

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการปรับตัว
ในการทำงาน กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
Relationships among the Big Five Personality Traits, Adaptation at Work,
and Work Effectiveness of Private Company Employees

วิลาวัลย์ แก้วมงคล¹ และ อริสา สำรอง²

Wilawan Kaewmongkol and Arisa Samrong

Article History

Received: 2022-09-17

Revised: 2022-10-20

Accepted: 2022-10-20

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การปรับตัวในการทำงาน และประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามประสบการณ์ และระดับการศึกษา (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง และ (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 228 คน โดยใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย (1) แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล (2) แบบวัดคุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.69 (3) แบบวัดการปรับตัวในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.75 (4) แบบวัดประสิทธิผลในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.79 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปร และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมีระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านคุณภาพแตกต่างกัน คุณลักษณะบุคลิกภาพแบบมีมีโนสำนึก แบบประนีประนอม และแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวก

¹ เจ้าหน้าที่ชำนาญการผลิตภัณฑ์สิ่งพิมพ์ บริษัท ไอทีพี เอเชีย จำกัด

Printing Product Expertise, ITP ASIA CO.,LTD.

Email: wilawan_me@hotmail.com *Corresponding author

² รองศาสตราจารย์ ดร.อริสา สำรอง มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Assoc. Prof. Dr.Arisa Samrong, Ramkhamhaeng University

กับประสิทธิผลในการทำงาน การปรับตัวในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การปรับตัวในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstract

This thesis investigated the relationships among the big five personality traits, as well as adaptation at work, and the work effectiveness of private company employees. The purposes of the study were 1) to study the big five personality traits, the ability to adapt at work, and the work effectiveness of private company employees, 2) to compare the work effectiveness of private company employees classified by experience and education, 3) to investigate the relationships between the big five personality traits and the work effectiveness of private company employees, and 4) to examine the relationships between adaptation at work and the work effectiveness of private company employees. The sample population consisted of 228 employees employed at a private company. The research instrument was a questionnaire comprised of a form for factors, a form used to measure the aspects of personality with a reliability value of 0.69, a form used to measure the aspects of adaptation at work with a reliability value of 0.75, and

a form used to measure the aspects of work effectiveness with a reliability value of 0.79. For the purposes of analysis, the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) for Windows computer program was used. The data obtained were analysed, formulated and tabulated in terms of frequency, percentage, mean and standard deviation. For testing purposes, the relationships were analysed through the application of Pearson's production moment correlation coefficient. The findings revealed that employees with different educational backgrounds and work experience were not significantly different in terms of work effectiveness. When considering each aspect, however, it was found that employees with different levels of work experience had varying levels of work effectiveness in the dimension of quality. The big five personality traits for employees of private companies in the dimensions of Conscientiousness, Agreeableness and Openness to experience were correlated with overall work effectiveness. Adaptation at work and each dimension of adaptation at work were correlated with overall work effectiveness at a significance level of .05.

Keywords: Big five personality traits, Adaptation at work, Work effectiveness

บทนำ

จากภาวะเศรษฐกิจที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง จากสถานการณ์ทางการเมือง เหตุการณ์ทางสังคม การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ภาวะวิกฤตจากโรคระบาด และมาตรการการควบคุมโรคที่ทุกประเทศใช้อยู่ในขณะนี้ ย่อมมีผลกระทบไปถึงการชะงักงันของเศรษฐกิจการค้า ธุรกิจจำนวนมาก ต้องหยุดกิจการ หรือทำให้ไม่เต็มประสิทธิภาพ (ยง ภู่วรรณ, 2563) ทั้งอุตสาหกรรมท่องเที่ยว รวมไปถึงการผลิตในภาคอุตสาหกรรม ทำให้ในภาคธุรกิจ ภาคอุตสาหกรรม องค์กรเอกชน จะต้องปรับตัว ปรับรูปแบบธุรกิจ สินค้า บริการ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และเมื่อมีการปรับรูปแบบธุรกิจทั้งในระดับโลก และระดับประเทศแล้ว องค์กรการค้า อุตสาหกรรมท่องเที่ยว และอุตสาหกรรมต่อเนื่อง รวมไปถึงการผลิตในภาคอุตสาหกรรม ก็ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับภาพรวมเศรษฐกิจ รูปแบบธุรกิจใหม่ ๆ และเพื่อเป็นการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นในการรองรับรูปแบบธุรกิจที่ปรับตัว การปรับเปลี่ยนสายการผลิตหรือรูปแบบธุรกิจแบบทันเวลา (real time) และสรรหาบุคลากรรุ่นใหม่หรือพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับและเข้าใจความต้องการสินค้าและบริการของผู้บริโภคที่มีการเปลี่ยนรูปแบบความต้องการมากขึ้น เน้นการตอบสนองพฤติกรรมผู้บริโภคอย่างรวดเร็ว ทั้งในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการ บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีความสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ จะเป็นข้อได้เปรียบขององค์กรในการแข่งขันในตลาดการค้า (วิจัยกรุงศรี, 2564)

ในด้านของบุคลากร การปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงขององค์กร จนสามารถอยู่ได้ในสภาพแวดล้อม หรือบริบทใหม่ขององค์กรตามการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรหรือรูปแบบธุรกิจที่มีความหลากหลาย นอกจากความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรที่เป็นปัจจัยสำคัญแล้ว ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลก็จะสะท้อนออกมาซึ่งการปรับตัวหรือการแสดงพฤติกรรมรูปแบบต่าง ๆ บุคคลที่มีคุณลักษณะบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน จะเกิดความพึงพอใจในงานและสามารถปฏิบัติงานได้สัมฤทธิ์ผล อีกทั้งยังสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ย่อมทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานสำหรับบุคลากรที่มีบุคลิกภาพที่ไม่สนับสนุนให้เกิดการปรับตัวใน

การทำงาน มีแนวโน้มที่จะปรับตัวได้ยาก หากบุคคลไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดการขาดงาน การมาสาย และความคับข้องใจในงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพของผลผลิตลดลง (อภิษฐา อินทราสุภา, 2550 อ้างถึงใน กล้าหาญ ณ น่าน, 2557) จากเหตุการณ์ดังที่กล่าวมา ประกอบกับการปรับตัวในการทำงานของพนักงานที่ไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วขององค์กร ส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติไม่ดีต่อการทำงาน เกิดความวิตกกังวลในการทำงาน และเกิดการพิจารณาออกจากงานในท้ายที่สุด ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และการปรับตัวในการทำงาน กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การปรับตัวในการทำงาน และประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามประสบการณ์ และระดับการศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมุติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีประสบการณ์ และระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานต่างกัน
2. คุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
3. การปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดคุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ คอสตาและแมคเคอร์ได้นำเสนอแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจากการที่นักจิตวิทยารวบรวมคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพและใช้วิธีการสถิติที่เรียกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) วิเคราะห์คำศัพท์ที่รวบรวมได้และให้ผู้ตอบประเมินตนเอง ทำให้ได้องค์ประกอบหลัก 5 ประการ โดยแต่ละองค์ประกอบมีลักษณะสำคัญดังนี้ (Costa and McCrae, 1992 อ้างถึงใน ประไพพรรณ ศรีปาน, 2555) (1) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (extraversion; extroversion) หมายถึง ผู้ที่มีความสัมพันธ์กับคนจำนวนมาก และมีสัดส่วนการใช้เวลาในการสังสรรค์กับพวกเขามากกว่า มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การเป็นผู้มีความอบอุ่น (warmth) การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (gregariousness) ความกล้าแสดงออก (assertiveness) การชอบกิจกรรม (activity) การแสวงหาความตื่นเต้น (excitement-seeking) การมีอารมณ์เชิงบวก (positive emotions) (2) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (agreeableness) จะแสดงถึงจำนวนการรับฟังผู้อื่น และความสามารถในการยอมรับผู้อื่นหรือปฏิบัติตัวให้สอดคล้องกับผู้อื่น มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การเชื่อใจผู้อื่น (trust) ความตรงไปตรงมา (straightforwardness) ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (altruism) การคล้อยตามผู้อื่น (compliance) ความสุภาพ (modesty) ความมีจิตใจอ่อนโยน (tender-mindedness) (3) บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก (conscientiousness) เกี่ยวข้องกับเป้าหมายของบุคคล รวมทั้งความสามารถในการบังคับตัวเองและการมีวินัยในตนเอง ให้พยายามทำตามเป้าหมายที่วางไว้ มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การมีความสามารถ (competence) การมีระเบียบ (order) การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ (dutifulness) การมุ่งมั่นความสำเร็จ (achievement striving) การมีวินัยในตนเอง (self-discipline) ความสุขุมรอบคอบ (deliberation) (4) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) ซึ่งเป็นองค์ประกอบทางบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกภายในตัวบุคคล เป็นการแสดงถึงความสามารถในการปรับความคิด ความเชื่อ การปฏิบัติของตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและสถานการณ์ มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การเป็นคนช่างฝัน (fantasy) การมีอารมณ์สุนทรีย์ภาพ (aesthetics) การแสดงความรู้สึก (feelings) การปฏิบัติ (actions) การมีความคิด

(ideas) การยอมรับค่านิยม (values) และ (5) บุคลิกภาพแบบหว้นไหวทางอารมณ์ (neuroticism) หมายถึง ลักษณะการตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบุคคล โดยที่สิ่งเหล่านั้นจะต้องมีปริมาณและความเข้มที่สามารถดึงเอาอารมณ์ด้านลบในตัวบุคคลออกมา มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ มีความวิตกกังวล (anxiety) ความรู้สึกโกรธเคือง (angry hostility) ความท้อถอย (depression) ความประหม่า (self-consciousness) การถูกกระตุ้น (impulsiveness) อารมณ์เปราะบาง (vulnerability)

แนวคิดเกี่ยวกับแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ในปี ค.ศ. 1978 คอสตาและแมคเคอร์ ได้สร้างและพัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพตามแนวคิดสามองค์ประกอบขึ้นซึ่งเรียกว่าแบบทดสอบ The NEO Inventory ประกอบด้วย ความหว้นไหวทางอารมณ์ (neuroticism), การแสดงตัว (extraversion) และการเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบจะถูกแบ่งออกเป็น 6 ลักษณะย่อย ในปี ค.ศ. 1985 คอสตาและแมคเคอร์ได้ปรับปรุงแนวคิดโดยได้เพิ่มองค์ประกอบบุคลิกภาพอีกสององค์ประกอบ ได้แก่ การเห็นด้วยกับผู้อื่น (agreeableness) และการมีจิตสำนึก (conscientiousness) รวมเป็นบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ พวกเขาจึงได้พัฒนาแบบทดสอบเพื่อวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบขึ้นมาเรียกว่าแบบทดสอบ NEO-Personality Inventory (NEO-PI) โดยเป็นแบบทดสอบที่มีข้อคำถามให้ผู้ตอบประเมินตนเอง (self-report scales) จากมาตราวัดระดับต่าง ๆ 5 ระดับ ต่อมาในปี ค.ศ. 1992 คอสตาและแมคเคอร์ได้พัฒนาแบบทดสอบที่วัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบอีกหลายครั้ง แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบนี้มีประโยชน์ในด้านการช่วยให้บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเอง อันนำไปสู่การให้คำปรึกษาด้านการศึกษาและการประกอบอาชีพ ซึ่งผลจากการประเมินบุคลิกภาพด้วยแบบทดสอบนี้สามารถนำไปประกอบการพิจารณาแนวทางในการพัฒนาแก้ไขปรับปรุงบุคลิกภาพของบุคคลนั้นต่อไป ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบทดสอบทางบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ซึ่งเรียกว่า แบบทดสอบ NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) ของคอสตาและแมคเคอร์

แนวคิดการปรับตัวในการทำงาน โดยการปรับตัวเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต เพราะการทำงานเป็นกิจกรรมหลัก ซึ่งจะช่วยให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ใน

สังคม (เดวิส และลอฟทวิส, 1984 อ้างถึงใน จิตรวิมุสิกสูตร, 2556) กำหนดทฤษฎีของการปรับตัวในการทำงาน (work adjustment) ประกอบด้วยความหมายสำคัญ 2 ประการ (1) การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และบุคลิกภาพที่เหมาะสมที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังขององค์กร และ (2) การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานอย่างมีความมุ่งมั่น และให้ความใส่ใจในความสำเร็จของงานและมีโอกาสได้ใช้ความเป็นตัวของตัวเองเข้าไปเสริมการทำงาน การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การมีเกียรติและศักดิ์ศรี การมีความเข้าใจและรู้จักตนเอง ซึ่งเมื่อบุคคลสามารถปรับตัวในการทำงานได้ ก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดี มักเป็นผู้ที่พึงพอใจในงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นเกณฑ์สำคัญที่ชี้ได้ว่าผู้ใดจะสามารถปรับตัวในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด

แนวคิดเกี่ยวกับการวัดการปรับตัวในการทำงาน จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการปรับตัวในการทำงานโดยการศึกษาค้นคว้าจะพิจารณาจากการปรับตัวในการทำงานด้านต่าง ๆ ตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในการทำงานในองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ (1) การปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ (2) การปรับตัวให้เข้ากับกฎระเบียบข้อบังคับและสภาพแวดล้อม และ (3) การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน เป็นการศึกษาด้านพฤติกรรมของบุคคลกร เมื่อนำบุคคลกลุ่มหนึ่งเข้าสู่กระบวนการปฏิบัติงาน ย่อมมีเป้าหมายปลายทางจากการศึกษาคุณลักษณะบุคลิกภาพ การปรับตัว จะเป็นการนำสู่ประสิทธิผลในการทำงานตามตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ สุชี อินทา (2561) ได้อธิบายถึงระดับของประสิทธิผลออกเป็น 3 ระดับ ในบริบทของความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (cause and effect) คือ (1) ประสิทธิภาพของบุคคล (individual effectiveness) เป็นผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานหรือสมาชิกขององค์กร ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับบุคคล ได้แก่ ความสามารถ (ability) ทักษะ (skill) ความรู้ (knowledge) เจตคติ (attitude) แรงจูงใจ (motivation) และความเครียด (stress) (2) ประสิทธิภาพกลุ่ม (group effectiveness) เป็นผลรวมของการช่วยเหลือ

สนับสนุนของสมาชิกในกลุ่มทั้งหมด ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับกลุ่ม ได้แก่ ความสามัคคี (cohesiveness) ภาวะผู้นำ (leadership) โครงสร้าง (structure) สถานภาพ (status) บทบาท (roles) และบรรทัดฐาน (norms) และ (3) ประสิทธิภาพขององค์กร (organizational effectiveness) จะประกอบไปด้วยบุคคลและกลุ่ม

แนวคิดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลในการทำงาน การศึกษาเกี่ยวกับตัวชี้วัดประสิทธิผลในการทำงานมีปัจจัยหรือตัวแปรหลายประการที่มีความน่าสนใจ โดยใช้ตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมในการวัดประสิทธิผลในการทำงานตามกระบวนการ ตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า วิธีการ ความสำเร็จในการงานนั้น จนบรรลุเป้าหมาย แนวคิดการวัดประสิทธิผลในเชิงปฏิบัติ จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการผลิต โดยการศึกษาครั้งนี้จะพิจารณาดังต่อไปนี้ โดยพิจารณาประสิทธิผลในการทำงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านปริมาณผลผลิต (2) ด้านคุณภาพงาน (3) ด้านความเร็วในการปฏิบัติงาน และ (4) ด้านระดับความพึงพอใจของลูกค้า

แนวความคิดเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการพิมพ์ สิ่งพิมพ์และบรรณภัณฑ์ เป็นอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้บริโภคทุกกลุ่ม ทุกวัยเกี่ยวกับการใช้สิ่งพิมพ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น หนังสือเรียน นิตยสาร หนังสือพิมพ์ การ์ด นามบัตร โปสเตอร์ แผ่นพับ ใบปลิว ฉลากหรือสิ่งพิมพ์บนบรรจุภัณฑ์ที่มาพร้อมกับสินค้าอุปโภคบริโภคต่าง ๆ อุตสาหกรรมการพิมพ์ไทย แบ่งเป็นธุรกิจประเภทโรงพิมพ์/สำนักพิมพ์ ประมาณ 2,000 แห่ง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก และส่วนที่เหลือเป็นธุรกิจประเภทบรรจุภัณฑ์ โดยอุตสาหกรรมการพิมพ์ สามารถแบ่งการดำเนินการออกได้เป็น 3 ขั้นตอน คือ (1) ก่อนการพิมพ์ (pre-press) ได้แก่ การผลิตเนื้อหา ข้อมูล รูปแบบและการออกแบบเพื่อผลิตสิ่งพิมพ์ รวมถึงธุรกิจสำนักพิมพ์ต่าง ๆ (2) การพิมพ์ (press) มีหลายระบบ เช่น การพิมพ์ Offset การพิมพ์ดิจิตอล การพิมพ์สกรีน การพิมพ์ Pad และ (3) หลังการพิมพ์ (post-press) คือ ขั้นตอนการ Finishing เช่น การเคลือบสี ชัดเงา เข้าเล่ม จัดรูปเล่ม บรรจุหีบห่อ เป็นต้น ปัจจุบัน การเติบโตของเทคโนโลยีดิจิทัลและพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปได้ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมการพิมพ์ทั่วโลก รวมทั้งอุตสาหกรรมการพิมพ์ของ

ไทยด้วย ความนิยมในการติดตามข้อมูลข่าวสารของผู้บริโภคผ่านสื่อออนไลน์ ประกอบกับการที่ภาคธุรกิจเลือกโฆษณาผ่านช่องทางดังกล่าวมากขึ้น ส่งผลให้ธุรกิจโรงพิมพ์/สำนักพิมพ์ต่าง ๆ มีปริมาณงานลดลง จนกระทั่งบางแห่งต้องปิดกิจการ สะท้อนให้เห็นจากการปิดตัวลงของสื่อสิ่งพิมพ์หลายฉบับในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา อย่างไรก็ตาม ในทางตรงกันข้าม ความก้าวหน้าในเทคโนโลยีการสื่อสาร ทำให้การซื้อขายสินค้าและผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ผ่านช่องทางออนไลน์ (E-commerce) มีมากขึ้น ซึ่งการเติบโตของธุรกิจ E-commerce ในยุคปัจจุบันนี้ ส่งผลให้ธุรกิจการพิมพ์บนบรรจุภัณฑ์ รวมถึงความต้องการบรรจุภัณฑ์ห่อหุ้มสินค้า และบรรจุภัณฑ์เพื่อการขนส่งมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเจรจาการค้าบริการและการลงทุน, 2562)

ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับงาน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนในวิธีการปฏิบัติงาน โดยเจนสัน และ เมอร์คิลิ่ง (Jenson and Mecking, 2001 อ้างถึงใน โดม อินทรกระตีก, 2558) ได้แบ่งความรู้ออกเป็น 2 ประเภท คือ ความรู้เฉพาะซึ่งเป็นความรู้เฉพาะตัวหรือเฉพาะด้านของพนักงานแต่ละคน อาจเกิดจากการฝึกฝนและเรียนรู้ด้วยตนเอง

และความรู้ทั่วไป ซึ่งเป็นความรู้โดยรวมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายในองค์กรที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพนักงานที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานได้มากขึ้น หากองค์กรมีการส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะในการปฏิบัติงานก็จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น (ปฐมพงศ์ กุกแก้ว, 2564)

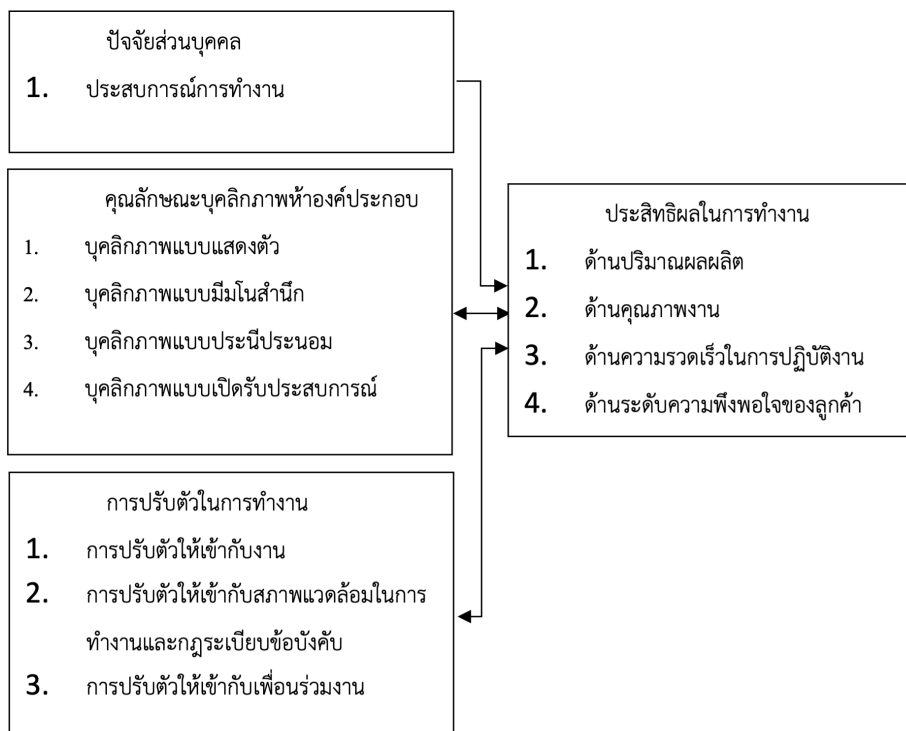
กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรที่นำมาศึกษา ได้แก่ คุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa and McCrae (1992, อ้างถึงใน ประไพพรรณ ศรีปาน, 2555) การปรับตัวในการทำงาน ได้แก่ การปรับตัวให้เข้ากับงาน

การปรับตัวให้เข้ากับกฎและสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติ และการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน (กล้าหาญ ณ น่าน, 2557) และประสิทธิผลในการทำงานโดยวัดจาก ปริมาณผลผลิต คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และระดับความพึงพอใจของลูกค้า (อัครเดช ไม้จันทร์, 2560) จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้นำมาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1

ภาพที่ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlational research) มีรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยการใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 527 คน ซึ่งแบ่งเป็นบริษัทย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) ประชากรกลุ่ม 1 จำนวน 64 คน และ (2) ประชากรกลุ่ม 2 จำนวน 463 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 228 คน คำนวณจากสูตรการคำนวณของยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าเท่ากับ .05 ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) แบบการสุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน ซึ่งแบ่งเป็น (1) กลุ่มตัวอย่างกลุ่ม 1 จำนวน 28 คน และ (2) กลุ่มตัวอย่าง กลุ่ม 2 จำนวน 200 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (sample random sampling) ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

2. ขอบเขตการวิจัย

ตัวแปรต้น ได้แก่ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ประสบการณ์ และระดับการศึกษา (2) คุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบหัวน้าว และ (3) การปรับตัวในการทำงาน ประกอบด้วย การปรับตัวให้เข้ากับงาน การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับ และการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านปริมาณผลผลิต ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านระดับความพึงพอใจของลูกค้า

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ (1) แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) จำนวน 6 ข้อ (2) แบบวัดคุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เป็นมาตรวัดประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถาม 60 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.69 (3) แบบวัดการปรับตัวในการทำงาน เป็นมาตรวัด

ประเมินค่า 5 ระดับประกอบด้วยข้อคำถาม 36 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.75 และ (4) แบบวัดประสิทธิผลในการทำงาน เป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับประกอบด้วย ข้อคำถาม 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.79 ใช้เวลาในการเก็บข้อมูล 2 สัปดาห์ ในเดือน พฤษภาคม-มิถุนายน พ.ศ. 2565

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย โดยขอหนังสือจากภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยต่อพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จากนั้นนำแบบสอบถามไปแจกให้พนักงานและตามเก็บคืนภายใน 2 สัปดาห์ นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยวิเคราะห์ทางสถิติ ประกอบด้วย ค่าความถี่ และค่าร้อยละ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อบรรยายลักษณะการแจกแจงของตัวแปร คือ คุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การปรับตัว และประสิทธิผลในการทำงาน โดยการวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ Least Significance Difference (LSD method) เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรตาม และการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีบุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึกอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 45.68$) รองลงมาคือบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ($\bar{X} = 42.85$) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว ($\bar{X} = 42.00$) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ($\bar{X} = 39.66$) และบุคลิกภาพแบบหัวน้าวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 32.70$) ตามลำดับ การปรับตัวในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 134.56$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 46.35$) รองลงมาคือ การปรับตัวให้เข้ากับงาน ($\bar{X} = 44.83$) และการปรับตัวให้เข้า

กับสภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 43.38$) ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 71.80$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านปริมาณผลผลิตอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 18.89$) รองลงมาคือด้านระดับความพึงพอใจของลูกค้า ($\bar{X} = 18.00$) ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 17.79$) และด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 17.11$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพแตกต่างกัน จึงนำไปทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี ($\bar{X} = 18.09$) มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี ($\bar{X} = 16.80$) และ 11-15 ปี ($\bar{X} = 15.93$) ตามลำดับ และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี ($\bar{X} = 17.96$) มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี ($\bar{X} = 15.93$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ

ไม่พบความแตกต่างในทางสถิติ และพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

คุณลักษณะบุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก แบบประนีประนอม และแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยบุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ($r = .453$) รองลงมาคือบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ($r = .387$) และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานน้อยที่สุด ($r = .196$) ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวและแบบหัวน้าวไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม

การปรับตัวในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปรับตัวให้เข้ากับงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ($r = .505$) รองลงมาคือการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($r = .482$) และการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับ ($r = .383$) ตามลำดับ

