

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร เครือเจริญโภคภัณฑ์

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร เครือเจริญโภคภัณฑ์ โดยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 195 คน ใช้วิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณการขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงใน พวงรัตน์, 2543: 303) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 131 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและอายุงาน

ส่วนที่ 2 แบบวัดเชาวน์อารมณ์เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาจากแบบสอบถามวัดเชาวน์อารมณ์ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

ส่วนที่ 3 แบบวัดบุคลิกภาพเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนาจากแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพของวัลลภา สบายยิ่ง (2542) ที่แปลและปรับปรุงแบบทดสอบบุคลิกภาพ NEO-FFI ตามแนวความคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพของ Costa and McCrae (1992)

**ส่วนที่ 4** แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่ได้ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มาใช้ ซึ่งองค์กรใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยติดต่อกับผู้จัดการฝ่ายบุคคลของกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร เครือเจริญโภคภัณฑ์ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กระจายแบบสอบถามจำนวน 131 ชุด ตามจำนวนที่คำนวณหากลุ่มตัวอย่างได้จากตารางการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงใน พวงรัตน์, 2543:303) ผ่านฝ่ายบุคคล และได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 131 ชุด เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด

2. การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

### ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยพนักงานเพศชายเป็นส่วนใหญ่ มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 74.00 และเป็นพนักงานเพศหญิงจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 สำหรับอายุพบว่ากลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี เป็นส่วนใหญ่ มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 และน้อยที่สุดอายุ 41 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 สำหรับสถานภาพสมรสพบว่ากลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงานที่มีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 และสถานภาพสมรสมีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 สำหรับระดับการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 63.40 รองลงมาคือสำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 และสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60 และพบว่ากลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 11 ปี เป็นส่วนใหญ่ มีจำนวน 101

คน คิดเป็นร้อยละ 77.1 รองลงมามีอายุงาน 11-20 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 และน้อยที่สุดอายุงาน 21 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

2. พนักงานมีเชาวน์อารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง เชาวน์อารมณ์ด้านความดี ความเก่ง และความสุข อยู่ในระดับสูงและมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเปิดกว้าง แบบเห็นพ้องกับผู้อื่น และแบบมีจิตสำนึก อยู่ในระดับสูง โดยที่พนักงานมีบุคลิกภาพแบบห้วนไหวอยู่ในระดับต่ำและมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

3. การหาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์กับผลการปฏิบัติงานพบว่าเชาวน์อารมณ์ด้านความดีและด้านความเก่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .288$  และ  $.226$  ตามลำดับ) ส่วนเชาวน์อารมณ์ด้านความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .177$ )

4. การหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .227$ ) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างและบุคลิกภาพแบบเห็นพ้องกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .206$  และ  $.191$ ตามลำดับ) ส่วนบุคลิกภาพแบบห้วนไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = -.189$ ) และบุคลิกภาพแบบแสดงตัวไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

5. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยเชาวน์อารมณ์และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบพบว่ามีเพียงเชาวน์อารมณ์ด้านความเก่งเท่านั้นที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 8.7 ( $R^2 = .087$ )

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่าเชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร เครือเจริญโภคภัณฑ์ โดยเชาวน์อารมณ์โดยรวม เชาวน์อารมณ์ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุขอยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นองค์การควรพัฒนาเชาวน์อารมณ์ทั้ง 3 ด้านของพนักงานให้สูงขึ้น โดยการจัดหลักสูตรอบรมเพื่อพัฒนาเชาวน์อารมณ์ด้านดีในเรื่องที่เกี่ยวกับการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง ด้านเก่งในเรื่องการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง เทคนิคการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหา และวิธีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ด้านสุขในเรื่องการสร้างเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี และวิธีการผ่อนคลายความเครียด โดยเฉพาะการพัฒนาเชาวน์อารมณ์ในด้านเก่งเพราะเชาวน์อารมณ์ในด้านเก่งนอกจากมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานแล้วยังสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อีกประการหนึ่งด้วย ดังนั้นหากองค์การสามารถพัฒนาเชาวน์อารมณ์ของพนักงานทุกๆด้านให้มีระดับสูงขึ้นได้พนักงานก็น่าจะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตามไปด้วย

ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้องค์การสามารถใช้แบบวัดเชาวน์อารมณ์มาเป็นเครื่องมือช่วยในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อให้ได้พนักงานที่เหมาะสมกับงานที่จะต้องปฏิบัติโดยการจัดให้มีการประเมินระดับเชาวน์อารมณ์ของผู้สมัครงานและวิเคราะห์ผลของเชาวน์อารมณ์ที่ได้ว่าอยู่ในระดับใดและเหมาะสมกับตำแหน่งที่มีอยู่หรือไม่เพราะระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร เครือเจริญโภคภัณฑ์ ในปัจจุบันยังใช้เพียงวิธีการสัมภาษณ์งานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ดังนั้นการนำเอาการทดสอบเชาวน์อารมณ์มาช่วยอีกวิธีการหนึ่งน่าจะทำให้ระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในส่วนของการพัฒนาบุคลากรในองค์การสามารถใช้แบบวัดเชาวน์อารมณ์มาช่วยในการวิเคราะห์เพื่อทำให้ทราบว่าบุคลากรมีเชาวน์อารมณ์ที่เหมาะสมหรือไม่ เพียงใด เพื่อที่องค์การจะได้วางแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างถูกต้องและสามารถจัดวางคนให้เหมาะสมกับงานซึ่งจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพทั้งสี่ด้านคือบุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบเห็นพ้องกับผู้อื่น และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผล

การปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร เครือเจริญโภคภัณฑ์ โดย บุคลิกภาพแบบห้วนไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นทางฝ่าย บุคคลซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาบุคลากรขององค์การจึงควรพัฒนาบุคลิกภาพโดยการจัดอบรม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการให้แสดงออกถึงบุคลิก ภาพอย่างเหมาะสมซึ่งอาจช่วยให้บุคลิกภาพแบบห้วนไหวของพนักงานน้อยลงเพราะบุคคลที่มี บุคลิกภาพแบบห้วนไหวสูงจะเป็นผู้ที่มีความวิตกกังวลสูง มีอารมณ์โกรธง่าย ท้อแท้ง่าย มีความรู้ สึกอึดอัดได้ง่าย ถูกข่มขู่ง่าย และเกิดความเครียดได้ง่าย ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรคต่อการ ปฏิบัติงาน

ส่วนบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง แบบเห็นพ้องกับผู้อื่น และแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นฝ่ายบุคคลควรพัฒนาบุคลิกภาพทั้ง 3 ด้านดัง กล่าวให้สูงขึ้นด้วยการฝึกอบรมเพราะจากการวิจัยพบว่าเมื่อบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง แบบเห็น พ้องกับผู้อื่น และแบบมีจิตสำนึกมีค่าสูงขึ้นก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วยเช่นกัน ฝ่ายบุคคล ควรให้ความสนใจในการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานในด้านเปิดกว้างให้เป็นผู้ที่รู้จักมี จินตนาการอย่างสร้างสรรค์ในการทำงานไม่อยู่แต่ในกรอบ เปิดเผยความรู้สึก ชอบความหลากหลาย หลากลองสิ่งใหม่ๆ มีเหตุมีผล และยอมรับคำนิยามใหม่ๆ ซึ่งบุคลิกภาพเหล่านี้จะทำให้พนักงานเป็น ผู้ที่มีโลกทัศน์ในการทำงานที่กว้างขึ้น การพัฒนาบุคลิกภาพแบบเห็นพ้องกับผู้อื่นควรทำให้ พนักงานเป็นผู้ที่มีความไว้วางใจผู้อื่น มีความจริงใจ รู้จักการช่วยเหลือผู้อื่น มีความประนีประนอม มีความสุภาพ และมีจิตใจที่อ่อนโยน ซึ่งบุคลิกภาพเหล่านี้จะทำให้พนักงานเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อม ไม่ก้าวร้าว อันเป็นบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนการพัฒนาบุคลิกภาพ แบบมีจิตสำนึกควรทำให้พนักงานเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีความเป็น ระเบียบเรียบร้อย มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เป็นผู้ที่ต้องการเห็นความสำเร็จของงาน มีวินัยในตน เอง และใช้ความคิดอย่างรอบคอบก่อนการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลิกภาพเหล่านี้จะเป็นส่วนช่วยให้ พนักงานประสบความสำเร็จในการทำงาน

ผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้องค์การสามารถใช้แบบวัดบุคลิกภาพมาเป็นเครื่องมือช่วยใน การสรรหาและคัดเลือกพนักงานตลอดจนการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานให้มีความเหมาะสม กับงานที่ปฏิบัติเพราะถ้าองค์การสามารถคัดเลือกคนที่มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับงานได้แล้วก็จะทำ ให้พนักงานผู้นั้นใช้ความสามารถที่เขาได้อยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์ การ

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเปลี่ยนกลุ่มประชากรในศึกษาจากเดิมที่ศึกษาเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร เครือเจริญโภคภัณฑ์เท่านั้น เป็นพนักงานในกลุ่มธุรกิจอื่นและทำการศึกษาพนักงานทุกระดับในเครือเจริญโภคภัณฑ์เช่นผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบ และใช้ประกอบกันว่าเหมือนหรือต่างกันอย่างไรกับข้อมูลที่ได้จากประชากรที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการอันจะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาทฤษฎีเชาวน์อารมณ์และบุคลิกภาพแบบอื่นๆ หาความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อหาคุณลักษณะของพนักงานที่เหมาะสมในองค์กร และเพื่อให้ทราบว่าแบบวัดเชาวน์อารมณ์และแบบวัดบุคลิกภาพแบบใดที่เหมาะสมที่สุดต่อการนำไปประยุกต์ใช้

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กลวิธีการเผชิญปัญหา และความเป็นส่วนหนึ่งกับงาน เป็นต้น