

378,124
ข 275 ก
ร.2

การศึกษาองค์ประกอบบุคลิกภาพและประสิทธิผลของการทำงานของอาจารย์
มหาวิทยาลัยระบบราชการและระบบในกำกับของรัฐบาล

14 ส.ค. 2540

ปริญญานิพนธ์
ของ
ขวัญฤดี ขวัญวิเชียร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ

พฤษภาคม 2540

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

685 40
h 48125

การศึกษองค์ประกอบบุคลิกภาพและประสิทธิผลของการทำงานของอาจารย์
มหาวิทยาลัยระบบราชการและระบบในกำกับของรัฐบาล

บทคัดย่อ

ของ
ขวัญฤดี รูปสมพงศ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ

พฤษภาคม 2540

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยในแต่ละองค์ประกอบ โดยจำแนกตามระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย เพศ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับการศึกษา และประสิทธิผลของงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ ได้แก่ อาจารย์จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 40 คน และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล ได้แก่ อาจารย์จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 44 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF (Sixteen Personality Factor Questionnaire) ของเรย์มอนด์ บี แคทเทล (Raymond B. Cattell) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน และแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้ t-test และ The Mann-Whitney U Test ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า

1. อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการและอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล มีองค์ประกอบ N, O, C, E, L และ M แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการมีค่านักเปิดเผย (N-) จิตใจห้าวหาญ (O+) อารมณ์อ่อนไหว (C-) อ่อนน้อมถ่อมตน (E-) จิตใจห้าวหาญ (L+) และลงมือปฏิบัติ (M-) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) จิตสงบราบเรียบ (O-) อารมณ์มั่นคง (C+) รักษาสิทธิของตน (E+) มีความไว้วางใจ (L-) และสร้างความฝัน (M+)

2. อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศชายกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล มีองค์ประกอบ I และ E แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศชาย มีจิตใจมั่นคง (I-) และอ่อนน้อมถ่อมตน (E-) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศชาย มีจิตใจอ่อนไหว (I-) และรักษาสีทธิของตน (E+)

3. อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศหญิง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศหญิง มีองค์ประกอบ N, O, B, C, L และ M แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศหญิง มีความมั่นคงเปิดเผย (N-) จิตใจห้าวหาญ (O+) สติปัญญาต่ำ (B-) อารมณ์อ่อนไหว (C-) จิตใจห้าวหาญ (L+) และลงมือปฏิบัติ (M-) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศหญิง ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) จิตสงบราบเรียบ (O-) สติปัญญาสูง (B+) อารมณ์มั่นคง (C+) มีความไว้วางใจ (L-) และสร้างความฝัน (M+)

4. อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเท่าเทียมกัน มีองค์ประกอบ N, B และ E แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ มั่นคงเปิดเผย (N-) สติปัญญาต่ำ (B-) และอ่อนน้อมถ่อมตน (E-)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ จลาคมี เลห์เหลี่ยม (N+) สถิติปัญญาสูง (B+) และรักษาสติของตน (E+)

5. อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเท่าเทียมกัน มีองค์ประกอบ E, H และ I แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อ่อนนุ่มด้อมตน (E-) มีความละเอียด (H-) และมีจิตใจมั่นคง (I-) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มี ตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ จะรักษาสติของตน (E+) อาจหาญ (H+) และมีจิตใจ อ่อนไหว (I+)

6. อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นรองศาสตราจารย์ กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเท่าเทียมกัน มีองค์ประกอบ O และ Q2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบ ราชการที่มี ตำแหน่งทางวิชาการเป็นรองศาสตราจารย์ มีจิตใจห้าวหาญ (O+) และไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็น รองศาสตราจารย์ มีจิตใจสงบราบเรียบ (O-) และควบคุมตนเอง (Q3+)

7. อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท กับอาจารย์ มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาเท่าเทียมกัน มีองค์ประกอบ F และ H แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษา ปริญญาโท สุขุมมีสติ (F-) และอาจหาญ (H+) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของ รัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ทำตนตามสบาย (F+) และมีความละเอียด (H-)

8. อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก กับอาจารย์ มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาเท่าเทียมกัน มีองค์ประกอบ I แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก จิตใจมั่นคง (I-) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญา เอก จิตใจอ่อนไหว (I+)

9. อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูง กับ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มีองค์ประกอบ 16 องค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน

10. อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง จลาคมีเลห์เหลี่ยม (N+) มีธรรมะ (G+) สร้างความฝัน (M+) และพึงกลุ่ม (Q2-) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบ

ราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มั่นคงเปิดเผย (N-) เห็นแก่ได้ (G-) ลงมือปฏิบัติ (M-) และ
พึ่งตนเอง (Q2+)

**A STUDY OF PERSONALITY FACTORS AND JOB PERFORMANCE
EFFECTIVENESS OF THE UNIVERSITY LECTURERS UNDER
THE GOVERNMENT-CONTROLLED SYSTEM AND UNDER
THE GOVERNMENT-SUPERVISED SYSTEM**

AN ABSTRACT

BY

KUWANRUDEE KUWANVICHEIN

**Persented in Partial fulfillment of the requirements for the Master
of Education degree in Developmental Psychology
at Srinakharinwirot University
May 1997**

The purpose of the research were to compare the personality factor between lecturers of the university supervised by the government and lecturers of the government's university. Classified by administration system, sex, educational qualification index, academic level and work effectiveness. The sample used in this study consisted of 40 university lecturers who worked in government's university and 44 university lecturers who worked in university supervised by the government. The instruments to use for research were the Sixteen Personality Factor Test (16 PF) by Raymond B. Cattell and Work effectiveness test. The data were analyzed by t-test and The Mann-Whitney U Test

The results were as follows :

1. University lectures who worked in government's University had high Personality scores on Apprehensive (O+) Suspicious (L+) scales

and university lecturers who worked in government's university had low personality scores on Shrewdness (N-) Ego Strength (C-) Dominance (E-) Practical (M-) scales.

University lecturers who worked in University supervised by the Government had high personality scores on Shrewdness (N+) Ego Strength (C+) Dominance (E+) Practical (M+) scales.

and university lecturers who worked in university supervised by the government had low personality scores on Apprehensive (O-) Suspicious (L-) scales.

2. Male university lecturers who worked in government's university had low personality scores on Tender-minded (I-) Dominance (E-) scales.

Male university lecturers who worked in university supervised by the Government had high personality scores on Tender-minded (I+) Dominance (E+) scales.

3. Female university lecturers who worked in government's university had high personality scores on scales Apprehensive (O+), Suspicious (L+) scales.

and female university lecturers who worked in government's university had low personality scores on Shrewdness (N-), Intelligent (B-), Ego Strength (C-), , Practical (M-) scales.

Female university lecturers who worked in university supervised by the government had high personality scores on Shrewdness (N+), Intelligent (B+), Ego Strength (C+), Practical (M+) scales.

and female university lecturers who worked in university supervised by the government had low personality scores on Apprehensive (O-), Suspicious (L-) scales.

4. Lecturers who worked in government's university had low personality scores on Shrewdness (N-), Intelligent (B-), Dominance (E-) scales.

Lecturers who worked in university supervised by the government had high personality scores on Shrewdness (N+), Intelligent (B+), Dominance (E+) scales.

5. Assistant professor who worked in government's university had low personality scores on scales Dominance (E-), Venturesome (H-), Tender-minded (I-) scales.

Assistant professor who worked in university supervised by the government had high personality scores on Dominance (E+), Venturesome (H+), Tender-minded (I+) scales.

6. Associate professor who worked in government's university had high personality scores on Apprehensive (O+) scales.

Associate professor who worked in university supervised by the government had low personality scores and Apprehensive (O-) scales.

Associate professor who worked in government's university had low personality scores on scales Intigration (Q3-) scales.

Associate professor who worked in university supervised by the government had high personality scores on Intigration (Q3+) scales.

7. University lecturers with Master's Degree who worked in government's university had high personality scores on scales Venturesome (H+) scales.

University lecturers with Master's Degree who worked in government's university had low personality scores on Impulsivity (F-) scales.

University lecturers with Master's Degree who worked in university supervised by the government had high personality scores on Impulsivity (F+) scales.

University lecturers with Master's Degree who worked in university supervised by the government had low personality scores on Venturesome (H-) scales.

8. University lecturers with Doctorate Degree who worked in government's university had low personality scores on Tender-minded (I-) scales.

University lecturers with Doctorate Degree who worked in university supervised by the government had high personality scores on Tender-minded (I+) scales.

9. There was no statistically significant difference in work effectiveness between university lecturers with high level and low level in work effectiveness, who worked in university which supervised by the government.

10. University lecturers who worked in government's university with high level in work effectiveness had high personality scores on scales Shrewdness (N+), Conscientious (G+), Practical (M+) scales.

University lecturers who worked in government's university with high level in work effectiveness had low personality scores on Group-dependent (Q2-) scales.

University lecturers who worked in government's university with low level in work effectiveness had low personality scores on Shrewdness (N-), Conscientious (G-) and Practical (M-) scales.

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นวลละออ สุภาพล ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประณต คำฉิม กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้ให้ความรู้และคำแนะนำในการวิจัย ตลอดจน ความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของเนื้อหาวิชาการ รวมทั้งกระบวนการวิจัยทุกขั้นตอน และ รองศาสตราจารย์ปรีชา ธรรมมา ที่ได้ร่วมเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ด้วยความเต็มใจ ผู้วิจัย มีความรู้สึกซาบซึ้งและตระหนักถึงความกรุณา และความเสียสละของอาจารย์ทั้ง 3 ท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณท่านอธิการบดี ดร.วิจิตร ศรีส้าน รวมถึงคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ทุกคน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์และให้ความสะดวกในการเก็บ รวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณอาจารย์กลุ่มตัวอย่างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ ดร.วิระ สุกกิจ ที่กรุณาเป็นผู้วิเคราะห์ข้อมูลและรองศาสตราจารย์อังกณา สายยศ ที่กรุณาเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้วิจัยในการแปลผลการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณกรรมการผู้จัดการ บริษัทสยามราชธานี จำกัด คุณอรสา วิมลเจลา ที่กรุณา ให้โอกาส และสนับสนุนด้านการศึกษแก่ผู้วิจัย

ท้ายสุดขอกราบขอบพระคุณคุณคุณพ่อจรัส - คุณแม่จรรีรัตน์ ขวัญวิเชียร คุณปฐิรี - คุณย่า เจลา รูปสมพงศ์ และคุณเกษม รูปสมพงศ์ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านกำลังใจ จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่มีนามข้างต้น และผู้ที่ไม่มีนามปรากฏ ที่ได้มีส่วน เกี่ยวข้องในการให้ความรู้ แก่ไข ปรับปรุง ตลอดจนให้ความอนุเคราะห์ต่าง ๆ ซึ่งทำให้ปริญญานิพนธ์ ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขวัญฤดี ขวัญวิเชียร

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ๒๐๐๓๐๐ ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวลละออ สุภาพล)

..... ๒๐๐๓๐๐ กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประณต แก้วนิม)

คณะกรรมการสอบ

..... ๒๐๐๓๐๐ ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวลละออ สุภาพล)

..... ๒๐๐๓๐๐ กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประณต แก้วนิม)

..... ๒๐๐๓๐๐ กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา ธรรมา)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... ๒๐๐๓๐๐ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.ศิริภา พุทธสุวรรณ)

วันที่ ๘ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๐

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
จุดมุ่งหมายของการศึกษา.....	2
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ขอบเขตการศึกษาค้นคว้า.....	3
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	3
นิยามปฏิบัติการตัวแปร.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
มหาวิทยาลัยระบบราชการ.....	11
มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล.....	22
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพ.....	31
ความหมายของบุคลิกภาพ.....	31
ชนิดของบุคลิกภาพ.....	33
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ.....	37
ทฤษฎีบุคลิกภาพของแคทเทล.....	39
บุคลิกภาพ 16 ด้านกับประสิทธิผลของงาน.....	41
งานวิจัยบุคลิกภาพ 16 ด้านของบุคคลในอาชีพต่าง ๆ	
และบุคลิกภาพกับประสิทธิผลของงาน.....	43
สมมุติฐานในการศึกษาวิจัย.....	50
3 วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย.....	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	55
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	59

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
5 สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ	132
จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	132
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	136
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	137
การดำเนินการทดลอง	137
การวิเคราะห์ข้อมูล	137
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	138
อภิปรายผล	140
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	143
ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ	144
บรรณานุกรม.....	145
ภาคผนวก	152
ประวัติย่อของผู้วิจัย	174

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	แสดงการจำแนกชั้นอาจารย์กับตำแหน่งข้าราชการพลเรือน.....	17
2	แสดงกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัย แยกตามระบบการบริหารงาน เพศ ตำแหน่งทางวิชาการและระดับการศึกษา	55
3	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ I ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล	62
4	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ N ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล	63
5	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ O ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล	63
6	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ Q4ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล	64
7	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ A) ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล	64
8	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ B ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล	65
9	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ C ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล.....	65
10	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ E ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล	66
11	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ F ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล	66
12	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ G ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล	67
13	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ H ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล	67

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

67	แสดงคะแนนของกลุ่มตัวอย่างและค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการทดสอบของ แมน วิทนี (Mann-Whitney U Test) ในองค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบ โดยใช้โปรแกรม SPSS+	98
68	แสดงคะแนนของกลุ่มตัวอย่างและค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการทดสอบของ แมน วิทนี (Mann-Whitney U Test) ในองค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบ โดยใช้โปรแกรม SPSS+	100
69	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ F ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับ ของรัฐบาลที่มีการศึกษาปริญญาโท	102
70	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ N ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับ ของรัฐบาลที่มีการศึกษาปริญญาโท	103
71	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ O ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับ ของรัฐบาลที่มีการศึกษาปริญญาโท	103
72	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ Q4 ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับ ของรัฐบาลที่มีการศึกษาปริญญาโท	104
73	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ A ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับ ของรัฐบาลที่มีการศึกษาปริญญาโท	104
74	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ B ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับ ของรัฐบาลที่มีการศึกษาปริญญาโท	105
75	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ C ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับ ของรัฐบาลที่มีการศึกษาปริญญาโท	105

[illegible]

85	แสดงคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง และค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการทดสอบของ แมน วิทนี (Mann-Whitney U Test) ในองค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบ โดยใช้โปรแกรม SPSS+	111
86	เกณฑ์ประสิทธิผลของงานโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิผล ของงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล	113
87	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ I ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์ มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ	113
88	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ N ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ	114
89	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ O ของอาจารย์ จารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ	114
90	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ Q4) ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์ มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ	115
91	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ A ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์ มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ	115
92	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ B ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์ มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ	116
93	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ C ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ	116

[illegible]

[illegible]

[illegible]

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงสายงานของมหาวิทยาลัย.....	11
2 แสดงการแบ่งส่วนราชการในคณะ.....	12
3 แสดงการแบ่งส่วนราชการของศูนย์/สถาบัน.....	13
4 แสดงความสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยกับส่วนราชการอื่น ๆ.....	14
5 แสดงระบบการวางแผนภายในมหาวิทยาลัย.....	15
6 แสดงโครงสร้างของมหาวิทยาลัย.....	27
7 แสดงบุคลิภาพชนิดต่าง ๆ.....	37

ในระบบราชการนั้น ระบบราชการมักจะมีขั้นตอนมาก ทำให้เกิดความล่าช้า เชื้อชา คนที่เคยมีความคล่องตัว กระตือรือร้นเมื่อทำงานนานเข้าก็มักจะเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพ เป็นคนเฉื่อยชาล่าช้าได้ (นกลีเก สุธงษ์ไทย. 2530 : 14) สภาพการณ์เช่นนี้อาจต้องกระทบกับบุคลิกภาพดังที่ฮอลแลนด์ (ทพวงมหาวิทยาลัย. 2536 : 6 ; อ้างอิงมาจาก Holland. n.d.) กล่าวว่า บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล มีความสัมพันธ์กับชนิดของสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคคลนั้น ดังนั้นต่อมาจึงได้มีการพัฒนาระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยโดยมีการจัดตั้ง "มหาวิทยาลัยในการกำกับรัฐบาล" ขึ้น 2 แห่งคือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ซึ่งมีฐานะเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการ โดยมหาวิทยาลัยดังกล่าวนี้ได้เน้นถึงการบริหารงานในด้านความคล่องตัวในด้านต่าง ๆ โดยคาดหวังว่าความคล่องตัวในการทำงานจะส่งผลต่อบุคลิกภาพของอาจารย์ให้เอื้อต่อการทำงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น แต่ปัจจุบันยังมิได้มีการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลหลังจากมีการพัฒนาระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยไม่เป็นส่วนราชการแล้วนั้น มีบุคลิกภาพโดยทั่วไปอย่างไร มีข้อแตกต่างจากอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการหรือไม่

เพื่อให้ได้ความกระจ่างในเรื่องนี้ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล เพื่อเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์และระบบงานของมหาวิทยาลัยต่อไปในอนาคต

จุดมุ่งหมายของการศึกษา

1. เพื่อเปรียบเทียบบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการและอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลในกลุ่มรวม
2. เพื่อเปรียบเทียบบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการและอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล ที่เป็นเพศชายกับชาย และเพศหญิงกับหญิง
3. เพื่อเปรียบเทียบบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการและอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเท่าเทียมกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการและอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล ที่มีระดับการศึกษาเท่าเทียมกัน

5. เพื่อเปรียบเทียบบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการและอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล ที่มีประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกัน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยครั้งแรกที่เปรียบเทียบบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการและอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล การวิจัยจะทำให้ทราบว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนในแต่ละระบบ มีบุคลิกภาพด้านเด่นและด้านด้อยแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งผลการวิจัยที่ได้ในส่วนนี้ จะเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลิกภาพส่วนที่ด้อยของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนในมหาวิทยาลัยทั้ง 2 ระบบได้เป็นอย่างดี

2. ผลที่ได้จากการวิจัย จะทำให้ทราบว่า อาจารย์ที่มีประสิทธิผลของงานสูงมีบุคลิกภาพเด่นในด้านใดซึ่งผลการวิจัยในส่วนนี้ สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงบุคลิกภาพของอาจารย์ เพื่อให้สอดคล้องกับการมีประสิทธิผลของงานสูง

ขอบเขตการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร ได้แก่ อาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนในมหาวิทยาลัยระบบราชการ คือ อาจารย์จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และอาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนในมหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล คือ อาจารย์จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาโดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย จากมหาวิทยาลัยระบบราชการคือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 40 คน และมหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลคือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 44 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 ระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ได้แก่

- ระบบราชการ
- ระบบในกำกับของรัฐบาล

3.1.2 เพศ ได้แก่

- เพศชาย

นิยามปฏิบัติการของตัวแปร

1. บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกด้านการกระทำและความคิดเห็นทั้งที่เปิดเผยและซ่อนเร้นอยู่ภายใน ซึ่งเป็นผลจากพันธุกรรม การเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมซึ่งสามารถทดสอบได้ด้วยแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ของเรย์มอนด์ บี แกดเทล

แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ของแกดเทล ได้แบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 16 องค์ประกอบคือ

องค์ประกอบ A ไว้วางใจ (A-) ชอบสังคม (A+)

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ ไว้วางใจ (A-) มีลักษณะก้าวร้าว เอาแต่ใจตนเอง ชอบวิพากษ์วิจารณ์ ชอบขัดขวาง เฉยเมย ชอบปลุกตัว ใจแข็ง มีความเยียบขาด และไม่ผ่อนหนักผ่อนเบา พฤติกรรมเย็นชาต่อผู้อื่น

บุคคลที่ได้คะแนนสูง ชอบออกสังคม (A+) เป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคม มีความรู้สึกอบอุ่นเป็นกันเองกับผู้อื่น น้ำใจดี มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ชอบเข้าร่วมกิจกรรม มีความสนใจและเอาใจใส่ผู้อื่น มีความเมตตากรุณา มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น

องค์ประกอบ B สติปัญญต่ำ (B-) สติปัญญาสูง (B+)

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ สติปัญญต่ำ (B-) จะมีระดับสติปัญญาไม่เฉลียวฉลาดนัก จะใช้ความคิดเชิงรูปธรรมมากกว่านามธรรม ทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ช้า ขาดความมั่นคงในตนเอง ทำอะไรไม่เข้มแข็งขาดการจริงจัง พฤติกรรมไม่คล่องแคล่ว

บุคคลที่ได้คะแนนสูง สติปัญญาสูง (B+) เป็นผู้ที่เฉลียวปัญญาสูง มีความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม เฉลียวฉลาด มีธรรมชาติ มีความพากเพียรในการศึกษาหาความรู้ กระทำตนเป็นผู้มีวัฒนธรรม

องค์ประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว (C-) อารมณ์มั่นคง (C+)

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ อารมณ์อ่อนไหว (C-) จะมีความรู้สึกอ่อนไหวง่าย ไม่มีความอดทนต่อสถานการณ์ที่ยุ่งยาก ทักษะคิดเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย มักหลีกเลี่ยงปัญหาที่ยุ่งยาก หรือปัญหาที่ต้องตัดสินใจด้วยตนเอง มักมีอาการโรคประสาทชนิดเหน็ดเหนื่อย (Neurasthenia) มีความวิตกกังวลอยู่เสมอ

บุคคลที่ได้คะแนนสูง อารมณ์มั่นคง (C+) เป็นผู้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ใจเย็น รู้จักความเป็นจริงของชีวิต ไม่มีอาการโรคประสาทชนิดเห็นคนเดียว (Neurasthenia) จิตใจสงบ

องค์ประกอบ E อ่อนน้อมถ่อมตน (E-) รักษาสิทธิของตน (E+)

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ อ่อนน้อมถ่อมตน (E-) จะมีลักษณะนิสัยอ่อนน้อมเชื่อฟังผู้อื่น มีจิตใจเมตตากรุณา ใจอ่อน มีนิสัยประนีประนอม ชอบแสดงความรู้สึก มีความเชื่อถือในขนบธรรมเนียม อารมณ์เสถียร มีความพอใจในตนเอง

บุคคลที่ได้คะแนนสูง รักษาสิทธิของตน (E+) ถือตนเองเป็นใหญ่ นิสัยคือร้อน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง จิตใจเป็นอิสระ ใจแข็ง มีความก้าวร้าว ไม่ถือขนบธรรมเนียม ต้องการความสนใจจากผู้อื่น

องค์ประกอบ F สุขุมมีสติ (F-) ทำตามสบาย (F+)

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ สุขุมมีสติ (F-) เป็นผู้มีลักษณะเงิบขริบ ไตร่ตรอง มักมีความรู้สึกไม่สบายใจ มีความกังวลครุ่นคิดไม่ชอบติดต่อกับผู้อื่น ไม่ชอบคบเพื่อน เฉื่อยชา

บุคคลที่ได้คะแนนสูง ทำตามสบาย (F+) เป็นผู้มีพฤติกรรมตามสบาย กระทำตามอารมณ์ชั่วแค้น ข่างพูด ร่าเริง จิตใจสงบไม่ดิ้นรน เป็นคนตรงไปตรงมา เปิดเผย ว่องไว และมีความกระตือรือร้น

องค์ประกอบ G เห็นแก่ได้ (G-) มีธรรมะ (G+)

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ เห็นแก่ได้ (G-) ชอบความสะดวกสบาย (G-) เป็นคนไม่มีความตั้งใจจริง ถือความสะดวกเป็นใหญ่ ไม่เอาจริงเอาจังกับงาน มีความรับผิดชอบน้อย ชอบเรียกร้อง ขาดความอดทน ไม่มีระเบียบ ชอบหลีกเลี่ยงกฎเกณฑ์ มีความเกียจคร้าน ไร้วางใจไม่ได้ ชอบขัดขวาง

บุคคลที่ได้คะแนนสูง มีธรรมะ (G+) เป็นผู้มีธรรมะในใจ มีความ پاکเพียร มีความตั้งใจมั่นคง รักในศักดิ์ศรี มีความรับผิดชอบ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ เกรงครัดในระเบียบสนใจผู้อื่น

องค์ประกอบ H มีความละเอียด (H-) อ่างหาญ (H+)

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ มีความละเอียด (H-) มีลักษณะขี้อาย ชอบหลบถอย
ประหม่าเมื่ออยู่ต่อหน้าเพศตรงข้าม ชอบปลีกตัวจากผู้อื่น ไม่ชอบสนิทสนมกับใคร เกิดความ
รู้สึกง่าย สงบเสถียรมีธรรมะในใจ ความสนใจแคบ มีความระมัดระวังในการแสดงพฤติกรรม
นึกถึงผู้อื่น มองเห็นอันตรายได้อย่างรวดเร็ว

บุคคลที่ได้คะแนนสูง อ่างหาญ (H+) เป็นผู้ที่มีลักษณะชอบเสี่ยงภัย ชอบพบกับ
บุคคลอื่น มีความคล่องแคล่ว สนใจเพศตรงข้ามอย่างเปิดเผย แสดงความรู้สึกต่อผู้อื่น ร่าเริง มี
ความเป็นมิตร อารมณ์อ่อนไหว ไม่ระแวงในอันตราย

องค์ประกอบ I จิตใจมั่นคง (I-) จิตใจอ่อนไหว (I+)

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ จิตใจมั่นคง (I-) เป็นผู้ที่มีฐานะทางที่เป็นจริง สร้างความหวัง
แต่เพียงเล็กน้อย เชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ ใจแข็ง พอใจในตนเอง ไม่กังวลในปม
ด้อยของร่างกาย

บุคคลที่ได้คะแนนสูง จิตใจอ่อนไหว (I+) เป็นคนที่ชอบเรียกร้อง ไม่มีความอดทน
ถือตนเองเป็นใหญ่ ขึ้นกับผู้อื่น เป็นผู้ที่เคยได้รับการปกป้องคุ้มครองมากเกินไป ต้องการ
ความช่วยเหลือมีความเมตตา กรุณา สุภาพอ่อนโยน ต้องการความสนใจ กังวลถึงสุขภาพโดยไม่
มีอาการเจ็บป่วยที่แท้จริง มีความกังวลใจ

องค์ประกอบ L มีความไว้วางใจ (L-) จิตใจหวาดระแวง (L+)

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ มีความไว้วางใจ (L-) มีลักษณะยอมรับผู้อื่นไม่อิจฉา คบ
ง่าย ชอบเข้าสังคม ไว้วางใจคน เปิดรับสภาพต่าง ๆ มีการเตรียมตัวไว้พร้อมเพื่อรอโอกาส
เห็นอกเห็นใจและให้โอกาสผู้อื่น ใจกล้า อารมณ์เยือกเย็นและร่าเริง

บุคคลที่ได้คะแนนสูง จิตใจหวาดระแวง (L+) มีลักษณะอิจฉาผู้อื่น พอใจในตน
เอง มีความรู้สึกสงสัยในสิ่งต่าง ๆ ยึดมั่นในความเห็นของตน คล้อยตามผู้อื่นได้ยาก หลีก
เลี่ยงความยุ่งยาก ข่มเหงผู้อื่น ใจหงุดหงิด

องค์ประกอบ M ลงมือปฏิบัติ (M-) สร้างความฝัน (M+)

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ ลงมือปฏิบัติ (M-) เป็นผู้ที่ชอบการปฏิบัติจริง มีความ
ระมัดระวัง เข้าระเบียบ มีความกระตือรือร้นในความต้องการที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง มี

ความสนใจแคบอยู่เฉพาะเรื่องในปัจจุบัน ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ถ้าไม่ถูกเร้ามีการพิจารณาที่เหมาะสม มีความตั้งใจจริง

บุคคลที่ได้คะแนนสูง สร้างความฝัน (M+) เป็นที่หมกมุ่นในแรงขับภายใน ไม่เอาใจใส่ในสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ ไม่ทำตามประเพณี เอาใจตัวเอง สนใจศิลปะ ทฤษฎี และความเชื่อพื้นฐานชอบสร้างมโนภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ ขาดวุฒิภาวะในการตัดสินใจอย่างถูกต้องตามความเป็นจริง

องค์ประกอบ N มั่นคงเปิดเผย (N-) จลนมีเล่ห์เหลี่ยม (N+)

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ มั่นคงเปิดเผย (N-) มีลักษณะเปิดเผยไม่คล่องแคล่วในการสมาคม ไม่เป็นการเสแสร้ง มีความซื่อและจริงใจ กังวลถึงความรู้สึกรอบอุ้งเป็นกันเอง ชอบอยู่รวมกลุ่ม มีรสนิยมง่าย ๆ ขาดความเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง ไม่มีทักษะในการวิเคราะห์แรงจูงใจ

บุคคลที่ได้คะแนนสูง จลนมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) มีมารยาทสละสลวยคล่องแคล่วในการติดต่อกับผู้อื่น ระมัดระวังในผลได้ผลเสีย มองการณ์ไกล ชอบปลีกตัว มีการควบคุมอารมณ์ พิจารณาตนเองและผู้อื่นด้วยความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง มีความทะเยอทะยาน บางครั้งมีความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัย

องค์ประกอบ O จิตสงบราบเรียบ (O-) จิตใจหวาดหวั่น (O+)

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ จิตสงบราบเรียบ (O-) มีลักษณะมั่นใจในตนเอง รื่นเริง ปรับจิตใจได้ง่าย โห่หนักแน่น สงบ ถือความสะอาด ไม่มีความวิตกกังวล ชอบทำตัวง่าย ๆ

บุคคลที่ได้คะแนนสูง จิตใจหวาดหวั่น (O+) เป็นบุคคลที่มีความวิตกกังวล อารมณ์อ่อนไหว ใจอ่อน อารมณ์เสื่อง่าย มีความสำนึกในหน้าที่อย่างรุนแรง มีความพิถีพิถัน วิตกกังวลในเรื่องสุขภาพโดยไม่มีเหตุผล มีอารมณ์กลัว มักมีอารมณ์เศร้าหมอง หงอยเหงาม

องค์ประกอบ Q1 นักอนุรักษ (Q1-) นักทดลอง (Q1+)

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ นักอนุรักษ (Q1-) เป็นพวกถือจารีตประเพณี นิยมและเชื่อในสิ่งที่ได้รับการอบรมสั่งสอนมา ระมัดระวังในการพิจารณาความคิดใหม่ ๆ และมักมองในแง่ร้าย มักต่อต้านและประวิงการเปลี่ยนแปลง ไม่สนใจการคิดแบบวิเคราะห์

บุคคลที่ได้คะแนนสูง นักทดลอง (Q1+) ชอบการทดลอง ชอบวิพากษ์วิจารณ์ เสรีนิยมชอบวิเคราะห์ สนใจเรื่องการใช้สติปัญญา มีลักษณะสงสัย และชอบค้นคว้าความคิด ทั้งเก่าและใหม่ เปิดใจกว้างต่อความสับสนและการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบ Q2 ฟุ้งกลุ่ม (Q2-) ฟุ้งตนเอง (Q2+)

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ ฟุ้งกลุ่ม (Q2-) มีลักษณะขึ้นอยู่กับกลุ่ม เป็นผู้ร่วมงานและ ผู้ตามที่ดีชอบและขึ้นกับการยอมรับของสังคม ต้องการความสนับสนุนจากกลุ่ม

บุคคลที่ได้คะแนนสูง ฟุ้งตนเอง (Q2+) มีความพอใจในตนเอง อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย มีความเคยชินกับวิธีการทำงานของตน ตัดสินใจและปฏิบัติตามแผนของตนเอง ไม่สนใจความคิดเห็นของสังคม

องค์ประกอบ Q3 ไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-) ควบคุมตนเอง (Q3+)

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ ไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-) เป็นบุคคลที่ไม่มีวินัย ควบคุมตนเองไม่ได้ ไม่รักษาวินัย ปฏิบัติตามแรงกระตุ้นภายในตนเอง ไม่เอาใจใส่ต่อกฎเกณฑ์และความต้องการของสังคม ความสามารถในการปรับตัวไม่ดีโดยเฉพาะเรื่องที่ทำให้เกิดความกระทบกระเทือนใจ

บุคคลที่ได้คะแนนสูง ควบคุมตัวเอง (Q3+) เป็นผู้ที่ควบคุมตัวเองได้ ทำตัวเหมาะสมในสังคม มีความตั้งใจจริง

องค์ประกอบ Q4 อารมณ์ผ่อนคลาย (Q4-) อารมณ์ตึงเครียด (Q4+)

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ อารมณ์ผ่อนคลาย (Q4-) เป็นบุคคลที่ทำพฤติกรรมตามความพอใจไม่มีข้อคับใจ พยายามในสถานการณ์ที่เป็นอยู่

บุคคลที่ได้คะแนนสูง อารมณ์ตึงเครียด (Q4+) มีลักษณะเครียด มีความขึงคับใจ มีแรงขับภายในมาก มักตื่นเต้น ใจร้อน

2. ประสิทธิภาพของงานจากการประเมินตนเอง หมายถึง การรายงานตนเองในการทำงานในหน้าที่ในด้านความรู้ความเข้าใจงาน ความรู้สึกมีความสุขและความพอใจในการประสบความสำเร็จในการทำงาน และทำให้หน่วยงานเจริญมากขึ้นไม่ย่อท้อต่องานยาก ช่วยเหลือแนะนำการทำงานให้ แก่ผู้อื่นแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานและผลงานเป็นที่ยอมรับ

ประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง วัดได้โดยแบบวัดประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองซึ่งผู้วิจัยนำมาจากแบบวัดของ ธารทิพย์ รัตนปัญญา (2539) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวของแบบวัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของ นวลละออ สุภาพผล (2534)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ หมายถึง อาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่รับผิดชอบจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป เป็นผู้มีความรู้ในการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท มีตำแหน่งทางวิชาการคือ อาจารย์ หรือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือรองศาสตราจารย์
2. อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล หมายถึง อาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาระบบในกำกับของรัฐบาล ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป อาจารย์ดังกล่าวเป็นผู้มีความรู้ในการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท มีตำแหน่งทางวิชาการคือ อาจารย์หรือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือรองศาสตราจารย์
3. ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์
4. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดทั้งภายในและภายนอกประเทศ ได้แก่ ปริญญาโท และปริญญาเอก

- เพศหญิง

3.1.3 ตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่

- อาจารย์
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- รองศาสตราจารย์

3.1.4 ระดับการศึกษา ได้แก่

- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

3.1.5 ประสิทธิภาพของงานจากการประเมินตนเอง

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบ ซึ่งได้แก่

1. องค์ประกอบ A ไว้ตัว (A-) ชอบออกสังคม (A+)
2. องค์ประกอบ B สถิติปัญญาคำ (B-) สถิติปัญญาสูง (B+)
3. องค์ประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว (C-) อารมณ์มั่นคง (C+)
4. องค์ประกอบ E อ่อนน้อมถ่อมตน (E-) รักษาสิทธิของตน (E+)
5. องค์ประกอบ F สุขุมมีสติ (F-) ทำตนตามสบาย (F+)
6. องค์ประกอบ G เห็นแก่ได้ (G-) มีธรรมะ (G+)
7. องค์ประกอบ H มีความละเอียด (H-) อาจหาญ (H+)
8. องค์ประกอบ I จิตใจมั่นคง (I-) จิตใจอ่อนไหว (I+)
9. องค์ประกอบ L มีความไว้วางใจ (L-) จิตใจหวาดระแวง (L+)
10. องค์ประกอบ M ลงมือปฏิบัติ (M-) สร้างความฝัน (M+)
11. องค์ประกอบ N มั่นคงเปิดเผย (N-) ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม (N+)
12. องค์ประกอบ O จิตสงบราบเรียบ (O-) จิตใจหวาดหวั่น (O+)
13. องค์ประกอบ Q1 นักอนุรักษ์ (Q1-) นักทดลอง (Q1+)
14. องค์ประกอบ Q2 พึ่งกลุ่ม (Q2-) พึ่งตนเอง (Q2+)
15. องค์ประกอบ Q3 ไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-) ควบคุมตนเอง (Q3+)
16. องค์ประกอบ Q4 อารมณ์ผ่อนคลาย (Q4-) อารมณ์ตึงเครียด (Q4+)

บทที่ 2

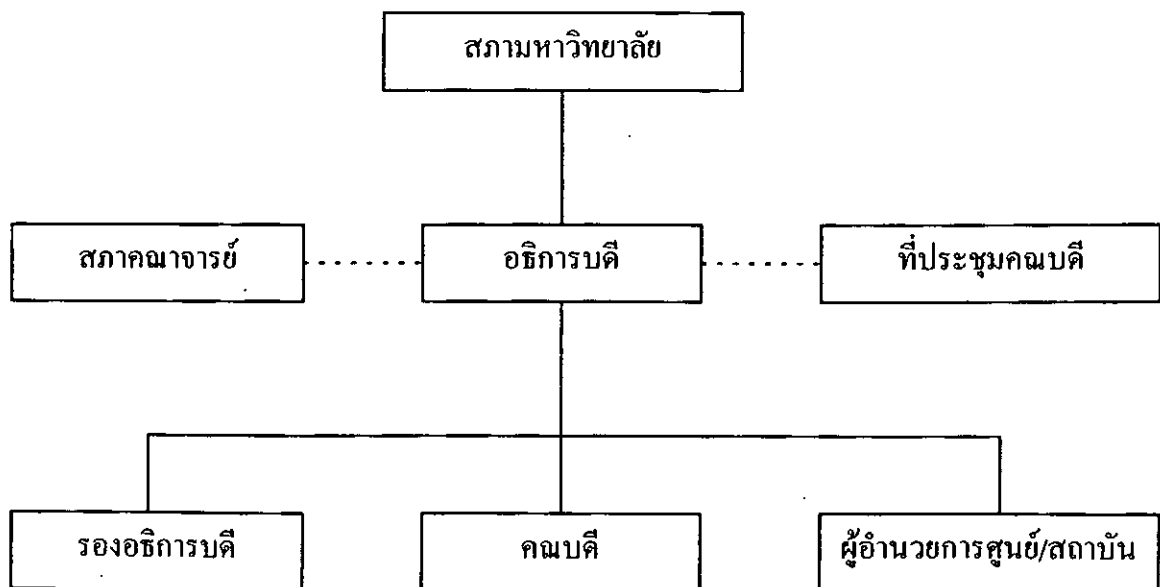
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยของรัฐระบบราชการ

สำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ (2510) ได้กล่าวถึงการบริหารงานมหาวิทยาลัยไว้ดังนี้

1. รูปแบบการบริหาร ตามรายงานการวิจัยระบบอุดมศึกษาไทย (สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 30-32) กล่าวว่า มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมีพระราชบัญญัติของตนเองโดยมอบอำนาจให้แก่สภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสูงสุดในการบริหาร อธิการบดีอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของสภามหาวิทยาลัย และรับผิดชอบงานบริหารในมหาวิทยาลัย คณะศูนย์/สถาบัน และสำนักงานอธิการบดีอยู่ในบังคับบัญชาของอธิการบดีที่ประชุมคณบดี และสภาคณาจารย์ เป็นองค์กรที่ปรึกษาในเรื่องการบริหาร การแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัย แสดงในภาพประกอบ 1



