

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



246270



บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 การสนับสนุนทางสังคม
และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน

วรรณศิริ สุขจิต

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)
ปีการศึกษา 2553



บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 การสนับสนุนทางสังคม
และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน



วรรณศิริ สุจริต

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)
ปีการศึกษา 2553
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

THE FIVE-FACTOR MODEL OF PERSONALITY TRAITS, THE FOUR
PATHS OF ACCOMPLISHMENT (*IDDHIPADA*), SOCIAL
SUPPORT, AND HAPPINESS BEHAVIORS AT WORK

WANSIRI SUTJARIT

A THESIS PRESENTED TO RAMKHAMHAENG UNIVERSITY
IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF SCIENCE
(INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY)

2010

COPYRIGHTED BY RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ นวัตกรรมห้องค์ประกอบ อิทธิบาท 4 การสนับสนุนทางสังคม
และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน

ชื่อผู้เขียน นางสาววรรณสิริ สุจริต

สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์มุกดา ศรียงค์

ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร. นวลละออ สุภาพล

มหาวิทยาลัยรามคำแหงอนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต



.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมล พุทธิพิช)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์สิริวรรณ สาระนาค)



.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์มุกดา ศรียงค์)



.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. นวลละออ สุภาพล)

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 การสนับสนุนทางสังคม
และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน
ชื่อผู้เขียน นางสาววรรณสิริ สุจริต
ชื่อปริญญา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
ปีการศึกษา 2553

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

- | | |
|--------------------------------------|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์มุกดา ศรียงค์ | ประธานกรรมการ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร. นวลละออ สุภาพล | 246270 |

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ
ห้าองค์ประกอบ และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
อิทธิบาท 4 ในการทำงาน และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน (3) ศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน (4) ศึกษาปฏิสัมพันธ์
ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และอิทธิบาท 4 ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
ความสุขในการทำงาน (5) ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
และการสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงาน และ (6) ทำนาย
พฤติกรรมความสุขในการทำงานจากตัวทำนายบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การใช้
อิทธิบาท 4 ในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทผลิตเครื่องหนังแห่งหนึ่ง
จำนวน 149 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล
แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แบบวัดอิทธิบาท 4 ในการทำงาน แบบวัดการสนับสนุน
ทางสังคม แบบวัดพฤติกรรมความสุขในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม

คอมพิวเตอร์เพื่อคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ความแปรปรวน Two-way ANOVA และวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Stepwise

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีพฤติกรรมความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า มีบุคลิกภาพ 4 ใน 5 องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก คือ บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ($r = 0.338$) บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ ($r = 0.163$) บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม ($r = 0.387$) และบุคลิกภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ต่อหน้าที่การทำงาน ($r = 0.364$) โดยมีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ ($r = -0.253$) ที่มีความสัมพันธ์เชิงลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. พนักงานที่มีพฤติกรรมความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับอิทธิบาท 4 ในการทำงาน ($r = 0.447$) เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. พนักงานที่มีพฤติกรรมความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนทางสังคม ($r = 0.578$) เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบทุกด้านกับอิทธิบาท 4 ในการทำงาน ต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงาน
5. ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบทุกด้านกับการสนับสนุนทางสังคม ต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงาน
6. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านการประนีประนอม อิทธิบาท 4 ในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม สามารถทำนายพฤติกรรมความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 46.50 และการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวทำนายพฤติกรรมความสุขในการทำงานได้ดีที่สุด

ABSTRACT

Thesis Title The Five-Factor Model of Personality Traits,
the Four Paths of Accomplishment (*Iddhipada*),
Social Support, and Happiness Behaviors at Work

Student's Name Miss Wansiri Sutjarit

Degree Sought Master of Science

Field of Study Industrial and Organizational Psychology

Academic Year 2010

Advisory Committee

1. Assoc. Prof. Mookda Sriyong Chairperson

2. Assoc. Prof. Dr. Nuanlaor Supapol

246270

In this thesis, the researcher investigates (1) the relationships between the five-factor personality traits and happiness behaviors at work. In addition, the researcher inquires into (2) the relationship between the four paths of accomplishment (*Iddhipada*) as applied at work and happiness behaviors at work. Furthermore, the researcher is concerned with (3) the relationships between social support and happiness behaviors at work, as well as (4) the interactions between the five-factor personality traits and *Iddhipada* in the affects these interactions have on happiness behaviors at work. Moreover, the researcher deals with (5) the interactions between the five-factor personality traits and social support insofar as they affect happiness behaviors at work.

Finally, the researcher shows how (6) happiness behaviors at work can be predicted on the basis of one trait aspect of the five-factor personality traits, the use of *Iddhipada* at work, and social support used as separate predictive variables.

The sample population consisted of 149 employees at a leather-product manufacturing company. The instruments of research consisted of a questionnaire eliciting data concerning demographical characteristics, a form used to measure the degree to which five-factor personality traits were exhibited; a form used to measure behaviors in consonance with *Iddhipada* at work; a form used to measure the degree of social support; and a form designed to measure happiness behaviors at work.

