

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานประกอบการอุตสาหกรรมในอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม**
Transformational leadership and personality affecting on performance of managers in
industrial establishment in Nakhon Chai Sri district, Nakhon Pathom province

ณัฐฐณี ปราสาร¹, กัลยาณี กำเหนิดสมุท², จันจิราภรณ์ ปานยินดี³
Nutnaree Parsarn¹, Kanlayanee Kamnerdsamu², Janjirapon Panyindee³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ระดับบุคลิกภาพ 3) ระดับผลการปฏิบัติงาน และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมในอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารบริษัทในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จำนวน 183 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอย ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 (S.D.=0.25) 2) ระดับบุคลิกภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (S.D.=0.28) 3) ระดับผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D.=0.30) และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมในอำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพ ผลการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The purposes of this research were to study 1) the transformational leadership level, 2) personality level, 3) performance level, and 4) transformational leadership and personality affecting on performance of managers in industrial establishment in Nakhon Chai Sri district, Nakhon Pathom province. Data were collected by questionnaire. The samples were 183 managers in industrial establishment in Nakhon Chai Sri district, Nakhon Pathom province. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, regression analysis. The results indicated that as followings: 1) transformational leadership was at the highest level (Mean=4.26, S.D.=0.25), 2) personality was at high level (Mean=3.62, S.D.=0.28), 3) performance was at the highest level (Mean=4.27, S.D.=0.30),

¹ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
เบอร์โทร.092-7503958 E-mail : HRM.NPRU@gmail.com

¹ Human Resource Management in Faculty of Management Science, Nakhon Pathom Rajabhat University

and 4) transformational leadership and personality affecting on performance of managers in industrial establishment in Nakhon Chai Sri district, Nakhon Pathom province with the statistical significance at .01 level.

Keyword: transformational leadership, personality, performance

คำนำ

ท่ามกลางภาวะเศรษฐกิจและการแข่งขันมีเปลี่ยนแปลงที่ไม่เคยหยุดนิ่งของโลกในปัจจุบัน ซึ่งทวีความรุนแรงมาก ทำให้สถานการณ์ของการดำเนินธุรกิจเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เช่น การเพิ่มมากขึ้นของคู่แข่งด้านนวัตกรรมของสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ปัจจัยดังกล่าวทำให้องค์การจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน มุ่งพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในองค์การ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นองค์การจึงควรให้ความสนใจพัฒนาบุคลากรถือเป็นเป้าหมายที่สำคัญขององค์การ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่กำลังเปลี่ยนไป ขณะเดียวกันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริหารองค์การ หากบุคลากรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถนำพาองค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมคิดในการช่วยกันป้องกันและแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ผลการวิจัยของ Deinert et al. (2015 : 1095-1120) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน สำหรับปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ดังตัวอย่างผลการวิจัยของเอมวิกา รอดวินิจ (2558 : 108-109) พบว่าบุคลิกภาพส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Rashid et al. (2016 : 37, 65-72) และ Ghani et al. (2016 : 37, 65-72) พบว่าบุคลิกภาพส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผลการวิจัยของเอมวิกา รอดวินิจ (2558 : 108-109) และ Deinert et al. (2015 : 1095-1120) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคลิกภาพส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมในอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพ
3. เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงาน
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมในอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

ประกอบการศึกษาอุตสาหกรรมในอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

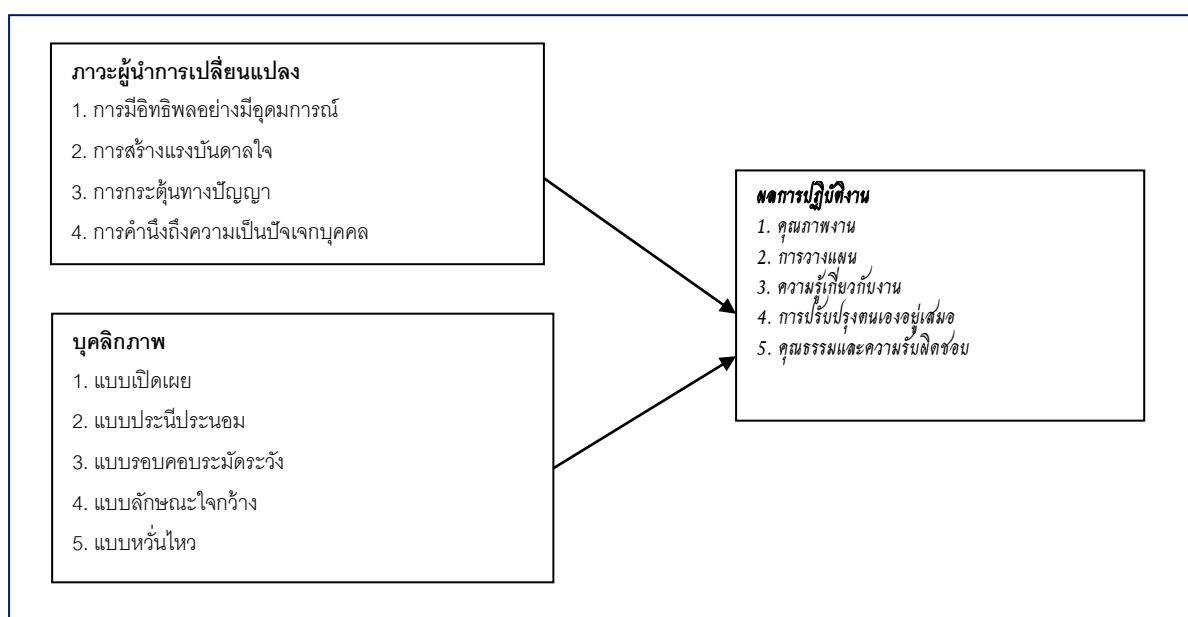
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์การ ูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การ

