

แบบจำลองเชิงสาเหตุของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบและพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
กรณีศึกษา บริษัทระบบควบคุมห้องเก็บเสียง

A Causal Model of Big Five Personality Factors and Organizational
Citizenship Behavior that Affects the Working Happiness of Employees:
A Case Study of a Sound Insulation Company

เบญญาณัฐ พิมมะสร¹ และ กฤษฏา มุฮัมหมัด²

Benyanat Phimmasorn¹ and Kritsada Muhammad²

¹หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

²สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

¹Master of Business Administration, College of Business Administration, Rangsit University, Thailand

²Management, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Thailand

Corresponding Author, E-mail: ²kritsada_m@rmutt.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทระบบควบคุมห้องเก็บเสียงจำนวน 426 คน โดยทำการเก็บตัวอย่างจากพนักงานบริษัทระบบควบคุมห้องเก็บเสียง โดยวิธีตามสะดวก จำนวน 320 คน แล้วใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานคือ แบบจำลองสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทระบบควบคุมห้องเก็บเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 26.0 และ 2) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทระบบควบคุมห้องเก็บเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 65.0 แบบจำลองโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่า Chi-square = 105.051, Normed Chi-square = 1.982, RMR = .013, RMSEA = .049, GFI = .967, AGFI = .934, NFI = .975, CFI = .988 โดยรวมพบว่าค่าทางสถิติทุกค่าผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับ

บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรในทุก ๆ ด้านเพื่อช่วยให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานได้

คำสำคัญ: บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ; พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร; ความสุขในการทำงาน

Abstract

This research aimed to 1) examine the influence of the Five-Factor Personality Traits on Organizational Citizenship Behavior 2) examine the influence of the Five-Factor Personality Traits on employees' happiness at work and 3) examine the influence of Organizational Citizenship Behavior on employees' happiness at work in a soundproof room control systems company. The population consisted of 426 company employees. A sample of 320 employees was selected through convenience sampling, followed by multistage sampling. Data were analyzed using descriptive statistics (frequencies, percentages, means, and standard deviations) and inferential statistics via structural equation modeling.

The results revealed that 1) The Five-Factor Personality Traits had a positive influence on employees' Organizational Citizenship Behavior in the soundproof room control systems company at the statistical significance level of .001, with a predictive power of 26.0 percent. 2) The Five-Factor Personality Traits and Organizational Citizenship Behavior had a positive influence on employees' happiness at work in the company at the .001 statistical significance level, with a predictive power of 65.0 percent. the structural model was consistent with the empirical data. The model fit indices were as follows: Chi-square = 105.051, Normed Chi-square = 1.982, RMR = .013, RMSEA = .049, GFI = .967, AGFI = .934, NFI = .975, and CFI = .988. Overall, all statistical values met the established criteria. Therefore, organizational leaders should place importance on all dimensions of the Five-Factor Personality Traits and Organizational Citizenship Behavior to promote employees' work happiness.

Keywords: Five-Factor Personality Traits; Organizational Citizenship Behavior; Work Happiness

บทนำ

บุคลากรในองค์กรธุรกิจนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของธุรกิจต่าง ๆ การบริหารงานจะประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของบริษัทนั้นขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคลากรเป็นสำคัญ ดังนั้นทรัพยากรบุคคลจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการบริหารงาน หากบุคลากรมีความสุขในการทำงานก็จะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่คิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายไป



ที่อื่น อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็มีส่วนสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมออกมาในทางที่ดีและมีผลต่อความสุขในการทำงาน

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีส่วนช่วยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงนำมาซึ่ง ความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากส่งผลให้เกิดความเต็มใจในการร่วมมือกับระบบขององค์กร และยัง ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน Podsakoff and MacKenzie (1997) และพบว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทำงานตรงเวลา ปฏิบัติตาม กฎระเบียบขององค์กร พยายามทำผลงานให้สำเร็จทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ มีโอกาสได้รับการ ประเมินจากผู้บังคับบัญชาดีกว่าคนอื่น มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี Schnake and Dumler (1997) อีกทั้งพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงในการส่งเสริม ประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากการลดจำนวนทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานเพียงหน้าเดียวให้ บุคลากรสามารถทำงานได้หลายบทบาท ช่วยเสริมสร้างผลผลิตภาพในการจัดการ มีการช่วยเหลือ การทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มงาน มีกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นโดยไม่ต้องเพิ่มจำนวนบุคลากรสามารถรักษาและดึงดูดให้บุคลากรที่ดีคงอยู่กับองค์กรต่อไป และเพิ่มเสถียรภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรอีกด้วย

