

การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี
Personality Development for Operational Efficiency of
Nonthaburi Province Police Officers

อภิสรณ์ ทะสุวรรณ

อาจารย์ประจำสำนักวิชาศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, E-mail: apthsu@rpu.ac.th

Apisara Thasuwat

General Education Office, Rajapruk University, E-mail: apthsu@rpu.ac.th

รับเข้า : 21 พฤษภาคม 2568 แก้ไข : 15 มิถุนายน 2568 ตอรับ : 25 มิถุนายน 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ 2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี 3) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีและ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี จำนวน 317 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffc และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ .01

ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีในภาพรวม อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดประสบการณ์ สำหรับด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน 2. ผลการเปรียบเทียบ

ตามสถานภาพส่วนบุคคลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ชั้นยศ และประเภทงานที่ปฏิบัติ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 4.ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงานด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลิกภาพ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี

Abstract

This research aimed to: 1) study opinion levels of the Nonthaburi Province Police Officers with respect to their personality, 2) study the level of operational efficiency of these police officers, 3) compare the opinion level of operational efficiency with personal factors, 4) study the relationships between personality development and Nonthaburi Province Police Officers, personality development to increase the operational efficiency. 317 research samples were drawn from police officers in the Nonthaburi Province and tools were questionnaires, while statistical procedures included frequency, percentage, mean, t-test, One-way ANOVA, Pairwise differences were tested using Scheffe's method and correlations were analyzed using Pearson's product moment correlation coefficient at the .05 and .01 levels of statistical significance.

The findings of this study found that: 1) the overall personality development of Nonthaburi Province Police Officers was at high level: in the subdivided aspects, all aspects were high, including compromise personality, presentation personality, and consciousness personality while opened experience personality, sensitivity personality were at moderate level; the overall operational efficiency of the Nonthaburi Province Police Officers was at high level, in subdivided aspect, the aspects with high level included expenditure, work quality, timing, and work quantity; 2) in comparing the personality development and the operational efficiency increase of the Nonthaburi Province Police Officers, the research found that sex, age, work experience, education level, rank, and task categories had no differences; 3) the overall relationships of

personality development and operational efficiency with respect to quality, work quantity, time, and expenditures were at moderate level.

Keywords: Personality development, operational work efficiency, Nonthaburi Province Police Officers.

บทคัดย่อ

ตำรวจ (police) ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่ตรวจตรา รักษาความสงบ จับกุม และปราบปราม ผู้กระทำความผิดกฎหมาย และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (16) พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 มาตรา 6 ให้อำนาจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้ 1. รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ผู้แทนพระองค์และพระราชอาคันตุกะ 2. ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติตาม ประมวล กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา 3. ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา 4. รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชน และความมั่นคง ของราชอาณาจักร 5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 6. ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย 7. ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ตามที่กล่าวไว้ข้างต้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ ข้าราชการตำรวจในฐานะเป็น ผู้ให้บริการ การพบปะ พูดคุยและเสวนา การใช้กริยา วาจา ท่าทาง กับประชาชน ไม่ว่าจะเป็นผู้ให้บริการบน สถานีตำรวจ อาทิเช่น พนักงานสอบสวน ประชาสัมพันธ์บนสถานีพนักงานวิทยุสับเวร ประจำวัน ผู้ช่วย พนักงานสอบสวน รวมทั้งผู้ที่มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกด้านการจราจร การป้องกันปราบปรามและการสืบสวน จับกุมผู้กระทำความผิดมาดำเนินคดีก็ตาม หากข้าราชการตำรวจเหล่านั้นขาดการสื่อสาร การพัฒนาบุคลิกภาพ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กรโดยรวมอย่างแน่นอน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องเรียนรู้ ในการสร้างบุคลิกภาพเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนให้ทันกับยุคสมัย ยุกระดับการให้บริการ ประชาชนที่มีประสิทธิภาพ สร้างความประทับใจในการบริการต่อประชาชน อันจะส่งผลต่อบุคลิกภาพและภาพลักษณ์ที่ดีต่อ องค์กรอีกทางหนึ่งด้วย (กองบัญชาการศึกษา, 2563)

