

# ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกเครื่องใช้ในครัวแห่งหนึ่ง

## The Relationship between Personality, Happiness at Workplace and Performance Appraisal Case Study of Manufacturing and Export Kitchenware Company

พัฒนาวดี พัวพันธ์<sup>1</sup>, ปนัดดา ชำนาญสุข<sup>2</sup>, ประคอง ชื่นวัฒนา<sup>3</sup>

Phannawadee Phuaphan<sup>1</sup>, Panatda Chumnansook<sup>2</sup>, Prakong Chuenwatthana<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ ความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตและส่งออกเครื่องใช้ในครัวแห่งหนึ่ง จำนวน 120 คน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดีในระดับสูง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง และมีผลการปฏิบัติงานในระดับดี ผลการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่าอายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม ( $r=.252$ ) บุคลิกภาพแบบหัวน้ใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการมีความรู้และด้านการมีคุณธรรม ( $r=-.440, -.428$  ตามลำดับ) ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเป็นมิตร แบบรู้ผิดชอบชั่วดี และแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพ ( $r= .477, .265, .351$  และ  $.352$  ตามลำดับ) ด้านการมีความรู้ ( $r= .526, .550, .670$  และ  $.546$  ตามลำดับ) และด้านการมีคุณธรรม ( $r= .389, .559, .659$  และ  $.419$  ตามลำดับ) และพบว่าความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ( $r= .260$ )

**คำสำคัญ:** บุคลิกภาพ, ความสุขในการทำงาน, ผลการปฏิบัติงาน

<sup>1</sup> นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

<sup>3</sup> อาจารย์ ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

<sup>1</sup> Master's Degree Student of Industrial Psychology, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University.

<sup>2</sup> Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thesis Advisor.

<sup>3</sup> Lecture, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thesis Advisor.

## Abstract

The objective of this research to study the correlation between personality, happiness at work and performance. The sample consist 120 staffs of a wooden kitchenware factory. The research results found that the age has correlated significantly with happiness at work ( $r=.252$ ) Neuroticism had correlated significantly with happiness in knowledge and virtue ( $r=-.440, -.428$  in ordinal), extraversion, agreeableness, conscientiousness and openness to experience are correlated significantly with happiness in freedom ( $r= .477, .265, .351$  and  $.352$  ordinal), knowledge ( $r= .526, .550, .670$  and  $.546$  ordinal) and virtue ( $r= .389, .559, .659$  and  $.419$  ordinal) Finally, it was found that happiness at work had correlated significantly with performance ( $r= .260$ )

**Keywords:** Personality, Happiness at Work, Performances

## บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจของโลกที่อยู่ในภาวะตกต่ำ อัตราแลกเปลี่ยนที่ผันผวน มีผลต่อนโยบายการดำเนินการของธุรกิจส่งออกเป็นอย่างมาก และส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของพนักงานด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ความสามารถในการการยอมรับและปรับตัวของพนักงานจะช่วยให้พนักงานทำงานต่อไปได้อย่างมีความสุข ความสุขในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และส่งผลต่อความสุขขององค์กรการ Warr (2007) กล่าวว่าความสุขในการทำงานส่งผลต่อการแสดงออกที่แตกต่างกัน ทั้งในการสร้างสรรค์ผลงาน การลาออก การขาดงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร ความสุขสามารถบ่งชี้แนวโน้มประสิทธิภาพขององค์กรได้ ซึ่งความสุขที่เกิดขึ้นนั้นเป็นผลมาจากลักษณะที่แตกต่างกันของบุคคลร่วมกับความสัมพันธ์ทางสังคม (Diener 1948 อ้างใน Compton, 2005)

Myers and Diener (1995) กล่าวว่างานเป็นสิ่งที่ยังบอกเอกลักษณ์และความสามารถของบุคคล การว่างงานจึงทำให้บุคคลสูญเสียความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เมื่อคนเราทำงานมากกว่าครึ่งชีวิต การทำงานที่มีความสุขจึงหมายถึง กว่าครึ่ง

ชีวิตเป็นชีวิตที่มีความสุข

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับบุคลิกภาพแบบแสดงตัวและแบบหวั่นไหวเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย แต่บุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดี แบบเป็นมิตร และแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับความสุขไม่ชัดเจนนัก และพบว่าทั้งบุคลิกภาพและมีความสุขมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน แต่ยังไม่มีการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวในประเทศ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสุขในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน โดยใช้กรอบแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa และ McCare และความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Gavin และ Mason (2004)