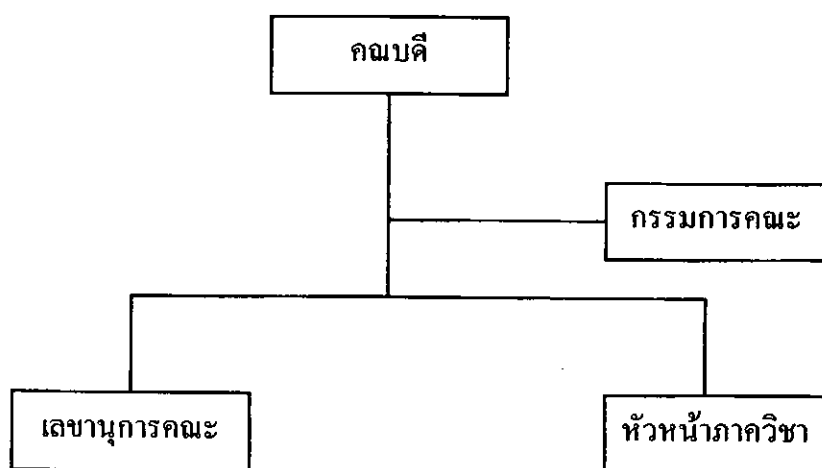
ภาพประกอบ 1 แสดงสายงานของมหาวิทยาลัย

หมายเหตุ : มหาวิทยาลัยบางแห่งไม่มีสภาคณาจารย์

สภามหาวิทยาลัย เป็นองค์กรบริหารสูงสุดของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยบุคคลที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติของแต่ละสถาบัน กรรมการส่วนใหญ่เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง ประกอบด้วยผู้บริหารในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันนั้น อันได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการของศูนย์หรือสถาบัน ซึ่งอาจมีจำนวนได้ถึง 20 คน นอกจากนี้ ยังมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกจำนวนไม่เกิน 10 คน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิบางคนเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยหลายแห่ง

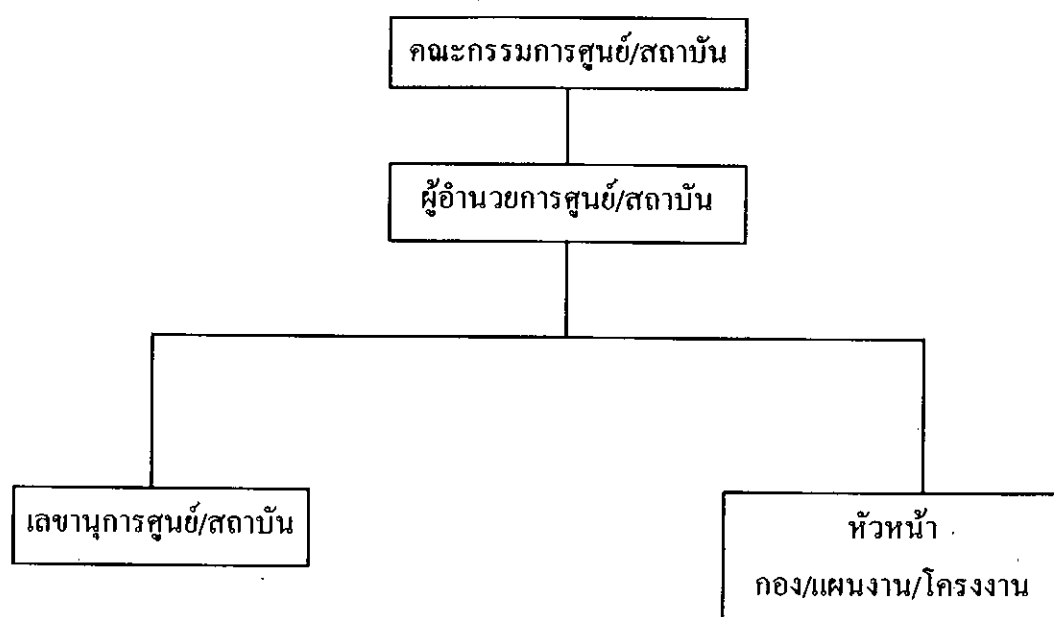
อธิการบดี อธิการบดีเป็นผู้รับผิดชอบการบริหารงาน ภายในมหาวิทยาลัยและเป็นกรรมการโดยตำแหน่งของสภามหาวิทยาลัย ในบางมหาวิทยาลัย อธิการบดีดำรงตำแหน่งเป็นรองนายกสภามหาวิทยาลัยด้วย มหาวิทยาลัยและ สถาบันหลายแห่งแบ่งส่วนราชการสำนักงาน อธิการบดีออกเป็นกองวิชาการ กองวางแผนและพัฒนา กองกิจกรรมนักศึกษาและกองบริการ สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้แต่งตั้งรองอธิการบดีฝ่ายต่าง ๆ โดยการเสนอแนะจากอธิการบดี

คณบดี เป็นผู้รับผิดชอบการบริหารงานภายในคณะ และเป็นประธานกรรมการคณะ ซึ่งคณะกรรมการคณะนี้ประกอบด้วยหัวหน้าภาควิชาเป็นส่วนใหญ่ กรรมการคณะเป็นองค์กรบริหารในเรื่องวิชาการและให้คำปรึกษาในกิจการต่าง ๆ ของคณะ หัวหน้าภาควิชาอยู่ได้การบังคับบัญชาของคณบดี การแบ่งส่วนราชการในคณะแสดงในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 การแบ่งส่วนราชการในคณะ

ผู้อำนวยการศูนย์/สถาบัน เป็นหัวหน้าบริหารงานของศูนย์/สถาบัน มหาวิทยาลัยใหญ่ ๆ หลายแห่งจัดตั้งศูนย์ขึ้น เพื่อให้บริการทางด้านวิชาการแก่คณะต่าง ๆ เช่น ศูนย์คอมพิวเตอร์ นอกจากนี้ยังมีสถาบันการวิจัยทางวิชาการต่าง ๆ เช่น สถาบันวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถาบันไทยศึกษา ในแต่ละศูนย์หรือสถาบันจะมีคณะกรรมการพิเศษเป็นผู้วางนโยบายทั่วไป ให้แก่ผู้อำนวยการ การแบ่งส่วนราชการของศูนย์หรือสถาบันแสดงในภาพประกอบ 3



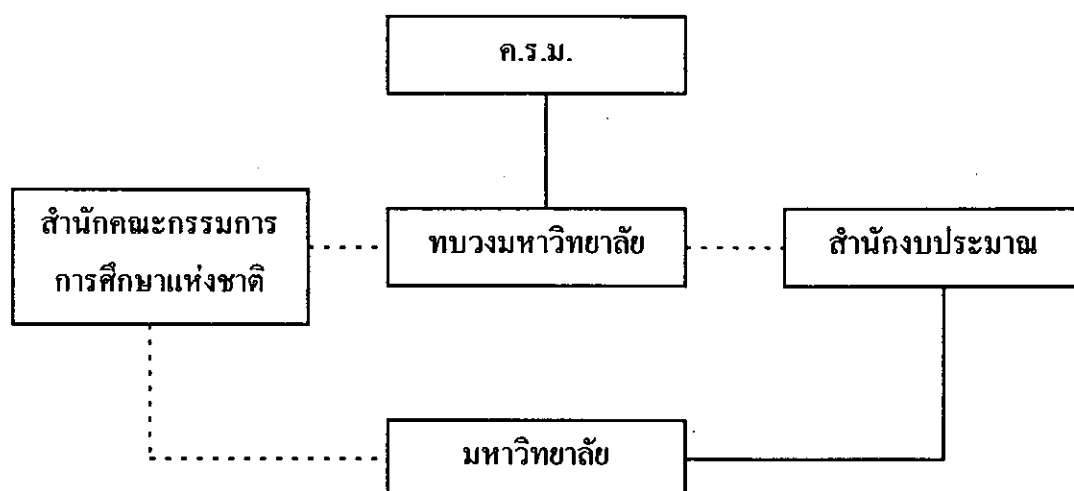
ภาพประกอบ 3 การแบ่งส่วนราชการของศูนย์/สถาบัน

2. บทบาทของคณาจารย์

สภาคณาจารย์เป็นองค์กรที่คณาจารย์มีส่วนร่วมในด้านการปกครองมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยกรรมการที่ได้รับเลือกจากคณาจารย์ สภาคณาจารย์มีหน้าที่เสนอข้อแนะนำ และให้คำปรึกษาต่ออธิการบดี มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีสภาคณาจารย์ ซึ่งจะแตกต่างกันเพียงเล็กน้อยในแง่ของสมาชิกภาพและหน้าที่ อาจารย์มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจได้หลายระดับ โดยผ่านทางคณะกรรมการอนุกรรมการต่าง ๆ และกรรมการบริหาร ซึ่งแต่งตั้งโดยอธิการบดีหรือคณบดี นอกจากนี้อาจารย์อาจเป็นกรรมการในคณะกรรมการคณะซึ่งเป็นองค์กรบริหารของคณะวิชา

3. ความสัมพันธ์กับส่วนราชการอื่น ๆ

มหาวิทยาลัยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย อาจารย์ประจำเป็นข้าราชการพลเรือน มหาวิทยาลัยต้องเสนอขออนุมัติงบประมาณต่อรัฐบาล สำนักงานประมาณมีอิทธิพลในการพิจารณางบประมาณของมหาวิทยาลัย และสำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติมีอำนาจในการวางแผนระยะยาวของมหาวิทยาลัย ดังนั้น มหาวิทยาลัยเกี่ยวข้องกับส่วนราชการสามแห่ง คือ คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติในเรื่องการวางแผนการศึกษา สำนักงานประมาณในเรื่องงบประมาณ และทบวงมหาวิทยาลัยในเรื่องนโยบาย และกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างกว้าง ๆ นอกจากนี้ยังมีส่วนราชการอื่น ๆ อีกที่มหาวิทยาลัยเกี่ยวข้องด้วยในเรื่องการบริหารทางวิชาการ ความร่วมมือระหว่างประเทศและการบริหารงานบุคคล



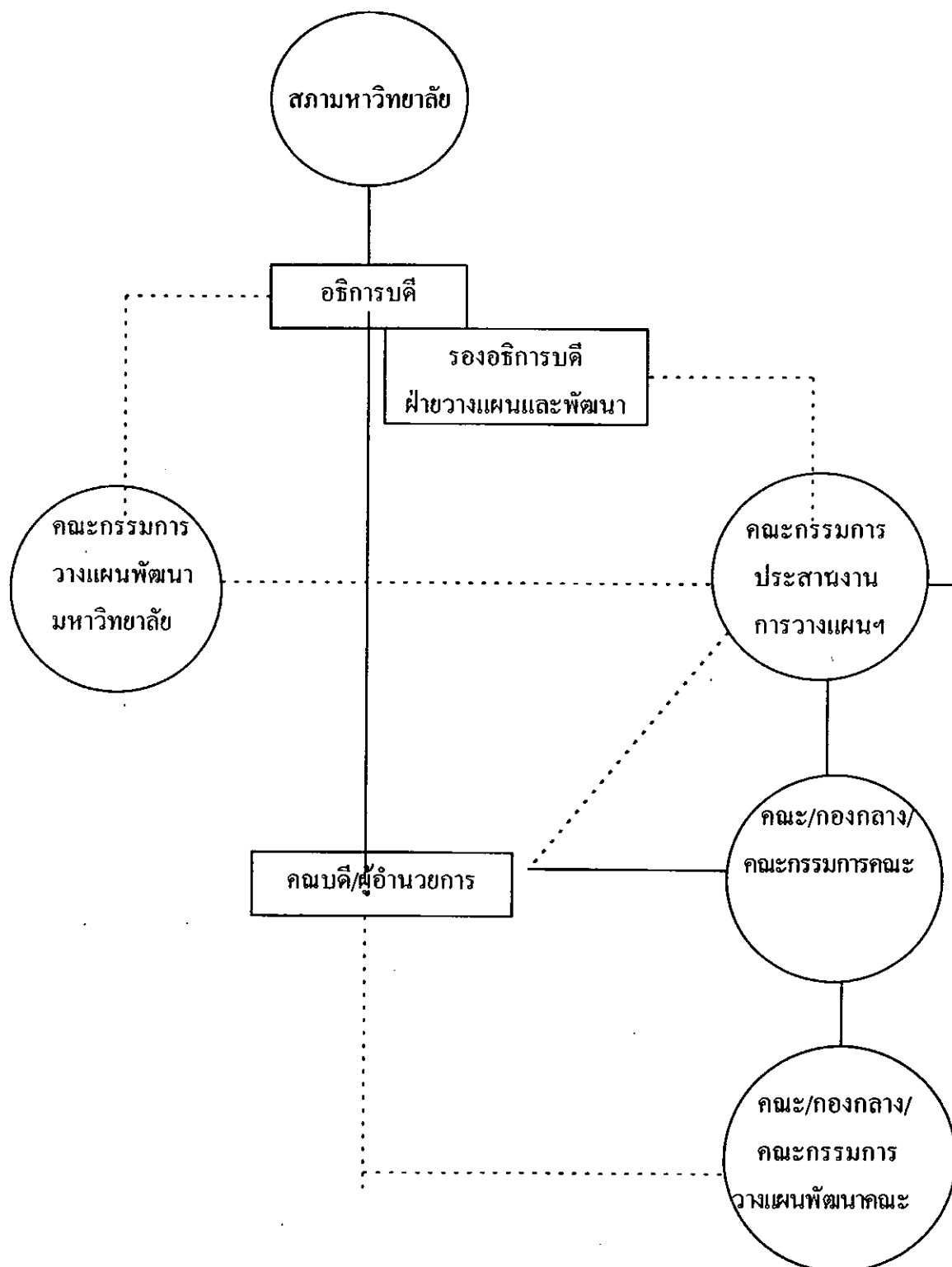
ภาพประกอบ 4 ความสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยกับส่วนราชการอื่น ๆ

4. แผนงานภายใน

มหาวิทยาลัยได้แบ่งโครงสร้างสายงานการบังคับบัญชาออกเป็น 3 ระดับใหญ่ๆ ด้วยกันคือ มหาวิทยาลัย คณะและภาควิชา แต่ละระดับจะทำหน้าที่เป็นหน่วยวางแผนของตนเอง และระบบการวางแผนของมหาวิทยาลัยซึ่งจัดไว้เป็นแบบแผนมี 2 ระดับ คือ การวางแผนส่วนกลาง และการวางแผนของคณะ

ฝ่ายวางแผนและพัฒนาของสำนักงานอธิการบดี เป็นผู้รับผิดชอบในการวางแผนระดับสถาบัน ฝ่ายนี้ไม่มีเจ้าหน้าที่ประจำ เพราะเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเป็นการภายในเท่านั้น เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจะถูกขอยืมตัวมาจากสำนักและคณะต่าง ๆ

ส่วนในระดับคณะ สำนักงานคณะเป็นผู้วางแผน แต่มีบางคณะที่ได้ขอแต่งตั้งคณะกรรมการของตนเองและขอเข้าร่วมดำเนินงานกับคณะกรรมการวางแผนส่วนกลางของมหาวิทยาลัย



ภาพประกอบ 5 ระบบการวางแผนภายในมหาวิทยาลัยระบบราชการ

5. การรับและบรรจุแต่งตั้งอาจารย์

การพิจารณาบรรจุบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งอาจารย์ในมหาวิทยาลัยจะต้องผ่านคณะกรรมการของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย โดยคณะกรรมการดำเนินการสอบจะสัมภาษณ์ผู้สมัครแล้วเสนอแนะความเห็นไปยังคณะกรรมการมหาวิทยาลัย ซึ่งจะเสนอไปยังอธิการบดี จากนั้นจะให้เข้าทดลองปฏิบัติราชการเป็นระยะเวลาหนึ่ง เมื่อครบกำหนดแล้วจะมีคณะกรรมการอีกชุดหนึ่งประเมินผลการปฏิบัติงานหากผลงานเป็นที่พอใจก็จะบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งอาจารย์ ยกเว้นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีตำแหน่งสูงขึ้นไปที่ยกเว้นมาจากมหาวิทยาลัยหรือส่วนราชการอื่นจึงไม่ต้องผ่านขั้นตอนดังกล่าวสำหรับการแต่งตั้งศาสตราจารย์ระดับ 10 อธิการบดีจะเป็นผู้ทำเรื่องขออนุมัติไปยังคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย หากพิจารณาแล้วเห็นเป็นการสมควร รัฐมนตรีทบวงมหาวิทยาลัยจะเป็นผู้เสนอชื่อผู้ที่สมควรเหล่านั้นผ่านทางคณะรัฐมนตรีเพื่อขอให้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งต่อไป

นอกเหนือจากการแต่งตั้งอาจารย์ประจำแล้ว อธิการบดีอาจอนุมัติให้ผู้บรรยายพิเศษสอนเป็นรายชั่วโมงในหนึ่งภาคการศึกษาหรือตลอดปี ในช่วงที่มหาวิทยาลัยขาดผู้เชี่ยวชาญหรือในกรณีที่ชั่วโมงการสอนในภาควิชา/คณะ มีปัญหา

5.1 การเลื่อนขั้น

กฎเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นให้สูงขึ้นนั้นคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (กม.) เป็นผู้จัดทำ หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาคือ ระดับเงินเดือน ระยะเวลาการทำงาน คุณวุฒิ บันทึกการสอน ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์แล้ว และหน้าที่ด้านบริหารและการให้บริการ การให้การสนับสนุนในการเลื่อนขั้นเริ่มจากหัวหน้าภาควิชาทำเรื่องเสนอต่อคณบดี จากนั้นจะนำเข้าสู่คณะกรรมการมหาวิทยาลัย ถ้าเป็นที่พอใจ อธิการบดีจะเสนอต่อไปยังสภามหาวิทยาลัยเพื่อให้ความเห็นชอบ

ตาราง 1 แสดงการจำแนกชั้นอาจารย์กับตำแหน่งข้าราชการพลเรือน

พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยสำหรับตำแหน่ง	ตำแหน่งชั้น ระดับ	ตัวอย่าง ตำแหน่งบริหาร
ศาสตราจารย์	11	ปลัดกระทรวง
	10	รองปลัดกระทรวง
รองศาสตราจารย์	9	รองอธิบดี , รองเลขาธิการ
	8	ผู้อำนวยการกอง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	7	ผู้อำนวยการกอง
	6	หน้าหน้ากอง
อาจารย์	5	
	4	
	3	

6. การพัฒนาและการปรับปรุงหลักสูตร

หลักสูตรที่อนุมัติให้เปิดสอนจะต้องส่งไปให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เพราะเป็นผู้ทำหน้าที่กำหนดอัตราเงินเดือนให้กับบุคคลที่จะเข้ารับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ

กระบวนการในการพิจารณาหลักสูตร เริ่มจากภาควิชาตั้งคณะทำงานชุดหนึ่ง เป็นผู้ร่างรายละเอียด แต่สำหรับหลักสูตรระดับปริญญาตรี จะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย หลักสูตรที่จัดทำนั้น จะต้องเสนอไปยังคณบดี และคณะกรรมการประจำคณะเพื่อพิจารณาจากนั้นจะต้องนำเสนอสำนักงานอธิการบดีเพื่อนำสู่ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย หลังจากผ่านการพิจารณาร่างหลักสูตรจากคณะกรรมการวิชาการแล้ว คังระบุไว้ในพระราชบัญญัติของแต่ละมหาวิทยาลัย สภามหาวิทยาลัยจะพิจารณาก่อนนำเสนอทบวงมหาวิทยาลัยเพื่อความเห็นชอบ ยกเว้นหลักสูตรระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าที่ทางมหาวิทยาลัยได้รับมอบหมายจากสภามหาวิทยาลัยให้มีอำนาจอนุมัติใช้เป็นหลักสูตรได้เลย

7. การบริหารบุคลากร

ทบวงมหาวิทยาลัย (2532 : 6) ได้แบ่งข้าราชการในมหาวิทยาลัยออกเป็น 3 สาย
คือ

7.1 สาย ก. เป็นตำแหน่งมีหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการวิชาการ ได้แก่ อาจารย์

7.2 สาย ข. เป็นตำแหน่งมีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ

7.3 สาย ค. มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารและงานธุรการ

การบริหารบุคคลในมหาวิทยาลัย จะอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน (ก.พ.) และระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.)

8. การพัฒนาบุคลากร

ทบวงมหาวิทยาลัย (2532 : 8-10) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัย
ว่าทำได้ 2 ระดับ คือ ระดับทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งจัดทำโครงการพัฒนามหาวิทยาลัยขึ้นเพื่อ
เร่งรัดพัฒนาอาจารย์ประจำการ ให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น มีประสบการณ์ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
โดยปกติการดำเนินการพัฒนาบุคลากรมีอยู่ 6 วิธีด้วยกัน คือ

8.1 การให้ไปศึกษาต่อ

8.2 การจัดฝึกอบรม

8.3 การจัดสัมมนา

8.4 การจัดประชุมทางวิชาการ

8.5 การจัดฝึกงาน/ดูงาน

8.6 การจัดพิมพ์เผยแพร่เอกสารทางวิชาการ

ในปัจจุบันนี้ทบวงมหาวิทยาลัย (2536 : 26) ได้ดูแลสถาบันอุดมศึกษาของรัฐทั้งหมด
19 แห่ง ดังนี้คือ

1. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. มหาวิทยาลัยขอนแก่น
4. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
5. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
6. มหาวิทยาลัยนเรศวร

7. มหาวิทยาลัยบูรพา
8. มหาวิทยาลัยมหิดล
9. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- 10.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 11.มหาวิทยาลัยศิลปากร
- 12.มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- 13.มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- 14.มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
- 15.สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้
- 16.สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- 17.สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
- 18.สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- 19.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สวัสดิ์ สกุลไทย (2510 : 37) ได้สรุปข้อดีและข้อเสียของมหาวิทยาลัยที่เป็นหน่วยราชการไว้ดังนี้คือ

- ข้อดี**
1. ด้านการบริหารมหาวิทยาลัย เป็นของรัฐบาล รัฐบาลต้องสนับสนุน
 - 1.1 การปกครอง การบริหารมหาวิทยาลัยเป็นไปตามระบบการบริหารราชการแผ่นดินมีความเป็นธรรม และมีระเบียบแบบแผนที่ใช้กันถูกต้องเป็นเวลานานมาแล้ว
 - 1.2 งบประมาณ เป็นของรัฐบาล
 - 1.2.1 รัฐบาลรับผิดชอบเรื่องการหางบประมาณ
 - 1.2.2 การใช้งบประมาณต้องดำเนินตามกฎหมาย
 2. การบริหารงานบุคคล อาจารย์รัฐสีกมีความมั่นคง ระบบการบริหารบุคคลมีก.ม.เป็นผู้พิจารณา มีบรรทัดฐานและปฏิบัติกันมาคืออยู่แล้ว ซึ่งต้องใช้ระบบเสมอภาคของข้าราชการพลเรือน และข้าราชการมหาวิทยาลัยหักเทียมกัน
 - 2.1 ระบบตอบแทน เงินเดือนต้องได้รับสม่ำเสมอ ประโยชน์นอกเหนือจาก เงินเดือน เช่น รถประจำตำแหน่ง ยกเว้นภาษี การแบ่งต่าง ๆ บ้านหลวงของหลวง ผู้รับใช้ อื่น ๆ
 - 2.2 เกียรติ ระบบข้าราชการมีเกียรติมากกว่า

- มีเครื่องแบบ
- มียศ
- ได้รับเหรียญตรา

3. ระบบการศึกษา จำเป็นต้องมีการสอบและการตรวจสอบตามระบบราชการ จึงต้องมีสภา คณะกรรมการ กรม กระทรวง ฯลฯ เท่าที่กฎหมายกำหนดไว้

4. นักศึกษา ไม่ควรเก็บค่าเล่าเรียน เพราะรัฐบาลเมื่อต้องการบุคคลอาจออกกฎหมายบังคับได้ เมื่อนักศึกษาประพฤติมิชอบ การลงโทษและการยกโทษเป็นไปตามระบบการบริหารราชการแผ่นดิน มีสถาบันทางราชการได้ตรึงตักต้อนหลายชั้นทำให้เป็นธรรมเนียม

ข้อเสีย 1. การบริหารมหาวิทยาลัย

1.1 หลักการ มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยราชการอยู่ในสายบริหาร จำเป็นต้องปฏิบัติไปตามนโยบายของรัฐบาล เช่นเดียวกับหน่วยราชการอื่น ๆ การเมืองมีส่วนเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยได้โดยตรง นายกรัฐมนตรีเป็นนายกสภามหาวิทยาลัย รัฐมนตรีเป็นอธิการบดีมหาวิทยาลัย นักการเมืองเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสภามหาวิทยาลัย

1.2 งบประมาณ การใช้งบประมาณต้องเป็นไปตามงบประมาณแผ่นดิน ต้องระบุ่งรายการ และประเภทตามระเบียบข้อบังคับของสำนักงบประมาณ

2. การบริหารงานส่วนบุคคล

2.1 ระบบการบริหารงานส่วนบุคคล เป็นไปตามก.พ.และ ก.ม. ซึ่งต้องคำนึงถึงความเสมอภาคระหว่างข้าราชการพลเรือนและข้าราชการมหาวิทยาลัยโดยทั่วถึงกัน

2.2 ระบบตอบแทน เป็นไปตามก.พ.และ ก.ม.บำนาญเป็นไปตามระบบข้าราชการ

2.3 เกียรติ ได้รับเกียรติจากการแต่งตั้งเป็นส่วนใหญ่

3. ระบบการศึกษา

จำเป็นต้องผ่านสภา, คณะกรรมการ, กรม, กระทรวง ฯลฯ ทำให้ล่าช้าและระวังส่วนได้ส่วนเสียของคนเมื่อเวลาประชุม

4. นักศึกษา

4.1 เมื่อมหาวิทยาลัยเป็นของรัฐบาลไม่ควรเก็บค่าเล่าเรียน

4.2 การปกครอง การลงโทษเป็นไปตามระบบบริหารราชการแผ่นดิน

จำเป็นต้องประกอบด้วยอุทธรณ์ฎีกา และทูลเกล้าถวายฎีกาตามระบบการศาล ผลปรากฏว่าการลงโทษให้เกิดผลทำได้ยาก

ซึ่งสอดคล้องกับบุญวัฒน์ วิสกุล (2510 : 49-50) ที่กล่าวถึงสภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยซึ่งมีฐานะเป็นหน่วยราชการหนึ่งว่า

1.การบริหารงานภายนอกมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานควบคุมบังคับบัญชาหลายหน่วย หน่วยที่คุมด้านการเงินเป็นหน่วยที่มีอิทธิพลมากที่สุด และบางครั้งไม่ค่อยจะรับรู้ความต้องการของมหาวิทยาลัย หน่วยที่ไม่คุมด้านการเงินมีอิทธิพลน้อย แต่ช่วยทำให้งานล่าช้าและสับสน การติดต่องานของมหาวิทยาลัยต้องเสียเวลาอยู่กับการจัดพิมพ์หนังสือ เสนอเซ็น เสนอขออนุมัติจากหน่วยเหนือ

2.การบริหารงานภายในมหาวิทยาลัย

สภาพปัญหาที่เหมือนกันทุกมหาวิทยาลัย คือ การมีสภามหาวิทยาลัย โดยมีนายก รัฐมนตรีเป็นนายกสภามหาวิทยาลัย สภามหาวิทยาลัยมิได้ประชุมกันบ่อย และมีได้สนใจ หรือ ทำหน้าที่อย่างภาคภูมิสมเป็นผู้วางนโยบายการศึกษาของมหาวิทยาลัย เมื่อพิจารณาสภาพการบริหารงานจะเห็นปัญหาเช่น ณะต่าง ๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย ต่างตั้งคนเป็นเอก ราช และปฏิบัติงานอย่างอิสระไม่ขึ้นแก่กัน คณะใดที่มีความดีเข้มแข็งสามารถวิ่งเต้นกับสำนัก งบประมาณได้ คณะนั้นก็อาจจะได้งบประมาณมาก หรือบรรจุข้าราชการได้มาก เป็นต้น

3.เงินเดือนอาจารย์ต่ำ ทำให้อาจารย์ต้องคดิร่นหาเงินพิเศษ โดยการสอนพิเศษในเวลา ราชการ แต่งหนังสือขาย ออกไปรับจ้างวิจัยหรือไปทำงานตามบริษัทห้างร้าน

4.ความประพฤติของอาจารย์ การเป็นอาจารย์มีความเป็นอิสระอยู่มาก เมื่อบวกกับ การเป็นข้าราชการไทยและเงินเดือนต่ำ ทำให้อาจารย์ส่วนใหญ่ปล่อยตัวตามสบายในการปฏิบัติงาน

สรุป จากเอกสารที่ได้ค้นคว้าเกี่ยวกับระบบบริหารงานของมหาวิทยาลัยของรัฐระบบ ราชการดังกล่าวข้างต้นในส่วนของอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนในมหาวิทยาลัยเหล่านี้ เมื่อพิจารณา ถึงการบรรจุเข้าดำรงตำแหน่งอาจารย์จะเห็นได้ว่าไม่มีเกณฑ์กำหนดที่ชัดเจนในการคัดเลือก คือ ส่วนใหญ่ใช้สัมภาษณ์ และการประเมินผลงาน จากความ "พอใจ" ซึ่งในลักษณะเช่นนี้อาจจะ ไม่ได้คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานในหน้าที่มากนัก

ส่วนการเลื่อนขั้นให้สูงขึ้นก็ใช้การพิจารณาจากเกณฑ์ทั่ว ๆ ไป เช่น ระดับเงินเดือน ระยะเวลาการทำงาน คุณวุฒิ เป็นหลัก ส่วนบันทึกการสอน ผลการวิจัย ยังไม่ได้รับการ

ปรารถนา ซึ่งลักษณะเช่นนี้อาจเป็นสาเหตุให้อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐระบบราชการ ขาดแรงจูงใจในการสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้า

ข้อคิดเห็นจากเอกสารที่ค้นคว้ามาข้างต้นที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐระบบราชการนั้น เงินเดือนต่ำ ซึ่งทำให้อาจารย์ต้องหารายได้เพิ่มเติมด้วยการทำงานต่าง ๆ ซึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

นอกจากนี้ ในเรื่องพฤติกรรมการทำงานได้กล่าวไว้ว่าเนื่องจากการจำเป็นทางมหาวิทยาลัยของรัฐระบบราชการมีอิสระอย่างมาก และเมื่อมีปัจจัยด้านเงินเดือนต่ำจึงไม่เคร่งครัด ในการทำงาน โดยทำงานตามสบาย เป็นต้น

แต่ส่วนที่เกิดประโยชน์กับอาจารย์ที่ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยของรัฐระบบราชการอย่างหนึ่งก็คือ ความรู้สึกมีทางจิตใจในการทำงาน เนื่องจากไม่มีการพิจารณาประสิทธิภาพของการทำงานหรือผลงาน เพื่อให้รับราชการต่อไป หรือให้ออกจากราชการ เนื่องจากความข้อย่อนในการทำงาน

ความคิดเห็นที่สรุปมาข้างต้นนี้ผู้วิจัยจะได้นำไปเป็นหลักฐานอ้างอิงในการตั้งสมมุติฐาน การวิจัยต่อไป

มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล

กองแผนงาน (สำนักงานปลัดทบวงกองแผนงาน. 2525) ได้กล่าวถึงแนวความคิดเกี่ยวกับการปฏิรูประบบบริหารมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นอิสระในการดำเนินภารกิจ เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการสัมมนา ซึ่งสภาการศึกษาแห่งชาติ ร่วมกับผู้บริหารและคณาจารย์มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้จัดขึ้น ที่ประชุมประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัย และผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้เห็นพ้องต้องกันว่า ระบบบริหารมหาวิทยาลัย น่าจะมีความเป็นอิสระและมีความคล่องตัวมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ จึงได้เสนอให้มีการจัดระบบบริหารมหาวิทยาลัยที่เรียกว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลขึ้น โดยมีมุ่งหมายที่จะให้มหาวิทยาลัยเป็นระบบอิสระ (Autoremeus System) ที่ไม่เป็นส่วนหนึ่งของระบบราชการ มีฐานะคล้ายกับรัฐวิสาหกิจที่ยังคงได้รับความสนับสนุนทางการเงินจากรัฐบาลแต่มีรูปแบบและโครงสร้างของระบบบริหารที่เหมาะสมกับลักษณะงานของมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง ทั้งนี้เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความเป็นเลิศทางวิชาการ และสามารถสนองตอบต่อความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงสร้างการจัดองค์กร

ฐานะและรูปแบบ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีฐานะเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการ และไม่เป็นรัฐวิสาหกิจเป็นนิติบุคคลที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย มีรูปแบบเป็น “มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล” ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2533 และพระราชบัญญัติระเบียบปฏิบัติการของทบวงมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2537

ในฐานะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีจัดโครงสร้างและระบบบริหารที่ยึดหลักการกระจายอำนาจที่มีลักษณะของการปกครองตนเอง (Self Governance) โดยให้การตัดสินใจ วินิจฉัย สั่งการ สิ้นสุดของมหาวิทยาลัยให้มากที่สุดในระดับสภามหาวิทยาลัยให้มากที่สุด (Autonomy) ทั้งนี้เพื่อให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูง โครงสร้างการจัดองค์กรจึงจำเป็นต้องมีขนาดกะทัดรัด แต่มีประสิทธิภาพสูงและประหยัด

องค์กรสูงสุด

องค์กรที่มีอำนาจบริหารสูงสุดของมหาวิทยาลัยจัดเป็นองค์กรคณะบุคคลในรูปของสภา ซึ่งมี 2 สภา คือ

สภามหาวิทยาลัย เป็นองค์กรสูงสุดทำหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไป โดยเฉพาะด้านนโยบายและแผน งบประมาณ การเงินและทรัพย์สิน การแบ่งส่วนงาน การออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูง และการอนุมัติปริญญา และมีหน่วยงานขึ้นตรงต่อสภามหาวิทยาลัย มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานกิจการภายในของมหาวิทยาลัย ด้านบัญชี การเงิน การพัสดุ คอมพิวเตอร์ ระบบบริหารและดำเนินการและอื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัยมอบหมายเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของวิธีปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายความถูกต้องของข้อมูล รายงานผลและเสนอวิธีป้องกันการรั่วไหล การทุจริต ประสานงานกับผู้ตรวจสอบภายนอก

สภามหาวิทยาลัยประกอบด้วย (1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง (2) กรรมการโดยตำแหน่งได้แก่ อธิการบดี ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่ง

ประเทศไทย และประธานสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย (3) กรรมการจำนวนสองคน ซึ่งสภาวิชาการเลือกจากกรรมการสภาวิชาการ (4) กรรมการ จำนวนห้าคนซึ่งเลือกตั้งจากคณาจารย์ และ (5) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่าเก้าคนแต่ไม่เกินสิบสองคน ซึ่งจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอก

สภาวิชาการ เป็นองค์กรสูงสุดรองลงมาจากสภามหาวิทยาลัย ทำหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทางวิชาการอันได้แก่ การสอน การวิจัย และบริการทางวิชาการโดยเฉพาะ การกำกับดูแลด้านมาตรฐานและคุณภาพทางวิชาการของมหาวิทยาลัย สภาวิชาการ ประกอบด้วย (1) ประธานสภาวิชาการ ได้แก่ อธิการบดี (2) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้างานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน หรือศูนย์และศาสตราจารย์ และ (3) กรรมการ ที่คณาจารย์ประจำเลือกจากคณาจารย์ประจำสำนักวิชา สำนักวิชาละสามคน

การจัดส่วนงาน

โดยที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีงานหลักที่สำคัญ 6 ประการ คือ งานบริหาร และธุรการ งานสอน งานวิจัยและพัฒนา งานบริการวิชาการ งานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และงานปรับเปลี่ยนถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ดังนั้น การจัดโครงสร้างองค์กร จึงอิงตามลักษณะงานทั้ง 6 ประการนี้ เป็นสำคัญ ได้แก่

สำนักงานอธิการบดี มีภารกิจหลักประสานนโยบายของมหาวิทยาลัยในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งภารกิจในด้านงานบริหารและธุรการโดยประสานงานบริหารในสำนักวิชา สถาบัน และศูนย์

สำนักวิชา มีภารกิจหลักด้านการสอนและประสานงานกิจกรรมวิจัย โดยในแต่ละสำนักวิชาประกอบด้วยสาขาวิชาและมีสถานวิจัยเป็นแหล่งปฏิบัติการวิจัยของคณาจารย์ในสำนักวิชานั้น ๆ

สถาบัน มีภารกิจหลักด้านการดำเนินการและประสานงานกิจกรรมวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัยทั้งที่เป็นโครงการวิจัยของสถาบันเองและที่เป็นโครงการวิจัยของสถานวิจัยในแต่ละสำนักวิชา ตลอดจนเป็นสื่อกลางในการประสานงานกิจกรรมวิจัยและพัฒนาระหว่างหน่วยงานในและภายนอกมหาวิทยาลัย

ศูนย์ มีภารกิจหลักด้านการบริการวิชาการให้แก่หน่วยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยและการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชุมชนและของประเทศ โดยอาจดำเนินงาน

ในรูปโครงการต่าง ๆ

การบริหารงานบุคคล

ระบบบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีระบบบริหารงานบุคคลที่เป็นของตนเอง ที่ยึดถือความสอดคล้องกับลักษณะงาน ความเอื้ออำนวยต่อการกิจ ระบบคุณธรรม (Merit System) การเข้ายากออกง่าย และการแข่งขันได้ในตลาดการจ้างงานเป็นหลักการภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรระดับต่าง ๆ ได้แก่ คณะกรรมการประจำหน่วยงานระดับสำนักวิชา คณะกรรมการวิสามัญ สภาวิชาการ คณะกรรมการบริหารบุคคล และสภามหาวิทยาลัยใช้ระบบเปิดและพิตีฟิตันในการสรรหาบุคลากรมีระบบสัญญาจ้างก่อนได้สถานภาพพนักงานประจำกับแบบประเมินผล การปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องตลอดอายุงาน และจัดประเภทของตำแหน่งเป็นตำแหน่งวิชาการ ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป และตำแหน่งบริหารวิชาการ

การดำเนินงาน

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในมหาวิทยาลัย มีขั้นตอน คือ กรรมการประจำแผนกวิชาเป็นผู้พิจารณาความเหมาะสม โดยดูจากผลการศึกษา ความสามารถและประสบการณ์ด้านการสอนและการวิจัยตลอดจนศักยภาพที่จะก้าวหน้าต่อไป แล้วทำการคัดเลือกโดยวิธีการที่เหมาะสม หลังจากนั้นจะเสนอให้คณะคิติดัดสินชี้ขาดแล้วให้อธิการบดีลงนามในคำสั่งแต่งตั้ง

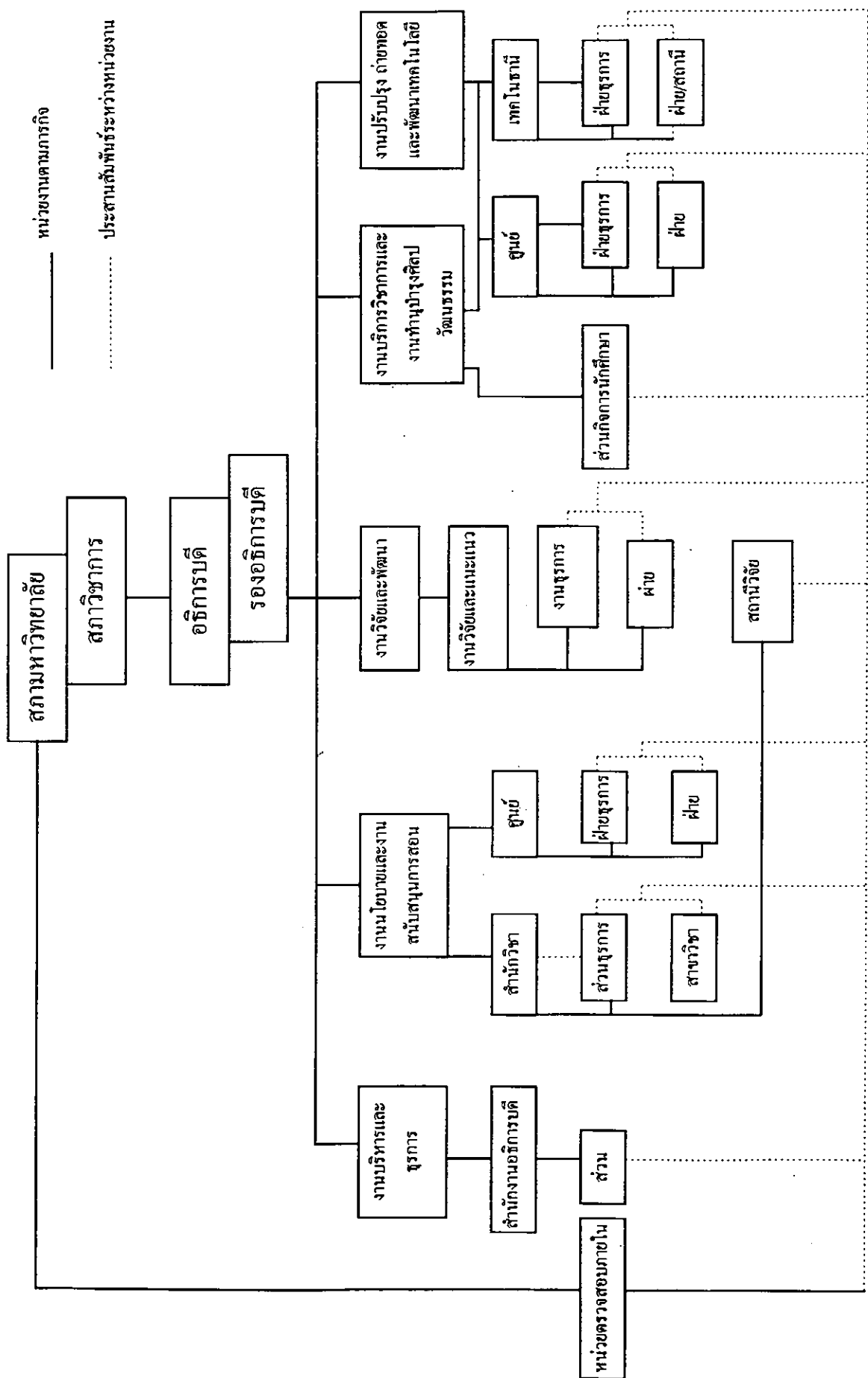
2. การบรรจุ แต่งตั้ง จะต้องทดลองปฏิบัติงานโดยไม่มี Tenure การพิจารณาแต่งตั้งให้มี Tenure ให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยสำหรับอาจารย์ระดับผู้ช่วยไม่มี การพิจารณาให้มี Tenure.

