หัวข้อวิทยานิพนธ์	การประเมินตำแหน่งงานทางวิศวกรรมซอฟต์แวร์จากลักษณะบุคลิกภาพ
ผู้เขียน	นางสาว วิภาภรณ์ ไชยวรรณ
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรมซอฟต์แวร์)
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผศ.ดร. ชาติชาย ดวงสอาด

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ในการสร้างกระบวนการประเมินตำแหน่งงานทางวิศวกรรมซอฟต์แวร์จากลักษณะนิสัย เนื่องจากความต้องการวิศวกรซอฟต์แวร์ในปัจจุบันเพิ่มมากขึ้น แต่บุคลากรที่เข้าสู่กระบวนการสมัครงานอาจมีลักษณะนิสัยบุคลิกภาพไม่เหมาะสมกับงานที่ได้รับตามการคัดสรรและจัดสรร ทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงนำไปสู่การพัฒนากระบวนและระบบการประเมินตำแหน่งงานทางวิศวกรรมซอฟต์แวร์จากลักษณะนิสัย โดยอ้างอิงชุดคำถามในการประเมินตามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ในงานวิจัยนี้นำเสนอวิธีการเรียงลำดับลักษณะนิสัยเด่น โดยกำหนดลำดับข้อคำถามบ่งบอกลักษณะนิสัยที่ต้องการใช้เป็นเกณฑ์การประเมิน จากนั้นจะจัดลำดับคะแนนของผู้เข้าประเมิน และนำเลขข้อคำถามบ่งบอกลักษณะนิสัยเด่นของผู้เข้าประเมินตามจำนวนที่กำหนดมาเปรียบเทียบเพื่อจับคู่เหมือนกับเลขข้อคำถามบ่งบอกลักษณะนิสัยของกลุ่มต้นแบบ ซึ่งจะนำไปสู่การประมวลผลและแสดงผลการประเมินในลำดับถัดไป จากการทดลองแสดงให้เห็นว่า วิศวกรซอฟต์แวร์แต่ละตำแหน่งงานมีลักษณะนิสัยที่แตกต่างเล็กน้อย แต่สามารถใช้กระบวนการที่นำเสนอเพื่อช่วยจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานมากขึ้นได้ นอกจากนี้ยังช่วยประหยัดทรัพยากรขององค์กรในเชิงการลดเวลาและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร รวมถึงลดอัตราการเปลี่ยนแปลงหรือย้ายงานได้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Thesis Title	Job Position Assessment in Software Engineering from Personality Traits
Author	Ms. Vipaporn Chaiwon
Degree	Master of Science (Software Engineering)
Advisor	Asst. Prof. Dr. Chartchai Doung sa-ard

ABSTRACT

This study proposes position assessment process in software engineering from personality traits. While, the demand for software engineers is increased, the job applicants' characteristics might not suit to the job specifications. Poor matched job admission might lead to unsatisfied work performance and productivity and subject leaving the jobs. Therefore, process and systems for job position assessment are developed from personality traits using questionnaire based on Five-Factor Model.

Thus, the proposed work is Dominated Characteristic Ordering Selection process. In the algorithms, dominated characteristic questions are selected and prioritized for the assessment. After the applicants complete the questionnaires, the scores of the applicants are sorted. Then, the pre-selected dominated characteristic questions are matched with the applicant's answers in order to assess the suitable software engineer position. The result shows that software engineers' traits of each position slightly differ from the others. The process developed in this study can be used to assist job recruitment to better match the characteristics of software engineers and the job specifications, which might lead to reducing time and budget for human resource development, resulting in low job turn-over rates.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved