



ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุমানสาเหตุภายใน
กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนกวดวิชา โดยมี
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรกำกับ

โดย

นางสาวสุภาณี ดาแก้ว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุมานสาเหตุภายใน
กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนกวดวิชา โดยมี
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรกำกับ

โดย

นางสาวสุภาณี ดาแก้ว



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

THE RELATIONSHIP BETWEEN EXTRAVERT PERSONALITY
INTERNAL ATTRIBUTION AND HAPPINESS AT WORK OF TUTORS
IN TUTORIAL INSTITUTE: THE MODERATING EFFECT OF THE
RELATIONSHIPS AMONG CO-WORKER

BY

MISS SUPHANE DAKAEW

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
IN INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY
FACULTY OF LIBERAL ARTS
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2018

COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะศิลปศาสตร์

วิทยานิพนธ์

ของ

นางสาวสุภาณี ดาแก้ว

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุমানสาเหตุภายในกับความสุขในการทำงาน
ของครูโรงเรียนกวดวิชา โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรกำกับ

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

เมื่อ วันที่ ๘ สิงหาคม พ.ศ. 2562

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร. รัชนิวรรณ วณิชย์ถนอม)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมโภชน์ เอี่ยมสุภาคี)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร. มานพ ชูนิล)

คณบดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาสพงศ์ ศรีพิจารณ์)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การ อนุমানสาเหตุภายในกับความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนกวดวิชา โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงานเป็นตัวแปรกำกับ
ชื่อผู้เขียน	นางสาวสุภาณี ดาแก้ว
ชื่อปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุমানสาเหตุภายใน กับความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรกำกับ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานตำแหน่งครูของบริษัทกวดวิชาแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบสอบถามการอนุমানสาเหตุภายใน แบบสอบถามความสุขในการทำงาน และแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งได้มีการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละฉบับ .855 .872 .831 และ .895 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (Hierarchical multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และการอนุমানสาเหตุภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .314$, $r = .394$) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่เป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุमानสาเหตุภายในกับความสุขในการทำงาน

คำสำคัญ: บุคลิกภาพแบบแสดงตัว, การอนุमानสาเหตุภายใน, ความสุขในการทำงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

Thesis Title	THE RELATIONSHIP BETWEEN EXTRAVERT PERSONALITY INTERNAL ATTRIBUTION AND HAPPINESS AT WORK OF TUTORS IN TUTORIAL INSTITUTE : THE MODERATING EFFECT OF THE RELATIONSHIPS AMONG CO-WORKER
Author	Miss Suphanee Dakaew
Degree	Master of Arts
Major Field/Faculty/University	Industrial and Organizational Psychology Faculty Of Liberal Arts Thammasat University
Thesis Advisor	Associate Professor Sompoch Iamsupasit, Ph.D.
Academic Years	2018

ABSTRACT

The purpose of this research was to study relationship among extravert personality, internal attribution, and happiness at work of the tutors in tutorial institute in Bangkok with the relationships among co-worker as moderator. Subjects were 92 tutors from a tutorial institute. Data was collected by using questionnaires personal factors, extravert personality, internal attribution, happiness at work, and the relationships among co-worker with Cronbach's Alpha at .855, .872, .831 and .895. Data was analyzed by using Pearson's product-moment correlation coefficient, and hierarchical multiple regression analysis.

The results shown that extravert personality, and internal attribution are positively correlate with happiness at work at .01 level ($r = .314$, $r = .394$). The relationships among co-worker is not a moderator on the relationship among extravert personality, internal attribution, and happiness at work of tutors in tutorial institute in Bangkok.

Keywords: extravert personality, internal attribution, happiness at work, relationships among co-worker

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความเมตตาและความอนุเคราะห์ช่วยเหลือจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต ที่กรุณาได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ท่านอาจารย์ได้สละเวลาเพื่อช่วยดูแล ให้ความรู้ คำปรึกษา ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่และเมตตา ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วง จึงขอขอบพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.รัชนิวรรณ วิเศษถนอม ที่กรุณาเต็มใจรับเป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ที่กรุณาได้รับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ โดยท่านทั้งสองได้สละเวลาอันมีค่าในการอ่านรวมไปถึงการตรวจทานเนื้อหาของวิทยานิพนธ์ให้มีความถูกต้อง และยังให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์เล่มนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ MIOP รุ่น 23 รวมถึงเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน สำหรับความช่วยเหลือและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดการศึกษาและการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

และสุดท้ายขอขอบพระคุณครอบครัวของผู้วิจัยที่คอยให้กำลังใจ อยู่เคียงข้างและสนับสนุนจนผู้วิจัยสามารถทำวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี

หากการศึกษาวิจัยวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้มีข้อบกพร่องประการใด ขออภัยไว้ ณ ที่นี้

นางสาวสุภาณี ดาแก้ว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(3)
สารบัญตาราง	(7)
สารบัญภาพ	(8)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 สมมติฐานการวิจัย	5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	6
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	6
1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย	8
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว	9
2.1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ	9
2.1.2 ความหมายของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว	11
2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว	12
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการอนุมานสาเหตุภายใน	17

2.2.1 ความหมายของการอนุมานสาเหตุ	17
2.2.2 ความหมายของการอนุมานสาเหตุภายใน	18
2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการอนุมานสาเหตุภายใน	19
2.2.4 ความคลาดเคลื่อนพื้นฐานในการอนุมานสาเหตุ	23
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	26
2.3.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน	26
2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีความสุขในการทำงาน	27
2.3.3 ผลของความสุขในการทำงาน	30
2.3.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน	31
2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	32
2.4.1 ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	32
2.4.2 แนวคิดและทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	33
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเหตุผลในการตั้งสมมติฐานการวิจัย	35
2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว	35
2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอนุมานสาเหตุภายใน	36
2.5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	37
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	39
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	39
3.1.1 ประชากร	39
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง	39
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	39
3.2.1 ตัวแปรทำนาย	39
3.2.2 ตัวแปรเกณฑ์	39
3.2.3 ตัวแปรกำกับ	39
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	40
3.4 เกณฑ์การให้คะแนนแบบทดสอบ	40
3.5 แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42
3.5.1 การทดสอบความเข้าใจทางภาษา	42
3.5.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42

3.5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าสถิติที่ใช้	44
บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล	45
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	45
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	47
4.3 การวิจัยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	48
4.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในฐานะตัวแปรกำกับของความสัมพันธระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุมานสาเหตุภายในกับความสุขในการทำงาน	49
4.5 อภิปรายและสรุปผล	53
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	58
5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย	58
5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	58
5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	58
5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าสถิติที่ใช้	59
5.5 สรุปผลการวิจัย	60
5.6 ข้อเสนอแนะ	60
รายการอ้างอิง	62
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม	72
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	76
ประวัติผู้เขียน	85

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	14
2.2	17
2.3	20
2.4	22
3.1	41
3.2	41
4.1	46
4.2	47
4.3	48
4.4	52

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	8
4.1 แบบจำลอง (Model) ทดสอบความเป็นตัวแปรกำกับของบารอน และเคนนี (Baron & Kenny, 1986)	49
4.2 แบบจำลอง (Model) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในฐานะตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุমানสาเหตุภายใน กับความสุขในการทำงาน ของบารอน และเคนนี (Baron & Kenny, 1986)	50



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยพื้นฐานของความพึงพอใจในชีวิต การทำงานกับมนุษย์มีความเกี่ยวข้องกันอย่างมากเพราะช่วงชีวิตที่ยาวนานที่สุดของมนุษย์ทุกคนคือช่วงชีวิตแห่งการทำงาน ไม่ว่าจะทำงานอะไร อย่างไร สิ่งสำคัญคือทุกคนต้องการมีความสุขในชีวิตการทำงาน บางคนเต็มใจลาออกจากงานและเปลี่ยนงานบ่อยครั้งเมื่อพบว่างานที่ทำอยู่นั้นทำให้เขาไม่มีความสุข เช่น เครียด อึดอัดใจ ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถ เป็นต้น จึงเป็นสาเหตุของการเปลี่ยนงานใหม่เพื่อแสวงหาความสุขในการทำงานให้ได้ (วุฒิพงษ์ ภายะพิงค์, 2551) ดังนั้น องค์กรหลายองค์กรจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความสุขในการทำงาน เพราะคนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุขจะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ เช่น การเพิ่มผลผลิต การเพิ่มคุณภาพ ลดความสูญเสีย ลดการขาดงานหรือลางาน เป็นต้น (บุญจง ชวศิริวงศ์, 2550) อีกทั้งความสุขในการทำงานยังมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบในการบริหารองค์กร โดยการจัดสภาพแวดล้อมขององค์กรให้มีบรรยากาศที่ดีหรือการจัดกิจกรรมเพื่อการส่งเสริมสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในองค์กรมีแรงจูงใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่ความรู้สึกพึงพอใจและยินดีในงานจนเกิดเป็นความสุขในการทำงานตามมา นอกจากนี้ความสุขในการทำงานยังเป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมมือกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Manion, 2003) และเป็นอารมณ์ทางด้านลบ คือความรู้สึกเป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นกับงาน คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือถูกต้องอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองให้มีความสุข เมื่อตนเองมีความสุขก็จะทำงานด้วยความรู้สึกที่เป็นสุข สบายใจ รู้สึกดีกับชีวิต มีความพึงพอใจในงาน มีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ เห็นคุณค่าและความสำคัญในงาน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ การสร้างความสุขในการทำงานจึงถือเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กร

เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการและความเป็นอยู่ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงานจึงเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกันด้วย มีทั้งปัจจัยด้านอายุ ปัจจัยด้านรายได้ หรือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล จากการศึกษางานวิจัย

ของ Diener (1999) พบว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข อีกทั้งบุคลิกภาพแบบแสดงตัวยังมีความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในการทำงานและความสุขเชิงอัตวิสัยได้เป็นอย่างดี และยังสามารถทำนายอารมณ์ทางบวกได้ (Vitterso, 2000) โดยบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว จะเป็นบุคคลที่มีความสนใจในสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวและมีความสามารถในการปรับตัวทางสังคม ชอบเข้าสังคม เป็นคนช่างพูด ร่าเริงสนุกสนานและมีอารมณ์ขัน มีลักษณะการทำงานที่ไม่เคร่งเครียด สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ คุณลักษณะเหล่านี้คือคุณลักษณะของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) ซึ่งจากการศึกษา งานวิจัยของ ศรีธัญญา ชาญวัฒน์วิริยะกุล (2557) พบว่า พนักงานบริษัทที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูง เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ได้เป็นอย่างดี และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จในงานทำให้บุคคลนั้นมีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาวะจิตที่ดี

ความสุขเกิดจากปัจจัยหลายปัจจัย การอนุมานสาเหตุ (Attribution) เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความสุข เนื่องจากการอนุมานสาเหตุเป็นกระบวนการที่บุคคลรับรู้ ตีความ หรือเชื่อว่า สถานการณ์ที่เกิดขึ้นมีสาเหตุมาจากอะไร โดยสถานการณ์ที่แนวโน้มอาจจะเป็นการกระทำของตนเอง การกระทำของผู้อื่น หรือสภาพแวดล้อม ในการทำงานบุคคลที่มีการอนุมานสาเหตุภายในจะสามารถรับมือกับปัญหาและแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดีเพราะเชื่อว่าสาเหตุของความล้มเหลวหรือความสำเร็จที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากปัจจัยภายในตนเอง ดังนั้นความสุขในการทำงานจึงเกิดขึ้นได้จากตนเอง Seligman (1990) อธิบายว่ามีติของรูปแบบการอนุมานสาเหตุแต่ละมิติต่างก็มีความสำคัญแตกต่างกันไป การอนุมานสาเหตุภายในแต่ละมิติของบุคคลหนึ่งๆย่อมมีผลต่อความคาดหวังและพฤติกรรมในอนาคตของบุคคลคนนั้นในแง่บวกที่แตกต่างกันออกไปด้วย ทั้งนี้การอนุมานสาเหตุในมิติแหล่งกำเนิดสาเหตุ (Personalization) จะเป็นสิ่งที่มาควบคุมความรู้สึกของตนเองและเป็นสิ่งที่มีผลกระทบต่อความเห็นคุณค่าในตนเอง จากการศึกษาของ Baron and Greenberg (1990) พบว่า บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเอง (Internal locus of control) สูงจะมีการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับผลการปฏิบัติงาน เป็นบุคคลที่มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน และมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ในระดับสูงกว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตนเอง รวมไปถึงการได้รับการปรับตำแหน่งที่เร็วและการมีรายได้มากกว่าด้วย อีกทั้งยังพบในการศึกษาเรื่องการอนุมานสาเหตุกับการมองโลกในแง่ดีของ Seligman (1990) ที่กล่าวว่า รูปแบบการอนุมานสาเหตุของบุคคลที่มองโลกในแง่ดีและมองโลกในแง่ร้ายมีความแตกต่างกัน บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะอธิบาย

ถึงสาเหตุของเหตุการณ์ที่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นว่า เกิดจากปัจจัยภายนอก ในขณะที่บุคคลที่มองโลกในแง่ร้ายจะอธิบายเหตุการณ์ที่เป็นปัญหาว่ามีสาเหตุมาจากตนเอง จากลักษณะดังกล่าวทำให้บุคคลที่มีการมองโลกในแง่ดีมีแนวโน้มที่จะมีความสุขมากกว่าบุคคลที่มองโลกในแง่ร้าย (Seligman, 2002) เนื่องจากมีแรงจูงใจในตนเองที่ต่างกันจึงทำให้มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นแตกต่างกันออกไปด้วย การมองโลกในแง่ดีจึงเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการบรรลุเป้าหมายและระบบการควบคุมตนเองของบุคคล (Scheirer and Carver, 1985) และเป็นทักษะที่ดำเนินไม่ทำให้บุคคลเข้าสู่สภาวะของการเฉยชา ท้อแท้ หดหวัง หรือเกิดความกดดันในชีวิต (Goleman, 1995) ดังนั้นบุคคลที่มีการอนุমানสาเหตุแบบการมองโลกในแง่ดีจึงเป็นบุคคลที่สามารถควบคุมตนเองให้จัดการกับอุปสรรคที่ขัดขวางเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่า หากเรารู้จักและเข้าใจพื้นฐานของบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและทำให้บุคลิกภาพเหล่านั้นมีอยู่ในบุคลลากรก็จะบรรลุเป้าหมายในการทำงาน ทำให้องค์การมีบุคลลากรที่มีประสิทธิภาพในระยะยาว เช่นเดียวกับกับคนที่มีการอนุমানสาเหตุภายในก็มีส่วนช่วยทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เพราะการอนุমানสาเหตุภายในว่าปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นมีสาเหตุมาจากตนเอง นั้นแสดงว่าเป็นสิ่งที่สามารถแก้ไขได้ ไม่โทษว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเพราะผู้อื่นหรือสิ่งแวดล้อมภายนอก ไม่โทษโชคชะตา ไม่จมอยู่กับปัญหา ไม่พรับ่น หรือเอาแต่มองหากคนผิด แต่จะมองปัญหาว่าอะไรทำให้เกิดเช่นนี้ ปัญหาี้มาจากไหน เพื่อที่จะหาทางแก้ไขและยุติปัญหา พื้นฐานความคิดเช่นนี้ทำให้บุคคลนั้นเป็นคนที่มีประสิทธิภาพ น่านับถือ และมีความสุขได้ท่ามกลางการทำงานที่ถึงแม้จะมีปัญหาติดขัดเกิดขึ้นเป็นระยะ อีกทั้งยังเป็นบุคคลที่รู้จักขอโทษและยอมรับกับความผิดพลาดนั้นได้ และพร้อมที่จะมองหาแนวทางและวิธีในการแก้ไขปัญหาต่อไป แต่ถึงแม้ปัจจัยด้านบุคคลคือบุคลิกภาพแบบแสดงตัวและการอนุমানสาเหตุภายในจะมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อความสุขในการทำงาน แต่ระดับความสุขในการทำงานยังคงมีความแตกต่างกัน ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยพบว่าปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกอยากทำงานและมีส่วนช่วยในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข คือความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลลากรในที่ทำงาน (Manion, 2003) โดยที่บุคลลากรร่วมกันทำงานเกิดเป็นสังคมการทำงานเกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ มีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลลากรต่างๆในองค์กร เพราะในชีวิตการทำงานบุคคลจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กันและเวลาการทำงานส่วนมากเราจะใช้เวลาไปกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าคนอื่นๆในที่ทำงาน (Comer, 1991) ธรรมชาติของมนุษย์ในการติดต่อและมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ถือเป็นความจำเป็นพื้นฐาน

ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลจึงเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ (Schultz, 1960) เมื่อเราเกิดความพึงพอใจในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดเป็นความสุขในการทำงาน และยังมีงานวิจัยศึกษาและพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานทางบวกนั้นส่งผลให้ความเครียดในการทำงานลดลง (Johnson&Hall, 1988) และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานทางลบนั้นส่งผลให้มีระดับความพึงพอใจในงานที่ต่ำ (Hurlbert, 1991) และยังพบอีกว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางบวกกับผลปฏิบัติงานรายบุคคล (Min&Yong, 2012) ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานจึงมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันก็จะมี การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งถือเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการให้ความร่วมมือ เต็มใจที่จะแบ่งปันความรู้ให้แก่กัน สามารถทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มได้ดี ยอมรับในความแตกต่างและยอมรับในความสามารถของบุคคลก็จะช่วยทำให้งานนั้นออกมาดี เพื่อนร่วมงานจึงถือเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในองค์การที่จะทำให้บุคคลเกิดความสุขในการทำงาน

ในปัจจุบันระบบการศึกษาของประเทศไทยยังเน้นการวัดผลจากการสอบเป็นสำคัญ ไม่ที่จะเป็นการสอบเข้าระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอุดมศึกษา ดังนั้นเพื่อการเรียนต่อในโรงเรียนชั้นนำหรือมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีชื่อเสียงจึงจำเป็นต้องเรียนกวดวิชาเพื่อสร้างความได้เปรียบในการเตรียมตัวสอบให้มากกว่านักเรียนคนอื่นๆ ส่งผลให้โรงเรียนกวดวิชาเติบโตมากยิ่งขึ้น แต่โรงเรียนกวดวิชาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ครูผู้สอนมีส่วนสำคัญ ผู้วิจัยจึงได้เลือกศึกษากับครูโรงเรียนกวดวิชา เนื่องจากมีงานวิจัยที่ศึกษาถึงภาวะความเครียดที่เกิดจากการทำงานของครู โดยมีการสำรวจความเครียดของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางจำนวน 16 แห่ง ในประเทศอังกฤษ จำนวน 218 คน พบว่าครูร้อยละ 23.4 มีความเครียดสูง นอกจากนั้นยังพบว่า ความเครียดมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการลาออกจากการเป็นครู (Kyriaoou and Sutcliffe, 1978) จากการศึกษาที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าครูโรงเรียนกวดวิชา น่าจะเป็นผู้ที่มีความเครียดสูงเช่นเดียวกัน ดังนั้น จึงมีแนวโน้มว่าครูโรงเรียนกวดวิชาที่มีความเครียดสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ และท้ายที่สุดก็จะเป็นบุคคลที่ทำงานอย่างไม่มีความสุข ส่งผลกระทบทั้งต่อตัวครู นักเรียน และองค์การ ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานและปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งพบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวและผู้ที่มีการอนุমানสาเหตุภายในเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์การเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ดังนั้นจึงมีแนวโน้มว่าครูโรงเรียนกวดวิชาที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวและมีการอนุমানสาเหตุภายใน จะมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออก มองโลกในแง่ดี เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย สามารถจัดการกับปัญหาต่างๆที่เข้ามาได้ ด้วยการมองปัญหานั้นแบบการอนุমানสาเหตุภายในประกอบกับความพยายามและ

ความเชื่อของบุคคลว่าตนเองมีความสามารถเพียงพอที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและความสุขในการทำงาน ดังนั้น เพื่อให้ครูโรงเรียนกวดวิชาและผู้บริหารองค์การหรือธุรกิจกวดวิชาได้ทราบถึงระดับและความสัมพันธ์ของตัวแปรบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุมานสาเหตุภายใน กับความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรกำกับ อีกทั้งยังสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาและคัดเลือกครูให้เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อองค์การหรือธุรกิจด้านนี้

ตามแนวคิดของบารอนและเคนนี่ (Baron and Kenny, 1986) ที่กล่าวว่าตัวแปรกำกับคือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อทิศทางและระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์บุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุมานสาเหตุภายในกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การ

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัวกับความสุขในการทำงาน
- 1.2.2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการอนุมานสาเหตุภายในกับความสุขในการทำงาน
- 1.2.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงาน
- 1.2.4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุมานสาเหตุภายในกับความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรกำกับ

1.3 สมมติฐานการวิจัย

- 1.3.1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน
- 1.3.2 การอนุมานสาเหตุภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน
- 1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน
- 1.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุมานสาเหตุภายในกับความสุขในการทำงาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานประจำในตำแหน่งครูของบริษัทธุรกิจการศึกษาแห่งหนึ่ง จำนวน 96 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้

1.4.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.4.2.1 ตัวแปรทำนาย คือ

- (1) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extravert personality)
- (2) การอนุมานสาเหตุภายใน (Internal attribution)

1.4.2.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ ความสุขในการทำงาน (Happiness at work)

1.4.2.3 ตัวแปรกำกับ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Relationships among co-worker)

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 เพื่อทราบถึงระดับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุมานสาเหตุภายใน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสุขในการทำงาน

1.5.2 เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่สนใจสามารถนำผลวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาบุคคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อพัฒนาธุรกิจของตนเองหรือธุรกิจที่คล้ายคลึงกันให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

1.5.3 ภาครัฐหรือภาคเอกชน รวมทั้งผู้ที่สนใจสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานหรือแนวทางในการทำการศึกษาคั้งนี้เพิ่มเติมหรือประยุกต์ในประเด็นอื่นๆที่น่าสนใจต่อไป

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

พนักงาน หมายถึง พนักงานประจำในตำแหน่งครูของบริษัทธุรกิจการศึกษาแห่งหนึ่ง
 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ชอบเข้าสังคม ชอบที่จะออกไปพบปะผู้คน มีเพื่อนมาก มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีอารมณ์ขัน ร่าเริงสนุกสนาน มองโลกในแง่ดี เข้ากับผู้อื่นง่าย

อีกทั้งยังสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างดี เป็นบุคคลที่มีความกล้าแสดงออกและมีความเป็นผู้นำ ชอบที่จะทำกิจกรรมและให้ความสนใจกับผู้คนและสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว

คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบแสดงตัวประกอบไปด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- (1) ความอบอุ่น (Warmth)
- (2) การชอบเข้าสังคม (Gregariousness)
- (3) การกล้าแสดงออก (Assertiveness)
- (4) ความกระฉับกระเฉง (Activity)
- (5) การแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement Seeking)

โดยวัดจากแบบวัด NEO Five – Factors Inventory ตามแนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพของคอสตาและแมคครี (Costa and McCrae, 1992)

การอนุมานสาเหตุภายใน หมายถึง รูปแบบการอนุมานสาเหตุในมิติที่มาของสาเหตุหรือมิติแหล่งกำเนิดของสาเหตุ การอนุมานสาเหตุภายในเป็นการอธิบายว่าสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากสาเหตุภายในตนเองหรือตัวบุคคล (Internal) เป็นผลที่มาจากกระทำของตนเองหรือพฤติกรรมของตนเองไม่ใช่สาเหตุที่เกิดจากสภาพแวดล้อมหรือภายนอกตัวบุคคล (External)

โดยวัดได้จากแบบสอบถามการระบุสาเหตุพฤติกรรม (The Attributional Style Questionnaire หรือ ASQ) ของ Seligman (1984)