3. การโอนอาจารย์ระหว่างมหาวิทยาลัย

ย่อมกระทำได้โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสรรหาในมหาวิทยาลัยที่จะรับโอนอาจารย์มาบรรจุในตำแหน่งใด และจะให้อัตราเงินเดือนเท่าไร เป็นอำนาจของ Promotion committee

ประเภทของบุคลากรในมหาวิทยาลัย แบ่งได้กว้าง ๆ ดังนี้

- 1.ผู้บริหาร เช่น อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการหน่วยงานใหญ่ หัวหน้าแผนกภาควิชาผู้ประสานงานฝ่ายวิชาการ ฯลฯ เป็นต้น
- 2.คณาจารย์ เช่น ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์และอาจารย์ผู้ช่วย
- 3.ผู้ปฏิบัติงานทางวิชาการ เช่น นักวิจัย พนักงานห้องปฏิบัติการ นักวิเคราะห์ ฯลฯ
- 4.เจ้าหน้าที่บริการทางวิชาการ เช่น บรรณารักษ์ ฯลฯ เป็นต้น
- 5.เจ้าหน้าที่ธุรการ เช่น หัวหน้ากองคลัง หัวหน้าพัสดุ หัวหน้าฝ่ายซ่อมและบำรุงรักษา เสนีชน ภารโรง เป็นต้น



ภาพประกอบ 6 แสดงระบบการวางแผนภายในมหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล

เงินเดือน

ในระบบนี้จะตั้งอัตราเงินเดือนให้สูงพอที่จะให้บุคคลยอมสละสิทธิพิเศษในระบบเดิม มาปฏิบัติงานในระบบใหม่ ซึ่งเข้มงวดกว่าเดิม และมีการเสี่ยงต่อการเลิกจ้างในกรณีที่ ไม่เหมาะสม ต่อตำแหน่ง นอกจากนี้ยังมีสวัสดิการ เช่น ที่พักอาศัย การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ในรูป ประกันสุขภาพ บำเหน็จบำนาญในรูปการประกันชีวิต ช่วยเหลือการศึกษาของบุตร เป็นต้น

การเลื่อนขั้น

1. การเลื่อนขั้นทุกปี
2. การเลื่อนขั้นเพราะความดีความชอบพิจารณาทุกๆ 3 ปี พิจารณาตามเกณฑ์ผลงาน คือ

2.1 ผลงานด้านส่งเสริมวิชาการ

2.1.1 ผลงานทางวิชาการ เช่น ตำรา รายงานผลการวิจัย เป็นต้น

2.1.2 ความเห็นของบุคคลในวงการวิชาการเดียวกัน

2.1.3 ความเห็นของหัวหน้าแผนกวิชา

2.2 ผลงานด้านการอำนวยความสะดวกชุมชน

2.3 ผลงานด้านการบริหารและการบริการในมหาวิทยาลัย

การให้ออก

มหาวิทยาลัยจะมีการคัดเลือกบุคคลอย่างพิถีพิถัน และจะยึดหลักว่า "เข้ายากออกง่าย" โดยการให้ออกมีดังนี้ คือ

1. อายุพ้นเกณฑ์
2. กรณีไม่มีความสามารถก้าวหน้า
3. กรณีไม่มีสมรรถภาพ
4. กรณีทำผิดต้องโทษจำคุกหรือทำผิดวินัยที่แน่ชัดหรือทำผิดจรรยาบรรณของอาจารย์
5. กรณีมลทินมัวหมอง
6. กรณีให้ผู้บริหารพ้นจากตำแหน่งก่อนหมดวาระ

ด้านการเงิน

มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานของรัฐ ในแต่ละปีงบประมาณรัฐบาลจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้ในรูปเงินอุดหนุนทั่วไป (Block Grant) ซึ่งเป็นแหล่งที่มาหลักของเงินค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ส่วนรายได้อื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย ได้แก่ เงินบริจาค ดอกเบี้ยเงินฝากธนาคาร ค่าบำรุง

และค่าธรรมเนียมการศึกษา

การบริหารงบประมาณ มหาวิทยาลัยใช้ระเบียบการเงินและทรัพย์สินของตนเองตามที่ สภามหาวิทยาลัยกำหนด ในการบริหารการใช้จ่ายเงินมีสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้สอบบัญชี และมีหน่วยตรวจสอบภายในที่ขึ้นตรงต่อสภามหาวิทยาลัย การสอบบัญชีโดยสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเป็นการตรวจสอบภายหลัง (Post Auditing)

ในแต่ละปีงบประมาณ มหาวิทยาลัยจะต้องเสนอรายละเอียดงบประมาณประจำปี ทั้ง งบประมาณการรายรับและงบประมาณรายจ่ายต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติก่อนการใช้จ่าย โดยถือปฏิบัติตามวงเงินในแต่ละหมวดรายจ่ายที่สภามหาวิทยาลัยได้อนุมัติในการใช้จ่ายเงิน และ จัดรายงานการเงินเสนอสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเพื่อตรวจสอบ และรายงานผลการตรวจสอบ ต่อสภามหาวิทยาลัย เพื่อนำเสนอรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย

ข้อดี 1. การบริหารมหาวิทยาลัย

1.1 หลักการ เป็นองค์การอิสระ ไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของ รัฐบาล

1.2 งบประมาณ ได้มาจากรัฐบาลและประชาชน รัฐบาลจะไม่สนับสนุนไม่ได้เพราะเป็นของชาติและประชาชน กฎหมายมหาวิทยาลัยต้องดีและเหมาะสม

การใช้งบประมาณเป็นไปตามกฎหมายมหาวิทยาลัย กฎและข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัยรัฐบาลทำการตรวจสอบบัญชีได้

2. การบริหารงานบุคคล

2.1 ระบบงานบริหารส่วนบุคคล เป็นไปตามระบบขององค์การอิสระ ซึ่ง กำหนดขึ้นเป็นกฎระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัยตามหลักการบริหารงานส่วนบุคคล ของมหาวิทยาลัยตามระบบสากลที่ดีได้ ไม่ต้องเป็นไปตามข้าราชการอื่น ๆ สามารถแบ่งปันกับ อุดสาหกรรมเอกชนได้

2.2 ระบบตอบแทน

- เงินเดือนเป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยจะกำหนดขึ้น
- บ

2.3 เกียรติ ได้รับเกียรติโดยความรู้สึกและกิตติคุณของตัวเองเป็นส่วนใหญ่

ข้อเสีย 1. การบริหารมหาวิทยาลัย เป็นของประชาชน รัฐบาลอาจไม่สนับสนุนเต็มที่

1.1 การปกครอง เป็นไปโดยอิสระตามแบบการบริหารมหาวิทยาลัยทั่วๆ ไป

1.2 งบประมาณ เป็นของประชาชน

1.2.1 มหาวิทยาลัยต้องหางบประมาณจากรัฐบาลและประชาชนเอง

1.2.2 การใช้งบประมาณ กำหนดขึ้นโดยมหาวิทยาลัย

2. การบริหารงานส่วนบุคคล อาจารย์รู้สึกหว่ากระแวงว่าจะไม่นั่นคงทำระบบราชการ

2.1 ระบบบริหารราชการส่วนบุคคลขึ้นอยู่กับการบริหารงานส่วนบุคคลตามระบบมหาวิทยาลัยทั่ว ๆ ไป ซึ่งอาจไม่เสมอภาคกับข้าราชการพลเรือนอื่น ๆ

2.2 ระบบตอบแทน

- เงินเดือนได้รับตามระบบที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น
- ประโยชน์นอกเหนือเงินเดือนอาจไม่มี

2.3 เกียรติ ไม่เป็นข้าราชการเกียรติน้อยกว่า

- ไม่มีเครื่องแบบ
- ไม่มียศ

(สำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ. 2510 : 40-41)

สรุป จากเอกสารที่ได้ค้นคว้าเกี่ยวกับระบบบริหารงานของมหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล ในส่วนของการบริหารงานบุคคลซึ่งได้แก่ อาจารย์ซึ่งทำหน้าที่สอนในมหาวิทยาลัยนั้น มีความแตกต่างจากการบริหารในแบบมหาวิทยาลัยของรัฐระบบราชการ กล่าวคือ มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลการบรรจุแต่งตั้งอาจารย์นั้นได้พิจารณาจากความเหมาะสมหลาย ๆ ด้าน เช่นดูจากผลการศึกษา ความสามารถ ประสบการณ์การสอน การวิจัย และศักยภาพที่จะก้าวหน้าต่อไปแล้วทำการคัดเลือกโดยวิธีการที่เหมาะสม ซึ่งโดยวิธีการทำเช่นนี้เมื่อเปรียบเทียบกับการบรรจุแต่งตั้งอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐระบบราชการจะเห็นได้ว่า มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลได้ใช้เกณฑ์หลายประการโดยเฉพาะความสามารถทางวิชาการหลาย ๆ ด้าน รวมทั้งศักยภาพที่จะก้าวหน้าต่อไป เป็นสิ่งที่พิจารณาตัดสินใจว่าจะได้อาจารย์ที่มีความรู้ทางวิชาการสูงกว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยในระบบราชการซึ่งระบบนี้ได้ใช้การสัมภาษณ์และประเมินจากความพอใจซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ไม่ชัดเจนนัก

สำหรับการเลื่อนขั้นเพราะความดีความชอบและการ พิจารณาจากเกณฑ์ผลงานทางวิชาการคือ การเขียนหนังสือ งานวิจัย เป็นต้น ซึ่งลักษณะเช่นนี้ย่อมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลได้รับค่าตอบแทนคือ เงินเดือนสูงกว่าอาจารย์ระบบราชการ ซึ่งย่อมเอื้อต่อการพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ส่วนที่อาจเสื่อมเสียจะเกิดผลก็คือความวิตกกังวล หรือความรู้สึกไม่มั่นใจในการทำงาน เพราะเป็นระบบ "เข้ายากออกง่าย" ถ้าได้รับการพิจารณาว่า ไม่มีความสามารถก้าวหน้าหรือไม่มีสมรรถภาพในการทำงานก็จะเลิกจ้าง และให้ออกจากงาน เป็นต้น

ข้อคิดเห็นเหล่านี้ ผู้วิจัยจะได้นำไปประกอบการตั้งสมมุติฐานต่อไป

เนื่องจากบุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญต่อการประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการประกอบอาชีพ ในต่างประเทศได้มีการศึกษาความสำคัญของบุคลิกภาพดังกล่าวนี้อย่างกว้างขวาง โดยใช้ทฤษฎีและแบบวัดบุคลิกภาพ 16 ด้าน มาศึกษาบุคคลในอาชีพต่าง ๆ ในหลายแง่มุม โดยเฉพาะการสมมุติว่าบุคคลที่อยู่ในหน่วยงานต่างกันนั้น มีความแตกต่างหรือเหมือนกันในบุคลิกภาพด้านใดบ้าง ทั้งนี้เพื่อนำผลมาพิจารณาถึงความเหมาะสมระหว่างบุคลิกภาพกับการทำงาน การวิจัยในเรื่องนี้จึงได้นำความคิดในการวิจัยของต่างประเทศดังกล่าวมาศึกษากับ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพื่อพิจารณามุมมองของอาจารย์ทั้ง 2 ระบบนี้ว่าเหมือนกันหรือแตกต่างกันในด้านใดบ้าง ซึ่งจากผลการวิจัยจะพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในแต่ละระบบมีบุคลิกภาพเด่นและด้อยในองค์ประกอบใดบ้าง ซึ่งอาจใช้ผลนี้เป็นข้อมูลในการอนุรักษ์บุคลิกภาพด้านเด่น และแก้ไขปรับปรุงบุคลิกภาพด้อยต่อไป

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

ต่อไปนี้จะได้กล่าวถึง บุคลิกภาพ ในแง่มุมต่าง ๆ ทฤษฎีบุคลิกภาพของแคทเทิล และงานวิจัยต่าง ๆ ที่ใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 ด้านของแคทเทิล กับบุคคลในอาชีพต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นกรอบความคิดและการตั้งสมมุติฐานในการวิจัยครั้งนี้

ความหมายของบุคลิกภาพ (Personality)

บุคลิกภาพ (Personality) เป็นเรื่องที่ยากจะมีความละเอียดซับซ้อน และเข้าใจยาก เพราะผู้ที่ศึกษาในเรื่องนี้มีความเห็นและพื้นฐานความคิดความเข้าใจแตกต่างกันไป

คำว่าบุคลิกภาพ (Personality) มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า Persona ซึ่งแปลว่า หน้ากากที่ตัวละครกรีก และโรมันในสมัยก่อนสวมใส่ เพื่อแสดงบุคลิกลักษณะที่แตกต่างกันให้ผู้ดู ซึ่งอยู่ในระยะไกลสามารถมองเห็น (นิภา นิธยาชน. 2530 : 23) นักการศึกษาและนักจิตวิทยา ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าบุคลิกภาพ (Personality) ไว้ต่าง ๆ กัน เช่น

เชคส์คีย์ โฆวาสน์ (2520 : 3) กล่าวว่าบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัย (traits) ที่รวมกันเป็นแบบฉบับ เฉพาะตัวของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่ยังให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยพิจารณาได้จากรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกหรือตอบสนอง (Interaction) ต่อสิ่งแวดล้อม

คู่มือเรียนจิตวิทยาทั่วไป (คู่มือเรียนจิตวิทยาทั่วไป มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2517 : 340) กล่าวว่าบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะประจำตัว และวิธีแสดงออกโดยนับแห่งระบบจิต และระบบกาย ซึ่งเผยให้เห็นแนวทางการปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อม

จุฬา บุรีภักดี (2532 : 13) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะอันเป็นสิ่งจำเพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งแสดงออกทางท่าทาง ความรู้สึกนึกคิด ความเฉลียวฉลาด ตลอดจนกิริยามารยาท การแต่งกายสุภาพงดงาม มีอุปนิสัยที่ดี มีความสำรวมอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ทำร้ายจิตใจผู้อื่นมีน้ำใจ มีความเข้าใจผู้อื่น และเป็นผู้วางตนเหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ และบุคคล

บุตร ประดิษฐ์วิช (2533 : 30) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะภาพของบุคคลตามที่ปรากฏแก่สายตาผู้อื่นหรือภาพที่แสดงในชีวิตสังคม

คาร์ล (Bernard. 1974 : 4 ; citing Karl. 1956) กล่าวว่าบุคลิกภาพเป็นลักษณะประจำตัวของบุคคล เช่น ความสูง น้ำหนัก ความรัก ความเกลียด ความคันโลहित ปฏิกริยาตอบสนอง ลักษณะการยิ้ม เป็นต้น

มอร์แกน และริชาร์ด (Morgan and Richard. 1966) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ คุณสมบัติและคุณลักษณะเด่นของบุคคลรวมทั้งการปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ

กู๊ด (Good. 1973 : 417) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นผลรวมของพันธุกรรมและประสบการณ์ทั้งหมดของบุคคล

แคทเทล (Cattell. 1970 : 320) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ สิ่งที่เราช่วยทำให้เราทำนายได้ว่าบุคคลจะกระทำการอย่างไรในสภาพการณ์ที่กำหนดให้

มันน์ (Munn. 1969 : 98) กล่าวว่า บุคลิกภาพของบุคคล เป็นผลรวมของลักษณะทาง พันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม และผลของบุคลิกภาพเป็นการปะทะกัน (Interaction) ระหว่าง สถานการณ์ทางชีวภาพ สถานภาพทางสังคม และอิทธิพลทางวัฒนธรรม

นวลระออ สุภาพ (2537) ได้สรุปไว้ว่า บุคลิกภาพ มีความหมายครอบคลุม 2 ประการ คือ

1. เป็นความหมายที่แสดงถึงทักษะทางสังคมหรือความคล่องตัว เป็นความสามารถในการตอบสนองกับบุคคลต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันไป ซึ่งในความหมายนี้บุคลิกภาพสามารถฝึกฝนได้
2. พิจารณาบุคลิกภาพในลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัวมาและแสดงออกหรือสร้างความประทับใจกับบุคคลอื่นที่เขาติดต่อด้วย ซึ่งบุคคลที่เขาติดต่อด้วยจะมีความคิดเห็นต่อบุคคลนั้นในลักษณะต่าง ๆ

ชนิดของบุคลิกภาพ (Personality Types)

เชิธรศรี วิวิธสิริ (2527 : 81) ได้แยกบุคลิกภาพออกได้เป็นลักษณะใหญ่ ๆ ดังนี้

1. บุคลิกภาพทางร่างกาย เช่น รูปร่าง ขนาดนี้
2. บุคลิกภาพทางจิตใจที่เกี่ยวพันกับสมอง เช่น การตัดสินใจ ความจำ ความสนใจ ฯลฯ
3. บุคลิกภาพทางความสามารถ เกี่ยวข้องกับสติปัญญาและความถนัด เช่น ไหวพริบ ความคิดริเริ่ม กีฬา การแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้า หรือมีความสามารถในการทำงานอันเป็นลักษณะเฉพาะบุคคล เป็นต้น
4. บุคลิกภาพทางอุปนิสัยหรือความประพฤติ เช่น ความสุภาพ ความซื่อสัตย์ ความไม่เห็นแก่ตัว เป็นต้น
5. บุคลิกภาพทางการสังคม คือ พฤติกรรมที่แสดงต่อผู้อื่น โดยทำทาง กิริยาหรือความประพฤติ เช่น ชอบคบหาสมาคม ชอบเก็บตัว สงบเสถียร การยอมรับในเหตุผลของผู้อื่น เป็นต้น
6. บุคลิกภาพทางอารมณ์ คือ ความรู้สึกทางจิตใจ ที่ทำให้เกิดการกระทำต่าง ๆ เช่น ตื่นตกใจง่าย ใจร้อน กล้าหาญ หรือขลาด เป็นต้น
7. บุคลิกภาพทางกำลังใจ หรือความสามารถที่จะควบคุมบังคับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่กระทำไปโดยเจตนาได้ เช่น มีความขยันหมั่นเพียร อดทน มีความมั่นคง ควบคุมความรู้สึกต่าง ๆ ได้ไม่แสดงออกมาเกินไปจนเสียการ หรือความตั้งใจจริงที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง เป็นต้น

การแบ่งชนิดของบุคลิกภาพตามวิธีการของเชิธรศรี วิวิธสิริ นั้น เป็นการแบ่งตามลักษณะใหญ่ ๆ ที่สามารถมองเห็นบุคลิกภาพของบุคคลได้ในมุมกว้าง ไชยเชน (ศรีธรรม ธนะภูมิ.

2535 : 126 ; อ้างอิงมาจาก Eysench. 1956 : 65) ได้แบ่งชนิดของบุคลิกภาพตามประเภทของบุคคลได้ 4 แบบ ได้แก่ Extroversion หรือ Extrovert คือ คนที่ชอบเข้าสังคม ชอบความตื่นเต้น สนุกสนานร่าเริงมองโลกในแง่ดี และแสดงอารมณ์ความรู้สึกอย่างเปิดเผย

Intraversion หรือ Intravert คือคนที่มีอุปนิสัยตรงข้ามกับ Extrovert คือ ชอบเก็บตัว ระวังตัวมาก เอาจริงเอาจัง เจ้าระเบียบ ไม่ชอบความตื่นเต้น โดดเดี่ยว อาจมองโลกในแง่ร้าย ไม่ค่อยแสดงอารมณ์

Neuroticism คือ คนที่มีอารมณ์อ่อนไหว คิดมากวิตกกังวลง่าย เข้าอารมณ์ ตื่นเต้นง่าย และอารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย ชอบตามใจตนเอง อาจระแวงง่าย มีแนวโน้มจะเป็นโรคประสาทได้ง่าย

Stability คือ คนที่มีบุคลิกภาพมั่นคง สุขุม อารมณ์เยือกเย็น รักสงบ มีความรับผิดชอบ ควบคุมอารมณ์ และแสดงความรู้สึกได้ดี กระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยเหตุผล มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถแก้ปัญหาชีวิตได้อย่างเหมาะสม แสดงถึงการมีสุขภาพจิตดี

นอกจากนี้ยังได้มีการแบ่งบุคลิกภาพออกเป็นประเภทต่าง ๆ โดยถือเอาลักษณะเด่นที่สุดของบุคลิกภาพซึ่งอยู่ในเกณฑ์ปกติตามแบบของศรีธรรม ธนะภูมิ (2535 : 128-133) ดังนี้ คือ

1. บุคลิกภาพมั่นคง (Stable Personality) ได้แก่ ผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และบุคลิกภาพมีลักษณะอุปนิสัยดังนี้คือ

- มีอารมณ์สุขุมเยือกเย็น มีคุณธรรม
- มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่น และหน้าที่การงาน
- กระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยเหตุผล
- เป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่พักพิงของผู้อื่น
- มองโลกในแง่ดี มีลักษณะเป็นผู้นำ และผู้ตามในโอกาสอันควรปรับตัวได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ

2. บุคลิกภาพพึ่งพาผู้อื่น (Dependent Personality) เป็นคนอ่อนแอช่วยตนเองไม่ได้ ชอบพึ่งพาผู้อื่นเสมอ มีลักษณะอื่น ๆ อีกคือ

- ไม่สามารถตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้ ชอบให้ผู้อื่นแนะนำและตัดสินใจให้
- ไม่กล้าแสดงความรู้สึก ไม่ชอบโต้แย้งหรือแสดงความคิดเห็นที่ขัดกับผู้อื่น
- ขาดความคิดริเริ่ม
- กลัวการถูกทอดทิ้ง

3. บุคลิกภาพชอบหลีกเลี่ยง (Aucident Personality) ได้แก่ผู้ที่ไม่มั่นใจในการเข้าสังคม และกลัวการถูกตำหนิ มีลักษณะอื่น ๆ อีกคือ

- รู้สึกไม่สบายใจ และกังวลเมื่อมีคนแวดล้อมจำนวนมาก
- ขี้อายและประหม่าง่าย เจ็บเบบ ไม่สามารถทนต่อคำวิจารณ์ได้
- ไม่มีเพื่อนสนิท
- กลัวการเสี่ยงภัยต่าง ๆ

4. บุคลิกภาพคือเงียบ (Passive-Aggressive Personality) ได้แก่ ผู้ที่ชอบต่อต้านเงียบ ๆ ในการที่จะแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่ควรกระทำในฐานะสมาชิกของครอบครัว หรืออาชีพการงาน มีลักษณะอื่น ๆ อีกคือ

- ชอบทำสิ่งต่าง ๆ ซ้ำมาก เช่น ชอบผลัดวันประกันพรุ่ง
- รู้สึกไม่พอใจ หงุดหงิด และได้เถียงหากขอให้กระทำการที่ตนไม่พอใจจะทำ
- ทำงานได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นงานที่ไม่ชอบอย่างซ้ำ ๆ
- ชอบอ้างเหตุผลต่าง ๆ ที่ทำให้ตนผิดพลาด ไม่ค่อยรับผิดชอบ

5. บุคลิกภาพย้ำคิดย้ำทำ (Obsessive - Compulsive Personality) ได้แก่ บุคคลที่เข้าระเบียบเคร่งครัดไม่ค่อยยืดหยุ่น มีอุปนิสัยดังนี้

- ชอบทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีระเบียบ
- เข้มงวดต่อกฎเกณฑ์ หมกมุ่นในรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ
- ไม่ค่อยมีเพื่อน ไม่ค่อยเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น
- ชอบเก็บข้าวของต่าง ๆ ที่เสียแล้ว หรือไม่มีคุณค่าไว้ ไม่ยอมทิ้ง

6. บุคลิกภาพหลงตนเอง (Narcissistic Personality) ได้แก่ คนที่มีลักษณะชื่นชมตนเองมาก แสดงพฤติกรรมว่าตนมีความสามารถและประสบความสำเร็จสูง อ่อนไหวต่อคำวิจารณ์ของผู้อื่น และไม่ค่อยเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีลักษณะอื่น ๆ อีก คือ

- เมื่อถูกวิจารณ์ จะรู้สึกโกรธ อับอาย
- ชอบเอาเปรียบผู้อื่นเพื่อความสำเร็จของตน
- คิดว่าตนเองมีความสำคัญมาก
- เป็นคนชอบอวดโอ่ ไม่ยินดียินร้ายในความสำเร็จของผู้อื่น

7. บุคลิกภาพเรียกร้องความสนใจ (Histrionic Personality) คือ คนเจ้าอารมณ์ เรียกร้องความสนใจจากผู้อื่นเกือบตลอดเวลา มีลักษณะนิสัยที่สำคัญดังนี้

- ต้องการคำสรรเสริญ การยอมรับ และคำปลอบใจจากผู้อื่นเสมอ
- มีท่าทางหรือพฤติกรรมที่แสดงถึงการขั้ววนทางเพศ
- สนใจความสวยงามของตนเองมาก
- อารมณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

8. บุคลิกภาพแบบก้ำกึ่ง (Borderline Personality) คือ ผู้ที่มีปัญหาเกี่ยวกับความเป็นตัวของตัวเอง (Identity) มีภาพพจน์ของคนที่ไม่นั่นคง (Instable self-Image) มีปัญหาในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย มีลักษณะที่พบบ่อย คือ

- มีลักษณะหุนหัน ไม่ค่อยยั้งคิด ทำอะไรตามใจตนเอง ปล่อยตัว
- อารมณ์แปรปรวนง่าย
- มีปัญหาในเรื่องความเป็นตัวของตัวเองอย่างมาก

9. บุคลิกภาพหุนหันพลันแล่นและก้าวร้าว (Impulsive and Aggressive Personality) ชอบทำสิ่งต่าง ๆ อย่างรวดเร็วและก้าวร้าว

- ไม่คิดก่อนทำ
- อารมณ์ร้อน โกรธง่าย
- ควบคุมพฤติกรรมรุนแรงได้น้อย

10. บุคลิกภาพต่อต้านสังคม (Antisocial Personality) ชอบก่อเรื่องขัดแย้งกับผู้อื่น มีลักษณะอื่น ๆ อีก คือ

- ไม่สนใจความรู้สึกของผู้อื่น เอาแต่ใจตนเอง
- มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่ลึกซึ้ง และไม่ยาวนาน
- ไม่สนใจกฎระเบียบต่าง ๆ ขาดมโนธรรม
- ไม่อดทนต่อความผิดหวัง

11. บุคลิกภาพอารมณ์แปรปรวน (Affective Personality) ได้แก่ ผู้ที่มีอารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย

- มีช่วงอารมณ์เศร้าอยู่นาน สลับกับช่วงอารมณ์ครึกครื้น
- ในช่วงอารมณ์เศร้าจะมองโลกในแง่ร้าย
- ขณะมีอารมณ์ครื้นเครงจะมองโลกในแง่ดี

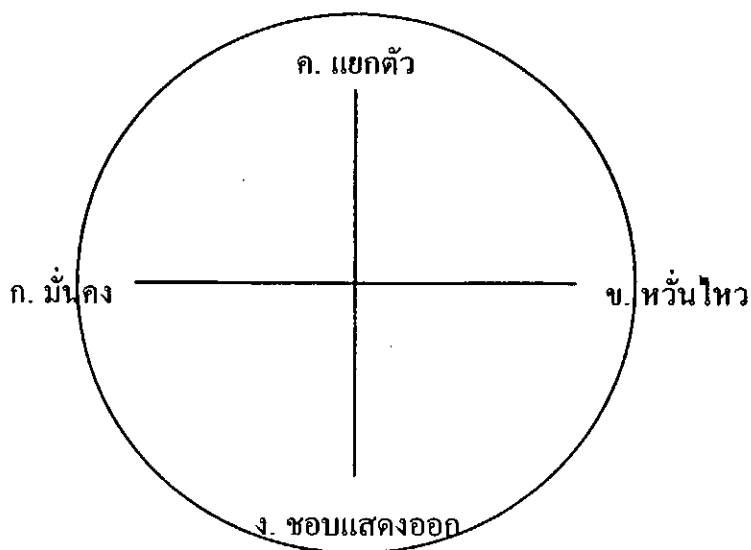
12. บุคลิกภาพระแวง (Paranoid Personality) เป็นผู้ที่ชอบสงสัยระแวง มีลักษณะอื่นๆ คือ

- ไม่ไว้วางใจผู้อื่น
- กล่าวร้ายผู้อื่นหรือคิดว่าผู้อื่นคอยกลั่นแกล้ง
- ไม่ค่อยให้อภัยผู้อื่น

13. บุคลิกภาพแยกตัว (Schizoid Personality) ไม่ชอบสังคม

- เป็นคนเฉยๆ ไม่แสดงอารมณ์ ชอบแยกตัว ชอบคิดฝัน ชอบทำสิ่งต่าง ๆ

ตามลำพัง



ภาพประกอบ 7 แสดงบุคลิกภาพชนิดต่าง ๆ จัดตามกลุ่มที่มีลักษณะเด่นรวมกันและ

สัมพันธ์กับแกนสำคัญ 2 แกน คือ

แกน ก-ข มั่นคง-หวั่นไหว เป็นแกนของการแสดงออกทางอารมณ์

แกน ค-ง แยกตัว-ชอบแสดงออก เป็นแกนของการแสดงออกทางพฤติกรรม

ดังนั้นการจัดบุคลิกภาพ ต้องอาศัยการสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล ซึ่งการแสดงออกของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ส่วนมากจะมีลักษณะซ้ำ ๆ หรือเฉพาะตน ทำให้สามารถจัดแบ่งบุคลิกภาพออกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้หลายรูปแบบ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

ฉลอง ภิรมณ์รัตน์ (2531 : 29-30) กล่าวว่า บุคลิกภาพประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้านใหญ่ ๆ คือ ด้านพันธุกรรม และด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับจำเนียร ช่วงโชติ และคณะ (2524 : 70) ได้กล่าวถึงในด้านพันธุกรรมว่า เป็นการถ่ายทอดคุณลักษณะต่าง ๆ จากพ่อแม่หรือบรรพบุรุษสู่ลูกหลาน โดยเริ่มจากการตั้งครรภ์ (Conception) เมื่อตัวอสุจิ (Sperm cell) หรือ (Spermatozoo) ของพ่อซึ่งมี 23 โครโมโซม กับไข่ (Egg cell หรือ Spermatozoo) ของแม่ซึ่งมี 23 โครโมโซมได้รวมกัน โดยผ่านการร่วมเพศ เพื่อสร้างเซลล์ปฏิสนธิหรือเรียก Zygote หรือ Fertilized cell Zygote จะมี 46 โครโมโซม และเซลล์ใน Zygote จะแบ่งตัวทวีคูณแบบไมโทซิส

(Mitosis) เพื่อพัฒนาชีวิตใหม่ ซึ่งเซลล์นี้จะมีโครโมโซม 46 เท่ากับเซลล์เดิม และทุกเซลล์ในร่างกายก็มี Genes เหมือนกันทุกประการ

ดังนั้น พันธุกรรมจึงมีบทบาทต่อชีวิตมนุษย์นับตั้งแต่ยังเป็นเซลล์ (Zygote) โดยเป็นสิ่งที่กำหนดสภาพและภาวะรวมทั้งแนวโน้มของพัฒนาการให้กับลูกหลานที่เกิดใหม่

ประเทือง เภาจิ (2519 : 93-94) ได้กล่าวว่า พันธุกรรมมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของบุคคลในด้านต่าง ๆ หลายประการที่สำคัญ ได้แก่

1. ลักษณะร่างกาย ลักษณะทางกายที่ได้รับอิทธิพลจากพันธุกรรม เช่น ขนาดของร่างกายรูปร่างหน้าตา ลักษณะประจำเพศ ชนิดของโลหิต เป็นต้น
2. ความสามารถพื้นฐาน เช่น ความไวในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า ปฏิภาณไหวพริบทักษะในการเคลื่อนไหว การใช้สัมผัสต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องว่องไว
3. ลักษณะนิสัยใจคอ เช่น ความเฉื่อยชา ลักษณะอารมณ์ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของต่อมไร้ท่อภายในร่างกายซึ่งเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด หรือเป็นสิ่งที่ได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรม

ด้านสิ่งแวดล้อม เปรมจิต เอกธรรมชาลย์ (2531:78) ได้พูดถึงความหมายของสิ่งแวดล้อมว่า "สิ่งแวดล้อม (Environment) หมายถึง สภาพภายนอกทุกอย่างที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับชีวิตของมนุษย์ หรือมีอิทธิพลต่อพัฒนาการของมนุษย์"

นิภา นิธยาน (2530 : 109-115) ได้แบ่งสิ่งแวดล้อมออกเป็น 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ

- ก.) สภาพแวดล้อมจากธรรมชาติหรือทางกายภาพ
- ข.) สภาวะแวดล้อมทางวัฒนธรรม
- ค.) สภาวะแวดล้อมทางสังคม

ก.) สภาวะแวดล้อมทางธรรมชาติหรือทางกายภาพ

มนุษย์แต่ละคนเผชิญสภาวะแวดล้อมทางธรรมชาติที่แตกต่างกันทำให้มีการแสดงออกต่างกัน เช่น ชาว Bedoven ในแถบทะเลทราย และชาว Eskimo ในแถบอาร์คติก จะมีพัฒนาการทางด้านร่างกายและวิธีการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน เพราะต่างก็มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่แตกต่างกันในเรื่องของดิน ฟ้า อากาศ แหล่งอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

ข.) สภาวะแวดล้อมทางวัฒนธรรม

วัฒนธรรม หมายถึง ระเบียบแบบแผนของพฤติกรรมที่ได้เรียนรู้เป็นมรดกตกทอดสืบต่อกันเรื่อยมาในคนแต่ละกลุ่มแต่ละเหล่า

วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพมาก โดยมีความสำคัญต่อการสร้างวิถีชีวิตของคนตั้งแต่เกิดโดยไม่มีใครรู้สึกตัว ทุกคนเมื่อเกิดมาแล้วจำเป็นต้องเรียนรู้ ขนบธรรมเนียม ประเพณี และระเบียบแบบแผนของกลุ่ม โดยผ่านสถาบันทางสังคมต่างๆ นับแต่ครอบครัวเป็นต้นไปวัฒนธรรมจึงเป็นตัวสำคัญที่ช่วยวางรากฐานให้แก่บุคลิกภาพทั้งในด้านความรู้สึกนึกคิด ความเข้าใจการกระทำและความเชื่อต่าง ๆ ดังนั้น บุคคลที่เจริญเติบโตในวัฒนธรรมที่แตกต่างกันย่อมมีโครงสร้างของบุคลิกภาพที่แตกต่างกันไป แล้วแต่สภาวะแวดล้อมทางวัฒนธรรมของกลุ่มนั้น ๆ กาญจนา คำสุวรรณ (2524 : 194-195) ได้สนับสนุนข้อความดังกล่าวและกล่าวถึงประสบการณ์ร่วมทางวัฒนธรรมว่าเป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับเหมือนกันหรือแตกต่างกัน ซึ่งจะมีผลให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันตามความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม ประเพณี และคำสอนของสังคมนั้น

