

หน้าแรก [เกี่ยวกับ TCI](#) » [ฐานข้อมูล TCI](#) » [คำ TJIF](#) [การประชุม/อบรม](#) » [งานวิจัยของ TCI](#) » [เคตซ์/คู่มือการสาร](#) » [กระดานสนทนา](#) [FAQ](#)

ผลการประเมินคุณภาพวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI

โปรดระบุหมายเลข ISSN หรือชื่อของวารสารที่ต้องการทราบผลประเมิน :

ค้นหา

ลำดับ	ชื่อวารสาร	ISSN	เจ้าของ	จัดอยู่ในวารสาร กลุ่มที่	สาขา
1	วารสารปัญญาภิวัฒน์	1906-7658	สถาบันการจัดการ ปัญญาภิวัฒน์	1	มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์

[Back to top](#)

Copyright © 2015, Thai-Journal Citation Index (TJCI) Centre. All rights reserved.

Contact: tcj.thai@gmail.com

ความสามารถในการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ผ่านบุคลิกภาพแบบประนีประนอมของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

THE ABILITY TO SELF-DEVELOPMENT ON SKILLS ON AFFECTING EFFICIENCY THROUGH
PERSONALITY AGREEABLENESS OF UNIVERSITY'S SUPPORTING

พรธิดา เทพประสิทธิ์¹ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์²

Bhorntida Tepprasit¹ and Viroj Jadesadalug²

^{1,2}คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

^{1,2}Faculty of Management Science, Silpakorn University

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านทักษะและด้านการกระทำให้สำเร็จต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านทักษะและด้านการกระทำให้สำเร็จต่อบุคลิกภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบประนีประนอมต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านทักษะและด้านการกระทำให้สำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนผ่านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนงานบริการในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 104 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรด้วยการถดถอยพหุคูณ จากผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านทักษะ และด้านการกระทำให้สำเร็จมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน และความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านทักษะและด้านการกระทำให้สำเร็จมีอิทธิพลทางบวกกับบุคลิกภาพแบบประนีประนอม รวมถึงบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน สำหรับการทดสอบตัวแปรขึ้นกลางพบว่า การควบคุมบุคลิกภาพแบบประนีประนอมเป็นตัวแปรกลางที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านทักษะและด้านการกระทำให้สำเร็จโดยสมบูรณ์ (Fully mediators)

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง ประสิทธิภาพการทำงาน บุคลิกภาพแบบประนีประนอม

Abstract

The objectives of this research are: 1) to study on influence of self-development on skills and completion on work efficiency of university's supporting; 2) to study on influence of self-development on skills and completion on personalities of university's supporting; 3) to study on influence of agreeableness on work efficiency of university's supporting; 4) to study on influence of self-development on skills and completion on work efficiency of university's supporting through agreeableness. This research was conducted in the form of quantitative research by providing some questionnaires to the sample group for responding consisted of 104 a university. The obtained data were analyzed on influences of variables by using multiple regressions supping. The results showed that self-development on skills and completion on work efficiency had positive influence on work efficiency and agreeableness. Simultaneously, agreeableness had positive influence on work efficiency. For mediator variables test, it was found that agreeableness control was the mediator variables influencing on self-development on skills and completion on work efficiency (fully mediators).

Keywords: Self-Development, Affecting Efficiency, Personality Agreeableness

บทนำ

สังคมยุคปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงได้มีอิทธิพลให้เกิดการแข่งขันที่รุนแรงและรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคม ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการเกิดโอกาสทางธุรกิจอย่างรวดเร็วเพื่อต้องการที่จะก้าวสู่ระดับมืออาชีพ ทุกองค์กรต่างก็พึงปรารถนาบุคลากรที่มีศักยภาพและความสามารถที่องค์กรต้องการทั้งระบบงาน คุณสมบัติ และการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ความต้องการบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่เอื้อต่อการทำงาน บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตมนุษย์ในสังคม ทั้งในด้านส่วนตัวและอาชีพการงาน บุคลิกภาพเป็นส่วนประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่งของบุคคลที่จะเป็นผู้นำในอนาคตจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับปรุงบุคลิกภาพของตน เพราะบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่ปรับปรุงกันได้ บุคลิกภาพที่ดีเป็นที่ชื่นชอบของคนโดยทั่วไป ทำให้สามารถสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ ของชีวิตตามไปด้วย (Kunthong, 2006)

นอกจากนั้นคุณลักษณะบุคลิกภาพเป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่นักวิจัยส่วนใหญ่ให้ความสนใจและนำมาศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน (Saentikarn & Aphibanrat, 2013) เนื่องจากคุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลจะสะท้อนออกมาซึ่งการปรับตัวหรือการแสดงพฤติกรรมรูปแบบต่างๆ เช่น นักบัญชีควรมีลักษณะความละเอียดรอบคอบ มีความสนใจทุกรายละเอียดของเนื้อหา หรือนักให้คำปรึกษาควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ เช่น มีความเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น มีลักษณะท่าทีที่อบอุ่น และมีความประนีประนอม เป็นต้น

ดังนั้นองค์กรต่างๆ จึงให้ความสำคัญต่อการคัดเลือกสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพ มีบุคลิกภาพที่ดีเหมาะสมกับองค์กรให้มากที่สุด และเป็นที่ยอมรับกันว่าการบริหารที่ดีนั้นย่อมเกิดจากพนักงานที่มีบุคลิกภาพที่ดีเพราะบุคลิกภาพมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการประกอบอาชีพของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลิกภาพมีส่วนสำคัญที่จะใช้พิจารณาว่าบุคคลนั้นเหมาะสมกับอาชีพใด และเป็นส่วนสำคัญที่จะสนับสนุน

ให้การปฏิบัติงานต่างๆ ประสบผลสำเร็จและมีความก้าวหน้าเป็นอย่างมาก

จากปรากฏการณ์ข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาบทบาทบุคลิกภาพแบบประนีประนอมที่มีอิทธิพลในความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการพัฒนาตนเองและผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นบุคคลที่ต้องทำงานโดยให้บริการทั้งนักศึกษาและอาจารย์ ดังนั้นสิ่งสำคัญของงานบริการคือ บุคลิกภาพแบบประนีประนอมพร้อมที่จะให้บริการ

วัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านทักษะและด้านการกระทำให้สำเร็จต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านทักษะและด้านการกระทำให้สำเร็จต่อบุคลิกภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบประนีประนอมต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านทักษะและด้านการกระทำให้สำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนผ่านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการพัฒนาตนเอง (Ability Self-development)

ความสามารถในการพัฒนาตนเอง (Ability Self-development) หมายถึง การสร้างความสามารถของคุณเองให้มากขึ้นและการพัฒนาความสามารถที่ยังไม่ได้พัฒนาของคุณเองด้วย โดยเหตุที่มนุษย์เรามีความต้องการที่จะให้ตนเองเจริญก้าวหน้า (ความต้องการความเจริญ

ก้าวหน้าส่วนตัว และการรับรู้ศักยภาพของตนเอง) ดังนั้นทุกคนจึงต้องพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

สำหรับความสามารถในการพัฒนาตนเองนั้น ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย แต่ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักการพัฒนาตนเองของบอยเดล (Boydell, 1985 cited in Chotikunaset, 2001: 19-21) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาสาระสำคัญของทฤษฎีการพัฒนาตนเอง แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านสุขภาพ หมายถึง การพัฒนาตนเอง บุคลากรจะต้องมีสุขภาพจิตที่ดีและร่างกายจะต้องแข็งแรง ทั้งในระดับความคิด ไม่ดื้อรั้นดันทุรัง แต่จะยึดมั่นในความคิดเห็นและความเชื่อที่มั่นคงและต่อเนื่อง มีความสมดุลทั้งภายในและภายนอกอย่างมั่นคง 2) ด้านทักษะ หมายถึง การพัฒนาทักษะด้านสมอง และการสร้างสรรค์ความคิดในหลายรูปแบบ รวมทั้งความทรงจำ ความมีเหตุผล ความคิดสร้างสรรค์ ต้องนำความรู้สึกของตนเข้าร่วมในแต่ละสถานการณ์ และสามารถถ่ายทอดความรู้สึกได้ ระดับความมุ่งมั่นมีทักษะทางเทคนิค ทางกายภาพ สามารถกระทำได้อย่างศิลปินมิใช่เป็นผู้มีความชำนาญเท่านั้น 3) ด้านการกระทำให้สำเร็จ หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงโดยกล้ากระทำด้วยตัวเอง ไม่ต้องรอคำสั่ง หรือไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง 4) ด้านเอกภาพของตนเอง เป็นการยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเองด้วยความพึงพอใจในความสามารถและยอมรับข้อบกพร่องของตนเองและพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency)

ประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency) เป็นความต้องการของเจ้าของ ผู้จัดการ ผู้บริหาร ผู้ประกอบการเป็นอย่างยิ่ง เพราะการมีประสิทธิภาพการทำงานนั้นหมายถึง ศักยภาพของพนักงาน เจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพสามารถทำงานให้เกิดผลผลิตได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในเชิงธุรกิจจะทำให้เพิ่มผลผลิตได้อย่างดี มีผู้ทรงคุณวุฒิให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ พอจะ

ประมวลมาเป็นตัวอย่างได้ดังนี้

Tanadrob (2002) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงานไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้องมีคุณภาพ โดยสอดคล้องกับพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2558 (The Royal Institute, 2015: 504) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพการทำงานไว้ว่าหมายถึงความสามารถที่ทำงานให้เกิดผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งกรณีของ Pratchayapruet (1999) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพการทำงาน คือ การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ซึ่งไม่แตกต่างกับกรณีของปีเตอร์สัน และ โพลแมน (Petersen & Plowman, 1989: 325 cited in Endoorasd, 2007: 11) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harring Emerson โดยนำไปประยุกต์ใช้และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน (Quality) ซึ่งในส่วนนี้จะต้องมีคุณภาพสูงคือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ด้านปริมาณงาน (Quantity) หมายถึงงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานด้านเวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัย และสุดท้ายด้านค่าใช้จ่าย (Costs) หมายถึงในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ ต้องลงทุนน้อยและได้กำไรมากที่สุด

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ คือ ระดับของพฤติกรรมหรือความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อคุณภาพของงานที่บุคคลนั้นใช้ความพยายามที่จะกระทำได้ดีที่สุดภายใต้มาตรฐานที่กำหนดหรือความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยเร็ว และสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องประกอบด้วยความเร็ว ถูกต้อง

และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้มีการอธิบายหรือมีผลการวิจัยที่แสดงถึงการเชื่อมโยงระหว่างความสามารถในการพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า Permphol (2009) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการทำงานว่า การที่จะทำให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องพัฒนาตนเองในด้านของทักษะในการทำงานให้ดีขึ้น และตามแนวคิดของไมค์ วูดค็อก (Woodcock, 1989: 116) เห็นว่า การทำงานร่วมกัน บุคลากรจะต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงถึงลักษณะสำคัญ 1 ด้าน คือ การพัฒนาตนเอง การทำงานที่มีประสิทธิภาพจากการพัฒนาทักษะต่างๆ ของแต่ละคน ซึ่งการกระทำเช่นนี้จะได้ผลดีขึ้น ขณะเดียวกันประสิทธิภาพของทีมงานจะมากขึ้นถ้าหากหน่วยงานให้ความสนใจต่อการพัฒนาทักษะของแต่ละคน และทำการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้นแต่การทำงานภาคปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยตัวแปรหลายอย่าง ไม่เพียงแต่คำนึงถึงทักษะของความรู้เท่านั้น ซึ่งจากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการพัฒนาตนเอง (Ability Self-development) และประสิทธิภาพการทำงานในข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาส่วนที่เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสามารถในการพัฒนาตนเองว่า จะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างไร ซึ่งนำไปสู่สมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1a ความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านทักษะมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1b ความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านการกระทำให้สำเร็จมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness)

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจาก Chaignam (2005) ได้สรุปแนวคิดบุคลิกภาพของอัลพอร์ต (Allport) ไว้ว่า บุคลิกภาพของบุคคลถูกกำหนดจากลักษณะนิสัย (Trait)

ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยหรือความเคยชิน ลักษณะนิสัยมีมากมายหลายประการ ไม่มีลักษณะนิสัยใดตายตัวในแต่ละบุคคลจะแสดงลักษณะนิสัยใดๆ โดดเด่นออกมา นั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และพลังกดดันทางสังคมในขณะนั้น โดยอัลพอร์ต (Allport) แบ่งลักษณะนิสัยของบุคคลออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) คุณลักษณะเด่น (Cardinal Traits) คือ Trait ที่โดดเด่นในตัวบุคคลในแง่ใดแง่หนึ่ง มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคลเกือบทุกด้าน 2) ศูนย์กลางคุณลักษณะเฉพาะตัวบุคคล (Central Traits) เป็นกลุ่มลักษณะนิสัยของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลมากบ้างน้อยบ้าง และ 3) คุณลักษณะทุติยภูมิ (Secondary Traits) เป็นลักษณะนิสัยที่ไม่โดดเด่นมากนักภายในตัวบุคคล ซึ่งจากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยได้นำมาใช้ประโยชน์ในการเป็นฐานคิดที่นำไปสู่การศึกษาบทบาทบุคลิกภาพแบบประนีประนอมที่มีอิทธิพลในความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการพัฒนาตนเองและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

และนอกจากนี้ Chaingam (2005) ได้สรุปแนวคิดบุคลิกภาพของไอแซงค์ (Hans Eysenck) ไว้ว่า เป็นการอธิบายถึงบุคลิกภาพโดยการจัดกลุ่มลักษณะนิสัย (Trait) และใช้กระบวนการทางสถิติด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เช่นเดียวกับแคทเทลล์ (Cattell) เขาแบ่งกลุ่มนิสัยออกเป็น 2 มิติ มิติหนึ่งคือ อารมณ์มั่นคงคู่ค้ำกับอารมณ์หวั่นไหว (Emotional Stability-Neuroticism) มิติที่สองคือ เก็บตัวคู่ค้ำกับแสดงตัว (Introvert-Extraversion) หรือที่เรียกว่า “Big Two” ความสัมพันธ์ระหว่าง 2 มิติสามารถกำหนดลักษณะนิสัยได้ถึง 32 ลักษณะ และได้พัฒนาแบบวัดบุคลิกภาพ MPI (Maudsley Personality Inventory) ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของลักษณะนิสัย 2 มิติดังกล่าว ทฤษฎีของไอแซงค์ (Eysenck) คล้ายๆ กับทฤษฎีเทรท (Trait Theory) ของท่านอื่นๆ ตรงที่มีการวิเคราะห์บุคลิกภาพด้วยกระบวนการทางสถิติ แต่มีความแตกต่างจากทฤษฎีอื่นในประเด็นที่เขาได้ให้ความสำคัญต่อปัจจัยทางชีวภาพ

ว่าเป็นตัวกำหนดลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลมากกว่าปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม

ในส่วนนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคครี (Costa & McCrae, 1992) จะมีลักษณะเป็นกลุ่มของคุณลักษณะประจำตัวของมนุษย์ที่มักเกิดด้วยกัน การให้คำจำกัดความขององค์ประกอบทั้งห้าเป็นความพยายามที่จะอธิบายส่วนสำคัญรวมกันของคุณลักษณะเหล่านี้ ซึ่งคำอธิบายที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันมากที่สุดคือ การพัฒนาของคอสตาและแมคครี (Costa & McCrae, 1992 cited in Sabaiying, 1999) มีลักษณะ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หนึ่ง บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง เป็นผู้ที่มีความวิตกกังวล เป็นคนโกรธง่าย สอง บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง การเป็นผู้มีความอบอุ่น ความสะดวกอยู่ร่วมกับผู้อื่น การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา การชอบมีกิจกรรม ชอบแสวงหาความตื่นเต้น การมีอารมณ์ด้านบวก สาม บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) หมายถึง การเป็นคนช่างฝัน ความสุนทรีย์ การเปิดเผยความรู้สึก การปฏิบัติ การมีความคิด การยอมรับค่านิยม สี่ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง การเป็นผู้ไว้ใจผู้อื่น ความตรงไปตรงมา ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ การยอมตามผู้อื่น ความสุภาพ และความมีจิตใจอ่อนโยน และสุดท้าย ห้า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง การมีความสามารถ ความเป็นระเบียบ การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความมีวินัยต่อตนเองและแนวคิดที่ใช้ปฏิบัติงาน

โดยจากองค์ประกอบทั้งห้าที่พบพบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมเป็นบุคลิกภาพที่ทำให้คนเราเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย เปิดใจรับฟังผู้อื่น จึงเป็นบุคลิกภาพที่เป็นจุดเริ่มต้นของการทำงานที่ดีไม่มีอคติ ยอมรับฟังผู้อื่น จึงเป็นบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่บุคคลมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) นั้นจะมีการแสดงออกในลักษณะการไว้ใจผู้อื่น (Trust) หมายถึง การที่เชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อสัตย์

และเจตนาดี มีความตรงไปตรงมา (Straight Forwardness) หมายถึง การมีความจริงใจที่จะปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา เป็นผู้ที่มีความเอื้อเฟื้อ (Altruism) หมายถึง ผู้ที่มีความห่วงใยในสวัสดิภาพของผู้อื่น เป็นผู้ช่วยเหลือผู้อื่น ยอมตามผู้อื่น (Compliance) หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะอ่อนโยนตอบสนองการกระทำของผู้อื่นอย่างสุขุม มีความสุภาพ (Modesty) หมายถึง ผู้ที่ถ่อมตน ไม่ชมว่าตนเองเหนือกว่าผู้อื่น มีจิตใจอ่อนโยน (Tender-Mindedness) หมายถึง ผู้ที่ให้ความสำคัญต่อความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น มีความห่วงใยต่อความต้องการของผู้อื่น ซึ่งลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำของผู้มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม คือ การเป็นนักท้าทาย (Challenger) หมายถึง ผู้ที่มุ่งไปยังความต้องการและบรรทัดฐานส่วนตัวของตนมากกว่าของกลุ่ม มีความเกี่ยวข้องกับอำนาจที่ได้มา อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว ได้แก่ ผู้นำทางทหาร ผู้จัดการนักโฆษณา เป็นต้น และลักษณะของผู้ได้คะแนนสูงของผู้มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม คือ การเป็นนักปรับตัว (Adapter) หมายถึง ผู้ที่มีแนวโน้มทำตามความต้องการของกลุ่ม ยอมรับตามบรรทัดฐานของกลุ่มมากกว่ายึดมั่นตามบรรทัดฐานของตนเอง มีความกลมกลืนในการปรับตัว อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว ได้แก่ งานด้านสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา เป็นต้น ในส่วนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า Sripan (2012) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อยพบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสูงกว่าบางองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นการมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมจึงเป็นบุคคลที่จะได้รับความช่วยเหลือหรือส่งเสริมในการทำงานทำให้ประสิทธิผลในการทำงานดีขึ้น ส่วน Chaingam (2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) กับประสิทธิผลที่ทีมงานของพนักงานขาย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับประสิทธิผลที่ทีมงานของพนักงานขายรถยนต์จำนวน 166 คน พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัวกับแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลที่ทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ซึ่งจากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาส่วนที่เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมว่าจะมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการพัฒนาตนเองและประสิทธิผลในการทำงานอย่างไร จึงนำไปสู่สมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 2a ความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านทักษะมีอิทธิพลทางบวกกับบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

สมมติฐานที่ 2b ความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านการกระทำให้สำเร็จมีอิทธิพลทางบวกกับบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงาน

จากการศึกษาของ Costa & McCrae (1992 cited in Heinstrom, 2003) ที่ได้กล่าวถึง บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในบุคคล ซึ่งเกิดขึ้นจากการผสมผสานของระบบภายในร่างกายและสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงตัวตนของแต่ละบุคคลอย่างเป็นเอกลักษณ์ ทำให้บุคคลนั้นแตกต่างจากผู้อื่น บุคลิกภาพยังเป็นสิ่งที่กำหนดลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ของบุคคลนั้น ทำให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมและปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน โดยบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) คือ บุคลิกภาพด้านการกำหนดบรรทัดฐานหรือต้นแบบในแต่ละส่วนของการดำเนินชีวิตและการทำงานทำให้ประสิทธิผลในการทำงานนั้นเพิ่มขึ้น เนื่องจากผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูงจะเป็นนักปรับตัว (Adapter)

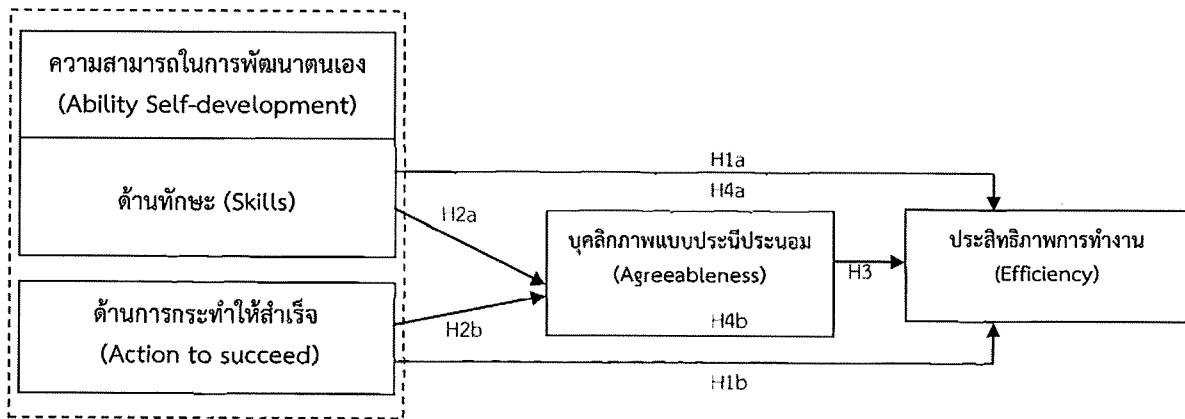
ซึ่งจากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาส่วนที่เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมว่าจะมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการพัฒนาตนเองและประสิทธิภาพในการทำงานอย่างไร จึงนำไปสู่สมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 4a บุคลิกภาพแบบประนีประนอมเป็นตัวแปรกลางในความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถ

ในการพัฒนาตนเองด้านทักษะกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

สมมติฐานที่ 4b บุคลิกภาพแบบประนีประนอมเป็นตัวแปรกลางในความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านการกระทำให้สำเร็จกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนงานบริการแห่งหนึ่ง ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 104 คน โดยผู้วิจัยใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยทั้งหมด

จากการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 82.7 มีอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 และมีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 76.9 ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน

องค์กรไม่เกิน 5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 ตลอดจนมีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท/เดือน มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากวัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives) กรอบแนวคิดของการวิจัย (Conception Framework) และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างคำถามในแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีรายละเอียดประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรด้านความสามารถในการพัฒนาตนเอง พฤติกรรมเพื่อการพัฒนาตนเองที่ถูกพัฒนาขึ้นโดย Duangkaew (2002)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรด้านประสิทธิภาพการทำงาน

ประกอบด้วยแบบทดสอบโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert Scale โดยได้กำหนดน้ำหนักการให้คะแนนของตัวเลือก 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 ถึง 5 โดยมีช่วงคะแนนและการแปลความหมาย ดังนี้ (Wongrattana, 2007)

ค่าคะแนนระหว่าง 1.00–1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

ค่าคะแนนระหว่าง 1.81–2.60 หมายถึง น้อย

ค่าคะแนนระหว่าง 2.61–3.40 หมายถึง ปานกลาง

ค่าคะแนนระหว่าง 3.41–4.20 หมายถึง มาก

ค่าคะแนนระหว่าง 4.21–5.00 หมายถึง มากที่สุด

โดยจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับแบบวัดองค์ประกอบย่อยของบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอมของ Costa & McCrae (1995 cited in Chusanapanich, 2010) จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ (Pre-Test) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha) โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.7 เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอ โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลลัพธ์ค่าแอลฟาที่ตัวจะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ค่าที่ได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.919–0.931 (Kanchanawasi, Pitayanon & Srisuko, 2008)