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงาน ลักษณะบุคลิกภาพ และความสุขในการทำงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน กับ ความ

สุขในการทำงาน และบุคลิกภาพกับความสุขในการทำงาน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

### นิยามศัพท์

1. พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงาน ตั้งแต่ในระดับปฏิบัติการจนถึงพนักงานระดับหัวหน้างานในทุกแผนกของโรงงานอุตสาหกรรม การผลิตและส่งออกเครื่องใช้ในครัวแห่งหนึ่ง

2. บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของพนักงาน ในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้กรอบแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa และ McCare ได้แก่

2.1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานที่มีความจริงจัง ชอบเข้าสังคม กล้าแสดงออก มีความเป็นผู้นำ สามารถทำกิจกรรมกับผู้อื่นได้อย่างไม่อึดอัด มีความคล่องตัว ชอบความตื่นเต้น เป็นมิตร มองโลกในแง่ดี

2.2 บุคลิกภาพแบบห้วนไหว หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานที่มีแนวโน้มของความวิตกกังวล ตื่นกลัว ตึงเครียด หงุดหงิด ขุ่นเคืองได้ง่าย ประหม่า ขาดความมั่นใจ ขาดความยับยั้งชั่งใจ ไม่สามารถเผชิญต่อความเครียด อีกทั้งควบคุมอารมณ์ตนเองไม่ได้

2.3 บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานที่มีความไว้วางใจผู้อื่น มีความประนีประนอม มีความจริงจังไม่เห็นแก่ตัว ให้ความร่วมมือและเป็นผู้ปฏิบัติตามกฎระเบียบเป็นอย่างดี อ่อนน้อมต่อมตน ไม่ข่มหรือดูถูกผู้อื่น

2.4 บุคลิกภาพแบบรู้สึกผิดชอบชั่วดี หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานที่ดำเนินชีวิตอย่างมีเหตุมีผล มีความเป็นระเบียบ ซื่อสัตย์ ยึดมั่นในหลักจริยธรรม คุณธรรม เคารพคัดต่อกฎระเบียบ สู้งาน รอบคอบ มีการวางแผนการและแก้ปัญหาได้อย่างรัดกุม

2.5 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง คุณลักษณะของพนักงานที่ชอบทำกิจกรรมแปลกใหม่หรือทำงานด้วยวิธีการที่แปลกกว่าที่เคยปฏิบัติ มีอารมณ์สุนทรีย์ มีจินตนาการ ฉลาด อยากรู้อยากเห็น ยอมรับในความแปลกใหม่ของสิ่งต่างๆ ได้

3. ความสุขในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่รู้สึกว่ามีอิสระในการทำงาน มีความรู้ความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และยึดมั่นในคุณธรรมความดีงาม ในการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Gavin และ Mason ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ ได้แก่

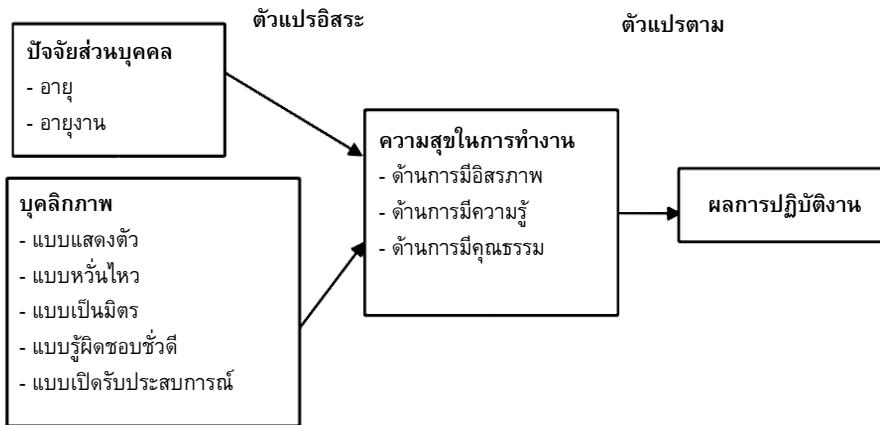
3.1 ความสุขในการทำงานด้านการมีอิสระภาพ หมายถึง การที่พนักงานมีความเชื่อว่าตนเองมีอิสระในการคิด มีอำนาจในการปฏิบัติงาน สามารถควบคุมการทำงานได้ สามารถใช้วิจารณญาณของตน ไม่ได้อยู่ภายใต้คำสั่งจากหัวหน้างานตลอดเวลา

