

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานธนาคาร
ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวเปรมวดี วิทลัสสินุ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2548
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้
พิจารณา สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....*ดร. อภิญญา อภิรัฐ*.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....*ดร. ศิริวรรณ เสรีรัตน์*.....
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

.....*ดร. อภิญญา อภิรัฐ*..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง)

.....*ดร. ศิริวรรณ เสรีรัตน์*..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

.....*ดร. สุพาดา สิริกุดตา*..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหาร
ธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....*ดร. กิตติมา สังข์เกษม*..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)
วันที่.....*๙*.....เดือนมีนาคม พ.ศ. 2548

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วย ความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำที่มีคุณค่า ช่วยเหลือ อีกทั้งยังดูแลตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการวิจัยฉบับนี้ด้วยความห่วงใย นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์เป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบขอลพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ รองศาสตราจารย์ สุพาดาศิริกฤตดา ที่กรุณาเป็นกรรมการเพิ่มเติมในการสอบสารนิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์ และกรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของ เครื่องมือ และให้คำแนะนำในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาบริหารธุรกิจคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้ความช่วยเหลือตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและพนักงานทุกท่านที่กรุณาให้สัมภาษณ์ พร้อมทั้งความช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อในด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และเพื่อน ๆ ทุกคน ที่คอยห่วงใย ดูแล และคอยช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน รวมทั้งยังคอยเป็นกำลังใจเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่น พยายามจนประสบความสำเร็จในวันนี้

คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับบิดา มารดา และผู้ที่ล่วงลับไปแล้ว ตลอดจนครูบาอาจารย์ทุกท่าน ซึ่งเป็นผู้มอบวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งแก่ผู้วิจัย

เปรมวดี วิทลัสวสินุ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
กลุ่มตัวอย่าง.....	3
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	8
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพ.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินชีวิต.....	25
แนวคิดและทฤษฎีค่านิยมในการดำเนินชีวิต.....	29
แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับความต้องการของ Maslow.....	34
แนวคิดและทฤษฎีองค์การ.....	37
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม.....	39
ประวัติศาสตร์การ ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน)	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	52
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	52
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	93
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า.....	93
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	96
อภิปรายผล.....	99
ข้อเสนอแนะ.....	102
บรรณานุกรม.....	104
ภาคผนวก.....	109
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม.....	111
ภาคผนวก ข. หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	117
ภาคผนวก ค. หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย.....	119
ภาคผนวก ง. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม.....	122
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	124

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนและคำร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.....	65
2 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่รวมใหม่.....	68
3 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่เกี่ยวกับปัจจัย ด้านรูปแบบการดำเนินชีวิตของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.....	69
4 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่เกี่ยวกับทัศนคติ ต่อค่านิยมในการดำเนินชีวิตของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.....	69
5 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่เกี่ยวกับทัศนคติ ต่อความต้องการดำเนินชีวิตของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.....	70
6 แสดงจำนวน ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่เกี่ยวกับทัศนคติ ต่อวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.....	71
7 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่เกี่ยวกับทัศนคติ ต่อบุคคลที่มีอิทธิพลในการทำงานของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.....	72
8 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่เกี่ยวกับการ ปฏิบัติการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.....	73
9 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่เกี่ยวกับการ ปฏิบัติการพัฒนาบุคลิกภาพภายในของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.....	74
10 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกและภายใน จำแนกตามเพศ.....	76
11 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกและภายใน จำแนกตามอายุ.....	77

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกและภายใน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	78
13 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกและภายใน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	79
14 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกและภายใน จำแนกตามรายได้.....	80
15 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกและภายใน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	81
16 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกและภายใน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	82
17 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านหลัก การดำเนินชีวิตกับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกและภายในของพนักงาน ธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.....	83
18 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านค่านิยม ในการดำเนินชีวิตกับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกของพนักงาน ธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.....	85
19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านค่านิยม ในการดำเนินชีวิตกับการพัฒนาบุคลิกภาพภายในของพนักงาน ธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.....	86
20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านความ การในชีวิตกับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกและภายในของพนักงาน ธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.....	87
21 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การด้านวัฒนธรรมการทำงาน กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.....	88
22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การด้านวัฒนธรรมการทำงาน กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายในของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.....	89

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การด้านบุคคลที่มีอิทธิพลกับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.....	90
24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การด้านบุคคลที่มีอิทธิพลกับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.....	91

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงสัณฐานและผสมผสานของแต่ละบุคคล	12
2 แสดงความแตกต่างลักษณะบุคลิกภาพ	15
3 แสดงการแบ่งลักษณะนิสัยของบุคคลของไอเซนค์	17
4 แสดงการพัฒนาบุคลิกภาพ	24
5 แผนภูมิรูปแบบการดำเนินชีวิต	27
6 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	35

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สภาพสังคมในยุคปัจจุบันได้มีวิวัฒนาการที่ยุ้งยากมากกว่าในอดีต ความเปลี่ยนแปลงทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี ล้วนมีส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือเอกชน ต่างก็ให้ความสำคัญกับ “คน” ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบริหารองค์การให้บรรลุผลสำเร็จ เจริญ วัชระรังสี (2533 : 5) กล่าวถึงความสำคัญของคนในองค์กรไว้ว่า คุณภาพของคนในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากคนจะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ คนจะต้องมีความสามารถ และมีความเต็มใจในการทำงานเต็มความสามารถตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายรวมทั้งมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

เดโช สวานานนท์ (2508 : 22) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในสังคมเป็นอย่างมาก มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวในการประกอบอาชีพของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพเป็นสำคัญ และยังมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ บุคคลมีความแตกต่างกันในด้านความรู้ ความสามารถ ความสนใจ ลักษณะต่าง ๆ ถือได้ว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการเลือกอาชีพ การพัฒนาบุคลิกภาพเป็นการศึกษาว่าทำอะไรจะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมและบุคลิกภาพที่ต้องการ กล่าวคือ มีน้ำใสใจคอโอบอ้อมอารีมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีความสามารถในการทำงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ บุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลมีลักษณะแตกต่างจากคนอื่น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่แสดงออกมากคนที่บุคลิกภาพดี จึงหมายถึงผู้ที่มีลักษณะหลายลักษณะเป็นไปในทางที่ดี เช่น การพูดจาสุภาพ การแต่งกายเรียบร้อย อารมณ์ว่าเริง ฯลฯ ทำให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นได้ดี ในทางตรงกันข้ามผู้ที่มีบุคลิกภาพไม่ดี เช่น การพูดจาหยาบคาย การแต่งกายสกปรก อารมณ์เศร้าหมอง (วีระ ไชยศรีสุข. 2533 : 27)

ดังนั้นการศึกษาเรื่องบุคลิกภาพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้เราเข้าใจและทำนายพฤติกรรมของบุคคลในอนาคตได้ ดังที่ตุ้ม ชุมสาย (2508 : 3) กล่าวไว้ว่า นอกจากความรู้ วิชาปัญญาและความขยันขันแข็ง บุคลิกภาพยังเป็นสิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้คนบรรลุความสำเร็จในอาชีพการงานต่าง ๆ ซึ่งอาชีพแต่ละอาชีพย่อมต้องการบุคคลที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันไป จะเห็นได้ว่าการบุคลิกภาพของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่งในการทำงาน กล่าวคือ ผู้บริหารควรเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสามารถในการทำงานสูง และพนักงานที่มีความสามารถในการทำงานต่ำมีบุคลิกภาพอย่างไร อันจะช่วยให้ผู้บริหารหาวิธีการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับตัวพนักงานหรือวิธีการปรับปรุงการพัฒนาบุคลิกภาพ การทำงานตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการหรือเป้าหมายขององค์กร อัญชสิทธิ์ พลุฑทรัพย์ (2546 : 4) กล่าว

ว่าถ้าหน่วยงานมีบุคลิกภาพเหมาะสมกับการทำงานหรือมีการพัฒนาปรับปรุงบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับงานแล้ว จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

เนื่องจากว่า ธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) (www.uob-radnasin.co.th) ได้เข้ามาเริ่มดำเนินการในปี 2542 และในปี 2546 ภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยดีขึ้นจากการลงทุนอย่างแข็งแกร่งจากภาคเอกชนทำให้อัตราการเจริญเติบโตทางด้านการเงินขยายตัวเพิ่มสูงขึ้น ต่อเนื่องมาจนในปี 2547 มีการขยายอยู่ที่ระดับร้อยละ 72 ดังนั้น คณะกรรมการของธนาคารจึงมีมติเพิ่มทุนจดทะเบียนอีก 3,000 ล้านบาท เพื่อรองรับการขยายตัวการให้บริการทางการเงินและได้มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่จะนำเสนอลูกค้าอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นพนักงานธนาคารจึงจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพที่ดี ไม่ว่าจะเป็นน้ำเสียงการพูดจา กริยาท่าทางที่แสดงออก บุคลิกการแต่งกาย ความรู้ ปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาให้กับลูกค้าได้ ทั้งนี้เพื่อจะได้เป็นแนวทางพัฒนาเสริมสร้างให้พนักงานมีบุคลิกภาพที่ดีมีบุคลิกภาพอันพึงประสงค์ของสังคมลักษณะของบุคลิกภาพของบุคคลมีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมเป็นอย่างยิ่ง (พรศิริ กองนวล. 2539 :1)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการแก้ไข การพัฒนาบุคลิกภาพ โดยศึกษาในแง่มุมมองของความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านรูปแบบการดำเนินชีวิต ค่านิยมในการดำเนินชีวิตและความต้องการ และปัจจัยด้านองค์กร วัฒนธรรมการทำงานของแต่ละบุคคล กับการพัฒนาบุคลิกภาพ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยทางด้านข้อมูลส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานธนาคารยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
2. ศึกษาปัจจัยทางด้านรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานธนาคารยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
3. ศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีความอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานธนาคารยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
4. เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานธนาคารยู โอ บี รัตนสิน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ได้ทราบถึง ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านรูปแบบการดำเนินชีวิต ด้านองค์กรว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานสามารถนำผลที่ได้ใช้เป็นประโยชน์และเป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับผู้บริหารนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ฝึกอบรม เพื่อปรับปรุงพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานเหมาะสมกับสายการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ คือ พนักงานสายการตลาด ธนาคารยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 400 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานสายการตลาด ธนาคารยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ โดยการใช้สูตรของ (Taro Yamane, 1967 : 886) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินที่ระดับ 5%

ใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อมุ่งไปที่ผู้ที่ทำงานธนาคารยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เท่านั้น และแบบตามความสะดวก (Convenience sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 อายุ

1.2.1 ต่ำกว่า 21 ปี

1.2.2 21 - 30 ปี

1.2.3 31 - 40 ปี

1.2.4 41 - 50 ปี

1.2.5 51 ปีขึ้นไป

1.3 สถานภาพสมรส

1.3.1 โสด

1.3.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน

1.3.3 หม้าย หย่า แยกกันอยู่

1.4 ระดับการศึกษา

1.4.1 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ป.ว.ช.

1.4.2 ระดับอนุปริญญาตรี หรือ ป.ว.ส.

- 1.4.3 ระดับปริญญาตรี
- 1.4.4 สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.5 รายได้ต่อเดือน
 - 1.5.1 ต่ำกว่า 10,001 บาท
 - 1.5.2 10,001 - 20,000 บาท
 - 1.5.3 20,001 - 30,000 บาท
 - 1.5.4 30,001 บาทขึ้นไป
- 1.6 ประสบการณ์การทำงาน
 - 1.6.1 ต่ำกว่า 1 ปี
 - 1.6.2 1 - 3 ปี
 - 1.6.3 4 - 6 ปี
 - 1.6.4 7 ปี ขึ้นไป
- 1.7 ตำแหน่ง
 - 1.7.1 พนักงาน
 - 1.7.2 หัวหน้างาน
- 2. ปัจจัยด้านรูปแบบการดำเนินชีวิต
 - 2.1 หลักการดำเนินชีวิต
 - 2.1.1 ด้านการดูแลตนเอง และครอบครัว
 - 2.2 ค่านิยมในการดำเนินชีวิต
 - 2.2.1 การประหยัดและอดออม
 - 2.2.2 การเข้าสังคม
 - 2.3 ความต้องการ
 - 2.3.1 ความต้องการประสบผลสำเร็จในชีวิตและงาน
- 3. ปัจจัยด้านองค์การ
 - 3.1 วัฒนธรรมการทำงาน
 - 3.1.1 ความมีระเบียบ
 - 3.1.2 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
 - 3.2 บุคคลที่มีความสัมพันธ์
 - 3.2.1 หัวหน้างาน
 - 3.2.2 เพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่

4. การพัฒนาบุคลิกภาพ

4.1 การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก

4.2 การพัฒนาบุคลิกภาพภายใน

11. วัฒนธรรม หมายถึง วิธีชีวิตหรือแบบแผนการดำเนินชีวิตที่เกิดจากการเรียนรู้
อบรม สั่งสอน ตลอดจนการถ่ายทอดทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเป็นแนวทางที่ส่งผลต่อตนเองและ
สังคม

12. การทำงานหมายถึงการใช้ความสามารถทั้งทางกายและทางสมอง เพื่อปฏิบัติงาน
ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้

13. วัฒนธรรมการทำงาน หมายถึง วิธีหรือรูปแบบการทำงานที่เกิดจากการเรียนรู้
อบรม สั่งสอน การมีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่ส่งผลให้การทำงานสัมฤทธิ์ผล
สามารถสนองนโยบายและบรรลุเป้าประสงค์ได้ด้วยดี สำหรับการวิจัยครั้งนี้ วัฒนธรรมการทำงาน
ที่ส่งผลดังกล่าวประกอบด้วยความรักงาน ความขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย ความคิด
ริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และความสามัคคีธรรม

13.1 ความมีระเบียบวินัย หมายถึง การเคารพ และปฏิบัติตามข้อกำหนด กฎ
คำสั่ง ระเบียบ ตลอดจนข้อตกลงของกลุ่ม การควบคุมตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม
จุดประสงค์ของงานที่ปฏิบัติ

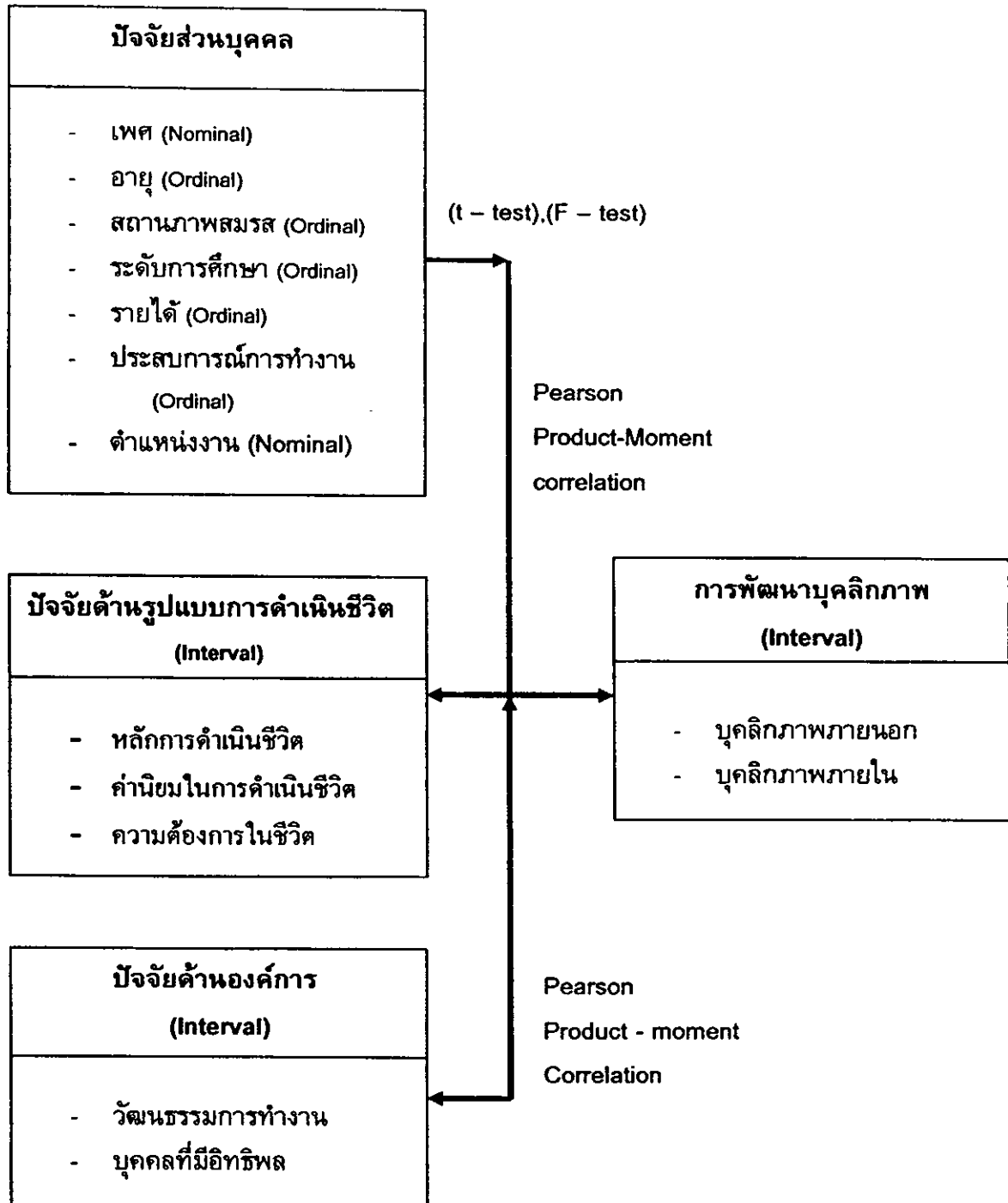
13.2 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ หมายถึง การเป็นผู้ตรงต่อเวลา มีการวางแผน
ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มุ่งทำงานให้เสร็จตามเป้าประสงค์

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถกำหนดกรอบแนวคิดได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง มีการพัฒนาบุคลิกภาพแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีปัจจัยด้านรูปแบบการดำเนินชีวิตประกอบด้วย หลักการดำเนินชีวิต ความต้องการในชีวิตมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีปัจจัยด้านองค์กรที่ประกอบด้วย วัฒนธรรมการทำงาน บุคคลที่มีอิทธิพล มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

- 1.แนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพ
 - 1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
 - 1.3 องค์ประกอบของบุคลิกภาพ
 - 1.4 ทฤษฎีบุคลิกภาพ
 - 1.5 วิธีวัดบุคลิกภาพ
 - 1.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ
 - 1.7 การพัฒนาบุคลิกภาพ
2. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการชีวิต
 - 2.1 ความหมายของรูปแบบการดำเนินชีวิต
 - 2.2 หลักการดำเนินชีวิต
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมในการดำเนินชีวิต
 - 3.1 ความหมายของค่านิยม
 - 3.2 ทฤษฎีค่านิยม
4. ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow
 - 4.1 ทฤษฎี ERG Model
5. แนวคิดและทฤษฎีองค์การ
 - 5.1 ความหมายขององค์การ
 - 5.2 เป้าหมายขององค์การ
 - 5.3 ทฤษฎีองค์การ
6. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม
 - 6.1 ความหมายของวัฒนธรรม
 - 6.2 ประเภทของวัฒนธรรม
 - 6.3 วัฒนธรรมในการทำงาน
7. ประวัติศาสตร์การยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน)
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ (Personality)

เนื่องจากบุคลิกภาพเป็นเรื่องที่มีศึกษาค้นคว้าอย่างแพร่หลาย และต่อเนื่องมาเป็นเวลานาน จวบจนปัจจุบัน แลเพราะความซับซ้อน ความหลากหลายของบุคลิกภาพ การให้นิยามความหมายของบุคลิกภาพจึงมีมากมายความแนวคิดและแง่มุมที่ศึกษา ซึ่งนักการศึกษาและนักจิตวิทยาแต่ละท่านได้พยายามอธิบายความหมายของบุคลิกภาพไว้ในมิติต่าง ๆ เช่น

เดโซ สวานานท์ (2519 : 118) ได้สรุปความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพเป็นผลรวมของอาการตอบสนองต่าง ๆ ของร่างกายและเป็นการพัฒนาในระยะยาว มีความแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล

ศิริธรรม ฐานะภูมิ (2535 : 14) ได้ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยหรือพฤติกรรมของบุคคลหนึ่งๆ ที่แสดงออกซ้ำ ๆ เพื่อตอบสนองและปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม สังเกตได้จากการแสดงออกหลายด้านของบุคคลนั้น เช่น ความสามารถ ความสนใจ ลักษณะเด่น ค่านิยมทัศนคติ ภาพพจน์เกี่ยวกับตน (Self - image) และความประพฤติ การแสดงออกต่าง ๆ เหล่านี้สะท้อนออกมาจากจิตใจ

โสภา ขปิลมันน์ (2536 : 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่าบุคลิกภาพ คือ ลักษณะหรือเอกลักษณ์ประจำตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และต่อการแสดงพฤติกรรม

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2539 : 5) ได้กล่าวถึงความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะของตัวบุคคลในด้านต่าง ๆ ส่วนภายนอก ที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กริยา มารยาท การแต่งตัว วิธีพูดจา การนั่ง การยืน ฯลฯ และส่วนภายใน คือส่วนที่มองเห็นได้ยาก เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ ฯลฯ

กันยา สุวรรณแสง (2543 : 3) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพหมายถึง การรับรู้พฤติกรรมรวมทั้งหมดของบุคคลใดบุคคลหนึ่งทั้งในสิ่งที่มองเห็นได้ เช่น พฤติกรรม และสิ่งที่มองเห็นไม่ได้ เช่น ความคิด ความสนใจ ซึ่งจะทำให้คนอื่นสามารถที่จะเข้าใจและแยกแยะความแตกต่างของบุคคลนั้นจากทั่วไปไม่ได้

วิจิตร อวระกุล (2545 : 8) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมมนุษย์อันเป็นปฏิกริยาร่วมของระบบต่าง ๆ ในร่างกายมนุษย์ เช่น อารมณ์ ความคิด เจตคติ สติปัญญา ความสามารถ การเรียนรู้ ประสบการณ์ แรงจูงใจ ฯลฯ ที่สะสมมาตั้งแต่เกิด

นอลล์ (Noll. 1957 : 277) ได้ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ทำให้ผู้อื่นสามารถบอกได้ว่า เขาเป็นใคร เช่นไร ซึ่งมีความหมายรวมถึงอุปนิสัยและพฤติกรรมอันได้แก่ สติปัญญา ความรู้ ทัศนคติ ความสนใจ และปฏิกริยาต่าง ๆ ที่แสดงออกเพื่อตอบสนองสิ่งแวดล้อม

อัลพอร์ต (Allport. 1965 : 8) ได้ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพเป็นกระบวนการจัดโครงสร้างระบบร่างกายและจิตใจของบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งกำหนดลักษณะทางพฤติกรรมและความคิดของบุคคล

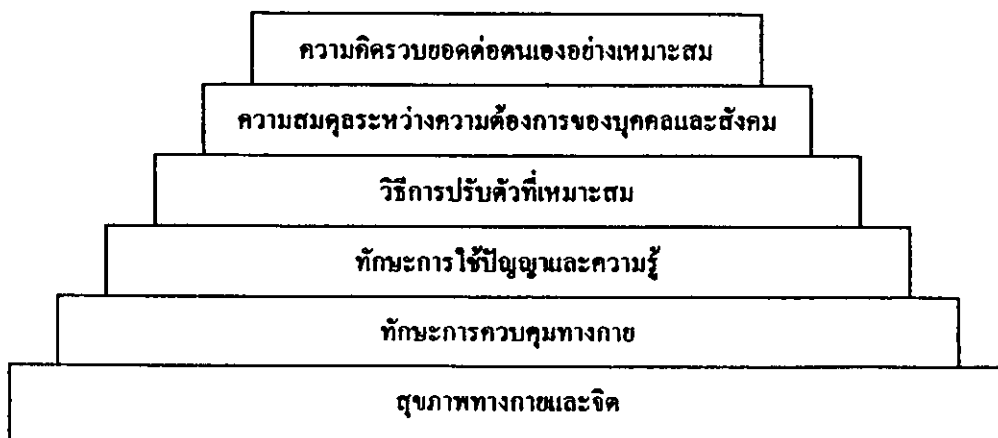
แคทเทล (Cattell. 1970 : 2 – 3) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า เป็นสิ่งที่ช่วยในการทำนายได้ว่าบุคคลจะทำอะไรในสถานการณ์ที่กำหนดให้ บุคลิกภาพเป็นเรื่องพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคลทั้งที่เปิดเผยและซ่อนเร้นอยู่ภายใน

แซมมวล (Samuel. 1981 : 3) ได้ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ หมายถึงลักษณะเฉพาะทางจิตวิทยาเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งแสดงออกมาให้เห็นทางด้านของพฤติกรรมและความคิด

จากความหมายบุคลิกภาพข้างต้นสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ คือ ภาพรวมที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งเป็นแบบเฉพาะหรือคุณสมบัติประจำตัว เช่น นิสัย ค่านิยม ทศนคติ ความเชื่อ พื้นฐานทางอารมณ์ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะค่อย ๆ พัฒนาโดยใช้ประสบการณ์เป็นเครื่องช่วยให้เกิดการพัฒนามาของพฤติกรรม ซึ่งสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม เพื่อดำรงชีวิตในสังคมอย่างเป็นสุข

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

กังวล เทียนกันเทศน์ (2531:240-242) กล่าวว่าก่อนที่จะพัฒนาบุคลิกภาพ สมควรที่จะพิจารณาสิ่งที่เป็นพื้นฐานผสมผสานเป็นบุคลิกภาพ ดังสรุปในภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบ 1 แสดงสิ่งที่เป็นพื้นฐานและผสมผสานกันเป็นบุคลิกภาพของบุคคลแต่ละคน

1.3 องค์ประกอบของบุคลิกภาพ (personality Structure)

ฉันทวิช อัครานนท์ (2543 : 4 -5) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบุคลิกภาพที่ทำให้มนุษย์มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน คือปัจจัยทางพันธุกรรม ปัจจัยทางการเลี้ยงดู ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยทางพันธุกรรม หมายถึง รูปร่าง หน้าตา ผิวพรรณ ที่ได้รับมาจากบิดามารดาหรือบรรพบุรุษที่ถ่ายทอดมายังตน รวมทั้งนิสัยใจคอ ลักษณะท่าทาง

2. ปัจจัยทางการเลี้ยงดู การเลี้ยงดูหรือโภชนาการ มีอิทธิพลต่อการเจริญเติบโตทางร่างกาย ส่วนสูง น้ำหนัก การรับประทานอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการสูงจะทำให้เกิดการพัฒนาการเจริญเติบโตเร็ว นอกจากนี้ยังพบว่าอาหารเสริมมีส่วนเสริมสร้างการเจริญเติบโต มีผลต่อสุขภาพจิตและบุคลิกภาพด้านนิสัยใจคอ

3. ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อชีวิตมนุษย์ เพราะมนุษย์ชอบการเปลี่ยนแปลงหากอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีเขาก็จะดีไปด้วย ถ้าอยู่ใกล้กับสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดีเขาจะกลายเป็นคนไม่ดี

สถิติ วงษ์สุวรรณ (2544 : 20) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบุคลิกภาพซึ่งเป็นผลมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

1. ลักษณะทางกาย เช่น รูปร่าง หน้าตา
2. ลักษณะทางสติปัญญา เช่น ความสามารถพิเศษ
3. ลักษณะทางอารมณ์ เช่น อารมณ์ร่าเริง เครียด เศร้า ขุ่นมัว
4. ลักษณะของการปรับตัว มีผลต่อลักษณะของบุคลิกภาพ เช่น มีพฤติกรรมที่เหมาะสมที่จะอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

5. ลักษณะทางเจตคติ เจตคติของบุคคลเกิดขึ้นตามแนวโน้มของสังคมที่ตนอยู่

6. ลักษณะอุปนิสัย จะปรากฏให้เห็นก็ต่อเมื่อมีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

7. ลักษณะของกำลังใจ บางคนมีกำลังใจดี กำลังใจเข้มแข็ง สามารถเผชิญอุปสรรคปัญหาได้

8. ลักษณะความสนใจ การอยากรู้อยากเห็น เช่น สนใจการเมือง สนใจศาสนา

9. ลักษณะการพูดจาท่าทาง พูดชัดเจนนศัพท์ภาษาที่เหมาะสม

สิริลักษณ์ พงศ์นาวิน (2545 : 10) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบุคลิกภาพดังนี้

1. องค์ประกอบทางด้านสติปัญญาหรือความสามารถพิเศษ (Intelligence or Aptitude Ability) เป็นคุณสมบัติทางสมองเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นเครื่องชี้วัดให้เห็นว่าบุคคลแต่ละคนสามารถทำอะไรได้บ้าง ถ้าบุคคลนั้นพยายามจะกระทำ แยกได้ 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1.1 ความถนัดทางธรรมชาติเป็นการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความสามารถของบุคคลที่จะกรทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อไปปฏิบัติงานในระยะต่อไป ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้อาจเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ หรือการฝึกทักษะ

1.2 ความสัมฤทธิ์ผล เป็นการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นได้เรียนรู้อะไรบ้างแล้วในการปฏิบัติงาน

2. องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ (Temperament) เป็นคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของจิตใจที่โต้ตอบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ความรู้สึกหงุดหงิด ความรู้สึกมั่นใจ ความรู้สึกเศร้า

3. องค์ประกอบทางด้านแรงจูงใจ (Drive or Motive) คุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจแบ่งไว้ 3 ด้านดังนี้

3.1 ความต้องการ (Needs) เป็นความปรารถนาอย่างถาวรในสภาวะหรือเงื่อนไขเฉพาะอย่างของบุคคล เช่น ต้องการเป็นจุดเด่น ต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม ต้องการความสะดวกสบาย เป็นต้น

3.2 ด้านความสนใจ (Interest) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะติดตามกิจกรรมหรือสิ่งเร้าบางอย่าง เช่น การสนทนา งานฝีมือ เป็นต้น

3.3 ด้านเจคติ (Attitude) เป็นคุณลักษณะภายนอกของบุคคลที่พร้อมที่จะตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมของเขาไปในทิศทางหนึ่ง ซึ่งปรากฏให้เห็นได้ชัดเจนในกรณีที่มีเป้าหมาย หรือนโยบายทางสังคมเข้ามาเกี่ยวข้อง

4. องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม หรือการแสดงออก (Behavior) เป็นการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าบางอย่าง ไม่ว่าสิ่งเร้านั้นจะเกิดจากภายในหรือภายนอกร่างกายมาจูงใจหรือก่อให้เกิดความเครียด อันเป็นผลให้มนุษย์เกิดภาวะที่เตรียมพร้อมเสมอที่จะแสดงพฤติกรรม องค์ประกอบทั้ง 5 นี้จะทำงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันจนกลายเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่ปรากฏ

เฮอร์ลอค (Hurlock. 1974 : 64) ได้กล่าวถึงแบบแผนองค์ประกอบของบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลไว้ว่า แบบแผนของบุคลิกภาพประกอบขึ้นด้วยคุณลักษณะพิเศษต่าง ๆ ของพฤติกรรม (Traits) ซึ่งกำหนดการปรับตัวของแต่ละบุคคล คุณลักษณะพิเศษต่าง ๆ เหล่านี้รวมกันเป็นรูปแบบที่มีความหมาย เป็นระบบที่ทรงพลัง ส่วนแกนของบุคลิกภาพ คือ ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self - Concept) ในขณะที่บุคคลต้องมีความสัมพันธ์กับโลกที่เขาอาศัยอยู่ คุณภาพของพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในลักษณะการปรับตัวต่อบุคคลอื่น และสิ่งอื่นในภาวะแวดล้อมของเขาจะถูกกำหนดโดยความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลนั้นมีต่อตนเอง

นอกจาก เฮอร์ลอค จะเน้นเรื่องความนึกคิดที่มีต่อตนเองว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของบุคลิกภาพแล้ว เขายังสรุปถึงองค์ประกอบส่วนอื่น ๆ ของบุคลิกภาพไว้ดังนี้

1. คุณสมบัติประจำตัวของบุคคลตามพันธุกรรม
2. ประสบการณ์ในครอบครัวในวัยเด็ก
3. ประสบการณ์สำคัญนอกบ้านในช่วงหลัง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของบุคลิกภาพนั้นประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ ทั้งภายในตัวบุคคลและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับจากสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงความรู้สึกนึกคิดที่ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมและบุคลิกภาพออกมาแตกต่างกัน

1.4 ทฤษฎีบุคลิกภาพ (Theories of Personality)

ฮิลการ์ด (สถิติ วงศ์สวรรค์. 2544 : 51 ;อ้างอิงจาก Hilgard. 1962 : PP. 468) ได้เสนอทฤษฎีบุคลิกภาพเอาไว้ดังนี้

1.4.1 ทฤษฎีบุคลิกภาพแบบแบ่งประเภท (Type Theories)

เชลตัน (Sheldon) แบ่งบุคลิกภาพของคนตามลักษณะทางร่างกายเป็น 3 ประเภทคือ

1. พวกที่โครงสร้างแบบ Ectomorphy มักเป็นคนผอมสูง เอาจางร่างน้อย ทำทางอ่อนแอ ไม่ค่อยกล้า ชอบสันโดษ ความรู้สึกไว ไม่ชอบเข้าสังคม กลัวการอยู่ในกลุ่ม
2. พวกที่มีโครงสร้างแบบ Endomorphy มีลักษณะอ้วนกลม มีเนื้อและไขมันมาก พุงยื่นหนา ชอบสนุกสนานร่าเริง ชอบอยู่สบาย ๆ เปิดเผย
3. พวกที่มีโครงสร้างแบบ Mesomorphy ประเภทนักกีฬา มีร่างกายสมส่วน สง่างาม ชอบผจญภัย ทนทาน

จุง (Jung) ได้แบ่งประเภทของบุคลิกภาพไว้เป็น 2 ประเภทด้วยกัน คือ

ก. บุคคลประเภทที่มีลักษณะเด่นและชอบสังคม (Extrovert) ประเภทนี้จะเป็นบุคคลที่สร้างความเชื่อมั่นบนรากฐานความเป็นจริง มีอุปนิสัยเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสมพร้อมที่จะเปลี่ยนเพื่อรับสถานการณ์ใหม่ ๆ เป็นบุคคลที่เปิดเผยไม่ชอบเก็บตัว

ข. บุคคลประเภทเก็บตัว (Introvert) บุคคลประเภทนี้จะเป็นบุคคลที่มีมาตรฐานและกฎเกณฑ์ที่แน่นอนในการควบคุมอุปนิสัยของตนเอง เป็นคนที่เชื่อตัวเอง และทุก ๆ อย่างที่กระทำมักจะขึ้นอยู่กับตนเองเป็นใหญ่ เป็นบุคคลประเภทผูกพันสิ่งต่าง ๆ กับตัวเองมากกว่าที่จะผูกพันกับสังคมและแยกตนเองออกจากสังคม

เพื่อให้เห็นความแตกต่างลักษณะบุคลิกภาพทั้งสองแบบ จึงเปรียบเทียบไว้ดังนี้

บุคคลประเภทแสดงตัว (Extrovert) มีลักษณะเด่นดังนี้	บุคคลประเภทเก็บตัว (Introvert) มีลักษณะเด่นดังนี้
1. มีความเชื่ออยู่บนรากฐานของความจริง และข้อมูลที่ได้อย่างยุติธรรม	1. การตัดสินใจมักจะขึ้นอยู่กับตนเองเป็นใหญ่
2. มีอุปนิสัยที่อาจเปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสม	2. มีมาตรฐานและกฎเกณฑ์แน่นอนควบคุมอุปนิสัยของตน
3. พร้อมที่จะเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3. ไม่มีการยึดหยุ่นอะลุ่มอล่วยและการปรับตัว
4. ไม่ค่อยพะวงถึงตนเองมากนัก	4. พะวงถึงตนเองมากเป็นพิเศษ
5. การปรับตัวมักจะเป็นรูปการชดเชย	5. การปรับตัวมักจะเป็นในรูปการหลบหนี
6. ถ้าจะเกิดการวิปริตทางใจ ก็มักจะเป็นประเภท Hysteria	6. ถ้าจะเกิดวิปริตทางใจ ก็มักจะเป็นประเภท Anxiety

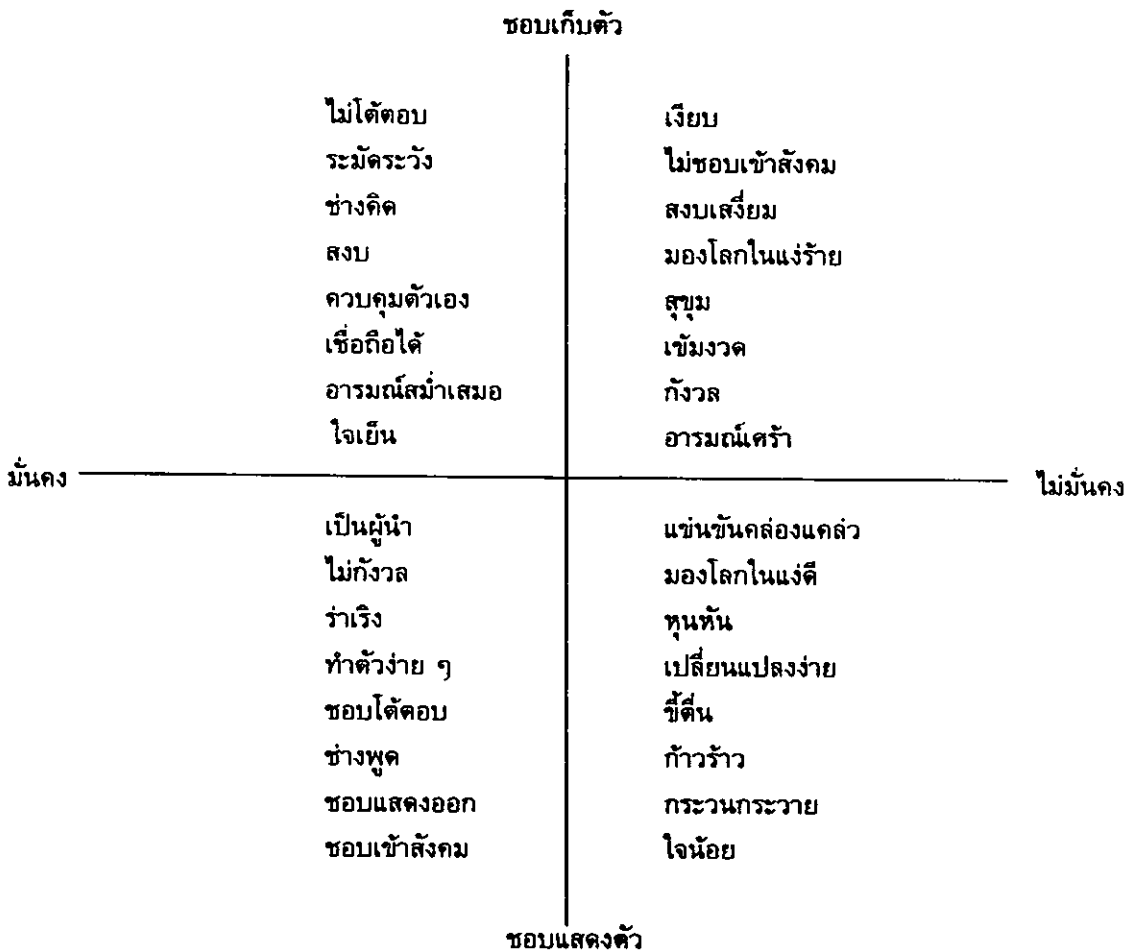
ภาพประกอบ 2 แสดงความแตกต่างลักษณะบุคลิกภาพ

1.4.2 ทฤษฎีบุคลิกภาพตามลักษณะพฤติกรรม (Behavior Psychological Types)

ไอเซนเบิร์ก (สิริชัย ประทีปฉาย. 2533 : 34 ; อ้างอิงจาก Eysenck. 1972 : PP.1 – 2) ได้สร้างทฤษฎีบุคลิกภาพโดยการสังเกตลักษณะนิสัยของกลุ่มประชากร และนำลักษณะที่แตกต่างกัน มาหาความสัมพันธ์โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยแบ่งบุคลิกภาพ ออกเป็น 2 มิติ มิติหนึ่งเป็นการแสดงออกคู่ค้ำกับการเก็บตัว (Extraversion – Introversion) และอีกมิติหนึ่งเป็นการหวั่นไหวในสภาวะอารมณ์คู่ค้ำกับอารมณ์มั่นคง (Neuroticism – Stability) และได้ แบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 4 แบบ คือ

1. บุคลิกภาพแบบอารมณ์มั่นคง – แสดงออก (Stable – Extrovert) มีลักษณะชอบนิสัยเปิดเผย ให้ความร่วมมือ ใจกว้าง มีชีวิตชีวา ชอบนำกลุ่ม
2. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว – แสดงออก (Neurotic – Introvert) มีลักษณะชอบกิจกรรมก้าวร้าว ฉุนเฉียว ตื่นเต้นง่าย
3. บุคลิกภาพแบบมั่นคง – เก็บตัว (Stable – Introvert) มีลักษณะยอมตามควบคุมตัวเองได้ดี รักสงบ
4. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว – เก็บตัว (Neurotic – Introvert) มีลักษณะเก็บตัว คิดในแง่ร้าย ไม่ยืดหยุ่น

ซึ่งบุคลิกภาพทั้ง 4 แบบนี้ สามารถสังเกตและวัดได้โดยการกำหนดสถานการณ์ในรูปแบบของข้อคำถามเพื่อให้ผู้ตอบตัดสินใจว่า รู้สึกหรือกระทำตามข้อคำถามในแบบทดสอบหรือไม่ ซึ่งแบบสำรวจบุคลิกภาพของไอเซนเบิร์ก (Eysenck) มีวิธีการประเมินบุคลิกภาพ คือ มิติแรกเป็นด้านแสดงตัว และเก็บตัว ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะย่อย ๆ ได้แก่ การมีส่วนร่วม – ไม่ร่วมมือ – เข้าสังคม – แยกตัว เข้าใกล้ – ถอยหนี กระตือรือร้น – เฉื่อยชา มิติที่สองเป็นลักษณะทางอารมณ์ ได้แก่ เป็นคนเข้มแข็ง – อ่อนแอ มั่นคง – ไม่มั่นคง ลักษณะการแสดงออกทางอารมณ์ เช่น ความวิตกกังวล และอื่น ๆ



ภาพประกอบ 3 แสดงการแบ่งลักษณะนิสัยของบุคคลของไอเซนค์ (Eysenck)

1.4.3 ทฤษฎีบุคลิกภาพตามลักษณะนิสัย (Trait Theories)

แคทเทลล์ (Cattell, 1957 : 33) ได้จัดแบ่งบุคลิกภาพไว้หลายแบบตามลักษณะของบุคคล การหาลักษณะที่ดีและเหมาะสมที่สุดเพื่อนิยามลักษณะของคนเรานั้นทำได้ยาก เพราะแต่ละคนแตกต่างกันออกไป แคทเทลล์ มีความเห็นว่าบุคลิกภาพเปรียบเสมือนโครงสร้างที่สลับซับซ้อน เช่นเดียวกับโครงสร้างของสมอง ซึ่งจะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ลักษณะต่าง ๆ (Trait) แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ลักษณะทั่วไป (Common traits) และลักษณะเฉพาะตัว (Unique traits) มีหลักการว่า บุคคลมีลักษณะต่าง ๆ กันจะมีลักษณะที่เข้มข้นมากถึงน้อย และมีลักษณะแต่ละอย่างมาก และลดหลั่นกันลงมาตามลำดับ

- | | | |
|------|--------------------|------------------------|
| เช่น | เป็นคนใจคอหนักแน่น | - อ่อนไหวง่าย |
| | เป็นคนใช้อำนาจ | - ยอมโอนอ่อนผ่อนตาม |
| | เป็นคนอารมณ์มั่นคง | - อารมณ์อ่อนไหวง่าย |
| | เป็นคนผ่อนคลาย | - เป็นคนเครียด เป็นต้น |

แอลพอร์ต (Allport) แบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

1. ลักษณะสามัญ (Common traits) เป็นลักษณะที่เปรียบเทียบกันได้กับบุคคลทุกคน เช่น ค่านิยมทางสังคม ศาสนา การเมือง เศรษฐกิจ เป็นต้น

2. ลักษณะเฉพาะของบุคคล (Personal disposition) เป็นลักษณะที่ทำให้มีบุคลิกภาพที่ต่างกัน 3 ส่วน คือ

2.1 ลักษณะร่วมธรรมดา (Coordinial traits) เป็นลักษณะเด่นของบุคคลมีลักษณะเหนือลักษณะอื่น ๆ ทั้งหมด

2.2 ลักษณะศูนย์กลางร่วม (Central traits) เป็นลักษณะที่หลายคนมีร่วมกับคนอื่น

2.3 ลักษณะการตอบสนอง (Secondary traits) เป็นทัศนคติของบุคคลในการตอบโต้สถานการณ์ต่าง ๆ

1.4.4. ทฤษฎีบุคลิกภาพตามพัฒนาการบุคลิกภาพ (Developmental Theories)

ฟรอยด์ (Freud) อธิบายว่า ทฤษฎีบุคลิกภาพของเขาเชื่อว่า ลักษณะบุคลิกภาพด้านนิสัยที่ฝังติดตั้งแต่เด็กจนกระทั่งผู้ใหญ่ ลักษณะฝังติด (Fixation) และบุคลิกภาพของบุคคลแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

1. บุคลิกภาพแบบถูกจูงใจ หรือ บุคลิกภาพย้ำทำ (Compulsive Personality) เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่เจ้าตัวมีแนวโน้มจะกระทำทั้ง ๆ ที่รู้ตัวว่าไม่ควรทำแต่ก็มักห้ามในตนเองไม่ได้ ลักษณะเช่นนี้ได้รับอิทธิพลมาจากวัยเด็ก

2. บุคลิกภาพแบบชอบแสดงอำนาจเผด็จการ (Authoritarian Personality) บุคลิกภาพแบบเผด็จการ ชอบมีอำนาจมาก ชอบเยาะเย้ยตักตวงคนอื่น รังเกียจบุคคลต่างพวก ลักษณะที่ฝังติดตัวคือ เคยถูกเลี้ยงแบบบีบบังคับ ควบคุม เก็บกดมาตั้งแต่เด็ก เมื่อโตขึ้น มีโอกาส จึงหาทางระบายออก คนประเภทนี้มีก้มองคนในแง่ร้าย ใจแคบ ชอบแสดงอำนาจต่อบุคคลอื่น ชอบกล่าวร้าย ชอบทำอะไรตามใจตนเอง

อีริกสัน (Erikson) เชื่อว่า บุคลิกภาพของบุคคล เป็นผลเนื่องมาจากภาวะบวกรับการเรียนรู้ในการปรับตัวกับสิ่งแวดล้อม และบุคลิกภาพของบุคคลจะเป็นอย่างไรขึ้นกับพัฒนาการตามขั้นตอน 8 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 เป็นพัฒนาการเกี่ยวกับความรู้สึกไวใจ และไม่ไวใจ ระยะเวลาถ้าความต้องการวัยเด็กได้รับการตอบสนองด้วยดี ได้รับความเมตตา กรุณา ความสนใจจากผู้ใหญ่เขาจะมองสิ่งแวดล้อมในแง่ดี แต่ถ้าเด็กถูกแบบตรงข้ามเด็กจะกลายเป็นคนมองโลกในแง่ร้าย ไม่ไว้วางใจใคร เป็นคนเห็นแก่ตัว

ขั้นที่ 2 ขวบครึ่ง ถึง 3 ขวบ เป็นพัฒนาการด้านความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเองมากขึ้น ในการเลี้ยงดู ถ้าหากผู้ใหญ่ให้อิสระผ่อนปรนให้เขาช่วยตนเองในเรื่อง การกิน การแต่งตัว เขาจะรู้สึกมั่นใจในตนเอง ภูมิใจ แต่ถ้าถูกบังคับให้อยู่ในกรอบ ระเบียบมากเกินไป เด็กจะรู้สึกท้อแท้มองตนเองว่าไม่มีความสามารถ

ขั้นที่ 3 อายุ 3 – 5 ขวบ อยู่ในช่วงอยากรู้ ช่างซัก ช่างคิดและถามมากเกินไป ผู้ใหญ่ไม่ควรดุค่า ทำให้เด็กรู้สึกว่าเขาผิด แต่ถ้าผู้ใหญ่ตอบคำถามเด็กอย่างมีเหตุผล ก็จะช่วยพัฒนาสติปัญญาและความคิดของเด็ก

ขั้นที่ 4 อายุ 6 - 12 ปี ระยะเวลาที่ชอบประเมินผลการกระทำของตน ถ้าทำอะไรได้ผลดีก็จะภูมิใจ ถ้าผิดหวังก็จะรู้สึกด้อย

ขั้นที่ 5 อายุ 13 – 17 ปี เป็นช่วยวัยรุ่น สนใจตนเองมากเป็นพิเศษ ถ้าเลี้ยงดูดีก็จะรู้บทบาทหน้าที่ของตน ถ้าเลี้ยงดูไม่ดี อาจมีพฤติกรรมที่เป็นปัญหา

ขั้นที่ 6 อายุ 18 – 21 ปี พัฒนาการวัยนี้ขึ้นอยู่กับวัยต้น ๆ ด้วย ถ้าพัฒนามาดี ก็มองสิ่งแวดล้อมในแง่ดี ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี แต่ตรงกันข้าม ถ้าพัฒนาไม่ดี จะแยกตัวหนีสังคม

ขั้นที่ 7 อายุ 22 – 40 ปี เป็นระยะที่มีความรับผิดชอบแบบผู้ใหญ่ เป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับพัฒนาการในตอนต้น ๆ ด้วย

ขั้นที่ 8 อายุ 40 ขึ้นไป ถ้าช่วงต้นพัฒนามาดี ก็จะมีควมรับผิดชอบสูง มองโลกด้วยสายตาที่เป็นจริง

1.3.4.1 ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Approach)

จุฬา บุรีภักดี (2533 : 60) ได้ตั้งกล่าวว่า การพิจารณาบุคลิกภาพตามหลักการเรียนรู้ มีแนวคิดว่า พฤติกรรมเกิดจากการเรียนรู้ ดังนั้นบุคลิกภาพจึงเกิดจากการเรียนรู้ที่แตกต่างกันไป เช่น การเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อม การเรียนรู้จากการวางเงื่อนไข การเรียนรู้จากการสังเกต การเรียนรู้ทางสังคม การเรียนรู้จากตัวแบบ การเรียนรู้จากการเรียนแบบพฤติกรรมของพ่อแม่และบุคคลอื่น ๆ

ประเด็นที่น่าสนใจ คือ การเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมจนเกิดจากเป็นบุคลิกภาพของบุคคลนั้น อาจไม่ใช่พฤติกรรมที่ส่ำเสมอ แต่ขึ้นกับสถานการณ์ ผู้คิดทฤษฎีการเรียนรู้เป็นอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรมมนุษย์ คือ สกินเนอร์ (Skinner) และแบนดูรา (Bandura) โดยผู้ทดลองเกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้เกี่ยวกับการวางเงื่อนไขแบบแสดงการกระทำ เขาเชื่อว่าพฤติกรรมใด ๆ ก็ตาม ถ้าไม่ได้รับการเสริมแรงจะมีแนวโน้มให้เกิดการกระทำนั้นอีก

แบนดูรา (Bandura) ได้อธิบายการเรียนรู้ทางสังคม การสังเกต การเรียนรู้จากตัวแบบ และการรู้จำเกิดจากการเลียนแบบ บุคลิกภาพอาจเกิดจากการเรียนรู้โดยการเรียนแบบ หรือสังเกตพฤติกรรมผู้อื่น

1.3.4.2 ทฤษฎีบทบาท (Role Theories)

สติต วงษ์สุวรรณ (2544 : 107) กล่าวว่า บุคลิกภาพของบุคคลเป็นสิ่งที่สังคมกำหนดขึ้นให้กระทำตามบทบาทของตนในสังคม หรือในฐานะสังคม

ลินตัน (Linton) กล่าวว่ามนุษย์จะแสดงพฤติกรรมในสถานะบทบาท 5 ลักษณะ ด้วยกัน คือ

1. บทบาทตามวัยและเพศ เช่น วัยเด็ก วัยผู้ใหญ่ วัยชรา
2. บทบาทตามอาชีพ เช่น อาชีพทหาร ตำรวจ หมอ ฯลฯ
3. บทบาทตามตำแหน่งหน้าที่ เช่น ผู้บังคับบัญชา ลูกจ้าง เป็นต้น

4. บทบาทตามความสัมพันธ์ เช่น เป็นญาติพี่น้อง เพื่อหรือเกี่ยวข้องกับ
5. บทบาทตามกลุ่มสนใจร่วมกัน เช่น กลุ่มกะเทย กลุ่มคอมมิวนิสต์ มีผู้เสนอเพิ่มเติมอีก เช่น
6. บทบาทตามกาล และสถานการณ์

ทฤษฎีบทบาทมีความต้องการและแรงผลักดันหลาย ๆ อย่างจากสังคมในเวลาเดียวกัน ก่อให้เกิดการขัดแย้งที่จะแสดงบทบาทให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทุกอย่าง

1.4.5 ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง

ฟรอยด์ (Freud.1890) ในแง่ Dynamic อธิบายว่า โครงสร้างบุคลิกภาพ ประกอบด้วยพลัง 3 ประการ ได้แก่ อิด (Id) อีโก้ (Ego) และซูเปอร์อีโก้ (Super Ego) พลังทั้ง 3 มีลักษณะเฉพาะตัว แต่ก็มีอิทธิพลต่อกันและทำงานร่วมกัน บุคลิกภาพของผู้ใดขึ้นอยู่กับพลังอิด (Id) อีโก้ (Ego) และซูเปอร์อีโก้ (Super Ego) ทำงานประสานร่วมกันในลักษณะอย่างไร

ก. อิด (Id) เป็นพลังจิตตัวมนุษย์มาตั้งแต่เกิด จึงหมายรวมทั้งสัญชาตญาณด้วยมักเกี่ยวข้องกับการสนองความปรารถนาทางกาย เป็นพลังซึ่งให้ได้มาซึ่งความพอใจ โดยไม่คิดคำนึงถึงเหตุผลตามความเป็นจริง หรือ ความถูกต้อง

ข. อีโก้ (Ego) เป็นพลังแห่งการเรียนรู้ และเข้าใจ การรับรู้ข้อเท็จจริง การใช้เหตุผลการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย การแสวงหาวิธีการเพื่อตอบสนองพลัง Id

ค. ซูเปอร์อีโก้ (Super Ego) เป็นพลังที่เกิดจากการเรียนรู้ เช่นเดียวกับ Ego แต่แตกต่างจากอีโก้ (Ego) โดยลักษณะคือ เป็นส่วนหนึ่งเกี่ยวกับค่านิยมต่าง ๆ เช่น ความดี ชั่ว ถูก ผิด มโนธรรม

จากการทำงานทั้ง 3 ส่วนของบุคคล ก็จะประกอบเป็นบุคลิกภาพของบุคคลนั้น เช่น บางคนอาจมีบุคลิกภาพดี มีความสำรวม มีคุณธรรม มีพฤติกรรมที่แสดงออกมาแล้วดูงามเหมาะสมตามสภาพ และสถานการณ์ เป็นที่ยอมรับของคนส่วนใหญ่ แต่บางคนมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมแสดงกิริยาอาการใด ๆ ออกมาแล้วดูน่าเกลียด เป็นป้อนทำลายสังคม วางตนไม่เหมาะสมกับสภาพและสถานการณ์ ไม่มีคุณธรรม สร้างความเดือดร้อนให้คนอื่นอยู่เสมอ ไม่มีความสำรวม

นอกจากนี้ ฟรอยด์ ถือว่า บุคลิกภาพของบุคคลได้รับการวางรากฐานมาแล้วตั้งแต่เด็ก เด็กได้รับประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ มาตั้งแต่เด็ก ก็จะมีพฤติกรรมที่ตอบโต้ต่อสิ่งแวดล้อมต่อประสบการณ์มาตั้งแต่วัยเด็ก ฉะนั้น เด็กบางคนมีความมั่นคง มีความอ่อนโยน มีความกล้า มีความก้าวร้าว มีความกลัว มีการเลียนแบบ ผู้ชายจะเป็นผู้หญิง ผู้หญิงมักจะเป็นผู้ชาย และมีนิสัยอื่น ๆ อีกมาก เป็นต้น

โรเจอร์ส (Rogers) เน้นการกระทำและการปรับตัวของบุคคลต่อสภาพการณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับการพิจารณาตนเอง และการพิจารณาสิ่งแวดล้อมตามประสบการณ์ของเขาการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จะมีอิทธิพลต่อการกระทำของเขา ดังนั้น การที่จะเข้าใจบุคคลต้องพยายามที่จะเข้าใจว่าเขาเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างไร กรอบแห่งการเรียนรู้ของเขานั้นเป็นอย่างไร จะต้องเข้าใจความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติและค่านิยมของเขาด้วย

โจเจอร์ส (Rogers) มีความคิดด้านบุคลิกภาพว่า แก่นสำคัญของบุคลิกภาพ คือความคิดที่บุคคลมีต่อตนเอง เขาจึงสนใจพัฒนาการความรู้สึกนึกคิดต่อตนเอง จากการที่เขาได้สังเกตปฏิกิริยาของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับเขา เช่น ถ้าใครมีพฤติกรรมดี ๆ กับตน ตนจะรู้สึกมีค่าใครให้ความรัก ความชมเชยจะภูมิใจ ใครให้สิ่งตรงข้าม แสดงว่าประสบความสำเร็จล้มเหลว ไม่ได้ได้รับความรักความชื่นชม ถ้าใครว่ามาก ๆ จะเกิดเป็นด้อยขึ้น จะรู้สึกว่าสังคมไม่ยอมรับ จะมีความไม่เชื่อมั่นในตนเอง แต่การรู้และเข้าใจในข้อบกพร่องเป็นสิ่งที่ดี จะได้ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องนั้น ๆ ให้ดีขึ้น แต่ถ้าสิ่งใดดีอยู่แล้วก็ชมเชยเพื่อเป็นกำลังใจ และจะได้เกิดความรู้สึกภูมิใจในตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเองขึ้น

โรเจอร์ส (Rogers) มีความประสงค์ให้บุคคลมีบุคลิกที่ดี เห็นโลกในแง่ดี ให้ความสุขซึ่งกันและกัน ไม่ใส่ร้ายกัน ไม่ให้มีความวิตกกังวล ไม่คิดข่มขู่กัน ไม่เหยียดหยามคนอื่น ไม่มองตนเองให้สูงเกินไป

1.5 วิธีวัดบุคลิกภาพ

สิริชัย ประทีปฉาย (2533 : 85) ได้กล่าวถึงการวัดบุคลิกภาพ 8 ประการต่อไปนี้

1. คุณลักษณะทางร่างกาย (Physical) ได้แก่รูปร่างหน้าตา พละทานามัย และการทรงตัว
2. คุณลักษณะทางอารมณ์ (Temperament) หมายถึงการแสดงออกทางความรู้สึกทั่ว ๆ ไป เช่น ความสดชื่นร่าเริง
3. คุณลักษณะทางสติปัญญา (Intellectual) หมายถึงความเฉลียวฉลาดและความสามารถอื่น ๆ เช่น ความจำ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา การสังเกต
4. คุณลักษณะทางความสนใจและค่านิยม (Interest & Value) เช่นงานอดิเรก สิ่งที่นิยม ศรัทธา เลื่อมใส
5. คุณลักษณะทางด้านเจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด บุคคลหนึ่ง บุคคลใด หรือเรื่องหนึ่งเรื่องใดในทางที่ดีหรือไม่ดี
6. คุณลักษณะด้านแรงจูงใจ (Motives) ได้แก่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement) คือแรงจูงใจที่อยากทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliative motives) คือแรงจูงใจที่อยากอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ อันได้แก่ แรงกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลอยากมีอิทธิพลหรือมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น
7. คุณลักษณะทางสังคม (Social) เช่น ความเป็นสุภาพบุรุษ มนุษยสัมพันธ์ คุณธรรม จรรยา มารยาท
8. คุณลักษณะทางสุขภาพจิต (Mental Health) เช่น มีอาการป่วยทางจิตอ่อน ๆ คือมีแนวโน้มจะเป็นโรคประสาท เช่นมักไม่เข้าสังคม ชอบเก็บตัวเงียบอยู่คนเดียว

1.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ

แอลเลอร์ (โสมกา ชปีลมันน์. 2536: 33-36 ; อ้างอิงจาก Alfred Adler 1870 - 1937) เชื่อว่า อิทธิพลทางสังคมต่อมนุษย์ พฤติกรรมของบุคคลเป็นเช่นใดขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสังคมรอบ ๆ ตัว อัน ได้แก่ ขนบธรรมเนียมประเพณี ภาวะทางเศรษฐกิจและการเมือง วิธีการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว กระทำของบุคลิกภาพเกิดจากจิตสำนึก การดำเนินชีวิตของบุคคลจะต้องเกี่ยวข้องกับสังคมตลอดเวลา และแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญทำให้ชีวิตสมบูรณ์ อีกทั้งวิถีชีวิตที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคล เป็นสิ่งสำคัญที่กระตุ้นให้มนุษย์ เอาชนะอุปสรรคของตนเองเพื่อไปสู่สิ่งที่ดีที่สุดในชีวิต เช่น เด็กที่เรียนไม่เก่งเอาชนะอุปสรรคด้วยการเป็นนักกีฬาเป็นการทดแทน

เป้าหมายของชีวิต

แอลเลอร์ (Adler) กล่าวว่า มนุษย์มีความปรารถนาที่จะกระทำทุกอย่างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของชีวิต เช่น ต้องการเรียนให้สำเร็จ ต้องการมีงานทำ ต้องการแต่งงานมีครอบครัว มีบ้านเป็นของตนเอง และพยายามทำให้สำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

รูปแบบการดำเนินชีวิต

แอลเลอร์ (Adler) กล่าวว่า “รูปแบบหรือวิถีชีวิต” เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล โดยธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานและความปรารถนาทั้งหลาย อัน ได้แก่ การต้องการความรัก ความต้องการทางเพศ ความต้องการพบปะสังสรรค์ การรวมกลุ่มการทำงาน ความต้องการเป็นเพื่อน การต้องสนิทสนมคุ้นเคยกัน ฯลฯ

นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์ (2536 : 32) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพว่า การพัฒนาบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่กระทำได้ยาก เพราะมีปัจจัยหลายอย่างเข้ามามีบทบาทอย่างสำคัญในการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ได้มีการสั่งสมมาเป็นเวลายาวนาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์มีดังนี้

1. แบบแผนทางวัฒนธรรมกับสิ่งแวดล้อม
2. สถานะทางเศรษฐกิจ – สังคม
3. แบบแผนสถาบัน ชุมชน สังคม
4. ค่านิยม หลักการ ปรัชญาในการมีชีวิต
5. สุขภาพจิต (ลักษณะความอบอุ่นในครอบครัวทั้งในอดีตและปัจจุบัน)
6. การศึกษา (โรงเรียน,แบบแผนของสถาบันการศึกษา)
7. ความต้องการ แรงขับกระตุ้น (ในแง่จิตวิทยา)
8. ปัจจัยอื่น ๆ เช่น เพื่อน อาชีพ ฯลฯ

จรรยา สุวรรณทัต,ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันจันเิก (2512 : 14) กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์ว่ามีด้วยกัน 3 ประเภทด้วยกัน คือ

1. พันธุกรรม (Heredity) หมายถึงลักษณะต่างของบรรพบุรุษที่ถ่ายทอดมาสู่ลูกหลาน ด้วยวิธีการสืบพันธุ์ถ่ายทอดพันธุกรรม จะเห็นได้ชัดจากลักษณะทางกาย ที่ถ่ายทอดจาพันธุกรรมที่เห็นได้ชัดมี 2 ลักษณะคือ

1.1 ลักษณะทางกาย ได้แก่ เพศชาย หญิง ขนาดสัดส่วน รูปร่างสูง เตี้ย อ้วน ใหญ่ เล็ก ผิวขาว หยาบ

1.2 ลักษณะทางจิตและสมอง อารมณ์นิสัย ความถนัด เซาว์นปัญญา ใจหรือฉลาด

2. สิ่งแวดล้อม (Environment) หมายถึง สภาพภายนอกซึ่งแยกออกจากตัวบุคคลเป็นสิ่งที่มอิทธิพลในการเสริมสร้างบุคลิกภาพของบุคคล ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดู โรงเรียน เพื่อน ครู สังคม วัฒนธรรม ประเพณี และความเชื่อต่าง ๆ เป็นต้น

3. ช่วงเวลาในชีวิตของแต่ละบุคคล การพัฒนาลักษณะต่าง ๆ ตลอดชีวิต และลักษณะบุคลิกภาพที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิตต่าง ๆ ตลอดชีวิตของแต่ละบุคคล วยทารกเป็นวัยที่เพาะลักษณะนิสัย ความไว้วางใจจากบุคคลอื่นเกิดจากปีแรกของชีวิตและจะเป็นลักษณะบุคลิกภาพอันถาวรของบุคคลต่อไป

1.7 การพัฒนาบุคลิกภาพ

จูกา บุรีภักดี (2533 : 20) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลิกภาพ ควรพัฒนาด้านต่อไปนี้

1. ด้านร่างกาย เช่น รูปร่าง หน้าตา การพูดจา การแต่งกาย การเดิน การพูด การแสดงความคิดเห็น การวางตนเหมาะสม

2. การพัฒนาด้านสติปัญญา ระบบสติปัญญากระบวนการคิดวิเคราะห์ ความถนัด ความสามารถ

3. การพัฒนาทางด้านอารมณ์ ทุกคนจะต้องมีการพัฒนาอารมณ์ของคนให้มั่นคง และรู้จักควบคุมอารมณ์ได้ดี เช่น อารมณ์ดี อารมณ์ขัน อารมณ์เศร้า หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมาถึงสีหน้า ดวงตา

4. การพัฒนาความสนใจ ต้องทราบก่อนว่าสนใจอะไรมากน้อยเพียงใด แล้วจัดการพัฒนาความสนใจ

5. การพัฒนาความกำลังใจ หมายถึง กำลังที่สามารถผลักดันให้กำลังแรงงาน เป็นกำลังที่นำมาใช้ได้ตามความต้องการ และทำประโยชน์ให้แก่เรา

ทินวัณน์ มฤคพิทักษ์ (2535 : 17 - 18) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาบุคลิกภาพ (เอ็ม ที แอล) ได้กล่าวว่า เราสามารถแบ่งการพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ บุคลิกภาพภายนอกและบุคลิกภาพภายใน (External and Internal Personality)

บุคลิกภาพภายนอก เป็นสิ่งที่สังเกตได้ชัดหรือสัมผัสได้ด้วยประสาททั้ง 5 คือ หู ตา จมูก ลิ้น และกาย

บุคลิกภาพภายใน เป็นสิ่งที่บุคคลได้สัมผัสมาจากการอบรมเลี้ยงดูจากบิดามารดา และการศึกษาภายในโรงเรียน ความรู้ประสบการณ์ภายในชีวิตที่ผ่านมา

บุคลิกภาพภายนอก	บุคลิกภาพภายใน
1. รูปร่างการแต่งกาย	1. ความเชื่อมั่นในตนเอง
2. การแต่งกาย	2. ความกระตือรือร้น
3. การปรากฏตัว	3. ความรอบรู้
4. กิริยาท่าทาง	4. ความคิดริเริ่ม
5. การสบสายตา	5. ความจริงใจ
6. การใช้น้ำเสียง	6. ปฏิภาณไหวพริบ
7. การใช้ถ้อยคำภาษา	7. ความรับผิดชอบ
	8. ความจำ
	9. อารมณ์ขัน

ภาพประกอบ 4 แสดงการพัฒนาบุคลิกภาพ

ที่มา : ทินวัฒน์ มฤคพิทักษ์ (2535) พุดได้ ใช้เป็น : 25

นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์ (2536 : 28) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลิกภาพ ว่าจะต้องมีการพัฒนาจากบุคลิกภาพภายนอกและภายในดังที่กล่าวข้างต้นแล้ว ได้มองอีกมุมหนึ่งว่าการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกนั้นนอกจากจะต้องมีการพัฒนาด้านต่างที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังจะต้องมีการพัฒนาในด้านของศิลปะของการพูด และในการพัฒนาบุคลิกภาพภายในควรจะต้องการพัฒนาในเรื่องของความมีคุณธรรมอีกด้วย

1.7.1 ขั้นตอนการพัฒนาบุคลิกภาพ

1. การสำรวจตนเอง คือกระบวนการเบื้องต้น บุคคลสำรวจบุคลิกภาพและลักษณะนิสัยของตนเอง เพื่อให้รู้ว่าเป็นอย่างไร เป็นที่ต้องการของสังคมหรือไม่ ควรปรับปรุงส่งเสริมอย่างไร มีส่วนใดต้องแก้ไข การสำรวจตนเองทำได้ 2 ทางคือ

1.1 การวิเคราะห์ตนเอง เพื่อค้นหาองค์ประกอบบุคลิกภาพของตนเองแล้วประเมินสรุปบุคลิกภาพของตนเองว่าควรจะคงไว้ในส่วนใด ควรจะปรับปรุงในส่วนใดที่สำคัญ คือต้องยอมรับข้อบกพร่องเพื่อการแก้ไขต่อไป

1.2 การรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น การวิเคราะห์ตนเองเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องอาศัยการมองของคนอื่นว่าเขาคิดอย่างไรต่อบุคลิกภาพของเรา

2. การรู้จักตนเอง เมื่อสำรวจตนเองแล้วควรจะสรุปบุคลิกภาพเพื่อรู้จักตนเอง 3 ลักษณะ นิสัยอุปนิสัยของตนเอง ลักษณะโดยส่วนรวมของตนเองและบทบาทของตนเอง

3. การรู้จักปรับปรุงบุคลิกภาพและลักษณะนิสัย เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาตรวจ ถ้าพบข้อบกพร่องก็ต้องปรับปรุง ต้องยอมรับข้อบกพร่องของตนแล้วแสวงหาหนทางในการปรับปรุง

4. การประเมินผลการปรับปรุง สังเกตความเปลี่ยนแปลง รับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น

1.7.2 การพัฒนาบุคลิกภาพกับความสำเร็จในชีวิต

การพัฒนาบุคลิกภาพเป็นหนทางสำคัญที่จะนำบุคคลไปสู่ความสำเร็จในชีวิต เพราะการที่ตนเองสร้างความสำเร็จในชีวิตได้จำเป็นต้องพัฒนาความสามารถสำคัญ 3 ประการ

1. ความสามารถในการครองตน คือการที่จะดูแลตนให้กินดีอยู่ดี มีความพอใจในชีวิต และลิขิตตนเอง

2. ความสามารถในการครองคน คือ เราสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี เป็นที่รักใคร่ของญาติมิตร รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราให้ความสำคัญกับผู้อื่น จนชนะใจผู้อื่นได้

3. ความสามารถในการครองงาน คือสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จในงานอาชีพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ

2. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินชีวิต

2.1 ความหมายของรูปแบบการดำเนินชีวิต

ในการศึกษาค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการดำเนินชีวิต (Life Style) พบว่ามีการใช้คำที่มีความหมายใกล้เคียงกัน คือ รูปแบบชีวิต (Life Style) และแบบแผนการดำเนินชีวิต (Style Of Life) ดังนี้

อุทุมพร จามรมาน (2538 : 29) กล่าวว่า แบบแผนการดำเนินชีวิตเป็นลักษณะทางจิตและสังคม ซึ่งคนที่อาศัยอยู่ในชุมชนนั้นประพฤติปฏิบัติ และเป็นพฤติกรรมทั้งหลายที่บุคคลสามารถควบคุมได้ อาจมากหรือน้อย

รัชณี ฝนทองมงคล (2538 : 13) ได้ให้คำนิยามของคำว่า การดำเนินชีวิตไว้ว่า หมายถึงวิถีทางดำรงชีพ การดำเนินชีวิตประจำวันโดยมีเป้าหมาย

กาญจนา แก้วเทพ (จุฬามาส กिरติกลกร. 2542 : 8 ; อ้างอิงจาก กาญจนา แก้วเทพ. 2540) กล่าวว่า "วิถีชีวิต" (Life Style) เป็นตัวแปรที่จัดแบ่งประเภทของบุคคลโดยใช้เกณฑ์เรื่องรสนิยม (Taste) และความชื่นชอบในการเลือกใช้ชีวิตของบุคคล แนวคิดเรื่อง "วิถีชีวิต" เริ่มต้นด้วยการพิจารณากิจกรรมในชีวิตประจำวันของบุคคล ซึ่งอาจแบ่งได้ 2 กิจกรรมหลัก ๆ คือ กิจกรรมการทำงานและกิจกรรมการพักผ่อน

วันวิสาข์ ดันตระกุล (2545 : 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า รูปแบบชีวิต (Life Style) เป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิตของบุคคลที่ประพฤติปฏิบัติเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตประจำวัน

ซิงเกอร์ (Walker, Sechrist and Pender. 1987 : PP. 76 ; Citing Singer. 1982) ได้ให้ความหมายของวิถีทางดำเนินชีวิตว่าเป็นหนทางการดำเนินชีวิตที่บุคคลประพฤติปฏิบัติในกิจวัตรประจำวัน

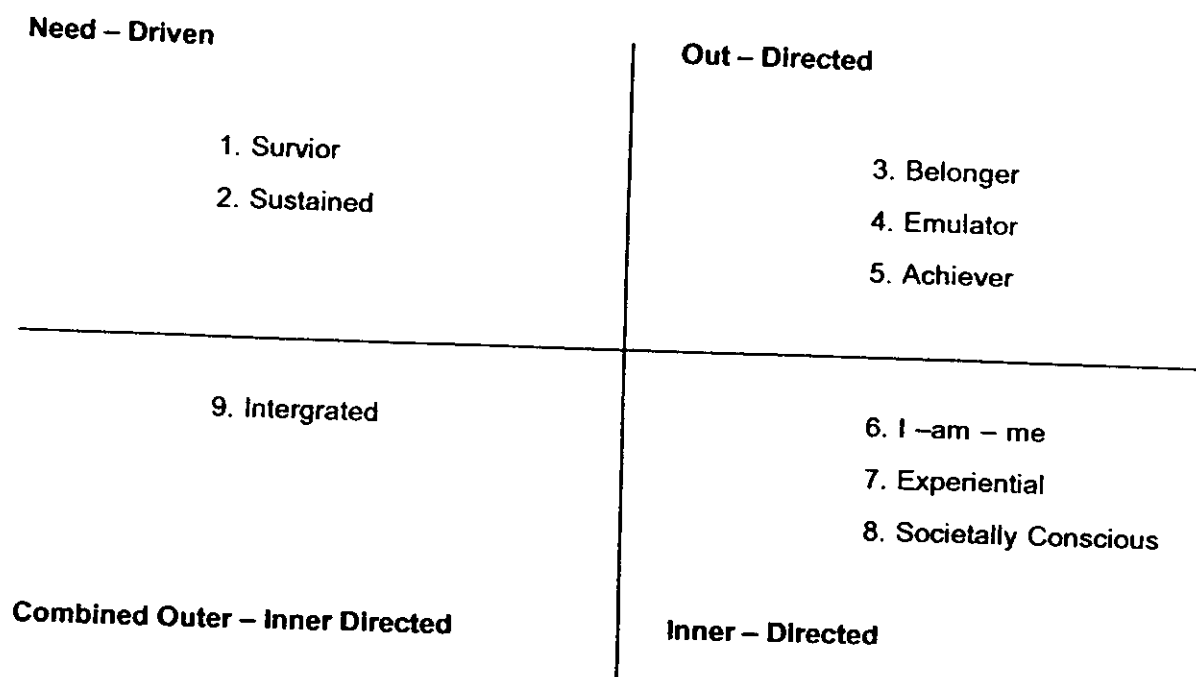
ซูลท์ (Zhultz. 1984 : PP. 271) ได้ให้ความหมายว่า แบบแผนชีวิต หมายถึง นิสัยการดำรงชีวิตเฉพาะบุคคลซึ่งนิสัยนี้มีผลทางบวกและทางลบต่อสุขภาพ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า รูปแบบการดำเนินชีวิต (Life Style) หมายถึง แบบแผนที่บุคคลใช้เป็นแนวทางในการทำกิจกรรมในชีวิตหรือเป้าหมายในการดำรงชีวิตประจำวัน

มิเชล (จุฑามาส กิริติกสิกร. 2542 : 9 ; อ้างอิงจาก Mitchell. 1983) กล่าวว่า ตัวแปรด้านค่านิยม (Value) และรูปแบบการดำเนินชีวิต (Life Style) นั้นเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อพัฒนาการส่วนบุคคลและพฤติกรรมการบริโภค ถ้าสามารถที่จะเข้าใจถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตได้ ก็จะอธิบายได้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเป็นอย่างไร และทำไมคนถึงแสดงออกและบริโภคแบบนั้น การศึกษานี้มีแนวคิดที่ว่า “เราเป็นอย่างไรที่เราเชื่อที่เราฝัน และอย่างไรให้คุณค่า” (We are with we believe, what we dream and what we value)

เขาได้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นจำนวนมาก และนำมาจัดแบบแผนรูปแบบการดำเนินชีวิต (Values and Lifestyle) หรือ VALS ออกเป็น 4 กลุ่ม โดยมีรูปแบบการดำเนินชีวิต 9 แบบด้วยกัน

1. กลุ่มที่มีชีวิตอยู่ด้วยความต้องการที่จำกัด (Need – Driven Groups)
 - กลุ่มที่มีชีวิตแบบอยู่แบบอยู่ไปวันต่อวัน แค่อะชีวิตรอด (Survivor lifestyle)
 - กลุ่มที่ดีกว่าการอยู่รอด ต้องการให้มั่นคง ดีขึ้นกว่าเดิม (Sustained lifestyle)
2. กลุ่มที่ยึดคนอื่นศูนย์กลาง (Out – Directed Group)
 - กลุ่มที่ต้องการการยอมรับจากคนรอบข้าง,สังคม (Belonger lifestyle)
 - กลุ่มที่ก้าวออกไปให้ได้รับการยอมรับ (Emulator lifestyle)
 - กลุ่มที่ประสบความสำเร็จเป็นผู้นำ (Achiever lifestyle)
3. กลุ่มที่ยึดตัวเองเป็นศูนย์กลาง (Inner – Directed Group)
 - กลุ่มที่แสวงหาความเป็นตัวของตัวเอง ถือเอาตัวเองเป็นหลัก (I – AM – Me lifestyle)
 - กลุ่มที่ใช้ชีวิตแตกต่างจากคนอื่น เพื่อมุ่งสู่ประสบการณ์ภายในของตน (Experiential lifestyle)
 - กลุ่มที่มุ่งไปที่ประเด็นทางสังคม โดยเฉพาะปัญหาที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตทางวัตถุ (Societally Consious lifestyle)
4. กลุ่มที่ผสมผสาน (Combined Outer – and Inner – Directed Group)
 - กลุ่มที่ผสมผสานระหว่างการดูคนอื่นและพิจารณาตนเอง เพื่อให้ได้สัดส่วนที่เหมาะสมลงตัวที่สุด (Integrated lifestyle)



ภาพประกอบ 5 แผนภูมิแบบแผนรูปแบบการดำเนินชีวิต (Values and Life Styles) หรือ VALS
ที่มา : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2542 :PP. 9 ; อ้างอิงจาก Mitchell 1983

Reimer (1995 : PP. 124 – 135) ได้กล่าวถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีพื้นฐานความคิดในกรอบที่ว่าแต่ละบุคคลนั้นมีความสนใจที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต และมีการกระทำที่สนองต่อความสนใจนั้น ๆ อย่างแน่นอนเป็นประจำ รูปแบบการดำเนินชีวิตนี้ไม่ได้หมายถึง กิจกรรมที่ทำเพื่อจุดประสงค์ต่าง ๆ เฉพาะเหตุการณ์ เพราะบางครั้งกิจกรรมที่ทำนั้นอาจมีวัตถุประสงค์ที่ต่างกันในแต่ละครั้ง รูปแบบการดำเนินชีวิตมี 5 กลุ่ม ดังนี้

1. Culture Orientation คือ รูปแบบของกิจกรรมแสดงถึงวัฒนธรรม หรือประเพณีนิยมในแต่ละสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมระดับชาวบ้านหรือวัฒนธรรมชั้นสูงก็ตาม
2. Social Orientation คือ รูปแบบที่นอกเหนือจากสิ่งที่เป็นอยู่ทั่วไป เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและควรค่าต่อการที่แต่ละบุคคลจะเข้าไปร่วมทำ เช่น เรื่องการเมือง
3. Entertainment Orientation คือ รูปแบบที่ลักษณะคล้ายกับ Culture Orientation แต่จะเป็นเรื่องใกล้ตัว และมีจุดมุ่งหมายเพื่อความพอใจและความบันเทิงของตนเองมากกว่า
4. Home and Family Orientation คือ รูปแบบของกิจกรรมที่มีลักษณะของความใกล้ชิดและเรื่องที่เป็นส่วนตัว
5. Sport and Outdoor Orientation คือ สิ่งที่ทำเพื่อสุขภาพร่างกาย ซึ่งประกอบด้วยการเล่นในรูปแบบต่าง ๆ

2.2 หลักการดำเนินชีวิต

สัญญา ชวรมศักดิ์ (2530 : 6) ได้กล่าวถึงหลักการดำเนินชีวิตว่าขึ้นอยู่กับหลัก 5 ประการ คือการมีศีลธรรม การมีสุขภาพดี การมีชีวิตการทำงานที่ดี การเงินที่มั่นคงและมีการสมาคม

พระครูชรุณันท์ (2538 : 6) ได้กล่าวถึงหลักการดำเนินชีวิตเพื่อให้ประสบความสำเร็จความเจริญก้าวหน้า ขึ้นอยู่กับหลักการดำเนินชีวิต 2 ทาง คือ

1. ทางดี (ทางเจริญ) หมายถึง การดำเนินชีวิตของมนุษย์ด้วยหลักธรรมที่เป็นธรรมชาติ อันเป็นกฎแห่งความจริง

2. ทางชั่ว (ทางเสื่อม) หมายถึง การดำเนินชีวิตของมนุษย์ในทางเสื่อม ประกอบด้วย อบายมุข 6 ได้แก่ ดื่มน้ำเมา เที่ยวกลางคืน เที่ยวดูการละเล่น การเล่นเกมพนัน คบคนชั่วเป็นมิตร เกี่ยวข้องการทำงาน

เพนเดอร์ (Pender. 1987 : PP.135 -143) ได้แบ่งการดำเนินชีวิตออกเป็น 10 ด้าน คือ

1. การดูแลตนเอง หมายถึง การดูแลตนเองในด้านสุขวิทยาส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับโรค การสังเกตร่างกายตนเองว่ามีอาการผิดปกติหรือไม่

2. การปฏิบัติทางโภชนาการ หมายถึง การรับประทานอาหารได้ถูกต้องเหมาะสม มีคุณค่าทางโภชนาการ

3. การออกกำลังกาย หมายถึง การพักผ่อนเสริมสร้างสมรรถนะของร่างกาย

4. การนอนหลับ หมายถึง การประเมินระยะเวลาที่ควรได้รับการพักผ่อนนอนหลับ ตลอดจนการมีลักษณะการนอนที่ถูกต้อง

5. การจัดการกับความเครียด หมายถึง การประเมินอารมณ์สภาวะของบุคคล การแสดงอารมณ์ต่าง ๆ ออกมาได้อย่างเหมาะสม

6. ความเข้าใจตนเองอย่างถูกต้องแท้ในความสำเร็จของชีวิต หมายถึง ความพึงพอใจในความสำเร็จของชีวิต

7. จุดมุ่งหมายของชีวิต หมายถึง การกำหนดเป้าหมายของชีวิต ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

8. การมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น หมายถึง การคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น ๆ

9. การควบคุมสภาวะแวดล้อมที่มีผลต่อสุขภาพ หมายถึง การดูแลตนเองให้ปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ

10. การใช้บริการด้านสุขภาพ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการหาข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย การตรวจสุขภาพ

จิกส์ (Griggs. 1989 :PP. 69) กล่าวถึงหลักการดำเนินชีวิต ดังนี้

1. ความพอใจในอาชีพ
2. ความพอใจในครอบครัว
3. ความก้าวหน้าของอาชีพ
4. การดูแลรักษาสุขภาพ
5. ความสำเร็จของชีวิต
6. การได้รับความช่วยเหลือ

ฮอลล์ (Hall. 1996 : PP. 36 -37) ได้กล่าวถึงการดำเนินชีวิตดังนี้

1. สุขภาพ หมายถึง การดูแลตนเองด้านสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย การพักผ่อน การดูแลรักษาพยาบาลเจ็บป่วย
2. อาชีพ หมายถึง การประกอบอาชีพหลักเพื่อมีรายได้ในการดำรงชีวิต
3. การศึกษา หมายถึง การได้รับการศึกษาในระบบโรงเรียน การเข้ารับการอบรม ตลอดจนการสนใจศึกษาหาความรู้
4. ที่อยู่อาศัย หมายถึง ลักษณะที่อยู่อาศัย วัสดุที่ใช้ในการก่อสร้างที่อยู่อาศัย ตลอดจนสถานภาพของการอาศัย
5. กิจกรรม หมายถึง การทำกิจกรรมในยามว่าง เช่น การเข้าสังคม งานอดิเรก
6. ศาสนา หมายถึง ศาสนาที่ตนนับถือเป็นศาสนาประจำตัว

3.แนวคิดและทฤษฎีค่านิยมในการดำเนินชีวิต

3.1 ความหมายของค่านิยม (Values)

โสภา ชูนิกุลชัย (2522 : 8) ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่บุคคลเชื่อถือ เป็นคุณค่าที่ใช้ยึดถือในชีวิตประจำวัน

สมาน ชาลีเครือ (2523 : 8) ค่านิยมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทางสังคมและวิถีชีวิตของบุคคลในสังคม ทั้งนี้เพราะเชื่อว่าค่านิยมนั้นเป็นสิ่งที่ตนถือว่าเป็นสิ่งบังคับต้องทำ ต้องปฏิบัติ เป็นสิ่งที่คนยกย่องบูชา ค่านิยมมิใช่เป็นเพียงเรื่องของการถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี แท้จริงเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องนำพฤติกรรมในชีวิตของคนเรามากด้วย

สาโรช บัวศรี (2526 : 13) ค่านิยม หมายถึง สภาพหรือการกระทำบางประการที่เราเชื่อหรือนิยมว่า ควรยึดถือหรือยึดมั่น เพราะจะได้บรรลุถึงวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายของสังคมหรือของตัวเราเอง

วิลเลียม (กรรณิการ์ ซีโงงาม. 2542 : 13 ; อ้างอิงจาก William. 1951 : *American Society : A Sociological Interpretation*. PP.321) ค่านิยม หมายถึง ความรู้สึกนิยมชมชอบของมนุษย์ที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น ขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคม ซึ่งเป็นความรู้สึกพอใจที่จะกระทำตาม

คูกฮอลท์ (กัญญา แสงสุชาติ. 2510 : 10 ; อ้างอิงจาก Kluckhohna. 1951 : *Toward a General Theory of Action*. PP. 395) คำนิยาม หมายถึง แนวความคิดหนึ่งซึ่งมีความชัดเจนและแน่นอนมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของบุคคลหรือของกลุ่มบุคคลเป็นแนวความคิด ซึ่งมียุทธวิธีต่อการเลือกแบบของการปฏิบัติ วิธีการและเป้าหมายของการปฏิบัติ

วูดดักส์ (พิชญพร รุโจปการ. 2541 : 12 ; อ้างอิงจาก Woodruff. 1952 : *Journal of Social Psychology*. PP.36) คำนิยาม หมายถึง สิ่งที่บุคคลหรือสมาชิกในสังคมยึดถือและยอมรับว่าเป็นสิ่งที่มีความหมายและมีความสำคัญสำหรับตน ซึ่งบุคคลจะยอมรับเอามาเป็นเป้าหมายมาตรฐานและอุดมคติในชีวิตของตน คำนิยามยังสามารถเปลี่ยนจุดหมายในชีวิตของบุคคลได้ด้วย เพราะคำนิยามเป็นความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งที่ดี ที่ชอบ หรือสิ่งที่ไม่ดี ไม่ชอบ

วันวิสาข์ ดันตระกูล (2545 : 19) คำนิยาม หมายถึง สิ่งกำหนด ความคิดเห็น ความรู้สึก การตัดสินใจที่ประกอบไปด้วยความชอบ ความพอใจ ความเชื่อและความต้องการต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด และเห็นว่าเป็น สิ่งมีค่า ถูกต้อง ควรแก่การปฏิบัติในการดำเนินชีวิต

สรุปได้ว่า คำนิยาม หมายถึง สิ่งที่บุคคลยึดถือ ความรู้สึก ความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งที่ดี โดยยอมรับเอามายึดถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานในการดำเนินชีวิต

3.1.1 ประเภทของคำนิยาม

โรคีส (กรรณิการ์ ซีใจงาม. 2542 : 24 – 28 ; อ้างอิงจาก Rokeach. 1977. *Belief Attitude and Values*.) ได้แบ่งคำนิยามออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. คำนิยามจุดหมายปลายทางชีวิต (Terminal Values) คำนิยามที่จะบางให้ทราบว่าจุดหมายปลายทางของชีวิตคืออะไร แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1.1 คำนิยามส่วนบุคคล (Personal Values) เป็นคำนิยามที่มีจุดรวมอยู่ในตัวบุคคล เช่น ความภาคภูมิใจในตนเอง การประสบความสำเร็จ เป็นต้น

1.2 คำนิยามส่วนสังคม (Social Values) เป็นคำนิยามที่มีจุดรวมอยู่ระหว่างบุคคล เช่น ความมั่นคงในชาติ การได้รับการยกย่องในสังคม การช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ การมีมิตรที่ดี เป็นต้น

2. คำนิยามวิถีปฏิบัติ (Instrumental Values) มีลักษณะเป็นวิถีทางหรือเครื่องมือที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทางของชีวิต เช่น ความรัก ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ คำนิยามนี้แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

2.1 คำนิยามส่วนจริยธรรม (Moral Values) หมายถึง คำนิยามที่มีจุดรวมอยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Focus) และมีจิตสำนึกที่ดีคอยเตือนเอาไว้ ซึ่งถ้าหากบุคคลละเมิดคำนิยามประเภทนี้ บุคคลจะรู้สึกว่าตนเองมีความผิด (Guilt Feeling) และมีผลต่อความรู้สึกผิดชอบชั่วดี เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบที่มีต่อผู้อื่น การประมาทตนและความรักสันโดษ การพึ่งพาอาศัยกัน เป็นต้น

2.2 ค่านิยมส่วนความสามารถ (Competence Values) หมายถึง ค่านิยมที่มีจุดรวมที่ตัวบุคคลเองและดูจะไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับควมมีหรือไม่มีจริยธรรม หากบุคคลละเมิดค่านิยมเหล่านี้จะเกิดความรู้สึกอับอาย (Shame Feeling) ที่ตนเองขาดความสามารถส่วนตัว (Personal Adequacy) เช่น การบังคับตัวเอง การเป็นตัวของตัวเอง การปรับ การมีความสามารถสูง ความทะเยอทะยาน การศึกษาสูง ความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

3.1.2 ค่านิยมที่สำคัญในสังคมไทย

สุภาวดี มีตรสมหวัง (2524 : 148 – 156) กล่าวถึง ค่านิยมในสังคมไทยแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ค่านิยมในเมืองและค่านิยมในชนบท

1. ค่านิยมในเมือง ได้แก่

- 1) รักพระมหากษัตริย์
- 2) นับถือศาสนาพุทธ
- 3) นับถือเงิน
- 4) ยกย่องอำนาจ
- 5) เคารพผู้อาวุโส
- 6) รักพวกพ้อง
- 7) กตัญญูรู้คุณคน
- 8) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
- 9) รักความเป็นไทย
- 10) รักความสนุกสนาน
- 11) ขาดความกระตือรือร้น
- 12) ชอบการพนัน
- 13) ชอบความสะดวกสบายและขาดระเบียบวินัย
- 14) นิยมบุคคลมากกว่าอุดมการณ์
- 15) ชอบนับญาติ
- 16) สีมง่าย

2. ค่านิยมในชนบท ค่านิยมในชนบทมีลักษณะคล้ายกับค่านิยมของคนในเมืองจึงเสนอในค่านิยมที่เด่น ๆ ดังนี้

- 1) ความมั่งคั่ง
- 2) อำนาจ
- 3) การทำบุญ
- 4) ความสนุกสนาน

3.1.3 การเกิดค่านิยม

พนัส มหาเรศ (2520 : 18) ได้กล่าวถึงการเกิดค่านิยมว่า ค่านิยมของคนแต่ละคนเกิดจาก

1. ประสบการณ์
2. การคิดอย่างรอบคอบ

สมบัติ มหาเรศ (2520 : 29) กล่าวถึงการเกิดค่านิยมว่า เกิดจากสิ่งต่าง ๆ กัน เช่น

1. วัฒนธรรม
2. สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในแต่ละสมาคม ครอบครัว
3. หลักศาสนา
4. ทักษะต่าง ๆ

เจือ เกตุเจริญ (2520 : 79) กล่าวว่า ค่านิยมอาจเกิดขึ้นได้หลายทาง เช่น เกิดจากความนึกคิดของตนเอง การชักชวน การอบรม การศึกษาเล่าเรียน การบังคับ กฎหมาย การปลูกฝังความนิยมตามยุคสมัยและความเปลี่ยนแปลงทางสังคม

3.1.4 หน้าที่ของค่านิยม

สุนทร โคมินและสนิท สมัครการ (2522 : 22 - 25) ได้กล่าวถึง หน้าที่ของค่านิยมอย่างกว้าง ๆ ว่า

1. ค่านิยมเป็นมาตรฐาน (Standards) ที่ใช้นำพฤติกรรม
2. ระบบค่านิยมในฐานะที่เป็นแผนทั่วไป (General Plans) ใช้จัดความขัดแย้ง (Resolve) และใช้ช่วยการตัดสินใจ
3. ค่านิยมเป็นการแสดงออกซึ่งความต้องการของมนุษย์ในรูปของ แรงจูงใจและความต้องการ

กรรณิการ์ อักษรกุล สุขเกษม (2524 : 146 - 147) กล่าวถึงหน้าที่ของค่านิยมว่า ค่านิยมทำหน้าที่ที่ทางสังคมในฐานะที่เป็นองค์ประกอบของสังคมได้สามระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับชุมชน และระดับชาติ ดังนี้

1. ระดับบุคคล คนแต่ละคนจะใช้ค่านิยมเป็นมาตรฐาน กำหนดว่าสิ่งไหนควรทำไม่ควรทำ ดีหรือไม่ดี
2. ระดับชุมชน ค่านิยมจะเกี่ยวข้องกับสมาชิกส่วนมากของชุมชนนั้น ในอันที่จะกำหนดความสำคัญของกิจกรรมประเภทต่าง ๆ เช่น กิจกรรมทางเศรษฐกิจ และการเมือง ตลอดจนความร่วมมือระหว่างสมาชิกในอันที่จะรักษาหรือพัฒนาชุมชนดังกล่าว
3. ระดับชาติ เราจะเห็นการทำงานของค่านิยมได้จากอิทธิพลของสิ่งต่าง ๆ หรือบุคคลต่าง ๆ เช่น บุคคลที่ประกอบเป็นคณะรัฐมนตรี ผู้สื่อข่าว สื่อสารมวลชน สถาบันการศึกษาที่ช่วยกันกำหนดความสำคัญก่อนหลังของกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ตลอดจนวิธีการดำเนินงานแสดงออกซึ่งลักษณะของวัฒนธรรมของสังคมนั้น ๆ

3.2 ทฤษฎีค่านิยม

3.2.1 ทฤษฎีของโรคิช (Rokeach, 1973 : 3 – 7) ได้กล่าวถึงค่านิยม ดังนี้

1. ค่านิยมเป็นสิ่งที่สืบเนื่องมาจากวัฒนธรรม สถาบันทางสภาพสังคมและบุคลิกภาพของกลุ่มคนในสังคมนั้น
2. ผลแห่งค่านิยมจะแสดงออกมาทางทัศนคติและพฤติกรรมของสังคมมนุษย์ในเกือบทุกรูปแบบ
3. ปริมาณของค่านิยม มีอยู่ไม่มากนักและอยู่ในข่ายที่จะปลุกฝังและศึกษา
4. ความแตกต่างของค่านิยมจะแสดงออกมาทางระดับ (Degree) มากกว่าทางอื่น
5. ค่านิยมอาจรวมกันเข้าเป็นระบบค่านิยมได้

ธรรมชาติของค่านิยมของโรคิช

1. ค่านิยมมีลักษณะยืดหยุ่นถาวร ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย เป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลิกภาพของคนกลุ่มหนึ่งแตกต่างจากกลุ่มคนในอีกสังคมหนึ่ง ค่านิยมจะมั่นคงถาวรได้นั้น เกิดจากการได้รับการอบรมมาแต่เยาว์วัย และเปลี่ยนแปลงยากสำหรับระดับค่านิยมที่มีความสำคัญมาก ตรงกันข้ามค่านิยมที่มีระดับความสำคัญน้อยก็จะเปลี่ยนแปลงได้ง่าย