การพัฒนาบุคลิกภาพ จึงเป็นประโยชน์กับมนุษย์ทุกคนทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับอาชีพข้าราชการตำรวจด้วยแล้ว บุคลิกภาพมีความจำเป็นอย่างมาก เนื่องจาก อาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่ต้องใกล้ชิดกับประชาชน และพบปะกับประชาชนอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ส่วนใหญ่ต้องแต่งเครื่องแบบ เครื่องแบบของข้าราชการตำรวจจะสง่างามได้นั้น ผู้ที่สวมใส่เครื่องแบบ

ข้าราชการตำรวจ จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีบุคลิกภาพภายนอกที่ดี คือ แต่งกายด้วยเครื่องแบบถูกต้องตามระเบียบตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด ดูแลรูปร่างให้สมสัดส่วน รักษาเครื่องแต่งกายให้สะอาด และมีบุคลิกภาพภายในที่ดี คือ มีความรู้สึกรู้สีกดี มีทัศนคติที่ดีและมีคุณธรรมประจำใจ ย่อมส่งผลให้ข้าราชการตำรวจผู้นั้นมีบุคลิกภาพที่ดียิ่งขึ้น (วิโรจน์ บำรุง, 2566)

ดังนั้น จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ให้ความสนใจในการศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี เพื่อนำมาเป็นข้อมูลส่งเสริมเป็นแนวทางในการพัฒนาและเป็นข้อมูลในการวางแผนส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ ได้รับการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและภาพลักษณ์และความมั่นใจให้กับประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. เจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีแตกต่างกัน
2. การพัฒนาบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีมีความสัมพันธ์กัน

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบบุคลิกภาพ

Costa & McCrae, (1992) ได้แบ่งบุคลิกภาพ ออกเป็นห้าด้าน แต่ละด้านมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง เป็นผู้ที่มีความวิตกกังวล (Anxiety) ความรู้สึกเป็นศัตรูอย่างโกรธเคือง (Angry hostility) ความรู้สึกซึมเศร้า (Depression) การคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self-consciousness) การมีแรงกระตุ้นในตนเองสูง (Impulsiveness) และมีอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability)
2. ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความอบอุ่น (Warmth) ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา

(Assertiveness) การชอบมีกิจกรรม (Activity) ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement Seeking) การมีอารมณ์ ด้านบวก (Positive emotions)

3. ด้านบุคลิกภาพเปิดรับประสบการณ์ (Openness) หมายถึง การเป็นคนช่างฝัน (Fantasy) ความสุนทรีย์ (Aesthetics) การเปิดเผยความรู้สึก (Feeling) การปฏิบัติ (Actions) การ มีความคิด (Idea) การยอมรับค่านิยม (Values)

4. ด้านบุคลิกภาพประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง การเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น (Trust) ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness) ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (Altruism) การยอมตามผู้อื่น (Compliance) การถ่อมตน (Modesty) และความมีจิตใจอ่อนโยน (Tender mindedness)

5. ด้านการมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง การมีความสามารถ (Competence) ความเป็นระเบียบ (Order) การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Dutifulness) การมีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement striving) การมีวินัยต่อตนเอง (Self-discipline) และความคิดที่สามารถปฏิบัติได้ (Deliberation)

องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1989) ได้กล่าวว่า การวัดประสิทธิภาพในการทำงานบริหารงานด้านธุรกิจ หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และในความหมายอย่างกว้างขวาง รวมถึงคุณภาพของการมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ ในเวลาที่เหมาะสมและเกิดต้นทุนน้อยที่สุด เมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้น แนวคิดของคำว่า การวัดประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจในที่นี้ จึงมีองค์ประกอบ 4 อย่างคือ

1. มิติด้านคุณภาพ จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ได้ใช้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจในผลการทำงาน มีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. มิติด้านปริมาณงาน งานที่เกิดจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสม ตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่หน่วยงานวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่วางไว้

3. มิติด้านเวลา คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการที่เหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

