

คณะจิตวิทยา

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการขาดงาน

Relationship Between Personality and Absenteeism

โดย

ยงยุทธ เต็มศรีเจริญพร

Mr.Yongyut Termsricharoenporn

473 745 6538

งานวิจัยเล่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชา Senior Project ระดับปริญญาตรี

สาขาวิชาจิตวิทยา คณะจิตวิทยา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2550

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการขาดงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง เป็น พนักงานขับรถ จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดบุคลิกภาพ 5 ด้าน (NEO-FFI) และ บันทึกอัตราการขาดงานของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการขาดงาน ($r = -.513$)

จากผลการวิจัยครั้งนี้ องค์กรสามารถนำผลการวิจัย ประกอบกับการพิจารณา ลักษณะส่วนบุคคล มาใช้เป็นแนวทางในการประกอบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร รวมทั้งหาวิธีการจูงใจให้พนักงานขาดงานน้อยลง และเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

สาขาวิชา. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร.
ปีการศึกษา...2550.....

ลายมือชื่อนิสิต.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

Abstract

This was the survey research project in order to find the correlation between personality and absenteeism rate. Samples consisted of 80 employees who worked in washing section. There are 2 instruments used in this study :

- 1.NEO Five-Factor Inventory
- 2.Absenteeism data

The result was as follows :

Conscientiousness had negative correlation significantly with absenteeism
($r = -.513$)

The findings were useful for organization in selecting appropriate personality workers,in decreasing absent rate .

Field of study..Industrial and organization psychology..
Academic year.....2007.....

Student's signature.....
Advisor's signature.....*p. phoomvuthisarn*.....

กิตติกรรมประกาศ

ขอบคุณสถานศึกษาแห่งนี้ ที่ทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ที่ดีหลายประการ นอกเหนือจากหลักสูตรวิชาความรู้ต่างๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในชีวิตการทำงานแล้ว ผู้วิจัยยังได้รับความเมตตาจากคณาจารย์หลายท่าน ที่ตั้งใจประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้าน วิชาการและให้คำปรึกษาทั้งในเรื่องส่วนตัวและการเรียน ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณครูอาจารย์ทุกท่าน ตลอดจนการได้รู้จักเพื่อนๆ ผู้ซึ่งเป็นกัลยาณมิตรในโอกาสต่อมา

Senior Project เล่มนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือ และสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่ายซึ่งผู้วิจัยขอจารึกไว้ ดังนี้ ขอกราบขอบพระคุณ ท่าน รศ.ประไพพรรณ ภูมิวุฒิสาร และ อาจารย์ ดร.พรรณระพี สุทธิวรรณ ที่ได้สละเวลาอันมีค่ารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำงานวิจัยนี้ รวมทั้งกลุ่มเพื่อนที่ให้ความช่วยเหลือมาตลอด ขอขอบคุณพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทุกคนตลอดจน คนอื่นๆ ที่ไม่สามารถระบุนามได้หมด

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณพ่อ คุณแม่ ที่ให้กำลังใจและให้โอกาสทางการศึกษา ขอบใจพี่ๆ ที่เสียสละและให้ความเข้าใจเสมอมา

ยงยุทธ เต็มศรีเจริญพร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ.2550

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(1)
กิตติกรรมประกาศ	(3)
สารบัญตาราง	(6)
สารบัญแผนภูมิ	(7)

บทที่

1. บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
สมมติฐานการวิจัย	4
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	4

2.วิธีการดำเนินการวิจัย	11
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	11
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	11
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	12
แนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ	14
การเก็บรวบรวมข้อมูล	15
การวิเคราะห์ข้อมูล	15
3.ผลการวิจัย	17
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและกลุ่มตัวอย่าง	17
ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน	24
4.อภิปรายผลการวิจัย	26
5.สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	27
สรุปผลการวิจัย	27
ข้อเสนอแนะ	30
ภาคผนวก	31
แบบวัดบุคลิกภาพ	31
บรรณานุกรม	32

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. แสดงตัวแปรและระดับการวัดของตัวแปร	13
2. แสดงข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบของแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ	14
3. แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติ	16
4. แสดงการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่ากลาง และการกระจายข้อมูล จำแนกตาม ลักษณะส่วนบุคคล	19
5. แสดงการแจกแจงบุคลิกภาพ	20
6. แสดงการแจกแจง คะแนน อัตราการขาดงาน	23
7. แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก กับ อัตราการขาดงาน	25

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 แสดงค่าเฉลี่ยของบุคลิกภาพทั้ง 5 ด้าน	22

บทที่ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โดยธรรมชาติ มนุษย์แต่ละบุคคลล้วนมีความแตกต่างทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งความแตกต่างเหล่านี้เป็นผลมาจากการถ่ายทอดทางพันธุกรรม สภาพแวดล้อม รูปแบบ สังคม และประสบการณ์ต่างๆที่เคยผ่านมาในชีวิต เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิด ความแตกต่างทางบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล บุคลิกภาพจึงเป็นสิ่งที่บ่งบอกความแตกต่างของคนในสังคม มีลักษณะเฉพาะตัวและเป็นเอกลักษณ์ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ต่างกัน แม้ว่าจะได้รับสภาพแวดล้อมแบบเดียวกัน และมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในรูปแบบเดิมๆ ซึ่งทำให้เราสามารถทำนายลักษณะบุคลิกภาพทั้งภายในและภายนอก โดยการสังเกตหรือใช้เครื่องมือวัดโดยใช้แบบทดสอบต่างๆที่สร้างขึ้น โดยเฉพาะ โดยที่ในปัจจุบันมีการปรับปรุงและ พัฒนาแบบทดสอบด้านบุคลิกภาพขึ้นเพื่อปรับใช้ในหลายๆด้าน และที่เห็นได้เด่นชัด ก็คือ การนำมาปรับใช้ในองค์กร ในด้านการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน ซึ่งบุคลิกภาพถือเป็นตัวบ่งชี้อนาคตของผลการทำงานได้ในอีกแง่มุมหนึ่ง ว่าจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด

แบบทดสอบบุคลิกภาพที่เป็นที่นิยม และใช้อย่างแพร่หลาย เพื่อวัดคนในแต่ละบุคลิกลักษณะคือ NEO-FFI Costa & McCrae (1992) โดยแบ่งลักษณะบุคลิกภาพของคนเป็น 5 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ

- 1) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว(Neuroticism)หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความวิตกกังวล มีความรู้สึกซึมเศร้า คิดถึงแต่ตนเอง มีแรงกระตุ้นในตนเองสูง และมีอารมณ์แปรปรวน มักถูกกระตุ้นได้ง่าย
- 2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว(Extraversion)หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความอบอุ่น ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น มีการแสดงออกแบบตรงไปตรงมา ชอบกิจกรรม ชอบแสวงหาความตื่นเต้น และมีอารมณ์ทางบวก
- 3) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง(Openness)หมายถึง การเป็นคนช่างฝัน มีความสุนทรีย์ เปิดเผยความรู้สึก มีความคิดสร้างสรรค์และยอมรับค่านิยมใหม่ๆ
- 4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง การเป็นผู้ไว้ใจผู้อื่น มีความตรงไปตรงมา มีความเอื้อเฟื้อ ยอมตามผู้อื่น สุภาพและมีจิตใจอ่อนโยน

- 5) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง การเป็นผู้มีความสามารถ มีความเป็นระเบียบ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความต้องการความสำเร็จ มีวินัยในตนเอง และมีความคิดที่สามารถนำมาปฏิบัติได้

การวัดบุคลิกภาพของคนในองค์กร นอกเหนือจากประโยชน์เพื่อคัดเลือกคนที่มีลักษณะที่ต้องการเข้ามาทำงานในหน่วยงานแล้ว นักจิตวิทยา มักจะทำการศึกษาลักษณะของบุคลิกภาพว่า ลักษณะใดเป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานหรือศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมการทำงานด้านอื่นๆ ผลการศึกษาพบว่าลักษณะบุคลิกภาพในบางด้านมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน และสามารถใช้ทำนายพฤติกรรมในอนาคตได้ เช่น บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) ซึ่งมีผลงานวิจัยหลายชิ้น กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสำคัญต่ออัตราการขาดงาน ยกตัวอย่างเช่น

1. **แบร์ริกค์ มุนท์และสทอส** Barrick , Mount and Strauss (1994) ได้ทำการศึกษาพบความสัมพันธ์ทางอ้อมระหว่างบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกกับการเข้าออก งานแบบไม่ตั้งใจ

2. **สมฤติ เถียรฉาย** (2544) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์แบบมีจิตสำนึก กับ อัตราการขาดงานของพนักงานรายเดือน ซึ่ง ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการขาดงาน

จากงานวิจัยที่ใช้อ้างอิงข้างต้น ผู้วิจัยสามารถใช้บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกทำการศึกษารวมทั้งสามารถใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานหรือความสำเร็จของงานในกลุ่มอาชีพต่างๆได้ และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) มีความสำคัญอย่างมากในลักษณะงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับคนจำนวนมาก เช่น พนักงานขายหรือการทำงานเป็นทีม ส่วนบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness) สามารถใช้ทำนายความมีประสิทธิภาพของการฝึกอบรมได้ ฯลฯ จึงมีหลายองค์การนิยมใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพกันมาก ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาบุคคลแต่ละคนหรือพัฒนาเป็นทีม ยกตัวอย่างเช่น ในประเทศสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1991 พบว่ามีการใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ NEO มากขึ้นกับการสร้างทีมงาน การคัดเลือก การวิเคราะห์งาน การออกแบบการฝึกอบรม การบริการลูกค้า การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาผู้นำ การบริหารความขัดแย้ง และการให้คำปรึกษา เป็นต้น

จากที่กล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับอัตราการขาดงาน ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่และส่งผลต่อกันอย่างไร เนื่องจากตัวแปรบุคลิกภาพและตัวแปรด้านการขาดงาน ต่างเป็นพฤติกรรมการทำงานที่มีความสำคัญ และมีส่วนเกี่ยวเนื่องกับตัวแปรด้านอื่นๆ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากับพนักงานฝ่ายบริการของศูนย์บริการลูกค้าแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นบริษัทเอกชนทำธุรกิจทางด้าน การให้บริการลูกค้า ซึ่งมีศูนย์บริการกระจายอยู่ทั่วกรุงเทพมหานคร ประมาณ 35 แห่ง โดยใช้แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ NEO-FFI ของคอสตรา และแมคเคร Costa & MacCrae (1992) โดยแบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ Neuroticism , Extraversion , Openness , Agreeableness and Conscientiousness ส่วนอัตราการขาดงาน ใช้บันทึกสถิติการขาดงานของบริษัทในระยะเวลา 3 เดือน (ประกอบด้วย การมาสาย และการขาดงาน)

ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้ จะช่วยให้องค์กรได้ทราบถึงความสัมพันธ์ของลักษณะบุคลิกภาพกับอัตราการขาดงาน ว่าบุคลิกภาพแบบ สามารถทำนายพฤติกรรมการขาดงานได้ดีในอนาคต เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการขาดงาน เพื่อควบคุมให้มีอัตราการขาดงานน้อยลง และปรับให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มพนักงานในระยะยาว ตลอดจนสามารถนำแบบวัดบุคลิกภาพมาใช้ประโยชน์ช่วยในการตัดสินใจคัดเลือกบุคลากร เป็นต้น

แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่กำลังศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีบุคลิกภาพ
 - ความหมายของบุคลิกภาพ
 - ทฤษฎีบุคลิกภาพ
 - ลักษณะสำคัญของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