ตารางที่ 1

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การปรับตัวในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ตัวแปรที่ศึกษา	ประสิทธิภาพในการทำงาน				โดยรวม
	ด้านปริมาณ	ด้านคุณภาพงาน	ด้านความรวดเร็ว	ด้านระดับความ	
	ผลผลิต		ในการปฏิบัติงาน	พึงพอใจของลูกค้า	
คุณลักษณะบุคลิกภาพ					
แบบแสดงตัว	.063	.067	.066	.141*	.105
แบบมีมโนสำนึก	.364*	.326*	.396*	.326*	.453*
แบบประนีประนอม	.359*	.298*	.353*	.227*	.387*
แบบเปิดรับประสบการณ์	.200*	.174*	-.001	.258*	.196*
แบบหัวน้าว	-.116	-.301*	-.072	-.233*	-.232
การปรับตัวในการทำงาน					
การปรับตัวให้เข้ากับงาน	.388*	.378*	.458*	.387*	.505*
การปรับตัวให้เข้ากับ	.307*	.245*	.274*	.406*	.383*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
และกฎระเบียบข้อบังคับ					
การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อน	.355*	.440*	.289*	.445*	.482*
ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
โดยรวม	.414*	.422*	.398*	.492*	.541*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยอภิปรายผลตามสมมติฐาน ได้ดังต่อไปนี้

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากว่าประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานแต่ละคนไม่ได้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงานเพียงอย่างเดียวแต่ขึ้นอยู่กับ ความรับผิดชอบและความตระหนักในหน้าที่ของบุคคล สอดคล้องกับ สุพัฒน์ ปิ่นหอม (2563) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีประสิทธิผลในการทำงานด้านคุณภาพงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 และ 11-15 ตามลำดับ อาจเนื่องจากพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานที่น้อยกว่าอยู่ในช่วงเรียนรู้งาน เรียนรู้วิธีการทำงาน แนวทางที่จะสามารถทำงานออกมาได้อย่างมีคุณภาพ จึงทำให้มีประสิทธิผลในการทำงานด้านคุณภาพงานมากกว่า และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี มีประสิทธิผลในการทำงานด้านคุณภาพงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี อาจเนื่องมาจากประสบการณ์การทำงานเป็นส่วนส่งเสริมประสิทธิผลในการทำงานด้านคุณภาพงาน ซึ่งประสบการณ์การทำงานจะทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ในงาน หรือปัญหาที่พบระหว่างการทำงาน และด้วยประสบการณ์การทำงานที่มีมากกว่าอาจจะต้องเป็นผู้สอนงานให้กับพนักงานคนอื่น และอาจอยู่ในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้และเฝ้าระวังในระหว่างการทำงานมากยิ่งขึ้น ทำให้พนักงานมีประสิทธิผลในการทำงานด้านคุณภาพงานเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับ ทินพันธุ์ จงระณภูมิพัฒนา (2560) ที่ได้ศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาฝ่ายส่งเสริมการตลาดและพัฒนาธุรกิจสำนักบริหารการตลาดและการขาย องค์การค้ำของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสค.) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่ายและด้านวิธีการ แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากวิธีการทำงานในขั้นตอนการผลิตสินค้าที่พนักงานจะต้องทำงานในหน้าที่ของตนเองที่ต้องเรียนรู้จากการทำงานจริงเนื่องจากในแต่ละส่วนงานเป็นลักษณะเฉพาะของตำแหน่งงาน เช่น พนักงานประจำเครื่อง เจ้าหน้าที่ประสานงานการผลิต หรือเป็นการทำงานซ้ำ ๆ จนเกิดเป็นความชำนาญในการทำงานซึ่งเป็นความสามารถส่วนบุคคล เช่น พนักงานตรวจสอบชิ้นงาน โดยอาจใช้ความรู้ด้านอื่นเป็นส่วนน้อย ดังนั้นระดับการศึกษาจึงไม่มีผลต่อการทำงานของพนักงานมากนัก สอดคล้องกับ ปฐมพงศ์ กุ๊กแก้ว (2564) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้า บริษัท เอ็กซ์วายแซด โลจิสติกส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานในฝ่ายผลิต ไม่แตกต่างกัน

คุณลักษณะบุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงาน อาจเนื่องจากเป็นผู้ที่มีลักษณะต้องการสัมฤทธิ์ผล มีความสามารถในตำแหน่งงานที่ทำ เช่น ช่างพิมพ์งาน ก็จะต้องมีความสามารถเฉพาะตำแหน่ง มีความรับผิดชอบ และตระหนักในหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายจะสามารถทำงานที่รับผิดชอบได้ดี มุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและหน่วยงานตามที่ตั้งไว้ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ประไพพรรณ ศรีปาน (2555) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารทีเอสบี จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบยึดมั่นในหลักการ (conscientiousness) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ Karthikeyan (2012) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และองค์ประกอบในภาคธุรกิจของอินเดีย พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แบบมีมโนสำนึก แบบเปิดเผย และแบบมั่นคงทางอารมณ์ เป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงาน และมีผลกระทบต่อดังกล่าวของผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปฏิบัติงาน ความสามารถในการปรับตัว ประสิทธิภาพ/ประสิทธิภาพ ของพนักงาน

คุณลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงาน อาจเนื่องจากพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานประสานงานฝ่ายผลิต หรือ หัวหน้างาน จะมีบุคลิกภาพที่ไว้วางใจผู้อื่น เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น หรือให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานในสายการผลิตการประนีประนอมเมื่อพบปัญหาในการผลิต เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการทำงานหรือกระบวนการผลิต ทำให้ประสิทธิผลโดยรวมสูงขึ้น สอดคล้องกับ ยองโย เหลืองกระโทก (2557) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การเจรจาต่อรองกับประสิทธิผลการติดตามหนี้ของพนักงานติดตามหนี้ บริษัท กรัณฑ์การกฎหมาย จำกัด พบว่า บุคลิกภาพประนีประนอม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการติดตามหนี้ของพนักงานติดตามหนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ Vianny Jeniston Delima (2019) ที่ได้ศึกษา ผลกระทบของลักษณะบุคลิกภาพต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานโรงพยาบาลปัตติคาโลอา พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คุณลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงาน อาจเนื่องมาจากการทำงานในปัจจุบันที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการรูปแบบการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์จะทำให้ได้รับสิ่งใหม่ ๆ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งจะทดลองทำสิ่งใหม่ ไม่ยึดติดตามการทำงานแบบเดิม ๆ เพื่อให้สามารถเพิ่มประสิทธิผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้ สอดคล้องกับ ชุตินา ทองไกรแก้ว (2562) ที่ได้ศึกษา บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับแรงจูงใจการให้บริการสาธารณะที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปัตตานี พบว่า บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คุณลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน อาจเนื่องมาจากการอยู่กับผู้อื่น หรือชอบพบปะสังสรรค์ ไม่ได้เป็นสิ่งที่จำเป็นกับการทำงานในฝ่ายผลิต เช่น พนักงานตรวจสอบชิ้นงาน พนักงานประจำเครื่องจักร และในสำนักงาน เช่น เจ้าหน้าที่ประสานงาน

จัดซื้อ เจ้าหน้าที่บัญชี ที่อาจจะเป็นงานประจำที่ต้องทำซ้ำ ๆ กับเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะตัว ที่เป็นการทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานเป็นกลุ่ม ในส่วนงานอาจมีการติดต่อระหว่างหน่วยงาน แต่ลักษณะงานเฉพาะตำแหน่งสามารถทำงานโดยลำพังได้ ดังนั้น บุคลิกภาพแบบแสดงตัวจึงไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ยองโย เหลืองกระโทก (2557) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การเจรจาต่อรองกับประสิทธิผลการติดตามหนี้ของพนักงานติดตามหนี้ บริษัท กรัณฑ์การกฎหมาย จำกัด พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของพนักงาน

คุณลักษณะบุคลิกภาพแบบหัวนโหน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน อาจเนื่องมาจากการทำงานในลักษณะที่เป็นไปตามขั้นตอนการผลิต โดยสามารถทำงานได้ตามขั้นตอนที่ถูกกำหนดไว้แล้ว จึงไม่มีผลกระทบทางด้านอารมณ์ต่อพนักงานที่จะทำให้เกิดความวิตกกังวลหรือท้อแท้มากเกินไป และการทำงานของพนักงานจึงไม่มีอารมณ์มาเกี่ยวข้อง สอดคล้องกับ ยองโย เหลืองกระโทก (2557) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การเจรจาต่อรองกับประสิทธิผลการติดตามหนี้ของพนักงานติดตามหนี้ บริษัท กรัณฑ์การกฎหมาย จำกัด พบว่าบุคลิกภาพแบบหัวนโหนไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของพนักงาน

การปรับตัวในการทำงาน ด้านการปรับตัวให้เข้ากับงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงาน อาจเนื่องมาจากพนักงานที่สามารถปรับตัวในการทำงานจากการเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ย้ายส่วนงานชั่วคราว การหมุนเวียนงาน จะรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ เข้าใจในลักษณะงานที่ทำ เมื่อพบปัญหาระหว่างการทำงานก็จะสามารถหาวิธีการแก้ไขปัญหานั้นจนสามารถทำงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายของงาน สอดคล้องกับ นิรุบล ชำคม (2556) ที่ได้ศึกษา ผลกระทบของการปรับตัวที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูปในประเทศไทย พบว่าการปรับตัวด้านการเรียนรู้งานใหม่ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

การปรับตัวในการทำงาน ด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงาน อาจเนื่องจาก

พนักงานที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกฎระเบียบข้อบังคับได้ จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร ลำดับชั้นบังคับบัญชา ปรับเปลี่ยนพื้นที่ทำงานให้เหมาะสมกับผลิตภัณฑ์ที่กำลังผลิต จะสามารถทำงานได้โดยไม่รู้สึกกดดัน อึดอัด หรือมีความเครียดจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และยังสามารถทำงานได้ตามหน้าที่ของตนได้เป็นอย่างดี บรรลุเป้าหมายในการทำงานและเกิดประสิทธิผลในการทำงาน สอดคล้องกับ สวสยสม ทิพย์ธร (2552) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน ความผูกพันในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงาน ของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าการปรับตัวในการทำงาน ด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม

การปรับตัวในการทำงาน ด้านการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงาน อาจเนื่องจากพนักงานที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่เกิดอุปสรรคปัญหาในการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย และเกิดประสิทธิผลในการทำงาน ทั้งในระดับตัวบุคคล หน่วยงาน และองค์กร สอดคล้องกับ นิธิกุล ขำคม (2556) ที่ได้ศึกษา ผลกระทบของการปรับตัวที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูปในประเทศไทย พบว่า การปรับตัวด้านการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาในบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมการพิมพ์ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สามารถใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกพนักงานใหม่ หรือเป็นแนวทางในการส่งเสริมเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมการพิมพ์ สิ่งพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ได้ จะเป็นส่วนช่วยผลักดันประสิทธิผลของหน่วยงานและประสิทธิผลองค์กรเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการวิจัยพบว่าประสพการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานด้านคุณภาพงาน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับประสพการณ์การทำงานของพนักงานที่จะเข้ามาทำงานในสังกัดหน่วยงานด้านคุณภาพ โดยคัดเลือกพนักงานที่มีประสพการณ์ สามารถวิเคราะห์ปัญหาด้านคุณภาพสินค้าเข้ามาทำงาน รวมทั้งองค์กรควรให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงานที่มีประสพการณ์ โดยการจ้างงานอย่างต่อเนื่องหรือสร้างแรงจูงใจ รักษาพนักงานที่มีประสพการณ์การทำงาน เพื่อรักษาองค์ความรู้จากประสพการณ์การทำงานของพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้ยังคงทำงานให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

2. จากผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะบุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก แบบประนีประนอม แบบเปิดรับประสพการณ์ และการปรับตัวในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ดังนั้นการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานควรจัดให้มีแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ และการปรับตัวในการทำงานร่วมด้วย เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นข้อมูลเบื้องต้นประกอบการพิจารณารับสมัครบุคคลเข้าทำงานเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับงาน

3. จากผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะบุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก แบบประนีประนอม แบบเปิดรับประสพการณ์ และการปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ดังนั้นองค์กรควรจัดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีบุคลิกภาพ และการปรับตัวที่ดีมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ดังนั้นควรจะศึกษากับองค์กรอื่น ๆ ในธุรกิจเดียวกัน เพื่อเปรียบเทียบ และกำหนดตัวแปรในการชี้วัดพฤติกรรมได้อย่างแม่นยำ และถูกต้องตรงตามพฤติกรรมที่ศึกษา

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้การศึกษามีความกว้างขวางมากขึ้น เช่น บรรยากาศองค์กร ภาวะอารมณ์ในการทำงาน ต้นทุนทางจิตวิทยา ปัจจัยทางจิตวิทยา เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กล้าหาญ ณ น่าน. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ และความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดบัณฑิตใหม่. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 31(1), 39-67.
- จิตรวิ มุสิกสุต. (2556). ปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพและคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชุติมา ทองไกรแก้ว. (2562). บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับแรงจูงใจทำให้บริการสาธารณะที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดปัตตานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- โดม อินทรกระตึก. (2558). ความรู้ความเข้าใจและการรับรู้ในเรื่องการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ กรณีศึกษาอุทยานแห่งชาติกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ทินพันธุ์ จงนะภูมิพัฒนา. (2560). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาฝ่ายส่งเสริมการตลาดและพัฒนาธุรกิจสำนักบริหารการตลาดและการขาย องค์การการค้าของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สสค.). [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- นิลบล ชำคม. (2556). ผลกระทบของการปรับตัวที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจส่งออกเสื้อผ้าสำเร็จรูปในประเทศไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปฐมพงศ์ กุกแก้ว. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานคลังสินค้า บริษัท เอ็กชวยแซด โลจิสติกส์ จำกัด. *วารสารวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน*, 7(1), 95-109.
- ประไพพรรณ ศรีปาน. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- योगโย เหลืองกระโทก. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การเจรจาต่อรองกับประสิทธิผลการติดตามหนี้ของพนักงานติดตามหนี้ บริษัท กรัณฑ์การกฎหมาย [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยง ภู่วรรณ. (2563, กรกฎาคม). ผลกระทบจากการระบาดของโรคโควิด 19. *โควิด-19 และระบาดวิทยา*. <https://learningcovid.ku.ac.th/course/?c=7&l=2>
- วิภา สบายยิ่ง. (2542). ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่าย [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจัยกรุงศรี. (2564, 11 มกราคม). แนวโน้มธุรกิจและอุตสาหกรรมไทย ปี 2564-2566. ธนาคารกรุงศรีอยุธยา. https://www.krungsri.com/th/research/industry/summary-outlook/industry-summary-outlook-2021-2023?#ins_sr=eyJwcm9kdWN0SWQIoiJpbmMzMzg0NTU1NjltK0M0dFNBeU5UWTBMVEkxTmZPSj9
- สวีส สมทิพย์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน ความผูกพันในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานเจรจาการค้าบริการและการลงทุน. (2562, มีนาคม). บริการสาขาการพิมพ์ สิ่งพิมพ์และการบรรจุภัณฑ์. ศูนย์บริการข้อมูล FTA. http://ftacenter.dtn.go.th/wp-content/uploads/2020/01/Printing_publishing.pdf

- สุชี อินทา. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของสำนักงานการตรวจและขนส่ง กรุงเทพมหานคร. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 1(1), 37-58.
- สุพัฒน์ ปิ่นหอม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 6(1), 520-533.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิต ในจังหวัดสงขลา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม้ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Karthikeyan. (2012). The Relationship Between the Five Factors of Personality, Individual Job Performance and its Components in the Indian Corporate Sector. *International Journal of Advanced Research in Management (IJARM)*, 30(1), 37-55.
- Vianny Jeniston Delima. (2019). Impact of Personality Traits on Employees' Job Performance in Batticaloa Teaching Hospital. *IRE Journals*, 2(12), 86-97.