สถิติเพื่อใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบแบบสอบถามแต่ละรายการ จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ได้แก่

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) (Srisa-ard, 2013) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (Lomax & Hahs, 1992)

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ค่าสหสัมพันธ์เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้และทดสอบสมมติฐานด้านการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรด้วยการถดถอยพหุคูณ (Kanchanawasi, 2012)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สถิติอนุมาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับประสิทธิภาพการทำงาน

ตัวแปร	ด้านทักษะ	ด้านการกระทำให้สำเร็จ	บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	ประสิทธิภาพการทำงาน
ค่าเฉลี่ย	4.13	4.08	4.18	4.13
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.34	0.50	0.41	0.40
ด้านทักษะ	-			
ด้านการกระทำให้สำเร็จ	0.655 ^{***}			
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	0.231 ^{***}	0.369 ^{***}	-	
ประสิทธิภาพการทำงาน	0.661 ^{***}	0.773 ^{***}	0.370 ^{***}	-

**P<0.01

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรพบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ บุคคลที่มีการพัฒนาตนเองที่ดีก็ส่งผลให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีด้วยเช่นกัน จึงนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานในลำดับต่อไป

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุระหว่างการพัฒนาตนเองกับประสิทธิภาพการทำงาน

ตัวแปรต้น	สมมติฐานการวิจัย/ตัวแปรตาม						
	1a ประสิทธิภาพการทำงาน	1b ประสิทธิภาพการทำงาน	2a บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	2b บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	3 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	4a บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	4b บุคลิกภาพแบบประนีประนอม
ด้านทักษะ	0.782 ^{**} (0.088)		0.284 [*] (0.118)			0.719 ^{**} (0.087)	
ด้านการกระทำให้สำเร็จ		0.621 ^{**} (0.050)		0.308 ^{**} (0.077)			0.591 ^{**} (0.054)
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม					0.356 ^{**} (0.088)	0.221 ^{**} (0.070)	0.094 ^{**} (0.065)
Adjusted R ²	0.432	0.594	0.044	0.128	0.129	0.477	0.599

* p<0.05, ** p<0.01

หมายเหตุ: จากการทดสอบเงื่อนไขของ Multiple Regression Analysis พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองกับประสิทธิภาพการทำงานไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจาก Tolerance มีค่ามากกว่า 0.1 ทุกตัวแปรและค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัวแปร

ผ่านการรับรองคุณภาพจาก TCI (กลุ่มที่ 1) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และเข้าสู่ฐานข้อมูล ASEAN Citation Index (ACI)

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุเพื่อทดสอบสมมติฐาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

สมการที่ 1a ความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านทักษะ อำนาจมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.782, p < 0.01$) โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 43.2 จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1a

สมการที่ 1b ความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านการกระทำให้สำเร็จ อำนาจมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.621, p < 0.01$) โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 5.0 จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1b

สมการที่ 2a ความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านทักษะ อำนาจมีอิทธิพลทางบวกกับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.284, p < 0.05$) โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 11.8 จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2a

สมการที่ 2b ความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านการกระทำให้สำเร็จ อำนาจมีอิทธิพลทางบวกกับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.308, p < 0.01$) โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 12.8 จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2b

สมการที่ 3 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.356, p < 0.01$) โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 12.9 จากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3

สมการที่ 4a เมื่อมีการควบคุมบุคลิกภาพแบบประนีประนอมซึ่งเป็นตัวแปรกลางปรากฏว่า ความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านทักษะมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิภาพการทำงาน ($\beta = 0.719, p < 0.01$) ขณะเดียวกันบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.221, p < 0.01$) โดยการศึกษาจากค่าเบต้า (β) พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมได้ทำหน้าที่เป็นตัวแปรกลางโดยสมบูรณ์ (Fully mediators) ระหว่างความสามารถในการพัฒนา

ตนเองด้านทักษะกับประสิทธิภาพการทำงาน จากผลการวิจัยจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 4a

สมการที่ 4b เมื่อมีการควบคุมบุคลิกภาพแบบประนีประนอมซึ่งเป็นตัวแปรกลางปรากฏว่า ความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านการกระทำให้สำเร็จมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิภาพการทำงาน ($\beta = 0.591, p < 0.01$) ขณะเดียวกันบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.094, p < 0.01$) โดยการศึกษาจากค่าเบต้า (β) พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมได้ทำหน้าที่เป็นตัวแปรกลางโดยสมบูรณ์ (Fully mediators) ระหว่างความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านการกระทำให้สำเร็จกับประสิทธิภาพการทำงาน จากผลการวิจัยจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 4b

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความสามารถในการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านบุคลิกภาพแบบประนีประนอมของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน พบว่า การศึกษาอิทธิพลของความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านทักษะและด้านการกระทำให้สำเร็จต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จากผลการทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wattanarangsan (2015) ที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานควรมีการมอบอำนาจการตัดสินใจให้พนักงานมีส่วนร่วม ควรมีการตั้งเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน โดยจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านทักษะอำนาจมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยประเด็นสำคัญคือ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความชำนาญในการทำงานจนถ่ายทอดให้กับผู้อื่นได้ และมีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ และมีความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านการกระทำให้สำเร็จ อำนาจมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความสามารถในการจัดการงานให้สำเร็จ และมีความ

สามารถที่จะเลือกตัดปัจจัยที่ไม่จำเป็นเกี่ยวกับการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thotphongchai (2006) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ ศึกษาเฉพาะสาขาวิชาสังคมศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงขี้เหล็ก พบว่า การพัฒนาทักษะด้านการทำงาน ด้วยการฝึกอบรม การมีส่วนร่วมในกิจกรรมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในระดับสูง

สำหรับการศึกษาอิทธิพลของความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านทักษะและด้านการกระทำให้สำเร็จ ต่อบุคลิกภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน พบว่า ความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านการกระทำให้สำเร็จก็เช่นกันพบว่า มีอิทธิพลทางบวกกับบุคลิกภาพแบบประนีประนอม รวมถึงบุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยจากผลการศึกษาพบว่า ในด้านของประสิทธิภาพการทำงาน ประเด็นสำคัญคือ คุณภาพงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์เป็นไปตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนด โดยที่บุคลิกภาพแบบประนีประนอมช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ มีจิตใจดี สุภาพอ่อนโยนกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chainsam (2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) กับประสิทธิภาพที่ทีมงานของพนักงานขาย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับประสิทธิภาพที่ทีมงานของพนักงานขายรถยนต์ พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัวกับแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพที่ทีมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และหากพิจารณาถึงอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบประนีประนอมต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตลอดจนผลการวิจัยในประเด็นบุคลิกภาพแบบประนีประนอมซึ่งเป็นตัวแปร

กลางปรากฏว่า ความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านทักษะสอดคล้องกับแนวคิดของ Costa & McCrae (1992 cited in Heinstrom, 2003) ที่ได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) คือ บุคลิกภาพด้านการกำหนด บรรทัดฐานหรือต้นแบบ ในแต่ละส่วนของการดำเนินชีวิตและการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นเพิ่มขึ้น เนื่องจากผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูงจะเป็นนักปรับตัว (Adapter)

ประโยชน์จากการวิจัย

ประโยชน์เชิงการจัดการ

1. การศึกษาความสามารถในการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านบุคลิกภาพแบบประนีประนอมของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ทำให้องค์กรเข้าใจถึงหลักในการพัฒนาบุคคลว่าจะต้องมีส่วนประกอบของทักษะและด้านการกระทำให้สำเร็จ เป็นสำคัญ

2. การที่จะปลูกฝังให้บุคลากรมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในการมีจิตใจดี สุภาพอ่อนโยนกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับและเชื่อฟังความคิดเห็น คำต่าหนิของผู้อื่น และปรับปรุงตนเองให้เข้ากับผู้อื่นง่าย ก็เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้มีความสามารถในการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง กล่าวการทำงานได้ด้วยตัวเองโดยไม่ต้องรอคำสั่ง และความสามารถในการจัดการงานให้สำเร็จได้

ประโยชน์เชิงทฤษฎี

งานวิจัยนี้ก่อให้เกิดการบูรณาการทางทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสามารถในการพัฒนาตนเอง ประสิทธิภาพในการทำงาน และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม โดยเป็นการศึกษาในลักษณะของการพิสูจน์ความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างตัวแปรโดยผ่านตัวแปรกลางคือ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ซึ่งมีความแตกต่างจากความสามารถในการพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาเกี่ยวกับพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ถือเป็นอาชีพที่สำคัญในการช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของอาจารย์และนักศึกษา ให้ประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในอนาคต

1. การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นข้อมูล ยืนยันในเชิงตัวเลข แต่ยังไม่ขาดรายละเอียดในเชิงลึก ทั้งนี้ งานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาแบบเชิงคุณภาพเนื่องจาก จะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีรายละเอียดครบถ้วนสมบูรณ์

มากยิ่งขึ้น

2. เนื่องจากการศึกษานี้เป็นการศึกษาข้อมูลเพียง 4 ตัวแปร เพื่อให้งานวิจัยมีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น ควรดำเนินการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม อันจะทำให้เกิดเป็นมิติใหม่ของการศึกษา

References

- Asanathong, T. (2010). *The study of self-improvement needs in order to improve service quality, case study: Flight attendant*. Master of Business Administration, Graduate School Bangkok University. [in Thai]
- Boydell, T. (1985). *Management self-development: A guide for managers, organizations and institution*. Switzerland: International Labour Organization.
- Chaingam, J. (2005). *The relationship between The Big Five and the team efficiency of automobile sales representative*. Master of Arts Program in Industrial and Organizational Psychology in Humanities, King Mongkut's University of Technology North Bangkok. [in Thai]
- Chotikunaset, P. (2001). *The self-improvement needs in academic of secondary school government teacher under the Department of General Education in Seri Thai School Consortium*. Master's Degree Thesis, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University. [in Thai]
- Churh, A. T. (1982). Sojourner adjustment. *Psychological Bulletin*, 9(3), 540-572.
- Chusanapanich, T. (2010). *The relationship between personalities and career success in Medical supplies representatives, case study in MSD (Thailand) Ltd*. Master of Business Administration, Bangkok University. [in Thai]
- Costa, P. T. Jr. & McCrae, R. R. (1995). Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal Of Personality Assessment*, 64(1), 21-50.
- Costa, P. T. Jr. & McCrae, R. R. (1992). Primary Traits of Eysenck's P-E-N System: Three and Five-Factor Solutions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(2), 308-317.
- Duangkaew, T. (2002). *The relationship between personalities, learning atmosphere awareness, and self-improvement activities participation of the Practitioner level employees*. Master of Science Program in Industrial and Organizational Psychology, Chiang Mai University. [in Thai]
- Endoorasd, K. (2007). *The factors that affect to the work efficiency of the employee of Grohe Siam Company Limited*. Master's Degree, Burapha University. [in Thai]
- Heinstrom, J. (2003). *Five personality dimension and their influence on information behavior*. Retrieved July 3, 2010, from <http://www.informationr.net/ir/9-1/paper165.html>

- Kanchanawasi, S. (2012). *Applied statistics for research* (6th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press. [in Thai]
- Kanchanawasi, S., Pitayanon, T. & Srisuko, D. (2008). *Proper Research Statistic Selection* (5th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Printing. [in Thai]
- Kunthong, J. (2006). *Personality of the employee of Bank of Ayudhya Public Company Limited head office*. Master of Public Administration Program in General Management Graduate School of Public Administration, Burapha University. [in Thai]
- Lomax, R. G. & Hahs, D. L. (1992). *Statistical Concepts: A Second Course*. UK: Routledge.
- Mendenhall, M. & Odduo, G. (1985). The dimension of expatriate acculturation. *Academy of Management Review*, 10(4), 39-47.
- Permphol, K. (2009). *Efficiency development* (3rd ed.). Bangkok: Rajabhat Institute Suan Dusit. [in Thai]
- Petersen, E. & Plowman, E. G. (1989). *Business Organization and Management*. Illinois: Irwin.
- Prachayapruet, T. (1999). *Organization Theory*. Bangkok: Thai Wattana Panich. [in Thai]
- Sabaiying, V. (1999). *Goal Setting Factor Self-efficacy and the image the Effect on the Performance of Direct Suppliers*. Doctor of Philosophy (Behavioral Sciences), Behavioral Science Research Institute. [in Thai]
- Saentikarn, B. & Aphibanrat, S. (2013). *The Perception and Adjustment of Bachelor of Business Administration Graduates for The Working Response to Asean Economic Community*. The Degree Bachelor of Business Administration Program in General Business Management, Silpakorn University. [in Thai]
- Sripan, P. (2012). *The relationship between The Big Five and working effectiveness of the employees of TISCO Bank PLC. in Credit Control and Management field*. Thesis of M.B.A. (Management), Graduate School Srinakharinwirot University. [in Thai]
- Srisa-ard, B. (2013). *Fundamental research* (7th ed.). Bangkok: Chomromdek. [in Thai]
- Stening, B. W. (1979). Problems of cross-cultural contact: a literature review. *International Journal of Intercultural Relations*, 3(4), 269-313.
- Tanadrob, N. (2002). *The factors that affect to the operation efficiency of the employee of State Railway of Thailand*. Master of Arts Thesis in Social Sciences for Development, Rajabhat Institute Bansomdejchaopraya. [in Thai]
- The Royal Institute. (2015). *The Royal Institute Dictionary 2015 edition*. Bangkok: Aksorn Charoenthat. [in Thai]
- Thotphongchai, V. (2006). *Graduate Program in Human Resource Development*. National Institute of Development Administration. [in Thai]

- Wattanarangsang, P. (2015). *Increasing the operation efficiency of the 4 star hotel staff in Siam Square area*. Master of Arts in Hospitality and Tourism Industry Management, Bangkok University. [in Thai]
- Wongrattana, C. (2007). *Statistics for research* (2nd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University. [in Thai]
- Woodcock, M. (1989). *Team development manual*. Worcester: Billing and Sons.



Name and Surname: Bhorntida Teprasit

Highest Education: Master of Science in Renewable Energy,
Naresuan University

University or Agency: Silpakorn University

Field of Expertise: Environmental Management

Address: Faculty of Management Science, Silpakorn University



Name and Surname: Viroj Jadesadalug

Highest Education: Doctor of Philosophy in Management,
Mahasarakham University

University or Agency: Silpakorn University

Field of Expertise: Management

Address: Faculty of Management Science, Silpakorn University