2. ค่านิยมมีลักษณะเปรียบเทียบความสำคัญ ในการปลุกฝังค่านิยมบุคคลจะได้รับการอบรมสั่งสอน และได้รับถึงการเน้นความสำคัญของค่านิยมในแต่ละเรื่องแตกต่างกัน เช่น ความซื่อสัตย์ การรักษาน้ำใจกัน ต่างก็เป็นค่านิยมที่บุคคลได้รับมา แต่บางสังคมอาจให้ความสำคัญในเรื่องการรักษาน้ำใจมากกว่าความซื่อสัตย์ หรือในระหว่างความเป็นตัวของตัวเองกับความอ่อนน้อม เชื่อฟังผู้ใหญ่ บุคคลจะเปรียบเทียบระดับความสำคัญของค่านิยมต่าง ๆ จากประสบการณ์ที่เขาได้รับตั้งแต่วัยเด็ก ทำให้เขาค่อย ๆ เรียนรู้ที่จะแยกพวกค่านิยมที่ได้รับจากการอบรมสั่งสอนมาอย่างเต็มที่แล้วจัดเป็นระดับสูงต่ำรวมเข้าเป็นระบบ ซึ่งภายในระบบที่แต่ละค่านิยมจะถูกจัดเรียงลำดับตามความสำคัญจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

3. ค่านิยมเป็นลักษณะความเชื่อ โรคิช ได้อธิบายว่า ค่านิยมคือความเชื่อ ที่สามารถแบ่งออกเป็น 3 แบบคือ

3.1 ความเชื่อแบบพรรณนา (Descriptive Belief) เป็นความเชื่อที่สามารถทดสอบได้ว่าถูกต้องหรือไม่ เช่น เชื่อว่า น้ำกำลังจะไหลบ่ามาท่วมบ้าน

3.2 ความเชื่อแบบประเมิน (Evaluative Belief) คือสามารถประเมินว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี เช่น เชื่อว่าการรับประทานผักมีประโยชน์ทำให้ร่างกายแข็งแรง

3.3 ความเชื่อแบบพรรณนากำหนดการ (Prescriptive Belief) เป็นความเชื่อที่มีทิศทางและเป้าหมายของการกระทำที่ถูกต้อง และตัดสินใจว่าจำเป็นหรือไม่จำเป็น เช่น เชื่อว่า เป็นสิ่งจำเป็นที่เราต้องรักชาติ

3.1.6 การวัดค่านิยม

เคอริงเกอร์ (Kerlinger. 1973 : 499) กล่าวว่า ค่านิยมของคนเรานั้นสามารถวัดได้จาก พฤติกรรม เจตคติ หรือความเห็น เนื่องจากค่านิยมเป็นการแสดงความชอบของบุคคลต่อสิ่งของ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยการประเมินค่าภายใต้ บรรทัดฐานทางสังคม

3.1.7 ค่านิยมในการดำเนินชีวิต

กัญญา แสงชูชาติ (2510 : 1) เห็นว่า ค่านิยมจะเป็นหลักการต่าง ๆ ที่บุคคลยึดถือในการดำเนินชีวิต ซึ่งจะแสดงออกทางพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เขาแสดงออกมา แต่ละบุคคลอาจให้ค่านิยมในแต่ละเรื่องแตกต่างกันไป สวงวนศรี วิรัชชัย (2527 : 8) กล่าวว่า ค่านิยมเป็นความคิดที่ทำให้คนเราเลือกในสิ่งที่ต้องการ พอใจ หรือคิดว่าถูกต้องเหมาะสมควรกระทำและยึดถือเป็นหลักปฏิบัติในการดำรงชีวิต มาสโลว์ (Maslow. 1968 : 206) มีความคิดเห็นว่าค่านิยมเป็นเสมือนแนวทางในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ซึ่งโรคีส (Rokeach. 1973 : 5) เห็นว่า ค่านิยมเป็นเป้าหมายในการดำเนินชีวิตที่ตนเองและสังคมเห็นสมควรยึดถือปฏิบัติหรือเป้าหมายอย่างอื่นสอดคล้องกับฟิชเชอร์ (Feather. 1976 : 4) ซึ่งเห็นว่าค่านิยมเป็นความเชื่อ ซึ่งมีลักษณะที่ยืนยงถาวรเป็นแนวทางในการประพฤติ หรือเป็นเป้าหมายในการดำรงชีวิต เป็นสิ่งที่ตนเองหรือสังคมเห็นดีเห็นชอบ สมควรที่จะยึดถือปฏิบัติมากกว่าวิถีปฏิบัติหรือเป้าหมายอย่างอื่น

วัชร ชูธรรม (2526 : 7) กล่าวว่า ค่านิยมพื้นฐานมีความจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิต หากเข้าใจและยอมรับและปฏิบัติตามแล้วย่อมพอใจและเกิดความสุข ถือว่าเป็นค่านิยมที่สำคัญที่สุดที่ทำให้บุคคลได้พัฒนาและเจริญขึ้นได้ ดังนี้

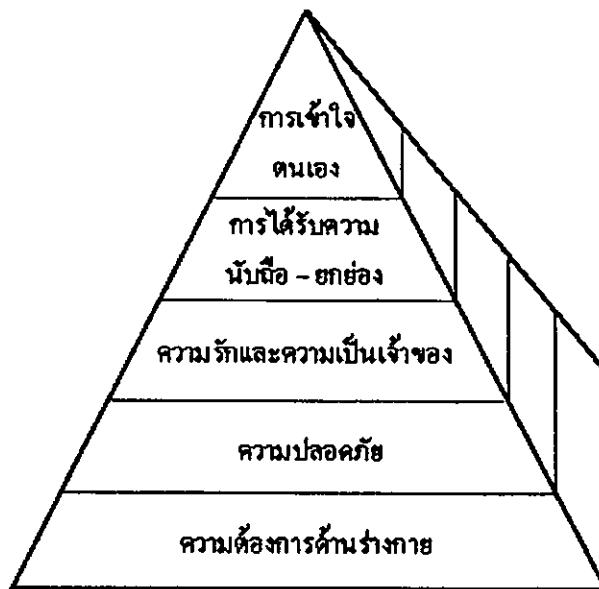
1. การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ
2. การประหยัดและออม
3. การมีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย
4. การปฏิบัติตามคุณธรรมทางศาสนา
5. ความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์

ดังนั้นค่านิยมจึงมีความสำคัญในการดำเนินชีวิตจากเอกสารเกี่ยวข้องกับค่านิยมพบว่า ค่านิยม คือหลักในการดำเนินชีวิต เพราะค่านิยมจะเป็นไปตามวิถีของบุคคลตามสภาพ อาชีพการงาน สังคมและสิ่งแวดล้อม หากบุคคลมีทิศทางในการดำเนินชีวิตที่ดี ชัดเจนก็จะสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นความต้องการ ของ Maslow (Maslow 's Hierarchical theory of Motivation)

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นนักจิตวิทยาคนุชยนิยม กล่าวถึงคำว่า "บุคลิกภาพ" โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่ามนุษย์นั้นมีความดีและมีคุณค่าต่อการยอมรับ มนุษย์มีความต้องการที่จะมุ่งสู่ความเข้าใจในศักยภาพของตนเอง ในเรื่องของบุคลิกภาพนั้น มาสโลว์อธิบายถึงบุคลิกภาพของคนโดยยึดหลักของความต้องการ (Needs) ว่า บุคคลนั้นมีความต้องการในทางใด

จากความต้องการขั้นต้น คือความต้องการทางสรีระไปจนถึงความต้องการการยกย่องนับถือ ทฤษฎีบุคลิกภาพไม่ใช่เพียงแต่เป็นความต้องการของมนุษย์เฉพาะในเรื่องปากท้องหรือความต้องการทางเพศแต่เป็นความต้องการของบุคคล เช่นเมื่อคนเราต้องการอาหารนั้นไม่ใช่เพื่อบำบัดความหิว แต่เขาต้องการสนองความพึงพอใจด้วย เพราะฉะนั้น หัวใจสำคัญของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow คือกระบวนการของแรงจูงใจ บุคคลปรารถนา ที่จะได้รับความพึงพอใจ และเมื่อได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจในสิ่งอื่นต่อไป Maslow กล่าวว่าความปรารถนาของมนุษย์ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดและเรียงตามลำดับขั้น ดังนี้



ภาพประกอบ 6 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need-Hierarchy Conception of Human Motivation) เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปไว้ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)
3. ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs)
4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem Needs)
5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization Needs)

สิ่งที่ควรระลึกคือ การเรียงลำดับความต้องการขั้นต้นนี้ ความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุดจะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อนบุคคลจึงสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นตามลำดับความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุด และเห็นได้ชัดมากที่สุดจากความต้องการทั้งหมด เป็นความต้องการที่ช่วย

ดำรงชีวิตได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน พักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ การที่จะถูกกระตุ้นอวัยวะรับสัมผัส ความพึงพอใจที่ได้รับขั้นนี้ จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่าและถ้าบุคคลใดประสบความล้มเหลวที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ ก็จะไม่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น

1. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้ว บุคคลก็จะพัฒนาไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่า ความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง (Safety or Security)

2. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs) บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว หรือกับผู้อื่น สมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล กล่าวคือบุคคลจะรู้สึกเจ็บปวดมากเมื่อถูกทอดทิ้ง ไม่มีใครยอมรับ ถูกตัดออกจากสังคม ไม่มีเพื่อน

3. ความต้องการได้รับความนับถือ - ยกย่อง (Self - Esteem Needs) เมื่อความต้องการขั้นที่ 3 ได้รับการตอบสนอง ความต้องการได้รับความนับถือยกย่องแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเอง (Self - Respect) ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from Others)

ก. ความต้องการนับถือตนเอง (Self - Respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเองไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่าเขามีคุณค่า และมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จ และมีชีวิตเด่นดัง

ข. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from Others) คือ ต้องการมีเกียรติยศ ต้องการได้รับการยกย่อง ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยอมรับนับถือ ยกย่อง ชมเชย ทำให้เขารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เป็นที่ยอมรับกันว่า การได้รับความนับถือยกย่อง มีพื้นฐานจากการกระทำของบุคคลมากกว่าการควบคุมจากภายนอก

4. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self Actualization Needs) เป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลจะสามารถได้รับอย่างเหมาะสม บุคคลซึ่งประสบความสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ทำลายความสามารถและศักยภาพของเขา และมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง กล่าวได้ว่า ความต้องการระดับนี้ เป็นระดับความต้องการที่แสดงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างยิ่งใหญ่ที่สุด

Maslow เชื่อว่า บุคคลมีอิสระอย่างใหญ่หลวงที่จะกำหนดจุดมุ่งหมายของตนเอง ส่วนแรงจูงใจระดับสูงซึ่งถือว่าเป็นศูนย์กลางในทฤษฎีนี้เชื่อว่า บุคคลแสวงหาวิถีทางเพื่อความก้าวหน้าของตนตลอดเวลา และเพื่อการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงอันเป็นจุดยอดของปิรามิดลำดับขั้นของความต้องการ ความเป็นอิสระและแรงจูงใจในระดับสูงจะเข้ามาปฏิสัมพันธ์กัน และปรากฏในบุคลิกภาพ มาสโลว์ (Maslow) ยอมรับว่าความต้องการเหล่านี้จะมีลักษณะเฉพาะในแต่ละคน และ

จะแสดงออกในวิถีทางที่เป็นเอกลักษณ์ของตน ดังนั้นการจะเข้าใจบุคลิกภาพของบุคคลจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจความรู้สึกนึกคิดภายในจิตใจของบุคคลเพื่อนำมาวิเคราะห์พฤติกรรม

ในการทำงานในองค์กรใด ๆ บุคคลส่วนใหญ่มักจะได้รับ การตอบสนองความต้องการในขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ตามทฤษฎีของมาสโลว์อย่างแน่นอน แต่ในความต้องการขั้นที่ 3 ถึงขั้นที่ 5 นั้น เป็นความต้องการทางจิตวิทยาอันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล เช่นความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ความต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคม แต่ละบุคคลจะมีความต้องการมากน้อยต่างกัน และแสดงออกมาเป็นบุคลิกภาพต่างกัน ดังนั้นถ้าความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองจากองค์กรใดแล้ว บุคคลนั้นก็จะมีความสุขในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4.1 ทฤษฎี ERG Model

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้นำแนวความคิดของมาสโลว์ (Maslow) มาปรับผลการวิจัยของเขา พบว่า ความต้องการไม่จำเป็นต้องเรียงตามลำดับขั้นตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) โครงสร้างความต้องการของเขากลายคลึงกับของมาสโลว์ (Maslow) เขาได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ชนิด คือ ERG Model

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence Needs)
เช่นเดียวกับความต้องการขั้นที่ 1 – 2 ของ Maslow
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (relatedness Needs)
เช่นเดียวกับความต้องการขั้นที่ 3 ของ Maslow
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs)
เช่นเดียวกับความต้องการขั้นที่ 4 – 5 ของ Maslow

ข้อแตกต่างของ Alderfer และ Maslow คือความต้องการของ Alderfer ไม่เกิดขึ้นตามลำดับ แต่ขึ้นอยู่กับความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจมากน้อยเพียงใด ความต้องการใดได้รับการตอบสนองน้อยที่สุด ความต้องการนั้นก็เป็นที่ต้องการมากที่สุด เป็นต้น

5.แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ

5.1 ความหมายขององค์การ

มีผู้ให้ความหมาย ฉะนั้นจึงขอกล่าวความหมายที่บางท่านกล่าวไว้ในลักษณะที่แตกต่างกันดังนี้

Chester I. Barnard (1970) ได้ให้ความหมายขององค์การไว้ว่า เป็นระบบบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างมีจิตสำนึก

Brown and Moberg (1980 : 5) กล่าวว่าองค์การเป็นสถาบันหนึ่งของสังคม ประกอบด้วยพฤติกรรมของบุคคลที่มาปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมีการแบ่งงานกันทำตามความถนัดและความชำนาญเฉพาะด้าน นอกจากนี้้องค์การจะต้องมีโครงสร้าง

Katz and Kahn (1978 : 20) ให้ความหมายว่าองค์การ คือ ระบบเปิดที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง

สมยศ นาวิการ (2540 : 30) ได้ให้ความจำกัดความไว้ว่า องค์การ คือกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกันภายใต้โครงสร้างที่กำหนดไว้ เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ถ้ากลุ่มใดไม่มีเป้าหมายร่วมกันหรือขาดโครงสร้างที่ระบุไว้เพื่อบรรลุเป้าหมาย กลุ่มบุคคลเหล่านั้นเป็นเพียงฝูงชนไม่ใช่ขององค์การ

ธงชัย สันติวงศ์ (2533 : 3) ได้สรุปความหมายขององค์การว่า องค์การ หมายถึงหน่วยงานทางสังคมที่มีกลุ่มคนมาร่วมกันทำงาน ร่วมทำกิจกรรม และร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหาเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

พยอม วงศ์สารศรี (2542 : 4) ได้สรุปความหมายขององค์การไว้ว่า องค์การไว้ว่า องค์การคือ กลุ่มคนที่รวมตัวกัน มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรมหรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่างๆ เพื่อแบ่งงานให้สมาชิกในองค์การดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

5.2 เป้าหมายขององค์การ (Organization Goal)

สมปราชญ์ จอมเทศ (2516) ความสำคัญในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมขององค์การ เพราะในเป้าหมายขององค์การมีระบุถึงสิ่งที่จะต้องดำเนินการ เพื่อบรรลุเป้าหมาย
2. เป็นการอำนวยความสะดวกตามระเบียบแบบแผน หรือกฎระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การ
3. เป็นมาตรฐานที่สมาชิกในองค์การ และคนนอกองค์การสามารถใช้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การนั้น

5.3 ทฤษฎีองค์การ

เฮนรี่ (ไชยา ยี่มิวิไล, 2528 ; อ้างอิงจาก Henry L. Tosi.1971) สามารถจำแนกความคิดและทฤษฎีองค์การออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

1. ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม (Classical of Organization) องค์การสร้างขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการเบื้องต้นทางเศรษฐกิจขององค์การและสังคม โครงสร้างองค์การทางสังคมมีกรอบ มีรูปแบบก็เพื่อความสะดวกในการบริหารและปกครอง หลักขององค์การสมัยดั้งเดิม มุ่งเน้นองค์การที่มีรูปแบบ (Formal Organization) ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานหลักการ 4 ประการได้แก่ การแบ่งระดับชั้นสายการบังคับบัญชา การแบ่งงาน ช่วงควบคุม และเอกภาพในการบริหาร
2. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (Neo - Classical Theory of Organization) มุ่งเน้นให้ความสำคัญในด้านความรู้สึกของบุคคล ยอมรับถึงอิทธิพลทางสังคมที่มีผลกระทบท่อการปฏิบัติ อาทิ เช่น กลุ่มคนงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งมีความเชื่อว่าขบวนการมนุษย์สัมพันธ์นี้จะให้ประโยชน์ต่อผลลดความตายตัวในโครงสร้างขององค์การสมัยดั้งเดิมลง

3. ทฤษฎีองค์การสมัยปัจจุบัน (Modern Theory of Organization) ใช้ฐานความคิดและหลักของทฤษฎีองค์การ สมัยดั้งเดิม สมัยใหม่ มาปรับปรุงพัฒนารวมหลักการทางวิทยาการหลายอย่างมาผสมผสานกัน โดยมีความเชื่อว่าองค์การอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย ฉะนั้น ควรวิเคราะห์สิ่งต่างๆ เข้าด้วยกัน ควรเน้นการวิเคราะห์แบบเชิงระบบ (System analysis) ประกอบด้วย ส่วนต่างๆ ที่เป็นพื้นฐาน 5 ประการดังนี้

1. สิ่งนำเข้า (Input)
2. กระบวนการ (Process)
3. สิ่งส่งออก (Output)
4. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)
5. สภาพแวดล้อม (Environment)

ดังนั้นองค์การจึงต้องมีการปรับตัวตลอดเวลาเพราะตัวแปรต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลง อยู่เสมอ

ทฤษฎีองค์การตามสถานการณ์และกรณี (Contingency Theory)

Fiedler (1970) กล่าวว่า ทฤษฎีองค์การตามสถานการณ์และกรณี (Contingency Theory) เป็นองค์การที่มีโครงสร้างและระบบที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และสภาพความเป็นจริง ขององค์การอยู่บนพื้นฐานสภาพแวดล้อมที่แตกต่างของมนุษย์ โดยมีธรรมชาติเป็นปัจจัยสำคัญในการ กำหนดรูปแบบ กฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผน มีลักษณะเป็นเหตุเป็นผลกันและสอดคล้องกับสภาพ สังคมนั้นๆ ซึ่งรวมถึงสภาพภูมิศาสตร์ วัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อ การสนับสนุน และความต้องการ ของสมาชิกในองค์การด้วย

6. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม

6.1 ความหมายของวัฒนธรรม

ความหมายของวัฒนธรรมนั้น ได้มีผู้กล่าวไว้ในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งพอจะนำมากล่าวได้ดังนี้ เฉลียว บุรีภักดี (2527 : 54) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมไว้อย่างชัดเจนว่า วัฒนธรรม หมายถึง วิธีหรือแนวทางในการดำเนินชีวิต ซึ่งสมาชิกในสังคมหนึ่งได้ยึดถือและปฏิบัติเป็นแบบแผนร่วมกัน

โสภา ชูพิกุลชัย (2521 : 47) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรม คือ การดำเนินชีวิตในสังคมซึ่งรวมทั้งขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม กฎเกณฑ์ ความเชื่อ หรือสิ่งที่มนุษย์ในสังคมนั้น ๆ สร้างขึ้นมาและถ่ายทอดไปสู่เยาวชน

วัชรา กล้ายนาทร (2530 : 106) ได้ให้ความเห็นว่า วัฒนธรรม หมายถึงสิ่งทั้งปวงที่ประกอบด้วยความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ คุณธรรม กฎหมายธรรมเนียมประเพณีรวมถึงความสามารถ และลักษณะนิสัยทั้งปวงที่มนุษย์ได้มาจากการเป็นสมาชิกของสังคม วัฒนธรรมเป็นสังนามธรรมที่สัมผัสไม่ได้โดยตรง แต่เป็นการที่สมาชิกรับรู้ร่วมกัน เพื่อให้การกำหนดความหมายของพฤติกรรม และสิ่งต่าง ๆ ในสังคมเป็นไปในทางเดียวกัน

วิบูลย์ ชูรินทร์ (2536 : 9) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมว่า วัฒนธรรม คือทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อนำเอามาช่วยพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ในสังคม ซึ่งจะรวมถึงช่วยแก้ปัญหาและช่วยสนองความต้องการของสังคม

สรุปได้ว่า วัฒนธรรม หมายถึง การดำเนินชีวิตของคนในสังคม หรือแนวทางในการดำเนินชีวิต ค่านิยม ความเชื่อ ซึ่งสมาชิกในสังคมได้ยึดถือปฏิบัติเป็นพฤติกรรมและแบบแผนร่วมกันของคนในสังคม

6.2 ประเภทของวัฒนธรรม

ความหมายและลักษณะบางประการของวัฒนธรรมนั้น ได้มีการแบ่งประเภทของวัฒนธรรมตามทัศนะที่สำคัญ ๆ ดังนี้

นวลละออ สุภาพผล (2527 : 19) แบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. วัฒนธรรมทางวัตถุ ประกอบด้วยผลผลิตของความคิด ความสามารถในเชิงสร้างสรรค์ของมนุษย์ อุปกรณ์ประดิษฐ์คิดค้น รวมทั้งเทคโนโลยีที่ได้ปรับปรุง พัฒนาและการใช้เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่ได้ผลิตสร้างขึ้น

2. วัฒนธรรมทางสังคมเป็นวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับรูปแบบพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกมา การร้องรำทำเพลง การประกอบพิธีกรรมทางศาสนา การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร การประกอบอาชีพ การนับถือศาสนา กิริยามารยาท ตลอดจนการตั้งข้อกำหนด กฎเกณฑ์ของสังคมในการที่จะสร้างสรรค์ให้สังคมเป็นปึกแผ่นและบรรลุเป้าประสงค์ที่สังคมต้องการ

จุมพล หนิมพานิช (2526 : 140) ได้กล่าวว่า ได้มีนักสังคมวิทยาบางคนแบ่งวัฒนธรรมเป็น 4 ประเภท คือ

1. วัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับวัตถุ (material culture) หมายถึงสิ่งประดิษฐ์คิดค้นทั้งหลายเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ประกอบกิจกรรมในการดำเนินชีวิต

2. วัฒนธรรมทางสังคม (social culture) เป็นวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับความประพฤติปฏิบัติตามมารยาทในสังคม เช่น การจับมือ การทักทาย การแสดงความเคารพ เป็นต้น

3. วัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย (legal culture) เป็นวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อให้สมาชิกในสังคมอยู่ได้อย่างสันติสุข

4. วัฒนธรรมที่เกี่ยวกับจิตใจและศีลธรรม (moral culture) เป็นวัฒนธรรมที่ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์สุจริต ความจริงใจ

วิบูลย์ ชูรินทร์ (2536 : 15) ได้แบ่งประเภทของวัฒนธรรมมี 2 ลักษณะ ดังนี้

1. วัฒนธรรมเป็นส่วนรวมของวิถีชีวิต วัฒนธรรมหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่รวมเอาความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ ศีลธรรม กฎหมาย ประเพณี ความสามารถของมนุษย์รวมทั้งอุปนิสัยที่มนุษย์ได้รับและปฏิบัติตามในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม ซึ่งรวมเรียกว่า วัฒนธรรม

2. วัฒนธรรมเป็นระบบความคิด วัฒนธรรมเป็นลักษณะของความรู้ ความคิดที่มีระบบ สามารถสร้างความเชื่อถือของสมาชิกในสังคม อาจได้รับการถ่ายทอดโดยประสบการณ์ การตัดสินใจในรูปแบบของการกระทำร่วมกัน หรือเป็นสัญลักษณ์ที่สังคมยึดถือความคิดที่สังคมให้ตีความหมายเพื่อกำหนดพฤติกรรมของสังคม โดยเน้นรูปแบบที่สร้างสรรค์และถูกต้อง

6.3 วัฒนธรรมการทำงาน

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524 : 11) กล่าวว่าการทำงานนั้นเป็นพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์ เป็นพฤติกรรมทางวัฒนธรรมเพราะการทำงานเป็นพฤติกรรมที่ต้องการบรรลุตามเป้าประสงค์ วัฒนธรรมการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่กำหนดรูปแบบ วิธีการตลอดจนแรงกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานโดยตรง ตามธรรมชาติแล้วการทำงานของคนโดยทั่วไป มีอยู่ 2 ลักษณะดังที่ แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ซึ่งเป็นนักพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญผู้หนึ่งกล่าวไว้ ตามข้อเสนอทฤษฎี X และ Y

สมปราชญ์ จอมเทศ (2516 : 50) กล่าวว่า ทฤษฎี X มีสาระสำคัญดังนี้

1. คนส่วนใหญ่มีนิสัยไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะหลีกเลี่ยงได้

2. การที่จะทำให้คนทำงานจำเป็นที่จะต้องใช้วิธีการบังคับ การควบคุม การสั่งการและต้องนำวิธีการลงโทษมาใช้เพื่อให้เกิดความเกรงกลัว คนจึงทำงานนั้นได้

3. คนที่จะทำงานตามที่ได้รับคำสั่ง พยายามปิดความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพียงเล็กน้อย แต่ต้องการความมั่นคงในระดับสูง

การทำงานของคนนั้นจะต้องใช้วิธีการบังคับ มนุษย์ชอบเอาแต่ประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งถ้ามองเห็นผิวเผินแล้วขาดหลักความจริง เพราะโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์เป็นผู้ที่มีเหตุผลต้องการเข้าสังคมเพื่ออยู่ร่วมกันและสร้างประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้นแนวทางการทำงานของมนุษย์จึงควรเป็นไปอีกลักษณะหนึ่ง คือ ตามทัศนะของทฤษฎี Y ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. การที่มนุษย์ได้ออกแรงและใช้สมองเพื่อทำงานนั้น เป็นสิ่งธรรมดาเหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน เพราะการทำงานอาจมาจากความพึงพอใจหรือแหล่งที่มาของการลงโทษก็ได้

2. การควบคุมและการบังคับไม่ใช่วิธีการที่จะทำให้การทำงานบรรลุเป้าประสงค์ เพราะมนุษย์ยอมทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเอง จนหน้าที่การทำงานบรรลุตามเป้าประสงค์

3. การให้รางวัลหรือให้ผลตอบแทน อาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามจุดประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การได้

4. บุคคลไม่เพียงแต่จะยอมรับผิดชอบเท่านั้น แต่ต้องการแสดงหาความรับผิดชอบเพิ่มเติมขึ้นอีกด้วย

5. ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลนั้น มีความสัมพันธ์กับความฉลาด ประสบการณ์และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาการทำงาน ทั้งยังมีจิตใจกว้างพอที่จะทำให้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานอย่างจริงจังด้วย

6. มนุษย์แต่ละคนที่อยู่ในองค์การมีโอกาสแสดงความสามารถเพียงบางส่วนเท่านั้น

ทฤษฎี X และ Y ได้กล่าวถึงธรรมชาติของการทำงานของคนไว้ 2 ลักษณะ ซึ่งบุคคลใดจะปฏิบัติในหน้าที่และความรับผิดชอบในรูปแบบใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมการทำงานในสังคมนั้นด้วย สำหรับวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยนั้น มีรูปแบบการทำงานหลายลักษณะซึ่งมีผู้ศึกษาได้กล่าวไว้ ดังนี้

รัชณี เศรษฐ์ (2528 : 52) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมการทำงานของคนไทยว่าคนไทยไม่ชอบทำงานหนักเพราะงานหนักเป็นทุกข์ คนไทยจึงมุ่งแสวงหาความสนุก ความสะดวกสบาย เว้นแต่การทำงานเพื่อความสนุกสนานร่าเริง ซึ่งคนไทยจะร่วมกันทำอย่างหักโหมโดยไม่เห็นว่าเป็นทุกข์ จึงทำให้คนไทยทำงานในลักษณะที่ได้ทั้งความเพลิดเพลินและการทำงาน เป็นผลให้เกิดเอกลักษณ์ของไทยอย่างหนึ่ง คือการทำงานเป็นเล่นและทำเล่นเป็นงาน ดูเหมือนว่าไม่ค่อยเอาจริงจังกับการทำงาน ให้ความสำคัญต่องานน้อยแต่กลับให้ความสำคัญงานที่ให้ความสนุกสนานร่าเริงมากกว่า

วีระ บำรุงรักษ์ (2527 : 93) กล่าวว่า คนไทยนั้นมักมีความอ่อนแอด้านอุปนิสัยการทำงาน คือขาดความขยันหมั่นเพียรไม่เอาจริงจังต่อหน้าที่การงาน ในขณะที่ชาวต่างชาติเข้ามาอยู่ในสังคมไทย มีความขยัน ต่อสู้ด้วยความยากลำบาก ทำให้ธุรกิจการค้าส่วนใหญ่ไปอยู่ในมือของคนต่างชาติที่มีความเข้มแข็งในการทำงาน

วัฒนธรรมการทำงานอีกลักษณะหนึ่งของคนไทยนั้นคือ การไม่ชอบรวมกลุ่มดังที่ ทวี ทิมขำ (2528 : 60) ได้กล่าวอย่างชัดเจนว่า คนไทยทั่ว ๆ ไปมีนิสัยชอบทำอะไรตามลำพังของตนเองมากกว่าการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งสังเกตได้จากการตั้งกลุ่มชวนาหรือการรวมกลุ่มใด ๆ ก็ตามในระยะแรกมักประสบความวุ่นวาย มีปัญหาและอุปสรรคมากมาย ทำให้คนไทยทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มได้ผลน้อยกว่าการทำงานเฉพาะบุคคล เพราะวิถีชีวิตของคนไทยนั้นไม่มีแบบแผนไม่มีระบบที่แน่นอนสำนวนไทยที่ว่า “อะไรก็ได้ ไม่เป็นไรค่อยว่ากัน” ลักษณะเหล่านี้ ถือเป็นวิถีทางการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตมานานแล้ว

สวาท เสนาณรงค์ (2527 : 45 - 47) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยว่าคนไทยนั้นขาดความกระตือรือร้นชอบทำงานแบบผลัดวันประกันรุ่ง มีนิสัยไม่ค่อยอยากทำงานมักเป็นคนเกียจคร้าน ปล่อยเวลาให้เปล่าประโยชน์ พุดคุยมากกว่าการทำงาน เล่นการพนัน เสพของมีนเมา สิ่งเหล่านี้ย้อมนำไปสู่ความเสื่อมเสียทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้คนไทยทำอะไรไม่ค่อยคำนึงถึงระเบียบ ส่งผลให้เกิดเป็นลักษณะนิสัยที่จะกลายเป็นรากฐานไม่ตั้งงามต่อไป ทำให้สถานที่ทำงานทั้งของรัฐบาลและเอกชนไม่ค่อยมีระเบียบ จึงควรผนึกกำลังและรณรงค์ ปลุกฝังให้คนไทยมีระเบียบวินัยตั้งแต่เริ่มแรก

ชม ภูมิภาค (2526 : 23) ได้กล่าวถึงลักษณะการทำงานของคนไทยว่า ค่านิยมลักษณะหนึ่งของคนไทยก็คือ ความเป็นคนนายคน ศึกษาเล่าเรียนก็เพื่อมุ่งเข้ารับราชการเป็นส่วนใหญ่ เพราะอัตราทางราชการมีน้อย การจัดการศึกษาจึงเป็นการศึกษาที่สร้างความเป็นทาสให้แก่ผู้ศึกษาอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับสุขุม นวลสกุล (2523 : 42) ได้กล่าวลักษณะทำนองเดียวกันว่าอาชีพ

รับราชการเป็นอาชีพหลักที่คนไทยแสวงหา เพราะอาชีพรับราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติสูงกว่าอาชีพอื่น ทั้งนี้เนื่องจากระบบศักดินาดั้งเดิมโดยระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ในอดีตสมัย

วัฒนธรรมการทำงานอีกลักษณะหนึ่งของคนไทย ทำให้ เอ็มบริ (Embree) เรียกสังคมไทยว่าเป็นสังคมที่มีโครงสร้างแบบหลวม (Loosely structure social system) ยิ่งอาศัยในประเทศไทยนานเท่าใดก็ยิ่งที่เห็นสภาพที่คนไทยมีลักษณะนิสัยที่ไม่มีระเบียบ ขาดวินัย และไม่มีกฎเกณฑ์ในการดำรงชีวิต พรรคักดิ์ ผ่องแผ้ว และพลศักดิ์ จิรไกรศิริ (2524 : 57) กล่าวว่าการทำงานที่คนไทยมีอุปนิสัยแบบนี้ ทำให้ระบบทำงานไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร ขาดความเคารพต่อระเบียบราชการ ละเมิดกฎข้อบังคับ ขาดความอดุสาหะในการทำงาน

แม้ว่าลักษณะวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยยังไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาสังคมก็ตาม แต่คนไทยยังสามารถที่จะปรับปรุง พัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ เพราะคนไทยมีความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งนิพนธ์ กันขเสวี (2528 : 23 - 24) ได้ให้ทัศนะอย่างชัดเจนว่าคนไทยนั้นเป็นคนมีฝีมือ มีความฉลาด และมีความสามารถมากมาย แต่ขาดการสนับสนุน ส่วนความเก่งนั้นมักจะเก่งกาจเฉพาะตัวหรือเป็นการเอาตัวรอด ทั้งนี้อาจเนื่องจากขาดความคิดและเจตคติทางสังคมที่ถูกต้อง ขาดการรวมกลุ่มอย่างถาวร ความจริงแล้วการรวมกลุ่มเกิดได้ง่ายในหมู่คนไทย แต่เป็นเพียงชั่วคราวระยะเวลาอันสั้นเท่านั้น

พรรณราย ทวีทรัพย์ประพา (2529 : 32) กล่าวว่า การทำงานจะสัมฤทธิ์ผลและบรรลุเป้าประสงค์ได้เพียงใดนั้น ย่อมมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมการทำงานด้วย วัฒนธรรมการทำงานจึงเป็นวิถีทางการทำงานที่สามารถไปสู่ความสำเร็จ หรือเป็นปัญหาอุปสรรคที่ไม่อาจสู่เป้าประสงค์ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละบุคคล

ดุสิต หวันเหลี่ยม (2530 : 8) สรุปว่าวัฒนธรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลพร้อมทั้งสนองเป้าประสงค์ มี 7 ประการ คือ

1. ความรักงาน

ความรักงาน เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความพอใจ มีความจริงใจ รู้สึกผูกพันและพยายามเอาใจใส่เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ถ้าบุคคลมีความรักงานหรือมีความพึงพอใจในการทำงานมาก ก็ทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้นด้วย ซึ่งย่อมทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หลวงวิจิตรวาทการ (2514 : 208 - 209) ได้กล่าวประเด็นการทำงานของบุคคลในการที่จะให้การทำงานประสบผลสำเร็จ กล่าวคือ การที่จะทำให้บุคคลทำงานด้วยความยินดีนั้น ต้องบรรจบุคคลได้ทำงานที่ตนรัก เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ ซึ่งประเด็นนี้ถือว่าเป็นหลักการที่นำมาใช้กันอย่างกว้างขวาง เพราะถ้าบุคคลได้ทำงานที่ตนรัก ก็จะทำงานนั้นด้วยความยินดี สมารถใจที่จะทำงานนั้น แม้ว่าบางครั้งอาจล่วงเลยเวลาไปแล้วก็ตาม แต่บุคคลก็สามารถอดเวลาให้กับงานที่ตนรักได้

นิยม ศรีวิเศษ (2521 : 2) ได้กล่าวในหน่วยงานหรือองค์การใดก็ตามถ้าได้จัดบริการต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ ผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดความพึงพอใจ มีความรักงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่สนองความต้องการแล้วงานอาจตกต่ำได้ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความเบื่อหน่าย ส่งผลให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ

2. ความขยันหมั่นเพียร

วัฒนธรรมการทำงานที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานก็คือความขยันหมั่นเพียร เพราะเป็นคุณลักษณะที่ทำให้มนุษย์ใช้ความสามารถ ซึ่งถ้ามนุษย์ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว หน่วยงานต่าง ๆ ย่อมจะบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางโดยไม่ต้องสงสัย (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ . 2521 : 225) ความขยันหมั่นเพียรจึงเป็นวัฒนธรรมการทำงานประการหนึ่งที่มีผลโดยตรงต่อผลสำเร็จของงาน

ความเพียรพยายามยังสร้างให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่มีคุณค่าประการหนึ่งตามที่ สกอตต์ (Scott) ได้อธิบายว่า ในระดับการตื่นตัวที่ต่ำ มนุษย์จะทำงานโดยปราศจากความปรารถนา ขาดความกระตือรือร้น เพราะกลัวมโนะอาชญากรรมกัน แต่ในระดับการตื่นตัวที่พอดี การดำเนินงานจะเป็นไปอย่างเหมาะสม (แห่งน้อย พงษ์สามารถ 2519 : 280)

ความเพียรพยายามกับความสำเร็จเป็นของคู่กัน โดยที่ความเพียรเป็นเหตุ ความสำเร็จเป็นผล ทุกคนต้องการความสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานของชีวิต ทั้งนี้การที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้นต้องเพียรพยายามด้วย (กรมการศาสนา 2521 : 42) ความเพียรพยายามนั้นมิได้กระทำเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น แต่หมายถึงการใช้ความพยายามกระทำติดต่อกันไปเรื่อยจนกว่าจะสำเร็จ ถ้าบุคคลใดมีความเพียรพยายามประกอบอาชีพที่ดีที่ชอบ ประกอบสัมมาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้นั้นย่อมจะได้รับความสำเร็จและมีความเจริญรุ่งเรือง

วิเชียร รักการ (2529 : 136) ได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ความเพียรพยายามเป็นลักษณะของอุตสาหกรรม ซึ่งหมายถึงความพยายามอย่างเข้มแข็งเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานและความอุตสาหกรรมนั้นประกอบด้วยลักษณะดังนี้

1. ความพยายามมีมานะบากบั่น
2. ความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ
3. ความกระตือรือร้นและความจริงใจในการทำงาน

3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นลักษณะวัฒนธรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดความคล่องตัว เป็นการนำเอาความรู้ วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ปรับปรุงวิถีทางการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ มีความสนใจความคิดของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงวิถีการทำงานของตนเอง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จึงเป็นคุณลักษณะที่มีค่าต่อการทำงาน ทั้งยังส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการทำงานได้อีกด้วย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นปัจจัยการทำงานที่สำคัญ ซึ่งใช้เป็นแนวทางการพิจารณาบุคคลในการปฏิบัติงาน

บุคลิกภาพแบบใหม่ที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง กลุ่มและสังคม เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น ไวรัช เจียมบรรจง (2523 : 202) ได้ชี้ชัดว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่บุคคลจะขาดมิได้ซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมเพื่อนงานที่กำหนดโดยเทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ 2529 : 138) กล่าวคือ พฤติกรรมเพื่อนงานมีจุดประสงค์เพื่อความสำเร็จของงาน และปัจจัยที่จะขาดไม่ได้คือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งส่งผลให้การทำงานดำเนินไปอย่างชัดเจน ทั้งยังสามารถสนองเป้าประสงค์ได้อีกด้วย

4. ความมีระเบียบวินัย

ระเบียบวินัยเป็นกฎเกณฑ์หรือข้อบังคับ เพื่อให้บุคคลได้ยึดเป็นแนวทางในการดำเนินงาน เป็นมาตรฐานเพื่อควบคุมให้สามารถสนองเป้าประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารหรือดำเนินการใด ๆ (วิจิตร ศรีสอาน . 2533 : 40) ที่จะทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จได้ด้วยดี การมีระเบียบวินัยจึงเป็นกลไกที่ทำให้บุคคลมีการควบคุมตนเอง เคารพ และปฏิบัติตามข้อกำหนด กฎเกณฑ์ ตลอดจนข้อตกลงต่าง ๆ ที่ส่งผลให้การทำงานเป็นไปตามจุดประสงค์ที่กำหนดให้

บุคคลที่ปฏิบัติงานด้วยความมีระเบียบวินัย ย่อมก่อให้เกิดความรอบคอบถี่ถ้วน เป็นการสร้างคุณลักษณะนิสัยที่มีประโยชน์ ดังที่กรมการศาสนา (2521 : 39) กำหนดไว้ คือ ความรอบคอบส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างเรียบร้อย ซึ่งความรอบคอบนี้เกิดจากการฝึกนิสัยคือการทำอะไรต้องหมั่นตรวจตราให้ถี่ถ้วน ศึกษาและพยายามทำความเข้าใจ การงานที่ทำนั้นก็เรียบร้อย ถูกต้องและเกิดผลดี การทำงานที่ขาดความรอบคอบนั้น ทำให้เกิดผลเสียหายและอาจก่อให้เกิดปัญหาขึ้นได้ง่าย เนื่องจากไม่ได้ตรวจสอบถือว่าเป็นการทำงานที่ไม่มีขั้นตอน ซึ่งเป็นลักษณะวัฒนธรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการพัฒนาสังคมอีกด้วย

นิพนธ์ กันธเสวี (2528 : 94) ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้การทำงานเป็นไปตามเป้าประสงค์ ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ คือ วินัย ซึ่งเป็นการควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าประสงค์ และบรรลุจุดมุ่งหมายของงานที่ได้ปฏิบัติ การควบคุมตนเองจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการทำงานร่วมกันของสังคม หากไม่สามารถควบคุมตนเองได้แล้วทำให้ขาดความอดทน ไม่สามารถที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ กรมการศาสนา (2521 : 5) ได้ชี้ชัดว่า วินัยเป็นข้อบังคับหรือระเบียบที่ตราไว้ เพื่อควบคุมหมู่คณะให้อยู่ในสภาพที่เรียบร้อย มีแบบแผนแห่งความประพฤติที่ดีงามในการที่จะทำให้การงานประสบผลสำเร็จ

5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่

ความรับผิดชอบ เป็นลักษณะวัฒนธรรมการทำงานที่สำคัญประการหนึ่งเพราะความมีเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ เมื่อมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติก็ต้องพยายามทำการหรือปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้หน้าที่การงานได้เจริญก้าวหน้า

วิเชียร รักการ (2529 : 132) ได้ให้บทนิยามว่า ความรับผิดชอบ หมายถึงความมุ่งมั่น และตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน พากเพียร ยอมรับผลกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งประสงค์ ทั้งมีความพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ความรับผิดชอบจะต้องประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้

1. ความเอาใจใส่ในการทำงาน
2. เคารพต่อระเบียบ กฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้
3. รู้จักหน้าที่และปฏิบัติตามหน้าที่เป็นอย่างดี
4. มุ่งปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น
5. ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงเรื่องประโยชน์ส่วนตัว

ชม ภูมิภาค (2525 : 17) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดผลดีต่อระบบ งาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง กล่าวคือ การปฏิบัติงานต้องมีความรับผิดชอบเพื่อเอา ใจใส่ต่องานที่ได้ปฏิบัติอยู่ คอยหาทางให้งานของตนเองก้าวหน้าและป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่อง ในวงงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ดังนั้นการปฏิบัติงานจึงต้องอาศัยความรอบคอบ ไตร่ตรอง ถี่ถ้วน ความรับผิดชอบจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ เพราะถ้าการทำงานในลักษณะที่ไร้คุณธรรม ขาดความ รับผิดชอบแล้ว การงานต่าง ๆ ย่อมไม่เจริญก้าวหน้า (กรมการศาสนา 2521 : 21) และยัง ก่อให้เกิดอุปสรรคอีกด้วย

6. ความมีมนุษยสัมพันธ์

วัฒนธรรมการทำงานที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การประสานงานและการร่วมมือ ซึ่ง นิพนธ์ คันธเสวี (2528 : 88) กล่าวว่า การร่วมมือและการประสานงานถือเป็นส่วนหนึ่งของ มนุษยสัมพันธ์ซึ่งไม่อาจเกิดขึ้นได้หากขาดการเข้าใจเป้าประสงค์ หรือเจตนารมณ์ของหน่วยงานที่ ปฏิบัติอยู่ การประสานงานก่อให้เกิดผลดีต่อการทำงาน เสริมสร้างความสามัคคีในระบบการทำงาน การประสานงานหรือลักษณะมนุษยสัมพันธ์จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ส่งผลให้การทำงานประสบ ผลสำเร็จ

บรรเทา กิตติศักดิ์ (2524 : 266) ได้ให้บทนิยามของมนุษยสัมพันธ์ไว้ คือ มนุษย สัมพันธ์นั้นเป็นการเข้ากับบุคคลอื่นได้ ถือว่าเป็นศิลปะของการเข้ากับคนอื่นได้ หรืออีกนัยหนึ่ง มนุษยสัมพันธ์หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อให้การทำงานร่วมกันเกิดความร่วมมือ มี การติดต่อประสานงาน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนการอยู่ร่วมกันอย่างมีตรีไมตรี เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าประสงค์ สนองคุณประโยชน์ต่อตนเอง หน่วยงานและสังคม ส่วนรวม

การมีมนุษยสัมพันธ์ก็เพื่อให้เกิดการติดต่อระหว่างบุคคลได้ผลดี ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน เป็นไปด้วยความราบรื่นมีประสิทธิภาพเกิดผลดีด้วยกันทุกฝ่าย การที่จะทำให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ขึ้น ได้ก็โดยที่ทุกฝ่ายจะต้องมีความรัก ความนิยมนับถือ เคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้การทำงานมา สามารถประสานงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ วารุณี วงษา (2525 :

135) ได้กล่าวถึงความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ไว้คือ มนุษยสัมพันธ์หรือการประสานงานเป็นการร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกัน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าประสงค์

พฤติกรรมที่พึงปรารถนา เพื่อก่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์อันดีนั้น จะต้องให้เกียรติและเคารพ นับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งต้องอาศัยการพูดจากที่ไพเราะ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โอบอ้อมอารี มีเมตตา ซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม มีความเป็นมิตรที่ดี เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคล ในการที่จะทำให้งานทั้งหลายประสบความสำเร็จ

7. ความมีสามัคคีธรรม

ในการทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จนั้น นอกจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ผู้ปฏิบัติงานยังต้องให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ร่วมงานด้วย เพราะจะส่งผลให้เกิดการเกื้อกูลช่วยเหลือกัน ทั้งการออกแรง ออกความคิด เต็มใจช่วยเหลืออย่างจริงจัง ทำให้พฤติกรรมของเราสอดคล้องกับเพื่อนร่วมงาน (สุชา และ สุรางค์ จันท์ธรม . 2520 : 91) และยังก่อให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติตามความมุ่งประสงค์

วิทยา เทพยา (2520 : 17 - 18) ได้กล่าวถึงลักษณะนิสัยการทำงานที่พึงประสงค์ ซึ่งพอสรุปได้ ดังนี้

1. มาทำงานทันเวลา
2. ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย รอบคอบถี่ถ้วน
3. สามารถทำงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด
4. รายงานข้อผิดพลาด พร้อมทั้งแนวทางแก้ไข ปรับปรุง
5. ลำดับงานที่สำคัญก่อนหลัง งานที่ควรทำก่อนต้องทำก่อน

คุณลักษณะเหล่านี้ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญของการทำงาน ทั้งยังมีอิทธิพลต่อบุคคลที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เพราะการทำงานนั้นคนถือว่าสำคัญยิ่ง (สุรัฐ ศิลปอนันต์ 2523 : 88) และคุณลักษณะเหล่านี้ก็อยู่ที่นิสัยการทำงานของคนโดยตรง ดังนั้นการทำงานจะประสบผลสำเร็จสามารถสนองนโยบาย และสำเร็จได้ตามเป้าประสงค์เพียงใดนั้น จึงขึ้นอยู่กับลักษณะนิสัยในการทำงานของบุคคลด้วย

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ได้กำหนดลักษณะของบุคคลที่พึงประสงค์ไว้ ซึ่งมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความขยัน รับผิดชอบและตรงต่อเวลา
2. มีความซื่อสัตย์สุจริต ประหยัด อุดม อุตุน ดำรงอยู่ในระเบียบวินัย
3. สามารถรักษาเอกลักษณ์ และวัฒนธรรมอันดีงาม

คุณลักษณะเหล่านี้เป็นลักษณะของวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์ เพราะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลและสังคม ซึ่งทุกคนที่อยู่ในสังคมต้องมีงานทำและการทำงานนั้นต้องประสบผลสำเร็จด้วย จึงจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมได้

ไวรัช เจียมบรรจง (2523 : 202) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพแบบใหม่ที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง กลุ่ม และสังคม เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของบุคลิกภาพต่าง ๆ เหล่านี้ มีดังนี้

1. ความขยันขันแข็ง
2. ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
3. ความซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา

กรมการศาสนา (2521 : 41) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความร่วมมือกันเพื่อปฏิบัติงานว่า ความสามัคคีของกลุ่มเพื่อทำงาน ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย ปัญหาที่ยุ้งยากที่สุด คือความไม่เข้าใจกัน หรือทำความเข้าใจกันไม่ได้ จึงเป็นหนทางให้เกิดความแตกแยก ถ้าพยายามเข้าหากัน เห็นอกเห็นใจกัน เรื่องราวที่ยากก็จะกลายเป็นเรื่องง่าย ซึ่งถือว่าเป็นลักษณะของวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณประโยชน์และมีค่าต่อการทำงาน เป็นการสร้างสรรค์ความคิดของบุคคลให้เกิดผลดีในทางปฏิบัติด้วย

บรรเทา กิตติศักดิ์ (2524 : 271) ได้กล่าวถึงผลแห่งความสำเร็จของความสามัคคีธรรมว่า การทำงานร่วมกันถือว่าเป็นพลังอันสำคัญที่จะช่วยให้การทำงานสัมฤทธิ์ผลด้วยดี สามารถสนองเป้าประสงค์ที่กำหนดได้ ซึ่งสอดคล้องกับทองอินทร์ วงศ์โสธร (2526 : 62) ได้ชี้ชัดถึงความสามัคคีก่อให้เกิดการทำงานเป็นกลุ่มมีผลให้งานได้รับความสำเร็จ หากบุคคลภายในกลุ่มมีความสัมพันธ์อันดี รู้จักบทบาทหน้าที่ของตน รู้จักการทำงานร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน ทำให้รู้จักตนเองและรู้จักคนอื่น ทำให้การทำงานเป็นกลุ่มมีการกระจายงาน สามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยดี มีความเปิดเผยซึ่งกันและกัน มีความรู้ความเข้าใจให้ความช่วยเหลือต่อกัน ซึ่งทำให้หน่วยงานมีองค์ประกอบที่ดี โดยที่บุคลากรควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกัน
2. มีความชำนาญหรือกระหายที่จะรู้งาน
3. มีความช่วยเหลือ ร่วมมือและประสานงานที่ดีต่อกัน
4. มีความเข้าใจหลักมนุษยสัมพันธ์

ความสามัคคีช่วยให้มีการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น รับผิดชอบต่อส่วนรวม ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยการทำงานที่สำคัญยิ่งลักษณะหนึ่ง เพราะส่งผลให้การทำงานสำเร็จได้ด้วยดี ดังที่ วิเชียร รักการ (2529 : 135) ได้ชี้ชัดว่า ความพร้อมเพรียงเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้ประสบผลสำเร็จ อันเป็นลักษณะของความสามัคคี ซึ่งเป็นพฤติกรรมการทำงานที่ควรเสริมสร้างให้เกิดขึ้นภายในองค์การ

อนึ่ง ลักษณะของวัฒนธรรมการทำงาน ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาทั้งยังส่งผลให้เกิดการทำงานสามารถสนองเป้าประสงค์และบรรลุผลสำเร็จนั้น ยังสอดคล้องกับคุณสมบัติของบุคคลที่ควรเสริมสร้าง ซึ่งมีผู้ศึกษา กำหนดคุณสมบัติดังกล่าวในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. มีความมัยยัสต์ สามารถอดเปรี้ยวไว้กินหวาน
2. มีความรับผิดชอบ ให้ความร่วมมือต่อสังคม

3. มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีและสร้างสรรค์
4. มีความตื่นตัวต่อการแสวงหาโอกาสที่พึงได้จากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

7.ประวัติธนาคารยู โอบี รัตนสิน จำกัด (มหาชน)

ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2542 โดยเป็นสมาชิกของกลุ่มธนาคารยูไนเต็ท โอเวอร์ซี ซึ่งเป็นธนาคารชั้นนำแห่งหนึ่งของสิงคโปร์ มีเครือข่ายและสำนักงานรวม 248 แห่งทั่วโลก

ธนาคารยูโอบี รัตนสิน มีกำเนิดมาจากธนาคารยูไนเต็ท โอเวอร์ซีส์ ได้เข้าซื้อหุ้น 75% ของธนาคารรัตนสินจากธนาคารแห่งประเทศไทย ซึ่งในขณะนั้นธนาคารรัตนสินเป็นธนาคารของรัฐบาล และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาสถาบันการเงิน ในเดือนกรกฎาคม 2545 ธนาคารได้เพิ่มทุนจดทะเบียนและเรียกชำระแล้ว จำนวน 1,500 ล้านบาท ทำให้สัดส่วนการถือหุ้นของกลุ่มยูโอบีเพิ่มเป็น 78.83%

ธนาคารมีบริการทางการเงินหลายประเภทที่เหมาะสมสำหรับบุคคลทั่วไป บริษัทห้างร้านและสถาบันการเงิน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2545 มีสาขาทั้งสิ้นรวม 36 แห่ง เป็นสาขาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 27 แห่ง นอกนั้นกระจายอยู่มรภูมิภาค มีพนักงานรวม 1,196 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิริลักษณ์ พงศ์นาวิน (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาและพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานขายบริษัท ซีอาร์ซี ครีเอชั่น จำกัด (มหาชน) ผลจากการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพของพนักงานขายโดยการประเมินของหัวหน้าแผนกและพนักงานประเมินตนเอง ด้านรูปร่างหน้าตา ด้านการแต่งกาย ด้านกริยาท่าทาง ด้านการใช้ถ้อยคำในการบริการ ด้านการแสดงความสนใจเอาใจใส่ และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอยู่ในเกณฑ์ดี แต่ยังพบว่าพนักงานขายยังมีปัญหาในบุคลิกภาพด้านความมั่นใจในการบริการลูกค้า โดยพนักงานขายที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลิกภาพมีบุคลิกภาพดีขึ้นหลังจากเข้าร่วมโครงการ

กนิษฐา พิงวร (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษานิตยสารสตรีต่างประเทศฉบับภาษาไทยในการพัฒนาบุคลิกภาพ ผลจากการวิจัยพบว่า เนื้อหาของนิตยสารได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกด้านการแต่งกายสูงสุด ส่วนการพัฒนาบุคลิกภาพภายในปรากฏว่าแนวคิดด้านการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดส่วนใหญ่ที่ผู้อ่านได้อ่านพบในนิตยสาร ผู้อ่านนิตยสารได้นำความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกนำไปประยุกต์ใช้ในระดับสูง ส่วนความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพภายในนั้นผู้อ่านผู้อ่านได้รับความรู้ในระดับปานกลางแต่นำไปประยุกต์ใช้ในระดับสูง ความรู้ที่ได้จากการอ่านนำไปประยุกต์ไม่แตกต่างกัน โดยพบว่าผู้อ่านมีการพัฒนาการทางบุคลิกภาพรูปแบบภายนอกและรูปแบบทางความคิดเป็นไปในทิศทางเดียวที่ดีขึ้น จากการติดตามอ่านหนังสือนิตยสารมากกว่า 1 ปี

ธนินิตย์ เนียมทันต์ (ม.ป.ป.) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลิกภาพนักเรียนนายเรืออากาศ เพื่อการพัฒนากองทัพอากาศ ผลจากการวิจัยพบว่า การเรียนหลักสูตรนายเรืออากาศและการถ่ายทอดบุคลิกลักษณะทหาร ทั้งด้านพฤติกรรม จริยธรรม ลักษณะผู้นำ อุปนิสัย และสุขภาพร่างกาย และการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและค่อนข้างดี แต่ยังพบว่ามีอุปสรรคบางประการที่ทำให้นักเรียนนายเรืออากาศนั้นขาดการพัฒนาบุคลิกภาพของทหารที่ดี โดยได้รับการยืนยันจากอาจารย์กองการศึกษาและนายทหารนายเรืออากาศรักษาพระองค์ ว่าการพัฒนาบุคลิกภาพในด้านต่าง ๆ นั้นยังไม่บรรลุผลเท่าที่ควร เนื่องมาจากบุคคลไม่ได้คุณภาพมาตรฐาน การคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารยังไม่ยุติธรรม

นงนุช สิริโรจน์ (2536) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์วิวัฒนาการทางบุคลิกภาพของผู้ประกาศข่าวโทรทัศน์ โดยใช้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเรื่องบทบาทหน้าที่ของสื่อมวลชนในการนำเสนอข่าว องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพและการสร้างภาพลักษณ์กับค่านิยมของกลุ่มวิชาชีพมาประกอบการพิจารณา ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การให้ความสำคัญในองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพของผู้ประกาศข่าวมีความแตกต่างกันไปตามบริบททางสังคม วัฒนธรรมทางวิชาชีพ และเทคโนโลยีของการนำเสนอข่าว ทั้งนี้สามารถแบ่งช่วงเวลาออกได้เป็น 3 ช่วง คือ (1) ยุคเริ่มต้นข่าวระหว่างปี 2489 ถึงต้นปี 2528 หน้าที่ผู้ประกาศข่าวจำกัดเฉพาะผู้ชายที่อยู่รวมในทีมงานบุกเบิก ซึ่งจะให้ความสำคัญกับน้ำเสียงและบุคลิกความน่าเชื่อถือตามแบบอย่างสากล ส่วนองค์ประกอบด้านรูปร่างหน้าตาถือเป็นเรื่องรองลงมา (2) ยุคการปรับเปลี่ยน ระหว่างปี 2528 ถึงต้นปี 2529 เน้นบุคลิกความเป็นกันเองและใช้ผู้ประกาศข่าวทั้งชายและหญิง (3) ยุคการแข่งขัน ระหว่างปลายปี 2529 - 2535 ภาพลักษณ์ด้านรูปร่างหน้าตา ความทันสมัยและความมีชื่อเสียงของบุคคลเป็นองค์ประกอบเด่นชัดในการเลือกผู้ประกาศข่าว และดึงดูดใจคนให้ดูข่าว

ยุภา กระเป่าทอง (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลิกภาพเด็กก่อนวัยเรียน : บุคลิกภาพเด็กที่พึงประสงค์ในอนาคตในทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ดูแลเด็ก จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเห็นว่า เด็กได้รับบุคลิกภาพของเด็กที่พึงประสงค์น้อย ผู้ดูแลเด็กเห็นว่าได้รับมากและทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ดูแลเด็ก เห็นด้วยกับบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ในอนาคต น้อยเช่นเดียวกัน บุคลิกภาพให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมที่ผู้บริหารและผู้ดูแลเด็กเห็นแตกต่างกัน

สุภาพ โมลิสกกุลมณฑล (2540 : 69) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานที่มีหน้าที่ให้บริการลูกค้า บริษัท ดาด้าแมท จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร ปรากฏผลว่า บุคลิกภาพของพนักงานที่มีหน้าที่ให้บริการลูกค้าส่วนใหญ่ มีค่าอยู่ระดับปานกลาง คะแนนมาตรฐานสเป ระหว่าง 4.75 - 6.00 อยู่ในเกณฑ์ปกติในองค์ประกอบแต่ละด้าน เพราะพนักงานที่มีหน้าที่ให้บริการลูกค้ามีบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคม ความมั่นคงทางอารมณ์ การกล้าแสดงออก มโนธรรม การกล้าเผชิญจิตใจอ่อนโยน ความระแวดระวัง จินตนาการ การเข้าใจความรู้สึกของคนอื่น ความวิตกกังวล ความอิสระเสรี การพึ่งตนเอง การควบคุมอารมณ์ และความเครียด อยู่ในเกณฑ์ปกติ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ สมชาติ กิจยรรยง (2536 : 13 - 14) ที่กล่าวว่าคุณสมบัติที่จะสร้าง ความพึงพอใจสูงสุดให้แก่

ลูกค้าหรือผู้ที่มาให้บริการ คือ ต้องเข้าใจความต้องการของลูกค้า รู้จักวิธีการติดต่อสื่อสารที่ดี มีมารยาท มีความรับผิดชอบ มีความสามารถรอบรู้ มีความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจ มีสุขภาพดี

สรุป ทฤษฎีที่นำมาอ้างอิงในเรื่องของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีของ แอดเลอร์ (โสภา ชปีลมันน์. 2536: 33-36 ; อ้างอิงจาก Alfred Adler. 1870 - 1937) กล่าวว่า อิทธิพลทางสังคมต่อมนุษย์ พฤติกรรมของบุคคลขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสังคมรอบ ๆ ตัว อันได้แก่ วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี ภาวะทางเศรษฐกิจและการเมือง วิธีการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว เป้าหมายของชีวิต รูปแบบการดำเนินชีวิต การดำเนินชีวิตของบุคคล จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว ข้างต้น

ทฤษฎีที่นำมาอ้างอิงในเรื่องของการพัฒนาบุคลิกภาพ ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีของ (ทินวัฒน์ มฤคพิทักษ์. 2535) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาบุคลิกภาพ (เอ็ม ที แอล) ได้กล่าวว่า เราสามารถแบ่งการพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ บุคลิกภาพภายนอกและบุคลิกภาพภายใน (External and Internal Personality) บุคลิกภาพภายนอก เป็นสิ่งที่สังเกตได้ชัดหรือสัมผัสได้ด้วยประสาททั้ง 5 คือ หู ตา จมูก ลิ้น และกาย บุคลิกภาพภายใน เป็นสิ่งที่บุคคลได้สั่งสมมาจากการอบรมเลี้ยงดูจากบิดามารดา และการศึกษาภายในโรงเรียน ความรู้ประสบการณ์ภายในชีวิตที่ผ่านมา

ทฤษฎีที่นำมาอ้างอิงในเรื่องของวัฒนธรรมการทำงาน ผู้วิจัยได้ยึดหลักของ (ดูลิต หวันเหลี่ยม . 2530) ที่กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมการทำงาน มี 7 ประการ คือ ความรักงาน ความขยันหมั่นเพียร ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีระเบียบ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความสามัคคีธรรม จากหลักข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมการทำงาน หมายถึง ลักษณะการประพฤติปฏิบัติในการทำงานของพนักงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลพร้อมทั้งสนองวัตถุประสงค์ในการทำงานขององค์กร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการอ้างอิงและเป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรในกรอบแนวความคิดด้านปัจจัยส่วนบุคคล กรอบแนวคิดด้านรูปแบบการดำเนินชีวิต กรอบแนวความคิดด้านองค์กร และกรอบแนวความคิดด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานสายการตลาดของธนาคารยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

กล่าวโดยสรุป การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงาน ธนาคารยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยได้นำเอาทฤษฎีและแนวความคิดต่าง ๆ มาเป็นหลักในการสร้างแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นเรื่องของปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผู้วิจัยนำทฤษฎีความต้องการของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) และจากการศึกษาเอกสารตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นหลักในการสร้างแบบสอบถาม โดยเป็นคำถามถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตของกลุ่มตัวอย่าง ด้านหลักในการดำเนินชีวิต ตำนิยมในการดำเนินชีวิต ความต้องการในชีวิต มาเป็นเป้าหมายหรือหลักในการดำเนินชีวิตที่บุคคลต้องการและเชื่อถือเป็นหลัก

ประเพณีปฏิบัติให้ได้รับผลตอบแทนที่พึงพอใจในการดำเนินชีวิต ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ การปลูกฝัง ค่านิยม ความเชื่อ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคมและแรงจูงใจของแต่ละบุคคล

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามแสดงถึงวัฒนธรรมการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็น 7 ประการ ได้แก่ ความรักงาน ความขยันหมั่นเพียร ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีระเบียบ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความสามัคคีธรรม โดยได้นำแนวคิดของ (ดุสิต หวันเหล็ม, 2530) มาเป็นหลักในการตั้งคำถามว่ากลุ่มเป้าหมายมีวัฒนธรรมการทำงานลักษณะไหน ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

ส่วนที่ 4 การพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงาน ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดในด้านการพัฒนา บุคลิกภาพของ(ทินวัฒน์ มฤคพิทักษ์, 2535) มาเป็นหลักในการตั้งคำถามถึงการพัฒนาบุคลิกภาพ ของกลุ่มตัวอย่าง โดยเป็นคำถามถึงการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก ได้แก่ รูปร่างหน้าตา การแต่งกาย การปรากฏตัว กริยาท่าทาง การสบตา การใช้น้ำเสียงและถ้อยคำภาษา และในด้านการพัฒนา บุคลิกภาพภายใน ได้แก่ การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง การมีปฏิภาณไหวพริบ ความรับผิดชอบ ความจำ อารมณ์ขันความกระตือรือร้น ความรอบรู้ ความจริงใจ ความรู้กาลเทศะ ว่ากลุ่มเป้าหมายมี การพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะกับลักษณะของการทำงานด้านไหน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในธนาคารยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ สายการตลาด จำนวน 400 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานที่ทำงานในธนาคารยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ สายการตลาด โดยการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ โดยการใช้สูตรของ (Taro Yamane, 1967 : 886) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินที่ระดับ 5%

จากสูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	=	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	N	=	จำนวนประชากรทั้งหมด
	e	=	ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญ

แทนค่า

$$n = \frac{400}{1 + 400 (0.05)^2}$$

$$= 200$$

ใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อมุ่งไปที่ผู้ที่ทำงานธนาคารยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เท่านั้น และแบบตามความสะดวก (Convenience sampling)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (QUESTIONNAIRE) ซึ่งประกอบด้วย คำถามปลายเปิด (OPEN – ENDED) และคำถามปลายปิด (CLOSE – ENDED) โดยแบ่ง โครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านรูปแบบการดำเนินชีวิต

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านองค์กร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการพัฒนาบุคลิกภาพ

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะ หรือข้อคิดเห็นอื่น ๆ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย

1. กำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย และศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามทั้งหมด 5 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เท่านั้น จำนวน 7 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามปลายเปิด 3 ข้อ และเป็นแบบสอบถามปลายปิด 4 ข้อ ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ ได้แก่ ชายและหญิง โดยระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2 อายุระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ดังนี้

1. ต่ำกว่า 21 ปี
2. 21 - 30 ปี
3. 31 - 40 ปี
4. 41 - 50 ปี
5. 51 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ดังนี้

1. โสด
2. สมรส/อยู่ด้วยกัน
3. หม้าย หย่า แยกกันอยู่

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ดังนี้

1. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ป.ว.ช.
2. ระดับอนุปริญญาตรี หรือ ป.ว.ส.
3. ระดับปริญญาตรี
4. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 รายได้ต่อเดือน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

(วิเชียร เกตุสิงห์.2538.8) ดังนี้

1. ต่ำกว่า 10,001 บาท
2. 10,001 - 20,000 บาท
3. 20,001 - 30,000 บาท
4. 30,001 บาทขึ้นไป

ข้อที่ 6 ประสบการณ์การทำงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) เกณฑ์ที่ใช้วัดอ้างอิงมาจากสารนิพนธ์ของสิริลักษณ์ พงศ์นาวิน ศึกษาเรื่องการศึกษาและพัฒนาศักยภาพของพนักงานขาย บริษัท ซีอาร์ซี ครีเอชั่น จำกัด (มหาชน)

1. ต่ำกว่า 1 ปี
2. 1 - 3 ปี
3. 4 - 6 ปี
4. 7 ปี ขึ้นไป

ข้อที่ 7 ตำแหน่ง ได้แก่ พนักงาน และหัวหน้างาน โดยระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามรูปแบบการดำเนินชีวิต

ประกอบด้วยข้อคำถามที่ต้องการวัด รูปแบบการดำเนินชีวิต ได้แก่ หลักในการดำเนินชีวิต ค่านิยมในการดำเนินชีวิต ความต้องการ ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด มีจำนวน 7 ข้อ มาตรการวัด แบบ Semantic Differential Scale ซึ่งเป็นมาตราส่วนที่ใช้หลักความแตกต่างทางด้านความหมาย เพื่อให้สอดคล้องกับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงตัวเดียว ใช้การวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยผู้ตอบแบบสอบถามแสดงทัศนคติออกมาเป็น 5 ระดับ ด้วยกันซึ่งคำถามที่ผู้ตอบจะต้องตอบจะมีคำตอบกำหนดไว้ในแต่ละข้างของระดับคะแนน สูงสุด - ต่ำสุด โดยมีคุณลักษณะของคำสิ่งที่กำลังถูกวัดกำกับอยู่ในลักษณะตรงกันข้าม Bipolar Adjective เช่น

หลักในการดำเนินชีวิต

หลักในการดำเนินชีวิตของท่าน

เมื่อมีโอกาสรีบฉวยไว้ _____ ช้า ๆ ค่อยเป็นค่อยไป
5 4 3 2 1

ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่คิดว่าตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบมากที่สุด เช่น

หลักในการดำเนินชีวิต

หลักในการดำเนินชีวิตของท่าน

เมื่อมีโอกาสรีบฉวยไว้ _____ ช้า ๆ ค่อยเป็นค่อยไป
5 4 3 2 1

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า (Rating Scale) เพื่อแปลความหมายค่าคะแนน โดยใช้สูตร (มัลลิกา บุณนาถ. 2537:29)

$$\begin{aligned} \text{ช่วงของความกว้างของข้อมูลแต่ละชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย 4.21 ถึง 5.00 หมายถึงมีทัศนคติอยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 3.41 ถึง 4.20 หมายถึงมีทัศนคติอยู่ในระดับค่อนข้างดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61 ถึง 3.40 หมายถึงมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 ถึง 2.60 หมายถึงมีทัศนคติอยู่ในระดับค่อนข้างไม่

คะแนนเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.80 หมายถึงมีทัศนคติอยู่ในระดับไม่ดี

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปัจจัยด้านองค์การ

ประกอบด้วยข้อคำถามที่ต้องการวัดทัศนคติเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมการทำงาน บุคคลที่มีอิทธิพลในการทำงาน ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด มี 4 ข้อ มาตราวัด แบบ Semantic Differential Scale ซึ่งเป็นมาตราส่วนที่ใช้หลักความแตกต่างทางด้านความหมาย เพื่อให้สอดคล้องกับ ทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบ

เพียงตัวเดียว ใช้การวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยผู้ตอบแบบสอบถามแสดงทัศนคติออกมาเป็น 5 ระดับ ด้วยกันซึ่งคำถามที่ผู้ตอบจะต้องตอบจะมีคำตอบกำหนดไว้ในแต่ละข้างของระดับคะแนน สูงสุด – ต่ำสุด โดยมีคุณลักษณะของคำสิ่งที่กำลังถูกวัดกำกับอยู่ในลักษณะมีทัศนคติตรงกันข้าม Bipolar Adjective เช่น

วัฒนธรรมการทำงาน

เมื่อท่านเจอปัญหาในการทำงาน

มีการวางแผนป้องกันปัญหา เมื่อมีปัญหาค่อยหาหนทางแก้ไข
5 4 3 2 1

ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่คิดว่าตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบมากที่สุด เช่น

วัฒนธรรมการทำงาน

เมื่อท่านเจอปัญหาในการทำงาน

มีการวางแผนป้องกันปัญหา / เมื่อมีปัญหาค่อยหาหนทางแก้ไข
5 4 3 2 1

คะแนนเฉลี่ย 4.21 ถึง 5.00 หมายถึงมีทัศนคติอยู่ในระดับเน้นไปทางด้านซ้ายอย่างมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 ถึง 4.20 หมายถึงมีทัศนคติเน้นอยู่ในระดับเน้นไปทางด้านซ้าย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 ถึง 3.40 หมายถึงมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 ถึง 2.60 หมายถึงมีทัศนคติอยู่ในระดับเน้นไปทางด้านขวา

คะแนนเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.80 หมายถึงมีทัศนคติอยู่ในระดับเน้นไปทางด้านขวาอย่างมาก

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามการพัฒนาบุคลิกภาพ

ประกอบด้วยข้อคำถามที่ต้องการวัดทัศนคติเกี่ยวกับ การพัฒนาบุคลิกภาพ ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกและการพัฒนาบุคลิกภาพภายใน ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด มี 10 ข้อ มาตรฐานที่ใช้เป็นมาตรวัดแบบ Likert Scale โดยที่แต่ละข้อคำถามมีคำตอบตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ให้เลือกตอบตามความคิดเห็นเพียงระดับเดียว มีการกำหนดน้ำหนักของการประเมินดังต่อไปนี้

ระดับการปฏิบัติ	ระดับคะแนน
ตลอดเวลา	5
บ่อยครั้ง	4
บางครั้ง	3
นาน ๆ ครั้ง	2
ไม่เคย	1

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า (Rating Scale) เพื่อแปลความหมายค่าคะแนน โดยใช้สูตร (มัลลิกา บุณนาค. 2537:29)

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงความกว้างของข้อมูลแต่ละชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 มีระดับการปฏิบัติน้อยมาก/ไม่เคย

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 มีระดับการปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 มีระดับการปฏิบัติบางครั้ง

คะแนนเฉลี่ย 3.40-4.20 มีระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 มีระดับการใ้หมากปฏิบัติตลอดเวลา

3. แบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติม

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ตามความเหมาะสมของเนื้อหา จากนั้นนำปรึกษากับคณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อปรับปรุงให้ชัดเจนก่อนนำไปทดลองใช้

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง (Try out) จำนวน 30 คน เพื่อนำไปทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543:125-126) และปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัย ดังสูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา.2546: 449)

$$\alpha = \frac{k \text{ covariance} / \text{variance}}{1 + (k-1) \text{ covariance} / \text{variance}}$$

เมื่อ	k	แทน จำนวนคำถาม
$\frac{\text{Covariance}}$		แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ
$\frac{\text{Variance}}$		แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำตอบ
ได้ค่า	α	= 0.83

จากการศึกษาของ Sekaran, Uma ปี ค.ศ. 1992 กล่าวว่า ค่าความเชื่อมั่นต้องมีค่าอย่างน้อย .70 ขึ้นไป จึงจะสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ (Sekaran, Uma. 1992: 287)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
2. นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายในสายงานที่กำหนด โดยผู้วิจัยเป็นผู้ทำการชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจวัตถุประสงค์ และวิธีการตอบแบบสอบถามการพัฒนาศิลกภาพ

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการพัฒนาศิลกภาพที่ได้จากการเก็บข้อมูลมาจัดกระทำดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดหลังจากเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้วมาทำการตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และทำการลงรหัสข้อมูล (CODING) แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC
2. นำข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการในการทำงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปตาราง เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง
3. ทำการทดสอบสมมติฐาน (Hypotheses Testing) โดยใช้การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

3.1 ใช้สถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และค่า F-Test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

3.2 ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคู่ต่างๆ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) กับแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อ 1, 2, 3, 4, 5 และ 6

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic mean) กับแบบสอบถามตอนที่ 2 ตอนที่ 3 ตอนที่ 4 และตอนที่ 5

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ \bar{x} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) กับแบบสอบถามตอนที่ 2 ตอนที่ 3 ตอนที่ 4 และตอนที่ 5

$$s.d = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ s.d แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 x^2 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Infermal analysis) ในการทดสอบสมมติฐานโดยใช้

2.1 ค่า t - Test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และกลุ่มตัวอย่างทั้งสองเป็นอิสระแก่กัน (Independent sample) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในส่วนของเพศ โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2523 : 83)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t -
	$\bar{x}_1 - \bar{x}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
	$S_1^2 + S_2^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
	n_1, n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
	df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (n_1+n_2-2)

2.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยใช้สูตร F - Test (กัลยา วาณิชย์บัญชา 2545 : 176-20)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ
	MS_b	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	MS_b	=	$\frac{SS_b}{k-1}$
	MS_w	=	$\frac{SS_w}{n-1}$

SS_b	=	ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม
SS_w	=	ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม
K	=	จำนวนกลุ่ม
n	=	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
df	=	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม ($k - 1$), ภายในกลุ่ม ($n - k$)

กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยหลาย ๆ คู่ในเวลาเดียวกัน (Multiple comparisons) ด้วยวิธี ดังนี้

วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2545: 332 – 333) มีสูตร ดังนี้

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE [1/n_i + 1/n_j]}$$

เมื่อ $t_{1-\alpha/2; n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ $t - test$ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

MSE	แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_w)
n_i	แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i
n_j	แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

2.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานส่วนที่ 2, 3, 4 และส่วนที่ 5 โดยใช้สูตรดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538: 153)

$$r \text{ หรือ } r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r หรือ r_{xy} หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับตัวแปร Y

n หมายถึง จำนวนคนหรือจำนวนคู่ของข้อมูล

$\sum X$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร X

$\sum Y$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนดิบของตัวแปร Y

$\sum XY$ หมายถึง ผลรวมของผลคูณของคะแนนตัวแปร X กับ คะแนนของตัวแปร Y เป็นคู่ ๆ ในรูปคะแนนดิบ

$\sum X^2$ หมายถึง ผลรวมของกำลังสองของคะแนนดิบตัวแปร X

$\sum Y^2$ หมายถึง ผลรวมของกำลังสองของคะแนนดิบตัวแปร Y

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 280)

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามคือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันคือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย

3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y สัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (วรารัคนา อติศรประเสริฐ. เอกสารประกอบการสอนวิชาการระเบียบวิธีการวิจัยทางธุรกิจ. 2545: 8) มีดังนี้

มีค่าระหว่าง 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เลย (no correlation)

มีค่าระหว่าง 0.01 – 0.20 หมายถึง แทบจะไม่มีความสัมพันธ์เลย (Virtually no correlation)

มีค่าระหว่าง 0.21 – 0.45 หมายถึง มีความสัมพันธ์น้อย (weak correlation)

มีค่าระหว่าง 0.46 – 0.75 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง (moderate correlation)

มีค่าระหว่าง 0.76 – 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์มาก (strong correlation)

มีค่าระหว่าง 0.91 – 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์มากที่สุด (very strong correlation)

มีค่า 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์สมบูรณ์ (perfect correlation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ”

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังนี้

n	แทน	จำนวนผู้บริโภครวมตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
Prob	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธหรือยอมรับสมมติฐาน
LSD	แทน	Least Significant Difference
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่โปรแกรม SPSS กำหนดได้ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอ ออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้ คือ

- ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
- ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านรูปแบบการดำเนินชีวิตของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

- ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
- ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
- ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน และสรุปสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

- ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน โดยแจกแจงเป็นความถี่ค่าเปอร์เซ็นต์หรือร้อยละ (Percentage) ได้ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	55	27.5
หญิง	145	72.5
รวม	200	100
2. อายุ		
21-30 ปี	106	53.0
31-40 ปี	83	41.5
41-50 ปี	11	5.5
รวม	200	100
3. สถานภาพสมรส		
โสด	146	73.0
สมรส / อยู่ด้วยกัน	52	26.0
หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย	2	1.0
รวม	200	100

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	2	1.0
ระดับอนุปริญญา / ปวส.	4	2.0
ระดับปริญญาตรี	162	81.0
สูงกว่าปริญญาตรี	32	16.0
รวม	200	100
5. รายได้		
ต่ำกว่า 10,001 บาท	15	7.5
10,001-20,000 บาท	129	64.5
20,001-30,000 บาท	33	16.5
30,001 บาท ขึ้นไป	23	11.5
รวม	200	100
6. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	14	7.0
1-3 ปี	76	38.0
4-6 ปี	28	14.0
7 ปี ขึ้นไป	82	41
รวม	200	100
7. ตำแหน่งงาน		
พนักงาน	164	82.0
หัวหน้างาน	36	18.0
รวม	200	100

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 200 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานที่เป็นเพศชาย จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 ส่วนพนักงานที่เป็น เพศหญิง จำนวน 145คน คิดเป็นร้อยละ 72.5

อายุ พนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานที่มีอายุ21-30ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุ31-40ปี จำนวน 41.5 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 เป็นพนักงาน ที่มีอายุ41-50ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานที่มีสถานภาพโสด จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 73.0 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 เป็นพนักงาน ที่มีสถานภาพหม้าย / หย่า / แยกกันอยู่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 162 คิดเป็นร้อยละ 81.0 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 32 คิดเป็นร้อยละ 16.0 เป็นพนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญาหรือปวส. จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 และเป็นพนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

รายได้ พนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001-20,000 บาทจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 รองลงมาคือรายได้ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 รายได้ 30,001บาท ขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และต่ำกว่า 10,001 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5

ประสบการณ์การทำงาน พนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 7 ปี ขึ้นไป จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 41 รองลงมาคือ 1-3 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 พนักงานที่มีประสบการณ์ 4-6 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 และมีประสบการณ์ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงาน จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 82.0 รองลงมาคือ เป็นหัวหน้างานจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 ตามลำดับ

ซึ่งจากการวิเคราะห์จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มมีจำนวนและร้อยละอยู่ในระดับที่น้อย ดังนั้นในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยจึงดำเนินการรวมกลุ่ม ตัวอย่างให้มีจำนวนเหมาะสม ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่รวมใหม่

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
3. สถานภาพสมรส		
โสด	146	73.0
สมรส / อยู่ด้วยกัน	54	27.0
รวม	200	100.0
4. ระดับการศึกษา		
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี	168	84.0
สูงกว่าปริญญาตรี	32	16.0
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 2

สถานภาพสมรส พนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานสถานภาพโสด จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 73.0 และ เป็นพนักงานสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 84.0 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 ตามลำดับ

**ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านรูปแบบการดำเนินชีวิตของพนักงาน
ธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่**

การวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านรูปแบบการดำเนินชีวิตของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยแจกแจงเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)

ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่เกี่ยวกับทัศนคติต่อ
ค่านิยมในการดำเนินชีวิตของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน)
สำนักงานใหญ่

หลักในการดำเนินชีวิต	ดี	ค่อนข้างดี	ปานกลาง	ค่อนข้างไม่ดี	ไม่ดี	\bar{X}	S	ระดับทัศนคติ
เมื่อมีโอกาสรีบฉวยไว้-ช้าๆค่อยเป็นค่อยไป	62	60	71	-	7	3.89	0.892	ค่อนข้างดี
รวม						3.89	0.89	

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ หลักในการดำเนินชีวิตของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานมีทัศนคติด้านหลักการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับทัศนคติค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89

ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่เกี่ยวกับทัศนคติต่อ
ค่านิยมในการดำเนินชีวิตของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงาน
ใหญ่

ค่านิยมในการดำเนินชีวิต	ดี	ค่อนข้างดี	ปานกลาง	ค่อนข้างไม่ดี	ไม่ดี	\bar{X}	S	ระดับทัศนคติ
การจับจ่ายใช้สอย เก็บออม-ไม่เก็บออม	21	59	107	11	2	3.34	0.828	ปานกลาง
การเข้าสังคม ชอบสังสรรค์-ชอบอยู่บ้าน	17	62	92	29	-	3.43	0.793	ค่อนข้างดี
รวม						3.38	0.63	ปานกลาง

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ คำนิยมในการดำเนินชีวิตของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานมีทัศนคติด้านค่านิยมในการดำเนินชีวิต อยู่ในระดับทัศนคติระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานส่วนมากมีระดับทัศนคติต่อค่านิยมในการดำเนินชีวิตด้านการใช้จ่ายใช้สอยระดับปานกลาง โดยเฉลี่ย เท่ากับ 3.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.828 และค่านิยมในการเข้าสังคมค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.793

ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่เกี่ยวกับทัศนคติต่อ ด้านความต้องการในการดำเนินชีวิตของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ความต้องการในการ ดำเนินชีวิต	ดี	ค่อนข้างดี	ปานกลาง	ค่อนข้างไม่ดี	ไม่ดี	\bar{x}	S	ระดับ ทัศนคติ
ประสบผลสำเร็จในชีวิต-พอใจใน ชีวิตที่เป็นอยู่	111	59	23	5	2	4.36	0.857	ดี
รวม						4.36	0.857	

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ ความต้องการในการดำเนินชีวิตของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานมีทัศนคติในด้านความต้องการประสบผลสำเร็จในชีวิตอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.857

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

การวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยแจกแจงเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)

ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่เกี่ยวกับทัศนคติต่อ
ด้านวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงาน
ใหญ่

วัฒนธรรมการทำงาน	ชาย อย่าง มาก	ด้าน ชาย	ปาน กลาง	ด้าน ขวา	ขวา อย่าง มาก	\bar{x}	S	ระดับ ทัศนคติ
เมื่อเจอปัญหาในการทำงาน วางแผนป้องกันแก้ไขเมื่อเจอ	34	103	57	5	1	3.82	0.755	ด้านชาย
เมื่อมีงานเข้ามามากมายหลาย อย่างจนทำไม่ทัน	81	88	28	2	1	4.23	0.762	ด้านชาย อย่างมาก
รีบทำ-ทำวันหลัง								
รวม						4.025	0.653	ด้านชาย

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ วัฒนธรรมในการทำงานของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานมีทัศนคติด้านวัฒนธรรมในการทำงาน อยู่ในระดับทัศนคติเน้นไปทางด้านชาย พนักงานค่อนข้างจะมีวัฒนธรรมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.025 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.653 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานส่วนมากมีต่อวัฒนธรรมการทำงานในด้านการทำงานที่มีงานเข้ามามากมายหลายอย่างจนทำไม่ทันมีทัศนคติเน้นไปทางด้านชายอย่างมาก พนักงานพยายามรีบทำ ทำงานนอกเวลาหรือกลับไปทำที่บ้าน โดยมีเฉลี่ย เท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.762 และ วัฒนธรรมในการทำงานในด้านเมื่อเจอปัญหาในการทำงานมีทัศนคติเน้นไปทางด้านชาย คือ เมื่อเจอปัญหาในการทำงานพนักงานมีการวางแผนป้องกันปัญหาในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.755

ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่เกี่ยวกับทัศนคติต่อ
 ด้านบุคคลที่มีอิทธิพลในการทำงานของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน)
 สำนักงานใหญ่

บุคคลที่มีอิทธิพล	ชาย อย่าง มาก	ชาย น้อย	ปาน กลาง	ชาย น้อย	ชาย อย่าง มาก	\bar{X}	S	ระดับ ทัศนคติ
เมื่อได้รับมอบหมายงานจาก หัวหน้า	81	88	26	5	-	4.23	0.762	ด้านชาย อย่าง มาก
เร่งทำให้เสร็จ-ทำไปวันๆ เพื่อนร่วมงานในการทำงานใน องค์กร	1	38	89	1	-	4.16	0.740	ด้านชาย
รวม						4.192	0.643	ด้านชาย

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ บุคคลที่มีอิทธิพลในการทำงานของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานมีทัศนคติด้านบุคคลที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับทัศนคติไปทางด้านชาย บุคคลที่มีอิทธิพลในการทำงานค่อนข้างจะมีอิทธิพลในการทำงานต่อพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.192 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.643 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานส่วนมากมีระดับทัศนคติต่อเมื่อได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้า เร่งทำให้เสร็จ-ทำไปวันๆ ในระดับทัศนคติเน้นไปทางด้านชายอย่างมาก เมื่อพนักงานได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้าพนักงานจะพยายามเร่งทำงานให้เสร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.762 และเพื่อนร่วมงานในการทำงานในองค์กรมีระดับทัศนคติเน้นไปทางด้านชาย เพื่อนร่วมงานในการทำงานในองค์กรค่อนข้างจะให้ความร่วมมือในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.643

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

การวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และด้านการพัฒนาบุคลิกภาพภายในของพนักงาน โดยแจกแจงเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)

ตาราง 8 แสดงจำนวน ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

การพัฒนาบุคลิกภาพ ภายนอก	ตลอด เวลา	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคย	\bar{x}	S	ระดับการ ปฏิบัติ
1. การออกกำลังกายและการ รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ เพื่อสุขภาพแข็งแรงและรูปร่างที่ดี	21	77	91	11	-	3.54	0.76	บ่อยครั้ง
2. การแต่งกาย แต่งหน้า ทำผม รวมทั้งเลือกซื้อเสื้อผ้าให้เข้ากับ บุคลิกภาพและถูกกาลเทศะในการ เข้าสังคมและพบปะผู้คน	33	87	73	7	-	3.73	0.77	บ่อยครั้ง
3. การฝึกตนเองให้เป็นผู้มีอริยาบถที่ ดี การเดิน ยืน นั่ง ยิ้ม รวมทั้ง ท่าทางต่าง และการใช้สยาด	16	79	93	8	4	3.48	0.78	บ่อยครั้ง
4. การใช้ภาษาน้ำเสียงในการพูดให้ เหมาะสมกับกาลเทศะ เช่น การ ทักทาย การแสดงความดีใจ เสียใจ หรือแสดงความขอบคุณ	17	94	77	8	4	3.59	0.79	บ่อยครั้ง
รวม						3.576	0.557	บ่อยครั้ง

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานมีการปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกโดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.576 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.557 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีการปฏิบัติการพัฒนาบุคลิกภาพ ส่วนมากจะอยู่ในเรื่องของการแต่งกาย แต่งหน้า ทำผมให้เข้ากับบุคลิกภาพมากที่สุด อยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.77 รองลงมา คือ การพัฒนาการใช้ภาษาน้ำเสียงในการพูดให้เหมาะสมกับกาลเทศะ อยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.79 การออกกำลังกายและรับประทานอาหารที่มีประโยชน์เพื่อสุขภาพแข็งแรงและมีรูปร่างที่ดี อยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.76 การฝึกตนเองให้เป็นผู้มีอริยาบถที่ดีทุกท่วงท่า การเดิน ยืน นั่ง ยิ้ม กริยาท่าทางต่าง ๆ

การใช้สายคา อยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้งโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.78 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงจำนวน ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่เกี่ยวกับระดับการปฏิบัติการพัฒนาบุคลิกภาพภายในของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

การพัฒนาบุคลิกภาพภายใน	ตลอดเวลา	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคย	\bar{x}	S	ระดับการปฏิบัติ
1. การแสดงความเชื่อมั่นในความเป็นตัวของตัวเองมีความมั่นใจและมุ่งมั่นในการทำสิ่งต่าง ๆ ทั้งในที่ทำงานและการดำเนินชีวิต	33	102	61	4	-	3.81	0.72	บ่อยครั้ง
2. การคิดถึงความก้าวหน้าในอนาคตมีความกระตือรือร้น คาดหวังให้เป็นจริงและพยายามแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อันเป็นประโยชน์	56	110	31	3	-	4.10	0.70	บ่อยครั้ง
3. การแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในเรื่องต่าง ๆ และมีความซื่อสัตย์จริงใจมีเจตนาที่ดีต่อบุคคลที่ท่านรักเคารพห่วงใยเสมอ	63	101	34	2	-	4.13	0.72	บ่อยครั้ง
4. การมีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของตนเองเป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบในการทำงานและสามารถจัดระเบียบชีวิตของตนเองได้	27	117	54	2	-	3.85	0.65	บ่อยครั้ง
5. การฝึกและเข้าใจในการควบคุมอารมณ์ของตนเองในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เช่น เมื่อเกิดความกดดันความรู้สึกลึบหรือเสียใจอย่างที่สุด	21	90	84	5	-	3.64	0.70	บ่อยครั้ง
6. การมีวินัยในตนเอง รู้จักและเข้าใจหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดีมีความรับผิดชอบในการทำงานและสามารถจัดระเบียบชีวิตของตนเองได้	56	114	30	-	-	4.13	0.64	บ่อยครั้ง
รวม						3.940	0.471	บ่อยครั้ง

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ การพัฒนาบุคลิกภาพภายในของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานมีการปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลิกภาพภายในโดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.940 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.471 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีการปฏิบัติการพัฒนาบุคลิกภาพ ส่วนมากสองอันดับ คือ การมีวินัยในตนเอง รู้จักหน้าที่ ความรับผิดชอบอยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.64 และ การแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมาอยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.72 รองลงมา คือ การคิดถึง ความก้าวหน้าในอนาคต มีความกระตือรือร้น คาดหวังให้เป็นจริงและพยายามแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อันเป็นประโยชน์อยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.7 มีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหาความรับผิดชอบในการทำงานและจัดระเบียบชีวิตของตนเองอยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.65 การแสดงความเชื่อมั่นในความเป็นตัวของตัวเองมีความมั่นใจและมุ่งมั่นทำสิ่งต่าง ๆ ทั้งในที่ทำงานและการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.72 การควบคุมอารมณ์ของตนเองในสถานการณ์ที่แตกต่างกันอยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.70 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน มีการพัฒนาบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน

ในส่วนนี้สามารถแบ่งสมมติฐานย่อยตามข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ดังนี้

1.1. เพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในที่แตกต่างกัน

ตาราง 10 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายใน
จำแนกตามเพศ

	เพศ	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S	t	df	p
การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก	ชาย	3.56	0.55	-0.199	100.164	0.843
	หญิง	3.58	0.56			
การพัฒนาบุคลิกภาพภายใน	ชาย	3.93	0.52	-0.071	86.416	0.943
	หญิง	3.94	0.45			

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบเพศของพนักงานกับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายใน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า เพศของพนักงานกับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก ค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.843 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับ สมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก ที่ไม่แตกต่างกัน

เพศของพนักงานกับการพัฒนาบุคลิกภาพภายใน ค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.943 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับ สมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายใน ที่ไม่แตกต่างกัน

1.2. อายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1)ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่าง กันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 11 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในจำแนกตามอายุ

	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก	ระหว่างกลุ่ม	2	1.07	0.535	1.732	0.18
	ภายในกลุ่ม	197	60.83	0.309		
	รวม	199	61.9			
การพัฒนาบุคลิกภาพภายใน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.4	0.2	0.899	0.409
	ภายในกลุ่ม	197	43.802	0.222		
	รวม	199	44.202			

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงานกับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายใน พบว่า การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกของพนักงาน มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.18 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกไม่แตกต่างกัน

การพัฒนาบุคลิกภาพภายในของพนักงาน มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.409 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายในไม่แตกต่างกัน

1.3. สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1)ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย

หนึ่งคู่ที่แตกต่าง กันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 12 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในจำแนกตามสถานภาพสมรส

	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก	ระหว่างกลุ่ม	2	0.561	0.281	0.901	0.408
	ภายในกลุ่ม	197	61.339	0.311		
	รวม	199	61.9			
การพัฒนาบุคลิกภาพภายใน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.858	0.429	1.95	0.145
	ภายในกลุ่ม	197	43.344	0.22		
	รวม	199	44.202			

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพสมรสของพนักงานกับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายใน พบว่า การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกของพนักงาน มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.408 ซึ่งมากกว่า 0.05

นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกไม่แตกต่างกัน

การพัฒนาบุคลิกภาพภายในของพนักงาน มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.145 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายในไม่แตกต่างกัน

1.4. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1)ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่าง กันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD)เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 13 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในจำแนกตามระดับการศึกษา

	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก	ระหว่างกลุ่ม	3	0.369	0.123	0.392	0.759
	ภายในกลุ่ม	196	61.531	0.314		
	รวม	199	61.9			
การพัฒนาบุคลิกภาพภายใน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.433	0.144	0.647	0.586
	ภายในกลุ่ม	196	43.769	0.223		
	รวม	199	44.202			

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานกับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายใน พบว่า การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกของพนักงาน มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.759 ซึ่งมากกว่า 0.05

นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกไม่แตกต่างกัน

การพัฒนาบุคลิกภาพภายในของพนักงาน มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.586 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายในไม่แตกต่างกัน

1.5. รายได้ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในของ พนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : รายได้ที่แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ที่แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทาง เดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1)ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่าง กันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD)เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 14 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในจำแนกตามรายได้

	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก	ระหว่างกลุ่ม	3	0.19	0.006	0.202	0.895
	ภายในกลุ่ม	196	61.709	0.315		
	รวม	199	61.9			
การพัฒนาบุคลิกภาพภายใน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.205	0.006	0.304	0.822
	ภายในกลุ่ม	196	43.997	0.224		
	รวม	199	44.202			

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้ของพนักงานกับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายใน พบว่า การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกของพนักงาน มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.895 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐาน (H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกไม่แตกต่างกัน

การพัฒนาบุคลิกภาพภายในของพนักงาน มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.822 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายในไม่แตกต่างกัน

1.6. ประสพการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ประสพการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายใน ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประสพการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายใน ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทาง เดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐาน ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า 0.05และถ้าข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0)และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1)ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย หนึ่งคู่ที่แตกต่าง กันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Least Significant Difference (LSD)เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 15 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในจำแนก ตามประสพการณ์การทำงาน

	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
การพัฒนาบุคลิกภาพ ภายนอก	ระหว่างกลุ่ม	4	0.831	0.208	0.664	0.618
	ภายในกลุ่ม	195	61.068	0.313		
	รวม	199	61.9			
การพัฒนาบุคลิกภาพ ภายใน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.273	0.006	0.302	0.876
	ภายในกลุ่ม	195	43.929	0.225		
	รวม	199	44.202			

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสพการณ์การทำงานของพนักงานกับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายใน พบว่า การพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงาน มีค่า F-Prob.เท่ากับ0.618ซึ่งมากกว่า0.05

นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1)หมายความว่า ประสพการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกไม่แตกต่างกัน

การพัฒนาบุคลิกภาพภายในของพนักงาน มีค่า F-Prob. เท่ากับ 0.876 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายในไม่แตกต่างกัน

1.7. ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายใน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายใน ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม เป็น อิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า 2 – tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการ ทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 16 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในจำแนก ตำแหน่งงาน

		t-test for Equality of Means				
	ตำแหน่งงาน	\bar{x}	S	t	df	p
การพัฒนาบุคลิกภาพ ภายนอก	พนักงาน	3.59	0.54	0.909	47.534	0.368
	หัวหน้างาน	3.49	0.62			
การพัฒนาบุคลิกภาพ ภายใน	พนักงาน	3.93	0.46	-0.512	48.105	0.611
	หัวหน้างาน	3.98	0.51			

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบตำแหน่งงานของพนักงานกับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า ตำแหน่งงานของพนักงานกับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก ค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.368 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับ สมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก ที่ไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงานของพนักงานกับการพัฒนาบุคลิกภาพภายใน ค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.611 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับ สมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายใน ที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 2 พนักงานที่มีปัจจัยด้านรูปแบบการดำเนินชีวิตประกอบด้วย หลักการดำเนินชีวิต ค่านิยมในการดำเนินชีวิต ความต้องการในชีวิต มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายใน

สามารถเขียนสมมติฐานย่อย ได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านหลักการดำเนินชีวิต มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในของพนักงาน

H_0 : ปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านหลักการดำเนินชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในของพนักงาน

H_1 : ปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านหลักการดำเนินชีวิต มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 17 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านหลักการดำเนินชีวิต กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในของพนักงาน

การพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงาน	หลักในการดำเนินชีวิตเมื่อมีโอกาสรีบฉวยไว้		
	Pearson Correlation (r)	Sig.	ระดับ และทิศทางความสัมพันธ์
ภายนอก	0.24**	0.001	มีความสัมพันธ์น้อยในทิศทางเดียวกัน
ภายใน	0.178*	0.012	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

** มีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิต ด้านหลักในการดำเนินชีวิตเมื่อมีโอกาสรีบฉวยไว้ กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในโดยใช้การวิเคราะห์ สหสัมพันธ์ประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านหลักในการดำเนินชีวิตเมื่อมีโอกาสรีบฉวยไว้มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.24 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์น้อย หมายความว่า ถ้าเมื่อมีโอกาสก็จะมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกเพิ่มขึ้นเพียงน้อย

การพัฒนาบุคลิกภาพภายใน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านหลักในการดำเนินชีวิตเมื่อมีโอกาสรีบฉวยไว้มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.178 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับแทบจะไม่มีความสัมพันธ์ หมายความว่า ถ้าเมื่อมีโอกาสจะแทบจะไม่มีการพัฒนาบุคลิกภาพภายใน

2.2 ปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านค่านิยมในการดำเนินชีวิต มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในของพนักงาน

H_0 : ปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านค่านิยมในการดำเนินชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในของพนักงาน

H_1 : ปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านค่านิยมในการดำเนินชีวิต มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านหลักการดำเนินชีวิต กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกของพนักงาน

ปัจจัยด้านรูปแบบการดำเนินชีวิต ด้านค่านิยมในการดำเนินชีวิต	การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกของพนักงาน		
	Pearson Correlation (r)	Sig.	ทิศทางความสัมพันธ์
ค่านิยมในการดำเนินชีวิตในการจับจ่าย ใช้สอยเพื่อมีเงินให้เหลือเก็บออม	-0.058	0.412	ไม่มีความสัมพันธ์
ค่านิยมในการดำเนินชีวิตใน การออกงานพบปะสังสรรค์กับบุคคล	0.005	0.944	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านค่านิยมในการดำเนินชีวิตในการจับจ่ายใช้สอยเพื่อมีเงินให้เหลือเก็บออม และด้านค่านิยมในการดำเนินชีวิตในการออกงานพบปะสังสรรค์กับบุคคล กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก โดยใช้การวิเคราะห์ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านค่านิยมในการดำเนินชีวิตในการจับจ่ายใช้สอยเพื่อมีเงินให้เหลือเก็บออม และด้านค่านิยมในการดำเนินชีวิตในการออกงานพบปะสังสรรค์กับบุคคล พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.702 และ 0.959 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านค่านิยมในการดำเนินชีวิตในการจับจ่ายใช้สอยเพื่อมีเงินให้เหลือเก็บออม และด้านค่านิยมในการดำเนินชีวิตในการออกงานพบปะสังสรรค์กับบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า การจับจ่ายใช้สอยเพื่อมีเงินให้เหลือเก็บออม และการออกงานพบปะสังสรรค์กับบุคคลมากไม่มีผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก

ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านหลักการดำเนินชีวิต กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายในของพนักงาน

ปัจจัยด้านรูปแบบการดำเนินชีวิต ด้านค่านิยมในการดำเนินชีวิต	การพัฒนาบุคลิกภาพภายในของพนักงาน		
	Pearson Correlation (r)	Sig.	ทิศทางความสัมพันธ์
ค่านิยมในการดำเนินชีวิตในการใช้จ่าย ใช้สอยเพื่อมีเงินให้เหลือเก็บออม	0.045	0.529	ไม่มีความสัมพันธ์
ค่านิยมในการดำเนินชีวิตใน การออกงานพบปะสังสรรค์กับบุคคล	-0.03	0.675	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านค่านิยมในการดำเนินชีวิตในการใช้จ่ายใช้สอยเพื่อมีเงินให้เหลือเก็บออม และด้านค่านิยมในการดำเนินชีวิตในการออกงานพบปะสังสรรค์กับบุคคล กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายในโดยใช้การวิเคราะห์ สหสัมพันธ์ประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านค่านิยมในการดำเนินชีวิตในการใช้จ่ายใช้สอยเพื่อมีเงินให้เหลือเก็บออม และด้านค่านิยมในการดำเนินชีวิตในการออกงานพบปะสังสรรค์กับบุคคล พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.702 และ 0.959 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านค่านิยมในการดำเนินชีวิตในการใช้จ่ายใช้สอยเพื่อมีเงินให้เหลือเก็บออม และด้านค่านิยมในการดำเนินชีวิตในการออกงานพบปะสังสรรค์กับบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า การใช้จ่ายใช้สอยเพื่อมีเงินให้เหลือเก็บออม และการออกงานพบปะสังสรรค์กับบุคคลมากไม่มีผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพภายใน

2.3 ปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านความต้องการในชีวิต มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในของพนักงาน

H_0 : ปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านความต้องการในชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในของพนักงาน

H_1 : ปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านความต้องการในชีวิต มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรูปแบบการดำเนินด้านความต้องการในชีวิต กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในของพนักงาน

การพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงาน	ความต้องการในชีวิตให้ประสบผลสำเร็จ		
	Pearson Correlation (r)	Sig.	ระดับ และทิศทางความสัมพันธ์
ภายนอก	0.15*	0.034	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์ และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
ภายใน	0.16*	0.023	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์ และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

* มีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านความต้องการในชีวิตโดยใช้การวิเคราะห์ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.034 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านความต้องการในชีวิตให้ประสบผลสำเร็จมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.15 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับแทบจะไม่มีความสัมพันธ์เลย หมายความว่า ถ้าความต้องการในชีวิตให้ประสบผลสำเร็จมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกในระดับน้อยมากหรือแทบไม่มีความสัมพันธ์

การพัฒนาบุคลิกภาพภายใน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านความต้องการในชีวิตให้ประสบผลสำเร็จมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.16 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับแทบจะไม่มีความสัมพันธ์เลย หมายความว่า ถ้าความต้องการในชีวิตให้ประสบผลสำเร็จสูงแทบจะไม่มีการพัฒนาบุคลิกภาพภายใน

สมมติฐานข้อ 3 พนักงานที่มีปัจจัยด้านองค์ประกอบด้วย วัฒนธรรมการทำงาน และบุคคลที่มีอิทธิพล มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายใน สามารถเขียนสมมติฐานย่อย ได้ดังนี้

3.1 พนักงานที่มีปัจจัยองค์การด้านวัฒนธรรมการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายใน

H_0 : ปัจจัยองค์การด้านวัฒนธรรมการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในของพนักงาน

H_1 : ปัจจัยองค์การด้านวัฒนธรรมการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 21 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การด้านวัฒนธรรมการทำงานกับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก ของพนักงาน

ปัจจัยองค์การ ด้านวัฒนธรรมการทำงาน	การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกของพนักงาน		
	Pearson Correlation (r)	Sig.	ทิศทางความสัมพันธ์
เมื่อเจอปัญหาในการทำงานมีการวางแผน ป้องกันปัญหา	0.212**	0.003	มีความสัมพันธ์น้อย ในทิศทางเดียวกัน
เมื่อมีงานมากจนทำงานไม่ทันพยายามรีบ ทำนอกเวลา หรือกลับไปทำบ้าน	0.177*	0.012	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกัน

** มีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยองค์การด้านวัฒนธรรมการทำงาน ได้แก่ เมื่อเจอปัญหาในการทำงานมีการวางแผนป้องกันปัญหา และเมื่อมีงานมากจนทำงานไม่ทันพยายามรีบทำนอกเวลา หรือกลับไปทำบ้านกับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก โดยใช้การวิเคราะห์ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ปัจจัยองค์การด้านวัฒนธรรมการทำงานเมื่อเจอปัญหาในการทำงานมีการวางแผนป้องกันปัญหา พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยองค์การด้าน

วัฒนธรรมการทำงานเมื่อเจอปัญหาในการทำงานมีการวางแผนป้องกันปัญหามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.212 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์น้อย หมายความว่า เมื่อเจอปัญหาในการทำงานมีการวางแผนป้องกันปัญหาจะมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกในระดับน้อย

ปัจจัยองค์การด้านวัฒนธรรมการทำงานเมื่อมีงานมากจนทำงานไม่ทันพยายามรีบทำนอกเวลา หรือกลับไปทำบ้าน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยองค์การด้านวัฒนธรรมการทำงานเมื่อมีงานมากจนทำงานไม่ทันพยายามรีบทำนอกเวลา หรือกลับไปทำบ้านมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.177 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับแทบจะไม่มีความสัมพันธ์ หมายความว่า เมื่อมีงานมากจนทำงานไม่ทันพยายามรีบทำนอกเวลา หรือกลับไปทำบ้านจะมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกในระดับแทบจะไม่มีความสัมพันธ์

ตาราง 22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การด้านวัฒนธรรมการทำงานกับการพัฒนาบุคลิกภาพภายใน ของพนักงาน

ปัจจัยองค์การ ด้านวัฒนธรรมการทำงาน	การพัฒนาบุคลิกภาพภายในของพนักงาน		
	Pearson Correlation (r)	Sig.	ทิศทางความสัมพันธ์
เมื่อเจอปัญหาในการทำงานมีการวางแผน ป้องกันปัญหา	0.211**	0.003	มีความสัมพันธ์น้อย ในทิศทางเดียวกัน
เมื่อมีงานมากจนทำงานไม่ทันพยายามรีบ ทำนอกเวลา หรือกลับไปทำบ้าน	0.275**	0.000	ความสัมพันธ์น้อย ในทิศทางเดียวกัน

** มีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยองค์การด้านวัฒนธรรมการทำงาน ได้แก่ เมื่อเจอปัญหาในการทำงานมีการวางแผนป้องกันปัญหา และเมื่อมีงานมากจนทำงานไม่ทันพยายามรีบทำนอกเวลา หรือกลับไปทำบ้านกับการพัฒนาบุคลิกภาพภายใน โดยใช้การวิเคราะห์ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ปัจจัยองค์การด้านวัฒนธรรมการทำงานเมื่อเจอปัญหาในการทำงานมีการวางแผนป้องกันปัญหา พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยองค์การด้าน

วัฒนธรรมการทำงานเมื่อเจอปัญหาในการทำงานมีการวางแผนป้องกันปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.211 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์น้อย หมายความว่า เมื่อเจอปัญหาในการทำงานมีการวางแผนป้องกันปัญหาจะมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายในอยู่ในระดับน้อย

ปัจจัยองค์การด้านวัฒนธรรมการทำงานเมื่อมีงานมากจนทำงานไม่ทันพยายามรีบทำนอกเวลา หรือกลับไปทำบ้าน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยองค์การด้านวัฒนธรรมการทำงานเมื่อมีงานมากจนทำงานไม่ทันพยายามรีบทำนอกเวลา หรือกลับไปทำบ้านมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.275 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับมีความสัมพันธ์น้อย หมายความว่า เมื่อมีงานมากจนทำงานไม่ทันพยายามรีบทำนอกเวลา หรือกลับไปทำบ้านจะมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายในอยู่ในระดับน้อย

3.2 พนักงานที่มีปัจจัยองค์การด้านบุคคลที่มีอิทธิพล มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายใน

H_0 : ปัจจัยองค์การด้านบุคคลที่มีอิทธิพล ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในของพนักงาน

H_1 : ปัจจัยองค์การด้านบุคคลที่มีอิทธิพล มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การด้านบุคคลที่มีอิทธิพล กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกของพนักงาน

ปัจจัยองค์การ ด้านบุคคลที่มีอิทธิพล	การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกของพนักงาน		
	Pearson Correlation (r)	Sig.	ทิศทางความสัมพันธ์
เมื่อได้รับการมอบหมายพยายามเร่ง ทำงานให้เสร็จ	0.101	0.156	ไม่มีความสัมพันธ์
เพื่อนร่วมงานในองค์กรร่วมมือกันทำงาน	0.223**	0.002	มีความสัมพันธ์น้อย ในทิศทางเดียวกัน

** มีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยองค์การด้านบุคคลที่มีอิทธิพล ได้แก่ เมื่อได้รับการมอบหมายพยายามเร่งทำงานให้เสร็จ และเพื่อนร่วมงานในองค์กรร่วมมือกันทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก โดยใช้การวิเคราะห์ สหสัมพันธ์ประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ปัจจัยองค์การด้านเพื่อนร่วมงานในองค์กรร่วมมือกันทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยองค์การด้านเพื่อนร่วมงานในองค์กรร่วมมือกันทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.223 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์น้อย หมายความว่า เพื่อนร่วมงานในองค์กรร่วมมือกันทำงานสูงจะมีความสัมพันธ์กับพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกอยู่ในระดับน้อย

ปัจจัยองค์การด้านบุคคลที่มีอิทธิพลเมื่อได้รับการมอบหมายพยายามเร่งทำงานให้เสร็จ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.156 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยองค์การด้านบุคคลที่มีอิทธิพลเมื่อได้รับการมอบหมายพยายามเร่งทำงานให้เสร็จไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก

ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การด้านบุคคลที่มีอิทธิพล กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายในของพนักงาน

ปัจจัยองค์การ ด้านบุคคลที่มีอิทธิพล	การพัฒนาบุคลิกภาพภายในของพนักงาน		
	Pearson Correlation (r)	Sig.	ทิศทางความสัมพันธ์
เมื่อได้รับการมอบหมายพยายามเร่งทำงานให้เสร็จ	0.13	0.067	ไม่มีความสัมพันธ์
เพื่อนร่วมงานในองค์กรร่วมมือกันทำงาน	0.18*	0.011	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกัน

* มีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยองค์การด้านบุคคลที่มีอิทธิพล ได้แก่ เมื่อได้รับการมอบหมายพยายามเร่งทำงานให้เสร็จ และเพื่อนร่วมงานในองค์กรร่วมมือกันทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายใน โดยใช้การวิเคราะห์ สหสัมพันธ์

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ปัจจัยองค์การด้านเพื่อนร่วมงานในองค์กรร่วมมือกันทำงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยองค์การด้านเพื่อนร่วมงานในองค์กรร่วมมือกันทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.18 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับแทบจะไม่มีความสัมพันธ์ หมายความว่า เพื่อนร่วมงานในองค์กรร่วมมือกันทำงานสูงแทบจะไม่มีการพัฒนาบุคลิกภาพภายใน

ปัจจัยองค์การด้านบุคคลที่มีอิทธิพลเมื่อได้รับการมอบหมายพยายามเร่งทำงานให้เสร็จ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.067 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยองค์การด้านบุคคลที่มีอิทธิพลเมื่อได้รับการมอบหมายพยายามเร่งทำงานให้เสร็จไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายใน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาครั้งนี้ เพื่อหาแนวทางการแก้ไข การพัฒนาบุคลิกภาพพนักงานธนาคาร ไม่ว่าจะเป็นน้ำเสียง การพูดจา กริยาท่าทางที่แสดงออก บุคลิกการแต่งกาย ความรู้ปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาให้กับลูกค้า โดยให้พนักงานมีบุคลิกภาพอันพึงประสงค์ของสังคม

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยทางด้านข้อมูลส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานธนาคารยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
2. ศึกษาปัจจัยทางด้านรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานธนาคารยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
3. ศึกษาปัจจัยด้านองค์การที่มีความอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานธนาคารยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
4. เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานธนาคารยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

สมมติฐานในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยไว้ดังนี้

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง มีการพัฒนาบุคลิกภาพแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีปัจจัยด้านรูปแบบการดำเนินชีวิตประกอบด้วย หลักการดำเนินชีวิต ความต้องการในชีวิตมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีปัจจัยด้านองค์การที่ประกอบด้วย วัฒนธรรมการทำงาน บุคคลที่มีความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ คือ พนักงานสายการตลาด ธนาคารยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 400 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานสายการตลาด ธนาคารยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ โดยการใช้สูตรของ (Taro Yamane, 1967 : 886) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินที่ระดับ 5%

ใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อมุ่งไปที่ผู้ที่ทำงานธนาคารยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เท่านั้น และแบบตามความสะดวก (Convenience sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (QUESTIONNAIRE) ซึ่งประกอบด้วยคำถามปลายเปิด (OPEN-ENDED) และคำถามปลายปิด (CLOSE-ENDED) โดยแบ่งโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน มีจำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ โดยคำถามจะเป็นลักษณะให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2 อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 5 รายได้ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 6 ประสบการณ์การทำงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 7 ตำแหน่งงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านรูปแบบการดำเนินชีวิตของพนักงานโดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะให้คะแนนเป็นสเกล (Scale) ชนิด Semantic differential โดยแบบสอบถามจะวัดจากซ้ายไปขวา ด้วยคำถามที่มีลักษณะแบบตรงกันข้าม การให้น้ำหนักคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ลำดับคะแนน ดังนี้ 5, 4, 3, 2 และ 1 โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันดับ 22 ขั้น (Interval scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรโดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะให้คะแนนเป็นสเกล (Scale) ชนิด Semantic differential โดยแบบสอบถามจะวัดจากซ้ายไปขวา ด้วยคำถามที่มีลักษณะแบบตรงกันข้าม การให้น้ำหนักคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ลำดับคะแนน ดังนี้ 5, 4, 3, 2 และ 1 โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตภาคขั้น (Interval scale)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงาน โดยแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ เพื่อใช้ทดสอบระดับความพึงพอใจโดยให้ผู้ตอบคำถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความร่วมมือจากพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 200 คน

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผล และนำเสนอการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำแบบสอบถามที่ให้ ผู้เชี่ยวชาญตรวจแล้วมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดสอบกับพนักงาน จำนวน 30 ชุด แล้วนำผลมาตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ อัลฟาของ ครอนบาค (Alpha Cronbach Coefficient) ปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวม เท่ากับ 0.83

หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ทั้งหมด มาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก จากนั้นแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อย แล้วมาลงรหัส ตามที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า แล้วจึงข้อมูลไปประมวลผลข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package of Social Science) for windows Version 10.0 เพื่อคำนวณค่าทางสถิติของข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน โดย ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ดังนี้

1. นำข้อมูลในส่วนที่ 1 ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน มาแรงความถี่ และแสดงผลเป็นจำนวน และค่าร้อยละ
2. นำข้อมูลในส่วนที่ 2 ซึ่งเกี่ยวกับปัจจัยด้านรูปแบบการดำเนินชีวิตของพนักงานมาแสดงผลเป็นจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวัดระดับความคิดเห็น
3. นำข้อมูลในส่วนที่ 3 ซึ่งเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรมาแสดงผลเป็นจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวัดระดับความคิดเห็น
4. นำข้อมูลในส่วนที่ 4 ซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานมาแสดงผลเป็นจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวัดระดับความคิดเห็น

5. ทดสอบสมมติฐาน ข้อ 1 หากความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน ใช้การทดสอบสมมติฐานทางด้านเพศ และตำแหน่งงาน ด้วยสถิติ t-test และทดสอบสมมติฐานข้อ 1 อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ด้วยสถิติ One – Way Analysis of Variance ดังปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีการพัฒนาบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน

6. ทดสอบสมมติฐาน ข้อ 2-3 โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว หรือหาความสัมพันธ์ ระหว่างข้อมูล 2 ชุด สามารถแจกแจงเป็นรายข้อ ดังนี้

ทดสอบสมมติฐาน ข้อ 2 ได้แก่ พนักงานที่มีปัจจัยด้านรูปแบบการดำเนินชีวิต ประกอบด้วย หลักการดำเนินชีวิต ค่านิยมในการดำเนินชีวิต ความต้องการในชีวิต มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพ

ทดสอบสมมติฐาน ข้อ 3 ได้แก่ พนักงานที่มีปัจจัยด้านองค์กรประกอบด้วย วัฒนธรรมการทำงาน และบุคคลที่มีอิทธิพล มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพ

สรุปผลการศึกษาและค้นคว้า

ผลการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ สรุปได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานที่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.5 มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 53 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 73 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 81 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 64.5 และมีประสบการณ์การทำงาน 7 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 41 ตำแหน่งงานเป็นพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 82 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านรูปแบบการดำเนินชีวิตของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ สรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านหลักการดำเนินชีวิต พบว่า พนักงานมีทัศนคติด้านหลักการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับทัศนคติค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.89

2.2 ด้านค่านิยมในการดำเนินชีวิต พบว่า พนักงานมีทัศนคติด้านค่านิยมในการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับทัศนคติระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.38 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานส่วนมากมีระดับทัศนคติต่อค่านิยมในการดำเนินชีวิตด้านค่านิยม

ในการเข้าถึงกรมมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.43 และมีค่านิยมในการจับจ่ายใช้สอย รองลงมา โดยเฉลี่ย เท่ากับ 3.34 ตามลำดับ

2.3 ด้านความต้องการในชีวิต พบว่า พนักงานมีทัศนคติในด้านความต้องการ ประสบผลสำเร็จในชีวิตอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.36

3. การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ สรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

3.1 ด้านวัฒนธรรมการทำงาน พบว่า พนักงานมีทัศนคติด้านวัฒนธรรมในการทำงานอยู่ในระดับทัศนคติไปทางด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.025 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานส่วนมากมีต่อวัฒนธรรมการทำงานในด้านการทำงานที่มีงานเข้ามา มากมายหลายอย่างจนทำไม่ทันมีทัศนคติเน้นไปทางด้านซ้ายมากที่สุด โดยมีเฉลี่ย เท่ากับ 4.32 และวัฒนธรรมในการทำงานในด้านเมื่อเจอปัญหาในการทำงานมีทัศนคติเน้นไปทางด้านซ้าย อย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.82 ตามลำดับ

3.2 ด้านบุคคลมีอิทธิพล พบว่า พนักงานมีทัศนคติด้านบุคคลที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับทัศนคติไปทางด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.192 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานส่วนมากมีระดับทัศนคติต่อเพื่อร่วมงานในการทำงานในองค์กรในระดับ ทัศนคติเน้นไปทางด้านซ้ายอย่างมากมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และเพื่อนร่วมงานในการทำงานในองค์กรมีระดับทัศนคติเน้นไปทางด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

4. การวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ สรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

4.1 การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก พบว่า พนักงานมีการปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกโดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.576 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีการปฏิบัติการพัฒนาบุคลิกภาพ ส่วนมากจะอยู่ในเรื่องของการแต่งกาย แต่งหน้า ทำผมให้เข้ากับบุคลิกภาพมากที่สุดอยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.73 และรองลงมา คือ การพัฒนาการใช้ภาษาน้ำเสียงในการพูดให้เหมาะสมกับกาลเทศะ อยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

4.2 การพัฒนาบุคลิกภาพภายใน พบว่า พนักงานมีการปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลิกภาพภายในโดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.940 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีการปฏิบัติการพัฒนาบุคลิกภาพ ส่วนมากสองอันดับ คือ การมีวินัยในตนเอง รู้จักหน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13 และ การแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมา โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง รองลงมา คือ การคิดถึงความก้าวหน้าในอนาคต มีความกระตือรือร้น คาดหวังให้เป็นจริงและพยายามแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อันเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.1 ตามลำดับ

5. การทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สมมติฐาน ข้อ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน มีการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายใน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 รายได้ที่แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.7 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

สมมติฐานข้อ 2 พนักงานที่มีปัจจัยด้านรูปแบบการดำเนินชีวิตประกอบด้วย หลักการดำเนินชีวิต ค่านิยมในการดำเนินชีวิต ความต้องการในชีวิต มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายใน

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านหลักในการดำเนินชีวิตเมื่อมีโอกาสรีบฉวยไว้มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายใน แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์น้อย และแทบจะไม่มีความสัมพันธ์ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ0.05 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านค่านิยมในการดำเนินชีวิตในการจับจ่ายใช้สอยเพื่อมีเงินให้เหลือเก็บออม และด้านค่านิยมในการดำเนินชีวิตในการออกงาน พบปะสังสรรค์กับบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านความต้องการในชีวิตให้ประสบผลสำเร็จมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายใน แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับแทบจะไม่มีความสัมพันธ์ และแทบจะไม่มีความสัมพันธ์ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อ 3 พนักงานที่มีปัจจัยด้านองค์ประกอบด้วย วัฒนธรรมการทำงาน และบุคคลที่มีอิทธิพล มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายใน

สมมติฐานข้อที่ 3.1 ปัจจัยองค์กรด้านวัฒนธรรมการทำงานเมื่อเจอปัญหาในการทำงานมีการวางแผนป้องกันปัญหา และเมื่อมีงานมากจนทำงานไม่ทันพยายามรีบทำนอกเวลา หรือกลับไปทำบ้านมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับมีความสัมพันธ์น้อย และแทบจะไม่มีความสัมพันธ์ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยองค์กรด้านวัฒนธรรมการทำงานเมื่อเจอปัญหาในการทำงานมีการวางแผนป้องกันปัญหา และเมื่อมีงานมากจนทำงานไม่ทันพยายามรีบทำนอกเวลา หรือกลับไปทำบ้านมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายใน แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับมีความสัมพันธ์น้อย และความสัมพันธ์น้อย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 3.2 ปัจจัยองค์กรด้านบุคคลที่มีอิทธิพลเมื่อได้รับการมอบหมายพยายามเร่งทำงานให้เสร็จ ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนปัจจัยองค์กรด้านบุคคลที่มีอิทธิพลเมื่อเพื่อนร่วมงานในองค์กรร่วมมือกันทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในแสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับมีความสัมพันธ์น้อย และแทบจะไม่มีความสัมพันธ์ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01และ0.05 ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อภิปรายได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21-30 ปี มีสถานภาพโสด และระดับการศึกษาปริญญาตรี สำหรับรายได้ของพนักงานส่วนใหญ่ 10,001-20,000 บาท และมีประสบการณ์การทำงาน 7 ปีขึ้นไป และมีตำแหน่งงานพนักงาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านรูปแบบการดำเนินชีวิตของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

จากการศึกษา พบว่า พนักงานมีทัศนคติในด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตอยู่ในระดับดี รองลงมาพนักงานมีทัศนคติด้านหลักการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับค่อนข้างดี และพนักงานมีทัศนคติด้านค่านิยมในการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นผลมาจากอิทธิพลทางสังคมรอบ ๆ ตัวของบุคคลตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ โสภา ชปิลมันน์ (2536 : 7) ที่กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบหลาย ๆ องค์ประกอบ อันได้แก่ องค์ประกอบด้านสติปัญญา ความสามารถ แรงจูงใจภายนอก อารมณ์ การตอบสนอง ทัศนคติความเชื่อ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อิทธิพลต่อบุคคล ทำให้เกิดความแตกต่างในระหว่างบุคคลขึ้นไป

3. การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

จากการศึกษา ปัจจัยด้านองค์การ ซึ่งประกอบด้วยด้านวัฒนธรรม และบุคคลที่มีอิทธิพลในการทำงานพบว่า วัฒนธรรมในการทำงานของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พนักงานมีทัศนคติด้านวัฒนธรรมในการทำงานอยู่ในระดับทัศนคติเน้นไปทางด้านซ้าย และบุคคลที่มีความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พนักงานมีทัศนคติด้านบุคคลที่มีความอิทธิพลในการทำงานอยู่ในระดับทัศนคติไปทางด้านซ้ายตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีการปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกโดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีการปฏิบัติการพัฒนาบุคลิกภาพ ส่วนมากจะอยู่ในเรื่องของการแต่งกาย แต่งหน้า ทำผมให้เข้ากับบุคลิกภาพอยู่ในระดับบ่อยครั้ง รองลงมา คือ การพัฒนาการใช้ภาษาน้ำเสียงในการพูดให้เหมาะสมกับกาลเทศะอยู่ในระดับบ่อยครั้ง และการออกกำลังกายและรับประทานอาหารที่มีประโยชน์เพื่อสุขภาพแข็งแรงและมีรูปร่างดีอยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้งตามลำดับ

ส่วนการพัฒนาบุคลิกภาพภายในของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานมีการปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลิกภาพภายในโดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีการปฏิบัติการพัฒนาบุคลิกภาพ ส่วนมากสองอันดับ คือ การมีวินัยในตนเอง รู้จักหน้าที่ ความรับผิดชอบอยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง และ การแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมาอยู่ในระดับบ่อยครั้ง รองลงมา คือ การคิดถึงความก้าวหน้าในอนาคต มีความกระตือรือร้น คาดหวังให้เป็นจริงและพยายามแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อันเป็นประโยชน์อยู่ใน

ระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง และมีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหาความรับผิดชอบในการทำงาน และจัดระเบียบชีวิตของตนเองอยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง ตามลำดับ

5. การทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สมมติฐานข้อ 2 พนักงานที่มีปัจจัยด้านรูปแบบการดำเนินชีวิตประกอบด้วย

หลักการดำเนินชีวิต ค่านิยมในการดำเนินชีวิต ความต้องการในชีวิต มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายใน

ด้านหลักการดำเนินชีวิต

ปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านหลักในการดำเนินชีวิตเมื่อมีโอกาสรีบฉวยไว้มิ

มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายใน แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์น้อย และระดับแทบจะไม่มี ความสัมพันธ์ตามลำดับ เนื่องจากว่ารูปแบบการดำเนินชีวิตของบุคคลจะแตกต่างกันไปตาม สภาพการอบรมเลี้ยงดู การศึกษา สังคมรอบ ๆ ตัว จะมีผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ แอดเลอร์ (Adler) ที่กล่าวว่า บุคคลมีความปรารถนาที่จะกระทำทุกอย่างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของชีวิต เช่น ต้องการเรียนให้ประสบผลสำเร็จ ต้องการมีงานทำ ต้องการมีฐานะทางครอบครัวที่ดี มีบ้านเป็นของตนเอง และพยายามทำให้สำเร็จ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ด้านความต้องการในชีวิต

ปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิตด้านความต้องการในชีวิตให้ประสบผลสำเร็จมี

มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายใน แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับแทบจะไม่มีความสัมพันธ์เลย และระดับแทบจะไม่มี ความสัมพันธ์ตามลำดับ ซึ่งความต้องการในชีวิตจะเป็นแรงขับเคลื่อน (ในแง่ของจิตวิทยา) บุคคลให้เกิดการกระทำเพื่อให้บรรลุความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ แนวความคิดของ อับรมฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) โดยกล่าวว่า บุคลิกภาพของคนนั้นมีความต้องการที่จะมุ่งสู่ความเข้าใจในความต้องการของตนเอง มาสโลว์ อธิบายว่าบุคลิกภาพของตนยึดหลักของความต้องการ (Needs)

