

บุคลิกภาพ: ปัจจัยที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จ โดยการวิเคราะห์พีหุระดับ

PERSONALITY: KEY SUCCESS TO HR MANAGEMENT USING HIERARCHICAL LINEAR MODELING

กฤษฎ จรินทร์¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยระดับองค์กรและปัจจัยระดับบุคคลในองค์กรมีผลต่ออัตรา
การเจ็บป่วย เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณโดยเก็บแบบสอบถามได้ทั้งหมด 1,700 ตัวอย่าง นำมาวิเคราะห์สถิติพหุ
ระดับ ผลการวิจัยพบว่า ในระดับบุคคลมีตัวแปร 2 ตัวที่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ 1. จำนวนปีที่ทำงานส่งผล
ในทางลบต่อความเครียด 2. ความเจ็บป่วย นอกจากนี้บุคลิกภาพด้านการแสดงตัวและบุคลิกภาพด้านการมีสติ
ส่งผลในทางลบต่อความเครียดและความเจ็บป่วยเมื่อเทียบบุคลิกภาพประเภทการเปิดกว้างซึ่งเป็นตัวแปรฐาน
ในระดับองค์กรความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโดยรวมต่อองค์กรส่งผลทางลบต่อความเครียดและ
การเจ็บป่วย ดังนั้น การสรรหาพนักงานใหม่ที่เข้ามาในองค์กรควรมีการวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากองค์กรส่วน
ใหญ่ให้ความสำคัญกับความสามารถหรือสมรรถนะในแบบต่าง ๆ จนละเลยบุคลิกภาพ ซึ่งสมรรถนะนั้น
สามารถเพิ่มได้ไม่ยากแต่บุคลิกภาพที่ติดตัวมานั้นยากจะเปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพการมีสติ จะเป็นคนมี
ความสามารถ มีเหตุผล ไหวพริบ มองการณ์ไกลมีประสิทธิภาพในการกระทำสิ่งต่าง ๆ มีการเตรียมการสำหรับ
การจัดการชีวิตของตนได้อย่างดี

คำสำคัญ: การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์พีหุระดับ

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา E-mail: krit.dba1@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to determine whether organizational and individual levels affect to the illness. A total of 2,079 questionnaires were used to analyze the statistics (Hierarchical Linear Modeling). The results showed that at the individual level, there were two statistically significant variables, the years of work, which negatively affected stress and illness. Moreover, extraversion, and conscientiousness personality traits have negative effects on stress and illness, compared to openness to experience personality variables which is the base variable. At corporate level, overall satisfaction has a negative impact on stress and illness. Therefore, the result should be implement on recruitment of new employees into the organization. HR should be measured personality, because most organizations focus on competencies or performance and neglect the personality. Competencies can increase the performance easily, but the personality is difficult to change. The people is conscientiousness personality traits, trend to be talented, intelligent, foresightful, effectiveness in doing things, and well prepared for managing their lives

Keywords: Management, HR, Hierarchical linear modeling

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการค้าเสรี และมุ่งเน้นการให้ความสำคัญในทุนมนุษย์มากกว่าสมัยก่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งความสามารถของทรัพยากรบุคคลนั้นไม่มีขอบเขต และเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรยุคปัจจุบัน ทุนมนุษย์จึงนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดองค์กรภาคเอกชนและภาครัฐ ซึ่งแต่ละองค์กรต่างมุ่งที่จะสรรหาคนที่มีพรสวรรค์ มีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อจะสร้างความเป็นเลิศด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Went, 2002) เส้นทางสายอาชีพในปัจจุบันมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น องค์กรมีการใช้บุคลากรจำนวนน้อยลง แต่ใช้วิธีการมอบหมายงานให้พนักงานมากขึ้น (Mirvis, 1995) จึงทำให้หลาย ๆ องค์กรต่างหาวิธีการที่จะดูแลรักษาให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพเหล่านั้นอยู่ในองค์กรไปในระยะยาว หากองค์กรใดมีทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือบุคลิกภาพส่วนบุคคลที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Seibert & Kraimer, 2001)

อย่างไรก็ดีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพดังกล่าวยังมีไม่มากนัก (Ferris & Judge, 1991) ส่วนใหญ่แล้วจะศึกษาในแนวคิดด้านพฤติกรรมองค์กรในส่วนของภาวะผู้นำ (Lord, deVader & Alliger, 1986) ประสิทธิภาพในการทำงาน (Barrick & Mount, 1991) ความพึงพอใจในการทำงาน (Judge, Locke, Durham & Kluger, 1998; Tharenou, 1997) แต่มีงานวิจัยน้อยชิ้นที่ค้นหาในเรื่องบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจของพนักงาน

อาจกล่าวได้ว่าหากองค์กรนั้นมีระบบคัดเลือกบุคลากร มีการฝึกอบรมและพัฒนาที่ดี คนเหล่านี้จะเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและอยู่ในองค์กรอย่างยาวนาน เนื่องจากมีภาวะร่างกายที่สมบูรณ์และมีจิตใจผูกพันกับองค์กร ทำให้เขาอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข นอกจากนี้ก็ยังมีปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ที่ส่งผลทำให้ความสามารถในการทำงานของมนุษย์น้อยลง โดยเฉพาะปัจจัยเรื่องของประเภทของบุคลิกภาพพนักงานในองค์กร น่าจะส่งผลต่อความเครียด และการเจ็บป่วยหรือปัญหาสุขภาพทางกายและจิต ได้ทำให้พนักงานใน

องค์กรปฏิบัติงานผิดพลาด ผลงานมีคุณภาพตกต่ำลง และไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์ในพัฒนาองค์กร รวมถึงปัจจัยในระดับองค์กร คือความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร ก็น่าจะนำมาซึ่งการเจ็บป่วยหรือปัญหาสุขภาพทางกายและจิตได้ (Jarinto, 2011)

การศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ที่เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จโดยการวิเคราะห์บุคลิกภาพนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมืออาชีพ ผลของการวิเคราะห์บุคลิกภาพนี้สามารถนำไปวางกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในระดับองค์กร และสามารถนำไปสร้าง Road map ในการพัฒนาพนักงานในองค์กรได้ถึงระดับเฉพาะบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรยุคปัจจุบันที่มีความแตกต่าง และความหลากหลายในบุคลิกภาพได้อย่างดี

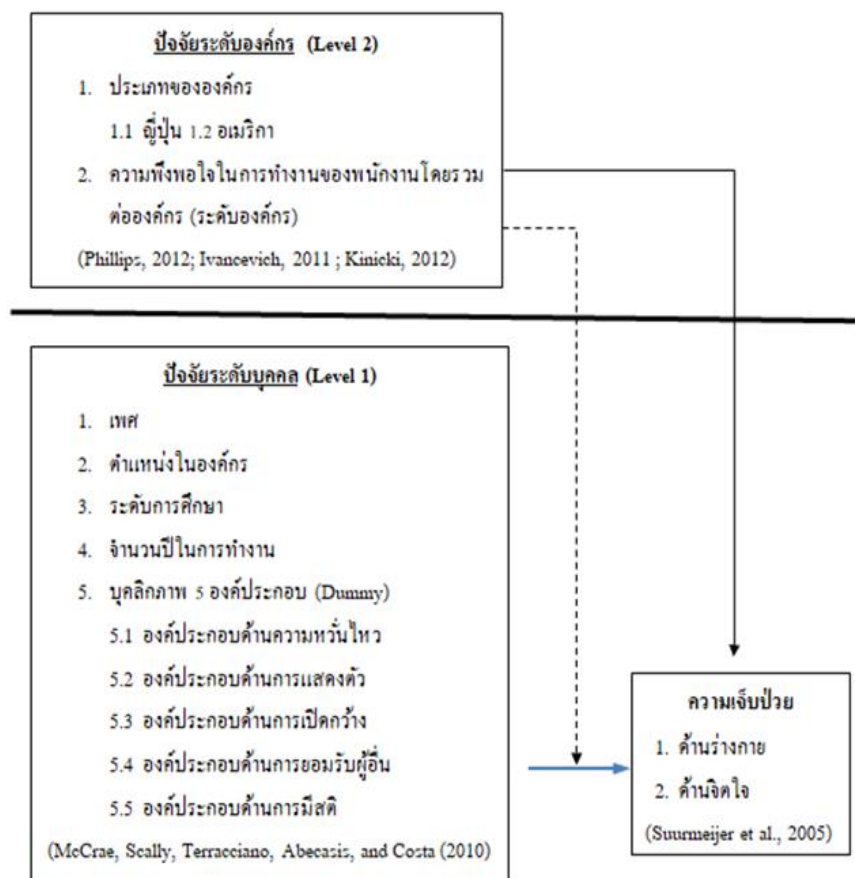
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยระดับองค์กรคือ ประเภทขององค์กรเปรียบเทียบระหว่างองค์กรของประเทศอเมริกาและญี่ปุ่นและความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานต่อองค์กรมีผลต่ออัตราการเจ็บป่วยหรือไม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยระดับบุคคล ด้านของบุคลิกภาพของพนักงานผู้ปฏิบัติงานและปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่ออัตราการเจ็บป่วยหรือไม่
3. เพื่อศึกษาปัจจัยระดับองค์กร คือประเภทขององค์กรเปรียบเทียบระหว่างองค์กรของประเทศอเมริกาและญี่ปุ่นและความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานต่อองค์กร ส่งผลต่อปัจจัยระดับบุคคล ด้านของบุคลิกภาพของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน มีผลต่ออัตราการเจ็บป่วยหรือไม่ เมื่อควบคุมความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานต่อองค์กรให้มีค่าคงที่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ตัวแปรระดับบุคคลและตัวแปรระดับองค์กร เปรียบเทียบระหว่างองค์กรของประเทศอเมริกาและญี่ปุ่น มีอิทธิพลต่ออัตราการเจ็บป่วยของพนักงาน
2. ตัวแปรระดับองค์กร เปรียบเทียบระหว่างองค์กรของประเทศอเมริกาและญี่ปุ่น คือ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน มีอิทธิพลต่ออัตราการเจ็บป่วยของพนักงาน
3. ตัวแปรระดับบุคคล เปรียบเทียบระหว่างองค์กรของประเทศอเมริกาและญี่ปุ่น คือ ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงาน มีอิทธิพลต่ออัตราการเจ็บป่วยของพนักงาน
4. ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรต่างระดับ เปรียบเทียบระหว่างองค์กรของประเทศอเมริกาและญี่ปุ่น ที่ส่งผลต่ออัตราการเจ็บป่วยของพนักงาน เมื่อควบคุมตัวแปรระดับองค์กร คือ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโดยรวมต่อองค์กรให้มีค่าคงที่

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพสามารถสรุปลักษณะขององค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ (Judge, T., Heller, D., & Mount, M. 2002) ได้ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความหวั่นไหว (Neuroticism) ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงมีลักษณะ วิตกกังวล เกิดความโกรธได้ง่าย ซึมเศร้า ขี้อาย ไม่สามารถควบคุมความอยาก ความปรารถนาของตนจากสิ่งกระตุ้นต่างๆ ตกใจเสียขวัญเมื่อต้องเผชิญกับภาวะฉุกเฉิน ผู้ที่ได้รับคะแนนต่ำมีลักษณะ ผ่อนคลายเกิดความโกรธได้ยาก ไม่เกิดความรู้สึกสะเทือนใจง่าย ไม่ยึดติดกับสถานการณ์ทางสังคมมีความสามารถด้านทางต่อความกดดัน สามารถควบคุมตนเองได้ในสถานการณ์ฉุกเฉิน

2. องค์ประกอบด้านการแสดงออก (Extraversion) ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงมีลักษณะ น่าคบ เป็นมิตร ชอบอยู่ในวงสังคม โดดเด่นท่ามกลางผู้คน แคล่วคล่อง ปรารถนาความตื่นเต้น หัวเราะง่าย ผู้ที่ได้รับคะแนนต่ำมีลักษณะ มีพิธีรีตองมาก หลีกหนีจากสังคม ชอบเป็นผู้อยู่เบื้องหลัง ไม่เร่ร่อนไม่มีความต้องการแสวงหาสิ่งที่ทำให้เกิดความตื่นเต้น เฉยเมย

3. องค์ประกอบด้านการเปิดกว้าง (Openness to experience) ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงมีลักษณะคือ มีการดำเนินชีวิตที่เต็มไปด้วยจินตนาการ ตระหนักรู้ถึงคุณค่าของศิลปะและความสวยงาม เห็นความสำคัญของอารมณ์ว่าเป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิต เต็มใจที่จะทดลองทำกิจกรรมที่แตกต่างไปจากสิ่งที่เคยทำ

มีความพึงพอใจในความคิดที่แตกต่างไปจากหลักการ ชอบที่จะตรวจสอบความเชื่อค่านิยมที่สังคมเลื่อมใส ผู้ที่ได้รับคะแนนต่ำมีลักษณะ ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย ขาดความรู้สึกต่อศิลปะและความงาม มีความรู้สึกทางอารมณ์น้อย ชอบยึดติดกับสิ่งที่ทำแล้วได้ผล ปิดกั้นความสามารถจากการยึดติดกฎเกณฑ์ ยอมรับสิ่งที่นับถือกันมาจนเป็นประเพณี

4. องค์ประกอบด้านการยอมรับผู้อื่น (Agreeableness) ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงมีลักษณะ ไว้วางใจผู้อื่น ปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา เต็มใจช่วยเหลือผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ ถ่อมตัว สามารถที่จะผ่อนปรนประนีประนอม เห็นอกเห็นใจห่วงใยผู้อื่น ผู้ที่ได้รับคะแนนต่ำมีลักษณะ มักตั้งข้อสงสัยว่าผู้อื่นไม่ซื่อตรง ปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างไม่บริสุทธิ์ใจ มุ่งสนใจตนเอง หยิ่งยโสตนเอง ไม่ผ่อนปรนกับผู้อื่น ไม่มีความรู้สึกเมตตาต่อผู้อื่น

5. องค์ประกอบด้านการมีสติ (Conscientiousness) ผู้ที่ได้รับคะแนนสูงมีลักษณะ เตรียมการสำหรับการจัดการชีวิตของตน มีระเบียบแบบแผน ยึดมั่นตามหลักจริยธรรม มีมโนธรรม มีความขยันหมั่นเพียรมีวินัยในตนเอง ไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนลงมือทำ ผู้ที่ได้รับคะแนนต่ำมีลักษณะ มักทำในสิ่งต่าง ๆ อย่างไม่ถูกต้องเหมาะสม ไม่มีระเบียบแบบแผน ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนต่อการกระทำต่าง ๆ ปราศจากจุดมุ่งหมาย ไม่สามารถควบคุมตัวเองเพื่อจะทำสิ่งที่ต้องการบรรลุความสำเร็จ ชอบทำสิ่งต่าง ๆ อย่างเร่งรีบ ลวก ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

การศึกษาความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ได้รับความสนใจและมีการศึกษากันอย่างกว้างขวาง ในหมู่นักวิชาการ นักวิจัย และนักจิตวิทยา Jewell และ Siegall (1990) เป็นปัจจัยวัดในระดับองค์กร นำไปใช้เสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร นิยามความพึงพอใจในงานว่า เป็นเจตคติที่มีพื้นฐานมาจากการตอบสนองของความรู้สึกที่ประเมินต่อสภาพการทำงาน กล่าวคือ พนักงานที่พึงพอใจจะชอบสภาพของงานสอดคล้องกับ Cranny, Smith และ Stone (1992) ที่ได้ให้ความหมายของ ความพึงพอใจในงานว่า เป็นปฏิกิริยาทางความรู้สึกหรืออารมณ์ที่มีต่องาน เป็นผลมาจากการเปรียบเทียบระหว่างผลงานที่เกิดขึ้นจริง กับสิ่งที่เขาปรารถนาให้เกิดขึ้นและสอดคล้องกับ Muchinsky (1993) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง สภาพ ทางอารมณ์ การตอบสนองทางความรู้สึกถึงการชอบหรือไม่ชอบ Forsyth (2006) ได้เขียนหนังสือ How to motivate people โดยได้เขียนถึงการเสริมสร้าง แรงจูงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานไว้ว่า แรงจูงใจด้านบวกนั้นสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้นได้ การที่เจ้านายจะสั่งให้พนักงานทำเรื่องนั้นเรื่องนี้ให้สำเร็จนั้นคงเป็นไปได้แล้ว เนื่องจากพนักงานต้องการมีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ ถ้าหากพนักงานมีความพึงพอใจเขาก็จะทำงานได้ดี ดังนั้นถ้าองค์กรมีการจูงใจพนักงานที่ดีพวกเขาเหล่านั้นก็จะสร้างผลงานที่ดีกว่าผู้ที่ขาดแรงจูงใจ และนอกจากนั้นการที่พนักงานขาดแรงจูงใจยังสามารถสะท้อนถึงผู้บริหารที่ดูแลควบคุมได้อีกด้วย

ความพึงพอใจกับความเจ็บป่วย(Job Satisfaction and Illness)

ความพึงพอใจในการทำงานมากมีน้อยแตกต่างกัน ถ้าเราทราบถึงลักษณะของบุคลิกภาพ เราก็สามารถคาดเดาถึงความเครียดหรือปัญหาสุขภาพทางกายและจิตหรือผลกระทบอื่น ๆ ได้ (Kumar, Jain, Ajay, 2012) ความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจ เช่น เหม่อลอย วิตกกังวล อาจแก้ไขโดย การหาทางออก เช่น การระบายความทุกข์ การสูบบุหรี่ การดื่มสุรา การมีพฤติกรรมที่ก้าวร้าว และถ้าปล่อยให้เกิดความเครียดจนเรื้อรัง ก็จะทำให้เกิดโรคต่าง ๆ ได้ เช่น โรคแผลในกระเพาะอาหาร โรคหัวใจ โรคประสาท เป็นต้น ยังก่อให้เกิดการ

