

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของอาจารย์
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Personality factors affecting performance. Professor of the University North Bangkok

สุวรรณ ขันดี¹ดร.พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง²

¹สำนักวิจัย, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, suwan.kh@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพยากรณ์กับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพและเพื่อค้นหาปัจจัยพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่อาจารย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 138 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) (Pearson 'S product moment correlation coefficient) การถดถอยพหุคูณ(Multiple regression) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1.อาจารย์ที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่ามีอาจารย์มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน 9 องค์ประกอบ ได้แก่ อาจารย์ที่มีบุคลิกภาพองค์ประกอบจิตใจอ่อนไหว องค์ประกอบพึ่งตนเอง องค์ประกอบควบคุมอารมณ์ องค์ประกอบบุคลิกภาพ องค์ประกอบเข้าสังคม องค์ประกอบความวิตกกังวล องค์ประกอบหวาดระแวง องค์ประกอบสติปัญญา องค์ประกอบจินตนาการ และอาจารย์ที่มีบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน ได้แก่ องค์ประกอบความมั่นคงทางอารมณ์ องค์ประกอบกล้าแสดงออก องค์ประกอบการกล้าเผชิญ องค์ประกอบมโนธรรม องค์ประกอบจินตนาการ องค์ประกอบนักทดลอง องค์ประกอบอิสระเสรี องค์ประกอบความเครียด

2.จากการทดสอบสมมุติฐาน ปัจจัยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกมากกว่า 4 คู่ เป็นไปตามสมมุติฐาน

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ Stepwise พบว่า องค์ประกอบควบคุมตนเอง ได้ องค์ประกอบอาศัยตนเอง องค์ประกอบจิตใจอ่อนแอ องค์ประกอบหวาดกลัว สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ได้ร้อยละ 47.10 ($R^2 = 0.471$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. สามารถสร้างสมการพยากรณ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 0.966 + 0.360x_1 + 0.024x_2 + 0.013x_3 - 0.028x_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = +0.199z_1 + 0.269z_2 + 0.122z_3 - 0.267z_4$$

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ, การปฏิบัติงาน , อาจารย์

Abstract

The purpose of this research was 1) to study the relationship between the predictive factors and the instructors' performance of North Bangkok University and 2) to find the predictive factors that affected the instructors' performance of North Bangkok University. Research samples were 139 instructors of North Bangkok University in the academic year 2559 selecting by multi-stage random sampling. Questionnaires were used as research tool collecting data with questions such as a personal information, 16 personality s and Performance evaluation with rating scale. Statistics using for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Multiple regression. The results were as follows.

1. Teachers with different personality had different performance. It was found that there were different faculty members with different personality elements: faculty members with sensitive personality elements. Self reliant element Emotional control Personality elements Social element Anxiety element Paranoid element Element of intelligence Imaginary element And teachers with no personality was no different. Emotional stability component Daring element Ingredient element Conscientious element Imaginary element Experimental elements Free Elements Stress elements

2. hypothesis testing Factors related to affect on performance. Of North Bangkok University Positive correlations with more than 4 pairs are hypothesized.

3. Analysis of multiple regression to generate performance equation of instructors' of North Bangkok University by using the Stepwise analysis technique, it was found that the components (Q) c was self-controlled, the component was self-dependent, the component (I) was the weak mental, component was the fear, component was self-dependent. All these could predict instructors' performance with percentage at 47.10 (R2 = 0.471) and with statistically significant level at .01.

4. The regression equation could be constructed as a raw score and a standard score as follows.

Forecast equation in raw score form.

$$Y' = 0.966 + 0.360x_1 + 0.024x_2 + 0.013x_3 - 0.028x_4$$

Equation of Forecast in Standard Score

$$Z' = +0.199z_1 + 0.269z_2 + 0.122z_3 - 0.267z_4$$

Keywords: personality factors, performance, professors

บทนำ

ในโลกยุคปัจจุบันยังเป็นโลกแห่ง “สังคมอุดมปัญญา” (Intellectual society) ที่ถือว่ากำลังรู้ความสามารถของประชากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ขณะเดียวกันกิจกรรมการแข่งขันที่เข้มข้นที่สุดของยุคสมัยนี้คือการแข่งขันด้านการศึกษาที่หากประเทศใด มีการพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้า มีคุณภาพมาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ทั่วประเทศนั้นย่อมจะได้รับความเชื่อมั่นจากนานาชาติได้อย่างต่อเนื่องยาวนาน ซึ่งจะส่งผลให้เศรษฐกิจสังคมของประเทศนั้นมีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืนต่อไปด้วย (ชานาญ ปาณาจารย์, 2551:1)

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เป็นสถาบันที่จัดการศึกษาในระดับ อุดมศึกษา เริ่มเปิดดำเนินการสอนในปีการศึกษา 2544 เป็นปีการศึกษาแรก ด้วยความตั้งใจอย่างแน่วแน่ของผู้บริหารสถาบันที่จะผลิตบัณฑิตที่มีคุณสมบัติพร้อมทั้งทางด้านคุณธรรม และวิชาการ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับสังคมสภาพแวดล้อม และเศรษฐกิจ เพื่อเป็นกำลัง สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป และพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์ กลางทางการเรียนรู้ในศาสตร์สาขาต่างๆที่ให้บริการทางวิชาการ แก่สังคมทั้งในและต่างประเทศ

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เป็นสถาบันการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการดำเนินการจัดการศึกษามาเป็นเวลานาน ทำให้มหาวิทยาลัยมีความพร้อม ในการจัดการเรียนการสอน และมีความชำนาญในการสอนแบบบูรณา

การ ที่สามารถดึงเอาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเสริมการสอน ด้วยความเข้มข้นทางภาษาอังกฤษ ทำให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษา ที่เป็นผู้นำทางด้านวิชาการในด้านต่างๆอย่างสมบูรณ์

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพจัดการศึกษาให้เกิดความ เป็นเลิศและความสากล เพื่อให้บัณฑิตมีคุณภาพและสามารถเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นกำลังสำคัญของประเทศซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการแข่งขันระหว่างประชาคมนอกจาก นั้นยังเน้นการสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในจิตใจของนักศึกษา โดยมุ่งให้นักศึกษายึดถือเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตควบคู่ไปกับการศึกษา เพื่อ หล่อหลอมและเสริมสร้างความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์มีคุณภาพทั้งภายในและภายนอก และเป็นตัวอย่างรวมทั้งเป็นผู้นำที่ดีในการชี้นำสังคมไทย ให้ไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม และสามารถพัฒนาประเทศให้ไปสู่ความ เจริญรุ่งเรืองได้ในที่สุด โดยทางมหาวิทยาลัยได้นำเอาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทุกรูปแบบมาใช้ ทั้งนี้เพื่อให้สาขาวิชาที่เปิดสอนและระบบ การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพมีความเป็นสากลทัดเทียม กับนานาชาติอารยประเทศซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยรวมต่อนักศึกษาและบัณฑิต ในการที่จะไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งในและต่างประเทศรวมถึง สามารถนำความรู้ไปประกอบวิชาชีพได้เป็นอย่างดี

การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ได้ดำเนินการโดยส่งเสริมคุณวุฒิของคณาจารย์ตำแหน่งทางวิชาการผลตอบแทนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร และสิ่ง

สำคัญอีกประการหนึ่งคือการสร้างบุคลิกภาพให้สามารถดึงดูดความสนใจในการเป็นรัฐของผู้เรียน เพราะบุคลิกภาพถือได้ว่าเป็นศูนย์กลางของความประพฤติกรรมซึ่งแสดงลักษณะเฉพาะตัวที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่สร้างความดึงดูดและความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงานองค์กรที่ให้ความสำคัญกับคนในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังเช่นสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนก็ตามต่างก็ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ โดยเฉพาะบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับการสอน จึงได้มีการศึกษาบุคลิกภาพของครู อาจารย์โดยนำแบบทดสอบทางด้านบุคลิกภาพมาวัดเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับประสิทธิผลในการทำงานเพื่อศึกษาว่ามีบุคลิกภาพด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากบุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบมีความรับผิดชอบครอบคลุมบุคลิกภาพหลาย ๆ ด้านมากกว่าการศึกษามโนทัศน์ของนักจิตวิทยาคนอื่น ๆ และประการสำคัญคือการได้มีการศึกษาค้นคว้าที่ต่างประเทศที่ปรากฏชัดเจนว่าบุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยพบว่าบุคคลที่ประสบความสำเร็จในแต่ละอาชีพมีบุคลิกภาพแต่ละด้านแตกต่างกัน ฉะนั้นผู้วิจัยจึงต้องการทราบว่าคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ที่ปฏิบัติงานได้ดีมีคุณภาพ 16 องค์ประกอบใดบ้าง และคณาจารย์ที่ได้ปฏิบัติงานได้ไม่ดีมีบุคลิกภาพด้านใดบ้างเพื่อเป็นข้อมูลต่อมหาวิทยาลัยในการปรับปรุง ส่งเสริม และ

เปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดบุคลิกภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต และผลการวิจัยยังสามารถนำไปใช้ในการกำหนดคุณสมบัติเพื่อสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมทำงานในองค์กรและกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพของวิชาการ เพื่อเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทรัพยากรบุคคลของบุคคลของมหาวิทยาลัยฯ อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการ อันจะนำมาซึ่งความทุ่มเทในการทำงานและความภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นรากฐานในการสร้างนิตินัยให้เป็นบัณฑิตที่เปี่ยมด้วยคุณภาพทั้งทางด้านวิชาการและบุคลิกภาพ อันจะเป็นผลดีต่อนิตินัยตนเองในอนาคตตลอดไป

นิยามศัพท์

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึงการทำงานในหน้าที่ ในด้านความรู้ความเข้าใจในงานความรู้สึก มีความสุข และความพอใจ การประสบความสำเร็จในการทำงาน และทำให้หน่วยงานเจริญมากขึ้น ไม่ย่อท้อต่องานยาก ช่วยเหลือแนะนำการทำงานกับผู้อื่น แก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานแลผลงานเป็นที่ยอมรับ ผลการปฏิบัติได้มาจากการประเมินตนเอง

บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกมาในแง่ของหน้าตา ท่าทาง อารมณ์ ทัศนคติ ความคิด และพฤติกรรม โดยจะแตกต่างกันตามแต่จิตใจและจิตใต้สำนึกของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากพันธุกรรม การเรียนรู้และสภาพแวดล้อม ซึ่งสามารถวัดได้ด้วยแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบ

Cattell ได้แบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 16 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบ A คือชอบออกสังคม (Outgoing) – ตำรวม (Reserved) ผู้ที่ทำคะแนนได้สูง (A+) เป็นบุคคลที่ชอบเข้าสังคม มีความรู้สึกอบอุ่น และเป็นกันเองกับผู้อื่น มีน้ำใจดีให้ ความร่วมมือดี มีความสามารถในการปรับตัว มีความเมตตา กรุณา ผู้ที่ทำคะแนนได้ต่ำ (A-) เป็นบุคคลที่มีลักษณะตำรวม เฉยเมย ซาเย็น ใจแข็ง ไม่นิยม การประนีประนอม ชอบปลีกตัวหรือชอบอยู่คนเดียวและชอบใช้สติปัญญาในการไตร่ตรองอย่าง พิถีพิถัน
2. องค์ประกอบ B คือสติปัญญา (Intelligent) ผู้ที่ได้คะแนนสูง (B+) เป็นผู้มี สติปัญญาสูง (More Intelligent) มีความ สามารถในการคิดเชิงนามธรรมเฉลียวฉลาด มีความเพียร ในการศึกษาหาความรู้ และ เป็นผู้ที่มีวัฒนธรรม ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (B-) เป็นผู้มีสติปัญญาไม่เฉลียว ฉลาดนัก (less Intelligent) มักจะใช้ความคิดใน เชิงรูปธรรมมากกว่านามธรรมทำความเข้าใจใน สิ่งต่างๆ ได้ช้า ขาดความมั่นคงในตนเอง และขาด ความจริงจัง
3. องค์ประกอบ C คือ อารมณ์มั่นคง (Stable) – อารมณ์อ่อนไหว (Emotional) ผู้ที่ได้คะแนนสูง (C+) เป็นบุคคลที่มี อารมณ์ มั่นคง มองชีวิตตามความเป็นจริง และเป็นผู้ที่มี วุฒิภาวะทางอารมณ์ ไม่มีอาการเหนื่อยหน่ายทาง ประสาท จิตใจสงบ
- ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (C-) เป็นบุคคลที่มีอารมณ์ อ่อนไหว ไม่มีความอดทนต่อสถานการณ์ยุ่งยาก เจตคติ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีอาการเหนื่อย หน่ายทางประสาท หงุดหงิด โกรธง่าย และมิ ความวิตกกังวลเสมอ

4. องค์ประกอบ E เป็นอิสระแก่ตน (Assertive) – ถ่อมตน (Humble) ผู้ที่ทำคะแนนได้สูง (E+) เป็น บุคคลที่มีความมั่นใจในตนเอง ถือตนเองเป็น ใหญ่ มีความก้าวร้าว ชอบมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ผู้ ที่ได้คะแนนต่ำ (E-) เป็นบุคคลที่มีลักษณะถ่อม ตน มักจะยอมผู้อื่น ใจดี มีลักษณะความเป็นมิตร และพร้อมที่จะประพฤติดตามแบบแผน

5. องค์ประกอบ F คือทำตามสบาย (Happy-go-lucky) – ถี่ถ้วนระมัดระวัง (Sober) ผู้ที่ทำคะแนน ได้สูง (F+) เป็นบุคคลที่มีลักษณะตามสบาย ว่องไว ช่างคุย ร่าเริง แจ่มใส เปิดเผย และความ กระตือรือร้น ผู้ที่ทำคะแนนได้ต่ำ (F-) เป็นบุคคล ที่มีลักษณะถี่ถ้วนระมัดระวัง ไตร่ตรอง จริงจัง ครุ่นคิด ไม่ชอบติดต่อกับผู้อื่น และไม่ช่างคุย

6. องค์ประกอบ G คือซื่อตรงต่อหน้าที่ (Conscientious) – ไม่ทำตามกฎ (Expedient) ผู้ที่ ทำคะแนนได้สูง (G+) เป็นบุคคลที่ซื่อตรงต่อ หน้าที่มีธรรมะ มีความพากเพียร มีความตั้งใจ แน่วแน่ มีความรับผิดชอบ ผู้ที่ทำคะแนนได้ต่ำ (G-) เป็นบุคคลที่มีลักษณะไม่มีจุดมุ่งหมายที่ แน่นนอน ไม่ตั้งใจเรียน ขาดความพยายาม ละเลย ต่อหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติขาดความอดทน

7. องค์ประกอบ H คือ กล้าสังคัม (Venturesome) – ขี้อาย (Shy) ผู้ที่ทำคะแนนได้สูง (H+) เป็นบุคคลที่มีลักษณะกล้าหาญกล้าเสี่ยง ชอบเข้าสังคม ร่าเริงชอบผจญภัย ชอบทดลอง ของใหม่ และชอบเป็นมิตรกับคนอื่น ผู้ที่ทำ คะแนนได้ต่ำกว่า (H-) เป็นบุคคลที่ขี้อาย มักมี ความรู้สึกด้อย พุด และแสดงออกช้า ไม่ชอบ อาชีพที่ต้องติดต่อกับบุคคลอื่น ไม่ชอบสนทนากับใคร ความสนใจแคบ และหลีกเลี่ยงการ เผชิญหน้ากับเพศตรงข้าม

8. ข้าม องค์ประกอบ I คือจิตใจอ่อนแอ (Tender-minded) – จิตใจมั่นคง (Tough-minded) ผู้ที่ทำคะแนนได้สูง (I+) เป็นบุคคลที่มีจิตใจอ่อนไหว เอาใจยากต้องการความช่วยเหลือ และความเห็นใจจากผู้อื่น ชอบพึ่งพาผู้อื่น และมีความวิตกกังวล ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (I-) เป็นบุคคลที่มีจิตใจมั่นคง จริงจังต่อชีวิต มีความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และแสดงพฤติกรรมต่อสิ่ง ที่เห็นว่าเป็นไปได้ และเป็นจริง
9. องค์ประกอบ L คือระแวง (Suspicious) – ไว้วางใจ (Trusting) ผู้ที่ทำคะแนนได้สูง (L+) เป็นบุคคลที่มีลักษณะไม่ไว้วางใจใคร ยึดถือแต่ความคิดของตนเองเป็นใหญ่ สนใจแต่ตัวเอง ผู้ที่ ทำคะแนนได้ต่ำ (L-) เป็นบุคคลที่สามารถ ไว้วางใจบุคคลอื่น ง่าย ไม่ชอบการแข่งขัน สามารถเข้ากับคนอื่นได้ดี และเป็นสมาชิกที่ดีของ กลุ่ม องค์ประกอบ L ระแวง – ไว้วางใจ
10. องค์ประกอบ M คือเพ้อฝัน (Imaginative) – ทำตามความจริง (Practical) ผู้ที่ทำคะแนนได้สูง (M+) มักเป็นบุคคลที่ช่างฝัน มีแรงจูงใจในตนเอง ไม่สนใจสิ่งที่จะปฏิบัติได้จริง ผู้ที่ทำคะแนนได้ต่ำ (M-) เป็นบุคคลที่มีลักษณะลงมือปฏิบัติได้ตาม ความเป็นจริง เจ้าระเบียบ มีความกระตือรือร้น มี ความตั้งใจจริง สนใจในสิ่งเป็นไปได้อัน และสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ใช้อารมณ์
11. องค์ประกอบ N คือมีเหลี่ยม (Shrewd) – ตรงไปตรงมา (Forthright) ผู้ที่ทำคะแนนได้สูง (N+) เป็นบุคคลที่ฉลาดแหลมคม หรือฉลาดแบบ มีเล่ห์เหลี่ยม ช่างวิเคราะห์ มีความทะเยอทะยาน ผู้ ที่ทำได้คะแนนต่ำ (N-) มักเป็นบุคคลที่มีลักษณะ เปิดเผยจริงจัง ไม่มีเหลี่ยม ชอบอยู่รวมกันเป็น กลุ่ม มีรสนิยมง่ายๆ ขาดทักษะการเข้าใจตนเอง
12. องค์ประกอบ O คือหวาดกลัว (Apprehensive) – ประสาทมั่นคง (Placid) ผู้ที่ทำคะแนนได้สูง (O+) มักเป็นบุคคลที่มีความหวาดกลัว มีความวิตก กังวลสูง ตกใจง่าย อารมณ์เสื่อง่าย มักมีอาการ เสรีหมอง หงอยเหงา และขาดความรู้สึก ปลอดภัย ผู้ที่ทำคะแนนได้ต่ำ (O-) เป็นบุคคลที่มี ประสาทมั่นคง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความ เชื่อมั่นในตนเอง และเชื่อความสามารถของ ตนเองในการทำงาน
13. องค์ประกอบ Q คือนักทดลอง (Experimentation) – นักอนุรักษ์ (Conservative) ผู้ที่ทำคะแนนได้สูง (Q1+) มักเป็นบุคคลที่สนใจ ทางด้านการทดลองเป็นนักวิเคราะห์ สนใจเรื่อง การใช้สถิติปัญหา และการเปลี่ยนแปลง ผู้ที่ ทำคะแนนได้ต่ำ (Q2-) เป็นบุคคลที่มีแนวคิดติดไป ทางด้านอนุรักษ์ หัวเก่า เชื่อมั่นในสิ่งที่ได้รับการ ปลูกฝัง และการอบรมสั่งสอน ต่อด้าน และ พยายามประวิงเวลาการเปลี่ยนแปลง ไม่สนใจ การวิเคราะห์
14. องค์ประกอบ Q2 คืออาศัยตนเอง (Self-sufficient) – อาศัยกลุ่ม (Group-dependency) ผู้ที่ ทำคะแนนได้สูง (Q2+) เป็น บุคคลที่พึ่งตนเอง เลยชินกับการทำงานตามวิธีการของตน ไม่สนใจ ความคิดเห็นของสังคม มีความพึงพอใจในตนเอง ผู้ที่ทำคะแนนได้ต่ำ (Q2-) มักเป็นบุคคลที่ชอบ ทำงาน หรือตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น เป็นผู้ร่วมงาน และผู้ตามที่ดี ต้องการการสนับสนุนจากหมู่คณะ
15. องค์ประกอบ Q3 คือควบคุมตนเองได้ (Controlled) – ขาดวินัยในตนเอง (Undiscipline Self-conflict) ผู้ที่ทำคะแนนได้สูง (Q3+) มักเป็น บุคคลที่ควบคุมอารมณ์ และพฤติกรรมของตนเอง ได้ดี สนใจ และเอาใจใส่ต่อสังคม มีความตั้งใจ

จริงผู้ที่ทำคะแนนได้ต่ำกว่า (Q3-) เป็นบุคคลที่ไม่สามารถควบคุมตนเองได้ ขาดวินัย มักมีความขัดแย้งในตัวเอง ปรับตัวยาก

16. องค์ประกอบ Q4 คือเคร่งเครียด (Tense) – ผ่อนคลาย (Relaxed) ผู้ที่ทำคะแนนได้สูง (Q4+) มักเป็นบุคคลที่มีความเครียด ตื่นเต้น ตกใจง่าย และหงุดหงิด มีความคับข้องใจสูง ผู้ที่ทำคะแนนได้ต่ำ (Q4-) เป็นบุคคลที่ไม่เคร่งเครียดอารมณ์เย็น รักสงบ แสดงพฤติกรรมตามความพอใจ ไม่มีความคับข้องใจ พอในสถานการณ์ที่เป็นอยู่
ที่: <https://www.gotoknow.org/posts/208736>

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพยากรณ์กับผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
2. เพื่อค้นหาปัจจัยพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

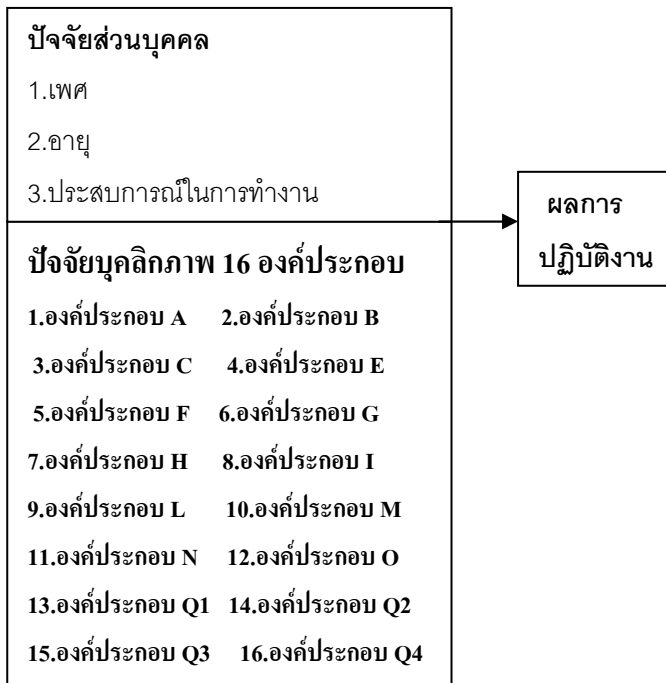
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลงานวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางพัฒนาบุคลิกภาพของอาจารย์เพื่อสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความสำเร็จ
2. เพื่อใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิด(Conceptual Framework)

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



สมมติฐานการวิจัย

1. อาจารย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลและบุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบ สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้อย่างน้อย 1 ตัว
2. ความสัมพันธ์สำหรับบุคลิกภาพทั้ง 16 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ เชิงบวก อย่างน้อย 4 คู่องค์ประกอบ

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ประชากร ได้แก่อาจารย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 211 คน

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณตามวิธีของทาโร ยามานะ (Taro Yamane)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
N คือ ขนาดประชากร
e คือ คลาดเคลื่อนเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned} n &= \frac{212}{1 + 212(0.05)^2} \\ &= 138.56 \\ &\approx 138 \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 138 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง (Instructional Questionnaire) สร้างขึ้นจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ
2. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ครอบคลุมเนื้อหา
3. เมื่อได้ปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้แนะนำ ตรวจสอบความเรียบร้อย นำแบบสอบถามไปหาคุณภาพเครื่องมือ
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลอง (Try-out) กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของ

แบบสอบถาม (α - Coefficient) ของคอนบาค เท่ากับ 0.928

5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบวัดบุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบ ของ เรย์มอนด์ บี แคทเทลล์ (Raymond B. Cattell) เรียกว่า The Sixteen Personality

ตอนที่ 3 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของธารทิพย์ ภาคสุวรรณ (2540) ซึ่งแบบประเมินมีคำถาม 15 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดเป็นดังนี้
ระดับคะแนน 5 หมายถึง จริงมากที่สุด
ระดับคะแนน 4 หมายถึง จริงมาก
ระดับคะแนน 3 หมายถึง ค่อนข้างจริง
ระดับคะแนน 2 หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง
ระดับคะแนน 1 หมายถึง ไม่จริง

วิธีการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำความรู้ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามจากข้อ 2 เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า IOC = 0.928
4. นำแบบสอบถามจากข้อ 3 มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้กับนักเรียน

ชั้นมัธยมศึกษาที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

5. นำแบบสอบถามจากข้อ 4 มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตร α -Coefficient ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่า $\alpha = 0.912$

6. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นที่ 5 มาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามไปสอบถามอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ 138 คน เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแบบสอบถามเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient)

3 วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพโดยใช้

สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญแล้วนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้วิธี Stepwise

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 69.57 และเป็นเพศชายจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 30.43 ส่วนใหญ่มีอายุประมาณ 36-40 ปี จำนวน 35 คน เป็นคิดเป็นร้อยละ 25.36 ส่วนรองลงมาคืออายุ 31-35 จำนวน 35 คน เป็นคิดเป็นร้อยละ 25.36 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 2-5 ปี จำนวน 35 คน เป็นคิดเป็นร้อยละ 25.36 รองลงมาคือมีประสบการณ์ 6-10 ปี จำนวน 34 คน เป็นคิดเป็นร้อยละ 24.64 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพยากรณ์กับผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ดังนี้

(1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1. เพศและประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ และอายุมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(2) ปัจจัยบุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบ

พบว่าอาจารย์ที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่ามีอาจารย์มี

บุคลิกภาพที่แตกต่าง องค์ประกอบ ได้แก่ อาจารย์ที่มีบุคลิกภาพองค์ประกอบจิตใจอ่อนไหว องค์ประกอบพึ่งตนเอง องค์ประกอบควบคุมอารมณ์ องค์ประกอบบุคลิกภาพ องค์ประกอบเข้าสังคม องค์ประกอบความวิตกกังวล องค์ประกอบหวาดระแวง องค์ประกอบเมื่อสติปัญญา องค์ประกอบจินตนาการ และอาจารย์ที่มีบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันได้แก่ องค์ประกอบความมั่นคงทางอารมณ์ องค์ประกอบกล้าแสดงออก องค์ประกอบการกล้าเผชิญ องค์ประกอบมโนธรรม องค์ประกอบจินตนาการ องค์ประกอบนักทดลอง องค์ประกอบอิสระเสรี องค์ประกอบความเครียด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยพยากรณ์กับผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ Stepwise พบว่า องค์ประกอบ Q3 คือควบคุมตนเองได้ องค์ประกอบ Q2 คืออาศัยตนเอง องค์ประกอบ I คือจิตใจอ่อนแอ องค์ประกอบ O คือหวาดกลัว องค์ประกอบ Q2 คืออาศัยตนเอง สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ได้ร้อยละ 47.10 ($R^2 = 0.471$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 0.966 + 0.360x_1 + 0.024x_2 + 0.013x_3 - 0.028x_4$$

เมื่อ x_1 องค์ประกอบ O คือหวาดกลัว

x_2 องค์ประกอบ Q2 คืออาศัยตนเอง

x_3 องค์ประกอบ Q3 คือควบคุมตนเองได้

x_4 องค์ประกอบ I คือจิตใจอ่อนแอ

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = +0.199z_1 + 0.269z_2 + 0.122z_3 - 0.267z_4$$

z_1 องค์ประกอบ O คือหวาดกลัว

z_2 องค์ประกอบ Q2 คืออาศัยตนเอง

z_3 องค์ประกอบ Q3 คือควบคุมตนเองได้

z_4 องค์ประกอบ I คือจิตใจอ่อนแอ

อภิปรายผล

เพศ และ อายุงาน ไม่มีมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ และอายุมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธิดา อิงคศฤกษ์(2551) ธิดา อิงคศฤกษ์.(2551)เรื่องผลงานปฏิบัติกับบุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

อาจารย์ที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่ามีอาจารย์มีบุคลิกภาพที่แตกต่าง 8 องค์ประกอบ ได้แก่ อาจารย์ที่มีบุคลิกภาพองค์ประกอบจิตใจอ่อนไหว องค์ประกอบพึ่งตนเอง องค์ประกอบควบคุมอารมณ์ องค์ประกอบบุคลิกภาพ องค์ประกอบเข้าสังคม องค์ประกอบความวิตกกังวล องค์ประกอบหวาดระแวง องค์ประกอบสติปัญญา องค์ประกอบจินตนาการ และอาจารย์ที่มีบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันได้แก่ องค์ประกอบความมั่นคงทางอารมณ์ องค์ประกอบกล้าแสดงออก องค์ประกอบการกล้าเผชิญ

องค์ประกอบมโนธรรม องค์ประกอบ
จินตนาการ องค์ประกอบนักทดลอง
องค์ประกอบอิสระเสรี องค์ประกอบ
ความเครียด สอดคล้องงานวิจัย ของ ของธิดา
อิงคศฤกษ์ (2551) เรื่องผลงานปฏิบัติกับ
บุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบของอาจารย์
มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต พบว่า อาจารย์ที่มี
บุคลิกภาพที่แตกต่างกัน 13 องค์ประกอบ เช่น
อาจารย์ที่มีบุคลิกภาพ องค์ประกอบชอบออก
สังคม องค์ประกอบสติปัญญาสูง องค์ประกอบ
อารมณ์มั่นคง มีผลการปฏิบัติผลงานดีกว่าอาจารย์
ที่มีบุคลิกภาพ องค์ประกอบด้านไว้ตัว
องค์ประกอบสติปัญญาต่ำ องค์ประกอบด้าน
อารมณ์อ่อนไหว เป็นต้น และบุคลิกภาพที่ไม่
แตกต่างกัน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบ
ความมีอำนาจ องค์ประกอบ เปิดรับความ
เปลี่ยนแปลง และองค์ประกอบความเครียด

การทดสอบสมมุติฐาน ปัจจัยตัวแปรที่
มีความสัมพันธ์กับส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ มี
ความสัมพันธ์เชิงบวกมากกว่า 4 คู่ เป็นไปตาม
สมมุติฐาน

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อสร้าง
สมการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ โดยใช้เทคนิคการ
วิเคราะห์แบบ Stepwise พบว่า องค์ประกอบ Q3
คือควบคุมตนเองได้ องค์ประกอบ Q2 คืออาศัย
ตนเอง องค์ประกอบ I คือจิตใจอ่อนแอ
องค์ประกอบ O คือหวาดกลัวองค์ประกอบ Q2
คืออาศัยตนเอง สามารถพยากรณ์ผลการ
ปฏิบัติงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

เทพ ได้ร้อยละ 47.10 ($R^2 = 0.471$) อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 0.966 + 0.360x_1 + 0.024x_2 + 0.013x_3 - 0.028x_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = +0.199z_1 + 0.269z_2 + 0.122z_3 - 0.267z_4$$

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

เพื่อนำไปใช้ในสรรหาคัดเลือก ให้ได้
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อบุคลากรที่มีความ
เหมาะสมกับลักษณะขององค์กรนั้น โดยคำนึงถึง
วัฒนธรรมองค์กร และโครงสร้างของตนเอง
เพื่อเป็นส่วนช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินต่อไป
ได้

ในการศึกษาครั้งต่อไปเพื่อให้การศึกษา
ได้ข้อมูลกลุ่มเป้าหมายกว้างขึ้น ควรเพิ่ม
กลุ่มเป้าหมาย เป็นกลุ่มที่กว้างมากขึ้น แต่ยังคง
เป็นกลุ่มทางการศึกษา เพื่อนำมาสู่การพัฒนา
มหาวิทยาลัยให้มีการจัดการเรียน อย่างมีคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- [1] กฤตชนก พุคชู.(2546).บุคลิกภาพ 16
องค์ประกอบของผู้บริหารกองทุนหมู่บ้าน
จังหวัดสุรินทร์.ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหา
บัณฑิต,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [2] ชำนาญ ปาณาวงษ์.(2551:1)กลยุทธ์การ
ยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยเครือข่ายการวิจัย
ทางภาคเหนือตอนล่าง.วารสารศึกษาศาสตร์ ปีที่

11 ฉบับที่ 1 (ม.ค.-เม.ย 2551:1-19) มหาวิทยาลัย
นเรศวร

[3] ชิดา อิงคศฤกษ์.(2551).ผลงานปฏิบัติกับ
บุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบ ของอาจารย์
มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต.ปริญญาโท
การศึกษามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒ.