

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงาน ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน ศึกษาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลและศึกษาบุคลิกภาพที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ศึกษาลักษณะบุคลิกภาพและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยการวิจัยครั้งนี้ศึกษาจาก ครู, อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตนนทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี มีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 196 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมา 186 คน คิดเป็นร้อยละ 94.90 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุราชการ

ส่วนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพ MPI (The Maudsley Personality Inventory) ของ Eysenck ซึ่งแปลและเรียบเรียงเป็นภาษาไทยโดยสมทรง สุวรรณเลิศ และคณะ เป็นแบบวัดบุคลิกภาพมาตรฐาน โดยให้ผู้ตอบตัดสินใจเลือกข้อความที่ตรงกับลักษณะนิสัยของตนเอง โดยตอบ “ใช่” “ไม่ใช่” หรือ “ไม่แน่ใจ” แบบทดสอบนี้ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 48 ข้อ แบ่งเป็นคำถามประเมินบุคลิกภาพ 2 ลักษณะ คือ บุคลิกภาพแบบแสดงออก-เก็บตัว และบุคลิกภาพแบบห้วนใจ-มั่นคงในสภาวะอารมณ์ อย่างละ 24 ข้อ มีค่าคะแนนระหว่าง 0-48 คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาด้านความพึงพอใจในงานที่มีความเหมาะสมกับลักษณะงานสภาพแวดล้อมของงาน โดยทั่วไปและกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบด้วยตัวแปร 8 ด้าน คืองานที่ได้รับมอบหมาย ความสามารถในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทน การยอมรับนับถือ

ความมั่นคงในการทำงานโดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เกี่ยวกับความครอบคลุมเนื้อหา ความถูกต้องและความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จากนั้นได้นำมาทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) และค่า Item Correlation แบบวัดรายข้อ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง

แบบสอบถามความพึงพอใจในงานมี 40 ข้อ เป็นข้อคำถามที่ให้ผู้ตอบประเมินความรู้สึกหรือการรับรู้ของตนเองต่อข้อคำถามแต่ละข้อ ตามระดับของการประเมิน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามมาตรวัดแบบลิเคอร์ท (Likert Scales) ลักษณะข้อคำถาม 2 แบบ คือ ข้อคำถามเชิงบวก (Positive) เป็นข้อคำถามเชิงสนับสนุน 35 ข้อ และข้อคำถามที่เป็นข้อคำถามเชิงลบ (Negative) เป็นข้อคำถามเชิงไม่สนับสนุน 5 ข้อ

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 ชุด เก็บและคัดเลือกที่สมบูรณ์ได้ 186 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.90 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด และนำข้อมูลที่ได้อำนาจวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษามีจำนวน 186 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 ที่เหลือเป็นเพศหญิง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 มีอายุ 30 ปีขึ้นไปจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 81.20 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 68.30 ตำแหน่งงานอยู่ในกลุ่มครู อาจารย์ ผู้ปฏิบัติงานสอน จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 และมีอายุราชการมากกว่า 7 ปีขึ้นไป จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 66.10

ข้อมูลลักษณะบุคลิกภาพ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออก-เก็บตัว (Scales E) อยู่ในเกณฑ์แสดงออก และมีบุคลิกภาพแบบหัวน้าว-มั่นคงในสภาวะอารมณ์ (Scales N) อยู่ในเกณฑ์อารมณ์มั่นคง นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นคง-แสดงออกมีความพึงพอใจในงานโดยรวมสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบอื่น และพบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นคง-เก็บตัว มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านค่าตอบแทนสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบอื่น

ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับปานกลาง จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 80.60 มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 และมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 เมื่อพิจารณาถึงความพึงพอใจในงานแต่ละด้านพบว่า

1.1 ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานด้านงานที่ได้รับมอบหมายในระดับปานกลาง จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 83.30

1.2 ด้านความสามารถในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานด้านความสามารถในการทำงานในระดับสูง จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 63.40

1.3 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับปานกลาง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 55.40

1.4 ด้านความมีอิสระในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานด้านความมีอิสระในการทำงานในระดับปานกลาง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10

1.5 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานในระดับปานกลาง จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 44.10

1.6 ด้านค่าตอบแทน ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนในระดับปานกลาง จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50

1.7 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือในระดับปานกลาง จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 67.70

1.8 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานด้านมั่นคงในการทำงานในระดับปานกลาง จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 68.80

2. ระดับความพึงพอใจในงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

2.1 เพศ ระดับความพึงพอใจในงานจำแนกตามเพศ เพศชายส่วนใหญ่มีพึงพอใจในงานระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 81.6 ส่วนเพศหญิงส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 79.5

2.2 อายุ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีส่วนใหญ่มีพึงพอใจในงานระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 85.7 ส่วนกลุ่มที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 79.5

2.3 ระดับการศึกษา ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่ มีพึงพอใจในงานระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 86.4 ส่วนกลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 78.0

2.4 ตำแหน่งงาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงาน กลุ่มที่มีตำแหน่งงานครู, อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอน มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 77.1 และกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 84.4

2.5 อายุราชการ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุราชการ กลุ่มที่มีอายุราชการน้อยกว่า 3 ปี ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 89.2 กลุ่มที่มีอายุราชการ 3-6 ปี มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 80.8 และกลุ่มที่มีอายุราชการ 7 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 78.0

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตนนทบุรี ดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน
 - 1.1 ไม่พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 - 1.2 พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 - 1.3 ไม่พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 - 1.4 พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 - 1.5 พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นคง-แสดงออกมีความพึงพอใจในงานโดยรวมสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบอื่น และพบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นคง-เก็บตัวมีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านค่าตอบแทนสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบอื่น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตนนทบุรี มีความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูงเพียงด้านเดียว คือ ความพึงพอใจในงานด้านความสามารถในการทำงาน (ตารางที่ 5) นอกนั้น ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงในการทำงาน จากผลการวิจัยความพึงพอใจในงานแต่ละด้านแสดงให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานทั้งกลุ่มครู, อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน มีการรับรู้เกี่ยวกับตัวตนในด้านความสามารถของตนสูง แต่ยังไม่ได้รับผลตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงานปานกลาง ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรผลักดันและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานด้านต่างๆให้สูงขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน ควรให้ผลประโยชน์ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสร้างความมั่นคงในการจ้างงานให้เพิ่มขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพที่จำแนกตามบุคลิกภาพ มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นคง-แสดงออกมีความพึงพอใจในงานโดยรวมสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นคง-เก็บตัว บุคลิกภาพแบบหัวน้ำไหว-เก็บตัว บุคลิกภาพแบบหัวน้ำไหว-แสดงออก (ตารางที่ 28) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะของงานต้องมีความคล่องแคล่วในการทำงาน ต้องใช้ความรู้ความสามารถในงานสูง การแสดงอารมณ์และความรู้สึกที่ดีต่องานต่อผู้ร่วมงาน นอกจากนั้น การวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีบุคลิกภาพแบบมั่นคง-เก็บตัว มีความพึงพอใจในงานด้านความ

ก้าวหน้าในการทำงานและด้านค่าตอบแทนสูงกว่าด้านอื่น จึงควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงาน มีความพึงพอใจในงานด้านอื่นสูงขึ้นในทุก ๆ ด้าน เช่น การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน หมุนเวียนงานให้เกิดความหลากหลายของงาน เกิดความสามารถในงานเพิ่มขึ้น การให้อิสระในการทำงานมากขึ้น เพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยควรมีนโยบายของมหาวิทยาลัยที่จะส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี รักษาวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สร้างความรักความผูกพันให้กับบุคลากรทุกกลุ่ม ห่วงใยความรู้สึกนึกคิดของบุคลากร จัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ ความสัมพันธ์ของหมู่คณะและเพื่อผ่อนคลายความเครียด เช่น การมีศูนย์ออกกำลังกาย (Fitness Center) หรือกิจกรรมนันทนาการ การจัดเลี้ยงสังสรรค์โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย การแข่งขันกีฬาบุคลากร การฝึกอบรมหรือทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ การให้สวัสดิการบ้านพัก เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานครั้งนี้ เป็นการศึกษาที่เน้นปัจจัยตัวบุคคลไม่ได้ศึกษาต่อถึงผลกระทบของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น เห็นควรนำเสนอให้มีการวิจัยในส่วนผลกระทบที่มีต่อผลของการปฏิบัติงานด้วย
2. อาจมีการพิจารณานำแบบทดสอบบุคลิกภาพมาใช้วัดบุคลิกภาพในการสรรหาคัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสามารถคัดเลือกคนให้ตรงกับงานได้ อีกทั้งเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์แนวโน้มของบุคลิกภาพโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานด้านทรัพยากรมนุษย์ในส่วนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด
3. ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรแบ่งกลุ่ม อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ ให้มีกลุ่มกระจายมากขึ้น เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า กลุ่มคนที่มีอายุ 30 ปี ขึ้นไป ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และกลุ่มอายุราชการ 7 ปี ขึ้นไป มีจำนวนกลุ่มใหญ่มาก หากได้มีการวิจัยที่แยกกลุ่มตัวอย่างในระดับที่ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างมากขึ้น จะทำให้งานวิจัยมีข้อมูลความชัดเจน และมีความเหมาะสมกับงานวิจัยมากขึ้น