

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความเหนื่อยล้าในการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY AND JOB BURNOUT OF
OPERATIVE EMPLOYEES IN KCE ELECTRONICS
PUBLIC COMPANY LIMITED



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.2558

KMITL-2015-AMC-M-047-022

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY AND JOB BURNOUT OF
OPERATIVE EMPLOYEES IN KCE ELECTRONICS PUBLIC COMPANY LIMITED**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN INDUSTRIAL BUSINESS ADMINISTRATION
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2015

KMITL-2015-AMC-M-047-022

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2015

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้ดูไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความเหนื่อยล้าในการทำงาน
 ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์
 จำกัด (มหาชน)

RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY AND JOB
 BURNOUT OF OPERATIVE EMPLOYEES IN KCE
 ELECTRONICS PUBLIC COMPANY LIMITED

นักศึกษา

นางสาวจตุพร ฉายาวุฒิพงศ์

รหัสประจำตัว

56611056

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วลัยลักษณ์ อัครธีรวงศ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
รศ.ดร.วรรณารถ	แสงมณี	
รศ.ดร.วลัยลักษณ์	อัครธีรวงศ์	
ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ	โรจน์นिरุตติคุณ	
ดร.เกรียงไกรยศ	พันธุ์ไทย	

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ 7 กรกฎาคม 2558 เวลา 14.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องประชุม AMC อาคารสำนักบริการคอมพิวเตอร์

วิทยาลัยรับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ ดร.อำนวยการ แสงโนรี)

คณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความเหนื่อยล้าใน
การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี
อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

นักศึกษา

นางสาวจตุพร ฉายาวุฒิพงษ์

รหัสประจำตัว

56611056

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2558

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วลัยลักษณ์ อัครีรวงศ์

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำนวน 244 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายในการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยโปรแกรมทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานบริษัทระดับปฏิบัติการ เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลิกภาพด้านความห้วนไห้ว มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยรวม บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว และบุคลิกภาพด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางลบต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยรวม ส่วนบุคลิกภาพด้านการเปิดกว้าง ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Relationship between Personality and Job Burnout of Operative Employees in KCE Electronics Public Company Limited
Student	Ms. Jatuporn Chayawuttipong
Student ID	56611056
Degree	Master of Business Administration
Program	Industrial Business Administration
Year	2015
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Walailak Atthirawong

ABSTRACT

This research to study the job burnout level of operative employees in KCE Electronics Public Company Limited and to study the personality that correlates to the job burnout of operative employees in KCE Electronics Public Company Limited. Data were collected from 244 operative employees of KCE Electronics Public Company Limited in Lat Krabang Industrial Estates by using a questionnaire. Statistical software package was employed to analyze data. Statistics including percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Pearson product moment correlation coefficient analysis was used to test the hypothesis. The results showed that: 1) The job burnout level of operative employees in KCE Electronics Public Company Limited was in the medium level 2) Neuroticism personality had positive relationship with the overall job burnout level of operative employees in KCE Electronics Public Company Limited, Conscientiousness personality, Extraversion personality and Agreeableness personality had negative relationship with the overall job burnout level of operative employees in KCE Electronics Public Company Limited and Openness to Experience had no relationship with the overall job burnout level of operative employees in KCE Electronics Public Company Limited at statistical level of 0.01

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ โดยได้รับคำแนะนำและคำปรึกษาอย่างดี
ยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วลัยลักษณ์ อัครีรวงศ์ ซึ่งให้ความกรุณา
ให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่าน
และกราบขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันิรุตติกุล ซึ่งให้ความกรุณาช่วยเหลือ
และให้คำปรึกษาแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน สำหรับการแนะนำแก้ไข
ข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้าย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบ
แบบสอบถามและให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาของผู้วิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณมารดาและครอบครัว ที่ให้การสนับสนุนและความช่วยเหลือ รวมทั้ง
กำลังใจที่ดียิ่งมาตลอดในการศึกษาของผู้วิจัย

ขอขอบคุณวิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง ที่ให้ประสบการณ์ และ โอกาสที่ดีทางการศึกษา อีกทั้งเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ รุ่น IM17
ที่ได้คอยให้ความช่วยเหลือด้วยดี รวมถึงให้คำปรึกษากำลังใจมาโดยตลอด ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งถึง
น้ำใจในมิตรภาพที่มีค่าของทุกท่าน

สุดท้ายขอขอบคุณเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงานและอำนวยความสะดวกในการจัดทำ
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณประโยชน์จากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบอบแต่ บิดา มารดา ญาติพี่น้อง ครู
อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์จาก สถาบันเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประจำปีงบประมาณ 2558

จตุพร ฉายาวุฒิพงศ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ	IV
สารบัญตาราง	VI
สารบัญภาพ	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	6
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน	19
2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน).....	25
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	35
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	41

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	44
4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับบุคลิกภาพ	47
4.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน	59
4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน	64
4.5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ	69
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	70
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	70
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	73
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	78
บรรณานุกรม.....	80
ภาคผนวก	83
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	84
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	93
ประวัติผู้เขียน	95

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ลักษณะสำคัญของบุคลิกภาพแต่ละด้านตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	16
3.1 รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	38
3.2 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ	40
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	44
4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของบุคลิกภาพ.....	48
4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของบุคลิกภาพด้าน การแสดงตัว	49
4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของบุคลิกภาพด้าน การเห็นพ้องกับผู้อื่น	51
4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของบุคลิกภาพด้าน การมีจิตสำนึก	53
4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของบุคลิกภาพด้าน ความหวั่นไหว.....	55
4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของบุคลิกภาพด้าน การเปิดกว้าง.....	57
4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเหนื่อยล้า ในการทำงาน	59
4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเหนื่อยล้า ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์.....	60
4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเหนื่อยล้า ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น	62
4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเหนื่อยล้า ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานลดลง.....	63
4.12 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์ต่อ ความเหนื่อยล้าในการทำงาน ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์	65
4.13 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์ต่อ ความเหนื่อยล้าในการทำงาน ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น.....	66
4.14 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์ต่อ ความเหนื่อยล้าในการทำงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานลดลง.....	67

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานภายในเท่านั้น เมื่อคุณได้เห็นใบเซอร์เวอแนซ์ในการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.15 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์ต่อ ความเหนื่อยล้าในการทำงานโดยรวม.....	68
ข.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของพนักงานบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.....	96
ข.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง.....	96



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	5
1.2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน	5
2.1 การผลิตแผ่นพิมพ์วงจรอิเล็กทรอนิกส์	27
2.2 ตัวอย่างแผ่นพิมพ์วงจรอิเล็กทรอนิกส์	28



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันอุตสาหกรรมการผลิตแผ่นพิมพ์วงจรอิเล็กทรอนิกส์เป็นอุตสาหกรรมที่ยังคงต้องใช้แรงงานมนุษย์ควบคู่กับการทำงานของเครื่องจักรซึ่งเป็นการทำงานตลอด 24 ชั่วโมง ในบางช่วงเวลา พนักงานจึงจำเป็นต้องปฏิบัติงานเป็นระยะเวลายาวนานมากขึ้นจากระยะเวลาทำงานปกติ เพื่อให้ได้สินค้าที่มีคุณภาพและทันต่อเวลาที่จำกัดในการส่งมอบแก่ลูกค้าตามนโยบายของบริษัท รวมทั้งสภาพลักษณะทางสังคม ภาระหน้าที่ของพนักงาน และ โครงสร้างทางด้านต่างๆขององค์กร ทำให้พนักงานระดับปฏิบัติ อาจเกิดความตึงเครียด ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกท้อแท้ รู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับผลตอบแทนที่พึงพอใจ จึงการเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน ซึ่งแต่ละบุคคลนั้นอาจมีความเหนื่อยล้าจากสาเหตุปัจจัยที่แตกต่างกันออกไป ทำให้พนักงานมีการลาออกบ่อย บุคลากรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจึงต้องหาพนักงานระดับปฏิบัติการที่สามารถทำงานในระยะเวลายาวนานต่อเนื่องได้เป็นจำนวนมากอยู่เสมอ เพื่อให้การผลิตไม่ขาดช่วงและดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง

ความเหนื่อยล้าในการทำงาน (Burnout) เป็นความรู้สึกอ่อนล้าทั้งร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ เกิดจากการอยู่ในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการทางอารมณ์เป็นระยะเวลานาน ซึ่งอาจทำให้เกิดผลเสียทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยทำให้สุขภาพของผู้ที่ประสบภาวะนี้เสื่อมโทรมลง โกรธง่าย อารมณ์ฉุนเฉียว แยกตัว ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาให้กับผู้ร่วมงานตามมา ทั้งหมดนี้สามารถส่งผลถึงการขาดความกระตือรือร้นและความสนใจในการทำงาน มีส่วนร่วมในการทำงานน้อยลง ขาดความคิดริเริ่มที่จะพัฒนาสิ่งใหม่ๆในการทำงาน อาจขาดงานบ่อยๆ และรุนแรงเข้า อาจทำให้เกิดความรู้สึกอยากลาออกจากงานได้ ซึ่งผลการวิจัยในเรื่องของความเหนื่อยล้าจากการทำงาน บอกไว้ชัดเจนมากกว่า คนที่เหนื่อยล้าจากการทำงานมากๆ นั้น นอกจากจะมีปัญหาด้านสุขภาพแล้ว สิ่งก็ตามมาก็คือ ผลงานจะแย่ลงเรื่อยๆ โดยที่เราไม่รู้ตัว จนบางคนสงสัยว่าเกิดอะไรขึ้นทำไมตนเองถึงทำงานไม่ได้ตามที่ตนเองตั้งใจไว้เลย ทั้งๆ ที่เมื่อก่อนทำได้อย่างรวดเร็ว (ประคัลภ์ วัฒนพงศ์, 2556)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สาเหตุหลักที่ทำให้พนักงานในบริษัทส่วนใหญ่เกิดความเหนื่อยล้า คือการทำงานมากเกินไป เนื่องจากมีแรงกดดันด้านเศรษฐกิจ และนายจ้างบางคนกดดันพนักงานในบริษัท ให้ทำงานล่วงเวลา บางครั้งก็ให้ค่าจ้างเพิ่มเพียงเล็กน้อย รวมทั้งเทคโนโลยีในปัจจุบันนี้ยังทำให้แยกไม่ออก ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวด้วย สำหรับบางคนแล้วรู้สึกว่าการไม่มั่นคง ต้องทำตามคำสั่งตลอดเวลา คิดว่าไม่ได้รับความยุติธรรม ไม่รู้ว่าจะทำอะไรก่อนอะไรหลัง หรือมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งหมดนี้มักทำให้พนักงานเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานมาก ความเหนื่อยล้าในการทำงานยังเกิดจากตัวของพนักงานเองด้วย เช่นบางคนทำงานมากเกินไปเพราะอยากเลื่อนตำแหน่ง และอยากมีรายได้มากขึ้น ซึ่งก็เป็นส่วนหนึ่งของสาเหตุที่ทำให้พนักงานอาจกลายเป็นคนที่ใช้เวลากับงานมากเกินไป สุดท้ายแล้วก็เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน

ความเหนื่อยล้าในการทำงาน เป็นอาการที่เกิดจากความเครียดในการทำงานและสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคนที่อยู่ในวัยทำงานและทุกอาชีพ มีสาเหตุจากการที่บุคคลมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานสูงแต่กลับไม่ได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนตามที่คาดหวัง จึงเกิดความรู้สึกก่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกไม่เห็นคุณค่าของความเป็นคน และความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานลดลง ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากความเครียดที่เรื้อรังอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ ทำให้เกิดความรู้สึกในทางลบต่อผู้ร่วมงาน (Maslach & Leiter, 1997, Pines & Aronson, 1981) “ความเหนื่อยล้า” เป็นที่ยอมรับในวงการทั่วไป โดยอาจใช้อธิบายถึงสภาพจิตใจ และปัญหาของการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอาชีพที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลจำนวนมาก ความอ่อนล้าซึ่งเป็นผลจากการทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานสูงกว่าพลังความสามารถและความเข้มแข็งที่บุคคลจะทำได้ จนทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกล้าหมด ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้จะกระทบต่อตัวบุคคลในหลายๆด้าน ทั้งผลทางด้านร่างกายและอารมณ์ ได้แก่ ความรู้สึกกระวนกระวาย รู้สึกขาดความช่วยเหลือ เหนื่อยล้า ซึมเศร้า นอนไม่หลับ ผลทางด้านปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แก่ มีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า หัวหน้า และเครือข่าย ผลทางด้านทัศนคติ ได้แก่ มีทัศนคติในทางลบต่อผู้อื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน มีทัศนคติในทางลบกับงานและองค์กร ขาดความผูกพันต่องานและองค์กร เป็นต้น

ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน สภาพแวดล้อมที่แออัดและเต็มไปด้วยสารเคมี ผลประโยชน์ตอบแทน (รายได้และสวัสดิการ) โอกาสด้านความก้าวหน้า รวมถึงเพศ อายุ สถานะทางเศรษฐกิจและการศึกษาของพนักงาน สิ่งต่างๆเหล่านี้อาจเป็นปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการทางร่างกายและจิตใจที่ทำให้พนักงานเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน ซึ่งหากปล่อยให้เกิดปัญหาดังกล่าวเป็นระยะเวลานาน อาจเกิดการสะสมแบบเรื้อรังและก่อให้เกิดอุบัติเหตุในขณะที่ทำงานหรือส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของพนักงานระดับปฏิบัติการ รวมถึงผลกระทบที่จะสร้างเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อองค์กรในอนาคต อีกทั้งการทำงานร่วมกันของคนหมู่มากที่มาจากต่างเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เผ่าพันธุ์ ต่างครอบครัว ต่างความรู้สึกนึกคิดและความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน รวมทั้งอายุที่แตกต่างกัน ย่อมเกิดความรู้สึกในเรื่องการเอารัดเอาเปรียบ การกระทบกระทั่ง ไม่พอใจกันบ้างไม่มากนักน้อย เมื่อเวลาผ่านไปถ้าปัญหาเหล่านี้ไม่ได้รับความสนใจแก้ไขอย่างเหมาะสม ก็จะทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นพิษ จากจุดเล็กๆ ลุกกลามไปทั่วองค์กร เกิดเป็นความเครียด ความท้อแท้ และสิ้นหวัง กลายเป็นโรคที่องค์กรต้องเสียเงินเสียทองในการดูแลรักษา ความเหนื่อยล้าจากการทำงานจึงจัดเป็นภัยเงียบ หากไม่ได้รับการใส่ใจในการบริหารจัดการ ก็อาจทำให้องค์กรเกิดความเสียหายอย่างใหญ่หลวง จึงเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กรที่จะต้องบริหารจัดการ เพื่อไม่ให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) เพื่อให้สามารถทราบถึงสาเหตุของปัญหาและแนวทางในการป้องกันแก้ไข เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการและบุคลากรด้านต่างๆขององค์กรได้รับรู้และตระหนักถึงสาเหตุของปัญหาที่ก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงานเหล่านี้ ซึ่งอาจช่วยลดอุบัติเหตุหรือผลกระทบต่อสภาพจิตใจและสุขภาพอนามัยของพนักงานระดับปฏิบัติการ รวมทั้งใช้การศึกษานี้ในการวางแผนเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาการคัดเลือกพนักงาน มอบหมายภาระหน้าที่ในส่วนต่างๆให้แก่พนักงานส่งผลทำให้องค์กรสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างราบรื่นอีกด้วย

1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น ด้านการมีจิตสำนึก ด้านความห่วงใย ด้านการเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น ด้านการมีจิตสำนึก ด้านความหวั่นไหว ด้านการเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น ด้านการมีจิตสำนึก ด้านความหวั่นไหว ด้านการเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานลดลง

สมมติฐานที่ 4 บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น ด้านการมีจิตสำนึก ด้านความหวั่นไหว ด้านการเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานโดยรวม

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยนำเอาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านบุคลิกภาพ 5 คุณลักษณะ (Big Five Personality Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพและอุปนิสัยของมนุษย์ทั้ง 5 โดเมน หรือ 5 ลักษณะ อันได้แก่ องค์ประกอบด้านการแสดงตัว มีอุปนิสัยที่ชอบเข้าสังคมและชอบแสดงออก (Extroversion) องค์ประกอบด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น มีอุปนิสัยที่เป็นคนง่าย ๆ อะไรก็ได้ หนต่อสิ่งรอบข้าง ได้มาก เชื่อมั่นในความดีผู้อื่น เต็มใจช่วยคนอื่น (Agreeableness) องค์ประกอบด้านการมีจิตสำนึก มีอุปนิสัยที่มุ่งไปที่เป้าหมายและทำงานด้วยความมีวินัย มีระเบียบ ใฝ่หาความจริงใจได้ คิดก่อนทำ (Conscientiousness) องค์ประกอบด้านความหวั่นไหว มีอุปนิสัยกังวลตลอดเวลา ไม่มีความมั่นใจ เป็นคนที่มีความรับผิดชอบสูง เป็นคนรู้สึกผิดบ่อยๆ (Neuroticism) และองค์ประกอบด้านการเปิดกว้าง มีอุปนิสัยที่ชอบหาประสบการณ์ใหม่ๆ และคิดเกี่ยวกับอนาคต ในทางสร้างสรรค์ (Openness to Experience)

ทั้งนี้ผู้วิจัยยังได้นำเอาแนวคิดและทฤษฎีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของ Christina Maslach ในการวิจัยเรื่อง “ความอ่อนล้าจากการทำงาน” ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า หากบุคคลหนึ่งมีความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานที่เกิดจากภาระงานที่ต้องเผชิญอยู่ติดต่อกันเป็นเวลานานหรือเป็นประจำทุกวัน อาจส่งผลให้มีอาการอ่อนล้า เหนื่อยล้าทั้งร่างกายและจิตใจ รู้สึกหมดเรี่ยวแรงและมีความอดทนต่อภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบต่ำลง ไม่อยากทำงาน จนถึงขั้นขาดพลังในการดำเนินชีวิต ซึ่งอาการความรู้สึกเหล่านี้เรียกว่า ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน (Job Burnout) ลักษณะอาการของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

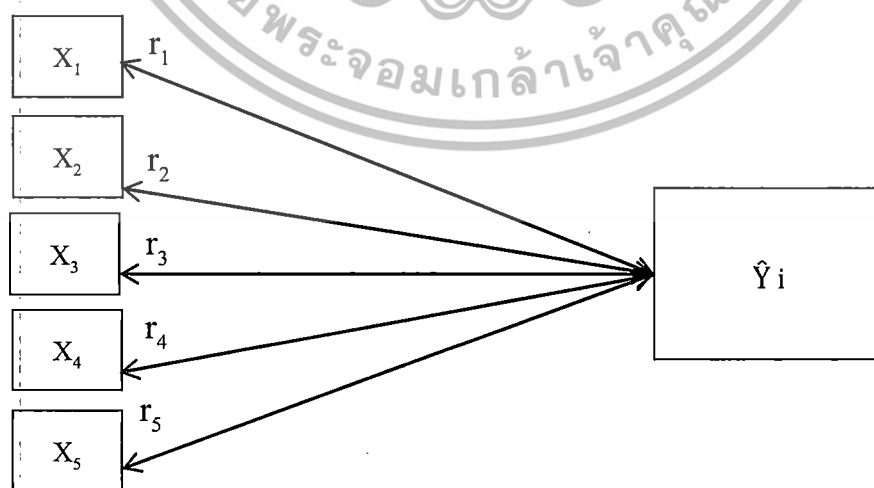
ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ (Maslach and Leiter. 1997) อันได้แก่ ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) ความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น (Depersonalization) และความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานลดลง (Reduced Personal Accomplishment) โดยกรอบแนวคิดในการวิจัยสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพที่ 1.2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

r_i	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $i = 1, 2, 3, 4, 5$
\hat{Y}_1	หมายถึง	ความรู้สึกร่อนล้ำทางอารมณ์
\hat{Y}_2	หมายถึง	ความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น
\hat{Y}_3	หมายถึง	ความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานลดลง
\hat{Y}	หมายถึง	ความเหนื่อยล้าในการทำงานโดยรวม
X_1	หมายถึง	บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว
X_2	หมายถึง	บุคลิกภาพด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น
X_3	หมายถึง	บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก
X_4	หมายถึง	บุคลิกภาพด้านความห้วนไหว
X_5	หมายถึง	บุคลิกภาพด้านการเปิดกว้าง

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 621 คน

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ บุคลิกภาพ ในด้านต่างๆ ได้แก่

1. การแสดงตัว
2. การเห็นพ้องกับผู้อื่น
3. การมีจิตสำนึก
4. ความห้วนไหว
5. การเปิดกว้าง

1.5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความเหนื่อยล้าในการทำงาน ได้แก่

1. ความรู้สึกอ่อนล้ำทางอารมณ์
2. ความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น
3. ความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานลดลง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จังหวัดกรุงเทพมหานคร

1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ 2558 ถึง มีนาคม 2558

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ ดังนี้

1. บุคลิกภาพ หมายถึง ความแตกต่างกันโดยธรรมชาติของแต่ละคน ทั้งด้านลักษณะทางกาย เพศ บุคลิกภาพ วัฒนธรรม สังคม และสถานการณ์ต่างๆ เป็นลักษณะส่วนรวมของบุคคลซึ่งจะแสดงออกมาทางพฤติกรรม การจำแนกประเภทบุคลิกภาพตามทฤษฎี “Big Five Personality” ซึ่งจะแสดงให้เห็นบุคลิกภาพของมนุษย์ที่มีต่อการปฏิบัติงานมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 การแสดงตัว หมายถึง ทักษะทางด้านการเข้าสังคม มีบุคลิกภาพเป็นคนเปิดเผยสูง มีทักษะในการเข้าสังคมที่ดี ช่างพูด ตรงไปตรงมา หรือในทางลบคือเป็นคนไม่เข้าสังคม เก็บขี้นขี้น สงบเสี้นขี้น และมีลักษณะการระวังตัว ไม่ไว้ใจผู้อื่น

1.2 การเห็นพ้องกับผู้อื่น หมายถึง คุณลักษณะบุคลิกภาพด้านการประนีประนอม มีความเป็นธรรมชาติ สุภาพอ่อนโยน ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น และรู้จักการให้อภัย หรือในทางลบคือเป็นคนขี้นขี้นขี้น ขี้นขี้นขี้น ขี้นขี้นขี้น ปฏิเสธไม่ให้ความร่วมมือ ไม่ยอมยี่ดขี้นขี้นขี้น

1.3 การมีจิตสำนึก หมายถึง ความมีสติสัมปชัญญะ มีจิตสำนึกที่ดี มีความรอบคอบ ความถี่ถ้วน ความรับผิดชอบโดยมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีวินัยตนเองและมีความรู้สึกละอายใจตนเอง หรือด้านลบคือความไม่รับผิดชอบ ขาดวินัยตนเอง ไม่มีความเป็นระเบียบและไม่มีความรู้สึกละอายใจตนเอง

1.4 ความหวั่นไหว หมายถึง ความมั่นคงทางอารมณ์ มีความสงบเยือกเย็น ความกระตือรือร้น ความสุขุมมั่นคง ความรู้สึกละอายใจผู้อื่น หรือด้านลบคือความกระวนกระวายใจ ความเจ้าอารมณ์ โกรธง่าย ความเก็บกดทางอารมณ์ การตื่นเต้นง่าย และการรู้สึกละอายใจความมั่นคง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 การเปิดกว้าง หมายถึง การเปิดกว้างต่อประสบการณ์ใหม่ การมีจินตนาการ มีความรู้สึกไวต่อการรับรู้ มีความชาญฉลาดและการผ่านการขัดเกลาที่ดี หรือในด้านลบคือความคับแคบ รับรู้ต่อสิ่งต่างๆช้า ชอบแบบเดิมๆ และยึดติดกับความสบายที่เคยชิน

2. ความเหนื่อยล้าในการทำงาน หมายถึง ความเหนื่อยล้า อ่อนล้า อ่อนเพลีย เป็นอาการหรือความรู้สึก เช่นการอดนอน การทำงานหนักต่อเนื่อง หรือมีปัญหาทางอารมณ์และจิตใจ เป็นผลมาจากการทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานเกินกว่าพลังความสามารถและเกินกว่าความเข้มแข็งที่ตนเองสามารถจะทำได้ จนทำให้เกิดความรู้สึกล้าเพลว และยังผลกระทบทั้งทางด้านร่างกายและอารมณ์ อาการของความเหนื่อยหน่ายในการทำงานแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

2.1 ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกว่าหมดกำลังหรือสูญเสียพลังในการทำงาน มีความรู้สึกท้อแท้สิ้นหวัง หมดกำลังใจในการทำงานหรือการดำเนินชีวิต รู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถที่จะช่วยเหลือผู้อื่นได้เนื่องจากอ่อนล้าเกินไป ไม่มีแรงที่จะต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ

2.2 ความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติในทางลบต่อผู้อื่นและต่องานที่รับผิดชอบ มองบุคคลอื่นในด้านลบหรือคาดเดาไปในทิศทางร้าย มีความรู้สึกเกลียดผู้อื่นง่าย อาจแสดงอาการดูหมิ่น ไม่แสดงความสุภาพอ่อนโยน ไม่ใส่ใจกับคำร้องขอของผู้อื่น ขาดศีลธรรมจรรยา

2.3 ความรู้สึกประสพผลสำเร็จในการทำงานลดลง หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติในทางลบ รู้สึกไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกผิด รู้สึกด้อยค่า ด้อยความสามารถกว่าบุคคลอื่น รู้สึกว่าตนเองล้าเพลว สูญเสียการนับถือตนเอง รู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า ไม่มีความภาคภูมิใจในความสามารถและผลงานของตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา รวบรวมเนื้อหาของแนวคิด ทฤษฎี และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย โดยศึกษาจากเอกสาร วารสาร รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาได้อย่างครอบคลุมและมีความชัดเจน ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน
- 2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Personality” หมายถึง ลักษณะรูปแบบพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่มีการแสดงออก โดยพฤติกรรมเหล่านั้นมาจากสภาวะภายใต้จิตใจ ความคิด อารมณ์ ความรู้สึก นิสัย สติปัญญาและความหวัง ซึ่งมีการแสดงออกมาจนเป็นลักษณะนิสัยประจำตัวของแต่ละบุคคล มีการปรับตัวให้เป็นไปตามสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น อันมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของผู้พบเห็น (อทิติ วัลล्यूซ์เพียร์. 2555) และมีผลต่อสิ่งแวดล้อมที่ตนกำลังเผชิญอยู่ เป็นคุณลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล โดยพฤติกรรมนี้จะคงเสถียรคงวาพอสมควร มนุษย์แต่ละคนมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ไม่มีใครเหมือนกันไปทุกอย่าง แม้พี่น้องหรือฝาแฝดก็ตาม ทั้งนี้เพราะมนุษย์แต่ละคนมีความพิเศษและความเป็นหนึ่งในตัวของแต่ละคน (Unique)

นักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “บุคลิกภาพ” ไว้ดังนี้ (อทิติ วัลล्यूซ์เพียร์. 2555, สถิต วงศ์สวรรค์. 2540)

Hilgard (1965 : 109) ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะส่วนรวมของบุคคลแต่ละคน อันเป็นแนวทางในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ซึ่งแต่ละคนจะมีรูปแบบของการแสดงออกของพฤติกรรมต่าง ๆ กัน

Bernard (1970 : 110) ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง ผลรวมทั้งหมดของท่าทาง รูปร่างลักษณะทางกาย พฤติกรรมที่แสดงออก แนวโน้มการกระทำ ขอบเขตความสามารถทั้งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในและที่แสดงออกมา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อัญชลี แจ่มเจริญ (2530 : 163) ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะส่วนรวมของบุคคลทั้งหมดที่แสดงออกมา ปรากฏให้คนอื่นได้รู้ได้เห็น ซึ่งแตกต่างกันเพราะภาวะสิ่งแวดล้อมที่สร้างตัวบุคคลนั้นแตกต่างกันประการหนึ่ง และพันธุกรรมที่แต่ละบุคคลได้มาก็แตกต่างกันไปอีกประการหนึ่ง

Allport ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า “บุคลิกภาพ” คือลักษณะส่วนรวมของแต่ละบุคคลที่เป็นเอกภาพอันประกอบไปด้วยลักษณะทางกายและทางจิตใจ ระบบทางกายและจิตนี้เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งแต่ละคนมีแตกต่างกัน

Hartman ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง ส่วนรวมทั้งหมดที่บุคคลแสดงออกโดย กิริยาอาการ ความนึกคิด อารมณ์ นิสัยใจคอ ความสนใจ การติดต่อกับผู้อื่น ตลอดจนรูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย และความสามารถในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น

Murphy ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า “บุคลิกภาพ” คือ คุณสมบัติและคุณลักษณะเด่นของบุคคล รวมทั้งการปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมต่างๆ

โดยทั่วไปบุคลิกภาพของมนุษย์จะแสดงลักษณะของบุคคลนั้นๆ ในด้านต่อไปนี้

1. ความมีเอกลักษณ์เฉพาะตน (Individuality) ลักษณะที่ทำให้คนนั้นแตกต่างไปจากคนอื่น ๆ เช่น พุดจาโพงผา โอบอ้อมอารี หรือรักสนุก เป็นต้น
2. ความคงเส้นคงวา (Consistency) ของพฤติกรรม เป็นแนวโน้มที่บุคคลมักแสดงพฤติกรรมในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งทุกครั้งหรือบ่อยครั้ง เช่น บางคนเวลาโกรธจะเงียบไม่ยอมพูดจา หรือบางคน โกรธแล้วชอบกรี๊ดร้องและทำลายข้าวของปาสิ่งของ เป็นต้น

2.1.1 ลักษณะทั่วไปของบุคลิกภาพ

ลักษณะทั่วไปของบุคลิกภาพ (สถิต วงศ์สุวรรณค์. 2540)

1. บุคคลแต่ละคน เมื่อเกิดมาแล้วก็มีลักษณะรูปร่างเป็นไปตามพันธุกรรม ครั้นเมื่อเติบโตขึ้นมาก็ได้พบปะเรียนรู้กับบุคคลอื่นๆ ในสังคม ทำให้เกิดเป็นผลรวมของบุคลิกภาพในตัวบุคคลขึ้น
2. บุคลิกภาพ เป็นลักษณะพฤติกรรมส่วนรวมของบุคคล มิใช่พฤติกรรมเฉพาะอย่าง คือ มิใช่หมายถึงลักษณะการพูด การแต่งกาย มารยาท การแสดงอารมณ์ หรือขนาดรูปร่าง ผิวพรรณ เพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง หากแต่หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างในตัวคนๆ นั้น ที่แสดงให้เห็นปรากฏออกมา
3. บุคลิกภาพของบุคคลจะเป็นอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับการมองเห็นของบุคคลอื่น เช่น บุคลิกภาพของบุคคลนั้นจะดีหรือไม่ อยู่ที่คุณค่าของคนนั้นที่มีต่อสังคม สังคมมองเห็นความสำคัญของบุคคลนั้นอย่างไร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. บุคลิกภาพ เกิดจากการที่บุคคลใช้ความสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นได้ โครงสร้างของบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ประกอบด้วยคุณลักษณะต่างๆ ที่ถาวร ผังแน่นอนอยู่ในวิถีทางของการปรับตัว ซึ่งเป็นแบบแผนเฉพาะของแต่ละบุคคล

2.1.2 องค์ประกอบของบุคลิกภาพ

องค์ประกอบของบุคลิกภาพประกอบด้วย 3 ประการ (อทิติ วัลล्यूซ์เพียร์. 2555) คือ

1. พันธุกรรม ลักษณะต่างๆของบุคคล ทั้งทางด้านชีวภาพ กายภาพ และแม้แต่ด้านจิตวิทยา จะถูกถ่ายทอดจาก ผู้เป็นพ่อ แม่ ไปสู่ลูก เช่น ความวิตกกังวล ความกลัว รูปร่าง ส่วนสูง สีผิว สีผม เป็นต้น รวมไปถึงโรคภัยไข้เจ็บบางชนิด เช่น พ่อ แม่ มีผมสีแดง ลูกก็จะมีผมสีแดง พ่อ แม่ รูปร่างสูงใหญ่ ลูกก็จะมีรูปร่างสูงใหญ่เช่นกัน หรือ แม่เป็นภูมิแพ้ ลูกก็อาจจะเป็น โรคภูมิแพ้ได้ เช่นเดียวกับแม่ อย่างไรก็ตาม พันธุกรรมยังไม่สามารถทำนายบุคลิกภาพของบุคคลได้อย่างชัดเจน ต้องอาศัยการพิจารณาจากปัจจัยอื่นประกอบด้วย

2. สิ่งแวดล้อม ความต้องการของสังคมหรือสิ่งแวดล้อมที่บุคคลดำเนินชีวิตอยู่ จะคอยปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพให้แปรเปลี่ยนไป สังคม ณ ตรงนั้นเป็นอย่างไร ต้องการอะไร ตัวบุคคลนั้นก็จำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสังคมนั้น เพื่อให้มีการดำเนินชีวิตของตนเองต่อไปได้อย่างราบรื่นและมีความสุข หากตนเองไม่สามารถปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพของตนเองได้ ก็จะไม่มีความสุข และในที่สุดก็ต้องหาหนทางไปให้พ้นจากสิ่งแวดล้อมตรงนั้นให้จงได้

3. สถานการณ์ บุคลิกภาพสามารถแปรเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ เช่นเดียวกับสิ่งแวดล้อม เพราะนั่นคือการปรับตัว ในบางครั้ง สถานการณ์ที่คับขัน เป็นเหตุการณ์ที่ต้องลดความเป็นตัวของตัวเองลงบ้าง หรือบางสถานการณ์บุคคลอาจจะต้องเปลี่ยนตนเองจากเป็นผู้ที่ไม่กล้าที่จะกระทำอะไรต่อหน้าผู้อื่น โดยง่าย ก็ต้องอาจเปลี่ยนตนเอง ณ เวลานั้นนั้นก็เป็นที่

2.1.3 ความสำคัญของบุคลิกภาพ

การที่บุคคลจะอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้เป็นอย่างดี และเป็นที่ยอมรับของสังคมนั้น ควรสร้างส่วนประกอบที่เป็นบุคลิกภาพของตนเองในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้ (อทิติ วัลล्यूซ์เพียร์. 2555)

1. ความมั่นใจ เมื่อบุคคลมีความมั่นใจในตนเอง ก็สามารถที่จะกระทำอะไรก็ได้โดยสำเร็จ ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น ก็จะเป็นพฤติกรรมที่ดีและถูกต้อง โดยสังคมยอมรับได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การคาดหมายพฤติกรรม ถ้ารู้ว่าบุคลิกภาพจะเป็นอย่างไรจะสามารถทำนายได้ว่า สถานการณ์ใดควรจะแสดงพฤติกรรมอย่างไร

3. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ต้องอาศัยการสังเกต พฤติกรรมระหว่างบุคคล จนบอกได้ว่า “เขา” “เธอ” หรือ “ฉัน” แตกต่างกันอย่างใด จึงจะสามารถทำให้ตนเองรู้ว่า ตนเอง ควรจะมีบุคลิกภาพเช่นไร แสดงออกมาอย่างไร เพื่อให้บุคคลอื่นหรือสังคมยอมรับ

4. การตระหนักในเอกลักษณ์ของบุคคล โดยการพิจารณาเอกลักษณ์ของบุคคลอื่นที่ดีเด่น และดีที่สุดมาปรับใช้ให้เหมาะสมแก่ตนเอง จนเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่ดี หรือหากตนเองดี อยู่แล้วก็ให้คงไว้และมั่นใจในตนเอง แสดงออกมาด้วยความมั่นใจ

5. การปรับตัวให้เข้ากับคนอื่น การที่รู้จักบุคลิกภาพของผู้อื่นจะทำให้ตนเอง สามารถเข้ากับบุคคลอื่นได้ง่ายขึ้น (อาจใช้คำว่า “รู้เขารู้เรา”)

6. สิ่งดีๆที่ได้รับ คือการยอมรับของกลุ่ม ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีย่อมเป็นที่ยอมรับ เป็นที่ต้องการ ต่อผู้อื่น อยากให้ร่วมอยู่ในกลุ่มตลอดไปเสมอ

7. ตระหนักถึงเป้าหมายสู่ความสำเร็จ คนที่มีบุคลิกภาพดี จะถือว่าได้เปรียบผู้อื่นเสมอ เป็นพื้นฐานแห่งความศรัทธา เพื่อติดต่อผู้พบเห็น สามารถทำงานต่างๆสำเร็จง่ายขึ้น

2.1.4 ทฤษฎีบุคลิกภาพ

1. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Personality) ประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ประการ ที่สามารถพบได้ในตัวผู้นำที่สำคัญทั่วโลก ซึ่ง Costa and McCrae (1992) ได้แบ่งบุคลิกภาพเป็น 5 องค์ประกอบ ซึ่งปัจจัยสำคัญเหล่านั้น ได้แก่

1. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) เป็นลักษณะของบุคคลที่ชอบสัมพันธ์ภาพ ชอบเข้าสังคม อยู่เป็นกลุ่ม มีการแสดงออก ในขณะที่ Introverts จะตรงกันข้ามคือชอบเก็บตัว อยู่เงียบๆ การมีมนุษยสัมพันธ์เป็นคุณลักษณะข้อแรกของผู้นำ บุคคลที่จะเป็นผู้นำจะต้องมีทักษะเชิงสังคม มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกต่อผู้อื่น ใช้สิทธิในการแสดงออกอย่างเต็มที่ ในทางตรงข้ามการ ขี้ขลาดและเก็บตัวเงียบจะไม่พบในตัวผู้นำคนใดเลย โดยแบ่งเป็น 6 ลักษณะย่อยคือ

1.1 การเป็นผู้มีความอบอุ่น หมายถึง เป็นผู้ที่มีความเป็นมิตร เป็นที่รักของบุคคลอื่นและมีความรักต่อผู้อื่นอย่างแท้จริง มีความสุภาพอ่อนโยน ไม่ถือตัว

1.2 การชอบเข้าสังคม หมายถึง ผู้ที่ชอบเข้าสังคม ชอบที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นหมู่คณะ สามารถร่วมงานกับบุคคลอื่นๆได้ง่าย

1.3 การกล้าแสดงออก หมายถึง ผู้ที่มีความเป็นผู้นำ กล้าแสดงออกในสิทธิของตนเอง มีอิทธิพลในสังคม ชอบพูด ชอบแสดงออก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4 มีความกระฉับกระเฉง หมายถึง ผู้ที่มีความรวดเร็วว่องไว มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ชอบทำกิจกรรมต่างๆ

1.5 ชอบแสดงหาความตื่นเต้น หมายถึง ผู้ที่ชอบความท้าทาย กระจายความตื่นเต้น ชอบสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ

1.6 การมีอารมณ์ในด้านบวก คือ ผู้ที่มีความสนุกสนาน มีความสุข มองโลกในแง่ดี มีความหวังและความสุขกับการใช้ชีวิต

2. บุคลิกภาพแบบเห็นพ้องกับผู้อื่น (Agreeableness) เป็นลักษณะของบุคคลที่ชอบมีความอ่อนปรนกับผู้อื่น มีความสามารถในการประสานงานที่ดี เชื่อใจได้ โดยธรรมชาติมีมนุษย์ส่วนใหญ่ มักจะชอบเอาชนะผู้อื่น ชอบปฏิเสธและวิจารณ์ผู้อื่นในทางลบ แต่ผู้นำจะตรงกันข้ามคือ มักจะเปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความประนีประนอม สร้างสัมพันธภาพและแสวงหาความร่วมมือกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี แบ่งออกเป็น 6 ลักษณะย่อยคือ

2.1 ความไว้วางใจผู้อื่น หมายถึง การเชื่อว่าผู้อื่นมีเจตนาที่ดี มีความซื่อสัตย์ไม่ฉ้อฉล ถากถางผู้อื่น

2.2 มีความตรงไปตรงมา หมายถึง การมีความจริงใจที่จะปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา เป็นผู้ที่มีความเปิดเผย

2.3 ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น หมายถึง ผู้ที่มีความโอบอ้อมอารี คำนึงถึงจิตใจผู้อื่น และเห็นประโยชน์ของผู้อื่นเป็นที่ตั้ง ให้การช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มใจ

2.4 การยอมตามผู้อื่น หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะอ่อน โอน ซึ่งจะตอบสนองการกระทำของผู้อื่นอย่างสุขุม คล้อยตาม ไม่ก้าวร้าวและไม่ชอบการแข่งขัน

2.5 ความสุภาพ หมายถึง ผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ข่มเหงผู้อื่น ไม่ข่มตนว่าเหนือกว่าผู้อื่น ซื่อาย

2.6 ความมีจิตใจอ่อนโยน หมายถึง ผู้ที่ให้ความสำคัญต่อความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น มีจิตใจอ่อนโยน พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลง มีความห่วงใยต่อความต้องการของผู้อื่น ชอบอยู่เบื้องหลัง

3. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) เป็นการวัดลักษณะความไว้วางใจ คนประเภทนี้ จะมีความรับผิดชอบ ไว้วางใจได้ เสมอต้นเสมอปลาย การมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ความสามารถในการจัดการ ความมุ่งมั่นและการตระหนักในความถูกต้องตามครรลองคลองธรรม สามารถสร้างความน่าเชื่อถือความไว้วางใจและศรัทธาจากมหาชนได้อย่างน่าอัศจรรย์ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงจะเป็นผู้ที่มุ่งไปยังเป้าหมายและมีการแสดงออกที่เกี่ยวข้องกับความมีวินัยในตนเองเพื่อที่จะมุ่งไปยังเป้าหมายนั้น บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก แบ่งออกเป็น 6 ลักษณะย่อย คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1 ความมีสมรรถนะ มีความสามารถ หมายถึง ผู้ที่มีความตระหนักในสมรรถนะแห่งตน รู้ว่าตนเองมีความสามารถอะไร สามารถจัดการกับชีวิตตนเองได้ มีความเป็นเหตุเป็นผล และมีประสิทธิภาพในตนเอง

3.2 ความเป็นระเบียบ หมายถึง ผู้ที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นผู้ที่มีความสะอาด มีระบบ

3.3 การซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ หมายถึง ผู้ที่มีการยึดมั่นในหน้าที่และความรับผิดชอบ ยึดมั่นตามหลักจริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้ให้คำมั่นสัญญาไว้

3.4 การมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ หมายถึง ผู้ที่มีความพยายามเพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จ มีจิตสำนึกในการทำงานหนักเพื่อให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานตามเป้าหมาย

3.5 ความมีวินัยในตนเอง หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติตามและมุ่งมั่นเพื่อให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แม้ว่าจะมีความเบื่อหน่ายหรือมีอุปสรรคใดๆก็ตาม ไม่ผลัดวันประกันพรุ่ง ไม่วอกแวก

3.6 ความสุขุมรอบคอบ หมายถึง ผู้ที่ใช้ความคิดก่อนที่จะมีการปฏิบัติงาน มีการวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบจนบรรลุเป้าหมาย ไม่ปฏิบัติงานโดยปราศจากการไตร่ตรองให้ถ่วงถี่ ไม่ด่วนตัดสินใจ

4. บุคลิกภาพแบบหวุ่นไหว (Neuroticism) เป็นความสามารถของบุคคลในการรองรับแรงกดดัน ควบคุมอารมณ์ บุคลิกที่สำคัญ คือ สุขุม สงบ เชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์โดยง่าย มีความคิดเชิงบวก แบ่งเป็น 6 ลักษณะย่อยคือ

4.1 มีความวิตกกังวล หมายถึง บุคคลที่ว้าวุ่น ไม่รู้จักการผ่อนคลาย มีความหวาดกลัว จิตใจไม่สงบ มีวิตกกังวลและกระสับกระส่าย

4.2 ความรู้สึกโกรธเคือง หมายถึง ผู้ที่มีความรู้สึกที่เป็นศัตรูกับผู้อื่น เป็นลักษณะที่มีแนวโน้มไปในด้านของความโกรธและภาวะอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เช่น เป็นผู้ที่โกรธง่าย โกรธเร็ว มีความขุ่นเคือง มีความหงุดหงิดตลอดเวลา

4.3 ความรู้สึกซึมเศร้า หมายถึง ผู้ที่มีความรู้สึกผิดหวัง เศร้าใจ มีความท้อแท้ ง่าย สิ้นหวังง่าย มีความว้าวุ่น

4.4 ความรู้สึกละอาย เป็นกังวล หมายถึง ผู้ที่มีอารมณ์ความรู้สึกเต็มไปด้วยความละอาย รู้สึกไม่สบายใจเวลาที่มีผู้อื่นอยู่แวดล้อม รู้สึกอึดอัดใจ มีความรู้สึกไวต่อการแสดงออกที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง มีความกังวลใจในเวลาที่ต้องเข้าสังคม

4.5 การถูกกระตุ้น หมายถึง ผู้ที่มีความหุนหันพลันแล่น ถูกช่วยได้ง่าย ไม่สามารถควบคุมความต้องการของตนเองได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.6 การมีอารมณ์เปราะบาง หมายถึง ผู้ที่มีความอ่อนแอต่อความเครียด ไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้ รับมือกับสิ่งต่างๆ ได้อย่างลำบาก ต้องพึ่งพาผู้อื่นเสมอ

5. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness to Experience) เป็นบุคลิกที่เปิดรับความแปลกใหม่ อยากรู้อยากเห็น มีความคิดสร้างสรรค์ ในกลุ่มตรงกันข้ามจะเป็นกลุ่มที่มีแบบแผน วางตัวอยู่ในกรอบเดิมในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง Big Five กับคุณลักษณะงาน ในด้านความนิยม ความชำนาญในการเรียนรู้ และข้อมูลส่วนบุคคล เช่น ระบุว่าบุคลิกแบบ Conscientiousness ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ ใ่วางใจได้ มีความระมัดระวัง มีความสามารถในการวางแผน ทำงานหนักอย่างสม่ำเสมอ ใฝ่ฝันความสำเร็จ จะมีคุณลักษณะงานที่สูงกว่าอาชีพอื่นๆ ในขณะที่เดียวกันก็จะมีความสามารถในการเรียนรู้งานได้ดีกว่า ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการทุ่มเทให้กับงาน อันสนับสนุนให้ได้คุณลักษณะงานที่สูงกว่า การแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ การคิดเชิงสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่ผู้นำให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง คุณลักษณะนี้ส่งเสริมให้มีความพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม โดยแบ่งเป็น 6 ลักษณะย่อย คือ

5.1 การเป็นคนช่างคิด หมายถึง ผู้ที่เปิดกว้างทางความคิด มีความคิดที่แปลกใหม่ และหลากหลาย เน้นการใช้เหตุผลมุมมองกว้างๆ

5.2 การเป็นคนมีจินตนาการ หมายถึง ผู้ที่ช่างฝัน เต็มไปด้วยความฝันและจินตนาการ

5.3 ความมีสุนทรียภาพ หมายถึง ผู้ที่มีความซาบซึ้งในงานศิลปะ มีสุนทรียภาพ และมีความงดงาม

5.4 การเปิดเผยความรู้สึก หมายถึง ผู้ที่รับรู้อารมณ์และความรู้สึกของตนเอง เห็นคุณค่าของอารมณ์ในด้านต่างๆ

5.5 การชอบปฏิบัติ หมายถึง ผู้ที่ชอบลองทำในสิ่งแปลกใหม่ ชอบลองสิ่งใหม่ๆ ชอบความหลากหลาย

5.6 การเปิดกว้างด้านค่านิยม หมายถึง ผู้ที่พร้อมเปิดรับค่านิยมใหม่ มีทัศนคติที่เปิดกว้าง พร้อมที่จะค้นหาความยุ่งยากซับซ้อน

ตารางที่ 2.1 ลักษณะสำคัญของบุคลิกภาพแต่ละด้านตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

องค์ประกอบบุคลิกภาพ Big Five Factor	ตัวอย่างพฤติกรรม เชิงบวก	ตัวอย่างพฤติกรรม เชิงลบ
แบบแสดงตัว (Extraversion)	<ul style="list-style-type: none"> - ชอบสังคม อยู่เป็นกลุ่ม - ช่างพูด - กล้าแสดงออก - กระตือรือร้น - ทะเยอทะยาน - ทุ่มเท - อ่อนโยน เป็นมิตร - เป็นผู้นำ มั่นใจ - รั้งเคียง มองโลกในแง่ดี 	<ul style="list-style-type: none"> - เงียบเฉย สงบ - ขรึม - ขี้อาย - ปิดตัวเอง - ไม่แสดงออก - ไม่ชอบเข้าสังคม - ไม่ร่าเริง - ชอบอยู่เบื้องหลัง - ไม่รั้งเคียง
แบบเห็นพ้องกับผู้อื่น (Agreeableness)	<ul style="list-style-type: none"> - สุภาพ นุ่มนวล ใจดี - ถ่อมตัว อดทน - ให้ความร่วมมือ - มีความซื่อสัตย์ - ไว้ใจได้ จริงใจ - ใส่ใจความรู้สึกคนอื่น - เอาใจเขามาใส่ใจเรา - ชอบช่วยเหลือ - ตรงไปตรงมา - มองผู้อื่นมีเจตนาดี 	<ul style="list-style-type: none"> - ชอบเยาะเย้ย - เอาแต่ใจตนเอง - ชอบโอ้อวด - เย็นชา - ไม่สนใจคนอื่น - หยาบคาย - รู้สึกเป็นศัตรู - มีเล่ห์เหลี่ยม - ช่างระแวงผู้อื่น
แบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)	<ul style="list-style-type: none"> - ระมัดระวัง - รับผิดชอบ ขยัน อดทน - วางแผนล่วงหน้า - มีแรงจูงใจในการทำงาน - ควบคุมตัวเองได้ดี 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่คงเส้นคงวา - คุมอารมณ์ไม่ได้ - ไม่มีทิศทาง - ไม่รับผิดชอบ - ละเลยหน้าที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	- มีวินัย เป็นระเบียบ - รอบคอบ - มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ	- รีบเร่ง ไม่ไตร่ตรอง - ผลัดวันประกันพรุ่ง - ไม่เป็นระเบียบ
--	--	---

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบบุคลิกภาพ Big Five Factor	ตัวอย่างพฤติกรรม เชิงบวก	ตัวอย่างพฤติกรรม เชิงลบ
แบบห้วนไหว (Neuroticism)	- สงบ สุขุม - คุมอารมณ์ได้ดี - เชื่อในใจตนเอง - มั่นคง - ไม่เรื่องมาก - โกรธยาก ท้อแท้ยาก	- วิตกกังวล - ซึมเศร้า - โกรธง่าย - ขี้น้อยใจ - อ่อนแอ จิตใจไม่มั่นคง
แบบเปิดกว้าง (Openness to Experience)	- ช่างคิด มีจินตนาการ - มีความคิดสร้างสรรค์ - อยากรู้อยากเห็น - ใจกว้าง เข้าใจได้ง่าย	- คับแคบ - ทำตามแบบแผน - ไม่มีความคิดสร้างสรรค์

ที่มา : คัดแปลงมาจาก Kierstead (1998), อลิสา ธนชาติเตชินท์ (2553)

2. ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory)

ทฤษฎีคุณลักษณะที่มีชื่อเสียง คือ ทฤษฎีคุณลักษณะของ Allport และทฤษฎีระบบ Structure Based ของ Cattell ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะของ Allport

ทฤษฎีคุณลักษณะ เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพในกลุ่ม Nomothetic Approach มีจุดเริ่มต้นมาจากแนวคิดของนักทฤษฎีเกี่ยวกับเทรทที่มีชื่อเสียงที่สุด ซึ่งก็คือ Gordon Allport ซึ่งมุ่งแก้ไขการมองโลกในแง่ร้าย Allport กระทำโดยการสร้างเค้าโครงให้แก่จิตวิทยามนุษยนิยม (Humanistic Psychology) โดยเน้นความพิเศษของปัจเจกบุคคลและเน้นความมุ่งหวังที่จะสร้างสรรค์ และความมีเหตุมีผลเพื่อจะได้บรรลุศักยภาพ Allport เป็นผู้บุกเบิกของกระบวนการจิตวิทยามนุษยนิยมซึ่งเป็นที่นิยมมากในปัจจุบัน Allport นิยามว่าบุคลิกภาพคือ “สิ่งที่คนคนหนึ่งเป็นจริงๆ” แต่คำนิยามนี้สั้นและครอบคลุมจนเกินไป Allport จึงเสนออีกอันซึ่งแม่นยำกว่าคือ “บุคลิกภาพคือองค์ประกอบที่มีพลวัตในตัวบุคคลซึ่งมีระบบทางจิตและกายที่กำหนดคุณลักษณะของพฤติกรรมและความคิด” (นพมาศ อึ้งพระ. 2546)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวความคิดในเรื่องบุคลิกภาพของ Allport สามารถสรุปได้ว่า “บุคลิกภาพ (Personality) คือสิ่งที่เป็นปริศนาที่จะต้องได้รับการพิสูจน์ด้วยเครื่องมือและวิธีการที่เพียงพอ” Allport มีความสนใจในเรื่องอื่นๆที่มีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกภาพด้วย เช่น ธรรมชาติของอคติ ทักษะ Allport ได้พยายามปรับปรุงทฤษฎีของเขาอยู่ตลอดเวลา Allport ศึกษาและจำกัดความบุคลิกภาพจากสาขาวิชาอื่นๆมากมาย เช่น นิรุกติศาสตร์ (รากศัพท์) ศาสนศาสตร์ ปรัชญา นิติศาสตร์ สังคมวิทยา จิตวิทยา และการแสดงออก หลังจากนั้น Allport ให้คำจำกัดความของบุคลิกภาพไว้และปรับปรุงใหม่อยู่ตลอดเวลา ซึ่งพอสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ คือ การจัดระบบกลไกของบุคลิกภาพซึ่งเป็นผลของการทำงานทางด้านร่างกายและจิตใจ ในการที่จะกำหนดแบบฉบับของพฤติกรรมและความคิดของบุคคล Allport ไม่ได้แยกแยะระหว่างโครงสร้างกับกลไกของบุคลิกภาพ Allport ถือว่าเป็นสิ่งเดียวกัน เช่น Trait เป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างบุคลิกภาพ และขณะเดียวกันก็เป็นตัวจูงใจหรือก่อให้เกิดพฤติกรรมด้วย (สิริวรรณ สารนานาค. 2532) ซึ่งแบ่งโครงสร้างและกลไกของบุคลิกภาพออกเป็น

1. Trait (นิสัย) หมายถึง องค์ประกอบทางร่างกายและจิตใจที่มีความสามารถในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างคงที่ที่เป็นผลให้เกิดแบบแผนของพฤติกรรมต่างๆที่แสดงออกมาต่อสภาพการณ์ที่เหมือนเดิม

2. Intentions (ความตั้งใจ) หมายถึง ความตั้งใจในการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแสดงออกโดยการขะมักเขม้นกับกิจกรรมนั้น กระตือรือร้นในการกระทำ ความตั้งใจเป็นผลของความหวัง ความปรารถนา ความทะเยอทะยาน การวางแผนอนาคตไว้ล่วงหน้า

3. The Proprium หมายถึง เป้าหมายในการพัฒนาของบุคคล เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายหลัง มิได้มีมาแต่กำเนิด

4. Functional Autonomy หมายถึง การแสดงพฤติกรรมส่วนใหญ่ซึ่งเกิดจากการถูกเร้าโดยสิ่งอื่น แต่พฤติกรรมบางอย่างก็เกิดขึ้นโดยพฤติกรรมนั่นเอง มิได้เป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายหรือสังคม

2. ทฤษฎีระบบ Structure Based ของ Cattell

ทฤษฎี Structure Based ของ Cattell สนใจบุคลิกภาพในฐานะที่เป็นระบบที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม Cattell ได้ให้นิยามของคำว่าบุคลิกภาพว่า “สิ่งซึ่งบ่งชี้ว่าบุคคลจะทำอะไรเมื่อตกอยู่ในสถานการณ์อันใดอันหนึ่ง” Cattell พยายามอธิบายปฏิสัมพันธ์ที่มีความสลับซับซ้อนของสองสิ่งนี้ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและบางครั้งทำให้คนเติบโต Structure Based Learning มีนัยสำคัญคือบุคคลทั้งหลายจะมีคุณลักษณะ (Traits) เป็นชุดๆอยู่ในตัวเอง Traits หรือคุณลักษณะเหล่านี้สามารถทำให้คนเริ่มมีพฤติกรรมและพฤติกรรมก็ถูกกำหนดโดยเทรท เทรทมักมีรากฐานอยู่ที่ชินหรือพันธุกรรมแต่ถูกประสบการณ์การเรียนรู้ปรับเปลี่ยนได้ Cattell มีความเชื่อว่าทฤษฎีบุคลิกภาพที่ดีจะต้องสามารถตรวจสอบและอธิบายปัจเจกบุคคลที่มีเป้าหมายเป็นแรงจูงใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้อยู่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เหนือหลักการการวางเงื่อนไขง่ายๆ เพราะมันเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางความคิดของคน Cattell กล่าวว่าเราต้องโฟกัสที่ความคิดแบบสลับซับซ้อนและการเรียนรู้ทางแรงจูงใจที่เน้นแนวพฤติกรรมของมนุษย์ นอกจากนี้ ทฤษฎีบุคลิกภาพที่ดีจะต้องคิดว่าตัวแปรทางวัฒนธรรมและกลุ่มคนที่อยู่ในวัฒนธรรมนั้นๆ มีอิทธิพลต่อคนและคนมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมและกลุ่มคนอย่างไร

วิธีการศึกษาของ Cattell เพื่อสร้างทฤษฎีคือการเริ่มต้นจากการสังเกตการณ์ของจริงและการบรรยายจากจุดนี้ก็สามารถสร้างสมมติฐานหลายๆ จากนั้นก็ใช้สมมติฐานที่ได้มาไปสร้างสมมติฐานที่ชัดเจนขึ้น จากนั้นนักวิจัยก็สร้างการทดลองใหม่เพื่อทดสอบ การจัดเก็บข้อมูลใหม่ก็จะเกิดขึ้นและกระบวนการทดสอบก็เริ่มขึ้นอีกครั้ง Cattell เรียกกระบวนการนี้ว่า The-Induction-Hypothetico-Deductive-Spiral Cattell ทำนายบุคลิกภาพของบุคคลโดยการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ซึ่งได้จำแนกคุณลักษณะออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) คุณลักษณะพื้นผิว (Surface Traits) หมายถึงพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย เช่น ลังเลใจ ขยัน เป็นต้น และ 2) คุณลักษณะมูลฐาน (Source Traits) ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของบุคลิกภาพ ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบขั้นสุดท้าย เป็นลักษณะที่มีความมั่นคงเป็นพื้นฐานของบุคลิกภาพ เป็นสิ่งที่อยู่ลึกภายในตัวบุคคล เป็นตัวกำหนดการแสดงพฤติกรรม และเป็นองค์ประกอบที่ควบคุมคุณลักษณะพื้นผิว (Engler, 1999 : 284-285)

ทฤษฎี Trait ของ Allport นั้นมีความครอบคลุมเพราะได้รวมหัวข้อไว้มาก ทำให้ทฤษฎีมีความน่าสนใจ แต่โฟกัสของ Allport ก็มุ่งพัฒนาการของคนจิตสมบูรณ์ ซึ่ง Allport เห็นว่ามนุษย์ถูกกำกับด้วยตัวเอง เพราะในสังคมเสรีปัจเจกบุคคลสามารถตัดสินใจด้วยตัวเอง มนุษย์สามารถพัฒนาไปเรื่อยๆ บรรลุศักยภาพ มนุษย์นั้นมีลักษณะสำคัญในแต่ละบุคคล ทำให้มนุษย์มีนิสัยส่วนตัวเป็นคุณลักษณะพิเศษส่วนตัวที่ไม่มีใครเหมือน (Personal Dispositions) ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งบอกความเป็นบุคคลคนนั้นจริงๆ ส่วนบุคลิกภาพโดยทั่วไปของแต่ละบุคคลนั้นอาจได้รับผลกระทบจากสังคมที่บังคับให้บุคคลมี ส่วนทฤษฎีของ Cattell นั้นมีความเชื่อว่าวัฒนธรรมและกลุ่มคนที่อยู่ในวัฒนธรรมที่บุคคลนั้นอยู่ มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของบุคคลนั้นๆ (นพมาศ อึ้งพระ. 2546)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน

ความเหนื่อยล้าในการทำงาน (Burnout) เป็นอาการเหนื่อยล้าทางกายภาพและอารมณ์ที่มีต่องาน อันได้แก่ ความรู้สึกหมดเรี่ยวแรง รู้สึกท้อแท้ เบื่อหน่าย สิ้นหวัง หมดกำลังใจ Christina Maslach ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาและเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียที่เบอร์กลีย์ เป็นบุคคลแรกที่ได้คิดค้นคำว่า Burnout หรือ ความเหนื่อยล้า และต่อมาคำว่า Burnout ก็เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ซึ่งความเหนื่อยล้าจะใช้อธิบายสภาพจิตใจและปัญหาของการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอาชีพที่ต้องมีการบริการ ติดต่อกับคนจำนวนมาก เช่น พยาบาล ตำรวจ ครู และทนายความ เป็นต้น Christina เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Maslach ได้ให้คำนิยามและความหมายของความเหนื่อยล้าในการทำงาน (Job Burnout) ว่าเป็นกลุ่มอาการที่มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ สูญเสียความเป็นตัวตนและรู้สึกว่าคุณค่าในการประสบความสำเร็จของตนลดลง ทำให้เกิดทัศนคติในทางลบต่องาน ผู้ร่วมงาน และต่อตนเอง ซึ่งเป็นผลกระทบที่สืบเนื่องมาจากความเครียดเรื้อรังจากการทำงานที่สะสมเป็นเวลานาน ทำให้รู้สึกสูญเสียความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ขาดความเห็นอกเห็นใจ ความเคารพต่อเพื่อนร่วมงาน (Maslach, 1986) นักวิจัยหลายคนได้ให้ความหมายและนิยามของความเหนื่อยล้าในการทำงาน ดังต่อไปนี้ (นวลพรรณ ชื่นประโยชน์, 2554, นัยนา แสงทอง, 2555)

Pines and Aronson (1981) ให้ความหมายของความเหนื่อยล้าในการทำงานว่าเป็นผลกระทบจากการได้รับความกดดันทางอารมณ์อย่างซ้ำซาก เป็นลักษณะของความเครียดอย่างหนึ่ง มีอาการเหนื่อยล้า อ่อนเพลียทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ทำให้เกิดความรู้สึกหมดหวัง ขาดความสนใจในการทำงาน และขาดความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิต

Muldary (1983) ให้ความหมายของความเหนื่อยล้าในการทำงานว่าเป็นความเสื่อมโทรมทั้งสุขภาพกายและใจที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังจากการทำงาน โดยมักจะเกิดกับอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการบริการ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

Maslach and Leiter (1997) ให้ความหมายของความเหนื่อยล้าในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกเหนื่อยล้าทางอารมณ์ รู้สึกว่าคุณค่าในตัวเองลดลงและไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งเกิดจากการทำงานและความเครียดต่อสถานการณ์ต่างๆ

Dessler (2000) ให้ความหมายของความเหนื่อยล้าในการทำงานว่าเป็นสภาวะที่เกิดความรู้สึกถดถอยทั้งทางร่างกายและจิตใจ สาเหตุเกิดจากการที่ใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นอย่างหนักในการทำงาน แต่ไม่สามารถประสบความสำเร็จดังเป้าหมายที่คาดไว้ได้

จากคำนิยามดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความเหนื่อยล้าในการทำงาน หมายถึง อาการของความเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย ท้อแท้ สิ้นหวัง การลดคุณค่าความสำเร็จของตนเอง รู้สึกว่าตนเองไร้ประสิทธิภาพ ซึ่งมาสาเหตุมาจากการที่ต้องเผชิญต่อความเครียดเป็นระยะเวลานาน มักพบในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการบริการ อาชีพที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับคนจำนวนมาก จนเกิดเป็นความเครียดเรื้อรัง และไม่สามารถหาวิธีจัดการกับความเครียดเหล่านั้นได้

2.2.1 สาเหตุของความเหนื่อยล้า

สาเหตุของความเหนื่อยล้ามีหลายปัจจัย สามารถแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยด้านตัวบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (นัยนา แสงทอง, 2555) โดยแต่ละปัจจัยสามารถแบ่งรายละเอียดได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านตัวบุคคล ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- บุคลิกภาพ เป็นปัจจัยภายนอกเฉพาะของตัวบุคคลซึ่งมีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน เช่น บุคคลที่มีความวิตกกังวลสูง บุคคลที่ไม่สามารถปฏิเสธผู้อื่นได้ บุคคลที่ขาดความมั่นใจในตนเอง บุคคลพวกนี้จะมีโอกาสเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานได้สูง รวมถึงบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ซึ่งเมื่อพบกับความผิดหวัง มักจะรู้สึกว่าคุณเองนั้นล้มเหลวจนเกิดเป็นความเครียด เนื่องจากไม่ได้เป็นไปตามที่ตนเองคาดหวังไว้

- อายุ พบว่าบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความเหนื่อยหน่ายทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าผู้ที่มีอายุมาก เพราะผู้ที่มีอายุมากจะมีความสุขและรู้จักชีวิตสามารถปรับตัวให้เข้ากับแต่ละสถานการณ์ได้

- ระดับการศึกษา ผู้ที่มีการศึกษาในระดับสูงมักจะประกอบอาชีพที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญในหน้าที่การงานมากกว่า ซึ่งทำให้มีโอกาสที่จะเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานได้สูงกว่า

- สถานภาพสมรส พบว่าผู้ที่เป็น โสดนั้นจะเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานได้สูงกว่าผู้ที่มีครอบครัวแล้ว โดยเฉพาะความอ่อนล้าทางอารมณ์ เนื่องจากการทุ่มเททำงานเพียงอย่างเดียว แต่ผู้ที่มีครอบครัวแล้วนั้น ครอบครัวจะมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้ที่มีครอบครัวแล้วจะไม่มียึดติดกับงานจนมากเกินไป แต่จะแบ่งเวลาให้กับการทำงานและชีวิตครอบครัวอย่างสมดุล

- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า มักเกิดความเหนื่อยหน่ายในช่วงเวลา 1-5 ปีแรกของการทำงาน ซึ่งเป็นช่วงที่บุคคลเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานได้มากที่สุด เนื่องจากยังขาดวุฒิภาวะและประสบการณ์ทำงาน หลังจากเวลาผ่านไปเมื่อปฏิบัติงานยาวนานขึ้นจะสามารถปรับตัวและทำให้โอกาสในการเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานลดลง

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น สถานที่ที่มีแสงสลัว มีเสียงดังเกินไป อากาศถ่ายเทไม่ดี มีกลิ่นเหม็น มีคนพลุกพล่าน สิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อสภาพร่างกายและจิตใจสามารถทำให้เกิดความเครียดได้ และเมื่อเกิดความเครียดสะสมเป็นระยะเวลานาน จึงมีโอกาสเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานได้ง่าย

- ลักษณะงานที่รับผิดชอบ เช่น งานที่ต้องใช้การตัดสินใจเร่งด่วน ต้องเผชิญกับความกดดันอยู่เสมอ งานที่มีความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานภายใน งานที่ต้องใช้ระยะเวลาในการทำงานยาวนานติดต่อกัน หรือมีปริมาณงานมากจนเกินไป เมื่อปฏิบัติงานเป็นเวลานานจะเกิดทัศนคติในด้านลบต่องาน ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน

- สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เช่น งานที่ต้องติดต่อสื่อสาร ประสานงานกับบุคคลอื่นๆ หากเกิดความขัดแย้งกับผู้ร่วมงานหรือพบปัญหาจากการทำงาน ก็จะขาดความผูกพันและเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ นำไปสู่ความรู้สึกเหนื่อยล้าในการทำงาน

- ระบบการบริหาร เช่น ขาดความสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้ขาดขวัญกำลังใจ องค์การขาดคุณธรรมและจริยธรรม ขาดการติดต่อสื่อสารและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น หรือไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานได้ในที่สุด

Maslach and Leiter (1997) ได้อธิบายสาเหตุของความเหนื่อยล้าในการทำงาน ว่ามาจากสาเหตุ 6 ประการ (นวลพรรณ ชื่นประโยชน์. 2554) ได้แก่

1. การทำงานหนัก ได้รับงานที่มีปริมาณมากเกินไป ก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน
2. ขาดการควบคุม เนื่องจากภาระงานที่มากเกินไปจนไม่สามารถควบคุมหรือจัดการได้ ทำให้เกิดความเครียดและเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน
3. การไม่ได้รับรางวัลในงาน ผลงานไม่ได้รับการยกย่อง ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ท้อแท้ สิ้นหวัง ขาดขวัญกำลังใจ
4. ขาดความปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีปัญหาความสัมพันธ์หรือเกิดความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน ทำให้เกิดภาวะเครียด และนำไปสู่อาการเหนื่อยล้าในการทำงาน
5. ขาดความยุติธรรม องค์การหรือหัวหน้าขาดความยุติธรรม
6. ความขัดแย้งในค่านิยม หรือเกิดความขัดแย้งในนโยบายขององค์การ จนเกิดความคับข้องใจ อึดอัดใจ จนเกิดความเครียดและนำไปสู่ความเหนื่อยล้าในการทำงาน

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน

Maslach and Jackson (1986) ได้แบ่งกลุ่มอาการของความเหนื่อยล้าในการทำงานออกเป็น 3 ด้านและใช้กลุ่มอาการเหล่านี้ในการสร้างเครื่องมือวัดความเหนื่อยล้า ที่เรียกว่า “เครื่องมือวัดความเหนื่อยล้าของ Maslach” (Maslach Burnout Inventory : MBI) (ศุภมณี สงวนแสง. 2554) ประกอบด้วย

1. ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) เป็นอาการสำคัญเพราะเป็นระยะเริ่มต้นของอาการเหนื่อยล้า เป็นระยะที่สามารถแก้ไขได้ โดยบุคคลจะรู้สึกหมดกำลังใจ ท้อแท้ สิ้นหวัง ขาดกำลังใจในการทำงาน มีความรู้สึกอ่อนล้าจนเกินไป ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อให้มีอาการปวดศีรษะ ปวดเมื่อยตามร่างกาย และรู้สึกอ่อนเพลียได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น (Depersonalization) เป็นอาการที่เกิดต่อเนื่องจากความอ่อนล้าทางอารมณ์ ที่ยังพอจะแก้ไขได้ โดยบุคคลจะมีทัศนคติในทางลบต่อผู้อื่น และต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ โดยจะแสดงอาการดูหมิ่นบุคคลรอบข้าง การเพิกเฉยต่อคำร้องขอของผู้อื่น ขาดความสุภาพอ่อนโยน และมักแยกตัวออกจากผู้อื่น ไม่ต้องการยุ่งเกี่ยวกับบุคคลรอบข้างและไม่ต้องการให้ใครมายุ่งเกี่ยวกับ

3. ความรู้สึกประสบผลสำเร็จในการทำงานลดลง (Reduced Personal Accomplishment) เป็นอาการที่เกิดทัศนคติในทางลบต่อตนเอง เกิดต่อเนื่องจากอาการลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่นและต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งบุคคลจะรับรู้การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมเหล่านี้ของตนเอง โดยเกิดความรู้สึกด้อยความสามารถ หดหู่ คิดว่าตนเองล้มเหลว ไม่ประสบความสำเร็จ ไม่สามารถรับมือกับแรงกดดันในงานได้ รู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า ขาดความนับถือตนเอง ขาดความภาคภูมิใจในความสามารถและผลงานของตน

Maslach (อ้างอิงใน นวลพรรณ ชื่นประโชยน์. 2554) ได้เสนอมุมมองของความเหนื่อยล้าในการทำงานว่าเป็นอาการของโรคที่มีหลายมิติและมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยแสดงให้เห็นระดับของความเหนื่อยล้าในการทำงานในระดับต่างๆ ได้แก่

ความเหนื่อยล้าระดับที่ 1 ผู้ที่มีความเหนื่อยล้าในการทำงานต่ำ จะมีคะแนนด้านความอ่อนล้าในทางอารมณ์และการลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่นต่ำ แต่จะมีคะแนนด้านความสำเร็จส่วนบุคคลสูง และความเหนื่อยล้าในการทำงานจะเกิดขึ้นเพียงช่วงระยะเวลาสั้นๆ แสดงอาการเพียงเล็กน้อยอาการระดับนี้สามารถแก้ไขได้ เช่น การนอนหลับพักผ่อน หรือหยุดพักงานชั่วคราว

ความเหนื่อยล้าระดับที่ 2 ผู้ที่มีความเหนื่อยล้าในการทำงานปานกลาง จะมีคะแนนด้านความอ่อนล้าในทางอารมณ์และการลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลาง แสดงอาการต่างๆ ยาวนานขึ้น

ความเหนื่อยล้าระดับที่ 3 ผู้ที่มีความเหนื่อยล้าในการทำงานสูง กลาง จะมีคะแนนด้านความอ่อนล้าในทางอารมณ์และการลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่นอยู่ในระดับสูง มีคะแนนความเชื่อมั่นในความสามารถทางวิชาชีพของตนเองต่ำ แสดงอาการต่อเนื่องจากระดับที่ 2 แสดงอาการ เช่น มีอาการซึมเศร้า ซึ่งบุคคลที่มีความเหนื่อยล้าในการทำงานระดับนี้จะไม่สามารถแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงให้กลับสู่สภาวะปกติได้อีก (สิระยา สัมมาวาจ. 2534)

Muldary (อ้างอิงใน ทิพย์วัลย์ อภิวัฒน์นันท์. 2539) ได้แบ่งองค์ประกอบของความเหนื่อยล้าในการทำงานออกเป็น 3 ลักษณะ) ได้แก่

1. ความอ่อนล้าทางด้านร่างกาย (Physical Exhaustion) เป็นอาการอ่อนล้าทางด้านร่างกาย พลังงานลดลงจนถึงขั้นมีอาการเจ็บป่วย และเกี่ยวเนื่องกับสภาพจิตใจโดยหาสาเหตุที่แน่ชัดมิได้ เช่น อาการนอนไม่หลับ หลับยาก ปวดศีรษะ ปวดหลัง ปวดเมื่อยตามร่างกาย เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความอ่อนล้าทางด้านอารมณ์ (Emotional Exhaustion) เป็นความรู้สึกสิ้นหวัง ท้อแท้ หดหู่ใจ อาจเกิดขึ้นพร้อมกับอาการอ่อนล้าทางด้านร่างกาย

3. ความอ่อนล้าทางด้านจิตใจ (Mental Exhaustion) เป็นทัศนคติในทางลบต่อผู้อื่นและงานที่ตนเองรับผิดชอบ

Kim et al. (นวลพรรณ ชื่นประ โยชน์. 2554) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้

1. ความอ่อนล้า (Exhaustion) เป็นอาการอ่อนล้าทั้งทางด้านร่างกาย ทางด้านอารมณ์และทางด้านจิตใจ โดยเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงานเกี่ยวกับงานที่มีความซ้ำซากและน่าเบื่อหน่าย ใช้เวลาอยู่กับการทำงานมากจนเกินไป

2. การลดคุณค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น (Cynicism) บุคคลจะแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงานและงานที่ทำ มีทัศนคติในทางลบต่อตนเองและผู้อื่น

3. ความเชื่อมั่นในความสามารถทางวิชาชีพของตน (Professional Efficacy) เป็นความรู้สึกขาดความเชื่อมั่นในตนเอง หรือมีความเชื่อมั่นในตนเองต่ำ ไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

McConnell (อ้างอิงใน ศุภมณี สงวนแสง. 2554) ได้แบ่งระยะและความรุนแรงของความเหนื่อยล้าในการทำงานออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

ความเหนื่อยล้าระดับที่ 1 เป็นความเหนื่อยล้าระดับต่ำ จะเริ่มมีความรู้สึกอ่อนล้าทางด้านร่างกาย เช่น อาการปวดศีรษะ ปวดเมื่อยตามร่างกายโดยไม่ทราบสาเหตุที่แน่ชัด อาจเกิดในช่วงเวลาสั้นๆ มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ เช่น มีอาการหงุดหงิดง่าย โกรธง่าย อารมณ์ฉุนเฉียว และมีทัศนคติในทางลบกับผู้ร่วมงาน สามารถแก้ไขได้ โดยการพักผ่อนหรือหยุดพักงานชั่วคราว

ความเหนื่อยล้าระดับที่ 2 จะแสดงอาการเป็นระยะเวลาที่นานกว่าระยะแรก เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรม เช่น พยายามหลีกเลี่ยงการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น แยกตัวตามลำพัง ไม่ให้ความสำคัญกับการทำงาน จะแก้ไขได้ยากกว่าระดับแรก แม้ว่าจะพักผ่อนเต็มที่ก็จะยังรู้สึกเหนื่อยล้าเช่นเดิม

ความเหนื่อยล้าระดับที่ 3 เป็นอาการที่ต่อเนื่องมาจากระดับที่ 2 บุคคลจะมีทัศนคติในทางลบต่อผู้ร่วมงานมากขึ้น บางรายอาจมีความรู้สึกซึมเศร้า ปวดศีรษะ อาเจียน หดหู่ใจและหาวิธีช่วยในการผ่อนคลาย เช่น ลาหยุดงาน ขอย้ายสถานที่ทำงานหรือลาออกจากงาน อาการในระดับนี้จะไม่สามารถแก้ไขให้กลับสู่สภาวะปกติได้โดยง่าย

2.2.3 ผลกระทบของความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลกระทบของความเหนื่อยล้าจากการทำงาน สามารถแบ่งผลกระทบของความเหนื่อยล้าจากการทำงานทางด้านต่างๆ 4 ด้าน (สงวน ลือเกียรติบัณฑิต. 2542) ได้แก่

1. ผลกระทบทางด้านร่างกายและอารมณ์ ได้แก่ ความรู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย นอนไม่หลับ ปวดหัว และความผิดปกติของระบบย่อยอาหาร อาการเหนื่อยหน่ายยังสัมพันธ์กับปัญหาสุขภาพจิต เช่น อาการซึมเศร้า กังวล รู้สึกกระวนกระวาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาการซึมเศร้ามีความสัมพันธ์สูงมากกับอาการอ่อนล้าทางอารมณ์

2. ผลกระทบทางด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า บุคคลมักมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับคนในครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ

3. ผลกระทบทางด้านทัศนคติ ได้แก่ การมีทัศนคติทางลบต่อผู้อื่น งานที่ทำ องค์กร ตนเอง และชีวิตโดยทั่วไป ไม่พึงพอใจในงาน ขาดความผูกพันต่อองค์กร และมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงาน

4. ผลกระทบทางด้านพฤติกรรม ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานไม่ดี มีการขาดงานบ่อย ลางานบ่อย มาทำงานสาย และอาจลาออกจากงานได้ นอกจากนี้อาการเหนื่อยหน่ายยังสัมพันธ์กับการสูบบุหรี่ การใช้สารเสพติด และการดื่มสุราอีกด้วย

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

2.3.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมแผ่นพิมพ์วงจรอิเล็กทรอนิกส์ (PCB)

ภายใต้กลยุทธ์การเพิ่มขีดความสามารถในการกำกับดูแลการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมของกรมโรงงานอุตสาหกรรมการจัดทำคู่มือการกำกับดูแลโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อป้องกันการก่อมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม ก่อให้เกิดความปลอดภัย ป้องกันและลดอุบัติเหตุอุบัติภัยจากการทำงาน เป็นกิจกรรมที่สำคัญของการพัฒนามาตรฐานและคุณภาพในการกำกับดูแลโรงงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรมและหน่วยงานเครือข่าย ที่มีหน้าที่ในการกำกับดูแลโรงงานมีแหล่งความรู้เกี่ยวกับโรงงานอุตสาหกรรมประเภทนั้นๆ และใช้เป็นแหล่งความรู้และอ้างอิงในการพิจารณาอนุญาตและการตรวจโรงงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นทำให้การกำกับดูแลโรงงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งจะเป็นประโยชน์ในการถ่ายโอนเทคโนโลยีและเตรียมความพร้อมในการกระจายอำนาจสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้เป็นไปตามข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change) ของกรมโรงงานอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (IC และ PCB) ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญต่อภาคเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากภาครัฐบาลในขณะเดียวกันก็เป็นอุตสาหกรรมที่อาจสร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและมีปัจจัยเสี่ยงต่อความปลอดภัยและอุบัติเหตุอุบัติภัยจากการทำงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยมีอายุกว่า 40 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จุดเริ่มต้นเกิดในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 และ 2 ปี พ.ศ. 2504 - 2529 โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่เกิดขึ้นในช่วงนี้ส่วนใหญ่จะผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและเครื่องอิเล็กทรอนิกส์ภายในบ้าน เช่น เครื่องรับวิทยุ เครื่องรับโทรทัศน์ ตู้เย็น พัดลม เป็นต้น โดยการนำชิ้นส่วนสำเร็จรูปมาประกอบ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 - 5 ปี พ.ศ. 2514 - 2529 รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อส่งออก และปัจจัยด้านค่าแรงงานในประเทศไทยยังมีราคาถูกจึงทำให้มีบริษัทต่างประเทศเข้ามาลงทุนตั้งโรงงานผลิตส่วนประกอบและชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในผลิตภัณฑ์ประเภทแผงวงจรไฟฟ้ารวมและแผ่นวงจรพิมพ์เป็นจำนวนมาก การลงทุนจากต่างประเทศขยายตัวเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยกลายเป็นฐานการผลิตผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งที่เพื่อจำหน่ายในประเทศและเพื่อส่งออก เมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจในเอเชีย อุตสาหกรรมในกลุ่มนี้จึงเริ่มชะลอตัวลง เนื่องจากประเทศที่เป็นผู้ซื้อสินค้ากลุ่มนี้ในต่างประเทศมีอุปทานที่ลดลงและเกิดการแข่งขันในด้านราคาจากประเทศคู่แข่ง เช่น สาธารณรัฐประชาชนจีน และเวียดนาม เป็นต้น

อุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรอิเล็กทรอนิกส์และส่วนประกอบ เป็นอุตสาหกรรมที่ผลิตเพื่อการส่งออก ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา การผลิตทั้งหมดเป็นการผลิตเพื่อการส่งออก โดยที่ไม่มียอดจำหน่ายภายในประเทศ นอกจากนี้การผลิตแผ่นพิมพ์วงจรอิเล็กทรอนิกส์และส่วนประกอบนี้มีแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าวิกฤตเศรษฐกิจไม่ได้ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมนี้เท่าไรนัก ทั้งนี้มูลค่าการส่งออกได้ปรับตัวลดลงมาก ซึ่งอาจเนื่องมาจากการตกต่ำของอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศสหรัฐอเมริกา และญี่ปุ่นซึ่งเป็นตลาดสำคัญของสินค้านี้ อย่างไรก็ตามการผลิตแผ่นพิมพ์วงจรอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยเป็นการผลิตในขั้นตอนการประกอบชิ้นงาน (Assembly) และทดสอบ (Testing) เท่านั้น ซึ่งเป็นการรับจ้างผลิตหรือประกอบชิ้นส่วนตามแบบหรือสเปกงานตามความต้องการของผู้รับจ้างการผลิตแผงวงจรไฟฟ้าสำเร็จรูป (Subcontractor)

ผู้ผลิตในอุตสาหกรรมแผ่นพิมพ์วงจรอิเล็กทรอนิกส์สามารถแบ่งตามฐานะการจัดตั้งสถานประกอบการได้เป็น 2 ประเภท (คุณัญญา ปรินจิตร. 2554) ดังนี้

1. ผู้ผลิตที่มีฐานะเป็นบริษัทสาขาที่มีบริษัทแม่ในต่างประเทศ โดยผู้ผลิตประเภทนี้จะเป็นการโยกย้ายฐานการผลิตจากต่างประเทศมายังประเทศไทย และทำหน้าที่เป็นแหล่งวัตถุดิบสารกึ่งตัวนำประเภทแผ่นพิมพ์วงจรอิเล็กทรอนิกส์ให้แก่อุตสาหกรรมต่อเนื่องประเภทต่างๆ ภายในสายการผลิต หรือบริษัทในเครือเดียวกัน โดยการนำเข้าชิ้นส่วนประกอบจากบริษัทแม่มาประกอบเป็นแผ่นพิมพ์วงจรอิเล็กทรอนิกส์สำเร็จรูปตามสเปกการใช้งานแล้วจึงส่งออกแผ่นพิมพ์วงจรอิเล็กทรอนิกส์ที่ผลิตได้ไปยังบริษัทแม่หรือบริษัทในเครือเดียวกันในต่างประเทศ ได้แก่ บริษัทฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) บริษัท โรห์ม อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) บริษัท ฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) บริษัท โรห์ม อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริษัท โซนี่ เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) บริษัท ชัน โย เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) บริษัท โอกิ (ประเทศไทย) บริษัท โตชิบา เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) บริษัท ไมโครชิพ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) เป็นต้น โดยผู้ผลิตในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นการลงทุนของประเทศญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา

2. ผู้ผลิตที่ไม่มีบริษัทแม่ในต่างประเทศ โดยหน่วยผลิตประเภทนี้ส่วนใหญ่เป็นการร่วมลงทุนระหว่างประเทศในลักษณะของการบุกเบิกจัดตั้งกิจการใหม่ หรือเป็นการซื้อกิจการ (Takeover) กิจการเดิมที่เคยเปิดดำเนินการอยู่ก่อนแล้ว โดยทำหน้าที่เป็นผู้รับจ้างประกอบชิ้นส่วนแผ่นพิมพ์วงจรอิเล็กทรอนิกส์เป็นแผ่นพิมพ์วงจรอิเล็กทรอนิกส์สำเร็จรูปตามสเปกของผู้ว่าจ้างจากต่างประเทศโดยอาศัยการทำสัญญาจ้าง (Subcontracting) และส่งมอบสินค้าเป็นคราวๆไป โดยผู้ว่าจ้างจะเป็นผู้จัดหาชิ้นส่วนประกอบที่สำคัญให้แก่ผู้รับจ้างประกอบ ดังนั้นผู้ผลิตประเภทนี้จึงเป็นผู้รับช่วงการผลิตจากผู้ผลิตชิ้นส่วนหรือผู้รับจ้างประกอบชิ้นส่วนรายอื่นๆ ก่อนหน้านี้อีกต่อหนึ่ง (Subcontractor) บริษัทที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้ ได้แก่ บริษัท อัลฟาเทค อิเล็กทรอนิกส์, บริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (กรุงเทพฯ), บริษัท เอ็นเอส อิเล็กทรอนิกส์ กรุงเทพฯ (1993) และบริษัท เซอร์กิต อิเล็กทรอนิกส์ อินดัสทรีส์

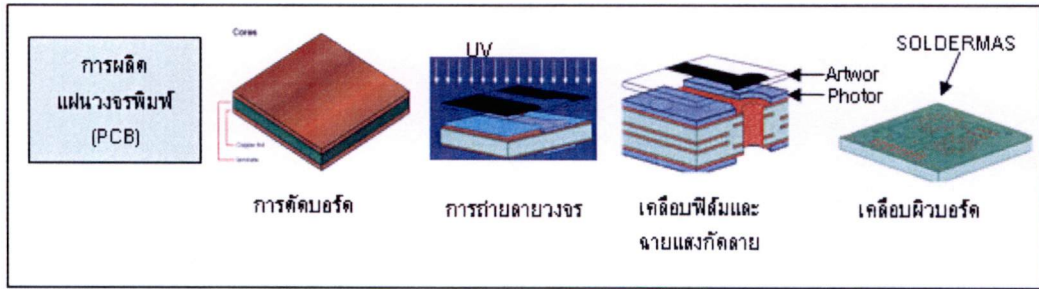
เป็นที่น่าสังเกตว่าสัดส่วนความเป็นเจ้าของของคนไทยในอุตสาหกรรมแผ่นพิมพ์วงจรอิเล็กทรอนิกส์และส่วนประกอบนี้มีค่อนข้างน้อย กล่าวคือ บริษัทในอุตสาหกรรมแผ่นพิมพ์วงจรอิเล็กทรอนิกส์และส่วนประกอบโดยส่วนใหญ่แล้วจะเป็นบริษัทต่างชาติ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากประเทศสหรัฐอเมริกาและญี่ปุ่น) ที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยในอดีต เนื่องจากประเทศไทยมีค่าจ้างแรงงานที่ต่ำ และมีสิทธิพิเศษต่างๆจาก BOI โดยที่บริษัทต่างชาติเหล่านี้มีทั้งต่างชาติเป็นเจ้าของบริษัททั้งหมดประมาณ 46.1% ของบริษัททั้งหมดในอุตสาหกรรม ร่วมทุนกับชาติอื่น 23% และร่วมทุนกับคนไทย 26.9% โดยบริษัทที่ไทยเป็นเจ้าของทั้งหมดนั้นมีเพียงบริษัทเดียว คือ บริษัท เซ็นพลาส จำกัด คิดเป็นร้อยละ 3.85% ของบริษัททั้งหมด (<http://www2.diw.go.th>)

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ อุตสาหกรรมขั้นต้น คือการผลิตเวเฟอร์ (wafer) อุตสาหกรรมขั้นกลางคือการผลิตแผงวงจรไฟฟ้ารวม (IC) และแผ่นพิมพ์วงจรอิเล็กทรอนิกส์ (PCB) อุตสาหกรรมขั้นปลาย คือ การประกอบอุปกรณ์ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ลงบนแผ่นพิมพ์วงจรอิเล็กทรอนิกส์เป็นแผงวงจรสำเร็จรูป (PCBA) และนำไปประกอบและผลิตเป็นผลิตภัณฑ์ในอุตสาหกรรมต่อเนื่อง

การผลิตแผ่นพิมพ์วงจรอิเล็กทรอนิกส์ (PCB) เป็นการนำแผ่นฉนวนที่มีเส้นลายทองแดงฉาบอยู่ด้านหนึ่งซึ่งใช้เป็นที่สำหรับให้ตัวอุปกรณ์ต่างๆ ยึดเกาะ และเชื่อม โยงถึงกันทางไฟฟ้า โดยตัวอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่างๆที่ออกแบบไว้จะถูกนำไปติดตั้งอยู่บนแผ่นพิมพ์วงจร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

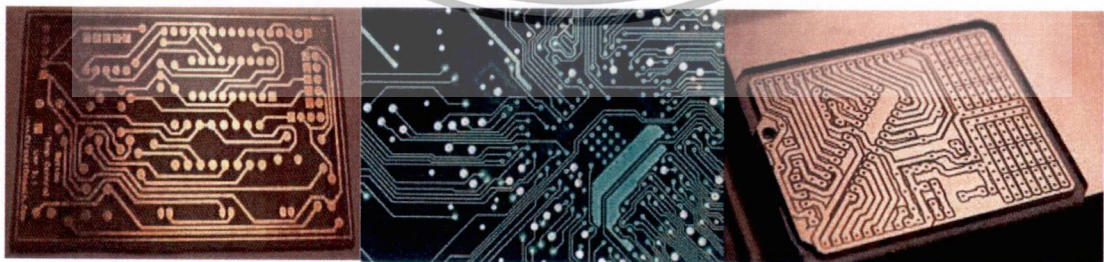
อิเล็กทรอนิกส์ (ด้านตรงข้ามกับลายทองแดง) และจะเชื่อมขาของอุปกรณ์ต่างๆกับลายทองแดงนี้ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 การผลิตแผ่นพิมพ์วงจรอิเล็กทรอนิกส์

ที่มา : <http://www2.diw.go.th>

แผ่นพิมพ์วงจรอิเล็กทรอนิกส์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญของเครื่องใช้ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ทุกชนิด อุปกรณ์ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์จะประกอบด้วยแผ่นวงจรที่มีตัวอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เช่น ตัว IC ไดโอด (Diode) ทรานซิสเตอร์ (Transistors) ความต้านทาน (Resistor) ตัวเก็บประจุไฟฟ้า (Capacitor) เรียบอยู่เพื่อประกอบเป็นวงจรไฟฟ้าตามที่ผู้ออกแบบอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ออกแบบขึ้นมา กระบวนการผลิตแผ่นพิมพ์วงจรอิเล็กทรอนิกส์ ในปัจจุบันมีการพัฒนาไปมากจากสมัยก่อนที่จะเป็นแผ่นวงจรที่มีลายวงจรทองแดงเพียงด้านเดียว (Single-Sided) พัฒนาเป็นลายวงจรที่มีลายเส้นเป็นทองแดงทั้งด้านบนและด้านล่าง (Double-Sided) จนพัฒนามีลายทองแดงมากกว่า 2 ชั้น (Multi-Layer) เช่น 3 ชั้น 4 ชั้น 6 ชั้น 8 ชั้น และสิบสองชั้น และมีแนวโน้มที่จะพัฒนาจำนวนชั้นให้มากขึ้นในอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่มีคุณสมบัติสูงขึ้นแต่ขนาดเล็กลงเรื่อยๆ แผ่นพิมพ์วงจรอิเล็กทรอนิกส์ (Printed Circuit Board : PCB) เป็นแผ่นที่มีทางเดินของวงจรไฟฟ้าที่สมบูรณ์เตรียมพร้อมสำหรับการต่อกับชิ้นส่วนไฟฟ้า เพื่อวัตถุประสงค์ในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ เช่น แผ่นวงจรพิมพ์ใช้สำหรับ วิทยุ โทรทัศน์ เครื่องขยายเสียง คอมพิวเตอร์ เครื่องรูดนํ้า เป็นต้น ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ตัวอย่างแผ่นพิมพ์วงจรอิเล็กทรอนิกส์

ที่มา : อ้างอิงจาก <http://www.circuitdomain.com>, <http://www.pcbtrain.co.uk>, <http://www.vonkonow.com>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและเก็บข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

โดยบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) เริ่มก่อตั้งในปี 2525 ได้เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในปี 2531 และแปรสภาพเป็นบริษัทมหาชนในปี 2535 ปัจจุบันมีทุนจดทะเบียน 500 ล้านบาท เรียกชำระแล้วรวม 462.497 ล้านบาท บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) เป็นผู้ผลิตและจำหน่ายแผ่นพิมพ์วงจรอิเล็กทรอนิกส์ หรือ PCB (Printed Circuit Board) ซึ่งเป็นแผ่น Epoxy Glass ที่มีสีน้ำตาลไฟฟ้า เช่น ตะกั่ว ทองแดง เคลือบอยู่ภายใต้เครื่องหมายการค้า “KCE” ผลิตภัณฑ์ดังกล่าวเป็นชิ้นส่วนสำคัญขั้นพื้นฐานในการประกอบเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องมือสื่อสาร โทรคมนาคม เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์เกือบทุกประเภท (อ้างอิงจาก : รายงานประจำปี 2556 บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน))

บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) บริษัทแม่เป็นผู้ผลิตแผ่น PCB ประเภท Multilayer ปัจจุบันมีบริษัทย่อยคือ

1. บริษัท เคซีอี อินเตอร์เนชันแนล จำกัด โดยบริษัทฯ ได้ถือหุ้นอยู่จำนวน 99.99% มีโรงงานอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมบางปู ผลิตเฉพาะแผ่น PCB ประเภท Double Sided PTH
2. บริษัท ไทยลามิเนต แมนูแฟกเจอร์ จำกัด เป็นผู้ผลิตฟรียูเรก และลามิเนต ซึ่งเป็นวัตถุดิบที่สำคัญในการผลิต PCB บริษัทฯถือหุ้นของบริษัท ไทยลามิเนต อยู่จำนวน 100%
3. บริษัท เคซีอี เทคโนโลยี จำกัด ซึ่งบริษัทฯถือหุ้นอยู่จำนวน 100% ผลิตและจำหน่ายแผ่น PCB โรงงานตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมไฮ-เทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บริษัทฯ มีสำนักงานขายในยุโรป อเมริกา และสิงคโปร์ ซึ่งจะดำเนินงานด้านการขายและการตลาด เพื่อติดต่อกับลูกค้าในประเทศต่างๆ ทั่วโลก โดยบริษัทฯถือหุ้นของบริษัท เคซีอี อเมริกา อิงค์ อยู่ 50.00% และบริษัท เคซีอี สิงคโปร์ พีทีอี จำกัด อยู่ 49.00% บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จัดทะเบียนจัดตั้งบริษัท เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2525 ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 12 ล้านบาท เพื่อประกอบธุรกิจเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายแผ่นพิมพ์วงจรอิเล็กทรอนิกส์ (Printed Circuit Board หรือ PCB) ซึ่งเป็นแผ่น Epoxy Fiber Glass ที่มีสีน้ำตาลไฟฟ้า เช่น ตะกั่ว ทองแดง เคลือบอยู่ภายใต้เครื่องหมายการค้า “KCE” โดยช่วงแรกของการดำเนินธุรกิจ บริษัทสามารถผลิตได้เฉพาะ PCB ชนิด 2 หน้า (Double-sided PCB) ต่อมาบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ได้มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่องจนสามารถผลิตแผ่น PCB ชนิดหลายชั้น (Multilayer PCB) ที่มีความซับซ้อนมากขึ้นได้ ผลิตภัณฑ์ PCB เป็นชิ้นส่วนพื้นฐานที่สำคัญในการประกอบเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องมือสื่อสาร โทรคมนาคมและอุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์เกือบทุกประเภท บริษัท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ได้เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในเดือนสิงหาคม 2531 และได้แปรสภาพเป็นบริษัทมหาชนในเดือนธันวาคม 2535 ทั้งนี้ ณ วันที่ 8 พฤษภาคม 2557 บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น 577,426,511 บาท และมีทุนชำระแล้ว 549,037,541 บาท

ผลิตภัณฑ์ที่บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) เป็นผู้ผลิตและจำหน่าย คือ แผ่นพิมพ์วงจรอิเล็กทรอนิกส์ (Printed Circuit Board หรือ PCB) เป็นแผ่น Epoxy Fiber Glass ที่มีลื่อนำไฟฟ้า เช่น ตะกั่วทองแดงเคลือบอยู่ เพื่อให้กระแสไฟฟ้า ผ่าน ไปยัง Integrated Circuit หรือ (IC) เพื่อให้ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ทำงานได้

ลักษณะผลิตภัณฑ์ PCB ที่บริษัทฯ ดำเนินการผลิต มี 2 แบบ คือ

1. การผลิตแบบ 2 หน้า เคลือบรู (Double Sided Plated Through Holes PCB)
2. การผลิตแบบหลายชั้น (Multilayer) ซึ่งมีความซับซ้อนกว่าและใช้เทคโนโลยีสูงกว่าแผ่นพิมพ์วงจรชนิด 2 หน้าเคลือบรู ซึ่งสามารถผลิตได้ตั้งแต่ 4 ชั้น ถึง 21 ชั้น

แผ่นพิมพ์วงจรอิเล็กทรอนิกส์ทั้งสองแบบนี้ถูกนำไปใช้ในอุตสาหกรรมต่างๆ อาทิ อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ที่ใช้ในอุตสาหกรรม อุปกรณ์โทรคมนาคมต่างๆ รวมถึงโทรศัพท์มือถือและเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น โดยเกือบทั้งหมดเป็นการผลิตเพื่อการส่งออก เนื่องจากในการผลิต PCB ต้องใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีเทคนิคพิเศษเฉพาะและต้องได้มาตรฐานคุณภาพที่เป็นที่ยอมรับของอุตสาหกรรม บริษัทฯ จึงต้องมีการพัฒนาคุณภาพ เทคโนโลยีการผลิต และทักษะของพนักงานผลิตอยู่ตลอดเวลา บริษัทฯ ได้ขยายโรงงานเพื่อเพิ่มกำลังการผลิตอย่างต่อเนื่อง และได้แต่งตั้งตัวแทนจำหน่ายในต่างประเทศหลายแห่ง เพื่อตอบสนองความต้องการ (Demand) ในผลิตภัณฑ์ PCB ที่เติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของโลก

บุคลากรของบริษัทแยกตามสายงาน มีจำนวนพนักงานทั้งหมด ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556 จำนวน 1,861 คน โดยพนักงานทุกคนจะได้รับสวัสดิการต่างๆรวมทั้งประกันสุขภาพกลุ่ม (อ้างอิงจาก : รายงานประจำปี 2556 บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)) ดังนี้

1. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
2. ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ ประกันชีวิตหมู่
3. ทุนการศึกษาบุตรพนักงาน
4. เงินช่วยเหลือค่าครองชีพสำหรับพนักงานทุกคน
5. การตรวจสุขภาพประจำปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. รถรับ-ส่งพนักงาน ชุดยูนิฟอร์มและรองเท้า

7. มีหน่วยปฐมพยาบาลเบื้องต้นตลอด 24 ชั่วโมงในทุกๆ โรงงาน

8. การตรวจเลือดเพื่อหาสารเคมี ปีละ 2 ครั้ง เพื่อเป็นการป้องกันพนักงานที่ทำงานกับสารเคมี

9. เงิน โบนัสเดือน และเงินพิเศษต่างๆ เช่น ค่ากะ และอื่นๆ สำหรับพนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำและได้รับเงินเดือนไม่เกิน 14,000 บาท และไม่ขาด ลา มาสาย เกินจำนวนวันที่กำหนด

10. เงินช่วยเหลือ เช่น เงินช่วยเหลือค่ามาปนกิจ เงินช่วยเหลือสมรส และของเยี่ยมพนักงาน กรณีเจ็บป่วยนอนโรงพยาบาล

ปัจจุบันบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ได้สร้างโรงงานใหม่ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ขนาดกำลังการผลิตเต็ม โครงการ 2 ล้านตารางฟุตต่อเดือน เพื่อรองรับธุรกิจที่จะเพิ่มขึ้นจากทั้งลูกค้าเดิมและลูกค้าใหม่ การก่อสร้างในเฟสแรก เริ่มดำเนินการแล้วในไตรมาส 4 ปี พ.ศ. 2556 ซึ่งเริ่มผลิตในไตรมาส 3 ปี พ.ศ. 2557 โดยมีกำลังการผลิตที่ 700,000 ตารางฟุตต่อเดือน การลงทุนในเฟสต่อขยาย จะเริ่มใน 1 ปีถัดไป หลังจากประเมินเวลาที่เหมาะสม ความพร้อมในการลงทุนและปัจจัยแวดล้อมทางเศรษฐกิจอื่นๆ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัมพร พิพิธเจริญพร (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องลักษณะบุคลิกภาพแบบ The Big Five พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และคุณภาพการบริการของพนักงานตามการรับรู้ของหัวหน้างาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในศูนย์บริการรถยนต์ข้ามชาติแห่งหนึ่ง จำนวน 190 คน ผลการศึกษาพบว่า องค์กรประกอบบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริการ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าองค์กรประกอบบุคลิกภาพอื่นๆ และบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหวต่ำจะทำนายคุณภาพการบริการได้ร้อยละ 63

วิวัฒน์ อมรรัตนพันธ์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่งจำนวน 97 คน พบว่า บุคลิกภาพแบบเห็นพ้องกับผู้อื่น และบุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบด้อยประสิทธิภาพในทุกด้าน นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลิกภาพแบบมีการมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเห็นพ้องกับผู้อื่น และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรมการเผชิญปัญหาแบบมีประสิทธิภาพ ส่วนบุคลิกภาพแบบ
หวั่นไหวสามารถทำนายพฤติกรรมกรมการเผชิญปัญหาแบบด้อยประสิทธิภาพ

ลัดดาวรรณ สิทธีเวชไทย (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะ
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความเหนื่อยล้าของพยาบาลประจำการ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสหสัมพันธ์
กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในเขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
จำนวน 398 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ NEO-
FFI แบบวัดความเหนื่อยล้าของ Maslach และ Jackson วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ความ
แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย
พบว่า 1) พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในแผนกต่างกันมีระดับความเหนื่อยล้าในการทำงาน
ไม่แตกต่างกัน 2) ลักษณะบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว แบบแสดงตัว แบบเห็นพ้องกับผู้อื่น
มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 3) ลักษณะบุคลิกภาพ
แบบหวั่นไหว แบบแสดงตัว แบบเห็นพ้องกับผู้อื่น และแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางลบกับ
ความเหนื่อยล้า ด้านการลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่นและด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ
ในการทำงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เสาวรส อรุณคง (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ
ห้าองค์ประกอบกับความเหนื่อยหน่ายในงาน โดยใช้ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่
บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบเห็น
พ้องกับผู้อื่น และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก โดยใช้เครื่องมือในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัย
ได้ทำการศึกษา รวบรวม และพัฒนาข้อคำถามขึ้นจำนวน 67 ข้อ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ ประชากรเป็นพยาบาล
วิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 254 คน
ผลการศึกษาพบว่า 1) พยาบาลมีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวในระดับปานกลาง ส่วนบุคลิกภาพแบบ
การแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบเห็นพ้องกับผู้อื่น และบุคลิกภาพแบบ
มีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูง 2) พยาบาลมีความเหนื่อยหน่ายในงาน ทั้งโดยรวมรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน
คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น และด้านการลดค่า
ความสำเร็จของตนเอง อยู่ในระดับต่ำ 3) ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับ
ความเหนื่อยหน่ายในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยหน่ายในงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบ
เปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบเห็นพ้องกับผู้อื่น และบุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทาง
ลบกับความเหนื่อยหน่ายในงานทั้งโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4) บุคลิกภาพแบบห้วนไหวและบุคลิกภาพแบบแสดงตัว สามารถร่วมกันทำนายความเหนื่อยหน่ายโดยรวมได้ร้อยละ 37.9

จันทิรา แสนอุปถ (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องผลกระทบของบุคลิกภาพที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานและความผูกพันในงานของพนักงานบริการส่วนหน้าของโรงแรมในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริการส่วนหน้าโรงแรมในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำนวน 300 คน โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบโควตาและแบบตามสะดวก และใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าในการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ Independent t-test F-test (MANOVA และ ANOVA) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ ผลวิจัยพบว่า พนักงานบริการส่วนหน้าโดยรวมมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบเห็นพ้องกับผู้อื่น อยู่ในระดับสูง โดยบุคลิกภาพที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง สำหรับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบห้วนไหว อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานบริการส่วนหน้า มีความเหนื่อยล้าในการทำงานโดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน คือ ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น และความรู้สึกประสพผลสำเร็จในการทำงานลดลงอยู่ในระดับต่ำ จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบพบว่า 1) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและบุคลิกภาพแบบห้วนไหวมีผลกระทบต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยบุคลิกภาพแบบห้วนไหวมีผลกระทบทางบวกต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน ในขณะที่บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีผลกระทบทางลบต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน 2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบการเห็นพ้องกับผู้อื่น บุคลิกภาพและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันในงาน

วาริชาญ ศิวกาญจน์ และ บุรินทร์ ศ. ศรีวงษ์ (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องระดับความเหนื่อยล้า ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้ากับปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้ากับความไม่ลงตัวของบุคคลกับสถานการณ์ในงาน 6 ประเภท กลุ่มตัวอย่างคือ เภสัชกรในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 367 คน วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์และสัมประสิทธิ์สหพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์และการลดค่าความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง การลดค่าความเป็นบุคคลอยู่ในระดับต่ำ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยค่อนข้างมากกว่าปริมาณงานมาก เห็นด้วยน้อยว่าไม่สามารถควบคุมการทำงาน ขาดแคลนผลตอบแทน มีปฏิสัมพันธ์ไม่ดี ไม่ได้รับความยุติธรรม เห็นด้วยน้อยและน้อยที่สุดกับความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับงาน ความอ่อนล้าทางอารมณ์สัมพันธ์กับอายุ ประเภทโรงพยาบาล เวลาในการทำงาน การลดค่าความเป็นบุคคลสัมพันธ์กับเวลาในการทำงาน ส่วนการลดค่าความสำเร็จส่วนบุคคลไม่สัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความไม่ลงตัวของบุคคลกับสถานการณ์ในงานทั้ง 6 ประเภท สัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในการทำงานทั้ง 3 ระดับ ยกเว้นปริมาณงานมาก ไม่สัมพันธ์กับการลดค่าความสำเร็จส่วนบุคคล ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการป้องกันความเหนื่อยล้าในการทำงานของเภสัชกร อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานของเภสัชกร โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข

วรัตน์ หล่อยนต์ (2555 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อเซเว่นอีเลฟเว่น ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อเซเว่นอีเลฟเว่น 2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน จำนวนตามลักษณะประชากรศาสตร์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานร้านเซเว่นอีเลฟเว่นในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก จำนวน 1,305 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และค่า One-way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า พนักงานร้านสะดวกซื้อเซเว่นอีเลฟเว่น มีความเหนื่อยล้าในการทำงาน ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคลของผู้อื่นและด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานร้านสะดวกซื้อเซเว่นอีเลฟเว่นที่มีลักษณะประชากรศาสตร์เฉพาะด้านการศึกษาที่แตกต่างกันมีความเหนื่อยล้าในการทำงานลดความเป็นบุคคลของผู้อื่นและด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งหมด 621 คน (ข้อมูลจากแผนกบุคคล บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2557)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ซึ่งมีวิธีการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรกรณีทราบจำนวนประชากรตามวิธีของ Taro Yamane คือ

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (3.1)$$

เมื่อ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

N คือ ขนาดของประชากร 621 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

e คือ คลาดคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างจากค่าประชากร โดยการวิจัยซึ่งกำหนด

ที่ร้อยละ 5

เมื่อทำการแทนค่าในสูตร ได้ดังนี้

$$n = 621 / 1 + 621(0.05)^2$$

ดังนั้น ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 243.53 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 244 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 244 ชุด โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเอง โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังต่อไปนี้

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) มีจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน ลักษณะคำถามมีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Dichotomous Question) จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 1) และแบบสอบถามที่คำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 2-6) ตามลำดับ

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินถึงระดับความคิดเห็นที่คิดว่าตรงและสอดคล้องกับตัวผู้ตอบแบบสอบถามเองมากที่สุด จำนวน 43 ข้อ แบ่งเป็นคำถามเชิงบวก 30 ข้อและคำถามเชิงลบจำนวน 13 ข้อ (ข้อที่ 2, 6, 8, 10, 12, 17, 18, 20, 22, 28, 31, 33 และ 40) โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ คือ

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในการทำงานทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น และด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จในการทำงานลดลง ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินถึงระดับความคิดเห็นที่คิดว่าตรงและสอดคล้องกับตัวผู้ตอบแบบสอบถามเองมากที่สุด จำนวน 15 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ คือ

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ทำการศึกษาค้นคว้า ข้อมูลจากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ ตำราทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหา และวัตถุประสงค์
2. สร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
3. จัดพิมพ์แบบสอบถามร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อตรวจสอบ ขอคำแนะนำ และพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม รวมถึงความชัดเจนของการใช้ภาษาในเชิงวิจัยเพื่อปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษาแล้วนำไปแก้ไขได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ตำแหน่ง
ผศ. ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นिरุตติกุล	อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริการและการจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
นายวิภัย องค์กรสถาพร	ผู้บริหารแผนกวางแผนการผลิต บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)
นางพวงทิพย์ สีสอน	ผู้ควบคุมอาวุโสแผนกวางแผนการผลิต บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำผลไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ Cronbach (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549: 35) ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งผล Cronbach แสดงในภาคผนวก ข

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความเหนียวแน่นในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ของจดหมายจากวิทยาลัยการบริการและการจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานที่ที่ต้องการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง และแจกแบบสอบถามให้กับพนักงาน จำนวน 244 ชุด พร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามแล้วทำการรวบรวม

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับและคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ทางสถิติร่วมกับเอกสารอื่นๆที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารสัมมนา สถิติในรายงานต่างๆ เพื่อใช้เป็นส่วนประกอบของเนื้อหา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการจัดทำข้อมูลดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามโดยแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและทดสอบสมมติฐาน

4. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา กับแบบสอบถามดังนี้ แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล นำข้อมูลที่ได้มาจัดเป็นหมวดหมู่ หากค่าความถี่และค่าร้อยละของตัวแปร นำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมอธิบาย

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ โดยนำข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทุกตัวแปรตามเป็นรายชื่อ และนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของระดับลักษณะบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2550: 69)

ค่าเฉลี่ย	ระดับบุคลิกภาพ
4.201 – 5.000	สูงมาก
3.401 - 4.200	สูง
2.601 – 3.400	ปานกลาง
1.801 – 2.600	ต่ำ
1.000 – 1.800	ต่ำที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีบุคลิกภาพแตกต่างกันมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในการทำงานทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น และด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานลดลง โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ห้ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทุกตัวแปรตามเป็นรายข้อ และนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำอธิบาย

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของระดับความเหนื่อยล้าในการทำงาน แต่ละองค์ประกอบ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2550: 69)

ค่าเฉลี่ย	ระดับความเหนื่อยล้าในการทำงาน
4.201 – 5.000	สูงมาก
3.401 – 4.200	สูง
2.601 – 3.400	ปานกลาง
1.801 – 2.600	ต่ำ
1.000 – 1.800	ต่ำที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีความเหนื่อยล้าในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีความเหนื่อยล้าในการทำงานแตกต่างกันมาก

ตารางที่ 3.2 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น ด้านการมีจิตสำนึก ด้านความห้วนไหว ด้านการเปิดกว้าง ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น ด้านการมีจิตสำนึก ด้านความห้วนไหว ด้านการเปิดกว้าง ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น	Pearson Product Moment Correlation Coefficient

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น ด้านการมีจิตสำนึก ด้านความหวั่นไหว ด้านการเปิดกว้าง ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน ด้านความรู้สึกระส่ำผลสำเร็จในการทำงานลดลง	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 4 บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น ด้านการมีจิตสำนึก ด้านความหวั่นไหว ด้านการเปิดกว้าง ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานโดยรวม	Pearson Product Moment Correlation Coefficient

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูล ที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลย่อย}}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \times 100 \quad (3.2)$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 2 เกี่ยวกับบุคลิกภาพ และ ตอนที่ 3 เกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในการทำงานทั้ง 3 ด้าน คือ ความเหนื่อยล้าทางความคิด ความเหนื่อยล้าทางร่างกาย และความเหนื่อยล้าทางอารมณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.3)$$

เมื่อ	X	หมายถึง คะแนนของแต่ละคน
	\bar{X}	หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X$	หมายถึง ผลรวมของค่าต่างๆของกลุ่มตัวอย่าง
	n	หมายถึง จำนวนคนทั้งหมด

3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 เกี่ยวกับบุคลิกภาพ และ ตอนต้นที่ 3 เกี่ยวกับความเหนื่อยล้าทั้ง 3 ด้าน คือ ความเหนื่อยล้าทางความคิด ความเหนื่อยล้าทางร่างกาย และความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ เพื่อแสดงถึงลักษณะการกระจายของคะแนน โดยใช้สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.4)$$

เมื่อ	S.D.	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	X	หมายถึง คะแนนของแต่ละคน
	n	หมายถึง จำนวนคนทั้งหมด

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้สรุปความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.5.2.1 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549 : 386)

การทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}} \quad (3.5)$$

เมื่อ	r_{xy}	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum x$	หมายถึง	ผลรวมคะแนนรายชื่อของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum y$	หมายถึง	ผลรวมคะแนนรวมของทั้งกลุ่ม
	$\sum x^2$	หมายถึง	ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum y^2$	หมายถึง	ผลรวมคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum xy$	หมายถึง	ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y
	n	หมายถึง	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2549: 437) คือ

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน. 2541: 316)

1. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 (ประมาณ 0.70 ถึง 0.90) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง (ถ้ามากกว่า 0.90 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก)
2. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.5 (ประมาณ 0.30 ถึง 0.70) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0 (ประมาณ 0.30 และต่ำกว่า) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ

4. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)” ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 244 คน และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 ตอนดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับบุคลิกภาพ

4.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

4.5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	111	45.50
หญิง	133	54.50
รวม	244	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	66	27.00
มากกว่า 25 ปี – 30 ปี	89	36.50
มากกว่า 30 ปี – 35 ปี	38	15.60
มากกว่า 35 ปี – 40 ปี	21	8.60
มากกว่า 40 ปี – 45 ปี	19	7.80
มากกว่า 45 ปี	11	4.50
รวม	244	100.00
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	142	58.20
สมรส	96	39.30
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	6	2.50
รวม	244	100.00
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ต่ำกว่า	16	6.60
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	67	27.50
อนุปริญญา / ปวส.	39	16.00
ปริญญาตรี	109	44.70
สูงกว่าปริญญาตรี	13	5.30
รวม	244	100.00
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	88	36.10
มากกว่า 15,000 บาท - 20,000 บาท	58	23.80
มากกว่า 20,000 บาท - 25,000 บาท	48	19.70
มากกว่า 25,000 บาท - 30,000 บาท	25	10.20
มากกว่า 30,000 บาท – 35,000 บาท	10	4.10
มากกว่า 35,000 บาท	15	6.10
รวม	244	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
6. อายุการทำงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	62	25.40
มากกว่า 1 ปี – 3 ปี	68	27.90
มากกว่า 3 ปี – 6 ปี	51	20.90
มากกว่า 6 ปี – 9 ปี	22	9.00
มากกว่า 9 ปี – 12 ปี	8	3.30
มากกว่า 12 ปี	33	13.50
รวม	244	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยส่วนบุคคลดังต่อไปนี้

เพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 รองลงมาเป็นเพศชาย มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50

อายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 25 ปี – 30 ปี ซึ่งมีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 รองลงมาคือ กลุ่มอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 โดยกลุ่มอายุมากกว่า 30 ปี – 35 ปี มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 กลุ่มอายุมากกว่า 35 ปี – 40 ปี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60 กลุ่มอายุมากกว่า 40 ปี – 45 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 58.20 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 และมีสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 44.70 รองลงมาคือ ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 โดยระดับการศึกษานุปริญญา / ปวส. มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 ระดับการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ต่ำกว่า มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท - 20,000 บาท มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท - 25,000 บาท มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท - 30,000 บาท มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท - 35,000 บาท มีจำนวน 10 คนคิดเป็นร้อยละ 4.10 ตามลำดับ

อายุการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 1 ปี - 3 ปี มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี - 6 ปี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานมากกว่า 12 ปี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานมากกว่า 6 ปี - 9 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานมากกว่า 9 ปี - 12 ปี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับบุคลิกภาพ

จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพในด้านต่างๆ ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ทำการสุ่มแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยผลวิเคราะห์บุคลิกภาพของพนักงานในด้านต่างๆ ได้แก่ บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว บุคลิกภาพด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก บุคลิกภาพด้านความห้วนไหว และบุคลิกภาพด้านการเปิดกว้าง ซึ่งใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.2 - 4.7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการแสดงตัว	3.359	0.828	ปานกลาง	4
2. ด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น	3.715	0.823	สูง	1
3. ด้านการมีจิตสำนึก	3.661	0.818	สูง	2
4. ด้านความห้วนไหว	2.603	0.937	ปานกลาง	5
5. ด้านการเปิดกว้าง	3.402	0.796	สูง	3
โดยรวม	3.348	0.840	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.348 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.840 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.715 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.823

ลำดับที่ 2 ด้านการมีจิตสำนึก พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.661 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.818

ลำดับที่ 3 ด้านการเปิดกว้าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.402 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.796

ลำดับที่ 4 ด้านการแสดงตัว พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.359 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.828

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 5 ด้านความห้วนไหว พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.603 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.937

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว

บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านเป็นคนพูดเก่ง ชอบเข้าสังคม	3.352	0.779	ปานกลาง	5
2. ท่านเป็นคนช่างเพื่อฝัน	3.008	1.006	ปานกลาง	8
3. ท่านเป็นคนกระฉับกระเฉง	3.553	0.749	สูง	3
4. ท่านเป็นคนที่มีความกระตือรือร้น	3.705	0.727	สูง	2
5. ท่านเป็นคนที่มีความมั่นใจในตนเอง กล้าคิด กล้าพูด กล้าแสดงออก	3.463	0.749	สูง	4
6. ท่านเป็นคนใจง่าย	3.061	0.943	ปานกลาง	6
7. ท่านเข้าสังคมได้ง่าย เข้ากับคนได้ง่าย	3.717	0.730	สูง	1
8. ท่านเป็นคนเสียขริ้ม ชอบความสงบ	3.016	0.942	ปานกลาง	7
โดยรวม	3.359	0.828	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.359 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.828 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเป็นคนพูดเก่ง ชอบเข้าสังคม พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.717 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.730

ลำดับที่ 2 ท่านเป็นคนที่มีความกระตือรือร้น พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจาก

ค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.705 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.727

ลำดับที่ 3 ท่านเป็นคนที่กระฉับกระเฉง พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.553 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.749

ลำดับที่ 4 ท่านเป็นคนที่มีความมั่นใจในตนเอง กล้าคิด กล้าพูด กล้าแสดงออก พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.463 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.749

ลำดับที่ 5 ท่านเป็นคนพูดเก่ง ชอบเข้าสังคม พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.352 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.779

ลำดับที่ 6 ท่านเป็นคนขี้อาย พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.061 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.943

ลำดับที่ 7 ท่านเป็นคนเงียบขรึม ชอบความสงบ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.016 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.942

ลำดับที่ 8 ท่านเป็นคนช่างเพื่อฝัน พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.008 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.006

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของบุคลิกภาพด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น

บุคลิกภาพด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านไม่ชอบมองหาความผิดพลาดของผู้อื่น	3.680	0.945	สูง	7
2. ท่านชอบให้ความช่วยเหลือและไม่เห็นแก่ตัวกับผู้อื่น	3.918	0.726	สูง	4
3. ท่านมักไม่เป็นผู้ที่เริ่มทะเลาะหรือขัดแย้งกับผู้อื่น	4.078	0.933	สูง	1
4. ท่านเป็นคนที่ชอบให้อภัยผู้อื่น	3.857	0.826	สูง	6
5. ท่านมีความสุขเยือกเย็น	2.697	0.897	ปานกลาง	9
6. ท่านมีน้ำใจและจิตใจดีกับผู้อื่นเสมอ	3.959	0.724	สูง	3
7. ท่านเป็นคนที่พูดจาด้วยน้ำเสียงที่ไพเราะกับผู้อื่น	3.291	0.965	ปานกลาง	8
8. ท่านเป็นคนที่ไว้วางใจได้	3.910	0.708	สูง	5
9. ท่านให้ความร่วมมือกับผู้อื่นด้วยดีเสมอ	4.053	0.685	สูง	2
โดยรวม	3.715	0.823	สูง	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.715 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.823 และเมื่อพิจารณารายชื่อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมัก ไม่เป็นผู้ที่เริ่มทะเลาะหรือขัดแย้งกับผู้อื่น พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.078 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.933

ลำดับที่ 2 ท่านให้ความร่วมมือกับผู้อื่นด้วยดีเสมอ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.053 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.685

ลำดับที่ 3 ท่านมีน้ำใจและจิตใจดีกับผู้อื่นเสมอ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.959 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.724

ลำดับที่ 4 ท่านชอบให้ความช่วยเหลือและไม่เห็นแก่ตัวกับผู้อื่น พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.918 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.726

ลำดับที่ 5 ท่านเป็นคนที่ไม่ว่างใจได้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.910 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.708

ลำดับที่ 6 ท่านเป็นคนที่ชอบให้อภัยผู้อื่น พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.857 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.826

ลำดับที่ 7 ท่านไม่ชอบมองหาความผิดพลาดของผู้อื่น พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.680 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.945

ลำดับที่ 8 ท่านเป็นคนที่ไม่พูดด้วยน้ำเสียงที่ไพเราะกับผู้อื่น พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.291 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.965

ลำดับที่ 9 ท่านมีความสุขุมเยือกเย็น พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.697 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.897

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของบุคลิกภาพ
ด้านการมีจิตสำนึก

บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านเป็นคนที่มีความละเอียดในการทำงาน	3.672	0.753	สูง	6
2. ท่านมีความประมาท ไม่ระมัดระวัง เป็นบางครั้ง	3.184	0.876	ปานกลาง	9
3. ท่านเป็นคนเชื่อถือได้	3.898	0.721	สูง	2
4. ท่านเป็นคนที่ทำงานเป็นระเบียบ	3.697	0.915	สูง	5
5. ท่านมีความเกียจคร้านในบางเวลา	3.270	1.046	ปานกลาง	8
6. ท่านมีความอดทนในการทำงาน จนกว่างานจะเสร็จ	3.951	0.735	สูง	1
7. ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.861	0.706	สูง	3
8. ท่านเป็นคนวางแผนในการทำงาน และติดตามงาน	3.795	0.702	สูง	4
9. ท่านเป็นคนไม่วอกแวกง่าย	3.623	0.914	สูง	7
โดยรวม	3.661	0.818	สูง	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.661 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.818 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความอดทนในการทำงานจนกว่างานจะเสร็จ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.951 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.735

ลำดับที่ 2 ท่านเป็นคนเชื่อถือได้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจาก

ค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.898 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.721

ลำดับที่ 3 ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.861 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.706

ลำดับที่ 4 ท่านเป็นคนวางแผนในการทำงานและติดตามงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.795 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.702

ลำดับที่ 5 ท่านเป็นคนทำงานเป็นระเบียบ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.697 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.915

ลำดับที่ 6 ท่านเป็นคนที่มีความละเอียดในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.672 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.753

ลำดับที่ 7 ท่านเป็นคนไม่วอกแวกง่าย พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.623 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.914

ลำดับที่ 8 ท่านมีความเกียจคร้านในบางเวลา พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.270 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.046

ลำดับที่ 9 ท่านมีความประมาท ไม่ระมัดระวังเป็นบางครั้ง พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับ

ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.184 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพ ไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.876

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของบุคลิกภาพ ด้านความหวั่นไหว

บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านมีความรู้สึกหดหู่ซึมเศร้า	2.279	0.966	ต่ำ	8
2. ท่านรู้สึกผ่อนคลายและสามารถจัดการกับความเครียดได้ดี	2.590	0.824	ต่ำ	6
3. ท่านมีความรู้สึกตึงเครียด	2.639	0.964	ปานกลาง	3
4. ท่านเป็นคนที่รู้สึกวิตกกังวลกับเรื่องต่างๆอยู่เป็นประจำ	2.730	0.964	ปานกลาง	2
5. ท่านเป็นคนที่ไม่โกรธใครง่ายๆ	2.635	0.948	ปานกลาง	4
6. ท่านเป็นคนเจ้าอารมณ์ หงุดหงิดง่าย	2.623	1.041	ปานกลาง	5
7. ท่านมีความสงบ แม้ในสถานการณ์ตึงเครียด	2.816	0.847	ปานกลาง	1
8. ท่านเป็นคนที่อารมณ์เสียได้ง่าย	2.512	0.949	ต่ำ	7
โดยรวม	2.603	0.937	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.603 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.937 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความสงบ แม้ในสถานการณ์ตึงเครียด พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.816 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.847

ลำดับที่ 2 ท่านเป็นคนที่รู้สึกวิตกกังวลกับเรื่องต่างๆอยู่เป็นประจำ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.730 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.964

ลำดับที่ 3 ท่านมีความรู้สึกตึงเครียด พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.639 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.964

ลำดับที่ 4 ท่านเป็นคนที่ไม่โกรธใครง่ายๆ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.635 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.948

ลำดับที่ 5 ท่านเป็นคนเจ้าอารมณ์ หงุดหงิดง่าย พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.623 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.041

ลำดับที่ 6 ท่านรู้สึกผ่อนคลายและสามารถจัดการกับความเครียดได้ดี พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.590 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.824

ลำดับที่ 7 ท่านเป็นคนที่อารมณ์เสียได้ง่าย พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.512 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.949

ลำดับที่ 8 ท่านมีความรู้สึกหดหู่ซึมเศร้า พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.279 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.966

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของบุคลิกภาพด้านการเปิดกว้าง