ความสุขในการทำงาน หมายถึง เป็นความรู้สึกทางบวก เป็นการมีอารมณ์ทางลบในระดับต่ำและมีความพึงพอใจในชีวิตสูง มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งผลให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความร่วมมือร่วมใจที่จะทำให้งานให้สำเร็จ

ความสุขในการทำงานประกอบไปด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- (1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction)
- (2) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction)
- (3) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect)
- (4) อารมณ์ทางลบ (Negative Effect)

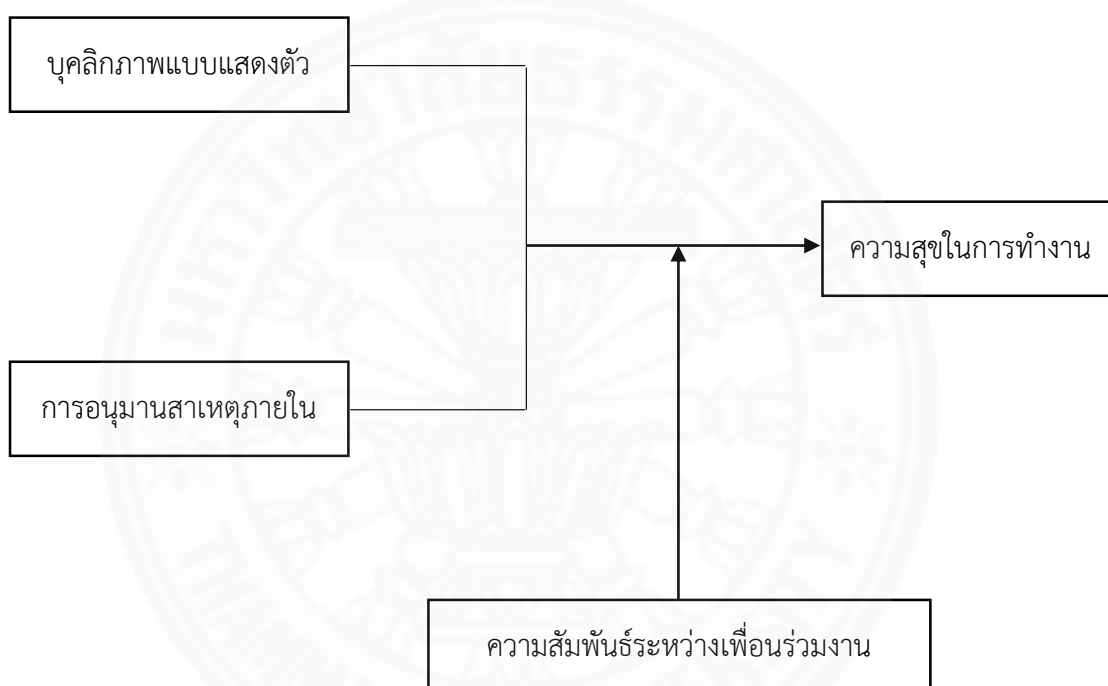
โดยวัดจากแบบวัดความสุขของ The Oxford Happiness Questionnaire (OHQ) ของ Hills and Argyle (2002)

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีในภายในกลุ่มของผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับเดียวกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป เป็นความสัมพันธ์ที่มีเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน

ให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน

วัดได้จากแบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามแนวคิดของ Alderfer (1972) ที่สร้างและพัฒนาแบบวัดโดยมิ่งขวัญ พอบุตรี (2557)

1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการอนุมานสาเหตุภายใน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเหตุผลในการตั้งสมมติฐานการวิจัย

2.1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

2.1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพในภาษาอังกฤษตรงกับคำว่า Personality โดยมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Persona ซึ่งหมายถึงหน้ากากที่ตัวละครใช้สวมเวลาแสดงเพื่อแสดงตามบทบาทที่ตนได้รับ ในพจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ให้ความหมายบุคลิกภาพว่าเป็นสภาพนิสัยจำเพาะคน แต่นิสัยหมายถึง ความประพฤติที่เคยชิน ดังนั้นบุคลิกภาพก็คือความประพฤติที่เคยชินจำเพาะคน จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพพบว่าผู้วิจัยได้ให้นิยามและความหมายของบุคลิกภาพไว้ในแนวทางที่คล้ายกันดังนี้ Allport (1961) ได้อธิบายไว้ว่า ลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลเกิดจากระบบร่างกายและจิตใจซึ่งมีลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไป และบุคลิกภาพยังเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมความคิดของแต่ละบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับ Cattell (1965) ที่กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่สามารถทำนายบ่งบอกได้ว่าบุคคลจะมีพฤติกรรมอย่างไรหรือแสดงพฤติกรรมอะไรในสถานการณ์ต่างๆที่พวกเขาพบเจอ ในขณะที่ Eysenck (1985) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะของบุคคลที่มีต่อการจัดการอารมณ์และความฉลาดของตนเอง ซึ่งบุคลิกภาพนั้นจะมีลักษณะคงที่ ถือว่าเป็นลักษณะทางกายภาพที่มีอยู่ในแต่ละบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงการแสดงออกของพฤติกรรม ความรู้สึกนึกคิด ความเฉลียวฉลาด ทักษะกระบวนการความคิดทางด้านปัญญา และระบบประสาทสมองที่ทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับ Furnham (1994) ได้อธิบายไว้ว่า บุคลิกภาพมีลักษณะค่อนข้างคงที่ของรูปแบบการแสดงออกทางพฤติกรรม ซึ่งเป็นตัวช่วยสะท้อนให้เห็นถึงโครงสร้างและกระบวนการภายในของแต่ละบุคคล

ในขณะที่การศึกษาเรื่องบุคลิกภาพในประเทศไทยมีผู้ศึกษาและให้ความหมายไว้ ดังนี้ ศรีเรือน แก้วกังวาล (2554, น.7-8) กล่าวว่า บุคลิกภาพนั้นเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่ประกอบไปด้วยระบบต่างๆภายในตัวของแต่ละบุคคล ถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจนจากภายนอก เช่น ลักษณะรูปลักษณ์ภายนอก รูปร่างหน้าตา ผิวพรรณ กิริยามารยาทที่แสดงออก การแต่งกาย เป็นต้น และส่วนที่ไม่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนหรือเป็นสิ่งที่อยู่ภายใน เช่น ความรู้สึกนึกคิด การออกแสดงออกซึ่งค่านิยม ความชอบส่วนบุคคล หรือ ลักษณะทางอารมณ์ต่างๆ รวมไปถึงสติปัญญา ซึ่งในทุกลักษณะของบุคลิกภาพนั้นมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องและกระทบถึงกัน บุคลิกภาพของคนนั้นจะถูกล้อมรอบด้วยสังคมวัฒนธรรมของการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมต่างๆที่อยู่ภายนอก พันธุกรรมที่สืบทอด วิธีการในปรับตัวของแต่ละบุคคลและสิ่งแวดล้อมทั้งที่มีลักษณะเป็นนามธรรมและวัตรธรรม โดยที่ลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลนั้นจะมีลักษณะเฉพาะตัวที่ค่อนข้างคงรูปและจะแสดงบุคลิกภาพนั้นออกมาในเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งหากเรียนรู้ เข้าใจ ในรูปแบบของบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลก็จะช่วยสามารถอธิบายให้เข้าใจในพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลนั้นๆ และยังสามารถทำนายพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในสถานการณ์ต่างๆได้อีกด้วย ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลนั้นมีส่วนที่เรียกว่าเฉพาะตัว ซึ่งในบางครั้งบางส่วนของบุคลิกภาพจะถูกซ่อนเร้นหรือปิดบังไม่ให้ผู้อื่นเห็น นอกจากนี้สุพานี สฤกษ์วานิช (2549, น.116) ยังได้สรุปว่า บุคลิกภาพนั้นเป็นภาพรวมที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะนิสัยเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลนอกเหนือไปจากลักษณะทางกายภาพ โดยสรุปลักษณะของบุคลิกภาพได้ ดังนี้

- (1) เป็นภาพรวมทุกแง่มุมของบุคคล
- (2) สามารถสังเกตได้และสามารถวัดได้
- (3) คงที่และสม่ำเสมอ
- (4) มีทั้งส่วนที่เห็นง่ายและส่วนที่อยู่ลึก
- (5) มีทั้งส่วนที่เหมือนกันและส่วนที่เป็นลักษณะเฉพาะตนที่แตกต่างไปจากคนอื่น

ในขณะที่สิริวรรณ สารนาค (2540, น.15) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง เอกลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นผลรวมของลักษณะนิสัยทั้งหลายคุณสมบัติความสามารถและความรู้สึกนึกคิดทุกด้าน ตลอดจนแบบแผนการแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้น

จากการให้ความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายได้ว่า บุคลิกภาพนั้น เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล เป็นลักษณะนิสัยเฉพาะที่แสดงออกมา เกิดจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกบุคคล เป็นพฤติกรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของบุคคลที่ใช้ในการตอบสนองหรือปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ

2.1.2 ความหมายของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

Carl Jung (1939) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extravert Personality) ไว้ว่า เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพชอบแสดงออก เป็นบุคคลที่เปิดเผย กล้าแสดงออก ชอบงานสังคม การสังสรรค์ และสนใจเรื่องราวของผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเองและสามารถปรับตัวได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Eysenck (1970) ที่กล่าวว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการเข้าสังคม ชอบพูดคุย มองผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในด้านบวก และต้องการแรงกระตุ้นจากภายนอก ต่อมาในงานวิจัยของ Costa & McCrae (1985) ได้นำแนวคิดของ Eysenck (1970) และ Norman (1963) มาศึกษาเพิ่มเติมและให้ความหมายของบุคลิกภาพแบบแสดงตัวว่าเป็นองค์ประกอบทางบุคลิกภาพ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลโดยจากการแสดงถึงปริมาณความสัมพันธ์ที่มีกับคนอื่นและความสามารถในการปรับตัวทางสังคม ถ้าเป็นคนแสดงตัวก็จะชอบแสดงความสัมพันธ์และจะใช้เวลากับคนอื่นรอบตัวมาก แต่ถ้าเป็นคนไม่ชอบแสดงตัวก็จะมีการสร้างความสัมพันธ์มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและใช้เวลากับคนอื่นรอบตัวน้อย คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบแสดงตัวประกอบไปด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- (1) ความอบอุ่น (warmth)
- (2) การชอบเข้าสังคม (gregariousness)
- (3) การกล้าแสดงออก (assertiveness)
- (4) ความกระฉับกระเฉง (activity)
- (5) การแสวงหาความตื่นเต้น (excitement seeking)
- (6) การมีอารมณ์ทางบวก (positive emotion)

ในประเทศไทย มีผู้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบแสดงตัวไว้หลายท่าน ดังนี้ นवलระออ สุภาพผล (2534) ให้ความหมายบุคลิกภาพแบบแสดงตัว หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการเข้าสังคม ชอบงานสังสรรค์รื่นเริง มีเพื่อนมาก ช่างพูดช่างคุย ชอบเข้าสังคม ไม่ชอบการเรียนรู้หรือการทำงานโดยลำพัง ชอบความตื่นเต้น รับการกระตุ้นจากภายนอกได้มาก ชอบการเปลี่ยนแปลง ชอบทำกิจกรรมต่างๆอยู่ตลอดเวลา ไม่ชอบอยู่นิ่ง ชอบความเป็นอิสระและความสนุกสนาน ตลก มองโลกในแง่ดี สอดคล้องกับสถิติ วงศ์สุวรรณ (2540) ที่ได้ให้ความหมายบุคลิกภาพแบบแสดงตัวว่าเป็นบุคคลที่เปิดเผย กล้าแสดงออก ชอบงานสังคม มีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถปรับตัวได้ดี และมีการอธิบายเพิ่มเติมในงานวิจัยของจิตติมา สังคพัฒน์ (2546) ซึ่งได้ให้ความสำคัญของบุคลิกภาพแบบแสดงตัวไว้ตามแนวคิดของ Jung (1939) ที่เน้นเรื่องบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ซึ่งเป็นผลมาจากพัฒนาการในแต่ละขั้นของชีวิต ถ้าเด็กได้รับการเลี้ยงดูอย่างถูกต้อง บุคคลนั้นก็จะมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว คือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กระตือรือร้น ร่าเริง สามารถทำงานอยู่ในสังคม

ได้อย่างมีความสุข แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าเด็กไม่ได้รับการอบรมเลี้ยงดู ถูกทอดทิ้ง ก็จะเป็นบุคคลที่ เก็บตัว ไม่ชอบเข้าสังคม มีปมด้อย นอกจากนี้ สุรศักดิ์ เทียบฤทธิ์ (2530) ได้สรุปข้อดีและข้อเสียของ บุคลิกภาพแบบแสดงตัวไว้ว่า ข้อดีของบุคลิกภาพแบบแสดงตัวคือ ทำให้บุคคลกล้าตัดสินใจ แต่อาจ เป็นผลเสียถ้าใช้มากเกินไปโดยปราศจากการวิเคราะห์พิจารณาจากการให้ความหมายตามที่กล่าวมา ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของบุคลิกภาพแบบแสดงตัวว่า เป็นลักษณะของบุคคลที่ชอบเข้าสังคม ชอบ ที่จะออกไปพบปะผู้คน มีเพื่อนมาก มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีอารมณ์ขัน ร่าเริงสนุกสนาน มองโลกในแง่ดี เข้ากับผู้อื่นง่าย อีกทั้งยังสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างดี เป็นบุคคลที่มีความกล้า แสดงออกและมีความเป็นผู้นำ ชอบที่จะทำกิจกรรมและให้ความสนใจกับผู้คนและสิ่งต่างๆ ที่อยู่ รอบตัว

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

คาร์ล จุง (Jung, 1939) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มทฤษฎีบุคลิกภาพกลุ่มจิต วิเคราะห์ (Psychoanalysis Theory) นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวความคิดว่า บุคลิกภาพเกิดจากจิตใต้ สำนึกของมนุษย์ซึ่งเป็นสิ่งที่คอยควบคุมและบงการพฤติกรรมของบุคคลนั้นให้มีการแสดงออกของ พฤติกรรมในลักษณะต่างๆ โดยทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอารมณ์และความรู้สึกนึกคิดมากกว่าความตระหนักรู้ใน ตนเอง ประสบการณ์ที่ผ่านมาในวัยเด็กนั้นจะส่งผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมในปัจจุบันและใน อนาคตอย่างยากที่จะเปลี่ยนแปลงได้และจะพัฒนาไปเป็นลักษณะบุคลิกภาพในเวลาต่อมา แนวคิดที่ สำคัญของคาร์ล จุง ในทฤษฎีบุคลิกภาพกลุ่มจิตวิเคราะห์ คือเชื่อว่าบุคคลจะเป็นคนเช่นใดย่อมขึ้นอยู่กับ การอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็กด้วยเช่นกัน เขาได้แบ่งองค์ประกอบของจิต (Structural Components of Psyche) ออกเป็น 3 ระบบที่ทำงานร่วมกันคือ 1) โครงสร้างทางบุคลิกภาพ (Structural of Personality) 2) ตน (Self) 3) ระบบความสัมพันธ์ภายใน (Interdependent Systems) โดย คาร์ล จุงได้อธิบายระบบความสัมพันธ์ภายในของบุคคลว่า ประกอบไปด้วย รูปแบบทางจิตวิทยาของ บุคคลที่เป็นเจตคติพื้นฐาน (Basic Attitude) โดยแบ่งกลุ่มบุคลิกภาพของบุคคลออกเป็น 2 ประเภท คือ แบบแสดงตัว กับแบบเก็บตัว

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) ในความหมายของคาร์ล จุง (Jung, 1939) คือ พวกแสดงตัว หรือผู้ที่มีเจตคติที่หันออกจากตนเอง ซึ่งจะมีการแสดงออกที่เผชิญ กับโลกภายนอก บุคคลประเภทนี้จะชอบแสดงตัว ชอบสังคม มักจะมีเพื่อนมาก ชอบพูดมากกว่าชอบ ฟัง ช่างพูด ร่าเริง แจ่มใส มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ชอบการเปลี่ยนแปลง มี นิสัยเปิดเผย มีความเชื่อมั่นบนพื้นฐานแห่งความจริง รู้จักผ่อนปรนและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ อย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่น กล้าต่อสู้ และเผชิญกับปัญหา สนใจกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ชอบมี ประสบการณ์ด้วยตนเอง และไม่จริงจังกับความผิดพลาดต่างๆ

บุคลิกภาพแบบเก็บตัว (Introversion) คือพวกเก็บตัว หรือผู้ที่มีเจตคติที่หันหาตนเอง เป็นผู้ที่มีมุ่งเข้าหาตนเอง บุคคลเหล่านี้ มักจะไม่กล้าตัดสินใจ ไม่แน่ใจ จิตใจไม่มั่นคง สงบเสงี่ยม ไม่ชอบสมาคมกับผู้อื่น เก็บตัว ชอบอยู่ตามลำพัง ไม่ยืดหยุ่น มักมีกฎเกณฑ์ที่ตายตัวแล้ว ยึดมั่นในความรู้สึกของตนเอง อารมณ์หงุดหงิดและหัวนโหน่งง่าย มักจะมีความรู้สึกเหงาและว่าเหว่ เมื่อเกิดปัญหาจะชอบแยกตัวออกไปจากสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดปัญหา

เจตคติพื้นฐานทั้งสองอย่างนี้จะเกิดขึ้นในบุคลิกภาพ โดยที่บุคคลจะไม่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งอยู่ในตนเองเพียงอย่างเดียว แต่จะมีทั้งสองลักษณะอยู่ในตัว และถ้าเจตคติอย่างใดอย่างหนึ่งมีลักษณะเด่น เจตคตินั้นก็จะเข้ามาอยู่ในจิตสำนึก ในขณะที่อีกเจตคติหนึ่งจะด้อยและอยู่ในจิตไร้สำนึก ทำให้การรับรู้ตนเอง (Ego) แสดงตนโดยการหันตัวเองออกสู่การติดต่อกับโลกภายนอก ในขณะที่สิ่งที่อยู่ในประสบการณ์ไร้สำนึก (Personal Unconscious) จะเป็นลักษณะที่เข้าหาตนเอง อย่างไรก็ตาม บุคลิกภาพทั้งสองอย่างนี้ต่างก็ให้ผลดีและผลเสียที่ต่างกันออกไป การหันเข้าหาตนเอง อาจจะทำให้บุคคลมีการสร้างสรรค์และผลิตสิ่งที่เป็นประโยชน์ แต่จะเกิดผลเสียที่อาจจะหมกมุ่นและซึมเศร้าอยู่กับตนเองมากเกินไป โดยปราศจากการวิเคราะห์และพิจารณาสิ่งต่างๆ ด้วยความรอบคอบ

จากงานวิจัยของ กันยา สุวรรณแสง (2533) ได้สรุปบุคลิกภาพตามแนวของ คาร์ล จุง (Jung, 1939) ไว้ดังนี้

(1) บุคลิกภาพแบบเก็บตัว (Introversion) คือบุคคลที่มีลักษณะที่สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ชอบการทำงานเงียบๆ คนเดียว ไม่ชอบปรึกษาหารือกับใคร แต่มักทำงานคนเดียวได้ดีเป็นพิเศษเพราะมีโครงการหรือแผนงานอย่างละเอียดรอบคอบ
2. มีความวิตกกังวลในเรื่องไม่เป็นเรื่อง เช่น กลัวคนนินทา กลัวโชคร้าย เป็นต้น
3. ชอบสนใจข่าวลือ
4. ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง

(2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) คือบุคคลที่มีลักษณะที่สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ชอบสังคม คือบุคคลที่สามารถเข้ากับบุคคลอื่นได้ง่าย ชอบช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ มีความร่าเริงสนุกสนาน ไม่ชอบการศึกษาโดยลำพัง และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ
2. ชอบเป็นผู้นำ ชอบโดดเด่น อยากได้รับความยอมรับนับถือ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

3. ชอบผจญภัยมีความกล้าหาญ ชอบความตื่นเต้น และชอบแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ

4. ชอบอิสระ ไม่ชอบระเบียบแบบแผน ไม่ชอบความซ้ำซากจำเจ และสามารถพึ่งตนเองได้ ไม่ชอบขอความช่วยเหลือจากใคร

ตารางที่ 2.1

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัวและแบบเก็บตัว

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion)	บุคลิกภาพแบบเก็บตัว (Introversion)
1. มีความเชื่ออยู่บนรากฐานของความเป็นจริง และข้อมูลที่ได้มาอย่างยุติธรรม	1. การตัดสินใจมักขึ้นอยู่กับตนเอง
2. อุปนิสัยถูกควบคุมโดยความจำเป็น	2. มีมาตรฐานกฎเกณฑ์ที่แน่นอนเพื่อควบคุมอุปนิสัยของตนเอง
3. พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์	3. ไม่ค่อยมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
4. ไม่ค่อยพะวงถึงตัวเองมากนัก	4. พะวงถึงตัวเองมากเป็นพิเศษ
5. การปรับตัวมักเป็นรูปแบบของการชดเชย	5. การปรับตัวมักเป็นรูปแบบของการหลบหนี
6. ถ้าจะเกิดความผิดปกติทางใจมักเป็นประเภทไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมตนเองได้ (Hysteria)	6. ถ้าจะเกิดความผิดปกติทางใจมักเป็นประเภทวิตกกังวล (Anxiety)

แฮนส์ ไอแซงค์ (Hans Eysenck, 1952) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มทฤษฎีบุคลิกภาพกลุ่มลักษณะนิสัย (Trait Theory) นักจิตวิทยากลุ่มนี้มีแนวความคิดว่า มนุษย์มีลักษณะนิสัยหรือคุณลักษณะที่แตกต่างกัน ลักษณะเด่นของทฤษฎีลักษณะนิสัย คือมีความคงที่และมีความแตกต่างระหว่างบุคคล กลุ่มนี้จะมุ่งค้นหาและอธิบายลักษณะนิสัยพื้นฐานของบุคคลเพื่ออธิบายและทำนายบุคลิกภาพของบุคคลนั้น (ศรีเรือน แก้วกังวาน, 2550) โดย Eysenck (1952) ได้อธิบายถึงแบบบุคลิกภาพที่อยู่ในมิติเปิดเผย และมิติเก็บตัว แต่เขาไม่ได้เป็นคนบัญญัติศัพท์ Extraversion-Intraversion เขานำการศึกษาของคาร์ล จุง (Jung, 1939) มาอธิบายว่า คน Extravert คือคน

เปิดเผย (หรือแสดงตัว) เมื่อประสบปัญหาหมักจะลดความเครียดโดยการคลุกคลีอยู่กับเพื่อนฝูงกล่าวคือ มีความโน้มเอียงที่จะคบหาเพื่อนฝูงเอาไว้มากๆ ชอบแต่งตัวดีและประพฤติตนอยู่ในกรอบประเพณี ส่วนคน Intravert ซึ่งชอบเก็บตัวมักจะมีอาการหมกมุ่นครุ่นคิดหันเข้าหาตัวเองเมื่อเกิดทุกข์หรือการขัดแย้ง และมีลักษณะประกอบคือขี้อาย ชอบทำงานตัวคนเดียว ทฤษฎีสองมิติของไอแซกซ์ คือการนำเอามิติเปิดเผย-เก็บตัว มาผสมกับอีกมิติหนึ่งคือ มั่นคง-หวั่นไหว คือเพิ่มมิติความไวของอารมณ์เข้ามา คือสุขภาพจิต เนื่องจากเห็นว่าอารมณ์มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับปฏิกิริยาที่บุคคลจะแสดงออก พวกที่มั่นคงจะสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ไม่ตื่นเต็นง่าย สงบ และสม่ำเสมอ ส่วนพวกที่หวั่นไหว อารมณ์จะแปรเปลี่ยนได้ง่าย หงุดหงิด ใจน้อย กังวล อยู่ไม่สุข จากนั้นเขาได้สร้างทฤษฎีบุคลิกภาพ โดยการสังเกตลักษณะนิสัยของกลุ่มประชากร และนำลักษณะที่แตกต่างกันมาหาความสัมพันธ์ โดยใช้วิธีการที่เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) โดยแบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ เรียกว่า Big Two ประกอบด้วย เก็บตัวกับแสดงตัว (Extravert-Intravert) และอารมณ์มั่นคงกับอารมณ์หวั่นไหว (Emotional stability- emotional neuroticism) โดยความสัมพันธ์ระหว่างสองกลุ่มนี้สามารถกำหนดเป็นนิสัยได้ 32 ลักษณะนิสัย ซึ่งไอแซกซ์ได้นำลักษณะบุคลิกภาพเหล่านี้มาพัฒนาเป็นแบบวัดบุคลิกภาพ MPI (Maudsley Personality Inventory) ทฤษฎีของไอแซกซ์จะเน้นให้ความสำคัญต่อปัจจัยทางชีวภาพว่าเป็นตัวกำหนดลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลมากกว่าปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม (อัญพร พูลทรัพย์, 2541)

ต่อมา คอสตาและแมคครี (Costa & McCrae, 1985) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มทฤษฎีบุคลิกภาพกลุ่มลักษณะนิสัย ได้ร่วมกันศึกษาแนวคิดทฤษฎีของไอแซกซ์ (Eysenck, 1970) ร่วมกับแนวคิดห้าองค์ประกอบของนอร์แมน (Norman, 1963) และได้พัฒนาเป็นบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ตามแนวคิดของคอสตาและแมคครี (Costa & McCrae, 1985) ได้ให้คำอธิบายบุคลิกภาพแบบแสดงตัวไว้ว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) หมายถึงองค์ประกอบทางบุคลิกภาพที่สามารถทำนายพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลโดยจากการแสดงถึงปริมาณความสัมพันธ์ที่มีกับคนอื่นและความสามารถในการปรับตัวทางสังคม ถ้าเป็นคนแสดงตัวก็จะชอบแสดงความสัมพันธ์และจะใช้เวลากับคนอื่นรอบตัวมาก แต่ถ้าเป็นคนไม่ชอบแสดงตัวก็จะมีการสร้างความสัมพันธ์มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและใช้เวลากับคนอื่นรอบตัวน้อย ผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูงจะเป็นที่รักใคร่ (Affectionate) สนุกสนานร่าเริง (Jovial) ช่างพูด (Talkative) ชอบเข้าสังคม (Joiner) และมีอารมณ์ขัน (Fun-loving) ในทางตรงข้ามบุคลิกภาพที่มีระดับบุคลิกภาพแบบแสดงตัวต่ำ จะเป็นผู้ที่มีลักษณะเก็บตัวเงียบ (Reserved) รักสันโดษ (Loner) เย็นชา (Passive) และการขาดความสามารถในการแสดงออกทางอารมณ์อย่างรุนแรง (Lacking the ability to express

strong emotion) คอस्ताและแมคเครได้แบ่งคุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบแสดงตัวออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

(1) ความอบอุ่น (Warmth) มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกดีสนิทสนมระหว่างบุคคลผู้ที่มีคุณลักษณะด้านนี้สูงแต่มีความเป็นมิตรกับผู้อื่น

(2) การชอบเข้าสังคม(gregariousness) การชอบเข้าสังคมเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นหมู่คณะ

(3) การกล้าแสดงออก(assertiveness) เป็นคุณลักษณะของผู้ที่มีความเป็นผู้นำกล้าแสดงตัวตนต่อสังคมอย่างมั่นใจ เป็นผู้มีอิทธิพลในสังคม

(4) ความกระฉับกระเฉง(activity) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความว่องไวกระตือรือร้นต้องการทำกิจกรรมอยู่ตลอดเวลา มีจังหวะชีวิตและวิธีการดำเนินชีวิตที่รวดเร็ว

(5) การแสวงหาความตื่นเต้น(excitement seeking) คุณลักษณะของบุคคลที่ชื่นชอบความตื่นเต้นเร้าใจท้าทาย ชอบความสนุกสนาน ชอบบรรยากาศใหม่ ชอบสิ่งแปลกใหม่

(6) การมีอารมณ์ทางบวก(positive emotion) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มองโลกในแง่ดี ร่าเริง หัวเราะง่าย มีแนวโน้มที่จะมีประสบการณ์ทางบวก เช่น ความรัก ความตื่นเต้น ความสุข ความสนุกสนาน

จากงานวิจัยของโฮวาร์ดและโฮวาร์ด (Howard and Howard, 2001) ที่ศึกษาตามแนวคิดของคอस्ताและแมคเคร (Costa & McCrae, 1985) ได้สรุปลักษณะของบุคลิกภาพแบบแสดงตัวที่สำเร็จตามบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพอยู่ในระดับต่ำและระดับสูงไว้ว่า

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับต่ำ เป็นผู้มีลักษณะเก็บตัว คือเป็นผู้ที่มีแนวโน้มที่จะชอบความเป็นอิสระ สงบเสงี่ยม มั่นคง และชอบที่จะทำอะไรด้วยตัวคนเดียวมากกว่าทำกับกลุ่มคน ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพ เช่น ผู้จัดการฝ่ายผลิต นักวิทยาศาสตร์

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับสูง เป็นผู้มีลักษณะแสดงตัว เป็นผู้มีแนวโน้มที่จะมีความเป็นผู้นำ ชอบการแสดงออก ชอบพูดคุย มีความเป็นมิตรกับคนอื่น ๆ ผู้ที่มีลักษณะแสดงตัวสูงจะมีความสัมพันธ์กับคนจำนวนมาก ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพ เช่น พนักงานขาย นักการเมือง นักสังคมสงเคราะห์ ศิลปิน

ตารางที่ 2.2

ลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง
ความอบอุ่น	ไว้ตัว เป็นทางการ	เป็นมิตรและสนิทสนม
การเข้าสังคม	ไม่ชอบเข้าสังคม	ชอบเข้าสังคม
การกล้าแสดงออก	ชอบอยู่เบื้องหลัง	ชอบแสดงออก เป็นผู้นำ
ความกระฉับกระเฉง	ทำกิจกรรมไม่เร่รือ	ทำกิจกรรมอย่าง
การแสวงหาความตื่นเต้น	ไม่ค่อยต้องการความตื่นเต้น	กระฉับกระเฉง
การมีอารมณ์ทางบวก	ไม่ค่อยร่าเริง	กระหายความตื่นเต้น ร่าเริงมองโลกในแง่ดี

จากที่กล่าวมา บุคลิกภาพแบบแสดงตัวได้มีการศึกษาและวิจัยอย่างต่อเนื่อง และเป็นระยะเวลาานาน เครื่องมือที่นักวิจัยให้การยอมรับว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้แบ่งหมวดหมู่บุคลิกภาพที่มีความโดดเด่น และใช้อธิบายบุคลิกภาพได้มากที่สุด มีความคงที่ในการศึกษาภายในกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันในอายุ เพศ เชื้อชาติ และภาษา คือแบบทดสอบบุคลิกภาพคอสตาและแมคเคอร์ เนื่องจากเป็นแบบทดสอบที่อธิบายลักษณะบุคลิกภาพของผู้ที่ถูกวัดได้ค่อนข้างแม่นยำ ใช้ได้กับทุกเพศทุกวัยและมีความคงที่ที่ค่อนข้างสูง การตรวจวัดเพื่อประเมินลักษณะของผู้ตอบแบบทดสอบก็ทำได้ง่ายไม่ยุ่งยาก อีกทั้งยังมีนักวิจัยและนักวิชาการให้ความเห็นตรงกันว่าแบบทดสอบบุคลิกภาพของคอสตาและแมคเคอร์ เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดมิติหลักของลักษณะนิสัยที่โดดเด่นของบุคคลได้ดีที่สุดเท่าที่เคยมีมาในอดีต (ศรีเรือน แก้วกังวาน, 2558) ในการศึกษาบุคลิกภาพแสดงตัว ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาและใช้แบบทดสอบตามแนวคิดของคอสตาและแมคเคอร์

2.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการอนุมานสาเหตุภายใน

2.2.1 ความหมายของการอนุมานสาเหตุ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง การอนุมานสาเหตุ พบว่ารูปแบบการอนุมานสาเหตุ (Causal attribution styles) และรูปแบบการอธิบายสาเหตุ (Explanatory styles) เป็นคำที่มีความหมายแบบเดียวกัน สามารถเลือกใช้คำใดคำหนึ่งแทนอีกคำได้ หลักฐานปรากฏในตัวอย่างงานวิจัยของ Peterson (1982) ซึ่งใช้คำว่ารูปแบบการอนุมานสาเหตุแทนรูปแบบการอธิบายสาเหตุตลอดทั้งงานวิจัย ซึ่งตัวแปรที่ศึกษามีความหมายของรูปแบบการอนุมาน

ตรงกับรูปแบบการอธิบาย และนักวิจัยบางส่วนเป็นหนึ่งในกลุ่มซึ่งเสนอทฤษฎีรูปแบบการอธิบาย ได้แก่ Abramson และ Seligman เป็นผู้เสนอทฤษฎีรูปแบบการอธิบายสาเหตุขึ้น (Abramson, 1978) ดังนั้น จึงสามารถใช้คำว่า รูปแบบการอนุมานสาเหตุ แทนรูปแบบการอธิบายสาเหตุได้

Heider (1958) เป็นนักจิตวิทยาคนแรกที่ริเริ่มแนวคิดในการศึกษาเรื่อง การอนุมานสาเหตุ แต่มีได้ให้คำนิยามการอนุมานสาเหตุไว้อย่างเป็นทางการ ธีระพร อูวรรณโณ (2533) ได้ประมวลจากคำให้สัมภาษณ์ของเขาในปี ค.ศ.1976 ว่าการอนุมานสาเหตุ คือ การสร้างการเชื่อมโยงหรือความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์บางอย่างและแหล่งที่มาซึ่งทำให้เกิดเหตุการณ์นั้น ต่อมา Weiner (1979) ได้อธิบายว่า การอนุมานสาเหตุเป็นการค้นหาหรือการรับรู้สาเหตุของบุคคลเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือการกระทำว่าเหตุการณ์หรือการกระทำนั้นเกิดขึ้นเพราะอะไร โดยแต่ละบุคคลมีการอนุมานสาเหตุของเหตุการณ์หรือการกระทำแตกต่างกันออกไป ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมในอนาคตของบุคคล (Weiner, 1986) สอดคล้องกับ Shaw and Costanzo (1982) ที่ได้ให้นิยามถึงกระบวนการอนุมานสาเหตุว่า เป็นกระบวนการที่ครอบคลุมความใส่ใจ ความคิด และความเข้าใจในเหตุการณ์ที่บุคคลรับรู้ต่อเหตุการณ์นั้น

โดยสรุปแล้ว การอนุมานสาเหตุ หมายถึง การให้เหตุผลของเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับแต่ละบุคคล โดยรูปแบบของการให้เหตุผลนี้จะส่งผลต่อการรับรู้และความเข้าใจถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น ส่งผลต่อพฤติกรรมในอนาคต

2.2.2 ความหมายของการอนุมานสาเหตุภายใน

การอนุมานสาเหตุในระยะแรก Heider (1958) ได้จัดจำแนกในมิติที่มาของสาเหตุ (Locus of causality) มีลักษณะเป็นมิติขั้วคู่ (Bipolar) โดยบุคคลจะรับรู้สาเหตุพฤติกรรม 2 ประเภท ได้แก่ สาเหตุจากภายในที่เป็นลักษณะส่วนบุคคลหรือการรับรู้สาเหตุของพฤติกรรมว่ามาจากตนเอง (Internal attribution) และสาเหตุจากภายนอกที่เกิดจากสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ หรือการรับรู้สาเหตุของพฤติกรรมว่ามาจากภายนอกตนเอง (External attribution) เช่นเดียวกับ Rotter (1990) ที่จำแนกการรับรู้สาเหตุ 1 มิติ แต่เรียกว่ามิติที่มาของการควบคุม (Locus of control) มากกว่าที่จะเรียกมิติที่มาของสาเหตุ ซึ่งสอดคล้องกับ Weiner (1979) ที่กล่าวว่า การอนุมานสาเหตุ เป็นเรื่องของการหาเหตุผล ทั้งเหตุผลจากตนเองและจากผู้อื่นหรือสิ่งแวดล้อม หมายถึง การหาสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น ว่าเกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคคลหรือปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ขณะที่ Seligman (1992) ระบุมิติของการอนุมานสาเหตุในมิติแหล่งกำเนิดของสาเหตุว่าเป็นสิ่งที่มาควบคุมความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเอง และเป็นสิ่งที่มีผลกระทบกับความนับถือในตนเองของบุคคล ตัวอย่างเช่น เมื่อพนักงานสงสัยว่าทำไมหัวหน้าถึงตำหนิตนเอง พนักงานจึงเริ่มหาเหตุผลของสิ่งที่เกิดขึ้นว่าเกิดจากสาเหตุอะไร ซึ่งพนักงานแต่ละคนอาจมีการคิดเหตุผลได้หลากหลาย ทั้งปัจจัยภายใน

และปัจจัยภายนอก เช่น ตนเองไม่มีความรับผิดชอบ ไม่ส่งงานตามกำหนด มาทำงานไม่ตรงเวลา เป็นต้น หรือปัจจัยภายนอก เช่น หัวหน้ามีอคติกับตนเอง เป็นต้น จะเห็นว่า การอนุมานสาเหตุปัจจัยภายในที่ตนเองสามารถควบคุมและเปลี่ยนแปลงได้ ทำให้บุคคลนั้นเชื่อว่าตนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ และทำให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ดีขึ้น ตัวอย่างของปัจจัยภายในบุคคล เช่น ความสามารถ ความพยายาม วิธีการ ความสนใจ เป็นต้น และตัวอย่างของปัจจัยภายนอก เช่น สิ่งแวดล้อม ความยากของงาน โศกชะตา อิทธิของหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยขอสรุปการอนุมานสาเหตุภายในว่าเป็นรูปแบบการอนุมานสาเหตุในมิติที่มาของสาเหตุหรือมิติแหล่งกำเนิดของสาเหตุ การอนุมานสาเหตุภายในเป็นการอธิบายว่าสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากสาเหตุภายในตนเองหรือตัวบุคคล (Internal) เป็นผลที่มาจากการทำงานของตนเองหรือพฤติกรรมของตนเองไม่ใช่สาเหตุที่เกิดจากสภาพแวดล้อมหรือภายนอกตัวบุคคล (External)

2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการอนุมานสาเหตุภายใน

ในปี 1958 Heider ได้เสนอแนวคิดการอนุมานสาเหตุไว้ในหนังสือ “The Psychology of Interpersonal Relations” โดยแนวคิดการอนุมานสาเหตุของ Heider นั้นมีความพยายามที่จะอธิบายสาเหตุการกระทำของมนุษย์ ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ปัจจัย คือ การอนุมานสาเหตุจากภายใน (Internal attribution) ว่าเป็นการอธิบายสาเหตุจากภายในส่วนบุคคล เช่น ลักษณะบุคลิกภาพ แรงจูงใจ อารมณ์ เจตคติ ความสามารถและความพยายาม เป็นต้น ส่วนการอนุมานสาเหตุจากภายนอก (External attribution) ว่าเป็นการอธิบายสาเหตุว่ามาจากปัจจัยภายนอกหรือสภาพแวดล้อม เช่น การได้รับรางวัล หรือการถูกลงโทษ เป็นต้น

ต่อมา Weiner (1980) ได้พัฒนาทฤษฎีผลของการอนุมานสาเหตุ (Attributional Theory) ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดทฤษฎีการอนุมานสาเหตุของ Heider (1958) และทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation Theory) ของ Akinson (1964) ทฤษฎีผลของการอนุมานสาเหตุของ Weiner มีความพยายามที่จะอธิบายปฏิกริยาด้านความรู้สึกและสติปัญญาของบุคคลที่มีต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงานซึ่งเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของตนต่อการอธิบายผลของความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้นว่ามาจากสาเหตุอะไร ทฤษฎีผลของการอนุมานสาเหตุของ Weiner ได้กล่าวถึงการรับรู้สาเหตุของความสำเร็จและความล้มเหลวในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตามแนวทางของ Heider (1985) โดยกล่าวว่า การตอบสนองต่อการรับรู้ความสำเร็จ และความล้มเหลวที่สัมพันธ์กับเหตุการณ์ ซึ่งเกิดขึ้นจากการอธิบายสาเหตุจากความสามารถ ความพยายาม ความยากของงาน และโศกชะตา โดยบุคคลจะพยายามประเมินระดับของความสามารถของตน จำนวนความพยายามที่ใช้ ความยากของงาน และประสบการณ์ของโชคที่เกิดขึ้น ซึ่งความสามารถเป็นสาเหตุที่มา

จากภายในบุคคล เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยากหากบุคคลไม่ใช้ความพยายามในการพัฒนาเพียงพอ ส่วนความพยายามเป็นสาเหตุที่มาจากภายในบุคคล บุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงและควบคุมได้ด้วยตนเอง แต่ความยากง่ายของงานและโชคชะตาเป็นสาเหตุที่มาจากภายนอก มาจากสิ่งรอบข้าง บุคคลไม่สามารถเปลี่ยนแปลงและควบคุมได้ (Weiner, 1979)

ตารางที่ 2.3

ความสัมพันธ์ระหว่างการอนุมานสาเหตุในมิติที่มาของสาเหตุกับคุณสมบัติของสาเหตุตามทฤษฎีของ Weiner

มิติการอนุมานสาเหตุ	ภายใน	ภายนอก
ความคงที่	ความสามารถ	ความยากของงาน
ความไม่คงที่	ความพยายาม	โชคชะตา

Seligman and Maier (1967) เริ่มต้นศึกษาทฤษฎีรูปแบบการอนุมานสาเหตุจากการศึกษาการช่วยตัวเองไม่ได้ที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learned helplessness) ของสัตว์ชนิดต่างๆ เช่น สุนัข หรือหนู จากภาวะที่สัตว์ต้องเผชิญกับสิ่งเร้าที่ทำให้รู้สึกไม่สบาย หรือเจ็บปวด เช่น ถูกไฟฟ้าช็อต และสัตว์นั้นไม่สามารถดิ้นรนอะไรได้เพื่อที่จะหยุดหรือหลีกเลี่ยงภาวะนั้นได้เลย สัตว์จะหยุดนิ่งไม่พยายามหาทางหลีกเลี่ยงอีกต่อไปและอยู่ในภาวะที่จำนน แม้ว่าพอเปลี่ยนไปยังสถานการณ์อื่นๆที่มีทางหลีกเลี่ยงความรู้สึกนั้นได้ แต่สัตว์จะยังคงไม่หาทางหลีกเลี่ยง ยอมรับอันตรายต่างๆโดยไม่มี การต่อสู้ดิ้นรน นั้นเป็นเพราะว่า สัตว์เกิดการเรียนรู้ว่าไม่สามารถช่วยตัวเองได้ หรือเรียกว่าเกิดภาวะช่วยตัวเองไม่ได้ที่เกิดจากการเรียนรู้ เช่น หนูที่อยู่ในกรงที่ทุกพื้นที่ของกรงมีการช็อตไฟฟ้า ไม่ว่าจะหนูจะกดแป้นหรือเคลื่อนที่ไปส่วนไหนของกรงก็จะถูกช็อตไฟฟ้าเสมอ สักระยะหนึ่ง หนูจะนอนนิ่งให้ไฟฟ้าช็อต แม้ว่าจะย้ายหนูตัวเดิมไปยังกรงอื่นที่มีแป้นที่เมื่อกดไฟฟ้าแล้วจะหยุดช็อต หรือมีบางส่วนของกรงที่ไม่มีไฟฟ้าช็อต หนูก็จะยังคงจำยอมที่จะอยู่ในส่วนที่มีไฟฟ้าช็อตต่อไป ไม่พยายามหาทางหลีกเลี่ยง จากความสนใจในปรากฏการณ์นี้ Seligman จึงศึกษาต่อเกี่ยวกับภาวะดังกล่าวในมนุษย์ โดย Seligman ได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีการอนุมานสาเหตุของ Weiner (1960) ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการที่บุคคลหาสาเหตุของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองโดยเฉพาะเหตุการณ์ที่เป็นความล้มเหลวว่ามาจากสาเหตุใด Seligman เชื่อว่า การช่วยตัวเองไม่ได้ที่เกิดจากการเรียนรู้ในบุคคลนั้นว่า ระบุความล้มเหลวของสถานการณ์นั้นอย่างไร

ในเวลาต่อมา Seligman (1992) ได้ทำการศึกษารูปแบบของการอนุมานสาเหตุ ซึ่งเป็นรูปแบบการอธิบายสถานการณ์ที่บุคคลอธิบายถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต การอธิบาย

สถานการณ์ทางบวกหรือทางลบจะมีความแตกต่างกัน โดยมีรูปแบบการอธิบายสถานการณ์ ประกอบด้วย 3 มิติที่สำคัญ คือ มิติแหล่งกำเนิดสาเหตุ (Personalization) มิติคงทนถาวรของสาเหตุ (Stability/Permanence) และมิติการแผ่ขยายของสาเหตุ (Pervasiveness)

มิติแหล่งกำเนิดสาเหตุ(Personalization) ตามแนวคิดของ Seligman แบ่งการอธิบายสาเหตุว่าเกิดจาก 2 ลักษณะคือ

1. สาเหตุจากภายนอกตนเอง (External) การอธิบายสาเหตุว่าเกิดจากสถานการณ์รอบข้างสิ่งแวดล้อมหรือคนอื่น

2. สาเหตุจากภายในตนเอง (Internal) การอธิบายสาเหตุว่าเกิดจากตนเองหรือเกี่ยวข้องกับตนเอง

ตัวอย่างเช่น บุคคลอธิบายว่าการได้รับคะแนนต่ำอาจมีสาเหตุเนื่องมาจากตนเองว่าตนเองขาดความสามารถ อันเป็นการอนุมานไปที่เหตุภายใน หรือบุคคลอาจอธิบายว่า คะแนนต่ำอาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อม โดยอ้างว่าอาจารย์ให้เวลาในการทำรายงานน้อยเกินไป อันเป็นการอนุมานไปที่เหตุภายนอก

Seligman (1992) เสนอเกี่ยวกับการอนุมานสาเหตุในมิติที่มาของสาเหตุกับการมองโลกในแง่ดีว่า ในกรณีของสถานการณ์ทางลบของผู้ที่มองโลกในแง่ดีจะมีรูปแบบการมองโลกในแง่ดี โดยพิจารณาสถานการณ์ที่ตนประสบว่าเกิดจากสาเหตุภายนอกตนเอง ซึ่งจะทำให้ไม่รู้สึกเสียคุณค่าในตนเอง ส่วนรูปแบบการมองโลกในแง่ร้ายผู้ที่มองโลกในแง่ร้ายจะตำหนิตนเอง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ คิดว่าตัวเองไม่มีค่า ไม่มีคนรัก ซึ่งบุคคลที่มีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำนั้น มักเกิดจากการมีรูปแบบการอธิบายเหตุการณ์ทางลบจากภายในตนเอง ในกรณีของสถานการณ์ทางบวกนั้น ผู้ที่มองโลกในแง่ดีจะมีรูปแบบการอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ทางบวกว่าเกิดขึ้นจากตัวเองมากกว่าที่จะอธิบายว่าเกิดจากเหตุปัจจัยภายนอก ส่วนบุคคลที่มองโลกในแง่ร้ายจะมีรูปแบบการอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ทางบวกว่าเกิดจากผู้อื่นหรือสิ่งแวดล้อมอันเป็นปัจจัยภายนอก

ตารางที่ 2.4

ความแตกต่างระหว่างการอนุมานสาเหตุในสถานการณ์ทางบวกและลบระหว่างบุคคลที่มองโลกในแง่ดีกับบุคคลที่มองโลกในแง่ร้ายตามทฤษฎีของ Seligman

มิติการอนุมานสาเหตุ	สถานการณ์ทางบวก		สถานการณ์ทางลบ	
	บุคคลที่มองโลกในแง่ร้าย	บุคคลที่มองโลกในแง่ดี	บุคคลที่มองโลกในแง่ร้าย	บุคคลที่มองโลกในแง่ดี
ที่มาของสาเหตุ	ภายนอก	ภายใน	ภายใน	ภายนอก

มิติการอนุมานสาเหตุของ Seligman (1992) มีรากฐานจากทฤษฎีของ Weiner (1980) อย่างไรก็ตามแนวคิดของ Seligman มีความแตกต่างจากทฤษฎีของ Weiner อยู่ 3 ประการด้วยกัน คือ ประการแรก Seligman สนใจในลักษณะนิสัยการอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ต่างๆ มากกว่าอธิบายสาเหตุสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ประการที่สอง Weiner แบ่งมิติการอนุมานสาเหตุออกเป็น 2 มิติ แต่ Seligman แบ่งออกเป็น 3 มิติ กล่าวคือ Seligman เพิ่มมิติเกี่ยวกับความเป็นสากลของสาเหตุเข้ามาเป็นมิติที่สาม ประการที่สาม Seligman สนใจศึกษาเรื่องภาวะความเจ็บป่วยทางจิต และรักษาอาการเจ็บป่วยทางจิต แต่ Weiner มุ่งเน้นศึกษาไปในแนวทางเกี่ยวกับการไฝ่สัมฤทธิ์

จากที่กล่าวมา ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของ Seligman (1998) เนื่องจากผู้วิจัยเชื่อว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการอนุมานสาเหตุในมิติที่มาจากสาเหตุ เนื่องจากลักษณะการอธิบายสถานการณ์ของบุคคลมีผลต่อการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตัวอย่างเช่น ในงานวิจัยของ Seligman and Schulman (1986) ที่ศึกษาพบว่า ตัวแทนชายที่มีลักษณะการอธิบายเหตุผลแบบมองโลกในแง่ดีทำยอดขายได้มากกว่าตัวแทนชายที่มีลักษณะการอธิบายเหตุผลแบบมองโลกแง่ร้าย ซึ่งสอดคล้องกับในงานวิจัยของศรีัญญา ชาญวัฒน์วิริยะกุล (2557) ที่พบว่าการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะทางจิต โดยบุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะมีรูปแบบการอธิบายสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นกับตนเองในทางที่ดี มีทัศนคติที่ดี โดยถ้าเป็นสถานการณ์ที่ดีจะบอกว่าเป็นผู้ที่ทำให้เกิดสถานการณ์ที่ดีเหล่านั้น หากเป็นสถานการณ์ที่ไม่ดีจะบอกว่าสถานการณ์นั้นเกิดจากปัจจัยภายนอก จึงส่งผลให้บุคคลที่อธิบายเหตุการณ์แบบมองโลกในแง่ดีมักจะไม่วิตกกังวลกับสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น ทำให้มีกำลังใจในการดำเนินชีวิต หากบุคคลอนุมานสาเหตุของความล้มเหลวว่าเกิดจากตนไม่

มีความสามารถด้านการเรียนรู้ บุคคลนั้นก็จะไม่เพิ่มความพยายามและหากล้มเหลวเรื่อยไป พร้อมอนุমানสาเหตุเช่นนี้ต่อไป ก็จะทำให้เกิดความสิ้นหวังอันเกิดจากการเรียนรู้ในที่สุด (สุรางค์ โค้วตระกูล, 2553) ลักษณะเช่นนี้คือลักษณะของบุคคลที่มีการมองโลกในแง่ร้าย แต่ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีลักษณะการมองโลกในแง่ดี จะสามารถพลิกผันสถานการณ์ทางลบให้กลับกลายเป็นดีได้จากแนวคิดการอธิบายลักษณะสถานการณ์ของ Seligman ตามที่ได้ศึกษาไว้

2.2.4 ความคลาดเคลื่อนพื้นฐานในการอนุমানสาเหตุ (Fundamental Attribution Error)

ความคลาดเคลื่อนพื้นฐานในการอนุমানสาเหตุ หมายถึง แนวโน้มที่บุคคลจะอนุমানพฤติกรรมของผู้อื่นว่ามาจากลักษณะนิสัยหรือพื้นฐานบุคลิกภาพเป็นคำอธิบายพฤติกรรมของผู้อื่นมากเกินไป ในขณะที่ให้ความสำคัญกับเหตุการณ์น้อยเกินไป กล่าวคือบุคคลมีแนวโน้มที่จะตัดสินการกระทำของผู้อื่นว่าเป็นเพราะผู้อื่นนั้นเป็นคนอย่างไร มากกว่าที่จะพิจารณาถึงอิทธิพลของสภาพแวดล้อมและสังคมที่บังคับให้บุคคลกระทำเช่นนั้น ดังเช่นในงานวิจัยของ Jones and Harris (1967 อ้างถึงใน Skitka, Mullen, Griffin, Hutchinson & Chamberlin, 2002) ที่ให้ผู้ร่วมการทดลองอ่านคำปราศรัยของนักศึกษาคนอื่นที่เขียนเกี่ยวกับ Fidel Castro แล้วให้ประเมินเจตคติของผู้เขียนว่าสนับสนุนหรือคัดค้าน Castro ซึ่งในคำปราศรัยมีทั้งบทปราศรัยที่สนับสนุนหรือคัดค้าน Castro และมีเงื่อนไขที่ผู้เขียนมีอิสระในการเขียนนั้น ผู้ร่วมทดลองสามารถประเมินได้อย่างชัดเจนว่าหากผู้เขียนสนับสนุนก็แสดงว่าผู้เขียนชื่นชอบ Castro ขณะเดียวกันหากผู้เขียนคัดค้าน Castro หรือไม่นิยมในตัว Castro ก็แสดงว่าผู้เขียนต่อต้านหรือไม่นิยมในตัว Castro อย่างไรก็ตามเมื่ออยู่ในเงื่อนไขที่ผู้เขียนกำหนดให้เขียน ถึงแม้ว่าผู้ร่วมการทดลองจะทราบโดยชัดแจ้งแล้วว่าผู้เขียนถูกกำหนดและคำปราศรัยที่เขียนอาจไม่ตรงกับความคิดเห็นที่แท้จริง แต่ผู้ร่วมการทดลองก็ยังคงอนุমানโดยไม่คำนึงถึงสถานการณ์ที่ผู้เขียนถูกกำหนด แต่ยังคงอนุমানว่ามาจากลักษณะภายในของผู้เขียน

Hogg and Vaughan (1988) เสนอว่าการอนุমানสาเหตุของพฤติกรรมอย่างคลาดเคลื่อนนี้เกิดขึ้นได้ด้วยสาเหตุดังนี้

1. การเพ่งความสนใจไปที่พฤติกรรมของผู้ที่กระทำว่ามีความสนใจมากกว่าบริบทซึ่งไม่เด่นชัด
2. การลืมนึกถึงปัจจัยทางสถานการณ์ จึงพิจารณาเฉพาะลักษณะภายในแทน
3. ปัจจัยทางวัฒนธรรมและปัจจัยเกี่ยวกับพัฒนาการ
4. ปัจจัยทางภาษาศาสตร์

2.2.4.1 ปรากฏการณ์ผู้กระทำ - ผู้สังเกต (Actor-Observer Effect)

แนวโน้มที่ผู้กระทำจะมองพฤติกรรมตนเอง โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับเงื่อนไขของสภาพแวดล้อมว่าก่อให้เกิดพฤติกรรม แต่ในขณะที่เดียวกันในมุมมองของผู้สังเกตกลับให้ความสำคัญกับลักษณะนิสัยที่คงที่ของผู้กระทำ ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากผู้สังเกตสามารถจะตีความประสบการณ์ภายในของผู้กระทำได้จากเพียงหน้าตา ท่าทางและความเข้าใจความรู้สึกของผู้กระทำในสภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกันเท่านั้น แต่ผู้สังเกตจะไม่สามารถรับรู้ข้อมูลในอดีตของผู้กระทำได้ ดังนั้นการอนุมานของผู้สังเกตจึงมักนำการกระทำมาเปรียบเทียบกับกรกระทำของผู้อื่น แต่ในการอนุมานของผู้กระทำมีแนวโน้มที่จะเปรียบเทียบกับกรกระทำของตนที่ผ่านมามากกว่าเปรียบเทียบกับกรกระทำของผู้อื่น (Jones & Nisbett, 1971 อ้างถึงใน Frank & Gilovich, 1988)

สาเหตุหลัก 2 ประการที่ทำให้เกิดปรากฏการณ์ผู้กระทำ - ผู้สังเกตนี้ได้แก่ (Hogg & Vaughan, 1998)

(1) ผู้กระทำไม่สามารถมองเห็นการกระทำของตนเองได้ แต่บุคคลสามารถมองเห็นสภาพแวดล้อมหรือบริบทภายนอกได้อย่างชัดเจน ซึ่งการรับรู้ความเด่นชัดมีความสำคัญในการอธิบายสาเหตุ

(2) การมีข้อมูลที่แตกต่างกัน โดยผู้กระทำจะมองว่าตนมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปตามแต่ละบริบทหรือแต่ละสถานการณ์ บุคคลมีข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมมากกว่า จึงมีแนวโน้มที่จะเห็นว่าพฤติกรรมของตนเองอยู่ภายใต้การควบคุมของสถานการณ์ ส่วนผู้สังเกตมีเพียงข้อมูลคือการเห็นผู้กระทำแสดงพฤติกรรมเดียว แต่มีข้อมูลว่าผู้กระทำแสดงพฤติกรรมเช่นใดในบริบทอื่น

2.2.4.2 ความลำเอียงแบบเข้าข้างตนเอง (Self-Serving Bias)

ความลำเอียงแบบเข้าข้างตนเองเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความลำเอียงที่จะรับผิดชอบต่อความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลว บุคคลจะมีแนวโน้มที่จะปกป้องและเพิ่มการเห็นคุณค่าในตนเองหรือภาพลักษณ์ของตน (Self-image) โดยการอนุมานไปที่ภายในและเอาความดีความชอบใส่ตนเมื่อประสบความสำเร็จ หรือที่เรียกว่าความลำเอียงในการเพิ่มคุณค่าในตนเอง (Self-enhancing bias) และการอนุมานไปที่ภายนอกและปฏิเสธความรับผิดชอบในความล้มเหลวที่เกิดขึ้น หรือที่เรียกว่าความลำเอียงโดยการปกป้องตนเอง (Self-protecting bias) (Hogg & Vaughan, 1998; Jones & Nisbett, 1972) โดยทั่วไปแล้วบุคคลมักจะเกิดความลำเอียงโดยการเพิ่มคุณค่าในตนเองขึ้นมากกว่าการเกิดความลำเอียงโดยการปกป้องตนเอง เช่น เมื่อนักศึกษาสามารถทำคะแนนได้ดีในการสอบอาจมองว่าตนได้คะแนนดีเป็นเพราะตนฉลาดและเรียนหนัก ในขณะที่นักศึกษาที่ทำคะแนนได้ไม่ดีอาจมองว่าอาจารย์ให้คะแนนน้อยเป็นเพราะอาจารย์ไม่ชื่นชอบตนเอง อันเป็นรูปแบบความคิดแบบความคิดอันน่าพึงปรารถนา (Wishful thinking) เป็นต้น ซึ่งการลำเอียงแบบเข้าข้างตน

นี้เกี่ยวข้องกับตนเองเหนือกว่าค่าเฉลี่ย ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ มักจะไม่ปกป้องตนเองโดยการอนุমানความล้มเหลวไปที่ภายนอก แต่จะอนุমানความล้มเหลวไปที่ภายในแทน (Campbell & Fairey, 1985 อ้างถึงใน Hogg & Vaughan, 1998)

สาเหตุของการเกิดความลำเอียงแบบเข้าข้างตนเองแบ่งออกเป็น 2 แนวทาง ในแนวทางแรกมองว่าเกิดจากกระบวนการรับข้อมูลที่ผิดพลาด (Information-processing strategies) เช่น การเลือกที่จะสนใจและเข้าถึงเฉพาะบางอย่าง เป็นต้น (Miller & Ross, 1975 อ้างถึงใน Sedikides, 1998) ซึ่งการพิจารณาความลำเอียงแบบเข้าข้างตนเองในแง่มุมมองประกอบทางปัญญานั้นเน้นการเข้าถึงข้อมูลที่แตกต่างกัน เลือกที่จะให้ความสนใจเฉพาะข้อมูลบางอย่าง บุคคลไม่สามารถรับข้อมูลได้อย่างสมบูรณ์ แต่ในอีกแนวทางหนึ่งมองว่าเกิดจากองค์ประกอบทางแรงจูงใจ เช่น ความปรารถนาที่จะคิดในทางบวกหรือหลีกเลี่ยงที่จะคิดถึงตนเองในทางลบ เป็นต้น เป็นความปรารถนาที่จะขยายอัตลักษณ์ของตนเองในแง่บวกและทิ้งการมองอัตลักษณ์ในแง่ลบเกี่ยวกับตนเอง ทำให้เกิดความลำเอียงแบบเข้าข้างตนเอง (Self-presentstion) อาจมีอิทธิพลต่อการแสดงความรับผิดชอบในความสำเร็จหรือปฏิเสธความรับผิดชอบต่อความล้มเหลว เช่น การแสดงความถ่อมตนจะเป็นการยับยั้งการเพิ่มคุณค่าในตนเอง เป็นต้น (Hogg & Vaughan, 1998)

2.2.4.3 ความเห็นพ้องที่ผิด (False Consensus Effect)

แนวโน้มที่บุคคลจะประเมินรับความเห็นของผู้อื่นว่าตรงกับตนเองมากเกินไป บุคคลอาจคาดเดาเกี่ยวกับความคิดเห็น ความเชื่อ ความชอบของตนเองว่าแพร่หลายในคนทั่วไปมากกว่าที่เป็นจริง ซึ่งความลำเอียงนี้เกิดขึ้นโดยทั่วไปในสภาพแวดล้อมของกลุ่มโดยบุคคลมักจะคิดว่าความคิดเห็นของกลุ่มมีความสอดคล้องกับประชากรส่วนใหญ่ เมื่อสมาชิกในกลุ่มเห็นว่าเป็นความคิดเห็นของกลุ่ม เป็นเอกฉันท์และไม่มีใครโต้แย้ง บุคคลจึงมีแนวโน้มที่จะเชื่อว่าสมาชิกทุกคนคิดเห็นไปในทางเดียวกัน

นอกจากนี้บุคคลจะพยายามแสวงหาพรรคพวก โดยอาจเจอกับคนที่เหมือนกันกับตนมากกว่าเจอกับคนที่แตกต่างกันกับตน จึงอาจเกิดความเห็นพ้องที่ผิดขึ้นได้ ความเห็นไปได้อีกประการหนึ่งคือ ความเห็นของตนเองมีแนวโน้มที่จะเด่นชัดมากกว่าความเห็นหรือทางเลือกแบบอื่น นอกจากนี้ความเห็นพ้องที่ผิดเป็นกลไกที่จะอ้างการรับรู้ความเป็นจริงให้มั่นคงมากยิ่งขึ้น (Hogg & Vaughan, 1998)

จากแนวคิดทฤษฎีและข้อค้นพบดังกล่าว จะเห็นได้ว่ามนุษย์เรามีอคติหรือความลำเอียงในการอนุমানสาเหตุมากมาย โดยเป็นผลจากธรรมชาติของมนุษย์ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางสังคมที่ส่งเสริมและผลักดันให้มนุษย์มีการอนุমানสาเหตุที่บิดเบือนไปจากความเป็นจริงในรูปแบบความลำเอียงที่แตกต่างกันไป

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.3.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานพบว่า Diener (2003) ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกทางบวกซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานโดยบุคคลจะเชื่อมโยงความสุขในชีวิตกับความสุขในการทำงานเข้าด้วยกัน โดยแบ่งความสุขในการทำงานออกเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่ มีความพึงพอใจในชีวิต มีความพึงพอใจในงาน มีอารมณ์ด้านบวกและมีอารมณ์ด้านลบ ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมายของความสุขในการทำงานของศุภมณี สงวนแสง (2554) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือความพึงพอใจในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานของบุคคล เป็นความรู้สึกรัก ความรู้สึกสนุกสนานและผูกพันกับงานที่ตนเองทำ มีความร่วมมือร่วมใจทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่ Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้ของพฤติกรรมและความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ซึ่งมีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ และการมีความปลอบปล้ำใจจนนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ชัญญุณี ท แก้วฉวี (2558, น.27) ที่ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน คือพลังของอารมณ์ทางด้านบวกที่ส่งผลให้ร่างกายมีความตื่นตัว มีชีวิตชีวา รู้สึกมีพลัง เมื่อทำงานก็จะเกิดความสนุกสนานเพลิดเพลินในการทำงานและส่งผลของความสุขนี้ให้กับผู้ร่วมงานด้วยผ่านพฤติกรรมทางบวก นอกจากนี้ Makikangas, Feldt and Kinnunen (2007) สรุปความหมายของความสุขว่าเป็นการมองในภาพกว้างของคุณภาพของประสบการณ์และการทำงานของจิตใจของบุคลากรในขณะที่ทำงาน เป็นความสุขในมุมมองของความสุขสบายที่คำนึงถึงประสบการณ์ความเพลิดเพลินของตัวบุคคลนั้น หรือความสมดุลของความรู้สึกด้านบวกมากกว่าความรู้สึกด้านลบ สอดคล้องกับประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551, น.6) กล่าวว่า ความหมายของความสุขในการทำงานก็คือผลจากการที่บุคคลรับรู้พฤติกรรมการทำงานของตนเองกับเพื่อนร่วมงานและสัมพันธภาพระหว่างกัน เป็นผลให้บุคคลนั้นแสดงอารมณ์ทางบวกต่อการทำงาน และทำให้บุคคลนั้นแสดงความพยายามและความรับผิดชอบต่องานในระดับที่สูงยิ่งขึ้น

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปและให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกทางบวก เป็นการมีอารมณ์ทางลบในระดับต่ำและมีความพึงพอใจในชีวิตสูง มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งผลให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความร่วมมือร่วมใจที่จะทำให้งานให้สำเร็จ

2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานสามารถสรุปได้ดังนี้

Diener (2003) มุ่งอธิบายความสุขว่า ความสุขเป็นความรู้สึกพึงพอใจในชีวิต เป็นการมีอารมณ์ความรู้สึกทางด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม เป็นต้น ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต นำมาซึ่งความสุขมีดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) หมายถึง บุคคลเกิดความรู้สึกพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่สอดคล้องกับความเป็นจริง และสามารถกระทำได้จริงตามความตั้งใจที่วางไว้ มีความสมเหตุสมผล เรียนรู้ที่จะเข้าใจ และยอมรับผลของสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลนั้นได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก ชอบและมีความสนใจ มีความรู้สึกพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของการทำงาน รู้สึกมีความสุขเมื่อพบว่างานที่กระทำนั้นได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนสามารถทำงานที่ก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (positive effect) หมายถึง การที่บุคคลนั้นมีความสุขและรู้สึกดี สนุกสนานกับชีวิตการทำงาน ไร่เรียงยิ้มแย้มสดใสกับเพื่อนร่วมงานและชีวิตการทำงาน มีความภูมิใจและศรัทธาในงานที่ตนกระทำ สามารถรับรู้ได้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ในงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (negative effect) หมายถึง การที่บุคคลนั้นรู้สึกเป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น มีความคับข้องใจ ความเบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อได้เห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์สุจริตหรือไม่ถูกต้อง และมีความต้องการที่จะปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่างๆที่ไม่ดีเหล่านั้นให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนเองให้มีความสุข เป็นต้น

Warr (1990) จำแนกองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความตื่นตัวในการทำงาน (arousal) เป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน เมื่อบุคคลมีความรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ทำก็จะไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใจในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน (pleasure) เป็นความรู้สึกเพลิดเพลิน พอดี ชอบใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (enthusiasm) เป็นความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความตื่นตัวในการทำงานอยู่ตลอดเวลา และยังสามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว กระฉับกระเฉง ทำงานด้วยความมีชีวิตชีวา

Fisher (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานจากผลงานการศึกษาวิจัย เรื่อง Happiness at work โดยได้มีการแบ่งระดับความสุขในการทำงานออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับชั่วคราว (transient level) ระดับบุคคล (person level) และระดับกลุ่ม (unit level) โดยมีองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 7 องค์ประกอบดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) คือเจตคติของบุคคลด้านปัญหาและอารมณ์ที่มีต่องาน แต่สำหรับผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจะทำให้ความสนใจในทางด้านปัญหาโดยจะเป็นการประเมินลักษณะของการทำงานมากกว่าด้านอารมณ์ที่เกิดระหว่างการทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กร (organization commitment) องค์ประกอบนี้ถูกนำมาใช้เพื่อวัดระดับความสุขในการทำงานมากเป็นอันดับที่สองรองจากการวัดระดับความพึงพอใจในงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือความผูกพันด้านอารมณ์ ความผูกพันด้านการลงทุนและความผูกพันด้านหน้าที่ โดยทั้งหมดนี้มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

3. ความเกี่ยวข้องในงาน (job involvement) เป็นองค์ประกอบด้านความเกี่ยวข้องในงานถือเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของความผูกพันในงาน เมื่อบุคคลรู้สึกได้ถึงความเป็นส่วนหนึ่งของงานที่กระทำและสะท้อนความเป็นตัวตนจากงานที่กระทำ รวมทั้งได้สะท้อนคุณค่าของตนเองด้วย

4. ความผูกใจมั่น (Engagement) คือการที่บุคคลเอาใจใส่ในงานที่ทำอุทิศตนในการทำงาน

5. ความเติบโตองงามและความกระปรี้กระเปร่า (thriving and vigor) คือองค์ประกอบใหม่ที่เพิ่งจะถูกกำหนดขึ้นมา สำหรับบางการศึกษางานวิจัยได้ระบุว่าความเติบโตและความกระปรี้กระเปร่านี้เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของความผูกใจมั่นในงาน

6. สภาวะไหลลื่นและแรงจูงใจภายใน (flow and intrinsic motivation) คือสภาพของสภาวะทางอารมณ์ในแต่ละบุคคลที่เกิดความเพลิดเพลินและมีจิตใจในการเอาใจจดจ่ออยู่กับงานที่ตนกระทำ โดยสภาวะไหลลื่นนี้จะเกิดขึ้นได้มากที่สุดเมื่อบุคคลนั้นมีการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูงและได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูงด้วย

7. อารมณ์ในการทำงาน (effect at work) จัดเป็นองค์ประกอบด้านอารมณ์ซึ่งจะแตกต่างจากองค์ประกอบด้านอื่นๆที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น เนื่องจากองค์ประกอบทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วแต่เป็นองค์ประกอบทางด้านเจตคติหรือปัญหา

Gavin and Manson (2004) ได้ให้คำอธิบายความหมายของความสุขว่าเป็นผลที่เกิดมาจากความรู้สึกที่อยู่ภายในตัวบุคคลของแต่ละบุคคล โดยเป็นผลที่ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ความรู้สึกชื่นชอบ ความรู้สึกพึงพอใจ โดยความสุขนั้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้

1. ความมีอิสระ การที่บุคคลมีความสามารถในการคิดและได้เลือกในสิ่งที่ตนเองพอใจและต้องการ มีความอิสระในการตัดสินใจ สามารถที่จะควบคุมและเป็นผู้กำหนดการกระทำของตนเองให้ตอบสนองต่อความพึงพอใจและความสุขของตนเองได้

2. ความรู้ เป็นการตระหนักรู้ว่าความรู้นั้นมีสำคัญต่อชีวิตอย่างไร และควรจะใช้ความรู้ที่มีอย่างไรให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์และสามารถนำความรู้นั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับนับถือและความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถ เป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ความสามารถนั้นสามารถที่จะฝึกฝนได้โดยผ่านการอบรมต่างๆที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความรู้ความชำนาญในด้านนั้นๆ ช่วยให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