ลางาน การขาดงาน มาทำงานสายบ่อย ๆ เกิดการโยกย้ายเปลี่ยนงาน ปฏิบัติงานผิดพลาดเกิดความเบื่อหน่าย ไม่อยากทำงาน ไม่อยากคิดสร้างสรรค์งานใหม่ขึ้นมา ผลงานตกต่ำลง หากขาดการปรับตัวที่ดีเข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่ค่อยได้ (Kraus, Shane, Catherine, 2013) ซึ่งก็ล้วนแล้วแต่เป็นอุปสรรคทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ ทั้งก่อให้เกิดผลเสียกับหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลผลิตโดยรวมของหน่วยงานนั้น

บุคลิกภาพและความพึงพอใจในงาน

Meir, Melamed และ Dinur (1995) ได้ทำการศึกษาลักษณะบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงาน ของในประเทศอิสราเอล ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพที่เป็นความ รู้สึกทางลบ (Negative Affectivity หรือ NA) ซึ่งตรงกับบุคลิกภาพแบบห้วนใจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับ ความพึงพอใจในงาน ส่วน ความรู้สึกในการนับถือตนเอง (ตรงกับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ Organ และ Lingl (1995) ทำการศึกษามุมมองบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงาน พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานโดยรวม Tokar และ Subich (1997) ได้ทำการสำรวจความพึงพอใจในงาน ของพนักงานวัยผู้ใหญ่ในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ได้ผลว่าลักษณะของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังนี้ บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานส่วนบุคลิกภาพแบบห้วนใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน

ในประเทศไทย ชิตาพร เลี้ยงวิจิตร (2545) พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบ มีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบห้วนใจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ ยังพบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และ บุคลิกภาพแบบห้วนใจ สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานได้

บุคลิกภาพกับความเครียด

จากงานวิจัยของ Besser และ Shackelford (2006) พบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความเครียด ส่วนบุคลิกภาพแบบห้วนใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Burgess, Irvine และ Wallymahmed (2010) พบว่าบุคลิกภาพลักษณะแบบเปิดกว้าง แบบการยอมรับผู้อื่น และแบบมีสติ ช่วยในการการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ขณะที่บุคลิกภาพลักษณะแบบเปิดกว้าง และแบบแสดงออกมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความเครียด และบุคลิกภาพลักษณะแบบมีสติมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดที่เกิดจากภาระงานที่มากเกินไป และความเครียดที่เกิดจากการขาดความมั่นใจ ขณะที่ Conard & Matthews (2008) วิจัยพบว่า บุคลิกภาพลักษณะแบบห้วนใจเป็นตัวทำนายความเครียดที่ดี และสอดคล้องกับ รัชดาภรณ์ นาถอจลา (2549) วิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบเอ คือ มีลักษณะตื่นตัวตลอดเวลา ไม่ชอบอยู่เฉย ไม่มีความอดทน มีพฤติกรรมก้าวร้าว มีความทะเยอทะยานและมีความต้องการแข่งขันกับผู้อื่นสูง สามารถพยากรณ์ความเครียดของพนักงานได้

Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., Schaufeli, W.B., (2001) พบว่าในช่วงหลายปีที่ผ่านมามีการใช้โมเดลปัจจัย 5 ประการ ในการศึกษามิติบุคลิกภาพได้ผ่านการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเภทของความเครียดและประกอบไปด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ส่วน คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การทำให้หมดกำลังใจและความสำเร็จส่วนบุคคลซึ่ง Goddard, R., Patton, W., Creed, P., (2004). ได้อธิบายต่อว่าความอ่อนเพลียทางอารมณ์หมายถึงการขาดพลังงานและความรู้สึกที่ว่าทรัพยากรทางอารมณ์ของผู้คนถูกนำมาใช้เนื่องจากความต้องการทางจิตวิทยาที่มากเกินไป De Vries, J., Van Heck, G.L., (2002) ได้สรุป

ความสำคัญของความเหนื่อยหน่ายในการทำงานคือ องค์ประกอบความตึงเครียด (ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการประเมินตนเอง (ความสำเร็จส่วนบุคคล) นอกเหนือจากตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างไรก็ตามลักษณะบุคลิกภาพเป็นตัวทำนายที่บ่งบอกเป็นไปได้อย่างชัดเจนของความเหนื่อยหน่ายของงาน

บุคลิกภาพกับความเจ็บป่วย (Personality and Illness)

บุคลิกภาพของบุคคลที่แตกต่างกันย่อมไปไปสู่ความสามารถที่จะรับมือกับความเครียดและความเจ็บป่วยที่แตกต่างกัน การเป็นคนจริงจังกับชีวิต เป็นคนใจร้อน รุนแรงก้าวร้าว และเป็นคนที่ต้องพึ่งพาคนอื่น เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเจ็บป่วยได้ง่าย ดังนั้นในการประกอบอาชีพ หากบุคคลได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนย่อมทำให้เกิดความสุข และความพึงพอใจ แต่ถ้าลักษณะงานไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ อาจทำให้บุคคลเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานลดลง จากงานวิจัยของ Besser and Shackelford., (2006) พบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเจ็บป่วย ส่วนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีสัมพันธ์ทางบวกกับความเจ็บป่วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Burgess, Irvine and Wallymahmed., (2010) พบว่าบุคลิกภาพลักษณะแบบเปิดกว้าง แบบการยอมรับผู้อื่น และแบบมีสติ ช่วยในการการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ขณะที่บุคลิกภาพลักษณะแบบเปิดกว้าง และแบบแสดงออกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเจ็บป่วย โดยที่ Conard & Matthews., (2008) วิจัยพบว่าบุคลิกภาพลักษณะแบบหวั่นไหวเป็นตัวทำนายความเจ็บป่วยที่ดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Grant and Langan-Fox (2006) ได้ทำการศึกษาผลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน การเผชิญความเครียด และความตึงเครียด กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการระดับกลางของห้างสรรพสินค้า จำนวน 211 คน โดยใช้แบบสอบถามตามแนวคิดของ Costa and McCrae ปี ค.ศ. 1992 ผลการศึกษาพบว่า คะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวในระดับต่ำ คะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงออกในระดับสูง และคะแนนบุคลิกภาพแบบมีสติในระดับสูงสามารถพยากรณ์การได้รับผลกระทบจากสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดที่ลดลง ส่วนคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวในระดับสูงและคะแนนบุคลิกภาพแบบมีสติในระดับต่ำสามารถพยากรณ์การได้รับผลกระทบจากสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดเพิ่มขึ้น

Chieh-Heng Ko and Shu-Rung Lin (2016) สถานการณ์การทำงานที่เคร่งเครียดในการทำงานในอุตสาหกรรมโรงแรมมักทำให้พนักงานของโรงแรมลาออก ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการศึกษาคั้งนี้คือการสำรวจลักษณะพิเศษของบุคลิกภาพที่ทำให้พนักงานเกิดความเหนื่อยหน่าย รูปแบบบุคลิกภาพห้าปัจจัย (ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความรอบคอบ ความเห็นอกเห็นใจการเปิดรับประสบการณ์) ถูกใช้เป็นบุคลิกภาพที่สำคัญในการวิจัยที่ส่งผลทำให้คนลาออก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ถดถอยแบบลำดับขั้น (Hierarchical regression analysis) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความไม่เห็นด้วยเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญสำหรับการทำงานเมื่อมองหาพนักงานที่เหมาะสมกับโรงแรม

ชินานานู นิจจะยะ และถวัลย์ เนียมทรัพย์ (2554) ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความเครียดของพนักงานฝ่ายผลิตยางรถยนต์ บริษัท วีริบเบอร์ จำกัด โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 131 คน และพนักงานฝ่ายผลิตยางรถยนต์แผนกบรรจุยางนอกจำนวน 178 คน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดของ Costa and McCrae ปี ค.ศ. 1996 เป็นแนวทางในการสร้างคำถามจำนวน 84 ข้อ ประกอบด้วยบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว แบบแสดงออก แบบ

เปิดรับประสบการณ์ แบบอ่อนน้อม และแบบมีสติ ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบหัวนไหว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดโดยรวมของพนักงานฝ่ายผลิตยางรถยนต์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 กล่าวคือ บุคลิกภาพแบบหัวนไหวมากขึ้นจะทำให้พนักงานฝ่ายผลิตยางรถยนต์มีความเครียดมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานต้องใช้ไหวพริบและความชำนาญในการทำงานเป็นอย่างสูง โดยทำงานตามสายพาน หากทำไม่ทันจะทำให้ผลผลิตไม่เป็นไปตามที่ต้องการ และเกิดความผิดพลาดส่งผลให้ผลผลิตสินค้าไม่ได้คุณภาพ ทำให้เกิดความวิตกกังวล ซึ่งความวิตกกังวลถือว่าเป็นลักษณะของคนที่มีบุคลิกภาพแบบหัวนไหว

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้จะเก็บข้อมูลในบริษัทข้ามชาติที่มีสาขาอยู่ในประเทศไทย เป็นบริษัทข้ามชาติที่รูปแบบการบริหารแบบอเมริกาและญี่ปุ่นซึ่งมีความแตกต่างกันมากทำให้มีความน่าสนใจคือ เมื่อคนไทยเข้าไปทำงานรูปแบบบุคลิกภาพของบุคคลที่ถูกหล่อหลอมขัดเกลา socialization ตามวัฒนธรรมไทยนั้น รูปแบบบุคลิกภาพแบบใดที่บริษัทสองสัญชาตินั้นต้องการ ในการคัดสรรบุคลากรเข้าทำงาน และเมื่ออยู่ในองค์กรที่มีรูปแบบการบริหารงานแบบอเมริกาและแบบญี่ปุ่นที่แตกต่างกันนั้นแล้ว รูปแบบบุคลิกภาพแบบใดจะส่งผลในทางที่ดีหรือไม่ดี และต้องเป็นบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตโดยแต่ละบริษัทที่ได้รับเลือกนั้นมาจากหลายๆ กลุ่มอุตสาหกรรม โดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม บุคคลที่จะเก็บเป็นพนักงานในบริษัททั้งในระดับบริหารและระดับปฏิบัติการรวมกัน ผู้ที่สามารถตอบคำถามต้องทำงานอยู่ในบริษัทอย่างน้อยหนึ่งปีขึ้นไปงานวิจัยนี้ได้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลในปริมาณที่มากเพียงพอต่อการวิเคราะห์แบบพหุระดับ (Hierarchical linear modeling) (Raudenbush&Bryk, 1990)

การตรวจสอบความตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Validity and Reliability)

เนื่องด้วยแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นภาษาอังกฤษ ผู้ทำวิจัยจึงต้องแปลเป็นภาษาไทยก่อน โดยผู้แปลอาศัยผู้มีประกาศนียบัตรผู้แปลภาษาและจึงนำสิ่งที่แปลได้ไปให้ผู้แปลภาษาอาชีพอีกคนหนึ่งแปลกลับเป็นภาษาไทยเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา ทดสอบความตรง (Validity) อีกด้วย The Index of item objective congruence (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญในสาขาพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ 5 ท่าน ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC สูงกว่า 0.7 (Rovinelli & Hambleton, 1977) และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาในลักษณะของแบบสอบถามมีการวัดแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคอร์ท (Likert Scale) ไปปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (Pretest) จำนวน 30 ชุด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยค่า Cronbach's Alpha ทั้งฉบับควรเกิน 0.70 (Cronbach, 1951; Nunnally, 1978)ในงานวิจัยนี้ค่า Cronbach's Alpha ได้เท่ากับ 0.825

กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

การวิเคราะห์พหุระดับจำเป็นต้องมีกลุ่มตัวอย่างจำนวนมาก โดยการศึกษาได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ระดับองค์กร เพื่อการวิเคราะห์เปรียบเทียบกลุ่มบริษัทข้ามชาติที่มีสาขาอยู่ในประเทศไทย 2 กลุ่มใหญ่ คือ บริษัทข้ามชาติของประเทศอเมริกา และบริษัทข้ามชาติของประเทศญี่ปุ่น กลุ่มตัวอย่างในระดับองค์กรนี้เก็บข้อมูลกลุ่มละ 30 บริษัท

ระดับบุคคล คือ พนักงานขององค์กรในกลุ่มตัวอย่างระดับองค์กร 2 กลุ่มใหญ่ โดยเก็บข้อมูลในระดับบุคคลอย่างน้อยควรมีการเก็บข้อมูลบริษัทละ 30 คน

โดยตามระเบียบวิธีวิจัยของ HLM นั้นควรเก็บกลุ่มตัวอย่างในระดับองค์กรอย่างน้อย 30 บริษัท และแต่ละบริษัทควรเก็บตัวอย่างในระดับบุคคลอย่างน้อย 30 คน (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2551) ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในระดับบุคคลควรมีอย่างน้อย 300 คน แต่ในงานวิจัยครั้งนี้เก็บจำนวน 1,700 ตัวอย่าง ซึ่งก็สามารถครอบคลุมถึงการวิเคราะห์ HLM ได้อย่างสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้การวิเคราะห์พหุระดับ HLM ในการแปลงข้อมูลที่ได้จากการเก็บโดยใช้แบบสอบถาม รายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

วิเคราะห์ข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้ เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. เทคนิคการวิเคราะห์ Hierarchical Linear Models (HLM) โดย Raudenbush & Bryk เป็นการนำเอาโครงสร้างความเป็นกลุ่มมาเป็นอิทธิพลสุ่ม (Random Effect) ในสมการ ไม่ใช่อิทธิพลคงที่ (Fixed Effect) เหมือนสมการถดถอยทั่วไป แยกสมการโดยนำเอาค่าสัมประสิทธิ์ทั้งค่า intercept และ slope มาเป็นตัวแปรตามแบบสุ่ม

2.1 วิเคราะห์ชั้น Null Model (ไม่มีตัวแปรใดเลยอยู่ในโมเดล) คือ One Way ANOVA with Random Effects โดยมีแต่ค่า Intercepts ไม่มีตัวแปรอิสระเพื่อทดสอบว่าค่าเฉลี่ยตัวแปรตาม (Intercepts) มีค่าแตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มระดับที่ 2 หรือไม่เพื่อคำนวณค่า Intra-class Correlation

2.2 วิเคราะห์ชั้น Regression with Random Intercepts Model (มีแต่ตัวแปรระดับบุคคลอยู่ในโมเดลเท่านั้นแต่ในระดับองค์กรไม่มีตัวแปรในโมเดล) เพื่อทดสอบว่าตัวแปรอิสระระดับที่ 1 ตัวแปรใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามและเพื่อทดสอบว่าอิทธิพลที่ตัวแปรอิสระระดับที่ 1 ที่มีต่อตัวแปรตามแตกต่างกันไปตามระหว่างกลุ่มระดับที่ 2 หรือไม่

2.3 การวิเคราะห์ชั้น Intercepts-as-Outcomes Model (ไม่มีตัวแปรระดับบุคคลอยู่ในโมเดล มีแต่ตัวแปรระดับองค์กรเท่านั้นอยู่ในโมเดล) เพื่อทดสอบว่าตัวแปรอิสระระดับที่ 2 ตัวแปรใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม

2.4 การวิเคราะห์ชั้น Intercept-and-Slope as Outcome Model (ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กรถูกนำมาใส่ในโมเดลพร้อมกัน) เพื่อทดสอบผลปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรระดับที่ 2 ที่มีต่ออิทธิพลของตัวแปรระดับที่ 1 กับ ตัวแปรตาม (สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิภา ภิญญานวนวัฒน์, 2551)

การทดสอบการกระจายตัวของข้อมูลจะใช้ทฤษฎีแนวโน้มนำเข้าสู่ศูนย์กลาง (Central Limit Theorem) ซึ่งอธิบายไว้ว่า สำหรับประชากรใดๆแล้ว ถ้าเก็บตัวอย่างในจำนวนที่มากพอ ($n > 30$) การกระจายของค่าตัวอย่างดังกล่าวจะมีแนวโน้มใกล้เคียงกับการกระจายแบบธรรมชาติ (Normal Distribution) เสมอ (Bartz, 1999)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปรประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	999	48.10
หญิง	1,080	51.90
สหรัฐอเมริกา	1,018	49.00
ญี่ปุ่น	1,061	51.00
บริหาร	1,727	83.10
ปฏิบัติการ	352	16.90
ต่ำกว่าปริญญาตรี	566	27.20
ปริญญาตรี	1,304	62.70
ปริญญาโท	177	8.50
ปริญญาเอก	1	0.10
อื่นๆ	31	1.50
รวม	2,079	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 1,080 คน คิดเป็นร้อยละ 51.90 ในส่วนประเภทขององค์กรส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรของประเทศญี่ปุ่น มีจำนวน 1,061 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 ในส่วนตำแหน่งในองค์กรส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหาร มีจำนวน 1,727 คน คิดเป็นร้อยละ 83.10 และในส่วนระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 1,304 คน คิดเป็นร้อยละ 62.70

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานระดับบุคคล

ตัวแปร	ชื่อตัวแปร	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.
Year	อายุการทำงาน	2079	1.00	46.00	5.0164	4.63827
Satisfaction	ความพึงพอใจ	2079	1.00	5.00	3.3525	0.60161
Talkative	ชอบพูดคุยกับทุกคน	2079	-2.00	2.00	0.2073	1.29143
Crisis	ฉุนเฉียว, หงุดหงิดง่าย	2079	-2.00	2.00	0.0159	1.20723
Plan	มีระเบียบวินัย	2079	-2.00	2.00	0.1900	1.22297
Satisfied	สบายๆ, ผ่อนคลาย	2079	-2.00	2.00	0.0423	1.11475
Process	ทำตามแบบเดิมประจำ	2079	-2.00	2.00	0.0645	1.17345
Outside	พูดคุยอย่างเป็นกันเอง	2079	-2.00	2.00	0.0649	1.18951
Solve	ชอบร่วมงานกับคนอื่น	2079	-2.00	2.00	0.3261	1.31272
Confident	ไว้วางใจได้เสมอ	2079	-2.00	2.00	0.1684	1.24193

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานระดับบุคคล (ต่อ)

ตัวแปร	ชื่อตัวแปร	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.
Safety	เชื่อถือได้	2079	-2.00	2.00	0.2737	1.26690
Routine	ชอบทำอะไรเดิมๆ	2079	-2.00	2.00	0.0188	1.22224
Alone	สันโดษ	2079	-2.00	2.00	-0.1563	1.16042
Trust	ไว้วางใจผู้อื่น	2079	-2.00	2.00	0.0082	1.12176
Target	มีเป้าหมายในชีวิต	2079	-2.00	2.00	0.2496	1.24818
Active	กระตือรือร้น	2079	-2.00	2.00	-0.2227	1.18701
Not Change	ยึดติดกับสิ่งที่คุ้นเคย	2079	-2.00	2.00	-0.0125	1.19907
Physical	ความเครียดด้านร่างกาย	2079	1.00	5.00	1.8428	0.53243
Mental	ความเครียดด้านจิตใจ	2079	1.00	5.00	1.7981	0.57071
Valid N (listwise)		2079				

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละขององค์กรที่ตอบแบบสอบถาม ในประเทศไทย

ประเภทองค์กร	จำนวน (บริษัท)	ร้อยละ
ญี่ปุ่น	19	38.80
สหรัฐอเมริกา	30	61.20
รวม	49	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า องค์กรที่เข้าร่วมเป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นองค์กรของประเทศสหรัฐอเมริกา มีจำนวน 30 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 61.20 และเป็นองค์กรของประเทศญี่ปุ่น มีจำนวน 19 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 38.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลไร้เงื่อนไขอย่างสมบูรณ์ (Null model) อิทธิพลคงที่ (Fixed effects) อิทธิพลเชิงสุ่ม (Random effects) ของการวิเคราะห์อิทธิพลภายในองค์กร (Pooled-Within Company Effect)

Fixed effect	Coefficient	Std. error	Approx. T-ratio	d.f.	
Mean INTRCPT2, γ_{00}	1.841**	0.033	55.261	48	
Random effect	S.D.	Variance	Total Observed	d.f.	χ^2
INTRCPT1, u_0	0.206	0.043**	0.267	48	294.506
level-1, r	0.473	0.224			

**P-value <0.05

จากตารางที่ 4 เมื่อให้ ILLNESS เป็นตัวแปรตาม ผลการทดสอบอิทธิพลคงที่ (Fixed effect) พบว่าค่าเฉลี่ยรวม ILLNESS (γ_{00}) เท่ากับ 1.841 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($T=55.261$, $d.f.=48$) ผลการทดสอบอิทธิพลสุ่ม (Random effect) พบว่า ILLNESS มีความแปรผันระหว่างบุคคลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\chi^2=294.506$, $d.f. =48$) โดยมีความแปรปรวนในการประมาณค่าพารามิเตอร์เท่ากับ 0.043 และความแปรปรวนรวมที่ได้จากการสังเกตเท่ากับ 0.267 แสดงว่า ตัวแปรตามมีความผันแปรเพียงพอที่จะวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลระดับบุคคล (Individual Level) อิทธิพลคงที่ (Fixed effects) อิทธิพลเชิงสุ่ม (Random effects) ของการวิเคราะห์อิทธิพลภายในองค์กร (Pooled-Within Company Effect) เมื่อนำตัวแปรระดับบุคคลเข้ามาวิเคราะห์

Fixed effect	Coefficient	Std. error	t-ratio	d.f.	
INTRCPT2, γ_{00}	2.131	0.110	19.326	48	
INTRCPT2, γ_{10}	-0.015**	0.005	-3.250	48	
INTRCPT2, γ_{20}	-0.031	0.027	-1.134	48	
INTRCPT2, γ_{30}	-0.043-	0.038	-1.142	48	
INTRCPT2, γ_{40}	-0.168**	0.083	-2.029	48	
INTRCPT2, γ_{50}	-0.104	0.092	-1.129	48	
INTRCPT2, γ_{60}	-0.157**	0.065	-2.417	48	
INTRCPT2, γ_{70}	-0.078	0.061	-1.264	48	
INTRCPT2, γ_{80}	-0.105	0.059	-1.780	48	
INTRCPT2, γ_{90}	-0.061	0.068	-0.893	48	
Random effect	S.D.	Variance	Total Observed	d.f.	χ^2
INTRCPT1, u_0	0.359	0.1292	0.3325	2	1.999
YEAR slope, u_1	0.020	0.0004**	0.2037	2	8.619
MALE slope, u_2	0.093	0.0087	0.2120	2	2.934
MANAGER slope, u_3	0.136	0.0186	0.2219	2	2.498
BACHELOR slope, u_4	0.215	0.0463	0.2496	2	2.056
MASTER slope, u_5	0.249	0.0622	0.2655	2	0.682
EXTRAVER slope, u_6	0.209	0.0439	0.2472	2	2.435
AGREEABL slope, u_7	0.141	0.0198	0.2231	2	0.873
CONSCIEN slope, u_8	0.167	0.0280	0.2313	2	1.105
EMOTIONS slope, u_9	0.225	0.0504	0.2537	2	1.786
level-1, r	0.451	0.2033			

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลระดับบุคคล (Individual Level) อิทธิพลคงที่ (Fixed effects) อิทธิพลเชิงสุ่ม (Random effects) ของการวิเคราะห์อิทธิพลภายในองค์กร (Pooled-Within Company Effect) เมื่อนำตัวแปรระดับบุคคลเข้ามาวิเคราะห์ (ต่อ)

Reliability of Mean Regression Coefficient Estimate	
INTRCPT1, β_0	0.442
YEAR, β_1	0.719
MALE, β_2	0.457
MANAGER, β_3	0.508
BACHELOR, β_4	0.315
MASTER, β_5	0.240
EXTRAVER, β_6	0.546
AGREEABL, β_7	0.282
CONSCIEN, β_8	0.451
EMOTIONS, β_9	0.554

**P-value <0.05

จากตารางที่ 5 เมื่อให้ตัวแปร ILLNESS เป็นตัวแปรตาม จากการพิจารณาผลการทดสอบอิทธิพลคงที่ (Fixed effect) พบว่าค่าคงที่ของการวิเคราะห์ระดับบุคคลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t=16.326$) มีค่า p-Value = <0.001 ซึ่งมีความน้อยกว่า $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$) ค่า Intercept ของ Y_{00} มีอิทธิพลต่ออัตราความเจ็บป่วย (ILLNESS) ระดับบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุการทำงาน ($t_{y10} = -3.250$) ด้านระดับการศึกษา ($t_{y40} = -2.029$), ด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Dummy) ($t_{y60} = -2.417$) ซึ่งมีความน้อยกว่า $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าอายุการทำงานของพนักงาน ระดับการศึกษาและลักษณะบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Dummy) มีค่าเป็นลบแสดงว่าเมื่อตัวแปรเหล่านี้ลดลงส่งผลให้อัตราความเจ็บป่วย (ILLNESS) ในระดับบุคคลเพิ่มขึ้น

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบอิทธิพลสุ่ม (Random effect) พบว่าในสภาพเริ่มต้น (Intercept) มีความผันแปรระหว่างบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\chi^2=1.999$, d.f.=2) โดยมีความแปรปรวนในการประมาณค่าพารามิเตอร์เท่ากับ 0.451 และความแปรปรวนรวมที่ได้จากการสังเกตเท่ากับ 0.333 แสดงว่าตัวแปรตามมีความผันแปรเพียงพอที่จะวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลในระบอบองค์กร (Company Level) อิทธิพลคงที่ (Fixed effects) อิทธิพลเชิงสุ่ม (Random effects) ของการวิเคราะห์อิทธิพลภายในองค์กร (Pooled-Within Company Effect)

Fixed effect	Coefficient	Std. error	t-ratio	d.f.
INTRCPT2, Y_{00}	1.831**	0.051	35.910	46
SATISFAC, Y_{01}	-0.265	0.135	-1.957	46

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลในระดับองค์กร (Company Level) อิทธิพลคงที่ (Fixed effects) อิทธิพลเชิงสุ่ม (Random effects) ของการวิเคราะห์อิทธิพลภายในองค์กร (Pooled-Within Company Effect) (ต่อ)

