

## บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ต่อเสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา

### BIG FIVE PERSONALITY OF SUBORDINATES AFFECT THE OPINIONS OF SUPERVISOR FOR SUBORDINATE VOICES

ฐาวรี ยิ้มประสิทธิ์<sup>1</sup>  
วนิดา พลเดช<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

การศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อเสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิดเป็นเครื่องมือวิจัย ในกลุ่มตัวอย่างระดับผู้บังคับบัญชา 130 คน และระดับผู้ใต้บังคับบัญชา 390 คน ในหน่วยงานของภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชนในประเทศไทย ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติความถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ส่งผลต่อความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อเสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้านเสียงสนับสนุน และ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพอ่อนไหวส่งผลต่อความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อเสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้านเสียงคัดค้านอย่างมีนัยสำคัญ และพบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเข้าสังคม บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบอ่อนไหว ไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อเสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้านเสียงท้าทายและเสียงส่งเสริม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

**คำสำคัญ:** บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ผู้บังคับบัญชา เสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา

#### Abstract

The research is aimed to study big five personality of subordinate affect the opinion of supervisor for subordinate voice. The qualitative research was conducted by using closed-up questionnaires. The samples size were 2 groups, include 130 supervisors and 390 employees. Those samples were selected from government sector, state enterprise and private sector. The multiple regression analysis was agreed with statistically significant at the 0.05 level. The Agreeableness was correlated with promotive voice. The agreeableness and neuroticism were correlated with prohibitive voice. The all aspects of Big five also openness, conscientiousness, extraversion, agreeableness and neuroticism were not correlated with subordinate voice, in challenging voice and promotive voice.

**Keywords:** big five personality, supervisor, subordinate voice

<sup>1</sup> บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
ที่อยู่ 88/1128 หมู่ 6 ถนนพระราม 2 ซอย 69 แขวงแสมดำ เขตบางขุนเทียน จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10150  
โทรศัพท์ 092 – 710-6969 : E-mail: thawaree.y@gmail.com

<sup>2</sup> อาจารย์/บศ.ด.( บริหารธุรกิจ) วิทยาลัยนานาชาติมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต/บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

## บทนำ

“เสียงพูด” เป็นการตอบสนองต่อสิ่งที่มีผลกระทบ ที่แสดงออกได้อย่างชัดเจนและสื่อสารไปถึงผู้รับสารได้อย่างง่ายที่สุด บุคลากรที่มีการตอบสนองด้วยการแสดงความคิดเห็นด้วยเสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาต่างๆสะท้อนให้เห็นถึงความคิดที่มีพลังขององค์กร ฉะนั้นผู้บังคับบัญชาขององค์กรจำเป็นต้องรับฟัง และการตัดสินใจรับฟังเสียงแสดงความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กรนี้เอง ทำให้ผู้บังคับบัญชาขององค์กรสามารถตัดสินใจซึ่งนำสิ่งที่ดีที่สุดให้แก่บุคลากรขององค์กร รวมไปถึงนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ด้วยการรับฟังเสียงแสดงความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

ทั้งนี้ในการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กรจะแสดงความคิดเห็นให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดกับองค์กรได้นั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กรจะต้องทราบว่าผู้บังคับบัญชาภายในองค์กรมีความคิดเห็นอย่างไรจากการรับฟังเสียงแสดงความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กรและ ผู้ใต้บังคับบัญชาลักษณะใดในองค์กรที่ผู้บังคับบัญชาภายในองค์กรจะรับฟังความคิดเห็น จากตามลักษณะที่แตกต่างกัน [1] ซึ่งสามารถแยกตามลักษณะทางจิตวิทยาที่ชัดเจนและสะดวกต่อการสอบถาม ซึ่งการแยกตามลักษณะทางจิตวิทยาที่ได้รับความนิยมและศึกษากันอย่างกว้างขวาง คือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Personality) โดยความแตกต่างของคุณลักษณะในแต่ละด้านของผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่โดดเด่นเฉพาะตัวในตัวผู้บังคับบัญชาแต่ละคน เพื่อที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กรสามารถทราบได้ว่าบุคลิกภาพแบบใด สามารถที่จะใช้เสียงแสดงความคิดเห็นได้อย่างเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับองค์กรสูงสุด ดังนั้นบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร จึงมีความสำคัญที่แสดงให้ผู้บังคับบัญชาสามารถรับฟังเสียงแสดงความคิดเห็นได้อย่างตรงไปตรงมาเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อเสียงแสดงความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้คุณค่าและประโยชน์ของข้อคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลไปถึงการบริหารจัดการภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ทำให้การใช้ชีวิตร่วมกันภายในองค์กร ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสุขและผูกพันอย่างภักดีกับองค์กรอย่างมีศักยภาพนั่นเอง

ผู้ศึกษามีความสนใจการศึกษาเรื่องบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อเสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate Voice) ในประเทศไทย เพื่อศึกษาว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ องค์กรประกอบใดที่มีผลต่อความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อเสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร และจากความสนใจดังกล่าวนำมาสู่การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ [2] [3] ประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness) เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่ชอบความหลากหลาย เปิดรับประสบการณ์แปลกใหม่ หากผู้ใต้บังคับบัญชามีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างสูงจะมีแนวโน้มในด้านความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการสูง ใฝ่เรียนรู้ ใฝ่อ้อมอารีและชอบเรื่องเทคโนโลยีพอ ๆ กับความคิดเชิงกลยุทธ์
2. บุคลิกภาพแบบจิตสำนึก (Conscientiousness) เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่ชอบใช้ความพยายามมุ่งสู่เป้าหมายอย่างขยันหมั่นเพียร มีวินัย และมีความน่าเชื่อถือ หากผู้ใต้บังคับบัญชามีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่ำมักจะไม่มีความระบระเบียน ประมาท ไม่มีเป้าหมายในชีวิต และยอมแพ้โดยง่ายเมื่อพบการทำงานที่ยากลำบาก
3. บุคลิกภาพแบบเข้าสังคม (Extraversion) เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่สามารถอดทน อดกลั้นต่อสิ่งเร้าจากบุคคลและสถานการณ์ต่าง ๆ โดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีลักษณะแบบเข้าสังคมจะมีลักษณะชอบร่วมทำงานกับผู้อื่น และชอบทำกิจกรรมต่าง ๆ หากผู้ใต้บังคับบัญชามีบุคลิกภาพแบบเข้าสังคมต่ำจะมีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว มีแนวโน้มที่จะชอบความเป็นอิสระ เก็บตัว มั่น คง และชอบที่อยู่คนเดียวมากกว่าคนทั่ว ๆ ไป

4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับผู้อื่น มีความเมตตา ไว้วางใจผู้อื่น มีความอดทน เป็นที่พอใจและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น หากผู้ได้บังคับบัญชาที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมตำมีแนวโน้ม จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นในลักษณะซึ่งสงสัยในเรื่องทั่วไป ไม่เป็นมิตร โมโหง่าย ชอบแข่งขัน และก้าวร้าว และไม่ยอมรับข้อมูลโดยปราศจากการตรวจสอบ ยึดตัวเองเป็นหลักและไม่ใช้ลักษณะผู้ที่ทำงานเป็นทีม

5. บุคลิกภาพแบบอ่อนไหว (Neuroticism) เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่ตอบสนองต่อความเครียด ลักษณะการตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบุคคล เป็นบุคลิกภาพที่มีความอ่อนไหวมีแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ตื่นตัว กังวล เกรงใจ หรือในทางที่ตื่นเต้นตกใจง่าย ดังนั้นจึงมีโอกาสเกิดความเครียดในที่ทำงานได้มากกว่าผู้อื่น ซึ่งจากความสนใจและการทบทวนวรรณกรรม/ตรวจสอบเอกสารนำมาสู่การพัฒนากรอบแนวคิดที่ให้ความสนใจการศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของผู้ได้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อเสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้ได้บังคับบัญชา

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของผู้ได้บังคับบัญชา (Big Five Personality) และความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อเสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้ได้บังคับบัญชา (Subordinate Voice)
2. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของผู้ได้บังคับบัญชา ที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อเสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้ได้บังคับบัญชา

### วิธีดำเนินงาน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามแบบปลายเปิดเป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวน 2 ชุด สำหรับการเก็บข้อมูลจากผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชา มีลักษณะแบบสอบถาม ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ตัวแปรด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท และระยะเวลาที่ทำงานกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ได้บังคับบัญชา โดยใช้เก็บข้อมูลจากทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามประเมินตนเองในด้านความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อเสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้ได้บังคับบัญชาโดยใช้เก็บข้อมูลจากทั้งผู้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประเมินตนเองในด้านบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบโดยใช้เก็บข้อมูลจากผู้ได้บังคับบัญชา

โดยข้อคำถามในส่วนที่ 2 – 3 ใช้มาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) เป็นชุดคำถามที่ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นตามความรู้สึกที่ใกล้เคียงกับความเป็นตัวเองมากที่สุด แบ่งคำตอบออกเป็น 5 ระดับ (1-5) โดยให้คะแนน 1 2 3 4 5 ตามระดับในการตอบ เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นผู้บังคับบัญชา 130 คน และผู้ได้บังคับบัญชา 390 คน โดยการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็นด้วยการสุ่มอย่างง่ายเลือก 1 พื้นที่ในการศึกษา โดยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือพื้นที่กรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างของผู้บังคับบัญชาแบบสะดวกทุกรายโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น ส่วนการสุ่มตัวอย่างของผู้ได้บังคับบัญชานั้นเป็นแบบเฉพาะเจาะจงโดยเลือกเฉพาะผู้ได้บังคับบัญชา 3 คนซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา 1 คนที่เข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เท่านั้น จากนั้น ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลโดยให้

ผู้บังคับบัญชาทำการประเมินความคิดเห็นต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำแบบประเมินบุคลิกภาพตนเอง

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการอธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูลและใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ซึ่งเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระที่มากกว่าหนึ่งตัวแปร ภายใต้เงื่อนไขตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์นำมาจาก การสุ่มด้วยความผิดพลาดหรือความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (No Autocorrelation) โดยใช้ค่า Durbin Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.6 และค่าความคลาดเคลื่อนที่มีการแจกแจงเป็นปกติ (Homoscedasticity) โดยใช้ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการแจกแจงแบบปกติมีค่าเท่ากับ 2.5 [4]

### ผลการวิจัย

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชา ร้อยละ 66.7 เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 26 – 30 ปี ระดับการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยหรือสูงกว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ และประมาณครึ่งหนึ่งมีระยะเวลาทำงานในองค์กร 1-5 ปี และอยู่กับผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบันระยะเวลา 1- 5 ปี บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนบุคลิกภาพแบบเข้าสังคม และบุคลิกภาพแบบอ่อนไหว มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ดังตารางที่ 1)

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นภาพรวมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของผู้ใต้บังคับบัญชา

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของผู้ใต้บังคับบัญชา	ค่าเฉลี่ย (X)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง	3.56	0.605	ระดับสูง
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	3.75	0.603	ระดับสูง
บุคลิกภาพแบบเข้าสังคม	3.12	0.602	ระดับปานกลาง
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	3.66	0.566	ระดับสูง
บุคลิกภาพแบบอ่อนไหว	2.80	0.607	ระดับปานกลาง

ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อเสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้านความคิดเห็นที่ทำทายนด้านความคิดเห็นที่สนับสนุน และด้านความคิดเห็นที่ส่งเสริมมีระดับความคิดเห็นภาพรวมระดับสูง และความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อเสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้านความคิดเห็นที่ห้ามปรามอยู่ในระดับความคิดเห็นภาพรวมปานกลาง ดังตารางที่ 2

## ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อเสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา

ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อเสียงแสดง	ค่าเฉลี่ย (X)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา			
ด้านความคิดเห็นที่ทำหาย	3.47	0.807	ระดับสูง
ด้านความคิดเห็นที่สนับสนุน	3.50	0.685	ระดับสูง
ด้านความคิดเห็นที่ส่งเสริม	3.42	0.896	ระดับสูง
ด้านความคิดเห็นที่ห้ามปราม	3.26	0.920	ระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ส่งผลต่อความรู้สึกต่อเสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาด้านเสียงสนับสนุน และ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ดังตารางที่ 3 และ 4 และบุคลิกภาพอ่อนไหวส่งผลต่อความรู้สึกต่อเสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาด้านเสียง ห้ามปราม อย่างมีนัยสำคัญ ดังตารางที่ 5 และ 6 และในส่วนบุคลิกภาพทั้ง 5 องค์ประกอบ ไม่ส่งผลต่อความรู้สึกต่อเสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาด้านเสียงทำหายและเสียงส่งเสริม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

## ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณความคิดเห็นต่อเสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาด้านความคิดเห็นที่สนับสนุน

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	310.239	5	62.048	2.800*	.017 <sup>a</sup>
Residual	8488.470	383	22.163		
Total	8798.710	388			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อเสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาด้านความคิดเห็นที่สนับสนุน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	B	SE	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	20.816	2.115	9.842	0.000
บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง	0.194	0.577	0.337	0.737
บุคลิกภาพแบบจิตสำนึก	0.381	0.483	0.790	0.430
บุคลิกภาพแบบเข้าสังคม	-0.631	0.560	-1.125	0.261
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	1.370	0.529	2.589**	0.010
บุคลิกภาพแบบอ่อนไหว	-0.519	0.435	-1.191	0.234
	R	= 0.188	Adjusted R <sup>2</sup>	= 0.023
	R <sup>2</sup> =	= 0.035	SE	= 4.70777

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ตารางที่ 5** แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณความคิดเห็นต่อเสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาของ ผู้บังคับบัญชาด้านความคิดเห็นที่ห้ามปราม

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	288.599	5	57.720	4.444**	.001 <sup>a</sup>
Residual	4973.966	383	12.987		
Total	5262.566	388			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ตารางที่ 6** แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อเสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาด้านความคิดเห็นที่ห้ามปราม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	B	SE	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	13.093	1.619	8.087	0.000
บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง	-0.808	0.442	-1.829	0.068
บุคลิกภาพแบบจิตสำนึก	-0.175	0.369	-0.473	0.636
บุคลิกภาพแบบเข้าสังคม	-0.032	0.429	-0.075	0.940
บุคลิกแบบประนีประนอม	1.562	0.405	3.856***	0.000
บุคลิกภาพแบบอ่อนไหว	-0.765	0.333	-2.294*	0.022
	R	= 0.234 <sup>a</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	= 0.043
	R <sup>2</sup> =	= 0.055	SE	= 3.60373

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## สรุป

สรุปผลการศึกษานี้จะเชื่อมโยงกับความคิดเห็นต่อเสียงแสดงความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อเสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา ดังต่อไปนี้

1) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง พบว่า ไม่มีผลต่อความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อเสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาในด้านท้าทาย สนับสนุน ส่งเสริม และห้ามปราม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีบุคลิกภาพที่เปิดเผย กล่าวเผชิญกับเรื่องราวแปลกใหม่ และพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาที่มีความสลับซับซ้อนขององค์กร [1] [2] ในด้านบวกของบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง จะเห็นความชัดเจนของการออกแบบและดำเนินการตามแผนที่วางไว้ซึ่งเป็นมุมมองที่กว้างไกลเหมือนนักสำรวจ [3] ย่อมส่งผลต่อความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่เล็งเห็นถึงความสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรของผู้บังคับบัญชาจึงแสดงความเห็นไปในทิศทางเดียวกันหรือเห็นด้วยกับความคิดสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชา ในด้านลบของบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง สะท้อนในรูปแบบของการยินยอมปฏิบัติตามกรอบโดยสนใจแต่รายละเอียดเป็นสำคัญ หรือเป็นนักอนุรักษ์นิยม [3] ทั้งนี้อาจส่งผลต่อการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นข้อจำกัด ที่อาจนำไปสู่การแสดงความคิดเห็นด้านการห้ามปรามต่อเนื่องตามมาเพราะคิดติดแต่เพียงการทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น

2) บุคลิกภาพแบบจิตสำนึก พบว่า ไม่มีผลต่อความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อเสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ในด้านท้าทาย สนับสนุน ส่งเสริม และห้ามปราม ในด้านบวกอาจของบุคลิกภาพแบบจิตสำนึก เช่น การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านบวก [1] [3] นั้นเป็นกระบวนการคิดและการกระทำของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ก่อตัวต่อเนื่องมายาวนานจึงไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นและการกระทำต่อความคิดเห็นด้านเสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ทั้งนี้เพราะความบังเอิญอาจต้องใช้เวลาที่ต้องการเปลี่ยนแปลงอย่างมากถึงจะเห็นผลต่อความคิดเห็นได้อย่างชัดเจน ในขณะที่เดียวกันในด้านลบของบุคลิกภาพแบบจิตสำนึกจะสะท้อนในรูปของการความพึงพอใจในความสำเร็จในอดีต ไม่สนใจการเปลี่ยนแปลงสู่สิ่งที่ดีกว่า [3] ย่อมทำให้ผู้บังคับบัญชาไม่เกี่ยวข้องหรือให้ความสนใจต่อการปรับปรุงพฤติกรรมต่อบุคลิกภาพนั้นๆ การทำงานภายในองค์กรจึงเน้นการทำงานร่วมกันอย่างเรียบง่ายไม่มีการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ สลิลดา ปิ่นสุวรรณ ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) [7] ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีสติและแสดงถึงความรับผิดชอบ ทำงานอย่างมีแบบแผน เอาใจใส่ต่อรายละเอียดของงาน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ ที่นำไปสู่ความสำเร็จในอาชีพของ **ตนเอง** และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัญพล พูลทรัพย์ [10] ที่ศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาของรายได้การประปานครหลวง ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบจิตสำนึกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และมีโอกาสเป็นพนักงานที่มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทุกด้านและโดยรวมสูง

3) บุคลิกภาพแบบเข้าสังคม พบว่า มีผลต่อความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อเสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความคิดเห็นที่สนับสนุน และด้านคัดค้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา มงคล อุดมชัย พัฒนากิจ [5] ศึกษาเรื่อง ทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน โดยร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน และการศึกษาของ สกล อาภาภรณ์สกุล [9] ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามทฤษฎี 5 องค์ประกอบ (The Big Five) กับความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตสิ่งทอแห่งหนึ่ง ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบเข้าสังคมสามารถพยากรณ์ระดับความพึงพอใจในงานได้ ทั้งนี้เพราะความคิดเห็นที่สนับสนุน เป็นเสียงที่แสดงความคิดเห็นในเชิงบวก เป็นเสียงที่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันหรือเห็นด้วยกับความคิด ความรู้สึก หรือการกระทำนั้น ๆ ส่งผลถึงการให้ความช่วยเหลือทำให้สิ่งเหล่านั้นประสบความสำเร็จ ในขณะที่ความคิดเห็นที่คัดค้าน คือเสียงที่แสดงความคิดเห็นในเชิงตรงข้ามกับความคิด ความรู้สึก หรือการกระทำนั้น ๆ แสดงออกถึงการไม่สนับสนุนหรือส่งเสริมใด ๆ กับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพราะฉะนั้นการรับสารและการส่งสารของผู้ส่งทั้งที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาก็มีความสำคัญยิ่งต่อทิศทางการทำงานด้วยกันเพราะเสียงที่ส่งผลตรงข้ามกันจะส่งผลด้านบวกและด้านลบต่อบุคลิกภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานร่วมกันในองค์กร

4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม พบว่า มีผลต่อความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อเสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความคิดเห็นที่สนับสนุน และด้านคัดค้าน ทั้งนี้เพราะความคิดเห็นที่สนับสนุน เป็นเสียงที่แสดงความคิดเห็นในเชิงบวก เป็นเสียงที่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันหรือเห็นด้วยกับความคิด ความรู้สึก หรือการกระทำนั้น ๆ ส่งผลถึงการให้ความช่วยเหลือทำให้สิ่งเหล่านั้นประสบความสำเร็จ ในขณะที่ความคิดเห็นที่คัดค้าน คือเสียงที่แสดงความคิดเห็นในเชิงตรงข้ามกับความคิด ความรู้สึก หรือการกระทำนั้น ๆ แสดงออก

