

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการประกอบธุรกิจทั้งกิจการขนาดกลาง และขนาดย่อม กำลังได้รับความสนใจจากผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีลักษณะเชื่อมโยงที่รัฐบาลต้องการให้มีการกระจายรายได้ไปสู่ภูมิภาคต่างๆ ของประเทศ เน้นให้ประชาชนมีงานทำ ลดปัญหาการว่างงาน กล่าวคือ เป็นการลดปัญหาความยากจนเพื่อเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้ดีขึ้น ขณะนี้ภาครัฐได้ให้ความสำคัญแก่ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลาง และขนาดย่อม จึงเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาผู้ประกอบการทำให้เกิดทักษะความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการจัดการธุรกิจที่พึ่งตนเองได้ และใช้ภูมิปัญญาไทย ทำให้เกิดโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมขึ้นโดยมีการส่งเสริมให้เกิดผู้ประกอบการรายใหม่ พร้อมทั้งให้มีการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมรายเก่า โดยให้มีการพัฒนาทั้งทางด้านฝีมือ การใช้เทคนิคในการผลิตเพื่อเร่งพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมให้ทันสมัย และเจริญก้าวหน้าต่อไป

เมื่อปี 2545 รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณอุดหนุนเศรษฐกิจให้กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม เพื่อช่วยเหลือแก่ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลาง และขนาดย่อม จำนวน 2,600 กิจการ ในการแก้ไขปัญหาการประกอบธุรกิจ และพัฒนาประสิทธิภาพในการประกอบการ ด้วยการจัดสรรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้บริการปรึกษาแนะนำเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ การแข่งขันใน “โครงการชุบชีวิตธุรกิจไทย (Invigorating Thai Business: ITB)” จากการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนเศรษฐกิจนี้เอง จึงต้องมีการศึกษาถึงสาเหตุปัจจัยที่เป็นเหตุให้ธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลาง และขนาดย่อม มีการพัฒนาแบบยั่งยืน ปัจจัยหนึ่งที่หนีไม่พ้นคือการมีส่วนร่วมของบุคคลภายในองค์กร ซึ่งหมายถึงต้องมีการเพิ่มศักยภาพให้แก่ทรัพยากรบุคคล ให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อให้มีการพัฒนาทางด้านทักษะ และความชำนาญเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญที่จะมีการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานระดับหัวหน้างาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนศักยภาพให้แก่องค์กรนั้นๆ ต่อไป ตรงกับคำกล่าวของ เจริญ (2533: 5) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของบุคคลในองค์กรไว้ว่า คุณภาพของบุคคลในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากบุคคลจะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์บุคคล

จะมีความสามารถ มีความเต็มใจในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้ง มีคุณลักษณะเฉพาะตัว ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่อยู่ในตำแหน่ง บริหารซึ่งจะต้องทำหน้าที่ประสานให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์กันในการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดอย่างเต็มใจจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรควรตระหนัก และให้มีการส่งเสริมสนับสนุน ผู้บริหารให้มีความสามารถอยู่ในระดับสูงเสมอ

จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องนำเอาหลักทางจิตวิทยามาอธิบายเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะตัว ของหัวหน้างานที่มีส่วนช่วยสนับสนุนให้หัวหน้างานมีพฤติกรรมการทำงานที่บรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร เพราะบุคคลที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพมากนัก เพียงใด ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของบุคคลนั้น ดังคำกล่าวของ วุฒิชัย (2524: 84) ว่าบุคคลแต่ละบุคคล สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ หรือทักษะและประสบการณ์เท่านั้น ลักษณะบุคลิกภาพที่เหมาะสมยังสามารถทำให้ บุคคลปฏิบัติงานได้บรรลุความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย ซึ่งบุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะประสบความสำเร็จในอาชีพนั้นหรือไม่

นอกจากบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้างานแล้วยัง พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันให้หัวหน้างานประสบความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงเดือน (2523: 5) กล่าวว่าการกระทำที่เกิดจากความต้องการสัมฤทธิ์ อย่างสูงของบุคคล มักก่อให้เกิดผลดี เป็นแรงจูงใจทางสังคมที่เกี่ยวกับการทำงาน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งที่ผลักดันบุคคลให้เกิดความเพียรพยายามที่จะทำงานจนสำเร็จด้วยมาตรฐาน ที่ดีเยี่ยม ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานเพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญการกระทำที่เกิดจากความต้องการสัมฤทธิ์ผลอย่างสูง ของบุคคลมักก่อให้เกิดผลในทางดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมที่มุ่งเน้นความสำเร็จเป็นหลัก

ด้วยเหตุนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบุคลิกภาพซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงการประสบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของบุคคล กล่าวคือ บุคคลที่มีบุคลิกภาพเหมาะสม กับบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงย่อมส่งผล ต่อการปฏิบัติงานทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ นำมาซึ่งความ เจริญก้าวหน้าขององค์กร และส่งผลต่ออัตราการเจริญเติบโตของธุรกิจอุตสาหกรรม

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น การวิจัยครั้งนี้ จึงมุ่งศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงาน เพื่อทราบถึงองค์ประกอบบุคลิกภาพของ หัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และองค์ประกอบบุคลิกภาพของหัวหน้างาน ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งทราบถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมในโครงการพัฒนา ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมและเป็นแนวทางใน การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลนั้นให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดศักยภาพขึ้นภายในองค์กร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพ ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงาน
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับพฤติกรรมการทำงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
5. เพื่อศึกษาตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานจากปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่าจะได้รับประโยชน์ ดังนี้

1. ทราบถึงบุคลิกภาพ ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงาน
2. ทราบถึงพฤติกรรมการทำงานตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

3. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับพฤติกรรมการทำงาน
4. ทราบถึงตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงาน
5. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

### ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นหัวหน้างานในโรงงาน และธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ซึ่งเป็นธุรกิจอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ใช้การสุ่มตัวอย่างจากหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง โดยกำหนดจังหวัดในการรวบรวมข้อมูล คือ กรุงเทพมหานคร จังหวัดสุพรรณบุรี และจังหวัดปราจีนบุรี

การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภาคกลางในช่วงเดือน พฤศจิกายน 2548 ถึงเดือน เมษายน 2549

### นิยามศัพท์

หัวหน้างาน หมายถึง พนักงานที่เป็นผู้บังคับบัญชาซึ่งมีผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะ โสด สมรส หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ของหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

อายุ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ปีที่หัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการ  
ธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางเกิดขึ้นจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม

อายุการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่หัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนา  
ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางเริ่มงานจนถึงเดือนที่ตอบแบบสอบถาม

บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัย รวมทั้งกิริยา ท่าที การแสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึก  
นึกคิดความสามารถ และพฤติกรรมที่บุคคลได้ตอบเพื่อปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม หรือเหตุการณ์  
ที่บุคคลเผชิญอยู่ซึ่งเป็นพฤติกรรมทั้งที่เปิดเผย และซ่อนเร้นอันเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม  
ทางพันธุกรรม สถานภาพทางสังคม และอิทธิพลทางวัฒนธรรม ในองค์ประกอบบุคลิกภาพ  
8 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบบุคลิกภาพ A การเข้าสังคม คือ ชอบเข้าสังคม สามารถเข้ากับผู้อื่น  
ได้ดีมีความอบอุ่นเป็นกันเอง ให้ความร่วมมือดี ปรับตัวได้ดี และไม่เดือดร้อนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์

องค์ประกอบบุคลิกภาพ B ความเฉลียวฉลาด คือ มีสติปัญญา มีความเฉลียวฉลาด  
เฉียบแหลมสามารถเข้าใจแนวความคิดได้เร็ว และมีวิจรรณญาณในการแก้ปัญหา

องค์ประกอบบุคลิกภาพ C ความมั่นคงทางอารมณ์ คือ มีอารมณ์มั่นคง เข้มแข็ง  
มองชีวิตตามความเป็นจริง สุขุมรอบคอบ และมีความสามารถในการควบคุมตนเอง

องค์ประกอบบุคลิกภาพ E การแสดงตัว คือ ชอบแสดงออก มีความมั่นใจในตนเอง  
มีกฎที่เคร่งครัดสำหรับตนเอง ชอบชี้แจงในสิ่งที่ตนเองมั่นใจ กล้าแสดงออก ชอบมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น  
และก้าวร้าว

องค์ประกอบบุคลิกภาพ H ความกล้าเผชิญ คือ ชอบการเปลี่ยนแปลง กล้าหาญ  
และชอบเสี่ยงผจญภัย

องค์ประกอบบุคลิกภาพ M การจินตนาการ คือ มีแรงจูงใจในตนเองไม่สนใจ  
ที่จะปฏิบัติตามแบบแผน มีความคิดสร้างสรรค์ และช่างฝัน

องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q2 การอาศัยตนเอง คือ ชอบพึ่งตนเอง ถือการตัดสินใจของตนเองเป็นหลัก เคยชินกับการทำงานตามวิธีของตน เชื่อในความสามารถของตนเอง เจ้าความคิด กล้าตัดสินใจ และไม่ต้องการความสนับสนุนจากผู้อื่น

องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q3 การควบคุมตนเอง คือ มีการควบคุมอารมณ์ และพฤติกรรมของตนได้ดี ตำรวม รู้จักกาลเทศะ สนใจและเอาใจใส่ต่อสังคม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการทำงานที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพด้วยมาตรฐานที่สูง ต้องการความเป็นอิสระในการทำงาน ใ้ความพยายามมุ่งมั่นหาวิธีการแก้ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างไม่ย่อท้อ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานที่ได้ตั้งเอาไว้ และมีความพอใจเมื่อพบกับความสำเร็จ รู้สึกผิดหวังเมื่อพบกับความล้มเหลว

พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ พฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน และพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์การ

พฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การสื่อความคิดให้คนอื่นทราบได้ชัดเจนถูกต้อง ตลอดจนสามารถชักจูงคนอื่นได้ สามารถฟัง และนำความเข้าใจที่ผู้อื่นพูดรับฟังคำวิจารณ์ และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น

พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การชอบพบปะผู้คน ชอบสังคม ชอบผูกมิตร ตลอดจนสามารถควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ได้

พฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา หมายถึง การวิเคราะห์ปัญหา เริ่มหาวิธีการแก้ปัญหาล่างๆ อย่างมีเหตุผล ตลอดจนทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นผู้ประสานงานที่ดี และประเมินสิ่งต่างๆ ในการแก้ปัญหา

พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง การแสดงออก  
ถึงการตั้งใจในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอำนาจเต็มความสามารถ

พฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กร หมายถึง ปฏิบัติ  
ตามกฎระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนความสามารถที่จะปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์กรได้อย่าง  
เหมาะสม