The data collected were subsequently analyzed by means of applications of a computer program. Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of percentage, mean and standard deviation. Hypothesis testing was conducted by reference to the statistically significant levels of .01 and .05. The researcher also employed Pearson's product-moment correlation coefficient method, the technique of two-way analysis of variance (ANOVA), and stepwise multiple regression analysis. Findings are as follows:

1. Happiness behaviors evinced by the employees at work were found to be correlated with five-factor personality traits as follows: When considered for each factorial trait, it was found that four out of five personality factorial traits exhibited positive correlations with happiness behaviors. These four

factorial traits were extraversion ($r = 0.338$); openness ($r = 0.163$); agreeableness ($r = 0.387$); and conscientiousness ($r = 0.364$). However, the trait of neuroticism was determined to be negatively correlated ($r = -0.253$) with happiness behaviors at work at the statistically significant level of .01.

2. The researcher also determined that happiness behaviors at work were positively correlated with behaviors at work in consonance with *Iddhipada* ($r = 0.447$) at the statistically significant level of .01.

3. Moreover, the researcher established that happiness behaviors at work were positively correlated with social support ($r = 0.578$) at the statistically significant level of .01.

4. Nevertheless, the researcher ascertained that there were no interactions between all five-factor personality traits and behaviors at work in consonance with *Iddhipada* vis-à-vis happiness behaviors at work.

5. Again, the researcher was unable to determine interactions between all five-factor personality traits and social support vis-à-vis happiness behaviors.

6. Finally, the researcher established that the five-factor personality traits in the aspect of agreeableness, behaviors at work in consonance with *Iddhipada*, and social support were variables predictive of happiness behaviors at work at the statistically significant level of .05. All three variables were ascertained to be predictive at 46.50 percent. Additionally, the variable of social support was determined to be the best predictive variable for happiness behaviors at work.

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงแด่รองศาสตราจารย์มุกดา ศรียงค์
รองศาสตราจารย์ ดร. นวลละออ สุภาพล และรองศาสตราจารย์สิริวรรณ สาระนาค
ที่ได้เสียสละเวลาให้ความรู้ และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัย ตลอดจน
การตรวจสอบความถูกต้อง แก้ไขข้อบกพร่องเพื่อความสมบูรณ์ของเนื้อหาทางวิชาการ
ซึ่งทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ที่เป็นเจ้าของงานวิชาการ และงานวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัย
ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ทั้งที่ปรากฏนามและไม่ปรากฏนามในการอ้างอิงวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ บริษัท ไทยนาม พลาสติกส์ จำกัด (มหาชน) ที่ให้โอกาส
และอนุญาตเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ และพนักงานบริษัท ไทยนาม พลาสติกส์ จำกัด
(มหาชน) ทุกท่านที่ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม และขอบคุณเพื่อน ๆ สาขาวิชาจิตวิทยา-
อุตสาหกรรมและองค์การ รุ่นที่ 7 มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ให้ความช่วยเหลือและให้
กำลังใจในการวิจัยด้วยดีตลอดระยะเวลาในการศึกษา ทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัย
ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และสมาชิกในครอบครัว
ทุกท่าน ขอบคุณ คุณธาราลัย คำสม ที่คอยช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และห่วงใยผู้วิจัยตลอดมา
ซึ่งหากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะยังมีประโยชน์ทางด้านวิชาการต่อไป ผู้วิจัยขออุทิศให้กับ
ผู้มีพระคุณทุกท่านตามที่ได้กล่าวถึงข้างต้น

วรรณสิริ สุจริต

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(4)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(6)
กิตติกรรมประกาศ.....	(9)
สารบัญตาราง	(12)
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความสุขในการทำงาน	12
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ.....	24
งานวิจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความสุข ในการทำงานและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	38
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอิทธิบาท 4 ในการทำงาน	40
งานวิจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความสุข ในการทำงานและอิทธิบาท 4 ในการทำงาน.....	48
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม.....	49

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความสุข ในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคม	54
กรอบแนวคิดในการวิจัย	58
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	59
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	59
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	60
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	68
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	69
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	75
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษา	77
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์	78
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์	80
ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อหาค่าพยากรณ์	90
5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	93
สรุปผลการวิจัย	94
การอภิปรายผล.....	97
ข้อเสนอแนะ	101
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	102
ภาคผนวก	
ก ตัวอย่างแบบสอบถาม.....	103
ข คำอธิบายจำแนก	123
ค ค่าวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ.....	132
บรรณานุกรม	160
ประวัติผู้เขียน	166

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของคุณลักษณะย่อย บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์	29
2	ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของคุณลักษณะย่อย บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว.....	31
3	ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของคุณลักษณะย่อย บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์.....	33
4	ลักษณะบุคคลที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของคุณลักษณะย่อย บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม	35
5	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำและคะแนนสูงของคุณลักษณะย่อย บุคลิกภาพด้านการมีโน้มน้าต่อการที่ทำงาน.....	37
6	จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน	75
7	ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบ อธิปไตย 4 ในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน เมื่อเทียบกับคะแนนเกณฑ์.....	77
8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อธิปไตย 4 ในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมความสุข ในการทำงาน.....	79
9	การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของพฤติกรรมความสุข ในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว และอธิปไตย 4 ในการทำงาน	80