ถึงการไม่สนับสนุนหรือส่งเสริมใดๆ กับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น [1] เพราะฉะนั้นการรับสารและการส่งสารของผู้ส่งทั้งที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาจึงมีความสำคัญยิ่งต่อทิศทางการทำงานด้วยกันเพราะเสียงที่ส่งผลตรงข้ามกันจะส่งผลด้านบวกและด้านลบต่อบุคลิกภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานร่วมกันในองค์กร

5) บุคลิกภาพแบบอ่อนไหว พบว่า มีผลต่อความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อเสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาเฉพาะด้านคัดค้าน สอดคล้องกับการศึกษาของ ลิกานต์ เอียวเล็ก [6] ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การสนับสนุนจากองค์กร กับความผูกพันในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบอ่อนไหวทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพัน ทั้งนี้ความคิดเห็นที่คัดค้านคือ เสียงที่แสดงความคิดเห็นในเชิงตรงข้ามกับความคิด ความรู้สึก หรือการกระทำนั้น ๆ แสดงออกถึงการไม่สนับสนุนหรือส่งเสริมใด ๆ กับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จึงเป็นเรื่องที่เชื่อมโยงกับความเปราะบางของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อการดำเนินชีวิตในองค์กรอย่างยากลำบาก ทั้งนี้ในแง่ของลักษณะบุคลิกภาพอ่อนไหวด้านลบอาจตอบสนองต่อความเครียด ลักษณะการตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบุคคล เป็นบุคลิกภาพที่มีความหวั่นไหว มีแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ตื่นตัว กังวล เกรงใจ หรือในทางที่ตื่นเต้นตกใจง่าย ดังนั้นจึงมีโอกาสเกิดความเครียดในที่ทำงานได้มากกว่าผู้อื่น ซึ่งอาจส่งผลต่อความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาด้านเสียงคัดค้านได้อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริพร ประโยค [8] ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ 5 ประการของบุคลิกภาพ แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาบริษัท “ริท-ไรท์ ประเทศไทย จำกัด” ที่พบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพอ่อนไหวมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงลบ และการศึกษาของ สกล อาภาภรณ์สกุล [9] ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามทฤษฎี 5 องค์ประกอบ (The Big Five) กับความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตสิ่งทอแห่งหนึ่ง ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบเข้าสังคมสามารถพยากรณ์ระดับความพึงพอใจในงานได้

จากการศึกษาสามารถให้ข้อเสนอแนะจากผลการทดสอบสมมติฐานที่พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมของผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลต่อความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อเสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้านความคิดเห็นที่สนับสนุน และด้านความคิดเห็นที่ห้ามปราม เพราะฉะนั้น องค์กรควรสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่บุคลิกภาพประนีประนอมสูง ในฐานะเป็น “ผู้ปรับตัว” เพราะเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่จะความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความเมตตา ใจกว้างใจผู้อื่น มีความอดทน เป็นที่พอใจและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น [3] ย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศของการอยู่ร่วมกันอันจะนำมาสู่การสนับสนุนต่อความคิดเห็น แผนกิจกรรมที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองร่วมกันในระยะยาว

องค์กรควรทำความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมต่ำในฐานะ “นักท้าทาย” เพราะจะมีแนวโน้ม จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นในลักษณะที่สงสัยในเรื่องทั่วไป สนใจตัวเองมากกว่า ต้องการการยอมรับ และชอบอยู่เบื้องหน้ามากกว่าการท้าทายในเบื้องหลัง [3] ซึ่งบุคคลนี้จะไม่ยอมรับข้อมูลโดยปราศจากการตรวจสอบ ยึดตัวเองเป็นหลักและไม่ใช่ลักษณะผู้ที่ทำงานเป็นทีม เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมในด้านที่อาจจะกระทบต่อกระบวนการทำงานเป็นทีมของผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะหากไม่สามารถจัดการในทางที่ดีขึ้นบรรยากาศภายในองค์กรจะอยู่ในภาวะวิกฤตที่ทุกคนภายในทีมไม่ได้รับการสนับสนุน หรือได้รับการคัดค้านทั้งทางความคิด และการกระทำจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ภายในองค์กร และการเลื่อนตำแหน่งความก้าวหน้าของผู้บังคับบัญชาในภาพรวม

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่พบว่า บุคลิกภาพแบบอ่อนไหวส่งผลต่อความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อเสียงแสดงความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้านความคิดเห็นที่ห้ามปราม ฉะนั้นในทางปฏิบัติองค์กรควรทบทวน



และทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต่อกระบวนการคิดวิเคราะห์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา  
ในแบบมุ่งเป้าหมายกับผู้ใต้บังคับบัญชาในแบบยืดหยุ่นรูปแบบต่างๆ ที่จะเป็นผลกระทบต่อองค์กร อันจะนำมาสู่  
การลดบรรยากาศการกระทบกระทั่งทางความคิดในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร [3] ซึ่งรูปแบบความคิด  
และการกระทำดังกล่าวอาจจะนำมาซึ่งความคิดเห็นที่ห้ามปรามของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อการสนับสนุนในเชิง  
ความก้าวหน้าในการทำงาน และอำนวยความสะดวกการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร  
เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรนำปัจจัยส่วนบุคคลมาใช้ร่วมในการวิเคราะห์บุคลิกภาพ 5  
องค์ประกอบของผู้ใต้บังคับบัญชา และวิเคราะห์ต่อเนื่องถึงความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อเสียงแสดงความคิด  
เห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา และการวิเคราะห์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชามีแนวโน้มที่ลักษณะ และขนาด  
ขององค์กร เพราะปัจจุบันการดำเนินงานในองค์กรมีความเคลื่อนไหวและปรับตัวอย่างรวดเร็วการศึกษาเพื่อนำมา  
ใช้ปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงจะสามารถทำให้องค์กร ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมกันได้  
อย่างต่อเนื่องยาวนานต่อไป

### กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์เป็นอย่างดีได้โดยได้รับความกรุณา และการให้ความรู้ในการดำเนินงาน  
จากอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.วนิดา พลเดช ที่ให้แนวคิด ข้อมูลและคำแนะนำเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ผลงานมี  
ประสิทธิภาพตลอดการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ จนทำให้การศึกษาอิสระเรื่องนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณ  
คณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ให้เรื่อยมา รวมถึงขอกราบขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูล  
ทุกท่านที่มีส่วนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในวันนี้

### เอกสารอ้างอิง

- [1] วนิดา พลเดช.(2016).The Big Five Self-Assessment. เอกสารประกอบการสอน วิชาการบริหาร  
ทรัพยากรมนุษย์และพฤติกรรมองค์กร วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ (MBA) มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
ณ กรุงเทพมหานคร.
- [2] Costa, P.T., and McCrae, R.R. 1992. The NEO - PI Personality. Odessa, FL: Psychological  
Assessment Resources.
- [3] Howard, P.J., and Howard, J.M. 2004.The Big Five Quick start: An Introduction to the Five  
- Factor Model Of Personality For Human Resource Professionals (Revised), Charlotte,  
North Carolina: Centacs.
- [4] กัลยา วานิชย์บัญชา. (2554). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ : ภาควิชา  
สถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [5] มงคล อุดมชัยพัฒนากิจ. (2557). ทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผล  
ต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน ในเขต  
กรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- [6] สิกานต์ เอี้ยวเล็ก. (2553).ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [7] สลิลดา ปิ่นสุวรรณ.(2555).ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน),วารสารการประชุมวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรวิทยาเขตสันทักแพง ครั้งที่ 9,หน้า 1673- 1680
- [8] ศิริพร ประโยค.(2542).ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ 5 ประการของบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาบริษัท “ริท-ไรท์ ประเทศไทย จำกัด”บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [9] สกล อาภาภรณ์สกุล.(2547) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามทฤษฎี 5 องค์ประกอบ (The Big Five) กับความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตสิ่งทอแห่งหนึ่ง.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [10] อัญพล พูลทรัพย์. (2546). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาองรายได้ การประปา นครหลวง.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.