

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัด กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ได้ดังต่อไปนี้

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัด กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6
2. เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัด กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัด กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6

สมมติฐานของการวิจัย

บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัด กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัด กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6 จำนวน 221 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัด กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6 จำนวน 140 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัด กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับทั้ง 2 ตอน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพและผลการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัด กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6 ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัด กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6 ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product 's Moment Correlation)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์บุคลิกภาพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัด กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6 มีค่าคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพโดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลิกภาพด้านการมีสติ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.00$) ในระดับมาก โดยมีบุคลิกภาพด้านความห้วนไหว มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.37$) ในระดับน้อย
2. ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัด กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6 มีค่าคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลการปฏิบัติงานด้านระเบียบวินัย มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.24$) ในระดับมาก โดยมีผลการปฏิบัติงานด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.13$) ในระดับมากเช่นกัน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสหสัมพันธ์ของบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลิกภาพโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

3.1 ด้านความห้วนไหว มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ด้านการแสดงออก มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ด้านความเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 ด้านการยอมรับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.5 ด้านการมีสติ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัด กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6 ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์บุคลิกภาพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัด กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6 พบว่า บุคลิกภาพโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีสติ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ เนื่องจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความตระหนักและทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้ทุกประการ ส่วนด้านความห้วนไหว มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับน้อย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับของ สุรภา ขุนเพ็ง (2548) ที่พบว่า หัวหน้างานระดับต้นมีบุคลิกภาพด้านความห้วนไหว ในระดับที่ต่ำ ทั้งนี้เนื่องมาจากการปฏิบัติงานของแต่ละแผนกจะต้องร่วมแรงร่วมใจกันทำงานบางช่วงเวลา จะต้องระดมกำลังคนปฏิบัติงานภายในที่จำกัดให้งานเสร็จตามเป้าหมายได้ทั้งปริมาณและคุณภาพที่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ทำให้พนักงานเกิดความวิตกกังวลก่อให้เกิดความห้วนไหว

2. ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัด กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6 พบว่า ผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านระเบียบวินัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ เนื่องจาก ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเป็นผู้ได้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ คำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ส่วนด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ มีค่าคะแนนต่ำสุด อยู่ในระดับมากเช่นกัน อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนไม่สามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ เนื่องจากต้องได้รับมอบหมายและคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาก่อนทุกครั้ง

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัด กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6 พบว่า บุคลิกภาพโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

3.1 บุคลิกภาพด้านความห้วนไหว มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีบุคลิกภาพด้านความห้วนไหวต่ำเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานสูง และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีบุคลิกภาพด้านความห้วนไหวสูงเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ เนื่องจาก ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีลักษณะบุคลิกภาพด้านความห้วนไหวจะมีความวิตกกังวล โกรธง่าย ซึมเศร้า ประหม่า จิตไม่มั่นคง ไม่สามารถจัดการกับสิ่งต่างๆ ได้เมื่ออยู่ในภาวะคับขัน ย่อมทำให้การตัดสินใจหรือการกระทำสิ่งต่างๆ ในภาวะที่มีความกดดันเป็นไปอย่างผิดพลาด ซึ่งจะส่งผลให้กับการปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับของสุรภา ขุนเพ็ง (2548) กับของศิริพร ประโยค (2542) ที่พบว่า บุคลิกภาพด้านความห้วนไหวมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 บุคลิกภาพด้านการแสดงออก มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกสูงเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานสูง และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกต่ำเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ เนื่องจาก หน้าที่รับผิดชอบของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจะต้องเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานเป็นจำนวนมาก ดังนั้น ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีลักษณะบุคลิกภาพด้านการแสดงออกจะเป็นบุคคลที่มีมิตรไมตรีจิต ชอบการพบปะสังสรรค์ มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม กระฉับกระเฉง อารมณ์ดี

สามารถสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้ง่าย ซึ่งย่อมจะได้รับความร่วมมือหรือความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับของศิริพร ประโยค (2542) ที่พบว่าบุคลิกภาพด้านการแสดงออกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 บุคลิกภาพด้านความเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีบุคลิกภาพด้านความเปิดกว้างสูงเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานสูง และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีบุคลิกภาพด้านความเปิดกว้างต่ำเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เนื่องจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีลักษณะบุคลิกภาพด้านความเปิดกว้างจะเป็นบุคคลช่างฝัน มีความสุนทรีย์ มีความคิดแปลกใหม่ การเปิดเผยความรู้สึก ค่านิยม การปฏิบัติซึ่งพร้อมที่จะทำกิจกรรมใหม่ๆ ความคิดซึ่งเปิดกว้างที่จะรับเหตุการณ์หรือความคิดใหม่ๆ จึงส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงาน โดยเฉพาะการเปิดกว้างทางด้านการปฏิบัติหรือการเปิดกว้างทางด้านความคิด จะทำให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะปฏิบัติตามวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ หรือยอมรับแนวคิดในการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ จากผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ตลอดจนส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับของศิริพร ประโยค (2542) ที่พบว่า บุคลิกภาพด้านความเปิดกว้างมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 บุคลิกภาพด้านการยอมรับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีบุคลิกภาพด้านการยอมรับผู้อื่นสูงเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานสูง และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีบุคลิกภาพด้านการยอมรับผู้อื่นต่ำเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เนื่องจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีลักษณะบุคลิกภาพด้านการยอมรับผู้อื่นจะเป็นบุคคลที่มีความซื่อตรง ตรงไปตรงมา ถ่อมตัว สุภาพ อ่อนโยน สามารถประนีประนอมยอมความกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีเมื่อเกิดความขัดแย้ง เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจ เมื่อจะมอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติก็จะพิจารณาให้บุคคลนี้ก่อน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับของศิริพร ประโยค (2542) ที่พบว่า บุคลิกภาพด้านการยอมรับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 บุคลิกภาพด้านการมีสติ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีบุคลิกภาพด้านการมีสติสูงเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานสูง และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีบุคลิกภาพด้านการมีสติต่ำเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ เนื่องจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีลักษณะบุคลิกภาพด้านการมีสติจะเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ อดทนพยายาม มีความเป็นระเบียบ วินัยในตนเอง รอบคอบ ใช้หลักของศีลธรรมเป็นหลักของจิตใจ ส่งผลให้มีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ทำให้ได้รับรางวัลตอบแทน เช่น เลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น และได้รับการลงโทษทัณฑ์ เมื่อเกิดการฝ่าฝืนกฎ ระเบียบที่กำหนดไว้ นับเป็นปัจจัยที่จะสามารถสร้างความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ มีดังนี้

1.1 ผู้บังคับบัญชาควรจัดให้มีการฝึกและพัฒนาบุคลิกภาพของข้าราชการตำรวจในแต่ละด้านอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.2 ผู้บังคับบัญชาควรมีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

2.1 เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเพียงบางหน่วยงาน ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีขอบเขตจำกัด ดังนั้น ควรมีการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายมากขึ้น

2.2 ควรมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงานอย่างอื่น นำมาประกอบกับแบบสอบถามที่ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง เช่น แบบประเมินจากผู้บังคับบัญชา เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่มีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือมากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ด้านอื่นๆ เช่น ด้านแรงจูงใจ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านสมรรถนะการทำงาน เป็นต้น