2. แนวความคิดเกี่ยวกับการขาดงาน
 - ความหมายของการขาดงาน
 - แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมขาดงาน

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสมมติฐานการวิจัย
 - บุคลิกภาพกับการขาดงาน

บุคลิกภาพ

ความหมายของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง โดยครอบคลุมลักษณะต่างๆของบุคคล เช่น พฤติกรรม เจตคติ ค่านิยม แรงจูงใจ ความสามารถทางสติปัญญา และความเชื่อ ซึ่งเป็นการยากที่จะศึกษาบุคลิกภาพได้ครบถ้วน ด้วยเหตุนี้นักจิตวิทยาจึงเลือกศึกษาบุคลิกภาพในด้านใดด้านหนึ่ง ตามความสนใจของตนเอง ซึ่งกลุ่มที่ให้ความหมายหลักๆ มี 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มที่ใช้วิธีการศึกษาแบบพฤติกรรมของแต่ละบุคคล (Idiographic Approach) ซึ่งกลุ่มนี้ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะส่วนรวมของบุคคล ที่ปรากฏ เป็นลักษณะเฉพาะที่สามารถวัดได้ และมีความถาวร เป็นสิ่งที่ผสมผสานระหว่างร่างกายและจิตใจในตัวบุคคล
2. กลุ่มที่ใช้วิธีการศึกษาแบบพฤติกรรมโดยรวม (Nomothetic Approach) เป็นการศึกษาบุคลิกภาพแบบวงกว้างในหลายๆคน เพื่อหาข้อเท็จจริงว่า มีคุณลักษณะอย่างไร ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ หมายถึง สิ่งที่ช่วยทำนายได้ว่า บุคคลจะทำอย่างไรในสถานการณ์ที่กำหนด จนเป็นนิสัย ที่รวมตัวกันเป็นแบบเฉพาะตัว และเน้นว่าบุคลิกภาพเกิดจากความแตกต่างระหว่างตัวบุคคล

ทฤษฎีบุคลิกภาพ

ความแตกต่างของทฤษฎีบุคลิกภาพ ได้มีการพัฒนามาเป็นระยะเวลายาวนาน เพื่อใช้ในการอธิบายโครงสร้าง ขบวนการและการพัฒนาในพฤติกรรมมนุษย์ ทฤษฎีบุคลิกภาพที่สำคัญมีหลายทฤษฎี ซึ่งจะแตกต่างกันในด้านโครงสร้างของบุคลิกภาพและการสร้างพฤติกรรมตามความสนใจของนักทฤษฎี แนวคิดทฤษฎีต่างๆ เช่น ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ ทฤษฎีคุณลักษณะ และ ทฤษฎีการเรียนรู้ เป็นต้น

ลักษณะสำคัญของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

ดิทแมน Digman (1985) กล่าวถึงประวัติการแบ่งบุคลิกภาพเป็น 5 ด้าน โดยเริ่มจากงานวิจัยของจอห์น John (1988) ซึ่งพยายามที่จะรวบรวมคำศัพท์ที่อธิบายลักษณะบุคลิกภาพอย่างเป็นระบบ และ จึงได้แบ่งบุคลิกเป็นลักษณะ ดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบหวุ่นไหว (Neuroticism) แบ่งเป็นลักษณะย่อย ได้ดังนี้
 - 1.1 มีความวิตกกังวล หมายถึง มีความว่าวุ่น หวาดกลัว มีแนวโน้มที่จะตื่นกลัว
 - 1.2 ความรู้สึกเป็นศัตรูอย่างโกรธเคือง หมายถึง ความหงุดหงิด ขุ่นเคืองใจ
 - 1.3 ความรู้สึกซึมเศร้า หมายถึง เป็นผู้ที่มีความรู้สึกผิด เศร้า สิ้นหวัง และว่าเหว
 - 1.4 การคำนึงถึงแต่ตนเอง หมายถึง มีความรู้สึกอาย หรือ กังวลที่จะเข้าสังคมกับบุคคลอื่น
 - 1.5 การมีแรงกระตุ้นในตนเองสูง หมายถึง การไม่สามารถที่จะควบคุมแรงกระตุ้นและความต้องการของตนเอง

มีอาการแปรปรวน หมายถึง ผู้ที่มีความอ่อนแอต่อความเครียด ไม่สามารถเผชิญเรื่องเลวร้ายได้
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) แบ่งเป็นลักษณะย่อย ได้ดังนี้
 - 2.1 การเป็นผู้มีความอบอุ่น หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความรักและเป็นมิตรต่อผู้อื่น
 - 2.2 ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น หมายถึง ความชอบที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นหมู่คณะ
 - 2.3 การชอบมีกิจกรรม หมายถึง ผู้ที่มีความว่องไว ตื่นตัว ต้องการทำกิจกรรมอยู่เสมอ
 - 2.4 การมีอารมณ์ทางบวก หมายถึง ผู้ที่มีความสนุกสนาน มีความสุข มีความหวังมองโลกในแง่ดี
3. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness) แบ่งเป็นลักษณะย่อย ได้ดังนี้
 - 3.1 การเป็นคนช่างฝัน หมายถึง ผู้ที่มีชีวิตเต็มไปด้วยจินตนาการ และความฝัน มีความคิดสร้างสรรค์ภายในตนเอง
 - 3.2 การเปิดเผยความรู้สึก หมายถึง การเป็นผู้ที่รับรู้อารมณ์ และความรู้สึกภายในตนเอง
 - 3.3 การมีความคิด หมายถึง การมีความคิดที่จะเปิดรับเหตุการณ์ หรือ เรื่องใหม่ๆ

- 3.4 การยอมรับค่านิยม หมายถึง การมีความพร้อมที่จะตรวจสอบค่านิยมต่างๆ เช่น ค่านิยม ทางสังคม การเมือง และ ศาสนา
4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม(Agreeableness) แบ่งเป็นลักษณะย่อย ได้ดังนี้
- 4.1 การเป็นผู้ไว้ใจผู้อื่น หมายถึง การที่เชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อสัตย์ และมีเจตนาดี
 - 4.2 ความตรงไปตรงมา หมายถึง การมีความจริงใจที่จะปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา
 - 4.3 การยอมตามผู้อื่น หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะอ่อนโยน ตอบสนองการกระทำของผู้อื่นอย่างสุขุม
 - 4.4 ความสุภาพ หมายถึง ผู้ที่ถ่อมตน ไม่ชมว่าตนเองเหนือผู้อื่น
 - 4.5 ความมีจิตใจอ่อนโยน หมายถึง ผู้ที่ให้ความสำคัญต่อความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น มีความห่วงใยต่อความต้องการของผู้อื่น
5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) แบ่งเป็นลักษณะย่อย ได้ดังนี้
- 5.1 การมีความสามารถ หมายถึง ผู้ที่สามารถจัดการกับชีวิตตนเองได้ มีความเป็นเหตุเป็นผล
 - 5.2 ความเป็นระเบียบ หมายถึงผู้ที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย
 - 5.3 การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ หมายถึง ผู้ที่ยึดมั่นในหลักการทางจริยธรรม และปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้
 - 5.4 ความมีวินัยต่อตนเอง หมายถึง ความสามารถที่จะเริ่มงาน และ ปฏิบัติให้สำเร็จ
 - 5.5 ความคิดที่สามารถปฏิบัติได้ หมายถึง การมีความคิดที่สามารถปฏิบัติได้ มีความระมัดระวังในการปฏิบัติกรให้บรรลุเป้าหมาย

การขาดงาน

จีเวลล์ Jewell (1998) ให้ความหมายของการขาดงานว่า หมายถึง จำนวนวัน หรือจำนวนชั่วโมง ทั้งหมดที่สูญเสียไป และ ความถี่ของการขาดงานที่เกิดขึ้น

โรดและสตีเยอร์ Rhodes and Steers(1990) ให้ความหมายของการขาดงานว่า เป็นเสมือน สัญลักษณ์ของความรู้สึกต่อต้านลึกๆ หรือการรับรู้ถึงการปฏิบัติที่ไม่ยุติธรรมเกี่ยวกับสถานการณ์ ในงาน

สเปคเตอร์ Spector (1996) ให้ความหมายของการขาดงานว่า หมายถึง การที่พนักงานไม่มา ทำงานตามตารางการทำงานที่กำหนดไว้

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมขาดงาน

โรดส์และสตีเยอร์ Rhodes and Steers(1990) ได้แบ่งประเภทและรูปแบบที่ใช้อธิบายพฤติกรรม การขาดงาน ดังนี้

1. รูปแบบการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด โดยมองพฤติกรรมขาดงานว่า เป็นมุมมองของการหนีจากประสบการณ์ทางลบที่ได้รับจากงาน
2. รูปแบบการปรับตัวให้เข้ากับงาน โดยมองว่าการขาดงานเป็นผลของการจัดองค์กรทางสังคม และ ขบวนการปรับตัวของคนอื่นๆ ในการตอบสนองต่อความต้องการงาน
3. รูปแบบการตัดสินใจ โดยมองพฤติกรรมขาดงานว่า เป็นการตัดสินใจที่มีเหตุผล ในการประเมินและเปรียบเทียบคุณค่าของผลลัพธ์ที่ได้จากการมาทำงาน หรือ จากการขาดงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมติฐานการวิจัย

ซิตาพร เลียงวิจิตร (2545) ได้ทำการศึกษาลักษณะบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน พบว่า บุคลิกภาพ แบบมีจิตสำนึก ทำนายอัตราการขาดงานได้ดี และ มีความสัมพันธ์กับการมาทำงาน หรือไม่มา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เลวิน และ สโต็ค Levin (1989) ได้ทำการศึกษา บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness ที่มีอิทธิพล ต่อ ความพึงพอใจและการขาดงาน พบว่า ยิ่งคนที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่ำ การขาดงานก็จะยิ่งสูงขึ้น รวมทั้ง มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ

วีณา ตรีทศกุล (2535) ได้ทำการศึกษาการขาดงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า อายุและอายุงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการขาดงาน รวมทั้งบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับผลของการทำงานและอัตราการขาดงาน

ซึ่งได้มีการตั้งสมมติฐานไว้ ดังนี้

สมมติฐาน : บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการขาดงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับอัตราการขาดงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานในองค์กร

ขอบเขตการวิจัย

1. รูปแบบบุคลิกภาพ ใช้แนวคิดการแบ่งบุคลิกภาพเป็น 5 ด้านหลัก ของคอสตราและแมคเคล โดยใช้แบบวัด NEO-FFI
2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริการของศูนย์บริการลูกค้าแห่งหนึ่ง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบรูปแบบของบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับลักษณะการขาดงานของพนักงาน
2. องค์กรสามารถนำผลการศึกษา ไปใช้ประกอบการคัดเลือกพนักงาน เพื่อให้ได้พนักงานที่มีบุคลิกภาพในแบบที่องค์กรต้องการ

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐาน : บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีความสัมพันธ์ทางลบกับ
อัตราการขาดงาน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

พนักงาน หมายถึง พนักงานของฝ่ายบริการ ที่บริษัทตกลงจ้าง โดยจ่ายค่าจ้างให้เป็นรายวัน เฉพาะในวันที่มาทำงาน

ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะหรือข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และจำนวนบุตร

บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลิกภาพในการวิจัยนี้ ใช้ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง เป็นผู้ที่มีความวิตกกังวลสูง ความรู้สึกซึมเศร้า การคำนึงถึงแต่ตนเอง มีแรงกระตุ้นในตนเองสูง และมีอารมณ์แปราะบาง

