

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ไม้และผลิตภัณฑ์ไม้เป็นวัสดุก่อสร้างที่สำคัญและเป็นที่ยอมรับกันทั่วโลกว่าเป็นวัสดุที่ใช้ได้อย่างยั่งยืนเพราะสามารถปลูกทดแทนขึ้นใหม่ได้ ทั้งใช้พลังงานน้อยในการผลิตเนื้อไม้ ดังนั้น อุตสาหกรรมไม้ของประเทศจึงดำรงอยู่ได้ และพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าได้ (สมาคมโรงเลื่อยจักร : อรุณ ชมชาญ, 2544, น.22)

ไม้สักเป็นไม้ที่มีคุณค่าทางเศรษฐกิจของประเทศไทย เพราะมีคุณภาพสูง เป็นที่ต้องการของต่างประเทศมาก เป็นไม้ที่ใช้ได้สารพัดประโยชน์ หากจะใช้ปลูกบ้านก็สามารถใช้ได้ทุกส่วน ตั้งแต่เสาพื้นไปจนถึงหลังคา นอกจากนี้ ไม้สักรังนกนาคมาก ทนแดดทนฝน ปลวกไม่กิน เนื้อไม้ก็นุ่ม แกะสลักง่าย สีสวย ใช้ทำเครื่องเรือนได้ดีที่สุด อายุการใช้งานยาวนาน (สมาคมโรงเลื่อยจักร : สุริยัน มูลสาร , 2544, น.56)

การทำธุรกิจโรงเลื่อยไม้สักต้องขออนุญาตจากกรมป่าไม้ ซึ่งในปัจจุบันไม่มีการออกใบอนุญาตใหม่ให้แก่โรงเลื่อยใดอีก ดังนั้น ธุรกิจโรงเลื่อยไม้สักจึงอยู่ในแวดวงจำกัด ส่วนใหญ่ยังดำเนินธุรกิจในลักษณะครอบครัว โดยซื้อไม้ซุงสักมาเลื่อยเป็นไม้แปรรูป ส่วนใหญ่นำเข้ามาจากประเทศพม่า จากข้อมูลการนำเข้าไม้ซุงสักทางเรือในปี 2548 พบว่ามีผู้นำเข้าไม้ซุงสักจำนวน 25 ราย มีรายละเอียดดังนี้

#### ตารางที่ 1.1

##### สัดส่วนการนำเข้าไม้ซุงสักทางเรือในปี 2548

โรงเลื่อย	สัดส่วนการนำเข้า จำนวนตัน / โรงเลื่อย	จำนวนโรงเลื่อย	ปริมาณการนำเข้า คิดเป็นร้อยละ
ขนาดใหญ่	มากกว่า 3,000 ตัน	7	65.7%
ขนาดกลาง	1,000 - 3,000 ตัน	9	27.5%
ขนาดเล็ก	น้อยกว่า 1,000 ตัน	9	6.8%
รวม		25	100.0%

ที่มา : สมาคมโรงเลื่อยจักร, 2548.

ปัญหาของอุตสาหกรรมไม้ คือ วัตถุดิบต้องนำเข้าจากต่างประเทศ ราคาค่อนข้างแพง กฎหมายที่บังคับใช้ในประเทศค่อนข้างไม่ทันสมัย เช่น พระราชบัญญัติป่าไม้ พ.ศ. 2484 ซึ่งไม่สอดคล้องกับการตลาดในปัจจุบัน นอกจากนี้ การพัฒนากระบวนการผลิตก็ไม่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐบาล ทำให้การพัฒนาอุตสาหกรรมไม้มีค่อนข้างน้อยมาก (สมาคมโรงเลื่อยจักร, 2544 น.48)

ลักษณะการทำงานของพนักงานปฏิบัติการสายการผลิตโรงเลื่อยไม้สักนั้น เริ่มจากตัดไม้ซุงให้ได้ขนาด ขึ้นโต๊ะเลื่อยเพื่อเปิดปลีกไม้ซุง แล้วผ่า/ซอยเป็นไม้แปรรูปตามสภาพไม้ เมื่อได้ไม้แปรรูปแล้วจะทำการตรวจนับไม้ เก็บมัดไม้ให้เรียบร้อย และจัดเรียงไม้เข้ากอง ซึ่งการผลิตยังใช้แรงงานคนเป็นจำนวนมาก มีทั้งผู้ชายและผู้หญิง โดยผู้ชายทำหน้าที่เปิดปลีกไม้ซุง ผ่าและซอยไม้แปรรูป ผู้หญิงเข้ามาช่วยในการเก็บมัดไม้ ตรวจนับไม้ และจัดเรียงเข้ากองไม้ จากที่กล่าวข้างต้นว่าไม้ซุงสักมีราคาแพง กระบวนการผลิตจึงเน้นประสิทธิภาพมากขึ้น คนงานเหล่านี้จึงมีบทบาทสำคัญในการผลิตสินค้าที่สร้างรายได้หลักให้องค์กร ดังนั้น ความรู้สึกและพฤติกรรมของคนกลุ่มนี้ย่อมส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร

ในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข พนักงานควรมีความเข้าใจและถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน การเข้าใจบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล จะช่วยให้เกิดการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ได้รับความร่วมมือในการทำงาน และงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาบุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เพราะว่าแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสามารถนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลหลายด้าน เช่น การสรรหา การคัดเลือก การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม การพัฒนาทางอาชีพ และความสำเร็จของงาน (Engler, 1999, p.293, Burger, 2000, pp.196-197)

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) ดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว เป็นผู้ที่มีความวิตกกังวล โกรธง่าย ท้อแท้ง่าย รู้สึกอึดอัดง่าย ถูกยั่วยุได้ง่าย และรับมือกับความเครียดอย่างลำบาก
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว เป็นมิตรและสนิทสนมกับผู้อื่นได้ง่าย ชอบเข้าสังคม แสดงออกแบบตรงไปตรงมา ชอบมีกิจกรรม แสวงหาความตื่นเต้น และมองโลกในแง่ดี
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง เป็นคนช่างฝัน ซาบซึ้งในศิลปะ เปิดเผยความรู้สึก ชอบความหลากหลาย ใช้เหตุผลในมุมมองกว้าง และการยอมรับค่านิยม
4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม หมายถึง ใ่ว่างใจผู้อื่น ตรงไปตรงมา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ยอมตามผู้อื่น สุภาพ และมีจิตใจอ่อนโยน
5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก เป็นผู้มีความสามารถ เป็นระเบียบ มีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ต้องการสัมฤทธิ์ผล มีวินัยในตนเอง และคิดอย่างรอบคอบก่อนลงมือ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าใจเรื่องบุคลิกภาพ จะทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจกัน ให้ความร่วมมือกัน ยอมรับและปรับตัวเข้าหากัน และทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ส่วนในทาง การบริหารสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่เหมาะสมกับอาชีพ และจัดฝึกอบรมพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงาน เพื่อพัฒนาทางอาชีพและความสำเร็จในงาน

นอกจากนี้ พนักงานควรมีการรับรู้หรือประเมินตนเอง ว่าตนเองมีความสำคัญหรือ มีคุณค่าอย่างไร ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem) เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสุข ในชีวิตและการทำงาน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมใน การทำงานดีขึ้น (Porter et al, 1975, p.911) และเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้สามารถ ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (Bruno, 1983, p.359)

ผู้ที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงจะมีความเชื่อมั่นในตนเอง ยอมรับตนเองและผู้อื่น มองโลกในแง่ดี ไม่ค่อยมีความเครียดหรือความวิตกกังวล และสามารถปรับตัวได้ดี ส่วนคนที่มี ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำจะไม่ค่อยมีความเชื่อมั่นในตนเอง ขาดการยอมรับนับถือตนเองและ ผู้อื่น (Coopersmith, 1981, p.132-134) จะเห็นได้ว่าความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสำคัญต่อการ ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ความรู้สึกมีคุณค่า ในตนเองยังเป็นกุญแจสำคัญในการพาตนเองไปสู่ความสามารถอันแท้จริงที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคลได้

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (Quilty et al, 2006, p.99; Marlal and Joubert, 2002, p.407) การที่บุคคลจะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง หรือต่ำ ขึ้นอยู่กับลักษณะบุคลิกภาพของแต่บุคคลทั้งภายในและภายนอก ถ้าบุคคลใดประกอบ อาชีพหรือทำงานตรงตามความสามารถและบุคลิกภาพของตน บุคคลนั้นจะเข้าใจในศักยภาพ และระดับความสามารถของตน ซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง มีความเคารพตนเอง รู้สึกพึงพอใจในตนเองและงานที่ทำ ตลอดจนเชื่อในศักยภาพและความสามารถของตนว่า สามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ดี อันเป็นประโยชน์ต่อทั้งตนเองและองค์กร

นอกจากนี้ พฤติกรรมการทำงานยังขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในงาน เพราะความ พึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนทำงานด้วยความกระตือรือร้น ส่งผลให้องค์กรมี โอกาสประสบความสำเร็จได้มาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานสูง มีโอกาสที่พวกเขา จะทำงานอย่างเต็มที่และจริงจัง มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงาน ทুমเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

มีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน เช่น ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง ลักษณะงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการ รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น ถ้า บุคคลรู้สึกว่างานที่ทำมีความมั่นคง มองเห็นโอกาสที่จะก้าวหน้าในองค์กร งานน่าสนใจตรงกับ ความรู้ความสามารถของเขา มีหัวหน้างานที่เอาใจใส่ เพื่อนร่วมงานเป็นคนดี ทำงานร่วมกันได้ อย่างมีความสุข ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานสูงและอยู่ทำงานกับองค์กรเป็นเวลานาน

บุคลิกภาพโดยทั่วไปมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน (Goldberg, 1993; Landy, Shankster and Kohler, 1994 quoted in Burger, 2000, p.197) จากงานวิจัยพบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบยังเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญ (Tokar and Subich, 1997; Organ and Lingl, 1995)

ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองนั้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน จากงานวิจัยพบว่าคนที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงจะมีความพึงพอใจในงานสูง (Hong et al, 1993; Matheson, 1991; Pierce and Gardner, 2004; Korman, 1970) ผู้ที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงจะมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ และมีความพึงพอใจในงานที่ทำมากกว่าผู้ที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ (Korman, 1970, pp.31 - 41) ผู้ที่รู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงจะมองงานที่มีความท้าทายว่าเป็นการได้รับโอกาส ทำให้เขามีความเชี่ยวชาญและได้รับผลประโยชน์จากงานนั้น ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ มักมองงานที่มีความท้าทายว่าเป็นการหมดโอกาสหรือมีความเป็นไปได้ในการประสบความสำเร็จ (Locke, McClear and Knight, 1996) ซึ่งสอดคล้องกับดอดจ์สันและวูด (Dodgson and Wood, 1998) ที่กล่าวว่าผู้ที่รู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงสามารถเผชิญกับความล้มเหลวได้ ทำให้ประสบความสำเร็จหรือมีความพึงพอใจในงาน

ในทางอุตสาหกรรมไม้ มีงานวิจัยของ หัตถยา สุบรรณ (2545) ศึกษาเกี่ยวกับพนักงานระดับปฏิบัติการขององค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้ (อป.) พบว่าพนักงานมีทัศนคติในการทำงาน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และยังพบว่าความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า บุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงจะมีความรู้สึกดีต่องานที่ทำ นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในงาน ทำให้ทราบว่าบุคลิกภาพมีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในงานอย่างไร และหวังว่าความพึงพอใจจะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในงาน: กรณีศึกษาธุรกิจโรงเลื่อยไม้สัก

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในงานของพนักงานปฏิบัติการสายการผลิตโรงเลื่อยไม้สัก
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในงาน
4. เพื่อสร้างสมการทำนายความพึงพอใจในงาน

### สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
  - 1.1 เพศชายและเพศหญิงมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน
  - 1.2 อายุแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน
  - 1.3 आयงานแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน
  - 1.4 สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่แตกต่างกัน
  - 1.5 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน
  - 1.6 การรับรู้ภาวะสุขภาพแตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน
2. ลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงาน
  - 2.1 เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน
  - 2.2 อายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน
  - 2.3 आयงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน
  - 2.4 สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน
  - 2.5 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน
  - 2.6 การรับรู้ภาวะสุขภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

3. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
  - 3.1 บุคลิกภาพแบบหัวนั้ใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
  - 3.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
  - 3.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
  - 3.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
  - 3.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
4. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน
  - 4.1 บุคลิกภาพแบบหัวนั้ใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน
  - 4.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน
  - 4.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน
  - 4.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน
  - 4.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน
5. ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในงานของพนักงานปฏิบัติการสายการผลิต
2. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในงาน
3. สามารถสร้างสมการทำนายความพึงพอใจในงาน โดยนำบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมาเป็นตัวแปรในการทำนาย
4. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาสรรหาและคัดเลือกพนักงานปฏิบัติการสายการผลิตที่เหมาะสมกับธุรกิจโรงเลื่อยไม้สัก
5. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในงานของพนักงานปฏิบัติการสายการผลิต