บุคลิกภาพด้านการเปิดกว้าง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านเป็นคนที่มีมักจะมีความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.467	0.750	สูง	6
2. ท่านมีความอยากรู้อยากเห็นเกี่ยวกับสิ่งใหม่	3.779	0.702	สูง	1
3. ท่านเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์	3.508	0.693	สูง	5
4. ท่านเป็นคนชอบประดิษฐ์คิดค้น	3.234	0.855	ปานกลาง	8
5. ท่านเป็นคนมีสุนทรียภาพ มีค่านิยมทางศิลปะ	3.295	0.857	ปานกลาง	7
6. ท่านเป็นคนที่ชอบทำงานประจำ	2.602	0.875	ปานกลาง	9
7. ท่านชอบคิดไตร่ตรอง สนุกกับความคิดใหม่ๆ	3.590	0.717	สูง	3
8. ท่านเป็นคนมีจินตนาการ	3.607	0.806	สูง	2
9. ท่านมีความซาบซึ้งในงานศิลปะ ดนตรี หรือวรรณกรรม	3.537	0.917	สูง	4
โดยรวม	3.402	0.796	สูง	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพด้านการเปิดกว้าง โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.402 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพด้านการเปิดกว้างไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.796 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความอยากรู้อยากเห็นเกี่ยวกับสิ่งใหม่ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.779 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.702

ลำดับที่ 2 ท่านเป็นคนมีจินตนาการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.607 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.806

ลำดับที่ 3 ท่านชอบคิดตรึงตรง, สนุกกับความคิดใหม่ๆ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.590 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.717

ลำดับที่ 4 ท่านมีความซาบซึ้งในงานศิลปะ, ดนตรี หรือวรรณกรรม พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.537 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.917

ลำดับที่ 5 ท่านเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.508 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.693

ลำดับที่ 6 ท่านเป็นคนที่มีมักจะมีความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.467 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.750

ลำดับที่ 7 ท่านเป็นคนมีสุนทรียภาพ มีค่านิยมทางศิลปะ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.295 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.857

ลำดับที่ 8 ท่านเป็นคนชอบประดิษฐ์คิดค้น พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.234 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.855

ลำดับที่ 9 ท่านเป็นคนที่ชอบทำงานประจำ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.234 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.855

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น มิใช่เผยแพร่ไปเชิงพาณิชย์ในการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำไปใช้

จากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.602 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.875

4.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน

จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านต่างๆ ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ทำการสุ่มแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยผลวิเคราะห์ความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ซึ่งใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.8 – 4.11

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเหนื่อยล้าในการทำงาน

ความเหนื่อยล้าในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์	2.706	1.061	ปานกลาง	1
2. ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น	2.586	0.894	ต่ำ	3
3. ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จในการทำงานลดลง	2.688	1.024	ปานกลาง	2
โดยรวม	2.660	0.993	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.660 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเหนื่อยล้าในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.993 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเหนื่อยล้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.706 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเหนื่อยล้าแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.061

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จในการทำงานลดลง พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเหนื่อยล้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.688 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเหนื่อยล้าแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.024

ลำดับที่ 3 ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเหนื่อยล้าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.586 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเหนื่อยล้าไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.894

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเหนื่อยล้า

ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์

ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านไม่ชอบเข้าสังคม ชอบอยู่กับตัวเอง	2.598	0.965	ต่ำ	3
2. ท่านมีความรู้สึกอยากลดภาระหรือความรับผิดชอบในหน้าที่	3.131	1.034	ปานกลาง	1
3. ท่านมีความรู้สึกขาดกำลังใจในการทำงาน	3.000	1.088	ปานกลาง	2
4. ท่านมีความรู้สึกท้อแท้ ลึนท้วง	2.500	1.142	ต่ำ	4
5. ท่านมีความรู้สึกหงุดหงิดง่าย มีอารมณ์ฉุนเฉียว	2.303	1.076	ต่ำ	5
โดยรวม	2.706	1.061	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเหนื่อยล้าด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.706 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเหนื่อยล้าด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.061 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความรู้สึกอยากลดภาระหรือความรับผิดชอบในหน้าที่ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเหนื่อยล้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.131 และพนักงานเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แต่ละคนมีระดับความเหนื่อยล้าแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.034

ลำดับที่ 2 ท่านมีความรู้สึกขาดกำลังใจในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเหนื่อยล้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.000 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเหนื่อยล้าแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.088

ลำดับที่ 3 ท่านไม่ชอบเข้าสังคม ชอบอยู่กับตัวเอง พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเหนื่อยล้าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.598 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเหนื่อยล้าไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.965

ลำดับที่ 4 ท่านมีความรู้สึกท้อแท้ สิ้นหวัง พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเหนื่อยล้าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.500 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเหนื่อยล้าแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.142

ลำดับที่ 5 ท่านมีความรู้สึกหงุดหงิดง่าย มีอารมณ์ฉุนเฉียว พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเหนื่อยล้าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.303 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเหนื่อยล้าแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.076

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเหนื่อยล้า
ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น

ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านรู้สึกไม่อ่อนนุ่มต่อเพื่อนร่วมงานมากขึ้น	2.779	0.925	ปานกลาง	1
2. ท่านไม่ใส่ใจต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน	2.373	0.886	ต่ำ	5
3. ท่านรู้สึกเพื่อนร่วมงานไม่เป็นมิตร	2.500	0.962	ต่ำ	4
4. ท่านมีความรู้สึกเหนื่อยหน่ายเพื่อนร่วมงาน	2.648	0.840	ปานกลาง	2
5. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สนิทด้วยไม่มากนัก	2.631	0.857	ปานกลาง	3
โดยรวม	2.586	0.894	ต่ำ	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเหนื่อยล้าด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.586 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเหนื่อยล้าทางด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.894 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกไม่อ่อนนุ่มต่อเพื่อนร่วมงานมากขึ้น พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเหนื่อยล้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.779 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเหนื่อยล้าไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.925

ลำดับที่ 2 ท่านมีความรู้สึกเหนื่อยหน่ายเพื่อนร่วมงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเหนื่อยล้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.648 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเหนื่อยล้าไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.840

ลำดับที่ 3 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สนิทด้วยไม่มากนัก พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเหนื่อยล้าอยู่ในระดับ

ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.631 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเหนื่อยล้าไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.857

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกเพื่อนร่วมงานไม่เป็นมิตร พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเหนื่อยล้าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.500 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเหนื่อยล้าไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.962

ลำดับที่ 5 ท่านไม่ใส่ใจต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเหนื่อยล้าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.373 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเหนื่อยล้าไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.886

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเหนื่อยล้าด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จในการทำงานลดลง

ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จในการทำงานลดลง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ปฏิบัติได้บ่อยครั้ง	2.553	0.977	ต่ำ	4
2. ท่านมีความรู้สึกทำงานที่ปฏิบัติไม่มีประโยชน์ต่องานของส่วนรวม	2.422	1.072	ต่ำ	5
3. ท่านมีความรู้สึกไม่ตื่นตัวกับการทำงาน	2.639	0.934	ปานกลาง	3
4. ท่านรู้สึกไม่มีความสามารถเพียงพอต่องานที่ปฏิบัติ	2.652	1.017	ปานกลาง	2
5. ท่านรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน	3.176	1.124	ปานกลาง	1
โดยรวม	2.688	1.024	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเหนื่อยล้าด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จในการทำงานลดลง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.688 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเหนื่อยล้าด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จในการทำงานลดลง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.024 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเหนื่อยล้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.176 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเหนื่อยล้าแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.124

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกไม่มีความสามารถเพียงพอต่องานที่ปฏิบัติ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเหนื่อยล้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.652 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเหนื่อยล้าแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.017

ลำดับที่ 3 ท่านมีความรู้สึกไม่ตื่นตัวกับการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเหนื่อยล้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.639 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเหนื่อยล้าไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.934

ลำดับที่ 4 ท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ปฏิบัติได้บ่อยครั้ง พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเหนื่อยล้าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.553 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเหนื่อยล้าไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.977

ลำดับที่ 5 ท่านมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติไม่มีประโยชน์ต่องานของส่วนรวม พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเหนื่อยล้าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.422 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเหนื่อยล้าแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.072

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความเหนื่อยล้าการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

กำหนดให้สัญลักษณ์ที่ชี้แทนตัวแปรดังนี้

Y₁ หมายถึง ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- \hat{Y}_2 หมายถึง ความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น
- \hat{Y}_3 หมายถึง ความรู้สึกประสบผลสำเร็จในการทำงานลดลง
- \hat{Y} หมายถึง ความเหนื่อยล้าในการทำงานโดยรวม
- X_1 หมายถึง บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว
- X_2 หมายถึง บุคลิกภาพด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น
- X_3 หมายถึง บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก
- X_4 หมายถึง บุคลิกภาพด้านความห้วนไหว
- X_5 หมายถึง บุคลิกภาพด้านการเปิดกว้าง

สมมติฐานที่ 1 บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น ด้านการมีจิตสำนึก ด้านความห้วนไหว ด้านการเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น ด้านการมีจิตสำนึก ด้านความห้วนไหว ด้านการเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของบุคลิกภาพ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์

ตัวแปร	ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ (\hat{Y}_1)
บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (X_1)	-0.350**
บุคลิกภาพด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น (X_2)	-0.247**
บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก (X_3)	-0.254**
บุคลิกภาพด้านความห้วนไหว (X_4)	0.585**
บุคลิกภาพด้านการเปิดกว้าง (X_5)	-0.014

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลิกภาพด้านความห้วนไหวมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.585 ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลิกภาพด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีความสัมพันธ์ทางลบต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.247 ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ รองลงมาคือบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.254 ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ และบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.350 ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลิกภาพด้านการเปิดกว้างไม่มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น ด้านการมีจิตสำนึก ด้านความห้วนไหว ด้านการเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของบุคลิกภาพ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น

ตัวแปร	ความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น (\hat{Y}_2)
บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (X_1)	-0.371**
บุคลิกภาพด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น (X_2)	-0.617**
บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก (X_3)	-0.410**
บุคลิกภาพด้านความห้วนไหว (X_4)	0.501**
บุคลิกภาพด้านการเปิดกว้าง (X_5)	-0.146*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลิกภาพด้านความห้วนไหวมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.501 ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

-0.371 ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.410 ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลาง และบุคลิกภาพด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่นมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.617 ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลิกภาพด้านการเปิดกว้างมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.146 ซึ่งมีความสัมพันธ์กับต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่นอยู่ในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น ด้านการมีจิตสำนึก ด้านความห้วนไหว ด้านการเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกลดประสิทธิภาพประสบความสำเร็จในการทำงานลดลง

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของบุคลิกภาพ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกลดประสิทธิภาพประสบความสำเร็จในการทำงานลดลง

ตัวแปร	ความรู้สึกลดประสิทธิภาพประสบความสำเร็จในการทำงานลดลง (\hat{Y}_3)
บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (X_1)	-0.165**
บุคลิกภาพด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น (X_2)	-0.228**
บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก (X_3)	-0.180**
บุคลิกภาพด้านความห้วนไหว (X_4)	0.437**
บุคลิกภาพด้านการเปิดกว้าง (X_5)	-0.017

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลิกภาพด้านความห้วนไหวมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกลดประสิทธิภาพประสบความสำเร็จในการทำงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.437 ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกลดประสิทธิภาพประสบความสำเร็จในการทำงานลดลงอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกลดประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลสำเร็จในการทำงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.165 ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกระสบผลสำเร็จในการทำงานลดลงอยู่ในระดับต่ำ รองลงมาคือบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.180 ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกระสบผลสำเร็จในการทำงานลดลงอยู่ในระดับต่ำ และบุคลิกภาพด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่นมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.228 ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกระสบผลสำเร็จในการทำงานลดลงอยู่ในระดับต่ำ ส่วนบุคลิกภาพด้านการเปิดกว้างไม่มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกระสบผลสำเร็จในการทำงานลดลง

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น ด้านการมีจิตสำนึก ด้านความห้วนไหว ด้านการเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยรวม

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของบุคลิกภาพ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยรวม

ตัวแปร	ความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยรวม (Y)
บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (X_1)	-0.371**
บุคลิกภาพด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น (X_2)	-0.444**
บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก (X_3)	-0.348**
บุคลิกภาพด้านความห้วนไหว (X_4)	0.642**
บุคลิกภาพด้านการเปิดกว้าง (X_5)	-0.069

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลิกภาพด้านความห้วนไหวมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.642 ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.348 ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.371 ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เหนื่อยล้าในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และบุคลิกภาพด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่นมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.444 ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลิกภาพด้านการเปิดกว้างไม่มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยรวม

4.5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

จากแบบสอบถามส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยเป็นคำถามปลายเปิด ที่สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไข โดยกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ที่แสดงความคิดเห็นมีทั้งสิ้น 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.05 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

- 1) บริษัทควรมีการสร้างแรงจูงใจใหม่ๆ ให้แก่พนักงาน ซึ่งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ เช่น การได้รับรางวัลเพื่อเป็นการยกย่องในผลงานของพนักงาน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การปรับขึ้นเงินเดือน หรือการเพิ่มสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกอยากทำงานมากขึ้น สดภาวะเครียดซึ่งเป็นสาเหตุของความเหนื่อยล้าในการทำงาน
- 2) บริษัทควรมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายความตึงเครียดจากภาระงาน และเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงาน ทำให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกับส่วนรวมได้อย่างราบรื่น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงผลสรุป การอภิปรายข้อมูล และข้อเสนอแนะการวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)” โดยระยะเวลาในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย ในช่วงกุมภาพันธ์ 2558 ถึง มีนาคม 2558 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 244 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาผู้วิจัย ได้อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัย โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 244 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 25 ปี – 30 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีอายุการทำงานมากกว่า 1 ปี – 3 ปี

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับบุคลิกภาพ

จากการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้ ด้านการมีจิตสำนึก ด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น ด้านการเปิดกว้าง ด้านการแสดงตัว และด้านความหวั่นไหว ตามลำดับ

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด(มหาชน) มีระดับความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเหนื่อยล้าในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จในการทำงานลดลง และด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น ตามลำดับ

5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น ด้านการมีจิตสำนึก ด้านความหวั่นไหว ด้านการเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.585 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลิกภาพด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.247 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ รองลงมาคือบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.254 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.350 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลิกภาพด้านการเปิดกว้างไม่มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น ด้านการมีจิตสำนึก ด้านความหวั่นไหว ด้านการเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลิกภาพด้านความห้วน ไหว มีความสัมพันธ์ทางบวก ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.501 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.371 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.410 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับปานกลาง และบุคลิกภาพด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่นมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.617 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลิกภาพด้านการเปิดกว้างมีความสัมพันธ์ ทางลบต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่นอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.146 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น ด้านการมีจิตสำนึก ด้านความห้วน ไหว ด้านการเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานลดลง

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลิกภาพด้านความห้วน ไหว มีความสัมพันธ์ทางบวก ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.437 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.165 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ รองลงมาคือ บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.180 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับต่ำ และบุคลิกภาพด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่นมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.228 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ส่วนบุคลิกภาพด้านการเปิดกว้างไม่มีความสัมพันธ์ต่อความ เหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานลดลง

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว ด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น ด้านการมีจิตสำนึก ด้านความห้วน ไหว ด้านการเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.642 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.348 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.371 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และบุคลิกภาพด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่นมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.444 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลิกภาพด้านการเปิดกว้าง ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการ โดยรวม

5.1.5 สรุปผลข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

จากข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไข โดยกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ที่แสดงความคิดเห็นมีทั้งสิ้น 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.05 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1) บริษัทควรมีการสร้างแรงจูงใจใหม่ๆ ให้แก่พนักงาน ซึ่งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ เช่น การได้รับรางวัลเพื่อเป็นการยกย่องในผลงานของพนักงาน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การปรับขึ้นเงินเดือน หรือการเพิ่มสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกอยากทำงานมากขึ้น ลดภาวะเครียดซึ่งเป็นสาเหตุของความเหนื่อยล้าในการทำงาน

2) บริษัทควรมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายความตึงเครียดจากภาระงาน และเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงาน ทำให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกับส่วนรวมได้อย่างราบรื่น

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเหนื่อยในการทำงานของพนักงานบริษัทระดับปฏิบัติการ เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความเหนื่อยล้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการทำงานโดยรวม บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว และบุคลิกภาพด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางลบต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยรวม ส่วนบุคลิกภาพด้านการเปิดกว้าง ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) โดยรวม โดยผู้วิจัยขออภิปรายผลดังนี้

5.2.1 ระดับความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถแบ่งเป็นความเหนื่อยล้าในด้านต่างๆ ได้ดังนี้

1. ความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเหนื่อยล้าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรัตน์ หล่อยนต์ (2555) ที่ศึกษาความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อเซเว่นอีเลฟเว่น ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก ซึ่งพบว่า พนักงานร้านสะดวกซื้อเซเว่นอีเลฟเว่น มีความเบื่อหน่ายในการทำงานด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยด้านความรู้สึกหมดกำลังใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่เห็นด้วยมากที่สุด ผู้วิจัยเห็นว่ากรณีที่พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกอยากลาออกหรือความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง และรู้สึกขาดกำลังใจในการทำงาน อาจเป็นผลมาจากการที่พนักงานมีการลาออกบ่อยและบริษัทหาพนักงานใหม่เพื่อมาทำหน้าที่แทนได้ยาก ทำให้พนักงานที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ต้องรับผิดชอบภาระหน้าที่เพิ่มขึ้น รวมถึงการที่ผู้บริหารหรือพนักงานระดับหัวหน้างานไม่มีการหมุนเวียนหรือเปลี่ยนหน้าที่ในการทำงานเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับผิดชอบงานที่เท่าเทียมกัน เพื่อแก้ปัญหาการที่มีพนักงานเพียงคนเดียวคนหนึ่งเท่านั้นที่รับผิดชอบงานมากกว่าพนักงานคนอื่นๆ และการหมุนเวียนหน้าที่จะทำให้พนักงานได้เรียนรู้หน้าที่การทำงานต่างๆ ซึ่งไม่ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย อันเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานขององค์กร เนื่องจากสภาวะทางอารมณ์นั้นส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน
2. ความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเหนื่อยล้าโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาร์ส อรุณคง (2550) ที่ศึกษาเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในทางอื่น ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ซึ่งพบว่าพยาบาลมีความเหนื่อยล้าในการทำงานด้าน การลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่นอยู่ในระดับต่ำ ผู้วิจัยเห็นว่าการทำงานที่มีความเหนื่อยล้า ในการทำงานด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่นอยู่ในระดับต่ำเป็นเรื่องดี เนื่องจาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีทัศนคติในทางบวกต่อเพื่อนร่วมงาน อาจเป็นผลมาจากการที่พนักงาน มีความใส่ใจต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน สังคมการทำงานมีความเป็นมิตรที่ดี มีการให้เกียรติ ซึ่งกันและกัน พนักงานจึงมีความสนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงานมาก มีการพูดคุยอย่างเป็นกันเอง และสนุกสนาน ไม่เคร่งเครียดจนเกินไป จึงทำให้พนักงานไม่มีความรู้สึกเหนื่อยหน่ายเพื่อน ร่วมงาน ไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกว่าไม่อยากมาทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของส่วนรรมนั้น ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น

3. ความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกลดคุณค่าความสำเร็จในการทำงาน ลดลง พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความเหนื่อยล้าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาริชาฎ ศิวกาญจน์ และ นุรินทร์ ต.ศรีวงษ์ (2554) ที่ศึกษาเรื่องระดับความเหนื่อยล้า ของบุคคลกับสถานการณ์ในงาน 6 ประเภท ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างเภสัชกรใน โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่มีความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกลดคุณค่าความสำเร็จในการทำงานลดอยู่ใน ระดับปานกลาง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยค่อนข้างมากกว่าปริมาณงานมาก รู้สึกว่าตนเอง ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ผู้วิจัยเห็นว่าการทำงานในแต่ละวันพนักงานจะพบปัญหา ในการทำงานค่อนข้างมากและเป็นปัญหาใหม่ๆที่ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วนอยู่เสมอ รวมทั้งบริษัท มีนโยบายการกำหนดเป้าหมายการผลิตต่อวันในอัตราค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับกำลังการผลิต ซึ่งอาจ ทำให้ผลการผลิตไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้เมื่อเกิดความผิดพลาดหรือเกิดปัญหาใน สายการผลิต ทำให้พนักงานรู้สึกกดดันเมื่อต้องเจอกับความผิดพลาดและปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ จึงคิดว่าตนเองนั้นไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ อย่างลุล่วง เป็นผลให้พนักงานไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง คิดว่าตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอ รวมถึงโครงสร้างของบริษัทที่ไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นได้ นอกจากนี้จะมีพนักงานที่มี ตำแหน่งที่สูงกว่าลาออก จึงจะมีตำแหน่งว่างให้พนักงานสามารถที่จะเลื่อนตำแหน่งแทนที่ได้ พนักงานจึงอาจมีความคิดว่างานที่ทำอยู่นั้น ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ จึงทำให้เกิดความเหนื่อยล้า

ในการทำงานด้านความรู้สึกลดคุณค่าความสำเร็จในการทำงานลดลง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัย สามารถอภิปรายความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ด้านต่างๆ ได้ดังนี้

บุคลิกภาพด้านความห้วนไหวนี้อาจมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.642 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าบุคลิกภาพด้านความห้วนไหวนี้อาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยล้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวรส อรุณคง (2550) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ซึ่งกล่าวว่าบุคลิกภาพแบบห้วนไหวนี้อาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบห้วนไหวนี้อาจจะถูกกระตุ้นเร็วได้ง่าย มีแนวโน้มเป็นคนหงุดหงิดง่าย มีความมั่นคงทางอารมณ์ต่ำ หงุดหงิดกับความคิดของตนเองและไม่ใส่ใจในการแก้ไขปัญหา ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะพนักงานมีบุคลิกภาพแบบห้วนไหวนี้อาจเป็นเพราะการแสดงอารมณ์โกรธ อารมณ์เสียได้ง่าย มองโลกในแง่ลบ และเมื่อเกิดปัญหาพนักงานจะรู้สึกตึงเครียด ไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานกับส่วนรวมและส่งผลกระทบต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน

บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกก็มีความสัมพันธ์ทางลบต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.348 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกก็มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้าในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์พร แสนอุบล (2554) ที่ศึกษาเรื่องผลกระทบของบุคลิกภาพที่มีผลต่อความเหนื่อยล้าและความผูกพันในงานของพนักงานบริการส่วนหน้าของโรงแรม ซึ่งกล่าวว่าบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกก็มีความสัมพันธ์ทางลบต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน เนื่องจากผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกจะเป็นผู้ที่จัดการกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ และมีวินัยในตนเอง คุณสมบัติเหล่านี้ช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน ผู้วิจัยเห็นว่าผู้ที่พนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกสูงจะเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ได้ดี ความมีระเบียบวินัยของพนักงาน การรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และมีการทำงานอย่างเป็นระบบ จึงช่วยลดความเสี่ยงจาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานลงได้ เนื่องจากลักษณะงานของพนักงานระดับปฏิบัติการจำเป็นต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ และต้องมีความรับผิดชอบสูง

บุคลิกภาพด้านการแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.371 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้าในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดาวรรณ สิทธิเวชไทย (2548) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความเหนื่อยล้าของพยาบาลประจำการ ซึ่งกล่าวว่าลักษณะบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้าของพยาบาลประจำการ เนื่องจากบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวมีแนวโน้มที่จะสนุกกับสังคมและเพื่อนร่วมงานมากกว่า จึงมีโอกาสที่เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานน้อยกว่า และจากลักษณะงานพยาบาลต้องมีการประสานงานเป็นทีมจึงก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ ผู้วิจัยเห็นว่าการที่พนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพชอบการเข้าสังคม กล้าแสดงออก สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ง่ายและชอบแสวงหาความตื่นเต้นนั้น สามารถลดความเสี่ยงจากความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานลงได้ เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการนั้นมีหน้าที่ต้องดูแลควบคุมงานในสายการผลิตจึงต้องมีความกระตือรือร้นกระฉับกระเฉงว่องไว และต้องประสานงานกับผู้อื่นตลอดเวลา การที่พนักงานมีบุคลิกภาพกล้าคิด กล้าพูด กล้าแสดงออก และเข้ากับผู้อื่นได้ง่ายจึงมีแนวโน้มที่จะเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานได้น้อยลง

บุคลิกภาพด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.444 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าบุคลิกภาพการเห็นพ้องกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้าในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวรส อรุณคง (2550) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ซึ่งกล่าวว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น มีความประนีประนอมและยืดหยุ่นสูง เอื้อเพื่อเอื้อแผ่จิตใจอ่อนโยน มักได้รับการสนับสนุนจากผู้ที่อยู่รอบข้าง เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาจึงมักได้รับความช่วยเหลือตอบกลับ ดังนั้นบุคลิกภาพด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่นจึงมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน ผู้วิจัยเห็นว่าการที่พนักงานมีความสุภาพ มีจิตใจอ่อนโยน และสามารถยอมตามผู้อื่นได้ ผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่นสูงจะลดการกระทบกระทั่งระหว่างบุคคลได้ดี เนื่องจากการทำงานต้องพบเจอกับปัญหา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในสายการผลิตบ่อยครั้งและพนักงานที่เกี่ยวข้องทุกคนต้องช่วยกันแก้ไขให้สามารถกลับมาดำเนินงานได้อย่างรวดเร็วที่สุด ดังนั้นการให้ความร่วมมือของพนักงานทุกคนจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งการยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นและยอมตามผู้อื่นบ้างในบางครั้งจะช่วยให้พนักงานลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากความคิดเห็นซึ่งไม่ตรงกัน และจะสามารถลดความเสี่ยงจากความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานลงได้

บุคลิกภาพด้านการเปิดกว้างไม่มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการ โดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดาวรรณ ลิทธิเวชไทย (2548) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความเหนื่อยล้าของพยาบาลประจำการ ซึ่งกล่าวว่าลักษณะงานพยาบาลมีการทำงานเป็นแบบแผนและทฤษฎีกำกับการทำงานค่อนข้างชัดเจน มีลักษณะการทำงานที่เป็นกิจวัตรเป็นส่วนมาก ไม่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมาก ผู้วิจัยเห็นวาทะหน้าที่ของพนักงานระดับปฏิบัติการนั้นมีการกำหนดขอบเขตของงานและมีการวางขั้นตอนในการทำงานไว้อย่างเป็นระบบอยู่แล้ว หากเกิดปัญหาในสายการผลิตขึ้นจำเป็นต้องมีการแก้ไข ซึ่งจะมีการเรียกประชุมเพื่อหาวิธีการกำหนดผังตามขั้นตอนและทฤษฎี ดังนั้นพนักงานจึงไม่จำเป็นต้องใช้จินตนาการ การสนใจในศิลปะและการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมาก ส่งผลให้บุคลิกภาพด้านการเปิดกว้างจึงไม่มีความสัมพันธ์ต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยรวมของพนักงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1. บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว พนักงานควรสร้างความมั่นใจในตนเอง กล้าคิด กล้าพูด กล้าแสดงออก และปรับตัวในการเข้าสังคม รวมทั้งผู้บริหารและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานได้มีการแสดงออกและมีความสัมพันธ์ที่ดีในการเข้าสังคม ซึ่งจะสามารถช่วยให้พนักงานลดภาวะเครียดในขณะทำงานและลดความเหนื่อยล้าในการทำงานลงได้

2. บุคลิกภาพด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น การที่พนักงานยอมตามผู้อื่นบ้าง รู้จักการให้อภัย มีน้ำใจและให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้พนักงานลดการขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งสภาวะการทำงานที่ตึงเครียดนั้น การกระทบกระทั่งระหว่างเพื่อนร่วมงานอาจเกิดขึ้นได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หากพนักงานฝึกตนเองให้มีความสุขและมองข้ามความผิดพลาดของผู้อื่น ไปบ้าง จะช่วยให้การทำงานราบรื่นขึ้นและช่วยลดความเหนื่อยล้าในการทำงาน หากเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน บริษัทจึงควรมีการจัดประชุมเพื่อให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังในเสียงส่วนมากในการช่วยกันหาวิธีแก้ไขปัญหาและการจัดอุปสรรค

3. บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก การที่พนักงานมีความอดทนในการทำงาน มีระเบียบวินัยในตนเอง จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ พนักงานควรทำงานอย่างระมัดระวัง ไม่วอกแวก ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงานได้ รวมทั้งบริษัทควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการมีจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน เพื่อให้พนักงานได้ตระหนักและปฏิบัติตามคำแนะนำ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานลดความเหนื่อยล้าในการทำงานลงได้

4. บุคลิกภาพด้านความห้วนไหว หากพนักงานมีอารมณ์ที่มั่นคง สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ มีความคิดเชิงบวก และไม่วิตกกังวลกับงานจนเกินไป จะช่วยให้พนักงานสามารถจัดการกับความเครียดในการทำงานได้ หากพนักงานมีความรู้ลึกซึ้งคิดหวัง ท้อแท้ ควรหาวิธีผ่อนคลาย เช่น การพักผ่อน การออกกำลังกาย และบริษัทควรมีการหารือกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ให้แก่พนักงาน

5. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า การแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ การมีจินตนาการและการมีความคิดสร้างสรรค์ไม่มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะขอบเขตการทำงานของแต่ละตำแหน่งมีขั้นตอนในการทำงานและแผนงานอยู่แล้ว ทำให้พนักงานไม่ต้องใช้จินตนาการหรือความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยเห็นว่า

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความเหนื่อยล้าในการทำงาน เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน

2. เนื่องจากบริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีการขยายกำลังการผลิตในปี พ.ศ. 2558 ทำให้มีการรับพนักงานเพิ่มเป็นจำนวนมาก การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรเก็บข้อมูลเพิ่มขึ้นทั้งพนักงานระดับปฏิบัติการในสายการผลิตและพนักงานประจำสำนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2549. สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คุณัญญา ปรีณจิตร. 2554. “ศักยภาพการส่งออกแผงวงจรไฟฟ้าของประเทศไทยไปยังสาธารณรัฐประชาชนจีน เกาหลีใต้ และฮ่องกง.” รายงานวิจัยอิสระ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เดซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน), บริษัท 2556: แหล่งที่มา <http://www.kcethai.in.th>.
- จันทิรา แสนอุบล. 2554. “ผลกระทบของบุคลิกภาพที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานและความผูกพันในงานของพนักงานบริการส่วนหน้าของโรงแรมในเขตเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพย์วัลย์ อภิวัฒน์นันท์. 2539. “บุคลิกภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายของ พนักงานธนาคารพาณิชย์.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นพมาศ อึ้งพระ (ธีรเวดิน). 2551. ทฤษฎีบุคลิกภาพและการปรับตัว. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นัยนา แสงทอง. 2555. “ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพ.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นวลพรรณ ชื่นประ โยชนัน. 2554. “ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความผูกพันในงานและความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรค ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินค้าเกษตรส่งออก.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มนัส ไพฑูลย์เจริญลาภ. 2552. เอกสารประกอบการสอนวิชาสถิติและการวิจัย. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ถัดดาวรรณ สิทธิเวชไทย. 2548. “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความเหนื่อยล้าของพยาบาลประจำการ.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำไปใช้

- วรัตน์ หล่อยนต์. 2555. “ความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อเซเว่นอีเลฟเว่น ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก.” ภาคนิพนธ์การศึกษา สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.
- วิวัฒน์ อมรรัตนพันธ์. 2546. “บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาของ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทหลักทรัพย์แห่งหนึ่ง.” งานวิจัยคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วาริชาฎ ศิวกาญจน์และบุรินทร์ ต.ตรีวงษ์. 2554. “ระดับความเหนื่อยล้า ความสัมพันธ์ระหว่าง ความเหนื่อยล้ากับปัจจัยส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้ากับความไม่ ลงตัวของบุคคลกับสถานการณ์ในงาน 6 ประเภท.” วิทยานิพนธ์เกสัชศาสตรมหาบัณฑิต คณะเกสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศุภมณี สงวนแสง. 2554. “การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความเหนื่อยหน่ายในงานและความสุข ในการทำงานของผู้ประกอบการธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ที่จดทะเบียนกับกรมพัฒนา ธุรกิจการค้าในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สงวน ลือเกียรติบัณฑิต. 2542. “อาการเหนื่อยหน่ายในการทำงาน : การวิจัยในประเทศไทย สาเหตุ และผลที่ตามมา.” วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 5 : 282-297
- สถิต วงศ์สุวรรณ. 2540. การพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ร่วมสาส์น (1997) จำกัด.
- สิระยา สัมมาวาจ. 2534. “ความเหนื่อยหน่ายของผู้บริหารระดับต้นของการพยาบาล : ศึกษาเฉพาะ กรณีหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรามาศิบัติ” สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริวรรณ สารนาท. 2532. ทฤษฎีบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสาวรส อรุณคง. 2550. “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความเหนื่อยหน่ายใน งาน: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัญชลี แจ่มเจริญ. 2530. จิตวิทยาธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล 2530.
- อทธิ วิถัญท์เพียร. 2555. การพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จี ก๊อปปี้ เซ็นเตอร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อัมพร พิพิชเจริญพร. 2545. “ลักษณะบุคลิกภาพแบบ The Big Five พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และคุณภาพการบริการของพนักงานตามการรับรู้ของหัวหน้างาน.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อติสา ธนชาติเตชินท์. 2553. “กลยุทธ์สู่ความสำเร็จในการขายประกันชีวิต SCB Life+ ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน).” สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Circuit Domain. [Online]. **PCB Prototyping**. Available: <http://www.circuitdomain.com>

Costa and McCrae. 1992. **The ‘Big Five’ : Neuroticism, Extraversion, Openness, Agreeableness and Conscientiousness as an organizational scheme for thinking about aggression and violence**. [Online]. Available: <http://www.academia.edu>

David C. Zuroff. 1986. **Personality Process and Individual Differences**. McGill University, Montreal, Quebec, Canada.

Diane M. Houston. **Personality**. [Online]. Available: <http://www.blackwellpublishing.com>

James Fleming. 2006. **Traits, Types, and Temperament in Personality Development**. from <http://swppr.org>

Johan von Konow. **Milled PCB**. [Online]. Available: <http://www.vonkonow.com>

John, O. P., & Srivastava, S. 1999. **The Big-Five Trait taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives**. Fetzer Institute. New York: Guilford Press.

PCB Train. **PCB Fabrication**. [Online]. Available: <http://www.pcbtrain.co.uk>



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

เลขที่.....

แบบสอบถามประกอบการศึกษาวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงาน
บริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อจัดเก็บข้อมูลวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด เนื่องจากข้อมูลที่น่าเสนอในผลงานวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม มิได้นำเสนอเป็นรายบุคคลและจะใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไข

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือ

นางสาวจตุพร ฉายาวุฒิพิงส์

นักศึกษาระดับปริญญาโท

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

มากกว่า 25 ปี – 30 ปี

มากกว่า 30 ปี – 35 ปี

มากกว่า 35 ปี – 40 ปี

มากกว่า 40 ปี – 45 ปี

มากกว่า 45 ปี

3. สถานภาพการสมรส

โสด

สมรส

หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ต่ำกว่า

มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

อนุปริญญา / ปวส.

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

มากกว่า 15,000 บาท - 20,000 บาท

มากกว่า 20,000 บาท - 25,000 บาท

มากกว่า 25,000 บาท - 30,000 บาท

มากกว่า 30,000 บาท – 35,000 บาท

มากกว่า 35,000 บาท

6. อายุการทำงาน

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี

มากกว่า 1 ปี – 3 ปี

มากกว่า 3 ปี – 6 ปี

มากกว่า 6 ปี – 9 ปี

มากกว่า 9 ปี – 12 ปี

มากกว่า 12 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียง
ข้อเดียว

ข้อ	บุคลิกภาพ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
ด้านการแสดงตัว						
1	ท่านเป็นคนพูดเก่ง ชอบเข้าสังคม					
2	ท่านเป็นคนช่างเพื่อฝัน					
3	ท่านเป็นคนกระฉับกระเฉง ว่องไว					
4	ท่านเป็นคนที่มีความ กระตือรือร้น					
5	ท่านเป็นคนมีความมั่นใจ ในตนเอง กล้าคิด กล้าพูด กล้าแสดงออก					
6	ท่านเป็นคนขี้อาย					
7	ท่านเข้าสังคมได้ง่าย เข้ากับคนได้ง่าย					
8	ท่านเป็นคนเงียบขรึม ชอบความสงบ					
ด้านกรมีจิตสำนึก						
9	ท่านเป็นคนที่มีความ ละเอียดในการทำงาน					
10	ท่านมีความประมาท ไม่ระมัดระวังเป็นบางครั้ง					
11	ท่านเป็นคนเชื่อถือได้					
12	ท่านเป็นคนที่ทำงานไม่ค่อย เป็นระเบียบ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	บุคลิกภาพ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านการมีจิตสำนึก						
13	ท่านมีความเกียจคร้านในบางเวลา					
14	ท่านมีความอดทนในการทำงานจนกว่างานจะเสร็จ					
15	ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
16	ท่านเป็นคนวางแผนในการทำงานและติดตามงาน					
17	ท่านเป็นคนวอกแวกง่าย					
ด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น						
18	ท่านชอบมองหาความผิดพลาดของผู้อื่น					
19	ท่านชอบให้ความช่วยเหลือและไม่เห็นแก่ตัวกับผู้อื่น					
20	ท่านมักเป็นผู้ที่เริ่มทะเลาะหรือขัดแย้งกับผู้อื่น					
21	ท่านเป็นคนที่ชอบให้อภัยผู้อื่น					
22	ท่านมีความสุขุมเยือกเย็น					
23	ท่านมีน้ำใจและจิตใจดีกับผู้อื่นเสมอ					
24	ท่านเป็นคนที่พุดจาด้วยน้ำเสียงที่ไพเราะกับผู้อื่น					
25	ท่านเป็นคนที่ไว้วางใจได้					
26	ท่านให้ความร่วมมือกับผู้อื่นด้วยดีเสมอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	บุคลิกภาพ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
ด้านความห้วนไหว						
27	ท่านมีความรู้สึกหดหู่ ซึมเศร้า					
28	ท่านรู้สึกผ่อนคลาย และสามารถจัดการกับ ความเครียดได้ดี					
29	ท่านมีความรู้สึกตึงเครียด					
30	ท่านเป็นคนที่รู้สึกวิตกกังวล กับเรื่องต่างๆอยู่เป็นประจำ					
31	ท่านเป็นคนที่ไม่ใคร่ใคร่ ง่าย ๆ					
32	ท่านเป็นคนเจ้าอารมณ์ หงุดหงิดง่าย					
33	ท่านมีความสงบแม้ใน สถานการณ์ตึงเครียด					
34	ท่านเป็นคนที่อารมณ์เสีย ได้ง่าย					
ด้านการเปิดกว้าง						
35	ท่านเป็นคนที่มักจะมีความคิด ใหม่ๆอยู่เสมอ					
36	ท่านมีความอยากรู้อยาก เห็นเกี่ยวกับสิ่งใหม่					
37	ท่านเป็นคนที่มีความคิด สร้างสรรค์					
38	ท่านเป็นคนชอบประดิษฐ์ คิดค้น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	บุคลิกภาพ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านการเปิดกว้าง						
39	ท่านเป็นคนมีสุนทรียภาพ มีค่านิยมทางศิลปะ					
40	ท่านเป็นคนที่ชอบทำงาน ประจำ					
41	ท่านชอบคิดไตร่ตรอง, สนุกกับความคิดใหม่ๆ					
42	ท่านเป็นคนมีจินตนาการ					
43	ท่านมีความซาบซึ้งในงาน ศิลปะ ดนตรี หรือ วรรณกรรม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยล้า

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	ความเหนื่อยล้า ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์						
1	ท่านไม่ชอบเข้าสังคม ชอบอยู่กับตัวเอง					
2	ท่านมีความรู้สึกอยากลด ภาระหรือความรับผิดชอบ ในหน้าที่					
3	ท่านมีความรู้สึกขาด กำลังใจในการทำงาน					
4	ท่านมีความรู้สึกท้อแท้ สิ้นหวัง					
5	ท่านมีความรู้สึกหงุดหงิด ง่าย มีอารมณ์ฉุนเฉียว					
ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น						
6	ท่านรู้สึกไม่อ่อนน้อมต่อ เพื่อนร่วมงานมากขึ้น					
7	ท่านไม่ได้ใส่ใจต่อความรู้สึก ของเพื่อนร่วมงาน					
8	ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงาน ไม่เป็นมิตร					
9	ท่านมีความรู้สึกเหนื่อย หน่ายเพื่อนร่วมงาน					
10	ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สนิท ด้วยไม่มากนัก					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ความเหนื่อยล้า ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
ด้านความรู้สึกประสบผลสำเร็จในการทำงานลดลง						
11	ท่านไม่สามารถแก้ไข ปัญหาในงานที่ปฏิบัติได้ บ่อยครั้ง					
12	ท่านมีความรู้สึกว่างานที่ ปฏิบัติไม่มีประโยชน์ต่อ งานของส่วนรวม					
13	ท่านมีความรู้สึกไม่ตื่นตัว กับการทำงาน					
14	ท่านรู้สึก ไม่มีความสามารถ เพียงพอต่องานที่ปฏิบัติ					
15	ท่านรู้สึกไม่ประสบ ความสำเร็จในการทำงาน					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไข

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีก้นำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ข.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของพนักงานบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

บุคลิกภาพ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านการแสดงตัว	0.651
2. ด้านการมีจิตสำนึก	0.800
3. ด้านการเห็นพ้องกับผู้อื่น	0.613
4. ด้านความห้วนไหว	0.753
5. ด้านการเปิดกว้าง	0.755
รวม	0.714

ตารางที่ ข.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

ความเหนื่อยล้าในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์	0.814
2. ด้านความรู้สึกลดคุณค่าความเป็นบุคคลของผู้อื่น	0.794
3. ด้านความรู้สึกประสพผลสำเร็จในการทำงานลดลง	0.740
รวม	0.783

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล จตุพร ฉายาวุฒิพงศ์
วัน เดือน ปีเกิด 28 สิงหาคม 2531
ที่อยู่ 72/23 ลุมพินีวิลล์อ่อนนุช – ลาดกระบัง ถ.ลาดกระบัง
แขวง / เขต ลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10150
ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2554 วิทยาศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาฟิสิกส์ประยุกต์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และ
อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง
ประสบการณ์ทำงาน พ.ศ. 2555 – พ.ศ. 2558
พนักงานแผนกวางแผนการผลิต
บริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)
E – Mail j.chayawuttipong@hotmail.com



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้