Manion (2003) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อหาคำจำกัดความของความสุขพบว่าความสุขเป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้และจากการลงมือกระทำสิ่งต่างๆด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกของความสุขด้วยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่ผลของการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้การแสดงผลการปฏิบัติงานด้วยรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันเกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน เกิดความรักในงานและยึดมั่นในองค์กรสูง โดยแบ่งองค์ประกอบของความสุขออกเป็น 4 ด้านได้ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์(Connection) หมายถึง การรับรู้ขั้นพื้นฐานที่ทำให้เกิดเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลในสถานที่ทำงาน โดยที่แต่ละบุคคลเมื่อเข้ามาทำงานร่วมกันก็จะทำให้เกิดเป็นสังคมของการทำงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลที่ตนได้ปฏิบัติงานด้วย มีการให้ความร่วมมือความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างการปฏิบัติงาน มีการสนทนาพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานและเกิดเป็นมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น เกิดความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานตลอดจนการรับรู้ว่าตนเองนั้นอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีแต่ความรักและปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน การรับรู้ที่ตนเองนั้นมีพันธกิจในการที่จะต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน มีความกระตือรือร้น

ตื่นเต้นดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ อีกทั้งยังรู้สึกเป็นสุขทุกครั้งเมื่อได้ปฏิบัติงาน รู้สึกภาคภูมิใจที่ตนมีหน้าที่และมีส่วนร่วมรับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองนั้นสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับการมอบหมายให้ทำงานที่มีความท้าทายความสามารถของตนเองให้สำเร็จ มีความอิสระในการทำงาน ทำให้ได้ผลลัพธ์ของการทำงานนั้นในทางบวก ทำให้เกิดความรู้สึกเห็นความสำคัญและเห็นคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการที่จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรนั้นเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองนั้นเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลที่ร่วมปฏิบัติงานด้วยกัน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ และได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ ทำให้เกิดการร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับทุกคนที่ร่วมงานกัน ตลอดจนสามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่มาพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์อย่างต่อเนื่อง

2.3.3 ผลของความสุขในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยพบว่า การที่บุคคลมีความสุขในการทำงาน จะช่วยส่งผลให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มองโลกในแง่ดี และกล้าเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน (Warr, 2007) เมื่อบุคคลมีความสุขในการทำงาน ก็จะเป็นความพึงพอใจ ความรู้สึกสบายใจ จะทำให้มีความกระตือรือร้น และยึดมั่นผูกพันในงานที่ทำอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Pry-Jones, 2010) ส่งผลทำให้ลดอัตราการขาดงานและลาออกจากงาน (Manion, 2003)

ความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้งต่อองค์กร การบริหารและต่อตัวบุคคล ในแง่ขององค์กร ความสุขในการทำงานทำให้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นและผลผลิตในงานเพิ่มขึ้น เป็นการพัฒนาทั้งปริมาณและคุณภาพของงานในองค์กร อีกทั้งความสุขในการทำงานยังก่อให้เกิดมิตรภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เกิดเป็นความร่วมมือกันทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ ในแง่ของการบริหาร ความสุขในการทำงานส่งผลให้บุคคลในองค์กรที่เอาใจใส่ต่องานที่ทำ มีแรงจูงใจในการทำงาน เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมการบริหารจัดการภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี ไม่มีความขัดแย้งในองค์กร ลดอัตราการลาออก เกิดภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร ดึงดูดให้บุคคลที่มีความสามารถอยากเข้าร่วมงานกับองค์กร

ประโยชน์ของความสุขในการทำงานที่เกิดขึ้นกับบุคคล คือการส่งผลให้เกิดความสุขอย่างต่อเนื่อง เมื่อมีความสุขในการทำงานก็กลับบ้านด้วยความรู้สึกที่สุขใจ ไม่มีความอึดอัด

คับข้องใจ ทำให้บุคคลนั้นมีสภาพจิตใจที่ดี อารมณ์ดี ไร่แรงแจ่มใส เมื่อสภาพจิตใจดีก็จะส่งผลต่อร่างกาย ทำให้มีสุขภาพดีตามไปด้วย อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานยังทำให้บุคคลนั้นเกิดเป็นความรู้สึกรักในงาน ผูกพันในองค์กร รู้สึกดีกับตนเองรู้สึกดีกับงานที่ทำ มีความภูมิใจในงานที่ทำ ก็จะเกิดเป็นความรู้สึกที่อยากจะทำแต่สิ่งที่ดีๆให้กับองค์กร

2.3.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

Diener and Biswas-Diener (2008) อธิบายถึงลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ดังนี้

1. โอกาสในการควบคุมงานด้วยตนเอง (opportunities for personal control) คือ การที่บุคคลมีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงานของตนเองได้
2. ลักษณะงานหลากหลาย (jobs with a variety of tasks) คือลักษณะงานที่หลากหลายทำให้บุคคลได้ใช้ความรู้ความสามารถตนเองที่มีอย่างเต็มที่
3. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน (supportive supervisors) คือความรู้สึกผ่อนคลาย ความรู้สึกดี ที่เกิดจากการได้รับการสนับสนุน การเอาใจใส่จากหัวหน้างาน
4. การได้รับการยอมรับนับถือ (respect and status) คือความรู้สึกภูมิใจเมื่อรู้ว่าตนเองมีความสามารถจนได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

นอกจากนี้ Maenapothi (2007) เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในที่ทำงาน 5 ปัจจัย ดังนี้

1. งานทำให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน พนักงานมีความสุขในงานที่ได้รับมอบหมายและสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้
2. วัฒนธรรมองค์การ
3. มีปฏิสัมพันธ์และการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน
4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นความสัมพันธ์ของ 3 ส่วน ซึ่งคือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงานและการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งทั้ง 3 ส่วนนี้จะส่งผลที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในภาพรวมของการทำงานและนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานในระดับสูงต่อไป
5. ภาวะผู้นำ ผู้บริหารหรือผู้นาองค์การสามารถที่จะช่วยและเพิ่มระดับของความสุขในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยหัวหน้าสามารถสร้างแรงจูงใจและความผูกพันในองค์การให้กับพนักงานได้ 2 วิธี คือ หัวหน้าต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจนและตรงไปตรงมากับผู้ใต้บังคับบัญชาและต้องอุทิศตนในการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีสำหรับพนักงาน

2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

2.4.1 ความหมายของความสัมพันธระหว่างเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานพบว่า มีผู้วิจัยได้ให้ความหมายของความสัมพันธระหว่างเพื่อนร่วมงานไว้ในแนวทางที่คล้ายกันดังนี้ Alderfer (1972) ให้ความหมายไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานคือ ความสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานระดับเดียวกัน มีการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจไมตรีและการยอมรับซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ Sias (2005) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานระดับตำแหน่งเดียวกันโดยที่แต่ละคนไม่มีอำนาจเหนืออีกฝ่ายหนึ่ง และยังมีวินัย โภชวรรกร (2551) ที่ได้ให้ความหมายสอดคล้องกันไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานคือ การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานด้วยความร่วมมือของเพื่อนในการปฏิบัติงานและด้านอื่นๆด้วย และการมีเพื่อนดีนั้นคือได้รับความช่วยเหลือแนะนำให้คำปรึกษาที่ดีและถูกต้องช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ ทศนีย์ ศรีกิตติศักดิ์ (2554) ได้ให้ความหมายของความสัมพันธระหว่างเพื่อนร่วมงานว่า เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรทำงานอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข หากมีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน มีการร่วมแรงร่วมใจกันในการทำงานโดยปราศจากความขัดแย้ง อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ ส่วนการศึกษาของพงษ์ หรดาล (2540) เป็นการศึกษาที่สนับสนุนแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยได้กล่าวถึงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานว่า เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้พนักงานอยู่กับองค์กรนั้นนานขึ้น และสร้างผลงานที่ดีให้กับหน่วยงาน และมีการศึกษาของปริญญา ทอสูงเนิน (2549) ที่ให้ความหมายของทีมงานหรือกลุ่มงานว่า หมายถึงบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งมีความเกี่ยวข้อง มีปฏิสัมพันธ์กัน และพึ่งพาอาศัยกันและกันในการดำเนินกิจกรรมตามเป้าหมายร่วมกัน

ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของความสัมพันธระหว่างเพื่อนร่วมงานว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีในภายในกลุ่มของผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับเดียวกัน ตั้งแต่สองคนขึ้นไป เป็นความสัมพันธ์ที่มีเป้าหมายร่วมกันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน

2.4.2 แนวคิดและทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของซัลลิแวน (Interpersonal Relationship Theory of Harry Stack Sullivan) กล่าวว่า ลักษณะบุคลิกภาพของมนุษย์นั้นเป็นผลที่เกิดจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และมนุษย์นั้นอยู่ภายใต้อิทธิพลของความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมาตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิตแต่ละบุคคล โดยมนุษย์นั้นเป็นสัตว์สังคมซึ่งไม่สามารถที่จะปฏิเสธหลีกเลี่ยงหรือตัดขาดความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ได้ (ศรีเรือน แก้วกังวาน, 2539) ซึ่งจากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นโครงสร้างที่มีสำคัญและส่งผลทำให้เกิดเป็นบุคลิกภาพ และซัลลิแวนยังให้ความสำคัญในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคมเนื่องจากเป็นแรงจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม หากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไม่ดี ก็จะก่อให้เกิดปัญหาตามมาเป็นผลมาจากการขาดความพึงพอใจ

ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของชูลทซ์ (Schultz's Interpersonal Relationship Theory) เป็นทฤษฎีที่ได้อธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมระหว่างบุคคลในบริบทของความเข้ากันได้ของบุคคลที่มีชื่อว่า ทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Fundamental Interpersonal Relationship Orientation; FIRO) ซึ่งได้กล่าวถึงธรรมชาติของมนุษย์ว่าต้องมีการติดต่อและต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยความต้องการนี้ถือเป็นความต้องการจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์เช่นเดียวกับความต้องการทางสรีระ ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลจึงเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ โดยชูลทซ์ ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการสัมพันธภาพระหว่างบุคคลทั้งในระดับพฤติกรรมและความรู้สึก

การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในแง่ของระดับพฤติกรรมมี 3 ประการดังนี้

1. ความต้องการความเป็นพวกพ้อง (Need for inclusion) เป็นความต้องการที่มีแรงขับจากภายในเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่พึงพอใจ เป็นความต้องการในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นและต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับตนเองเป็นคนในกลุ่ม โดยมีความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังนั้นบุคคลจะแสดงตัวเพื่อดึงดูดความสนใจ พยายามที่จะสร้างชื่อเสียงและทำตนเองได้เป็นที่ยอมรับนับถือและมีเกียรติในสังคม

2. ความต้องการมีอำนาจควบคุม (Need for Control) เป็นกระบวนการตัดสินใจของบุคคลที่มีความต้องการที่จะมีอิทธิพลและมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น ดังนั้นบุคคลจึงพยายามที่จะแสดงออกซึ่งความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งแสดงออกซึ่งการต่อต้านและปฏิเสธการคุกคามเพื่อที่จะการแสดงให้เห็นถึงความต้องการที่จะควบคุมบุคคลอื่น

3. ความต้องการความรักใคร่ชอบพอ เป็นความรู้สึกและอารมณ์ส่วนตัวของแต่ละบุคคลที่เกิดขึ้นระหว่างการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยจะมีการแสดงออกซึ่งความต้องการด้วยการแสดงน้ำใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล และส่งความปรารถนาดีต่อกัน สร้างความผูกพันกับบุคคลอื่นเพื่อให้เกิดความใกล้ชิดและได้รับความรู้สึกเช่นเดียวกันกลับมา

ความต้องการระหว่างบุคคลในระดับความรู้สึกประกอบด้วย 3 มิติดังนี้

มิติที่1 ความสำคัญ (Significance) คือความรู้สึกของบุคคลที่มีความรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองนั้นมีความสำคัญกับบุคคลอื่นและรู้สึกว่าบุคคลอื่นก็มีความสำคัญและมีความหมายกับตนเองเช่นกัน

มิติที่2 ความสามารถ (Competence) คือความรู้สึกถึงความสามารถในบุคคลเมื่อความสามารถนั้นมีผลต่อการตัดสินใจหรือการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นด้วยทักษะความรู้ความสามารถของตนเอง

มิติที่3 ความน่าคบ (Likability) เป็นความรู้สึกน่าคบหากับบุคคลอื่นบุคคลบางกลุ่มอาจจะมีความสามารถมีความสำคัญแต่ไม่น่าคบหา

ซูทซ์ แบ่งความเข้ากันได้ของบุคคล (Compatability) เป็น 2 ชนิดดังนี้

1. Atmosphere Compatability หมายถึง ความเข้ากันได้ของบุคคลที่มีสาเหตุมาจากความต้องการที่เหมือนกัน เช่น ชอบเข้าสังคมเหมือนกัน ชอบอ่านหนังสือใครคล้ายๆ กัน ชอบเล่นกีฬาประเภทเดียวกัน เป็นต้น

2. Role Compatability หมายถึง ความเข้ากันได้ของบุคคลที่มีสาเหตุมาจากความต้องการที่แตกต่างกันหรือตรงข้ามกัน เช่น บุคคลที่ชอบบงการผู้อื่นกับบุคคลที่ชอบให้ผู้อื่นบงการ หรือบุคคลที่ชอบแสดงความคิดเห็นกับบุคคลที่ไม่ชอบแสดงความคิดเห็น เป็นต้น

หลักการความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของซูทซ์แบ่งเป็น 4 ประการดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและพฤติกรรมทางสังคมที่สำคัญ 3 ประการคือ 1) ความเป็นพวกพ้อง 2) ความมีอำนาจควบคุม 3) ความรักใคร่ชอบพอ ซึ่งความต้องการทั้ง 3 ด้านนี้จะผสมผสานลักษณะออกเป็นสัดส่วนที่อธิบายได้

2. พฤติกรรมที่แต่ละบุคคลแสดงออกมาในการสร้างการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจะมีลักษณะพฤติกรรมตามแต่ละประสบการณ์บุคคลนั้นที่เคยเผชิญมาก่อนหน้านี้ ซึ่งรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคมมักจะเกิดจากการเลียนแบบพฤติกรรมมาจากประสบการณ์จริงในวัยเด็กของบุคคลนั้นหรือพฤติกรรมของพ่อแม่

3. ปัจจัยสำคัญที่มีส่วนในการรักษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและมีส่วนสร้างความสามัคคี คือการมีความพอดีระหว่างความต้องการทั้ง 3 ด้านของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

4. การที่บุคคลจะอยู่รวมกันเป็นกลุ่มได้นั้น จะต้องผ่านกระบวนการของการเป็นพวกพ้อง ความมีอำนาจควบคุมและความรักใคร่ชอบพอกัน ซึ่งเมื่อสิ้นสุดกระบวนการกลุ่ม ความต้องการของกลุ่มก็จะค่อยๆถอยกลับ จากความรักใคร่ชอบพอกลับไปสู่ขั้นต้นคือความเป็นพวกพ้อง

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเหตุผลในการตั้งสมมติฐานการวิจัย

2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความเชื่อว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบแสดงตัวก็พบว่า มี งานวิจัยของ Vitterso (2000) ที่ได้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาชาวนอร์เวย์ที่มีอายุระหว่าง 16-25ปี เข้าร่วมทำแบบทดสอบสองครั้ง ครั้งที่ 1 ในเดือนสิงหาคม 1995 มีกลุ่มตัวอย่าง 264 คน และครั้งที่ 2 ในเดือนพฤษภาคม 1996 กลุ่มตัวอย่าง 225 คน โดยผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์กับความสุข และยังพบอีกว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสามารถทำนายอารมณ์ทางบวกได้ ในขณะที่ ลักษณะบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสามารถทำนายอารมณ์ทางลบได้

ในขณะที่ผลงานวิจัยของ Qingguo et al (2013) ที่ได้ทำศึกษาพนักงานในบริษัทเอกชนจาก 5 เมืองในประเทศจีน มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 818 คน โดยผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวสามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานและความสุขเชิงอัตวิสัยได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังมีการศึกษาของสุรกุล ลีเรือง (2553) ที่ได้ทำการศึกษาพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำนวน 141 คน โดยผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ลักษณะบุคลิกภาพแสดงตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงแรม และยังคงศึกษาพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแสดงตัวและการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาประเภทความเชี่ยวชาญสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ มีค่าอำนาจในการทำนายร้อยละ 27.4 เช่นเดียวกันกับผลงานวิจัยของปิยาภัสร์ อภิชาติรัตนชัย (2555) ที่ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล และเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 129 คน โดยผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน และพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 41.70

อีกทั้งยังมีงานวิจัยของธนชพร เลขวัต (2558) ที่ทำการศึกษาราชการในหน่วยราชการแห่งหนึ่ง จำนวน 312 คน โดยผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการ และพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งโดยตรงและผ่านทางความสุขในการทำงาน

2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอนุมานภายใน

รูปแบบการอธิบายสาเหตุ(Explanatory styles) รูปแบบการอนุมานสาเหตุ(Causal attribution styles) และความเชื่ออำนาจควบคุม(Locus of control) นั้นเป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล แต่ละบุคคลจะมองสถานการณ์แตกต่างกันไป โดยการอธิบาย การอนุมาน หรือความเชื่ออำนาจควบคุมที่ต่างกันย่อมส่งผลถึงความพึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมาพบว่า การอนุมานสาเหตุของตนเองมักศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ ผลงานและอารมณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งศึกษาอิทธิพลของการอนุมานสาเหตุในความล้มเหลวกับความคาดหวังในความสำเร็จ แรงจูงใจและผลงาน เช่น บุคคลที่ล้มเหลวและอนุมานสาเหตุว่าขาดความสามารถมักจะมี ความคาดหวังถึงความสำเร็จและมีแรงจูงใจน้อยกว่าบุคคลที่อนุมานสาเหตุว่าขาดความพยายาม (Weiner, 1986)

แนวคิดของ ซิลิกแมน (Seligman, 1998) ได้อธิบายเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดีไว้ว่าบุคคลที่มีการมองโลกในแง่ดีนั้นจะมีรูปแบบการอธิบายและการให้เหตุผลต่อเหตุการณ์ที่ให้ผลในทางบวกว่ามีสาเหตุมาจากตัวของบุคคลคนนั้นเอง ส่วนเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ให้ผลในทางลบ บุคคลที่มีการมองโลกในแง่ดีจะมองว่ามีสาเหตุมาจากปัจจัยภายนอกตนเอง ในขณะที่รูปแบบการอธิบายและการให้เหตุผลของบุคคลที่มองโลกในแง่ร้าย จะให้เหตุผลว่าเหตุการณ์หรือสถานการณ์ในทางบวกนั้นมีสาเหตุมาจากปัจจัยภายนอก และให้คำอธิบายเหตุการณ์หรือสถานการณ์ในทางลบว่ามีสาเหตุมาจากตัวของบุคคลเอง

ตัวอย่างเช่น พนักงานที่มีการมองโลกในแง่ดี (Optimism) และพนักงานที่มีการมองโลกในแง่ร้าย (Pessimistic) นั้น จะมีการแสดงออกที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง โดยพนักงานที่มองโลกในแง่ดีจะมีแนวโน้มที่จะเก็บเกี่ยวโอกาสที่เกิดขึ้นซึ่งอาจจะเป็นโอกาสที่ส่งผลดีต่อไปในอนาคตข้างหน้าและให้ความสำคัญการนำประโยชน์จากเหตุการณ์และโอกาสนั้นไปใช้ กล่าวคือ การมองโลกในแง่ดีนั้นเป็นการนำมาซึ่งการเติมเต็มจุดบกพร่องของตนเอง และเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองเพื่อนำพาตนเองไปสู่ความสำเร็จในระยะยาว (Peterson, 2000) โดยคนที่มีการมองโลกในแง่ดีจะเป็นคนที่เปิดรับความท้าทายใหม่ๆ และมีความสุขที่สามารถนำเอาโอกาสที่เกิดขึ้นตรงนั้นมาใช้ประโยชน์เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ในขณะที่คนที่มองโลกในแง่ร้ายนั้นจะมีแนวโน้มที่จะใคร่ครวญถึงเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ผิดพลาดในอดีต หรือผลของการปฏิบัติงานที่ไม่ดีและไม่ประสบความสำเร็จ โดยการมองว่าเป็นการยับยั้งโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าของตัวเอง

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ Lucas, Diener and Suh (1996) ที่ได้ทำการศึกษา ทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างความสุข การยอมรับนับถือในตนเอง และการมองโลกในแง่ดี โดยได้ ทำการศึกษาทั้งหมด 3 ครั้ง ครั้งที่ 1 ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาคณะจิตวิทยาชั้นปีที่1 จำนวน 212 คน โดยการทำแบบสอบถาม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ความสุขมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการมองโลกในแง่ดี ครั้งที่2 ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาเก่ากลุ่มเดิมที่ใช้ใน ครั้งที่1 ซึ่งเลื่อนชั้นขึ้นมาเป็นนักศึกษาชั้นปีที่3 จำนวน 109 คน ครั้งนี้มีการให้ค่าตอบแทนสำหรับการ ทำแบบสอบถามคนละ 20-25 ดอลลาร์ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ความสุขมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการมองโลกในแง่ดี ครั้งที่3 ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาคณะจิตวิทยาที่เพิ่งเข้า มาใหม่จำนวน 172 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกันกับที่ใช้ในครั้งที่1และ2 ผลการศึกษาแสดงให้เห็น เหมือนกับครั้งที่1และ2 คือ ความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมองโลกในแง่ดี

อีกทั้งยังมีงานวิจัยที่ศึกษาสนับสนุนว่า ความเชื่ออำนาจควบคุมนั้นมีความสัมพันธ์กับความสุข โดย Pennells and Claxton (2008) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความสุข ความคิดสร้างสรรค์ และความเชื่ออำนาจควบคุม โดยกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมประกอบด้วย นักศึกษามหาวิทยาลัยจำนวน 171 คน โดยผลการศึกษาพบว่าความสุขถูกทำนายว่ามีความสัมพันธ์ กับความเชื่ออำนาจควบคุมภายใน และความคิดสร้างสรรค์ถูกทำนายว่ามีความสัมพันธ์กับความเชื่อ อำนาจควบคุมภายในเช่นกัน โดยเครื่องมือที่ใช้รวมไปถึง Oxford Happiness Inventory, Runco Ideation Behavior Scales และ Rotters Lucus of control ผลการวัดชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์ ระหว่างความคิดสร้างสรรค์และความเชื่ออำนาจควบคุมภายใน โดยข้อมูลพบว่า มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความสุขและความคิดสร้างสรรค์ โดยมีความแตกต่างที่เห็นได้ชัดเจนของการ วัดความสุขสำหรับแต่ละคนที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมภายในกับคนที่มีอำนาจควบคุมภายนอก

2.5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธระหว่างเพื่อนร่วมงาน

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีเชื่อว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานพบว่ามีงานวิจัยของ Fernet, Gagne and Austin (2009) ที่ได้ ศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มี ต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยใช้แรงจูงใจในงานการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งหมด 533 คน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า มีอิทธิพลทางลบระหว่าง คุณภาพความสัมพันธ์ในระดับสูงและแรงจูงใจในการทำงานต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน

สอดคล้องกับในการศึกษางานวิจัยของ Basford and Offermann (2012) ที่ได้ ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริการ ผลการศึกษา

แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานทางบวกได้ช่วยเพิ่มแรงจูงใจของพนักงาน และเพิ่มความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงาน ซึ่งพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานนั้นมีอิทธิพลมากกว่าการสนับสนุนของหัวหน้างานโดยตรงและหัวหน้าส่วนงาน นอกจากนี้ในการศึกษายังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของพนักงานที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงานที่อยู่ในระดับสูงสำหรับพนักงานในตำแหน่งระดับสูงและตำแหน่งงานไม่ได้เป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและแรงจูงใจในงาน โดยพบว่า ไม่ว่าพนักงานจะตำแหน่งสูงหรือไม่ จะมีแรงจูงใจที่สูง เมื่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง

อีกทั้งจากการศึกษาของ Harmer and Findlay (2005) เรื่องอิทธิพลของความสัมพันธ์ในที่ทำงานกับความพึงพอใจในงานของกลุ่มคนอายุ 25-35 ปี ผลการศึกษาพบว่า 52.1% ของพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานสูงถูกทำนายได้จากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร โดยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานจะเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุด สอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ Min and Yong (2014) ในประเทศจีนที่ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานนั้นมีอิทธิพลทางบวกกับผลของการปฏิบัติงานรายบุคคล และ TINY pulse Engagement Survey ได้ทำการสำรวจบุคคลในวัยทำงาน 40,000 คนจากกว่า 300 บริษัททั่วโลกพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และในขณะเดียวกันก็พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับหัวหน้างานโดยตรง

ในขณะที่งานวิจัยของ กนกวรรณ ศรีทองสุข (2559) ได้ศึกษาพนักงานวิศวกรรมในบริษัทผลิตเครื่องจักรและเครื่องจักรแห่งหนึ่ง จำนวน 74 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่อในอำนาจการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงาน แต่ไม่เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความสุขในการทำงาน

นอกจากนี้การศึกษางานวิจัยของ สุภาวดี ทองบุญสง (2556) ที่ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ผลการศึกษาพบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ โดยกล่าวว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คือ การเอาใจใส่และแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เช่น การช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกันในเรื่องการทำงานและเรื่องชีวิตส่วนตัว มีการแลกเปลี่ยนมุมมองทัศนคติและความคิดเห็นที่แตกต่าง หากบุคคลมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันแสดงว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงาน

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุমানสาเหตุภายในกับความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรกำกับ

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุমানสาเหตุภายในกับความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรกำกับ มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานประจำในตำแหน่งครูของบริษัทธุรกิจการศึกษาแห่งหนึ่ง จำนวน 96 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานประจำในตำแหน่งครูของบริษัทธุรกิจการศึกษาแห่งหนึ่ง จำนวน 96 คน

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ตัวแปรทำนาย

3.2.1.1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extravert personality) ตามแนวคิดของ คอสตาและแมคเคร (Costa and McCrae, 1992)

3.2.1.2 การอนุমানสาเหตุภายใน (Internal attribution) ตามแนวคิดของซีลิคแมน (Seligman 1984)

3.2.2 ตัวแปรเกณฑ์

ความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ตามแนวคิดของดาเยเนอร์ (Diener, 1990)

3.2.3 ตัวแปรกำกับ

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Relationships among co-worker) ตามแนวคิดของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบทดสอบและแบบวัด ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามและแบบวัดประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ

ส่วนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพ NEO Five – Factors Inventory ตามแนวคิดและทฤษฎีของคอสตาและแมคครี (Costa and McCrae, 1992) แปลโดยกฤติกา หล่อวัฒนาวงศ์ (2547) โดยผู้วิจัยเลือกนำมาใช้เฉพาะด้านที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบแสดงตัวตนนั้น มีจำนวนทั้งหมด 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถาม The Attributional Style Questionnaire (ASQ) ของซีลิกแมน (Seligman, 1984) แปลโดยชินชุต ไซยฤกษ์ และสุวรรณา ม่วงงาม (2550) เป็นแบบสอบถามการระบุสาเหตุพฤติกรรม ที่ประกอบไปด้วยเหตุการณ์สมมติขึ้น 12 เหตุการณ์ แบ่งออกเป็นคำถามในสถานการณ์ที่ดี จำนวน 6 เหตุการณ์ และคำถามในสถานการณ์ที่ไม่ดีจำนวน 6 เหตุการณ์ แต่ละเหตุการณ์มีคำถาม 2 ข้อ จำนวนทั้งสิ้น 24 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบวัดความสุข The Oxford Happiness Questionnaire (OHQ) ของ Hills and Argyle (2002) แปลโดยกนกวรรณ ศรีทองสุข (2559) แบบ short version ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของ มิงซ์วิญ พ๋อบุตรดี (2557) ซึ่งสร้างขึ้นโดยใช้แนวคิดของ Alderfer (1972) มีข้อคำถามทั้งหมด 11 ข้อ

3.4 เกณฑ์การให้คะแนนแบบทดสอบ

3.4.1 การตอบแบบวัดบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ความสุขในการทำงานกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นลักษณะการเลือกตอบโดยใช้มาตรการประเมิน 5 ระดับ โดยการให้คะแนนเป็นไปตามตาราง 3.1

ตารางที่ 3.1

แสดงเกณฑ์การให้คะแนนแบบวัด

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนน	
	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

3.4.2 การตอบแบบสอบถามการอนุমানสาเหตุภายใน เป็นแบบสอบถามที่ประกอบไปด้วยเหตุการณ์สมมติขึ้น 12 เหตุการณ์ แบ่งออกเป็นคำถามในสถานการณ์ที่ดีจำนวน 6 เหตุการณ์ และสถานการณ์ที่ไม่ดีจำนวน 6 เหตุการณ์ แต่ละเหตุการณ์มีคำถามทั้งหมด 2 ข้อ จำนวนทั้งสิ้น 24 ข้อ

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละสถานการณ์

คำถามข้อแรกของแต่ละสถานการณ์มีจำนวน 12 ข้อ เป็นข้อคำถามที่ให้เต็มข้อความลงในช่องว่าง ซึ่งช่วยให้การตอบคำถามในแต่ละข้อง่ายขึ้นเท่านั้น จึงไม่นำมาคิดคะแนน

ส่วนคำถามข้อที่ 2 ของแต่ละสถานการณ์เป็นข้อคำถามที่ให้คะแนนในมาตรวัดประมาณค่า 7 ระดับ (Likert Scale) โดยเกณฑ์การให้คะแนนกำหนดไว้ดังนี้

ตารางที่ 3.2

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามการอนุমানสาเหตุภายใน

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนน
เห็นด้วยกับข้อความทางซ้ายมากที่สุด	1
เห็นด้วยกับข้อความทางซ้ายมาก	2
เห็นด้วยกับข้อความทางซ้ายค่อนข้างมาก	3
เห็นด้วยกับข้อความทางซ้ายและข้อความทางขวาพอๆกัน	4
เห็นด้วยกับข้อความทางขวาค่อนข้างมาก	5
เห็นด้วยกับข้อความทางขวามาก	6
เห็นด้วยกับข้อความทางขวามากที่สุด	7

3.5 แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 การทดสอบความเข้าใจทางภาษา

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้ง 5 ส่วน มาทดสอบความถูกต้องของภาษาและความเข้าใจทางภาษาของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีจำนวนผู้เข้าร่วมทั้งหมด 8 คน โดยการใช้เทคนิค Focus group เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 8 คน ทำแบบสอบถามเสร็จ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ตอบแบบสอบถามทีละคนถึงความเข้าใจทางภาษาของผู้ตอบแบบสอบถามว่าเข้าใจภาษาของข้อความที่ใช้หรือไม่ หากไม่เข้าใจควรพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอย่างไรเพื่อให้ผู้ตอบเข้าใจคำถามตรงกับคำถามที่แบบสอบถามต้องการจะถาม รวมถึงการประเมินเวลาในการทำแบบสอบถามว่า ผู้ตอบจะใช้เวลาโดยเฉลี่ยเท่าไรในการตอบ ซึ่งพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ไม่มีความสงสัยในข้อความจึงได้นำแบบสอบถามมาใช้ในการทำวิจัย

3.5.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.5.2.1 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้องแล้วไปทดสอบก่อนนำไปใช้ในการศึกษาจริงกับกลุ่มตัวอย่างทดลอง (Try Out) โดยทดสอบกับครูที่สอนในโรงเรียนกวดวิชาของบริษัทอื่นในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 45 คน หลังจากนั้น เมื่อได้รับแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์กลับมาจึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.2.2 นำผลการตอบแบบสอบถามทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่างทดลอง ไปทำการวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Corrected Item-Total Correlation: CITC) โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ทำการเลือกข้อคำถามที่มีค่า CITC มากกว่า .23 ไว้ เนื่องจากเป็นข้อคำถามที่มีคะแนนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนข้อคำถามที่มีค่า CITC น้อยกว่า .23 ผู้วิจัยจะตัดข้อคำถามนั้นทิ้งไป ยกเว้นในกรณีที่ข้อคำถามนั้นมีความสำคัญและไม่มีข้อคำถามอื่นที่มีลักษณะเนื้อหาที่คล้ายคลึงกันมาใช้ในแบบสอบวัดแทนได้ หากตัดออกไปแล้วจะทำให้เกิดผลกระทบต่อการศึกษา ผู้วิจัยจะยังคงข้อคำถามนั้นไว้ เมื่อผู้วิจัยหาค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมกับแบบสอบถามทั้ง 4 ฉบับ พบว่าแบบสอบถามบุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีค่า CITC อยู่ระหว่าง .300 - .714 แบบสอบถามการอนุมานสาเหตุภายใน มีค่า CITC อยู่ระหว่าง .402 - .729 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน มีค่า CITC อยู่ระหว่าง .212 - .764 และแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่า CITC อยู่ระหว่าง .305 - .815 ซึ่งจากการหา CITC ของแบบสอบถามทั้ง 4 ฉบับพบว่า มีข้อคำถาม 1 ข้อของแบบสอบถามความสุขในการทำงานที่มีค่า CITC เท่ากับ .212 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด แต่เนื่องจากเป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด (Content Validity) จึงจำเป็นต้องคงข้อคำถามนั้นไว้ (ดูรายละเอียดภาคผนวก ก)

3.5.2.3 หลังจากนำข้อคำถามทั้งหมดไปทำการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับของแบบสอบถาม (Corrected Item total Correlation: CITC) และได้ข้อคำถามที่มีค่า CITC ที่ผ่านเกณฑ์แล้วจึงนำข้อคำถามทั้งหมดไปทำการวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ของแบบสอบถามทั้งฉบับต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.7 (รัตนาศิริพานิช, 2533) ผลการวิเคราะห์พบว่า

1. แบบสอบถามบุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีจำนวน 12 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ .855
2. แบบสอบถามการอนุมานสาเหตุภายใน มีจำนวน 12 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ .872
3. แบบสอบถามความสุขในการทำงาน มีจำนวน 8 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ .831
4. แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีจำนวน 11 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ .895

จากนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่า CITC และค่า Reliability แล้วไปใช้สำหรับการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

3.5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.3.1 ผู้วิจัยติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบริษัทที่ทำการศึกษา โดยขออนุญาตแจกแบบสอบถามออนไลน์จำนวน 96 ชุด กับพนักงานประจำในตำแหน่งครูปริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

3.5.3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามออนไลน์โดยการส่งอีเมลล์ไปยังผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 96 คน โดยชี้แจงกับผู้ตอบแบบสอบถามว่าจะไม่มีการระบุชื่อและเปิดเผยชื่ออีเมลล์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาจะเสนอในภาพรวมและไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานใดใดของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.5.3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 96 ชุด ที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์พบว่า มีแบบสอบถามจำนวน 92 ชุดที่มีความสมบูรณ์จึงได้นำแบบสอบถามทั้ง 92 ชุด นั้นมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในการวิจัย

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าสถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical package for social Science: SPSS) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.6.1 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) ของลักษณะส่วนบุคคลของประชากร สถิติที่ใช้คือ การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percent)

3.6.2 ทำการวิเคราะห์ลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุมานสาเหตุภายใน ความสุขในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.3 ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุมานสาเหตุภายใน ความสุขในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

3.6.4 ทำการวิเคราะห์ความเป็นตัวแปรกำกับ (Moderator) ของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุมานสาเหตุภายในและความสุขในการทำงาน ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Model)

บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุমানสาเหตุภายในกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนกวดวิชา โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรกำกับ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานประจำในตำแหน่งครูของบริษัทธุรกิจการศึกษาแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ขออนุญาตและดำเนินการแจกแบบสอบถามออนไลน์จำนวนทั้งสิ้น 96 ชุด และได้รับกลับคืนมาครบทั้ง 96 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 92 ชุด หลังจากผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และอายุงาน โดยใช้ค่าสถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุমানสาเหตุภายใน ความสุขในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยแสดงคะแนนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย บุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุমানสาเหตุภายใน ความสุขในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient: PPMCC)

4. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในฐานะตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุमानสาเหตุภายใน กับความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (Hierarchical multiple regression analysis)

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 92 คน มาวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาเพื่อแสดงข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงาน โดยใช้ค่าสถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ดังแสดงในตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา
สูงสุด และอายุการทำงาน (N = 92)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	16	17.39
หญิง	76	82.61
รวม	92	100
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	11	11.96
26 – 30 ปี	21	22.83
31 – 35 ปี	47	51.08
35 ปีขึ้นไป	13	14.13
รวม	92	100
3. สถานภาพสมรส		
โสด	68	73.91
สมรส	24	26.09
รวม	92	100
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	45	48.91
ปริญญาโท	41	44.57
ปริญญาเอก	6	6.52
รวม	92	100
5. อายุงาน		
1-5 ปี	44	47.83
6-10 ปี	41	44.57
11-15 ปี	4	4.35
16-20 ปี	1	1.08
22 ปีขึ้นไป	2	2.17
รวม	92	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 82.6 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และอายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ส่วนสถานภาพการสมรสส่วนใหญ่คือ โสด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 73.9 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และอายุการทำงานส่วนใหญ่คือ 1-5 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรทำนาย คือ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และการอนุมานสาเหตุภายใน ตัวแปรเกณฑ์ คือ ความสุขในการทำงาน ตัวแปรกำกับ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยแสดงคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2

คะแนนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุมานสาเหตุภายใน ความสุขในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($n = 92$)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	ค่าเฉลี่ย	S.D.
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	3.33	0.32
การอนุมานสาเหตุภายใน	4.88*	1.26
ความสุขในการทำงาน	3.33	0.31
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.57	0.49

* มาตรฐานวัดประมาณค่า 7 ระดับ

จากตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32 การอนุมานสาเหตุภายในมีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.88 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.26 ความสุขในการทำงานมีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุমানสาเหตุภายใน ความสุขในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient: PPMCC) ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุমানสาเหตุภายใน ความสุขในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (N = 92)

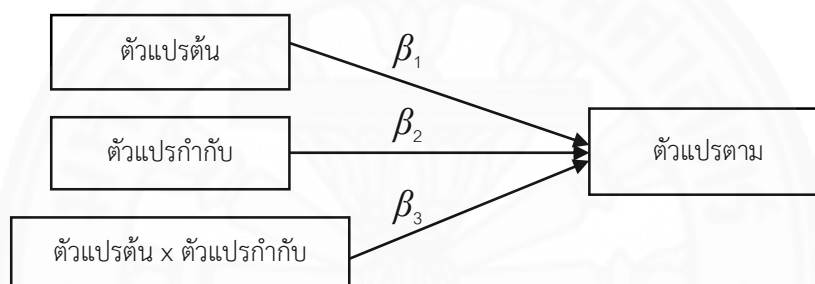
ตัวแปร	1	2	3	4
1. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	-			
2. การอนุমানสาเหตุภายใน	.415**	-		
3. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	.349**	.650**	-	
4. ความสุขในการทำงาน	.314**	.394**	.450**	-

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมดพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการอนุমানสาเหตุภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เท่ากับ .415 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสัมพันธระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เท่ากับ .349 และ .314 ตามลำดับ การอนุमानสาเหตุภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสัมพันธระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์ความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .650 และ .394 และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .450

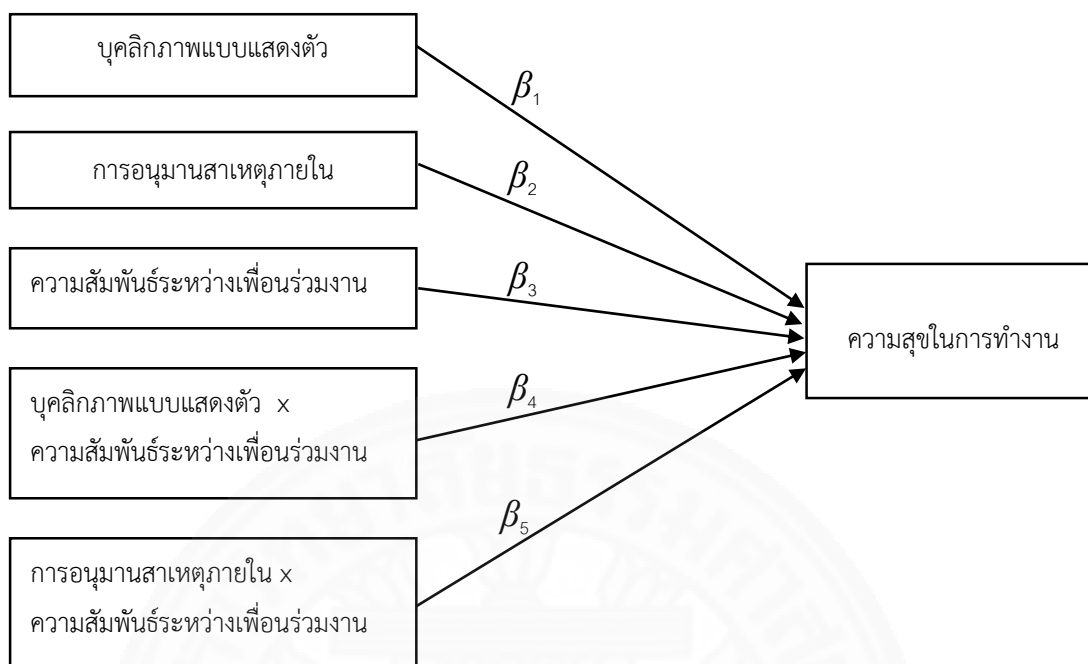
4.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในฐานะตัวแปรกำกับของความสัมพันธระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุมานสาเหตุภายใน กับความสุขในการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว และการอนุมานสาเหตุภายในเป็นตัวแปรทำนายความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรกำกับ ซึ่งขั้นตอนการทดสอบตัวแปรกำกับตามแนวคิดของบารอน และเคนนี่ (Baron & Kenny, 1986) คือ การนำตัวแปรต้น ตัวแปรกำกับ และผลคูณระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรกำกับที่ต้องการทดสอบเข้ามาในการวิเคราะห์พหุคูณตามลำดับ ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 แบบจำลอง (Model) ทดสอบความเป็นตัวแปรกำกับของบารอน และเคนนี่ (Baron & Kenny, 1986)

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ β_1 แสดงผลของตัวแปรต้นที่ส่งไปยังตัวแปรตาม ค่าสัมประสิทธิ์ β_2 แสดงผลของตัวแปรกำกับที่ส่งไปยังตัวแปรตาม และค่าสัมประสิทธิ์ β_3 แสดงการส่งผลที่เกิดจากผลคูณของตัวแปรต้นและตัวแปรกำกับที่ต้องการทดสอบไปยังตัวแปรตาม ซึ่งในการทดสอบตัวแปรกำกับจะสามารถสรุปว่าเป็นตัวแปรกำกับจริงได้ก็ต่อเมื่อค่าสัมประสิทธิ์ β_3 จะต้องมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อควบคุมตัวแปรต้นและตัวแปรตามให้คงที่ และการใช้วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (Hierarchical multiple regression analysis) ซึ่งผู้วิจัยได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในฐานะตัวแปรกำกับของความสัมพันธระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุมานสาเหตุภายใน กับความสุขในการทำงาน โดยมีแบบจำลอง (Model) ดังภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 แบบจำลอง (Model) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในฐานะตัวแปรกำกับของความสัมพันธระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุমানสาเหตุภายใน กับความสุขในการทำงาน ของบารอน และเคนนี่ (Baron & Kenny, 1986)

ผู้วิจัยได้ทดสอบตัวแปรกำกับด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (Hierarchical multiple regression analysis) โดยก่อนการทดสอบตัวแปรกำกับ ผู้วิจัยทำให้คะแนนของตัวแปรเป็นค่าเทียบเท่าค่าเฉลี่ย (Centering variable) เนื่องจากไอเคน และเวส (Aiken & West, 1991) แนะนำว่าควรทำให้คะแนนเป็นค่าเทียบเท่าค่าเฉลี่ยก่อน เพื่อป้องกันการเกิดความสัมพันธ์ร่วมเส้นพหุ (Multicollinearity) ในกรณีที่ขนาดของความสัมพันธ์มีค่าสูงจะมีผลทำให้ตัวคำนวณที่ได้มีค่าเบี่ยงเบนไปจากค่าที่แท้จริง และเพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่แม่นยำมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นก็เพิ่มความสามารถในการทำนายอิทธิพลของตัวแปรกำกับ หลังจากนั้นจึงทดสอบตัวแปรกำกับ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น ซึ่งมีลำดับในการใส่ตัวแปรดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ใส่ตัวแปรทำนาย ซึ่งได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และการอนุমানสาเหตุภายใน ดังนี้

$$\text{ความสุขในการทำงาน} = \beta_0 (\text{ค่าคงที่}) + \beta_1 (\text{บุคลิกภาพแบบแสดงตัว}) + \beta_2 (\text{การอนุমানสาเหตุภายใน})$$

ขั้นที่ 2 เพิ่มตัวแปรกำกับ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้สมการถดถอย ดังนี้

$$\text{ความสุขในการทำงาน} = \beta_0 (\text{ค่าคงที่}) + \beta_1 (\text{บุคลิกภาพแบบแสดงตัว}) + \beta_2 (\text{การอนุমানสาเหตุภายใน}) + \beta_3 (\text{ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน})$$

ขั้นที่ 3 เพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการอนุমানสาเหตุภายในกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้สมการถดถอย ดังนี้

$$\text{ความสุขในการทำงาน} = \beta_0 (\text{ค่าคงที่}) + \beta_1 (\text{บุคลิกภาพแบบแสดงตัว}) + \beta_2 (\text{การอนุমানสาเหตุภายใน}) + \beta_3 (\text{ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน}) + \beta_4 (\text{บุคลิกภาพแบบแสดงตัว} \times \text{ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน}) + \beta_5 (\text{การอนุমানสาเหตุภายใน} \times \text{ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน})$$

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดตามแบบจำลอง (Model) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในฐานะตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุমানสาเหตุภายใน กับความสุขในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้นเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในฐานะตัวแปรกำกับของความระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุমানสาเหตุภายใน ความสุขในการทำงาน (N = 92)

	β	R	R ²	ΔR^2	F	p
ขั้นที่ 1		.428	.183	.183	9.957	
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (β_1)	.182					.088
การอนุমানสาเหตุภายใน (β_2)	.319					.003
ขั้นที่ 2		.489	.239	.057	9.231	
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (β_1)	.151					.145
การอนุমানสาเหตุภายใน (β_2)	.127					.319
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน (β_3)	.315*					.012
ขั้นที่ 3		.499	.249		5.716	
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (β_1)	.137			.010		.193
การอนุমানสาเหตุภายใน (β_2)	.092					.504
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน (β_3)	.299					.019
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (β_4)	.055					.635
X						
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน						
การอนุমানสาเหตุภายใน (β_5)	-.135					.286
X						
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน						

จากตารางที่ 4.4 ในขั้นที่ 1 การวิเคราะห์อิทธิพลหลัก (Main effect) ของตัวแปรทำนาย ได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และการอนุমানสาเหตุภายใน พบว่า การอนุমানสาเหตุภายใน สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถอธิบายการผันแปรของ

ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 18.3 ($R^2 = .183$) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรการอนุมานสาเหตุภายในเท่ากับ .319 ($P < .01$)

ในขั้นที่ 2 การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรทำนาย ได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุมานสาเหตุภายใน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถอธิบายการผันแปรของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 23.9 ($R^2 = .239$) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน .315 ($p < .05$)

ในขั้นที่ 3 การวิเคราะห์อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ (Interaction effect) ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการอนุมานสาเหตุภายในกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่เป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัวกับความสุขในการทำงาน และการอนุมานสาเหตุภายในกับความสุขในการทำงาน โดยผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างการอนุมานสาเหตุภายในกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่สามารถอธิบายการผันแปรของความสุขในการทำงานได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปฏิสัมพันธ์เท่ากับ .055 และ -.135 ตามลำดับ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานจึงไม่เป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุมานสาเหตุภายในกับความสุขในการทำงาน

4.5 อภิปรายและสรุปผล

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุมานสาเหตุภายในกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนกวดวิชา โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรกำกับ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น จากผลการวิเคราะห์สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

ผลการวิจัย สนับสนุนสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r = .314$) แสดงว่า เมื่อพนักงานมีลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูง พนักงานจะมีความสุขในการทำงานในระดับสูงด้วย ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคคลที่มีบุคลิกภาพ

แบบแสดงตัว เป็นคนที่ชอบแสดงออก ชอบเข้าสังคม มีความเชื่อมั่นในตนเองและสามารถปรับตัวได้ดี เมื่อประสบปัญหา มักจะลดความเครียดโดยการอยู่กับเพื่อนฝูงมากกว่าการเก็บตัวเงียบอยู่คนเดียว (Jung, 1939) จึงมีแนวโน้มที่จะมีความสุขในการทำงานสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า ลักษณะงานของโรงเรียนกวดวิชา ครูผู้สอนจะมีลักษณะเป็นคนช่างพูดช่างคุย มีความเป็นมิตรสูง มีความกระตือรือร้น กล้าแสดงออก มีอารมณ์ขัน ร่าเริงสนุกสนาน โรงเรียนกวดวิชาจึงถือเป็นธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการด้านการศึกษาเป็นหลัก ดังนั้นพนักงานทุกคนจะได้รับการฝึกอบรมในเรื่องของการดูแลเอาใจใส่นักเรียน การสื่อสารและการสร้างความเป็นมิตรกับนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเกิดความพึงพอใจในการเรียนกับโรงเรียนกวดวิชามากที่สุด คุณลักษณะดังกล่าวจึงเป็นคุณลักษณะที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานประสบความสำเร็จในการทำงานซึ่งนำไปสู่ความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดความสุขในการทำงานของทายเนอร์ (Diener, 1990) ที่อธิบายว่า ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) คือการที่บุคคลรู้สึกมีความสุขเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย รวมถึงงานที่ตนทำนั้นทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร และยังมีการวิจัยของสุรกุล ลิเธียง ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา และความสุขในการทำงานของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครพบว่า บุคลิกภาพแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน นั่นคือผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูง จะเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงานสูง

สมมติฐานที่ 2 การอนุมานสาเหตุภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

ผลการวิจัย สนับสนุนสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า การอนุมานสาเหตุภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $.01 (r=.394)$ แสดงว่า เมื่อพนักงานมีการอนุมานสาเหตุของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นภายในตนเองสูง พนักงานจะมีความสุขในการทำงานสูงด้วย ทั้งนี้เนื่องมาจากแนวคิดของซีลิคแมน (Seligman, 1992) ที่ระบุว่า การอนุมานสาเหตุปัจจัยภายในตนเองสามารถควบคุมและเปลี่ยนแปลงได้ ทำให้บุคคลนั้นมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ดีขึ้น ลักษณะการอธิบายสถานการณ์ของแต่ละบุคคลจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีการอนุมานสาเหตุภายในสูง จะมีความพยายามเรียนรู้และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่จมอยู่กับปัญหาหรือโทษสิ่งแวดล้อมหรือบุคคลอื่น แต่จะคิดว่าเหตุการณ์หรือปัญหานั้นเกิดจากตัวเอง พยายามมองหาวิธีแก้ไขปรับปรุงจากตนเอง หากการสอนในโรงเรียนกวดวิชาไม่ประสบผลสำเร็จ ก็จะไม่โทษภาวะเศรษฐกิจหรือโทษปัจจัยภายนอก แต่จะอนุมานสาเหตุของปัญหาว่ามาจากตนเอง พยายามหาวิธีการ

ปรับปรุงรูปแบบการสอน หาเทคนิคแนวคิด วิธีการใหม่ๆ เพื่อให้นักเรียนได้ความรู้และได้ความสนุกสนานในการเรียนควบคู่กันไปด้วย ส่งผลต่อดีต่อธุรกิจโรงเรียนกวดวิชา ทำให้ธุรกิจเติบโตและประสบความสำเร็จได้ การอนุมานสาเหตุภายในจึงส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน แต่ในทางตรงกันข้าม หากพนักงานเชื่อว่าการที่ธุรกิจโรงเรียนกวดวิชาตกต่ำ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศไม่ดี เป็นสิ่งที่ช่วยไม่ได้ ก็จะทำให้เกิดความท้อแท้สิ้นหวัง และหมดกำลังใจในการทำงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ Pennells and Claxton (2008) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุข ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความเชื่ออำนาจควบคุมของนักศึกษามหาวิทยาลัยพบว่า ความเชื่ออำนาจควบคุมภายในสามารถทำนายความสุขและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และยังมีการวิจัยของศรีธัญญา ชาญวัฒน์วิริยะกุล (2557) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การมองโลกในแง่ดี ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความเชื่ออำนาจควบคุมกับสุขภาวะทางจิต พบว่า ความเชื่ออำนาจควบคุมภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะจิต ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมภายในสูงจะมีความคิดว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้นนั้นมาจากตนเอง หากพบเจออุปสรรคหรือปัญหาจะพยายามหาทางแก้ไขจนประสบความสำเร็จ (Rotter, 1966) ซึ่งถือเป็นบุคลิกลักษณะของบุคคลที่มีสุขภาวะทางจิตที่ดี

สมมติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

ผลการวิจัย สนับสนุนสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของครูโรงเรียนกวดวิชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r=.450$) แสดงว่า เมื่อพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานจะมีแนวโน้มที่จะมีความสุขในการทำงานสูงด้วย ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความสุขในการทำงานจะลดลง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการที่คนเรามีสัมพันธภาพที่ดี บุคคลนั้นจะทำงานได้ดีขึ้น เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ตามที่ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของชูลทซ์ (Schultz, 1960) ที่กล่าวว่า ความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นและต้องการให้ผู้อื่นยอมรับเป็นคนในกลุ่มและต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ก่อให้เกิดเป็นความพึงพอใจนำมาสู่ความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับชไนเดอร์ (Schneider, 1988) ที่ศึกษาพบว่า ความสำเร็จในหน้าที่การงานและอาชีพ ความสำเร็จในชีวิตครอบครัว มิตรภาพเพื่อนฝูง เป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับว่าได้สร้างสัมพันธภาพที่ดีซึ่งกันและกัน และยังมีการวิจัยของ Basford and Offerman (2012) ที่ได้ศึกษาถึงผลกระทบของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับพนักงานบริการพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานทางบวกได้ช่วยเพิ่ม

แรงจูงใจของพนักงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ในการศึกษาของกนกวรรณ ศรีทองสุข (2559) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของพรณี ไทวกุลพาณิชย์ (2545) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้นักพัฒนาองค์กรรุ่นใหม่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของนักพัฒนารุ่นใหม่ในองค์กรพัฒนาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 10 คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของนักพัฒนารุ่นใหม่ ซึ่งหมายถึงผู้ที่มีอายุ 20 ปีตอนต้น และมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 3-5 ปี ให้ทำงานร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชนได้อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศการทำงาน การมีส่วนร่วม และระบบสื่อสารองค์กร ตามลำดับ เช่นเดียวกันกับการศึกษาของ เจริญฤทธิ์ ปาละกุล (2547) ที่ได้ศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในการปฏิบัติงานในหน้าที่อนุศาสนาจารย์ในเรือนจำและทัณฑสถาน จากผลการศึกษาจะเห็นว่า หากพนักงานมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานสูง ความสุขและความพึงพอใจในการทำงานก็มีแนวโน้มที่จะอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

สมมติฐานที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุমানสาเหตุภายในกับความสุขในการทำงาน

ผลการวิจัย ปฏิเสธสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่เป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุমানสาเหตุภายในกับความสุขในการทำงาน โดยผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุমানสาเหตุภายในกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่สามารถอธิบายการผันแปรของความสุขในการทำงานได้ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปฏิสัมพันธ์เท่ากับ .055 และ -.135 ตามลำดับ แสดงว่า ไม่ว่าพนักงานจะมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดีหรือไม่ดี ก็ไม่ได้มีผลต่อลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัวของบุคคลนั้นกับความสุขในการทำ ให้เพิ่มขึ้นหรือต่ำลง และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดีหรือไม่ดีก็ไม่มีผลต่อการอนุমানสาเหตุกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากภายในตนเองกับความสุขในการทำงานให้เพิ่มสูงขึ้นหรือลดต่ำลงด้วยเช่นเดียวกัน

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์การทำนายในขั้นของการวิเคราะห์อทธิพลของผลปฏิสัมพันธ์ของตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุমানสาเหตุภายใน ความสุขในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของ

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\beta = .299$) นั้นมีค่าสูงกว่าค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ($\beta = .137$) และค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรการอนุমানสาเหตุภายใน ($\beta = .092$) ที่เป็นตัวแปรทำนายด้วย แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานมากกว่าอิทธิพลของตัวแปรบุคลิกภาพแบบแสดงตัวและตัวแปรการอนุমানสาเหตุภายใน

ซึ่งจากผลการศึกษาที่ปรากฏนี้อาจสามารถอธิบายได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานนั้นเหมาะที่จะเป็นตัวแปรทำนายมากกว่าการเป็นตัวแปรกำกับความสุขในการทำงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุমানสาเหตุภายใน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี ก็จะทำให้พนักงานในองค์กรนั้นมีแนวโน้มที่จะมีความสุขในการทำงานสูงด้วย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงหรือตัดขาดความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆได้ (ศรีเรือน แก้วกังวาน, 2539) ซึ่งมีการอธิบายไว้ตามแนวคิดของ Alderfer (1972) ว่า การที่พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในกลุ่มจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ องค์กรต้องการ เช่นเดียวกับเบเยอร์ และมาร์แชล (Beyer and Marshall, 1981) ที่กล่าวว่า การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในวิชาชีพเดียวกันในทางบวกหรือในรูปแบบการสร้างความรู้สึที่ดีต่อกันภายในกลุ่มบุคลากรเป็นลักษณะของมิตรภาพ ความเป็นเพื่อน และเอกลักษณ์ร่วม อันจะก่อให้เกิดความสามัคคี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพลังอำนาจทางวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ศรีทองสุข (2559) ที่ได้ศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการศึกษาของสุภาวดี ทองบุญส่ง (2556) ที่ศึกษาพบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 5.1.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการแสดงตัวกับความสุขในการทำงาน
- 5.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการอนุมานสาเหตุภายในกับความสุขในการทำงาน
- 5.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงาน
- 5.1.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการแสดงตัว การอนุมานสาเหตุภายในกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนกวดวิชา โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรกำกับ

5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานประจำในตำแหน่งครูของบริษัทธุรกิจการศึกษาแห่งหนึ่ง จำนวน 96 คน (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2562)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้คือ กลุ่มประชากรทั้งหมดที่เป็นพนักงานประจำในตำแหน่งครูของบริษัทธุรกิจการศึกษาแห่งหนึ่ง จำนวน 96 คน

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบทดสอบและแบบวัด ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามและแบบวัดประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพงาน

ส่วนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพ NEO Five – Factors Inventory ตามแนวคิดและทฤษฎีของคอสตาและแมคครี (Costa and McCrae, 1992) แปลโดยกฤติกา หล่อวัฒนาวงศ์ (2547) โดยผู้วิจัยเลือกนำมาใช้เฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบแสดงตัวเท่านั้น มีจำนวนทั้งหมด 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถาม The Attributional Style Questionnaire (ASQ) ของซีลิกแมน (Seligman, 1984) แปลโดยชินชฎา ไชยฤกษ์ และสุวรรณา ม่วงงาม (2550) เป็นแบบสอบถามการระบุสาเหตุพฤติกรรม ที่ประกอบไปด้วยเหตุการณ์สมมติขึ้น 12 เหตุการณ์ แบ่งออกเป็นคำถามในสถานการณ์ที่ดี จำนวน 6 เหตุการณ์ และคำถามในสถานการณ์ที่ไม่ดีจำนวน 6 เหตุการณ์ แต่ละเหตุการณ์มีคำถาม 2 ข้อ จำนวนทั้งสิ้น 24 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบวัดความสุข The Oxford Happiness Questionnaire (OHQ) ของ Hills and Argyle (2002) แปลโดยกนกวรรณ ศรีทองสุข (2559) แบบ short version ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของ มิงซ์วิญ พอบุตรดี (2557) ซึ่งสร้างขึ้นโดยใช้แนวคิดของ Alderfer (1972) มีข้อคำถามทั้งหมด 11 ข้อ

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าสถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) ของลักษณะส่วนบุคคลของประชากร สถิติที่ใช้คือ การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percent)
2. ทำการวิเคราะห์ลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุমানสาเหตุภายใน ความสุขในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบนเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุমানสาเหตุภายใน ความสุขในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient)
4. ทำการวิเคราะห์ความเป็นตัวแปรกำกับ (Moderator) ของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุমানสาเหตุภายในและความสุขในการทำงาน ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Model)

5.5 สรุปผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ระบุเอาไว้ว่า เพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุমানสาเหตุภายในกับความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรกำกับ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัวกับความสุขในการทำงานพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .314

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการอนุমানสาเหตุภายในกับความสุขในการทำงานพบว่า การอนุমানสาเหตุภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .394

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .450

4. การศึกษาความเป็นตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุমানสาเหตุภายใน กับความสุขในการทำงานพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่เป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุমানสาเหตุภายในกับความสุขในการทำงาน กล่าวคือ ไม่ว่าจะความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานจะอยู่ในระดับสูงหรือต่ำ ก็ไม่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุमानสาเหตุภายในกับความสุขในการทำงานให้เปลี่ยนแปลงไป

5.6 ข้อเสนอแนะ

5.6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุमानสาเหตุภายใน ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนกวดวิชา โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรกำกับ แสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุमानสาเหตุภายใน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนกวดวิชา และถึงแม้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานจะไม่มีอิทธิพลในการเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ แต่ก็ยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์และสามารถทำนายความสุขในการ

ทำงานของครูโรงเรียนกวดวิชาได้ ดังนั้น จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางในการนำผลจากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร ดังนี้

(1) จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์กรควรส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานของพนักงานในองค์กร โดยผ่านกระบวนการจัดกิจกรรมหรือการจัดตั้งโครงการต่างๆ ให้พนักงานเข้าร่วม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน ได้ใกล้ชิดสนิทสนมกันมากขึ้น ได้มีโอกาสแสดงความช่วยเหลือแสดงความมีน้ำใจต่อกันในที่ทำงาน อาทิเช่น การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวนอกสถานที่ การทำกิจกรรมช่วยเหลือสังคมนอกเวลางาน หรือการจัดโครงการที่มีการมอบรางวัลให้กับพนักงานที่เป็นคนดีและคนเก่ง เป็นต้น เมื่อพนักงานในองค์กรได้มาทำกิจกรรมร่วมกัน ได้มาทำความรู้จักกัน ก็จะเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมากขึ้น ทำให้สภาพแวดล้อมในที่ทำงานน่าอยู่ มีบรรยากาศอากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร นำมาซึ่งความสุขในชีวิตการทำงาน

(2) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวและการอนุমানสาเหตุภายในส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้นในด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร องค์กรควรจะนำเอาลักษณะบุคลิกภาพมาเป็นส่วนประกอบของเกณฑ์ในการคัดเลือก เพื่อช่วยในการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับองค์กรและลักษณะงานของแต่ละองค์กรได้มากยิ่งขึ้น และควรส่งเสริมลักษณะบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ไว้ โดยอาจมีการพิจารณาอบหมายงานให้ตรงกับบุคลิกลักษณะของพนักงาน เช่น พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูงจะเหมาะกับงานด้านการบริการ งานที่ต้องพบปะพูดคุย งานที่ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรจัดให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของพนักงานในองค์กร โดยเฉพาะในธุรกิจการศึกษา ครูผู้สอนและพนักงานในองค์กรต้องทำงานด้านการบริการ องค์กรควรมีการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับการทำงานเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพียงพอในการแข่งขันกับคู่แข่งทางธุรกิจ

5.6.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปจึงควรที่จะศึกษาบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคลิกภาพที่ทำให้บุคคลสามารถปรับตัวและอยู่ร่วมกับผู้อื่นทั้งในองค์กรและนอกองค์กรได้เป็นอย่างดีและมีความสุข เช่น ความอดทน ความกระตือรือร้น หรือความเป็นผู้นำ เป็นต้น

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บแบบสอบถาม หากมีการศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่มีความละเอียดมากยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

หนังสือและบทความในหนังสือ

- กันยา สุวรรณแสง. (2533). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นพมาศ อึ้งพระ. (2551). *ทฤษฎีบุคลิกภาพและการปรับตัว*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พงศ์ ทรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: คณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา วิทยาลัยครูพระนคร.
- รัตนา ศิริพานิช. (2533). *หลักการสร้างแบบวัดทางจิตวิทยาและทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2551). *ทฤษฎีบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2554). *ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- สถิต วงศ์สุวรรณ. (2540). *การพัฒนาบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.
- สิริวรรณ สารณะนาค. (2540). *จิตวิทยาบุคลิกภาพและการปรับตัว*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรางค์ โค้วตระกูล. (2553). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพานี สฤณีวานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ แนวคิดและทฤษฎี*. ปทุมธานี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บทความวารสาร

- ธีระพร อุวรรณโณ. (2525). *ทฤษฎีการอนุมานสาเหตุ*. *วารสารสารานุกรมศึกษาศาสตร์*, 10, 73-76.
- บุญจง ชวศิริวงศ์. (2550). *ความสุขในที่ทำงาน Happy workplace*. *วารสารพัฒนาสังคม*, 9(2), 61-63.
- สุภาวดี ทองบุญสง. (2556). *ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด*. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์*, 6(2), 549.

วิทยานิพนธ์

กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์. (2547). *การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบ เขาวน อารมณ์ตามแนวคิดโกลแมน และความพึงพอใจในลักษณะงาน ของผู้ปฏิบัติงานของโรงแรม ในกรุงเทพมหานคร.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

กนกวรรณ ศรีทองสุข. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงาน โดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

ชนิษฐา ไชยฤกษ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ความสุขและคุณภาพการ ให้บริการของพนักงานให้บริการลูกค้าในฝ่ายขาย: กรณีศึกษาสายการบินแห่งหนึ่ง.* (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

จิตติมา สังคพัฒน์. (2546). *การศึกษาบุคลิกภาพแบบแสดงตัวแบบเก็บตัวความฉลาดทางอารมณ์ของ นักศึกษาแผนกวิชาเลขานุการ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, คณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา.

จุลาภา ศรีละเวช. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความลำเอียงทางเพศในการอนุมานสาเหตุและ เจตคติต่อผู้หญิง.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะจิตวิทยา, สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม.

ชญัญญณ์ท์ แก้วมณีโชติ. (2558). *บุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสุขใน การทำงานของพนักงานขายบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง.* (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ.

ธนพล สุวรรณพงษ์. (2560). *ผลการฝึกอนุมานสาเหตุไปที่ความพยายามที่มีต่อการผัดวันประกันพรุ่ง ในการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่2.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะจิตวิทยา, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา.

- ธนรัชต์ คุณศรีรัชสกุล. (2554). ผลของการคุกคามจากภายในความคิด การเห็นคุณค่าในตนเอง และรูปแบบการอนุมานสาเหตุต่อผลงานด้านคณิตศาสตร์ในนักเรียนหญิงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย.(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะจิตวิทยา, สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์.
- ธนัชพร เลขวัต. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ ในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- ทัศนีย์ ศรีกิตติศักดิ์. (2554). เจนเนอเรชั่นในองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และปัจจัยจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- นวลละอ อสุภผล. (2534). ผลการฝึกทักษะรับวัฒนธรรมที่มีต่อคุณลักษณะของนักเรียนนายร้อยตำรวจ. (ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, บัณฑิตวิทยาลัย.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- ปริญา ทองสูงเนิน. (2549). ความทุ่มเทต่อองค์การและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ.
- ปิยาภัสร์ อภิชาติรัตนชัย. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- พงค์มนัส บุคยประทีป. (2554). อิทธิพลของรูปแบบความผูกพันต่อความพึงพอใจในความสัมพันธ์โดยมีรูปแบบการอนุมานสาเหตุและรูปแบบการอนุมานความรับผิดชอบเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะจิตวิทยา, สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม.

- ไพมลลิน แจ่มพงษ์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างข้อเรียกร้องจากงานกับความเครียดในการทำงาน โดยมีการมองโลกในแง่ดีและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรกำกับ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- มิ่งขวัญ พ่อบุตรดี. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรกำกับ : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- วันชัย โพธิ์วารกร. (2551). *ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท อีเล็กทรอนิกส์ ซอร์ซ จำกัด*. บริหารธุรกิจปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ศรัณยา ชาญวัฒน์วิริยะกุล. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การมองโลกในแง่ดี ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความเชื่ออำนาจควบคุม กับสุขภาวะจิต*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- ศุภมณี สงวนแสง. (2554). *การรับรู้ความสามารถของตน ความเหนื่อยหน่ายในงาน และความสุขในการทำงาน ของผู้ประกอบการธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ที่จดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้าในเขตกรุงเทพมหานคร*. (งานวิจัยส่วนบุคคล ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- สุคนธา มหาอาษา. (2549). *อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบหลงตนเองและผลบ่อนกลับต่อการอนุมานสาเหตุ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะจิตวิทยา, สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม.
- สุรกุล ลีเรือง. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา และความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. (งานวิจัยส่วนบุคคล ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- สุรศักดิ์ เทียบฤทธิ์. (2530). *การศึกษาบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษาที่ 6*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา.

สุวรรณ มาวงงาม. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตน และผลการปฏิบัติงานของวิศวกร : กรณีศึกษากลุ่มบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.* (งานวิจัยส่วนบุคคล ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.

อรพรรณ ภากรพบ. (2546). *รูปแบบความผูกพันกับการอนุমানสาเหตุการกระทำของตนเองและผู้อื่น ในสถานการณ์ทางลบ.*(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะจิตวิทยา, สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

วุฒิพงษ์ ถายะพิงค์. (2551). *การสร้างทัศนคติที่ดีต่อชีวิตการทำงาน.* สืบค้นจาก <http://www.jvkk.go.th/jvkkfirst/story/general/66.htm>

Howard, P. J., and J. M. Howard. (2001). *An Introduction to the Five-Factor Model of Personality of Human Resource Professionals.* The Big Five Quickstart. Retrieved from <http://www.centacs.com /staring.htm>

Books

Aiken, L. S., West, S. G., & Reno, R. R. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions.* Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications.

Alderfer, C.P. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth.* New York: Free Press.

Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality.* New York: Rinehart and Winson.

Baron, R. A., & greenbrg, J (1990). *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human side of Work (Third Edition.* Toronto: Allyn and Bacon Ed.).

Cattell, R. B. (1965). *The Scientific Analysis of Personality.* London: Penquin.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory manual.* Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.

- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Reversed Neo Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). *Subjective Well-Being: The Science of happiness and life satisfaction*. The handbook of positive psychology. New York: Oxford University Press.
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: unlocking the mysteries of psychological wealth*. New York: Blackwell.
- Eysenck, H. J. and Eysenck, M. W. (1985). *Personality and individual differences: a natural science approach*. New York: Plenum Press.
- Eysenck, H. J. (1952). *The Scientific Analysis of Personality*. London: Routledge and Kegan.
- Jung, C. G. (1939). *Psychological Types*. London: Routledge's Kegan Paul Ltd.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. Washington, London: Wiley-Blackwell.
- Seligman, M.E.P. (2002). *Authentic happiness*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Seligman, M.E.P. (1990). *Learned Optimism*. New York: Pocket Books.
- Seligman, M.E.P. (1998). *Learned Optimism*. New York: Simon and Schuster.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness & unhappiness*. New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Weiner, B. (1980). *Human motivation*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Weiner, B. (1986). *An attributional Theory of Motivation and Emotion*. New York: Springer-Verlag.
- Weiner, B. (1992). *Human motivation: Metaphors, Theories, and Research*. Newbury Park, CA: Sage.

Articles

- Abramson, L. Y., Seligman, M. E. P., & Teasdale, J. D. (1978). Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology, 87*(1), 49-74.
- Basford, T. E., & Offermann, L. R. (2012). Beyond leadership: The impact of coworker relationships on employee motivation and intent to stay. *Journal of Management & Organization, 18*(6), 807-817.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, statistical considerations. *Journal of personality and social psychology, 51*(6), 1173.
- Beyer, J. E., & Marshall, J. (1981). The interpersonal dimension of collegiality. *Nursing outlook, 29*(11), 662-665.
- Comer, D. R. (1991). Organizational newcomers' acquisition of information from peers. *Management Communication Quarterly, 5*(10), 64-89.
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2002). Will money increase subjective well-being. *Social Indicators Research, 57*(2), 119-169.
- Diener, E., Horwitz, J., & Emmons, R. A. (1985). Happiness of the very wealthy. *Social Indicators Research, 16*(3), 263-274.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychologist, 54*, 403-425.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. & Smith, H. E. (1999). Subjective well-being; Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin, 125*, 276-302.
- Diener, E. (2003). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and Proposal for A National Index. *The American Psychologist Association, 1*, 34-43.
- Fernet, C., Gagne, M., & Austin, S. (2010). When does quality of relationships with coworkers predict burnout over time? The moderating role of work motivation. *Journal of Organizational Behavior, 31*(8), 1163-1180.

- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Frank, M. G. & Gilovich, T. (1989). Effect of money perspective on retrospective causal attributions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 399-403.
- Furnham A, Brewin C.R. & O'Kelly H. (1994). The Occupational Attributional Styles Questionnaires and Attitudes to Work. *Human Relations*. 47(12).
- Gavin, J.H. Manson, and R.O. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organization Dynamics*, 33(1), 379-392.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*.
- Harmer, R. J., & Findlay, B. M. (2005). The effect of workplace relationships on employee job satisfaction for 25 to 35 year olds. *40th APS Annual Conference*, 118-121.
- Heider, F. (1985). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.
- Hills, P., and Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33, 1073-1082. New York: Bantam Books.
- Hogg, M. A., & Vaughan, G. M. (1998). *Social psychology*. Harlow, England: Prentice-Hall.
- Hurlbert, J. S. (1991). Social networks, social circle, and job satisfaction. *Work and Occupations*, 18(4), 415-430.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). A model of teacher stress. *Educational studies*, 4(1), 1-6.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342.
- Lucas, R. E., Diener, E., and Suh E. M. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 616-628.

- Makikangas, A., Feldt, T., & Kinnunen, U. (2007). Warr,s scale of job-related affective well-being: A longitudinal examination of its structure and relationships with work characteristics. *Work & Stress, 21*(3), 197-219.
- Maenapotheni, R. (2007). Happiness in the workplace in dicator. Master's Thesis. Human Resource Development. National Institute of Development Administration.
- Manion, J. (2003). Joy at work creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration, 33*(12), 652-659.
- Min, L., & Yong, S. (2012). Coworker relative influence on individual job performance: a contextuanzing research. *Journal of Chemical and Pharmaceutical Research. 6*(50), 1986-1993.
- Pannells, T. C., and Claxton, A. F. (2008). Happiness, creative ideation and locus of control. *Creativity Research Journal. 20*(1), 67-71.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American psychologist, 55*, 44-55.
- Peterson, C., Semmel, A., Von Baeyer, C., Abramson, L. Y., Metalsky, G. I., & Seligman, M. E. P. (1982). The attributional style questionnaire. *Cognitive Therapy and Research, 6*, 287-299.
- Rotter, J. B. (1990). Internal versus external control of reinforcement : A case history of a variable. *American Phychologist, 45*. 489-493.
- Sias, P. M. (2005). Workplace relationship quality and employee information experience. *Communication studies, 56*(4), 375-379.
- Scheier, M. F., and Carver, C. S, (1985). Optimism, coping and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychol, 4*(3), 219-247.
- Seligman, M. E., & Maier, S. E. (1967). Failure to escape traumatic shock. *Journal of Experimental Psychology, 74*(1), 1-9.
- Seligman, M. E. P., Schulman, P. (1986). Expanatory atyle as a predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents. *Journal of Personality and Social Phychology, 50*, 832-838.
- Schulman, P., Seligman, M.E.P., & Amsterdam, D. (1987). *The attributional style questionnaire is not transparent*. Behavior Research and Therapy, 25, 391-395.

- Schultz, W. C. (1960). *FIRO: A three-dimensional theories of interpersonal behavior*. London: Holt.
- Skitka, L. J., Mullen, E., Griffin, T., Hutchinson, S., & Chamberlin, B. (2002). Dispositions, scripts, or motivated correction? Understanding ideological differences in explanations for social problems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 470-487.
- Pannells and Claxton. (2008). Happiness, Crative ideation, and Locus of Control. *Creativity Research Journal Volume 20*, Issue 1, 67-71.
- Vitterso, J. (2000). Personality traits and subjective wellbeing emotional stability, not extraversion, is Probably the important predictor. *Personality and Individual Differences*. 31(2001), 903-914.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193-210.
- Weiner, B. (1979). A theory of motivation for some classroom experiences [Electronic version]. *Journal of Educational Psychology*, 71, 3-25.
- Zhai, Q., Willis, M., Shea, O. B., Zhai, Y., & Yang, Y. (2013). Big Five Personality traits, job satisfaction and subjective well being in China. *International Journal of Psychology*, 8(6), 1097-1108.

Other Materials

- Seligman, M.E.P. [Attributional Style Questionnaire]. (1984).



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม
(Corrected Item Total Correlation : CITC)

ผลการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content reliability) ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมแบบสอบถาม (Corrected Item Total Correlation: CITC) (N=45)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

ข้อคำถาม		Reliability	
		Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
แบบสอบถามบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Cronbach's Alpha = .855)			
1.	ฉันชอบให้มีคนอยู่รอบๆข้าง	.305	.858
2.	ฉันเป็นคนหัวเราะง่าย	.496	.846
3.	ฉันไม่คิดว่าตัวเองเป็นคนร่าเริง	.314	.859
4.	ฉันชอบพบปะพูดคุยกับคนอื่น	.643	.837
5.	ฉันชอบเข้าร่วมทำกิจกรรมต่างๆ	.714	.831
6.	ปกติแล้วฉันชอบที่จะทำอะไรตามลำพัง	.300	.862
7.	บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกที่ตัวฉันเต็มไปด้วยพลังและความสามารถ	.690	.834
8.	ฉันเป็นคนร่าเริงแจ่มใสและมีขวัญกำลังใจสูง	.649	.837
9.	ฉันไม่ใช่คนมองโลกในแง่ดี มีความสุข	.409	.852
10.	ชีวิตของฉันเต็มไปด้วยกิจกรรม	.668	.833
11.	ฉันเป็นคนกระฉับกระเฉงอย่างมาก	.710	.832
12.	ฉันไม่ชอบเป็นผู้นำ	.573	.841

ส่วนที่3 แบบสอบถามอนุमानสาเหตุภายใน

ข้อคำถาม		Reliability	
		Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
แบบสอบถามการอนุमानสาเหตุภายใน (Cronbach's Alpha = .872)			
1.	สาเหตุที่เพื่อนของคุณชมคุณ เป็นเพราะตัวคุณเองหรือบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น	.516	.864
2.	สาเหตุที่คุณไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นเพราะตัวคุณเองหรือบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น	.450	.869
3.	สาเหตุที่คุณกลายเป็นคนร่ำรวยขึ้นมา เป็นเพราะตัวคุณเองหรือบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น	.427	.869
4.	สาเหตุที่คุณไม่ได้ให้ความช่วยเหลือเพื่อนของคุณ เป็นเพราะตัวคุณเองหรือบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น	.632	.858
5.	สาเหตุที่ผู้ฟังมีปฏิกิริยาทางลบกับคุณ เป็นเพราะตัวคุณเองหรือบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น	.490	.866
6.	สาเหตุที่คุณได้รับคำชมเชย เป็นเพราะตัวคุณเองหรือบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น	.651	.856
7.	สาเหตุที่เพื่อนของคุณแสดงท่าทีไม่เป็นมิตร เป็นเพราะตัวคุณเองหรือบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น	.500	.866
8.	สาเหตุที่คุณไม่สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ เป็นเพราะตัวคุณเองหรือบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น	.402	.871
9.	สาเหตุที่คุณสมรสหรือคนรักของคนแสดงความรักต่อคุณมากขึ้น เป็นเพราะตัวคุณเองหรือบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น	.724	.850
10.	สาเหตุที่คุณได้ตำแหน่งนั้นเป็นเพราะตัวคุณเองหรือบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น	.729	.852
11.	สาเหตุที่การนัดพบดังกล่าวดำเนินไปได้ไม่ดี เป็นเพราะตัวคุณเองหรือบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น	.545	.863
12.	สาเหตุที่คุณได้เงินเดือนขึ้น เป็นเพราะตัวคุณเองหรือบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น	.648	.856

ส่วนที่4 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

ข้อคำถาม		Reliability	
		Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
แบบสอบถามความสุขในการทำงาน (Cronbach's Alpha = .831)			
1.	ฉันไม่รู้สึกลำบากใจกับชีวิตการทำงานที่เป็นอยู่	.530	.821
2.	การทำงานทำให้ฉันรู้สึกที่ชีวิตของฉันคุ้มค่า	.699	.793
3.	ฉันรู้สึกพึงพอใจกับทุกงานในชีวิตของฉัน	.644	.799
4.	ฉันคิดว่างานของฉันไม่น่าสนใจ	.683	.796
5.	ฉันสามารถค้นพบสิ่งดี ๆ จากการทำงานของฉันได้	.465	.822
6.	ฉันสามารถที่จะทำตัวให้เหมาะสมกับงานทุกอย่างที่ฉันต้องการได้	.609	.805
7.	ฉันรู้สึกถึงความสนุกเมื่อฉันทำงาน	.764	.788
8.	ในอดีตที่ผ่านมาฉันไม่ค่อยมีความทรงจำที่มีความสุขในงานของฉัน	.212*	.859

ส่วนที่5 แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ข้อคำถาม		Reliability	
		Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Cronbach's Alpha = .895)			
1.	ฉันได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	.739	.879
2.	ฉันสามารถปรึกษาปัญหาในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ	.699	.883
3.	เมื่อฉันปฏิบัติงานผิดพลาด ฉันจะได้รับความเห็นใจจากเพื่อนร่วมงาน	.580	.888

ข้อคำถาม		Reliability	
		Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
4.	ฉันรู้สึกมีความสุขเมื่ออยู่ในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน	.772	.887
5.	ฉันและเพื่อนร่วมงานไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	.523	.896
6.	ฉันและเพื่อนร่วมงานชอบทำงานเป็นทีม	.701	.881
7.	ฉันและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และแบ่งปันงานเมื่อมีความจำเป็น	.636	.886
8.	ฉันและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและจริงใจต่อกัน	.815	.875
9.	ฉันสามารถพูดจากับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา	.616	.886
10.	เมื่อมีปัญหาาร่วมกัน ฉันมักจะถูกปิดความรับผิดชอบจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	.305	.902
11.	ฉันไม่สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้หากฉันทำงานผิดพลาด	.606	.886

หมายเหตุ

* คือ ข้อคำถามที่ทำให้ค่าความสัมพันธ์ของคะแนนแต่ละข้อกับข้อคำถามทั้งหมด (Corrected Item-Total Correlation) น้อยกว่า .23

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การอนุมานสาเหตุภายใน กับ ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนกวดวิชา โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรกำกับ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัยสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตรมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับครูโรงเรียนกวดวิชาเป็นผู้ตอบ
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพแบบแสดงตัว
 - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการอนุมานสาเหตุภายใน
 - ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน
 - ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
3. โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถามในแต่ละตอน และตอบคำถามให้ครบทุกข้อตามความจริงมากที่สุดเพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ของการวิเคราะห์ข้อมูล
4. ข้อมูลของท่านจะถือเป็นความลับ และนำมาใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน และการดำเนินชีวิตของท่าน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุด และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. อายุ
 ต่ำกว่า 25 ปี 26 - 29 ปี
 30 - 35 ปี 35 ปี ขึ้นไป
3. สถานภาพสมรส
 สมรส โสด
4. ระดับการศึกษา
 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
5. อายุงาน ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นที่ตรงกับท่านมากที่สุด โดยแต่ละข้อ ตอบได้เพียงหนึ่งคำตอบเท่านั้น (โปรดตอบทุกข้อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.	ฉันชอบให้มีคนอยู่รอบๆข้าง					
2.	ฉันเป็นคนหัวเราะง่าย					
3.	ฉันไม่คิดว่าตัวเองเป็นคนร่าเริง					
4.	ฉันชอบพบปะพูดคุยกับคนอื่น					
5.	ฉันชอบเข้าร่วมทำกิจกรรมต่างๆ					
6.	ปกติแล้วฉันชอบที่จะทำอะไรตามลำพัง					
7.	บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกว่าคุณฉันเต็มไปด้วยพลังและความสามารถ					
8.	ฉันเป็นคนร่าเริงแจ่มใสและมีขวัญกำลังใจสูง					
9.	ฉันไม่ใช่คนมองโลกในแง่ดี มีความสุข					
10.	ชีวิตของฉันเต็มไปด้วยกิจกรรม					
11.	ฉันเป็นคนกระฉับกระเฉงอย่างมาก					
12.	ฉันไม่ชอบเป็นผู้นำ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการระบุสาเหตุพฤติกรรม

คำชี้แจง

1. โปรดอ่านสถานการณ์ที่กำหนดให้ไว้โดยจินตนาการว่าสถานการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นกับตัวท่านจริงๆ
2. เขียนคำตอบของสิ่งที่ท่านเชื่อว่าเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งของแต่ละสถานการณ์หากสถานการณ์นั้นเกิดขึ้นกับท่าน
3. ตอบคำถามเกี่ยวกับสาเหตุ โดยทำเครื่องหมาย X ลงบนตัวเลขที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงหมายเลขเดียว ตัวเลข 1-7 จะมีความหมาย ดังนี้

1	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความทางซ้ายมากที่สุด
2	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความทางซ้ายมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความทางซ้ายค่อนข้างมาก
4	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความทางซ้ายและข้อความทางขวาเท่าๆกัน
5	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความทางขวาค่อนข้างมาก
6	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความทางขวามาก
7	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความทางขวามากที่สุด

4. ตอบคำถามในสถานการณ์ถัดไป จนครบทั้ง 12 สถานการณ์

สถานการณ์ที่ 1 คุณพบเพื่อนของคุณ เขากล่าวชมเชยรูปร่างหน้าตาของคุณ

1. เขียนสาเหตุสำคัญหนึ่งข้อที่ทำให้เกิดสถานการณ์นี้

2. สาเหตุที่เพื่อนของคุณชมคุณ เป็นเพราะตัวคุณเองหรือบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น บุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น 1 2 3 4 5 6 7 ตัวคุณเอง

สถานการณ์ที่ 2 คุณงานใหม่มาระยะหนึ่งแต่ยังไม่ประสบความสำเร็จ

3. เขียนสาเหตุสำคัญหนึ่งข้อที่ทำให้เกิดสถานการณ์นี้

4. สาเหตุที่คุณไม่ประสบความสำเร็จในการงาน เป็นเพราะตัวคุณเองหรือบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น บุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น 1 2 3 4 5 6 7 ตัวคุณเอง

สถานการณ์ที่ 3 คุณกลายเป็นคนร่ำรวย

5. เขียนสาเหตุสำคัญหนึ่งข้อที่ทำให้เกิดสถานการณ์นี้

6. สาเหตุที่คุณกลายเป็นคนร่ำรวยขึ้นมา เป็นเพราะตัวคุณเองหรือบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น

บุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น 1 2 3 4 5 6 7 ตัวคุณเอง

สถานการณ์ที่ 4 เพื่อนมาปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับคุณแต่คุณไม่ได้ให้ความช่วยเหลือ

7. เขียนสาเหตุสำคัญหนึ่งข้อที่ทำให้เกิดสถานการณ์นี้

8. สาเหตุที่คุณไม่ได้ให้ความช่วยเหลือเพื่อนของคุณ เป็นเพราะตัวคุณเองหรือบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น

บุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น 1 2 3 4 5 6 7 ตัวคุณเอง

สถานการณ์ที่ 5 คุณพูดในที่ประชุม แต่ผู้ฟังมีปฏิริยาทางลบกับคุณ

9. เขียนสาเหตุสำคัญหนึ่งข้อที่ทำให้เกิดสถานการณ์นี้

10. สาเหตุที่ผู้ฟังมีปฏิริยาทางลบกับคุณ เป็นเพราะตัวคุณเองหรือบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น

บุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น 1 2 3 4 5 6 7 ตัวคุณเอง

สถานการณ์ที่ 6 คุณทำโครงการหนึ่งแล้วได้รับคำชมเชยเป็นอย่างมาก

11. เขียนสาเหตุสำคัญหนึ่งข้อที่ทำให้เกิดสถานการณ์นี้

12. สาเหตุที่คุณได้รับคำชมเชย เป็นเพราะตัวคุณเองหรือบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น

บุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น 1 2 3 4 5 6 7 ตัวคุณเอง

สถานการณ์ที่ 7 คุณเจอเพื่อนที่แสดงท่าที่ไม่เป็นมิตรกับคุณ

13. เขียนสาเหตุสำคัญหนึ่งข้อที่ทำให้เกิดสถานการณ์นี้

14. สาเหตุที่เพื่อนของคุณแสดงท่าที่ไม่เป็นมิตร เป็นเพราะตัวคุณเองหรือบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น

บุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น 1 2 3 4 5 6 7 ตัวคุณเอง

สถานการณ์ที่ 8 คุณไม่สามารถทำงานทั้งหมดให้สำเร็จตามที่คนอื่นคาดหวัง

15. เขียนสาเหตุสำคัญหนึ่งข้อที่ทำให้เกิดสถานการณ์นี้

16. สาเหตุที่คุณไม่สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ เป็นเพราะตัวคุณเองหรือบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น

บุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น 1 2 3 4 5 6 7 ตัวคุณเอง

สถานการณ์ที่ 9 คู่สมรสหรือคนรักของคุณ แสดงความรักต่อคุณมากขึ้น

17. เขียนสาเหตุสำคัญหนึ่งข้อที่ทำให้เกิดสถานการณ์นี้

18. สาเหตุที่คู่สมรสหรือคนรักของคุณแสดงความรักต่อคุณมากขึ้น เป็นเพราะตัวคุณเองหรือบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น

บุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น 1 2 3 4 5 6 7 ตัวคุณเอง

สถานการณ์ที่ 10 คุณสมัครงานในตำแหน่งที่คุณต้องการเป็นอย่างมาก และคุณได้รับคัดเลือก

19. เขียนสาเหตุสำคัญหนึ่งข้อที่ทำให้เกิดสถานการณ์นี้

20. สาเหตุที่คุณได้ตำแหน่งนั้นเป็นเพราะตัวคุณเองหรือบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น

บุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น 1 2 3 4 5 6 7 ตัวคุณเอง

สถานการณ์ที่ 11 คุณนัดพบกับเพศตรงข้ามแต่ผลของการนัดพบครั้งนี้ไม่เป็นที่น่าพอใจ

21. เขียนสาเหตุสำคัญหนึ่งข้อที่ทำให้เกิดสถานการณ์นี้

22. สาเหตุที่การนัดพบดังกล่าวดำเนินไปได้ไม่ดี เป็นเพราะตัวคุณเองหรือบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น

บุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น 1 2 3 4 5 6 7 ตัวคุณเอง

สถานการณ์ที่ 12 คุณได้เงินเดือนขึ้น

23. เขียนสาเหตุสำคัญหนึ่งข้อที่ทำให้เกิดสถานการณ์นี้

24. สาเหตุที่คุณได้เงินเดือนขึ้น เป็นเพราะตัวคุณเองหรือบุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น

บุคคลอื่นหรือปัจจัยอื่น 1 2 3 4 5 6 7 ตัวคุณเอง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นที่ตรงกับท่านมากที่สุด โดยแต่ละข้อ ตอบได้เพียงหนึ่งคำตอบเท่านั้น (โปรดตอบทุกข้อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.	ฉันไม่รู้สึกริษิตากับชีวิตการทำงานที่เป็นอยู่					
2.	การทำงานทำให้ฉันรู้สึกว่าเป็นชีวิตของฉันคุ้มค่า					
3.	ฉันรู้สึกพึงพอใจกับทุกงานในชีวิตของฉัน					
4.	ฉันคิดว่างานของฉันไม่น่าสนใจ					
5.	ฉันสามารถค้นพบสิ่งดี ๆ จากการทำงานของฉันได้					
6.	ฉันสามารถที่จะทำตัวให้เหมาะสมกับงานทุกอย่างที่ฉันต้องการได้					
7.	ฉันรู้สึกถึงความสนุกเมื่อฉันทำงาน					
8.	ในอดีตที่ผ่านมาฉันไม่ค่อยมีความสุขตรงจามีความสุขในงานของฉัน					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ที่บรรยายความรู้สึกของท่านที่มีต่อเพื่อนร่วมงานที่ท่านทำงานด้วยในปัจจุบัน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นที่ตรงกับท่านมากที่สุด โดยในแต่ละข้อ ตอบได้เพียงหนึ่งคำตอบเท่านั้น (โปรดตอบทุกข้อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.	ฉันได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
2.	ฉันสามารถปรึกษาปัญหาในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ					
3.	เมื่อฉันปฏิบัติงานผิดพลาด ฉันจะได้รับความเห็นใจจากเพื่อนร่วมงาน					
4.	ฉันรู้สึกมีความสุขเมื่ออยู่ในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน					
5.	ฉันและเพื่อนร่วมงานไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก					
6.	ฉันและเพื่อนร่วมงานชอบทำงานเป็นทีม					
7.	ฉันและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และแบ่งปันงานเมื่อมีความจำเป็น					
8.	ฉันและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและจริงใจต่อกัน					
9.	ฉันสามารถพูดจากับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
		ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
10.	เมื่อมีปัญหาาร่วมกัน ฉันมักจะถูกปิด ความรับผิดชอบจากเพื่อนร่วมงานอยู่ เสมอ					
11.	ฉันไม่สามารถขอความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานได้หากฉันทำงานผิดพลาด					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวสุภาณี ดาแก้ว
วันเดือนปีเกิด	24 กรกฎาคม พ.ศ. 2529
วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2553: ศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ตำแหน่ง	นักวิชาการคณิตศาสตร์ ฝ่าย LIC บริษัท เลิร์น คอร์ปอเรชั่น จำกัด
ประสบการณ์ทำงาน	2559-ปัจจุบัน นักวิชาการคณิตศาสตร์ ฝ่าย LIC บริษัท เลิร์นคอร์ปอเรชั่น จำกัด 2557-2559 ข้าราชการ สำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมเขต 6 โรงเรียนมัธยมวัดศรีจันทร์ประดิษฐ์ สมุทรปราการ