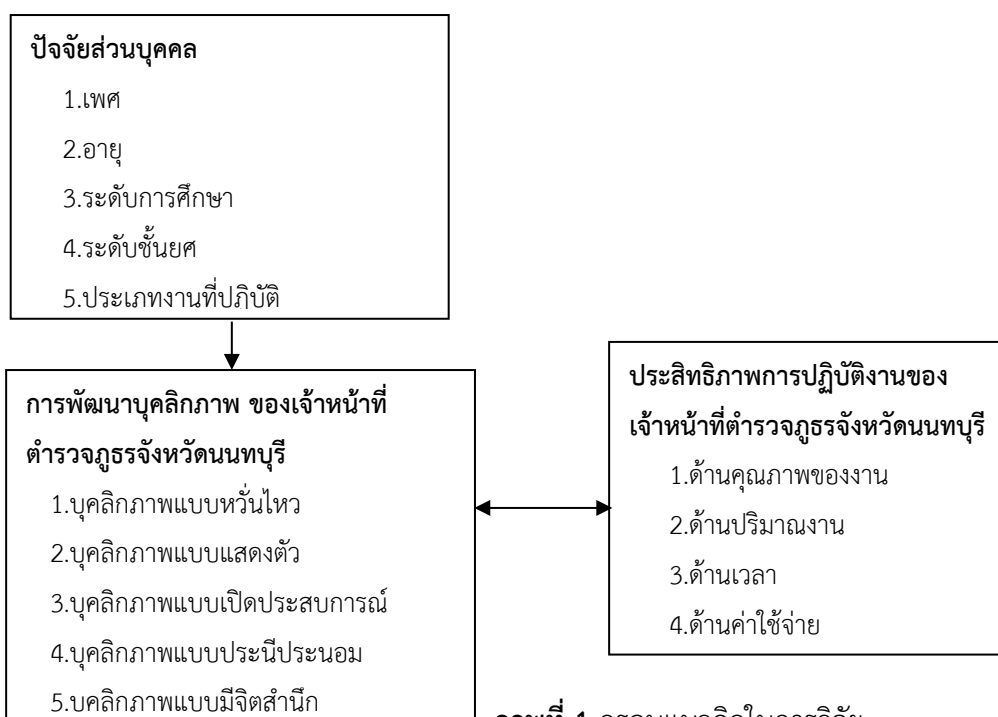
4. มิติด้านค่าใช้จ่าย ในการดำเนินการทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้กำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. เจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรนนทบุรี หมายถึง ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี มีหน้าที่ตรวจตรา รักษาความสงบ จับกุม และปราบปราม ผู้กระทำผิดกฎหมาย
2. การพัฒนาบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ บุคลิกภาพภายนอกและภายใน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ดังนี้
3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีความพร้อมและความพยายาม และรวมไปถึงความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จที่ถูกต้องรวดเร็วขึ้นกว่าเดิมและทันตามกำหนดเวลา นอกจากนี้ยังต้องใช้ทรัพยากรทั้งคน และอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ” ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ของ Costa & McCrae.(1992) จำนวน 5 ด้าน 1.บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว 2.บุคลิกภาพแบบแสดงตัว 3.บุคลิกภาพแบบเปิดประสบการณ์ 4.บุคลิกภาพแบบประนีประนอม 5.บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และตัวแปรตามใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของ Peterson and Plowman (1953) จำนวน 4 ด้าน 1 ด้านคุณภาพงาน 2 ด้านปริมาณงาน 3. ด้านเวลา 4.ด้านค่าใช้จ่าย โดยสรุปกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ คือ ประชากรกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มกำลังพลข้าราชการชั้นประทวน และข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี จำนวน 11 สถานี ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 1,530 คน (ข้อมูลสถิติตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี, พฤษภาคม , 2565)

กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการกลุ่มประชากรมีขนาดใหญ่ และทราบจำนวนประชากรทางผู้วิจัยจึงได้ คำนวณหากลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างใช้การเก็บโดยการสุ่มแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ที่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้ศึกษาได้ พัฒนาขึ้นผ่านการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องร่วมกับข้อคำถามที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และนำข้อคำถามที่ได้มาปรับให้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยได้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร มีลักษณะเป็นคำถาม แบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และ ประเภทงานที่ปฏิบัติ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การพัฒนาบุคลิกภาพ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1.บุคลิกภาพแบบห้วนไหว 2.บุคลิกภาพแบบแสดงตัว 3.บุคลิกภาพแบบเปิดประสพการณ์ 4.บุคลิกภาพแบบประนีประนอม 5.บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีจำนวนทั้งหมด 25 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านคุณภาพของงาน 2.ด้านปริมาณงาน 3.ด้านเวลา 4.ด้านค่าใช้จ่าย เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีจำนวนทั้งหมด 25 ข้อ

ตอนที่ 4 คำถามความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บและรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกระบวนการสร้างเครื่องมือที่ได้ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำไปให้

ผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษามีค่า เท่ากับ 0.94 และนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าเท่ากับ 0.99

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1 จัดเตรียมแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบการเก็บแบบสอบถาม
2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ทำในรูปแบบ Google Forms ไปเก็บข้อมูลกับประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการภูธรจังหวัดนนทบุรี จำนวน 317 ชุด ด้วยวิธีส่งลิงค์ และ QR Code

3 เก็บแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม

4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาครบทั้งหมด 317 ชุด เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนครบถ้วน ทำการลงบันทึกข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1 บัณฑิตส่วนบุคคลวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2 ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3 การทดสอบสมมติฐานระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี จะทดสอบสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดย t-test ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปรแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรเพศ ชั้นยศ ส่วนการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการทดสอบคือ ตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และประเภทงานที่ปฏิบัติ กรณีที่ทดสอบแล้วพบว่ามีความแตกต่างระหว่างกลุ่มของค่าเฉลี่ยจะนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี “Scheffe” โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4 การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานสถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r_{xy} ซึ่งของ (Pearson's product moment correlation coefficient) เพื่อใช้หาความสัมพันธ์ของแนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรนนทบุรี โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรนนทบุรี ในภาพรวม

n = 317

การพัฒนาบุคลิกภาพ ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ การพัฒนา	อันดับ
1. ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว	2.92	1.26	ปานกลาง	5
2. ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว	4.34	0.64	มาก	2
3. ด้านบุคลิกภาพแบบเปิด ประสบการณ์	4.19	0.62	มาก	4
4. ด้านบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม	4.35	0.66	มาก	1
5. ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	4.24	0.64	มาก	3
รวม	4.01	0.52	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก (4.01) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก (4.35) รองลงมา ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.34) ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.24) ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดประสบการณ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.19) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.92)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีใน ภาพรวม

n = 317

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ ประสิทธิภาพ	อันดับ
1. ด้านคุณภาพงาน	4.25	0.72	มาก	2
2. ด้านปริมาณงาน	4.05	0.71	มาก	4
3. ด้านเวลา	4.24	0.72	มาก	3
4.ด้านค่าใช้จ่าย	4.27	0.72	มาก	1
รวม	4.20	0.66	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก (4.20) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก (4.27) รองลงมา ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.25) ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.24) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.05)

3.ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การพัฒนาบุคลิกภาพ	ตัวแปร					
	เพศ	อายุ	ประสบการณ์ การทำงาน	ระดับ การศึกษา	ชั้นยศ	ประเภทงาน ที่ปฏิบัติ
1. ด้านบุคลิกภาพแบบ ห้วนไหว	.76	.62	.77	.18	.59	.03*
2. ด้านบุคลิกภาพแบบแสดง ตัว	.81	.90	.80	.45	.60	.73
3. ด้านบุคลิกภาพแบบเปิด ประสบการณ์	.75	.61	.38	.85	.10	.29
4.ด้านบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม	.40	.65	.71	.75	.01*	.73

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล(ต่อ)

การพัฒนาบุคลิกภาพ	ตัวแปร					ประเภทงานที่ปฏิบัติ
	เพศ	อายุ	ประสบการณ์การทำงาน	ระดับการศึกษา	ชั้นยศ	
5.ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	.87	.01*	.06	.84	.25	.57
ภาพรวม	.73	.76	.83	.87	.01*	.08

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงานต่างกัน ระดับการศึกษา และ ประเภทงานที่ปฏิบัติ มีระดับการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ที่มีชั้นยศ โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวม

ตัวแปร การพัฒนาบุคลิกภาพ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว	0.139*	0.013	ต่ำ
2. ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว	0.729**	0.000	สูง
3. ด้านบุคลิกภาพแบบเปิด ประสบการณ์	0.715**	0.000	สูง
4.ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม	0.800**	0.000	สูง
5.ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	0.787**	0.000	สูง
การพัฒนาบุคลิกภาพโดยรวม	0.680**	0.000	ปานกลาง

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($r=0.680$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ด้านบุคลิกภาพแบบเปิด ประสบการณ์ และ ด้านบุคลิกภาพแบบหัวนไหว ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

จากผลสรุปข้อมูลและผลการวิจัยดังกล่าวพบว่า กลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 20-30 ปี มีประสบการณ์ 1-5 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับยศชั้นประทวน และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม ซึ่งการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี มีผลรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อยู่ที่ 4.01 และระดับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีมีผลรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อยู่ที่ 4.20 การศึกษาเปรียบเทียบตามสถานภาพส่วนบุคคลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ชั้นยศ และประเภทงานที่ปฏิบัติ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี

1 ด้านบุคลิกภาพแบบหัวนไหว พบว่า ระดับการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ด้านบุคลิกภาพแบบหัวนไหว อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเครียดกับงานที่ทำประจำและงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม และ รู้สึกท้อแท้เมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Goldberg (1992, 1992) กล่าวว่าบุคลิกภาพ ของบุคคลกลุ่มนี้เป็นคนที่มีอารมณ์มั่นคง จิตใจสงบ เยือกเย็นและหนักแน่น ควบคุมแรงกดดันภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ได้ดีมีการจัดการกับความเครียดที่ดี

2 ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว พบว่า ระดับการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว อยู่ในระดับมาก

เพราะเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ พร้อมทั้งชอบแลกเปลี่ยนความเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Cattell. (1970) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่ช่วยในการ ทำนายได้ว่าบุคคลจะทำอะไรในสถานการณ์ที่กำหนดให้ บุคลิกภาพเป็นเรื่องพฤติกรรมทั้งหมด ของบุคคลทั้งที่เปิดเผยและซ่อนเร้นอยู่ใน

3 ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดประสบการณ์ พบว่า ระดับการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะเปิดใจยอมรับคำนิยามการทำงานใหม่ๆที่เข้ามา และ มีความยืดหยุ่นทางอารมณ์ สามารถรับมือกับปัญหา อดทนต่อความกดดันจากการปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของอารี พันธมณี (2546)บุคลิกภาพ คือ แบบแผนพฤติกรรม ของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ บุคลิกภาพภายนอกและภายใน ทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่าง ของบุคคลใด และบุคลิกภาพของบุคคลเป็นผลมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม

4 ด้านบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม พบว่า ระดับการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก เพราะเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนมุมมองหรือพฤติกรรมของตนเอง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และเพื่อหาทางออกที่ดีที่สุดและพร้อมช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและสามารถลดความตึงเครียดในทีม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ ธัญญภัทร์ เลิศจันทร์รางกูร (2562) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพที่ดีสามารถสร้างโอกาสและความสำเร็จในชีวิตให้กับบุคคลโดยไม่ยากนัก ทั้งนี้เนื่องจากถึงแม้จะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง แต่หากบุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสมก็เป็นอุปสรรคปัญหาต่อความก้าวหน้าในชีวิตประจำวันได้เช่นกัน

5 ด้านบุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก พบว่า ระดับการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก อยู่ในระดับมาก เนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นคนที่มีความวินัยในตนเองและ รู้จักหน้าที่ มีจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Costa; & McCrae, (1992) กล่าวว่า การมีความสามารถ ความเป็นระเบียบ การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ การมี ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ การมีวินัยต่อตนเอง และ ความคิดที่สามารถปฏิบัติได้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี

1 ด้านคุณภาพงาน พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและได้มาตรฐาน ตามกฎเกณฑ์ของหน่วยงาน และมีวิธีการป้องกันและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ ซึ่ง

สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Ryan and Simith (1954 อ้างถึงใน สินเลิศ สุขุม, 2543) ได้พูดถึงประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้น มองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น

2 ด้านปริมาณงาน พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก เพราะมีการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย และสามารถปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามที่กำหนดในแผนงานและเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ สิทธิชัย ธนโสติกุลนันท์ (2562) ให้นิยามคำว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Efficient Management) หมายถึง กระบวนการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า ถูกต้อง และรวดเร็ว โดยประกอบไปด้วยคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ไปในการปฏิบัติงาน และจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ เพื่อนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขัน

3 ด้านเวลา พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก เพราะเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมที่จะเปิดใจยอมรับคำนิยามการทำงานใหม่ๆที่เข้ามา และมีความยืดหยุ่นทางอารมณ์ สามารถรับมือกับปัญหา อดทนต่อความกดดันจากการปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Peterson and Plowman (1989) ได้กล่าวว่าเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการที่เหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น และสิทธิชัย ธนโสติกุลนันท์ (2562) ให้นิยามคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Efficient Management) หมายถึง กระบวนการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า ถูกต้อง และรวดเร็ว โดยประกอบไปด้วยคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ไปในการปฏิบัติงาน และจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ เพื่อนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขัน

4 ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมากเนื่องจากการนำทรัพยากรที่มีอยู่นามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและประหยัดเพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ประสิทธิภาพหมายถึง การกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่บรรลุผลตามที่ต้องการ และตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถประหยัดและลดการสูญเสียของทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรม ที่มุ่งผลิตผลลัพธ์ โดยมีสัดส่วนของต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าในการลงทุนน้อยที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างทันต่อสถานการณ์ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างคุ้มค่าโดย อาศัยปัจจัยจากประสิทธิภาพที่เกี่ยวกับ ด้าน

บุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ รวมถึงด้านการจัดการ จนได้ผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ตามเงื่อนไขของเป้าหมาย ถูกต้องรวดเร็ว และเป็นที่พึงพอใจขององค์กร

3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1 เพศ การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกศิษฐ์ เจริญธัญญะบุรณ์. (2559). วิจัยเรื่อง บุคลิกภาพ ทักษะ และภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมที่มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.ผลวิจัยพบว่าพนักงานที่มีเพศ และสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2 อายุ การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านบุคลิกภาพแบบมีจินตนาการ มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชณี กาญจนศิริธำรง (2560) บุคลิกภาพของพนักงานบริษัทไทยยูเนียน ซีฟู้ดที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ผลวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุ การทำงาน ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเนื่องที่แตกต่างกันของพนักงาน พบว่า ส่งผลให้มีบุคลิกภาพทำองค์กรประกอบที่แตกต่างกัน และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในภาพรวมยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3 ประสบการณ์การทำงาน การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาวัลย์ แก้วมงคล(2560) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการปรับตัวในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมีระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4 ระดับการศึกษา การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกศิษฐ์ เจริญธัญญะบุรณ์. (2559). วิจัยเรื่อง บุคลิกภาพ ทักษะ และภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมที่มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.ผลการวิจัย พบว่าพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด

ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5 ขั้นยศ การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามขั้นยศ โดยภาพรวมและด้านบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม ขั้นยศสัญญาบัตร และขั้นยศประทวน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชาณี ภิรมย์ภักดี(2566)บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัยพบว่า . ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับตำแหน่งต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ทหารที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6 ประเภทงานที่ปฏิบัติ การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามตามประเภทงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ที่นัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชณี กาญจนศิริธำรง (2560) บุคลิกภาพของพนักงาน บริษัทไทยยูเนี่ยนซีฟู้ดที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของพนักงาน พบว่า ส่งผลให้มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในภาพรวมยังม ีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของบริษัท ไทยยูเนี่ยนซีฟู้ด จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อันเนื่องมาจาก เจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรีพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนมุมมองหรือพฤติกรรมของตนเอง รับฟังความ คิดเห็นของผู้อื่นพร้อมทั้งมุ่งมั่นปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและได้มาตรฐาน ตามกฎเกณฑ์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งด้านปริมาณงานเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรีมีความมุ่งมั่นปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเอง ให้บรรลุเป้าหมายและ สามารถปฏิบัติงานได้ตามเวลา เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะเปิดใจยอมรับ ค่านิยมการทำงานใหม่ๆที่เข้ามาเพราะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและสามารถลดความตึง เครียดในทีม ปฏิบัติงานอย่างมีวินัยในตนเองและ รู้จักหน้าที่ มีจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนผลสำเร็จตามที่ กำหนดในแผนงานและเป้าหมายที่วางไว้ พร้อมทั้งเปิดใจยอมรับค่านิยมการทำงานใหม่ๆที่เข้ามา ส่วน ด้านค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจันทบุรี มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและประหยัดเพื่อให้เกิด