Fixed effect	Coefficient	Std. error	t-ratio	d.f.	
USA, γ_{02}	0.0289	0.066	0.434	46	
Random effect	S.D.	Variance	Total Observed	d.f.	χ^2
INTRCPT1, u_0	0.199	0.040	0.264	46	263.058
level-1, r	0.473	0.224			

**P-value <0.05

จากตารางที่ 6 เมื่อให้ ILLNESS เป็นตัวแปรตาม ผลการทดสอบอิทธิพลคงที่ (Fixed effect) พบว่าค่าเฉลี่ยรวม ILLNESS (γ_{00}) เท่ากับ 1.831 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($T=35.910$, $d.f.=46$) ผลการทดสอบอิทธิพลสุ่ม (Random effect) พบว่า ILLNESS มีความแปรผันระหว่างบุคคลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\chi^2=263.058$, $d.f.=46$) โดยมีความแปรปรวนในการประมาณค่าพารามิเตอร์เท่ากับ 0.040 และความแปรปรวนรวมที่ได้จากการสังเกตเท่ากับ 0.264 แสดงว่า ตัวแปรตามมีความผันแปรเพียงพอที่จะวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลระดับบุคคลและระดับองค์กร (Mixed model) อิทธิพลคงที่ (Fixed effects) อิทธิพลเชิงสุ่ม (Random effects) ของการวิเคราะห์อิทธิพลภายในองค์กร (Pooled-Within Company Effect) เมื่อนำตัวแปรระดับบุคคลและระดับองค์กรเข้ามาวิเคราะห์

Fixed effect	Coefficient	Std. error	t-ratio	d.f.
INTRCPT2, γ_{00}	2.045	0.1112	18.383	47
SATISFAC, γ_{01}	0.328	0.5809	0.565	47
INTRCPT2, γ_{10}	-0.013**	0.0046	-2.891	47
SATISFAC, γ_{11}	-0.013	0.0217	-0.586	47
INTRCPT2, γ_{20}	-0.130	0.0981	-1.322	47
SATISFAC, γ_{21}	-0.543	0.5264	-1.032	47
INTRCPT2, γ_{30}	-0.015	0.1094	-0.139	47
SATISFAC, γ_{31}	-0.586	0.5396	-1.087	47
INTRCPT2, γ_{40}	-0.170**	0.0699	-2.431	47
SATISFAC, γ_{41}	-0.049	0.2972	-0.163	47
INTRCPT2, γ_{50}	-0.069	0.0621	-1.108	47
SATISFAC, γ_{51}	-0.385	0.2941	-1.310	47

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลระดับบุคคลและระดับองค์กร (Mixed model) อิทธิพลคงที่ (Fixed effects) อิทธิพลเชิงสุ่ม (Random effects) ของการวิเคราะห์อิทธิพลภายในองค์กร (Pooled-Within Company Effect) เมื่อนำตัวแปรระดับบุคคลและระดับองค์กรเข้ามาวิเคราะห์ (ต่อ)

Fixed effect	Coefficient	Std. error	t-ratio	d.f.	
INTRCPT2, γ_{60}	-0.096	0.0595	-1.620	47	
SATISFAC, γ_{61}	-0.214	0.2748	-0.778	47	
INTRCPT2, γ_{70}	-0.072	0.0714	-1.001	47	
SATISFAC, γ_{71}	-0.307	0.3183	-0.965	47	
Random effect	S.D.	Variance	Total Observed	d.f.	χ^2
INTRCPT1, u_0	0.34608	0.11977	0.32608	1	2.645
YEAR slope, u_1	0.02094	0.00044**	0.20675	1	8.826
BACHELOR slope, u_2	0.19272	0.03714	0.24345	1	1.194
MASTER slope, u_3	0.28393	0.08061	0.28692	1	1.664
EXTRAVER slope, u_4	0.25425	0.06464	0.27095	1	3.642
AGREEABL slope, u_5	0.13081	0.01711	0.22342	1	1.601
CONSCIEN slope, u_6	0.16922	0.02864	0.23495	1	0.798
EMOTIONS slope, u_7	0.24566	0.06035	0.26666	1	1.576
level-1, r	0.45421	0.20631			

**P-value <0.05

จากตารางที่ 7 เมื่อให้ตัวแปร ILLNESS เป็นตัวแปรตาม จากการพิจารณาผลการทดสอบอิทธิพลคงที่ (Fixed effect) พบว่าค่าคงที่ของตัวแปรในระดับองค์กรคือความพึงพอใจ (SATISFAC) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าเป็นลบแสดงว่าเมื่อตัวแปรมีค่าลดลงส่งผลให้มีอัตราความเจ็บป่วย (ILLNESS) ของพนักงานเพิ่มขึ้น ส่วนการวิเคราะห์ในระดับบุคคลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t=18.383$) มีค่า $p\text{-Value} = <0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$) คือค่า Intercept ของ γ_{00} มีอิทธิพลต่ออัตราความเจ็บป่วย (ILLNESS) ระดับบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุการทำงาน ($t_{\gamma_{10}} = -2.891$) ด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Dummy) ($t_{\gamma_{40}} = -2.431$) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า $\alpha = 0.05$ ($p < \alpha$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าอายุการทำงานของพนักงาน และลักษณะบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Dummy) มีค่าเป็นลบแสดงว่าเมื่อตัวแปรมีค่าลดลงส่งผลให้มีอัตราความเจ็บป่วย (ILLNESS) ของพนักงานเพิ่มขึ้น

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบอิทธิพลสุ่ม (Random effect) พบว่าในสภาพเริ่มต้น (Intercept) มีความผันแปรระหว่างบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\chi^2=2.645$, d.f.=1) โดยมีความแปรปรวนในการประมาณค่าพารามิเตอร์เท่ากับ 0.454และความแปรปรวนรวมที่ได้จากการสังเกตเท่ากับ 0.326 แสดงว่าตัวแปรตามมีความผันแปร

สรุปผลการวิจัย

ค่าเฉลี่ยของอัตราการเจ็บป่วยและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานแต่ละคนส่งผลต่ออัตราการเจ็บป่วยไม่แตกต่างกันระหว่างบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและอเมริกา เมื่อควบคุมค่าเฉลี่ยตัวแปรความพึงพอใจโดยรวมต่อองค์กรให้มีค่าคงที่ ซึ่งจากการวิเคราะห์แล้วพบว่าลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานแต่ละคนส่งผลต่ออัตราการเจ็บป่วยไม่เหมือนกันทุกบริษัท การพิจารณาบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและอเมริกาพบว่าความแตกต่างระหว่างบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและอเมริกาไม่มีอิทธิพลต่ออัตราการเจ็บป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญของอัตราการเจ็บป่วยในบางบริษัทเท่านั้น เนื่องจากการพิจารณาแล้วพบว่ามีปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Dummy) เพียงค่าเดียวที่มีอิทธิพลต่ออัตราความเจ็บป่วย (ILLNESS) ในระดับบุคคล

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาในการอภิปรายออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ตัวแปรตามกรอบแนวคิดในระดับบุคคล 2) การวิเคราะห์ตัวแปรตามกรอบแนวคิดในระดับองค์กร และ 3) การวิเคราะห์ตัวแปรตามกรอบแนวคิดทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร (พหุระดับ) ซึ่งในแต่ละส่วนมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ในระดับบุคคลมีตัวแปรทั้งหมด 5 ตัวแปร ได้แก่ เพศ ตำแหน่งในองค์กร ระดับการศึกษา จำนวนปีที่ทำงานและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบปรากฏว่ามีตัวแปรสองตัวที่มีนัยสำคัญทางสถิติคือจำนวนปีที่ทำงานและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

1.1 จำนวนปีที่ทำงานส่งผลในทางลบต่อความเครียดและความเจ็บป่วยแสดงว่าเมื่อพนักงานระดับบุคคลที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติเหล่านี้มีจำนวนปีในการทำงานเพิ่มขึ้นจะทำให้มีความเครียดและการเจ็บป่วยน้อยลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องมาจากนโยบายของบริษัทที่ได้ให้ความสำคัญต่อพนักงาน มีสวัสดิการที่ดี มีการประกันสุขภาพ มีการให้โอกาสพักผ่อนและเน้นในเรื่องการจ้างงานจนเกษียณอายุซึ่งสอดคล้องกับ วิทยา อินทร์สอนและสุรพงศ์ บางพาน (2559) ที่ว่า การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งการพัฒนาให้แรงงานที่เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมเหล่านี้รู้จักปรับตัวให้มีชีวิตที่มีความสุขจากการทำงานและสภาพการทำงานของระบบโรงงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ การมีงานทำช่วยทำให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต เป็นแหล่งที่มารายได้ งานเป็นตัวกำหนดสถานภาพ และตำแหน่งทางสังคม ลักษณะของงานเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดคุณภาพชีวิตของมนุษย์คุณภาพชีวิตของการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคล และองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร เช่น 1. ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร 2. ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ทำงาน 3. ช่วยเพิ่มขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

