

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้นำเสนอโดยแบ่งเป็นสามส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับเภสัชกรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ในประเด็นระดับความจำเป็นต้องมีสมรรถนะ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับเภสัชกรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ในประเด็นระดับสมรรถนะที่พนักงานเจ้าหน้าที่ในเขตภาคเหนือมีอยู่ และการทดสอบสมมุติฐานทุกข้อ

#### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากร ได้แก่ เภสัชกรทุกคนที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ในเขตภาคเหนือ รวม 406 ชุด ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนกลับคืนมาจำนวน 312 ชุด หรือเท่ากับร้อยละ 76.85 ซึ่งเป็นจำนวนที่มากพอสำหรับการวิเคราะห์ผลเพื่อสรุปอ้างอิงถึงประชากร เนื่องจากตามตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2538) ถ้าประชากรมีจำนวน 406 คน จะต้องใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 198 คน สำหรับลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงไว้ในตารางที่ 1 ซึ่งเป็นลักษณะในภาพรวม และในตารางที่ 2 ซึ่งจำแนกตามระดับการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 ลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ลักษณะทางประชากร | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------------------|------------|--------|
| 1. เพศ           |            |        |
| ชาย              | 122        | 39.1   |
| หญิง             | 190        | 60.9   |
| รวม              | 312        | 100.0  |

ตารางที่ 1 (ต่อ)

| ลักษณะทางประชากร            | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------------------------|------------|--------|
| <b>2. อายุ</b>              |            |        |
| 21 – 25 ปี                  | 105        | 33.6   |
| 26 – 30 ปี                  | 110        | 35.3   |
| 31 – 35 ปี                  | 57         | 18.3   |
| 36 – 40 ปี                  | 23         | 7.4    |
| 41 – 45 ปี                  | 11         | 3.5    |
| 46 – 50 ปี                  | 3          | 1.0    |
| 51 – 55 ปี                  | 2          | .6     |
| 56 – 60 ปี                  | 1          | .3     |
| รวม                         | 312        | 100.0  |
| <b>3. ระดับการศึกษา</b>     |            |        |
| ปริญญาตรี                   | 277        | 88.8   |
| ปริญญาโท                    | 35         | 11.2   |
| รวม                         | 312        | 100.0  |
| <b>4. ระดับตำแหน่ง</b>      |            |        |
| เภสัชกร 3 – 5               | 219        | 70.2   |
| เภสัชกร 6 – 7               | 83         | 26.6   |
| เภสัชกร 8 – 9               | 10         | 3.2    |
| รวม                         | 312        | 100.0  |
| <b>5. สถานที่ปฏิบัติงาน</b> |            |        |
| สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด    | 64         | 20.5   |
| โรงพยาบาลทั่วไป             | 5          | 1.6    |
| โรงพยาบาลชุมชน              | 243        | 77.9   |
| รวม                         | 312        | 100.0  |

ตารางที่ 1 (ต่อ)

| ลักษณะทางประชากร                                                                           | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------|
| 6. การดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานหรือหัวหน้าฝ่าย                                            |            |        |
| เป็น                                                                                       | 130        | 41.7   |
| ไม่เป็น                                                                                    | 182        | 58.3   |
| รวม                                                                                        | 312        | 100.0  |
| 7. ประสบการณ์การทำงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านอาหาร                                            |            |        |
| 1 – 5 ปี                                                                                   | 226        | 72.4   |
| 6 – 10 ปี                                                                                  | 65         | 20.9   |
| 11 – 15 ปี                                                                                 | 15         | 4.8    |
| 16 – 20 ปี                                                                                 | 6          | 1.9    |
| รวม                                                                                        | 312        | 100.0  |
| 8. ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นพนักงาน<br>เจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 |            |        |
| สูง                                                                                        | 147        | 47.1   |
| ต่ำ                                                                                        | 165        | 52.9   |
| รวม                                                                                        | 312        | 100.0  |

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิงร้อยละ 60.9 เป็นเพศชายร้อยละ 39.1 มีอายุอยู่ในช่วง 26 – 30 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 35.3 รองลงมาคือ 21 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.6 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรีถึงร้อยละ 88.8 มีผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโทเพียงร้อยละ 11.2 และไม่มีผู้จบการศึกษาระดับปริญญาเอก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเภสัชกรระดับ 3 – 5 ถึงร้อยละ 70.2 รองลงมาคือระดับ 6 – 7 คิดเป็นร้อยละ 26.6 มีเภสัชกรระดับ 8 – 9 เพียงร้อยละ 3.2 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนถึงร้อยละ 77.9 มีผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยละ 20.5 และในโรงพยาบาลทั่วไปเพียงร้อยละ 1.6 กลุ่มตัวอย่างทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงานหรือหัวหน้าฝ่ายร้อยละ 41.7 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านอาหาร 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 72.4 รองลงมาคือ 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.9 และเมื่อแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้ค่ามัธยฐานของ

คะแนนความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 39 เป็นเกณฑ์ มีผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าค่ามัธยฐานซึ่งถือเป็นกลุ่มประสบความสำเร็จสูง จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 และมีผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ค่ามัธยฐานลงไปซึ่งถือเป็นกลุ่มประสบความสำเร็จต่ำจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9

ตารางที่ 2 ลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522

| ลักษณะทางประชากร | ประสบความสำเร็จสูง |        | ประสบความสำเร็จต่ำ |        |
|------------------|--------------------|--------|--------------------|--------|
|                  | จำนวน (คน)         | ร้อยละ | จำนวน (คน)         | ร้อยละ |
| 1. เพศ           |                    |        |                    |        |
| ชาย              | 64                 | 43.5   | 58                 | 35.1   |
| หญิง             | 83                 | 56.5   | 107                | 64.9   |
| รวม              | 147                | 100.0  | 165                | 100.0  |
| 2. อายุ          |                    |        |                    |        |
| 21 – 25 ปี       | 33                 | 22.5   | 72                 | 43.6   |
| 26 – 30 ปี       | 55                 | 37.4   | 55                 | 33.3   |
| 31 – 35 ปี       | 31                 | 21.1   | 26                 | 15.8   |
| 36 – 40 ปี       | 15                 | 10.2   | 8                  | 4.9    |
| 41 – 45 ปี       | 9                  | 6.1    | 2                  | 1.2    |
| 46 – 50 ปี       | 3                  | 2.0    | -                  | -      |
| 51 – 55 ปี       | 1                  | .7     | 1                  | .6     |
| 56 – 60 ปี       | -                  | -      | 1                  | .6     |
| รวม              | 147                | 100.0  | 165                | 100.0  |
| 3. ระดับการศึกษา |                    |        |                    |        |
| ปริญญาตรี        | 119                | 80.9   | 158                | 95.8   |
| ปริญญาโท         | 28                 | 19.1   | 7                  | 4.2    |
| รวม              | 147                | 100.0  | 165                | 100.0  |

ตารางที่ 2 (ต่อ)

| ลักษณะทางประชากร                                            | ประสบ ความสำเร็จสูง |        | ประสบ ความสำเร็จต่ำ |        |
|-------------------------------------------------------------|---------------------|--------|---------------------|--------|
|                                                             | จำนวน (คน)          | ร้อยละ | จำนวน (คน)          | ร้อยละ |
| <b>4. ระดับตำแหน่ง</b>                                      |                     |        |                     |        |
| เภสัชกร 3 – 5                                               | 90                  | 61.2   | 129                 | 78.2   |
| เภสัชกร 6 – 7                                               | 48                  | 32.7   | 35                  | 21.2   |
| เภสัชกร 8 – 9                                               | 9                   | 6.1    | 1                   | .6     |
| รวม                                                         | 147                 | 100.0  | 165                 | 100.0  |
| <b>5. สถานที่ปฏิบัติงาน</b>                                 |                     |        |                     |        |
| สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด                                    | 43                  | 29.2   | 21                  | 12.7   |
| โรงพยาบาลทั่วไป                                             | 2                   | 1.4    | 3                   | 1.8    |
| โรงพยาบาลชุมชน                                              | 102                 | 69.4   | 141                 | 85.5   |
| รวม                                                         | 147                 | 100.0  | 165                 | 100.0  |
| <b>6. การดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน<br/>หรือหัวหน้าฝ่าย</b> |                     |        |                     |        |
| เป็น                                                        | 66                  | 44.9   | 64                  | 38.8   |
| ไม่เป็น                                                     | 81                  | 55.1   | 101                 | 61.2   |
| รวม                                                         | 147                 | 100.0  | 165                 | 100.0  |
| <b>7. ประสบการณ์การทำงานคุ้มครอง<br/>ผู้บริโภคด้านอาหาร</b> |                     |        |                     |        |
| 1 – 5 ปี                                                    | 92                  | 62.6   | 134                 | 81.2   |
| 6 – 10 ปี                                                   | 37                  | 25.2   | 28                  | 17.0   |
| 11 – 15 ปี                                                  | 14                  | 9.5    | 1                   | .6     |
| 16 – 20 ปี                                                  | 4                   | 2.7    | 2                   | 1.2    |
| รวม                                                         | 147                 | 100.0  | 165                 | 100.0  |

จากตารางที่ 2 ซึ่งแสดงลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 พบว่าทั้งกลุ่มที่ประสบความสำเร็จสูงและต่ำประกอบด้วยเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และเมื่อพิจารณาในแต่ละเพศ พบว่าในกลุ่มเพศชาย มีผู้ประเมินว่าตนเองประสบความสำเร็จสูงมากกว่าต่ำ ในขณะที่กลุ่มเพศหญิง มีผู้ประเมินว่าตนเองประสบความสำเร็จต่ำมากกว่าสูง ส่วนในด้านอายุ พบว่ากลุ่มที่ประสบความสำเร็จสูงมีอายุอยู่ในช่วง 26 – 30 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมาคือช่วงอายุ 21 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.5 ส่วนกลุ่มที่ประสบความสำเร็จต่ำมีอายุอยู่ในช่วง 21 – 25 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.6 รองลงมาคือช่วงอายุ 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.3 ทั้งนี้ในกลุ่มที่มีช่วงอายุน้อยที่สุดคือ 21 – 25 ปี มีผู้ประเมินตนเองว่าประสบความสำเร็จต่ำมากกว่าสูง ส่วนกลุ่มที่มีช่วงอายุสูงขึ้นไป มีแนวโน้มการประเมินตนเองว่าประสบความสำเร็จสูงมากกว่าต่ำ สำหรับระดับการศึกษา พบว่าผู้ที่จบปริญญาตรี เกษตรศาสตรบัณฑิต มีการประเมินตนเองว่าประสบความสำเร็จในระดับต่ำมากกว่าสูงในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ในขณะที่กลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าคือระดับปริญญาโท ประเมินตนเองว่าประสบความสำเร็จในระดับสูงมากกว่าต่ำ ส่วนระดับตำแหน่งก็มีลักษณะเช่นเดียวกัน คือ ในกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งต่ำสุด คือ ระดับ 3 – 5 มีผู้ประเมินตนเองว่าประสบความสำเร็จต่ำมากกว่าสูง ส่วนกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งสูงขึ้นไป มีผู้ประเมินตนเองว่าประสบความสำเร็จสูงมากกว่าต่ำ สำหรับสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีการประเมินตนเองว่าประสบความสำเร็จในระดับสูงมากกว่าต่ำ ในขณะที่ผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชน มีการประเมินตนเองในลักษณะตรงข้าม นอกจากนี้ผู้ที่เป็นหัวหน้า มีการประเมินตนเองว่าประสบความสำเร็จในระดับสูงมากกว่าต่ำ ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มที่ไม่เป็นหัวหน้า และในด้านประสบการณ์การทำงาน คำนวณจากผู้บริโภคดีด้านอาหาร พบว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยที่สุด คือ 1 – 5 ปี มีผู้ประเมินตนเองว่าประสบความสำเร็จในระดับต่ำมากกว่าสูง ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์สูงกว่า มีการประเมินตนเองว่าประสบความสำเร็จในระดับสูงมากกว่าต่ำ

**ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับเภสัชกรที่เป็น  
พนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522  
ในประเด็นระดับความจำเป็นต้องมีสมรรถนะ**

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับเภสัชกรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ในประเด็นระดับความจำเป็นต้องมีสมรรถนะจะแบ่งเป็น 4 หมวด ตามองค์ประกอบของสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ หมวดความรู้ หมวดทักษะ หมวดความสามารถ และหมวดบุคลิกภาพ ตามลำดับดังนี้

**1. สมรรถนะที่จำเป็น – หมวดความรู้**

เภสัชกรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ในเขตภาคเหนือได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความจำเป็นต้องมีสมรรถนะแต่ละรายการในหมวดความรู้ ดังแสดงในตารางที่ 3 ซึ่งแสดงถึงความคิดเห็นของเภสัชกรโดยรวม และจำแนกตามระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าเภสัชกรโดยรวมมีความเห็นว่าความรู้เกือบทุกข้อมีระดับความจำเป็นต้องมีในระดับมากถึงมากที่สุด ยกเว้นข้อ 1.3 ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการผลิตอาหารมีความจำเป็นต้องมีในระดับเกือบมากซึ่งนับว่าอยู่ในระดับสูงเช่นกัน สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มที่ประสบความสำเร็จต่ำซึ่งเห็นว่าข้อนี้มีความจำเป็นในระดับเกือบมาก ในขณะที่กลุ่มประสบความสำเร็จสูงเห็นว่าทุกข้อมีความจำเป็นต้องมีในระดับมากถึงมากที่สุด

สำหรับความรู้ที่จำเป็นต้องมีเป็นอันดับแรกซึ่งทุกกลุ่มมีความเห็นตรงกัน คือ ข้อ 1.10 ความรู้เกี่ยวกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย ส่วนความรู้ที่จำเป็นต้องมีในอันดับอื่น ๆ มีความแตกต่างกันบ้างเล็กน้อย ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มที่ประสบความสำเร็จสูงและต่ำมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับความจำเป็นต้องมีสมรรถนะในหมวดความรู้ถึง 10 หัวข้อ โดยทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเพียง 2 หัวข้อเท่านั้น คือ ข้อ 1.1 ความรู้พื้นฐานด้านอาหาร และข้อ 1.4 ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการและวิธีการที่ดีในการผลิตอาหาร หรือ GMP – Good Manufacturing Practice ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเภสัชกรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ในเขตภาคเหนือทั้งกลุ่มที่ประสบความสำเร็จสูงและต่ำมีความเห็นที่สอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับหัวข้อสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีในหมวดความรู้

ตารางที่ 3 อันดับที่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเอฟ ของคะแนนระดับความจำเป็นต่อผู้สมัครงาน ในหมวดความรู้ สำหรับบุคลากรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 จำแนกตามระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร

| หมายเลขข้อ<br>ในแบบสอบถาม | รายการสมรรถนะ                                                                                                         | บุคลากรโดยรวม<br>(N = 312) |      |     |        | บุคลากรจำแนกตามระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน<br>ต่ำ (n = 165) |     |        |      | F   |          |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------|-----|--------|----------------------------------------------------------------|-----|--------|------|-----|----------|
|                           |                                                                                                                       | อันดับ                     | M    | SD  | อันดับ | M                                                              | SD  | อันดับ |      |     |          |
|                           |                                                                                                                       |                            |      |     |        |                                                                |     |        |      |     |          |
| 1.10                      | ความรู้เกี่ยวกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย                                                    | 1                          | 4.67 | .57 | 1      | 4.73                                                           | .50 | 1      | 4.61 | .61 | 3.29     |
| 1.1                       | ความรู้พื้นฐานด้านอาหาร                                                                                               | 2                          | 4.58 | .63 | 3      | 4.66                                                           | .59 | 4      | 4.52 | .66 | 4.13*    |
| 1.8                       | ความรู้เกี่ยวกับวิธีการตรวจสอบสถานที่ผลิตอาหารตามกฎหมาย                                                               | 3                          | 4.57 | .61 | 4      | 4.62                                                           | .53 | 2.5    | 4.53 | .67 | 1.78     |
| 1.2                       | ความรู้ด้านวิชาการเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์อาหารภายใต้การควบคุมดูแล รวมทั้งเครื่องมือ เครื่องใช้ในการผลิต และภาชนะบรรจุอาหาร | 4                          | 4.55 | .62 | 5.5    | 4.57                                                           | .60 | 2.5    | 4.53 | .65 | 0.39     |
| 1.4                       | ความรู้เกี่ยวกับการระบวงการผลิตวิธีการที่ดีในการผลิตอาหาร หรือ GMP – Good Manufacturing Practice                      | 5                          | 4.53 | .68 | 2      | 4.68                                                           | .52 | 8.5    | 4.39 | .77 | 15.02*** |
| 1.7                       | ความรู้เกี่ยวกับวิธีการยัด อยัดอาหารตามกฎหมาย                                                                         | 6                          | 4.51 | .71 | 5.5    | 4.57                                                           | .62 | 6      | 4.45 | .78 | 2.35     |
| 1.6                       | ความรู้เกี่ยวกับวิธีการเก็บตัวอย่างอาหารส่งตรวจวิเคราะห์                                                              | 7                          | 4.49 | .65 | 8      | 4.50                                                           | .63 | 5      | 4.48 | .67 | 0.06     |
| 1.9                       | ความรู้เกี่ยวกับวิธีการสรุปและประเมินผลการปฏิบัติงาน                                                                  | 8                          | 4.47 | .67 | 7      | 4.54                                                           | .65 | 7      | 4.41 | .67 | 3.08     |
| 1.11                      | ความรู้เกี่ยวกับการให้ชุดทดสอบคุณภาพอาหารอย่างง่าย(Test Kit)                                                          | 9                          | 4.38 | .68 | 9      | 4.37                                                           | .69 | 8.5    | 4.39 | .66 | 0.07     |
| 1.12                      | ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายฉบับอื่นที่เกี่ยวข้อง                                                                           | 10                         | 4.24 | .76 | 10     | 4.26                                                           | .71 | 10     | 4.22 | .80 | 0.16     |
| 1.5                       | ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพในการผลิตอาหาร                                                                         | 11                         | 4.03 | .78 | 11.5   | 4.06                                                           | .70 | 11     | 4.01 | .84 | 0.39     |
| 1.3                       | ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการผลิตอาหาร                                                                                 | 12                         | 3.98 | .78 | 11.5   | 4.06                                                           | .71 | 12     | 3.90 | .82 | 3.26     |

\* p < .05, \*\*\* p < .001



## 2. สมรรถนะที่จำเป็น – หมวดทักษะ

สำหรับความคิดเห็นของเภสัชกรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ในเขตภาคเหนือ เกี่ยวกับระดับความจำเป็นต้องมีสมรรถนะในหมวดทักษะ ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4 จะเห็นได้ว่าทุกกลุ่มมีความเห็นว่าพนักงานเจ้าหน้าที่จำเป็นต้องมีสมรรถนะทุกข้อในหมวดทักษะในระดับมากถึงมากที่สุด

ส่วนการจัดอันดับความจำเป็นต่อนั้น เภสัชกรโดยรวมมีความเห็นว่า ข้อ 2.2 ทักษะในการนำเสนอ และการสื่อความ/การถ่ายทอด จำเป็นต้องมีมากเป็นอันดับ 1 ในขณะที่กลุ่มประสบความสำเร็จสูงและต่ำให้ความสำคัญเป็นอันดับ 3 และอันดับ 2 ตามลำดับ ทั้งนี้กลุ่มประสบความสำเร็จสูงมีความเห็นว่าข้อ 2.1 ทักษะในการเขียนบันทึกและรายงานผลการตรวจสถานประกอบการด้านอาหาร จำเป็นต้องมีมากเป็นอันดับ 1 ในขณะที่กลุ่มประสบความสำเร็จต่ำมีความเห็นว่าข้อ 2.7 ทักษะในการค้นหาและรวบรวมข้อมูล จำเป็นต้องมีมากเป็นอันดับ 1 สำหรับการจัดอันดับความจำเป็นต้องมีทักษะในข้ออื่น ๆ ก็มีความแตกต่างบ้างเช่นกัน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มที่ประสบความสำเร็จสูงและต่ำมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับความจำเป็นต้องมีสมรรถนะในหมวดทักษะจำนวน 5 ข้อ คือ ข้อ 2.2 ทักษะในการนำเสนอ และการสื่อความ/การถ่ายทอด ข้อ 2.3 ทักษะในการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ข้อ 2.6 ทักษะในการแก้ไขความขัดแย้ง ข้อ 2.7 ทักษะในการค้นหาและรวบรวมข้อมูล และข้อ 2.10 ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ แต่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเกี่ยวกับความจำเป็นต้องมีสมรรถนะในหมวดทักษะจำนวน 5 ข้อที่เหลือ คือ ข้อ 2.1 ทักษะในการเขียนบันทึกและรายงานผลการตรวจสถานประกอบการด้านอาหาร ข้อ 2.4 ทักษะในการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ข้อ 2.5 ทักษะในการมอบหมายงาน ข้อ 2.8 ทักษะในการสรุปเรื่องหรือการจับประเด็น และข้อ 2.9 ทักษะในการทำหลักฐานประกอบการดำเนินคดี ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าทั้งสองกลุ่มมีความเห็นที่สอดคล้องกันปานกลางเกี่ยวกับระดับความจำเป็นต้องมีทักษะทั้ง 10 ข้อดังกล่าว

ตารางที่ 4 อันดับที่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเอฟ ของคะแนนระดับความจำเป็นต่อมีสมรรถนะ ในหมวดทักษะ สำหรับบุคลากรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่  
ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 จำแนกตามระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร

| หมายเลขข้อ<br>ในแบบสอบถาม |                                                     | รายการสมรรถนะ | สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน – หมวดทักษะ |     |    |        | บุคลากรโดยรวม |     |        |     | บุคลากรจำแนกตามระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน |        |   |    | F |
|---------------------------|-----------------------------------------------------|---------------|---------------------------------------------|-----|----|--------|---------------|-----|--------|-----|-----------------------------------------------|--------|---|----|---|
|                           |                                                     |               | (N = 312)                                   |     |    |        | (n = 147)     |     |        |     | ต่ำ (n = 165)                                 |        |   |    |   |
|                           |                                                     |               | อันดับ                                      | M   | SD | อันดับ | M             | SD  | อันดับ | M   | SD                                            | อันดับ | M | SD |   |
| 2.2                       | ทักษะในการนำเสนอ และการสื่อสารความ/การถ่ายทอด       | 1             | 4.46                                        | .65 | 3  | 4.53   | .62           | 2   | 4.39   | .66 | 3.52                                          |        |   |    |   |
| 2.1                       | ทักษะในการเขียนบันทึกและรายงานผลการตรวจสุขภาพประกอบ |               |                                             |     |    |        |               |     |        |     |                                               |        |   |    |   |
|                           | การด้านอาหาร                                        | 2             | 4.45                                        | .70 | 1  | 4.57   | .62           | 3   | 4.34   | .74 | 8.83**                                        |        |   |    |   |
| 2.9                       | ทักษะในการทำหลักฐานประกอบการดำเนินคดี               | 3             | 4.42                                        | .80 | 2  | 4.56   | .66           | 4.5 | 4.30   | .88 | 8.96**                                        |        |   |    |   |
| 2.7                       | ทักษะในการค้นหาและรวบรวมข้อมูล                      | 4             | 4.39                                        | .69 | 7  | 4.38   | .68           | 1   | 4.40   | .70 | 0.06                                          |        |   |    |   |
| 2.6                       | ทักษะในการแก้ไขความขัดแย้ง                          | 5             | 4.38                                        | .76 | 4  | 4.47   | .68           | 4.5 | 4.30   | .83 | 3.72                                          |        |   |    |   |
| 2.4                       | ทักษะในการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน  | 6             | 4.32                                        | .75 | 5  | 4.43   | .63           | 7   | 4.23   | .84 | 5.47*                                         |        |   |    |   |
| 2.3                       | ทักษะในการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ                | 7             | 4.31                                        | .72 | 8  | 4.36   | .63           | 6   | 4.27   | .79 | 1.16                                          |        |   |    |   |
| 2.8                       | ทักษะในการสรุปเรื่องหรือการจับประเด็น               | 8             | 4.28                                        | .78 | 6  | 4.39   | .74           | 8   | 4.18   | .80 | 5.86*                                         |        |   |    |   |
| 2.5                       | ทักษะในการมอบหมายงาน                                | 9             | 4.25                                        | .74 | 9  | 4.35   | .67           | 9   | 4.16   | .80 | 5.47*                                         |        |   |    |   |
| 2.10                      | ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์                            | 10            | 4.12                                        | .77 | 10 | 4.15   | .75           | 10  | 4.08   | .78 | 0.55                                          |        |   |    |   |

\* p < .05, \*\* p < .01

### 3. สมรรถนะที่จำเป็น – หมวดความสามารถ

สำหรับความคิดเห็นของเกสซ์กรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ในเขตภาคเหนือ เกี่ยวกับระดับความจำเป็นต้องมีสมรรถนะในหมวดความสามารถ ได้แสดงไว้ในตารางที่ 5 จะเห็นได้ว่าทุกกลุ่มมีความเห็นว่าพนักงานเจ้าหน้าที่จำเป็นต้องมีสมรรถนะทุกข้อในหมวดความสามารถในระดับมากถึงมากที่สุด

ส่วนการจัดอันดับความจำเป็นต่อนั้น เกสซ์กรโดยรวมและกลุ่มที่ประสบความสำเร็จสูงมีความเห็นตรงกันว่า ข้อ 3.4 ความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจผู้ประกอบการให้ปฏิบัติตามกฎหมาย จำเป็นต้องมีมากเป็นอันดับ 1 ในขณะที่กลุ่มประสบความสำเร็จต่ำให้ความสำคัญเป็นอันดับ 2 ซึ่งนับว่าเป็นอันดับที่ไม่แตกต่างกันมากนัก สำหรับการจัดอันดับความจำเป็นต้องมีสมรรถนะในข้ออื่น ๆ ก็มีความใกล้เคียงกันมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามตารางที่ 5 พบว่ากลุ่มที่ประสบความสำเร็จสูงและต่ำมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับความจำเป็นต้องมีสมรรถนะในหมวดความสามารถจำนวน 5 ข้อ คือ ข้อ 3.1 ความสามารถในการวางแผน ข้อ 3.3 ความสามารถในการให้คำปรึกษา คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการ ข้อ 3.4 ความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจผู้ประกอบการให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อ 3.6 ความสามารถในการบูรณาการความรู้ในเชิงสหวิทยาการ และข้อ 3.8 ความสามารถในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แต่ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเกี่ยวกับความจำเป็นต้องมีสมรรถนะในหมวดความสามารถจำนวน 4 ข้อที่เหลือ คือ ข้อ 3.2 ความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุและสรุปปัญหา ข้อ 3.5 ความสามารถในการเป็นผู้นำทีมงานและบริหารบุคลากรภายในทีม ข้อ 3.7 ความสามารถในการสอนงานแก่ผู้อื่น และข้อ 3.9 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าทั้งสองกลุ่มมีความเห็นที่สอดคล้องกันปานกลางเกี่ยวกับระดับความจำเป็นต้องมีสมรรถนะทั้ง 9 ข้อดังกล่าว

ตารางที่ 5 อันดับที่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเอฟ ของคะแนนระดับความจำเป็นต่อผู้มีสมรรถนะ ในหมวดความสามารถ สำหรับบุคลากรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่  
ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 จำแนกตามระดับความสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร

| สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน – หมวดความสามารถ |                                                              | บุคลากรโดยรวม |      | บุคลากรจำแนกตามระดับความสำคัญในการปฏิบัติงาน |        |      |               |        |      |     |        |   |
|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|---------------|------|----------------------------------------------|--------|------|---------------|--------|------|-----|--------|---|
|                                                  |                                                              | (N = 312)     |      | สูง (n = 147)                                |        |      | ต่ำ (n = 165) |        |      |     |        |   |
|                                                  |                                                              | อันดับ        | M    | SD                                           | อันดับ | M    | SD            | อันดับ | M    | SD  |        |   |
| หมายเลขข้อ                                       | รายการสมรรถนะ                                                |               |      |                                              |        |      |               |        |      |     |        | F |
| ในแบบสอบถาม                                      |                                                              |               |      |                                              |        |      |               |        |      |     |        |   |
| 3.4                                              | ความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจผู้ประกอบการให้ปฏิบัติตามกฎหมาย | 1             | 4.61 | .61                                          | 1      | 4.67 | .56           | 2      | 4.56 | .64 | 2.86   |   |
| 3.3                                              | ความสามารถในการให้คำปรึกษา คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการ            | 2             | 4.58 | .66                                          | 3      | 4.59 | .62           | 1      | 4.58 | .69 | 0.05   |   |
| 3.9                                              | ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า                           | 3             | 4.56 | .64                                          | 2      | 4.65 | .51           | 3      | 4.48 | .73 | 5.42*  |   |
| 3.2                                              | ความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุและสรุปปัญหา                 | 4             | 4.48 | .64                                          | 4      | 4.57 | .56           | 5      | 4.39 | .69 | 6.15*  |   |
| 3.8                                              | ความสามารถในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง        | 5             | 4.47 | .63                                          | 5      | 4.54 | .56           | 4      | 4.41 | .67 | 3.14   |   |
| 3.5                                              | ความสามารถในการเป็นผู้นำทีมงานและบริหารบุคลากรภายในทีม       | 6             | 4.37 | .68                                          | 6      | 4.49 | .61           | 6      | 4.27 | .72 | 8.63** |   |
| 3.7                                              | ความสามารถในการสอนงานแก่ผู้อื่น                              | 7             | 4.33 | .69                                          | 7      | 4.44 | .61           | 8      | 4.24 | .74 | 6.21*  |   |
| 3.1                                              | ความสามารถในการวางแผน                                        | 8             | 4.30 | .72                                          | 8      | 4.35 | .68           | 7      | 4.26 | .75 | 1.13   |   |
| 3.6                                              | ความสามารถในการบูรณาการความรู้ในเชิงสหวิทยาการ               | 9             | 4.24 | .75                                          | 9      | 4.29 | .72           | 9      | 4.20 | .77 | 1.18   |   |
| *                                                |                                                              |               |      |                                              |        |      |               |        |      |     |        |   |
| **                                               |                                                              |               |      |                                              |        |      |               |        |      |     |        |   |

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

#### 4. สมรรถนะที่จำเป็น – หมวดบุคลิกภาพ

สำหรับความคิดเห็นของเภสัชกรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ในเขตภาคเหนือเกี่ยวกับระดับความจำเป็นต้องมีสมรรถนะในหมวดบุคลิกภาพ ได้แสดงไว้ในตารางที่ 6 จะเห็นได้ว่าทุกกลุ่มมีความเห็นว่าพนักงานเจ้าหน้าที่จำเป็นต้องมีสมรรถนะทุกข้อในหมวดบุคลิกภาพในระดับมากถึงมากที่สุด

ส่วนการจัดอันดับความจำเป็นต้องมีนั้น เภสัชกรโดยรวมและกลุ่มประสบความสำเร็จต่ำมีความเห็นตรงกันว่า ข้อ 4.2 ซื่อสัตย์ จำเป็นต้องมีมากเป็นอันดับ 1 ในขณะที่กลุ่มประสบความสำเร็จสูงให้ความสำคัญเป็นอันดับ 2 โดยให้ข้อ 4.13 มีความยุติธรรมเป็นอันดับ 1 ซึ่งนับเป็นการจัดอันดับที่ใกล้เคียงกันมาก รวมทั้งข้ออื่น ๆ ก็มีลักษณะเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอันดับที่ 7 อันดับที่ 8.5 และอันดับที่ 13 ทุกกลุ่มมีความเห็นตรงกันคือ ให้ข้อ 4.5 มีไหวพริบปฏิภาณ เป็นอันดับ 7 ข้อ 4.11 ใฝ่รู้ และข้อ 4.12 ยอมรับผู้อื่น เป็นอันดับที่ 8.5 และข้อ 4.7 ปรับตัวได้ดี เป็นอันดับที่ 13 ซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามตารางที่ 6 พบว่ากลุ่มที่ประสบความสำเร็จสูงและต่ำมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับความจำเป็นต้องมีสมรรถนะในหมวดบุคลิกภาพถึง 9 ข้อ โดยทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเพียง 4 ข้อเท่านั้น คือ ข้อ 4.10 คิดก้าวหน้าหรือคิดในเชิงรุก ข้อ 4.11 ใฝ่รู้ ข้อ 4.12 ยอมรับผู้อื่น และข้อ 4.13 มีความยุติธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเภสัชกรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ในเขตภาคเหนือทั้งกลุ่มที่ประสบความสำเร็จสูงและต่ำมีความเห็นที่สอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับหัวข้อสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีในหมวดบุคลิกภาพ

อย่างไรก็ตาม รายการสมรรถนะที่จำเป็นในหมวดบุคลิกภาพซึ่งได้จากการสำรวจความคิดเห็นของเภสัชกรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ในการประชุมระดับภาคเหนือและระดับประเทศนี้ ถ้าพิจารณาโดยยึดเอาโมเดลบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบเป็นหลัก พบว่าสมรรถนะที่จำเป็นบางข้ออาจจัดเป็นองค์ประกอบของบุคลิกภาพตามโมเดลดังกล่าวได้ ดังนี้

- ข้อ 4.6 มั่นคงทางอารมณ์ ข้อ 4.7 ปรับตัวได้ดี และข้อ 4.8 เข้มแข็ง อาจจัดเป็นบุคลิกลักษณะที่เป็นองค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์
- ข้อ 4.11 ใฝ่รู้ อาจจัดเป็นองค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์
- ข้อ 4.12 ยอมรับผู้อื่น อาจจัดเป็นองค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่น
- ข้อ 4.1 รับผิดชอบ และข้อ 4.4 ละเอียดย รอบคอบ อาจจัดเป็นองค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 6 อันดับที่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเอฟ ของคะแนนระดับความจำเป็นต่อมีสมรรถนะ ในหมวดบุคลิกภาพ สำหรับบุคลากรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติอาหกร พ.ศ. 2522 จำแนกตามระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร

| สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน – หมวดบุคลิกภาพ |                              | ผลการปฏิบัติงาน |      |      |        | ผลการปฏิบัติงาน |     |        |      | F   |       |
|-------------------------------------------------|------------------------------|-----------------|------|------|--------|-----------------|-----|--------|------|-----|-------|
|                                                 |                              | ผลดี            |      | ผลดี |        | ผลดี            |     | ผลดี   |      |     |       |
|                                                 |                              | อันดับ          | M    | SD   | อันดับ | M               | SD  | อันดับ | M    |     | SD    |
| หมายเลขข้อ                                      | รายการสมรรถนะ                | อันดับ          | M    | SD   | อันดับ | M               | SD  | อันดับ | M    | SD  |       |
| 4.2                                             | ซื่อสัตย์                    | 1               | 4.82 | .40  | 2      | 4.85            | .38 | 1      | 4.79 | .42 | 1.87  |
| 4.13                                            | มีความยุติธรรม               | 2               | 4.80 | .44  | 1      | 4.86            | .41 | 2      | 4.76 | .46 | 4.10* |
| 4.4                                             | ละเอียด รอบคอบ               | 3               | 4.76 | .46  | 3.5    | 4.80            | .42 | 3      | 4.73 | .49 | 2.14  |
| 4.3                                             | มีมนุษยสัมพันธ์              | 4               | 4.75 | .44  | 3.5    | 4.80            | .40 | 4.5    | 4.70 | .47 | 3.45  |
| 4.1                                             | รับผิดชอบ                    | 5               | 4.71 | .52  | 5.5    | 4.71            | .51 | 4.5    | 4.70 | .52 | 0.09  |
| 4.6                                             | มั่นคงทางอารมณ์              | 6               | 4.69 | .52  | 5.5    | 4.71            | .51 | 6      | 4.66 | .54 | 0.82  |
| 4.5                                             | มีไหวพริบปฏิภาณ              | 7               | 4.68 | .51  | 7      | 4.70            | .49 | 7      | 4.65 | .53 | 0.64  |
| 4.11                                            | ใฝ่รู้                       | 8.5             | 4.63 | .56  | 8.5    | 4.69            | .50 | 8.5    | 4.57 | .60 | 3.88* |
| 4.12                                            | ยอมรับผู้อื่น                | 8.5             | 4.63 | .55  | 8.5    | 4.69            | .52 | 8.5    | 4.57 | .58 | 3.97* |
| 4.9                                             | เชื่อมั่นในตนเอง             | 10.5            | 4.58 | .55  | 11     | 4.62            | .54 | 10     | 4.55 | .56 | 1.18  |
| 4.10                                            | คิดก้าวหน้า หรือคิดในเชิงรุก | 10.5            | 4.58 | .56  | 10     | 4.65            | .51 | 12     | 4.52 | .60 | 4.28* |
| 4.8                                             | เข้มแข็ง                     | 12              | 4.56 | .58  | 12     | 4.60            | .58 | 11     | 4.53 | .58 | 0.98  |
| 4.7                                             | ปรับตัวได้ดี                 | 13              | 4.45 | .62  | 13     | 4.51            | .58 | 13     | 4.39 | .66 | 3.01  |

\*  $p < .05$

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับเภสัชกรที่เป็น  
พนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522  
ในประเด็นระดับสมรรถนะที่พนักงานเจ้าหน้าที่ในเขตภาคเหนือมีอยู่  
และการทดสอบสมมุติฐานทุกข้อ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสมรรถนะที่พนักงานเจ้าหน้าที่ในเขตภาค  
เหนือมีอยู่ จะนำเสนอไปตามลำดับองค์ประกอบของสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับ  
ส่วนที่ 2 คือ หมวดความรู้ หมวดทักษะ หมวดความสามารถ และหมวดบุคลิกภาพ ดังนี้

1. ระดับสมรรถนะที่มีอยู่ – หมวดความรู้

การทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับระดับสมรรถนะด้านความรู้

สมมุติฐานข้อที่ 1 ของการวิจัยครั้งนี้เสนอว่า เภสัชกรที่ประสบความสำเร็จสูง มีระดับ  
สมรรถนะด้านความรู้ สูงกว่าเภสัชกรที่ประสบความสำเร็จต่ำในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่  
ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 การทดสอบสมมุติฐานนี้กระทำโดยการทดสอบค่าที (t-test)  
ผลการทดสอบดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที ของการทดสอบความแตกต่างของระดับ  
สมรรถนะด้านความรู้

| ประเภทของเภสัชกร               | n   | M     | SD   | t       |
|--------------------------------|-----|-------|------|---------|
| • เภสัชกรที่ประสบความสำเร็จสูง | 147 | 37.54 | 7.24 | 9.87*** |
| • เภสัชกรที่ประสบความสำเร็จต่ำ | 165 | 29.30 | 7.47 |         |

\*\*\*  $p < .001$

จากตารางที่ 7 จะเห็นว่าเภสัชกรที่ประสบความสำเร็จสูง มีระดับสมรรถนะด้านความรู้ สูงกว่าเภสัชกรที่ประสบความสำเร็จต่ำ ในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ อาหาร พ.ศ. 2522 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่าสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ได้รับการยอมรับ และเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับสมรรถนะด้านความรู้เป็นรายข้อ ดังแสดงใน ตารางที่ 8 พบว่า เภสัชกรที่ประสบความสำเร็จสูง มีระดับสมรรถนะด้านความรู้ สูงกว่าเภสัชกรที่ ประสบความสำเร็จต่ำทั้ง 12 ข้อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เช่นกัน ทั้งนี้หัวข้อความรู้ที่ กลุ่มประสบความสำเร็จสูงและต่ำมีระดับความรู้ต่างกันมากที่สุดคือ ข้อ 1.8 ความรู้เกี่ยวกับวิธีการ ตรวจสอบสถานที่ผลิตอาหารตามกฎหมาย และต่างกันน้อยที่สุดคือ ข้อ 1.11 ความรู้เกี่ยวกับการใช้ชุด ทดสอบคุณภาพอาหารอย่างง่าย (Test Kit)

เมื่อพิจารณาระดับความรู้ที่มีอยู่โดยสังเกตค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความรู้ พบว่าเภสัชกร โดยรวมมีความรู้ในหัวข้อส่วนใหญ่ในระดับน้อยถึงปานกลาง ได้แก่ หัวข้อความรู้ตั้งแต่อันดับที่ 3 ถึง 12 ซึ่งประกอบด้วยข้อ 1.4, 1.2, 1.6, 1.10, 1.8, 1.7, 1.9, 1.12, 1.3 และ 1.5 ตามลำดับ โดยมีความรู้ใน 2 หัวข้อเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ได้แก่ อันดับที่ 1 ข้อ 1.1 ความรู้พื้นฐานด้าน อาหาร และอันดับที่ 2 ข้อ 1.11 ความรู้เกี่ยวกับการใช้ชุดทดสอบคุณภาพอาหารอย่างง่าย ซึ่งเป็นผล มาจากการที่กลุ่มประสบความสำเร็จต่ำ มีคะแนนเฉลี่ยระดับความรู้ในระดับน้อยถึงปานกลางเป็น จำนวนมากถึง 11 ข้อคือตั้งแต่อันดับที่ 2 ถึง 12 และมีเพียง 1 ข้อเท่านั้นที่มีคะแนนในระดับปานกลาง ถึงมาก คืออันดับที่ 1 ในขณะที่กลุ่มประสบความสำเร็จสูง มีคะแนนเฉลี่ยระดับความรู้ในระดับปาน กลางถึงมากเป็นจำนวนถึง 9 ข้อคือตั้งแต่อันดับที่ 1 ถึง 9 และมีเพียง 3 ข้อเท่านั้นที่มีคะแนนในระดับ น้อยถึงปานกลาง คืออันดับที่ 10 ถึง 12

สำหรับอันดับของหัวข้อความรู้ พบว่าทั้งกลุ่มที่ประสบความสำเร็จสูงและต่ำมีระดับความรู้ใน ข้อ 1.1 ความรู้พื้นฐานด้านอาหาร และข้อ 1.11 ความรู้เกี่ยวกับการใช้ชุดทดสอบคุณภาพอาหาร อย่างง่าย มากเป็นอันดับที่ 1 และ 2 และข้อ 1.5 ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพในการผลิต อาหาร เป็นอันดับสุดท้ายเช่นกัน สำหรับหัวข้อความรู้ในอันดับอื่น ๆ ก็ค่อนข้างใกล้เคียงกัน



ตารางที่ 8 อันดับค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเอฟ ของคะแนนระดับสมรรถนะที่มีอยู่ในหมวดความรู้ของเภสัชกรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ในเขตภาคเหนือ จำแนกตามระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเภสัชกร

| ระดับสมรรถนะที่มีอยู่ – หมวดความรู้ |                                                                                                  | เภสัชกรโดยรวม<br>(N = 312) |      |      |        | เภสัชกรจำแนกตามระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน<br>สูง (n = 147) |      |        |      | F    |          |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------|------|--------|----------------------------------------------------------------|------|--------|------|------|----------|
| หมายเลขข้อ<br>ในแบบสอบถาม           | รายการสมรรถนะ                                                                                    | อันดับ                     | M    | SD   | อันดับ | M                                                              | SD   | อันดับ | M    | SD   |          |
| 1.1                                 | ความรู้พื้นฐานด้านอาหาร                                                                          | 1                          | 3.29 | .82  | 1      | 3.58                                                           | .73  | 1      | 3.02 | .81  | 39.82*** |
| 1.11                                | ความรู้เกี่ยวกับการใช้ชุดทดสอบคุณภาพอาหารอย่างง่าย(Test Kit)                                     | 2                          | 3.20 | 1.11 | 2      | 3.50                                                           | 1.01 | 2      | 2.93 | 1.13 | 21.30*** |
| 1.4                                 | ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการและวิธีการที่ดีในการผลิตอาหาร หรือ<br>GMP – Good Manufacturing Practice | 3                          | 2.99 | .98  | 3      | 3.31                                                           | .91  | 4      | 2.70 | .96  | 32.26*** |
| 1.2                                 | ความรู้ด้านวิชาการเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์อาหารภายใต้การควบคุม                                         | 4                          | 2.98 | .81  | 4      | 3.26                                                           | .72  | 3      | 2.73 | .80  | 36.84*** |
| 1.6                                 | ดูแล รวมทั้งเครื่องมือ เครื่องใช้ ในการผลิต และภาชนะบรรจุอาหาร                                   | 5                          | 2.82 | .92  | 6      | 3.22                                                           | .85  | 5      | 2.46 | .84  | 63.75*** |
| 1.10                                | ความรู้เกี่ยวกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่<br>ตามกฎหมาย                           | 6                          | 2.80 | 1.05 | 5      | 3.25                                                           | .94  | 6      | 2.41 | .98  | 59.95*** |
| 1.8                                 | ความรู้เกี่ยวกับวิธีการตรวจสอบสถานที่ผลิตอาหารตามกฎหมาย                                          | 7                          | 2.72 | 1.01 | 7      | 3.21                                                           | .86  | 7      | 2.28 | .92  | 83.31*** |
| 1.7                                 | ความรู้เกี่ยวกับวิธีการยัด ถ่ายอาหารตามกฎหมาย                                                    | 8                          | 2.58 | 1.05 | 8      | 3.07                                                           | 1.03 | 10     | 2.14 | .86  | 75.86*** |
| 1.9                                 | ความรู้เกี่ยวกับวิธีการสรุปและประเมินผลการปฏิบัติงาน                                             | 9                          | 2.57 | .98  | 9      | 3.01                                                           | .93  | 9      | 2.18 | .85  | 68.19*** |
| 1.12                                | ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายฉบับอื่นที่เกี่ยวข้อง                                                      | 10                         | 2.52 | .80  | 10     | 2.88                                                           | .88  | 8      | 2.19 | .88  | 47.70*** |
| 1.3                                 | ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการผลิตอาหาร                                                            | 11                         | 2.40 | .75  | 11     | 2.69                                                           | .73  | 11     | 2.14 | .68  | 48.42*** |
| 1.5                                 | ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพในการผลิตอาหาร                                                    | 12                         | 2.31 | .80  | 12     | 2.55                                                           | .72  | 12     | 2.10 | .80  | 26.63*** |

\*\*\*  
p < .001

## 2. ระดับสมรรถนะที่มีอยู่ – หมวดทักษะ

### การทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับระดับสมรรถนะด้านทักษะ

สมมุติฐานข้อที่ 2 ของการวิจัยครั้งนี้เสนอว่า เภสัชกรที่ประสบความสำเร็จสูง มีระดับสมรรถนะด้านทักษะ สูงกว่าเภสัชกรที่ประสบความสำเร็จต่ำในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 การทดสอบสมมุติฐานนี้จะกระทำโดยการทดสอบค่าที (t-test) ผลการทดสอบดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที ของการทดสอบความแตกต่างของระดับสมรรถนะด้านทักษะ

| ประเภทของเภสัชกร               | n   | M     | SD   | t       |
|--------------------------------|-----|-------|------|---------|
| • เภสัชกรที่ประสบความสำเร็จสูง | 147 | 31.60 | 7.44 | 9.43*** |
| • เภสัชกรที่ประสบความสำเร็จต่ำ | 165 | 23.76 | 7.24 |         |

\*\*\*  $p < .001$

จากตารางที่ 9 จะเห็นได้ว่าเภสัชกรที่ประสบความสำเร็จสูง มีระดับสมรรถนะด้านทักษะ สูงกว่าเภสัชกรที่ประสบความสำเร็จต่ำ ในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่าสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ได้รับการยอมรับ และเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับสมรรถนะด้านทักษะเป็นรายข้อ ดังแสดงในตารางที่ 10 พบว่า เภสัชกรที่ประสบความสำเร็จสูง มีระดับสมรรถนะด้านทักษะ สูงกว่าเภสัชกรที่ประสบความสำเร็จต่ำทั้ง 10 ข้อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เช่นกัน ทั้งนี้หัวข้อทักษะที่กลุ่มประสบความสำเร็จสูงและต่ำมีระดับทักษะต่างกันมากที่สุดคือข้อ 2.9 ทักษะในการทำหลักฐานประกอบการดำเนินคดี และต่างกันน้อยที่สุดคือข้อ 2.10 ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์

เมื่อพิจารณาระดับทักษะที่มีอยู่โดยสังเกตค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับทักษะ พบว่าเภสัชกรโดยรวมมีทักษะทั้ง 10 ข้อในระดับน้อยถึงปานกลาง ซึ่งเป็นผลมาจากการที่กลุ่มประสบความสำเร็จต่ำมี

คะแนนเฉลี่ยระดับทักษะส่วนใหญ่เป็นจำนวนถึง 9 ใน 10 ข้อ ในระดับน้อยถึงปานกลาง คืออันดับที่ 1 ถึง 9 และยังมีทักษะ 1 ข้อที่อยู่ในระดับน้อยที่สุดถึงน้อยอีกด้วย ได้แก่ อันดับที่ 10 ข้อ 2.9 ทักษะในการทำหลักฐานประกอบการดำเนินคดี ในขณะที่กลุ่มประสบความสำเร็จสูง มีคะแนนเฉลี่ยระดับทักษะในระดับน้อยถึงปานกลางเพียง 1 ข้อคืออันดับที่ 10 ข้อ 2.9 และมีถึง 9 ข้อที่มีคะแนนในระดับปานกลางถึงมาก คืออันดับที่ 1 ถึง 9

สำหรับอันดับหัวข้อทักษะ พบว่าเฉลี่ยรวมมีทักษะจำนวน 2 ข้อ คือข้อ 2.2 ทักษะในการนำเสนอ และการสื่อความ / การถ่ายทอด และ ข้อ 2.5 ทักษะในการมอบหมายงาน มากเป็นอันดับแรก โดยมีข้อ 2.9 ทักษะในการทำหลักฐานประกอบการดำเนินคดีเป็นอันดับสุดท้าย ในขณะที่กลุ่มประสบความสำเร็จสูงมีทักษะจำนวน 2 ข้อ คือ ข้อ 2.5 ทักษะในการมอบหมายงาน และข้อ 2.1 ทักษะในการเขียนบันทึก และรายงานผลการตรวจสอบการด้านอาหาร มากเป็นอันดับแรก โดยมีข้อ 2.9 เป็นอันดับสุดท้าย และกลุ่มประสบความสำเร็จต่ำมีทักษะข้อ 2.2 มากเป็นอันดับแรก และข้อ 2.9 เป็นอันดับสุดท้ายเช่นกัน สำหรับหัวข้อความรู้ในอันดับอื่น ๆ ก็ค่อนข้างใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 10 อันดับที่สำคัญ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเอฟ ของคะแนนระดับสมรรถนะที่มีอยู่ในหมวดทักษะ ของมาสักรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ  
อาหาร พ.ศ. 2522 ในเขตภาคเหนือ จำแนกตามระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของมาสักร

| หมายเลขข้อ<br>ในแบบสอบถาม | ระดับสมรรถนะที่มีอยู่ – หมวดทักษะ                  | มาสักรโดยรวม<br>(N = 312) |      |               |        | มาสักรจำแนกตามระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน |      |        |      | F    |          |
|---------------------------|----------------------------------------------------|---------------------------|------|---------------|--------|----------------------------------------------|------|--------|------|------|----------|
|                           |                                                    | รายการสมรรถนะ             |      | สูง (n = 147) |        | ต่ำ (n = 165)                                |      |        |      |      |          |
|                           |                                                    | อันดับ                    | M    | SD            | อันดับ | M                                            | SD   | อันดับ | M    |      | SD       |
| 2.2                       | ทักษะในการนำเสนอ และการสื่อสาร / การถ่ายทอด        | 1.5                       | 2.99 | 1.01          | 3      | 3.39                                         | .91  | 1      | 2.64 | .96  | 49.08*** |
| 2.5                       | ทักษะในการมอบหมายงาน                               | 1.5                       | 2.99 | 1.04          | 1.5    | 3.41                                         | .98  | 2      | 2.61 | .95  | 54.15*** |
| 2.1                       | ทักษะในการเขียนบันทึก และรายงานผลการตรวจ           | 3                         | 2.95 | 1.04          | 1.5    | 3.41                                         | .95  | 5      | 2.53 | .94  | 67.68*** |
| 2.7                       | ทักษะในการค้นหา และรวบรวมข้อมูล                    | 4                         | 2.81 | .94           | 5      | 3.11                                         | .88  | 4      | 2.55 | .91  | 30.05*** |
| 2.3                       | ทักษะในการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ               | 5                         | 2.79 | 1.05          | 4      | 3.21                                         | .97  | 6      | 2.42 | .98  | 51.40*** |
| 2.10                      | ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์                           | 6                         | 2.78 | 1.10          | 9      | 3.00                                         | 1.10 | 3      | 2.59 | 1.07 | 11.25*** |
| 2.8                       | ทักษะในการสรุปเรื่อง หรือการจับประเด็น             | 7                         | 2.62 | 1.01          | 7      | 3.06                                         | .95  | 7      | 2.23 | .90  | 62.62*** |
| 2.6                       | ทักษะในการแก้ไขความขัดแย้ง                         | 8                         | 2.60 | 1.03          | 6      | 3.08                                         | .97  | 8      | 2.16 | .87  | 77.63*** |
| 2.4                       | ทักษะในการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน | 9                         | 2.55 | 1.04          | 8      | 3.01                                         | .99  | 9      | 2.13 | .90  | 67.90*** |
| 2.9                       | ทักษะในการทำหลักฐานประกอบการดำเนินคดี              | 10                        | 2.37 | 1.12          | 10     | 2.90                                         | 1.12 | 10     | 1.88 | .88  | 80.48*** |

\*\*\*  
p < .001

### 3. ระดับสมรรถนะที่มีอยู่ – หมวดความสามารถ

#### การทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับระดับสมรรถนะด้านความสามารถ

สมมุติฐานข้อที่ 3 ของการวิจัยครั้งนี้เสนอว่า เภสัชกรที่ประสบความสำเร็จสูง มีระดับสมรรถนะด้านความสามารถ สูงกว่าเภสัชกรที่ประสบความสำเร็จต่ำในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 การทดสอบสมมุติฐานนี้กระทำโดยการทดสอบค่าที (t-test) ผลการทดสอบดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที ของการทดสอบความแตกต่างของระดับสมรรถนะด้านความสามารถ

| ประเภทของเภสัชกร               | n   | M     | SD   | t                    |
|--------------------------------|-----|-------|------|----------------------|
| • เภสัชกรที่ประสบความสำเร็จสูง | 147 | 30.73 | 6.41 | 10.86 <sup>***</sup> |
| • เภสัชกรที่ประสบความสำเร็จต่ำ | 165 | 23.01 | 6.15 |                      |

<sup>\*\*\*</sup>  $p < .001$

จากตารางที่ 11 จะเห็นได้ว่าเภสัชกรที่ประสบความสำเร็จสูง มีระดับสมรรถนะด้านความสามารถสูงกว่าเภสัชกรที่ประสบความสำเร็จต่ำ ในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่าสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ได้รับการยอมรับ และเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับสมรรถนะด้านความสามารถเป็นรายข้อ ดังแสดงในตารางที่ 12 พบว่า เภสัชกรที่ประสบความสำเร็จสูง มีระดับสมรรถนะด้านความสามารถสูงกว่าเภสัชกรที่ประสบความสำเร็จต่ำทั้ง 9 ข้อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เช่นกัน ทั้งนี้ หัวข้อความสามารถที่กลุ่มประสบความสำเร็จสูงและต่ำมีระดับความสามารถต่างกันมากที่สุด คือข้อ 3.4 ความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจผู้ประกอบการให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ต่างกันน้อยที่สุดคือข้อ 3.8 ความสามารถในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณาระดับความสามารถที่มีอยู่โดยสังเกตค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความสามารถ พบว่าเภสัชกรโดยรวมมีความสามารถจำนวน 5 ข้อในระดับน้อยถึงปานกลาง คืออันดับที่ 5 ถึง 9 ได้แก่ ข้อ 3.4, 3.5, 3.2, 3.9 และ 3.6 และมีความสามารถจำนวน 4 ข้อในระดับปานกลางถึงมาก คือ อันดับที่ 1 ถึง 4 ได้แก่ ข้อ 3.8, 3.7, 3.1 และ 3.3 ซึ่งเป็นผลมาจากการที่กลุ่มประสบความสำเร็จต่ำมี คะแนนเฉลี่ยระดับความสามารถทุกข้อในระดับน้อยถึงปานกลาง ในขณะที่กลุ่มประสบความสำเร็จสูง มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสามารถในระดับน้อยถึงปานกลางเพียง 1 ข้อคือ อันดับที่ 9 ข้อ 3.6 ความสามารถในการบูรณาการความรู้ในเชิงสหวิทยาการ และมีความสามารถถึง 8 ข้อที่มีคะแนนในระดับ ปานกลางถึงมาก คืออันดับที่ 1 ถึง 8

สำหรับอันดับหัวข้อความสามารถ พบว่าทุกกลุ่มมีความสามารถข้อ 3.8 คือความสามารถในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สูงเป็นอันดับ 1 และข้อ 3.6 ความสามารถในการบูรณาการความรู้ในเชิงสหวิทยาการ เป็นอันดับสุดท้ายเช่นเดียวกัน สำหรับหัวข้อความสามารถใน อันดับอื่น ๆ ก็ค่อนข้างใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 12 อันดับที่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเอฟ ของคะแนนระดับสมรรถนะที่มีอยู่ในหมวดความสามารถ ของเภสัชกรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ในเขตภาคเหนือ จำแนกตามระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเภสัชกร

| ระดับสมรรถนะที่มีอยู่ – หมวดความสามารถ |                                                                  | เภสัชกรโดยรวม<br>(N = 312) |      | เภสัชกรจำแนกตามระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน<br>สูง (n = 147) |        |      |     | F                    |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------|----------------------------|------|----------------------------------------------------------------|--------|------|-----|----------------------|
| หมายเลขข้อ<br>ในแบบสอบถาม              | รายการสมรรถนะ                                                    | อันดับ                     | M    | SD                                                             | อันดับ | M    | SD  |                      |
| 3.8                                    | ความสามารถในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง            | 1                          | 3.23 | .93                                                            | 1      | 3.58 | .84 | 1 2.92 .90 *** 43.74 |
| 3.7                                    | ความสามารถในการสอนงานแก่ผู้อื่น                                  | 2                          | 3.10 | .95                                                            | 4      | 3.50 | .83 | 2 2.74 .91 *** 59.47 |
| 3.1                                    | ความสามารถในการวางแผน                                            | 3                          | 3.08 | 1.00                                                           | 2.5    | 3.56 | .87 | 3 2.65 .92 *** 80.67 |
| 3.3                                    | ความสามารถในการให้คำปรึกษา คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการ                | 4                          | 3.05 | 1.05                                                           | 2.5    | 3.56 | .93 | 4 2.59 .93 *** 83.53 |
| 3.4                                    | ความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจผู้ประกอบการให้ปฏิบัติ<br>ตามกฎหมาย | 5                          | 2.95 | .99                                                            | 5      | 3.44 | .88 | 6 2.50 .86 *** 90.26 |
| 3.5                                    | ความสามารถในการเป็นผู้นำทีมงาน และบริหารบุคลากร<br>ภายในทีม      | 6                          | 2.92 | 1.04                                                           | 6      | 3.43 | .97 | 7 2.47 .89 *** 82.43 |
| 3.2                                    | ความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุ และสรุปปัญหา                    | 7                          | 2.91 | .93                                                            | 7      | 3.35 | .81 | 5 2.51 .85 *** 80.03 |
| 3.9                                    | ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า                               | 8                          | 2.86 | .98                                                            | 8      | 3.34 | .92 | 8 2.43 .83 *** 84.73 |
| 3.6                                    | ความสามารถในการบูรณาการความรู้ในเชิงสหวิทยาการ                   | 9                          | 2.55 | .96                                                            | 9      | 2.97 | .86 | 9 2.18 .89 *** 62.43 |

\*\*\*  
p < .001

#### 4. ระดับสมรรถนะที่มีอยู่ – หมวดบุคลิกภาพ

การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระดับสมรรถนะด้านบุคลิกภาพของเภสัชกรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กระทำ 2 วิธีคือ

1. ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ประเมินระดับสมรรถนะด้านบุคลิกภาพที่ตนเองมีอยู่ ตามหัวข้อบุคลิกภาพที่จำเป็นต้องมีจำนวน 13 ข้อ ซึ่งได้จากการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่ในการประชุมระดับภาคเหนือและระดับประเทศ

2. ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ประเมินบุคลิกภาพ 5 ด้านของตนเอง ตามโมเดลบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ โดยให้แบบทดสอบบุคลิกภาพ NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) ของ Costa and McCrae (1992) จำนวน 60 ข้อ

เนื่องจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความจำเป็นต้องมีสมรรถนะในหมวดบุคลิกภาพซึ่งได้นำเสนอไปแล้วนั้น พบว่าบุคลิกลักษณะบางข้อที่พนักงานเจ้าหน้าที่จำเป็นต้องมีที่ได้จากวิธีที่ 1 อาจจัดเป็นองค์ประกอบของบุคลิกภาพตามโมเดลบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ดังนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสมรรถนะที่มีอยู่ในหมวดบุคลิกภาพนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอโดยแบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

4.1 เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับบุคลิกภาพของเภสัชกรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ในเขตภาคเหนือ ตามหัวข้อบุคลิกภาพที่จำเป็น 13 ข้อ ซึ่งได้จากการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่ในการประชุมระดับภาคเหนือและระดับประเทศ

4.2 เป็นการทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับระดับสมรรถนะด้านบุคลิกภาพ และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับบุคลิกภาพของเภสัชกรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ในเขตภาคเหนือ ตามโมเดลบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

ทั้งนี้ข้อมูลจากทั้ง 2 ส่วนจะเป็นประโยชน์ร่วมกันในการสรุปและอภิปรายผลเกี่ยวกับระดับบุคลิกภาพของเภสัชกรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ในเขตภาคเหนือต่อไป



4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับบุคลิกภาพของเกษตรกรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ในเขตภาคเหนือ ตามหัวข้อบุคลิกภาพที่จำเป็น 13 ข้อ ซึ่งได้จากการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่ในการประชุมระดับภาคเหนือและระดับประเทศ

เกษตรกรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ในเขตภาคเหนือ ประเมินตนเองว่ามีระดับบุคลิกภาพตามหัวข้อบุคลิกภาพที่จำเป็น 13 ข้อ ดังแสดงในตารางที่ 13 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จสูง มีระดับสมรรถนะด้านบุคลิกภาพ สูงกว่าเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จต่ำทั้ง 13 บุคลิกลักษณะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพิจารณาระดับบุคลิกภาพที่มีอยู่โดยสังเกตค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับบุคลิกภาพ พบว่าเกษตรกรโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยของบุคลิกลักษณะส่วนใหญ่ในระดับปานกลางถึงมาก คืออันดับที่ 4 ถึง 13 ได้แก่ ข้อ 4.12 ยอมรับผู้อื่น ข้อ 4.1 รับผิดชอบ ข้อ 4.4 ละเอียด รอบคอบ ข้อ 4.11 ใฝ่รู้ ข้อ 4.9 เชื้อมั่นในตนเอง ข้อ 4.7 ปรับตัวได้ดี ข้อ 4.6 มั่นคงทางอารมณ์ ข้อ 4.8 เข้มแข็ง ข้อ 4.5 มีไหวพริบปฏิภาณ และ ข้อ 4.10 คิดก้าวหน้าหรือคิดในเชิงรุก และมีบุคลิกลักษณะจำนวน 3 ข้อ ในระดับมากที่สุด คืออันดับที่ 1 ถึง 3 ได้แก่ ข้อ 4.2 ซื่อสัตย์ ข้อ 4.13 มีความยุติธรรม และข้อ 4.3 มีมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาระดับบุคลิกภาพของกลุ่มที่ประสบความสำเร็จสูงพบว่ามีความใกล้เคียงกับภาพรวม โดยมีข้อแตกต่างเพียงบุคลิกลักษณะที่ 4.12 ยอมรับผู้อื่น มีระดับมากที่สุด ส่วนกลุ่มที่ประสบความสำเร็จต่ำมีบุคลิกลักษณะข้อ 4.10 คิดก้าวหน้าหรือคิดในเชิงรุก ในระดับน้อยถึงปานกลาง และมีบุคลิกลักษณะเพียง 2 ข้อ คือ ข้อ 4.2 ซื่อสัตย์ และข้อ 4.13 มีความยุติธรรม ในระดับมากที่สุด ส่วนบุคลิกลักษณะอีก 10 ข้อที่เหลือมีระดับปานกลางถึงมาก

สำหรับอันดับบุคลิกลักษณะ พบว่าทุกกลุ่มมีบุคลิกลักษณะข้อ 4.2 ซื่อสัตย์ ข้อ 4.13 มีความยุติธรรม ข้อ 4.3 มีมนุษยสัมพันธ์ และข้อ 4.12 ยอมรับผู้อื่น มากเป็นอันดับที่ 1 ถึง 4 ตามลำดับ เช่นเดียวกัน สำหรับบุคลิกลักษณะในอันดับอื่น ๆ ก็ค่อนข้างใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 13 อันดับที่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเอฟ ของคะแนนระดับสมรรถนะที่มีอยู่ในหมวดบุคคลิกภาพ ของเกษตรกรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ในเขตภาคเหนือ จำแนกตามระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเกษตรกร

| หมายเลขข้อ<br>ในแบบสอบถาม | รายการสมรรถนะ                | เกษตรกรโดยรวม<br>(N = 312) |      |     | เกษตรกรจำแนกตามระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน<br>สูง (n = 147)      ต่ำ (n = 165) |      |     |        |      |     | F         |
|---------------------------|------------------------------|----------------------------|------|-----|-----------------------------------------------------------------------------------|------|-----|--------|------|-----|-----------|
|                           |                              | อันดับ                     | M    | SD  | อันดับ                                                                            | M    | SD  | อันดับ | M    | SD  |           |
|                           |                              |                            |      |     |                                                                                   |      |     |        |      |     |           |
| 4.2                       | ข้อสงสัย                     | 1                          | 4.48 | .67 | 1                                                                                 | 4.63 | .59 | 1      | 4.35 | .71 | 14.17***  |
| 4.13                      | มีความยุติธรรม               | 2                          | 4.29 | .75 | 2                                                                                 | 4.49 | .68 | 2      | 4.12 | .78 | 19.69***  |
| 4.3                       | มีมนุษยสัมพันธ์              | 3                          | 4.10 | .77 | 3                                                                                 | 4.37 | .67 | 3      | 3.87 | .78 | 36.56***  |
| 4.12                      | ยอมรับผู้อื่น                | 4                          | 3.94 | .81 | 4                                                                                 | 4.18 | .76 | 4      | 3.73 | .80 | 25.00***  |
| 4.1                       | รับผิดชอบ                    | 5                          | 3.70 | .80 | 5.5                                                                               | 3.93 | .71 | 5      | 3.50 | .82 | 24.09***  |
| 4.4                       | ละเอียด รอบคอบ               | 6                          | 3.60 | .78 | 8                                                                                 | 3.86 | .71 | 6      | 3.36 | .76 | 34.90***  |
| 4.11                      | ไม่รู้                       | 7                          | 3.57 | .85 | 7                                                                                 | 3.87 | .78 | 7      | 3.31 | .83 | 37.68***  |
| 4.9                       | เชื่อมั่นในตนเอง             | 8                          | 3.54 | .85 | 5.5                                                                               | 3.93 | .73 | 11     | 3.20 | .81 | 68.66***  |
| 4.7                       | ปรับตัวได้ดี                 | 9                          | 3.49 | .81 | 11.5                                                                              | 3.78 | .72 | 8      | 3.23 | .80 | 40.73***  |
| 4.6                       | มั่นคงทางอารมณ์              | 10.5                       | 3.48 | .81 | 13                                                                                | 3.77 | .75 | 9      | 3.22 | .78 | 39.50***  |
| 4.8                       | เข้มแข็ง                     | 10.5                       | 3.48 | .81 | 10                                                                                | 3.79 | .77 | 10     | 3.21 | .76 | 44.56***  |
| 4.5                       | มีไหวพริบปฏิภาณ              | 12                         | 3.40 | .78 | 11.5                                                                              | 3.78 | .72 | 12     | 3.06 | .67 | 82.67***  |
| 4.10                      | คิดก้าวหน้า หรือคิดในเชิงรุก | 13                         | 3.31 | .88 | 9                                                                                 | 3.80 | .70 | 13     | 2.87 | .79 | 117.90*** |

\*\*\*  
p < .001

4.2 การทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับระดับสมรรถนะด้านบุคลิกภาพ และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับบุคลิกภาพของเภสัชกรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ในเขตภาคเหนือ ตามโมเดลบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

การทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับระดับสมรรถนะด้านบุคลิกภาพ

สมมุติฐานเกี่ยวกับระดับสมรรถนะด้านบุคลิกภาพมี 4 ข้อ ดังนี้

สมมุติฐานที่ 4 เภสัชกรที่ประสบความสำเร็จสูง มีระดับบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ สูงกว่าเภสัชกรที่ประสบความสำเร็จต่ำในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522

สมมุติฐานที่ 5 เภสัชกรที่ประสบความสำเร็จสูง มีระดับบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ สูงกว่าเภสัชกรที่ประสบความสำเร็จต่ำในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522

สมมุติฐานที่ 6 เภสัชกรที่ประสบความสำเร็จสูง มีระดับบุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่น สูงกว่าเภสัชกรที่ประสบความสำเร็จต่ำในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522

สมมุติฐานที่ 7 เภสัชกรที่ประสบความสำเร็จสูง มีระดับบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบ สูงกว่าเภสัชกรที่ประสบความสำเร็จต่ำในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522

การทดสอบสมมุติฐานทั้ง 4 ข้อนี้นี้กระทำโดยการทดสอบค่าที (t-test) ผลการทดสอบดังแสดงในตารางที่ 14 ซึ่งสรุปได้ดังนี้

- บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ ผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่าเภสัชกรที่ประสบความสำเร็จต่ำ มีระดับบุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ สูงกว่าเภสัชกรที่ประสบความสำเร็จสูงในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เภสัชกรที่ประสบความสำเร็จสูง มีระดับบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ สูงกว่าเภสัชกรที่ประสบความสำเร็จต่ำในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่าสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ได้รับการยอมรับ

- บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านความเข้าใจผู้อื่น และด้านความรับผิดชอบ ผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่า เภสัชกรที่ประสบความสำเร็จสูง มีระดับบุคลิกภาพทั้ง 3 ด้านดังกล่าว สูงกว่าเภสัชกรที่ประสบความสำเร็จต่ำในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม

พระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่าสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 5, 6 และ 7 ได้รับการยอมรับ

ส่วนบุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตนเอง ซึ่งแม้ว่าผู้วิจัยได้แสดงให้เห็นไว้ในบทที่ 2 ว่าไม่ใช่บุคลิกภาพด้านที่จำเป็นสำหรับเภสัชกรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ก็ตาม แต่จากผลการทดสอบค่าที่ พบว่าเภสัชกรที่ประสบความสำเร็จสูง ก็มีระดับบุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตนเองสูงกว่าเภสัชกรที่ประสบความสำเร็จต่ำในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เช่นเดียวกับบุคลิกภาพด้านอื่น แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาบุคลิกลักษณะที่จำเป็น 13 ข้อที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่ในการประชุมระดับภาคเหนือและระดับประเทศ พบว่าพนักงานเจ้าหน้าที่ไม่ได้กล่าวถึงบุคลิกลักษณะที่เป็นองค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตนเองไว้เลย แสดงว่าบุคลิกภาพด้านนี้ไม่ใช่ด้านที่จำเป็นสำหรับเภสัชกรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 แต่การมีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเองอาจจะช่วยให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะกิจกรรมที่สำคัญประการหนึ่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ คือ กิจกรรมภายใต้มาตรการตรวจสอบและเฝ้าระวัง เช่น การตรวจสอบสถานประกอบการด้านอาหาร การตรวจสอบกรณีได้รับการร้องเรียนจากประชาชน และการเฝ้าระวังสิ่งผิดกฎหมายที่อาจจะเข้ามาในชุมชน เป็นต้น ดังนั้นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะแบบเต็มไปด้วยพลังและความรวดเร็ว และชอบแสวงหาความตื่นเต้น ซึ่งเป็นองค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตนเอง น่าจะมีแนวโน้มประเมินตนเองว่าประสบความสำเร็จในการเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 มากกว่าผู้ที่ไม่มีบุคลิกลักษณะดังกล่าว

ตารางที่ 14 อันดับที่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที่ ของคะแนนระดับบุคลิกภาพด้านต่าง ๆ ตามโมเดลบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ  
ของเมสซักรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ในเขตภาคเหนือ จำแนกตามระดับความสำเร็จในการ  
ปฏิบัติงานของเมสซักร

| องค์ประกอบของบุคลิกภาพ<br>ตามโมเดลบุคลิกภาพ | เมสซักรโดยรวม<br>(N = 312) |       |      | เมสซักรจำแนกตามระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน |       |      |               |       |      | t        |
|---------------------------------------------|----------------------------|-------|------|-----------------------------------------------|-------|------|---------------|-------|------|----------|
|                                             | อันดับ                     | M     | SD   | สูง (n = 147)                                 |       |      | ต่ำ (n = 165) |       |      |          |
|                                             |                            |       |      | อันดับ                                        | M     | SD   | อันดับ        | M     | SD   |          |
| 5 องค์ประกอบ                                |                            |       |      |                                               |       |      |               |       |      |          |
| 1. ด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์               | 5                          | 19.30 | 6.38 | 5                                             | 17.33 | 5.47 | 5             | 21.05 | 6.64 | -5.37*** |
| 2. ด้านการเปิดเผยตนเอง                      | 4                          | 27.79 | 5.20 | 3                                             | 29.25 | 5.33 | 4             | 26.48 | 4.73 | 4.87***  |
| 3. ด้านการเปิดรับประสบการณ์                 | 3                          | 28.04 | 4.94 | 4                                             | 29.07 | 4.57 | 3             | 27.12 | 5.08 | 3.55***  |
| 4. ด้านความเข้าใจผู้อื่น                    | 1                          | 32.31 | 4.50 | 2                                             | 33.16 | 4.46 | 1             | 31.56 | 4.41 | 3.18***  |
| 5. ด้านความรับผิดชอบ                        | 2                          | 31.90 | 5.34 | 1                                             | 33.70 | 4.88 | 2             | 30.30 | 5.24 | 5.90***  |

\*\*\*

p &lt; .001

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับบุคลิกภาพของเกษตรกรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ในเขตภาคเหนือ ตามโมเดลบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

จากผลการทดสอบสมมุติฐานทำให้ทราบว่าเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จสูง มีระดับสมรรถนะด้านบุคลิกภาพทั้ง 5 องค์ประกอบ สูงกว่าเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จต่ำ สำหรับอันดับบุคลิกภาพ จากข้อมูลในตารางที่ 14 พบว่ากลุ่มประสบความสำเร็จสูงมีคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบสูงเป็นอันดับ 1 ในขณะที่กลุ่มประสบความสำเร็จต่ำและกลุ่มเกษตรกรโดยรวมมีบุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่นสูงเป็นอันดับ 1 ทั้งนี้ทุกกลุ่มมีคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์เป็นอันดับสุดท้ายเช่นกัน

ส่วนการระบุระดับสูงต่ำของคะแนนบุคลิกภาพ 5 ด้านที่วัดได้นี้ Costa and McCrae (1992) ได้แนะนำให้นำผลรวมของคะแนนที่ได้ในแต่ละด้านซึ่งถือเป็นคะแนนดิบ มาเขียนกราฟภาพร่างบุคลิกภาพ (profile) โดยจำแนกตามเพศชาย หญิง และวิเคราะห์ระดับบุคลิกภาพแต่ละด้านโดยเทียบตามคะแนนมาตรฐาน คือ คะแนนที (T score) ซึ่งเป็นเกณฑ์ปกติ (norms) สำหรับเพศชายและหญิง แล้วแปลงระดับบุคลิกภาพแต่ละด้านโดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ผู้ที่ได้คะแนน ที่  $\geq 66$  แสดงว่า มีบุคลิกภาพด้านนั้นในระดับสูงมาก

ผู้ที่ได้คะแนน ที่ อยู่ระหว่าง 56-65 แสดงว่า มีบุคลิกภาพด้านนั้นในระดับสูง

ผู้ที่ได้คะแนน ที่ อยู่ระหว่าง 45-55 แสดงว่า มีบุคลิกภาพด้านนั้นในระดับปานกลาง

ผู้ที่ได้คะแนน ที่ อยู่ระหว่าง 35-44 แสดงว่า มีบุคลิกภาพด้านนั้นในระดับต่ำ

ผู้ที่ได้คะแนน ที่  $\leq 34$  แสดงว่า มีบุคลิกภาพด้านนั้นในระดับต่ำมาก

จากการนำค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนบุคลิกภาพแต่ละด้านของเกษตรกรตามข้อมูลในตารางที่ 15 มาเขียนกราฟภาพร่างบุคลิกภาพ (profile) จำแนกตามเพศชายและหญิง ดังแสดงในภาพที่ 3 โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มเกษตรกรที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ในเขตภาคเหนือ ในภาพรวม กับ กลุ่มที่ประสบความสำเร็จสูง และต่ำ พบว่าพนักงานเจ้าหน้าที่ทั้งเพศชายและหญิง ทั้งกลุ่มเกษตรกรโดยรวม กลุ่มประสบความสำเร็จสูง และต่ำ มีคะแนนที่ อยู่ในช่วง 45-55 สำหรับบุคลิกภาพทุกด้าน ซึ่งแสดงว่ามีบุคลิกภาพด้านนั้น ๆ ในระดับปานกลาง ยกเว้นบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบเฉพาะในกลุ่มที่ประสบความสำเร็จต่ำทั้งเพศชายและหญิง ซึ่งมีคะแนนที่ อยู่ในช่วง 35-44 แต่ค่อนข้างไปทาง 44 แสดงว่ากลุ่มที่ประสบความสำเร็จต่ำทั้งเพศชายและหญิงมีบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบในระดับต่ำค่อนข้างไปทางระดับปานกลาง ทั้งนี้ น่าจะสรุปได้ว่าความรับผิดชอบเป็นบุคลิกภาพด้านที่ทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมากที่สุด อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะที่พนักงานเจ้าหน้าที่มีอยู่ซึ่งได้จากการประเมินทั้งสองวิธี คือ การวัดโดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 5 ด้าน และการประเมินตนเอง

ตามหัวข้อบุคลิกลักษณะที่จำเป็น 13 ข้อ พบว่าพนักงานเจ้าหน้าที่ประเมินตนเองว่ามีระดับสมรรถนะสูงกว่าผลที่ได้จากการทดสอบ กล่าวคือ ผลจากการประเมินตนเองพบว่าเก็ลัซกรโดยรวมนมีคะแนนเฉลี่ยของบุคลิกลักษณะส่วนใหญ่ในระดับปานกลางถึงมาก และมีคะแนนเฉลี่ยของบุคลิกลักษณะบางส่วนในระดับมากถึงมากที่สุด ในขณะที่ผลจากการทดสอบพบว่าเก็ลัซกรโดยรวมนมีบุคลิภาพทุกด้านในระดับปานกลางเท่านั้น

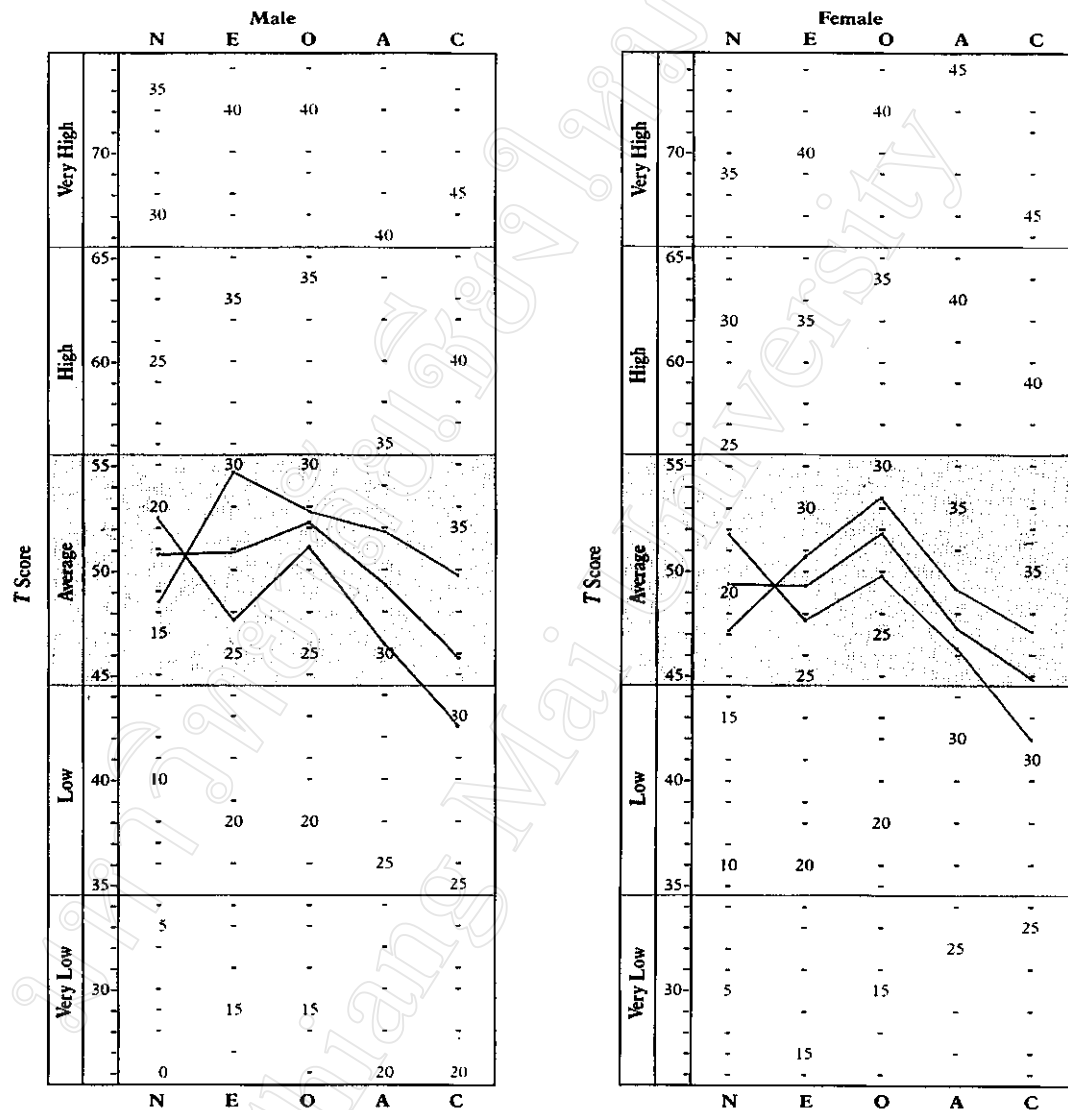
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนระดับบุคลิกภาพด้านต่าง ๆ ตามโมเดลบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ของนักศึกษาที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหกร พ.ศ. 2522 ในเขตภาคเหนือ จำแนกตามเพศ และระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักศึกษา

| องค์ประกอบของบุคลิกภาพ        | นักศึกษาโดยรวม<br>(N=312) |      |              |      | นักศึกษาจำแนกตามระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน |      |             |      |             |      |              |      |
|-------------------------------|---------------------------|------|--------------|------|------------------------------------------------|------|-------------|------|-------------|------|--------------|------|
|                               | (N=312)                   |      |              |      | สูง (n=147)                                    |      |             |      | ต่ำ (n=165) |      |              |      |
|                               | ชาย (n=122)               |      | หญิง (n=190) |      | ชาย (n=64)                                     |      | หญิง (n=83) |      | ชาย (n=58)  |      | หญิง (n=107) |      |
|                               | M                         | SD   | M            | SD   | M                                              | SD   | M           | SD   | M           | SD   | M            | SD   |
| 1. ด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ | 17.90                     | 5.88 | 20.20        | 6.55 | 16.44                                          | 5.40 | 18.02       | 5.46 | 19.52       | 6.01 | 21.89        | 6.84 |
| 2. ด้านการเปิดเผยตนเอง        | 27.92                     | 5.70 | 27.70        | 4.87 | 29.81                                          | 5.75 | 28.82       | 4.98 | 25.83       | 4.89 | 26.83        | 4.62 |
| 3. ด้านการเปิดรับประสบการณ์   | 28.19                     | 4.93 | 27.94        | 4.95 | 28.81                                          | 4.49 | 29.27       | 4.64 | 27.50       | 5.32 | 26.91        | 4.96 |
| 4. ด้านความเข้าใจผู้อื่น      | 31.67                     | 5.05 | 32.72        | 4.07 | 32.95                                          | 4.98 | 33.31       | 4.04 | 30.26       | 4.77 | 32.26        | 4.06 |
| 5. ด้านความรับผิดชอบ          | 31.90                     | 5.48 | 31.91        | 5.27 | 33.83                                          | 5.31 | 33.60       | 4.55 | 29.78       | 4.90 | 30.59        | 5.43 |



## NEO Five-Factor Inventory Profile

## Form S



หมายเหตุ : — หมายถึง เกณฑ์รวม

— หมายถึง เกณฑ์ที่ประสบความสำเร็จสูงในการปฏิบัติงาน

— หมายถึง เกณฑ์ที่ประสบความสำเร็จต่ำในการปฏิบัติงาน

N หมายถึง บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (neuroticism)

E หมายถึง บุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตนเอง (extraversion)

O หมายถึง บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience)

A หมายถึง บุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่น (agreeableness)

C หมายถึง บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบ (conscientiousness)

ภาพที่ 3 กราฟภาพร่างบุคลิกภาพ 5 ด้านตามโมเดลบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของเกสเนอร์  
ที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522 ในเขตภาคเหนือ