สมมติฐานข้อ 3 พนักงานที่มีปัจจัยด้านองค์กรประกอบด้วย วัฒนธรรมการทำงาน และบุคคลที่มีอิทธิพล มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายใน

ด้านวัฒนธรรมการทำงาน

ปัจจัยองค์กรด้านวัฒนธรรมการทำงานเมื่อเจอปัญหาในการทำงานมีการวางแผน

ป้องกันปัญหา และเมื่อมีงานมากจนทำงานไม่ทันพยายามรีบทำนอกเวลา หรือกลับไปทำบ้าน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์น้อย และระดับแทบจะไม่มีความสัมพันธ์ ตามลำดับ

ปัจจัยองค์การด้านวัฒนธรรมการทำงานเมื่อเจอปัญหาในการทำงานมีการวางแผน ป้องกันปัญหา และเมื่อมีงานมากจนทำงานไม่ทันพยายามรีบทำนอกเวลา หรือกลับไปทำบ้าน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายใน แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์น้อย และระดับความสัมพันธ์น้อย ตามลำดับ

วัฒนธรรมการทำงานนั้น เป็นพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์ที่ต้องการให้บรรลุ วัตถุประสงค์ จึงเป็นปัจจัยที่กำหนดรูปแบบ วิธีการและแรงกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524 : 11) ได้กล่าวว่า การทำงานของบุคคลใดจะปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบรูปแบบใด ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมการทำงานในสังคมนั้นด้วย

ด้านบุคคลที่มีอิทธิพล

ปัจจัยองค์การด้านเพื่อนร่วมงานในองค์กรร่วมมือกันทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายใน แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์น้อย และระดับแทบจะไม่มีความสัมพันธ์ ตามลำดับ บุคคลที่มีอิทธิพลเป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่เป็นสิ่งแวดล้อมตัวบุคคลมีผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ นงลักษณ์ สุทธิวิวัฒน์ (2538 : 28) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพว่า มีปัจจัยหลายอย่างเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาบุคลิกภาพ คือ สถานะทางเศรษฐกิจ สังคม ค่านิยม หลักการหรือปรัชญาในการดำเนินชีวิต การศึกษา ความต้องการ และปัจจัยอื่น ๆ เช่น เพื่อน อาชีพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา"ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ด้านหลักการดำเนินชีวิต

พนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตอยู่ในระดับดี ดังนั้นทางธนาคารควรจะมีการเพิ่มสวัสดิการในด้านต่าง ทั้งในรูปของสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจให้พนักงานและเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยให้พัฒนาพนักงานสามารถพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้เหมาะสมกับลักษณะของงานและบุคลิกภาพที่ทางธนาคารพึงประสงค์ อันจะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้ธนาคารประสบความสำเร็จ

ด้านวัฒนธรรมการทำงาน

วัฒนธรรมการทำงานของพนักงานธนาคารส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพ ดังนั้นธนาคารควรจะมีการสร้างและปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานที่ดีให้กับพนักงาน เพื่อเป็นส่วนช่วยในการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงาน อันจะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้ธนาคารประสบความสำเร็จ

ด้านบุคคลที่มีอิทธิพล

เพื่อนร่วมงานในการทำงานส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงาน ดังนั้นธนาคารควรมีการจัดโปรแกรมการอบรมพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงาน โดยควรจัดอบรมพร้อมกันทั้งหน่วยงาน เพื่อเป็นส่วนช่วยให้มีการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานที่ดีขึ้น

นอกจากนี้ยังมีแนวทางอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงาน เช่น

1. ธนาคารควรมีการจัดอบรมด้านจริยธรรมในการทำงาน การให้บริการกับลูกค้า ความรู้เกี่ยวกับงาน เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน
2. ธนาคารควรพัฒนาสื่อต่าง ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือไปสู่ความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานกับองค์กร เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็นของพนักงานกับองค์กร
3. ในการวิเคราะห์เนื้อหาพบว่าการแยกประเภทต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลิกภาพ ซึ่งแบ่งเป็นประเภทใหญ่ ได้ 2 ประเภท คือ การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกและภายในที่ปรากฏในเนื้อหาเอกสารทางวิชาการไม่เหมือนกันจึงเกิดการสับสนได้ในการแยกประเภทของข้อมูล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. นอกเหนือจากการศึกษาแนวคิดด้านการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกภายในโดยรวมแล้วควรมีการศึกษาแนวคิดด้านอื่น ๆ ทางสังคม หรืออาจจะมีการวิจัยที่เฉพาะเจาะจงลงไปในรายละเอียดของการพัฒนาด้านใดด้านหนึ่งอย่างลึกซึ้ง
2. การศึกษาการพัฒนาในด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ เช่น การพัฒนาด้านการสร้างความมั่นใจหรือการสร้างมนุษยสัมพันธ์โดยศึกษาถึงเนื้อหาที่ให้ความรู้ในการพัฒนาในเรื่องดังกล่าว
3. ควรมีการเลือกกลุ่มประชากรที่แตกต่างเพื่อศึกษาแนวคิดด้านการพัฒนาบุคลิกภาพที่ปรากฏอยู่นอกเหนือจากการศึกษาแนวโน้มของการพัฒนาบุคลิกภาพที่ปรากฏอยู่ในฝ่ายการตลาดว่ามีการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงหรือไม่
4. ควรศึกษาเรื่องการสื่อสารเพื่อการเข้าถึงและสร้างความมั่นใจว่าเขาสามารถจัดการทุกสิ่งทุกอย่างได้ตามต้องการ ซึ่งสามารถนำตนเองไปสู่บุคลิกภาพที่ต้องการ
5. จากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเพียงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพเท่านั้น ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของรูปแบบการพัฒนาบุคลิกภาพว่ารูปแบบใดมีความเหมาะสมกับลักษณะของงาน
6. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับบุคลิกภาพใดที่เหมาะสมกับแต่ละลักษณะของงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ ซีใจงาม.(2542).การศึกษาค่านิยมในการดำเนินชีวิต และการดำเนินชีวิตของครู
สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร .ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะ
แนว) กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายสำเนา
- กรรณิการ์ อักษรกุล สุขเกษม.(2524).สังคมวิทยา นคร .กรุงเทพฯ:ภาควิชาสังคมวิทยาและ
มนุษยวิทยา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กนิษฐา พึ่งวร.(2543).การศึกษานิตยสารสตรีต่างประเทศฉบับภาษาไทยในการพัฒนาบุคลิก-
ภาพ .กรุงเทพฯ:ภาควิชาประชาสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายสำเนา.
- กาญจนา หล้าสงวรงค์.(2528).จิตวิทยาการศึกษา ฉบับปรับปรุงใหม่ .กรุงเทพฯ:คณะจิตวิทยา
การแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายสำเนา.
- กัญญา แสงสุชาติ.(2510).การเปรียบเทียบค่านิยมทางสังคมระหว่างผู้ใหญ่และหนุ่มสาวใน
ระดับการศึกษาสูงเกี่ยวกับครอบครัวและการสมรส .วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยา).
กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายสำเนา
- กัญญา วาณิชย์บุญชร.(2546).ระเบียบวิธีวิจัยทางธุรกิจ .กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กันยา สุวรรณแสง.(2536).บุคลิกภาพและการปรับตัว .พิมพ์ครั้งที่2 .กรุงเทพฯ:อักษรพิทยา.
- เดโช สวานานนท์.(2508).บุคลิกภาพกับความสำเร็จในการทำงาน .กรุงเทพฯ:ไทยวัฒนาพานิช
- เจือ เกตุเจียร.(2520).ค่านิยมกับความมั่นคงแห่งชาติ .กรุงเทพฯ:เอกสารวิจัยส่วนบุคคล วปอ.
จุมพล บุรีภักดี.(2533).การพัฒนาบุคลิกภาพ .กรุงเทพฯ:สมเจตน์การพิมพ์.
- จุมพล หนิมพานิช.(2526).สังคมและวัฒนธรรม .เอกสารการสอนชุดวิชามนุษยกับสังคม.
กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ฉันทวิช อัคระนนท์.(2540).การพัฒนาบุคลิกภาพ .กรุงเทพฯ:ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- เจลิยว บุรีภักดี.(2527).วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย .เอกสารประมวลผลทางวิชาการเรื่อง
การศึกษาและวัฒนธรรม .กรุงเทพฯ:บริษัทประชาชนจำกัด.
- ไชยา ยิ้มวิไล.(2528).องค์การและทฤษฎีองค์การ.เอกสารประกอบการบรรยายการฝึกอบรม
ความรู้ทางรัฐประศาสนศาสตร์.กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชม ภาคภูมิ.(2526).การศึกษาเพื่ออาชีพ .การศึกษาและวัฒนธรรม.กรุงเทพฯ:บริษัทประชาชน
จำกัด.
- ดุสิต หวันเหลี่ยม.(2530).ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานตามสถานภาพส่วนบุคคล ของครูโรงเรียน
เอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในสี่จังหวัดชายแดนภาคใต้ .ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายสำเนา.
- ทินวัฒน์ มฤคพิทักษ์.(2535).พูดได้ ใช้เป็น .กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์ก้องหล้า.
- ธงชัย สันติวงศ์.(2523).องค์การและการบริหาร .กรุงเทพฯ:ไทยวัฒนาพานิช.

- ชนนิตย์ เนียมทันต์.(2535 - 2536).การพัฒนาบุคลิกภาพนักเรียนนายเรืออากาศ .เอกสารวิจัย ส่วนบุคคล นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่35 กรุงเทพฯ:สถาบันคิดพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายสำเนา.
- นงศ์ลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์.(2538).การพัฒนาบุคลิกภาพผู้นำและผู้บริหาร .พิมพ์ครั้งที่5 . กรุงเทพฯ:แม็กเน็ตพรินต์ติ้ง เซ็นเตอร์.
- นงนุช สิริโรจน์.(2536).การวิเคราะห์วิวัฒนาการทางบุคลิกภาพของผู้ประกาศข่าวโทรทัศน์ . กรุงเทพฯ:ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายสำเนา.
- นวลละออ สุภาผล.(2527).การทดสอบการถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรมท้องถิ่นแก่เด็กวัยรุ่นใน ภาคตะวันออก .กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายสำเนา.
- นิพนธ์ คันทะเสวี.(2527).มนุษย์สัมพันธ์เพื่อการพัฒนาสังคม .กรุงเทพฯ:โอเดียนโสดร์.
- นิยม ศรีวิเศษ.(2521).ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูเขต การศึกษา 9 .กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายสำเนา.
- บรรเทา กิตติศักดิ์.(2524).การนิเทศการสอนในระดับอุดมศึกษา .เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติก-กรรมการสอนมัธยมศึกษา.กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พรศิริ กองนวล.(2539).การพัฒนาแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญ.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว).กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายสำเนา.
- พรศักดิ์ ผ่องแก้ว.(2529).เส้นทางธุรกิจ .พิมพ์ครั้งที่1 .กรุงเทพฯ.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา.(2529).จิตวิทยาอุตสาหกรรม .กรุงเทพฯ:โอเดียนโสดร์.
- พระครูธรรมธรรสฤษดิ์.(2535).ทางเสื่อมของมนุษย์ .นิมิตรครู .กรุงเทพฯ.
- พยอม วงศ์การศรี.(2542).องค์การและการจัดการ .กรุงเทพฯ:ไทยวัฒนาพานิช.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์.(2543).วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ .พิมพ์ครั้งที่8 . กรุงเทพฯ:ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์
- พิษณุพร รุโรปกรณ์.(2541).บทบาทของบิดา บทบาทของมารดา กับค่านิยมในการพึ่งตนเองของ นักเรียนวัยรุ่น .ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว).กรุงเทพฯ:บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายสำเนา
- ไพศาล ไกรสิทธิ์.(2524).วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย .ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายสำเนา.
- ยุภา กระเป่าทอง.(2540).การพัฒนาบุคลิกภาพของเด็กก่อนวัยเรียน : บุคลิกภาพของเด็กที่พึง ประสงค์ ของบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตในทัศนะของผู้บริหาร ครูผู้สอน และ ผู้ดูแลเด็ก .กรุงเทพฯ:การวิเคราะห์และวางแผนทางสังคม สถาบันคิดพัฒน-บริหารศาสตร์. ถ่ายสำเนา.

- รัชนี้ ฝนทองมงคล.(2538).การดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุหลังเกษียณอายุราชการ .วิทยานิพนธ์
ศก.ม (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์).กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรม-
ศาสตร์. ถ่ายสำเนา.
- รัชนิกร เศรษฐ์.(2528).สังคมวิทยาชนบท .กรุงเทพฯ:ไทยวัฒนาพานิช.
- วันวิสาข์ ดันตระกูล.(2545).การศึกษารูปแบบชีวิตของมารดาที่เป็นหัวหน้าครอบครัวเพียงคน
เดียวในกรุงเทพมหานคร .ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว).กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายสำเนา.
- วัชรา คลายนาท.(2530).วัฒนธรรมกับการบริหาร .กรุงเทพฯ:อักษรเจริญทัศน์.
- วิทยา เทพยา.(2520).มนุษย์สัมพันธ์ .กรุงเทพฯ:แพรววิทยา.
- วิเชียร เกตุสังข์.(2538).ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย :เรีวง่ายๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้ .ปีที่18
ฉบับที่3 (ก.พ. – มี.ค.).
- วิเชียร รักการ.(2529).วัฒนธรรมและพฤติกรรมของไทย .กรุงเทพฯ:โอเดียนโสดร์.
- วิจิตร อวาทะกุล.(2539).เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์ .กรุงเทพฯ:หมอชาวบ้าน.
- วิบูลย์ ชูรินทร์.(2536).การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยม-
ศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง .ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร
การศึกษา).กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายสำเนา.
- วีระ ป่ารุ่งรักษ์.(2527).ค่านิยมเพื่อชีวิตและสังคมไทย .เอกสารการสอนชุดวิชาจริยศึกษา.
กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรางคณา อติศรประเสริฐ.(2547).ระเบียบวิธีวิจัยทางธุรกิจ .เอกสารประกอบการสอน .
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไวรัช เจียมบรรจง.(2523).จิตวิทยาสังคม .พิมพ์ครั้งที่2 .กรุงเทพฯ:เทียนเจริญการพิมพ์.
- ศรีธรรม ฐานะภูมิ.(2535).พัฒนาการทางอารมณ์และบุคลิกภาพ .กรุงเทพฯ:ชวนพิมพ์.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล.(2539).ทฤษฎีจิตวิทยานุคลิกภาพ .พิมพ์ครั้งที่4 .กรุงเทพฯ:หมอชาวบ้าน.
- สมบัติ มหาเรศ.(2520).การสอนค่านิยม .ภาควิชาหลักสูตรและการสอน.มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายสำเนา.
- สมปราชญ์ จอมเทศ.(2516).การบริหารงานและการจัดการ .กรุงเทพฯ:สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สมยศ นาวิการ.(2540).ทฤษฎีองค์การ .พิมพ์ครั้งที่2 .กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สมาน ชาลีเครือ.(2523).ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมเชิงสังคมกับความซื่อสัตย์ .กรุงเทพฯ:
คณะจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายสำเนา
- สวาท เสนานรงค์.(2527).ความรู้เรื่องไทย .เอกสารการสอนชุดวิชาการอยู่อย่างไทย.กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สถิต วงศ์สุวรรณ.(2540).การพัฒนาบุคลิกภาพ .กรุงเทพฯ:บริษัทรวมสาส์น(1997)จำกัด.
- สาโรช บัวศรี.(2526).จริยธรรมศึกษา เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา .กรุงเทพฯ:
สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.

- สิริชัย ประทีปฉาย.(2533).*การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว*. จันทบุรี:วิทยาลัยลำไผ่พรรณณี.
- สิริลักษณ์ พงศ์นาวิน.(2540).*การศึกษาและพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานขายบริษัท ซี.อาร์.ซี ศรีเอชัน จำกัด(มหาชน)*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายสำเนา
- สุนทรีย์ โคพันและสนิท สมัครทาง.(2522).*รายงานการวิจัยเรื่องค่านิยมและระบบค่านิยมไทย: เครื่องมือในการสำรวจวัด*. กรุงเทพฯ:สถาบันจิตพัฒนาบริหารศาสตร์. ถ่ายสำเนา.
- สุภาวดี มิตรสมหวัง.(2524).*สังคมไทย*. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภาพ พิลัยพันธ์.(2540).*บุคลิกภาพของพนักงานขายที่มีหน้าที่ให้บริการลูกค้าของบริษัท ดาด้าแมท จำกัด(มหาชน)*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายสำเนา
- โสภา ชปิลมันน์.(2536).*บุคลิกภาพและการพัฒนาการ:แนวโน้มนำสู่พฤติกรรมปกติและการมี พฤติกรรมเบี่ยงเบนของเด็กและเยาวชน*. กรุงเทพฯ:โอ.เอส.พรินติ้งเฮ้าส์.
- โสภา ชูนิกุลชัย.(2522).*จิตวิทยาสังคมประยุกต์*. กรุงเทพฯ:ไทยวัฒนาพานิช.
- อุทุมพร จามรมาน.(2528).*คุณภาพชีวิตของคนกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- อัญชลีพร พูลทรัพย์.(2546).*บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) กับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกขององค์กร:กรณีศึกษา กองรายได้ การปราบปรามนครหลวง*. กรุงเทพฯ:คณะ จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายสำเนา.
- Allport,G.W. .(1937).*Personality : A Psychological Inter Presentation* .New York.
- Bandura,Albert.(1977).*Sociul Learning Theory* . New York:Englewood Chiffs.
- Cattel,Raymond B.(1970). *Personality* .New York:McGraw-Hill.
- Griggs,Rick.(1989).*Professional Balance* .California:Elaine Fritz&Associates.
- Hall,Denise.(1996).*Businss Prospects in Thailand* .Sigapore:Simon&Schuster(Asia).
- Hurlock,Elizabeth Bergner.(1974). *Personality Development* .New York:McGraw-Hill.
- Noll,Victor H.(1957).*Intorduction to Eeducational Measurement* .Boston:Houghton Miffin Company
- Pender,N.J. .(1982).*Health Promotion in Nursing* .New York:Appleton Century crofts.
- Samuel,Willion.(1981). *Personality : Searching for the Sources of Human Behavior* . New York:McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน)
สำนักงานใหญ่

เลขที่

--	--	--

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับปริญญาโทบัณฑิตสาขาการจัดการคณะ
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ประกอบด้วยคำถามที่แบ่งออกเป็น 5 ตอนด้วยกัน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านรูปแบบการดำเนินชีวิต

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านองค์กร

ตอนที่ 4 การพัฒนาบุคลิกภาพ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าคำตอบที่ถูกต้องที่สุด

1. เพศ

() ชาย () หญิง

สำหรับผู้วิจัย

A[]

2. อายุ

() ต่ำกว่า 21 ปี

() 21 – 30 ปี

B[]

() 31 – 40 ปี

() 41 – 50 ปี

() 51 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

() โสด

C[]

() สมรส/อยู่ด้วยกัน

() หม้าย หย่า แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

() ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.

() ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส.

D[]

() ระดับปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้

สำหรับผู้วิจัย

- () ต่ำกว่า 10,001 บาท () 10,001 – 20,000 บาท
 () 20,001 – 30,000 บาท () 30,001 ขึ้นไป

E[]

6. ประสบการณ์การทำงาน

- () ต่ำกว่า 1 ปี () 1 – 3 ปี
 () 4 – 6 ปี () 7 ปีขึ้นไป

F[]

7. ตำแหน่งงาน

- () พนักงาน () หัวหน้างาน

G[]

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านรูปแบบการดำเนินชีวิต

คำชี้แจง โปรดระบุว่าท่านมีรูปแบบการดำเนินชีวิตเป็นอย่างไร โดยทำ ✓ ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. หลักในการดำเนินชีวิต

หลักในการดำเนินชีวิตของท่าน

H[]

เมื่อมีโอกาสรีบฉวยไว้ _____ ซ้ำ ๆ ค่อยเป็นค่อยไป
 5 4 3 2 1

2. ค่านิยมในการดำเนินชีวิต

การใช้จ่ายใช้สอยของท่าน

I1[]

การใช้เงินเพื่อให้เหลือเก็บออม _____ การใช้เงินให้หมดไปเพื่อซื้อความสุข
 5 4 3 2 1 ในชีวิตไม่ต้องเก็บออม

การเข้าสังคมของท่าน

I2[]

ชอบออกงานพบปะสังสรรค์กับบุคคล _____ ชอบอยู่กับบ้าน
 5 4 3 2 1

3. ความต้องการในชีวิต

สำหรับผู้วิจัย

ประสบผลสำเร็จในชีวิต

J[]

การประสบผลสำเร็จในชีวิต _____ ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่
5 4 3 2 1

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านองค์กร

คำชี้แจง โปรดระบุว่าท่านมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นอย่างไร โดยทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. วัฒนธรรมการทำงาน

เมื่อท่านเจอปัญหาในการทำงาน

K1[]

มีการวางแผนป้องกันปัญหา _____ เมื่อมีปัญหาคอยหาหนทางแก้ไข
5 4 3 2 1

เมื่อท่านมีงานเข้ามามากมายหลายอย่างจนทำไม่ทัน

K2[]

พยายามรีบทำ ทำงานนอกเวลา _____ มันเป็นเหตุสุดวิสัย ค่อยมาทำต่อใน
หรือกลับไปทำที่บ้าน 5 4 3 2 1 วันหลัง

2. บุคคลที่มีอิทธิพล

เมื่อท่านได้รับการมอบหมายงานจากหัวหน้า

L1[]

พยายามเร่งทำงานให้เสร็จ _____ ทำงานไปวัน ๆ
5 4 3 2 1

เพื่อนร่วมงานในการทำงานในองค์กร

L2[]

ร่วมมือในการทำงาน _____ ต่างคนต่างทำงาน
5 4 3 2 1

ตอนที่ 4 การพัฒนาบุคลิกภาพ

คำชี้แจง โปรดระบุว่าการพัฒนาบุคลิกภาพของท่านเป็นอย่างไร โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุด โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

ถ้าปฏิบัติตลอดเวลา ตอบ 5 มากที่สุด

ถ้าปฏิบัติบ่อยครั้ง ตอบ 4 มาก

ถ้าปฏิบัติบางครั้ง ตอบ 3 ปานกลาง

ถ้าปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง ตอบ 2 น้อย

ถ้าไม่ปฏิบัติเลย ตอบ 1 น้อยที่สุด

การพัฒนาบุคลิกภาพ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ:
	ตลอด เวลา 5	บ่อย ครั้ง 4	บาง ครั้ง 3	นาน ๆ ครั้ง 2	ไม่เคย 1	
<u>การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก</u>						
1. ท่านพยายามออกกำลังกายและพยายาม รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ เพื่อจะได้มี สุขภาพแข็งแรงและมีรูปร่างดูดี						M1
2. ท่านแต่งกาย แต่งหน้า ทำผมรวมทั้งเลือกซื้อ เสื้อผ้าให้เข้ากับบุคลิกของคุณและถูกกาลเทศะ และเตรียมพร้อมสำหรับการเข้าสังคมและพบปะ ผู้คน						M2
3. ท่านฝึกตัวเองให้เป็นผู้มีอริยบทที่ดีทุกท่วงท่าไม่ว่า จะเป็นการเดิน ยืน นั่ง ยิ้ม รวมทั้งกริยาท่าทาง ต่าง ๆ และการใช้สยดา						M3
4. ท่านฝึกการใช้ภาษาน้ำเสียงภาษาในการพูดโดยที่ สามารถเรียบเรียงถ้อยคำให้เหมาะสมกับ กาลเทศะ เช่น การทักทาย การแสดงความดีใจ เสียใจ หรือแสดงความขอบคุณ						M4
<u>การพัฒนาบุคลิกภาพภายใน</u>						
1. ท่านแสดงความเชื่อมั่นในความเป็นตัวของตัวเองมี ความมั่นใจและมุ่งมั่นในการทำสิ่งต่าง ๆ ทั้งในที่ ทำงานและการดำเนินชีวิต						N1
2. ท่านคิดถึงความก้าวหน้าในอนาคต มีความ กระตือรือร้น คาดหวังให้เป็นจริงและพยายาม แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อันเป็นประโยชน์						N2

การพัฒนาบุคลิกภาพ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้
	ตลอดเวลา 5	บ่อย ครั้ง 4	บาง ครั้ง 3	นาน ๆ ครั้ง 2	ไม่เคย 1	
<u>การพัฒนาบุคลิกภายใน</u> 3. ท่านมักแสดงความคิดเห็นของท่านอย่างตรงไปตรงมาในเรื่องต่างๆ และมีความซื่อสัตย์จริงใจมีเจตนาที่ดีต่อบุคคลที่ท่านรักเคารพและห่วงใยเสมอ						N3[
4. ท่านมีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของตนเองเป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบในการทำงาน และสามารถจัดระเบียบชีวิตของตนเองได้						N4[
5. ท่านฝึกและเข้าใจการควบคุมอารมณ์ของตนเองในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เช่นเมื่อเกิดความกดดัน ความรู้สึกดีใจหรือเสียใจอย่างที่สุด เป็นต้น						N5[
6. ท่านมีวินัยในตนเอง รู้จักและเข้าใจหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบในการทำงาน และสามารถจัดระเบียบชีวิตตนเองได้						N6[

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข.

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มสว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/24๕ ๕

วันที่ ๓๐ กรกฎาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวเปรมวดี วิทส์สวัสดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพพนักงานธนาคารยูโอบี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา และ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพพนักงานธนาคารยูโอบี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นางสาวเปรมวดี วิทส์สวัสดิ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เทัญศิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความร่วมมือ.

ที่ ศธ 0519.12/5๙ ๕ ๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๙ มิถุนายน 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล ธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวเปรมวดี วิถัสวสินุ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เป็นกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในระหว่างเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวเปรมวดี วิถัสวสินุ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญสิริ จิระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 09-7868200

ที่ ศธ 0519.12/๙๘๖ /



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

16 สิงหาคม 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ธนาคาร ยูโอบี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวเปรมวดี วิทลัศวสินุ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงาน ธนาคาร ยูโอบี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณี นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงาน จำนวน 220 คน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงาน ธนาคาร ยูโอบี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในระหว่างเดือนสิงหาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวเปรมวดี วิทลัศวสินุ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 09-7868200

ภาคผนวก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1.รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์	ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2.รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา	รองประธานกรรมการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อสกุล	นางสาวเปรมวดี วิทลัศวินุ
วันเดือนปีเกิด	4 กันยายน พ.ศ. 2522
สถานที่เกิด	นครปฐม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	172 ถนนบรรเจิดใจราช ตำบลนครปฐม อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2535	ประถมศึกษาโรงเรียนสว่างวิทยา
พ.ศ. 2537	มัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา
พ.ศ. 2540	ปวช.(ประกาศนียบัตรวิชาชีพ) แผนกพาณิชยกรรม โรงเรียนเทคโนโลยีนครปฐม
พ.ศ. 2542	ปวส.(ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง) คณะบริหารธุรกิจ โรงเรียนเทคโนโลยีนครปฐม
พ.ศ. 2545	บธ.บ.(บริหารธุรกิจบัณฑิต) คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
พ.ศ. 2548	บธ.ม.(บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

155.2
ปี 1933
ร.3

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานธนาคาร
ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

บทคัดย่อ
ของ
นางสาวเปรมวดี วิทลัสวสินุ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2548

1
ที่ 269 30

เปรมวดี วิทลัสวสิน . (2548). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ บช.ม. (การจัดการ).

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การหาค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และสำหรับการวิเคราะห์หาผลต่างของรายคู่ใช้ LSD และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรม SPSS/PC for windows Version 10 ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21-30 ปี มีสถานภาพโสด และระดับการศึกษาปริญญาตรี สำหรับรายได้ของพนักงาน 10,001-20,000 บาท และมีประสบการณ์การทำงาน 7 ปีขึ้นไป และมีตำแหน่งงานพนักงาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านรูปแบบการดำเนินชีวิตของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานมีทัศนคติในด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตอยู่ในระดับดี รองลงมาพนักงานมีทัศนคติด้านหลักการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับค่อนข้างดี และพนักงานมีทัศนคติด้านค่านิยมในการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นผลมาจากอิทธิพลทางสังคมรอบ ๆ ตัวของบุคคล

3. การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ซึ่งประกอบด้วยด้านวัฒนธรรม และบุคคลที่มีความอิทธิพลในการทำงาน พบว่า พนักงานมีทัศนคติด้านวัฒนธรรมในการทำงานอยู่ในระดับทัศนคติเน้นไปทางด้านซ้าย และ พนักงานมีทัศนคติด้านบุคคลที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับทัศนคติไปทางด้านซ้าย โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.025 และ 4.0192 ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานธนาคาร ยู โอ บี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พนักงานมีการปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายในโดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.576 และ 3.940 ตามลำดับ

5. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการดำเนินชีวิตประกอบด้วย หลักการดำเนินชีวิต ค่านิยมในการดำเนินชีวิต ความต้องการในชีวิต กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายใน พบว่า ด้านหลักในการดำเนินชีวิตเมื่อมีโอกาสรับฉวยไว้มีความสัมพันธ์กับการพัฒนา

บุคลิกภาพภายนอก และภายใน ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์น้อยและในระดับแทบ จะไม่มีความสัมพันธ์ ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ด้าน ความต้องการในชีวิตประสบความสำเร็จในชีวิตมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพ ภายนอก และภายใน ในทิศทางเดียวกันในระดับแทบจะไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การด้านวัฒนธรรมการทำงาน และ ด้านบุคคลที่มีอิทธิพล กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายใน พบว่า ด้านวัฒนธรรมการ ทำงานเมื่อเจอปัญหาในการทำงานมีการวางแผนป้องกันปัญหา และเมื่อมีงานมากจนทำงานไม่ ทันพยายามรีบทำนอกเวลา หรือกลับไปทำบ้าน และด้านเพื่อนร่วมงานในองค์กรร่วมมือกัน ทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก และภายใน ในทิศทางเดียวกันใน ระดับความสัมพันธ์น้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

**FACTORS INFLUENCING THE PERSONALITU DEVELOPMENT OF UOB
RADNASIN IN BANK PLC. HEADQUARTERS' EMPLOYEES.**

AN ABSTRACT

BY

MISS PRAMWADEE WITARUSWASINU

**Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University**

March 2005

Premwadee Witaruswasinu. (2005). *Factors Influencing the Personality Development of UOB Radnasin Bank Plc. Headquarters' Employees*. Master's Project, M.B.A. (Management). Graduate School. Srinakharinwirot University. Project Advisor: Asst. Prof.Dr. Apiruth Tangkrachang

The purpose of this study was to investigate the factors having influence on personality development of the UOB Ratanasin Bank Plc. Headquarters' employees. A total of 200 employees made up the samples whose data were collected by means of a questionnaire and analyzed using percentages, mean scores, and standard deviation. t-test, one-way ANOVA and LSD, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient were employed in the analyses of the hypotheses while SPSS/PC for Windows Version 10 used in processing the data. The findings were as follows:

1. Most employees were single, college educated females with the age ranging from 21 to 30. They worked as bank officials with the salary between 10,001 and 20,000 baht and had over 7 years of work experience.

2. Factors concerning their life styles analyzed, the study revealed that they had a good attitude towards the desire to succeed in life whereas a rather good attitude was seen towards their living principles. However, they showed a fair level of attitude to their living values, an effect arising from their surrounding social influences.

3. As for the organizational factors – working culture and the influential figures in their work – the study found that the employees expressed left attitudes to both the first and the latter with the mean scores of 4.025 and 4.0192, respectively.

4. Regarding their personal development, the employees cited that they had often undergone external as well as internal personality development, the mean scores being 3.576 and 3.940, respectively.

5. The correlation between their life styles - their living principles, their living values, and their desire to succeed in life - and the internal and external personality development were as follows: there was a correlation of the same direction and at a low level between the living principles concerning their grasping at the first opportunity and the external personality development at the statistically significant level of 0.01; and nearly no correlation between the said principle and the internal personality development at the statistically significant level of .05. Similarly, nearly no direct correlation was also evident between their desire to succeed in life and the external and internal personality development, the statistically significant level of both was 0.05.

6. Analyzing the correlation between the organizational factors regarding the working culture and the influential figures in their work and the external and internal personality development, the study found that the following working culture – being proactive in facing problems, coping with behind-the-schedule-work by working extra hours or taking it home, and working cooperatively with peers – had a correlation of the same direction and at a low level with the external and internal personality development at the statistically different level of 0.01 and 0.05, respectively.