ค.) สภาวะแวดล้อมทางสังคม

สังคม หมายถึง กลุ่มคนที่รวมตัวกันเป็นพวกเป็นเหล่า อยู่ด้วยกันในที่ใดที่หนึ่งและในแต่ละกลุ่ม หรือสังคม จะมีเจตคติตลอดจนแบบแผนของพฤติกรรม และจุดมุ่งหมายที่เป็นลักษณะเฉพาะประจำกลุ่มของตน สถาบันทางสังคมที่คนเราต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์ในการดำเนินชีวิต เริ่มต้นจากบ้านหรือครอบครัว ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปลูกฝังลักษณะนิสัย และบุคลิกภาพพื้นฐานให้แก่เด็ก สถาบันทางสังคมอื่น ๆ เช่น โรงเรียน ชุมชน สถาบันทางศาสนา

ทฤษฎีบุคลิกภาพของแคทเทล

โครงสร้างบุคลิกภาพของแคทเทล ฮอลล์ และลินเซย์ (Hall and Lindzey. 1970 : 386-396) ได้กล่าวถึงโครงสร้างของบุคลิกภาพของ Cattell ว่าประกอบด้วยอุปนิสัย (Traits) ดังมีรายละเอียดดังนี้

คำจำกัดความของอุปนิสัย (Traits) Cattell ให้คำจำกัดความไว้ดังนี้ “อุปนิสัยเป็นสิ่งที่อยู่อย่างถาวรในตัวบุคคลและกำหนดพฤติกรรมากันกว้างขวางในการตอบสนอง” อุปนิสัยอาจจะกำหนดโดยลักษณะทางชีววิทยาซึ่งเรียกว่าแบบอุปนิสัยแม่บท (Constitutional Traits) และอุปนิสัยที่กำหนดโดยสิ่งแวดล้อมซึ่งเรียกว่าอุปนิสัยที่สิ่งแวดล้อมสร้าง (Environmental Mold Traits)

ชนิดของอุปนิสัย อุปนิสัยต่าง ๆ สามารถแบ่งย่อย ๆ ออกเป็นอุปนิสัยทางความสามารถ (Ability Traits) อุปนิสัยทางอารมณ์ (Temperament Traits) และอุปนิสัยการแปรพลัง (Dynamic traits)

ก. อุปนิสัยทางความสามารถ (Ability Traits) หมายถึงทักษะของบุคคลในการจัดการกับความซับซ้อนของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สถิติปัญญาเป็นตัวอย่างที่ดีของอุปนิสัยทางความสามารถ

ข. อุปนิสัยทางอารมณ์ (Temperament Traits) หมายถึงแนวโน้มต่าง ๆ ที่เป็นรูปแบบของแต่ละบุคคล ตัวอย่าง เช่น เป็นคนอารมณ์หงุดหงิด อารมณ์เสียหรืออารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย

ค. อุปนิสัยการแปรพลัง (Dynamic Traits) หมายถึงแรงจูงใจและความสนใจของบุคคล บุคคลอาจจะมีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ มีความทะเยอทะยาน ชอบการออกกำลังกาย มีความสนใจในการกีฬา เป็นต้น

กลุ่มของอุปนิสัย นอกจากการแบ่งอุปนิสัยออกตามที่กล่าวข้างต้นนี้แล้ว Cattell ยังมีแนวคิดเหมือน Allport คือแบ่งอุปนิสัยออกเป็นกลุ่ม ๆ โดยเขาแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกได้แก่ อุปนิสัยสามัญ (Common Traits) ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งได้แก่ อุปนิสัยเฉพาะ (Unique Traits)

ก. อุปนิสัยสามัญ (Common Traits) หมายถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ที่อยู่ในบุคคลทั่ว ๆ ไป เช่น สถิติปัญญา ความเชื่อมั่นในตนเอง การไม่มีพลังความสามารถ เป็นต้น

ข. อุปนิสัยเฉพาะ (Unique Traits) หมายถึงลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล เช่น ความสนใจเฉพาะอย่างของบุคคล เป็นต้น

ในการวิเคราะห์บุคลิกภาพ Cattell เน้นว่าพฤติกรรมเกิดจากการทำงานอุปนิสัยทั้ง 2 กลุ่มเข้ามาทำงานร่วมกัน ดังนั้นในทฤษฎีของเขาจึงย้ำในข้อเท็จจริงว่าบุคลิกภาพเป็นเอกภาพ (Unique)

อุปนิสัยคั่นตอและอุปนิสัยพื้นผิว (Surface Versus Source Traits) การพิจารณาในเรื่องอุปนิสัยพื้นผิวและอุปนิสัยคั่นตอเป็นเรื่องสำคัญที่สุดที่ Cattell คิดขึ้นทัศนะของเขาในเรื่องอุปนิสัยพื้นผิวเขาได้กล่าวไว้ดังนี้ “...เป็นการรวบรวมองค์ประกอบต่างของอุปนิสัยอย่างง่าย ๆ หรือกล่าวได้ว่าอุปนิสัยพื้นผิวแสดงให้เห็นอย่างชัดเจน แม้ว่าทุกคนจะเป็นเอกลักษณ์ที่มีความแตกต่างกันในอินทรีย์และสิ่งแวดล้อม” อุปนิสัยพื้นผิวเหล่านี้เป็นตัวแปรซึ่งมีความสัมพันธ์ภายใน (Intercorrelated) และเข้ามารวมกันเป็นกลุ่ม (Cluster)

อุปนิสัยคั่นตอ (Source Traits) จะตรงกันข้ามกับอุปนิสัยพื้นผิวคือเป็นองค์ประกอบซึ่งควบคุมการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มอุปนิสัยพื้นผิว อุปนิสัยคั่นตอที่สำคัญจะควบคุม พฤติกรรมทำให้เรามีข้อมูลเพียงพอในการตอบสนองสถานการณ์ต่าง ๆ

อุปนิสัยต้นตอที่สำคัญ (Major Source Traits) เป็นสิ่งสำคัญของโครงสร้างบุคลิกภาพ Cattell และผู้ร่วมงานได้ใช้เวลาประมาณ 40 ปี เพื่อวัดพฤติกรรมของบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกัน ในสิ่งต่อไปนี้ อายุ สถานภาพทางอาชีพ ภูมิหลังของวัฒนธรรม และความแตกต่างในเรื่องอื่น ๆ

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล Cattell ใช้วิธีการ 3 อย่าง ในการเก็บรวบรวมอุปนิสัยต้นตอ ได้แก่ L-data , Q-data และ T-data

ก. L-data หรือ “บันทึกประวัติ” (Life - Record) ข้อมูลได้จากการวัดพฤติกรรม ที่กระทำจริงในสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ข้อมูลที่ได้โดยวิธีนี้จะรวบรวมไว้โดยไม่มีการ แสดงความคิดเห็น ตัวอย่างข้อมูลที่บันทึกไว้ เช่น คะแนนการเรียนในโรงเรียนการเข้าเป็น สมาชิกขององค์กรต่าง ๆ เป็นต้น ข้อมูลที่ได้รับโดยวิธี L-data จึงแตกต่างกันไป Cattell จึงให้ ผู้ทดสอบหาข้อมูลจากแหล่งที่ 2 คือ ข้อมูลจากบุคคลที่รู้จักกลุ่มตัวอย่างเป็นอย่างดี เช่นจาก เพื่อน ๆ โดยให้บุคคลเหล่านี้ให้น้ำหนัก (Rating) ที่จุดต่าง ๆ ซึ่งอาจแบ่งออกถึง 10 จุดโดยใช้ Likert - type scale

ข. Q-data เป็นการรวบรวมข้อมูลวิธีที่ 2 หรือเป็น “ข้อมูลจากแบบสอบถาม” (Questionnaire data) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีนี้ใช้การสัมภาษณ์หรือให้ตอบแบบสอบถาม คะแนนที่ได้รับจะแสดงให้เห็นอุปนิสัยต้นตอต่าง ๆ แบบทดสอบ Sixteen Personality Factor Test (16 PF) เป็นตัวอย่างที่ดีของการเก็บข้อมูลโดยวิธี Q - data

ค. T - data วิธีการที่ 3 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบทดสอบ ที่มีความเป็นปรนัย (Objective Tests) ซึ่งเป็นแบบทดสอบ Rorschach หรือ TAT คะแนนจะ ได้จากการตีความของจิตแพทย์

การวัดพฤติกรรมโดยวิธีทั้ง 3 ดังกล่าว Cattell ได้พบอุปนิสัยที่เป็นรากฐานประมาณ 20 ชนิด อุปนิสัยต้นตอเหล่านี้เขาได้จัดเป็นองค์ประกอบ A,B,C, D และ Eแต่ในระยะต่อมาปรากฏว่าได้มีความคล้ายกันในบางองค์ประกอบเขาจึงรวมองค์ประกอบที่คล้ายคลึงเข้าด้วยกัน จึงเหลือองค์ประกอบพื้นฐานเพียง 16 ลักษณะซึ่งทั้ง 16 ลักษณะนี้ได้นำมาสร้าง Sixteen Personality Factor Test (16 PF) ในแต่ละองค์ประกอบก็มีความสำคัญในการควบคุมตัวแปรของ พฤติกรรม โดยเริ่มต้นที่องค์ประกอบ A และองค์ประกอบสุดท้ายคือ Q ซึ่งรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบได้กล่าวมาแล้วในนิยามปฏิบัติการของตัวแปร

บุคลิกภาพ 16 ด้านกับประสิทธิผลของงาน

งานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพ 16 ด้านของCattell ส่วนใหญ่แล้วเป็นการศึกษาเปรียบเทียบ

และศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพ 16 ด้านกับประสิทธิผลของการทำงาน คือศึกษาว่าบุคคลที่มีผลการทำงานดีแค่ไหน หรือมีผลการเรียนดีแค่ไหน มีบุคลิกภาพสูงในด้านใดบ้าง และผู้ที่มีประสิทธิผลการทำงานต่ำ มีบุคลิกภาพสูงในด้านใด ผลการวิจัยดังกล่าวนี้ มีทั้งการวิจัยในประเทศและการวิจัยในต่างประเทศ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้นำผลการวิจัยเหล่านั้นมาอ้างอิงเพื่อเป็นแนวทางการตั้งสมมุติฐานต่อไป

ทฤษฎี ๑.๕ ความสำเร็จ

คำว่าประสิทธิผล (Effectiveness) หมายความว่าผลงานที่ได้ออกมาสอดคล้องกับความเห็นของคนส่วนมาก (และควรเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา) (อุทุมพร ทองอุไทย. 2523)

ประสิทธิผลของงาน (Job Performance Effectiveness) หมายถึง ความสำเร็จอันเกิดจากประสิทธิภาพในการทำงาน (เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต. 2534 ; อ้างอิงมาจาก Fiedler. 1967 : 11)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ประสิทธิผลของงานหมายถึง การรายงานตนเองในการทำงานในหน้าที่ในด้านความรู้ ความเข้าใจงาน ความรู้สึกมีความสุขและความพอใจในการประสบความสำเร็จในการทำงาน และทำให้หน่วยงานเจริญมากขึ้น ไม่ย่อท้อต่องานยาก ช่วยเหลือแนะนำการทำงานให้แก่ผู้อื่น แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และผลงานเป็นที่ยอมรับ

การประเมินประสิทธิผลของงาน

สาเหตุสำคัญที่ทำให้มีการประเมินประสิทธิผลของงานก็เพื่อต้องการนำผลที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงงานให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

การประเมินประสิทธิผลของงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยผู้ที่ประเมินจำแนกได้เป็น 4 พวก คือ (พวงแก้ว ปุณยชนก. 2525:99-100)

1. ผู้บังคับบัญชา (Supervisor Evaluation)

การประเมินประสิทธิผลโดยผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่กระทำกันอย่างแพร่หลายตามรายงานของสภาการศึกษาของสหรัฐอเมริกา (The American Council of Education) ซึ่งได้ทำการวิจัยในปี 1960 และ 1966 โดยได้สำรวจมหาวิทยาลัยจำนวน 1110 แห่ง การประเมิน ประสิทธิภาพระดับมหาวิทยาลัยทั่ว ๆ ไป ผู้บังคับบัญชามักดูที่ผลการวิจัยและสิ่งพิมพ์

2. เพื่อนอาจารย์ (Peer Evaluation)

สมาคมคณาจารย์มหาวิทยาลัยของสหรัฐอเมริกา (American Association of University Professors หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า AAUP) ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่าความรับผิดชอบเรื่อง การประเมินประสิทธิผลของอาจารย์ต้องเป็นเรื่องของคณาจารย์โดยตรง นั่นก็คือเป็นเรื่องที่เพื่อนอาจารย์ต้องช่วยกันประเมิน ข้อเสียของวิธีการนี้ก็คือ ผู้ประเมินมักใช้ความเห็นส่วนตัวเป็นเครื่องตัดสินซึ่งมักไม่ค่อยตรงประเด็น ส่วนข้อดีก็คือ ผู้ถูกประเมินต่อต้านน้อยกว่าวิธีอื่น

3. นักศึกษา (Student Evaluation)

นักศึกษาเป็นผู้ที่ได้สัมผัสโดยตรงกับการสอนของอาจารย์ ดังนั้นการประเมินของนักศึกษาเป็นสิ่งที่เชื่อถือได้ เพราะอาจารย์ที่นักศึกษาประเมินว่าดี มักเป็นอาจารย์ที่นักศึกษาได้รับความรู้มากกว่าอาจารย์ท่านอื่น แต่วิธีการนี้อาจารย์หลายท่านไม่ยอมรับ

4. ตัวเอง (Self - Evaluation)

นักวิจัยส่วนมากลงความเห็นว่าการที่อาจารย์ผู้สอนทำการประเมินตนเองน่าจะเป็นผลดีที่สุดต่อการปรับปรุงการสอน อาจารย์ผู้สอนที่สำนึกถึงความรับผิดชอบในการสอน และชวนขวนขวายหาทางประเมิน ประสิทธิภาพการสอนของตนเอง ย่อมเป็นผู้มีโอกาพัฒนาการสอนของตนได้มาก ฉะนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงให้กลุ่มตัวอย่างประเมินประสิทธิผลของงานของตนเองด้วยวิธีนี้

งานวิจัยบุคลิกภาพ 16 ด้านของบุคคลในอาชีพต่างๆและบุคลิกภาพกับประสิทธิผลของงาน

ได้กล่าวมาแล้วว่ามีการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ศึกษาบุคลิกภาพ 16 ด้าน โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ของ Cattell กับบุคคลในอาชีพต่างๆ ซึ่งจากการรวบรวมปรากฏงานวิจัยที่สำคัญ ๆ ดังนี้คือ

1. การศึกษาบุคลิกภาพ 16 ด้านของบุคคลในอาชีพนักปกครอง วิศวกร ช่างสำรวจ และแพทย์ ซึ่งมีรายงานการวิจัยดังนี้

क्रमจิต อุตมมาตย์ (2532 : 44-49) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของนายอำเภอ โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนายอำเภอที่สังกัดกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย ปี พ.ศ. 2532 จำนวน 286 คน และเป็นนายอำเภอดีเด่นที่ได้จากการคัดเลือกในปี พ.ศ. 2530 - พ.ศ. 2531 จำนวน 72 คน ผลการวิจัยเรื่องนี้พบว่านายอำเภอดีเด่นมีสติปัญญาสูง (B+) อาจหาญ (H+) นักทดลอง (Q1+) และควบคุมตนเอง (Q3+) ส่วนนายอำเภอทั่ว ๆ ไปมีสติปัญญาดำ (B-) มีความละเอียด (H-) นักอนุรักษ์ (Q1-) และอารมณ์อ่อนไหว (C-) ส่วนองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

แคทเทิล (นวลละอ อภิธรรม. 2516 : 157-165 ; อ้างอิงมาจาก Cattell. 1957 : 40-43) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของวิศวกรที่มีประสิทธิภาพสูง จำนวน 20 คน โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ผลการวิจัยปรากฏว่า วิศวกรที่มีประสิทธิภาพสูง มีอารมณ์มั่นคง (C+) มีความไว้วางใจ (L-)

เห็นแก่ได้ (G-) ลงมือปฏิบัติ (M-) และจิตใจสงบราบเรียบ (O-) ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

บุษรินทร์ บุญรอด (2536: 59) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องกับบุคลิกภาพของช่างสำรวจ โดยใช้แบบวัดความถี่ของ และแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF กลุ่มตัวอย่างเป็นช่างสำรวจ สำนักงานชลประทานที่ 1,2 และ 3 สังกัดกองภูมิประเทศ จำนวน 85 คน สรุปได้ว่าช่างสำรวจที่มีผลสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง สร้างความฝัน (M+) ควบคุมตนเอง (Q3+) ส่วนผู้ที่มีผลสำเร็จในการปฏิบัติงานต่ำจะจิตใจอ่อนไหว (I+) นักอนุรักษ์ (Q1-) ฟุ้งกลุ่ม (Q2-) และอารมณ์ดีเครียด (Q4+)

ชาเวจ (อบอวล หกสุวรรณ. 2516 : 43 ; อ้างอิงมาจาก Savage. 1972 : 68-77) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของนักศึกษาแพทย์ ปีที่ 1-4 ทั้งชายและหญิงของโรงเรียนแพทย์ Tyne แห่งนิวคาสเซิล ในปี 1970 จำนวน 113 คน เป็นชาย 70 คน หญิง 43 คน โดยใช้แบบสอบถาม 16 PF ของแคทเทิล ปรากฏว่า นักศึกษาแพทย์มีสติปัญญาสูง (B+) รักษาสิทธิของตน (E+) ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) นักทดลอง (Q1+) เห็นแก่ได้ (G-) ควบคุมตนเอง (Q3+)

นอกจากนี้ชาเวจ ยังได้ทำการศึกษาร่วมเปรียบเทียบโดยแบ่งออกเป็นกลุ่มนักศึกษาแพทย์ที่เรียนดีกับกลุ่มเรียนอ่อน ปรากฏว่านักศึกษาแพทย์ที่เรียนดี มีบุคลิกภาพในองค์ประกอบต่าง ๆ ใกล้เคียงกันมากกับนักศึกษาแพทย์ทั้งกลุ่ม ส่วนนักศึกษาแพทย์กลุ่มที่เรียนอ่อน ไว้ตัว (A-) อารมณ์มั่นคง (C+) รักษาสิทธิของตน (E+) ทำตามสบาย (F+) มีความสะอาด (H-) ระแวง (L+) ไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-) อารมณ์ดีเครียด (Q4+) ส่วนในองค์ประกอบบุคลิกภาพพบว่ากลุ่มเรียนอ่อนมีการแสดงตัว และความเป็นอิสระจากผู้อื่นน้อยกว่ากลุ่มเรียนดี

2. การศึกษาบุคลิกภาพ 16 ด้านของนักศึกษาครู เปรียบเทียบกับนักศึกษาอื่น ๆ มีรายงานการวิจัยดังนี้

นวลละออ เจียมสุวรรณ (2516 : 157-165) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของนิสิตวิทยาลัยวิชาการศึกษา กับนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้มีจำนวน 120 คน เป็นนิสิตวิศวกรรมศาสตร์จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 60 คน และนิสิตวิทยาลัยวิชาการศึกษา จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี แบบสอบถามองค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 PF ฟอร์ม B และแบบสอบถามความสนใจผลปรากฏว่านิสิตวิทยาลัยวิชาการศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีสติปัญญาสูง (B+) และอารมณ์อ่อนไหว (C-) ส่วนนิสิตวิทยาลัยวิชาการศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำมีสติปัญญาปานกลาง (B) และมีอารมณ์มั่นคง (C+) ส่วนองค์ประกอบ

อื่นไม่แตกต่างกัน ส่วนนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีสติปัญญาสูง (B+) จิตใจห้าวหาญ (L+) และพึงกลุ่ม (Q2-) นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำมีสติปัญญาค่อนข้างต่ำเล็กน้อย (B-) ไร้วางใจ (L-) และพึ่งตนเอง (Q2+) ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

แคทเทิล (สัมพันธ บังผล. 2535 : 52 ; อ้างอิงมาจาก Cattell. 1957 : 39) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของนักเรียนฝึกหัดครู 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่ได้รับการประเมินค่าสูง และกลุ่มที่ได้รับการประเมินค่าต่ำ โดยใช้แบบสอบถาม 16 PF ผลที่ได้แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในด้านการสอนของครูที่ประสบความสำเร็จมีธรรมชาติ (G+) ควบคุมตนเอง (Q3+) สุขุมมีสติ (F-) น่านงเปิดเผย (N-) อารมณ์อ่อนไหว (C-)

โซโลแมน (นิตยา แก้วเล็ก. 2538:37-38) ได้ศึกษาตัวแปรบุคลิกภาพ และทัศนคติของนักเรียนครู ซึ่งสัมพันธ์กับความสำเร็จในการเรียนและการฝึกสอนของนิสิตฝึกสอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษามีจำนวน 155 คน ชาย 78 คน หญิง 77 คน มีอายุเฉลี่ย ระหว่าง 20-53 ปี ที่กำลังศึกษาอยู่ในแคว้นบอร์เนียวเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 6 อย่างได้แก่ Sixteen Person Ability Factor Questionnaire, Oliver's Survey of Opinion About Educator Eysenck's Mondeley Personality Inventory, Objective Test Battery ในการประเมินค่าและให้เขียนอัตชีวประวัติของตนเอง ผลปรากฏว่าครูที่ประสบความสำเร็จจะต้องมี

1. ความคงที่ทางอารมณ์ เมื่อประสบสถานการณ์อันวุ่นวายของเด็กเป็นประจำ
2. มีบุคลิกภาพแสดงตัว (Extrovert)
3. มีความสามารถทางสังคม (Socialability)
4. มีความร่าเริงแจ่มใส (Cheerfulness)

ลัดดา แพทย์จรัส (2516 : 76-147) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของนิสิตวิทยาลัยวิชาการศึกษาแก่นักเรียนนายร้อยตำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ มีจำนวน 120 คน เป็นนิสิตวิทยาลัยวิชาการศึกษาชั้นปีที่ 4 ปี พ.ศ. 2514 จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF และแบบสอบวัดความเกรงใจ ผลการวิจัยพบว่านิสิตวิทยาลัยวิชาการศึกษา ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ชอบออกสังคม (A+) รักษาสิทธิของตน (E+) ทำตนตามสบาย (F+) มีธรรมชาติ (G+) อาจหาญ (H+) พึ่งตนเอง (Q2+) ควบคุมตนเอง (Q3+) ส่วนนิสิตวิทยาลัยวิชาการศึกษา กลุ่มที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำไว้ตัว (A-) อ่อนน้อมถ่อมตน (E-) สุขุมมีสติ (F-) เห็นแก่ได้ (G-) มีความละเอียด (H-) พึ่งกลุ่ม (Q2-) ไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-) ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

นักเรียนนายร้อยตำรวจกลุ่มที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สถิติปัญญาสูง (B+) อารมณ์มั่นคง (C+) ส่วนนักเรียนนายร้อยตำรวจกลุ่มที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ สถิติปัญญาค่อนไปทางต่ำ (B-) และอารมณ์อ่อนไหว (C-) ส่วนองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

3. การศึกษาบุคลิกภาพ 16 ด้าน ของบุคคลในอาชีพครู, อาจารย์ เปรียบเทียบกับบุคคลในอาชีพอื่น ๆ

สตาร์ท (ศิริลักษณ์ มโนรมย์. 2527 : 33 ; อ้างอิงมาจาก Start. 1968 : 14-20) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของครู โดยให้ครูใหญ่และครูช่วยสอน รวม 38 คน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่งในประเทศอังกฤษ ตอบแบบสอบถาม 16 ด้าน ของ Cattell และครูใหญ่ประเมินความสามารถในการสอนของครูช่วยสอน 9 ด้านด้วยกัน ผลปรากฏว่า ครูช่วยสอนมีเส้นกราฟ (Profiles) แตกต่างจากเส้นกราฟของครูใหญ่มาก มักจะได้รับการประเมินในด้านความสามารถและด้านสังคมสูง ส่วนครูที่ได้รับการประเมินค่าต่ำสุดสำหรับการสอนมักเป็นคนหนักแน่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดที่ทันสมัย ซึ่งลักษณะเหล่านี้ แสดงถึงแนวโน้มที่จะไม่ยอมขึ้นกับครูใหญ่

ฟิลิปส์และคนอื่นๆ (สินินาฏ พันธุ์ดี. 2534 : 26-27 ; อ้างอิงมาจาก Filip and others. n.d.) ได้ทำการศึกษาเรื่องลักษณะบุคลิกภาพและพฤติกรรมของครูและนักเรียนที่เรียนวิชาพลศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ครูที่สอนวิชาพลศึกษา ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 18 คน และส่วมนักเรียนที่ครูเหล่านั้นสอน จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามบุคลิกภาพ 16 PF ของ Cattell Form B และแบบสอบวัดพฤติกรรมในการเรียนพลศึกษาชื่อ “Physical Education Teacher Assessment Instrument” ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีความรู้ (Knowledge) สูง จะมีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการยืนยันรักษาสติผล(Assertiveness) ความคล่องตัว (Expediency) การใช้คำถาม (Questioning) การจินตนาการ (Imagintiveness) ความจริงใจ (Genuinurss) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Confidence) และการทดลอง (Experimenting) สูง และมีการใช้จุดประสงค์และการสอนได้ดี มีความยืดหยุ่น และวิธีสอนที่เหมาะสม สามารถวางแผนการสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับได้ดี มีการใช้เวลาทำงาน การฝึกปฏิบัติดีกว่าครูที่มีคะแนนบุคลิกภาพต่ำในด้านการรักษาสติ การใช้คำถาม การจินตนาการ สำหรับนักเรียนของครูที่มีคะแนนบุคลิกภาพสูง พบว่านักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ดีกว่านักเรียนที่ครูมีคะแนนบุคลิกภาพต่ำในด้านความเป็นอิสระ การรักษาสติ การใช้คำถาม และการจินตนาการต่ำ

ศิริลักษณ์ มโนรมย์ (2527: 43-58) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนเอกชนที่มีมาตรฐานต่างกัน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยกลุ่มผู้บริหาร 144 คน และกลุ่มครู 565 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามเพื่อวัดบุคลิกภาพ 16 ด้าน ของแคทเทิล ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนทั่วไปมี สถิติปัญหุปานกลาง (B) ส่วนครูโรงเรียนเอกชนทั่วไปมีสถิติปัญหุปานกลางก่อนไปทางต่ำ (B-)
2. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีมาตรฐานอันดับดีรักษาสีทธิของตน (E+) ทำตนตามสบาย (F+) อารมณ์ดีเกรียด (Q4+) พึงกลุ่ม (Q2-) ส่วนครูในโรงเรียนที่มีมาตรฐานอันดับดี รักษา สีทธิของตน (E+) ทำตนตามสบาย (F+) อารมณ์ดีเกรียด (Q4+) พึงกลุ่ม (Q2-) ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง
3. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีมาตรฐานควรปรับปรุงมีความไว้วางใจ (L-) และไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-) ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีมาตรฐานอันดับควรปรับปรุง มีความไว้วางใจ (L-) และไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-) ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง
4. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีมาตรฐานอันดับดี มีอารมณ์ดีเกรียด (Q4+) สุขุมมีสติ (F-) จิตใจสงบราบเรียบ (O-) ส่วนผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีมาตรฐานอันดับควรปรับปรุง สุขุมมีสติ (F-) จิตใจสงบราบเรียบ (O-) อารมณ์อ่อนคลาย (Q4-) ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ประคอง เกื่อนการ (2532: 74-75) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของศึกษานิเทศน์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างเป็นศึกษานิเทศน์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 364 คน และเป็นศึกษานิเทศน์ดีเด่นระดับจังหวัด จำนวน 73 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ผลการวิจัยพบว่า ศึกษา นิเทศน์ดีเด่นมีสถิติปัญหุสูง (B+) สร้างความฝัน (M+) ส่วนศึกษานิเทศน์มีจิตใจอ่อนไหว (I+) อารมณ์ดีเกรียด (Q4+) ลงมือปฏิบัติ (M-) และสถิติปัญหุ (B) ปานกลาง ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

พรพิมล เฟิงศรีทอง (2515: 223-233) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูกับนักวิทยาศาสตร์กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถาบันฝึกหัดครู จำนวน 50 คน และนักวิทยาศาสตร์ที่ทำงานในสถานี่ราชการจำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามความคิดเห็นของนิสิตเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่ประสบความสำเร็จและครูที่ไม่ประสบความสำเร็จใน

อาชีพ เกณฑ์สำหรับผู้บังคับบัญชาที่เป็นบุคคลในอาชีพครู ใช้พิจารณาผู้ได้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพครู เกณฑ์สำหรับผู้บังคับบัญชาที่เป็นบุคคลในอาชีพนักวิทยาศาสตร์ ใช้พิจารณาผู้ได้บังคับบัญชาว่าเป็นนักวิทยาศาสตร์ที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพ แบบสำรวจประเมินผลตนเองของครู แบบสอบถามบุคลิกภาพ 16 PF φόρμ A และ B และแบบสอบถามความเกรงใจ ผลการวิจัยปรากฏว่า ครูที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ ไว้ตัว (A-) สถิติปัญญาค่อนข้างสูง เล็กน้อย (B+) ส่วนครูที่ไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพ ชอบออกสังคม (A+) สถิติปัญญาค่อนไปข้างต่ำเล็กน้อย (B-) ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ส่วนบุคลิกภาพของนักวิทยาศาสตร์ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพมีองค์ประกอบบุคลิกภาพไม่แตกต่างจากนักวิทยาศาสตร์ที่ไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพในทุกๆ ด้าน

วลิตี หลีสันติพงศ์ (2515:146-148) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูกับนักบัญชี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูจำนวน 50 คน นักบัญชีในธนาคารและบริษัทจำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF φόρμ B และแบบทดสอบความเกรงใจ ผลการวิจัยปรากฏว่าครูที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ ไว้ตัว (A-) ฟังกลุ่ม (Q2-) ครูที่ไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพ ชอบสังคม (A+) ฟังตนเอง (Q2+) ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน นักบัญชีที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ จิตใจมั่นคง (I-) นักบัญชีที่ไม่ประสบความสำเร็จ จิตใจอ่อนไหว (I+) ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

อบอวล หกสุวรรณ (2516 : 175-182) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของบุคคลในอาชีพครูกับแพทย์ กลุ่มตัวอย่างครูเป็นอาจารย์วิทยาลัยวิชาการศึกษา 3 แห่ง ในนครหลวงกรุงเทพ ธนบุรี จำนวน 56 คน เป็นครูชาย 25 คน ครูหญิง 31 คน กลุ่มตัวอย่างแพทย์ เป็นแพทย์ประจำโรงพยาบาลของทางราชการ 6 แห่ง ในนครหลวง กรุงเทพฯ ธนบุรี จำนวน 66 คน เป็นแพทย์ชาย 31 คน แพทย์หญิง 35 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ 16 ด้าน ของแคทเทิล และแบบสอบถามวัดความเกรงใจ ของวีรยุทธ วิเชียรโชติและคณะ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ t-test ผลการวิจัยพบว่า

1. แพทย์มีสติปัญญาสูง (B+) อารมณ์มั่นคง (C+) จิตใจหยาบกระแวง (L+) มีความละเอียด (H-) ครูมีสติปัญญาปานกลาง (B) อารมณ์อ่อนไหว (C-) อาจหาญ (H+) มีความไว้วางใจ (L-)
2. แพทย์ชายอาจหาญ (H+) ส่วนแพทย์หญิงมีความละเอียด (H-)

3. ครูชายอารมณ์มั่นคง (C+) รักษาสิทธิของตน (E+) อาจหาญ (H+) และจิตใจสงบราบเรียบ (O-) ส่วนครูหญิงจิตใจหวาดหวั่น (O+) อารมณ์อ่อนไหว (C-) อ่อนน้อมถ่อมตน (E-) และมีความละเอียด (H-) ส่วนองค์ประกอบอื่นไม่พบความแตกต่าง

4. แพทย์ชายจิตใจหวาดหวั่น (L+) และอ่อนน้อมถ่อมตน (E-) ส่วนครูชายรักษาสิทธิของตน (E+) และมีความไว้วางใจ (L-) ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

5. แพทย์หญิงอารมณ์มั่นคง (C+) จิตใจหวาดระแวง (L+) และจิตใจสงบราบเรียบ (O-) ครูหญิงจิตใจหวาดหวั่น (O+) อารมณ์อ่อนไหว (C-) มีความไว้วางใจ (L-) ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

พจนารถ แดงพลอย (2532: 78-79) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูและครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูและครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 1 ปีการศึกษา 2531 จำนวน 44 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ของ Cattell ฟอรั่ม A และแบบประเมินสถานภาพการประสบความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่าครูที่ประสบความสำเร็จในอาชีพมีธรรมชาติ (G+) และเป็นนักทดลอง (Q1+)

สินินาฏ พันธุ์ดี (2534 : 79-80) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูแนะแนวและครูที่ประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การทำงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นครูแนะแนวและครูที่ประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การทำงาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขต 7 ปีการศึกษา 2534 ที่ผ่านการเสนอชื่อ และการประเมินโดยฝ่ายบริหาร ครูแนะแนวและครูในโรงเรียนด้วยแบบประเมินสถานภาพการประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การทำงาน โดยคัดเลือกจากผู้ได้คะแนนร้อยละ 80 ขึ้นไป ทำการสุ่มอย่างง่ายได้จำนวนครูแนะแนว 20 คนและครู 20 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบประเมินสถานภาพการประสบความสำเร็จ ตามบทบาทหน้าที่การทำงานและแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF Form B ผลการวิจัยปรากฏว่าครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การทำงาน ชอบออกสังคม (A+)

สรุป จากการรวบรวมผลการวิจัยต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศสรุปได้ว่าบุคคลในอาชีพ ต่าง ๆ ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ เช่นมีประสิทธิผลในการทำงานดี หรือได้รับการยกย่องในสายอาชีพว่ามีผลงานดีเด่น รวมทั้งในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิต นักศึกษาที่มีผลการเรียนดี เมื่อเปรียบเทียบบุคลิกภาพ 16 ด้าน กับบุคคลในอาชีพเดียวกัน หรือกับบุคคลต่างอาชีพที่ไม่

ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ หรือไม่ได้รับการยกย่องว่ามีผลงานดีเด่น รวมทั้งผู้ที่มีผลการเรียน ค่อนข้างต่ำกว่า ปรากฏว่าผู้ที่มีประสิทธิผลในการทำงานดี มีบุคลิกภาพองค์ประกอบต่อไปนี้คือ ชอบออก สังกะยม (A+) สถิติปัญญาค่อนข้างสูง (B+) อารมณ์มั่นคง (C+) รักษาสิทธิของตน (E+) สุขุมมีสติ (F+) มีธรรมะ (G+) อาจหาญ (H+) จิตใจมั่นคง (I-) จิตใจหยาบกระแวง (L+) สร้างความฝัน (M+) มั่นคงเปิดเผย (N-) จิตสงบราบเรียบ (O-) นักทดลอง (Q1+) พึ่งตนเอง (Q2+) ควบคุมตนเอง (Q3+) อารมณ์ผ่อนคลาย (Q4-)

ส่วนกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการทำงานค่อนข้างมีบุคลิกภาพทั้ง 16 ด้านอยู่ในด้านที่เป็นคู่ตรงข้าม

ฉะนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำผลการวิจัยที่สรุปไว้ข้างต้นนี้มาเป็นแนวความคิดในการตั้งสมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการมีองค์ประกอบ I, N, O และ Q4 สูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการมีจิตใจอ่อนไหว (I+) ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) จิตใจหยาบกระแวง (O+) และอารมณ์ตึงเครียด (Q4+)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล มีจิตใจมั่นคง (I-) มั่นคงเปิดเผย (N-) และอารมณ์ผ่อนคลาย (Q4-)

และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการมีองค์ประกอบ A, B, C, E, F, G, H, L, M, Q1, Q2, และ Q3 ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ ไร้ตัว (A-) สถิติปัญญาดำ (B-) อารมณ์อ่อนไหว (C-) อ่อนน้อมถ่อมตน (E-) สุขุมมีสติ (F-) เห็นแก่ได้ (G-) มีความละเอียด (H-) มีความไว้วางใจ (L-) ลงมือปฏิบัติ (M-) นักอนุรักษ์ (Q1-) พึ่งกลุ่ม (Q2-) ไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล ชอบออกสังกะยม (A+) สถิติปัญญาค่อนข้างสูง (B+) อารมณ์มั่นคง (C+) รักษาสิทธิของตน (E+) ทำคนตามสบาย (F+) มีธรรมะ (G+) อาจหาญ (H+) จิตใจหยาบกระแวง (L+) สร้างความฝัน (M+) นักทดลอง (Q1+) พึ่งตนเอง (Q2+)

และควบคุมตนเอง (Q3+)

2. อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศชายมีองค์ประกอบ I, N, O และ Q4 สูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศชาย คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศชายมีจิตใจอ่อนไหว (I+) จลาคมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) จิตใจหวาดหวั่น (O+) และอารมณ์ดีใจเครียด (Q4+)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศชายมีจิตใจมั่นคง (I-) มั่นคงเปิดเผย (N-) จิตใจสงบราบเรียบ (O-) และอารมณ์ผ่อนคลาย (Q4-)

และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการมีองค์ประกอบ A, B, C, E, F, G, H, L, M, Q1, Q2, และ Q3 ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศชาย คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศชาย ไร้ตัว (A-) สถิติปัญญาต่ำ (B-) อารมณ์อ่อนไหว (C-) อ่อนนุ่มต่อตนเอง (E-) สุขุมมีสติ (F-) เห็นแก่ได้ (G-) มีความละเอียด (H-) มีความไว้วางใจ (L-) ลงมือปฏิบัติ (M-) นักอนุรักษ์ (Q1-) ฟุ้งกลุ่ม (Q2-) ไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศชาย ชอบออกสังคม (A+) สถิติปัญญาสูง (B+) อารมณ์มั่นคง (C+) รักษาสิทธิของตน (E+) ทำตามตามสบาย (F+) มีธรรมชาติ (G+) อาจหาญ (H+) จิตใจหวาดระแวง (L+) สร้างความฝัน (M+) นักทดลอง (Q1+) ฟุ้งตนเอง (Q2+) และควบคุมตนเอง (Q3+)

3. อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศหญิงมีองค์ประกอบ I, N, O และ Q4 สูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศหญิง คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศหญิงมีจิตใจอ่อนไหว (I+) จลาคมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) จิตใจหวาดหวั่น (O+) และอารมณ์ดีใจเครียด (Q4+)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศหญิง มีจิตใจมั่นคง (I-) มั่นคงเปิดเผย (N-) จิตใจสงบราบเรียบ (O-) และอารมณ์ผ่อนคลาย (Q4-)

และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศหญิง มีองค์ประกอบ A, B, C, E, F, G, H, L, M, Q1, Q2, และ Q3 ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศหญิง คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศหญิง ไร้ตัว (A-) สถิติปัญญาต่ำ (B-) อารมณ์อ่อนไหว (C-) อ่อนนุ่มต่อตนเอง (E-) สุขุมมีสติ (F-) เห็นแก่ได้ (G-) มีความละเอียด (H-) มีความไว้วางใจ (L-) ลงมือปฏิบัติ (M-) นักอนุรักษ์ (Q1-) ฟุ้งกลุ่ม (Q2-) ไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศหญิง ชอบออกสังคม (A+) สถิติปัญญาสูง (B+) อารมณ์มั่นคง (C+) รักษาสิทธิของตน (E+) ทำตามตามสบาย (F+) มีธรรมชาติ (G+) อาจหาญ (H+) จิตใจหวาดระแวง (L+) สร้างความฝัน (M+) นักทดลอง (Q1+) ฟุ้งตนเอง

(Q2+) และควบคุมตนเอง (Q3+)

4. อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่อไปนี้ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ มีองค์ประกอบ I, N, O และ Q4 สูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเท่าเทียมกัน โดยเปรียบเทียบตำแหน่งที่เท่ากัน คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็น อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ มีจิตใจอ่อนไหว (I+) ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) จิตใจหวาดหวั่น (O+) และอารมณ์ดีเยี่ยม (Q4+)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็น อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ มีจิตใจมั่นคง (I-) มั่นคงเปิดเผย (N-) จิตใจสงบราบเรียบ (O-) และอารมณ์ผ่อนคลาย (Q4-)

และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็น อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์มีองค์ประกอบ A, B, C, E, F, G, H, L, M, Q1, Q2, และ Q3 ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเท่าเทียมกัน โดยเปรียบเทียบตำแหน่งที่เท่ากัน คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็น อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ ไร้ตัว (A-) สถิติปัญญาดำ (B-) อารมณ์อ่อนไหว (C-) อ่อนนุ่มอ่อนด่น (E-) สุขุมมีสติ (F-) เห็นแก่ได้ (G-) มีความละเอียด (H-) มีความไว้วางใจ (L-) ลงมือปฏิบัติ (M-) นักอนุรักษ์ (Q1-) ฟุ้งกลุ่ม (Q2-) ไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็น อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ ชอบออกสังคม (A+) สถิติปัญญาสูง (B+) อารมณ์มั่นคง (C+) รักชาติสิทธิของตน (E+) ทำตนตามสบาย (F+) มีธรรมะ (G+) อาจหาญ (H+) จิตใจหวาดระแวง (L+) สร้างความฝัน (M+) นักทดลอง (Q1+) ฟุ้งตนเอง (Q2+) และควบคุมตนเอง (Q3+)

5. อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระบบการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอกมีมีองค์ประกอบ I, N, O และ Q4 สูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาเท่าเทียมกัน โดยเปรียบเทียบระดับการศึกษาเดียวกัน คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอก มีจิตใจอ่อนไหว (I+) ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) จิตใจหวาดหวั่น (O+) และอารมณ์ดีเยี่ยม (Q4+)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอก มีจิตใจมั่นคง (I-) มั่นคงเปิดเผย (N-) จิตใจสงบราบเรียบ (O-) และอารมณ์ผ่อนคลาย (Q4-)

และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอก มีองค์ประกอบ A, B, C, E, F, G, H, L, M, Q1, Q2, และ Q3 ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาเท่าเทียมกัน โดยเปรียบเทียบระดับการศึกษาเดียวกัน คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอก ไว้ตัว (A-) สถิติปัญญาค่ำ (B-) อารมณ์อ่อนไหว (C-) อ่อนน้อมถ่อมตน (E-) สุขุมมีสติ (F-) เห็นแก่ได้ (G-) มีความละเอียด (H-) มีความไว้วางใจ (L-) ลงมือปฏิบัติ (M-) นักอนุรักษ (Q1-) พึ่งกลุ่ม (Q2-) ไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอก ชอบออกสังคม (A+) สถิติปัญญาสูง (B+) อารมณ์มั่นคง (C+) รักษาสิทธิของตน (E+) ทำตนตามสบาย (F+) มีธรรมะ (G+) อาจหาญ (H+) จิตใจห้าวกระแวง (L+) สร้างความฝัน (M+) นักทดลอง (Q1+) พึ่งตนเอง (Q2+) และควบคุมตนเอง (Q3+)

6. อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูง มีองค์ประกอบ A, B, C, E, F, G, H, L, M, Q1, Q2, และ Q3 สูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูง ชอบออกสังคม (A+) สถิติปัญญาสูง (B+) อารมณ์มั่นคง (C+) รักษาสิทธิของตน (E+) ทำตนตามสบาย (F+) มีธรรมะ (G+) อาจหาญ (H+) จิตใจห้าวกระแวง (L+) สร้างความฝัน (M+) นักทดลอง (Q1+) พึ่งตนเอง (Q2+) และควบคุมตนเอง (Q3+)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ ไว้ตัว (A-) สถิติปัญญาค่ำ (B-) อารมณ์อ่อนไหว (C-) อ่อนน้อมถ่อมตน (E-) สุขุมมีสติ (F-) เห็นแก่ได้ (G-) มีความละเอียด (H-) มีความไว้วางใจ (L-) ลงมือปฏิบัติ (M-) นักอนุรักษ (Q1-) พึ่งกลุ่ม (Q2-) ไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-)

และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูง มีองค์ประกอบ I, N, O และ Q4 ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูง มีจิตใจมั่นคง (I-) มั่นคงเปิดเผย (N-) จิตใจสงบราบเรียบ (O-) และอารมณ์ผ่อนคลาย (Q4-)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มี จิตใจอ่อนไหว (I+) ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) จิตใจหวาดหวั่น (O+) และอารมณ์ดิ่งเหว (Q4+)

7. อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง มีองค์ประกอบ A, B, C, E, F, G, H, L, M, Q1, Q2, และ Q3 สูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง ชอบออกสังคม (A+) สถิติปัญญาสูง (B+) อารมณ์มั่นคง (C+) รักษาสิทธิของตน (E+) ทำตามสบาย (F+) มีธรรมชาติ (G+) อาจหาญ (H+) จิตใจห้าวหาญ (L+) สร้างความฝัน (M+) นักทดลอง (Q1+) พึ่งตนเอง (Q2+) และควบคุมตนเอง (Q3+)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ ไร้ตัว (A-) สถิติปัญญาดำ (B-) อารมณ์อ่อนไหว (C-) อ่อนน้อมถ่อมตน (E-) สุขุมมีสติ (F-) เห็นแก่ได้ (G-) มีความระมัดระวัง (H-) มีความไว้วางใจ (L-) ลงมือปฏิบัติ (M-) นักอนุรักษ์ (Q1-) พึ่งกลุ่ม (Q2-) ไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-)

และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง มีองค์ประกอบ I, N, O และ Q4 ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง มีจิตใจมั่นคง (I-) มั่นคงเปิดเผย (N-) จิตใจสงบราบเรียบ (O-) และอารมณ์ผ่อนคลาย (Q4-)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มีจิตใจอ่อนไหว (I+) ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) จิตใจหวาดหวั่น (O+) และอารมณ์ดิ่งเหว (Q4+)

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ได้แก่ อาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนในมหาวิทยาลัยระบบราชการ คือ อาจารย์จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และอาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนในมหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล คือ อาจารย์จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาโดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายจากมหาวิทยาลัยระบบราชการ คือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 40 คน และจากมหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 44 คน

ตาราง 2 แสดงกลุ่มตัวอย่าง อาจารย์มหาวิทยาลัย แยกตามระบบการบริหารงาน เพศ ตำแหน่งทางวิชาการและระดับการศึกษา

ระบบ	รวม	เพศ		ตำแหน่งทางวิชาการ			ระดับการศึกษา	
		ชาย	หญิง	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ป.โท	ป.เอก
ระบบราชการ	40	19	21	27	7	6	35	5
ระบบในกำกับของรัฐบาล	44	19	25	27	7	8	14	30

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับอาจารย์มหาวิทยาลัย เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของอาจารย์ เช่น เพศ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับการศึกษา เป็นต้น

ตอนที่ 2 แบบประเมินประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินของธารทิพย์ รัตนปัญญา (2539) มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ข้อความในแบบประเมินมีลักษณะเป็นประโยคข้อความทางบวก จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วยมาตราส่วนประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด”

การให้คะแนนแต่ละข้อของแบบประเมิน คือ

จริงที่สุด	มีค่าเท่ากับ	6	คะแนน
จริง /	มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน
ค่อนข้างจริง	มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
ค่อนข้างไม่จริง	มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
ไม่จริง /	มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
ไม่จริงที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

แบบประเมินประสิทธิผลของงานในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 กลุ่ม คือผู้ที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับผู้ที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ โดยผู้วิจัยใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์แบ่ง ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยจัดว่าเป็นผู้ที่มีประสิทธิผลของงานสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยจัดว่าเป็นผู้ที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้นำแบบสอบถามไปหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination - t) โดยใช้เทคนิค 27 เปอร์เซ็นต์ของกลุ่มสูง-ต่ำ แล้วเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามแต่ละข้อโดยใช้วิธีการทางสถิติแบบที (t -test) ในการตรวจสอบ ได้แบบสอบถามที่มีค่าที (t) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .05 มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 15 ข้อ และนำแบบสอบถามทั้ง 15 ข้อ มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้เท่ากับ .88

ตัวอย่าง แบบประเมินประสิทธิผลของงาน จากการประเมินตนเอง

1. การทำงานในตำแหน่งที่ข้าพเจ้าทำอยู่ขณะนี้ ในระยะแรกที่เข้ามาทำงานข้าพเจ้ายังไม่ค่อยเข้าใจงานในหน้าที่มากนัก แต่ค่อยเข้าใจมากขึ้นในเวลาต่อมา

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

2. ข้าพเจ้าเข้าใจระเบียบและวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าพเจ้าเป็นอย่างดี จึงสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

ตอนที่ 3 แบบทดสอบถามถึงตัวเองในเรื่องต่าง ๆ ใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ของ เรย์มอนด์บี แคทเทล (Raymond B.Cattell) Form A ชื่อ Sixteen Personality Factor Questionnaire ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อจะประกอบด้วยองค์ประกอบบุคลิกภาพในด้านต่าง ๆ คือ

1. องค์ประกอบ A ไร้ตัว (A-) ชอบออกสังคม (A+)
2. องค์ประกอบ B สถิติปัญญาต่ำ (B-) สถิติปัญญาสูง (B+)
3. องค์ประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว (C-) อารมณ์มั่นคง (C+)
4. องค์ประกอบ E อ่อนน้อมถ่อมตน (E-) รักษาสิทธิของตน (E+)
5. องค์ประกอบ F สุขุมมีสติ (F-) ทำตามสบาย (F+)
6. องค์ประกอบ G เห็นแก่ได้ (G-) มีธรรมะ (G+)
7. องค์ประกอบ H มีความละเอียด (H-) อาจหาญ (H+)
8. องค์ประกอบ I จิตใจมั่นคง (I-) จิตใจอ่อนไหว (I+)
9. องค์ประกอบ L มีความไว้วางใจ (L-) จิตใจหวาดระแวง (L+)
10. องค์ประกอบ M ลงมือปฏิบัติ (M-) สร้างความฝัน (M+)
11. องค์ประกอบ N มั่นคงเปิดเผย (N-) จลนมีเล่ห์เหลี่ยม (N+)
12. องค์ประกอบ O จิตสงบราบเรียบ (O-) จิตใจหวาดหวั่น (O+)
13. องค์ประกอบ Q1 นักอนุรักษ์ (Q1-) นักทดลอง (Q1+)
14. องค์ประกอบ Q2 พึ่งกลุ่ม (Q2-) พึ่งตนเอง (Q2+)
15. องค์ประกอบ Q3 ไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-) ควบคุมตนเอง (Q3+)
16. องค์ประกอบ Q4 อารมณ์ผ่อนคลาย (Q4-) อารมณ์ตึงเครียด (Q4+)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF Form A ไปหาค่า อำนาจจำแนกรายข้อในแต่ละองค์ประกอบ และคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, .01 และ .05 จำนวน 159 ข้อ มาใช้ในการวิจัยโดยค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบ

ทดสอบทั้งฉบับได้เท่ากับ .71

เกณฑ์ในการให้คะแนน

แบบทดสอบแต่ละข้อ แสดงถึงลักษณะบุคลิกภาพในแต่ละองค์ประกอบ คะแนนคำตอบแต่ละข้อ มี 3 ค่า คือ 2, 1 และ 0 ซึ่งการให้คะแนนแต่ละข้อนั้นได้กำหนดไว้ ในกระดาษตรวจคำตอบ ที่แคลเทลได้สร้างโดยเฉพาะไว้

ตัวอย่างแบบทดสอบ

1. ข้าพเจ้าชอบดูกีฬาที่เล่นเป็นทีม

ก. มาก

ข. เป็นบางครั้งบางครั้ง

ค. ไม่ชอบ

จากตัวอย่างแบบทดสอบ ถ้าตอบข้อ ก ได้ 2 คะแนน ข้อ ข ได้ 0 คะแนน และข้อ ค ได้ 1 คะแนน แต่ในแบบทดสอบบางข้อ การตอบข้อ ก อาจได้ 1 คะแนน ข้อ ข ได้ 0 คะแนน และข้อ ค ได้ 2 คะแนน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดคะแนนแต่ละข้อที่แคลเทลระบุไว้

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

ในขณะที่ท่านตอบแบบทดสอบนี้โปรดยึดหลัก 4 ประการ คือ

1. ตอบเฉพาะสิ่งที่จริงสำหรับท่าน
2. อย่าใช้เวลาในการตอบคำถามแต่ละข้อนานเกินไป จงเลือกคำตอบที่ท่านคิดว่าถูกต้องทันที คำถามอาจสั้นเกินไปที่จะให้รายละเอียดทั้งหมดแก่ท่าน แต่จงเลือกคำตอบที่ท่านคิดว่าเป็นคำตอบที่ดีที่สุดสำหรับคำถามนั้น ๆ
3. ตอบคำถามทุกข้อ ไม่เว้นข้อใดข้อหนึ่ง
4. ท่านควรจะตอบข้อ ก. หรือ ข้อ ค. ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และตอบข้อ ข. เฉพาะเมื่อคำตอบในข้อ ก. และข้อ ค. เป็นคำตอบที่เป็นไปไม่ได้จริง ๆ สำหรับท่าน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทำได้ดังนี้ คือ ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์อย่างเป็นทางการ จากบัณฑิตวิทยาลัย จากนั้นติดต่อขอความร่วมมือในการทำปริญญานิพนธ์จากอธิการบดีมหาวิทยาลัยดังนี้คือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประธานมิตร และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมทั้งขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถาม และอำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะกำหนดวันที่มารับแบบสอบถามคืน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป spssx โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

1. t-test
2. The Mann-Whitney U test

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาองค์ประกอบบุคลิกภาพและประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการและระบบในกำกับของรัฐบาล” มีจุดประสงค์ที่สำคัญคือต้องการศึกษาว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการและอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลมีบุคลิกภาพแตกต่างกันหรือไม่

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 40 คน และอาจารย์มหาวิทยาลัยจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 44 คน โดยได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS+ การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดหัวข้อการนำเสนอตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยแบ่งเป็น 8 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลในกลุ่มรวม โดยแยกตามองค์ประกอบ 16 องค์ประกอบ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล ที่เป็นเพศชายกับชาย โดยแยกตามองค์ประกอบ 16 องค์ประกอบ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล ที่เป็นเพศหญิงกับหญิง โดยแยกตามองค์ประกอบ 16 องค์ประกอบ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเท่าเทียมกัน โดยแยกตามองค์ประกอบ 16 องค์ประกอบ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล ที่มีระดับการศึกษาเท่าเทียมกัน โดยแยกตามองค์ประกอบ 16 องค์ประกอบ

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ โดยแยกตามองค์ประกอบ 16 องค์ประกอบ

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ โดยแยกตามองค์ประกอบ 16 องค์ประกอบ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมาย และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-distribution
U	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการทดสอบของ แมน วิทนี (Mann-Whitney U Test)
n_1	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของมหาวิทยาลัยระบบราชการ
n_2	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของมหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลในกลุ่มรวม โดยแยกตามองค์ประกอบ 16 องค์ประกอบ

ในตอนนี้ต้องการศึกษาว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน โดยมีสมมุติฐานดังนี้

สมมุติฐานที่ 1

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการมีองค์ประกอบ I, N, O, และ Q4 สูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล คือ

.อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ มีจิตใจอ่อนไหว (I+) ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) จิตใจห้าวหาญ (O+) และอารมณ์ดีเยี่ยม (Q4+)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล มีจิตใจมั่นคง (I-) มั่นคงเปิดเผย (N-) จิตใจสงบราบเรียบ (O-) และอารมณ์ผ่อนคลาย (Q4-)

และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการมีองค์ประกอบ A, B, C, E, F, G, H, L, M, Q1, Q2 และ Q3 ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ ไร้ตัว (A-) สติปัญญาต่ำ (B-) อารมณ์อ่อนไหว (C-) อ่อนนุ่มต่อมคน (E-) สุขุมมีสติ (F-) เห็นแก่ได้ (G-) มีความละเอียด (H-) มีความไว้วางใจ (L-) ลงมือปฏิบัติ (M-) นักอนุรักษ์ (Q1-) ฟุ้งกลุ่ม (Q2-) ไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล ชอบออกสังคม (A+) สติปัญญาสูง (B+) อารมณ์มั่นคง (C+) รักสิทธิของตน (E+) ทำตนตามสบาย (F+) มีธรรมชาติ (G+) อาจหาญ (H+) จิตใจห้าวกระแวง (L+) สร้างความฝัน (M+) นักทดลอง (Q1+) ฟุ้งตนเอง (Q2+) และควบคุมตนเอง (Q3+)

ซึ่งในตอนนี้ได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t-test) ระหว่างกลุ่มตัวอย่างระบบราชการกับระบบในกำกับของรัฐบาล โดยจะเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ I

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ I ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	40	1.14	.26	.04	-1.15
ระบบในกำกับของรัฐบาล	44	1.22	.33	.05	

จากตาราง 3 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล มีองค์ประกอบ I ไม่แตกต่างกัน ผลจึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

องค์ประกอบ N

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ N ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	40	1.20	0.31	0.05	-2.24*
ระบบในกำกับของรัฐบาล	44	1.34	0.27	0.04	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบ N ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการมีความมั่นคงเปิดเผย (N-) และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล จลาจลมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) ดังนั้นผลการวิจัยจึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่ปรากฏผลกลับกันกับสมมุติฐาน

องค์ประกอบ O

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ O ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	40	0.99	0.34	0.05	1.90*
ระบบในกำกับของรัฐบาล	44	0.83	0.44	0.07	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบ O ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ สูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ มีจิตใจหวาดหวั่น (O+) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลมีจิตใจสงบราบเรียบ (O-) ผลนี้จึงเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

องค์ประกอบ Q4

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ Q4 ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	40	0.87	0.36	0.06	1.27
ระบบในกำกับของรัฐบาล	44	0.76	0.40	0.06	

จากตาราง 6 พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลมีองค์ประกอบ Q4 ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ A

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของ องค์ประกอบ A ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	40	0.82	0.37	0.06	0.52
ระบบในกำกับของรัฐบาล	44	0.78	0.37	0.05	

จากตาราง 7 พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลมีองค์ประกอบ A ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ B

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของ องค์ประกอบ B ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	40	0.45	0.17	0.03	-1.25
ระบบในกำกับของรัฐบาล	44	0.05	0.16	0.02	

จากตาราง 8 พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลมีองค์ประกอบ B ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ C

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ C ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	40	1.05	0.27	0.04	-2.04*
ระบบในกำกับของรัฐบาล	44	1.18	0.34	0.05	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบ C ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลอย่างมีนัยสำคัญ นั่นคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการอารมณ์อ่อนไหว (C-) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลอารมณ์มั่นคง (C+) ผลนี้จึงเป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ E

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ E ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล

กลุ่มตัวอย่าง	ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
ระบบราชการ		40	0.76	0.32	0.05	-2.05*
ระบบในกำกับของรัฐบาล		44	0.91	0.37	0.07	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบ E ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ อ่อนนุ่มด้อมตน (E-) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล รักษาสิทธิของตน (E+) ผลนี้จึงเป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ F

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ F ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล

กลุ่มตัวอย่าง	ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
ระบบราชการ		40	0.69	0.31	0.05	-0.97
ระบบในกำกับของรัฐบาล		44	0.76	0.36	0.06	

จากตาราง 11 พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลมีองค์ประกอบ F ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ G

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ G ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	40	1.32	0.26	0.04	-1.28
ระบบในกำกับของรัฐบาล	44	1.40	0.31	0.05	

จากตาราง 12 พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล มีองค์ประกอบ G ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบ H

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ H ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	40	1.17	0.36	0.06	0.08
ระบบในกำกับของรัฐบาล	44	1.17	0.42	0.06	

จากตาราง 13 พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล มีองค์ประกอบ H ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบ L

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ L ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	40	0.75	0.30	0.05	2.02*
ระบบในกำกับของรัฐบาล	44	0.61	0.33	0.05	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบ L ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการสูงกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการมีจิตใจหว่ากระแวง (L+) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลมีความไว้วางใจ (L-) ผลการวิจัยจึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน แต่ปรากฏผลกลับกันกับสมมุติฐาน

องค์ประกอบ M

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ M ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	40	0.85	0.31	0.05	- 2.55**
ระบบในกำกับของรัฐบาล	44	1.01	0.28	0.04	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบ M ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการลงมือปฏิบัติ (M-) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล สร้างความฝัน (M+) ผลนี้จึงเป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ Q1

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ Q1 ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	40	0.95	0.31	0.05	- 1.47
ระบบในกำกับของรัฐบาล	44	1.05	0.33	0.05	

จากตาราง 16 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล มีองค์ประกอบ Q1 ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ Q2

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ Q2 ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	40	0.78	0.29	0.05	- 0.60
ระบบในกำกับของรัฐบาล	44	0.81	0.29	0.04	

จากตาราง 17 พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล มีองค์ประกอบ Q2 ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ Q3

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ Q3 ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	40	1.18	0.27	0.04	- 0.95
ระบบในกำกับของรัฐบาล	44	1.24	0.04	0.06	

จากตาราง 18 พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล มีองค์ประกอบ Q3 ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลิกภาพ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล ที่เป็นเพศชายกับชาย โดยแยกตามองค์ประกอบ 16 องค์ประกอบ

ในตอนนี้ต้องการศึกษาว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศชายกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศชาย มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน โดยมีสมมุติฐานดังนี้

สมมุติฐานที่ 2

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศชายมีองค์ประกอบ I, N, O, และ Q4 สูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศชาย คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศชาย มีจิตใจอ่อนไหว (I+) ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) จิตใจหวาดหวั่น (O+) และอารมณ์ดีเยี่ยม (Q4+)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศชาย จะมีจิตใจมั่นคง (I-) มั่นคงเปิดเผย (N-) จิตใจสงบราบเรียบ (O-) และอารมณ์ค่อนข้าง (Q4-)

และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศชายมีองค์ประกอบ A, B, C, E, F, G, H, L, M, Q1, Q2, และ Q3 ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศชาย คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศชาย จะไว้ตัว (A-) สติปัญญาต่ำ (B-) อารมณ์อ่อนไหว (C-) อ่อนน้อมถ่อมตน (E-) สุขุมมีสติ (F-) เห็นแก่ได้ (G-) มีความละเอียด (H-) มีความไว้วางใจ (L-) ลงมือปฏิบัติ (M-) นักอนุรักษ์ (Q1-) ฟุ้งกลุ่ม (Q2-) ไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศชาย จะชอบออกสังคม (A+) สติปัญญาสูง (B+) อารมณ์มั่นคง (C+) รักษาสิทธิของตน (E+) ทำตนตามสบาย (F+) มีธรรมชาติ

(G+) อาจหาญ (H+) จิตใจหากระแวง (L+) สร้างความฝัน (M+) นักทดลอง (Q1+) พึ่งตนเอง (Q2+) และควบคุมตนเอง (Q3+)

จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t-test) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ I

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ I ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	19	1.13	0.25	0.06	- 2.08*
ระบบในกำกับของรัฐบาล	19	1.30	0.27	0.06	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบ I ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษ ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษ จิตใจมั่นคง (I-) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ มีจิตใจอ่อนไหว (I+) ผลการวิจัยจึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน แต่ปรากฏผลกลับกันกับสมมุติฐาน

องค์ประกอบ N

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ N ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	19	1.26	0.28	0.06	0.00
ระบบในกำกับของรัฐบาล	19	1.26	0.30	0.07	

จากตาราง 20 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ มีองค์ประกอบ N ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบ O

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ O ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	19	0.95	0.39	0.09	0.31
ระบบในกำกับของรัฐบาล	19	0.91	0.44	0.10	

จากตาราง 21 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ มีองค์ประกอบ O ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

องค์ประกอบ Q4

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ Q4 ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	19	0.95	0.39	0.09	0.31
ระบบในกำกับของรัฐบาล	19	0.91	0.44	0.10	

จากตาราง 22 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ มีองค์ประกอบ Q4 ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบ A

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ A ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	19	0.73	0.36	0.08	- 0.73
ระบบในกำกับของรัฐบาล	19	0.82	0.41	0.09	

จากตาราง 23 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ มีองค์ประกอบ A ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบ B

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ B ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	19	0.51	0.18	0.04	0.49
ระบบในกำกับของรัฐบาล	19	0.48	0.16	0.04	

จากตาราง 24 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ มีองค์ประกอบ-B ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบ C

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ C ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	19	1.04	0.32	0.07	- 0.66
ระบบในกำกับของรัฐบาล	19	1.11	0.41	0.09	

จากตาราง 25 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ มีองค์ประกอบ C ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบ E

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ E ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	19	0.76	0.26	0.06	- 1.89*
ระบบในกำกับของรัฐบาล	19	0.95	0.35	0.08	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนองค์ประกอบ E ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษอ่อนน้อมถ่อมตน (E-) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ รักษาสิทธิของตน (E+) ผลนี้จึงเป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ F

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ F ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	19	0.71	0.33	0.08	- 0.58
ระบบในกำกับของรัฐบาล	19	0.78	0.42	0.09	

จากตาราง 27 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ มีองค์ประกอบ F ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ G

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ G ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	19	0.71	0.33	0.08	- 0.58
ระบบในกำกับของรัฐบาล	19	0.78	0.42	0.09	

จากตาราง 28 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ มีองค์ประกอบ G ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบ H

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ H ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	19	1.23	0.29	0.07	0.68
ระบบในกำกับของรัฐบาล	19	1.15	0.46	0.11	

จากตาราง 29 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ มีองค์ประกอบ H ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบ L

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ L ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	19	0.66	0.30	0.07	0.64
ระบบในกำกับของรัฐบาล	19	0.59	0.35	0.08	

จากตาราง 30 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ มีองค์ประกอบ L ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ M

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ M ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	19	0.91	0.26	0.06	- 1.16
ระบบในกำกับของรัฐบาล	19	1.02	0.30	0.07	

จากตาราง 31 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ มีองค์ประกอบ M ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ Q1

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ Q1 ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	19	1.00	0.28	0.06	- 1.32
ระบบในกำกับของรัฐบาล	19	1.13	0.27	0.06	

จากตาราง 32 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ มีองค์ประกอบ Q1 ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบ Q2

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ Q2 ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	19	0.77	0.35	0.08	0.93
ระบบในกำกับของรัฐบาล	19	0.87	0.31	0.07	

จากตาราง 33 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ มีองค์ประกอบ Q2 ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบ Q3

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ Q3 ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศชายกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศชาย

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	19	1.19	0.31	0.07	- 0.10
ระบบในกำกับของรัฐบาล	19	1.20	0.43	0.09	

จากตาราง 34 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศชายกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศชาย มีองค์ประกอบ Q3 ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศหญิงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่เป็นเพศหญิง มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน โดยมีสมมุติฐาน ดังนี้

สมมุติฐานที่ 3

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศหญิงมีองค์ประกอบ I, N, O, Q4 สูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศหญิง คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศหญิง มีจิตใจอ่อนไหว (I+) ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) จิตใจหวาดหวั่น (O+) และอารมณ์ดีเครียด (Q4+)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศหญิง มีจิตใจมั่นคง (I-) มั่นคงเปิดเผย (N-) จิตใจสงบราบเรียบ (O-) และอารมณ์ผ่อนคลาย (Q4-)

และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศหญิง มีองค์ประกอบ A, B, C, E, F, G, H, L, M, Q1, Q2 และ Q3 ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศหญิง คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศหญิง จะไว้ตัว (A-) สติปัญญาต่ำ (B-) อารมณ์อ่อนไหว (C-) อ่อนน้อมต่อมคน (E-) สุขุมมีสติ (F-) เห็นแก่ได้ (G-) มีความระมัดระวัง (H-) มีความไว้วางใจ (L-) ลงมือปฏิบัติ (M-) นักอนุรักษ์ (Q1-) ฟุ้งกลุ่ม (Q2-) ไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-)

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศหญิง ชอบออกสังคม (A+) สติปัญญาสูง (B+) อารมณ์มั่นคง (C+) รักษาสิทธิของตน (E+) ทำตนตามสบาย (F+) มี

ธรรมชาติ (G+) อาจหาญ (H+) จิตใจหาญ (L+) สร้างความฝัน (M+) นักทดลอง (Q1+)
 พึ่งตนเอง (Q2+) และควบคุมตนเอง (Q3+)

ได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t-test) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ I

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ I ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบ
 ราชการพิเศษเทียบกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	21	0.90	0.36	0.08	0.05
ระบบในกำกับของรัฐบาล	25	0.75	0.31	0.06	

จากตาราง 35 พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษเทียบกับอาจารย์
 มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ มีองค์ประกอบ I ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึง
 ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ N

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ N ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษเทียบกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	21	1.14	0.32	0.07	- 3.03**
ระบบในกำกับของรัฐบาล	25	1.40	0.23	0.05	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนองค์ประกอบ N ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษต่ำกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษ มีความมั่นคงเปิดเผย (N-) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ ผลการวิจัยจึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน แต่ปรากฏผลกลับกันกับสมมุติฐาน

องค์ประกอบ O

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ O ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษเทียบกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	21	1.03	0.27	0.06	2.43**
ระบบในกำกับของรัฐบาล	25	0.78	0.44	0.09	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบ O ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษสูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการมีจิตใจหวนหวุ่น (O+) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ มีจิตใจสงบราบเรียบ (O-) ผลนี้จึงเป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ_Q4

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ Q4 ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศหญิงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศหญิง

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	21	0.88	0.34	0.08	1.64
ระบบในกำกับของรัฐบาล	25	0.70	0.38	0.08	

จากตาราง 38 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศหญิง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศหญิง มีองค์ประกอบ Q4 ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบ A

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ A ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศหญิงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศหญิง

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	21	0.90	0.36	0.08	1.55
ระบบในกำกับของรัฐบาล	25	0.75	0.31	0.06	

จากตาราง 39 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศหญิง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศหญิง มีองค์ประกอบ A ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบ B

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ B ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษเทียบกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	21	0.40	0.16	0.03	- 2.33*
ระบบในกำกับของรัฐบาล	25	0.50	0.16	0.03	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนองค์ประกอบ B ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษมีสติปัญญาต่ำ (B-) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษมีสติปัญญาสูง (B+) ผลนี้จึงเป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ C

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ C ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษเทียบกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	21	1.06	0.22	0.05	- 2.48**
ระบบในกำกับของรัฐบาล	25	1.23	0.26	0.05	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบ C ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษมีอารมณ์อ่อนไหว (C-) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ มีอารมณ์มั่นคง (C+) ผลนี้จึงเป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ E

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ E ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษเทียบกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	21	0.76	0.38	0.08	- 1.15
ระบบในกำกับของรัฐบาล	25	0.89	0.40	0.08	

จากตาราง 42 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษเทียบกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ มีองค์ประกอบ E ไม่แตกต่างกัน ผลจึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ F

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ F ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษเทียบกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	21	0.66	0.30	0.07	- 0.83
ระบบในกำกับของรัฐบาล	25	0.74	0.33	0.07	

จากตาราง 43 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษเทียบกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ มีองค์ประกอบ F ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ G

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ G ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษเทียบกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	21	1.26	0.28	0.06	- 1.57
ระบบในกำกับของรัฐบาล	25	1.40	0.32	0.06	

จากตาราง 44 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษ กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ มีองค์ประกอบ G ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ H

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ H ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษเทียบกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	21	1.12	0.41	0.09	- 0.51
ระบบในกำกับของรัฐบาล	25	1.18	0.39	0.08	

จากตาราง 45 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ มีองค์ประกอบ H ไม่แตกต่างกัน ผลจึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ L

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ L ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษเทียบกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	21	0.84	0.28	0.06	2.30*
ระบบในกำกับของรัฐบาล	25	0.63	0.33	0.07	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์พบว่า คะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบ L ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษ สูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษมีจิตใจหวนระแวง (L+) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษมีความไว้วางใจ (L-) ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานแต่ปรากฏผลกลับกันกับสมมุติฐาน

องค์ประกอบ M

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ M ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษเทียบกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	21	0.79	0.35	0.08	- 2.37*
ระบบในกำกับของรัฐบาล	25	1.00	0.27	0.05	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบ M ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษ ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษลงมือปฏิบัติ (M-) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษสร้างความฝัน (M+) ผลนี้จึงเป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ Q1

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ Q1 ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศหญิงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศหญิง

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	21	0.89	0.33	0.07	- 0.97
ระบบในกำกับของรัฐบาล	25	0.99	0.36	0.07	

จากตาราง 48 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศหญิงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศหญิง มีองค์ประกอบ Q1 ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบ Q2

ตาราง 49 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ Q2 ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศหญิงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศหญิง

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	21	0.78	0.24	0.05	0.12
ระบบในกำกับของรัฐบาล	25	0.77	0.27	0.05	

จากตาราง 49 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศหญิงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศหญิง มีองค์ประกอบ Q2 ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบ Q3

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ Q3 ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษเทียบกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	21	1.16	0.24	0.05	- 1.27
ระบบในกำกับของรัฐบาล	25	1.28	0.38	0.08	

จากตาราง 50 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษเทียบกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ มีองค์ประกอบ Q3 ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเท่าเทียมกัน โดยแยกตามองค์ประกอบ 16 องค์ประกอบ

ในตอนนี้ ต้องการศึกษว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการและอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่อไปนี้ คือ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน โดยตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้ คือ

สมมติฐานที่ 4

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่อไปนี้ คือ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ มีองค์ประกอบ I, N, O, Q4 สูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเท่าเทียมกัน โดยเปรียบเทียบตำแหน่งที่เท่ากัน คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็น อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ มีจิตใจอ่อนไหว (I+) ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) จิตใจหวาดหวั่น (O+) และอารมณ์ดีใจเครียด (Q4+)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งเป็น อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ มีจิตใจมั่นคง (I-) มั่นคงเปิดเผย (N-) จิตใจสงบราบเรียบ (O-) และอารมณ์ผ่อนคลาย (Q4-)

และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็น อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ มีองค์ประกอบ A, B, C, E, F, G, H, L, M, Q1, Q2 และ Q3 ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเท่าเทียมกัน โดยเปรียบเทียบตำแหน่งที่เท่ากัน คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็น อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ ไว้วางใจ (A-) สถิติปัญญาต่ำ (B-) อารมณ์อ่อนไหว (C-) อ่อนน้อมถ่อมตน (E-) สุขุมมีสติ (F-) เห็นแก่ได้ (G-) มีความละเอียด (H-) มีความไว้วางใจ (L-) ลงมือปฏิบัติ (M-) นักอนุรักษ์ (Q1-) ฟุ้งกลุ่ม (Q2-) ไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็น อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ ชอบออกสังคม (A+) สถิติปัญญาสูง (B+) อารมณ์มั่นคง (C+) รักษาสิทธิของตน (E+) ทำตนตามสบาย (F+) มีธรรมะ (G+) อาจหาญ (H+) จิตใจห้าวหาญ (L+) สร้างความฝัน (M+) นักทดลอง (Q1+) ฟุ้งตนเอง (Q2+) และควบคุมตนเอง (Q3+)

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยในกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์จะใช้สถิติ t-test และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์จะใช้สถิติ Mann-Whitney U-test โดยผลการวิเคราะห์มีดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์

องค์ประกอบ I

ตาราง 51 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ I ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	27	1.13	0.26	0.05	- 0.62
ระบบในกำกับของรัฐบาล	27	1.18	0.35	0.07	

จากตาราง 51 พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ มีองค์ประกอบ I ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบ N

ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ N ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	27	1.13	0.24	0.05	- 2.11*
ระบบในกำกับของรัฐบาล	27	1.28	0.27	0.05	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคะแนนองค์ประกอบ N ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคืออาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ มันคงเปิดเผย (N-) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ จลาตมี เล่ห์เหลี่ยม (N+)

องค์ประกอบ O

ตาราง 53 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ O ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	27	1.02	0.29	0.06	0.89
ระบบในกำกับของรัฐบาล	27	0.93	0.45	0.09	

จากตาราง 53 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ มีองค์ประกอบ O ไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ Q4

ตาราง 54 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ Q4 ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	27	0.91	0.29	0.06	0.40
ระบบในกำกับของรัฐบาล	27	0.88	0.38	0.07	

จากตาราง 54 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ มีองค์ประกอบ Q4 ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ A

ตาราง 55 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ A ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	27	0.91	0.36	0.07	0.53
ระบบในกำกับของรัฐบาล	27	0.86	0.35	0.07	

จากตาราง 55 ผลการวิเคราะห์พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ มีองค์ประกอบ A ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบ B

ตาราง 56 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ B ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	27	0.41	0.14	0.03	- 2.29*
ระบบในกำกับของรัฐบาล	27	0.51	0.17	0.03	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 56 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนองค์ประกอบ B ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ มีสถิติปัญญาค่ำ (B-) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ มีสถิติปัญญาสูง (B+) ผลนี้จึงเป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบ C

ตาราง 57 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ C ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์

กลุ่มตัวอย่าง	N	X	SD	SE	t
ระบบราชการ	27	0.99	0.22	0.04	- 1.41
ระบบในกำกับของรัฐบาล	27	1.10	0.36	0.07	

จากตาราง 57 ผลการวิเคราะห์พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์มีองค์ประกอบ C ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ E

ตาราง 58 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ E ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	27	0.75	0.25	0.05	- 2.15*
ระบบในกำกับของรัฐบาล	27	0.92	0.32	0.06	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 58 พบว่าคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบ E ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ อ่อนนุ่มต่อมตน (E-) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ รักษาสิทธิของตน (E+) ผลนี้จึงเป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ F

ตาราง 59 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ F ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	27	0.78	0.29	0.06	- 1.44
ระบบในกำกับของรัฐบาล	27	0.90	0.32	0.06	

จากตาราง 59 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ มีองค์ประกอบ F ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ G

ตาราง 60 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ G ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	27	1.24	0.21	0.04	- 1.56
ระบบในกำกับของรัฐบาล	27	1.34	0.29	0.06	

จากตาราง 60 พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ มีองค์ประกอบ G ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ H

ตาราง 61 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ H ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	27	1.18	0.34	0.07	0.98
ระบบในกำกับของรัฐบาล	27	1.08	0.38	0.07	

จากตาราง 61 ผลการวิเคราะห์พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ มีองค์ประกอบ H ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ L

ตาราง 62 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ L ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	27	0.74	0.28	0.05	0.90
ระบบในกำกับของรัฐบาล	27	0.66	0.37	0.07	

จากตาราง 62 ผลการวิเคราะห์พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ มีองค์ประกอบ L ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ M

ตาราง 63 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ M ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	27	0.87	0.30	0.06	- 1.59
ระบบในกำกับของรัฐบาล	27	0.99	0.28	0.05	

จากตาราง 63 ผลการวิเคราะห์พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ มีองค์ประกอบ M ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ Q1

ตาราง 64 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ Q1 ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	27	0.91	0.33	0.06	- 1.62
ระบบในกำกับของรัฐบาล	27	1.06	0.36	0.07	

จากตาราง 64 ผลการวิเคราะห์พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ มีองค์ประกอบ Q1 ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ Q2

ตาราง 65 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ Q2 ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	27	0.79	0.30	0.06	- 0.59
ระบบในกำกับของรัฐบาล	27	0.84	0.31	0.06	

จากตาราง 65 ผลการวิเคราะห์พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ มีองค์ประกอบ Q2 ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ Q3

ตาราง 66 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ Q3 ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	27	1.13	0.25	0.05	- 0.21
ระบบในกำกับของรัฐบาล	27	1.15	0.44	0.08	

จากตาราง 66 ผลการวิเคราะห์พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ มีองค์ประกอบ Q3 ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

2. ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์

ตาราง 67 แสดงคะแนนของกลุ่มตัวอย่างและค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการทดสอบของแมน วิทนี (Mann-Whitney U Test) ในองค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบ โดยใช้โปรแกรม SPSS+

องค์ประกอบ	คะแนนของ n1	คะแนนของ n2	ค่า U
A	7.21	7.79	22.50
B	8.00	7.00	21.00
C	6.93	8.07	20.50
E	5.43	9.57	10.00*
F	6.36	8.64	16.50
G	7.50	7.50	24.50
H	5.50	9.50	10.50*
I	5.00	10.00	7.00*
L	8.79	6.21	15.50
M	5.64	9.36	11.50
N	8.07	6.93	20.50
O	7.93	7.07	21.50
Q1	5.86	9.14	13.00
Q2	7.21	7.79	22.50
Q3	7.50	7.50	24.50
Q4	8.21	6.79	19.50

* ระดับนัยสำคัญที่ .05

n1 = 7, n2 = 7

จากตาราง Critical Values ใน The Mann-Whitney U Test ของ Neil R. Ullman (Neil R. Ullman. 1972 : 180) One-tailed ในระดับนัยสำคัญที่ .05 ค่า U ที่คำนวณได้จะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับ 11 และมากกว่าหรือเท่ากับ 38

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏว่า คะแนนองค์ประกอบของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ต่ำกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในองค์ประกอบ E, H, และ I นั่นคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ อ่อนน้อมถ่อมตน (E-) มีความละเอียด (H-) และจิตใจมั่นคง (I-) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รักษาสิทธิของตน (E+) อัจฉริยะ (H+) จิตใจอ่อนไหว (I+)

3. ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นรองศาสตราจารย์

ตาราง 68 แสดงคะแนนของกลุ่มตัวอย่างและค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการทดสอบของแมน วิทนี (Mann-Whitney U Test) ในองค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบ โดยใช้โปรแกรม SPSS+

องค์ประกอบ	คะแนนของ n1	คะแนนของ n2	ค่า U
A	8.00	7.13	21.00
B	7.50	7.50	24.00
C	5.67	8.88	13.00
E	8.17	7.00	20.00
F	8.83	6.50	16.00
G	7.75	7.31	22.50
H	7.50	7.50	24.00
I	8.58	6.69	17.50
L	9.50	6.00	12.00
M	6.42	8.31	17.50
N	5.42	9.06	11.50
O	10.08	5.56	8.50*
Q1	8.08	7.06	20.50
Q2	6.83	8.00	20.00
Q3	5.17	9.25	10.00*
Q4	8.85	6.69	17.50

* ระดับนัยสำคัญที่ .05

n1 = 6, n2 = 8

จากตาราง Critical Values ใน The Mann-Whitney U Test ของ Neil R. Ullman (Neil R. Ullman. 1972 : 180) One-tailed ในระดับนัยสำคัญที่ .05 ค่า U ที่คำนวณได้จะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 และมากกว่าหรือเท่ากับ 38

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏว่า คะแนนองค์ประกอบของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นรองศาสตราจารย์สูงกว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นรองศาสตราจารย์ ในองค์ประกอบ O และต่ำกว่าในองค์ประกอบ Q3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นรองศาสตราจารย์ มีจิตใจห้าวหาญ (O+) และไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นรองศาสตราจารย์ มีจิตใจสงบราบเรียบ (O-) และควบคุมตนเอง (Q3+) ผลนี้จึงเป็นไปตามสมมุติฐาน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาเท่าเทียมกัน โดยแยกตามองค์ประกอบ 16 องค์ประกอบ

ในตอนนี้ ต้องการศึกษาว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอกกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาเท่าเทียมกัน มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน โดยมีสมมุติฐานดังนี้

สมมุติฐานที่ 5

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอก มีองค์ประกอบ I, N, O, Q4 สูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาเท่าเทียมกัน โดยเปรียบเทียบระดับการศึกษาที่เท่ากัน คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอก มีจิตใจอ่อนไหว (I+) ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) จิตใจห้าวหาญ (O+) และอารมณ์ดีใจเรีียด (Q4+)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอก มีจิตใจมั่นคง (I-) มั่นคงเปิดเผย (N-) จิตใจสงบราบเรียบ (O-) และอารมณ์ผ่อนคลาย (Q4-)

และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอก มีองค์ประกอบ A, B, C, E, F, G, H, L, M, Q1, Q2, และ Q3 ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาเท่าเทียมกัน โดยเปรียบเทียบระดับการศึกษาที่เท่ากัน คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอก ไร้ตัว (A-) สติปัญญาต่ำ (B-) อารมณ์อ่อนไหว (C-) อ่อนน้อมถ่อมตน (E-) สุขุมมีสติ (F-) เห็นแก่ได้ (G-) มีความละเอียด (H-) มีความไว้วางใจ (L-) ลงมือปฏิบัติ (M-) นักอนุรักษ์ (Q1-)

ฟังก์ชัน (Q2-) ไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอก ชอบออกสังคม (A+) สถิติปัญญาสูง (B+) อารมณ์มั่นคง (C+) รักษาสิทธิของตน (E+) ทำตามตามสบาย (F+) มีธรรมชาติ (G+) อาจหาญ (H+) จิตใจหาความแหว (L+) สร้างความฝัน (M+) นักทดลอง (Q1+) ฟังก์ชันเอง (Q2+) และควบคุมตนเอง (Q3+)

ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทจะใช้สถิติ t-test และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกจะใช้สถิติ Mann-Whitney U. test ในการวิเคราะห์ ซึ่งในระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวนกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันมาก คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการมี จำนวน 5 คน อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลมีจำนวน 30 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย โดยใช้ตารางเลขสุ่มกับประชากรอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล จำนวน 5 คน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผลการวิเคราะห์มีดังนี้ คือ

1. ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

องค์ประกอบ I

ตาราง 69 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ I ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	35	1.15	0.26	0.04	0.35
ระบบในกำกับของรัฐบาล	14	1.12	0.31	0.08	

จากตาราง 69 พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีองค์ประกอบ I ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ N

ตาราง 70 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ N ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	35	1.18	0.28	0.05	- 1.62
ระบบในกำกับของรัฐบาล	14	1.32	0.25	0.07	

จากตาราง 70 พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีองค์ประกอบ N ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ O

ตาราง 72 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ O ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	35	0.96	0.33	0.06	0.62
ระบบในกำกับของรัฐบาล	14	0.88	0.42	0.11	

จากตาราง 71 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีองค์ประกอบ O ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ Q4

ตาราง 72 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ Q4 ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	35	0.84	0.36	0.06	- 0.14
ระบบในกำกับของรัฐบาล	14	0.85	0.36	0.09	

จากตาราง 72 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีองค์ประกอบ Q4 ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบ A

ตาราง 73 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ A ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	35	0.86	0.35	0.59	- 0.39
ระบบในกำกับของรัฐบาล	14	0.90	0.36	0.97	

จากตาราง 73 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีองค์ประกอบ A ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบ B

ตาราง 74 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ B ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	35	0.47	0.17	0.03	- 0.71
ระบบในกำกับของรัฐบาล	14	0.51	0.17	0.05	

จากตาราง 74 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีองค์ประกอบ B ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบ C

ตาราง 75 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ C ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	35	1.04	0.27	0.05	- 0.40
ระบบในกำกับของรัฐบาล	14	1.08	0.30	0.08	

จากตาราง 75 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีองค์ประกอบ C ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบ E

ตาราง 76 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ E ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	35	0.73	0.29	0.05	- 0.69
ระบบในกำกับของรัฐบาล	14	0.78	0.17	0.05	

จากตาราง 76 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีองค์ประกอบ E ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ F

ตาราง 77 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ F ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	35	0.71	0.29	0.05	- 2.72**
ระบบในกำกับของรัฐบาล	14	0.95	0.28	0.07	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 77 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนองค์ประกอบ F ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท สุขุมมีสติ (F-) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ทำตนตามสบาย (F+) ผลนี้จึงเป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ G

ตาราง 78 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ G ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	35	1.26	0.22	0.04	- 1.47
ระบบในกำกับของรัฐบาล	14	1.40	0.26	0.07	

จากตาราง 78 ผลการวิเคราะห์พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีองค์ประกอบ G ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบ H

ตาราง 79 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ H ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	35	1.20	0.36	0.06	1.91*
ระบบในกำกับของรัฐบาล	14	1.01	0.31	0.08	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 79 พบว่าคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบ H ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท สูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อาจหาญ (H+) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความละอาย (H-) ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่ได้ผลกลับกันกับสมมติฐาน

องค์ประกอบ L

ตาราง 80 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ L ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	35	0.71	0.29	0.05	1.16
ระบบในกำกับของรัฐบาล	14	0.59	0.34	0.09	

จากตาราง 80 ผลการวิเคราะห์พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีองค์ประกอบ L ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ M

ตาราง 81 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ M ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	35	0.87	0.32	0.05	- 0.49
ระบบในกำกับของรัฐบาล	14	0.91	0.25	0.07	

จากตาราง 81 ผลการวิเคราะห์พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีองค์ประกอบ M ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ Q1

ตาราง 82 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ Q1 ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	35	0.93	0.32	0.05	- 0.65
ระบบในกำกับของรัฐบาล	14	0.91	0.32	0.09	

จากตาราง 82 ผลการวิเคราะห์พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีองค์ประกอบ Q1 ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ Q2

ตาราง 83 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ Q2 ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	35	0.80	0.30	0.05	0.07
ระบบในกำกับของรัฐบาล	14	0.79	0.27	0.07	

จากตาราง 83 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีองค์ประกอบ Q2 ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ Q3

ตาราง 84 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ Q3 ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
ระบบราชการ	35	1.16	0.27	0.05	- 0.81
ระบบในกำกับของรัฐบาล	14	1.25	0.39	0.10	

จากตาราง 84 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีองค์ประกอบ Q3 ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

2. ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบ
ราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

ตาราง 85 แสดงคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง และค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการทดสอบของ
แมน วิทนี (Mann-Whitney U Test) ในองค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบโดย
ใช้โปรแกรม SPSS+

องค์ประกอบ	คะแนนของ n1	คะแนนของ n2	ค่า U
A	4.20	6.80	6.00
B	4.10	6.90	5.50
C	5.30	5.70	11.50
E	5.50	5.50	12.5
F	5.30	5.70	11.50
G	5.30	5.70	11.50
H	5.10	5.90	10.50
I	3.70	7.30	3.50*
L	6.50	4.50	7.50
M	3.90	7.10	4.50
N	5.20	5.80	11.00
O	6.70	4.30	6.50
Q1	5.70	5.30	11.50
Q2	3.90	7.10	4.50
Q3	6.00	5.00	10.00
Q4	6.70	4.30	6.50

* ระดับนัยสำคัญที่ .05

n1 = 5, n2 = 5

†

จากตาราง Critical Values ใน The Mann-Whitney U Test ของ Neil R. Ullman
(Neil R. Ullman. 1972 : 180) One-tailed ในระดับนัยสำคัญที่ .05 ค่า U ที่คำนวณได้จะต้อง
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 และมากกว่าหรือเท่ากับ 21

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า คะแนนเฉลี่ยองค์ประกอบของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกในองค์ประกอบ I อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก มีจิตใจมั่นคง (I-) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก มีจิตใจอ่อนไหว (I+) ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน แต่ได้ผลกลับกันกับสมมุติฐาน

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

โดยต้องการศึกษาว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มีองค์ประกอบบุคลิกภาพแตกต่างกัน โดยมีสมมุติฐานดังนี้

สมมุติฐานที่ 6

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูง มีองค์ประกอบ A, B, C, E, F, G, H, L, M, Q1, Q2 และ Q3 สูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูง ชอบออกสังคม (A+) สติปัญญาสูง (B+) อารมณ์มั่นคง (C+) รักชาติของตน (E+) ทำคนตามสบาย (F+) มีธรรมะ (G+) อาจหาญ (H+) สร้างความฝัน (M+) นักทดลอง (Q1+) พึ่งตนเอง (Q2+) และควบคุมตนเอง (Q3+)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ ไร้ตัว (A-) สติปัญญาดำ (B-) อารมณ์อ่อนไหว (C-) อ่อนน้อมต่อคน (E-) สุขุมมีสติ (F-) เห็นแก่ได้ (G-) มีความสะอาด (H-) ลงมือปฏิบัติ (M-) นักอนุรักษ์ (Q1-) พึ่งกลุ่ม (Q2-) และไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-)

และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูง มีองค์ประกอบ I, N, O และ Q4 ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูง มีจิตใจมั่นคง (I-) มั่นคงเปิดเผย (N-) จิตใจสงบราบเรียบ (O-) และอารมณ์ผ่อนคลาย (Q4-)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มีจิตใจอ่อนไหว (I+) ผลาคมิเลห์เหลี่ยม (N+) จิตใจหวาดหวั่น (O+) และอารมณ์ตึงเครียด (Q4+)

ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับตอนนี้จะใช้ค่า t-test ในการวิเคราะห์ความแตกต่าง

ตาราง 86 แสดงเกณฑ์ประสิทธิผลของงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิผลของงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล

ค่าสถิติ	N	X	SD
ตัวแปร			
ประสิทธิผลของงาน	44	4.69	0.60

จากตาราง 86 ผลการวิเคราะห์คะแนนประสิทธิผลของงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลมีค่าเฉลี่ย คือ 4.69 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.60 ดังนั้นเมื่อวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิผลของงานเป็นเกณฑ์แบ่ง จะได้อาจารย์กลุ่มที่มีประสิทธิผลของงานสูง จำนวน 24 คน คิดเป็น 54.50% และอาจารย์กลุ่มที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ จำนวน 20 คน คิดเป็น 45.50%

องค์ประกอบ I

ตาราง 87 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ I ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิผลสูง	24	1.18	0.32	0.07	0.72
กลุ่มประสิทธิผลต่ำ	20	1.26	0.33	0.07	

จากตาราง 87 พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มีองค์ประกอบ I ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบ N

ตาราง 88 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ N ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบ
ในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับ
ของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิผลสูง	24	1.36	0.22	0.05	- 0.58
กลุ่มประสิทธิผลต่ำ	20	1.31	0.32	0.07	

จากตาราง 88 พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผล
ของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มี
องค์ประกอบ N ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ O

ตาราง 89 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ O ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบ
ในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับ
ของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิผลสูง	24	0.79	0.43	0.60	0.70
กลุ่มประสิทธิผลต่ำ	20	0.89	0.45	0.09	

จากตาราง 89 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผล
ของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มี
องค์ประกอบ O ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ Q4

ตาราง 90 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ Q4 ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบ
ในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับ
ของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิผลสูง	24	0.74	0.36	0.07	0.44
กลุ่มประสิทธิผลต่ำ	20	0.80	0.45	0.10	

จากตาราง 90 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผล
ของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มี
องค์ประกอบ Q4 ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ A

ตาราง 91 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ A ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบ
ในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับ
ของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิผลสูง	24	0.83	0.34	0.07	- 1.06
กลุ่มประสิทธิผลต่ำ	20	0.72	0.37	0.08	

จากตาราง 91 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผล
ของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มีองค์
ประกอบ A ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ B

ตาราง 92 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ B ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิผลสูง	24	0.49	0.16	0.03	0.17
กลุ่มประสิทธิผลต่ำ	20	0.50	0.16	0.03	

จากตาราง 92 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มีองค์ประกอบ B ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ C

ตาราง 93 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ C ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิผลสูง	24	1.25	0.26	0.05	- 1.41
กลุ่มประสิทธิผลต่ำ	20	1.10	0.39	0.09	

จากตาราง 93 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มีองค์ประกอบ C ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ E

ตาราง 94 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ E ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิผลสูง	24	0.97	0.37	0.08	- 1.04
กลุ่มประสิทธิผลต่ำ	20	0.85	0.38	0.08	

จากตาราง 94 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มีองค์ประกอบ E ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ F

ตาราง 95 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ F ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิผลสูง	24	0.76	0.29	0.06	- 0.03
กลุ่มประสิทธิผลต่ำ	20	0.76	0.44	0.09	

จากตาราง 95 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มีองค์ประกอบ F ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ G

ตาราง 96 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ G ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบ
ในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของ
รัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิผลสูง	24	1.40	0.32	0.07	- 0.20
กลุ่มประสิทธิผลต่ำ	20	1.39	0.31	0.07	

จากตาราง 96 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผล
ของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มี
องค์ประกอบ G ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ H

ตาราง 97 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ H ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบ
ในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของ
รัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิผลสูง	24	1.24	0.34	0.07	- 1.21
กลุ่มประสิทธิผลต่ำ	20	1.08	0.49	0.11	

จากตาราง 97 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผล
ของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มี
องค์ประกอบ H ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ L

ตาราง 98 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ L ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบ
ในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของ
รัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิผลสูง	24	0.59	0.37	0.08	0.54
กลุ่มประสิทธิผลต่ำ	20	0.64	0.30	0.07	

จากตาราง 98 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผล
ของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มี
องค์ประกอบ L ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ M

ตาราง 99 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ M ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบ
ในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของ
รัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิผลสูง	24	1.04	0.26	0.05	- 0.84
กลุ่มประสิทธิผลต่ำ	20	0.97	0.30	0.07	

จากตาราง 99 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผล
ของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มี
องค์ประกอบ M ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ Q1

ตาราง 100 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ Q1 ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบ
ในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของ
รัฐบาลที่มีประสิทธิภาพของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิภาพสูง	24	1.03	0.29	0.06	0.31
กลุ่มประสิทธิภาพต่ำ	20	1.06	0.37	0.08	

จากตาราง 100 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพ
ของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพของงานต่ำ มี
องค์ประกอบ Q1 ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ Q2

ตาราง 101 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ Q2 ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบ
ในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของ
รัฐบาลที่มีประสิทธิภาพของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิภาพสูง	24	0.79	0.24	0.05	0.41
กลุ่มประสิทธิภาพต่ำ	20	0.83	0.34	0.08	

จากตาราง 101 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพ
ของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพของงานต่ำ มี
องค์ประกอบ Q2 ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ Q3

ตาราง 102 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ Q3 ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบ
ในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของ
รัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิผลสูง	24	1.26	0.41	0.08	- 0.26
กลุ่มประสิทธิผลต่ำ	20	1.23	0.39	0.09	

จากตาราง 102 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผล
ของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มี
องค์ประกอบ Q3 ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

ในตอนนี้ต้องการศึกษาว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำมีบุคลิกภาพแตกต่างกัน โดยมีสมมุติฐานดังนี้ คือ

สมมุติฐานที่ 7

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง ชอบออกสังคม (A+) สติปัญญาสูง (B+) อารมณ์มั่นคง (C+) รักษาสิทธิของตน (E+) ทำคนตามสบาย (F+) มีธรรมชาติ (G+) อาจหาญ (H+) สร้างความฝัน (M+) นักทดลอง (Q1+) พึ่งตนเอง (Q2+) และควบคุมตนเอง (Q3+)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ ไร้ตัว (A-) สติปัญญาต่ำ (B-) อารมณ์อ่อนไหว (C-) อ่อนน้อมถ่อมตน (E-) สุขุมมีสติ (F-) เห็นแก่ได้ (G-) มีความระอาย (H-) ลงมือปฏิบัติ (M-) นักอนุรักษ์ (Q1-) พึ่งกลุ่ม (Q2-) และไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-)

และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง มีองค์ประกอบ I, N, O, และ Q4 ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง มีจิตใจมั่นคง (I-) มั่นคงเปิดเผย (N-) จิตใจสงบราบเรียบ (O-) และอารมณ์ผ่อนคลาย (Q4-)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มีจิตใจอ่อนไหว (I+) ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) จิตใจหวาดหวั่น (O+) และอารมณ์ตึงเครียด (Q4+)

โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่า t-test ในการวิเคราะห์ความแตกต่าง

ตาราง 103 แสดงเกณฑ์ประสิทธิผลของงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิผลของงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ

ค่าสถิติ	N	X	SD
ตัวแปร			
ประสิทธิผลของงาน	44	4.45	0.60

จากตาราง 103 ผลการวิเคราะห์คะแนนประสิทธิผลของงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการมีค่าเฉลี่ย คือ 4.45 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.60 ดังนั้นเมื่อวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิผลของงานเป็นเกณฑ์แบ่ง จะได้อาจารย์กลุ่มที่มีประสิทธิผลของงานสูง จำนวน 25 คน คิดเป็น 62.50% และอาจารย์กลุ่มที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ จำนวน 20 คน คิดเป็น 37.50%

องค์ประกอบ I

ตาราง 104 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ I ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	-t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิผลสูง	25	1.16	0.29	0.06	- 0.75
กลุ่มประสิทธิผลต่ำ	15	1.11	0.19	0.05	

จากตาราง 104 พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มีองค์ประกอบ I ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ N

ตาราง 105 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ N ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิผลสูง	25	1.28	0.34	0.07	- 2.51**
กลุ่มประสิทธิผลต่ำ	15	1.07	0.19	0.05	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 105 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบ N ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง สูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง จดค่ามีเล่ห์เหลี่ยม (N+) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำมักคงเปิดเผย (N-) ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานโดยมีผลกลับกันกับสมมุติฐาน

องค์ประกอบ O

ตาราง 106 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ O ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิผลสูง	25	0.98	0.40	0.08	0.54
กลุ่มประสิทธิผลต่ำ	15	1.03	0.18	0.05	

จากตาราง 106 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มีองค์ประกอบ O ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ Q4

ตาราง 107 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ Q4 ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิผลสูง	25	0.87	0.39	0.08	- 0.08
กลุ่มประสิทธิผลต่ำ	15	0.86	0.32	0.08	

จากตาราง 107 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มีองค์ประกอบ Q4 ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบ A

ตาราง 108 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ A ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิผลสูง	25	0.79	0.40	0.08	0.64
กลุ่มประสิทธิผลต่ำ	15	0.87	0.30	0.08	

จากตาราง 108 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มีองค์ประกอบ A ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบ B

ตาราง 109 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ B ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิผลสูง	25	0.45	0.18	0.04	- 0.09
กลุ่มประสิทธิผลต่ำ	15	0.45	0.17	0.04	

จากตาราง 109 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มีองค์ประกอบ B ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ C

ตาราง 110 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ C ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิผลสูง	25	1.08	0.29	0.06	- 1.02
กลุ่มประสิทธิผลต่ำ	15	0.99	0.22	0.06	

จากตาราง 110 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มีองค์ประกอบ C ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ E

ตาราง 111 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ E ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิผลสูง	25	0.73	0.34	0.07	0.76
กลุ่มประสิทธิผลต่ำ	15	0.81	0.30	0.07	

จากตาราง 111 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มีองค์ประกอบ E ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ F

ตาราง 112 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ F ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิผลสูง	25	0.65	0.34	0.07	0.91
กลุ่มประสิทธิผลต่ำ	15	0.74	0.27	0.07	

จากตาราง 112 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มีองค์ประกอบ F ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ G

ตาราง 113 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ G ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิผลสูง	25	1.39	0.27	0.05	- 2.81**
กลุ่มประสิทธิผลต่ำ	15	1.19	0.19	0.05	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 113 ค่าเฉลี่ยของคะแนนองค์ประกอบ G ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง สูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญ นั่นคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง มีธรรมชาติ (G+) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำเห็นแก่ได้ (G-) ผลนี้จึงเป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ H

ตาราง 114 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ H ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิผลสูง	25	1.17	0.36	0.07	0.09
กลุ่มประสิทธิผลต่ำ	15	1.18	0.37	0.09	

จากตาราง 114 ผลการวิเคราะห์พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มีองค์ประกอบ H ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

องค์ประกอบ L

ตาราง 115 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ L ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิผลสูง	25	0.70	0.34	0.07	1.57
กลุ่มประสิทธิผลต่ำ	15	0.84	0.20	0.05	

จากตาราง 115 ผลการวิเคราะห์พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มีองค์ประกอบ L ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบ M

ตาราง 116 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ M ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิผลสูง	25	0.92	0.25	0.05	- 1.89*
กลุ่มประสิทธิผลต่ำ	15	0.72	0.36	0.09	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 116 ผลการวิเคราะห์พบว่า คะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบ M ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง สูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง สร้างความฝัน (M+) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ ลงมือปฏิบัติ (M-) ผลนี้จึงเป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบ Q1

ตาราง 117 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ Q1 ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิผลสูง	25	1.01	0.25	0.05	-1.65
กลุ่มประสิทธิผลต่ำ	15	0.83	0.37	0.09	

จากตาราง 117 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มีองค์ประกอบ Q1 ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ประกอบ Q2

ตาราง 118 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ Q2 ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิผลสูง	25	0.70	0.31	0.06	2.25*
กลุ่มประสิทธิผลต่ำ	15	0.89	0.24	0.06	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 118 ผลการวิเคราะห์พบว่า คะแนนเฉลี่ยองค์ประกอบ Q2 ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง ทั้งกลุ่ม (Q2-) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ ทั้งตนเอง (Q2+) ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่มีผลกลับกันกับสมมติฐาน

องค์ประกอบ Q3

ตาราง 119 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างขององค์ประกอบ Q3 ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

ค่าสถิติ	N	X	SD	SE	t
กลุ่มตัวอย่าง					
กลุ่มประสิทธิผลสูง	25	1.20	0.31	0.06	- 0.68
กลุ่มประสิทธิผลต่ำ	15	1.14	0.20	0.05	

จากตาราง 119 พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มีองค์ประกอบ Q3 ไม่แตกต่างกัน ผลนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ

จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อเปรียบเทียบบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลในกลุ่มรวม
2. เพื่อเปรียบเทียบบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล ที่เป็นเพศชายกับชาย และเพศหญิงกับหญิง
3. เพื่อเปรียบเทียบบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเท่าเทียมกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล ที่มีระดับการศึกษาเท่าเทียมกัน
5. เพื่อเปรียบเทียบบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล ที่มีประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเองแตกต่างกัน

สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการมีองค์ประกอบ I, N, O และ Q4 สูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการมีจิตใจอ่อนไหว (I+) จลาคมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) จิตใจหวาดหวั่น (O+) และอารมณ์ตึงเครียด (Q4+)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล มีจิตใจมั่นคง (I-) มั่นคงเปิดเผย (N-) และอารมณ์ผ่อนคลาย (Q4-)

และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการมีองค์ประกอบ A, B, C, E, F, G, H, L, M, Q1, Q2, และ Q3 ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ ไร้ตัว (A-) สติปัญญาต่ำ (B-) อารมณ์อ่อนไหว (C-) อ่อนนุ่มถ่อมตน (E-) สุขุมมีสติ (F-) เห็นแก่ได้ (G-) มีความระอาย (H-) มีความไว้วางใจ (L-) ลงมือปฏิบัติ (M-) นักอนุรักษ (Q1-) ฟุ้งกลุ่ม (Q2-) ไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล ชอบออกสังคม (A+) สติปัญญาสูง (B+) อารมณ์มั่นคง (C+) รักชาติสิทธิของตน (E+) ทำตนตามสบาย (F+) มีธรรมะ (G+) อากาญ (H+) จิตใจหวาดระแวง (L+) สร้างความฝัน (M+) นักทดลอง (Q1+) ฟุ้งตนเอง (Q2+)

และควบคุมตนเอง (Q3+)

2. อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศชายมีองค์ประกอบ I, N, O และ Q4 สูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศชาย คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศชายมีจิตใจอ่อนไหว (I+) จลาจลมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) จิตใจหวาดหวั่น (O+) และอารมณ์ตึงเครียด (Q4+)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศชายมีจิตใจมั่นคง (I-) มั่นคงเปิดเผย (N-) จิตใจสงบราบเรียบ (O-) และอารมณ์ผ่อนคลาย (Q4-)

และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการมีองค์ประกอบ A, B, C, E, F, G, H, L, M, Q1, Q2, และ Q3 ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศชาย คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศชาย ไร้ตัว (A-) สถิติปัญญาคำ (B-) อารมณ์อ่อนไหว (C-) อ่อนน้อมถ่อมตน (E-) สุขุมมีสติ (F-) เห็นแก่ได้ (G-) มีความละเอียด (H-) มีความไว้วางใจ (L-) ลงมือปฏิบัติ (M-) นักอนุรักษ์ (Q1-) ฟังกลุ่ม (Q2-) ไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศชาย ชอบออกสังคม (A+) สถิติปัญญาสูง (B+) อารมณ์มั่นคง (C+) รักษาสิทธิของตน (E+) ทำตนตามสบาย (F+) มีธรรมชาติ (G+) อาจหาญ (H+) จิตใจหวาดระแวง (L+) สร้างความฝัน (M+) นักทดลอง (Q1+) ฟังตนเอง (Q2+) และควบคุมตนเอง (Q3+)

3. อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศหญิงมีองค์ประกอบ I, N, O และ Q4 สูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศหญิง คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศหญิงมีจิตใจอ่อนไหว (I+) จลาจลมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) จิตใจหวาดหวั่น (O+) และอารมณ์ตึงเครียด (Q4+)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศหญิง มีจิตใจมั่นคง (I-) มั่นคงเปิดเผย (N-) จิตใจสงบราบเรียบ (O-) และอารมณ์ผ่อนคลาย (Q4-)

และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศหญิง มีองค์ประกอบ A, B, C, E, F, G, H, L, M, Q1, Q2, และ Q3 ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศหญิง คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการเพศหญิง ไร้ตัว (A-) สถิติปัญญาคำ (B-) อารมณ์อ่อนไหว (C-) อ่อนน้อมถ่อมตน (E-) สุขุมมีสติ (F-) เห็นแก่ได้ (G-) มีความละเอียด (H-) มีความไว้วางใจ (L-) ลงมือปฏิบัติ (M-) นักอนุรักษ์ (Q1-) ฟังกลุ่ม (Q2-) ไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลเพศหญิง ชอบออกสังคม (A+) สถิติปัญญาสูง (B+) อารมณ์มั่นคง (C+) รักษาสิทธิของตน (E+) ทำตนตามสบาย (F+) มีธรรมชาติ (G+) อาจหาญ (H+) จิตใจหวาดระแวง (L+) สร้างความฝัน (M+) นักทดลอง (Q1+) ฟังตนเอง

(Q2+) และควบคุมตนเอง (Q3+)

4. อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่อไปนี้ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ มีองค์ประกอบ I, N, O และ Q4 สูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเท่าเทียมกัน โดยเปรียบเทียบตำแหน่งที่เท่ากัน คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็น อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ มีจิตใจอ่อนไหว (I+) ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) จิตใจหวาดหวั่น (O+) และอารมณ์ดีเกรี้ยว (Q4+)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็น อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ มีจิตใจมั่นคง (I-) มั่นคงเปิดเผย (N-) จิตใจสงบราบเรียบ (O-) และอารมณ์ผ่อนคลาย (Q4-)

และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็น อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์มีองค์ประกอบ A, B, C, E, F, G, H, L, M, Q1, Q2, และ Q3 ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเท่าเทียมกัน โดยเปรียบเทียบตำแหน่งที่เท่ากัน คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็น อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ ไร้ตัว (A-) สถิติปัญญาต่ำ (B-) อารมณ์อ่อนไหว (C-) อ่อนน้อมถ่อมตน (E-) สุขุมมีสติ (F-) เห็นแก่ได้ (G-) มีความสะอาด (H-) มีความไว้วางใจ (L-) ลงมือปฏิบัติ (M-) นักอนุรักษ (Q1-) ฟุ้งกลุ่ม (Q2-) ไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็น อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ ชอบออกสังคม (A+) สถิติปัญญาสูง (B+) อารมณ์มั่นคง (C+) รักษาสิทธิของตน (E+) ทำคนตามสบาย (F+) มีธรรมะ (G+) อาจหาญ (H+) จิตใจหวาดระแวง (L+) สร้างความฝัน (M+) นักทดลอง (Q1+) ฟุ้งตนเอง (Q2+) และควบคุมตนเอง (Q3+)

5. อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระบบการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอกมีมีองค์ประกอบ I, N, O และ Q4 สูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาเท่าเทียมกัน โดยเปรียบเทียบระดับการศึกษาเดียวกัน คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอก มีจิตใจอ่อนไหว (I+) ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) จิตใจหวาดหวั่น (O+) และอารมณ์ดีเกรี้ยว (Q4+)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอก มีจิตใจมั่นคง (I-) มั่นคงเปิดเผย (N-) จิตใจสงบราบเรียบ (O-) และอารมณ์ผ่อนคลาย (Q4-)

และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอก มีองค์ประกอบ A, B, C, E, F, G, H, L, M, Q1, Q2, และ Q3 ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาเท่าเทียมกัน โดยเปรียบเทียบระดับการศึกษาเดียวกัน คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอก ไว้ตัว (A-) สถิติปัญญาค่ำ (B-) อารมณ์อ่อนไหว (C-) อ่อนน้อมถ่อมตน (E-) สุขุมมีสติ (F-) เห็นแก่ได้ (G-) มีความละเอียด (H-) มีความไว้วางใจ (L-) ลงมือปฏิบัติ (M-) นักอนุรักษ์ (Q1-) ฟุ้งกลุ่ม (Q2-) ไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอก ชอบออกสังคม (A+) สถิติปัญญาสูง (B+) อารมณ์มั่นคง (C+) รักษาสิทธิของตน (E+) ทำตนตามสบาย (F+) มีธรรมะ (G+) อาจหาญ (H+) จิตใจหยาบกระแวง (L+) สร้างความฝัน (M+) นักทดลอง (Q1+) ฟุ้งตนเอง (Q2+) และควบคุมตนเอง (Q3+)

6. อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูง มีองค์ประกอบ A, B, C, E, F, G, H, L, M, Q1, Q2, และ Q3 สูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูง ชอบออกสังคม (A+) สถิติปัญญาสูง (B+) อารมณ์มั่นคง (C+) รักษาสิทธิของตน (E+) ทำตนตามสบาย (F+) มีธรรมะ (G+) อาจหาญ (H+) จิตใจหยาบกระแวง (L+) สร้างความฝัน (M+) นักทดลอง (Q1+) ฟุ้งตนเอง (Q2+) และควบคุมตนเอง (Q3+)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ ไว้ตัว (A-) สถิติปัญญาค่ำ (B-) อารมณ์อ่อนไหว (C-) อ่อนน้อมถ่อมตน (E-) สุขุมมีสติ (F-) เห็นแก่ได้ (G-) มีความละเอียด (H-) มีความไว้วางใจ (L-) ลงมือปฏิบัติ (M-) นักอนุรักษ์ (Q1-) ฟุ้งกลุ่ม (Q2-) ไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-)

และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูง มีองค์ประกอบ I, N, O และ Q4 ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูง มีจิตใจมั่นคง (I-) มั่นคงเปิดเผย (N-) จิตใจสงบราบเรียบ (O-) และอารมณ์ผ่อนคลาย (Q4-)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มี
จิตใจอ่อนไหว (I+) ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) จิตใจหวาดหวั่น (O+) และอารมณ์ดีเกรี้ยว (Q4+)

7. อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง มีองค์ประกอบ A, B, C, E, F, G, H, L, M, Q1, Q2, และ Q3 สูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง ชอบออกสังคม (A+) สถิติปัญญาสูง (B+) อารมณ์มั่นคง (C+) รักษาสิทธิของตน (E+) ทำตามสบาย (F+) มีธรรมชาติ (G+) อาจหาญ (H+) จิตใจหวาดหวั่น (L+) สร้างความฝัน (M+) นักทดลอง (Q1+) พึ่งตนเอง (Q2+) และควบคุมตนเอง (Q3+)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ ไร้ตัว (A-) สถิติปัญญาดำ (B-) อารมณ์อ่อนไหว (C-) อ่อนน้อมถ่อมตน (E-) สุขุมมีสติ (F-) เห็นแก่ได้ (G-) มีความระมัดระวัง (H-) มีความไว้วางใจ (L-) ลงมือปฏิบัติ (M-) นักอนุรักษ์ (Q1-) พึ่งกลุ่ม (Q2-) ไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-)

และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง มีองค์ประกอบ I, N, O และ Q4 ต่ำกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ คือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง มีจิตใจมั่นคง (I-) มั่นคงเปิดเผย (N-) จิตใจสงบราบเรียบ (O-) และอารมณ์ผ่อนคลาย (Q4-)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มีจิตใจอ่อนไหว (I+) ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) จิตใจหวาดหวั่น (O+) และอารมณ์ดีเกรี้ยว (Q4+)

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร ได้แก่ อาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนในมหาวิทยาลัยระบบราชการคือ อาจารย์จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และอาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนในมหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลคือ อาจารย์จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาโดยวิธีสุ่มอย่างง่ายจากมหาวิทยาลัยระบบราชการคือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 40 คน และมหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล คือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 44 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของอาจารย์
2. แบบวัดประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง
3. แบบวัดบุคลิกภาพ 16 PF ของ เรย์มอนด์บี แคทเทล (Raymond B. Cattell)

Form A ชื่อ Sixteen Personality Factor Questionnaire

การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของอาจารย์ แบบวัดประสิทธิผลของงานจากการประเมินตนเอง และแบบวัดบุคลิกภาพ 16 PF ของ เรย์มอนด์บี แคทเทล ไปทดสอบกับอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้วยตนเอง โดยกำหนดวันมารับแบบสอบถามคืน และนำแบบสอบถามทั้ง 3 ชุดไปตรวจเพื่อวิเคราะห์ผลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เปรียบเทียบบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลในกลุ่มรวม โดยใช้ t-test
2. เปรียบเทียบบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่เป็นเพศชายกับชาย โดยใช้ t-test
3. เปรียบเทียบบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่เป็นเพศหญิงกับหญิง โดยใช้ t-test
4. เปรียบเทียบบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเท่าเทียมกัน โดยใช้ t-test และ The Mann-Whitney U test
5. เปรียบเทียบบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาเท่าเทียมกัน โดยใช้ t-test และ The Mann-Whitney U test
6. เปรียบเทียบบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มี

ประสิทธิผลของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ ผู้วิจัยได้แบ่งผู้ที่มีประสิทธิผลของงานสูงกับผู้ที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์แบ่ง ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีประสิทธิผลของงานสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. เปรียบเทียบความแตกต่างขององค์ประกอบ 16 องค์ประกอบ ในแต่ละองค์ประกอบ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล พบว่า

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการและอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล มีองค์ประกอบ N, O, C, E, L และ M แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการมั่นคงเปิดเผย (N-) จิตใจห้าวหาญ (O+) อารมณ์อ่อนไหว (C-) อ่อนน้อมถ่อมตน (E-) จิตใจห้าวกระแวง (L+) และลงมือปฏิบัติ (M-) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) จิตสงบราบเรียบ (O-) อารมณ์มั่นคง (C+) รักษาสิทธิของตน (E+) มีความไว้วางใจ (L-) และสร้างความฝัน (M+)

2 เปรียบเทียบความแตกต่างขององค์ประกอบ 16 องค์ประกอบ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษและอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ พบว่า

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ มีองค์ประกอบ I และ E แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษ มีจิตใจมั่นคง (I-) และอ่อนน้อมถ่อมตน (E-) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ มีจิตใจอ่อนไหว (I-) และรักษาสิทธิของตน (E+)

3 เปรียบเทียบความแตกต่างขององค์ประกอบ 16 องค์ประกอบ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ พบว่า

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษกับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ มีองค์ประกอบ N, O, B, C, L และ M แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการพิเศษ มีความมั่นคงเปิดเผย (N-) จิตใจห้าวหาญ (O+)

สติปัญญาต่ำ (B-) อารมณ์อ่อนไหว (C-) จิตใจหวาดระแวง (L+) และลงมือปฏิบัติ (M-) ส่วน
อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลพิเศษ จลาตมีเลห์เหลี่ยม (N+) จิตสงบราบเรียบ
(O-) สติปัญญาสูง (B+) อารมณ์มั่นคง (C+) มีความไว้วางใจ (L-) และสร้างความฝัน (M+)

4. เปรียบเทียบความแตกต่างขององค์ประกอบ 16 องค์ประกอบ ในแต่ละองค์ประกอบ
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่อไปนี้ คือ อาจารย์ ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่ง
ทางวิชาการเท่าเทียมกัน โดยเปรียบเทียบตำแหน่งที่เท่ากัน พบว่า

4.1 ตำแหน่งอาจารย์

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ กับ
อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเท่าเทียมกัน มีองค์ประกอบ
N, B และ E แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มี
ตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ มั่นคงเปิดเผย (N-) สติปัญญาต่ำ (B-) และอ่อนน้อมถ่อมตน (E-) ส่วน
อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ จลาตมี
เลห์เหลี่ยม (N+) สติปัญญาสูง (B+) และรักษาสีทริของตน (E+)

4.2 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ พบว่า

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์
กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเท่าเทียมกัน มีองค์
ประกอบ E, H และ I แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ
ที่มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์อ่อนน้อมถ่อมตน (E-) มีความละเอียด (H-) และมีจิตใจมั่นคง (I-) ส่วน
อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์
จะรักษาสีทริของตน (E+) อาจหาญ (H+) และมีจิตใจอ่อนไหว (I+)

4.3 ตำแหน่งรองศาสตราจารย์

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นรองศาสตราจารย์
กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเท่าเทียมกัน มี
องค์ประกอบ O และ Q2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบ
ราชการที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นรองศาสตราจารย์ มีจิตใจห้าวหาญ (O+) และไม่มีกฎเกณฑ์
(Q3-) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็น
รองศาสตราจารย์ มีจิตใจสงบราบเรียบ (O-) และควบคุมตนเอง (Q3+)

5. เปรียบเทียบความแตกต่างขององค์ประกอบ 16 องค์ประกอบ ของอาจารย์
มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอก กับอาจารย์มหาวิทยาลัย

ระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาเท่าเทียมกัน โดยเปรียบเทียบระดับที่เท่ากัน พบว่า

5.1 ระดับปริญญาโท

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาเท่าเทียมกัน มีองค์ประกอบ F และ H แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท สุขุมมีสติ (F-) และอาจหาญ (H+) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ทำตนตามสบาย (F+) และมีความละเอียด (H-)

5.2 ระดับปริญญาเอก

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาเท่าเทียมกัน มีองค์ประกอบ I แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก จิตใจมั่นคง (I-) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก จิตใจอ่อนไหว (I+)

6. เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพของงานต่ำ พบว่า

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพของงานต่ำ มีองค์ประกอบ 16 องค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน

7. เปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิภาพของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิภาพของงานต่ำ พบว่า

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิภาพของงานสูง ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) มีธรรมะ (G+) สร้างความฝัน (M+) และฟังกลุ่ม (Q2-) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิภาพของงานต่ำ มั่นคงเปิดเผย (N-) เห็นแก่ได้ (G-) ลงมือปฏิบัติ (M-) และพึ่งตนเอง (Q2+)

การอภิปรายผล

การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการและอาจารย์

มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลครั้งนี้ ผลการศึกษาที่ได้ทำให้สามารถอธิบายบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการและอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลได้ ดังนี้

ด้านความแตกต่างขององค์ประกอบ 18 องค์ประกอบ

เมื่อพิจารณาผลการวิจัย จากสมมุติฐานทุกข้อ ปรากฏผลองค์ประกอบที่แตกต่างกันของอาจารย์ทั้ง 2 ระบบ ดังนี้

อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการมีบุคลิกภาพ มั่นคงเปิดเผย (N-) ลงมือปฏิบัติ (M-) จิตใจมั่นคง (I-) ไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-) สุขุมมีสติ (F-) และอาจหาญ (H+)

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลมีบุคลิกภาพ ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) จิตใจสงบราบเรียบ (O-) อารมณ์มั่นคง (C+) รักษาสิทธิของตนเอง (E+) มีความไว้วางใจ (L-) สร้างความฝัน (M+) จิตใจอ่อนไหว (I+) ควบคุมตนเอง (Q3+) ทำตามสบาย (F+) และมีความละเอียด (H-) ส่วนองค์ประกอบอื่นไม่พบความแตกต่าง

ผลการวิจัยที่ปรากฏว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการและอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลมีบุคลิกภาพแตกต่างกัน รวม 10 องค์ประกอบ ดังที่สรุปไว้ข้างต้นนั้น จึงเป็นผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า ระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกันอาจมีผลต่อบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยในสังกัดนั้น ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงบุคลิกภาพด้านที่แตกต่างกัน ทั้ง 10 องค์ประกอบข้างต้น พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ มีบุคลิกภาพเด่นกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล 4 องค์ประกอบ คือ ลงมือปฏิบัติ (M-) จิตใจมั่นคง (I-) สุขุมมีสติ (F-) และอาจหาญ (H+) และมีบุคลิกภาพด้อยกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล 6 องค์ประกอบ คือ มั่นคงเปิดเผย (N-) จิตใจหวาดหวั่น (O+) อารมณ์อ่อนไหว (C-) อ่อนน้อมถ่อมตน (E-) จิตใจหวาดระแวง (L+) และไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-)

หรือกล่าวได้ว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลมีบุคลิกภาพเด่นกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ 6 องค์ประกอบ คือ ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) จิตใจสงบราบเรียบ (O-) อารมณ์มั่นคง (C+) รักษาสิทธิของตน (E+) มีความไว้วางใจ (L-) และควบคุมตนเอง (Q3+) และมีบุคลิกภาพด้อยกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ 3 องค์ประกอบ คือ สร้างความฝัน (M+) จิตใจอ่อนไหว (I+) ทำตามสบาย (F+) และมีความละเอียด (H-) ส่วนองค์ประกอบอื่นไม่มีความแตกต่างกัน

ผลการวิจัยดังกล่าวจึงแสดงให้เห็นถึงบุคลิกภาพเด่นและบุคลิกภาพด้อยของอาจารย์มหาวิทยาลัยทั้ง 2 ระบบ ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาเพื่อส่งเสริมบุคลิกภาพเด่น และปรับปรุงบุคลิกภาพด้อยของอาจารย์มหาวิทยาลัยแต่ละระบบต่อไป เพื่อให้เกิดบุคลิกภาพที่

สมบูรณ์แก่อาจารย์ในระบบของตน

ด้านประสิทธิผลของงาน

1. เมื่อเปรียบเทียบบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ ผลการวิจัยพบว่า ไม่แตกต่างกันในทุกองค์ประกอบ ซึ่งผู้วิจัยอภิปรายผลโดยเทียบประสิทธิผลของงานกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปรากฏว่าผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นวลระออ เจียมสุวรรณ (2516 : 157-165) ที่พบว่า ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีสติปัญญาสูง (B+) ส่วนผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำมีสติปัญญาต่ำ (B-) และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ถัดดา แพทย์จรัส (2516 : 76-147) ที่พบว่า ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ชอบออกสังคม (A+) รักษาสิทธิของตน (E+) ทำคนตามสบาย (F+) มีธรรมชาติ (G+) อาจหาญ (H+) พึ่งตนเอง (Q2+) ส่วนผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ไร้ตัว (A-) อ่อนน้อมถ่อมตน (E-) สุขุมมีสติ (F-) เห็นแก่ได้ (G-) มีความละเอียด (H-) พึ่งกลุ่ม (Q2-) และไม่มีความกล้า (Q3-) การไม่พบความแตกต่างขององค์ประกอบทุกองค์ประกอบ เนื่องจากอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีคุณภาพ เพราะ

1. การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานเป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาลมีขั้นตอนในการพิจารณาที่เหมาะสม โดยดูจากผลการศึกษา ความสามารถ ประสบการณ์ ด้านการสอน และผลการวิจัยที่ผ่านมา

2. การบริหารงานของมหาวิทยาลัยที่ยึดนโยบาย “เข้ายากออกง่าย” ทำให้อาจารย์ต้องขวนขวายพัฒนาความสามารถของตน สร้างผลงานทางวิชาการ ใฝ่หาความรู้อยู่ตลอดเวลา

3. การบริหารงานของมหาวิทยาลัยที่คล่องตัวในทุกระบบ เปิดโอกาสให้อาจารย์แสดงความสามารถในการพัฒนาระบบการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพได้อย่างเต็มที่ ทำให้อาจารย์มีบุคลิกภาพที่กระตือรือร้น กล้าคิด กล้าทำ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

จากเหตุผล 3 ประการ ดังกล่าวนี้อาจเป็นเหตุผลว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลไม่ว่าจะมีประสิทธิผลของงานสูงหรือต่ำ ต่างก็เป็นบุคคลที่มีองค์ประกอบ 16 องค์ประกอบใกล้เคียงกัน

2. เมื่อเปรียบเทียบบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง กับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง จลาคมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) มีธรรมชาติ (G+) สร้างความฝัน (M+) พึ่งกลุ่ม (Q2-) ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของ

งานต่ำ มั่นคงเปิดเผย (N-) เห็นแก่ได้ (G-) ลงมือปฏิบัติ (M-) พึ่งตนเอง (Q2+) ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยอภิปรายผลโดยเทียบประสิทธิผลของงานกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งพบว่าสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลัดดา แพทย์จรัส (2516 : 76-147) ที่พบว่า ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีธรรมชาติ (G+) ส่วนผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ เห็นแก่ได้ (G-) และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วลีลี หลีสันติพงศ์ (2515 : 146-148) ที่พบว่า ครูที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ พึ่งกลุ่ม (Q2-) ครูที่ไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพ พึ่งตนเอง (Q2+) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของบุญรินทร์ บุญรอด (2536 : 59) ที่พบว่า ผู้ที่มีผลสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง สร้างความฝัน (M+) ผู้ที่มีผลสำเร็จในการปฏิบัติงานต่ำ ลงมือปฏิบัติ (M-)

ผลการวิจัยในส่วนนี้ได้แสดงให้เห็นถึง บุคลิกภาพเด่นและบุคลิกภาพด้อยของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานสูง และอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ โดยพบว่าผู้ที่มีประสิทธิผลของงานสูง มีบุคลิกภาพเด่นกว่า ผู้ที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ 2 องค์ประกอบ คือ ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) และมีธรรมชาติ (G+) และมีบุคลิกภาพด้อยกว่าผู้ที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ 2 องค์ประกอบ คือ สร้างความฝัน (M+) และพึ่งกลุ่ม (Q2-) หรือกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ มีบุคลิกภาพเด่นกว่าผู้ที่มีประสิทธิผลของงานสูง 2 องค์ประกอบ คือ ลงมือปฏิบัติ (M-) และพึ่งตนเอง (Q2+) และมีบุคลิกภาพด้อยกว่าผู้ที่มีประสิทธิผลของงานสูง 2 องค์ประกอบเช่นกัน คือ มั่นคงเปิดเผย (N-) และเห็นแก่ได้ (G-)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยครั้งแรกที่ศึกษาความแตกต่างของบุคลิกภาพและประสิทธิผลของงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการและอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล การดำเนินการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรจะได้มีการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้เพิ่มเติม

1. ตัวแปรอิสระ ควรเพิ่มตัวแปรจิตลักษณะของอาจารย์ทั้ง 2 ระบบให้มากขึ้น เช่น ตัวแปรด้านค่านิยมในอาชีพ ทักษะคิดต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น
2. กลุ่มตัวอย่าง ควรจะมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรให้มีจำนวนมากกกว่านี้
3. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ใช้การวัดประสิทธิผลของงานด้วยการประเมินตนเอง จึงควร

จะได้มีการวัดประสิทธิผลของงาน ด้วยการประเมินจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจากนิสิต เป็นต้น เพื่อให้ได้ผลการวัดหลายแง่หลายมุมมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ มีดังนี้

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการปรับปรุง แก้ไข บุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการให้ดียิ่งขึ้น ควรจะได้มีการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้สามารถดึงดูดความสนใจ และเพิ่มกำลังใจในการทำงานของอาจารย์ให้มากขึ้น เช่น การจัดสวัสดิการที่ดี การปรับอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับสถานะทางเศรษฐกิจ เป็นต้น และควรส่งเสริมให้อาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ ได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ทางด้านความรู้ ความสามารถ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิผลของงาน จะได้เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติต่อไป

นอกจากนี้ยังควรจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพของอาจารย์ในส่วนที่ผลการวิจัยพบว่า เป็นบุคลิกภาพด้อย ให้ปรับปรุง และพัฒนาเป็นบุคลิกภาพเด่น ทั้งนี้เพื่อให้บุคลิกภาพทั้ง 16 องค์ประกอบของอาจารย์มีความสมบูรณ์ในทุก ๆ ด้าน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล มีดังนี้

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังต่อไปนี้ ควรจะมีการส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมนอกมหาวิทยาลัยให้มากขึ้น เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงบุคลิกภาพด้อยให้สมบูรณ์มากขึ้น และยังควรจัดการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพของอาจารย์ที่เป็นบุคลิกภาพด้อย ให้ปรับปรุงและพัฒนาเป็นบุคลิกภาพเด่น เช่นเดียวกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยระบบราชการที่กล่าวมาแล้วนั้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กองแผนงาน, สำนักงานปลัดทบวง. “รูปแบบที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัยในอนาคต,” ใน รายงานการสัมมนา ณ โรงแรมไฮแอท ออร์คิด จังหวัดเชียงใหม่ วันที่ 27-29 พ.ค. 2525. กรุงเทพฯ : 2525.
- กาญจนา คำสุวรรณ. จิตวิทยาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ทวีการพิมพ์. 2524.
- ศิริ สืบกะพันธ์. ประสบการณ์ทางวิชาการและการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525. อัดสำเนา.
- คู่มือเรียนจิตวิทยาทั่วไป. เชียงใหม่ : มิตรนราการพิมพ์, 2517.
- เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต. คุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย. ปริญญาโท กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- จุฬา บุรีภักดี. การพัฒนานุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ : สมเจตน์การพิมพ์, 2533.
- จำเนียร ช่างโชติ และคนอื่น ๆ. จิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น. เอกสารประกอบการเรียนการสอนสาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2524.
- ฉลอง ภิมรัตน์. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ประจักษ์การพิมพ์, 2531.
- เฉลิม มลิลลา. “ลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ดี,” วารสารมหาวิทยาลัยรามคำแหง. มีค. - พค. 2528.
- เจลีชว บุรีภักดีและคณะ. “ลักษณะครูที่ดี,” รายงานผลการวิจัยเอกสารการนิเทศการศึกษากรมการฝึกหัดครู. ฉบับที่ 187. 2520.
- ชม ภูมิภาค. จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- เชิดศักดิ์ โฉมาสินธุ์. การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2520.
- คู่ย์ ชุมสาย, มล. จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. พระนคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2508.
- ทบวงมหาวิทยาลัย. แบบบัญชีถือจ่ายเงินเดือนข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2539.
- ทบวงมหาวิทยาลัย. การศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรในระบบอุดมศึกษา : กระบวนการเข้าทำงาน การพัฒนานุคลากร การโยกย้าย และเปลี่ยนงาน ประโยชน์จากการวิจัย และบริการด้านอื่น ๆ. 26 ธค. 2532.
- ทบวงมหาวิทยาลัย. แนะแนวศึกษาต่อสถาบันอุดมศึกษา. กองบริการการศึกษาสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, กย. 2536.
- ธนู แสงศักดิ์. “ครูดี,” วิทยจารย์. 2 ; กุมภาพันธ์ 2504.

- เชิษรศรี วิวิธสิริ. จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่. เอกสารประกอบการเรียนการสอนภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2527.
- นวลละออ สุภาพล. ทฤษฎีบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527.
- นวลละออ เข็มสุวรรณ. การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของนิสิตวิทยาลัยวิชาการศึกษา กับนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2516. อัดสำเนา.
- นิภา นิธยาชน. การปรับตัวและบุคลิกภาพ : จิตวิทยาเพื่อการศึกษาและชีวิต. กรุงเทพฯ : โอเคียนสโตร์, 2530.
- _____. การปรับตัว และบุคลิกภาพ : จิตวิทยาเพื่อการศึกษาและชีวิต. กรุงเทพฯ : สารศึกษาศาสตร์พิมพ์, 2520.
- บรรจบ สุพรรณพิทักษ์. บุคลิกภาพของครูพลศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดที่อยู่ในความรับผิดชอบของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกที่วัดด้วยแบบสำรวจบุคลิกภาพแคลิฟอร์เนีย. ภาควิชาพลศึกษา, 2524.
- บุญสนอง ไกรเนตร. การเปรียบเทียบบุคลิกภาพด้านความต้องการ ระหว่างผู้ที่ศึกษาวิชาชีพครู และวิชาชีพพยาบาล. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2515. อัดสำเนา.
- บุญรินทร์ บุญรอด. การศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับบุคลิกภาพของช่างสำรวจสำนักงานชลประทานที่ 1, 2 และ 3 สังกัดกองสำรวจภูมิประเทศ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2536. อัดสำเนา.
- ประคอง เกื้ออ่อนการ. การศึกษามุขภาพของศึกษานิเทศน์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- ประวิณ สันเศรษฐกุลและคณะ. การเปรียบเทียบคุณลักษณะบุคลิกภาพ CPI ระหว่างเด็กนักเรียนที่ปกติและเด็กนักเรียนที่มีปัญหาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่. ฝ่ายจิตวิทยา โรงพยาบาลเชียงใหม่, 2527.
- ประเทือง เกาจี. จิตวิทยาพัฒนาการ. เอกสารประกอบการเรียนการสอนวิชาการศึกษา 121. สภาการศึกษาหลักสูตร, 2519.
- เปรมจิต เอกธรรมชลาลัย. จิตวิทยาพัฒนาการ. ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูลำปาง สหวิทยาลัยนานาชาติ, 2531.

- พวงแก้ว ปุณยชนก การประเมินการสอนระดับอุดมศึกษา, รายงานการประชุมปฏิบัติการ
กองแผนงาน ทบวงมหาวิทยาลัยร่วมกับหน่วยพัฒนาคณาจารย์ ฝ่ายวิชาการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- พะยอม แก้วกำเนิด. แนวการพัฒนาวิทยาลัยครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2527.
- พจนารถ แดงพลอย. การศึกษาเปรียบเทียบ บุคลิกภาพของครูและครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาของเขตการศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- พรพิมล เพ็ชรทอง. การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูกับนักวิทยาศาสตร์. ปรินูญานิพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2515. อัดสำเนา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. ลักษณะบุคลิกภาพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วน
กลางและส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2517. อัดสำเนา.
- พุทธทาสภิกขุ. ธรรมสำหรับครู. กรุงเทพฯ. 2526.
- พูนผล สุวรรณพัฒน์. การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกลักษณะของเด็กนักเรียนในเมืองหลวงกับเด็ก
นักเรียนในตัวเมืองต่างจังหวัด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2512. อัดสำเนา.
- เมืองทอง เขมมณี. สรุปลักษณะของครูที่ดี ในความคิดเห็นของนิสิตแพทย์จุฬาฯ. ในรายงานสรุป
การสัมมนาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 3-6 มิย. 2519.
- ยนต์ ชุ่มจิตร. ความเป็นครู. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์. 2530.
- รัชณี คุ้มแสนย์. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดทางปรัชญาการศึกษากับบุคลิกภาพของ
อาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2525. อัดสำเนา.
- รุ่งทิวา จันทนพศิริ. การเปรียบเทียบบุคลิกภาพนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายที่มีถิ่นที่อยู่อาศัย
ภายในและภายนอกแหล่งเสื่อมโทรมแขวงคลองเตย. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2525. อัดสำเนา.
- ลัดดา แพทย์จรัส. การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพ 16 ด้านระหว่างนิสิตปีที่ 4 วิทยาลัยวิชาการ
ส่วนกลางและนักเรียนนายร้อยตำรวจ ปีที่ 4 โรงเรียนนายร้อยตำรวจ. ปรินูญานิพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2516. อัดสำเนา.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. รูปแบบการบริหารงานมหาวิทยาลัยในอนาคตในทัศนะของผู้บริหาร. สรุปการ
อภิปรายวันที่ 6 ก.ค. 2530.

- วิญญา วิชาลากรณ์. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพิษณุโลก. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522. อัดสำเนา.
- วัลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. อุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530
- ศิริลักษณ์ มโนรมย์. การศึกษานุคลิกภาพของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนเอกชนที่มีมาตรฐานต่างกัน. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.
- สุจิตรา เหลืองรังสรรค์. การศึกษาค้นคว้าความแตกต่างทางบุคลิกภาพ 5 ด้านและความเกรงใจ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2516. อัดสำเนา.
- สวัสดิ์ สกฤตไทย. การบริหารงานมหาวิทยาลัย. การสัมมนามหาวิทยาลัยครั้งที่ 2 ณ. สว่างคนิवास สัมพันธ์ สมุทรปราการ, 29-31 กค. 2510.
- สัมพันธ์ บังผล. การศึกษานุคลิกภาพของครูผู้สอนนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินโดยใช้แบบทดสอบ 16PE. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534. อัดสำเนา.
- สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2530.
- สำนักคณะกรรมการข้าราชการครู. คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2528.
- สำนักงานคณะกรรมการครู. การเปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นครูของข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจากการสอบแข่งขันกับการคัดเลือกตามโครงการครูทายาท. กระทรวงศึกษาธิการ, 2535.
- อบรม สันนิบาต. รวมทฤษฎีจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์. 2520.
- อบอวล หกสุวรรณ. การศึกษารเปรียบเทียบบุคลิกภาพ 16 ด้าน ของบุคคลในอาชีพครูกับแพทย์และความเกรงใจ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2516. อัดสำเนา.
- อรุณ รักธรรม. ความขัดแย้งในระบบราชการ. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2526.

- อรุณ รักธรรม. พฤติกรรมในระบบราชการ. กรุงเทพฯ : คณะคณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2526.
- อุทุมพร ทองอุไทย. การประเมินอาจารย์วิจัยและเครื่องมือ. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คค. 2523.
- Cattell, R.B. Hand book for the Sixteen Personality Factor Test. Institution for Personality
and Ability Testing. Inlinois, 1957.
- Cattell, R.B. H.W. Eber and M.M. Tatsucka. Handbook for the Sixteen Personality Factor
Questionnaire (16 PF). illinois : Institution for Personality and Ability Testing, 1970.
- Chulam, Raza N., Bhutlo Ali and Mohammed A. Mehar. The Quality of Teacher's
Performance in Primary schools of Pravince of Sind as a Sound Base. Baurean of
Crriuelum and Extension Wing sing Hyderabad Pakiston in collaboration will
Federal Ministry of Education Island, 1978.
- Gibson, Lee Edqar. "Relationship Among Messure of Personality, Teacher Performance and
Classroom Verbal Intervatation Pattern of Selected Elementary school Teacher,"
Pisseration Abstracts International. 33(6) : 1972.
- Good, Carter V. Dictionary of Educations. 3 rd ed. New York : Mc-Graw-Hill, 1955.
- Hall, Calvin S. and Lindzey Gardner. Theories of Personality. New York: John
Wileyand Son, 1970.
- Harold, W. Bernard. Personality / Applying Theory. Holbrook Prss, 1971.
- Henjum, Arnold. A study of singnificance of student Teachers Personality Characteristics.
Journal of Teacher Education, 1969.
- Hilgard, Ernest R. Introduction to Psychology. New York : Harcourt, Brace and World, Inc.,
1962.
- Mchale, Ione Elizabeth. Personality Factors. Chemges in Traits of Special Education Teachers
after Teaching Mildly Handicapped students for Thee Years or anore. Dissertation
Abstracts. The University of Nebraske : EDO. 1990.
- Mogan, Clifford T. and Richard A. King. Introduction to psychology. New York :
Mc Graw-Hill Book Co., 1966.
- Munn, Norman L. Intreduction to Psychology. Boston : Haughton Mifflin, 1969.
- Neil, R. Ullman. Statistics An Applied Approach. New Jersey : 1972.

- Oden, Chester W. "Personality Profiles of successful Inner-city Teachers and The Appropriateness of the Responses of Pre-service Teachers of similar and Differing profiles to simulated Inner-city Classroom Situations," Dissertation Abstracts. 33 : 194-A ; July, 1972
- Start, K.R. Rater-Ratee Personality in the Assessment of Teaching Ability the British Journal of Educational Psychology. 38 : 14-20 ; 1968.
- Symonds, P.M. Personality of Teachers. The journal of Education Research. May, 1947.
- Valentie, Valerie. "Teacher Characteristics as predictors of special Education Referrals," Dissertation Abstracts. 3537 ; May, 1990.
- Wheless, Ann Harvery. "A comparison of personality Profiles of special Education Teachers and Regular classroom Teachers," Dissertation Abstracts. 78 ; 1990.
- Wolff, Ron. "Experience, Gender, Marital status, and The 16PF Questionnaire as predictors of American Teachers' Effectiveness in southeast Asia Schools (sixteen Personality Factor Questionnaire, Teacher Effectiveness)," Dissertation Abstracts : 111 ; 1993.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 คลองเตย
กรุงเทพฯ 10110

กุมภาพันธ์ 2540

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยดิฉัน นางสาวณัฐดี รูปสมพงศ์ กำลังศึกษาระดับปริญญาโทภาคพิเศษ สาขา
จิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และขณะนี้กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษานุคลิกภาพและประสิทธิภาพผลงานของอาจารย์
มหาวิทยาลัยระบบราชการและอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล” ซึ่งเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

ดังนั้น ดิฉันจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดกรอกแบบสอบถามเพื่อ
การวิจัย ซึ่งได้จัดทำคำชี้แจงการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยมาพร้อมนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ดำเนินการดังกล่าว และหวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวณัฐดี รูปสมพงศ์)

นิสิตปริญญาโทภาคพิเศษ วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถาม

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 19 หน้า แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับตนเองในเรื่องต่าง ๆ
2. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเท่านั้น ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการวิจัย และเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัย และเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ให้ท่านอ่านคำชี้แจงของแต่ละตอนก่อนลงมือทำ และโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพราะถ้าตอบไม่ครบทุกข้อ จะทำให้แบบสอบถามชุดนี้ไม่สามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้
4. ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบในแบบสอบถามของท่านจะเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

แบบสอบถามตอนที่ 1

คำชี้แจงในการทำแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

โปรดทำเครื่องหมาย X ลงใน () ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ () ชาย () หญิง

2. วุฒิการศึกษา

() ปริญญาโท *ค*

() ปริญญาเอก *ค (ค)*

3. ตำแหน่งทางวิชาการ

() อาจารย์

() ผู้ช่วยศาสตราจารย์

() รองศาสตราจารย์

ค.ค. ๖ ๕๖๖ ๖๖

แบบสอบถามตอนที่ 2

คำชี้แจงในการทำแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน ในขณะที่ท่านทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อและตอบโดยใช้ประสบการณ์จริงของท่านเป็นหลัก แบบสอบถามทั้งหมดมี 15 ข้อ โปรดทำเครื่องหมาย ✕ ลงในแบบสอบถามฉบับนี้

รายการ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
1. การทำงานในตำแหน่งที่ข้าพเจ้าทำอยู่ขณะนี้ ในระยะแรกที่เข้ามาทำงาน ข้าพเจ้ายังไม่ค่อยเข้าใจงานในหน้าที่มากนัก แต่ค่อยเข้าใจมากขึ้นในเวลาต่อมา						
2. ข้าพเจ้าเข้าใจระเบียบและวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าพเจ้าเป็นอย่างดี จึงสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ						
3. ข้าพเจ้าสามารถทำงานในตำแหน่งได้อย่างดี และมีผลงานเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ						
4. ข้าพเจ้าทำงานในตำแหน่งที่ตรงกับความรู้ที่เรียนมา ดังนั้นข้าพเจ้าสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ดังกล่าวกับงานของข้าพเจ้าได้						
5. ข้าพเจ้ามีความสุขและสนุกในการทำงาน และพึงพอใจในผลงานของข้าพเจ้า						
6. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมของข้าพเจ้าประสบความสำเร็จ						

รายการ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
7. ข้าพเจ้าเห็นว่างานที่ข้าพเจ้าทำอยู่เป็น ผลดีต่อหน่วยงาน และมีส่วนสนับสนุน ให้งานโดยรวมของหน่วยงานเจริญ มากขึ้น						
8. ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน โดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย						
9. งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ เป็นงานที่ต้อง รับผิดชอบมาก แต่ข้าพเจ้าก็ไม่ทอดอ ย						
10. ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ท้าทายและมีโอกาสก้าวหน้า มากขึ้นตามลำดับ						
11. ข้าพเจ้าให้คำแนะนำและช่วยเหลือ ปัญหาในการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอ						
12. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงาน ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไป ได้ด้วยดี						
13. ข้าพเจ้านำความคิดเห็นและข้อเสนอ- แนะในการปรับปรุงการทำงานต่อ ผู้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของ งานให้ดีขึ้น						
14. ข้าพเจ้าได้เสนอแนะแนวทางแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ในเรื่องงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มประสิทธิ- ภาพของงานให้ดีขึ้น						
15. หัวหน้างานข้าพเจ้า เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นยอมรับในผลการปฏิบัติงาน ของข้าพเจ้า และมักจะยกย่องชมเชย อยู่เสมอ						

แบบสอบถามตอนที่ 3

คำชี้แจงในการทำแบบสอบถามเกี่ยวกับตนเองในเรื่องต่าง ๆ

วิธีทำ คำถามฉบับนี้เป็นคำถามเพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับตัวท่านในเรื่องต่าง ๆ คำตอบเหล่านี้ไม่มีคำตอบใดผิดหรือถูก เพราะทุกคนมีความคิดเป็นของตนเอง ฉะนั้นขอให้ท่านตอบตามความรู้สึกของท่านมากที่สุด

การตอบโปรดทำเครื่องหมาย **X** ลงในช่องสี่เหลี่ยม (☐) ของกระดาษคำตอบที่แนบมานี้
ในแต่ละคำถาม มีคำตอบอยู่สามคำตอบ โปรดเลือกคำตอบที่ท่านต้องการเพียงคำตอบเดียว
ดังตัวอย่างต่อไปนี้

- ตัวอย่าง**
1. ข้าพเจ้าชอบดูกีฬาเล่นเป็นทีม
 - a. ใช่
 - b. เป็นบางครั้งบางคราว
 - c. ไม่ใช่
 2. “สตรี” คู่กับ “เด็ก” เช่นเดียวกับ “แมว” คู่กับ
 - a. ลูกแมว
 - b. สุนัข
 - c. เด็กผู้ชาย

ในตัวอย่างสุดท้าย คำตอบที่ถูกคือ ลูกแมว แต่มีคำถามที่ต้องการคำตอบที่มีเหตุผลท่านเองนี้น้อยมากในแบบสอบถามฉบับนี้

ในขณะที่ท่านตอบแบบทดสอบนี้ โปรดยึดหลัก 4 ประการ

1. โปรดอย่าใช้เวลาในการคิดใคร่ครวญ แต่เลือกคำตอบแรกที่เป็นจริงกับท่าน แม้ว่าบางคำถามจะสั้นมาก จนท่านรู้สึกว่าไม่ให้รายละเอียดที่ท่านอยากจะได้ ตัวอย่างเช่น คำถามในตัวอย่างข้อที่ 1 ถามเกี่ยวกับ “การเล่นกีฬาเป็นทีม” ท่านอาจจะชอบฟุตบอลมากกว่าบาสเกตบอล แต่ท่านก็ต้องตอบ “ในลักษณะของกีฬาที่เล่นเป็นทีมทั่ว ๆ ไป” คำตอบที่ดีที่สุดของท่านไม่ควรกินเวลาในอัตราานานกว่า 1 นาที ต่อ 5-6 ข้อ ท่านควรจะทำแบบทดสอบนี้เสร็จในเวลาครึ่งชั่วโมงเพียงเล็กน้อย

2. พยายามอย่าเลือกคำตอบที่อยู่ตรงกลาง เช่น “ไม่แน่ใจ” นอกเสียจากว่าคำตอบในข้อ a. และ b. เป็นคำตอบที่ท่านเห็นว่า เป็นไปได้

3. โปรดตอบคำถามทุกข้อ แม้ว่าคำถามบางข้อเป็นเหตุการณ์ที่ใช้กับท่านไม่คืนัก ขอให้เดาข้อที่ท่านเห็นว่าดีที่สุด และบางคำถามอาจจะดูเป็นเรื่องส่วนตัว แต่คำตอบของท่านจะได้รับการรักษาเป็นความลับ และไม่เปิดเผยเป็นรายบุคคล

4. โปรดตอบทุกข้อตามความเป็นจริงของท่าน ไม่ควรตอบในสิ่งที่ท่านเห็นว่า “เป็นสิ่งที่ถูกต้อง ควรทำ” เพื่อให้ความประทับใจที่ดีแก่ผู้ตรวจ

1. ข้าพเจ้ามีความเข้าใจในคำชี้แจงการทำแบบสอบถามเป็นอย่างดีแล้ว
 - a. ใช่ b. ไม่แน่ใจ c. ไม่ใช่
2. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะตอบคำถามแต่ละข้ออย่างจริงจังที่สุดเท่าที่จะทำได้
 - a. ใช่ b. อยู่ระหว่าง a. กับ c. c. ไม่ใช่
3. ในวันหยุด ข้าพเจ้าพอใจที่จะเดินทางไปยัง
 - a. เมืองตากอากาศที่มีคนคับคั่ง
 - b. อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - c. บ้านพักที่เงียบสงบซึ่งอยู่ห่างจากทางสัญจรไปมา
4. เมื่อข้าพเจ้าไปอยู่ในที่ที่คับแคบและแออัด เช่น ในลิฟท์ที่มีคนเต็ม ข้าพเจ้ามีความรู้สึกอึดอัดคล้ายกับถูกกักขัง
 - a. ไม่เคยเลย b. แทบจะไม่เคย c. เป็นบางครั้ง
5. ข้าพเจ้ามักจะคิดแล้วคิดอีกในเรื่องที่ไม่สลักสำคัญอะไรและต้องใช้ความพยายามในการที่จะขจัดมันออกไปจากความคิดของข้าพเจ้า
 - a. จริง b. เป็นบางครั้ง c. ไม่จริง
6. ถ้าข้าพเจ้าทราบว่าแนวคิดในการหาเหตุผลของคน ๆ หนึ่งไม่ถูกต้อง ข้าพเจ้ามักจะ
 - a. นิ่งเฉยเสีย b. อยู่ระหว่าง a. กับ c. c. พุดโพล่งออกไป
7. แนวคิดของข้าพเจ้าเป็นแนวคิดที่
 - a. ล้ำยุคล้ำสมัย b. ไม่แน่ใจ c. ตามสมัย
8. ข้าพเจ้าไม่ได้รับพรสวรรค์ในการพูดคล่องและการเล่าเรื่องขบขันมากนัก
 - a. จริง b. อยู่ระหว่าง a. กับ c. c. ไม่จริง
9. การใช้ชีวิตตามสบายไปจนแก่ตามเวลาอันสมควรคิดว่าจะต้องไปเหน็ดเหนื่อยเพราะงานบริการชุมนุมของคน
 - a. จริง b. อยู่ระหว่าง a. กับ c. c. ไม่จริง
10. ข้าพเจ้าเป็นผู้ดำเนินงานของสโมสรอย่างแท้จริง
 - a. เคยบ่อย b. เป็นบางครั้ง c. ไม่เคย
11. ข้าพเจ้าอดไม่ได้ที่จะมีความรู้สึกผูกพันทางใจกับบางสิ่งบางอย่าง
 - a. แบบจะไม่ใช่เช่นนั้นเลย
 - b. บางครั้ง
 - c. บ่อย

12. ข้าพเจ้าพอใจที่จะอ่านหนังสือในเรื่องเกี่ยวกับ
 - a. คำสอนของศาสนาที่สำคัญ
 - b. ไม่แน่ใจ
 - c. การจัดระบบนโยบายการเมืองของประเทศของเรา
13. เรื่องที่ทำให้ข้าพเจ้าน้อยใจหรือหงุดหงิดมีน้อยมาก
 - a. จริง
 - b. ไม่แน่ใจ
 - c. ไม่จริง
14. ข้าพเจ้าเห็นว่าความสามารถและลักษณะที่ได้รับการถ่ายทอดจากบิดามารดามีความสำคัญยิ่งกว่าที่คนส่วนมากยอมรับ
 - a. จริง
 - b. ไม่แน่ใจ
 - c. ไม่จริง
15. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการประจำเป็นงานที่ต้องทำให้เสร็จเสมอ แม้ว่าถ้าได้ใช้จินตนาการเพียงเล็กน้อยจะเห็นว่ามันเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นอะไร
 - a. จริง
 - b. ไม่แน่ใจ
 - c. ไม่จริง
16. การเล่าเรื่องตลกเกี่ยวกับความตายเป็นสิ่งที่ทำได้และตามปกติแล้วเป็นการแสดงถึงรสนิยมที่ดี
 - a. ใช่
 - b. อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - c. ไม่ใช่
17. ในบางครั้ง ความรู้สึกว่าเหวและไร้ค่าจะเข้าครอบงำแม้ว่าข้าพเจ้าจะอยู่ในกลุ่มของผู้คนในงานสังคม
 - a. ใช่
 - b. อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - c. ไม่ใช่
18. ข้าพเจ้าไม่แน่ใจว่าควรจะบ่นกับคนเสิร์ฟอาหารหรือผู้จัดการ ถ้าหากข้าพเจ้าได้รับอาหารที่ไม่ดีในภัตตาคาร
 - a. ใช่
 - b. ไม่แน่ใจ
 - c. ไม่ใช่
19. ถ้าเทียบกับผู้อื่นแล้ว ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมใน
 - a. งานในชุมชนและงานสังคมมากมาย
 - b. งานในชุมชนและงานสังคมมากพอ
 - c. งานในชุมชนและงานสังคมมาเพียง 2-3 งานเท่านั้น
20. เมื่อข้าพเจ้าวางแผนงาน ข้าพเจ้ามักชอบปล่อยให้สิ่งต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับโชค
 - a. จริง
 - b. ไม่แน่ใจ
 - c. ไม่จริง
21. ไม่ว่าจะเป็นการเดินทางไปยังสถานที่ต่าง ๆ การกินการทำงาน ฯลฯ ข้าพเจ้า
 - a. ดูเหมือนว่าจะต้องรีบร้อนทำสิ่งหนึ่งเพื่อที่จะไปทำอีกสิ่งหนึ่ง
 - b. อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - c. ดำเนินไปอย่างรอบคอบและมีระบบแบบแผน

22. ข้าพเจ้ารู้สึกระวนกระวายราวกับว่าข้าพเจ้าต้องการอะไรสักอย่างหนึ่ง แต่ไม่รู้ว่าเป็นสิ่งนั้นคืออะไร
- a. แทบจะไม่เป็นเช่นนี้เลย
 - b. บางครั้งบางคราว
 - c. เป็นบ่อย ๆ
23. การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ข้าพเจ้าเห็นว่าหน้าที่ที่น่าสนใจกว่า คือ
- a. งานเกี่ยวกับเครื่องจักร
 - b. ไม่แน่ใจ
 - c. งานสัมภาษณ์และรับคนงาน
24. ข้าพเจ้าชอบอ่านหนังสือประเภท
- a. การท่องเที่ยวไปในอวกาศ
 - b. ไม่แน่ใจ
 - c. การศึกษาเรื่องภายในครอบครัว
25. ถ้าข้าพเจ้าย้อนกลับไปมีชีวิตใหม่อีก ข้าพเจ้าจะ
- a. วางแผนชีวิตที่แตกต่างไปจากเดิม
 - b. ไม่แน่ใจ
 - c. ต้องการให้เหมือนเดิมให้มาก
26. การตัดสินใจในเรื่องชีวิตและการทำงาน ข้าพเจ้าไม่เคยลำบากใจด้วยเรื่องของการขาดความเข้าใจกัน
ในครอบครัว
- a. จริง
 - b. อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - c. ไม่จริง
27. ข้าพเจ้ามักหลีกเลี่ยงที่จะกล่าวถึงสิ่งที่ผิดปกติซึ่งทำให้คนอื่นอับอายขายหน้า
- a. จริง
 - b. อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - c. ไม่จริง
28. ถ้าข้าพเจ้าถือป็นที่รู้ว่ามีลูกกระสุน ข้าพเจ้าจะรู้สึกตื่นเต้นหวาดเสียว จนกว่าจะได้เอาลูกออกแล้ว
- a. ใช่
 - b. อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - c. ไม่ใช่
29. ข้าพเจ้าสนุกสนานอย่างยิ่งที่จะทำตลกแก่งคนเล่นสนุก ๆ โดยไม่มีเจตนาร้ายเคลือบแฝงอยู่
- a. จริง
 - b. อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - c. ไม่จริง
30. คนส่วนมากใช้เวลาว่างของตนไปยุ่งเกี่ยวกับการช่วยเหลือเพื่อนบ้านและกิจกรรมในท้องถิ่นมาก
จนเกินไป
- a. ใช่
 - b. ไม่แน่ใจ
 - c. ไม่ใช่
31. ในบางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกว่าข้าพเจ้าไม่ได้ดีเท่าที่ควร เพราะไม่แน่ใจในตัวเอง
- a. จริง
 - b. อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - c. ไม่จริง

32. ข้าพเจ้าสนุกสนานในการที่จะได้สนทนาและไม่ค่อยยอมพลาดโอกาสที่จะพูดคุยกับคนแปลกหน้า
- a. จริง b. อยู่ระหว่าง a. กับ c. c. ไม่จริง
33. หัวข่าวหนังสือพิมพ์ที่ทำให้ข้าพเจ้าสนใจมากคือ
- a. ผู้นำทางศาสนาอภิปรายเรื่องการรวมลัทธิความเชื่อทางศาสนา
- b. ไม่แน่ใจ
- c. การปรับปรุงผลผลิตและการตลาด
34. ข้าพเจ้าไม่แน่ใจว่าในความซื่อตรงของคนที่แสดงตัวเป็นเพื่อนเกินกว่าที่ข้าพเจ้าคาดหวังว่าเขาจะแสดง
- a. จริง b. อยู่ระหว่าง a. กับ c. c. ไม่จริง
35. ข้อเสนอแนะของข้าพเจ้าสำหรับบุคคลทั่วไป คือ
- a. เชิญทดลองได้โดยมันไม่เสียหายอะไร
- b. อยู่ระหว่าง a. กับ c.
- c. คิดใคร่ครวญเสียก่อน อย่าทำอะไรโง่ ๆ
36. สิ่งที่มีความสำคัญสำหรับข้าพเจ้าก็คือ
- a. การแสดงออกอย่างอิสระ
- b. อยู่ระหว่าง a. กับ c.
- c. การที่สัมพันธ์ภาพอันดีกับผู้อื่น
37. ข้าพเจ้ามีความสุขกับการฝึกกลางวัน
- a. ใช่ b. ไม่แน่ใจ c. ไม่ใช่
38. ข้าพเจ้าชอบงานที่ต้องใช้การตัดสินใจอย่างแยบยลมากกว่างานที่ตัดสินใจได้รวดเร็วและซ้ำซาก
- ธรรมดา
- a. จริง b. ไม่แน่ใจ c. ไม่จริง
39. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ว่าเพื่อนไม่ต้องการข้าพเจ้ามากเท่ากับที่ข้าพเจ้าต้องการเขา
- a. จริง b. ไม่แน่ใจ c. ไม่จริง
40. ถ้ามีคนนึกถึงข้าพเจ้าในแง่ไม่ดี ข้าพเจ้าจะรู้สึกกังวลเกี่ยวกับเรื่องนี้
- a. แทบจะไม่มีรู้สึกเลย
- b. รู้สึกเป็นบางครั้งบางคราว
- c. รู้สึกบ่อยทีเดียว
41. ข้าพเจ้าได้รับอุบัติเหตุ เพราะข้าพเจ้ามัวแต่ครุ่นคิดเพเลิดเพลิน
- a. แทบจะไม่เคยเลย b. อยู่ระหว่าง a. กับ c. c. หลายครั้ง

42. ในหนังสือพิมพ์ข้าพเจ้าสนใจที่จะได้เห็นการอธิบายปัญหาสังคมชั้นมูลฐานของ
- โลกปัจจุบัน
 - อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - การเสนอเรื่องราวในท้องถิ่นอย่างละเอียด
43. ข้าพเจ้าพบว่าหนังสือให้ความเพลิดเพลินมากกว่าเพื่อน
- ใช่
 - อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - ไม่ใช่
44. ไม่ว่าจะมีอุปสรรคที่ยากลำบากและน่าเบื่อมาขัดขวาง ข้าพเจ้าก็ยืนยันที่จะไม่เปลี่ยนความตั้งใจเดิม
- ใช่
 - อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - ไม่ใช่
45. ประสาทของข้าพเจ้าจึงเครียดมากแม้กระทั่งเสียง “เอี้ยด” ของบานประตูกitchen ไม่ได้และทำให้ข้าพเจ้ารู้สึก “เสียงสนั่น”
- บ่อย ๆ
 - บางครั้งบางครั้ง
 - ไม่เคย
46. ข้าพเจ้ารู้สึกค่อนข้างจะเหน็ดเหนื่อย เมื่อข้าพเจ้าตื่นนอนในเวลาเช้า
- ใช่
 - อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - ไม่ใช่
47. ถ้าเงินเดือนเท่ากัน ข้าพเจ้าพอใจมากกว่า ถ้าจะได้เป็น
- นักวิจัยเคมี
 - ไม่แน่ใจ
 - ผู้จัดการโรงแรม
48. เลข 3 จำนวนต่อไปนี้เป็นจำนวนไหนที่ไม่เป็นพวกเดียวกับจำนวนอื่น ๆ
- 7
 - 9
 - 13
49. สิ่งที่สำคัญมากกว่า คือ
- เข้ากับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น
 - อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - นำเอาความคิดของตนเองมาปฏิบัติ
50. เมื่อได้ตั้งกฎเกณฑ์ขึ้น ข้าพเจ้าปฏิบัติตาม เมื่อข้าพเจ้าสะดวกที่จะทำเช่นนั้นมากกว่าที่จะปฏิบัติตามกาสะเทสะตรงตามตัวอักษรเปรี๊ยะ
- จริง
 - ไม่แน่ใจ
 - ไม่จริง
51. ในการติดต่อสัมพันธ์ทางสังคม บางครั้งข้าพเจ้าถูกรบกวนด้วยความรู้สึกว่ามีปมด้อยทั้งที่ไม่มีสาเหตุที่แท้จริง
- จริง
 - อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - ไม่จริง
52. ข้าพเจ้ารู้สึกเกือเงินเล็กน้อยในกลุ่มคนที่รู้จักและแสดงตัวไม่ได้ดีเท่าที่ควรจะเป็น
- ใช่
 - บางครั้ง
 - ไม่ใช่

53. ข้าพเจ้าชอบที่จะ
- ทำงานที่มีคนจำนวนมากอยู่ภายใต้การควบคุมของข้าพเจ้า
 - ไม่แน่ใจ
 - ทำงานร่วมเป็นคณะกรรมการ
54. คงไม่มีใครแน่ ๆ ที่อยากเห็นข้าพเจ้าตกอยู่ในความลำบาก
- จริง
 - ไม่แน่ใจ
 - ไม่จริง
55. สิ่งสำคัญที่คนควรคิดพะวงมากกว่าคือ
- ความหมายที่แท้จริงของชีวิต
 - ไม่แน่ใจ
 - หารายได้ที่ดีให้แก่ครอบครัว
56. เมื่ออยู่ในห้องเป็นเวลานานไม่ได้รับอากาศบริสุทธิ์ภายนอก ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกอ่อนเพลียละห้อยใจ
- เสมอ ๆ
 - บางครั้ง
 - เกือบไม่เคยเลย
57. ข้าพเจ้ามีความคิดแปลก ๆ เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ร้อยแปดจนมากเกินไปที่จะนำมาปฏิบัติได้
- จริง
 - บางครั้ง
 - ไม่จริง
58. โดยทั่วไปจิตใจของข้าพเจ้าเข้มแข็งอยู่เสมอ ไม่ว่าข้าพเจ้าจะเผชิญอุปสรรคหรือปัญหามากเพียงไร
- จริง
 - อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - ไม่จริง
59. ข้าพเจ้านอนไม่หลับเพราะความกังวลใจเกี่ยวกับเรื่องร้ายที่เกิดขึ้น
- บ่อย ๆ
 - บางครั้งบางคราว
 - เกือบไม่เคยเลย
60. ข้าพเจ้าชอบดู
- ภาพยนตร์หรือการแสดงที่ล้อเลียนสังคมในอนาคตอย่างฉลาด
 - อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - ภาพยนตร์ที่ดี ๆ ที่อิงประวัติของวีรบุรุษ
61. เพื่อนของข้าพเจ้าคงคิดว่า จะเข้าใจข้าพเจ้าอย่างแท้จริงได้ยาก
- ใช่
 - อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - ไม่ใช่
62. ข้าพเจ้าแก้ปัญหาได้ดีขึ้นโดย
- ศึกษาปัญหานั้นตามลำพัง
 - อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - ถกปัญหานั้นกับคนอื่น

63. เมื่อข้าพเจ้าต้องตัดสินใจอย่างรวดเร็วของข้าพเจ้า
- อาศัยความเอือมเขิน สุขุมคัมภีรภาพ
 - อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - เกิดความเครียดและตื่นเต้นทำให้ไม่สามารถที่จะคิดอย่างแจ่มชัด
64. บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกว่ามีความคิดและความจำที่ไร้สาระฟุ้งซ่านอยู่ในจิตใจ
- ใช่
 - อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - ไม่ใช่
65. ข้าพเจ้าไม่เคยรู้สึกโกรธจนไม่สามารถควบคุมเสียงของตนเองได้ในขณะอภิปรายถกเถียงปัญหา
- จริง
 - ไม่แน่ใจ
 - ไม่จริง
66. เมื่อเดินทาง ข้าพเจ้าชอบมองทิวทัศน์มากกว่าสนทนากับคนอื่น
- จริง
 - ไม่แน่ใจ
 - ไม่จริง
67. “สูญหาย” ตรงกันข้ามกับ “เปิดเผย” มากกว่า “ซุกซ่อน” หรือไม่
- ใช่
 - ไม่แน่ใจ
 - ไม่ใช่
68. “ดำ” คู่กับ “เทา” เช่นเดียวกับ “ความเจ็บปวด” คู่กับ
- เกล็ด
 - ปวด
 - คัน
69. ข้าพเจ้าทนไม่ค่อยได้ที่จะได้รับคำปฏิเสธ ถึงแม้ข้าพเจ้าทราบว่าสิ่งที่ขอร้องนั้นเป็นสิ่งที่เป็นไปได้
- จริง
 - อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - ไม่จริง
70. ข้าพเจ้ามักรู้สึกเจ็บใจในโอกาสที่ปรึกษาและวิธีการที่คนพูดมากกว่าสิ่งที่เขาพูด
- จริง
 - อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - ไม่จริง
71. ข้าพเจ้าชอบที่จะอยู่ท่ามกลางของความตื่นเต้นและอีกทีก็ครึกโครม
- ใช่
 - อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - ไม่ใช่
72. ในการทำงาน การทำตนให้รู้จักมักคุ้นกับคนที่มีอิทธิพลสำคัญกว่าการตั้งหน้าตั้งตาทำงานอย่างดีเยี่ยม
- จริง
 - อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - ไม่จริง
73. ข้าพเจ้ารู้สึกเกือเงินเล็กน้อย ถ้ามีคนบนถนนหรือในร้านค้าข้อมองข้าพเจ้า
- ใช่
 - อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - ไม่ใช่
74. ข้าพเจ้าไม่สามารถจะแสดงความคิดออกมาเป็นคำพูดได้ง่าย ๆ ฉะนั้นข้าพเจ้าจึงไม่อาจพูดสอพลอในขณะที่มีการสนทนาได้บ่อย ๆ เช่นคนอื่น ๆ
- ใช่
 - อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - ไม่ใช่

75. ข้าพเจ้าสนใจเรื่องชนด็กโลก เช่น รถยนต์หรือเครื่องบิน อยู่เป็นนิจ
 a. ใช่ b. อยู่ระหว่าง a. กับ c. c. ไม่ใช่
76. การกลัวถูกจับเป็นสาเหตุสำคัญ ที่ทำให้คนไม่กล้าประกอบอาชญากรรมหรือทำความผิด
 a. ใช่ b. อยู่ระหว่าง a. กับ c. c. ไม่ใช่
77. โดยแท้จริงในโลกเรามีคนดีที่น่าคบมากกว่าคนที่น่ารังเกียจ
 a. ใช่ b. ไม่แน่ใจ c. ไม่ใช่
78. ในที่ประชุมคณะกรรมการ ถ้าสมาชิกมัวแต่พูดไม่เข้าประเด็น ข้าพเจ้า
 a. เคืองให้เขาพูดเข้าสู่ประเด็น
 b. ไม่แน่ใจ
 c. ทำสิ่งที่เหมาะสมเพื่อรักษาความสามัคคี
79. บุคคลผู้ซึ่งความทะเยอทะยานของเขาทำความเจ็บช้ำและความเสียหายให้กับเพื่อนสนิท ยังคงถือ
 ได้ว่าเป็นสุภาพชนธรรมดาคนหนึ่ง
 a. ใช่ b. อยู่ระหว่าง a. กับ c. c. ไม่ใช่
80. ข้าพเจ้าไม่สบายใจต่อความรู้สึกผิดหรือเสียใจในเหตุการณ์เล็ก ๆ น้อย ๆ
 a. ใช่, บ่อย ๆ b. บางครั้ง c. ไม่ใช่
81. จะเป็นการดีขึ้นถ้าทุก ๆ คน พร้อมใจกันสวดมนต์ร่วมกันเป็นประจำ
 a. ใช่ b. อยู่ระหว่าง a. กับ c. c. ไม่ใช่
82. การกะการในการวางแผนจัดงานสังสรรค์
 a. ข้าพเจ้ารับว่าจะไปอย่างแน่นอน
 b. อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 c. บอกว่าจะไปแต่อาจจะเปลี่ยนใจได้ในภายหลัง
83. มีคนเป็นอันมากมักเล่าปัญหาของเขาและขอคำแนะนำจากข้าพเจ้าเมื่อเขาต้องการใครสักคนหนึ่ง
 ที่จะพูดด้วย
 a. ใช่ b. อยู่ระหว่าง a. กับ c. c. ไม่ใช่
84. ถ้าเพื่อนไม่เชิญข้าพเจ้าให้ร่วมในสิ่งที่เขากำลังทำกันอยู่ ข้าพเจ้า
 a. ค่อว่าอย่างรุนแรง
 b. อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 c. ขอมรับอย่างสงบ คิดว่าเขาคงมีเหตุผลบางอย่าง
85. ในบางอารมณ์ข้าพเจ้าจะสะจากงานได้ง่าย ๆ เพราะมีสิ่งที่ทำให้เขาและมีการฝึนกลางวัน
 a. ใช่ b. อยู่ระหว่าง a. กับ c. c. ไม่ใช่

86. ข้าพเจ้าไม่คิดที่จะชอบหรือไม่ชอบใครทันทีที่ข้าพเจ้าพบในครั้งแรก
- ใช่
 - ไม่แน่ใจ
 - ไม่จริง
87. ข้าพเจ้าพอใจที่จะเป็น
- ผู้จัดการสำนักงานธุรกิจ
 - ไม่แน่ใจ
 - สถาปนิก
88. “เมษายน” ไปกับ “มีนาคม” เช่นเดียวกับ “วันอังคาร” ไปกับ
- วันพุธ
 - วันศุกร์
 - วันจันทร์
89. คำต่อไปนี้ คำไหนไม่เข้าพวกกับคำอื่น ๆ
- ฉลาด
 - น่ารัก
 - เมตตา
90. ข้าพเจ้าข้ามถนนเพื่อเลี่ยงคนที่ข้าพเจ้าไม่อยากพบ
- ไม่เคย
 - นาน ๆ ครั้ง
 - บางครั้ง
91. ในวันหนึ่ง ๆ จำนวนปัญหาที่ข้าพเจ้าพบและไม่สามารถแก้ไขด้วยตนเอง มีจำนวน
- เกือบไม่เคยมีสักปัญหาเดียว
 - อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - มากกว่าครึ่งโหล
92. ถ้าข้าพเจ้าไม่เห็นด้วยกับความคิดของผู้มีตำแหน่งสูงกว่า โดยปกติข้าพเจ้า
- เก็บความเห็นนั้นไว้เป็นส่วนตัว
 - ไม่แน่ใจ
 - บอกเขาว่าข้าพเจ้ามีความเห็นแตกต่างไปจากเขา
93. ข้าพเจ้าพยายามหลีกเลี่ยงที่จะไม่กล่าวถึงเรื่องที่ทำให้เคอะเขินในการสนทนากับเพศตรงข้าม
- จริง
 - อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - ไม่จริง
94. ข้าพเจ้าพอใจที่จะสละเวลาที่ดีที่สุดและกำลังกายให้แก่
- บ้านของข้าพเจ้าและความต้องการอย่างแท้จริงของเพื่อน ๆ
 - อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - กิจกรรมทางสังคมและงานอดิเรกส่วนตัว
95. เมื่อข้าพเจ้าปรารถนาที่จะทำให้คนอื่นมีความประทับใจในทางที่ดีกับบุคลิกภาพของข้าพเจ้า ข้าพเจ้ามักจะ
- ทำแล้วสำเร็จเกือบทุกครั้ง
 - ทำแล้วสำเร็จเป็นบางครั้ง
 - โดยทั่ว ๆ ไปแล้วไม่แน่ใจว่าจะทำได้สำเร็จ

96. ข้าพเจ้าพอใจที่จะมี
- คนที่คุ้นเคยเป็นจำนวนมาก
 - ไม่แน่ใจ
 - เพื่อนแค่สองสามคน
97. การเป็นนักปรัชญาน่าสนใจกว่าจะเป็นวิศวกรช่างกล
- จริง
 - ไม่แน่ใจ
 - ไม่จริง
98. เพื่อน ๆ คิดว่าข้าพเจ้าเป็นคนใจลอย ข่างฝัน
- ใช่
 - ไม่แน่ใจ
 - ไม่ใช่
99. เมื่ออยู่ร่วมกันผู้ที่คุ้นเคย ข้าพเจ้าพอใจที่จะ
- พูดถึงเหตุการณ์และเรื่องราวต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับบุคคล
 - อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - คุยกันถึงเรื่องบุคคลและความรู้สึกของเขา
100. บางครั้งข้าพเจ้ามีความสุขมาก จนกลัวว่าความสุขนั้นจะไม่ยั่งยืน
- จริง
 - อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - ไม่จริง
101. ในบางโอกาสมีช่วงเวลาที่ข้าพเจ้ารู้สึกเศร้าซึม เป็นทุกข์และจิตใจเหนื่อยหน่ายอย่างไม่มีเหตุผล
- จริง
 - อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - ไม่จริง
102. ในการทำงานของข้าพเจ้า ความยุ่งยากส่วนมากเกิดจากบุคคลผู้ซึ่ง
- เปลี่ยนแปลงวิธีการซึ่งใช้ได้คืออยู่แล้วเรื่อย ๆ
 - ไม่แน่ใจ
 - ปฏิเสธไม่ยอมใช้วิธีการที่ทันสมัย
103. ข้าพเจ้าชอบให้ผู้รู้จักคุ้นเคยถือว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
- จริง
 - อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - ไม่จริง
104. บางครั้งข้าพเจ้าเข้าใจให้เพื่อนออกจากบ้านทั้งที่เขายกว่าเขาต้องการอยู่กับบ้าน
- ใช่
 - ไม่แน่ใจ
 - ไม่ใช่
105. เมื่อข้าพเจ้าถูกเร่งให้ทำงานมากเกินไป ข้าพเจ้ามักจะเป็นโรคอาหารไม่ย่อยหรือท้องผูก
- บางครั้งบางครั้ง
 - เกือบไม่เคยเลย
 - ไม่เคยเลย
106. ถ้าใครก็ตามมากวนใจข้าพเจ้า ข้าพเจ้า
- สามารถเก็บความรู้สึกไว้ได้
 - อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - ต้องพูดกับใครสักคนหนึ่งเพื่อระบายอารมณ์

107. การเป็นนายหน้าหาประกัน น่าสนใจกว่าเป็นชานา
 a. ใช่ b. อยู่ระหว่าง a. กับ c. c. ไม่ใช่
108. “รูปปั้น” คู่กับ “รูปร่าง” เช่นเดียวกับ “เพลง” คู่กับ
 a. ความงาม b. โน้ตเพลง c. ทำนองเพลง
109. คำต่อไปนี้ คำไหนไม่เข้าพวกกับคำอื่น ๆ
 a. ฮัมเพลงในคอ b. พุด c. ผีปาก
110. ในชีวิตสมัยใหม่ มีสิ่งที่ทำให้เกิดความคับข้องใจ และมีสิ่งกีดขวางที่น่ารำคาญหรือข้อจำกัด
 เสรีภาพมากเกินไป
 a. จริง b. อยู่ระหว่าง a. กับ c. c. ไม่จริง
111. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าจะพร้อมที่จะเผชิญต่อชีวิตทั้งในเรื่องความสุขและน้ำตา
 a. พร้อมเสมอ b. เป็นบางครั้ง c. เกือบจะไม่มีรู้สึกเลย
112. ข้าพเจ้ากระหายที่จะแสวงหาความตื่นเต้นเกือบเสมอ ๆ
 a. จริง b. อยู่ระหว่าง a. กับ c. c. ไม่จริง
113. น่าสนใจมากกว่าที่จะเป็น
 a. นักแสดง b. ไม่แน่ใจ c. ช่างสร้างบ้าน
114. ข้าพเจ้าชอบที่จะวางแผนเพื่อหลีกเลี่ยงการเสียเวลาระหว่างการทำงาน
 a. ใช่ b. อยู่ระหว่าง a. กับ c. c. ไม่ใช่
115. ในขณะที่อยู่ในหมู่คณะ ตามปกติข้าพเจ้ามักจะ
 a. เข้าใจว่าใครคิดอะไรเป็นอย่างดี
 b. อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 c. หมกมุ่นอยู่กับความคิดของข้าพเจ้าเองหรือธุรกิจในขณะนั้น
116. ในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกับกลุ่มใหม่ ดูเหมือนว่าข้าพเจ้าจะปรับตัวเข้ากับเขาได้ทันที
 a. ใช่ b. ไม่แน่ใจ c. ไม่ใช่
117. ข้าพเจ้าพอใจอารมณ์ที่เผ็ดร้อนและการแสดงตลกไปกฮาในรายการโทรทัศน์บางรายการอย่างยิ่ง
 a. ใช่ b. อยู่ระหว่าง a. กับ c. c. ไม่ใช่
118. ข้าพเจ้าชอบที่จะอ่านหนังสือเกี่ยวกับ
 a. การค้นพบวัตถุโบราณของขอม
 b. ไม่แน่ใจ
 c. การราวีของพวกเขมร

119. เมื่อประสบกับอุปสรรคธรรมดา ข้าพเจ้ามักจะคงความมุ่งหวังต่อไป
 a. ใช่ b. ไม่แน่ใจ c. ไม่ใช่
120. ข้าพเจ้ามีความสนใจในความสำเร็จในการหาเงินหาทองน้อยกว่าในการแสวงหาสุนทรีย์และ
 สัจธรรม
 a. จริง b. อยู่ระหว่าง a. กับ c. c. ไม่จริง
121. ในการอภิปรายเกี่ยวกับศิลปะ ศาสนาหรือการเมือง ข้าพเจ้าไม่ค่อยจะได้มีส่วนร่วมหรือตื่นเต้น
 จนเกินไปจนลืมนึกถึงสภาพหรือมนุษยสัมพันธ์
 a. จริง b. ไม่แน่ใจ c. ไม่จริง
122. เมื่อข้าพเจ้ากำลังจะไปขึ้นรถไฟ ข้าพเจ้าค่อนข้างจะรีบเร่ง ดึงเครียด และวิตกกังวล ทั้ง ๆ ที่รู้ว่า
 ข้าพเจ้าจะไปทันเวลา
 a. ใช่ b. เป็นบางครั้งบางคราว c. ไม่ใช่
123. สังคมควรใช้แนวทางที่อาศัยความคิดอย่างมีเหตุผลและลดการใช้อารมณ์และความเชื่อตาม
 ประเพณีลงเสีย
 a. ใช่ b. อยู่ระหว่าง a. กับ c. c. ไม่ใช่
124. เมื่อข้าพเจ้ากระทำการสิ่งที่ข้าพเจ้าต้องการ ข้าพเจ้ามักจะพบว่า
 a. มีเพื่อนสนิทเท่านั้นที่เข้าใจข้าพเจ้า
 b. อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 c. ทำในสิ่งที่บุคคลส่วนมากคิดว่าถูกต้อง
125. ข้าพเจ้ามักจะมีความคิดเห็นมากเกินไปและควบคุมอารมณ์ไม่ได้ ในสถานการณ์ที่ทำให้หัวเสีย
 a. ใช่ b. อยู่ระหว่าง a. กับ c. c. ไม่ใช่
126. การที่หูดหิดจะเกิดอุบัติเหตุ หรือแม้แต่การโต้เถียงกันอย่างรุนแรงแล้ว ข้าพเจ้ามักจะสั่นและ
 เสียขวัญ จนทำให้ข้าพเจ้าทำสิ่งที่กำลังทำอยู่ต่อไปไม่ได้
 a. จริง b. อยู่ระหว่าง a. กับ c. c. ไม่จริง
127. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณสมบัติของข้าพเจ้าพลุ่งพล่านอยู่ภายใน
 a. ไม่ค่อยมี b. บางโอกาสเท่านั้น c. เกิดขึ้นบ่อย ๆ
128. ข้าพเจ้าอยากเป็นสมาชิก เพื่อทำงานอดิเรกที่น่าสนใจ
 a. ของสโมสรถ่ายภาพ
 b. ยังไม่แน่ใจ
 c. สมาคมไต่वाที่

129. “การผสม” ก็คือ “การคละ” เช่นเดียวกับ “ทิม” ก็คือ
 a. ผุ่จน b. กองทัพ c. เกมส์
130. “นาฬิกา” คู่กับ “เวลา” “ช่างตัดเสื้อ” คู่กับ
 a. สายวัดตัว b. กรรไกร c. ผ้า
131. ข้าพเจ้ามีความลำบากในการเข้าใจสิ่งที่บางคนพยายามพูดโดยใช้คำธรรมดาให้แปลกออกไป
 a. ใช่ b. อยู่ระหว่าง a. กับ c. c. ไม่ใช่
132. ในบางครั้งผู้คนมักจะให้ฉายาข้าพเจ้าว่า “หยิ่งยะโส”
 a. ใช่ b. อยู่ระหว่าง a. กับ c. c. ไม่ใช่
133. การมีชีวิตอยู่อย่าง “ช่างพิมพ์” น่าสนใจกว่า “คนโฆษณาและส่งเสริมการขาย”
 a. จริง b. ไม่แน่ใจ c. ไม่จริง
134. เมื่อข้าพเจ้าทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ข้อที่ข้าพเจ้าระวังมากที่สุด คือ
 a. เป็นสิ่งที่ข้าพเจ้าต้องการทำจริง
 b. ไม่แน่ใจ
 c. สิ่งนั้นจะต้องไม่เป็นผลร้ายต่อเพื่อนร่วมกัน
135. ข้าพเจ้ามีความเห็นว่า นวนิยายและภาพยนตร์ส่วนมากควรจะสอนศีลธรรมแก่เรา
 a. จริง b. อยู่ระหว่าง a. กับ c. c. ไม่จริง
136. การเริ่มต้นสนทนากับคนแปลกหน้า
 a. เป็นเรื่องยากสำหรับข้าพเจ้า
 b. อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 c. ไม่เคยทำให้ข้าพเจ้าลำบากใจเลยแม้แต่ครั้งเดียว
137. การทำให้ครู ผู้พิพากษา และบุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงต้องเสียเกียรติ ทำให้ข้าพเจ้าชอบใจเสมอ
 a. ใช่ b. อยู่ระหว่าง a. กับ c. c. ไม่ใช่
138. รายการโทรทัศน์ที่ข้าพเจ้าชอบ
 a. การแสดงของนักดนตรีที่มีชื่อเสียง
 b. ไม่แน่ใจ
 c. รายการความรู้สารคดีที่เป็นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสิ่งประดิษฐ์ใหม่
139. บุคคลที่มีทัศนคติในเรื่องศีลธรรมสูง ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกรำคาญ
 a. ใช่ b. อยู่ระหว่าง a. กับ c. c. ไม่ใช่

140. ข้าพเจ้าชอบใช้เวลาสนุกสนานกับ
- เล่นไพ่กับกลุ่มเพื่อนที่ถูกคอกัน
 - ไม่แน่ใจ
 - สิ่งสวยงามในห้องแสดงทางศิลปะ
141. บางครั้งข้าพเจ้าลังเลที่จะใช้ความคิดของตนเอง เพราะกลัวว่าแนวคิดเหล่านั้นจะนำไปปฏิบัติไม่ได้
- ใช่
 - อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - ไม่ใช่
142. ข้าพเจ้ามีความสุข มีความฉลาดในการที่จะจัดการกับบุคคลที่ไม่มีเหตุผล ขาดจินตนาการได้เสมอ และพยายามที่จะไม่แน่ใจให้ทราบว่าคนเหล่านี้มีใจแคบ
- จริง
 - อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - ไม่จริง
143. ข้าพเจ้าชอบอยู่ในเมืองที่กำลังมีความเจริญและกำลังขยายตัวมากกว่าอยู่ในหมู่บ้านที่สงบเงียบ
- จริง
 - ไม่แน่ใจ
 - ไม่จริง
144. เมื่อข้าพเจ้ามีความคิดในเรื่องสังคมแตกต่างจากคนอื่น ข้าพเจ้าชอบที่จะ
- ค้นหาให้พบสิ่งที่ทำให้ความคิดของเราแตกต่างกัน
 - ไม่แน่ใจ
 - ค้นหาคำตอบที่เป็นไปได้และเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่าย
145. ข้าพเจ้าได้แนวคิดมากมายจากการอ่านหนังสือตามลำพัง พอ ๆ กับที่ได้จากการไปถกเถียงกับบุคคลอื่นในเรื่องเดียวกัน
- ใช่
 - อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - ไม่ใช่
146. มีบางคนวิพากษ์วิจารณ์ความรู้สึกที่รับผิดชอบของข้าพเจ้า
- ใช่
 - อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - ไม่ใช่
147. ข้าพเจ้าประเมินค่าของตนเองว่า
- เป็นบุคคลที่คล่องแคล่วว่องไวและมองชีวิตในแง่ความเป็นจริง
 - อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 - เป็นคนที่ค่อนข้างช่างคิดฝัน
148. บางโอกาสอารมณ์และความรู้สึกของข้าพเจ้ากระเจิดกระเจิงไป
- จริง
 - ไม่แน่ใจ
 - ไม่จริง
149. ข้าพเจ้ารู้สึกโกรธมากจนอยากจะปิดประตูดัง ๆ และอาจจะทุบกระจกหน้าต่างก็ได้
- เกือบจะไม่เคยเลย
 - เป็นบางครั้งบางคราว
 - ค่อนข้างน้อย

150. “ความยุติธรรม” คู่กับ “กฎหมาย” เช่นเดียวกับ “ความคิด” คู่กับ
 a. ถ้อยคำ b. ความรู้สึก c. ทฤษฎี
151. ข้าพเจ้าชอบที่จะดำรง
 a. ชีวิตอย่างที่ข้าพเจ้าเป็นอยู่ในขณะนี้
 b. ไม่แน่ใจ
 c. ชีวิตที่ได้รับการคุ้มครองมากขึ้น ต้องผจญกับอุปสรรคน้อยลง
152. ข้าพเจ้าเชื่อว่าสิ่งที่สำคัญที่สุดในชีวิตก็คือได้ทำสิ่งที่ข้าพเจ้าชอบ
 a. ใช่ b. ไม่แน่ใจ c. ไม่ใช่
153. น่าเสี่ยงในการพูดของข้าพเจ้า
 a. เข้มแข็งหนักแน่น
 b. อยู่ระหว่าง a. กับ c.
 c. อ่อนเบา
154. ข้าพเจ้าชอบกระทำตามความรู้สึกที่ถูกกระตุ้นในขณะนั้น ถึงแม้ว่ามันจะทำให้ข้าพเจ้าได้รับความลำบากในตอนหลัง
 a. ใช่ b. อยู่ระหว่าง a. กับ c. c. ไม่ใช่
155. ข้าพเจ้าได้รับฉายาว่าเป็นคนที่รักสนุก ทุกข์ ไม่กลัว และไม่จริงจังต่อชีวิต
 a. ใช่ b. อยู่ระหว่าง a. กับ c. c. ไม่ใช่
156. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าจะไม่ชอบอย่างยิ่งเมื่อได้เห็นความไม่มีระเบียบ
 a. จริง b. ไม่แน่ใจ c. ไม่จริง
157. ข้าพเจ้ามักจะตรวจสอบสภาพของสิ่งของที่ขี้นมาก่อนจะเอาไปส่งคืน หรือสิ่งของที่ข้าพเจ้าได้รับคืนมาจากการให้ยืมอย่างละเอียดเสมอ
 a. ใช่ b. อยู่ระหว่าง a. กับ c. c. ไม่ใช่
158. ข้าพเจ้ารู้สึกรำคาญใจในความขี้อายของข้าพเจ้า อันเนื่องมาจากความระมัดระวังเกี่ยวกับตนเองมากเกินไป
 a. ไม่เคยเลย b. บางครั้งบางครั้ง c. บ่อย ๆ
159. ข้าพเจ้าแน่ใจว่าไม่มีคำตอบใดในแบบทดสอบนี้ที่ข้าพเจ้าไม่ได้ตอบอย่างเหมาะสม
 a. ใช่ b. ไม่แน่ใจ c. ไม่ใช่

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นางสาววัลลภฤดี	ชื่อสกุล ขวัญวิเชียร
เกิดวันที่ 4 พฤษภาคม	พุทธศักราช 2510
สถานที่เกิด	จ. ปัตตานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 466 หมู่ 4 ต.ลาดกระบัง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	Project Co-ordinator
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัทสยามราชธานี จำกัด เลขที่ 35 ซอยสมานฉันท์ ถนนสุขุมวิท 42 แขวงคลองเตย เขตพระโขนง กรุงเทพฯ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2528	จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6
พ.ศ.2532	ครุศาสตรบัณฑิต (พลศึกษา) จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ.2540	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาพัฒนาการ) จากมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร