

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการ ธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ซึ่งผู้วิจัยจะขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย จำแนก การวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานในโรงงาน ในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการ ธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส และอายุการทำงาน

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการ ธุรกิจ อุตสาหกรรมภาคกลาง

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส และอายุการทำงาน

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 142)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	30	21.10
หญิง	112	78.90
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	17	12.00
25-35 ปี	86	60.50
มากกว่า 35 ปี	39	27.50
อายุเฉลี่ย 32.44 ปี ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.04		
อายุต่ำสุด 16 ปี อายุสูงสุด 56 ปี		
สถานภาพสมรส		
โสด/หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	74	52.10
สมรส	68	47.90
อายุการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	58	40.00
5-10 ปี	59	42.00
มากกว่า 10 ปี	25	18.00
อายุการทำงานเฉลี่ย 6.47 ปี ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.20		
อายุการทำงานต่ำสุด 1 ปี อายุการทำงานสูงสุด 30 ปี		

จากตารางที่ 3 พบว่าหัวหน้างานที่ทำการศึกษา จำนวน 142 คน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และอายุการทำงาน ได้ดังนี้

เพศ หัวหน้างานที่ทำการศึกษา พบว่า มีจำนวนเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยแบ่งเป็นเพศหญิง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 78.90 และเพศชาย จำนวน 30 คิดเป็นร้อยละ 21.10 รวมทั้งสิ้น 142 คน

อายุ หัวหน้างานที่ทำการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 รองลงมาคืออายุมากกว่า 35 ปี มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 ส่วนอายุน้อยกว่า 25 ปี ลงไป มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 32.44 ปี มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.04 และมีอายุต่ำสุด 16 ปี อายุสูงสุด 56 ปี

สถานภาพสมรส หัวหน้างานที่ทำการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่โสด หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ 74 คน คิดเป็นร้อยละ 52.10 และมีสถานภาพสมรส 68 คน คิดเป็นร้อยละ 47.90

อายุการทำงาน หัวหน้างานที่ทำการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมาคืออายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 อายุมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 มีอายุการทำงานเฉลี่ย 6.47 ปี มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.20 และมีอายุการทำงานต่ำสุด 1 ปี อายุการทำงานสูงสุด 30 ปี

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับพฤติกรรม
การทำงานของหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

ตารางที่ 4 คะแนนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยองค์ประกอบทางบุคลิกภาพ 8 องค์ประกอบ
ของหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

ลักษณะ บุคลิกภาพ	คะแนนมาตรฐาน										ลักษณะ บุคลิกภาพ		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
องค์ประกอบ A เก็บตัว												(6.3239)	ชอบสังคม
องค์ประกอบ B ฉลาดน้อย												(4.2606)	เฉลียวฉลาด
องค์ประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว												(4.0352)	อารมณ์มั่นคง
องค์ประกอบ E ถ่อมตัว												(3.8028)	ชอบแสดงออก
องค์ประกอบ H ขี้อาย												(4.9648)	กล้าหาญ
องค์ประกอบ M ทำในสิ่งที่เป็นไปได้												(4.1972)	ช่างฝัน
องค์ประกอบ Q2 ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น												(4.7183)	ตัดสินใจด้วยตนเอง
องค์ประกอบ Q3 ควบคุมตนเองไม่ได้												(6.1690)	ควบคุมตนเองได้ดี

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาจากค่าคะแนนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบบุคลิกภาพ ทั้ง 8 องค์ประกอบของหัวหน้างานในโรงงานใน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ภาคกลาง พบว่า

องค์ประกอบบุคลิกภาพ A การเข้าสังคม แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างาน มีบุคลิกภาพค่อนข้าง ไปทางชอบเข้าสังคม ให้ความร่วมมือและเข้ากับผู้อื่น ได้ดีอยู่ในระดับปานกลาง

องค์ประกอบบุคลิกภาพ B ความเฉลียวฉลาด แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานมีบุคลิกภาพ ด้านความเฉลียวฉลาดอยู่ในระดับปานกลาง

องค์ประกอบบุคลิกภาพ C ความมั่นคงทางอารมณ์ แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานมีบุคลิกภาพ ก่อนไปในทางด้านอารมณ์อ่อนไหวในระดับปานกลางมากกว่าอารมณ์มั่นคง

องค์ประกอบบุคลิกภาพ E การแสดงตัว แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานมีบุคลิกภาพก่อนไป ในทางด้านถ่อมตนอยู่ในระดับปานกลางมากกว่าการชอบแสดงออก

องค์ประกอบบุคลิกภาพ H ความกล้าเผชิญ แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานมีบุคลิกภาพ ในการกล้าเผชิญอยู่ในระดับปานกลาง

องค์ประกอบบุคลิกภาพ M การจินตนาการ แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานมีบุคลิกภาพ ในลักษณะทำในสิ่งที่เป็นไปได้ในระดับปานกลางมากกว่าการจินตนาการ

องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q2 การอาศัยตนเอง แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานมีบุคลิกภาพ ในด้านลักษณะการตัดสินใจร่วมกับผู้อื่นในระดับปานกลาง แต่ไม่ยึดเอาการตัดสินใจด้วยตนเอง เป็นใหญ่

องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q3 การควบคุมตนเอง แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานมีบุคลิกภาพ ในด้านการควบคุมตนเองอยู่ในระดับปานกลางได้ดีมากกว่าการควบคุมตนเองไม่ได้

นอกจากนี้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF Form A (The Sixteen Personality Factors Questionnaire Form A) มีมาตรวัดความตรงของแบบทดสอบ ด้วยวิธีการคำนวณค่าจากมาตรวัดการตอบ เพื่อให้ตนเองมีบุคลิกภาพที่พึงประสงค์มากกว่าความเป็นจริง (Fake Good Scale) และมาตรวัดการตอบเพื่อให้ตนเองมีบุคลิกภาพไม่เป็นที่พึงประสงค์มากกว่าความเป็นจริง (Fake Bad Scale) แสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของค่าคะแนนความเชื่อถือในการมองตนเองของหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

ระดับคะแนน	ความน่าเชื่อถือในการมองตนเอง			
	มองตนเองในทางที่ดีเกินไป		มองตนเองในทางที่แย่เกินไป	
	$\bar{X} = 4.9930$		$\bar{X} = 2.6154$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
0	1	0.7	22	15.5
1	11	7.7	21	14.8
2	7	4.9	36	25.4
3	29	20.4	24	16.9
4	21	14.8	9	6.3
5	17	12.0	14	9.9
6	17	12.0	12	8.5
7	11	7.7	3	2.1
8	14	9.9	1	0.7
9	6	4.2	0	0
10	5	3.5	0	0
11	2	1.4	0	0
12	1	0.7	0	0
รวม	142	100	142	100

จากตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของค่าคะแนนความน่าเชื่อถือหัวหน้างาน พบว่า หัวหน้างานที่มีคะแนนการมองตนเองในทางที่ดีเกินไป ที่ได้คะแนนมากกว่า 7 จำนวน 28 คน และมีหัวหน้างานที่มีคะแนนการมองตนเองในทางที่แย่เกินไปที่ได้คะแนนมากกว่า 7 จำนวน 1 คน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ อุตสาหกรรมภาคกลาง

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	คะแนนเต็ม	ระดับ
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	70.50	7.04	90	สูง
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม	54.75	4.98	75	ปานกลาง
พฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร	11.49	1.43	15	สูง
พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์	11.11	1.63	15	สูง
พฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา	11.27	1.51	15	สูง
พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน	11.62	2.11	15	สูง
พฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับองค์กร	9.26	1.67	15	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า หัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการ อุตสาหกรรมภาคกลาง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง คือ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 70.50 และพบว่า หัวหน้างาน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 54.75 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานรายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ พฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจ และการแก้ปัญหา พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน อยู่ในระดับสูง คือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 11.49, 11.11, 11.27 และ 11.62 ตามลำดับ และพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 9.26

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ได้แก่ เพศ และสถานภาพสมรส ต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางที่มีเพศแตกต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	p
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม				-0.436	.664
ชาย	30	54.400	4.598		
หญิง	112	54.848	5.101		
พฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร				.774	.440
ชาย	30	11.666	1.493		
หญิง	112	11.437	1.425		
พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์				1.063	.289
ชาย	30	11.400	1.132		
หญิง	112	11.044	1.731		
พฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา				-1.364	.175
ชาย	30	10.933	1.507		
หญิง	112	11.357	1.511		
พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน				-1.621	.107
ชาย	30	11.066	2.083		
หญิง	113	11.767	2.109		
พฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับองค์กร				.267	.790
ชาย	30	9.333	1.881		
หญิง	112	9.241	1.623		

จากตารางที่ 7 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานโดยรวม และพฤติกรรมการทำงานรายด้านทั้ง 5 ด้าน ของหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ที่มีเพศแตกต่างกันไม่พบว่า หัวหน้างานที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม และพฤติกรรมการทำงานรายด้านทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

ตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	t	p
พฤติกรรมการทำงานโดยรวม				-0.026	.980
โสด/หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	74	54.743	4.882		
สมรส	68	54.764	5.134		
พฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร				-1.047	.297
โสด/หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	74	11.364	1.380		
สมรส	68	11.617	1.496		
พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์				.633	.528
โสด/หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	74	11.202	1.507		
สมรส	68	11.029	1.753		
พฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา				.022	.983
โสด/หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	74	11.270	1.572		
สมรส	68	11.264	1.462		
พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน				-0.623	.535
โสด/หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	74	11.513	2.197		
สมรส	68	11.735	2.034		
พฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับองค์การ				.975	.331
โสด/หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	74	9.391	1.694		
สมรส	68	9.117	1.652		

จากตารางที่ 8 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานโดยรวม และรายด้านของหัวหน้างาน ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ไม่พบว่า หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม และพฤติกรรมการทำงานรายด้านทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ได้แก่ อายุ และอายุการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และอายุการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)					
	beh00	beh01	beh02	beh03	beh04	beh05
อายุ	.207*	.146	.142	.083	.162	.075
อายุการทำงาน	.040	-.017	-.025	.029	.038	.084

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ	beh00	แทน พฤติกรรมการทำงานโดยรวม
	beh01	แทน พฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร
	beh02	แทน พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์
	beh03	แทน พฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา
	beh04	แทน พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน
	beh05	แทน พฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับองค์กร

จากตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ และอายุการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม (beh00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .207$) เป็นไปตามสมมติฐานแต่ไม่พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานรายด้านทั้ง 5 ด้าน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่พบว่าอายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม (beh00) และพฤติกรรมการทำงานรายด้านทั้ง 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน ในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน ในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

ตัวแปรองค์ประกอบบุคลิกภาพ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)					
	beh00	beh01	beh02	beh03	beh04	beh05
องค์ประกอบ A การเข้าสังคม	.114	.158	.174*	-.030	.056	-.009
องค์ประกอบ B ความเฉลียวฉลาด	-.028	.090	.023	-.016	-.008	-.158
องค์ประกอบ C ความมั่นคงทางอารมณ์	.275**	.415**	.168*	.250**	.062	-.004
องค์ประกอบ E การแสดงตัว	.080	-.052	.075	.171*	-.036	.101
องค์ประกอบ H ความกล้าเผชิญ	.389**	.331**	.356**	.352**	.084	.104
องค์ประกอบ M การจินตนาการ	.114	.085	.043	.099	.071	.045
องค์ประกอบ Q2 การอาศัยตนเอง	-.173*	-.038	-.240**	-.220**	-.021	-.024
องค์ประกอบ Q3 การควบคุมตนเอง	.221**	.297**	.150	.149	.141	-.055

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ	beh00	แทน	พฤติกรรมการทำงานโดยรวม
	beh01	แทน	พฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร
	beh02	แทน	พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์
	beh03	แทน	พฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา
	beh04	แทน	พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน
	beh05	แทน	พฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับองค์การ

จากตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางบุคลิกภาพ กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในโรงงานใน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ อุตสาหกรรมภาคกลาง สามารถสรุปได้ดังนี้

องค์ประกอบบุคลิกภาพ A การเข้าสังคม ไม่พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม (beh00) พฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร (beh01) พฤติกรรมการทำงาน ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา (beh03) พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน (beh04) และพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับองค์การ (beh05) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ (beh02) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบบุคลิกภาพ B ความเฉลียวฉลาด ไม่พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การทำงาน โดยรวม (beh00) และพฤติกรรมการทำงานรายด้านทั้ง 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ประกอบบุคลิกภาพ C ความมั่นคงทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการทำงาน โดยรวม (beh00) พฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร (beh01) พฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา (beh03) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .275, .415$ และ $.250$ ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ (beh02) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .168$) เป็นไปตามสมมติฐาน และ ไม่พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน (beh04) และ พฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับองค์การ (beh05) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ประกอบบุคลิกภาพ E การแสดงตัว ไม่พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม (beh00) พฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร (beh01) พฤติกรรมการทำงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ (beh02) พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน (beh04) และ พฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับองค์การ (beh05) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา (beh03) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .171$) เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบบุคลิกภาพ H ความกล้าเผชิญ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม (beh00) พฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร (beh01) พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ (beh02) และพฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา (beh03) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ($r = .389, .331, .356$ และ $.352$ ตามลำดับ) เป็นไปตามสมมติฐาน และไม่พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน (beh04) และพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับองค์กร (beh05) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ประกอบบุคลิกภาพ M การจินตนาการ ไม่พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม (beh00) และพฤติกรรมการทำงานรายด้านทั้ง 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q2 การอาศัยตนเอง พบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม (beh00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.173$) เป็นไปตามสมมติฐาน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ (beh02) และพฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา (beh03) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.240, -.220$ ตามลำดับ) และไม่พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร (beh01) พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน (beh04) และพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับองค์กร (beh05) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q3 การควบคุมตนเอง พบว่ามี ความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม (beh00) และพฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร (beh01) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .221, .297$ ตามลำดับ) เป็นไปตามสมมติฐาน และไม่พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ (beh02) พฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา (beh03) พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน (beh04) และพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับองค์กร (beh05) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน
ของหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงาน
ของหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)					
	beh00	beh01	beh02	beh03	beh04	beh05
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.515**	.349**	.408**	.445**	.339**	.006

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

หมายเหตุ	beh00	แทน	พฤติกรรมการทำงานโดยรวม
	beh01	แทน	พฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร
	beh02	แทน	พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์
	beh03	แทน	พฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา
	beh04	แทน	พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน
	beh05	แทน	พฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับองค์กร

จากตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม (beh00) พฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร (beh01) พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ (beh02) พฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา (beh03) และพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องาน (beh04) ของหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = .515, .349, .408, .445$ และ $.339$ ตามลำดับ) เป็นไปตามสมมติฐาน และไม่พบว่ามีสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับองค์กร (beh05) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 5 องค์ประกอบบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

