

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณลักษณะ

ที่สถานประกอบการต้องการกับการตัดสินใจรับเข้าทำงาน

ของนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทย

The Relationship Between the Personality of the Human Resource
Management and the Establishment Characteristics Needs on the Ability to
Accept Employment at the Students Attend Professional Training in Thailand

ชนินาถ ทิพย์อักษร¹ และ จตุพร จันทารมย์^{2*}

Chaninart Thipakson¹ and Jatuporn Jantaram^{2*}

^{1,2}คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

^{1,2}Faculty of Management Science, Buriram Rajabhat University

*Corresponding author's e-mail: Jatuporn.jt@bru.ac.th

วันที่รับบทความ (Received)

17 มกราคม 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised)

9 เมษายน 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)

13 มิถุนายน 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการกับการตัดสินใจรับเข้าทำงานของนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานประกอบการที่นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทย จำนวน 143 คน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ แบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และบุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบความมั่นคงทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) บุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบหัวนไหว มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจรับเข้าทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) คุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการ ด้านทักษะการบริหารงาน และด้านทักษะบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจรับเข้าทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, บุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์, คุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการ, การตัดสินใจรับเข้าทำงาน, นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทย

ABSTRACT

This research aimed to test the relationship between the personality of human resource managers and the characteristics required by establishments, and decision to accept employment by students undertaking professional experience training in Thailand. A questionnaire was used as a research tool. Data were collected from 143 administrators of establishments where students undertook their professional experience training. Statistics used in data analysis included multiple correlation analysis and multiple regression analysis. The research results found that: 1) The personality of Human Resource Management with Conscientiousness is related to the establishment's characteristics needs, with statistical significance at the 0.01 level, and the Personality of Human Resource Management, emotional stability type, is related to the establishment's characteristics needs with statistical significance at the 0.05 level. 2) The personality of Human Resource Management neuroticism is related to overall employment decision ability to accept employment, with statistical significance at the 0.05 level, and 3) Establishment characteristics needs in Administration Skills and credible personality skills have a relationship with the ability to Accept Employment with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Relationship, Personality of the Human Resource Management, Establishment Characteristics Needs, Ability to Accept Employment, Students Attend Professional Training in Thailand.

บทนำ

ในปัจจุบันการที่องค์กรหลาย ๆ แห่งสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น โดยบรรลุถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้หลักการบริหารงานทั้งในรูปของสินทรัพย์และทรัพยากรภายในเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อองค์กร ทรัพยากรมนุษย์จึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรภายในองค์กรประเภทหนึ่งซึ่ง มีความสำคัญอย่างมากที่จะทำให้องค์กรธุรกิจประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (หทัยขวัญ จันทอง, 2560) ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญขององค์กร สังคม และประเทศชาติ องค์กรใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์องค์กรนั้นก็เจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงและมั่งคั่ง แต่หากองค์กรใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า หรือไม่สามารถนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ องค์กรก็จะเติบโตช้าหรือมีความล้าหลังองค์กรอื่น ๆ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาปัจจัยอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการที่ดี การบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และการสื่อสารภายใน

