

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาธุรกิจโรงเลื่อยไม้สัก” เป็น การวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในงาน เพื่อพยากรณ์ความพึงพอใจในงานจาก ตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานปฏิบัติการสายการผลิตของ โรงเลื่อยไม้สักสามแห่งรวมจำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม ข้อมูลส่วนบุคคล แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ตามแนวคิดของโกลด์เบิร์ก (Goldberg, 1990) แบบสอบถามความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ตามแนวคิดของคูเปอร์สมิธ (Coopersmith, 1981) และแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ตามแนวคิดของสเปคเตอร์ (Spector, 1997) ได้ผลการวิจัยดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยรวมและแต่ละด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ .05 แต่การรับรู้ภาวะสุขภาพที่แตกต่างกันมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยรวมและด้านตนเองโดยทั่วไปแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

2. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การรับรู้ภาวะสุขภาพที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัย สำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน พบว่า

2.1 เพศชายมีความพึงพอใจในงานด้านการเลื่อนตำแหน่งและด้านสวัสดิการต่างๆ สูงกว่าเพศหญิง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.2 ผู้ที่มีช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี และ 51 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในงานด้าน ระเบียบข้อบังคับการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.3 ผู้ที่มีสถานภาพสมรส (อยู่ด้วยกัน) และสถานภาพหย่า/ม่าย/แยกกันอยู่ มีความ พึงพอใจในงานด้านระเบียบข้อบังคับการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ .05 และมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ .01

3. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบ มีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยรวม ด้านตนเองโดยทั่วไป และด้านครอบครัว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวน้ใหวมีความสัมพันธ์ ทางลบกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยรวมและแต่ละด้านทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

4. บุคลิกภาพแบบแสดงตัวและแบบมีจิตสำนึกก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวนั้ใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน พบว่า

4.1 บุคลิกภาพแบบหัวนั้ใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และการสื่อสารในองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และด้านการเลื่อนตำแหน่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน ลักษณะงาน และการสื่อสารในองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

4.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการต่างๆ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และด้านระเบียบข้อบังคับการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน และลักษณะงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

4.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการต่างๆ เพื่อนร่วมงาน และลักษณะงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และด้านหัวหน้างาน และการสื่อสารในองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5. ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม และด้านผลตอบแทน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน และลักษณะงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

6. ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานได้ คือ ตัวแปรบุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก สามารถทำนายความพึงพอใจในงานร่วมกันได้ ร้อยละ 11.1

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ องค์กรสามารถนำไปพิจารณาสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ปฏิบัติการสายการผลิตที่เหมาะสมกับธุรกิจโรงเลื่อยไม้สัก โดยคัดเลือกพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบหัวนั้ใจต่ำ แบบแสดงตัวสูง แบบเปิดรับประสบการณ์สูง แบบประนีประนอมสูง และแบบมีจิตสำนึกสูง และสามารถกำหนดแนวทางในการฝึกอบรมพนักงาน เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงาน เพิ่มความความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในงานของพนักงาน ปฏิบัติการสายการผลิต

Abstract

This study, "Relationships between The Big Five Personality Types, Self-Esteem and Job Satisfaction: A Case Study of Teak Sawmill Enterprises" was a survey research. The purposes were to study the relationship between The Big Five Personality Types, Self-esteem and Job satisfaction, the prediction of job satisfaction by The Big Five Personality Types and Self-esteem.

The sample of this study consisted of 132 factory employees of 3 Teak Sawmill Enterprises. Instruments used were: (1) demographic questionnaire, (2) The Big Five Personality Test (based on Goldberg, 1990), (3) Self Esteem Questionnaire (based on Coopersmith, 1981) and (4) Job Satisfaction (based on Spector, 1997). The results of this study were:

1. There were differences of certain demographic characteristics, which were gender, age, working experience, marriage status and educational level, but there were no differences in overall and each of the dimensions of self-esteem at .05 level of significance. However, for health perception, there were differences in overall and self-appreciation dimension of self-esteem at .01 level of significance.

2. There were differences of certain demographic characteristics, which were gender, age, working experience, marriage status, educational level, and health perception; but there were no differences in overall job satisfaction at .05 level of significance. Dimensions of job satisfactions were:

2.1 Men's job satisfaction in promotion and fringe benefits were higher than women's at .05 level of significance.

2.2 Job satisfaction in operating procedures of workers who were less than 31 years old and more than 50 years old were higher than workers who were 31 – 40 year old at .05 level of significance.

2.3 Job satisfaction in operating procedures of married workers was higher than single workers at .05 level of significance. Moreover, the satisfaction in nature of work of married workers was higher than single workers at .01 level of significance.

3. Extraversion, openness to experience, agreeableness and conscientiousness personality types were positively correlated with overall, self-appreciation and family dimensions of self-esteem at .01 level of significance. However, neuroticism personality negatively correlated with overall and all dimensions of self-esteem at .01 level of significance.

4. Extraversion and conscientiousness personality types were positively correlated with overall job satisfaction at .01 level of significance. Openness to experience and agreeableness personality types were positively correlated with overall job satisfaction at .05 level of significance. However, neuroticism personality was negatively correlated with overall job satisfaction at .01 level of significance. Dimensions of job satisfactions were:

4.1 Neuroticism personality was negatively correlated with job satisfaction in payment, coworkers, nature of work and communication dimensions at .01 level of significance and promotion dimension at .05 level of significance.

4.2 Extraversion personality was positively correlated with job satisfaction in supervision, nature of work and communication dimensions at .01 level of significance.

4.3 Openness to experience personality was positively correlated with job satisfaction in fringe benefits dimension at .01 level of significance and operating procedures and coworkers dimensions at .05 level of significance.

4.4 Agreeableness personality was positively correlated with job satisfaction in coworkers and nature of work dimensions at .01 level of significance.

4.5 Conscientiousness personality was positively correlated with job satisfaction in payment, promotion, fringe benefits, coworkers and nature of work dimensions at .01 level of significance and supervision and communication dimensions at .05 level of significance.

5. Self-esteem was positively correlated with overall and payment dimension of job satisfaction at .05 level of significance, with coworkers and nature of work at .01 level of significance.

6. Extraversion and conscientiousness personality types could be used to predict job satisfaction at 11.1 percentage of coefficient of determination.

The results of this study indicated opportunities for the organizations to recruit and select suitable factory employees for Teak Sawmill Enterprises by recruiting employees who have low neuroticism, high extraversion, high openness to experience, high agreeableness and high conscientiousness. The organizations can provide training for developing personality of employees, increasing self-esteem and job satisfaction of factory employees.