

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเรียกร้องความสนใจมากเกินไป  
กับผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน  
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

อรุณี เผ่าพงษ์บุรีพันธ์<sup>1</sup> และ วรณพงค์ บุญศิริธรรมชัย<sup>1</sup>

<sup>1</sup>สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความแตกต่างของพฤติกรรมการเรียกร้องความสนใจมากเกินไป เมื่อจำแนกตามลักษณะด้านประชากรศาสตร์และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบพฤติกรรมการเรียกร้องความสนใจมากเกินไป กับผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเอกชนที่อยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 408 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามออนไลน์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติแบบพรรณนา (Descriptive Statistic) และวิเคราะห์เปรียบเทียบองค์ประกอบพฤติกรรมการเรียกร้องความสนใจมากเกินไป เมื่อจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์โดยการทดสอบค่าที (Independent Samples t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเรียกร้องความสนใจมากเกินไปกับผลการประเมินการปฏิบัติงานโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบ Stepwise (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบพฤติกรรมการเรียกร้องความสนใจมากเกินไป 5 ด้าน ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง ความเหงา ภาวะการกลัวการตกกระแสน ความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบฮิสทรีโอนิก และความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบก้าวร้าว มีความแตกต่างเมื่อจำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา องค์ประกอบความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบหลงตัวเองแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามอายุและ 2) องค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียกร้องความสนใจมากเกินไป ที่ส่งผลในเชิงบวกต่อผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด คือ ความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบก้าวร้าว และความเหงา องค์ประกอบที่ส่งผลเชิงลบต่อผลการประเมินการปฏิบัติงาน คือ ภาวะการกลัวการตกกระแสน และความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบฮิสทรีโอนิก

**คำสำคัญ:** การเรียกร้องความสนใจ การปฏิบัติงาน การประเมิน

## Relationship between Attention-seeking and Work Performance of Employees in Bangkok and Vicinity

Arunee Phaopongburiphun<sup>1</sup> and Waranpong Boonsiritomachai<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Master's Degree Program in Business Administration Kasetsart University

### Abstract

This research study was conducted with the following objectives: 1) to study how different demographic characteristics affecting attention-seeking elements and 2) to study the relationship between attention-seeking elements and the work performance of employees in Bangkok and the vicinity. The study population was comprised of 408 samples of employees in Bangkok and the vicinity. Online questionnaires were employed as the major data collection instrument. Descriptive statistics were used to analyze the data Independent Samples t-Test and One-way ANOVA were used to analyze a comparison of attention-seeking behavior elements with demographic characteristics. Stepwise Multiple Regression Analysis was applied to test the hypothesis in this study.

From the results of demographic characteristics, differences in age and education were found to impact five elements of attention-seeking behavior: self-esteem, loneliness, fear of missing out, histrionic personality disorder, and borderline personality disorder. For narcissistic personality disorder, it was found that the difference in age could account for it, but the difference in education did not seem to have impact. The multiple regression analysis found that the element that had the most positive effect on employee performance was borderline personality disorder, followed by loneliness. Fear of missing out had the most negative effect on employee work performance, followed by histrionic personality disorder.

**Keywords:** Attention-Seeking, Work Performance, Appraisal

## บทนำ

ปัจจุบันทั่วโลกกำลังประสบกับการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายรูปแบบ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของภาคธุรกิจต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสงครามการค้า โรคระบาด และเทคโนโลยี ที่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันและพฤติกรรมผู้บริโภค และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงของธุรกิจ (สุพริศร์ สุวรรณิก, 2565) ผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องเตรียมความพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อให้เข้ากับความต้องการของลูกค้าที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและรวดเร็ว รวมถึงการวางตำแหน่งในการดำเนินธุรกิจใหม่ โดยพิจารณาสิ่งที่ต้องเพิ่มเติมต่อยอดให้องค์กรแข็งแกร่ง โดยองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงไปได้ ก็คือ “บุคลากรในองค์กร” ที่ต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจึงต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการพนักงานให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น (สมพิศ ทองปาน, 2559, น.245-257) สิ่งหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญและเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารพนักงานภายในองค์กร คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่องค์กรจะสามารถนำผลจากการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร เนื่องจากผลการประเมินการปฏิบัติงานจะทำให้องค์กรทราบถึงความสามารถของพนักงาน และสามารถนำไปพัฒนาความสามารถและยกระดับประสิทธิภาพของพนักงาน โดยผ่านกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Training and Development) เช่น การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน เป็นต้น (อุ้มยศ พฤกษ์สำเรือง, 2561, น.2-3)