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานปฏิบัติการสายการผลิตจากโรงเลื่อยไม้สัก จำนวน 25 โรงเลื่อย แบ่งเป็น โรงเลื่อยขนาดใหญ่ 7 ราย ขนาดกลาง 9 ราย และขนาดเล็ก 9 ราย ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยสุ่มตัวอย่างจากโรงเลื่อยไม้สัก 3 แห่ง เป็นโรงเลื่อยขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กอย่างละแห่ง ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานปฏิบัติการสายการผลิตของโรงเลื่อยไม้สักสามแห่งรวมทั้งสิ้น 148 คน เป็นพนักงานจากโรงเลื่อยขนาดใหญ่ ได้แก่ เอี้ยบฮวดเสียง จำนวน 105 คน โรงเลื่อยขนาดกลาง ได้แก่ ไทยยูเนียนวู้ด จำนวน 28 คน และ โรงเลื่อยจักรขนาดเล็ก ได้แก่ โรงเลื่อยจักรคงประสิทธิ์ จำนวน 15 คน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงสำรวจพนักงานทุกคนจากโรงเลื่อยตัวอย่างทั้งสามแห่ง

### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

2.1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และการรับรู้ภาวะสุขภาพ

2.1.2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบห้วนไหว แบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในงาน

### 3. แบบสอบถาม

3.1 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ที่พัฒนาขึ้นโดย Lewis R. Goldberg คือ New International Personality Item Pool (New IPIP) ฉบับยาว จำนวน 98 ข้อ แปลและพัฒนาโดย อัมพร พิพิธเจริญพร (2545)

3.2 ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ใช้แบบสอบถามความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ของคูเปอร์สมิธ (Coopersmith Self-Esteem Inventory) (Coopersmith, 1981) ฉบับผู้ใหญ่ จำนวน 25 ข้อ แปลและพัฒนาโดยชวนพิศ สันติโรจน์ประไพ (2535) และปรับปรุงโดย กชกร ภัททวงศ์ (2542)

3.3 ความพึงพอใจในงาน ใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของสเปคเตอร์ (Job Satisfaction Survey : JSS) (Spector, 1997) จำนวน 36 ข้อ แบบสอบถามเป็น ภาษาต่างประเทศ แปลและพัฒนาโดยผู้วิจัย ซึ่งมีข้อคำถามคงเหลือใช้ในการวิจัยจำนวน 30 ข้อ

### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ หมายถึง ลักษณะของบุคลิกภาพ 5 มิติ คือ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง เป็นผู้ที่มีความวิตกกังวล (Worry) เป็นคนโกรธง่าย (Anger) ความท้อแท้ (Discouragement) การคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self-Consciousness) การมีความกระตือรือร้นแรง (Impulsiveness) และการมีอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability)

2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง เป็นผู้ที่มีความอบอุ่น (Warmth) การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา (Assertiveness) การชอบมีกิจกรรม (Activity) การชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement-Seeking) และการมีอารมณ์ด้านบวก (Positive-Emotions)

3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) หมายถึง การเป็นคนช่างฝัน (Fantasy) การซาบซึ้งในความงาม (Aesthetics) การเปิดเผยความรู้สึก (Feeling) การปฏิบัติ (Actions) การมีความคิด (Ideas) และการยอมรับค่านิยม (Values)

4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง การเป็นผู้ไว้ใจผู้อื่น (Trust) ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness) ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (Altruism) การยอมตามผู้อื่น (Compliance) ความสุภาพ (Modesty) และการมีจิตใจอ่อนโยน (Tender mindedness)

5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง การมีความสามารถ (Competence) ความเป็นระเบียบ (Order) การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Dutifulness) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Striving) ความมีวินัยในตนเอง (Self-Discipline) และการมีความคิดที่ใช้ปฏิบัติงาน (Deliberation)

ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง หมายถึง ทักษะคติ ความรู้สึก การรับรู้และการประเมินตนเอง เชื่อว่าตนมีความสามารถ มีความสำคัญ มีความสำเร็จ มีคุณค่า ยอมรับ นับถือ และรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ตระหนักถึงข้อผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น มีความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับบุคคลอื่นและสภาพแวดล้อมดี ประเมินตนเองโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ตนตั้งไว้หรือเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น รวมถึงข้อมูลย้อนกลับจากบุคคลอื่นด้วย

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทักษะคติและความรู้สึกที่มีต่องานทั้งทางบวกและทางลบ ว่ารู้สึกพึงพอใจในงานหรือไม่พึงพอใจในงานโดยภาพรวม พิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หัวหน้างาน สวัสดิการ รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และการสื่อสารภายในองค์กร