ปัจจุบันพบว่าในธุรกิจระบบควบคุมห้องเก็บเสียง แต่ละองค์กรหรือบริษัทผู้ผลิตนั้นต่างก็ต้องมีแผนกลยุทธ์เพื่อความอยู่รอดขององค์กรหรือบริษัทผู้ผลิตนั้น โดยจะต้องทำให้บริษัทมีกำไรเพิ่มมากขึ้น สินค้ามีต้นทุนต่ำ คุณภาพดี ปลอดภัย และการส่งมอบสินค้าทันตามเวลาที่กำหนด เพื่อความพึงพอใจของลูกค้าสูงสุด ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่ตอบโจทย์ดังกล่าวได้คือ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน หากพนักงานไม่มีพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น การอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ และการสำนึกในหน้าที่แล้ว อาจทำให้บริษัทได้รับผลกระทบในการดำเนินธุรกิจได้ ซึ่งจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ดังนั้นบริษัทผู้ผลิตจึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงความสุขในการทำงานเพื่อที่จะดำรงรักษาความอยู่รอดของบริษัทได้

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแบบจำลองเชิงสาเหตุของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทระบบควบคุมห้องเก็บเสียง เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปปรับใช้เป็นแนวทางสำหรับบริษัทในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการทำงานภายในองค์กร เพื่อที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนานที่สุด และปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรและการบริหารงานขององค์กรอย่างต่อเนื่องในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทระบบควบคุมห้องเก็บเสียง



2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
กรณีศึกษา บริษัทระบบควบคุมห้องเก็บเสียง

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
กรณีศึกษา บริษัทระบบควบคุมห้องเก็บเสียง

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน
กรณีศึกษา บริษัทระบบควบคุมห้องเก็บเสียง

2. บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
กรณีศึกษา บริษัทระบบควบคุมห้องเก็บเสียง

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
กรณีศึกษา บริษัทระบบควบคุมห้องเก็บเสียง

การทบทวนวรรณกรรม

รูปแบบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Five Factor Model) คือ รูปแบบโครงสร้างบุคลิกภาพที่ประกอบด้วย 5 มิติ (Costa & McCrae, 1992) คือ

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความแปรปรวนและไม่เสถียรทางอารมณ์ การตอบสนองต่อสิ่งเร้าในเชิงลบที่ส่งผลต่อความรู้สึก

2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง ลักษณะของบุคคลในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความชอบในการทำกิจกรรม ความกระตือรือร้น ความต้องการความยินดีในความสามารรถ

3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) หมายถึง ลักษณะของบุคคลในการแสวงหาความรู้ เรียนรู้สิ่งใหม่ที่ต่างจากเดิม ประสบการณ์ที่หลากหลาย ยืดหยุ่นทางความคิด และการยอมรับประสบการณ์ที่หลากหลาย

4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจ และทัศนคติที่เป็นมิตรต่อผู้อื่น

5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย และแรงจูงใจในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ (Organ & Bateman, 1991) ได้แก่



1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลอื่นด้วยความเต็มใจ เช่น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาทันทีที่เกิดปัญหาในการทำงาน ให้คำแนะนำแก่พนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นต้น

2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงบุคคลอื่นเพื่อป้องกันปัญหากระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดขึ้นตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การกระทำการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อบุคคลอื่น เช่น ปรึกษางานกับเพื่อนร่วมงานก่อนการดำเนินงาน การเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติร่วมกัน เป็นต้น

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การอดทนอดกลั้นต่อ ความคับข้องใจ ความเครียด ความกดดันต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ เนื่องจากหากบุคคลร้องทุกข์หรือ ร้องเรียนเพื่อความเป็นธรรมจะเป็นการเพิ่มภาระให้กับผู้บังคับบัญชา และการโต้เถียงกันทำให้เกิด ความยึดเยื้อจนละเลยความสนใจในการทำงาน บุคคลจึงอดทนอดกลั้นด้วยความเต็มใจ

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง ความรับผิดชอบที่มีต่องาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และใส่ใจต่อชีวิตในองค์กร เช่น เข้าร่วมประชุม เก็บรักษาความลับขององค์กร มีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์กร ติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นภายใน องค์กร แสดงความคิดเห็นที่เหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร เป็นต้น

5. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบ และนโยบายขององค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตรงต่อเวลา ช่วยดูแล รักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร ไม่นำเวลาในการปฏิบัติงานไปใช้ในการส่วนตัว ตลอดจนรักษากฎเกณฑ์ และชื่อเสียงขององค์กร

Manion (2003) อธิบายว่า ความสุขในการทำงานประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลถึงความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เกิดสังคมนการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่กระหว่างกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน และกันพูดคุยสนทนากันอย่างเป็นมิตรปรารถนาดีต่อกัน และร่วมมือกันปฏิบัติงาน ซึ่งจะก่อให้เกิด มิตรภาพระหว่างกันในการทำงานส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่เป็นสุข

2. ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงความรัก และรู้สึกผูกพันกับองค์กร รับรู้ว่าตนเองมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงานที่ตนปฏิบัติ กระตือรือร้นเต็มใจ มีความสุข เพลิดเพลินเมื่อได้ปฏิบัติงาน รู้สึกภูมิใจที่ตนได้รับผิดชอบงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานนั้นด้วยความเต็มใจ

3. ความสำเร็จในการทำงาน (Work achievement) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้ทำงานที่ท้าทาย มีผล การปฏิบัติงานเป็นไปในทางบวก ทำให้รู้สึกชีวิตมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ผลักดันให้องค์กรเกิดการพัฒนา

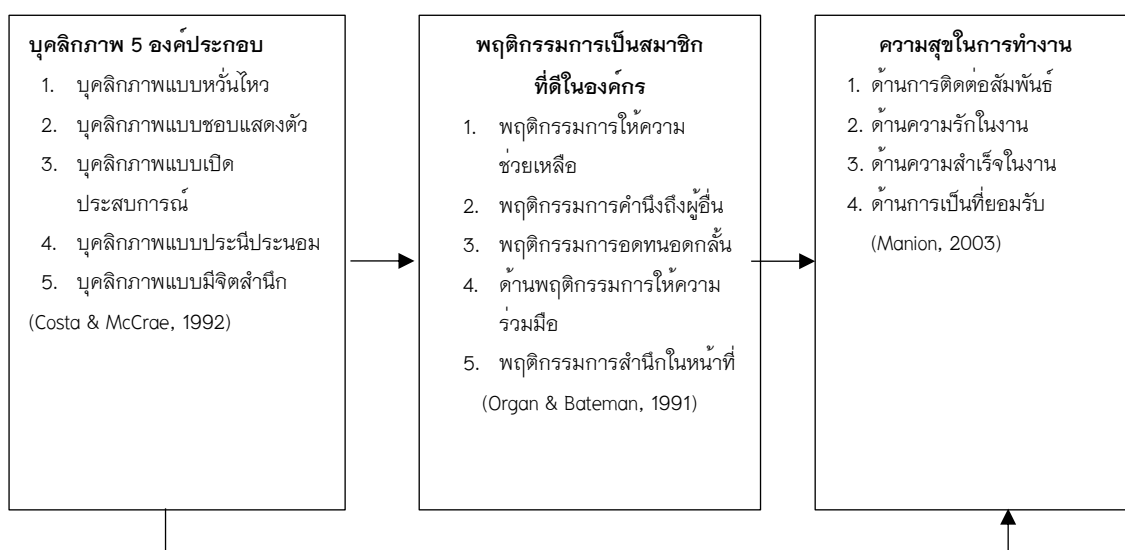


4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการยอมรับ ไว้วางใจ และความเชื่อถือภายในองค์กร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามในการทำงานให้สำเร็จของตน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการทำงาน และร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน ตลอดจนได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ของ Costa & McCrae, (1992) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ Organ & Bateman (1991) และความสุขในการทำงานของ Manion (2003) มาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดทฤษฎีของ Costa & McCrae (1992), Organ & Bateman (1991) และ Manion (2003) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานบริษัทระบบควบคุม ห้องเก็บเสียงจำนวน 426 คน เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน สุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ทั้งหมด 4 ส่วน คือส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว (Multiple Choices) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการทำงาน ส่วนที่ 2 บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ 2) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก 3) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว 4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และ 5) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว จำนวน



15 ข้อ ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ได้แก่ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 3) พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และ 5) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ จำนวน 15 ข้อ ส่วนที่ 4 ความสุขในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ จำนวน 10 ข้อ โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 – 4 เป็นแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ ลิเคิร์ท (Likert Scale)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือมีดังนี้ คือ 1) การตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และคำนวณค่าดัชนีวัดความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งผลคำนวณมีค่ามากกว่า .5 ขึ้นไป (กัลยา วาณิชยปัญญา และฐิตา วาณิชยปัญญา, 2558, น.159) 2) การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของ Cronbach โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน พบว่ามีค่ามากกว่า .70 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเพียงพอในการนำไปใช้ในการวิจัย (กัลยา วาณิชยปัญญา และฐิตา วาณิชยปัญญา, 2558)

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติคือ 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และความสุขในการทำงานของพนักงาน วิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modelling) มีขั้นตอนคือ 1) ตรวจสอบการแจกแจงปกติของข้อมูล โดยค่าความเบ้ (Skewness Index: Sk) ไม่เกิน 3 และค่าความโด่ง (Kurtosis Index: Ku) ไม่เกิน 10 (Schumacker & Lomax, 2010) 2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแบบจำลองการวัด (Measurement Model) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ไม่เกิน .80 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2551) เพื่อทดสอบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุคูณ (Multicollinearity) 3) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่หนึ่งของแบบจำลอง โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากกว่า .5 ค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Composite Reliability: CR) มากกว่า .7 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) มากกว่า .5 (Hair et al., 2010) 4) แบบจำลองโครงสร้าง (Structural Model) ใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) โดยทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงและทางอ้อมของความสุขในการทำงานของพนักงาน

ผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลจำนวน 320 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 51.25) อายุระหว่าง 26 – 35 ปี (ร้อยละ 29.69) สถานภาพโสด (ร้อยละ 40.00) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 46.87) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 45,000 บาท (ร้อยละ 38.75) ระดับตำแหน่งพนักงาน (ร้อยละ 87.50) และระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปี (ร้อยละ 38.75)



1. การแจกแจงความปกติของข้อมูล

ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบการแจกแจงความปกติของข้อมูล

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความเบ้	ความโด่ง
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ				
- แบบห้วนไหว	3.76	0.53	-0.41	0.41
- แบบแสดงตัว	3.81	0.59	-0.33	0.52
- แบบเปิดรับประสบการณ์	3.86	0.64	-0.46	0.57
- แบบประนีประนอม	3.89	0.71	-0.46	1.80
- แบบมีจิตสำนึก	3.95	0.70	-0.68	1.47
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร				
- การให้ความช่วยเหลือ	4.18	0.64	-0.35	0.53
- การคำนึงถึงผู้อื่น	3.93	0.76	-0.32	0.50
- การอดทนอดกลั้น	4.15	0.73	-0.46	0.54
- การให้ความร่วมมือ	3.89	0.69	-0.47	1.90
- การสำนึกในหน้าที่	4.14	0.73	-0.65	1.67
ความสุขในการปฏิบัติงาน				
- การติดต่อสัมพันธ์	4.12	0.64	-0.40	0.40
- ความรักในงาน	4.05	0.73	-0.37	0.42
- ความสำเร็จในงาน	3.86	0.66	-0.43	0.67
- การเป็นที่ยอมรับ	3.67	0.60	-0.41	1.60

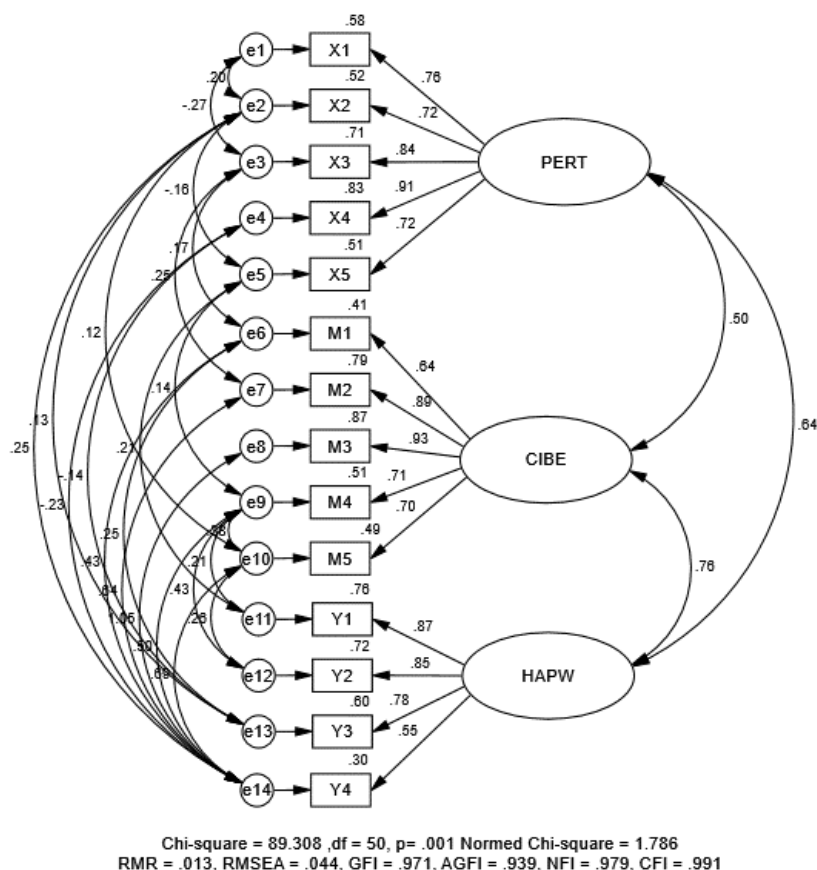
จากตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบการแจกแจงความปกติของข้อมูล พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีข้อมูลการแจกแจงแบบปกติ โดยมีค่าความเบ้ (Skewness) -0.68 ถึง -0.32 ซึ่งบวกลบไม่เกิน 3.00 ค่าความโด่ง (Kurtosis) 0.41 ถึง 1.80 ซึ่งบวกลบไม่เกิน 10.00 สรุปว่าตัวแปรทั้งหมดมีการแจกแจงข้อมูลเป็นแบบปกติ (Schumacker & Lomax, 2010)