3.2 ความสุขในการทำงานด้านการมีความรู้ หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้ความสามารถและเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย รู้จักประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและคิดหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำขึ้นอีก

3.3 ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม หมายถึง การที่พนักงานมีจิตสำนึกในสิ่งที่ควรปฏิบัติ ทั้งวัฒนธรรม ความเชื่อ กฎ ระเบียบต่างๆ ในบริษัท ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยอมรับความผิดพลาดและเต็มใจแก้ไขให้ถูกต้อง

4. ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ความสามารถ คุณลักษณะ และพฤติกรรมในการทำงาน ความสามารถในการจัดการกับงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่ดำเนินธุรกิจการผลิตและส่งออกผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ในครัวที่ทำจากไม้แห่งหนึ่ง ประชากรทั้งสิ้น 170 คน กำหนดขนาดตัวอย่างตามสูตรของ Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 และได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรจำนวน 120 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิและสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยจับฉลากแบบใส่คืนจนครบจำนวนที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 มี 3 ตอน คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และแบบสำรวจความสุขในการทำงาน ส่วนที่ 2 สำหรับหัวหน้างานเป็นผู้ตอบ คือแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นทำการแก้ไขปรับปรุงและนำไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับประชากรที่ศึกษาจำนวน 45 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกข้อคำถาม (Item-Total correlation) และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แบบสำรวจความสุขในการทำงาน และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

เท่ากับ .893, .879 และ .622 ตามลำดับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.7 ส่วนเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 38.3 พนักงานส่วนมากมีอายุอยู่ระหว่าง 33 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมาเป็นอายุต่ำกว่า 33 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.0 ช่วงอายุน้อยที่สุดคือ อายุ 46 – 57 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.0 และพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 3 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมาเป็นอายุงาน 5 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.0 ส่วนอายุงานน้อยที่สุดคือต่ำกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.3

2. พนักงานมีบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดี อยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 58.3 บุคลิกภาพแบบห้วนไหว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรอยู่ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 97.5, 81.7, 62.5, 56.7 ตามลำดับ

3. ความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ

55.0 ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมและด้านการมีความรู้อยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 70.8 และ 56.7 ตามลำดับ และความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 88.3

4. พนักงานส่วนใหญ่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 61.7 รองลงมาอยู่

ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 23.3 ระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 13.3 และระดับพอใช้ คิดเป็นร้อยละ 1.7

5. อายุมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม ( $r = .252$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 1** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการ ทำงานของพนักงาน

	ตัวแปร โดยรวม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของ พนักงาน		
		การมีอิสรภาพ	การมีความรู้	การมีคุณธรรม
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>				
อายุ	.116	-.171	.142	.252*
อายุงาน	.073	-.091	.107	.103.

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบรู้ผิดชอบชั่วดี แบบเป็นมิตร และแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพ ( $r = .477, .265, .351$  และ  $.352$  ตามลำดับ) ด้านการมีความรู้ ( $r = .526, .550, .670$  และ  $.546$  ตามลำดับ) และด้านการมีคุณธรรม ( $r = .389, .559, .659$  และ  $.419$  ตาม

ลำดับ) ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวน้ใจมีความสัมพันธ์แบบผกผันกับความสุขในการทำงานด้านการมีความรู้และด้านการมีคุณธรรม ( $r = -.440, -.428$  ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ( $r = .260$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 2** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

บุคลิกภาพ	ตัวแปร โดยรวม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความสุขในการ ทำงานของพนักงาน		
		การมีอิสรภาพ	การมีความรู้	การมีคุณธรรม
แบบแสดงตัว	.548*	.477*	.526*	.389*
แบบหัวน้ใจ	-.414*	-.120	-.440*	-.428*
แบบเป็นมิตร	.559*	.265*	.550*	.559*
แบบรู้ผิดชอบชั่วดี	.680*	.351*	.670*	.659*
แบบเปิดรับประสบการณ์	.538*	.352*	.546*	.419*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน
ความสุขในการทำงานโดยรวม	.163
ด้านการมีอิสรภาพ	-.149
ด้านการมีความรู้	.173
ด้านการมีคุณธรรม	.260*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**อภิปรายผล**

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องใช้ในครัวที่ทำจากไม้ ถึงแม้ในอดีตจะไม่พบการศึกษาตัวแปรดังกล่าวโดยตรง แต่ก็พบตัวแปรที่ใกล้เคียงและพบแนวโน้มความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอเสนอการอภิปรายผล โดยแบ่งเป็น 4 ประเด็นที่สำคัญดังนี้

1. บุคลิกภาพ
2. ความสุขในการทำงาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความสุขในการทำงาน และ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน

1. ผลการวิเคราะห์ระดับบุคลิกภาพ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดีในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะของงานซึ่งเป็นแบบระบบสายพาน ซึ่งพนักงานแต่ละคนจะต้องทำงานและส่งผลงานต่อไปให้เพื่อนพนักงานทำงานต่อ โดยผลงานที่ไม่ได้มาตรฐานจะถูกส่งคืนในฝ่ายผลิตเพื่อทำการแก้ไขทันที ด้วยลักษณะงานดังกล่าวพนักงานจะต้องมีความรอบคอบระมัดระวัง และรับผิดชอบผลงานของตนเอง โดยต้องปฏิบัติงานตามขั้นตอนและมาตรฐานของโรงงานอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ มีข้อสังเกตเกี่ยวกับ

อายุงานของพนักงานก็คือ พนักงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 76.7) มีอายุงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบไม่ค่อยชอบอยู่ภายใต้กฎระเบียบ ขาดความรับผิดชอบ ซึ่งไม่เหมาะสมกับลักษณะของงานในโรงงานแห่งนี้ได้ลาออกไปแล้ว คงเหลือแต่พนักงานที่มีลักษณะเหมาะสมกับการทำงานที่ต้องใช้ความรอบคอบ และมีความรับผิดชอบ ดังเช่นการทำเครื่องครัวจากไม้ในการศึกษารั้งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Costa และ McCare ที่กล่าวว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดี จะเป็นผู้ปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ และสามารถจัดการกับงานได้อย่างเป็นระบบและบรรลุเป้าหมาย ด้วยเหตุนี้จึงอาจทำให้พนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดีสูง

2. พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานโดยรวมในระดับสูง อาจเนื่องจากการถ่ายทอดกระบวนการทำงานที่ถูกต้องผ่านการอบรมและทดลองงาน เรียนรู้ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง รวมทั้งการปลูกฝังนโยบายด้านคุณภาพ ความซื่อสัตย์ มีกฎระเบียบ ข้อควรปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อการผลิตชิ้นงานที่มีคุณภาพซึ่งเป็นเป้าหมายร่วมกันทั้งโรงงาน พนักงานจึงเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง โดยยึดมั่นและมุ่งสู่ความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ผานิต ถิรวงศ์ชัยพันธ์ (2549) ที่กล่าวว่า การกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน อีกทั้งการทำให้พนักงาน

รับรู้ในเป้าหมายเดียวกัน จะนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่สอดคล้องและมีทิศทางเดียวกัน จะส่งเสริมให้พนักงานมีความร่วมมือร่วมใจ ยึดมั่นซึ่งกันและกันจนเกิดความสำเร็จร่วมกันส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงานและองค์กรจะกลายเป็นสถานที่ที่มีความสุขในที่สุด

เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานทั้ง 3 ด้าน คือ ความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพ การมีความรู้ และการมีคุณธรรม พบว่าพนักงานจำนวนถึง 106 คน คิดเป็นร้อยละ 88.3 มีความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากจากระบบสายการผลิตแบบต่อเนื่อง มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน พนักงานจึงต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนด ไม่มีโอกาสเลือกวิธีการทำงาน หรือตัดสินใจด้วยตัวเองได้ทั้งหมด นอกจากนี้การมีหัวหน้าคอยควบคุมงานในแต่ละแผนก อาจทำให้พนักงานรู้สึกวุ่นวายภายใต้กฎข้อบังคับ และต้องปฏิบัติตามกฎอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gavin และ Mason (2004) ที่กล่าวว่าความสุขที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากการที่บุคคลสามารถเลือกที่จะทำได้ และสามารถควบคุมตนเองได้ โดยไม่รู้สึกว่าถูกบังคับหรืออยู่ภายใต้คำสั่งตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้ความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพอยู่ในระดับปานกลาง

3. จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความสุขในการทำงาน พบว่าบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ในทิศทางผกผันกับความสุขในการทำงาน ( $r = -.414$ ) อาจเพราะลักษณะงานในสายการผลิตที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้ความกดดันต่างๆ ทั้งเรื่องการควบคุมมาตรฐาน ระบบงานที่มีความต่อเนื่อง การเร่งผลิตเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดภายในเวลาที่จำกัด หากพนักงานที่มีความวิตกกังวลสูง มีความเครียดได้ง่าย จะไม่สามารถจัดการกับสิ่งต่างๆ ได้ ภายใต้ภาวะกดดันนี้ พนักงานที่มีบุคลิกภาพหวั่นไหวอาจจึงไม่เหมาะสมกับงานใน

ระบบสายการผลิตแบบต่อเนื่อง อีกทั้งการที่ไม่ชอบร่วมกิจกรรม ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานจึงไม่ดีนัก ทำให้ขาดการความร่วมมือในการทำงาน ส่งผลให้ความสุขในการทำงานลดลง สอดคล้องกับแนวคิดของ Watson และ Clark (1984 อ้างใน McAdams, 2001) ที่กล่าวว่าบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์กับเหตุการณ์ด้านลบ ความรู้สึกผิด และไม่พอใจความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในสังคม ซึ่งส่งผลให้ทำงานอย่างไม่มีความสุข และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีริศา เนียรภาค (2551) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย (มหาชน) มีความสัมพันธ์แบบผกผันกับความสุขในการทำงาน ( $r = -.307$ ) และผลการศึกษาของ นิสารัตน์ ไวยเจริญ (2553) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวของพนักงานปฏิบัติการในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีความสัมพันธ์แบบผกผันกับความสุขในการทำงาน ( $r = -.322$ )

เมื่อพิจารณาลักษณะบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวพบว่าจะมีลักษณะตรงข้ามกับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ดังที่ Boyle, Matthews และ Saklofske (2008) ได้กล่าวไว้ว่าบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวจะสัมพันธ์กับเหตุการณ์ด้านลบ แต่บุคลิกภาพแบบแสดงตัวจะสัมพันธ์กับเหตุการณ์ด้านบวก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ( $r = .548$ ) นั่นคือพนักงานที่มีความกล้าแสดงออก มีความมั่นใจในตนเอง จะสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่มีความวิตกกังวล ประกอบกับการที่ชอบร่วมกิจกรรม ทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความร่วมมือ ส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Argyle และ Lu (1990, อ้างใน McAdams, 2001) ที่พบว่า การแสดงออกและความสัมพันธ์อันดีในสังคม ทำให้คนที่มีความบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสุขได้ และสอดคล้องกับการศึกษาของ นิสารัตน์ ไวยเจริญ (2553) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัวของ

พนักงานปฏิบัติการในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ( $r = .183$ )

นอกจากนี้การขอร่วมกิจกรรม ความกล้าแสดงออกของผู้ที่บุคลิกภาพแบบแสดงตัว อาจส่งผลต่อการมีโอกาสได้ทำในสิ่งแปลกใหม่ ได้เรียนรู้และเปิดรับในวิธีการทำงานที่แตกต่างจากเดิม ซึ่งเป็นลักษณะของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และจากการวิเคราะห์ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์เองก็มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ( $r = .538$ ) เช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการที่โรงงานได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับรู้ข่าวสาร ความคิดเห็นจากลูกค้า รวมถึงความเคลื่อนไหวของผู้ผลิตรายอื่น อีกทั้งการส่งเสริมให้พนักงานได้นำเสนอแนวคิดในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ เพื่อเพิ่มมูลค่าและลดต้นทุนไปพร้อมๆ กัน พนักงานจึงสามารถนำข้อมูลความรู้มาพัฒนางานของตนเอง จนแก้ไขงานให้ดีขึ้น เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น สร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเดซริต สุขก่าเนิต (2550) ที่กล่าวไว้ว่าการทำงานที่มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง จะทำให้เกิดความเข้าใจในการทำงาน และในที่สุดเกิดเป็นความรักในงานที่ทำ มีการคิดเพื่อสร้างสรรค์ผลงาน ต่อไปจนกลายเป็นความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ นิสาร์ตน์ ไวยเจริญ ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ของพนักงานปฏิบัติการในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ( $r = .346$ )

ในขณะที่ลักษณะของพนักงานที่เปิดใจและยินดีรับความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความไว้วางใจกัน ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นลักษณะที่เอื้อต่อระบบสายการผลิตแบบต่อเนื่อง ดังนั้นพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้ มีความเชื่อใจเพื่อนร่วมงาน จึงอาจทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ดังผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า

บุคลิกภาพแบบเป็นมิตรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ( $r = .559$ ) ซึ่ง Costa และ McCare (1991, อ้างใน McAdams, 2001) ได้กล่าวไว้ว่าบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรจะเป็นคนที่ใจกว้าง นำคบหา เป็นผู้ประสานงานที่ดี เป็นที่รักของคนทั่วไป และยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีสุขภาพจิตและเหตุการณ์ที่ดี ซึ่งล้วนมีความสัมพันธ์กับการมีความสุข และสอดคล้องกับการศึกษาของ นิสาร์ตน์ ไวยเจริญ (2553) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรของพนักงานปฏิบัติการในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ( $r = .274$ ) ด้วยเช่นกัน

ในส่วนของบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดีเองก็พบว่ามีสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ( $r = .680$ ) อาจเพราะลักษณะงานแบบต่อเนื่อง พนักงานจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และต่อผลงานของตน จึงจะสามารถส่งชิ้นงานที่ถูกต้องให้แก่เพื่อนร่วมงาน และทำให้การทำงานสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Costa และ McCare (1991, อ้างใน McAdams, 2001) ที่กล่าวไว้ว่าบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดี จะเป็นคนที่มุ่งความสำเร็จ สุจริต เป็นคนมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถ และผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ นิสาร์ตน์ ไวยเจริญ (2553) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดีของพนักงานปฏิบัติการในบริษัท ยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ( $r = .327$ )

4. ผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ( $r = .260$ ) ทั้งนี้อาจเนื่องจากการขึ้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ระบบการทำงานเป็นทีม มีคุณภาพที่ดีของสินค้าเป็นเป้าหมายเดียวกัน พนักงานจึงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกัน ความขยันและความรับผิดชอบ รวมทั้งความจริงใจของพนักงาน ทำให้เป็นที่รักและมีความ

สัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน รวมถึงหัวหน้างานด้วย จึงส่งผลให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น มีความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่มีความขัดแย้งหรือแย่งชิงผลประโยชน์กัน ประกอบกับการทำงานด้วยความเข้าใจและปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ควรปฏิบัติ ผลงานที่ได้จึงเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายที่โรงงานกำหนด ถึงแม้ว่าผู้วิจัยจะไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและผลการปฏิบัติงานโดยตรง แต่ก็พบความสอดคล้องในแนวคิดของ Ketchian (2003) ที่กล่าวถึงความสำคัญของความสุขในการทำงานว่าสามารถสร้างผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น และยังช่วยให้มีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานได้อีกด้วย

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบว่าความความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม มีความสอดคล้องกับลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดี คือเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ ตั้งใจทำงาน รวมทั้งมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษาในครั้งนี้ที่ได้พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดี จึงอาจส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานในระดับที่ดีด้วย ดังที่ Costa และ McCare (1991, อ้างใน McAdams, 2001) ได้กล่าวว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดีจะเป็นพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน และงานวิจัยของ ซูชัย สมิทธิไกร (2546) ที่พบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดีจะมีความสำเร็จในอาชีพเกือบทุกอาชีพ ดังนั้นบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดี จึงอาจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสามารถในการปฏิบัติงานมีระดับต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นโรงงานต้องจัดอบรมก่อนการมอบหมายงาน ร่วมกับการแนะนำระหว่างการทำงาน ชี้แจงขั้นตอนการปฏิบัติที่ถูกต้อง

ต้องทำความเข้าใจในหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละคนให้ชัดเจน และทำการติดตามผลหลังการอบรม

2. ความสุขในการทำงานด้านการมีอิสรภาพของพนักงานเป็นด้านที่มีคะแนนต่ำที่สุด ดังนั้นโรงงานต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นหรือตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้น สามารถเลือกแนวทางในการทำงานได้เอง โดยที่ผลงานยังอยู่ในระดับมาตรฐาน

3. บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นโรงงานต้องให้ความสำคัญในบุคลิกภาพของพนักงาน นอกจากการสัมภาษณ์แล้ว ควรนำแบบวัดบุคลิกภาพมาใช้ในการคัดเลือกพนักงานอย่างจริงจัง อีกทั้งควรมีโครงการพัฒนาบุคลิกภาพด้วยการฝึกทักษะทางสังคมให้แก่พนักงาน จัดกิจกรรมทางศาสนา เปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้ และนำเสนอเทคนิคใหม่ๆ ในการทำงาน เป็นต้น

4. บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวของพนักงานมีความสัมพันธ์แบบผกผันกับความสุขในการทำงาน โรงงานจึงต้องส่งเสริมให้พนักงานมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง เพื่อลดความวิตกกังวล โดยมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของพนักงาน อบรมให้รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง เช่น ฝึกสมาธิตอนเข้าก่อนเข้างาน จัดกิจกรรมความสุขในที่ทำงานตามแนวคิดของ UNDP เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี การควบคุมตนเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาทฤษฎีบุคลิกภาพอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับสภาพการทำงาน เช่น การนับถือตนเอง การรับรู้อำนาจการควบคุมตนเอง เพื่อหาคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในองค์กร และคัดเลือกแบบวัดบุคลิกภาพที่เหมาะสมต่อการนำไปประยุกต์ใช้

3. ทำการศึกษากลุ่มพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบรู้ผิดชอบชั่วดี เพื่อพิสูจน์หาความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นทิศทางในการคัดเลือกบุคลากรที่มีแนวโน้มการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่ดี

4. ควรมีการขยายการศึกษาไปยังกลุ่มประชากรที่มีลักษณะงานแตกต่างจากกลุ่ม

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ เช่น พนักงานในกลุ่มธุรกิจหรือโรงงานการผลิตชิ้นส่วนอื่นๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

### กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนพนักงานและผู้บริหารโรงงานที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณอาจารย์ที่ปรึกษาทั้ง 2 ท่านที่กรุณาให้ปรึกษาและคำแนะนำการวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี

### เอกสารอ้างอิง

- ชูชัย สมิทธิไกร. (2546). "ลักษณะบุคลิกภาพและความสำเร็จในการทำงานของบุคคล" *มนุษยศาสตร์สาร*. กรุงเทพมหานคร. 4: 25-48.
- เดชารัต สุขกำเนิด. (2550). "เศรษฐศาสตร์แห่งความสุข." ใน กนกศักดิ์ แก้วเทพ. *เศรษฐศาสตร์ธรรมิกราชา*. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิสรัตน์ ไวยเจริญ. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัทยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปวีรดา เนียรภาค. (2551). *ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการตัดสินใจ และระดับผลการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทย (มหาชน) จำกัด*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ผานิต ธีรวงศ์ชัยพันธ์. (2549). *องค์การแห่งความสุข*. กรุงเทพมหานคร : มาเก็ตเธียร์. แปลจาก Margolis, Sheia L and WilenslyAva S. 2006. *There is no place like work*. Utah: Gibbs Smith Publishers.
- Boyle, G.J., G. Matthews and D. H. Saklofske. (2008). *Personality Theory and Assessment*. UK: SAGE Publication Ltd. Vol. 1,
- Compton, William C. (2005). *Introduction to Positive Psychology*. United State of America : Thomson Wadsworth.
- Gavin, Joanne H. and Mason, Richard O. (2004). "The Virtuous Organization : The Value of Happiness in the Workplace." *Original Dynamics*. 33: 379-392

- 
- McAdams, D.P. (2001). *The Person an Integrated Introduction to Personality Psychology*. 3<sup>rd</sup>ed. United State of America: Harcourt Inc.
- Myers, David G and Diener, Ed. (1995). "WHO IS HAPPY." *Psychology Science*. 6 : 10-19.
- Ketchian, L. (2003). *Happiness at work* (Online). <http://www.happinessclub.com/FairfieldCitizen/012104.htm>, 27 December 2009.
- Warr, Peter. (2007). "Job and Happiness." *The Industrial-Organization Psychologist*. 44 : 19-24.