1.2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสองประเภทคือบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวและบุคลิกภาพด้านการมีสติส่งผลในทางลบต่อความเครียดและความเจ็บป่วยเมื่อเทียบบุคลิกประเภทการเปิดกว้างซึ่งเป็นตัวแปรฐานแสดงว่าถ้าพนักงานมีบุคลิกภาพที่กล้าแสดงออก กล้าที่จะนำเสนอความคิด ไม่เก็บกดเก็บไว้คนเดียวจะทำให้มีความเครียดและความเจ็บป่วยลดลง นอกจากนี้บุคลิกภาพด้านการมีสติก็ส่งผลทางลบต่อความเครียดและความเจ็บป่วยเมื่อเทียบบุคลิกประเภทการเปิดกว้างซึ่งเป็นตัวแปรฐานเช่นเดียวกันอาจเป็นเพราะเมื่อพนักงาน

สามารถมีสติจะเป็นคนที่มีลักษณะ มีความสามารถ มีเหตุผล ไหวพริบ มองการณ์ไกลมีประสิทธิภาพในการกระทำสิ่งต่าง ๆ มีการเตรียมการสำหรับการจัดการชีวิตของตนได้ดีทำให้มีความเครียดต่ำและไม่ส่งผลให้เจ็บป่วย ซึ่งสอดคล้องกับ Grant and Langan-Fox (2006) ได้ทำการศึกษาผลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน การเผชิญความเครียด และความตึงเครียด กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการระดับกลางของห้างสรรพสินค้า จำนวน 211 คน โดยใช้แบบสอบถามตามแนวคิดของ Costa and McCrae ปี ค.ศ. 1992 ผลการศึกษาพบว่า คะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวในระดับต่ำ คะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงออกในระดับสูง และคะแนนบุคลิกภาพแบบมีสติในระดับสูงสามารถพยากรณ์การได้รับผลกระทบจากสิ่งทีก่อให้เกิดความเครียดที่ลดลง ส่วนคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวในระดับสูงและคะแนนบุคลิกภาพแบบมีสติในระดับต่ำสามารถพยากรณ์การได้รับผลกระทบจากสิ่งทีก่อให้เกิดความเครียดเพิ่มขึ้น

2. ในระดับองค์กรมีตัวแปรทั้งหมด 2 ตัวแปรได้แก่ ประสิทธิภาพขององค์กรและความพึงพอใจโดยรวมต่อองค์กรปรากฏว่ามีหนึ่งตัวแปรที่ส่งผลต่อความเครียดและการเจ็บป่วยคือความพึงพอใจโดยรวมต่อองค์กรส่งผลทางลบต่อความเครียดและการเจ็บป่วยเนื่องจากเมื่อองค์กรใดที่ทำให้พนักงานรู้สึกดีในปัจจัยต่าง ๆ เช่น ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Factor) ปัจจัยการรับรู้ (Recognition) ปัจจัยความรับผิดชอบ (Responsibility) ปัจจัยลักษณะงานที่ทำ (Work itself) ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน (Advancement) จะทำให้พนักงานในองค์กรนั้น ๆ มีความเครียดและการเจ็บป่วยลดลง ซึ่งสอดคล้องกับ จุฑามาส บุญกว้าง (2557) พบว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิต ($p < 0.01$, $r = -0.43$ และ -0.36 ตามลำดับ) และความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต ($p < 0.01$, $r = 0.45$) สรุปว่า ความเครียดในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น ในการกำหนดและดำเนินนโยบาย รวมถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงควรคำนึงถึงผลกระทบซึ่งกันและกันของปัจจัยเหล่านี้

3. ในระดับบุคคลและระดับองค์กร (พหุระดับ) ตัวแปรที่ได้ถูกคัดเลือกทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรต่างมีผลต่อความเครียดและการเจ็บป่วยกล่าวคือเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจโดยรวมต่อองค์กรซึ่งเป็นตัวแปรในระดับองค์กรจะส่งผลทำให้พนักงานที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันซึ่งเป็นตัวแปรระดับบุคคลมีความเครียดและความเจ็บป่วยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตามความพึงพอใจโดยรวมต่อองค์กรก็ส่งผลในทางลบต่อบุคลิกภาพห้าประเภทในระดับที่แตกต่างกันและส่งผลต่อไปยังความเครียดและการเจ็บป่วยแตกต่างกันเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบในสองข้อแรกที่ได้นำเสนอและสอดคล้องกับ ชิตาพร เลี้ยงวิจิตร (2545) พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบ มีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานได้จะเห็นได้ว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงาน โดย ให้แนวคิดบุคลิกภาพตามทฤษฎี 5 องค์ประกอบ หรือ The Big Five นั้น ยังมีไม่มากนัก แต่ก็พบว่า บุคลิกภาพในรูปของอารมณ์ความรู้สึก (Dispositional Personality) มีความสัมพันธ์ต่อความ พึงพอใจในงาน กล่าวคือ บุคลิกภาพที่เป็นความรู้สึกทางบวก (Positive Affectivity) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ซึ่ง Barrick and Mount (1991) ได้ สรุปไว้ว่า ความรู้สึกทางบวกคือมิติหนึ่งของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ในขณะที่บุคลิกภาพที่เป็นความรู้สึกทางลบ (Negative Affectivity) มีความสัมพันธ์ ทางลบกับความพึงพอใจในงาน สรุปไว้ว่า ความรู้สึกทางลบคือมิติหนึ่งของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Meir, Melamed and Dinur (1995) ได้ทำการศึกษาลักษณะบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานของประเทศ

อิสราเอล ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพที่เป็นความ รู้สึกทางลบ (Negative Affectivity หรือ NA) ซึ่งตรงกับบุคลิกภาพแบบห้วนใจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับ ความพึงพอใจในงาน ส่วนความรู้สึกรู้สึกในการนับถือตนเอง (ตรงกับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานนอกจากนี้ Organ and Lingl, (1995) ทำการศึกษาศิลปะบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงาน พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานโดยรวม ส่วนในเรื่องความเครียดนั้นสอดคล้องกับ Besser and Shackelford (2006) พบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความเครียด ส่วนบุคลิกภาพแบบห้วนใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Burgess, Irvine and Wallymahmed (2010) พบว่าบุคลิกภาพลักษณะแบบเปิดกว้าง แบบการยอมรับผู้อื่น และแบบมีสติ ช่วยในการการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะที่บุคลิกภาพลักษณะแบบเปิดกว้าง และแบบแสดงออกมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความเครียด และบุคลิกภาพลักษณะแบบมีสติมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดที่เกิดจากจากภาระงานที่มีมาก และความเครียดที่เกิดจากการขาดความมั่นใจ ขณะที่ Conard & Matthews (2008) วิจัยพบว่าบุคลิกภาพลักษณะแบบห้วนใจเป็นตัวทำนายความเครียดที่ดี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าว มีข้อเสนอแนะหลัก 2 ประการ คือ 1) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ และ 2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไป ในอนาคตดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในเชิงนโยบายองค์กรในภาคอุตสาหกรรมการผลิต

1.1 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยในระดับองค์กรคือผู้บริหารควรให้ความสนใจกับความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์กรในภาพรวม และควรมีแบบประเมินอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทราบว่าโดยรวมนั้นพนักงานคิดและรู้สึกต่อองค์กรอย่างไร โดยแยกเป็นความพึงพอใจเป็น แรงจูงใจประเภทต่าง ๆ หากองค์กรสามารถทำได้ก็สามารถทำให้พนักงานในองค์กรลดความเครียดและการเจ็บป่วยได้

1.2 การศึกษาครั้งนี้ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้กำหนดยุทธศาสตร์หรือการวางแผนพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้ถึงแม้บุคลิกภาพแบบต่าง ๆ นั้นติดตัวพนักงานตั้งแต่เข้ามาทำงานแต่มีบุคลิกภาพบางแบบที่ส่งผลต่อความเครียดน้อย ดังที่อภิปรายไปข้างต้น ดังนั้นหากองค์กรมีแผนในการฝึกอบรมให้บุคคลากรสามารถกล่าวพูด เปิดใจ กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานจะทำให้พนักงานนั้นมีความเครียดและเจ็บป่วยน้อยลง นอกจากนี้ต้องมีแผนในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพให้รู้จักการทำงานที่มีระเบียบแบบแผน มีระบบ รู้จักการบริหารเวลา หากพนักงานสามารถทำได้จะไม่มีความเครียด งานด่วน ทำให้มีความเครียดและเจ็บป่วยน้อยลง

1.3 จากผลการวิจัย พบว่าจำนวนปีมีผลต่อความเครียดและความเจ็บป่วยดังนั้นองค์กรควรมีนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านสวัสดิการ ผลตอบแทนและประกันในรูปแบบต่าง ๆ กล่าวคือให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีประสบการณ์ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญขององค์กรให้มีสวัสดิการเรื่องประกันสุขภาพ ให้มีการออมเพื่อเวลาเกษียณจะได้มีเงินโดยองค์กรอาจสนับสนุนให้ในอัตราสูงคนละครั้งเพื่อสร้างหลักประกันในอนาคตให้พนักงานรู้สึกมั่นคงในงานและผูกพันต่อองค์กร