* บุคคลที่ได้คะแนนสูง มีลักษณะวิตกกังวล ตื่นเต้นง่าย มีความรู้สึกไม่ปลอดภัย มีแรงกระตุ้นในตนเองสูง ไม่รู้จักพอเพียง มักอุปทานว่า เจ็บป่วย

2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความอบอุ่น ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น มีการแสดงออกตรงไปตรงมา ชอบกิจกรรม มีอารมณ์ทางบวก

* บุคคลที่ได้คะแนนสูง มีอัธยาศัยดีน่ารัก ตื่นตัว มองโลกในแง่ดี ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น ตลอดจนเป็นที่รักใคร่ชอบพอของคนอื่น

3. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างรับประสบการณ์(Openess) หมายถึง การเป็นคนช่างฝัน มีความสุนทรีย์ การเปิดเผยความรู้สึก มีการปฏิบัติ มีความคิด และการยอมรับค่านิยม

* บุคคลที่ได้คะแนนสูง มีความสนใจในเรื่องต่างๆอย่างกว้างขวาง อยากรเรียนรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจินตนาการ ไม่ชอบทำตามประเพณีนิยม

4. บุคลิกแบบประนีประนอม(Agreeableness) หมายถึง การเป็นผู้ไว้ใจผู้อื่น ความตรงไปตรงมา ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ การยอมตามผู้อื่น มีความสุภาพ และมีจิตใจอ่อนโยน

* บุคคลที่ได้คะแนนสูง มีจิตใจอ่อนโยน มีความเป็นธรรมชาติ ไว้ใจผู้อื่น ตรงไปตรงมา ให้อภัย ให้ความช่วยเหลือ ถูกหลอกหลวงง่าย

5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง การมีความสามารถ ความเป็นระเบียบ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ การมีความต้องการมุ่งสัมฤทธิ์ผล มีวินัยในตนเอง และ มีความคิดที่จะสามารถนำมาปฏิบัติได้

* บุคคลที่ได้คะแนนสูง มีระเบียบวินัย ใฝ่ใจได้ ขยันทำงาน มีวินัยในตนเอง ตรงต่อเวลารอบคอบ ทะเยอทะยาน บากบั่น

การขาดงาน หมายถึง การหยุดงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือหยุดงานโดยไม่ได้แจ้งให้บริษัททราบ และหยุดงานโดยไม่มีเหตุผลอันควร

บทที่ 2

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ(Survey Research) เพื่อศึกษาลักษณะบุคลิกภาพ ที่มีความสัมพันธ์หรือสามารถทำนายอัตราการขาดงานของพนักงานล้างรถของบริษัทแห่งหนึ่ง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือและดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ คือ พนักงานจากบริษัทล้างรถแห่งหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยเลือกพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน เพื่อจะได้ศึกษาจากบันทึกอัตราการขาดงานตลอดช่วงระยะเวลาดังกล่าว โดยแบ่งเป็น

1. พนักงานชาย จำนวน 75 คน
2. พนักงานหญิง จำนวน 5 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น คือ ลักษณะบุคลิกภาพแบบ Conscientiousness
2. ตัวแปรตาม คือ อัตราการขาดงาน

ตารางที่ 1 แสดงตัวแปรและระดับการวัดของตัวแปร

ตัวแปร	ระดับการวัด
1. บุคลิกภาพ	
แบบมีจิตสำนึก	อันตรภาค (interval)
2. อัตราการขาดงาน	อัตราส่วน (Ratio)
มาสาย	จำนวนครั้ง
ลาพัก	จำนวนวัน
ขาดงาน	จำนวนวัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพของพนักงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ NEO-FFI ของ คอสตา และแมคครี Costa and McCrae (1992) ซึ่ง วัลภา สบายยิ่ง (2542) ได้แปลข้อกระทงภาษาไทย และได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 60 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน โดยมีจำนวนข้อคำถามด้านละ 12 ข้อ

ตารางที่2 แสดงข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบของแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ

ลักษณะบุคลิกภาพ	จำนวนข้อ	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
1.แบบหัวนไหว	12	1,6,11,16,21,26	31,36,41,46,51,56
2.แบบแสดงตัว	12	2,7,12,17,22,27	32,37,42,47,52,57
3.แบบเปิดกว้าง	12	3,8,13,18,23,28	33,38,43,48,53,58
4.แบบประนีประนอม	12	4,9,14,19,24,29	34,39,44,49,54,59
5.แบบมีจิตสำนึก	12	5,10,15,20,25,30	35,40,45,50,55,60

การแปลผล

ลักษณะการตอบแบบสอบถาม เป็นแบบให้เลือกตอบ โดยใช้มาตรวัดของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) ประกอบด้วย 5 มาตรวัด เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของข้อคำถามใน แต่ละข้อว่าตรงกับความรู้สึกของผู้ตอบมากน้อยเพียงใด มีเกณฑ์การให้ค่าคะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนที่เป็นข้อความทาง	
	บวก	ลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ส่วนที่ 2 เป็นบันทึกอัตราการขาดงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตจากแผนกบุคคล เพื่อจดสถิติการขาดงานตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 ถึง วันที่ 31 กรกฎาคม 2550 ซึ่งประกอบด้วยจำนวนครั้ง ที่มาสาย จำนวนวันที่ ลากิจ และ ขาดงาน

แนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ

ผู้วิจัย ได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ ดังนี้

1. เนื่องจากแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ ได้ผ่านการตรวจสอบการแปลมาแล้วจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยจึงได้นำมาใช้โดยปรับข้อความให้มีความเหมาะสม
2. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างทดสอบก่อนใช้จริง ซึ่งเป็นพนักงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อเป็นการทดสอบว่า ข้อคำถามที่ใช้ในแบบสอบถามสามารถสื่อความหมายเป็นที่เข้าใจตรงกันหรือไม่ หากข้อคำถามใดทำให้ผู้ตอบเกิดความสงสัยหรือไม่เข้าใจ ก็ให้นำมาแก้ไขปรับปรุง
3. นำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) เพื่อพิจารณาแบบสอบถามให้สามารถวัดได้ครอบคลุม ตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยนำแบบสอบถามไปให้นักศึกษาปริญญาตรี สาขาจิตวิทยา จุฬาฯ จำนวน 45 คน เป็นผู้พิจารณาข้อคำถามว่ามีความสอดคล้องหรือไม่อย่างไร จากนั้นผู้วิจัยนำผลไปคำนวณตามสูตรของลอร์วีชี Lawshe (1975) และเปรียบเทียบผลที่ได้กับตารางที่กำหนดของลอร์วีชี โดยอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาต่ำสุดต้องมีค่าเท่ากับ 0.49 จึงจะมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 และสามารถนำมาใช้วัดได้
4. ทำการแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามที่ยังไม่เหมาะสมอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงครั้งสุดท้ายไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอหนังสือแนะนำตัวจากทางบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากพนักงาน ต่อกรรมการบริหารของบริษัท เพื่อชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย การเสนอผลการวิจัยซึ่งออกมาในภาพรวม และเป็น การวิจัยเพื่อประกอบการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม จากนั้นทำการตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา ทั้งหมด 80 ชุด จึงนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ในการประมวลผล เพื่อนำเสนอข้อมูลและสรุปผล ขั้นตอนการดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติ

ตารางที่ 3 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติ

วัตถุประสงค์	การวิเคราะห์ทางสถิติ
1. ตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพ และอัตราการขาดงาน - ข้อมูลเชิงคุณภาพ - ข้อมูลเชิงปริมาณ	ความถี่, ร้อยละ, กราฟแท่ง, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ทดสอบสมมติฐาน สมมติฐาน : บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีสหสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการขาดงาน	สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation)

จากตาราง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

- การตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน คะแนนบุคลิกภาพ และ อัตราการขาดงาน สถิติที่ใช้ คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การหาสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation)

บทที่ 3 ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง " ลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลต่ออัตราการขาดงาน" ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานล้างรถ จำนวน 80 คน และมีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือน ขึ้นไป โดยแจกแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 100 ชุด ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 83ชุด เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 80 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.0 ของกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิจัยเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แสดงลักษณะโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยแสดงจำนวน ร้อยละ ค่ากลาง และ ลักษณะการกระจายข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

- ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน
- ลักษณะบุคลิกภาพ และ อัตราการขาดงาน

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน: บุคลิกภาพแบบConscientiousnessมีสหสัมพันธ์ทางลบ
กับอัตราการขาดงาน

ตารางที่ 4 แสดงการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่ากลาง และการกระจายข้อมูล
จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ	ค่ากลาง
1.เพศ			
ชาย	78	95.5	ฐานนิยมเป็นเพศชาย
หญิง	2	4.5	
รวม	80	100	
2.อายุ			
15-20 ปี	44	57.8	ค่าเฉลี่ย = 23.4 มัธยฐาน = 23 ฐานนิยม = 20
21-25 ปี	21	23.7	
26-30 ปี	15	18.5	
รวม	80	100	

3.อายุการทำงาน			
น้อยกว่า 1 ปี	57	70.6	ค่าเฉลี่ย = 1.35
1-3 ปี	18	21.1	มัธยฐาน = 1
4-6 ปี	5	8.3	ฐานนิยม = 1
รวม	80	100	
4.วุฒิการศึกษา			
มัธยมต้น	49	63.8	
มัธยมปลาย/ปวช.	29	31.7	
อนุปริญญา/ปวส.	2	4.5	
รวม	80	100	ฐานนิยม คือกลุ่มมัธยมต้น

จากตาราง แสดงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 95.5 เป็นเพศหญิง 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 เป็นผู้มีอายุในช่วง 15-20 ปี จำนวน 44คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 21-25 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 และ ช่วงอายุ 26-30 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 และมีอายุการทำงานอยู่ในช่วง น้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 70.6 , 1-3 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 และ 4-6 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 และส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษา ระดับมัธยมต้น จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 รองลงมา คือ มัธยมปลาย/ปวช. มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 และ อนุปริญญา/ปวส. มีจำนวน 2 คน คิดเป็น ร้อยละ 4.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงการแจกแจงบุคลิกภาพ

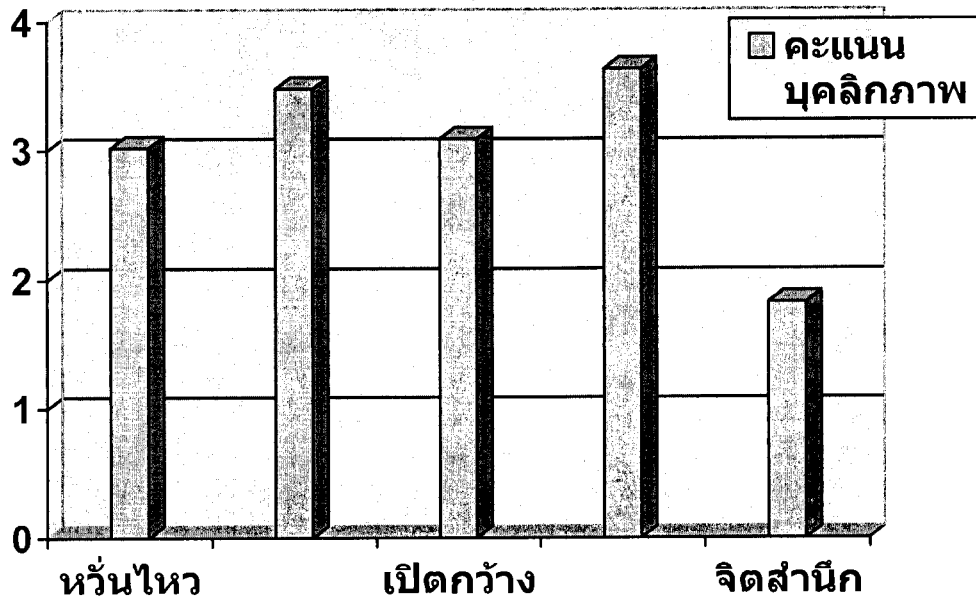
ลักษณะบุคลิกภาพ	ค่าเฉลี่ย	SD	กลุ่มต่ำ 1.00-2.60	ปานกลาง 2.61-3.40	กลุ่มสูง 3.41-5.00
หวั่นไหว	3.02	0.67	18 คน 29.2 %	45 คน 42.5 %	17 คน 28.3 %
แสดงตัว	3.48	0.46	3 คน 1.8%	30 คน 38.4%	47 คน 59.8%
เปิดกว้าง	3.09	0.42	11 คน 14.6 %	42 คน 60.3 %	27 คน 25.1 %
ประนีประนอม	3.63	0.47	7 คน 2.3 %	23 คน 27.4 %	50 คน 70.3 %
มีจิตสำนึก	1.83	0.41	63 คน 77.2%	5 คน 7.8%	12 คน 16.0%

จากตาราง แสดงการแจกแจงคะแนนบุคลิกภาพ ซึ่งบุคลิกภาพแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ แบบ
หัวนั้ไหว แบบแสดงตัว แบบเปิดกว้าง แบบประนีประนอม และแบบ มีจิตสำนึก ซึ่ง แบ่งได้ ดังนี้

1. พนักงานที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหวมาก มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 , พนักงานจำนวน 45 คน มีคะแนนปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 42.5 และพนักงานจำนวน 18 คน มีบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหวต่ำ คิดเป็นร้อยละ 29.2
2. พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมาก มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 ,พนักงานจำนวน 30 คน มีคะแนนปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 38.4 และ พนักงานจำนวน 3 คน มีบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหวต่ำ คิดเป็นร้อยละ 1.8
3. พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างมาก มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 , พนักงานจำนวน 42 คน มีคะแนนปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 60.3 และ พนักงานจำนวน 11 คน มีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างต่ำ คิดเป็นร้อยละ 14.6
4. พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมาก มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 , พนักงานจำนวน 23 คนมีคะแนนปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 27.4 และ พนักงานจำนวน 7 คน มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมต่ำ คิดเป็นร้อยละ 2.3
5. พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมาก มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 , พนักงานจำนวน 5 คน มีคะแนนปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 7.8 และ พนักงานจำนวน 63 คน มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่ำ คิดเป็นร้อยละ 77.2

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมของคะแนนบุคลิกภาพทั้ง 5 ลักษณะ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยใน
แต่ละแบบบุคลิกภาพ ดังแสดงในแผนภูมิ นี้

แผนภูมิแสดงค่าเฉลี่ยของบุคลิกภาพทั้ง 5 ด้าน



จากแผนภูมิ สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีลักษณะบุคลิกภาพ มีจิตสำนึก ต่ำที่สุดที่ระดับ 1.83

ตารางที่ 6 แสดงการแจกแจง คะแนน อัตราการขาดงาน

ลักษณะการขาดงาน	จำนวน	ร้อยละ
มาสาย(ครั้ง)		
ไม่เคยมาสาย	52	61.2
1 ครั้ง	19	23.4
2-4 ครั้ง	5	7.3
5-31 ครั้ง	4	8.1
รวม	80	100

ลากิจ		
ไม่เคยลากิจ	14	15.2
1-5 วัน	12	13.5
5-10 วัน	38	40.1
10 วันขึ้นไป	16	11.2
รวม	80	100
ขาดงาน		
ไม่เคยขาดงาน	12	10.4
1-5 วัน	23	20.2
5-10 วัน	18	20.1
10 วันขึ้นไป	27	29.3
รวม	80	100

จากตารางแจกแจงอัตราการขาดงาน ซึ่งประกอบด้วย การมาสาย ลากิจ และ ขาดงาน ในระยะเวลา 6 เดือน มีรายละเอียด ดังนี้

การมาสาย มีพนักงานจำนวน 52 คน ไม่เคยมาสาย มีมากถึงร้อยละ 61.2 และ พนักงานมาสาย 1 ครั้ง มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 , พนักงานที่มาสาย 2-4 ครั้ง มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และ พนักงานที่มีสาย 5-31 ครั้ง มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1

การลากิจ มีพนักงานจำนวน 14 คน ไม่เคยลากิจ คิดเป็นร้อยละ 15.2 และ พนักงาน ลากิจ 1-5 วัน มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 , พนักงานที่ลากิจ 5-10วัน มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 และ พนักงานที่ลากิจ 10 วันขึ้นไป มีจำนวน 16 คน คิดเป็น ร้อยละ 17.2

การขาดงาน มีพนักงานจำนวน 12 คน ไม่เคยขาดงาน คิดเป็นร้อยละ 10.4 และพนักงานที่ขาดงาน 1-5 วัน มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 , พนักงานที่ขาดงาน 5-10 วัน มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 และพนักงานที่ขาดงาน 10 วันขึ้นไป มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน : บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีสหสัมพันธ์ทางลบกับ

อัตราการทำงาน

เนื่องจากการทดสอบสมมติฐาน เป็นรูปแบบการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนั้นจึงเลือกใช้การวิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แบบ Pearson's Correlation เพื่อแสดงว่า ตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันเพียงใด ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางข้างล่าง ดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก กับ อัตราการทำงาน (N=80)

ตัวแปร	1	2
1.บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	1.00	-.513**
2.การทำงาน		1.00

** $p < .001$ สองหาง

ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและการทำงาน ดังเสนอในตาราง พบว่า การบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับการทำงาน ($r = -.513, p < .001$) จึงสรุปได้ว่าผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐาน

บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับอัตราการขาดงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอธิบายผลการวิจัยตามสมมติฐาน ดังนี้

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า มีเพียงบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการขาดงาน และสามารถทำนายอัตราการขาดงานได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการศึกษารั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัย ของ จูตซ์ มาทอร์คซิโอ และ ทอริเซ็น Judge, Martocchio and

Thorensen (1997) ที่พบความสัมพันธ์ทางลบระหว่างพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกกับอัตราการขาดงาน โดยศึกษาผ่านตัวแปรด้านประวัติการขาดงานในอดีต รวมถึงงานวิจัยของแบร์ริก มูนท์ และสทอส Barrick Mount and Strauss (1994) ที่ทำการศึกษาพบความสัมพันธ์ทางอ้อมระหว่างบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก กับการเข้า ออกงานแบบไม่ตั้งใจ พบว่า บุคคลที่มีจิตสำนึกต่ำมีการเข้า ออกงานสูงกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูง ซึ่งสามารถอธิบายลักษณะของผู้ที่มีจิตสำนึกต่ำได้ว่า เป็นผู้ที่ไม่เอาใจใส่ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีวินัย และมักปล่อยปะละเลย เป้าหมายทั้งในด้านการงานและเป้าหมายชีวิตส่วนตัว ทำให้ไม่สามารถจัดการกับชีวิตตนเองได้ จึงเป็นเหตุให้เขาขาดงานได้ง่ายกว่า ผู้มีจิตสำนึกสูง

สรุป บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่ บ่งบอกถึง ความขยัน อดทน เอาใจใส่ต่อความรับผิดชอบ รวมถึงความมีวินัย ซึ่ง สามารถ นำมาใช้ในการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพกับอัตราการขาดงาน ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลสรุป ก็คือว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางลบกับการขาดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับอัตราการขาดงาน

สมมติฐานการวิจัย

บุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการขาดงาน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ คือ พนักงานจากบริษัทห้างรถแห่งหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยเลือกพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน เพื่อจะได้ศึกษาจากบันทึกอัตราการขาดงานตลอดช่วงระยะเวลาดังกล่าว โดยแบ่งเป็น

1. พนักงานชาย จำนวน 75 คน

2. พนักงานหญิง จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ประกอบด้วย มาตรฐานวัดบุคลิกภาพ 5 ด้าน แบบ NEO-FFI ของคอสตราและแมคเคอร์ และ บันทึกความถี่การขาดงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอหนังสือแนะนำตัวจากทางบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากพนักงาน ต่อกิจกรรมการบริหารของบริษัทเพื่อ

ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย การเสนอผลการวิจัยซึ่งออกมาในภาพรวม และเป็นการวิจัยเพื่อประกอบการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม จากนั้นทำการตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา ทั้งหมด 80 ชุด จึงนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมด มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้รู้ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและสภาพของตัวแปร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยทดสอบหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกกับอัตราการขาดงานโดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation)

ผลการวิจัย

บุคลิกภาพแบบConscientiousness มีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการขาดงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 ($r = -.513$)

ข้อเสนอแนะ

- 1) การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการขาดงาน ซึ่งถือเป็นตัวแปรหลักในการวิจัย แต่ในขณะเดียวกัน ผู้วิจัยเชื่อว่ามีอีกหลายตัวแปรที่น่าสนใจ ที่เราไม่สามารถควบคุมได้ เช่น สุขภาพของบุคคล ความผูกพันในองค์กร รวมทั้งอิทธิพลของกลุ่มทางสังคม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ ล้วนเกี่ยวข้องกับการขาดงานทั้งสิ้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ถ้าเป็นไปได้ อยากให้ผู้วิจัยท่านอื่น ลองทำการควบคุมตัวแปรเหล่านี้ ด้วย
- 2) โดยอุปนิสัยของคนไทย เป็นคนไม่ค่อยกล้าเปิดเผย ดังนั้นบางทีการตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบอาจไม่กล้าตอบตามความเป็นจริงในบางข้อที่มีข้อความทางลบ ดังนั้นผลที่ได้ ออกมาอาจไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง ซึ่งผู้วิจัยอยากให้ผู้วิจัยท่านอื่นๆที่ต้องการศึกษาเกี่ยวข้องกับเรื่องเหล่านี้ มีความละเอียดอ่อนในการแจกแบบสอบถามให้มากกว่าเดิม

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

ธีระศักดิ์ กำบวรรณรักษ์. (2527). *ความพอใจในการทำงานและปัญหาการวัดความพอใจใน
การทำงาน*. (เอกสารวิชาการหมายเลข 2) คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รัตนา ศิริพานิช . (2533). *หลักการสร้างแบบสอบถามวัดทางจิตวิทยาและทางการศึกษา*.
กรุงเทพฯ : สาขาวิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2539). *ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ : (รู้เขา-รู้เรา)*. พิมพ์ครั้งที่ 4 .
กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน

สุदारัตน์ ปัทมวิชัยพร. (2542). “ปัจจัยที่มีผลต่อการขาดงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะ
กรณี บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง” . *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย*

ภาษาอังกฤษ

Allport, G.W. (1937). *Personality : A Psychological Interpretation*. New York : Holt ,
Rinehart and Winston

Atkin , R.S. and Goodman, P.S. (1984). *Methods of Defining and Measuring
Absenteeism*. Sanfrancisco : Jossey-Bass

Engler, B. (1999). *Personality Theories : An Introduction*. USA ; Houghton Mifflin
Company

Steers, R.M., and Porter, L.W. (1991). *Motivation and Work Behavior*. New York :
McGraw-Hill

Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. Florida : Robert E.Krieqer

Articles

Furnham, A., and Miller, T. (1997). "Personality, absenteeism and productivity."
Personality and Individual Differences .