องค์กร ซึ่งทุก ๆ องค์กรจึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ดังนั้น ทุกองค์กรธุรกิจจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก เนื่องด้วยทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งองค์กรแต่ละองค์กรในปัจจุบันจึงมุ่งเน้นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ดีที่สุด โดยให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในอันดับต้น ๆ ของการตัดสินใจในการรับบุคคลเข้าทำงาน (ถนอมขวัญ อยู่สุข, 2563) ดังนั้น คุณลักษณะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องมีทักษะ 7 ประการ ได้แก่ 1) ด้านทักษะการคิด 2) ด้านทักษะการบริหารคน 3) ด้านทักษะการบริหารงาน 4) ด้านทักษะทางเทคโนโลยี 5) ด้านทักษะการสื่อสารและแก้ปัญหา 6) ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ และ 7) ด้านทักษะบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ที่ความท้าทายต่อการบริหารในปัจจุบัน ซึ่งมีความหลากหลายส่วนที่สำคัญที่มาจากผลกระทบทางด้านการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านเศรษฐกิจ และการพัฒนาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศอันทำให้หน้าที่ของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมากยิ่งขึ้น แต่ก็ยังคงมีเป้าหมายเพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้องค์กรเกิดการบริหารและการพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ตำแหน่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยตรง ได้แก่ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้เฉพาะ ที่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคที่ทุกอย่างเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ถนอมขวัญ อยู่สุข, 2563) ดังนั้น บุคลากรภายในองค์กรจึงถือได้ว่าเป็นส่วนที่องค์กรต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการประสบความสำเร็จก้าวหน้าขององค์กร เป็นตัวขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งปัจจัยด้านคุณภาพของบุคลากรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการดำเนินงานทางธุรกิจ ด้วยเหตุนี้การสรรหาและการเลือกสรรบุคลากรเข้ามาในองค์กรนั้นถือเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญเป็นหลัก เพราะการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานนั้นมีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินการขององค์กร ซึ่งจากการศึกษาสังเคราะห์ข้อมูลพบว่า คุณลักษณะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในทศวรรษที่ 2 (ค.ศ. 2020-2029) ที่จำเป็นประกอบด้วยทักษะ 7 ประการ ได้แก่ 1) ด้านทักษะการคิด (Thinking Skill) 2) ด้านทักษะการบริหารคน (Human Management Skill) 3) ด้านทักษะการบริหารงาน (Administration Skills) 4) ด้านทักษะทางเทคโนโลยี (Technology Skills) 5) ด้านทักษะการสื่อสารและแก้ปัญหา (Communication and Solving Problem Skill) 6) ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Relations Skill) และ 7) ด้านทักษะบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ (Credible Personality) ดังนั้น การผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประเทศจึงเป็นภารกิจหลักของสถาบันการศึกษา ซึ่งในแต่ละปีการศึกษาจะมีบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาออกไปสมัครงานตามองค์กรหน่วยงาน หรือสถานประกอบการต่าง ๆ ที่เปิดรับสมัครงาน จากปัญหาการไปสมัครงานในสถานประกอบการต่าง ๆ พบว่า มีนิสิตที่ได้อ่านและไม่ได้งาน การได้อ่านอาจจะตรงหรือไม่

ตรงในสาขา ผู้ประกอบการในองค์กรหรือสถานประกอบการต่าง ๆ ก็ต้องแสวงหาบุคลากรที่มีคุณลักษณะความสามารถในการทำงานได้ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทุกองค์กรต่างจำเป็นต้องเลือกรับบุคลากรที่จะเข้าทำงานด้วยความรอบคอบ เพราะถ้าได้บุคลากรที่ไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้จะทำให้งานมีความล่าช้าและไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ การเลือกรับบุคลากรเข้าทำงานของผู้ประกอบการจะมีการพิจารณาจากหลาย ๆ ปัจจัย อาทิ บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่เรียน ความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีในการประกอบอาชีพ ความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบ ความรู้ในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน ความสามารถในการจัดระบบการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะภาษาต่างประเทศ และคุณลักษณะทางคอมพิวเตอร์ และความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ (อนันษา ทองเหลา, 2565) จากการศึกษาบุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ และคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการกับการตัดสินใจรับเข้าทำงานของนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทย อาจเป็นหนึ่งช่องทางที่ทำให้ สาขาวิชาสามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขวิธีการเรียนการสอน กระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มองค์ความรู้ กิจกรรมการสอน และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้นักศึกษาปัจจุบันได้พัฒนา คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการเข้าทำงานหลังสำเร็จการศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการของนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทย
2. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการตัดสินใจรับเข้าทำงานของนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทย
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการกับการตัดสินใจรับเข้าทำงานของนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

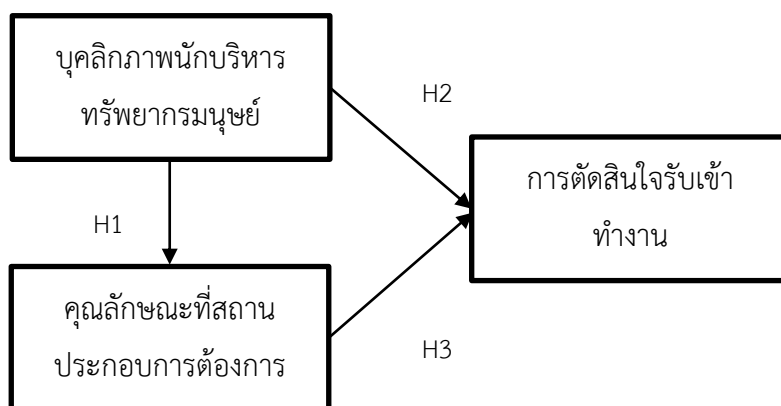
สมมติฐานการวิจัยที่ 1 บุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการของนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 บุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจรับเข้าทำงานของนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 คุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจรับเข้าทำงานของนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการกับการตัดสินใจรับเข้าทำงานของนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทย ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานประกอบการที่นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทย ระหว่างปีการศึกษา 2561-2565 จำนวน 167 คน (คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยซึ่งผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้แบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานประกอบการที่นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทย ระหว่างปีการศึกษา 2561-2565 ที่ตอบแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด จำนวน 143 คน โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากผู้บริหารสถานประกอบการที่นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทย ระหว่างปีการศึกษา 2561-2565 ที่ตอบแบบสอบถามกลับมาทั้งหมดและใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และ 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ด้วยตนเองกับกิจการในจังหวัดบุรีรัมย์ที่รับศิษย์เก่าสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้าทำงาน โดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งเป็นเจ้าของกิจการ จำนวน 3 ท่าน และตำแหน่งหัวหน้างานบุคคล จำนวน 4 ท่าน จากกิจการละ 1 ท่าน รวมทั้งสิ้น 7 ท่าน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น ที่ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยตัวแปรบุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.88 คุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการ มีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.85 และการตัดสินใจรับเข้าทำงาน มีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.83 ผ่านการตรวจสอบหาคุณภาพของแบบสอบถามกับหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทจำกัดในจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 30 คน ซึ่งบุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.561-0.815 คุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.520-0.779 และการตัดสินใจรับเข้าทำงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.618-0.903 และผ่านการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ซึ่งบุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.647-0.815 คุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.550-0.699 และการตัดสินใจรับเข้าทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.685-0.891 โดยแบ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งได้สร้างตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการที่นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทย มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ประเภทธุรกิจ จำนวนพนักงาน ระยะเวลาการดำเนินงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทย มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) บุคลิกภาพแบบความมั่นคงทางอารมณ์ 2) บุคลิกภาพแบบหัวนไหว 3) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว 4) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ 5) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และ 6) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการสำหรับนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทย มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านทักษะการคิด 2) ด้านทักษะการบริหารคน 3) ด้านทักษะการบริหารงาน 4) ด้านทักษะทางเทคโนโลยี 5) ด้านทักษะการสื่อสารและแก้ปัญหา 6) ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ และ 7) ด้านทักษะบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจรับเข้าทำงานของนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทย มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ทางวิชาชีพ 2) ด้านทักษะวิชาชีพ 3) ด้านความรู้ความสามารถทั่วไป และ 4) ด้านจริยธรรมในการทำงาน และตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ไปยังผู้บริหารสถานประกอบการที่มีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำงาน จำนวน 3 ท่าน และหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคลในจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำงาน จำนวน 4 ท่าน รวมทั้งสิ้น 7 ท่าน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ และคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการกับการตัดสินใจรับเข้าทำงานของนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทย ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ และคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการกับการตัดสินใจรับเข้าทำงานของนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทย และตอนที่ 4 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ 3.1.1) ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยพร้อมกับตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของเอกสารเตรียมนำส่งทางไปรษณีย์ 3.1.2) ขออนุญาตขอรายการจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ โดยแนบพร้อมกับแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานประกอบการที่นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทย ระหว่างปีการศึกษา 2561-2565 เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม 3.1.3) ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงผู้บริหารสถานประกอบการที่นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทย ระหว่างปีการศึกษา 2561-2565 ที่ตอบแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด จำนวน 167 ฉบับ ตามชื่อ และที่อยู่ ตามข้อมูลที่อยู่จากศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ โดยแนบซองจดหมายตอบกลับไปด้วยพร้อมกับแบบสอบถาม ซึ่งกำหนดให้ส่งจดหมายตอบกลับทางไปรษณีย์ ภายใน 30 วัน 3.1.4) เมื่อครบกำหนด 30 วัน มีแบบสอบถามตอบกลับจำนวน 86 ฉบับ และมีจำนวนแบบสอบถามที่ถูกตีกลับเนื่องจากไม่มีผู้รับ และย้ายที่อยู่ไม่ทราบที่อยู่ใหม่จำนวน 11 ฉบับ และติดต่อไม่ได้เลย 13 ฉบับ ผู้วิจัยจึงได้ติดตามโดยการสอบถามทางโทรศัพท์จากกลุ่มตัวอย่างเดิมที่ยังไม่ส่งกลับมา และส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างเดิมอีกครั้ง ซึ่งกำหนดการตอบกลับทาง Google Forms หลังจากนั้นได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมาจำนวน 57 ฉบับ รวมทั้งสิ้นได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมา จำนวน 143 ฉบับ รวมใช้เวลาทั้งสิ้นในการเก็บรวบรวมข้อมูล 40 วัน ดังนั้น แบบสอบถามที่นำไปวิเคราะห์ข้อมูลมีทั้งสิ้น จำนวน 143 ฉบับ 3.1.5) ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับมา พบว่ามีความสมบูรณ์ จำนวน 143 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.63 เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 167 ฉบับ ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker et al. (2001) ได้นำเสนอว่า การส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้ว่ามีขนาดตัวอย่างที่ได้มีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะใช้ในการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

ต่อไป และ 3.1.6) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีความครบถ้วน สมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลต่อไป

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากข้อคำถามที่ได้สร้างขึ้นในการสัมภาษณ์ซึ่งจะใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาที ต่อผู้ให้ข้อมูล 1 ท่าน โดยการบันทึกการสัมภาษณ์ในกระดาษและเครื่องบันทึกเสียงไปยังผู้บริหารสถานประกอบการ ที่มีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำงาน จำนวน 3 ท่าน และหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคลในจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำงาน จำนวน 4 ท่าน รวมทั้งสิ้น 7 ท่าน ซึ่งถูกคัดเลือกเป็นตัวแทนกลุ่มของสถานประกอบการที่นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทย ระหว่างปีการศึกษา 2561-2565 เมื่อผู้วิจัยคัดเลือกหน่วยวิเคราะห์ที่เหมาะสมแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อประสานงานกับผู้บริหารสถานประกอบการที่มีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำงาน และหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคลในจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำงาน เพื่อคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดเพื่อดำเนินการสัมภาษณ์โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่เป็นจริงมากที่สุด การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล ในการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้มีการแนะนำตนเองก่อนที่จะดำเนินการสัมภาษณ์ แจ้งชื่อเรื่องของการทำวิจัย แจ้งวัตถุประสงค์การทำวิจัยขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลที่ตรงตามความเป็นจริงที่สุด ขออนุญาตในการเปิดเผยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และรายงานวิจัยจะนำเสนอผลจากการสัมภาษณ์ในภาพรวม และกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลมีสิทธิในการปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัย

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ได้แก่ การหาค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้ เทคนิค Item-Total Correlation และการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

4.3 การทดสอบคุณลักษณะตัวแปร คือ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity Test) โดยหาค่า Variance Inflation Factors (VIFs)

4.4 สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการของนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการโดยรวม (ECN) ของนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

Variables	Unstandardized		Standardized		Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients	t		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	1.148	0.433		2.652	0.000**		
EMS	0.350	0.112	0.325	3.109	0.002*	0.449	2.227
NRC	-0.071	0.094	-0.083	-0.750	0.454	0.399	2.507
EVS	0.122	0.083	0.140	1.475	0.143	0.542	1.844
OTE	0.026	0.089	0.024	0.295	0.768	0.733	1.365
AGB	-0.183	0.100	-0.186	-1.840	0.068	0.483	2.071
CSC	0.471	0.097	0.459	4.841	0.000**	0.547	1.829
R Square = 0.331, Adjusted R Square = 0.301, Durbin-Watson = 2.179, F = 11.215							

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่า VIF มีค่าเท่ากับ 1.365 - 2.507 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Black (Black, 2006) ดังนั้น แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันสูง ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 แสดงว่า มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการโดยรวม (ECN) โดยสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการโดยรวม (ECN) ได้ร้อยละ 30.10 หากพิจารณาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า บุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ แบบมีจิตสำนึก (CSC) มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการโดยรวม (ECN) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และบุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ แบบความมั่นคงทางอารมณ์ (EMS) มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการโดยรวม (ECN) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่บุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ แบบหัวนัใจ (NRC) แบบแสดงตัว (EVS) แบบเปิดรับประสบการณ์ (OTE) และแบบประนีประนอม (AGB) ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการโดยรวม (ECN) (Sig. > 0.05)

2. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการตัดสินใจรับเข้าทำงานของนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทย ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการตัดสินใจรับเข้าทำงานโดยรวม (AAE) ของนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

Variables	Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients				Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	3.884	0.425			9.130	0.000**		
EMS	0.057	0.110	0.063		0.513	0.609	0.449	2.227
NRC	0.135	0.092	0.191		2.459	0.037*	0.399	2.507
EVS	-0.066	0.081	-0.091		-0.810	0.419	0.542	1.844
OTE	-0.146	0.087	-0.162		-1.673	0.097	0.733	1.365
AGB	-0.034	0.098	-0.042		-0.352	0.725	0.483	2.071
CSC	0.126	0.096	0.147		1.318	0.190	0.547	1.829
R Square = 0.070, Adjusted R Square = 0.029, Durbin-Watson = 1.859, F = 1.700								

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่า VIF มีค่าเท่ากับ 1.365 - 2.507 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Black (Black, 2006) ดังนั้น แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันสูง ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 แสดงว่า มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจรับเข้าทำงานโดยรวม (AAE) โดยสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของการตัดสินใจรับเข้าทำงานโดยรวม (AAE) ได้ร้อยละ 2.90 หากพิจารณาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า บุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ แบบหัวน้าว (NRC) มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจรับเข้าทำงานโดยรวม (AAE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่บุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ แบบความมั่นคงทางอารมณ์ (EMS) แบบแสดงตัว (EVS) แบบเปิดรับประสบการณ์ (OTE) แบบประนีประนอม (AGB) และแบบมีจิตสำนึก (CSC) ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจรับเข้าทำงานโดยรวม (AAE) (Sig. > 0.05)

3. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการกับการตัดสินใจรับเข้าทำงานของนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทย ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการกับการตัดสินใจรับเข้าทำงานโดยรวม (AAE) ของนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในประเทศไทยโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

Variables	Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients				Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	3.308	0.451			7.328	0.000**		
TKS	-0.032	0.093	-0.034		-0.337	0.737	0.650	1.537
HMS	0.082	0.098	0.090		0.836	0.405	0.574	1.741
AMS	1.084	0.080	0.105		1.042	0.019*	0.659	1.517
TLS	-0.145	0.097	-0.158		-1.492	0.138	0.597	1.676
CSPS	0.047	0.088	0.053		0.535	0.594	0.670	1.493
TRS	-0.050	0.083	-0.072		-0.611	0.542	0.481	2.081
CPS	0.230	0.087	0.302		2.641	0.009*	0.509	1.964
R Square = 0.102, Adjusted R Square = 0.056, Durbin-Watson = 1.802, F = 2.193								

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่า VIF มีค่าเท่ากับ 1.493 - 2.081 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Black (Black, 2006) ดังนั้นแสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันสูง ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 แสดงว่า มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจรับเข้าทำงานโดยรวม (AAE) โดยสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของการตัดสินใจรับเข้าทำงานโดยรวม (AAE) ได้ร้อยละ 5.60 หากพิจารณาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการ พบว่า คุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการ ด้านทักษะการบริหารงาน (AMS) และด้านทักษะบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ (CPS) มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจรับเข้าทำงานโดยรวม (AAE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่คุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการ ด้านทักษะการคิด (TKS) ด้านทักษะการบริหารคน (HMS) ด้านทักษะทางเทคโนโลยี (TLS) ด้านทักษะการสื่อสารและแก้ปัญหา (CSPS) และด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ (IRS) ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจรับเข้าทำงานโดยรวม (AAE) (Sig. > 0.05)

อภิปรายผลการวิจัย

1. บุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ แบบมีจิตสำนึก และแบบความมั่นคงทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการโดยรวม เนื่องจากนักบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องมีจิตสำนึกที่ดี ด้วยบุคคลเหล่านี้จะต้องมีการประสานงานกับ

บุคคลอื่นในองค์กรเป็นอย่างดี ดังนั้น ในการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ทุกคนจะต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานจนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการยับยั้งพฤติกรรมที่ทำให้เกิดอุปสรรคต่อการทำงานได้เป็นอย่างดีและมีความทุ่มเทและพยายามในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่สถานประกอบการต้องการเป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยขวัญ จันทอง (2560) ที่พบว่า ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของบุคลิกภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ใน การทำงานโดยภาพรวม พบว่า มีทั้งหมด 4 บุคลิกภาพ ดังนี้ บุคลิกภาพแบบจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวิญญา จิรไพศาลกุล (2562) ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบ Dominance มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน บุคลิกภาพแบบ Influence มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความชัดเจนของงาน, ความสำคัญของงาน, ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ บุคลิกภาพแบบ Steadiness มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความต้องการคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจงาน และบุคลิกภาพแบบ Conscientiousness มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความต้องการ คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ, ความชัดเจนของงาน, ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ

2. บุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ แบบหัวนั้ว มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจรับเข้าทำงานโดยรวม เนื่องจาก ความหัวนั้วทางอารมณ์และความมั่นคงของอารมณ์ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารคน ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่ในการบริหารคนจำเป็นที่จะต้องมีการควบคุมสิ่งเหล่านี้ไม่ให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานหากเจอกับเหตุการณ์ที่ไม่คุ้นเคยหรือเคยเจอมามาก่อนหรือเจอกับสิ่งที่ไม่คาดคิดมาก่อน โดยบุคลิกภาพแบบหัวนั้วนี้จะมีผลต่อการที่องค์กรจะตัดสินใจรับเข้าทำงาน เพราะการควบคุมอารมณ์หรือวุฒิภาวะทางอารมณ์จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันชา ทองเหลา (2565) ที่พบว่า มีอยู่ 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) บุคลิกภาพ 2) การนำเสนอและการสื่อสาร และ 3) ความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลิกภาพตลอดจนการนำเสนอและการสื่อสารเป็นสิ่งที่สมควรให้ความสำคัญกับการผลิตบัณฑิต เพราะเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสำคัญเป็นพิเศษ

3. คุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการ ด้านทักษะการบริหารงาน และด้านทักษะบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจรับเข้าทำงานโดยรวม เนื่องจาก ในการบริหารงานและบริหารคน ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ทางด้านการบริหารงานและบุคลิกภาพที่ดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นหัวใจหลักของการทำงานที่จะส่งผลให้เกิดความน่าเชื่อถือ ดังนั้น ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาติชาย จาดตานิม และคณะ (2565) ที่พบว่า รูปแบบศักยภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับธุรกิจอุตสาหกรรมในยุค ความปกติใหม่ มีองค์ประกอบทั้งสิ้น 12 องค์ประกอบ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะนักบริหารทรัพยากร

มนุษย์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นผู้นำ ทักษะการปรับตัว ความรู้ในการบริหารธุรกิจ และจริยธรรมในการทำงาน 2) ด้านเทคโนโลยีและการปรับปรุงระบบงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ เทคโนโลยีในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ระบบรูปแบบการบริการ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง และ 3) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ระบบการประเมินและผลตอบแทน การพัฒนาบุคลากร สร้างความผูกพันต่อองค์กร กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการสรรหาและจ้างงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ แบบมีจิตสำนึก และแบบความมั่นคงทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการ ดังนั้น สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในประเด็นมีการเตรียมตัวและเตรียมความพร้อมในการทำงานอยู่เสมอ

2. จากผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ แบบหัวนั้ว มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจรับเข้าทำงาน ดังนั้น สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรให้ความสำคัญกับคุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการ ในประเด็นมีความสามารถในการถ่ายทอดเรื่องราวต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในองค์กรได้รับทราบเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

3. จากผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่สถานประกอบการต้องการ ด้านทักษะการบริหารงาน และด้านทักษะบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจรับเข้าทำงาน ดังนั้น สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรให้ความสำคัญกับการตัดสินใจรับเข้าทำงาน ในประเด็นมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีความฉลาดและมีไหวพริบที่ดี เนื่องจากเป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่สถานประกอบการให้ความสำคัญ

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยนี้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถานประกอบการอื่น ๆ ที่มีใช้สถานประกอบการที่นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อให้ได้ผลการศึกษาในเชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. (2566). *ข้อมูลศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คณะ*

วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. <https://fms.bru.ac.th/>

- จิรภิญญา จิรไพศาลกุล. (2562). *บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม เจเนอเรชันวาย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชาติชาย จาดตานิม ชูสิวรรณ โชติวงษ์ และปรีดา อัครวิจิตรการ. (2565). การพัฒนารูปแบบศักยภาพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับธุรกิจอุตสาหกรรมในยุคความปกติใหม่ (New Normal). *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 11(1), 123-138.
- ถนอมขวัญ อยู่สุข. (2563). คุณลักษณะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในทศวรรษที่ 2 (ค.ศ. 2020-2029). *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 3(1), 44-45.
- หทัยขวัญ จันทอง. (2560, 22 มิถุนายน). *บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา* [เอกสารนำเสนอ]. การประชุมวิชาการประชุมหาดใหญ่ วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8 มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อนันษา ทองเหลา. (2565). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกรับเข้าทำงานของผู้ประกอบการกรณีศึกษา บัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2562. *วารสาร Mahidol R2R e-Journal*, 9(1), 110-120.
- Aaker, D. A., Kumar, V. & Day, G. S. (2001). *Marketing Research* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Black, K. (2006). *Business Statistics: for Contemporary Decision Making* (4thed). John Wiley and Sons.