สังคมโลกในปัจจุบันที่โซเชียลมีเดียเข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างมากในชีวิตประจำวันที่เป็นทั้งแหล่งข้อมูลข่าวสาร สารความรู้ ความบันเทิง และกลายเป็นแหล่งธุรกิจสำคัญบนโลกออนไลน์ ข้อมูลจากรายงาน Thailand Digital Stat 2022 ของ We Are Social รายงานว่าคนไทยกว่า 56.85 ล้านคน หรือคิดเป็น 81.2% มีการใช้งานโซเชียลมีเดีย ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีก่อน 3.4% หรือ 1.9 ล้านคน และคนไทยใช้เวลากับโซเชียลมีเดียเฉลี่ยวันละเกือบ 3 ชั่วโมง เพิ่มขึ้นจากปีก่อนถึง 6.5% โดยแพลตฟอร์มที่คนไทยใช้มากที่สุดอันดับหนึ่ง คือ Facebook ที่เข้าถึงผู้ใช้งานในช่วงอายุ 16-64 ปีได้มากถึง 93.3% อันดับสอง คือ Line 92.8% อันดับสาม คือ Facebook Messenger 84.7% และอันดับสี่ คือ TikTok มีสัดส่วนมากถึง 79.6% ซึ่งมากกว่า Instagram ค่อนข้างมาก (ณัฐพล เมืองธรรม, 2565) จะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีชื่อเสียงสามารถสร้างรายได้จำนวนมากผ่านโซเชียลมีเดีย และการจะสร้างตัวตนให้มีชื่อเสียงในปัจจุบันก็เป็นเรื่องง่ายเพราะสามารถสร้างตัวตนจนเป็นที่รู้จักผ่านทางโซเชียลมีเดียได้ และการที่คนส่วนใหญ่ต้องการมีตัวตน ทำให้ขณะนี้ คำว่า "หิวแสง" เป็นที่รู้จักในสังคมออนไลน์ว่า บุคคลใดที่กำลังหิวแสง

แสดงว่าบุคคลนั้นกำลังอยากมีชื่อเสียง ด้วยการเรียกร้องความสนใจทุกรูปแบบไม่ว่าจะเป็นไปในทางที่ดีหรือไม่ก็ตาม (สุเจตน์ วรรณฉัตร, 2564)

ในเชิงจิตวิทยาพฤติกรรมทิวแสง คือ การอยากเป็นจุดสนใจและเรียกร้องความสนใจมากเกินไป (Excessive Attention-seeking) มักเกิดในเวลาที่มีความวิตกกังวลที่รู้สึกไม่มั่นคง เมื่อไม่ได้รับความสนใจ สมองจะตีความว่าเป็นสถานการณ์ที่อันตรายและจะสั่งการให้ทำหรือหยุดทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งพฤติกรรมเรียกร้องความสนใจนี้อาจมีสาเหตุมาจาก ความอิจฉา การเอาคุณค่าของตัวเองไปไว้ที่คนอื่น ความโดดเดี่ยว อีกทั้งความผิดปกติด้านบุคลิกภาพ เช่น ความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบฮิสทรีโอนิก (Histrionic Personality Disorder) ความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบก้ำกึ่ง (Borderline Personality Disorder) และความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบหลงตัวเอง (Narcissistic Personality Disorder) ก็อาจทำให้เกิดการแสดงอาการเรียกร้องความสนใจได้ (Kirby, 2022) ตัวอย่างเช่น ในสังคมออนไลน์ทุกคนสามารถที่จะลงข้อความหรือแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ที่เป็นที่ถูกเถียงกันอยู่ในสังคม รวมไปถึงการแสดงอารมณ์ที่มากเกินไปจนความเป็นจริงต่อประเด็นนั้น ๆ หรือที่เรียกว่า “ดราม่า” ซึ่งการแสดงอารมณ์นี้จะเป็นตัวกระตุ้นสมองให้หลังสารเอ็นโดรฟินออกมา จึงทำให้เกิดการเสพติดข้อมูลนั้นได้ง่าย การที่ลงความเห็นในเรื่องใดที่กำลังเป็นที่สนใจ แล้วมีคนแสดงความถูกต้องหรือแสดงความคิดเห็นในเชิงสนับสนุน จะทำให้รู้สึกดีที่ความเห็นนั้นได้รับการยอมรับ ถ้ามีคนแสดงความถูกต้องมากก็ยิ่งรู้สึกดีมากขึ้น และยังอยากได้รับจำนวนการถูกใจที่สูงกว่าเดิมเรื่อย ๆ ในกรณีที่รู้สึกว่าจำนวนการถูกใจเป็นรางวัล นอกจากสมองจะหลังสารเอ็นโดรฟินแล้ว ยังหลังสารโดปามีนออกมาด้วย ทำให้ยิ่งรู้สึกดีเป็นสองเท่า แต่หากลงข้อความแล้วไม่มีใครสนใจ ก็จะมีความรู้สึกแย่มากและการยอมรับนับถือตนเองน้อยลง ดังนั้นคนที่ทิวแสงจึงคอยพยายามหาวิธีที่จะเป็นจุดสนใจของผู้ที่อยู่เสมอเพื่อให้ตัวเองรู้สึกมั่นคง นอกจากนี้ความกลัวตกกระแสที่เรียกว่าไฟโม่ (FOMO: Fear Of Missing Out) ก็ยังคอยกระตุ้นให้คนที่มีความลักษณะทิวแสง ต้องคอยวิ่งไล่แสงอยู่เสมอ ต่างจากคนทั่วไปที่มีจุดยืนชัดเจนที่จะเลือกติดตามเฉพาะสิ่งที่ตนสนใจเท่านั้น (Gordon, 2014)

จากประเด็นที่กล่าวมาข้างต้นจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบพฤติกรรมเรียกร้องความสนใจมากเกินไป กับผลการประเมินการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีพฤติกรรม การอยากเป็นจุดสนใจและเรียกร้องความสนใจมากเกินไป (ทิวแสง) จะสัมพันธ์กับผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานหรือไม่ เพื่อเป็นประโยชน์ในกระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรในการเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างขององค์ประกอบพฤติกรรมการเรียกร้องความสนใจมากเกินไปของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เมื่อจำแนกตามลักษณะด้านประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบพฤติกรรมการเรียกร้องความสนใจมากเกินไป กับผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนที่อยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม และสมุทรสาคร) จำนวนทั้งสิ้น 6,027,990 คน (สำนักงานประกันสังคม, 2564) ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 400 คน โดยคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973) ซึ่งจากการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) มีผู้ตอบกลับจำนวน 408 คน

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. ตัวแปรต้น ได้แก่

1.1 องค์ประกอบการเรียกร้องความสนใจมากเกินไปด้านพฤติกรรม ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง ความเหงา และภาวะการกลัวการตกกระแล

1.2 องค์ประกอบการเรียกร้องความสนใจมากเกินไปด้านความผิดปกติทางบุคลิกภาพ ได้แก่ ความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบฮิสทรีโอนิก ความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบก้ำกึ่ง และความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบหลงตัวเอง

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเรียกร้องความสนใจมากเกินไป กับผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยศึกษาจากวัตถุประสงค์ แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้



ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตัวเอง (ดัดแปลงจากงานวิจัยของ Rosenberg, 1965) ความเหงา (อ้างอิงจากผลงานของ Tharayil, 2022) และภาวะการกลัวตกกระแส (ดัดแปลงจากงานวิจัยของ Przybylski et al., 2013, p.1841-1848) โดยมีลักษณะเครื่องมือเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สร้างตามมาตรวัดของของลิเคิร์ต (Likert Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดองค์ประกอบด้านความผิดปกติทางบุคลิกภาพ ได้แก่ ความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบฮิสทรีโอนิก (ดัดแปลงจากงานของ Ferguson, 2014) แบบก้าวร้าวก้าว (ดัดแปลงจากงานของ Zanarini et al., 2022) และแบบหลงตัวเอง (ดัดแปลงจากงานของ Raskin & Hall, 1979) โดยมีลักษณะเครื่องมือเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สร้างตามมาตรวัดของของลิเคิร์ต

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (ดัดแปลงจากงานวิจัยของ Koopmans et al., 2014, p.61-81) โดยมีลักษณะเครื่องมือเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สร้างตามมาตรวัดของของลิเคิร์ต

โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2-4 ได้ผ่านการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งคำถามแต่ละส่วนมีค่าอัลฟาของครอนบาค ตั้งแต่ 0.7-0.9

### การรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพการณ์จริง โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยทำการส่งลิงค์แบบสอบถาม (Google Form) ผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ผล โดยจำนวนแบบสอบถามที่ส่งกลับและมีจำนวนสมบูรณ์ คือ 408 ชุด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเป็นเครื่องมือในการช่วยปฏิบัติการ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติแบบพรรณนาข้อมูล (Descriptive Statistics) โดยการวิเคราะห์แจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อองค์ประกอบพฤติกรรม การเรียกร้องความสนใจมากเกินไปโดยการทดสอบหาค่าที่ (Independent Samples t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

3. วิเคราะห์องค์ประกอบด้านพฤติกรรม และด้านความผิดปกติทางบุคลิกภาพ และวิเคราะห์ระดับผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านพฤติกรรม และด้านความผิดปกติทางบุคลิกภาพ กับผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิจัย

การใช้สถิติแบบพรรณนาข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์แจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความถี่ (จำนวนคน) และร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	139	34.10
หญิง	269	65.90
2. อายุ		
21-30 ปี	170	41.60
31-40 ปี	201	49.30
41-50 ปี	35	8.60
51-60 ปี	2	0.50
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	54	13.20
ปริญญาตรี	308	75.50
สูงกว่าปริญญาตรี	46	11.30
<b>รวม</b>	<b>408</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 408 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 269 คน ร้อยละ 65.9 มีช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 201 คน ร้อยละ 49.30 และมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 308 คน ร้อยละ 75.50

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรม จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ (เพศ)

ประชากรศาสตร์	ด้านพฤติกรรม											
	ปัจจัยการเห็นคุณค่าในตัวเอง				ปัจจัยความเหงา				ปัจจัยภาวะการกลัวการตก			
	คะแนน		ค่าสถิติ		คะแนน		ค่าสถิติ		คะแนน		ค่าสถิติ	
เพศ	M	SD	T	P	M	SD	T	P	M	SD	T	P
ชาย	3.40	0.69	-2.59	0.794	3.39	0.71	-2.47	0.989	3.27	0.82	-1.20	0.744
หญิง	3.58	0.68			3.57	0.70			3.38	0.80		

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบด้านพฤติกรรม จำแนกตามเพศไม่พบว่า ปัจจัย การเห็นคุณค่าในตนเอง ปัจจัยความเหงา และปัจจัยภาวะการกลั้วการตกกระแส แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 กล่าวคือ ไม่พบว่าพนักงาน เพศชายและหญิงมีพฤติกรรมทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน

**ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรม จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ (อายุ และระดับการศึกษา)**

ปัจจัยด้านพฤติกรรม	ลักษณะทางประชากรศาสตร์				
	ความแปรปรวน	อายุ		ระดับการศึกษา	
		ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม
<b>1. การเห็นคุณค่าในตัวเอง</b>					
ค่า MS	6.209	0.436	11.044	0.426	
ค่า F	14.248		25.914		
ค่า P-value	0.001		0.001		
<b>2. ความเหงา</b>					
ค่า MS	4.939	0.473	14.294	0.438	
ค่า F	10.439		32.641		
ค่า P-value	0.01		0.001		
<b>3. ภาวะการกลั้วการตกกระแส</b>					
ค่า MS	3.676	0.643	6.123	0.639	
ค่า F	5.714		9.587		
ค่า P-value	0.001		0.001		

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบองค์ประกอบด้านพฤติกรรม จำแนกตามอายุและระดับ การศึกษา พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการเห็นคุณค่าในตนเอง ความเหงา และภาวะการกลั้วการตกกระแสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยช่วงอายุ ที่มีองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านมากที่สุด คือ 51-60 ปี รองลงมา คือ 34-40 ปี และน้อยที่สุด คือ 21-30 ปี ส่วนระดับการศึกษาที่มีองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านมากที่สุด คือ สูงกว่าปริญญาตรี รองลงมาคือ ปริญญาตรี และน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี

**ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความผิดปกติทางบุคลิกภาพ จำแนกตามลักษณะทาง ประชากรศาสตร์ (เพศ)**

ประชากร ศาสตร์	ด้านความผิดปกติทางบุคลิกภาพ											
	ปัจจัยด้านความผิดปกติทาง บุคลิกภาพแบบฮิสทรีโอนิก				ปัจจัยด้านความผิดปกติทาง บุคลิกภาพแบบก้าวร้าวมืด				ปัจจัยด้านความผิดปกติทาง บุคลิกภาพแบบหลงตัวเอง			
	M	SD	T	P	M	SD	T	P	M	SD	T	P
ชาย	3.10	0.75	-0.40	0.186	3.35	0.60	-1.08	0.612	2.84	0.77	-0.16	0.721
หญิง	3.13	0.66			3.41	0.54			2.85	0.72		

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบด้านความผิดปกติทางบุคลิกภาพ จำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบฮิสทรีโอนิก ปัจจัยความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบก้าวร้าว และ ปัจจัยความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบหลงตัวเอง ไม่ขึ้นอยู่กับเพศของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานเพศชายและหญิงมีความผิดปกติทางบุคลิกภาพทั้ง 3 แบบไม่ต่างกัน

#### ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความผิดปกติทางบุคลิกภาพ จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์(อายุและระดับการศึกษา)

ปัจจัยด้านความผิดปกติทางบุคลิกภาพ	ลักษณะทางประชากรศาสตร์			
	อายุ		ระดับการศึกษา	
ความแปรปรวน	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม
<b>1. ความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบฮิสทรีโอนิก</b>				
ค่า MS	3.676	0.643	2.745	0.472
ค่า F	5.714		5.810	
ค่า P-value	0.001		0.030	
<b>2. ความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบก้าวร้าว</b>				
ค่า MS	1.519	0.313	5.397	0.297
ค่า F	4.857		18.193	
ค่า P-value	0.002		0.001	
<b>3. ความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบหลงตัวเอง</b>				
ค่า MS	2.447	0.536	0.370	0.551
ค่า F	4.564		0.672	
ค่า P-value	0.004		0.511	

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบองค์ประกอบด้านความผิดปกติทางบุคลิกภาพ จำแนกตามอายุและระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบฮิสทรีโอนิก และความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบก้าวร้าวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามอายุพบความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบหลงตัวเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

#### ตารางที่ 6 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบพฤติกรรมการเรียกร้องความสนใจ มากเกินไปกับผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน

องค์ประกอบพฤติกรรมการเรียกร้อง	ผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน			
	ความสัมพันธ์มากเกินไป	r	P	ทิศทาง ระดับ
1. การเห็นคุณค่าในตัวเอง	0.209	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
2. ความเหงา	0.312	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
3. ภาวะการกลัวการตกกระแสน	0.004	0.940	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
4. ความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบฮิสทรีโอนิก	0.144	0.004	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
5. ความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบก้าวร้าว	0.422	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
6. ความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบหลงตัวเอง	0.33	0.508	ทิศทางเดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
<b>รวม</b>	<b>0.296</b>	<b>0.000</b>	<b>ทิศทางเดียวกัน</b>	<b>ค่อนข้างต่ำ</b>

จากตารางที่ 6 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการเรียกร้องความสนใจมากเกินไปกับผลการประเมินการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

**ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ แบบ Stepwise**

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
Regression	48.644	4	12.166	30.279	0.001
Residual	161.926	403	0.402		
Total	210.591	407			

\*ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปร 4 ตัวแปรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 23.10

**ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Stepwise โดยมีองค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการเรียกร้องความสนใจมากเกินไป (6 ประการ) เป็นตัวทำนายผลการประเมินการปฏิบัติงาน**

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	Beta	T	P-Value
ค่าคงที่	2.242	0.206		10.87	0.001
1. การเห็นคุณค่าในตัวเอง (X1)			-0.075	-1.23	0.219
2. ความเหงา (X2)	0.262	0.066	0.259	3.95	0.001
3. ภาวะการกลั้วการตกกระแส (X3)	-0.165	0.048	-0.187	-3.43	0.001
4. ความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบฮิสทรีโอนิก (X4)	-0.170	0.061	-0.164	-2.77	0.006
5. ความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบก้าวร้า (X5)	0.525	0.076	0.414	6.88	0.001
6. ความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบหลงตัวเอง (X6)			0.046	0.86	0.392

R = .481, R<sup>2</sup> = .231, Adjusted R<sup>2</sup> = .223, SEE = .63388

\*ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 8 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Stepwise พบว่า องค์ประกอบกรรมการเรียกร้องความสนใจมากเกินไปที่มีผลในเชิงบวกต่อผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด คือ ความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบก้าวร้า มีค่า  $\beta$  เท่ากับ .414 และ P-value เท่ากับ .001 และรองลงมา คือ ความเหงา มีค่า  $\beta$  เท่ากับ .259 และ P-value เท่ากับ .001 ขณะที่ภาวะการกลั้วการตกกระแสมีผลเชิงลบต่อผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด มีค่า  $\beta$  เท่ากับ -.187 และ P-value เท่ากับ .001 และรองลงมา คือ ความผิดปกติทาง

บุคลิกภาพแบบฮิสทรีโอนิก มีค่า  $\beta$  เท่ากับ  $-.164$  และค่า  $P$ -value เท่ากับ  $.006$  ส่วนปัจจัยอื่น ๆ พบว่า ไม่สามารถพยากรณ์หรือมีผลต่อผลการประเมินการปฏิบัติงาน

จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของแต่ละตัวแปร มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 2.242 + 0.262X_2 - 0.165X_3 - 0.170X_4 + 0.525X_5$$

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบพฤติกรรมกรรการเรียกร้องความสนใจมากเกินไป จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ในด้านพฤติกรรม พบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อองค์ประกอบด้านการเห็นคุณค่าในตัวเอง ความเหงา และภาวะการกลั้วการตกกระแสน้ำไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 2) เนื่องจากสังคมโลกปัจจุบันให้ความสำคัญเรื่องความเสมอภาคทางเพศ ทุกสถานะมีสิทธิในความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งทำให้มีการแสดงออกทางพฤติกรรมได้อย่างไม่มีข้อจำกัด (รัชดา ไชยคุปต์, 2562) ในส่วนของอายุและระดับการศึกษา พบว่า อายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อองค์ประกอบด้านการเห็นคุณค่าในตัวเอง ความเหงา และภาวะการกลั้วการตกกระแสน้ำที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 3) โดยอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันอาจทำให้การดำเนินชีวิตประจำวัน การอยู่ในสภาพแวดล้อม หรือเผชิญกับปัญหาแตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลทางด้านพฤติกรรมที่แตกต่างกัน (ปัญจนาน วรวิฒนชัย, 2563, น.1-16) ในส่วนของด้านความผิดปกติทางบุคลิกภาพ พบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อองค์ประกอบด้านความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบฮิสทรีโอนิก แบบก้าวร้าวมืดมนและไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4) ในส่วนของอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อองค์ประกอบด้านความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบฮิสทรีโอนิก และแบบก้าวร้าวมืดมนที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 5) เนื่องจากความผิดปกติทางบุคลิกภาพจะเริ่มปรากฏให้เห็นในช่วงวัยรุ่นตอนปลายหรือผู้ใหญ่ตอนต้น (อิสริย์ บุญยิ่งสถิตย์, 2562, น.45-66) ส่วนผลทดสอบความแตกต่างด้านความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบหลงตัวเอง พบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบหลงตัวเองแตกต่างกัน โดยคนที่สูงวัยจะมีระดับความหลงตัวเองต่ำกว่าวัยกลางคน (Carter & Douglass, 2018) แต่ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบหลงตัวเองไม่ต่างกัน

ในส่วนของการทดสอบองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ของพฤติกรรมกรรการเรียกร้องความสนใจที่มีผลต่อผลการประเมินการปฏิบัติงาน พบว่า องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรมที่มีผลต่อผลการประเมินการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความเหงา และด้านภาวะการกลั้วการตกกระแสน้ำ โดยด้านความเหงามีผลเชิงบวกต่อผลการประเมินการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ (ตารางที่ 8) เนื่องจากสังคมโลกปัจจุบันที่การดำรงชีวิตของคนส่วนใหญ่มีลักษณะต่างคนต่างอยู่ ด้วยการมา

ของโซเซียลมีเดียก็ทำให้ผู้คนแยกตัว และเน้นให้ความสำคัญแก่ตัวบุคคลมากกว่าแบบกลุ่ม อีกทั้งบรรทัดฐานทางสังคมที่ต้องการให้คนพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น มีสถานะทางสังคมที่น่าเชื่อถือ และมีหน้าที่การงานที่ดี ซึ่งการที่จะประสบความสำเร็จและได้มาซึ่งการยอมรับทางสังคมนั้น ทำให้บุคคลเหล่านั้นต้องเผชิญกับความเหงา อย่างไรก็ตามความเหงาเป็นเพียงสถานการณ์ที่มักเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ถึงความต้องทางสังคมไม่ได้รับการตอบสนองในบางสภาวะแวดล้อมเท่านั้น (Ozcelik & Barsade, 2018, p.2343-2366) ในส่วนของด้านภาวะการกลัวการตกกระแสนี้มีผลเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fridchay & Reizer (2022, p.257-277) พบว่า พนักงานที่มีภาวะการกลัวการตกกระแสนี้สูง จะมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าที่พนักงานใช้เทคโนโลยีจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน ในทางกลับกันการใช้เทคโนโลยีที่มากเกินไปอาจนำมาสู่ภาวะการติดโซเซียลมีเดีย และอาจเป็นสาเหตุทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบด้านความผิดปกติทางบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการประเมินการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบก้าวร้าวมืด และแบบฮิสทรีโอนิก โดยความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบก้าวร้าวมืดมีผลเชิงบวกต่อผลการประเมินการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญมากที่สุด แม้ว่า จิราพร รักการ (2565) กล่าวว่าบุคคลที่มีความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบก้าวร้าวมืด จะมีลักษณะการแสดงออกที่บ่งบอกถึงความไม่มั่นคงและการเปลี่ยนแปลงง่ายในด้านอารมณ์ พฤติกรรม และภาพลักษณ์ตนเอง มักไม่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน อย่างไรก็ตาม Salters-Pedneault (2021) อธิบายว่าบุคคลที่มีความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบก้าวร้าวมืดสามารถทำงานได้ดีในอาชีพที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ การแสดง การตลาด การออกแบบ หรือการเล่นดนตรี นอกจากนี้บุคคลหลายคนที่มีบุคลิกภาพแบบนี้สามารถทำงานในด้านการเอาใจใส่ผู้อื่นได้ดีอีกด้วย เช่น อาชีพครู นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ หรือพยาบาล เป็นต้น ในส่วนของความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบฮิสทรีโอนิกมีผลเชิงลบต่อผลการประเมินการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ ความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบฮิสทรีโอนิก เป็นภาวะทางจิตใจที่มีลักษณะพฤติกรรมที่ผิดปกติ เรียกร้องความสนใจ และมีภาพลักษณ์ที่ผิดกับความเป็นจริง ไม่ถือว่าเป็นปัญหาสุขภาพจิตที่รุนแรง แต่อาจส่งผลเสียต่อความสามารถในการใช้ชีวิตประจำวันในสังคม การเรียน หรือการทำงาน ทำให้ผู้ที่บุคลิกภาพประเภทนี้ อาจมีปัญหาในการเรียนที่โรงเรียน หรือส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้ (คมสวัสดิ์ อุดมปลั่ง, 2565)

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ อาจนำไปปรับใช้ภายในองค์กรเพื่อศึกษาพฤติกรรมการเรียกร้องความสนใจและความผิดปกติทางบุคลิกภาพของพนักงานเบื้องต้น
2. เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลทราบว่าบุคคลที่มีลักษณะความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบก้าวร้าวมักมีลักษณะความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบก้าวร้าวมัก และคนที่มีความเหงามีความสามารถปฏิบัติงานได้ดี ควรให้การสนับสนุนและเอาใจใส่ โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานไม่ให้ตึงเครียดจนเกินไป อาจจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ภายในองค์กร เพื่อช่วยให้พนักงานผ่อนคลาย และสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ควรทำความเข้าใจพฤติกรรมและลักษณะความผิดปกติทางบุคลิกภาพแบบฮิสเทอริก และเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารเพื่อให้พนักงานสามารถเข้ามาปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น เพื่อช่วยบรรเทาความเครียดและความกังวลของพนักงานให้น้อยลง
4. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรมีการให้ข้อมูลหรือประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านภาวะการกลั้วการตกกระแสน้ำว่ามีลักษณะและส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างไร เพื่อให้พนักงานได้ตระหนักถึงพฤติกรรมดังกล่าว และสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับพฤติกรรมตนเองต่อไป

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในอนาคตอาจจัดทำในองค์กรหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง ที่ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงของผู้ตอบแบบสอบถามได้ ซึ่งจะช่วยให้ได้รับผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแม่นยำ
2. เนื่องจากแบบสอบถามที่ใช้เป็นเชิงจิตวิทยา การวิจัยครั้งถัดไปอาจทำการปรับแบบสอบถามให้กระชับและให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเข้าใจคำถามได้ง่าย
3. คำถามเกี่ยวกับความผิดปกติทางบุคลิกภาพที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเพียงแบบทดสอบทางจิตวิทยาเบื้องต้น ภายใต้การควบคุมทางสถิติ ไม่ได้ให้การประเมินหรือคำแนะนำอย่างมืออาชีพแต่อย่างใด การวิจัยครั้งถัดไปอาจจะทำการเก็บข้อมูลแบบเชิงลึกจากผู้ที่มีความผิดปกติทางบุคลิกภาพโดยตรง เพื่อให้ผลการวิจัยที่แม่นยำมากขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- คมสวัสดิ์ อุดมปลั่ง. (2565). *ฮิสทีเรีย (Histrionic Personality Disorder): อาการ สาเหตุ วิธีการรักษา*. สืบค้นเมื่อ 9 เมษายน 2565, จาก <https://cth.co.th/histrionic-personality-disorder/>
- จิราพร รักการ. (2565). *การพยาบาลผู้ที่มีปัญหาสุขภาพจิตและผู้ที่มีการเจ็บป่วยทางจิต*. สืบค้นเมื่อ 9 เมษายน 2565, จาก [https://elnurse.ssru.ac.th/jiraporn\\_ra/pluginfile.php/27/block\\_html/content/บทที่%206.8%20การพยาบาลผู้ที่มีความผิดปกติทางบุคลิกภาพ.pdf](https://elnurse.ssru.ac.th/jiraporn_ra/pluginfile.php/27/block_html/content/บทที่%206.8%20การพยาบาลผู้ที่มีความผิดปกติทางบุคลิกภาพ.pdf)
- ณัฐพล เมืองธรรม. (2565). *สรุป 52 Insight สำคัญจาก Thailand Digital Stat 2022 ของ We Are Social*. สืบค้นเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://www.everydaymarketing.co/trend-insight/insight-thailand-digital-stat-2022-we-are-social/>
- ปัญจนานู วรวัฒน์ชัย. (2563). พฤติกรรมที่เป็นปัญหาของสังคม. *วารสารสารสนเทศ*, 19(2), 1-16.
- รัชดา ไชยคุปต์. (2562). *รู้จักและเข้าใจความเสมอภาคทางเพศ*. [บทวิเคราะห์] สืบค้นเมื่อ 16 มีนาคม 2565, จาก <https://www.chula.ac.th/cuinside/23302/>
- สมพิศ ทองปาน. (2559). HR เชิงรุกในยุคของการเปลี่ยนแปลง. *วารสารบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 10(3), 245-257.
- สำนักงานประกันสังคม. (2564). *ข้อมูลจำนวนผู้ประกันตนมาตรา 33*. สืบค้นเมื่อ 5 เมษายน 2565, จาก [https://catalog.sso.go.th/th/dataset/?data\\_type=ข้อมูลสถิติ](https://catalog.sso.go.th/th/dataset/?data_type=ข้อมูลสถิติ)
- สุพริศร์ สุวรรณิก. (2565). *โลกจะเปลี่ยนไปอย่างไร หลังวิกฤตโควิด-19 จบลง?*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2565, จาก [https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article\\_30Mar2020.aspx](https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_30Mar2020.aspx)
- สุเจตน์ วรณฉัตร. (2564). “SPOTLIGHT EFFECT” ตอบคำถามว่าทำไมมนุษย์จึงต้องการให้ผู้อื่นสนใจ เพื่อก้าวข้ามข้อบกพร่องนี้. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2565, จาก <https://www.themacho.co/2020/spotlight-effect/>
- อิสริย์ บุญยิ่งสถิตย์. (2562). แนวทางการบำบัดความคิดและพฤติกรรมสำหรับผู้ป่วยโรคบุคลิกภาพผิดปกติชนิดกำกวม. *วารสารจิตวิทยาคลินิกไทย*, 50(2), 45-66.
- อุ้มยศ พุกษ์สำเร็จ. (2561). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง False Consensus Effect ที่มีผลต่อผล การปฏิบัติงาน (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- Carter, L. G., & Douglass, D. M. (2018). *The Aging Narcissus: Just a Myth? Narcissism Moderates the Age-Loneliness Relationship in Older Age*. Retrieved April 2, 2022, from <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.01254/full>
- Ferguson, C. (2022). *3 Minute Histrionic Test*. Retrieved April 7, 2022, from <https://www.idrlabs.com/3-minute-histrionic/test.php>

- Fridchay, J. & Reizer, A. (2022). Fear of Missing out (FOMO): Implications for Employees and Job Performance. *The Journal of Psychology*, 156(4), 257–277.
- Gordon, B. (2014). *Excessive Attention-Seeking and Drama Addiction*. Retrieved March 16, 2022, from <https://www.psychologytoday.com/us/blog/obesely-speaking/201411/excessive-attention-seeking-and-drama-addiction>
- Kirby, S. (2022). *Are You Guilty Of Attention Seeking Behavior? How to Spot The Habits Of This Behavior*. Retrieved April 8, 2022 from <https://www.betterhelp.com/advice/behavior/are-you-guilty-of-attention-seeking-behavior/>
- Koopmans, L., Bernaards, M. C., Hildebrandt, H. V., De Vet, C.W. H., & Van der Beek, J. A. (2014). Measuring Individual Work Performance – Identifying and Selecting Indicators. *A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 45(3), 61–81.
- Ozcelik, H. & Barsade, S. (2018). No Employee an Island: Workplace Loneliness and Job Performance. *The Academy of Management Journal*, 61(6), 2343–2366.
- Przybylski, A., Murayama, K., Dehaan, R. C., & Gladwell, V. (2013). Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out. *Computer in Human Behavior*, 29(4), 1841–1848.
- Raskin, R. & Hall, C. (2022). *3 Minute Narcissism Test*. Retrieved April 7, 2022, from <https://www.idrlabs.com/3-minute-narcissism/test.php>
- Rosenberg, M. (2022). *3 Minute Self-Esteem Test*. Retrieved April 7, 2022, from <https://www.idrlabs.com/3-minute-self-esteem/test.php>
- Salters-Pedneault, K. (2021). *Having a Career With Borderline Personality Disorder*. Retrieved May 30, 2022, from <https://www.verywellmind.com/bpd-and-career-choices-425401>
- Tharayil, D. (2022). *Loneliness Test*. Retrieved April 7, 2022, from <https://www.idrlabs.com/loneliness/test.php>
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Harper and Row Publications.
- Zanarini, M. (2022). *Borderline Personality Test*. Retrieved April 7, 2022, from <https://www.idrlabs.com/borderline-personality/test.php>