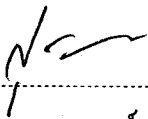


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของ
ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร
ชื่อและนามสกุล นางสุกัญญา มีนา
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สุวิณา ตังโพธิสุวรรณ

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ
ฉบับนี้แล้ว


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุวิณา ตังโพธิสุวรรณ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์นัตถชัย ลอยฤทธิภูมิไกร)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ อนุมัติให้รับการศึกษา
ค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช


(รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

วันที่ 21 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2551

ชื่อการศึกษา **ก้นแก้วไอสระ** ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและ
หัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร

ผู้ศึกษา นางสุกัญญา มีนา **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สุวีณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ ปีการศึกษา 2550

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่าย

วิธีการศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร จำนวน 60 คน รวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการศึกษาพบว่า ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 30-39 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า อาชุนานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีระดับบุคลิกด้านบุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ยึดมั่นในหลักการ มีอารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่ง ใจกว้างอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับดีมากที่สุด

คำสำคัญ บุคลิกภาพ ผลการปฏิบัติงาน โรงงานอุตสาหกรรมอาหาร

กิตติกรรมประกาศ

ภาคนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์สุวีณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ ที่กรุณาให้คำแนะนำ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ประจำสาขาวิทยาการจัดการทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย และขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกๆ ท่าน ที่ได้เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และเพื่อนๆ ทุกท่านที่ช่วยแนะนำและเป็นกำลังใจ

เหนือสิ่งอื่นใดผู้วิจัยกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ได้ให้กำเนิด และเป็นกำลังใจตลอดมา

สุกัญญา มีนา

ตุลาคม 2550

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคลิกภาพ	7
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน	11
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	22
การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	22
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	23
การเก็บรวบรวมข้อมูล	24
การวิเคราะห์ข้อมูล	24
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	29
การนำเสนอผลการวิเคราะห์	29
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	55
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	56
อภิปรายผล	58
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	60
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	62
บรรณานุกรม	63
ภาคผนวก	68
ก แบบสอบถาม.....	69
ประวัติผู้ศึกษา	75-

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 30
ตารางที่ 4.2	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แจกแจงตามลักษณะบุคลิกภาพ .. 32
ตารางที่ 4.3	จำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนแจกแจงตามผลการปฏิบัติงาน 36
ตารางที่ 4.4	การทดสอบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายใน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารตามเพศ 39
ตารางที่ 4.5	การทดสอบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายใน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารตามอายุ 40
ตารางที่ 4.6	การทดสอบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายใน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารตามสถานภาพ 42
ตารางที่ 4.7	การทดสอบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายใน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารตามระดับการศึกษา 43
ตารางที่ 4.8	การทดสอบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายใน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารตามระดับตำแหน่ง 45
ตารางที่ 4.9	การทดสอบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายใน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารตามอายุงาน 46
ตารางที่ 4.10	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ยึดมั่นใน หลักการ อารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่ง และใจกว้าง กับผลการปฏิบัติงานในด้าน ผลสำเร็จของงาน 48
ตารางที่ 4.11	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ยึดมั่นใน หลักการ อารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่ง และใจกว้าง กับผลการปฏิบัติงานในด้าน มนุษยสัมพันธ์ 49
ตารางที่ 4.12	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ยึดมั่นใน หลักการ อารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่ง และใจกว้าง กับผลการปฏิบัติงานในด้าน อำนาจและพฤติกรรม 50
ตารางที่ 4.13	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ยึดมั่นใน หลักการ อารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่ง และใจกว้าง กับผลการปฏิบัติงาน โดยรวม 52

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันโรงงานอุตสาหกรรมอาหารได้เข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในการผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร เน้นความสำคัญในเรื่องของคุณภาพ ความปลอดภัย โรงงานอุตสาหกรรมอาหารได้ปรับปรุงการบริหาร การปฏิบัติ การควบคุม การทวนสอบให้ สอดคล้องตามระบบคุณภาพสากล เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเป็นที่ยอมรับของคู่ค้า ซึ่งในการบริหารงานของโรงงานอุตสาหกรรมอาหารเน้นให้ความสำคัญแก่นุคลากรในองค์กรซึ่งจะเป็นบุคลากรระดับหัวหน้างานที่มีอาวุโส และมีประสบการณ์ในการทำงานสูง แต่เนื่องจากบุคคลเหล่านี้จะต้องมีการเกษียณอายุงาน ทำให้ประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรระดับหัวหน้าในการควบคุมงาน ดังนั้น การสรรหาบุคลากร มาใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ซึ่งมีเกณฑ์ในการรับบุคลากรระดับหัวหน้างานเข้าเป็นพนักงานบริษัท เกี่ยวกับ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ การฝึกอบรม อายุ เพศ ซึ่งต้องปรับปรุงระบบสรรหาบุคลากรที่ดีมีคุณภาพ รวมทั้งพิจารณาในด้านบุคลิกภาพของบุคคลที่จะเข้ามาเป็นผู้จัดการหรือหัวหน้าฝ่ายที่มีศักยภาพ บุคลิกภาพของบุคคลเป็นผลของพัฒนาการ ซึ่งต่อมาจะกลายเป็นลักษณะรวมที่บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งแวดล้อม ดังนั้น บุคลิกภาพจึงเป็นผลของพัฒนาการและผลของการเข้าเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมผสมผสานกัน การจะเข้าใจบุคลิกภาพจำเป็นจะต้องรู้ เกี่ยวกับประวัติพัฒนาการของบุคคล แต่การวัดบุคลิกภาพ เราวัดจากการเข้าเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันเรากำลังถึงว่าบุคคลเข้ากับคนอื่นได้ดีเพียงใด

กล่าวคือ บุคลิกภาพแสดงออกได้หลายทางขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของแต่ละบุคคล แต่ก็ มีบางอย่างที่ซ่อนกันอยู่ เช่น ลักษณะทางร่างกายและอารมณ์ ขนาดของรูปร่าง ความสมบูรณ์ แข็งแรง ท่าทาง ตลอดจนหน้าตา นอกจากนั้นยังมีลักษณะอารมณ์ของบุคคล เป็นคนมีความมั่นคง อ่อนไหวแค่ไหน สิ่งเหล่านี้เป็นลักษณะหนึ่งของบุคลิกภาพของบุคคลซึ่งมีผลต่อคนอื่นและมีผลต่อตนเองด้วย เชาว์ปัญญาและความ

สามารถอื่น ๆ รวมไปถึงสิ่งที่ทำให้บุคคลแตกต่างกัน ค่านิยมและความสนใจ บุคลิกภาพจะสะท้อนให้เห็นถึงความสนใจตลอดจนค่านิยมที่บุคคลยึดถือ ทักษะคติทางสังคมเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ เช่น แบบนิยมใช้อำนาจ จะเป็นคนที่ชอบบังคับ ใช้อำนาจ ไม่เชื่อใครง่ายๆ และมีอคติ พวก Dogmatism คิดว่าความเห็นของตนถูกต้องเสมอ หรือพวก Equalitarianism ที่เชื่อในเรื่องความเสมอ

ภาค เท่าเทียมกัน แรงจูงใจบางครั้งบุคคลทำสิ่งใด เพราะมีแรงจูงใจซึ่งอาจมีทั้งจิตสำนึก ทำให้แต่ละคนมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ลักษณะการแสดงออก บางครั้งเราแบ่งบุคคลเป็นแบบเฉพาะ เช่น เป็นคนสุภาพ ชอบสังคม มีเหตุผล และวิจารณ์ญาณ แนวโน้มของความผิดปกติทางจิต บุคคลมีลักษณะจิตใจแตกต่างจากบุคคลอื่นแค่ไหน

โดยทั่วไปเรามักจะกำหนดบุคลิกภาพ โดยดูจาก job description เป็นหลัก ว่าตำแหน่งใด ควรมีคุณสมบัติอย่างไร เช่นงานประสานงานต่างประเทศต้องการความถนัดด้านภาษา งานขายต้องมีทักษะด้านการเจรจา เป็นต้น แต่มีปัจจัยอื่นๆ เช่น คนในองค์กรอาจจะมีความสามารถในการเลือกผู้ร่วมงานที่มีบุคลิกภาพคล้ายตน เช่น จอมพาลย์เดียวกัน คณะเดียวกัน จะทำงานเข้ากันได้ดี ผู้คัดเลือก สามารถเลือกช่องทางรับสมัครแบบเจาะจงได้ เช่น รับวิศวกรจากมหาวิทยาลัยที่ต้องการ โดยตรง การลงโฆษณาใน internet

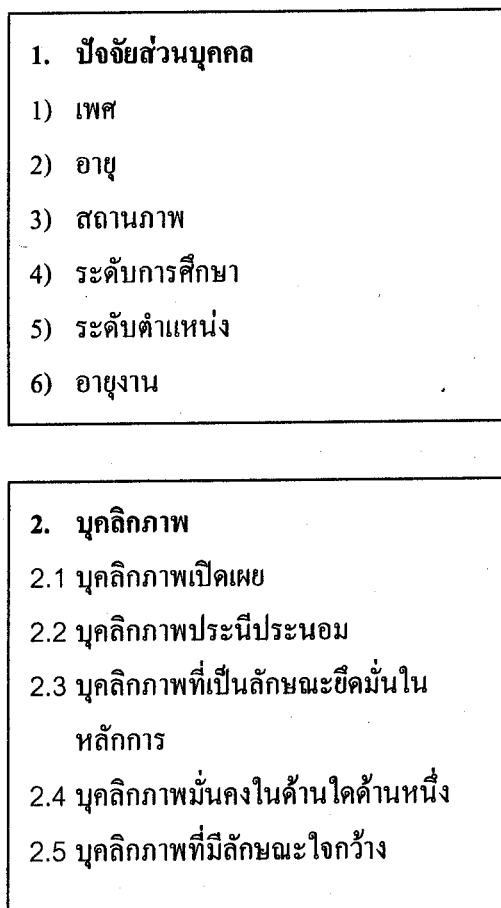
ดังนั้น ในการคัดเลือกบุคลากรให้มีบุคลิกภาพที่ต้องการนั้นจะมุ่งพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครหลาย ๆ ด้าน ประกอบกันในการคัดเลือก เช่น ความรู้ ทักษะ รูปร่าง สุขภาพ กิริยาท่าทาง การ ควบคุมอารมณ์ และทัศนคติที่มีต่อบุคคลอื่น เป็นต้น การนำมาประยุกต์ใช้นั้นจะเริ่มจากช่องทางการสรรหา การกำหนดรูปแบบใบสมัคร ข้อมูลจากบุคคลอ้างอิง การสัมภาษณ์และการใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ เพื่อก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีต่อหน่วยงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

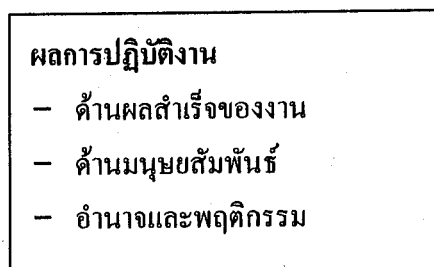
1. ศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



ประเด็นปัญหาการวิจัย

เพื่อตอบคำถามในประเด็นเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีปัจจัยส่วนบุคคลส่วนบุคคลต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2. ด้านบุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้างมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในด้านผลสำเร็จของงานด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านอำนาจและพฤติกรรม ของหัวหน้าหรือผู้นำในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร

ขอบเขตของการวิจัย

มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร โดยกำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ราชด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้างกับผลการปฏิบัติงานในด้านผลสำเร็จของงานด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านอำนาจและพฤติกรรม ของผู้จัดการหรือหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าฝ่ายและผู้จัดการฝ่าย รวม 60 คน

3. ขอบเขตด้านเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 15-30 กันยายน 2550

4. ขอบเขตตัวแปร ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุสถานภาพ
- 3) ระดับการศึกษา
- 4) ระดับตำแหน่ง
- 5) อายุงาน

ปัจจัยบุคลิกภาพ

1. ด้านบุคลิกภาพเปิดเผย
2. บุคลิกภาพประนีประนอม
3. บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะยึดมั่นในหลักการ
4. บุคลิกภาพมั่นคงในด้านใดด้านหนึ่ง
5. บุคลิกภาพที่มีลักษณะใจกว้าง

ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร

1. ด้านผลสำเร็จของงาน
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์
3. อำนาจและพฤติกรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. หัวหน้าฝ่าย หมายถึง ผู้บริหารระดับล่าง มีหน้าที่ควบคุม ดูแลการบริหารงานของฝ่าย ตามการบริหารของผู้จัดการฝ่าย เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของฝ่ายและองค์กร
2. ผู้จัดการฝ่าย หมายถึง ผู้บริหารระดับกลาง มีหน้าที่ควบคุม ดูแลการบริหารงานของฝ่าย ให้บรรลุตามเป้าหมายของฝ่ายและองค์กร
3. บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง ลักษณะนิสัยเฉพาะของบุคคล ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ลักษณะกิริยาท่าทาง การแสดงออกทางอารมณ์ การปรับตัว ความคิด ความสนใจ โดยได้รับอิทธิพลมาจากพันธุกรรม และสิ่งแวดล้อม จึงเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก และสามารถช่วยทำนายได้ว่าบุคคลจะปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์ที่กำหนดไว้
4. บุคลิกภาพเปิดเผย คือ เน้นด้านการแสดงออกต่อสังคม เช่น เป็นคนช่างพูดเปิดเผย ชอบออกสังคม เป็นต้น
5. บุคลิกภาพประนีประนอม คือ ความสามารถของบุคคลในการอยู่ร่วมกันกับคนอื่น คนที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะมีนิสัยชอบพ้องตามคนอื่น เป็นต้น
6. บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะยึดมั่นในหลักการ คือ ลักษณะของบุคคลที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน บุคลิกภาพแบบนี้เป็นบุคคลที่มีระเบียบ มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นต่อความสำเร็จ เป็นต้น
7. บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่ง คือ ลักษณะของบุคคลที่เน้นทางด้านความมั่นคงทางด้านอารมณ์ เช่น เป็นที่สุขุม มีความเยือกเย็น ปรับอารมณ์ให้เป็นปกติได้เร็ว เป็นต้น
8. บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะใจกว้าง คือ บุคคลที่เปิดกว้าง ยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงแนวคิดของตนเอง เป็นต้น
9. ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง ผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงด้านผลสำเร็จของ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านอำนาจและพฤติกรรม ในการทำงาน รวมถึงความคิด ศักยภาพของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยสามารถทราบได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน

- 9.1 ผลสำเร็จของงานความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมิน รวมถึงความรู้ ความชำนาญในงาน และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตรงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้
- 9.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและความสามารถเข้ากับผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้เป็นอย่างดี
- 9.3 ด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของบุคคลตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ภายใต้เงื่อนไขที่เป็นระเบียบ กฎเกณฑ์ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลของการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ดังนี้ คือ

1. ได้ข้อมูลพื้นฐานที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในการจัดบุคลากรให้เหมาะสม
2. ทราบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ กับ ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายและผู้จัดการฝ่ายโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร
3. สามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการบริหารบุคลากร และพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
4. ทำให้ทราบแนวทางในการกำหนดคุณสมบัติของพนักงานให้สอดคล้องต่อความรับผิดชอบที่จะกำหนดและมอบหมายความรับผิดชอบตามตำแหน่งให้เหมาะสม
5. เพื่อให้ผู้ที่มีความสนใจสามารถนำไปเป็นข้อมูลสำหรับการทำวิจัยต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารดังนี้

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ความหมายของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ (Personality) เป็นคำมาจากภาษาละตินว่า Persona ซึ่งหมายถึงหน้ากากที่ตัวละครใช้สวมเมื่อเวลาออกแสดง เพื่อบทบาทตามที่กำหนด บุคลิกภาพเป็นคำที่มีความหมายกว้างขวางและเป็นที่น่าสนใจได้มากหลายทางนักวิชาการนักจิตวิทยาได้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน

ราชบัณฑิตสถาน (2524, 260) หมายถึง ผลรวมของความคิด ทำที่ และนิสัยที่สร้างสมจากมูลฐานองค์ประกอบทางจิตวิทยา และทางกายภาพของบุคคลอันถ่ายทอดมาทางชีววิทยา ส่วนหนึ่งจากวัฒนธรรมที่ถ่ายทอดมาทางสังคม รวมถึงการปรับเหตุจูงใจ ความปรารถนา ความมุ่งประสงค์ของบุคคล กับความต้องการ

สุชา จันทร์เอม (2531, 85) บุคลิกภาพ คือ รูปแบบแห่งการรวมหน่วย ประกอบด้วย รูปร่าง ลักษณะ และพฤติกรรม

วิชา ภัคดี (2537, 259) บุคลิกภาพหมายถึง ผลรวมของพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ตลอดจนทัศนคติ และค่านิยมซึ่งแสดงให้เห็นถึงลักษณะนิสัยเฉพาะบุคคล

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2538, 297) ให้คำนิยามบุคลิกภาพว่า หมายถึง ผลรวมของความคิด ทำที่และนิสัย ที่เกิดจากองค์ประกอบทางด้านสรีระและจิตวิทยา ซึ่งเป็นป่องเกิดของพฤติกรรม

ศรีเรือน แก้วกังวาน (2539, 5) บุคลิกภาพคือ ลักษณะเฉพาะตัวบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอก และส่วนภายใน ส่วนภายนอกคือ ส่วนที่มองเห็นชัด เช่น รูปร่างหน้าตา กิริยามารยาท

การแต่งตัว วิธีพูดจา การฟัง การยื่น ฯลฯ ส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยากแต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำวัน ความปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ ฯลฯ ลักษณะต่าง ๆ ของบุคลิกภาพต่างมีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน และมีผลกระทบต่อกัน และกันเป็นประจวบเหมาะ โข่ บุคลิกภาพของมนุษย์ถูกหล่อหลอม และประสมประสานด้วยพันธุกรรม วัฒนธรรม การเรียนรู้ วิธีปรับตัวของบุคคลและสิ่งแวดล้อมเป็นนามธรรม และวัตรธรรม บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมีทั้งส่วนที่เป็นลักษณะผิวเผิน และส่วนที่เป็นนิสัยที่แท้จริงบางส่วนของบุคลิกภาพซ่อนเร้น หรือถูกปิดบังอำพรางโดยจงใจ และไม่จงใจ บุคลิกภาพของบุคคลมีทั้งส่วนร่วม ซึ่งเป็นลักษณะสากลของมนุษย์ทุกชาติทุกภาษา และมีส่วนซึ่งเป็นลักษณะที่เรียกกันว่า “เฉพาะตัว”

ชไนเดอร์ (Schneider, 1960, 89 อ้างถึงใน บังอร ศรีคำ, 2543, 89) กล่าวว่า บุคลิกภาพคือกระบวนการสร้างหรือการรวบรวมคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลเข้าด้วยกัน เช่น ลักษณะทางกาย และจิตใจตลอดจนความสามารถ อุปนิสัย อารมณ์ กิริยาท่าทาง บุคลิกภาพจะเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เป็นผลต่อความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เขาอยู่

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, 56) ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพหมายถึงลักษณะโดยรวมของบุคคลซึ่งเอกลักษณ์ ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นรูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย กิริยา ท่าทาง การวางตัว ความคิด ความสนใจ ความสามารถ และสติปัญญา

ฮอล และลินด์เซย์ (Hall & Lindzey, 1970, 7-9 อ้างถึงใน โครงการ เสือดำ 2545, 11) ให้ความหมายบุคลิกภาพไว้ว่า หมายถึง ทักษะทางสังคมที่บุคคลสามารถทำให้ผู้อื่นมีปฏิกริยาในทางบวกต่อตนเองมีประสิทธิผล ภายใต้สภาวะการณ์ต่าง ๆ

ซิมบราโด (Zimbardo, 1980, 292 อ้างถึงใน โครงการ เสือดำ, 2545, 11) บุคลิกภาพหมายถึง ลักษณะทางจิตวิทยาของแต่ละบุคคลซึ่งอิทธิพลต่อความหลากหลายของลักษณะรูปแบบทางพฤติกรรมซึ่งสังเกตเห็นได้และไม่สามารถสังเกตเห็นได้ และมีความเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล

อีแวน (Ewen, 1984, 2 อ้างถึงใน โครงการ เสือดำ, 2545, 11) บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยของบุคคลที่รวมทั้งด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม กายภาพ ซึ่งสามารถสังเกตเห็นได้และที่สังเกตเห็นไม่ได้

ออร์พอร์ด (Allport, 1937 อ้างถึงใน วรรณญา วิจักขณา, 2547, 17) กล่าวว่าบุคลิกภาพเกิดจากความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะเฉพาะตัวทั่ว ๆ ไปกับความรู้สึทางด้านอารมณ์ของบุคคล มีความซับซ้อนและมีลักษณะเด่นเฉพาะตัว

คาร์ทเทล (Cattell, 1977 อ้างถึงใน ซีเรซ ฆาซอรูณ, 2537, 7) ได้กล่าวว่าบุคลิกภาพ คือ คุณลักษณะจำเพาะของบุคคล ที่ทำให้เราสามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีความสัมพันธ์อยู่ในตัวบุคคลค่อนข้างถาวร อาจเรียกได้ว่าเป็นเอกลักษณ์ของปัจเจกชนแต่ละคน

คลิกภาพ คือ บุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคลที่มีลักษณะคงที่มีแนวโน้มและอารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงง่าย ซึ่งลักษณะเหล่านี้ถูกกำหนดจากปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ ความผันแปรของปัจจัยเหล่านี้ทำให้สามารถหาความเหมือนและความแตกต่างระหว่างบุคคลได้

รอยล์แวม (Larvemce P., 1985, 83-114 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2547, 62) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ของรูปแบบทางจิตวิทยาของบุคคลซึ่งแตกต่างจากบุคคลอื่น ในความเป็นจริงทั้งปัจจัยทางชีววิทยาและปัจจัยแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการกำหนดบุคลิกภาพ

แมท (Made, s,1989, 10 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2547, 62) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ กลุ่มของลักษณะนิสัยและความชอบที่เป็นแบบคนปกติธรรมดาทั่วไปและมีพฤติกรรมทางจิตวิทยาที่แตกต่างกันออกไป (ด้านความคิด, ความรู้สึก และการกระทำ) เป็นสิ่งที่มีมาอย่างต่อเนื่องในช่วงเวลาหนึ่ง และอาจจะเป็นสิ่งที่ไม่สามารถทำความเข้าใจได้ง่าย ๆ เช่น ผลที่เกิดจากสังคมและความกดดันทางด้านชีววิทยาที่เกิดขึ้นในขณะนี้

ถึงแม้ว่าจะมีนักวิจัยทำการศึกษาร่วมกันประกอบห้าประการทางบุคลิกภาพไว้มากมายแต่ผู้ที่อุทิศตนและทำการศึกษาร่วมกันประกอบทั้งห้าประการอย่างต่อเนื่องและประสบความสำเร็จก็คือ Paul Casta และ Robert McCrae ที่ให้ความสนใจในการศึกษาถึงคุณลักษณะของบุคลิกภาพ และทำให้แนวคิดองค์ประกอบห้าประการทางบุคลิกภาพเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย (Clominger,2000, 251) สำหรับการศึกษาร่วมกันนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาตามแนวคิดองค์ประกอบห้าประการตามแบบของ Casta และ McCrae

แนวคิดองค์ประกอบห้าประการทางบุคลิกภาพของ Casta และ McCrae

แนวคิดองค์ประกอบห้าประการของ Casta และ McCrae ประกอบด้วยบุคลิกภาพกว้าง ๆ ห้าคุณลักษณะดังนี้

1. บุคลิกภาพเปิดเผย (Extroversion) เป็นบุคลิกภาพเกี่ยวกับระดับความรู้สึกพอใจกับความสัมพันธ์เป็นบุคลิกภาพที่เปิดกว้าง ยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง แนวคิดของตนเองตลอดทั้งยังมีทัศนคติในการสนองตอบต่อข้อมูลข่าวสารใหม่อยู่เสมอ มีความสนใจอย่างกว้างขวาง มีจินตนาการและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ด้านที่มี

ลักษณะแบบนี้สูงมักจะเป็นคนที่มีลักษณะแบบนี้ต่ำ มักจะเป็นคนที่มีความสัมพันธ์กับคนไม่กี่คน และรู้สึกผ่อนคลายที่จะอยู่คนเดียวมากกว่าจะอยู่กับคนหมู่มาก

2. บุคลิกภาพประนีประนอม (Agreeableness) เป็นบุคลิกภาพที่เป็นความสามารถของบุคคลในการอยู่ร่วมกันกับคนอื่น คนที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะมีนิสัยชอบผ่อนตามคนอื่น มีความสุภาพ ให้ความร่วมมือ ให้อภัย เป็นคนที่มีความเข้าใจเพื่อนมนุษย์ มีความไวใจในผู้อื่น และมีลักษณะที่ดีในการติดต่อกับผู้อื่น ๆ คนที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะเป็นคนที่สามารถพัฒนางาน มีมนุษยสัมพันธ์ และทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งในระดับที่ต่ำกว่าและสูงกว่าได้ดี แต่ถ้าคนที่มีลักษณะแบบนี้สูงจะนิยมความสอดคล้องไปกันด้วยดีมากกว่าที่จะทำให้คนอื่นทำตามคำพูดหรือวิธีของตนแต่สำหรับคนที่มีลักษณะแบบนี้ต่ำ จะเป็นคนที่ให้ความสำคัญกับความต้องการของตนเองมากกว่าความต้องการของผู้อื่น

3. บุคลิกภาพที่ยึดมั่นในหลักการ (Conscientiousness) เป็นบุคลิกภาพที่ยึดมั่นในเป้าหมายของบุคคล บุคลิกภาพแบบนี้เป็นบุคคลที่มีระบบระเบียบ ระวังระมัดระวัง มีความรับผิดชอบ ทำงานจริงจัง และมีวินัยในตัวเอง แต่ถ้าคนที่มีลักษณะแบบนี้สูง จะเป็นคนที่ตั้งเป้าหมายไว้จำนวนไม่มาก มีความรับผิดชอบไม่ลดละ เป็นบุคคลที่พึงได้ และมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ แต่สำหรับคนที่มีลักษณะแบบนี้ต่ำมักจะเป็นคนที่ผิ่ดสัญญาง่าย ๆ ตั้งเป้าหมายไว้มากมาย ยึดถือความพอใจของตนเองเป็นหลัก

4. บุคลิกภาพที่มีความมั่นคงในด้านอารมณ์ (Emotional Stability) เป็นบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการต้านทานกับความตึงเครียด เป็นบุคคลที่ตื่นตัวเหมาะสมกับงานที่มีความตึงเครียดและความกดดัน แต่ถ้าคนที่มีลักษณะแบบนี้ไปในทางบวกมาก ๆ จะมีความมั่นคงในด้านอารมณ์สูง เป็นคนที่สุขุม มีความเยือกเย็น กระตือรือร้น ยึดหยุ่น มีความรู้สึกปลอดภัยและมั่นคง แต่สำหรับคนที่มีลักษณะแบบนี้ไปในทางลบ จะมีความมั่นคงในอารมณ์ต่ำ มีลักษณะว้าวุ่น กระวนกระวาย หดหู่ และรู้สึกไม่ปลอดภัย

5. บุคลิกภาพแบบใจกว้าง (Openness to Experience) เป็นบุคลิกภาพที่เปิดกว้าง ยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงแนวคิดของตนเอง ตลอดทั้งยังมีทัศนคติในการสนองตอบต่อข้อมูลข่าวสารใหม่อยู่เสมอ มีความสนใจอย่างกว้างขวาง มีจินตนาการ และมีความคิดสร้างสรรค์ แต่ถ้าคนที่มีลักษณะแบบนี้สูง จะเป็นที่นิยมชอบสิ่งใหม่ ๆ มักเป็นคนที่ช่างจินตนาการ มีความอ่อนไหวแบบศิลปิน ฉลาดมีปฏิภาณ แต่สำหรับคนที่มีลักษณะแบบนี้ต่ำมักเป็นคนที่ยึดถือแบบแผน ธรรมเนียม และรู้สึกดีที่จะอยู่กับสิ่งที่คุ้นเคย

รูปแบบของแนวคิดองค์ประกอบทั้งห้านี้ Casta และ McCrae ได้ทำการวิจัยและศึกษาเป็นรายบุคคล ที่มีความแตกต่างทางด้านอายุ เพศ ผิวพรรณ ภาษา และวัฒนธรรม พวกเขาพบว่า

บางส่วนของคุณลักษณะทั้งห้า มิติ เช่น องค์ประกอบยึดมั่นในหลักการนั้นมีความสัมพันธ์อย่าง สม่่าเสมอกับประสิทธิผลของงานซึ่งเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เช่น การจัดการ หรือการขาย เป็นต้น อย่างไรก็ตามองค์ประกอบแบบเปิดเผยมีประโยชน์มากที่สุดในการทำนายผลการปฏิบัติงาน เมื่อลูกจ้างได้รับอิสระในการแสดงผลการทำงานของพวกเขา ดังนั้นการมีอิสรภาพสูงอาจทำให้ คุณลักษณะทางบุคลิกภาพเด่นชัดขึ้น เนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลถูกจำกัดความต้องการ ของสังคม (Davis & Palladino, 2001, 500 อ้างถึงใน วรรณญา วิชาภานา, 2547, 23)

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะและอุปนิสัยเฉพาะที่คงที่ อยู่กับตัวบุคคลนั้น ๆ เป็นมูลเหตุของการแสดงออกของรูปแบบพฤติกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่ง แต่ละบุคคลต่างก็มีรูปแบบที่อาจเหมือนกับคนอื่น ๆ หรืออาจต่างออกไปเป็นรูปแบบเฉพาะตัวก็ได้ บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลเป็นผลมาจากทั้งลักษณะที่สืบทอดกันมาหรือนิสัยและประสบการณ์ ซึ่ง ประสบการณ์เหล่านี้เกิดขึ้นจากสภาพภายในบุคคล และสังคมแวดล้อมทั้งหมดถูกหล่อหลอมขึ้นมา จากสังคม ครอบครัว และกลุ่มคณะอื่น ๆ ที่บุคคลเข้าไปเป็นสมาชิกบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล อาจอธิบายได้โดยองค์ประกอบหลาย ๆ อย่างที่เรียกว่า “บิ๊กไฟฟ์” (Big 5) ซึ่งลักษณะโดยรวม เฉพาะตัวของบุคคลใดที่เป็นเอกลักษณ์ ทำให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นรูปร่าง หน้าตา กริยา ท่าทาง การวางตัว ความสามารถ สถิติปัญญาบุคลิกภาพของคนเรานั้นเป็นสิ่งที่ต้องใช้ ระยะเวลาในการหล่อหลอมซึ่งสามารถปรับปรุง พัฒนาหรือสร้างเสริมให้ดีขึ้นได้ ซึ่งบุคลิกภาพมี ผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของบุคคลทั้งในด้านส่วนตัว และองค์การ เช่น จากการ แสดงออกทางคำอารมณ์ เป็นลักษณะภายนอกที่ทำให้บุคคลแตกต่างไปจากคนอื่น ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2528, 17) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณค่าของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน

อรุณ รักธรรม (2531, 675) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการ ปฏิบัติหน้าที่การงานของบุคคล

เสนาะ ดิยาว (2535, 160) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณค่าของบุคคลในแง่ ของการปฏิบัติงานที่จะระบุได้ว่าการปฏิบัติงานนั้นได้ผลสูงกว่า หรือต่ำกว่าเงินที่จ่ายให้สำหรับงาน นั้น และสรรภาพในการพัฒนาตนเอง

จำเนียร จวงตระกูล (2537, 14) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลงานที่พนักงาน ผู้นั้นปฏิบัติได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทั้งในแง่คุณภาพ ปริมาณ และแบบอย่างของการปฏิบัติที่แสดง

ออกมาว่าเป็นอย่างไร การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นออกมาว่าผลการปฏิบัติมีค่าอย่างไร คือ ดี เลิศ ดีมาก ดีพอใช้ หรือใช้ไม่ได้

ปราณี ภักดีไพบุลย์ผล (2540, 52) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายของบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณค่า และความสามารถของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยสามารถประเมินได้จากการเปรียบเทียบกับมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้

บายร์ และรูย์ (Byars & Rue, 1991, 250 อ้างถึงใน สิริรัตน์ โกไศยกานนท์, 2541, 40) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับขั้นของผลสำเร็จในการทำงานของบุคคล ซึ่งบรรลุถึงความต้องการของงาน ทำให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีคุณสมบัติเป็นที่ต้องการของอาชีพการงานมากน้อยเพียงใด

วอล์คเกอร์ (Walker, 1992, 260 อ้างถึงใน สิริรัตน์ โกไศยกานนท์, 2541, 40) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานถือเป็นการได้รับผลสำเร็จจากเป้าหมายหรือหน้าที่การงานที่ถาวร ซึ่งผลการปฏิบัติงานเป็นผลที่ได้รับจากความพยายาม และความสามารถของแต่ละบุคคล

เบอร์นาคิน และรัสเซลส์ (Bernardin & Russell, 1993, 379 อ้างถึงใน ทนงค์ เกษทรัพย์, 2544, 20) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานของคนๆ หนึ่งขึ้นอยู่กับการผสมผสานของความสามารถ ความพยายาม และโอกาสความเหมาะสม ซึ่งวัดได้ในแง่ของผลที่ออกมา ผลการปฏิบัติงานมีความหมายครอบคลุมถึงจำนวนผลงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงงานที่ทำในช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้ ดังนั้นโดยสรุปแล้วผลการปฏิบัติงานจึงหมายถึงรวมถึงผล หรือผลเฉลี่ยของผลการทำงานตามหน้าที่การงาน หรือกิจกรรมงานต่างๆ

คาสซิโอ (Cascio, 1995, 275 อ้างถึงใน ทนงค์ เกษทรัพย์, 2544, 20) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ทำ

ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำหรับการบริหารงานในด้านการจัดการนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหลักที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักสากลนิยมการประเมินผลบุคคล ไม่ว่าจะระดับใดอาจล้มเหลวได้ถ้าไม่มีความกระจ่างชัดในกระบวนการของการประเมินผล ทั้งนี้การประเมินผลนั้น จะถือว่าความรู้ตามสายงานอย่างเดียวจะไม่ช่วยให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องพิจารณาคุณสมบัติ และพฤติกรรมของบุคคลนั้นประกอบด้วย การประเมินบุคคลเป็นเพียงจุดเริ่มต้นของชีวิตการทำงาน ซึ่งต้องมีการประเมินไปจนตลอดชีวิตการทำงาน (เกศินี หงสนันท์, 2530, 5-6) ด้วยเหตุนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงมี

ความสำคัญต่อตัวพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ ความสำคัญต่อองค์กรดังที่ (จุฬา มนต์ไพบูลย์, 2527, 113-115) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. ความสำคัญต่อพนักงาน ชีวิตการทำงาน และอนาคตของพนักงานนั้นขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเองเป็นอย่างมาก เพราะเขายังคงได้ทำงานต่อไปหรือไม่ จะได้ขึ้นเงินเดือนประจำปี จะได้เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง และมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของตนทั้งสิ้น ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญต่อพนักงานมาก พนักงานจึงควรทราบผลการปฏิบัติงานของตนว่ามีค่าอยู่ในระดับใดถ้ามีค่าไม่เป็นที่พอใจ หรือต่ำกว่ามาตรฐาน ก็จะได้หาทางแก้ไขปรับปรุงให้ได้มาตรฐานต่อไป แต่ถ้ามีค่าเป็นที่พอใจอยู่แล้วก็จะได้ปรับปรุงให้มีค่าสูงยิ่งขึ้นไปอีก

2. ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รับผิดชอบผลการปฏิบัติงานทั้งหมดของหน่วยงานของตน ผลการปฏิบัติงานรวมของหน่วยงานรวมจะดี หรือเลวอย่างไร ย่อมขึ้นอยู่กับพนักงานแต่ละคน ผู้บังคับบัญชาจึงมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานของตนอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาจะประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในหน่วยงานนั้น ถ้าพนักงานคนหนึ่งคนใดปฏิบัติงานไม่ได้ตามผลที่ตั้งมาตรฐานไว้ ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นย่อมบกพร่องไปในส่วนนั้น ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญมาก

3. ความสำคัญต่อองค์กร ผลสำเร็จขององค์กรมาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในองค์กรนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร เพื่อให้ทราบว่าพนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานของตนตามที่ได้รับมอบหมายได้ผลมีค่าอยู่ในระดับใด ดีหรือเลว มากหรือน้อย สูงต่ำเพียงใด เพื่อทราบผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละบุคคลแล้ว ก็จะได้สามารถหาทางแก้ไขปรับปรุงผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานด้อยกว่ามาตรฐานให้ดีขึ้นได้ ส่วนผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่พอใจหรือดีก็สามารถจูงใจให้ปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไปอีก

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การทำงานใดๆ ต้องมีจุดหมายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานก็เช่นกัน จำเป็นจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่ง คาสซิโอ (Casco 1995, 275) ได้กล่าวไว้ถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ 2 ประการคือ

1) เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยการช่วยให้เขาได้ตระหนัก และใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

2) เพื่อใช้เป็นข้อมูลแก่นักงานเองและผู้บังคับบัญชาสำหรับการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงานยังได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจงของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อีกด้วย กล่าวคือ

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการสนับสนุนการตัดสินใจจ้างงานในองค์กร ในการ เลื่อนตำแหน่ง การปลดพนักงาน การฝึกอบรม การ โอนย้าย หรือการทำตามระเบียบอื่น ๆ

2. การประเมินผลถูกใช้เป็นเกณฑ์ของผลตรวจสอบสมมติฐาน นั่นคือผลของการตรวจสอบจะเกี่ยวข้องกับผลการประเมินเพื่อตั้งสมมติฐานการประเมิน โดยผลคะแนนจะทำนายผลการปฏิบัติงาน โดยถ้าทำการประเมินอย่างไม่รัดกุม หรือการพิจารณามีอิทธิพลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง ก็ไม่สามารถใช้การประเมินอย่างถูกต้องตามกฎระเบียบได้

3. การประเมินเป็นการสะท้อนกลับ ไปยังพนักงาน จึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร

4. การประเมินเป็นจุดประสงค์ที่ตั้งขึ้นสำหรับ โครงการฝึกอบรม เมื่อมีความประสงค์ จะพัฒนาบุคลากร

5. เป็นการให้รายละเอียดในเรื่องระดับผลการปฏิบัติงาน การประเมินสามารถวินิจฉัยสาเหตุของปัญหาในองค์กร และยังทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และไม่มีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้สร้างเครื่องมือที่จะใช้ในการประเมินจะต้องกำหนดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งนับว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญ เพราะเครื่องมือที่ใช้จะมีความเที่ยงตรงเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับกำหนดองค์ประกอบนี้ซึ่งโดยทั่วไปแล้วงานต่าง ๆ ย่อมต้องการบุคคลที่มีลักษณะและความสามารถอยู่หลายประการจึงจะปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ดี แต่การที่จะกำหนดเอาตัวใดมาเป็นองค์ประกอบในการประเมินบ้างนั้นย่อมแล้วแต่ลักษณะของงานแต่ละตำแหน่ง และวัตถุประสงค์ในการประเมิน (Yoder, 1996 อ้างถึงใน สิริ ยัน วิจิมนตรี, 2539, 24) โดยทั้งนี้ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ไกดิชาร์ท (Guide chart, 1987 อ้างถึงใน เกคินี หงสนันทน, 2530, 46-48) ได้อธิบายไว้ว่าองค์ประกอบในการนำมาพิจารณาสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับลักษณะของงานหลักที่กำหนดไว้ ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์งาน และการประเมินค่างาน เพื่อกำหนดตำแหน่งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบของ Guide chart นี้ใช้แบบที่เรียกว่าการ วัดแบบ 3 มิติ (three dimensions of measurement)

ซึ่งใช้สำหรับกำหนดคำตอบแทนบำเหน็จรางวัล และเป็นแรงจูงใจ การประเมินแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 เป็นการประเมิน “รู้ว่าจะปฏิบัติงานอย่างไร” เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยพิจารณาหลักเกณฑ์ที่สำคัญ 3 หลักเกณฑ์

1. อธิบายให้ทราบโดยละเอียดว่าจะปฏิบัติงานได้อย่างไร หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับระเบียบในการปฏิบัติ ความรู้ความชำนาญเฉพาะอย่างและหลักวิชาการ

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี รู้ถึงความสำคัญในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น รู้ถึงความสำคัญในเรื่องแรงจูงใจดี

3. ขอบเขตการปฏิบัติ มีความรู้ในการนำกิจกรรมต่าง ๆ มาผสมผสานหรือสับเปลี่ยนตามกระบวนการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำได้ดีเท่ากับการปฏิบัติ

ขั้นที่ 2 เป็นการประเมินเพื่อที่จะรับรู้ระดับจิตใจและสติปัญญา อันประกอบไปด้วยการรู้จักคิดในสิ่งใหม่ ๆ รู้จักวิเคราะห์ รู้จักวางแผน รู้จักประเมินผล รู้จักให้เหตุผล และรู้จักวินิจฉัยสั่งการ ในการปฏิบัติงาน แบ่งการพิจารณาออกเป็น 2 ประเด็น

1. ความมีอิสระในด้านความคิด ซึ่งมีอยู่ภายในขอบเขตของนโยบาย ระเบียบการ กฎเกณฑ์และการทบทวนคำแนะนำ

2. ความยากในการนำมาประยุกต์ใช้ให้ได้ประโยชน์ และรู้จักสับเปลี่ยนการให้คะแนนตามความสำคัญขององค์ประกอบของการประเมินผล

ขั้นที่ 3 เป็นการประเมินในด้านการรับผิดชอบ โดยมีหลักในการพิจารณา 3 ประเด็น

1. ความมีอิสระในการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสำเร็จ

2. ผลได้อันเป็นผลเนื่องมาจากงาน

ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานมีหลักในการปฏิบัติงานว่า จัดทำเพื่อแก้ไขบกพร่องในการทำงานเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยติดตามดูว่าผลจากการจัดระบบประเมินผลงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ตามที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานซึ่งได้ผลออกมาเป็น ผลงานดีเด่น ผลงานที่เป็นที่น่าพอใจ หรือผลงานไม่เป็นที่พอใจ ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถแก้ไขปรับปรุงตนเองให้ผลการปฏิบัติก็จะไม่ดีไปด้วย

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของการปฏิบัติงานของสมาชิก ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย จากการทำงานตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานซึ่งเป็นของแต่ละบุคคล แสดงให้เห็นถึงความสามารถความมีคุณค่า อาจจะมากหรือน้อยในหน่วยงานนั้น ๆ โดยขึ้นอยู่กับผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากความ

พยายามของบุคคลนั้น โดยพิจารณาหรือประเมินได้จากผลงานที่ปรากฏออกมา ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย

ดังนั้นผลการปฏิบัติงานในความหมายของผู้วิจัยจึงหมายถึง การที่ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายสามารถปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ในด้านผลสำเร็จของงาน ความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านอำนาจและพฤติกรรมในการทำงาน รวมถึงความคิด สักยภาพของแต่ละบุคคลที่มีต่อหน่วยงาน

ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกันได้แก่ ทฤษฎีการบุคลิกภาพ และทฤษฎีผลการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารจะส่งผลต่อการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้กล่าวคือ ผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร จะเป็นตัวบ่งชี้ ที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะการทำงาน วิธีการปฏิบัติ ความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและบุคลิกภาพจะเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นลักษณะต่าง ๆ ของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เนื่องจากบุคลิกภาพจะเป็นแบบของลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไปด้วยตามแต่ละลักษณะบุคลิกภาพของคน ๆ นั้น ดังนั้นผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร จึงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของบุคลิกภาพ หรือบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานของหน่วยงานประสบผลสำเร็จ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพและผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เพื่อประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมาตรฐานที่ดี นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ในการใช้เพื่อเป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอีกด้วย

งานวิจัยในประเทศ

รชรินทร์ ฉายแก้ว (2536, บทคัดย่อ) ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบที่สำคัญตามแนวคิดของ Digman แบบการเรียน กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบกับแบบเรียนแต่ละแบบมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกคู่ ยกเว้นบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์กับแบบเรียนแบบฟังพา บุคลิกภาพด้านความมั่นคงกับ

แบบการเรียนแบบหลีกเลี่ยง และบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์กับแบบการเรียนแบบแข่งขัน มีความสัมพันธ์กันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติ บุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน (Agreeableness) กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปราณี ภักดีไพบุลย์ผล (2540, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบุคลิกภาพกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติ ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ การเก็บรวบรวมข้อมูลในแบบทดสอบบุคลิกภาพของ Cattell แบบทดสอบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือหัวหน้างานระดับต้นจำนวน 24 คน ผลการวิจัยพบว่าหัวหน้างานระดับต้นส่วนใหญ่มีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านมโนธรรม ด้านการควบคุมตนเอง ด้านสติปัญญา ด้านการปรับตัว ด้านการเข้าสังคม และมีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการอาศัยกลุ่ม มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการควบคุมตนเององค์ประกอบบุคลิกภาพด้านมโนธรรม และด้านความกล้าเผชิญมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านสติปัญญา ด้านความมั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านมโนธรรม และด้านการควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กัลยาณี สนธิสุวรรณ (2541, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม เครือเจริญโภคภัณฑ์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพและผลการปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่าง เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามคุณลักษณะส่วนบุคคลทางด้าน เพศ ระดับการศึกษา อายุ และอายุการทำงาน หาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างประกอบไปด้วยพนักงานระดับปฏิบัติการในสายงานสนับสนุนจำนวน 202 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบทดสอบบุคลิกภาพ MPI แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานวิเคราะห์ข้อมูล โดยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ได้ผลวิจัยดังนี้ 1) ไม่พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีผลการปฏิบัติงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน 3 กลุ่ม

มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ไม่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงออก-เก็บตัว มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวน้ไหว-มั่นคงในสภาวะอารมณ์ ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 5) พบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงออก-เก็บตัว และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถร่วมทำนายผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 5.91 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ จากผลการวิจัยเสนอแนะควรรับพนักงานที่มีประสพการณ์ทำงานและมีบุคลิกภาพแบบเก็บตัวเข้ามาทำงานในสายงานสนับสนุนในองค์กรแห่งนี้ และควรมีการศึกษาวิเคราะห์เพิ่มเติมในงานสนับสนุนเฉพาะด้าน

สิริรัตน์ โกไสยกานนท์ (2541, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ภัทร จำกัด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะของบุคลิกภาพ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่าย ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ และเจ้าหน้าที่ของบริษัท หลักทรัพย์ภัทร จำกัด จำนวน 220 คน โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพของ Raymond B. Cattell และแบบประเมินผลการปฏิบัติของพนักงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้เทคนิคแบบ stepwise ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พนักงาน บริษัท หลักทรัพย์ภัทร จำกัด มีองค์ประกอบบุคลิกภาพค่อนข้างมีสติปัญญาสูง อารมณ์อ่อนไหว สมยอมถ่อมตน เคร่งครึมและจริงจัง มีความยุติธรรม ซื่อตรง ซื่อาย จิตใจอ่อนไหว มีความไว้วางใจ ชอบการปฏิบัติจริง มีไหวพริบและเก่งด้านสังคม จิตใจสงบมั่นคง ชอบทดลองและ เสรีนิยม และมีอารมณ์ดีเครียด มีผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบบุคลิกภาพ ด้านการเข้าสังคมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านสติปัญญา ด้านความกระตือรือร้น ด้านความฉลาดสุขุมและด้านความดีใจเครียดมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างองค์ประกอบบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานระดับสูงของพนักงานพบว่าองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านสติปัญญา ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านความกระตือรือร้น ด้านความสงสัย ด้านความฉลาดสุขุม ด้านความอิสระเสรี ด้านการพึ่งตนเอง ด้านการ