ตัวแปรองค์ประกอบบุคลิกภาพ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
องค์ประกอบบุคลิกภาพ A การเข้าสังคม	.086
องค์ประกอบบุคลิกภาพ B ความเฉลียวฉลาด	.138
องค์ประกอบบุคลิกภาพ C ความมั่นคงทางอารมณ์	.207*
องค์ประกอบบุคลิกภาพ E การแสดงตัว	.242**
องค์ประกอบบุคลิกภาพ H ความกล้าเผชิญ	.408**
องค์ประกอบบุคลิกภาพ M การจินตนาการ	.025
องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q2 การอาศัยตนเอง	-.254**
องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q3 การควบคุมตนเอง	.199*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบุคลิกภาพ 8 องค์ประกอบ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของหัวหน้างาน พบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพ E การแสดงตัว และองค์ประกอบบุคลิกภาพ H ความกล้าเผชิญ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .242$ และ $.408$ ตามลำดับ) เป็นไปตามสมมติฐาน และพบว่าองค์ประกอบบุคลิกภาพ C ความมั่นคงทางอารมณ์ และองค์ประกอบบุคลิกภาพ Q3 การควบคุมตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .207$ และ $.199$ ตามลำดับ) และองค์ประกอบบุคลิกภาพ Q2 การอาศัยตนเอง มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.254$) เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนองค์ประกอบบุคลิกภาพ A การเข้าสังคม องค์ประกอบบุคลิกภาพ B ความเฉลียวฉลาด องค์ประกอบบุคลิกภาพ M การจินตนาการ ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนาย พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ อุตสาหกรรมภาคกลาง

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเมื่อให้ตัวแปรอิสระบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนาย และพฤติกรรมการทำงานเป็นตัวแปรตาม

ตัวทำนาย	b	beta	t	p
องค์ประกอบบุคลิกภาพ H ความกล้าเผชิญ	.303	.428	5.516**	.000
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.218	.215	2.772**	.006

ค่าคงที่ (Constant) = 30.332

R = .551 R² = .304 R²adj. = .294 F = 30.332*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 13 พบว่า เมื่อใช้ตัวแปรองค์ประกอบบุคลิกภาพทั้ง 8 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบบุคลิกภาพ A การเข้าสังคม องค์ประกอบบุคลิกภาพ B ความเฉลียวฉลาด องค์ประกอบบุคลิกภาพ C ความมั่นคงทางอารมณ์ องค์ประกอบบุคลิกภาพ E การแสดงตัว องค์ประกอบบุคลิกภาพ H ความกล้าเผชิญ องค์ประกอบบุคลิกภาพ M การจินตนาการ องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q2 การอาศัยตนเอง องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q3 การควบคุมตนเอง และ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาทำนายพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน มีตัวแปร คือ องค์ประกอบ บุคลิกภาพ H ความกล้าเผชิญ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถพยากรณ์พฤติกรรมได้ร้อยละ 29.4 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 มีสมการในรูปของคะแนนดิบคือ

$$\text{พฤติกรรมการทำงานโดยรวม} = 30.332 + .303 (\text{องค์ประกอบบุคลิกภาพ H ความกล้าเผชิญ}) + .218 (\text{แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์})$$

และเมื่อนำตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานโดยรวมเข้ามาเขียนในสมการ จะได้สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

พฤติกรรมการทำงานโดยรวม = .428 (องค์ประกอบบุคลิกภาพ H
ความกล้าเผชิญ) + .215 (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์)

จากสมการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานโดยรวม พบว่า หากองค์ประกอบบุคลิกภาพ H ความกล้าเผชิญ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่าสูงขึ้น จะทำให้หัวหน้างานมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมสูงขึ้น

ข้อวิจารณ์

จากการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการ ธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ในกรุงเทพมหานคร จังหวัดสุพรรณบุรี และจังหวัดปราชินบุรี จำนวน 142 คน ผู้วิจัยขอเสนอเกี่ยวกับผลการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

หัวหน้างานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.90 และมีอายุระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.50 และอายุการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.00 แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงได้รับความเสมอภาค มีความเท่าเทียมกันในด้านสังคม การศึกษา และการประกอบอาชีพ ดังที่ พิรุณา (2527: 27) กล่าวไว้ว่าเพศหญิงเข้ามามีบทบาทในการประกอบอาชีพ โดยได้รับการยอมรับว่ามีความรู้ ความสามารถไม่แพ้ผู้ชาย และอายุของหัวหน้างานอยู่ในวัยของผู้ใหญ่ตอนต้นซึ่งถือว่าเป็นช่วงที่มีวุฒิที่เหมาะสมกับการเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการประสานงาน ควบคุมงานทำให้มีความความรับผิดชอบสูงขึ้น และมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น ทำให้มีพฤติกรรมการทำงานที่สูงขึ้นไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ สมศักดิ์ (2534) ที่กล่าวว่าอายุเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เพราะบุคคลที่มีอายุมากขึ้นเข้าสู่วัยที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ตลอดจนช่วงอายุการทำงานของหัวหน้างาน แสดงให้เห็นถึงการมีประสบการณ์ในการทำงานและมีทักษะ ความเชี่ยวชาญอยู่ในระดับหนึ่งด้วย

องค์ประกอบบุคลิกภาพ

จากผลการวิจัยเมื่อพิจารณาจากค่าคะแนนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบบุคลิกภาพ ทั้ง 8 องค์ประกอบ พบว่าบุคลิกภาพของหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการ ธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางมีบุคลิกภาพในการชอบออกสังคม ไม่เป็นบุคคลที่เก็บตัว ให้ความร่วมมือและเข้ากับผู้อื่นได้ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาดอยู่ในระดับปานกลาง อารมณ์ค่อนข้างอ่อนไหว อยู่ระดับปานกลาง การแสดงตัวมักถ่อมตน ความกล้าเผชิญอยู่ในระดับปานกลาง ฟังการตัดสินใจ ร่วมกับผู้อื่น มีความเป็นกันเอง และสามารถควบคุมตนเองได้ดีในโอกาสต่างๆ ซึ่งถือได้ว่า มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งหัวหน้างานในการที่จะประสานงานหรือทำให้เกิดความร่วมมือ และเป็นที่ยอมรับของลูกน้องหรือเพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เดโซ (2519: 22) ที่กล่าวว่าไว้ว่าลักษณะบุคลิกภาพมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จ กล่าวคือ บุคคลที่มีบุคลิกภาพอยู่ในระดับที่เหมาะสมก็จะเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากผลการวิจัยพบว่าหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการ ธุรกิจ อุตสาหกรรมภาคกลาง มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 70.50 และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 7.04 ซึ่งกล่าวได้ว่าเมื่อบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงย่อมมีความมานะบากบั่น โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีการตั้งเป้าหมาย และวางแผนในการทำงาน มีความคาดหวัง และพยายามเอาชนะความล้มเหลว ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้องค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้า พัฒนาศักยภาพได้ดียิ่งขึ้น และส่งผลต่ออัตราการเจริญเติบโต ของธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Weiner and Rubin (1969 อ้างถึงใน อารี, 2537: 98) พบว่าอัตราการเจริญเติบโตของบริษัทนั้นมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของลูกจ้างยิ่งลูกจ้างมีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงเท่าไร อัตราการเจริญเติบโตของบริษัทก็ยิ่งสูงมาก ขึ้นเท่านั้น และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สไบทอง (2545) ที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีคะแนน เฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

พฤติกรรมการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่าหัวหน้างานมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง แต่หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หัวหน้างานมีพฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ พฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา และพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่องานอยู่ในระดับสูง แสดงว่าหัวหน้างานสามารถสื่อสารและถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีทำให้เกิดความเข้าใจอย่างถูกต้องตรงตามลักษณะของงาน เกิดผลผลิตอย่างเที่ยงตรงตรงความต้องการ อีกทั้งมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นแรงจูงใจ หรือผูกมัดจิตใจของผู้อื่นเพื่อให้ทำงานได้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ถวิล (2532: 69) ที่กล่าวว่าบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์สูงจะทำงานเพื่อต้องการมิตรภาพ และเพื่อผูกไมตรี ทำให้งานนั้นสำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะขององค์กรเป็นการบริหารงานแบบระบบครอบครัวจึงทำให้การวางกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ไม่ชัดเจนและขาดการควบคุมดูแลให้ปฏิบัติตาม จึงทำให้เกิดความละเลยหรือเพิกเฉยต่อข้อบังคับต่างๆ เหล่านี้จึงทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยสามารถอภิปรายสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ได้แก่ เพศ และ สถานภาพสมรสต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานที่ทำการศึกษา แสดงให้เห็นว่า เพศ ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะการทำงานของหัวหน้างาน ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้างานเพศหญิง หรือเพศชายมีโอกาสได้แสดงบทบาทและความสามารถได้อย่างเต็มที่ โดยหัวหน้างานทั้ง 2 เพศ มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งและมีความเสมอภาค ทำให้มีอำนาจหน้าที่ลักษณะงานต่างๆ เหมือนกัน มีผลทำให้มีพฤติกรรมการทำงานในทุกๆ ด้าน ไม่แตกต่างกัน ประกอบกับในสังคมปัจจุบันยอมรับในความสามารถของเพศหญิง และเพศชาย

ว่าการจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้หรือไม่ นั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศที่แตกต่างกัน แต่ขึ้นอยู่กับความตั้งใจ และความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะทำงานให้สำเร็จ ดังแนวคิดของปราณี (2534: 9-11) ที่ว่าบทบาทและความเสมอภาคระหว่างเพศหญิง และเพศชายเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ซึ่งการที่จะประสบผลสำเร็จในการทำงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศ แต่ขึ้นอยู่กับความตั้งใจ และความสามารถ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Long (1990) ที่พบว่าผู้จัดการที่มีเพศแตกต่างกัน มีการวิเคราะห์ปัญหา และการแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

ส่วนสถานภาพสมรสของหัวหน้างาน ไม่พบว่า หัวหน้างานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายขององค์กรเปิดกว้างสำหรับผู้ที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ หรือสมรสแล้วก็ตามมีโอกาสทำงานในลักษณะเดียวกัน ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องการทำงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องการติดต่อสื่อสารที่ต้องมีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง หรือลูกค้า หน้าที่ความรับผิดชอบต่องาน การตัดสินใจและการแก้ปัญหาได้ตรงตามสายงาน ตามหน้าที่และตำแหน่งที่รับผิดชอบได้อย่างเสมอภาคกัน ตลอดจนมีการปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับขององค์กรเช่นเดียวกัน จึงไม่เกิดความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีการบริหารจัดการแบบธุรกิจอุตสาหกรรมภายในครอบครัว

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ได้แก่ อายุ และอายุการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

จากการวิจัยพบว่า อายุของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($r = .207$) แสดงว่าเมื่อหัวหน้างานมีอายุมากขึ้นก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายได้มากขึ้นเช่นเดียวกัน หรืออาจกล่าวได้ว่าหัวหน้างานอายุมากเป็นผู้มีความสามารถและประสบการณ์ในด้านการทำงาน ตลอดจนสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ และมีความรับผิดชอบต่องานสูงและมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานจึงทำให้มีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าหัวหน้างานที่มีอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัจฉรา (2542) ที่พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยที่อายุมากขึ้นส่งผลให้มีพฤติกรรมการทำงานที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Lazarus และคณะ (1957 อ้างถึงใน Edward, 1995) ที่พบว่าบุคคลที่มีอายุมากกว่าจะแสดงพฤติกรรมที่เป็นจริงทางมุ่งความสำเร็จสูง

อายุการทำงาน ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการที่จะเป็นหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลางนั้นไม่ได้เน้นว่าจะต้องมีอายุการทำงานมาก หรือน้อยเพียงใดโดยเฉพาะ ทำให้ไม่มีการคำนึงถึงอายุการทำงานเข้ามาเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก หรือแต่งตั้งหัวหน้างาน ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานโดยส่วนใหญ่ของงานในโรงงานที่เป็นงานที่ง่ายไม่ต้องใช้ความรู้ หรือความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ ทำให้อายุการทำงาน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน
ในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

องค์ประกอบบุคลิกภาพ A การเข้าสังคม จากการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .174$) แสดงว่าหัวหน้างานเป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคม มีความอบอุ่นเป็นกันเอง มีน้ำใจไมตรีอันดี ให้ความร่วมมือ มีความสนใจ เอาใจใส่ผู้อื่น ปรับตัวได้ดี ชอบเข้าร่วมกิจกรรม และมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เพ็ญจันทร์ (2539) พบว่าพนักงานที่มีองค์ประกอบบุคลิกภาพการเข้าสังคม จะเป็นผู้ที่มีลักษณะชอบสังคม เอื้อเฟื้อ มีความอบอุ่นเป็นกันเองกับผู้อื่น สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้

องค์ประกอบบุคลิกภาพ C ความมั่นคงทางอารมณ์ จากการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .275, .415$ และ $.250$ ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .168$) แสดงว่าหัวหน้างานมีการติดต่อสื่อสารที่ดีกับผู้อื่น เป็นผู้ที่มีอารมณ์มั่นคง สามารถเผชิญและปรับตัวกับความเป็นจริงโดยไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ ปัญหา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสนใจแน่นแน่ว สุขุมรอบคอบ จิตใจสงบทำให้สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์ที่วิกฤติ ดังแนวคิดของ เดโซ (2519: 22-23) ที่กล่าวไว้ว่าหัวหน้างานที่มีอารมณ์มั่นคง มีความหนักแน่น ไม่ใช้อารมณ์ส่วนตัวในการแก้ปัญหา ก็จะสามารถทำงานได้อย่างรอบคอบ และประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Barrick

and Mount (1991) ที่พบว่า บุคคลที่มีความมั่นคงทางอารมณ์เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลนั้นสามารถทำงานภายใต้สภาวะกดดันได้ดี

องค์ประกอบบุคลิกภาพ E การแสดงตัว จากการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .171$) แสดงว่าหัวหน้างานจะไม่นิ่งเฉยเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ และรับผิดชอบต่อสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเปิดเผย ว่องไว กล้าแสดงออก กล้าตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่ท้าทายในกรณีที่ต้องเผชิญกับเหตุที่วิกฤตได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เพ็ญจันทร์ (2539) พบว่าการกล้าตัดสินใจ กล้าเผชิญหน้าต่อสถานการณ์ เป็นลักษณะของบุคลิกภาพแบบทำงานโดยใช้แผน ในการแก้ไขปัญหา และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นาริรัตน์ (2547) พบว่าบุคลิกภาพองค์ประกอบการแสดงออกเพิ่มขึ้นพฤติกรรมการทำงานในด้านการติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหา ความรับผิดชอบต่องาน การปฏิบัติตามข้อบังคับบัญชาขององค์กร และพฤติกรรมการทำงานโดยรวมจะเพิ่มขึ้น

องค์ประกอบบุคลิกภาพ H ความกล้าเผชิญ จากการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ และพฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ปัญหอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .389, .331, .356$ และ $.352$ ตามลำดับ) แสดงว่าหัวหน้างานนั้นกล้าแสดงออก ไม่ขี้อายในการที่จะมีการติดต่อสื่อสาร และชอบพบปะ มีการพูดคุยเป็นกันเองทำให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น และมีความกล้าเผชิญต่ออุปสรรคในการทำงานต่างๆ เช่น ข้อเท็จจริงที่ทำให้เกิดปัญหา ก็พร้อมที่จะแก้ไขให้ลุล่วงไปด้วยความคล่องแคล่ว ว่องไว แล้วนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงแก้ไขด้วยวิธีการแบบใหม่ๆ เพื่อให้การทำงานสามารถดำเนินไปได้ด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q3 การควบคุมตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .221, .297$) แสดงว่าหัวหน้างานมีการติดต่อสื่อสาร หรือสั่งการใดๆ กับส่วนต่างๆ มีการคิดก่อนทำงานไม่ปล่อยตนเองตามอารมณ์ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้หัวหน้างานมีความกระตือรือร้น มีความพากเพียร คิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนที่จะลงมือทำงาน และมีความพยายามในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามหัวหน้างานที่ไม่สามารถควบคุมตนเองได้ ไม่สำรวจ ขาดวินัย มีความขัดแย้งในตนเอง

ย่อมเป็นอุปสรรคต่อการประสบความสำเร็จในการเป็นหัวหน้างาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ McNaughton (1982: 213) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้จัดการบริษัทต่างๆ พบว่าผู้จัดการที่ประสบความสำเร็จมีคุณลักษณะด้านความสามารถที่จะเข้าใจเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และสามารถควบคุมตนเองได้ตามสถานการณ์

องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q2 การอาศัยตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ และพฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.240, -.220$ ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานด้านพฤติกรรมโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.173$) ทั้งนี้เป็นเพราะลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้างานหรือลักษณะของงานที่หัวหน้างานต้องควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร ซึ่งการที่หัวหน้างานจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดี หรือไม่นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือของผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้หัวหน้างานส่วนใหญ่มีแนวโน้มของบุคลิกภาพที่จะอาศัยกลุ่มมากกว่าการอาศัยตนเอง และกล่าวได้ว่าลักษณะของสังคมไทยที่นิยมมีการปฏิบัติงานเป็นแบบอาศัยกลุ่ม คือ ต้องมีการตัดสินใจคิดวิเคราะห์ ไตร่ตรองร่วมกันในการที่จะตัดสินใจและการแก้ปัญหาเมื่อเผชิญต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรพรรณ (2543) ที่พบว่าลักษณะการทำงานเป็นทีมทำให้พนักงานมีการตัดสินใจ และการแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อปรับปรุง และพัฒนาเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามมาตรฐาน ฉะนั้นบุคคลที่มีคุณลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพ Q2 การอาศัยตนเองสูง จะมีลักษณะชอบตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ชอบเข้าสังคม เก็บตัว เพราะมองเห็นว่าการที่จะตัดสินใจร่วมกับบุคคลอื่นเป็นการเสียเวลาตรงกับที่ Cattell กล่าวไว้ (อ้างถึงใน Karson and Dell, 1976: 69) จึงทำให้บุคลิกภาพลักษณะเช่นนี้มีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการทำงานในสังคมไทย

องค์ประกอบบุคลิกภาพ B ความเฉลียวฉลาด และองค์ประกอบบุคลิกภาพ M การจินตนาการ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะหัวหน้างานส่วนใหญ่มีแนวโน้มของบุคลิกภาพที่จะอาศัยกลุ่มมากกว่าการอาศัยตนเอง มีการให้โอกาสผู้ร่วมงาน หรือลูกจ้าง โดยมีการใช้ความคิดสร้างสรรค์ร่วมกันในการตัดสินใจ หรือการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นหมู่คณะ จึงทำให้ความเฉลียวฉลาด และการจินตนาการ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งหมายความว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านหนึ่งด้านใดเด่นชัด จะมีทักษะ ความชำนาญ หรือมีความถนัดในการทำงานแต่ละด้านแตกต่างกัน เช่น หากหัวหน้างานที่มีองค์ประกอบบุคลิกภาพ H การกล้าเผชิญ แสดงว่าเป็นหัวหน้างานที่กล้าเผชิญต่ออุปสรรคในการทำงานต่างๆ นำปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้งานสามารถดำเนินไปได้ด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กันยา (2532 อ้างถึงใน บุญมัน, 2539) ที่กล่าวไว้ว่า ถ้าหากบุคคลนั้นๆ มีบุคลิกภาพอย่างไรก็จะช่วยให้ทำนายได้ว่าในสถานการณ์หนึ่งๆ นั้น บุคคลจะแสดงพฤติกรรมอย่างไร

สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน
ของหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

จากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม พฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมการทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์ พฤติกรรมการทำงานด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา พฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบ ต่องานของหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 แสดงว่าหัวหน้างานมีความปรารถนา ความพยายาม และความอดทน เต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ทำงาน โดยมีเป้าหมาย สามารถแก้ปัญหา ได้ทั้งปัญหาส่วนรวมและปัญหาส่วนบุคคล มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต้องการปรับปรุงตนเอง ให้ดีขึ้น และมีทักษะในการจัดระบบงานจึงทำให้สามารถติดต่อสื่อสาร และการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างดี สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นในด้านความสามารถ และความเป็นผู้นำ และมีระดับความทะเยอทะยานและพฤติกรรมมุ่งเน้นความสำเร็จสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานในทุกๆ ด้านค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ อารีดา (2539) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้นำระดับกลางมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานในทุกๆ ด้านค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สไบทอง (2545) ที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการแก้ปัญหา และ ด้านความรับผิดชอบต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิพทินนา และคณะ (2547) ที่ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ของหัวหน้างานด้านการติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหา และความรับผิดชอบต่องาน

สมมติฐานที่ 5 องค์ประกอบบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ของหัวหน้างานในโรงงานในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

องค์ประกอบบุคลิกภาพ C ความมั่นคงทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .207$) แสดงว่าหัวหน้างานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงเป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์สูงด้วย หัวหน้างานจึงเป็นบุคคลที่มีอารมณ์มั่นคง มีความหนักแน่น ไม่ไขว่คว้าส่วนตัวในการแก้ปัญหาสามารถทำงานได้อย่างรอบคอบ และประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ดังแนวคิดของ Edward (1975: 15) ที่ว่าหัวหน้างานที่จะประสบความสำเร็จได้ต้องมีอารมณ์มั่นคง

องค์ประกอบบุคลิกภาพ E การแสดงตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .242$) แสดงว่าหัวหน้างานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงเป็นผู้ที่มีการแสดงตัวสูงด้วย หัวหน้างานจึงมีความมั่นใจในการที่จะตัดสินใจด้วยตนเอง หรือหาวิธีการแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูงขึ้นตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลิจิต (2513) บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงควรมีบุคลิกภาพแบบการแสดงตัว

องค์ประกอบบุคลิกภาพ H ความกล้าเผชิญ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .408$) แสดงว่าหัวหน้างานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงเป็นผู้ที่มีความกล้าเผชิญสูงด้วย หัวหน้างานจึงเป็นผู้ที่มีความกล้าหาญ ชอบเสี่ยงผจญภัยในสิ่งที่ท้าทายความสามารถ ชอบลองของใหม่อยู่เสมอ กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ รวมทั้งมีความกล้าเผชิญต่ออุปสรรคต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อรุณ (2515: 104) ที่กล่าวว่า หัวหน้างานที่มีความกล้าหาญ จะสามารถผจญต่องานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Rim (1963) พบว่าบุคคลที่มีความกล้าเผชิญจะเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q3 การควบคุมตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .199$) แสดงว่าหัวหน้างานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงเป็นผู้ที่มีการควบคุมตนเองได้สูงด้วย จึงสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ มีความกระตือรือร้น มีความเพียรพยายามในการต่อสู้เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังแนวคิดของ Vidler (1977: 67-68) ที่ว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีความพยายามในการต่อสู้เพื่อความสำเร็จ และมีพลังในการควบคุมตนเอง

องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q2 การอาศัยตนเอง มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ($r = -.254$) แสดงว่าหัวหน้างานมีการอาศัยตนเองต่ำทำให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้างานที่จะต้องทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญในการที่จะมุ่งเน้นความสำเร็จให้บรรลุสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้จึงทำให้หัวหน้างานมีการอาศัยกลุ่มมากกว่าการอาศัยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรพิมล (2515) พบว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพการอาศัยกลุ่มมากกว่าอาศัยตนเองทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

องค์ประกอบบุคลิกภาพ A การเข้าสังคม องค์ประกอบบุคลิกภาพ B ความเฉลียวฉลาด และองค์ประกอบบุคลิกภาพ M การจินตนาการ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าหัวหน้างานที่ทำการศึกษามีแนวโน้มของบุคลิกภาพการอาศัยตนเองต่ำ และมีลักษณะขั้นตอนของการทำงานเป็นการอาศัยกลุ่มมากกว่าอาศัยตนเอง จึงทำให้องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคม ความเฉลียวฉลาด และการจินตนาการไม่พบความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

สมมติฐานที่ 6 องค์ประกอบบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานในโรงงานใน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

จากการวิจัยพบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพ H ความกล้าเผชิญ และ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 29.4 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 กล่าวได้ว่า

1. องค์ประกอบบุคลิกภาพ H ความกล้าเผชิญของหัวหน้างานเป็นตัวหนึ่งที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงาน แสดงว่าหัวหน้างานเป็นผู้ที่ชอบการเปลี่ยนแปลง กล้าเสี่ยง สนใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีผลทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานในด้านการติดต่อสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา ความรับผิดชอบต่องาน การปฏิบัติตามข้อบังคับบัญชาขององค์กรเพิ่มสูงขึ้น ก่อให้เกิดการพัฒนาองค์การขึ้นให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดวงเดือน (2523: 14) ที่กล่าวว่าหัวหน้างานที่มีแนวโน้มชอบลองของใหม่ ชอบเสี่ยงผจญภัย หรือหาวิธีการแบบใหม่ๆ เป็นแนวทางในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวหนึ่งที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงาน แสดงว่าถ้าหัวหน้างานมีความมานะพากเพียร และความอดทน เต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จ เลือกทำงานที่ยากและท้าทาย หรือแม้งานนั้นจะยากแต่ก็ท้าทายความสามารถ มีความรับผิดชอบต่องาน ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นจึงทำให้มีการพยายามติดต่อสื่อสารเพื่อมุ่งสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น มีความสามารถในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาได้ ตลอดจนปฏิบัติตามอยู่ในระเบียบข้อบังคับขององค์กร ได้ส่งผลให้หัวหน้างานทำหน้าที่บทบาท ตามที่ได้รับโดยตระหนักถึงความรับผิดชอบ การควบคุม สั่งงาน และประสานงานทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเป็นไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ จึงกล่าวได้ว่าหัวหน้างานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงทำให้พฤติกรรมการทำงานมุ่งสำเร็จในระดับสูงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ French and Thomas (1958) ที่พบว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความสามารถในการแก้ปัญหาสูง ดังที่ McClelland (1961: 207) กล่าวไว้ว่าผู้ที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงก็จะมีพฤติกรรมการทำงานในทุกๆ ด้านค่อนข้างสูง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิลุบล (2539) พบว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมสูง และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ 31%