หรือสังคม (เอมวิกา รอดวินิจ, 2558 : 31) องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (เอมวิกา รอดวินิจ, 2558 : 32)

บุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงการแสดงออกที่มาจากทั้งภายในและภายนอกเป็นลักษณะเฉพาะตัวบุคคล ที่แสดงออกทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระที่ทำให้บุคคลมีลักษณะแตกต่างกัน (เอมวิกา รอดวินิจ, 2558 : 35; ฎุริกานต์ วัจนประภาศักดิ์, 2557 : 23) องค์ประกอบของบุคลิกภาพ มี 5 ด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย แบบประนีประนอม แบบรอบคอบระมัดระวัง แบบลักษณะใจกว้าง และแบบหัวนั้ไหว (เอมวิกา รอดวินิจ, 2558 : 32; ฎุริกานต์ วัจนประภาศักดิ์, 2557 : 26)

ผลการปฏิบัติงานแสดงถึงผลของการกระทำกิจกรรมที่มุ่งสู่เป้าหมายขององค์การทั้งในแง่คุณภาพ ปริมาณ โดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ ประเมินค่าผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดอย่างไร้ข้อสงสัย ยุติธรรม ซึ่งผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์การ หน่วยงาน ทีม และบุคคลหรือเป็นความร่วมมือกันเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ (เอมวิกา รอดวินิจ, 2558 : 47; ฎุริกานต์ วัจนประภาศักดิ์, 2557 : 44) องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงาน มี 5 ด้าน ได้แก่ คุณภาพงาน การวางแผน ความรู้เกี่ยวกับงาน การปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ และคุณธรรมและความรับผิดชอบ (เอมวิกา รอดวินิจ, 2558 : 64; ฎุริกานต์ วัจนประภาศักดิ์, 2557 : 50-51)

ผลการวิจัยของเอมวิกา รอดวินิจ (2558 : 108-109) และฎุริกานต์ วัจนประภาศักดิ์ (2557 : 99-100) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน (Deinert et al., 2015 : 1095-1120) บุคลิกภาพส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน (เอมวิกา รอดวินิจ, 2558 : 108-109; Ghani et al., 2016 : 37, 65-72; Rashid et al., 2016 : 37, 65-72; Deinert et al., 2015 : 1095-1120) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน (เอมวิกา รอดวินิจ, 2558 : 108-109; Deinert et al., 2015 : 1095-1120) การวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมในอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จำนวน 334 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดนครปฐม, 2558)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมในอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จำนวน 183 คน คณะผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973: 125) ซึ่งกำหนดให้ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95 % ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนามาจากเอมวิกา รอดวินิจ (2558:125) ส่วนที่ 3 บุคลิกภาพ และส่วนที่ 4 ผลการปฏิบัติงาน พัฒนามาจากเอมวิกา รอดวินิจ (2558:129); ฐริกานต์ วัจนประภาศักดิ์ (2557:125) รวมทั้งส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด สำหรับการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา พบว่าทุกข้อคำถามมีค่า IOC มากกว่า 0.5 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาทำลองใช้ (Try-out) กับบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และทดสอบความเที่ยง(Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.897 แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความเที่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

วิธีการเก็บข้อมูล

คณะผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมในอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปใช้ค่าความถี่(Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับบุคลิกภาพ และระดับผลการปฏิบัติงาน ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานใช้การวิเคราะห์ความถดถอย (Regression analysis)

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถนำเสนอโดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9 อายุ 36-45ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 สถานภาพการสมรสคือสมรส จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 ประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.8

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Mean	S.D.	แปลผล
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.30	0.37	มากที่สุด
การสร้างแรงบันดาลใจ	4.26	0.34	มากที่สุด
การกระตุ้นทางปัญญา	4.25	0.37	มากที่สุด
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.22	0.37	มากที่สุด
ภาพรวม	4.26	0.25	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 (S.D.=0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 (S.D.=0.37) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (S.D.= 0.37)