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแบบจำลองการวัด

โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระหว่าง 0.418 ถึง 0.618 จึงไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Multicollinearity)



3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่หนึ่งของแบบจำลอง



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่หนึ่งของแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝง
ความสุขในการทำงานของพนักงาน หลังการปรับโมเดล

จากภาพที่ 2 พบว่าแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงความสุขในการทำงานของพนักงาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่า Chi-square = 89.308 ค่า p-value = .001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณาจากเกณฑ์อื่น ๆ พบว่าค่า Normed Chi-square = 1.786 (มีค่า < 2) ค่า RMR = .013 (มีค่า < .05) ค่า RMSEA = .044 (มีค่า < .05) ค่า GFI = .971 (มีค่า > .95) ค่า AGFI = .939 (มีค่า > .90) ค่า NFI = .979 (มีค่า > .90) และค่า CFI = .991 (มีค่า > .90) สรุปว่า แบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงความสุขในการทำงานของพนักงาน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในแต่ละตัวแปรแฝงอยู่ระหว่าง 0.63 ถึง 0.84

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร

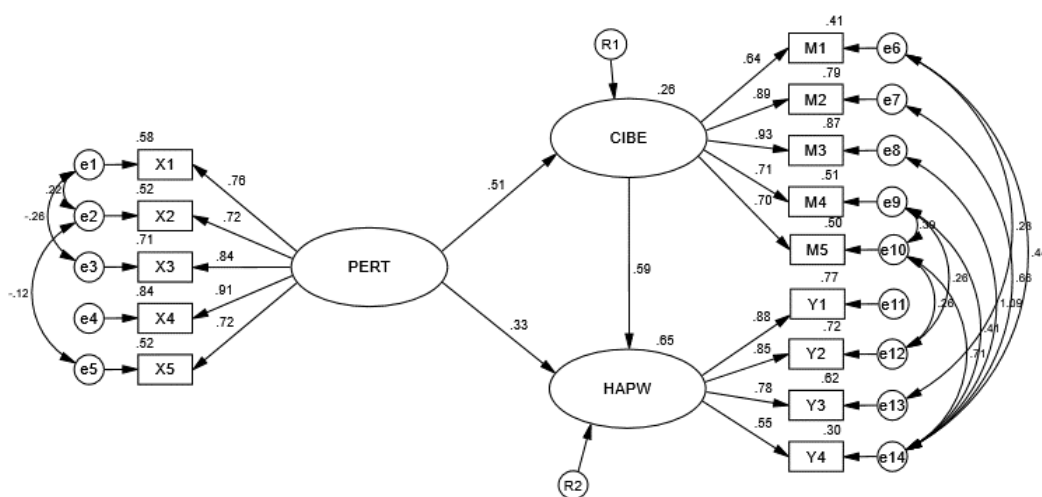
ตัวแปร	Factor Loading	R ²	CR	AVE
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ			0.89	0.63
- บุคลิกภาพแบบหัวนโหว	0.76	0.58		
- บุคลิกภาพแบบชอบแสดงตัว	0.72	0.52		
- บุคลิกภาพแบบเปิดประสปการณั์	0.84	0.71		



ตัวแปร	Factor Loading	R ²	CR	AVE
- บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	0.91	0.83		
- บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	0.72	0.51		
พฤติกรรมกำหนัดเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร			0.89	0.61
- การให้ความช่วยเหลือ	0.64	0.41		
- พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น	0.89	0.79		
- พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น	0.93	0.87		
- พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ	0.71	0.51		
- พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่	0.70	0.49		
ความสุขในการทำงาน			0.78	0.48
- ด้านการติดต่อสัมพันธ์	0.87	0.76		
- ด้านความรักในงาน	0.85	0.72		
- ด้านความสำเร็จในงาน	0.78	0.60		
- ด้านการเป็นที่ยอมรับ	0.55	0.30		

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของทุกตัวแปรเป็นบวกทั้งหมด โดยมีค่ามากกว่า 0.5 ค่าความเชื่อมั่นรวม (Composite Reliability: CR) มีค่า 0.85 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) มีค่า 0.57 (Hair et al., 2010)

4. การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง



Chi-square = 105.051, df = 53, Normed Chi-square = 1.982
RMR = .013, RMSEA = .049, GFI = .967, AGFI = .934, NFI = .975, CFI = .988

ภาพที่ 3 แบบจำลองสมการโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ



จากภาพที่ 3 พบว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หลังการปรับโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติผ่านเกณฑ์การตรวจสอบโดยค่า Chi-Square = 105.051 ค่า Normed Chi-Square = 1.982 (มีค่า < 2) ค่า RMR = .013 (มีค่า < .05) ค่า RMSEA = .049 (มีค่า < .05) ค่า GFI = .967 (มีค่า > .95) ค่า AGFI = .934 (มีค่า > .90) ค่า NFI = .975 (มีค่า > .90) และค่า CFI = .988 (มีค่า > .90) สรุปว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุหลังการปรับโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยข้อมูลผลการทดสอบแบบจำลองสมการโครงสร้างอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม หลังการปรับโมเดล แสดงในตารางที่ 3 และตารางที่ 4

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบแบบจำลองสมการโครงสร้างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดี ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานหลังการปรับโมเดล

ตัวแปรตาม	ตัวแปรสาเหตุ	b	β	S.E.	C.R.
พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร	บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	0.56	0.51	0.049	11.344***
ความสุขในการทำงาน	บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	0.30	0.33	0.039	7.625***
	พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร	0.49	0.59	0.040	12.265***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 26.0 บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน องค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 65.0

ตารางที่ 4 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของแต่ละตัวแปรสาเหตุ หลังการปรับโมเดล

ตัวแปรสาเหตุ	อิทธิพล	พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร	ความสุขในการทำงาน
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	ทางตรง	0.51	0.33
	ทางอ้อม	–	0.30
	รวม	0.51	0.63
พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร	ทางตรง	–	0.59
	รวม	–	0.59

จากตารางที่ 4 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของแต่ละตัวแปรสาเหตุ หลังปรับโมเดล พบว่า 1) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ มีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร เท่ากับ 0.51 และมีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน เท่ากับ 0.33



และพบว่าบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมีอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมต่อความสุขในการทำงานผ่านพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร เท่ากับ 0.30 โดยบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมีอิทธิพลทางบวกโดยรวมต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรและมีอิทธิพลทางบวกโดยรวมต่อความสุขในการทำงาน เท่ากับ 0.51 และ 0.63 ตามลำดับ 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร มีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อ ความสุขในการทำงาน เท่ากับ 0.59 และมีอิทธิพลทางบวกโดยรวมต่อความสุขในการทำงานเท่ากับ 0.59

อภิปรายผลการวิจัย

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทระบบควบคุมห้องเก็บเสียง สามารถอภิปรายผลได้ว่า การที่พนักงานทำงานร่วมกับผู้อื่น พอใจในการช่วยเหลือ และการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน แสดงให้เห็นถึงบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความสามัคคี มากกว่าการทำงานแบบต่างคนต่างทำ และการเห็นว่างานที่ ตนรับผิดชอบมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการยอมรับจากทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อีกทั้งพฤติกรรมอดทนอด กลั้นก็มีความสำคัญต่องานระบบควบคุมห้องเก็บเสียง เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับความแม่นยำ ความ ปลอดภัย และการควบคุมคุณภาพ ทั้งในด้านระบบไฟฟ้า ระบบควบคุมอัตโนมัติ ระบบเสียง และสภาพแวดล้อมภายในห้อง ซึ่งพฤติกรรมอดทนอดกลั้นนี้ จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถควบคุม คุณภาพงาน ลดข้อผิดพลาด ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมความสำเร็จของงาน ระบบควบคุมห้องเก็บเสียง ทั้งนี้มีข้อสังเกตเพิ่มเติม สำหรับพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่นั้น เนื่องจากเป็นงาน ที่ต้องรับผิดชอบต่อเวลา อาจต้องระมัดระวังเรื่องโรคติดงาน (Workaholism) แต่งานวิจัยนี้ไม่ได้วัดระดับ เรื่องดังกล่าวโดยตรง สอดคล้องกับกับงานวิจัยของ กฤติยา สมศิลา และคณะ (2568) ที่ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบน เครื่องบิน: บทบาทความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรเป็นกลไกสำคัญในการแปลงทรัพยากรส่วนบุคคลให้กลายเป็นประสิทธิภาพขององค์กรอย่างมี นัยสำคัญ

2. บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทระบบควบคุมห้องเก็บเสียง โดยมีอิทธิพลรวม $\beta=0.33$ ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลรองมา จากปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน เรียงลำดับจากมากไป น้อย ได้แก่ 1) ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก 2) ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม 3) ด้านบุคลิกภาพ แบบเปิดประจบการณ์ 4) ด้านบุคลิกภาพแบบชอบแสดงตัว 5) ด้านบุคลิกภาพแบบหัวนไหว ตามลำดับ สามารถอภิปรายผลได้ว่า พนักงานบริษัทระบบควบคุมห้องเก็บเสียงนั้น มีบุคลิกที่ชอบช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานด้วยความเต็มใจ มีจิตใจเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน สุภาพอ่อนโยน ให้ความเคารพแก่เพื่อนร่วมงาน



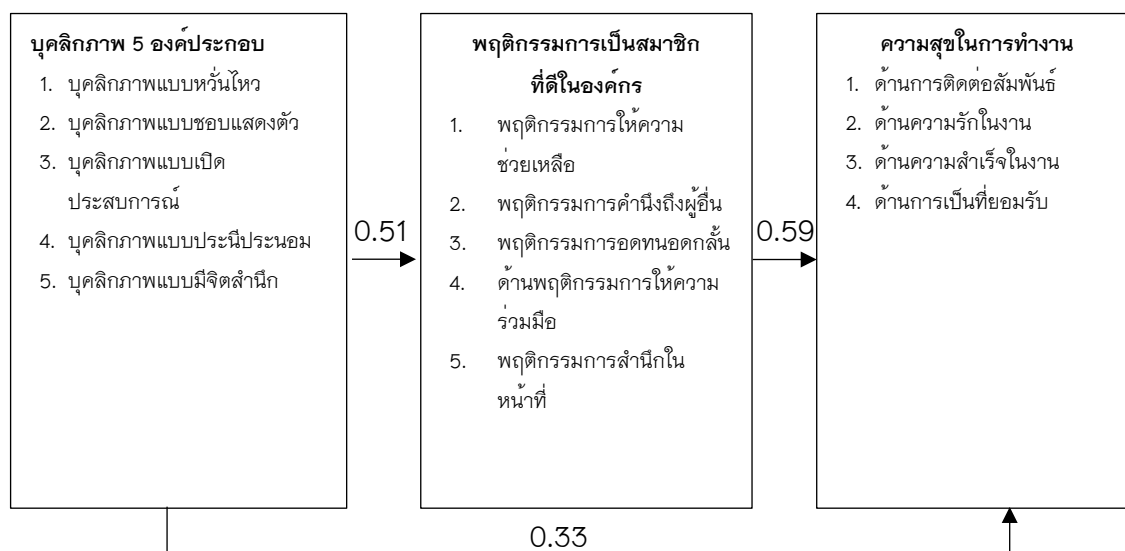
และหัวหน้า รับฟังความคิดเห็นและคำตำหนิของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ไม่ถือโทษหรือโกรธผู้ให้คำตำหนิ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี คชนุต และคณะ (2561) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษา พบว่า บุคลิกภาพ ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และด้านบุคลิกภาพแบบหัวนโหว ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Costa & McCrae (1992) กล่าวว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านความประนีประนอม ความมีจิตสำนึก การแสดงออกทางสังคม และการเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับสูง มักมีลักษณะคือเป็นผู้ที่ปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี มีการกำหนดเป้าหมาย สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี สนใจใฝ่รู้ เปิดรับแนวคิดหรือประสบการณ์ใหม่ ๆ ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวนโหวอยู่ในระดับต่ำ แสดงถึงความสามารถในการควบคุมอารมณ์ รับมือกับสถานการณ์ที่กดดัน และความเครียดได้อย่างเหมาะสม

3. บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทระบบควบคุมห้องเก็บเสียง โดยมีอิทธิพลรวม $\beta=0.51$ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า พนักงานบริษัทมีบุคลิกแบบมีจิตสำนึก มากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.70$) รองลงมา บุคลิกภาพแบบประนีประนอม โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.71$) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.64$) และน้อยที่สุด บุคลิกภาพแบบหัวนโหว โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.53$) ตามลำดับ สามารถอภิปรายผลได้ว่า พนักงานบริษัทมีความสามารถในการควบคุมตนเอง ซึ่งส่งผลให้เกิดการมุ่งไปสู่เป้าหมายส่วนบุคคลและในการประกอบอาชีพ แต่ถ้ามีบุคลิกภาพด้านนี้มากเกินไปจะทำให้บุคคลมีภาวะของโรคติดงาน (Workaholism) หรือกลายเป็นคนบ้างานนั่นเอง ในทางกลับกันผู้ที่มิฉะนั้นบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับต่ำจะเป็นผู้ที่มีจิตใจที่วอกแวกง่ายมาก ไม่ค่อยให้ความสนใจกับเป้าหมาย เป็นคนเจ้าสำราญ และมักหละหลวมในการเอาใจใส่เป้าหมาย สำหรับผู้ที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยพบว่า เป็นเรื่องง่ายที่บุคคลกลุ่มนี้จะเปลี่ยนจากการให้ความสำคัญกับเป้าหมายไปสู่การปล่อยปละละเลย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ต่างแก้ว และ ทิพทินนา สมุทธานนท์ (2565) ที่ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ คุณลักษณะงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพนักงานชายในบริษัทเกษตรอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตัวเอง ด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น ด้านการเปิดรับประสบการณ์ และด้านการมีสติ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานชายระดับปฏิบัติการในบริษัทเกษตรอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง แบบจำลองเชิงสาเหตุของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทระบบควบคุมห้องเก็บเสียง สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการศึกษาดังนี้



ภาพที่ 4 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

1. บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ มีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร และมีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ($\beta=0.51$) และความสุขในการทำงาน ($\beta=0.33$) ตามลำดับ
2. บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ มีอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมต่อความสุขในการทำงาน ($\beta=0.30$)
3. บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ มีอิทธิพลทางบวกโดยรวมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร และมีอิทธิพลทางบวกโดยรวมต่อความสุขในการทำงาน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ความสุขในการทำงาน ($\beta=0.63$) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ($\beta=0.51$) ตามลำดับ
4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร มีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน ($\beta=0.59$)
5. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร มีอิทธิพลทางบวกโดยรวมต่อความสุขในการทำงาน ($\beta=0.59$)



ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

จากผลการวิจัยพบด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ เช่น มีการจัดอบรมสัมมนาทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและประเมินศักยภาพการทำงานของสมาชิกในองค์กร เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมสมาชิกในองค์กรให้มีศักยภาพ

จากผลการวิจัยพบว่าด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ มีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ เช่น มีการจัดการประเมินผลงานของแต่ละทีม เพื่อให้สมาชิกในองค์กรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และกล้าแสดงความคิดเห็นของตนเอง

2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่าด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เนื่องจากด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมีค่าน้อยที่สุด เพื่อให้พนักงานมีความสนิทสนมกันมากขึ้น มีการช่วยเหลือ ปรึกษาหารือกันในกลุ่มมากขึ้น ควรมีการวัดประเมินผลการทำงานของแต่ละทีม มีผลตอบแทนการทำงาน เช่น รางวัล โบนัส และความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นการสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน

จากผลการวิจัยพบว่าด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน เช่น มีการประเมินความตรงต่อเวลา การมีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น มีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลในองค์กร ด้วยความเต็มใจ โดยหัวหน้าหรือบุคลากรในองค์กร และเมื่อพนักงานคนใดมีคะแนนโหวตสูงสุดจะได้รับรางวัล เช่น เปียขยัน พนักงานดีเด่น เป็นต้น ซึ่งจะทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความเมตตาซึ่งกันและกันนำมาซึ่งกันทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

3) ความสุขในการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน เช่น การสร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้เกิดความรัก ความสุขในองค์กร อยู่ร่วมกันเสมือนครอบครัว สามารถปรึกษา ช่วยเหลือและปฏิบัติงานร่วมกันได้สำเร็จจุล่งไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน



2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการศึกษาวิจัยตัวแปรองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานรายด้านอื่นที่แตกต่างไปจากองค์ประกอบ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ความสุขในการปฏิบัติงาน

2) ควรทำการศึกษาประชากรของแต่ละแผนก เนื่องจากเป็นแต่ละแผนกที่มีการปฏิบัติงานที่หลากหลายรูปแบบลักษณะ

3) ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อยืนยันข้อค้นพบต่าง ๆ ระหว่างกันได้ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

กฤติยา สมศิลา, วนิดา อ่อนละมัย และ ธาวิต พลเสน (2568). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน: บทบาทความสมดุลชีวิตกับการทำงาน. *วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 12(1), 19–38.

กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์ บัญชา. (2558). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: สามลดา.

กาญจนา ต่างแก้ว และทิพทินนา สมุทธานนท์. (2565). อิทธิพลของบุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบคุณลักษณะงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานขายในบริษัทเกษตรอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง. *วารสารศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยแม่โจ้*, 10(1), 265–285.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2551). *เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: หลักการ วิธีการและการประยุกต์* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : สามลดา.

สุภาวดี คชนุต และคณะ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 11(2), 35–42.

Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of Personality Disorders*, 6(4), 343–359.

Hair, J., Black, W., Babin, B. & Anderson, E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). London: Pearson Education Limited.

Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652–655.

Organ, D. W. & Bateman, T. S. (1991). *Organizational Behavior*. Homewood, IL: Irwin.



- Podsakoff, P. M. & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: *A review and suggestions for future research. Human Performance, 10*, 133–151.
- Schnake, M. & Dumler, M. P. (1997). Organizational citizenship behavior: The impact of rewards and reward practices. *Journal of Managerial Issues, 9*(2), 216–229.

