

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การทำงานเป็นทีมของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

Relationship between Personality Traits Affecting Teamwork
Efficiency of Employees of Electronics Industry Group,
Nava Nakorn Industrial Estate, in Pathum Thani Province

สุนิสา บุญคล่อง *
ญาณกร วรากุลรักษ์**

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคล (2) ระดับของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของพนักงาน (3) ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน และ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานในกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี จำนวน 420 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามให้ตอบด้วยตนเองซึ่งมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.854 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานเพศหญิง มีสัดส่วนมากกว่าเพศชาย พนักงานมีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงานระหว่าง 1 - 5 ปี และรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท (2) คะแนนของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในภาพรวมอยู่ในระดับดี (3) คะแนนประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในภาพรวมอยู่ในระดับดี และ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า

* หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

** อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น บุคลิกภาพแบบมีสติ บุคลิกภาพแบบแสดงออก และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลิกภาพแบบหัวไหนมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะการวิจัย คือ บุคลิกภาพแบบหัวไหน หลัไหน มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม องค์กรควรคัดเลือกพนักงานให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือหัวหน้างานมอบหมายงานให้เหมาะสมกับลักษณะบุคลิกภาพของพนักงาน

คำสำคัญ : บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ, ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

Abstract

The descriptive research aimed to study (1) Personal factors, (2) five personality traits level, (3) teamwork efficiency of employees, and (4) the relationship between five personality traits and teamwork efficiency. The Sample size were 420 employees of Electronics Industry Group, Nava Nakorn Industrial Estate, Pathum Thani Province. The Instrument was a self-administered questionnaire with reliability value of 0.854. The data were analyzed by using descriptive statistics as percentage mean and standard deviation, and Pearson's correlation.

The results were (1) The proportion of female employees was higher than male the employees were between 26 - 30 years of age, single, finished bachelor's degree, had 1 - 5 years of working experience, and received monthly income of 15,001 - 20,000 baht; (2) The score of

five personality traits as a whole were in good level; (3) The score of teamwork efficiency as a whole were in good level. and (4) There were significantly relationship between personality traits and teamwork efficiency at confidence level of 0.05. The personality traits of Agreeableness, Conscientiousness, Extroversion, and Openness to Experience were positively significant related to teamwork efficiency. Neuroticism personality was negatively significant related to teamwork efficiency.

The recommendation should be made; Neuroticism personality traits has negative relationship with the teamwork efficiency traits so the organization administrators should select employees with suitable position Furthermore, Foreman should assign the appropriate job description with personality traits of employees.

Keywords: Big Five personality, Teamwork Efficiency

บทนำ

ในทศวรรษนี้การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร เพื่อให้ปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และกลุ่มธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ไทยมีแนวโน้มเปลี่ยนเข้าสู่การผลิตที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง รวมถึงการออกแบบอิเล็กทรอนิกส์ขั้นต้นมากขึ้น ซึ่งต้องใช้แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญด้านการออกแบบเป็นสำคัญ สำหรับในปัจจุบันการผลิต

ขั้นต้นมีค่อนข้างน้อยส่วนใหญ่จะเป็นชั้นกลางและชั้นปลายเป็นส่วนมาก ส่งผลให้อุตสาหกรรมไทยยังต้องพึ่งพาการนำเข้าจากต่างประเทศ ดังนั้นการที่จะพัฒนาอิเล็กทรอนิกส์ไทยได้อย่างยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องเพิ่มในส่วนของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขั้นต้นหรือขั้นตอนการออกแบบ ทั้งนี้พบว่าการพัฒนาอุตสาหกรรมขั้นต้นและชั้นกลางก็ได้รับการสนับสนุนภายใต้แผนนโยบายส่งเสริมการลงทุนฉบับใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน สำหรับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นั้นมีการให้แรงจูงใจเป็นพิเศษเพื่อให้มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในกิจการการผลิต เช่น การออกแบบทางอิเล็กทรอนิกส์ การพัฒนาอุปกรณ์สารกึ่งตัวนำ จึงจะสามารถพัฒนาเทคโนโลยีใหม่และนวัตกรรมได้ด้วยตัวเอง ดังนั้นการปรับตัวในขนาดของอิเล็กทรอนิกส์ไทยเพื่อส่งเสริมศักยภาพการแข่งขันในอนาคต การปรับโครงสร้างการผลิตของอิเล็กทรอนิกส์ชั้นกลางโดยเพิ่มสัดส่วนการผลิตสู่กลุ่มผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ที่มีโอกาสทางการตลาดสูงจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ยาก ในขณะที่การพัฒนาเทคโนโลยีหลักที่เป็นรากฐานสำคัญของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในส่วนของอิเล็กทรอนิกส์ขั้นต้นก็มีส่วนสำคัญที่จะต้องถูกพัฒนาควบคู่กันไป ในการมุ่งสู่อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขั้นต้นเพื่อให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีแกนหลักของอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการออกแบบทางอิเล็กทรอนิกส์และพัฒนาในด้านที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไทยเดินหน้าต่อไปได้อย่างมั่นคง ในปี 2559 คาดว่าอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มีการผลิตเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.81 เมื่อเทียบกับปีก่อน โดยอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์จะเริ่มฟื้นตัวในไตรมาส 3 ของปี 2559 ซึ่งคาดว่า ไตรมาส 3 ของปี 2559 จะปรับตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 6.55 โดยปรับตัวเพิ่มขึ้นจากสินค้าหลายรายการ โดยเฉพาะสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ เช่น IC ซึ่งเป็นชิ้นส่วนสำคัญในอุปกรณ์หรือผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สำเร็จรูป

นอกจากนี้ยังต้องสร้างความสมดุล และความเกื้อหนุนของการพัฒนาใน 4 มิติ ได้แก่ มิติทางด้านเศรษฐกิจ มิติทางด้านสังคม มิติทางด้านสิ่งแวดล้อม และมิติทางด้านทุนมนุษย์ อันจะนำมาซึ่งการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมไทยได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

ดังนั้นการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในองค์กร ซึ่งการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน และการทำงานเป็นทีม มีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี ปัจจุบันการบริหารงานในองค์กรเป็นโครงสร้างที่ให้อุทิศเวลาฝ่ายต่าง ๆ เข้ามาร่วมปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่วนองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรมี 2 ส่วน คือ องค์ประกอบด้านงานและองค์ประกอบด้านคน ซึ่งองค์ประกอบด้านงานนั้นมีทฤษฎีมากมายรองรับการกำหนดองค์ประกอบในส่วนนี้ และเป็นสิ่งที่กำหนดได้ตามที่ผู้บริหารองค์กรนั้นต้องการให้องค์กรของตนดำเนินไปในทิศทางใด แต่องค์ประกอบด้านคนนั้นเป็นสิ่งที่กำหนดเองไม่ได้ ทั้งนี้เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีทักษะและความชำนาญแตกต่างกันไปตามบุคคล และองค์กรรู้ว่าทรัพยากรสินที่มีความสำคัญมากที่สุดคือทรัพยากรมนุษย์ และเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหาร แม้คุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนด เช่นเดียวกับองค์ประกอบด้านอื่น แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าคนเป็นองค์ประกอบทางการบริหารที่สำคัญและไม่สามารถมองข้ามไปได้ ในภาวะที่การแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบัน การหันมาให้ความสนใจกับเรื่องทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีส่วนสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร เป็นสิ่งที่บ่งชี้หรือสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับคุณภาพและศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์สำคัญส่วนหนึ่งขององค์กร เพราะการที่องค์กรหนึ่งจะ

บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้สำเร็จนั้น จะต้องอาศัยบุคคลากรที่มีความเหมาะสมกับคุณลักษณะต่าง ๆ ขององค์กร ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

บุคลิกภาพ (Personality) โดยรวมของบุคคลซึ่งมีความเป็นเอกลักษณ์ มีความแตกต่างกันทางรูปร่างหน้าตา กิริยา มารยาท การวางตัว สติปัญญา เป็นลักษณะนิสัยและรูปแบบของความคิด ความรู้สึก และการประพฤติปฏิบัติของบุคคลแต่ละคน สิ่งต่าง ๆ เป็นผลรวมของลักษณะเชิงจิตวิทยาของบุคคลแต่ละคน มีผลต่อการแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมหลากหลายของบุคคลนั้น ทั้งส่วนที่เป็นลักษณะภายนอก ที่สังเกตได้ง่าย และพฤติกรรมภายในที่สังเกตได้ยาก บางคนกล้าพูด มีความคิดริเริ่ม บางคนหนึ่งไม่กล้าแสดงออกเก็บตัว ส่งผลให้บุคคลแสดงออกต่างกันในแต่ละสถานการณ์ สิ่งเหล่านี้สามารถปรับปรุงและพัฒนาเสริมให้ดีขึ้นได้ซึ่งบุคลิกภาพมีความสำคัญต่อความสำเร็จในชีวิตการทำงานและเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจบุคคล ทำให้เข้าใจเรื่องพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารควรให้ความสนใจในความแตกต่างของแต่ละคนแต่ละบุคลิกภาพ เพื่อมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดแต่ละคนจนชาติให้พนักงานทุกคนได้ทำงานอย่างมีความสุขและเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรคาดหวัง

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี เพราะการทำงานเป็นทีมจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาด้านบุคลิกภาพ เพื่อที่จะได้จัดคนให้เข้ากับงานและจะได้เพิ่มประสิทธิภาพของทีม และการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในหน่วยงานขององค์กร องค์กรจึงจะบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานนั้น ย่อมมีประโยชน์ต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

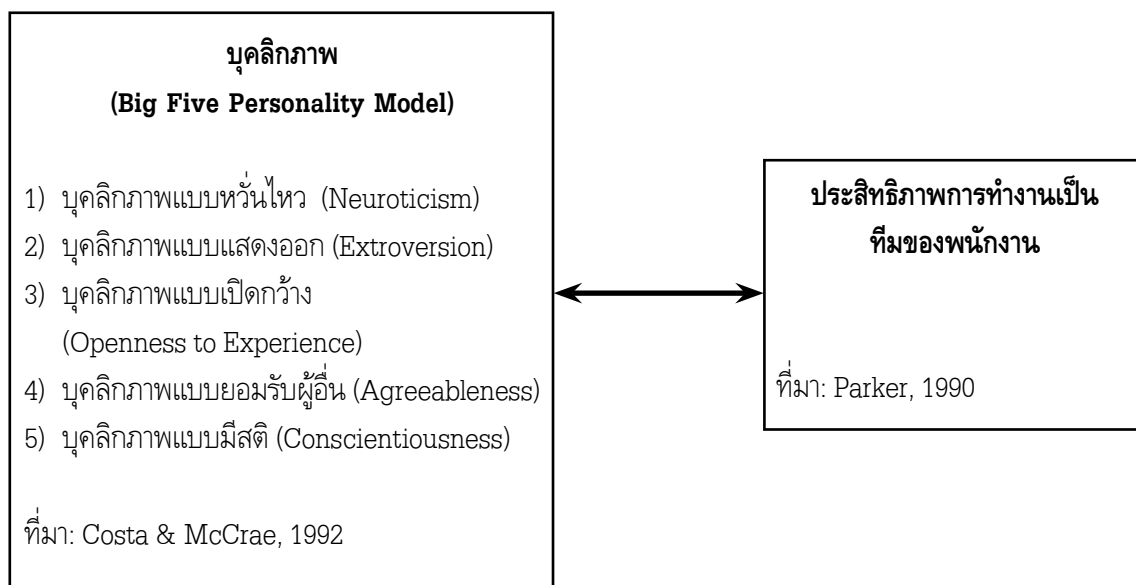
- 1) เพื่อศึกษาระดับของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี
- 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1) รูปแบบของการวิจัย การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)

2) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากองค์กรที่มีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 2,000 คนขึ้นไป จำนวน 7 บริษัท โดยอ้างอิงจากหลักเกณฑ์การคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane โดยมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และสัดส่วนของการคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 5% รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 420 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อบริษัท	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์	2,593	32
2. เวสเทิร์น ดิจิตอล	7,880	96
3. ฟุจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์	5,686	69
4. โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์	3,705	45
5. โตชิบา สตอเรจ ดีไวส์	3,425	42
6. เบลดัน อินดัสเทรียล	4,804	59
7. นิเด็ค โคปาล	6,329	77
รวม	34,422	420

3) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) จำนวน 6 ข้อ ดังนี้ คือ 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานสมรส 4) ระดับการศึกษา 5) ระยะเวลาปฏิบัติงาน และ 6) รายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) ให้เลือกตอบ โดยคำถามแบ่งออกเป็นปัจจัย 5 ด้าน ดังนี้ 1) บุคลิกภาพแบบหัวนโหนก 2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว 3) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง 4) บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น และ 5) บุคลิกภาพแบบมีสติ โดยใช้แบบวัด NEO-FFI ของคอสตาและ

แมคเคร (Costa & McCrae, 1992) โดยแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นคำถามในแบบ Likert Scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดระดับการให้คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) โดยแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นคำถามในแบบ Likert Scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

4) ผู้วิจัยได้ดำเนินการและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายผลการศึกษา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสำหรับการทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรม นวนคร และรายได้ต่อเดือน พบว่า เพศหญิงมีสัดส่วนมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงานระหว่าง 1 - 5 ปี และรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท

2) ผลการวิเคราะห์ระดับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

ผลการศึกษาระดับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบห้วนใจ บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น และบุคลิกภาพแบบมีสติ พบว่า ในภาพรวมระดับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นของบุคลิกภาพอยู่ในระดับดี ได้แก่ บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น บุคลิกภาพแบบมีสติ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และแบบบุคลิกภาพแบบแสดงออก ตามลำดับ สำหรับบุคลิกภาพแบบห้วนใจอยู่ในระดับปานกลาง สรุปเป็นรายได้ดังนี้

(1) บุคลิกภาพแบบห้วนใจ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบห้วนใจ โดยรวมพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านไม่สามารถทนแรงกระตุ้นสิ่งต่างๆ ได้ ด้านเป็นคนโกรธง่าย เมื่อต้องเผชิญกับภาวะข้อใจขมขื่นใจ และด้านเป็นคนขี้อาย มีความรู้สึกไวต่อการหัวเราะเยาะ อยู่ในระดับปานกลาง

(2) บุคลิกภาพแบบแสดงออก พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบแสดงออก โดยรวมพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านมีความกระตือรือร้น มีความคล่องแคล่วในการทำงาน อยู่ตลอดเวลา ด้านชอบความตื่นเต้น และชอบอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีสีสัน และด้านเป็นคนหัวเราะง่ายและมองโลกในแง่ดีอยู่ในระดับดี

(3) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดกว้าง โดยรวมพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสามารถรับรู้ถึงอารมณ์และความรู้สึกภายในของตัวได้ง่าย ด้านจะไม่ปฏิบัติตามค่านิยมที่สังคมเลื่อมใสที่ท่านเห็นว่าไม่ถูกต้อง และด้านมักจะจินตนาการถึงอนาคตของตัวเองอยู่ในระดับดี

(4) บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบยอมรับผู้อื่น โดยรวมพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านมีความเอื้อเฟื้อและเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น และด้านมีความเห็นอกเห็นใจห่วงใยผู้อื่นอยู่ในระดับดีมาก พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านมีความไว้วางใจผู้อื่นปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมาอยู่ในระดับดี

(5) บุคลิกภาพแบบมีสติ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบมีสติ โดยรวมพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านมีความพยายามและขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ด้านมีวินัยในตนเอง และด้านการเตรียมการสำหรับวางแผนชีวิตของตนเองให้มีระเบียบ อยู่ในระดับดี

3) ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมงานพนักงาน

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานในกลุ่ม

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยรวมพบว่า พนักงานมีความคิดเห็น ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมมีการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา และด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและ เป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกันอยู่ในระดับดี

4) การทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ ประกอบกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ พนักงานในกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรม นวนคร จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 มีความสัมพันธ์โดยรวมระดับค่อนข้างสูง คือ มีความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม มีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุป ยอมรับสมมติฐาน

บุคลิกภาพแบบหัวเหว บุคลิกภาพแบบ แสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบ ยอมรับผู้อื่น และบุคลิกภาพแบบมีสติ มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้แบ่งประเด็นการ อภิปรายผล ดังนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคม อุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งผลการศึกษา วิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน นิคมอุตสาหกรรมนวนคร และรายได้ ต่อเดือน เพศหญิงมีสัดส่วนมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

มีอายุงานระหว่าง 1 - 5 ปี และรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประไพพรรณ ศรีปาน (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่องความ สัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับ ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานทิสโก้ จำกัด (มหาชน) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี สถานภาพโสด มีระดับการ ศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท มีอายุน้อยกว่า 5 ปี และ สอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑล อุดมชัยพัฒนาภิกิจ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องทักษะชีวิตบุคลิกภาพห้า องค์ประกอบและบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานใน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เพศหญิงมีอายุ 26-30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท และมี ประสบการณ์ในการทำงาน 3 - 6 ปี เป็นต้น

2) ระดับของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบใน ภาพรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น บุคลิกภาพแบบมี สติ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และบุคลิกภาพแบบ แสดงออก ตามลำดับ ในขณะที่ให้ความคิดเห็นน้อย ที่สุด คือ บุคลิกภาพแบบหัวเหว มีคะแนนอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประไพพรรณ ศรีปาน (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับประสิทธิผลการ ทำงานของพนักงานทิสโก้ จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับ คะแนนบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานธนาคาร ทิสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสิน เชื้อรายย่อย ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

3) ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ พนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา

วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องกัน การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ พยายามที่จะรวบรวมทักษะต่าง ๆ ของแต่ละคนทำการ ผูกอบรมเพื่อปรับปรุงพัฒนาคน ความร่วมมือและการ ให้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ กระบวนการ การทำงาน และการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน และ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีคะแนนอยู่ในระดับดีเช่น เดียวกัน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮิร์ส จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับปัจจัยองค์ ประกอบของทีมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงาน วิจัยของอติศัพท์ พิมสาร (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัย ด้านทีมงานที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของทีม กรณีศึกษา บริษัท วิศวกรรมพัฒนา จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของทีม ในภาพ รวมอยู่ในระดับมาก ระดับของผลการปฏิบัติงานของทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และด้านความสัมพันธ์ของ ปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับผลการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท วิศวกรรมพัฒนา จำกัด พบว่า มีความ สัมพันธ์ในภาพรวมและรายย่อยอยู่ในระดับสูงและ เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ พนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคม อุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี พบว่า ความ สัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น บุคลิกภาพแบบมีสติ และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง แสดงว่า มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมค่อนข้างสูง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุป ยอมรับสมมติฐาน บุคลิกภาพแบบแสดงออกมีความสัมพันธ์ กับ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในระดับปานกลาง อย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุป ยอมรับสมมติฐาน และบุคลิกภาพแบบหัวนโหมมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในระดับต่ำมาก อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุป ยอมรับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ ประกอบแบบยอมรับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม มากที่สุด และ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบหัวนโหมมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม น้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริกันต์ วัจน์ประกาศิต (2557) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้เชิงจิตวิญญาณบุคลิกภาพ ทำองค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์การและผลการปฏิบัติ งานของพนักงานระดับบัญชาบริหารอุตสาหกรรม กระจายแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า พนักงาน ระดับบังคับบัญชาจะมีระดับการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงจิต วิญญาณบุคลิกภาพทำองค์ประกอบในด้านบุคลิกภาพ แบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบอ่อนน้อม แบบมีสติ วัฒนธรรมองค์การ โดยรวมและผลการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ระดับบุคลิกภาพแบบหัวนโหม อยู่ในระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการศึกษา

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ พนักงานพบว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบยอมรับ ผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการ ทำงานเป็นทีม ในการทำงานร่วมกันมีความยืดหยุ่นกับ เพื่อนร่วมงาน มีความถ่อมตัวและสามารถที่จะผ่อนปรน กับผู้อื่นได้ การทำงานเป็นทีมก็จะมีประสิทธิภาพในการ ทำงานยิ่งขึ้น

บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีสติ มีความ สัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม พนักงานกลุ่มนี้มีความอดทนและมีแรงจูงใจในการ

ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน แต่ที่เล็งควรแนะนำให้ตีความคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบแล้วก่อนลงมือทำเพื่อให้งานที่ทำบรรลุตามวัตถุประสงค์

บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม องค์การส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้อะไรแปลกใหม่ ๆ เพื่อที่จะรับรู้ถึงความสามารถของพนักงานได้มากขึ้น

บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงออก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ดังนั้น องค์การควรพัฒนาบุคลิกภาพให้มีโอกาสแสดงออกอย่างเหมาะสมหรือฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับงานใหม่ ๆ เพื่อเป็นการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นสร้างสรรค์ และมุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบห่วงใย พบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ดังนั้น องค์การควรลดระดับบุคลิกภาพแบบห่วงใยของพนักงานให้ลดน้อยลง ให้ส่งเสริมพนักงานมีกิจกรรมทำงานร่วมกัน มีการฝึกทักษะในการทำงาน และควรมีพี่เลี้ยงควรให้คำปรึกษาสอบถามเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ กับพนักงานมีความวิตกกังวล ขี้อาย เพื่อให้พนักงานมีอารมณ์และจิตใจที่มั่นคง สามารถที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาได้

ดังนั้นองค์การควรจัดสรรหาและคัดเลือกพนักงาน สามารถนำบุคลิกภาพมาใช้ในการคัดเลือกบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งในอนาคตหรือหัวหน้างานมอบหมายงานให้เหมาะสมกับลักษณะบุคลิกภาพของพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

- 1) ศึกษาลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในแผนกอื่นๆ ภายในบริษัทเดียวกัน ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน
- 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความผูกพันกับองค์การ ภาวะผู้นำ เป็นต้น
- 3) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข

เอกสารอ้างอิง

- ชนกร กรวัชรเจริญ. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน)**. วารสารบัณฑิตศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ประไพพรรณ ศรีปาน. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานทีสโก้ จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภูริกานต์ วัจน์ประกาศิต. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบัญชาบริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกาญจนบุรี**. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มงคล อุดมชัยพัฒนากิจ. (2558). **ทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์การส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อหิตพงศ์ พิมสาร. (2555). **ปัจจัยด้านทีมงานที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของทีม กรณีศึกษา บริษัท วิศวกรรมพัฒนา จำกัด**. (รายงานการศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.