1.4 จากผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพมีผลต่อความเครียดและการเจ็บป่วยดังนั้นการสรรหาพนักงานใหม่ที่เข้ามาในองค์กรควรมีการวัดบุคลิกภาพเนื่องจากองค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับ

ความสามารถหรือสมรรถนะในแบบต่าง ๆ จนละเลยบุคลิกภาพซึ่งสมรรถนะนั้นสามารถเพิ่มได้ไม่ยากแต่บุคลิกภาพที่ติดตัวมานั้นยากที่จะเปลี่ยนแปลง ซึ่งถ้าหากเลือกได้ในเชิงทฤษฎีบุคลิกภาพที่เสมอสมกับองค์กรส่วนใหญ่คือ บุคลิกภาพการมีสติ จะเป็นคนมีความสามารถ มีเหตุผล ไหวพริบ มองการณ์ไกลมีประสิทธิภาพในการกระทำสิ่งต่าง ๆ มีการเตรียมการสำหรับการจัดการชีวิตของตนได้ดี

1.5 จากผลการวิจัยพบว่าความเครียดนั้นส่งผลต่อไปยังการเจ็บป่วยโดยเฉลี่ยในองค์กรอย่างไม่มีข้อโต้แย้ง ดังนั้นหากองค์กรมีการลดความเครียดได้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม การกำหนดภาระหน้าที่อย่างเหมาะสม มีการวิเคราะห์บทบาทในการทำงาน และกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน มีตารางเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ไม่ตายตัว มีการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพให้แก่พนักงาน มีการกระตุ้นการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม มีการสนับสนุนทางสังคม เช่น เพื่อนร่วมงานและหัวหน้า กำหนดนโยบายการจ้างงานที่มีความยุติธรรม ได้รับรางวัลร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและทางการบริหารองค์การที่ให้องค์ความรู้และข้อยืนยันที่กว้างขวาง และชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้

2.1 จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า ยังมีตัวแปรอื่น ๆ ที่น่าสนใจที่ยังไม่ได้ศึกษาอีกเช่น ประสิทธิภาพ สมรรถนะของบุคลากร เป็นต้น

2.2 ศึกษาวิจัยในอนาคตเพื่อต่อยอดในเชิงลึก โดยอาศัยตัวแบบการวิจัยที่ได้พัฒนาขึ้นเพื่อยืนยันข้อค้นพบ เพื่อนำแนวทางในการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ เช่น การวิจัยทฤษฎีฐานราก (Grounded theory study) เพื่อสร้างตัวแบบจากผลการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเปรียบเทียบกับตัวแบบเชิงทฤษฎี การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory action research: PAR) การวิจัยและพัฒนา (R&D) และการวิจัยในบริบทอื่นและกลุ่มตัวอย่างอื่น เป็นต้น

2.3 นำผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นต้นแบบการศึกษาขยายผลสู่การศึกษาในแวดวงอื่นเช่น ภาคการบริการ ภาคการเงิน หรือภาคเกษตรกรรม เพื่อให้ทราบจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค เพื่อให้แวดวงนั้น ๆ สามารถมีแนวทางในนำมาวิจัยว่าความต่างในแต่ละบริบทคืออะไร

เอกสารอ้างอิง

ชิตาพร เลี้ยงวิจิตร. (2545). **ลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและการขาดงาน:**

ศึกษาเฉพาะกรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

ชินานาฏ นิจจะยะ และถวัลย์ เนียมทรัพย์. (2554). อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความเครียดของพนักงานฝ่ายผลิตยางรถยนต์ บริษัท วีรปเออร์ จำกัด.

ใน การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 49: สาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ (หน้า 201-214). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รัชดาภรณ์ นาอ้อจลา. (2549). **บุคลิกภาพ ปัจจัยในการทำงานและความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตสารเคมีเกษตร.** (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.

- Besser, A., & Shackelford, T. K. (2006). Mediation of the effects of the big five personality dimensions on negative mood and confirmed affective expectations by perceived situational stress: A quasi-field study of vacationers. **Personality and Individual Differences**, **42**, 1333-1346.
- Burgess, L., Irvine, F., & Wallymahmed, A. (2010). Personality, stress and coping intensive care nurses: a descriptive exploratory study. **Nursing in critical care**, **15**(3), 129-140.
- Chieh-Heng, K., & Shu-Rung, L. (2016). Exploring the effects of personality traits on hotel employee job burnout. **The International Journal of Organizational Innovation**, **9**(2).
- Conard, M. A., & Matthews, R. A. (2008). Modeling the stress process: personality eclipses Dysfunctional cognitions and workload in predicting stress. **Personality and Individual Differences**, **44**(1), 171-181.
- Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. F. (1992). **Job Satisfaction: How People Feel About Their Jobs and How It Affects Their Performance**. New York: Lexington.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. **Journal of Applied Psychology**, **86**, 499-512.
- De Vries, J., & Van Heck, G.L., (2002). Fatigue: relationships with basic personality and temperament dimensions. **Personality and Individual Differences** **33**, 1311-1324.
- Ferris, G. R., & Judge, T. A. (1991). Personnel, human resources management: a political influence. **Journal of Management**, **17**(2), 447.
- Forsyth, P. (2006). **How to motivate people** (2nd ed). London: Kogan page.
- Goddard, R., Patton, W., & Creed, P., (2004). The importance and place of neuroticism in predicting burnout in employment service case managers. **Journal of Applied Social Psychology**, **34**(2), 282-296.
- Grant, S., & Langan-Fox, J. (2006). Occupational stress, coping and strain: The combined/interactive effect of the big five traits. **Personality and Individual Differences**, **41**(4), 719-732.
- Ivancevich, J. M. (2011). **Organizational behavior and management** (9th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Irwin.
- Jarinto, K. (2011). Understanding stress in multinational companies in Thailand. **International Business Research**, **4**(4), 153.
- Jewell, L. N., & Siegal, M. (1990). **Contemporary industrial organizational psychology** (2nd ed.). New York: West.

- Judge, T. A., Martocchio, J. J., & Thoresen, C. J. (1997). Five-factor model of personality and employee absence. **Journal of Applied Psychology**, **82**(5), 745–755.
- Judge, Timothy A., Locke, Edwin A., Durham, Cathy C., Kluger, Avraham N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. **Journal of Applied Psychology**, **83**(1), 17-34.
- Judge, T., Heller, D., & Mount, M. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. **Journal of Applied Psychology**, **87**, 530–541.
- Kinicki, A. (2012). **Organizational behavior: key concepts, skills & best practices** (5th ed.). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Kraus, Shane W; Stein, Catherine H., (2013). Recovery-oriented services for individuals with mental illness and case managers' experience of professional burnout. **Community Mental Health Journal**, **49**(1), 7-13.
- Lord, R. G., De Vader, C. L., & Alliger, G. M. (1986). A Meta-analysis of the relation between personality traits and leadership perceptions: Procedures. **Journal of Applied Psychology**, **71**, 402-410.
- McCrae, R. R., Scally, M., Terracciano, A., Abecasis, G. R., & Costa, P. T. (2010). An alternative to the search for single polymorphisms: toward molecular personality scales for the five-factor model. **Journal of Personality and Social Psychology**, **99**(6). Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/822397246/> /1?accountid =44783
- Meir, E. I., Melamed, S., & Dinur, C. (1995). The benefits of congruence. **Career Development Quarterly**, **43**, 257-266.
- Mirvis, P. H. (1995). Book Review. **Human Resource Management (1986-1998)**, **34**(1), 215.
- Muchinsky, P.M. (1993). **Psychology Applied to Work an Introduction to Industrial and Organizational Psychology** (4th ed.). California: Brooks/Cole.
- Organ, D. W., & Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction and organizational citizenship behavior. **The Journal of Social Psychology**, **135**(3), 339–350.
- Phillips, J. (2012). **Organizational behavior: tools for success**. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Raudenbush, S., & Bryk, A. (2002). **Hierarchical Linear Models applications and data analysis methods** (2nd ed.). California: Sage Publications.
- Suumeijer, Th. P., et al. (2005). The relationship between personality, supportive transactions and support satisfaction, and mental health of patients with early rheumatoid arthritis results from the Dutch part of the Eurydice study. **Social Indicators Research**, **73**, 179-197.
- Tharenou P. (1997). Managerial career advancement. **International Review of Industrial and Organizational Psychology**, **12**, 39-93.

- Tokar, D. M., & Subich, L. M. (1997). Relative contributions of congruence and personality dimensions to job satisfaction. **Journal of Vocational Behaviour**, 50, 482-491.
- Went, R. (2002). Globalization in the perspective of imperialism. **Science & Society**, 66(4), 473-497.