ส่วนที่ 3 บุคลิกภาพ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ	Mean	S.D.	แปลผล
แบบเปิดเผย	4.26	0.38	มากที่สุด
แบบประนีประนอม	4.14	0.41	มาก
แบบรอบคอบระมัดระวัง	4.16	0.46	มาก
แบบลักษณะใจกว้าง	4.15	0.51	มาก
บุคลิกภาพแบบห้วนใจ	1.38	0.43	น้อยที่สุด
ภาพรวม	3.62	0.28	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับบุคลิกภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (S.D.=0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แบบเปิดเผย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 (S.D.=0.38) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือบุคลิกภาพแบบห้วนใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.38 (S.D.=0.43)

ส่วนที่ 4 ผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	แปลผล
คุณภาพงาน	4.21	0.45	มากที่สุด
การวางแผน	4.31	0.37	มากที่สุด
ความรู้เกี่ยวกับงาน	4.25	0.44	มากที่สุด
การปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ	4.35	0.43	มากที่สุด
คุณธรรมและความรับผิดชอบ	4.26	0.47	มากที่สุด
ภาพรวม	4.27	0.30	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่าระดับผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D.=0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 (S.D.=0.43) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คุณภาพงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (S.D.=0.45)

ส่วนที่ 5 ภาวะผู้การเปลี่ยนแปลงและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความถดถอยของภาวะผู้การเปลี่ยนแปลงและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ผลการปฏิบัติงาน				
	B	SE _b	β	t	P-value(sig)
Constant	0.899	0.272		3.304	0.001
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.340	0.077	0.289	4.415	0.000
บุคลิกภาพ	0.533	0.070	0.495	7.568	0.000
R=0.705 R ² =0.497 AdjR ² =0.492					

จากตารางที่ 4 พบว่าภาวะผู้การเปลี่ยนแปลงและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมในอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย $\beta=0.289$ ($p<0.01$) บุคลิกภาพมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย $\beta=0.495$ ($p<0.01$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคลิกภาพร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารได้ร้อยละ 49.2

การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย กล่าวคือ ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของผลการวิจัยของเอมวิกา รอดวินิจ (2558:108-109) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับระดับบุคลิกภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของผลการวิจัยของเอมวิกา รอดวินิจ(2558:108-109) และฐิริกานต์ วัจน์ประภาคศักดิ์ (2557: 99-100) พบว่าบุคลิกภาพภาพ และผลการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนภาวะผู้การเปลี่ยนแปลงและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรมในอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม สอดคล้องกับผลการวิจัยของเอมวิกา รอดวินิจ (2558:108-109); Deinert et al (2015 : 1095-1120) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์มีดังนี้

1. ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับทักษะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เช่น อาจจะพิจารณาจาก Job Description
2. ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานควรนึกถึงใจเขาใจเรา รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและพัฒนาตนเองให้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่ดีเสมอ เช่น การพัฒนาบุคลิกกรให้มีความคิดเชิงบวก สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี

3. ผู้บริหารและฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรมีทักษะความสามารถที่เหมาะสมกับงานและกระตุ้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพงาน เช่น ใช้การประเมินคุณภาพงานเป็นตัวพิจารณา ค่าตอบแทน

4. องค์การความสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีบุคลิกภาพที่ดี โดยเฉพาะผู้บริหารระดับต้น เช่น การจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคลิกภาพ โดยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจพื้นฐาน และการได้ฝึกปฏิบัติด้วยการจำลองสถานการณ์

เอกสารอ้างอิง

ภูริกันต์ วัจน์ประภาคักดี. 2557. ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ วัฒนธรรม

องค์การ และผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัทอุตสาหกรรมกระดาษ
แห่งหนึ่ง ในจังหวัดกาญจนบุรี .วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานสถิติจังหวัดนครปฐม. 2558. สถานประกอบการอุตสาหกรรม จำนวนเงินทุน และจำนวนคนงาน
เป็นรายอำเภอ พ.ศ. 2558. [Online]. Available: [http://nkpathom.old.nso.go.th/nso/project/
search/index.jsp?province_id=28&fid=3&pro_code=O-src-
11&pro_year=2558&data_type=3](http://nkpathom.old.nso.go.th/nso/project/search/index.jsp?province_id=28&fid=3&pro_code=O-src-11&pro_year=2558&data_type=3).

เอมวิภา รอดวินิจ. 2558. รูปแบบภาวะผู้นำและบุคลิกภาพ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ .วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

Deinert, A., Homan, A. C., Boer, D., Voelpel, S. C., & Gutermann, D. 2015. Transformational
leadership sub-dimensions and their link to leaders' personality and performance. *The
Leadership Quarterly* 26(6): 1095-1120.

Ghani, N. M. A., Yunus, N. S. N. M., & Bahry, N. S. 2016. Leader's Personality Traits and Employees
Job Performance in Public Sector, Putrajaya. *Procedia Economics and Finance* 37: 46-51.

Rashid, N. M., Sah, N. F. M., Ariffin, N. M., Ghani, W. S. W. A., & Yunus, N. S. N. M. (2016). The
Influence of Bank's Frontlines' Personality Traits on Job Performance. *Procedia Economics
and Finance* 37: 65-72.

Yamane, Taro. 1973. *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper and Row.