10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของพฤติกรรมความสุข ในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพด้านการเปิดรับ ประสบการณ์ และอิทธิบาท 4 ในการทำงาน	81
11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของพฤติกรรมความสุข ในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพด้านการประนีประนอม และอิทธิบาท 4 ในการทำงาน	82
12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของพฤติกรรมความสุข ในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพด้านการมีโนสำนึก ต่อหน้าที่การงาน และอิทธิบาท 4 ในการทำงาน	83
13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของพฤติกรรมความสุข ในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพด้านความห่วงใ ทางอารมณ์ และอิทธิบาท 4 ในการทำงาน	84
14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของพฤติกรรมความสุข ในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว และการสนับสนุนทางสังคม	85
15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของพฤติกรรมความสุข ในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ และการสนับสนุนทางสังคม	86
16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของพฤติกรรมความสุข ในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพด้านการประนีประนอม และการสนับสนุนทางสังคม	87
17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของพฤติกรรมความสุข ในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพด้านการมีโนสำนึก ต่อหน้าที่การงาน และการสนับสนุนทางสังคม	88

18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของพฤติกรรมความสุข ในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพด้านความห้วนไหว ทางอารมณ์ และการสนับสนุนทางสังคม	89
19 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนน มาตรฐาน และการแสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์พฤติกรรม ความสุขในการทำงาน	91
20 ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดอิทธิบาท 4 ในการทำงาน	124
21 ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม	126
22 ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดพฤติกรรมความสุขในการทำงาน	130
23 การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพความห้วนไหวทางอารมณ์ และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน	133
24 การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการแสดงออก และพฤติกรรม ความสุขในการทำงาน	134
25 การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการประนีประนอม และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน	134
26 การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน	135
27 การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน	135
28 การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาท 4 ในการทำงาน และพฤติกรรม ความสุขในการทำงาน	136
29 การแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรม ความสุขในการทำงาน	136

30	ค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของพฤติกรรมความสุขในการทำงาน จำแนกตามลักษณะบุคลิกภาพการแสดงตัว และอิทธิบาท 4 ในการทำงาน.....	137
31	การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมความสุข ในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพการแสดงตัว และอิทธิบาท 4 ในการทำงาน	138
32	ค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของพฤติกรรมความสุขในการทำงาน จำแนกตามลักษณะบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ และอิทธิบาท 4 ในการทำงาน.....	139
33	การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมความสุข ในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ และอิทธิบาท 4 ในการทำงาน	140
34	ค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของพฤติกรรมความสุขในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพประนีประนอม และอิทธิบาท 4 ในการทำงาน.....	141
35	การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมความสุข ในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพการประนีประนอม และอิทธิบาท 4 ในการทำงาน	142
36	ค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของพฤติกรรมความสุขในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพการมีโน้มน้าต่อการงาน และอิทธิบาท 4 ในการทำงาน	143
37	การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมความสุข ในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพด้านการมีโน้มน้า ต่อการงาน และอิทธิบาท 4 ในการทำงาน	144

38	ค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของพฤติกรรมความสุขในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพด้านความห้วนไหวทางอารมณ์ และอิทธิบาท 4 ในการทำงาน	145
39	การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมความสุข ในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพด้านความห้วนไหว ทางอารมณ์ และอิทธิบาท 4 ในการทำงาน	146
40	ค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของพฤติกรรมความสุขในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพด้านการแสดงออก และการสนับสนุน ทางสังคม	147
41	การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมความสุข ในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพด้านการแสดงออก และการสนับสนุนทางสังคม	148
42	ค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของพฤติกรรมความสุขในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ และการสนับสนุนทางสังคม	149
43	การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมความสุข ในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพด้านการเปิดรับ ประสบการณ์ และการสนับสนุนทางสังคม.....	150
44	ค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของพฤติกรรมความสุขในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพด้านการประนีประนอม และการสนับสนุนทางสังคม	151
45	การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมความสุข ในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพด้านการประนีประนอม และการสนับสนุนทางสังคม	152

46	ค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของพฤติกรรมความสุขในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพด้านการมีโน้มน้าที่การทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม	153
47	การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมความสุข ในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพด้านการมีโน้มน้าที่การทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม	154
48	ค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของของพฤติกรรมความสุขในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ และการสนับสนุนทางสังคม	155
49	การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของพฤติกรรมความสุข ในการทำงาน พิจารณาตามลักษณะบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว ทางอารมณ์ และการสนับสนุนทางสังคม	156
50	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการทำนาย พฤติกรรมความสุขในการทำงาน จากตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 ในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม	157
51	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรอิสระที่นำเข้าสู่สมการถดถอย	158
52	การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ในสมการถดถอย	159