ควบคุมอารมณ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงาน ระดับสูงของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มุขณีย์ ยมาภัย (2537, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพความรู้ด้านการขายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานขาย โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพ ความรู้ด้านการขาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย จำนวน 250 คน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานขายส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบมั่นคง - แสดงออก มีความรู้ด้านการขายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าอายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ลักษณะการประกอบอาชีพ ที่ความสัมพันธ์กับ ผลการปฏิบัติงานขายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าบุคลิกภาพแบบมั่นคง - แสดงออก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมทั้งพบว่าอายุการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกันชีวิต และระดับการศึกษาสามารถร่วมกันพยากรณ์ถดถอยพหุคูณ เพื่อนำผลการปฏิบัติงานขายเชิงปริมาณของพนักงานขายที่มีบุคลิกภาพทั้ง 4 แบบ พบว่ามีตัวพยากรณ์ 5 ตัว ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานขายเชิงปริมาณได้ คือความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกันชีวิตความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการขาย อายุการทำงาน อายุ และระดับการศึกษา

ศิริพร ประโยค (2542, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะส่วนบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงาน ของหัวหน้างานระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรม อีเล็กทรอนิกส์ ในการวิจัยใช้องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพใช้แนวคิดของ Casta และ McCrae สำหรับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Spence และ Helmreich และเกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติใช้แนวคิดของคณีย์ เทียนพูน ผลการวิจัยพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน องค์ประกอบการเปิดเผยมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานเชิงบวก องค์ประกอบการประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก ความมุ่งมั่นในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก

ทงงค์ เกษทรัพย์ (2544, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารไทยพาณิชย์ ผลการศึกษาสรุปในส่วนของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบได้ดังนี้ พนักงานฝ่ายสินเชื่อมีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านการแสดงออก และด้านการยอมรับสิ่งใหม่ในระดับต่ำ มีบุคลิกภาพด้านการ เข้ากับ

ผู้อื่นได้ ด้านนำเชื่อถือในระดับปานกลาง มีบุคลิกภาพที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3 ด้าน คือ ด้านการยอมรับสิ่งใหม่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านการแสดงออกต่อสังคมสามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความน่าเชื่อถือสามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

บาร์ริค และเมาท (Barrick & Mont, 1993, 715-722) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญ อันได้แก่ บุคลิกภาพด้านการเข้าสังคม บุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยน บุคลิกภาพด้านความยุติธรรม ซื่อตรง บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และบุคลิกภาพด้านสติปัญญา กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานจำนวน 146 คน พบว่าบุคลิกภาพด้านความยุติธรรม ซื่อตรง และบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .25$ และ $.14$ ตามลำดับ แต่ไม่พบว่าบุคลิกภาพด้านความสุภาพอ่อนโยนบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และบุคลิกภาพด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

สเตย์วาร์ท และคาร์สัน (Stewart & Carson, 1995, 365-378) ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพและผลการปฏิบัติงานของการบริการสืบสวนสอบสวน เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการวัดลักษณะนิสัย 3 ประการจาก บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการเข้าสังคม ด้านการอ่อนน้อมถ่อมตน และด้านความยุติธรรม ซื่อตรง กับ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานด้านการบริการ ได้แก่ พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานและผลงานที่สำเร็จ โดยทำการวิจัยกับคนงานบริการ 105 คน ผลการวิจัยพบว่าทั้งด้านความยุติธรรม ซื่อตรง และด้านการเข้าสังคม มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน แต่ด้านการเข้าสังคมมีความสัมพันธ์ในทางลบกับผลการปฏิบัติงาน

เรย์มอนท์ และราวด์สตอม (Lamont & Lundstrom, 1977, 517-529) ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายสินค้าอุตสาหกรรม จากการศึกษาพบว่าบุคลิกภาพของพนักงานขายด้านมุ่งมั่น ด้านความต้องการยอมรับของคนในสังคม ความเข้าใจบุคคลอื่น ความมั่นคงทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ บุคลิกภาพของพนักงานขายด้านการมุ่งมั่น ความต้องการยอมรับ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ส่วนบุคลิกภาพด้านการเข้าใจบุคคลอื่น บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายสินค้าอุตสาหกรรม

เดย์ และเบอร์ดิน (Day & Bedian, 1995, 55-70) ทำการศึกษา บุคคลที่มีลักษณะทางบุคลิกภาพที่คล้ายคลึงกันและผลที่เกิดจากการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลอเมริกันผิวดำเพศหญิง ทฤษฎีบุคลิกภาพที่ใช้ในการวิจัยคือ ทฤษฎีองค์ประกอบห้าประการของ Digman โดยศึกษาเฉพาะ องค์ประกอบการยอมรับผู้อื่น องค์ประกอบการแสดงออก และองค์ประกอบการมีสติ ผลจากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบการยอมรับผู้อื่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=.14, p<.05$)

บริน (Brien, 1996, 62) ทำการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำนายผลการปฏิบัติงานของตำราของแบบทดสอบบุคลิกภาพต่าง ๆ โดยใช้วิธี Meta analysis พบว่าการวัดทางคลินิก และการแปลความหมายทางสถิติของแบบทดสอบบุคลิกมีประสิทธิภาพในการทำนายมากที่สุด (.34 และ .30 ตามลำดับ) องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพยกเว้นมิติการยอมรับผู้อื่นสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานมีค่าอยู่ระหว่าง (.16 ถึง .20) แบบทดสอบที่ให้ผลดีที่สุดทางคลินิกคือ MMPI (.38) และ CPI (.27) สามารถทำนายการทำงานได้ในงานวิจัย 2 ชิ้น และองค์ประกอบความเปิดกว้าง และการยินยอมตามผู้อื่นสามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาของพนักงานจากการอบรม

จากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ร่วมกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญในการคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ โดยพิจารณาจากบุคลิกภาพ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงต้องทำการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ คือ บุคลิกภาพโดยใช้ทฤษฎีห้าองค์ประกอบ และตัวแปรตาม คือ ผลการปฏิบัติงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านอำนาจและพฤติกรรม เพื่อจะทราบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามหรือไม่ อย่างไร โดยการรวบรวม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมากำหนดเป็นขอบเขต และสมมติฐานในครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงาน ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร

ผู้วิจัยได้จัดระเบียบวิธีวิจัยในลักษณะการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยมีสาระสำคัญในการดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. ดำเนินการเก็บรวบรวม
5. การจัดเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้านี้มุ่งศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงาน ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้จัดการหรือหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร จำนวน 78 คน (ข้อมูลเดือนกันยายน 2550) โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มที่ 1 เป็นระดับหัวหน้าฝ่ายของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร จำนวน 48 คน

กลุ่มที่ 2 เป็นระดับผู้จัดการฝ่ายของโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร จำนวน 24 คน

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ศึกษาประชากร คือ ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร 72 คน โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรยามานะ (Taro Yamane, อ้างถึงใน วรณศิริ และอำนาจ, 2540, 164) โดยที่ความต้องการกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5 หรือ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% เมื่อแทนค่าจำได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 167 คน

$$N = \frac{72}{1 + 72(0.05)^2} = 60$$

การสุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการเลือกสุ่มแบบมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการแบ่งชั้นภูมิ โดยแบ่งตามระดับการปฏิบัติงาน

ระดับผู้จัดการฝ่าย มีจำนวน 27 คน ต้องการกลุ่มตัวอย่าง $\frac{27 \times 72}{60} = 20.5 = 20$ คน

60

ระดับหัวหน้าฝ่าย มีจำนวน 52 คน ต้องการกลุ่มตัวอย่าง $\frac{52 \times 72}{60} = 40.0 = 40$ คน

60

ขั้นตอนที่ 2 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ตามเลขตำแหน่ง โดยการสุ่มตัวอย่างจำนวน 72 โดยนำเฉพาะชุดข้อมูลที่สมบูรณ์ครบตามจำนวน 60 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งได้จากการค้นคว้าทฤษฎี และประยุกต์จากแนวคิดงานวิจัยที่ใกล้เคียงของผู้วิจัยที่ได้ทำการวิจัยมาแล้ว โดยได้จัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบเลือกตอบ (Check list) ทั้งหมด 6 ข้อ ได้แก่ 1.เพศ 2.อายุ 3.สถานภาพ 4.ระดับการศึกษา 5.ระดับตำแหน่ง 6.อายุงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพเป็นแบบสอบถามแบบสเกล (Likert Scale) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามบุคลิกภาพของ วัลภา สบายยิ่ง ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของผู้อำนวยการตรง 2542 ประกอบด้วยข้อคำถาม 40 ข้อ โดยวัดบุคลิกภาพ 5 แบบ ได้แก่

1. บุคลิกภาพเปิดเผย Extroversion : ได้แก่ ข้อ 1- 8
2. บุคลิกภาพประนีประนอม Agreeableness : ได้แก่ ข้อ 9 – 16
3. บุคลิกภาพที่ขี้อึดมั่นในหลักการ Conscientiousness : ได้แก่ ข้อ 17 – 24
4. บุคลิกภาพที่มีความมั่นคงในด้านอารมณ์ Emotional Stability : ได้แก่ ข้อ 25- 32
5. บุคลิกภาพแบบใจกว้าง Openness to Experience : ได้แก่ ข้อ 33 – 40

แบบทดสอบบุคลิกภาพ ประกอบด้วยคำถามทางบวกและทางลบ และตัวเลือกตอบ 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียว คำถามที่เป็นข้อความทางลบ ได้แก่ ข้อ 19, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเป็นแบบสอบถามแบบสเกล (Likert Scale) จำนวน 21 ข้อ มี 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาจาก สิริรัตน์ โกสโยกานนท์ ซึ่งทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทรัพย์ภัทร จำกัด, 2541 ซึ่งผู้วิจัยสนใจทำการศึกษาผลการปฏิบัติงานใน 3 ด้านคือ

1. ด้านผลสำเร็จของงานความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ข้อ 1- 7
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ได้แก่ ข้อ 8 – 14 ข้อ 13 เป็นคำถามด้านลบ
3. ด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ข้อ 15-21

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended question) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัย โดยนำแบบสอบถาม จำนวน 80 ชุด แบ่งตามระดับตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย จำนวน 20 ชุด และตำแหน่งระดับหัวหน้าฝ่าย 40 ชุด โดยผู้วิจัยเป็นผู้ทำการเก็บข้อมูล และทำการรวบรวมข้อมูลในระหว่างวันที่ 10-30 กันยายน 2550

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว นำมาลงรหัส (Code) ในแบบลงรหัสตามที่กำหนดไว้เพื่อบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) For Windows Version 11.5 สำหรับแบบสอบถามปลายเปิด (Open – ended question) จะจัดเป็นกลุ่มแล้วจึงนับคะแนน
3. ทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) For Windows Version 11.5 โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา จะใช้ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายถึงปัจจัยส่วนบุคคล และลักษณะบุคลิกภาพของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร

3.1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน ได้นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย อย่างไรก็ตามจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้านอายุ ซึ่งเป็นข้อมูลในการวิจัย มีระดับมาตราวัดแบบอัตราส่วน (Ratio scale) ดังนั้น ผู้นำข้อมูลด้านอายุมาจัดเป็นช่วงอายุมีมาตราวัดแบบเรียงลำดับ (Ordinal scale) ได้ดังนี้ ช่วงอายุ 20-29 ปี, 30-39 ปี, 40-49 ปี และช่วงอายุ 49 ปีขึ้นไป

3.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามในตอนที่ 2 ด้านบุคลิกภาพโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพนั้นใช้มาตราส่วนค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ

เกณฑ์การให้คะแนนแบบทดสอบของบุคลิกภาพ และผลการปฏิบัติงาน

ตัวเลือก	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
บ่อยมาก/ดีมาก	5	1
บ่อย/ดี	4	2
บางครั้ง/ปานกลาง	3	3
นาน ๆ ครั้ง/ควรปรับปรุง	2	4
ไม่เคย/ไม่เป็นที่พอใจ	1	5

3.1.3 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามในตอนที่ 3 ด้านผลการปฏิบัติงานโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพนั้นใช้มาตราส่วนค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ

การรวมคะแนนที่ได้ถูกรวมคะแนนเป็นรายด้าน เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ โดยแต่ละด้านมีเกณฑ์การให้คะแนนของค่าเฉลี่ยดังนี้

4.21 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพในด้านนั้นสูงที่สุด หรือ
ผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพในด้านนั้นดีมากที่สุด

- 3.41 – 4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพในด้านนั้นสูง หรือ
ผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพในด้านนั้นดีมาก
- 2.61 – 3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพในด้านนั้นปานกลาง หรือ
ผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพในด้านนั้นปานกลาง
- 1.81 – 2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพในด้านนั้นต่ำ หรือ
ผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพในด้านนั้นควรปรับปรุง
- 1.00 – 1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพในด้านนั้นต่ำที่สุด หรือ
ผู้ตอบแบบสอบถามมีบุคลิกภาพในด้านนั้นไม่เป็นที่พอใจ
- 3.14 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามในตอนที 4 โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา
(Content analysis)

3.2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้สมมติฐานในการวิจัย เพื่อสรุปอ้างอิงไปยังประชากรศึกษาครั้งนี้ จะตั้งระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะนำข้อมูลที่ได้ จากวิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยใช้สถิติต่างๆ มีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลการปฏิบัติงานที่ต่างกัน สามารถแยกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

3.2.1.1 เพศของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่ต่างกันมีผลการปฏิบัติงานต่างกัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ คือ (t-tests) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม กลุ่มที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3.2.1.2 อายุของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่ต่างกันมีผลการปฏิบัติงานต่างกัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ คือ (One-way ANOVA) เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง มากกว่า 2 กลุ่ม ขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทำสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อศึกษาว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันโดยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

3.2.1.3 สถานภาพของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่ต่างกันมีผลการปฏิบัติงานต่างกัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ คือ (One-way ANOVA) เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง มากกว่า 2 กลุ่ม ขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3.2.1.4 ระดับการศึกษาของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่ต่างกันมีผลการปฏิบัติงานต่างกัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ คือ (t-tests) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม กลุ่มที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3.2.1.5 ระดับตำแหน่งของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่ต่างกันมีผลการปฏิบัติงานต่างกัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ คือ (t-tests) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม กลุ่มที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3.2.1.6 อายุงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่ต่างกันมีผลการปฏิบัติงานต่างกัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ คือ (One-way ANOVA) เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง มากกว่า 2 กลุ่ม ขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ด้านบุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้าง ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่ต่างกัน สามารถแยกสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

3.2.2.1 บุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้าง มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ด้านผลสำเร็จของงาน วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ที่ใช้ คือ (Pearson Product Correlation Coefficient)

3.2.2.2 บุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้าง มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ที่ใช้ คือ (Pearson Product Correlation Coefficient)

3.2.2.3 บุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้าง มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ด้านอำนาจและพฤติกรรม วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ที่ใช้ คือ (Pearson Product Correlation Coefficient)

3.2.2.4 บุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้าง มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ที่ใช้ คือ (Pearson Product Correlation Coefficient)

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544, 316)

1. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 (ประมาณ 0.71 ถึง 0.99) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง (ถ้าสูงกว่า 0.99 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก)
2. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.50 (ประมาณ 0.31 ถึง 0.70) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง
3. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.00 (ประมาณ 0.30 และต่ำกว่า) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ
4. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0.00 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร” ได้แบ่งการวิเคราะห์และการแปลความหมายออกเป็น 3 ตอน และเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อสารที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
Mean	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
T	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
F-Ratio	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - Distribution
Sig	แทน ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
Df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SD	แทน แทนค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ ij
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
H_0	แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่

1. ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุงาน
2. ลักษณะบุคลิกภาพ ได้แก่ บุคลิกภาพเปิดเผย บุคลิกภาพประนีประนอม บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะยึดมั่นในหลักการ บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่ง และบุคลิกภาพที่เป็นลักษณะใจกว้าง
3. ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ผลสำเร็จของงานความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. บุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้าง มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ในด้านผลสำเร็จของงานด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านอำนาจและพฤติกรรม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรค

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่

1. ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุงาน

ตาราง 4.1 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	31	51.7
	หญิง	29	48.3
รวม		60	100.0

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
2. อายุ	1. 20-29 ปี	15	25
	2. 30-39 ปี	27	45
	3. 40-49 ปี	18	30
	รวม	60	100
3. สถานะภาพ	1. โสด	23	38.3
	2. สมรส	36	60
	3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	1	1.7
	รวม	60	100
4. ระดับ			
การศึกษา	1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	7	11.7
	2. ปริญญาตรี/สูงกว่า	53	88.3
	รวม	60	100
5. ระดับ			
ตำแหน่ง	1. หัวหน้าฝ่าย	40	66.7
	2. ผู้จัดการฝ่าย	20	33.3
	รวม	60	100
6. อายุงาน	1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	25	41.6
	2. 10-20 ปี	22	36.7
	3. 21-30 ปี	13	21.7
	4. มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	0	0
	รวม	60	100

จากตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 60 คน จำแนกตัวแปรได้ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่าย ทั้งหมด 60 คน เป็นเพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 และเพศหญิง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 โดยกลุ่มส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง

อายุ กลุ่มตัวอย่างของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่าย ทั้งหมด 60 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มากที่สุดคือ ช่วงอายุ 30-39 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 45 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 40-49 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 30 และช่วงอายุ 20-29 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 25

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่าย ทั้งหมด 60 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มากที่สุดคือ สถานภาพสมรส จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

การศึกษา กลุ่มตัวอย่างของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่าย ทั้งหมด 60 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และระดับปริญญาตรี/สูงกว่า จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 88.3

ระดับตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่าย ทั้งหมด 60 คน พบว่าระดับหัวหน้าฝ่ายกลุ่ม จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 และระดับผู้จัดการฝ่าย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2

อายุงาน กลุ่มตัวอย่างของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่าย ทั้งหมด 60 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มากที่สุด คือมีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 รองลงมา คือ อายุงาน 10-20 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 อายุงาน 21-30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และ พบว่าไม่มีอายุงานมากกว่า 30 ปีขึ้นไป ในกลุ่มตัวอย่าง

2. ลักษณะบุคลิกภาพ ได้แก่ บุคลิกภาพเปิดเผย ประณีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่ง และลักษณะใจกว้าง

ตาราง 4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แจกแจงตามลักษณะบุคลิกภาพ

ลำดับ	ลักษณะบุคลิกภาพ	ระดับบุคลิกภาพ		
		Mean	S.D.	แปลผล
1	บุคลิกภาพเปิดเผย			
1.1	ข้าพเจ้าสร้างความสนิทสนมกับคนแปลกหน้าได้อย่างรวดเร็ว	3.12	0.94	ปานกลาง
1.2	ข้าพเจ้าชอบการสนทนากับผู้อื่นมาก	3.50	0.91	มาก
1.3	ในการทำงานเป็นกลุ่ม ข้าพเจ้ามักเป็นหัวหน้าหรือเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในกลุ่ม	3.62	0.98	มาก
1.4	ข้าพเจ้าไม่ชอบอยู่ว่่างๆ มักหางานต่างๆ มาทำตลอดเวลา	4.22	0.69	มากที่สุด

ลำดับ	ลักษณะบุคลิกภาพ	ระดับบุคลิกภาพ		
		Mean	S.D.	แปลผล
1.5	ข้าพเจ้าชอบสภาพแวดล้อมที่มีเสียงอึกทึกเร้าใจ	1.97	0.88	ปรับปรุง
1.6	ข้าพเจ้าเป็นคนสนุกสนาน ร่าเริง มีอารมณ์ขันอยู่เสมอ	3.75	0.75	มาก
1.7	ข้าพเจ้าเป็นคนกระตือรือร้นมาก	3.95	0.59	มาก
1.8	ข้าพเจ้าไม่ชอบทำงานตามลำพัง	3.27	0.86	ปานกลาง
	รวม	3.42	0.83	มาก

ลำดับ	ลักษณะบุคลิกภาพ	ระดับบุคลิกภาพ		
		Mean	S.D.	แปลผล
2	บุคลิกภาพประนีประนอม			
2.1	ข้าพเจ้าคิดว่าในโลกนี้มีคนดีน่าคบมากกว่าคนไม่ดี	3.80	0.97	มาก
2.2	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่มีเล่ห์กล	4.10	1.2	มาก
2.3	ข้าพเจ้าไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนแม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนสูง	3.98	1.33	มาก
2.4	ข้าพเจ้าแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับผู้อื่นด้วยท่าทางที่ไม่รุนแรง	3.48	1.02	ปานกลาง
2.5	ข้าพเจ้าแสดงกิริยาที่สุภาพกับบุคคลที่มีสถานะต่ำกว่า	3.75	0.77	ปานกลาง
2.6	ข้าพเจ้ามักจะพ่อนปรนกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้เพื่อหลักมนุษยธรรม	3.25	0.77	ปานกลาง
2.7	ข้าพเจ้าพยายามให้เกียรติกับทุกคน	3.38	0.72	ปานกลาง
2.8	ข้าพเจ้าพยายามที่จะนึกถึงความรู้สึกของผู้อื่น	4.18	0.83	มาก
	รวม	3.74	0.95	มาก

ลำดับ	ลักษณะบุคลิกภาพ	ระดับบุคลิก		
		Mean	S.D.	แปลผล
3. บุคลิกภาพยึดมั่นในหลักการ				
3.1	ข้าพเจ้าสามารถกำหนดความก้าวหน้าของการทำงานให้งานเสร็จตามเวลาได้เป็นอย่างดี	4.02	0.93	มาก
3.2	ข้าพเจ้าชอบเก็บของใช้ส่วนตัวให้สะอาดเรียบร้อยเสมอ	3.82	0.83	มาก
3.3	บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณเองไม่ใช่คนน่าพึ่งพาหรือไว้วางใจได้อย่างที่ควรจะเป็น	3.33	0.91	ปานกลาง

ลำดับ	ลักษณะบุคลิกภาพ	ระดับบุคลิก		
		Mean	S.D.	แปลผล
3.4	ข้าพเจ้าทำงานหนักเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.70	1.12	มาก
3.5	ข้าพเจ้าเป็นคนที่มีความผลงาน และมักทำงานให้เสร็จเสมอ	3.88	0.69	มาก
3.6	ข้าพเจ้าคิดไตร่ตรองวางแผนก่อนลงมือทำทุกครั้ง	3.23	0.74	ปานกลาง
3.7	ข้าพเจ้าจะพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ เพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ	3.27	0.84	ปานกลาง
3.8	ข้าพเจ้ามีเป้าหมายชัดเจน และมีการปฏิบัติสู่เป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอน	3.12	0.90	ปานกลาง
รวม		3.55	0.87	มาก

ลำดับ	ลักษณะบุคลิกภาพ	ระดับบุคลิก		
		Mean	S.D.	แปลผล
4. บุคลิกภาพที่มีอารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่ง				
4.1	ข้าพเจ้ามักวิตกกังวลอยู่เป็นประจำ	2.55	0.95	ควรปรับปรุง
4.2	ข้าพเจ้าชอบที่จะมีอารมณ์โกรธเมื่อผู้อื่นแสดงอาการยั่วโทสะ	2.70	0.83	ปานกลาง
4.3	ข้าพเจ้าชอบรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองไร้ค่าไม่มีความหมาย	1.62	0.78	ไม่เป็นที่พอใจ
4.4	ข้าพเจ้ากลัวและไม่กล้าจะออกไปพูดต่อหน้าคนจำนวนมาก	1.87	0.89	ควรปรับปรุง
4.5	ข้าพเจ้าปรารถนาอะไรข้าพเจ้าจะลงมือทำทั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกผิดหรือไม่ถูกต้อง	1.67	0.77	ไม่เป็นที่พอใจ
4.6	เมื่ออยู่ในสภาวะคับขันไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้	2.28	0.88	ควรปรับปรุง
4.7	บ่อยครั้งที่รู้สึกเครียดและตื่นเต้น เมื่อได้รับเชิญให้กล่าวต่อหน้าคน	3.32	0.91	ปานกลาง
4.8	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกต่ำต้อยกว่าผู้อื่นในบางเรื่อง	2.73	1.10	ปานกลาง
รวม		2.02	0.77	ควรปรับปรุง

ลำดับ	ลักษณะบุคลิกภาพ	ระดับบุคลิก		
		Mean	S.D.	แปลผล
5. บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะใจกว้าง				
5.1	ข้าพเจ้ามักจินตนาการถึงอนาคตของตัวเอง อย่างละเอียดทุกแง่มุม	2.98	0.97	ปานกลาง
5.2	ข้าพเจ้ามีความสนใจผลงานศิลปะทุกแขนง	2.78	1.01	ปานกลาง
5.3	ข้าพเจ้าเคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับอารมณ์หลายแบบ เช่น โกรธ ดีใจ เสียใจ ตื่นเต้น ผิดหวัง	3.82	0.75	ดีมาก
5.4	ข้าพเจ้าจะทดลองรับประทานอาหารแปลกๆ ที่ไม่เคยรับประทานมาก่อน	2.83	0.76	ปานกลาง
5.5	ข้าพเจ้ามีความแปลกใหม่สำหรับการทำงานเสมอ	3.40	0.87	ปานกลาง
5.6	ข้าพเจ้าเห็นว่าประเพณี หรือวัฒนธรรมบางเรื่องไม่ถูกต้อง ข้าพเจ้าจะไม่ปฏิบัติตาม	3.88	0.74	ดีมาก
5.7	ถ้าข้าพเจ้าพบวิธีการที่ถูกต้อง ข้าพเจ้าจะยึดวิธีการนั้น	3.55	0.70	ดีมาก
5.8	ข้าพเจ้ามีความสนใจเรื่องธรรมชาติและพฤติกรรมมนุษย์	3.53	0.91	ดีมาก
รวม		3.35	0.84	ปานกลาง

จากตาราง 4.2 ผลการวิเคราะห์ด้านบุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยด้านลักษณะบุคลิกภาพเปิดเผย ลักษณะประนีประนอม ยึดมั่นในหลักการ ซึ่งลักษณะบุคลิกภาพเปิดเผย อยู่ในระดับที่มากที่สุด คือการไม่ชอบอยู่ว่างๆ มักหางานต่างๆ มาทำตลอดเวลา รองลงมาคือในด้านชอบการสนทนากับผู้อื่นมาก การทำงานเป็นกลุ่มมักเป็นหัวหน้าหรือเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในกลุ่ม เป็นคนสนุกสนาน ร่าเริง มีอารมณ์ขันอยู่เสมอ เป็นคนกระตือรือร้นมาก บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะประนีประนอม คือบุคลิกที่คิดว่าในโลกนี้มีคนดีน่าคบมากกว่าคนไม่ดี ปฏิบัติงานกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมาโดยไม่มีเล่ห์กล จะไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน แม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนสูง พยายามที่จะนึกถึงความรู้สึกของผู้อื่น และด้านบุคลิกภาพยึดมั่นในหลักการ คือสามารถกำหนดความก้าวหน้าของการทำงานให้งานเสร็จตามเวลาได้เป็นอย่างดี ชอบเก็บของใช้ส่วนตัวให้สะอาดเรียบร้อยเสมอ ทำงานหนักเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย เป็นคนที่มีผลงาน และมักทำงานให้เสร็จเสมอ

ระดับปานกลาง คือบุคลิกภาพที่เป็นลักษณะใจกว้าง คือไม่ชอบอยู่ว้างๆ มักหางานต่างๆ มาทำตลอดเวลา พยายามที่จะนึกถึงความรู้สึกของผู้อื่น ปฏิบัติงานกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่มีเสียดสี สามารถกำหนดความก้าวหน้าของการทำงานให้งานเสร็จตามเวลาได้เป็นอย่างดี

และบุคลิกที่อยู่ในระดับที่ควรปรับปรุงคือ ด้านบุคลิกภาพที่มีอารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่ง เมื่อพิจารณารายชื่อที่ควรปรับปรุงคือการชอบที่จะมีอารมณ์โกรธเมื่อผู้อื่นแสดงอาการขู่โทสะ บ่อยครั้งที่รู้สึกเครียดและตื่นเต้น เมื่อได้รับเชิญให้กล่าวต่อหน้าคน บ่อยครั้งที่รู้สึกคำด้อยกว่าผู้อื่นในบางเรื่อง ข้าพเจ้ามักวิตกกังวลอยู่เป็นประจำ ข้าพเจ้ากลัวและไม่กล้าจะออกไปพูดต่อหน้าคนจำนวนมาก เมื่ออยู่ในสภาวะคับขันไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ และข้อที่ไม่น่าพอใจ คือ ชอบรู้สึกว่าคุณเองไร้ค่า ไม่มีความหมาย ประการณอะไรจะลงมือทำทั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกผิดหรือไม่ถูกต้อง

3. ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ผลสำเร็จของงานความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน

ตาราง 4.3 จำนวน (ความถี่) ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนแจกแจงตามผลการปฏิบัติงาน

ลำดับ	ลักษณะบุคลิกภาพ	ระดับบุคลิก		
		Mean	S.D.	แปลผล
1. ด้านผลสำเร็จของงาน				
1.1	ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายเมื่อเทียบกับมาตรฐานปริมาณงานและเวลา	3.63	0.71	ดีมาก
1.2	ข้าพเจ้ามีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.07	0.61	ดีมาก
1.3	ข้าพเจ้ามีความรู้ในเรื่องที่อยู่ในความรับผิดชอบ ซึ่งผลงานมีประสิทธิภาพ	4.08	0.65	ดีมาก
1.4	ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือ และประสานงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.02	0.60	ดีมาก
1.5	ข้าพเจ้าสามารถทำงานเข้ากับบุคคลระดับต่างๆ ได้เป็นอย่างดี	4.22	0.49	ดีมาก
1.6	ความประพฤติส่วนตัวของข้าพเจ้าจะมีผลกระทบต่อการทำงาน	3.97	0.52	ดีมาก

ลำดับ	ลักษณะบุคลิกภาพ	ระดับบุคลิก		
		Mean	S.D.	แปลผล
1.7	ความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างรอบคอบ และถูกต้องในงานโดยไม่มีปัญหาติดตามมา	3.42	0.79	ดีมาก
	รวม	3.92	0.62	ดีมาก

ลำดับ	ลักษณะบุคลิกภาพ	ระดับบุคลิก		
		Mean	S.D.	แปลผล
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน				
2.1	ข้าพเจ้ามีไหวพริบสามารถเผชิญเหตุการณ์เฉพาะหน้าโดยใช้ วิจารณ์งานที่ถูกต้องและสมเหตุสมผล	3.70	0.67	ดีมาก
2.2	ข้าพเจ้าสามารถเสนอข้อคิดใหม่ๆ และปฏิบัติได้โดยที่เป็น ประโยชน์ต่อการทำงานในหน้าที่ และงานที่เกี่ยวข้อง	3.68	0.68	ดีมาก
2.3	การตรงต่อเวลาในการทำงาน	4.17	0.62	ดีมาก
2.4	การปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ เพื่อนร่วมงาน	4.20	0.78	ดีมาก ที่สุด
2.5	ข้าพเจ้ามีความสุขรอบคอบในการทำงานก่อนตัดสินใจ ปฏิบัติงาน	4.08	0.81	ดีมาก
2.6	ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว	3.82	0.65	ดีมาก
2.7	ข้าพเจ้ามีความเข้าใจ ชัดเจน ในบทบาท หน้าที่และความ รับผิดชอบดี	3.97	0.55	ดีมาก
	รวม	3.96	0.68	ดีมาก

ลำดับ	ลักษณะบุคลิกภาพ	ระดับบุคลิก		
		Mean	S.D.	แปลผล
3. ด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน				
3.1	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ	4.40	0.56	ดีมาก ที่สุด
3.2	ข้าพเจ้าสามารถสอนงานหรือถ่ายทอดความรู้ให้แก่ลูกน้องเพื่อ การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	3.98	0.68	ดีมาก

ลำดับ	ลักษณะบุคลิกภาพ	ระดับบุคลิก		
		Mean	S.D.	แปลผล
3.3	ข้าพเจ้าสามารถสั่งงานและมอบหมายงานที่ได้ผล/การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	4.02	0.65	ดีมาก
3.4	ข้าพเจ้าควบคุมงานและติดตามงานได้ตามเป้าหมาย	4.00	0.61	ดีมาก
3.5	ข้าพเจ้าสามารถบริหารงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร	3.92	0.59	ดีมาก
3.6	ข้าพเจ้าสามารถพูดต่อหน้าชุมชนในโอกาสต่างๆ	3.93	0.63	ดีมาก
3.7	ข้าพเจ้าทำงานเป็นระบบและนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานได้เป็นอย่างดี	3.63	0.80	ดีมาก
รวม		3.98	0.65	ดีมาก

จากตาราง 4.3 ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับดีมาก หากพิจารณาเป็นรายด้านจะเห็นว่าด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ รองลงมาคือด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านผลสำเร็จของงาน ส่วนด้านผลการปฏิบัติงานรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับดีมากที่สุด คือมีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ การปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน และรายการอื่นๆ อยู่ในระดับดีมาก

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีปัจจัยส่วนบุคคลส่วนบุคคลต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านผลสำเร็จของงาน ในด้านมนุษยสัมพันธ์ ในด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน ผลการปฏิบัติงานโดยรวมเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านผลสำเร็จของงาน ในด้านมนุษยสัมพันธ์ ในด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน และผลการปฏิบัติงานโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านผลสำเร็จของงาน ในด้านมนุษยสัมพันธ์ ในด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน และผลการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าโดย Independent t-test ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธ H_0 ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงเป็นตารางดังนี้

ตามตาราง 4.4 การทดสอบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารตามเพศ

ผลการปฏิบัติงาน	เพศ	t-test of Equality of Means				
		Mean	S.D.	t	df	P-value
1. ด้านผลสำเร็จของงาน	ชาย	3.94	0.566	0.301	58	.489
	หญิง	3.89	0.670			
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	ชาย	3.99	0.630	0.577	58	.435
	หญิง	3.90	0.727			
3. ด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน	ชาย	4.01	0.616	0.435	58	0.184
	หญิง	3.96	0.656			
4. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม	ชาย	3.98	0.607	0.440	58	.369
	หญิง	3.92	0.687			

จากตาราง 4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร โดยใช้ค่าสถิติ Independent t-test ในการทดสอบ พบว่าด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร มีค่า (Probability) มากกว่า 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.369 0.489 0.435 และ 0.184 ตามลำดับ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) คือ ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีเพศต่างกันมีผลการปฏิบัติงานในด้านผลสำเร็จ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านผลสำเร็จของงาน ในด้านมนุษยสัมพันธ์ ในด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน ผลการปฏิบัติงานโดยรวมเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านผลสำเร็จของงาน ในด้านมนุษยสัมพันธ์ ในด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน และผลการปฏิบัติงานโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านผลสำเร็จของงาน ในด้านมนุษยสัมพันธ์ ในด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน และผลการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธ H_0 ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงเป็นตารางดังนี้

ตาราง 4.5 การทดสอบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารตามอายุ

ผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	t-test of Equality of Means				
		SS	df	MS	F-ratio	P-value
1. ด้านผลสำเร็จของงาน	ระหว่าง					
	กลุ่ม	0.330	2.000	0.165	0.397	0.715
	ภายในกลุ่ม	17.869	48.857	0.313		
	รวม	18.198	50.857			
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	ระหว่าง					
	กลุ่ม	0.306	2.000	0.153	0.320	0.743
	ภายในกลุ่ม	24.729	48.857	0.434		
	รวม	25.034	50.857			
3. ด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน	ระหว่าง					
	กลุ่ม	0.418	2.000	0.209	0.503	0.663
	ภายในกลุ่ม	19.114	48.857	0.335		
	รวม	19.531	50.857	0.544	0.503	0.663

ผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	t-test of Equality of Means				
		SS	df	MS	F-ratio	P-value
4. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่าง					
	กลุ่ม	0.351	2.000	0.175	0.406	0.707
	ภายในกลุ่ม	20.571	48.857	0.361		
	รวม	20.921	50.857			

จากตาราง 4.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารโดยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ในการทดสอบพบว่าผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีอายุต่างกันมีผลการปฏิบัติงานในด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านผลสำเร็จ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน มีค่า (Probability) มากกว่า 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.707 0.715 0.743 0.663 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (Ho) คือ ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีอายุแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานในด้านผลสำเร็จ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีสถานภาพต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านผลสำเร็จของงาน ในด้านมนุษยสัมพันธ์ ในด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน ผลการปฏิบัติงานโดยรวมเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

Ho : ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีสถานภาพต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านผลสำเร็จของงาน ในด้านมนุษยสัมพันธ์ ในด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน และผลการปฏิบัติงานโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน

Hi : ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีสถานภาพต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านผลสำเร็จของงาน ในด้านมนุษยสัมพันธ์ ในด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน และผลการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธ Ho ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงเป็นตารางดังนี้

ตามตาราง 4.6 การทดสอบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารตามสถานภาพ

ผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	t-test of Equality of Means				
		SS	df	MS	F-ratio	P-value
1. ด้านผลสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.462	2.000	0.231	0.599	0.635
	ภายในกลุ่ม	22.957	57.000	0.403		
	รวม	23.419	59.000			
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.483	2.000	0.741	1.526	0.347
	ภายในกลุ่ม	26.091	57.000	0.458		
	รวม	27.574	59.000			
3. ด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.672	2.000	0.336	0.880	0.564
	ภายในกลุ่ม	24.273	57.000	0.426		
	รวม	24.945	59.000			
4. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.872	2.000	0.436	1.001	0.515
	ภายในกลุ่ม	24.440	57.000	0.429		
	รวม	25.313	59.000			

จากตาราง 4.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารโดยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ในการทดสอบพบว่าผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีสถานภาพต่างกันมีผลการปฏิบัติงานในด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านผลสำเร็จ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน มีค่า (Probability) มากกว่า 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.515 0.635 0.347 และ 0.564 ตามลำดับ จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (Ho) คือ ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานในด้านผลสำเร็จ ด้านมนุษย

สัมพันธ์ในการทำงาน ด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านผลสำเร็จของงาน ในด้านมนุษยสัมพันธ์ ในด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน ผลการปฏิบัติงานโดยรวมเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านผลสำเร็จของงาน ในด้านมนุษยสัมพันธ์ ในด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน และผลการปฏิบัติงานโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านผลสำเร็จของงาน ในด้านมนุษยสัมพันธ์ ในด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน และผลการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าโดย Independent t-test ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธ H_0 ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงเป็นตารางดังนี้

ตามตาราง 4.7 การทดสอบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารตามระดับการศึกษา

ผลการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	t-test of Equality of Means				
		Mean	S.D.	t	df	P-value
1. ด้านผลสำเร็จของงาน	ต่ำกว่า	3.878	0.741	-0.240	58.000	0.506
	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)					
	ปริญญาตรี / สูงกว่า	3.919	0.608			
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า	3.980	0.750	0.183	58.000	0.609
	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)					
	ปริญญาตรี / สูงกว่า	3.941	0.671			

ผลการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	t-test of Equality of Means				
		Mean	S.D.	t	df	P-value
3. ด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน	ต่ำกว่า	3.980	0.676	-0.010	58.000	0.588
	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)					
	ปริญญาตรี / สูงกว่า	3.984	0.643			
4. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม	ต่ำกว่า	3.946	0.723	-0.022	58.000	0.568
	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)					
	ปริญญาตรี / สูงกว่า	3.948	0.641			

จากตาราง 4.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร โดยใช้ค่าสถิติ Independent t-test ในการทดสอบ พบว่าด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร มีค่า (Probability) มากกว่า 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.609 0.588 0.568 และ 0.506 ตามลำดับ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H₁) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) คือ ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลการปฏิบัติงานในด้านผลสำเร็จ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงานโดยรวม

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีระดับตำแหน่งที่ต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านผลสำเร็จของงาน ในด้านมนุษยสัมพันธ์ ในด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน ผลการปฏิบัติงานโดยรวมเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H₀ : ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านผลสำเร็จของงาน ในด้านมนุษยสัมพันธ์ ในด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน และผลการปฏิบัติงานโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน

Hi : ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านผลสำเร็จของงาน ในด้านมนุษยสัมพันธ์ ในด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน และผลการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าโดย Independent t-test ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม เป็นอิสระกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธ Ho ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงเป็นตารางดังนี้

ตามตาราง 4.8 การทดสอบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารตามระดับตำแหน่ง

ผลการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	t-test of Equality of Means				
		Mean	S.D.	t	df	P-value
1. ด้านผลสำเร็จของงาน	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	3.936	0.625	0.352	58.000	0.713
	ตอนปลาย (ม.6)					
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	ปริญญาตรี / สูงกว่า	3.871	0.628	-0.407	58.000	0.539
	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	3.918	0.690			
3. ด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน	ตอนปลาย (ม.6)			-0.071	58.000	0.706
	ปริญญาตรี / สูงกว่า	4.000	0.659			
4. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	3.982	0.639	-0.042	58.000	0.653
	ตอนปลาย (ม.6)					
	ปริญญาตรี / สูงกว่า	3.986	0.666			
	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	3.945	0.651			
	ตอนปลาย (ม.6)					
	ปริญญาตรี / สูงกว่า	3.952	0.651			

จากตาราง 4.8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร โดยใช้ค่าสถิติ Independent t-test ในการทดสอบพบว่าด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านได้แก่ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร มีค่า (Probability) มากกว่า 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.653 0.713 0.539 และ 0.706 ตามลำดับ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน (Hi) และยอมรับสมมติฐาน

หลัก (Ho) คือ ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีผลการปฏิบัติงานในด้านผลสำเร็จ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีอายุงานต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านผลสำเร็จของงาน ในด้านมนุษยสัมพันธ์ ในด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน ผลการปฏิบัติงานโดยรวมเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

Ho : ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีอายุงานต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านผลสำเร็จของงาน ในด้านมนุษยสัมพันธ์ ในด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน และผลการปฏิบัติงานโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน

Hi : ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีอายุงานต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านผลสำเร็จของงาน ในด้านมนุษยสัมพันธ์ ในด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน และผลการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธ Ho ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงเป็นตารางดังนี้

ตาราง 4.9 การทดสอบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารตามอายุงาน

ผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	t-test of Equality of Means				
		SS	df	MS	F-ratio	P-value
1. ด้านผลสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.454	2.000	0.227	0.444	0.716
	ภายในกลุ่ม	22.965	57.000	0.403		
	รวม	23.419	59.000			
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.212	2.000	0.106	0.214	0.830
	ภายในกลุ่ม	27.362	57.000	0.480		
	รวม	27.574	59.000			

ผลการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	t-test of Equality of Means				
		SS	df	MS	F-ratio	P-value
3. ด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.724	2.000	0.362	0.898	0.538
	ภายในกลุ่ม	24.221	57.000	0.425		
	รวม	24.945	59.000			
4. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.463	2.000	0.232	0.519	0.695
	ภายในกลุ่ม	74.548	171.000	1.308		
	รวม	24.849	57.000			

จากตาราง 4.9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุงานกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร โดยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ในการทดสอบพบว่าผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีอายุงานต่างกันมีผลการปฏิบัติงานในด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านผลสำเร็จ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน มีค่า (Probability) มากกว่า 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.695 0.716 0.830 และ 0.538 ตามลำดับ จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (Ho) คือ ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีอายุงานแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานในด้านผลสำเร็จ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงานโดยรวม

2. บุคลิกภาพ ได้แก่ บุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้าง ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในด้านผลสำเร็จของงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านอำนาจและพฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานโดยรวม ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 2.1 บุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้าง มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในด้านผลสำเร็จของงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

Ho: บุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้างไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน

Hi: บุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้างมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อ Sig.(2-tailed) หรือ Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงเป็นตารางดังต่อไปนี้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้าง กับผลการปฏิบัติงานในด้านผลสำเร็จของงาน

บุคลิกภาพ	ด้านผลสำเร็จของงาน		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1.บุคลิกภาพเปิดเผย	0.048	0.361	ความสัมพันธ์ต่ำ
2.บุคลิกภาพประนีประนอม	0.038	0.396	ความสัมพันธ์ต่ำ
3.บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะ ยึดมั่นในหลักการ	0.108	0.344	ความสัมพันธ์ต่ำ
4.บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะ อารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่ง	0.009	0.493	ไม่มีความสัมพันธ์
5.บุคลิกภาพใจกว้าง	0.011	0.372	ความสัมพันธ์ต่ำ

จากตาราง 4.10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าบุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้างกับผลการปฏิบัติงาน ด้านผลสำเร็จ มีค่า (Probability) มากกว่า 0.05 คือมีค่าเท่ากับ 0.372 0.396 0.344 0.493 0.372 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า บุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้าง กับผลการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านผลสำเร็จของงาน

สมมติฐานข้อ 2.2 บุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้าง มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในด้านมนุษยสัมพันธ์ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_o : บุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้างไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในด้านมนุษยสัมพันธ์

H_i : บุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้างมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ในด้านมนุษยสัมพันธ์

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_o ก็ต่อเมื่อ Sig.(2-tailed) หรือ Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงเป็นตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้างกับผลการปฏิบัติงานในด้านมนุษยสัมพันธ์

บุคลิกภาพ	ด้านมนุษยสัมพันธ์		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1.บุคลิกภาพเปิดเผย	0.081	0.254	ความสัมพันธ์ต่ำ
2.บุคลิกภาพประนีประนอม	0.046	0.310	ความสัมพันธ์ต่ำ
3.บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะ ยึดมั่นในหลักการ	0.053	0.381	ความสัมพันธ์ต่ำ
4.บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะ อารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่ง	0.003	0.504	ความสัมพันธ์ต่ำ
5.บุคลิกภาพใจกว้าง	-0.022	0.426	มีความสัมพันธ์กันแบบถดถอย

จากตาราง 4.11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้างกับผลการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า บุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้างมีค่า (Probability) มากกว่า 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.254 0.310 0.381 0.504 และ 0.426 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (Ho) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (Hi) หมายความว่า บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะยึดมั่นในหลักการไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านมนุษยสัมพันธ์

สมมติฐานข้อ 2.3 บุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้าง มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในด้านอำนาจและพฤติกรรมสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

HO : บุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้างไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ในด้านอำนาจและพฤติกรรม

Hi : บุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้างมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ในด้านอำนาจและพฤติกรรม

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก Ho ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) หรือ Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงเป็นตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 4.12 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเปิดเผย บุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้างในด้านอำนาจและพฤติกรรม

บุคลิกภาพ	ด้านอำนาจและพฤติกรรม		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1.บุคลิกภาพเปิดเผย	0.034	0.250	ความสัมพันธ์ต่ำ
2.บุคลิกภาพประนีประนอม	-0.024	0.382	ความสัมพันธ์ต่ำ
3.บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะ ยึด	0.007	0.452	ความสัมพันธ์ต่ำ

บุคลิกภาพ	ด้านอำนาจและพฤติกรรม		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
มันในหลักการ			
4.บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะ อารมณ์มั่นคงในด้านใดด้าน หนึ่ง	-0.010	0.492	ความสัมพันธ์ต่ำ
5.บุคลิกภาพใจกว้าง	-0.060	0.355	ความสัมพันธ์ต่ำ

จากตาราง 4.12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้าง กับผลการปฏิบัติงาน ด้านอำนาจและพฤติกรรม พบว่า บุคลิกภาพด้านเปิดเผย บุคลิกภาพ ประนีประนอม บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะยึดมั่นในหลักการ บุคลิกภาพลักษณะใจกว้าง บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่ง มีค่า (Probability) มากกว่า 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.250 0.3820.452 0.492 และ 0.355 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (Ho) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (Hi) หมายความว่า บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะยึดมั่นในหลักการไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ด้านอำนาจและพฤติกรรม

สมมติฐานข้อ 2.4 บุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้าง มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยรวมสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

Ho : บุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้าง ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานโดยรวม

Hi : บุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้างมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานโดยรวม

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก Ho ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) หรือ Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงเป็นตารางดังนี้

ตาราง 4.13 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้าง กับผลการปฏิบัติงานโดยรวม

บุคลิกภาพ	ผลการปฏิบัติงานโดยรวม	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. บุคลิกภาพเปิดเผย	0.081	ความสัมพันธ์ปานกลาง
2. บุคลิกภาพประนีประนอม	0.030	ความสัมพันธ์ปานกลาง
3. บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะ ยึดมั่นในหลักการ	0.084	ความสัมพันธ์ปานกลาง
4. บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะ อารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่ง	0.001	ความสัมพันธ์สูงมาก
5. บุคลิกภาพใจกว้าง	-0.036	ความสัมพันธ์ปานกลาง

จากตาราง 4.13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้าง กับผลการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า บุคลิกภาพด้านเปิดเผย บุคลิกภาพประนีประนอม บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะยึดมั่นในหลักการ บุคลิกภาพลักษณะใจกว้าง มีค่า (Probability) มากกว่า 0.05 มีค่าเท่ากับ 0.432 0.544 0.575 0.745 และ 0.577 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (Ho) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (Hi) หมายความว่า บุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้าง ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานโดยรวม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรค

จากแบบสอบถามคำถามปลายเปิด โดยวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการปรับปรุงการปฏิบัติงานสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานมีข้อปัญหามากที่สุด คือ การที่มีจำนวนรถยนต์ที่ไม่เพียงพอในการใช้งาน สภาพของรถยนต์เก่า จำนวนของบุคลากร และรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ดังนั้นหน่วยงานควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดการรถยนต์ให้เพียงพอ และควรตรวจเช็คสภาพของรถยนต์ให้มีความพร้อมในการใช้งาน

การเปิดรับบุคลากรให้มีเพียงพอกับปริมาณงานที่ขยายเพิ่มขึ้น และควรเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ

2. ด้านการปรับปรุงการปฏิบัติงานมีข้อเสนอแนะที่มากที่สุดคือ การฝึกอบรมทักษะการขับรถยนต์ในแต่ละรุ่น และระบบเครื่องยนต์เบื้องต้น เพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานสามารถแก้ไขเบื้องต้นจึงควรมีการส่งเสริมให้มีการฝึกฝนทักษะในด้านต่าง ๆ รองลงมาคือการเพิ่มสวัสดิการในด้านที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือต่าง ๆ การเบิกจ่ายที่ใช้เวลานาน ดังนั้นจึงควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรให้มากขึ้น โดย การสนับสนุนในเรื่องการจัดหาที่พักอาศัย หรือห้องพักรวม และปรับปรุงระบบงานเพื่อลดขั้นตอนในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีเพศต่างกันมีผลการปฏิบัติงานที่ต่างกันในด้าน

- ผลการปฏิบัติงานโดยรวม
- ด้านผลสำเร็จของงาน
- ด้านมนุษยสัมพันธ์
- ด้านอำนาจและพฤติกรรม

2. ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีอายุต่างกันมีผลการปฏิบัติงานที่ต่างกันในด้าน

- ผลการปฏิบัติงานโดยรวม
- ด้านผลสำเร็จ
- ด้านมนุษยสัมพันธ์
- ด้านอำนาจและพฤติกรรม

3. ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีสถานะภาพที่ต่างกันมีผลการปฏิบัติงานที่ต่างกันในด้าน

- ผลการปฏิบัติงานโดยรวม
- ด้านผลสำเร็จของงาน
- ด้านมนุษยสัมพันธ์
- ด้านอำนาจและพฤติกรรม

5. ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลการปฏิบัติงานที่ต่างกันในด้าน

- ผลการปฏิบัติงาน โดยรวม
- ด้านผลสำเร็จของงาน
- ด้านมนุษยสัมพันธ์
- ด้านอำนาจและพฤติกรรม

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร” โดยศึกษาจากปัจจัยส่วนบุคคลดังนี้ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้าง กับผลการปฏิบัติงานในด้านผลสำเร็จของงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านอำนาจและพฤติกรรม ของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร เพื่อนำผลจากการวิจัยในครั้งนี้ นำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการคัดสรรบุคคลกรที่มีบุคลิกภาพในแต่ละด้านในสอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ที่ดีต่อองค์กร

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษา สรุปผลการศึกษางานวิจัย “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร” ได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุในช่วง 30-39 ปี รองลงมาคือ ช่วงอายุ 40-49 ปี และช่วงอายุ 20-29 ปี ตามลำดับ มีสถานภาพสมรสเป็นจำนวนมาก รองลงมาคือสถานภาพโสด และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ตามลำดับ ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ ระดับปริญญาตรี/สูงกว่า รองลงมาคือระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) ระดับตำแหน่ง ส่วนใหญ่กลุ่มเป็นระดับหัวหน้าฝ่ายกลุ่ม รองลงมาคือระดับผู้จัดการฝ่ายอายุงานที่มากที่สุด คือมีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี รองลงมา คือ อายุงาน 10-20 ปี และอายุงาน 21-30 ปี ตามลำดับ

2. ลักษณะบุคลิกภาพ ได้แก่ บุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่ง และลักษณะใจกว้าง

2.1 บุคลิกภาพเปิดเผย จากการวิจัยพบว่าด้านบุคลิกภาพเปิดเผยอยู่ในระดับมากที่สุดและหากพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ การไม่ชอบอยู่ว่างๆ มักหางานต่างๆ มาทำตลอดเวลา รองลงมาคือ ในด้านชอบการสนทนากับผู้อื่นมาก การทำงานเป็นกลุ่มมักเป็นหัวหน้า

หรือเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในกลุ่ม เป็นคนสนุกสนาน ร่าเริง มีอารมณ์ขันอยู่เสมอ เป็นคนกระตือรือร้นมาก

2.2 บุคลิกภาพประนีประนอม จากการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพประนีประนอมอยู่ในระดับมากและหากพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีคะแนนมากที่สุดคือพยายามที่จะนึกถึงความรู้สึกของผู้อื่น รองลงมาคือ ปฏิบัติงานกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมาโดยไม่มีเล่ห์กล

2.3 บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะยึดมั่นในหลักการ จากการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพที่เป็นลักษณะยึดมั่นในหลักการ อยู่ในดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ชื่อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ สามารถกำหนดความก้าวหน้าของการทำงานให้งานเสร็จตามเวลาได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือ มักทำงานให้เสร็จเสมอ ชอบเก็บของใช้ส่วนตัวให้สะอาดเรียบร้อยเสมอ และทำงานหนักเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย เป็นคนที่มีผลงานตามลำดับ

2.4 บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่ง จากการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพที่เป็นลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่ง อยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง และหากพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ชื่อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ ชอบที่จะมีอารมณ์โกรธเมื่อผู้อื่นแสดงอาการขี้วาทะ รองลงมาคือ บ่อยครั้งที่รู้สึกเครียดและตึงเครียด เมื่อได้รับเชิญให้กล่าวต่อหน้าคน และการที่ข้าพเจ้าสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ คะแนนเฉลี่ยระดับปรับปรุงคือ ข้าพเจ้ามักวิตกกังวลอยู่เป็นประจำ ข้าพเจ้ากลัวและไม่กล้าจะออกไปพูดต่อหน้าคนจำนวนมาก เมื่ออยู่ในสภาวะคับขันไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้และคะแนนเฉลี่ยระดับไม่พอใจ คือ ชอบรู้สึกว่าคุณเองไร้ค่าไม่มีความหมาย บรรณานอะไรจะลงมือทำทั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกผิดหรือไม่ถูกต้อง

2.5 บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะใจกว้าง จากการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะใจกว้าง อยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ชื่อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ ไม่ชอบอยู่ว่างๆ มักหางานต่างๆ มาทำตลอดเวลา รองลงมาคือ พยายามที่จะนึกถึงความรู้สึกของผู้อื่น ปฏิบัติงานกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่มีเล่ห์กล สามารถกำหนดความก้าวหน้าของการทำงานให้งานเสร็จตามเวลาได้เป็นอย่างดี

3. ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ผลสำเร็จของงานความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน

3.1 ด้านผลสำเร็จของงาน จากการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานรายชื่อพบว่า ส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับดีมากที่สุด และหากพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ชื่อที่มีคะแนนมากที่สุดคือการมีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ รองลงมาคือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน

3.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน จากการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนมากที่สุด คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ การมีไหวพริบสามารถเผชิญเหตุการณ์เฉพาะหน้าโดยใช้วิจารณญาณที่ถูกต้องและสมเหตุสมผล ความสามารถเสนอข้อคิดใหม่ๆ และปฏิบัติได้โดยที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานในหน้าที่ และงานที่เกี่ยวข้อง และข้ออื่นๆ เช่นเดียวกัน

3.3 ด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน จากการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน อยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนมากที่สุดคือ ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ รองลงมาคือ การสามารถสอนงานหรือถ่ายทอดความรู้ให้แก่ลูกน้องเพื่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง การสามารถสั่งงานและมอบหมายงานที่ได้ผล/การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและข้ออื่นๆ เช่นเดียวกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร มีผลการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านอำนาจและพฤติกรรม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่อายุต่างกันมีผลการปฏิบัติงานในด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านผลสำเร็จของงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีสถานะภาพต่างกัน มีผลการปฏิบัติโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านอำนาจและพฤติกรรม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านอำนาจและพฤติกรรม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานด้านมนุษยสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีอายุงานที่ต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานในด้านผลสำเร็จ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านอำนาจและพฤติกรรมการทำงาน และผลการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. บุคลิกภาพ ได้แก่ บุคลิกเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้าง ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านอำนาจและพฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานโดยรวม ที่แตกต่างกัน

บุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้าง กับผลการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านผลสำเร็จของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะยึดมั่นในหลักการ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะยึดมั่นในหลักการ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านอำนาจและพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัย “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของ ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร” มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิจัย ด้านปัจจัยส่วนบุคคลสามารถวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่เพศต่างกันมีผลการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านอำนาจและพฤติกรรม ที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากระบบการบริหารของเอกชนได้มีการแบ่งขอบเขตและหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระหว่างชายหญิงอย่างชัดเจน และเป็นไปอย่างเสมอภาค ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย กัลยาณี สนธิสุวรรณ (2541) ที่กล่าวว่าไม่พบว่าเพศที่ต่างกันมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีอายุต่างกันมีผลการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านผลสำเร็จ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านอำนาจและพฤติกรรม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากระบบเอกชนมีความมั่นคง และความน่าเชื่อถือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัญญา วิจักขณา (2547) ที่กล่าวว่าอายุที่ต่างกันไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีสถานะภาพที่ต่างกันมีผลการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านอำนาจและพฤติกรรม ที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารมักปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ใกล้เคียงรอบครัว หรือเดินทางมาอยู่ร่วมกัน ดังนั้นสถานะภาพ ของ ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร จึงไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัญญา วิจักขณา (2547) ที่กล่าวว่า สถานะภาพไม่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน

ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านผลสำเร็จ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านอำนาจและพฤติกรรม ที่ต่างกัน เนื่องจากระบบการบริหารของเอกชนจะคำนึงถึงผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และความชำนาญเฉพาะด้าน ดังนั้นระดับการศึกษาจึงเป็นเพียงส่วนประกอบส่วนหนึ่งเท่านั้นในการเสริมทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี สนิธิสุวรรณ (2541) ที่กล่าวว่าไม่พบว่าระดับการศึกษา ต่างกันมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีระดับตำแหน่ง ที่ต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานโดยรวมรายด้าน ได้แก่ ด้านผลสำเร็จ ด้านอำนาจและพฤติกรรม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากระบบการบริหารของเอกชนมีการแบ่งระดับตำแหน่งที่ชัดเจน ดังนั้นระดับตำแหน่งจึงมีผลต่อการปฏิบัติงาน ในด้านดังกล่าวเป็นการทำผลงานเพื่อการปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติคุณ วรกุล (2545) ที่กล่าวว่าระดับตำแหน่งไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีอายุงานที่ต่างกันมีผลการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านผลสำเร็จ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านอำนาจและพฤติกรรม ที่แตกต่างกัน เนื่องจากเอกชนที่มีอายุงานมากกว่าก็จะมีประสบการณ์ และวิวุฒิที่สูงกว่าในการทำงานที่มากกว่า ดังนั้น ผู้ที่มีอายุงานน้อยก็จะมีผลการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านที่ต่ำกว่าผู้ที่มีอายุงานที่มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี สนิธิสุวรรณ (2541) ที่กล่าวว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน 3 กลุ่ม มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2. ผลการวิจัยด้านบุคลิกภาพ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า จากสมมติฐานที่ว่า บุคลิกภาพเปิดเผย บุคลิกภาพประนีประนอม บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะยึดมั่นในหลักการ บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่ง บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะใจกว้างที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านอำนาจและพฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานโดยรวม สามารถวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า

ลักษณะบุคลิกภาพเปิดเผย บุคลิกภาพประนีประนอม บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะยึดมั่นในหลักการ บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะใจกว้าง มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านอำนาจและพฤติกรรม ในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และบุคลิกภาพที่เป็นลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่ง บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะใจกว้าง มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านอำนาจและพฤติกรรม ในระดับที่น้อยและเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัญญา วิจักขณา (2547) ที่กล่าวว่าลักษณะบุคลิกภาพเปิดเผย บุคลิกภาพประนีประนอม บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะยึดมั่นในหลักการ บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะใจกว้าง มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบการประนีประนอม มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก ความมุ่งมั่นในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก ศิริพร ประโยค (2542) และบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน บาร์ริค และ เมาร์ท (1993)

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงาน ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร” พบว่า

1. ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของ ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร จะพบว่า เพศ สถานะภาพ และระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลการปฏิบัติงาน ในด้านผลสำเร็จของงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านอำนาจและพฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานโดยรวม ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาด้าน อายุ ระดับของตำแหน่ง และอายุงาน ที่ต่างกันมีผลการปฏิบัติงานที่ต่างกันในด้านผลสำเร็จของงานดังนั้นควรมีการศึกษารายละเอียดของงาน เพื่อป้องกันการเกิดข้อผิดพลาดของงานก่อนที่จะปฏิบัติต่อไป ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ควรส่งเสริมการทํากิจกรรมร่วมกัน เช่น การจัดการแข่งกีฬาภายในหน่วยงาน และควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจ เช่น การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง การมอบหมายหน้าที่ที่สำคัญให้รับผิดชอบ โดย ให้มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน เพื่อลดปัญหา ที่จะมีผลกระทบต่องาน ด้านอำนาจและพฤติกรรม ควรมีการจัดประชุมโดยให้

ทุกคนมีส่วนร่วมและพร้อมที่จะรับฟัง ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นที่เหมาะสม เพื่อนำมาพิจารณาปรับใช้ให้เข้ากับหน่วยงาน

2. ด้านบุคลิกภาพ พบว่า บุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ลักษณะยึดมั่นในหลักการ ลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงด้านใดด้านหนึ่ง ลักษณะใจกว้าง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารให้ความสำคัญกับลักษณะของบุคลิกภาพ ที่ให้ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง การมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกับบุคคลระดับต่าง ๆ ได้ดีมีการปฏิบัติตามการตัดสินใจของกลุ่ม และสามารถชี้แจงให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงาน ดังนั้นควรกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้ดีขึ้นรวมทั้งสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เช่น การเสริมให้กล้าแสดงออก เกิดความมั่นใจในตนเอง โดยการให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความคุ้นเคย ไม่ตื่นตกใจ พร้อมทั้งให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

ข้อผิดพลาดในงาน และใช้เวลาในการให้ดำเนินงานที่รวดเร็วทันต่อเวลา ด้านมนุษยสัมพันธ์ ต้องมีการปรับปรุงตนเองในด้านพฤติกรรมการทำงานให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยร่วมกับการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของทางหน่วยงานเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี และสอดคล้องไปในทางเดียวกัน ด้านอำนาจและพฤติกรรมควรมีการรับฟังข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ที่สอดคล้องกับการทำงานเพื่อนำมาประกอบกับการตัดสินใจหรือการแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ทันที และความรอบคอบในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นในการพิจารณาสรรหา คัดเลือกบุคลากรเข้ารับปฏิบัติงานในองค์กรเอกชนควรให้ความสำคัญกับลักษณะบุคลิกภาพของผู้สมัครงานเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับลักษณะของงาน ในทางปฏิบัติเพื่อใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในองค์กร โดยการนำปัจจัยทางจิตวิทยาเข้ามาเพิ่มเติมในการกำหนดมาตรฐานด้วย ได้แก่ ลักษณะองค์ประกอบห้าประการทางบุคลิกภาพ ภายหลังจากบุคคลได้ดำเนินการคัดสรรบุคลากรแล้วควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่คาดว่าจะได้รับกับผลการปฏิบัติงานจริง โดยข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมจะถูกนำมาใช้ปรับปรุงแบบทดสอบให้มีความน่าเชื่อถือได้มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้าฝ่ายในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ผู้วิจัยขอเสนอข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยพิจารณาจากผลการศึกษา ดังนี้

1. ควรศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในระดับต่าง ๆ มาเปรียบเทียบเพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละระดับ
2. ควรมีการศึกษาถึงลักษณะของบุคลิกภาพของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้นำข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์มาพัฒนาปรับปรุงให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะของผู้นำ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยาณี สนธิสุวรรณ. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์บุคลิกภาพ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมเครือเจริญโภคภัณฑ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เกียรติคุณ วรกุล. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างสถานะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เกศินี หงสนันท์. (2530). การประเมินบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- โครงการ เสือดำ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าระดับต้น ศึกษาเฉพาะกรณี : บริษัท ไทย-เอเชีย พี.อี. ไซท์ จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จุฑา มนต์ไพบูลย์. (2527). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จำเนียร จวงตระกูล. (2527). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร : สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : เทพนิมิตการพิมพ์.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2528). การผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โคโซ สวานานนท์. (2525). บุคลิกภาพกับความสำเร็จในการทำงาน. วิทยาสาร. 5 (ตุลาคม 2525)
- ดิน ปรัชญพฤทธ์. (2538). การบริหารทรัพยากรบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดุษฎี ชุมสาย. (2508). จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์ จำกัด.
- ทงงค์ เกษทรัพย์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีรเดช ฉายอรุณ. (2534). ลักษณะทางบุคลิกภาพของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ปราณี ภักดีไพบูลย์ผล. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ผุขณีย์ ยมาภัย. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ด้านการขาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ บริษัท ธรรมสาร จำกัด
- รชรินทร์ ฉายแก้ว. (2536). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบสำคัญแบบการเรียน กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนิสิตนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์เขต กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2524). พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ-ไทย. กรุงเทพมหานคร : บริษัท รุ่งเรืองการพิมพ์.
- วรัญญา วิจักขณา. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วิลภา สบายยิ่ง. (2542). ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง. ปริญญาอุษฎฐิบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิภา ภักดี. (2537). “บุคลิกภาพ” จิตวิทยาทั่วไป. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2547). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- วรรณรี ปานศิริ และอำนาจ วัง. (2540). สถิติเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศิริพร ประโยค. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา : บริษัท ไรท์-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- สิริรัตน์ โกโศยกานนท์. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ ภัทร จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุชา จันทร์เอม. (2531). จิตวิทยาทั่วไป. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ไทยพัฒนาพานิช จำกัด.
- สุริยัน วิณีจมนตรี. (2539). การวิเคราะห์หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสัญญาบัตร : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจในกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เสนาะ ดิยาวี. (2535). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรุณ รัชธรรม. (2531). การบริหารบุคคลในระบบราชการไทย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- Barrick, M.R., Mount & J.P. Strauss. (1993). "Conscientiousness and Performance of Sales Representative : Test of the Mediating Effects of Goal Setting" *Journal of Applied Psychology*. 78 (November 1993) : 715-722
- Brien, S.G. (1996). *The Predictive of Personality Testing in Policy Selection A Meta-Analyriss (905)*. Michigan : UMI International
- Day, D.V. & Bedeian, A.G. (1994). Personality Similarity and work-Relation outcome among African-American Nursing Personal : A Test to Supplementary Model of Person-Environment. *Journal of Vocational Behavior*. 46 (February 1995) : 55-70.
- Bernardin, H.J. & J.E.A. Russell. (1993). *Human Resource Management: An Experimental Approach*. New York: Mcgraw-Hill, Inc.
- Byars, L.L. & L.W. Rue. (1991). *Human Resource management*. (3d ed.). Illinois : Richard D. Irwin, Inc.
- Cascio, W.F. (1995). *Managing Human Resource : Productivity, Quality of work life, Profits*. (4th ed). New York : Mcgraw-Hill, Inc.
- Cloninger, S.C. (2000). *Theories of Personality*. (3rd ed). New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Costa, P.T. Jr. & T.A. Widing. (1994). *Personality Disorders and the Five-Factor Model of Personality*. Washington Dc : American Psychological Association.
- Davis, S.F. & J.J. Palladino. (2001). *Psychology*. (3rd ed). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Ewen, R.B. (1984). **An Introduction to Theories of Personality**. (2nd ed). Orlando : Academic Press Inc.

Hall & Lindzey. (1970). **Theories of Personality**. New York : & Son Inc.

Lamont, L.M. & W.J. Lundstrom. (1977). "Identifying Successful Industrial Salesman by Personality and Personal Characteristics" **Journal of Marketing Research**. 14 (November 1977) : 517-529.

Stewart, G.L. & K.P. Carson. 1975 "Personality Dimensions and Domains of Service Performance : A Field Investigation." **Journal of Business and Psychology**. 9 (April 1995) : 365-378.

Walker, J.W. (1992). **Human Resource Strategy**. New York : McGraw-Hill, Inc.

Zimbardo, P. (1980). **Essentials of Personality**. New York : Glenview Ill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร

คำชี้แจง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ลักษณะบุคลิกภาพของบุคลากรระดับผู้จัดการและหัวหน้าฝ่าย

ตอนที่ 3 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับผู้จัดการและหัวหน้าฝ่าย

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย (/) หรือ กรอกข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับข้อมูล

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

..... ปี

3. สถานภาพ

() โสด

() สมรส

() หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)

() ปริญญาตรี / สูงกว่า

5. ระดับตำแหน่ง

() หัวหน้าฝ่าย

() ผู้จัดการฝ่าย

6. อายุงาน

() ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 10 ปี

() 10 - 20 ปี

() 21 - 30 ปี

() มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ลักษณะบุคลิกภาพของบุคลากรระดับผู้จัดการและหัวหน้าฝ่าย

ขอให้ทำเครื่องหมาย / เมื่อข้าพเจ้าพิจารณาว่าตัวข้าพเจ้ามีลักษณะเป็นจริงตามบุคลิกที่
บรรยายไว้มากน้อยเพียงใด

ลำดับ	ลักษณะบุคลิกภาพ	บ่อย มาก	บ่อย	บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่ เคย
1	ข้าพเจ้าสร้างความสนิทสนมกับคนแปลกหน้าได้อย่างรวดเร็ว					
2	ข้าพเจ้าชอบการสนทนากับผู้อื่นมาก					
3	ในการทำงานเป็นกลุ่ม ข้าพเจ้ามักเป็นหัวหน้าหรือเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในกลุ่ม					
4	ข้าพเจ้าไม่ชอบอยู่ว่างๆ มักหางานต่างๆ มาทำตลอดเวลา					
5	ข้าพเจ้าชอบสภาพแวดล้อมที่มีเสียงอึกทึกเร้าใจ					
6	ข้าพเจ้าเป็นคนสนุกสนาน ร่าเริง มีอารมณ์ขันอยู่เสมอ					
7	ข้าพเจ้าเป็นคนกระตือรือร้นมาก					
8	ข้าพเจ้าไม่ชอบทำงานตามลำพัง					
9	ข้าพเจ้าคิดว่าในโลกนี้มีคนดีน้อยกว่าคนไม่ดี					
10	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่มีเล่ห์กล					
11	ข้าพเจ้าจะไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนแม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนสูง					
12	ข้าพเจ้าแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับผู้อื่นด้วยท่าทางที่ไม่รุนแรง					
13	ข้าพเจ้าแสดงกิริยาที่สุภาพกับบุคคลที่มีสถานะต่ำกว่า					
14	ข้าพเจ้ามักจะผ่อนปรนกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้เพื่อหลักมนุษยธรรม					
15	ข้าพเจ้าพยายามให้เกียรติกับทุกคน					
16	ข้าพเจ้าพยายามที่จะนึกถึงความรู้สึกของผู้อื่น					
17	ข้าพเจ้าสามารถกำหนดความก้าวหน้าของการทำงานให้งานเสร็จตามเวลาได้เป็นอย่างดี					
18	ข้าพเจ้าชอบเก็บของใช้ส่วนตัวให้สะอาดเรียบร้อยเสมอ					

ลำดับ	ลักษณะบุคลิกภาพ	บ่อย มาก	บ่อย	บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่ เคย
19	บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณเองไม่ใช่คนน่าฟังพาหรือไว้ใจได้อย่างที่ควรจะเป็น					
20	ข้าพเจ้าทำงานหนักเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
21	ข้าพเจ้าเป็นคนที่มีความผลงาน และมักทำงานให้เสร็จเสมอ					
22	ข้าพเจ้าคิดไตร่ตรองวางแผนก่อนลงมือทำทุกครั้ง					
23	ข้าพเจ้าจะพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ เพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ					
24	ข้าพเจ้ามีเป้าหมายชัดเจน และมีการปฏิบัติสู่เป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอน					
25	ข้าพเจ้ามักวิตกกังวลอยู่เป็นประจำ					
26	ข้าพเจ้าชอบที่จะมีอารมณ์เมื่อผู้อื่นแสดงอาการยั่วโทสะ					
27	ข้าพเจ้าชอบรู้สึกว่าคุณเองไร้ค่าไม่มีความหมาย					
28	ข้าพเจ้ากลัวและไม่กล้าจะออกไปพูดต่อหน้าคนจำนวนมาก					
29	ข้าพเจ้าปรารถนาอะไรข้าพเจ้าจะลงมือทำทั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกผิด หรือไม่ถูกต้อง					
30	เมื่ออยู่ในสภาวะคับขันไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้					
31	บ่อยครั้งที่รู้สึกเครียดและตื่นเต้น เมื่อได้รับเชิญให้กล่าวต่อหน้าคน					
32	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกคำด้อยกว่าผู้อื่นในบางเรื่อง					
33	ข้าพเจ้ามักจินตนาการถึงอนาคตของตัวเอง อย่างละเอียดทุกแง่มุม					
34	ข้าพเจ้ามีความสนใจผลงานศิลปะทุกแขนง					
35	ข้าพเจ้าเคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับอารมณ์หลายแบบ เช่น โกรธ ตีใจ เสียใจ ตื่นเต้น ผิดหวังฯ					
36	ข้าพเจ้าจะทดลองรับประทานอาหารแปลกๆ ที่ไม่เคยรับประทานมาก่อน					

ลำดับ	ลักษณะบุคลิกภาพ	บ่อย มาก	บ่อย	บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่ เคย
37	ข้าพเจ้ามีความแปลกใหม่สำหรับการทำงานเสมอ					
38	ข้าพเจ้าเห็นว่าประเพณี หรือวัฒนธรรมบางเรื่องไม่ถูกต้อง ข้าพเจ้าจะไม่ปฏิบัติตาม					
39	ถ้าข้าพเจ้าพบวิธีการที่ถูกต้อง ข้าพเจ้าจะยึดวิธีการนั้น					
40	ข้าพเจ้ามีความสนใจเรื่องธรรมชาติและพฤติกรรมมนุษย์					

ตอนที่ 3 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับผู้จัดการและหัวหน้าฝ่าย

ลำดับ	ผลการปฏิบัติงาน	ดีมาก	ดี	ปาน กลาง	ปรับปรุง	ไม่พอใจ/ ไม่เคย
1	ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายเมื่อเทียบกับมาตรฐาน ปริมาณงานและเวลา					
2	ข้าพเจ้ามีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
3	ข้าพเจ้ามีความรู้ในเรื่องที่อยู่ในความรับผิดชอบ ซึ่งผลงานมีประสิทธิภาพ					
4	ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือ และประสานงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
5	ข้าพเจ้าสามารถทำงานเข้ากับบุคคลระดับต่างๆ ได้เป็นอย่างดี					
6	ความประพฤติส่วนตัวของข้าพเจ้าจะมีผลกระทบต่อการทำงาน					
7	ความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างรอบคอบและถูกต้องในงานโดยไม่มีปัญหาติดตามมา					
8	ข้าพเจ้ามีไหวพริบสามารถเผชิญเหตุการณ์เฉพาะหน้าโดยใช้วิจารณญาณที่ถูกต้องและสมเหตุสมผล					
9	ข้าพเจ้าสามารถเสนอข้อคิดใหม่ๆ และปฏิบัติได้โดยที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานในหน้าที่ และงานที่เกี่ยวข้อง					
10	การตรงต่อเวลาในการทำงาน					

ลำดับ	ผลการปฏิบัติงาน	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ปรับปรุง	ไม่พอใจ/ไม่เคย
11	การปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน					
12	ข้าพเจ้ามีความสุขรอบคอบในการทำงานก่อนตัดสินใจปฏิบัติงาน					
13	ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว					
14	ข้าพเจ้ามีความเข้าใจ ชัดเจน ในบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบดี					
15	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ					
16	ข้าพเจ้าสามารถสอนงานหรือถ่ายทอดความรู้ให้แก่ลูกน้องเพื่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง					
17	ข้าพเจ้าสามารถตั้งงานและมอบหมายงานที่ได้ผล/การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน					
18	ข้าพเจ้าควบคุมงานและติดตามงานได้ตามเป้าหมาย					
19	ข้าพเจ้าสามารถบริหารงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร					
20	ข้าพเจ้าสามารถพูดต่อหน้าชุมชนในโอกาสต่างๆ					
21	ข้าพเจ้าทำงานเป็นระบบและนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานได้เป็นอย่างดี					

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

1. ข้าพเจ้ามีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้างเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า

.....

.....

2. ข้าพเจ้าต้องการให้องค์กรปรับปรุงเรื่องใดในการปฏิบัติงาน

.....

.....

3. ข้อเสนออื่นๆ (ถ้ามี).....

.....

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสุกัญญา มีนา
วัน เดือน ปี	22 มิถุนายน 2510
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี ธุรกิจการอาหาร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ปี 2544
สถานที่ทำงาน	WQA World Quality Associates Co.,Ltd. กรุงเทพฯ
ตำแหน่ง	กรรมการผู้จัดการ