ประโยชน์มากที่สุด พร้อมทั้งสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี วางแผนปฏิบัติงานล่วงหน้าอย่างรอบคอบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนี กาญจนศิริ อารัง (2560) บุคลิกภาพของพนักงานบริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ดที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในภาพรวมยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ไทยยูเนียนซีฟู้ด จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และวิจัยของวิลาวัลย์ แก้วมงคล (2560) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการปรับตัวในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมีระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานด้านคุณภาพแตกต่างกัน คุณลักษณะบุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก แบบประนีประนอม และแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงาน การปรับตัวในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพแบบห้วนไหว หน่วยงานควรวางนโยบายหรือแผนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ หรือจัดกิจกรรมสันทนาการเพื่อเป็นการผ่อนคลายความวิตกกังวล หรือความเครียดในการปฏิบัติงาน
2. ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว หน่วยงานควรจัดกิจกรรมหรือส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานภายในและภายนอก จะได้รับการสนับสนุนเพื่อให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นการลดแรงกดดันในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
3. ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดประสบการณ์ ควรมีการการบูรณาการการปฏิบัติงานในแนวทางเดิมและแบบสมัยใหม่ โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
4. ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอมหน่วยงานควรมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการสื่อสาร การฟัง และการไกล่เกลี่ยความขัดแย้ง และการจัดกิจกรรมโดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ

5. ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกหน่วยงานควรมีการจัดอบรมการพัฒนาบุคลิกภาพภายในให้สอดคล้องกับบทบาทของการเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาจากประชาชนต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1 ควรมีการศึกษามีการทำวิจัยในหัวข้อเดียวกันโดยใช้ประชาชนเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อ ความหลากหลายในงานวิจัย

2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพการพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรนนทบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก นำมาปรับปรุง และนำข้อมูลมา บริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กองบัญชาการศึกษา. (2563). *แนวทางการยกระดับการบริการประชาชนระดับสถานีตำรวจ: หลักสูตร นายสิบตำรวจ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตำรวจ.

ธัญญาภรณ์ เลิศจันทร์ทรงกูร. (2562). *เทคนิคการพัฒนาบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ภิรมย์ภักดี, ป., & มุฮัมหมัด, ก. (2566). บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มี ผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษา กองบัญชาการหน่วย บัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 13(2), 190–205.

รัชณี กาญจนศิริธำรง. (2560). *บุคลิกภาพของพนักงานบริษัทไทยยูเนียนซีฟู้ดที่ส่งผลต่อความผูกพันใน องค์การ* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, คณะวิทยาการ จัดการ.

วิโรจน์ บำรุง. (2566). *บุคลิกภาพที่ดีของข้าราชการตำรวจ*. *ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค*. สืบค้นเมื่อ 21 เมษายน 2567, จาก <http://school8.education.police.go.th/index.php>

วิลาวลัย แก้วมงคล. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการ ปรับตัวในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. *วารสาร นวัตกรรมสังคมและเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน*, 5(2), 51–63.

สินเลิศ สุขุม. (2543). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการสืบสวนคดีเศรษฐกิจ* (วิทยานิพนธ์สังคมวิทยามหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนามนุษย์และสังคม). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สิทธิปวิทย์ ธนโสติกุลนันท์. (2562). *ตัวแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการธุรกิจการขนส่งทางแม่น้ำใน ภาคกลางของประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม.

- อารี พันธมณี. (2546). จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนรู้การสอน. กรุงเทพฯ: ไผ่ไหม ศรีเอทีพี กรุป.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรม
ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยสงขล.
- เอกศิษฐ์ เจริญชัยบุรณ์. (2559). บุคลิกภาพ ทักษะ และภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมที่มีความสัมพันธ์กับ
ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (ปริญญาโทบริหาร
ธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- Cattell, R. B. (1970). *Personality and motivation: Structure and measurement*. New York:
Harcourt, Brace & World.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO personality (NEO-PI-R) and NEO five-
factor for inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological
Assessment Resources.
- Goldberg, J. A. (1992). Psychological morbidity in the first year after breast surgery.
European Journal of Surgical Oncology, 18(4), 327–331.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business organization and management*.
Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Ryan, T. A., & Smith, P. C. (1954). *Principle of industrial psychology*. New York: The
Mcnanla Press Company.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper.