

การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร
ตามแนวทฤษฎีบุคลิกภาพของแคทเทล

ปริญญานิพนธ์
ของ
อาภา มณีสถิตย์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการวัดผลการศึกษา
ตุลาคม 2545
ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร
ตามแนวทฤษฎีบุคลิกภาพของแคทเทล

บทคัดย่อ
ของ
อาภา มณีสถิตย์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการ
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการวัดผลการศึกษา

ตุลาคม 2545

๖ 153613

อาภา มณีสถิตย์. (2545), การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร ตามแนว
ทฤษฎีบุคลิกภาพของแคทเทิล. ปรินซ์ตันนิวยอร์ก กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม :
รองศาสตราจารย์ อังคณา สายยศ, รองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตน์

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของ
ธนาคาร ตามแนวทฤษฎีบุคลิกภาพของแคทเทิล กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการสาขาของธนาคารที่ปฏิบัติงาน
ในสาขาของธนาคารพาณิชย์ไทย 14 แห่ง จำนวน 987 คน และสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ 3 แห่ง จำนวน
462 คน ในปี 2544 และ 2545 รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,449 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ใน
การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร 16 ด้าน ซึ่งได้แก่ การเข้าสังคม
สติปัญญา ความมั่นคงทางจิตใจ การกล้าแสดงออก ความร่าเริง มโนธรรม การกล้าเผชิญ จิตใจอ่อนโยน
ความระแวง อีศระเสรี การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ความวิตกกังวล ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพึ่ง
ตนเอง การควบคุมอารมณ์ และความเครียด ด้านละ 20 ข้อ รวมจำนวนทั้งสิ้น 320 ข้อ โดยทำการทดสอบ
3 ครั้ง เพื่อหาคุณภาพของแบบทดสอบด้านค่าอำนาจจำแนกที่วิเคราะห์ด้วยการทดสอบ t ความเที่ยงตรง
เชิงโครงสร้างโดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อค้นหาจำนวนองค์ประกอบบุคลิกภาพของผู้จัดการสาขา
ของธนาคารด้วยโปรแกรม SPSS แบบวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก และหมุนแกนแบบอโรโกนอนด้วยวิธี
แวนแมกซ์ ผลการวิเคราะห์ พบว่ามีแปดองค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย ด้านความวิตกกังวล ด้านความ
กล้าเผชิญ ด้านการควบคุมอารมณ์ ด้านการปรับตัว ด้านการเข้าสังคม ด้านสติปัญญา ด้านมโนธรรม
และด้านจิตใจอ่อนโยน ส่วนค่าความเชื่อมั่นในแปดองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา
และสร้างเกณฑ์ปกติในแต่ละองค์ประกอบและรวมทุกองค์ประกอบในรูปคะแนนที่ปกติ ดังผลการวิจัย ดังนี้

1. ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคารใน
องค์ประกอบด้านความวิตกกังวล ด้านความกล้าเผชิญ ด้านการควบคุมอารมณ์ ด้านการปรับตัว ด้าน
การเข้าสังคม ด้านสติปัญญา ด้านมโนธรรม และด้านจิตใจอ่อนโยน มีค่าอำนาจจำแนก t อยู่ระหว่าง
2.053-7.087, 1.957-7.491, 2.484-7.783, 2.461-5.958, 2.137-6.012, 2.239-6.005, 2.250-5.283 และ
2.430-5.851 ตามลำดับ และเมื่อรวมทั้งฉบับ พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 1.957-7.783
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างน้อยที่ระดับ.05

2. ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างในแต่ละองค์ประกอบของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการ
สาขาของธนาคารในองค์ประกอบด้านความวิตกกังวล ด้านความกล้าเผชิญ ด้านการควบคุมอารมณ์
ด้านการปรับตัว ด้านการเข้าสังคม ด้านสติปัญญา ด้านมโนธรรม และด้านจิตใจอ่อนโยน มีค่าความ
เที่ยงตรงที่เป็นน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.304-0.612, 0.306-0.568, 0.418-0.736, 0.347-0.641,
0.309-0.562, 0.301- 0.736, 0.339-0.631 และ 0.353-0.421 ตามลำดับ และเมื่อรวมทั้งหมดแปดด้าน
พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.301-0.736

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร ในองค์ประกอบด้าน ความวิตกกังวล ด้านความกล้าเผชิญ ด้านการควบคุมอารมณ์ ด้านการปรับตัว ด้านการเข้าสังคม ด้านสติปัญญา ด้านมโนธรรม และด้านจิตใจอ่อนโยน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8741 , 0.6950 , 0.8676 , 0.6896 , 0.5913 , 0.5890 , 0.3711 และ 0.8226 ตามลำดับ และเมื่อรวมทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8847

4. เกณฑ์ปกติของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร ในองค์ประกอบด้าน ความวิตกกังวล ด้านความกล้าเผชิญ ด้านการควบคุมอารมณ์ ด้านการปรับตัว ด้านการเข้าสังคม ด้านสติปัญญา ด้านมโนธรรม และด้านจิตใจอ่อนโยน มีเกณฑ์คะแนนที่ปกติ อยู่ระหว่าง T20 ถึง T81, T21 ถึง T78 , T20 ถึง T74 , T22 ถึง T76 , T21 ถึง T77, T13 ถึง T76 , T20 ถึง T76 และ T20 ถึง T70 ตามลำดับ และเมื่อรวมทุกองค์ประกอบ มีเกณฑ์คะแนนที่ปกติ อยู่ระหว่าง T13 ถึง T81

**A CONSTRUCTION OF PERSONALITY TEST FOR THE BRANCH MANAGERS OF BANK
ACCORDING TO CATTELL' S PERSONALITY THEORY**

**AN ABSTRACT
BY
ARPA MANEESATHIT**

**Presented in partial fulfillment of the requirements
For the Master of Education degree in Educational Measurement
at Srinakharinwirot University
October 2002**

Arpa Maneesathit. (2002). A Construction of Personality Test for The Branch Managers of Bank according to Cattell's Personality Theory. Master Thesis, M.Ed.(Educational Measurement) . Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Aungkana Saiyos, Assoc. Prof.Chusri Wongrattana.

The purpose of this study was to construct Personality Test for the Branch Managers of Bank according to Cattell's Personality Theory . The sample consisted of 1,449 Branch Managers from Thai Commercial Bank 14 banks as 987 branches and Government Bank 3 banks as 462 branches during the year 2001-2002. This sample were selected by the Stratified Random Sampling Technique. The instrument of this study was The Personality Test for The Branch Managers of Bank which was constructed according to Cattell's Personality Theory that had 320 items consisted of Cyclothymia, More Intelligence, Stable, Dominance, Surgency, Conscientious, Parmia, Prensia, Protension, Autia, Shrewdness, Apprehensive, Radicalism, Self-Sufficiency, Controlled and Tense. The study included three tryouts of testing. The Quality of test were examined by discriminating power with t-test, construct validity by exploratory factor analysis with SPSS/PC⁺ Computer program using principle and orthogonal rotated by varimax that had eight factor consisted of Apprehensive, Parmia, Controlled, Self-Adjustability, Cyclothymia, More Intelligence, Conscientious and Prensia, the reliability of eight component was calculated by Alpha coefficient and normalized T-score was used to construct test norms.

The results of the research indicated that :

1. The discriminating power of using t-test of Personality Test for the Branch Managers of Bank. In each factor of Apprehensive , Parmia, Controlled, Self- Adjustability , Apprehensive , Parmia , Controlled and Self- Adjustability had t-test ranged from 2.053 to 7.087, 1.957 to 7.491, 2.484 to 7.783, 2.461 to 5.958, 2.137 to 6.012, 2.239 to 6.005, 2.250 to 5.283 and 2.430 to 5.851 respectively and the whole test was ranged from 1.957 to 7.783 at .05 level of significance.

2. The construct validity in each factor of The Branch Manager of bank Test had factor loading of Apprehensive , Parmia, Controlled, Self- Adjustability, Apprehensive , Parmia , Controlled and Self- Adjustability ranged from 0.304 to 0.612, 0.306 to 0.568, 0.418 to 0.736, 0.347 to 0.641, 0.309 to 0.562, 0.301 to 0.736, 0.339 to 0.631 and 0.353 to 0.421 respectively and the whole of eight factor had the factor loading ranged from 0.301 to 0.736.

3. The reliability of Personality Test for the Branch Manager of Bank had realized of Apprehensive, Parmia, Controlled, Self- Adjustability, Cyclothymia, More Intelligence, Conscientious and Prensia was 0.8741, 0.6950, 0.8676, 0.6896, 0.5913, 0.5890, 0.3711, and 0.8226 respectively and the whole factor was 0.8847

4. The each norm in eight factor of Personality Test for the Branch Manager of Bank was having the normalized T- Score of Apprehensive, Parmia, Controlled , Self-Adjustability Cyclothymia , More Intelligence, Conscientious and Prensia was ranged from T20 to T81 ,T21 to T 78, T20 to T74, T22 to T76, T21 to T77, T13 to T76, T20 to T76 and T20 to T70 respectively and the whole factor was ranged from T31 to T81.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร
ตามแนวทฤษฎีบุคลิกภาพของแคทเทิล

ของ

นางสาวอาภา มณีสถิตย์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการวัดผลการศึกษา

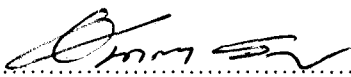
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.......... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

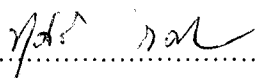
(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)

วันที่ 4 ตุลาคม พ.ศ. 2545

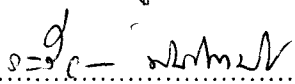
คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

.......... ประธาน

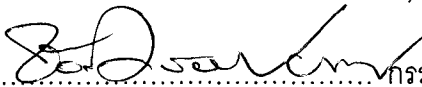
(รองศาสตราจารย์ อังคณา สายยศ)

.......... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ชุตี วงศ์รัตนะ)

.......... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระวีวรรณ พันธุ์พานิช)

.......... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์ ชวลิต รวยอาจิน)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและช่วยเหลือ อีกทั้งให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นจาก รองศาสตราจารย์อังคณา สายยศ ประธาน คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระวีวรรณ พันธุ์พานิช และ อาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติมที่ได้ให้คำแนะนำ ชี้แนะ และปรับปรุงรูปเล่ม เนื้อหาสาระที่ถูกต้องชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อให้งานวิจัยนี้มีคุณภาพที่ดี รวมทั้งคณาจารย์ภาควิชาการวัดผลการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ตลอดระยะเวลาของการศึกษา จนผู้วิจัยสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับและประยุกต์ใช้ในการดำเนินการทำปริญญานิพนธ์จนสำเร็จ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

การสร้างเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือ แนะนำ และตรวจสอบจาก รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์ รองศาสตราจารย์วิญญา วิศาลาภรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิคม ตั้งคะพิภพ ดร.สุวพร เข้มเฮง และอาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ อาจารย์ภาควิชาวัดผลการศึกษา และ ศาสตราจารย์ ดร. ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทา สุรักษา อาจารย์ภาควิชา การแนะแนวและจิตวิทยาทางการศึกษา

การอนุเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อใช้ประกอบในการสร้างเครื่องมือและการอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุน และความอนุเคราะห์จาก รองผู้จัดการฝ่ายการพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ผู้อำนวยการฝ่ายอาวุโส ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรบุคคล ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) ผู้จัดการฝ่ายบริหารงานทรัพยากรบุคคล ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ผู้จัดการฝ่ายการพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ และรักษาการแทนผู้จัดการฝ่ายการพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ผู้จัดการฝ่ายอาวุโส ฝ่ายการพนักงาน ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด(มหาชน) ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ สายงานทรัพยากรบุคคล ธนาคารเอเซีย จำกัด (มหาชน) ผู้จัดการฝ่ายกลุ่มการพนักงาน ธนาคารดีบีเอส ไทยทุน จำกัด (มหาชน) ผู้อำนวยการฝ่ายแผนอัตรากำลัง และปฏิบัติการ ธนาคารยูโอบี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล ธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) รองผู้อำนวยการ ฝ่ายกิจการสาขา ธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร รองผู้อำนวยการ ธนาคารออมสิน ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ธนาคารอาคารสงเคราะห์ และพี่ ๆ พนักงานในฝ่ายการพนักงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายกิจการสาขา ฝ่ายกองอัตรากำลัง และฝ่ายศูนย์ฝึกอบรม รวมทั้งกลุ่มตัวอย่างของธนาคารต่าง ๆ ที่อนุเคราะห์ให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกและกราบขอบพระคุณทุก ๆ ท่าน ที่มีส่วนช่วยให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์และดีเยี่ยมเกินความคาดหมาย

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ.....	13
	ความหมายของบุคลิกภาพ.....	13
	ปัจจัยที่มีส่วนทำให้เกิดการพัฒนาบุคลิกภาพ.....	15
	โครงสร้างของบุคลิกภาพ.....	16
	ปัจจัยที่มีผลต่อบุคลิกภาพ.....	21
	ทฤษฎีบุคลิกภาพ.....	23
	ทฤษฎีบุคลิกภาพของแคทเทิล.....	24
	โครงสร้างของบุคลิกภาพแคทเทิล.....	25
	หลักการของการก่อรูปบุคลิกภาพ.....	28
	พัฒนาการบุคลิกภาพของแคทเทิล.....	29
	วิธีการศึกษาบุคลิกภาพของแคทเทิล.....	30
	แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 F.....	31
	การวัดบุคลิกภาพ.....	39
	วิธีการสร้างและพัฒนาแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ.....	40
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับธนาคาร.....	49
	ความหมายของธนาคาร.....	49
	ธนาคารพาณิชย์.....	51
	ธนาคารเฉพาะกิจ (สถาบันการเงินพิเศษของรัฐ).....	52
	สาขาของธนาคาร.....	55
	ผู้จัดการสาขาของธนาคาร.....	58
	บุคลิกภาพของผู้จัดการสาขา.....	59

สารบัญ(ต่อ)

บทที่		หน้า
2 (ต่อ)	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพในต่างประเทศ.....	60
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพในประเทศ.....	67
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ 16 PF ในต่างประเทศ.....	69
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ 16 PF ในประเทศ.....	70
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	73
	การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	73
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	77
	วิธีการดำเนินการสร้างเครื่องมือวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร.....	78
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	82
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	83
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
	สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	100
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	100
	กลุ่มตัวอย่าง.....	100
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	100
	วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	101
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	102
	สรุปผลการวิจัย.....	103
	อภิปรายผลการวิจัย.....	103
	ข้อเสนอแนะ.....	105

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	106
ภาคผนวก.....	114
ภาคผนวก ก.....	115
ภาคผนวก ข.....	134
ภาคผนวก ค.....	151
ภาคผนวก ง.....	153
ภาคผนวก จ.....	168
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	198

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างบุคลิกภาพและระดับการเรียนรู้	17
2 ภาพแสดงอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ต่อบุคลิกภาพ.....	22
3 ภาพแสดงความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ความรู้สึกทางใจ และ.....	27
หน่วยวัดพลัง	
4 ภาพรวมแสดงความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ความรู้สึกทางใจ และ.....	27
หน่วยวัดพลัง ที่เกิดจากแรงจูงใจของแต่ละบุคคล	
5 ภาพตัวอย่างแบบทดสอบ The Culture Fair Intelligence Test.....	36
6 ตัวอย่างภาพแบบทดสอบหยดหมึกโรธาร์ต.....	44
7 ตัวอย่างภาพแบบทดสอบของเมอร์เรย์.....	44
8 ตัวอย่างภาพแบบทดสอบการวาดรูปแฮร์ริส.....	46
9 ตัวอย่างภาพแบบทดสอบสถานการณ์รูปภาพลดข้อความของโรสเซ็นเว.....	46
10 ผังแสดงภาพรวมโครงสร้างของสาขา ปรับจาก 14 ธนาคาร.....	56
11 ผังแสดงโครงสร้างใหม่ของสาขา ณ ปัจจุบันในบางธนาคาร.....	57
12 ภาพแสดงลำดับขั้นของการสร้างแบบทดสอบ.....	78
13 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ.....	136
ที่ได้จากการคำนวณขององค์ประกอบด้านความวิตกกังวล	
14 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ.....	138
ที่ได้จากการคำนวณขององค์ประกอบด้านความกล้าเผชิญ	
15 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ.....	140
ที่ได้จากการคำนวณขององค์ประกอบด้านการควบคุมอารมณ์	
16 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ.....	142
ที่ได้จากการคำนวณขององค์ประกอบด้านการปรับตัว	
17 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ.....	144
ที่ได้จากการคำนวณขององค์ประกอบด้านการเข้าสังคม	
18 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ.....	146
ที่ได้จากการคำนวณขององค์ประกอบด้านสติปัญญา	
19 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ.....	148
ที่ได้จากการคำนวณขององค์ประกอบด้านมโนธรรม	

บัญชีภาพประกอบ(ต่อ)

ภาพประกอบ

หน้า

- 20 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ..... 150
ที่ได้จากการคำนวณขององค์ประกอบด้านจิตใจอ่อนโยน

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละภาคและตามลักษณะธนาคาร.....	75
2	ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามปฏิบัติการตามแนวทฤษฎี..... บุคลิกภาพของแคทเทิลกับข้อความที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น	87
3	ค่าอำนาจจำแนก t ของข้อความแต่ละองค์ประกอบของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ..... ผู้จัดการสาขาของธนาคารตามแนวทฤษฎีบุคลิกภาพของแคทเทิล	88
4	ค่าไอเกน ค่าร้อยละความแปรปรวน ร้อยละของความแปรปรวนสะสม..... จากการทดสอบครั้งที่ 2	90
5	องค์ประกอบและน้ำหนักองค์ประกอบของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ..... ผู้จัดการสาขาของธนาคารที่วิเคราะห์ได้	91
6	ค่าสถิติและค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบในแต่ละองค์ประกอบและ..... รวมทุกองค์ประกอบของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร	93
7	เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านความวิตกกังวลในรูปของคะแนนมาตรฐาน..... ที่-ปกติ	94
8	เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านความกล้าเผชิญในรูปของคะแนนมาตรฐาน..... ที่-ปกติ	95
9	เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านการควบคุมอารมณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน..... ที่-ปกติ	96
10	เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านการปรับตัวในรูปของคะแนนมาตรฐาน..... ที่-ปกติ	96
11	เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านการเข้าสังคมในรูปของคะแนนมาตรฐาน..... ที่-ปกติ	97
12	เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านสติปัญญาในรูปของคะแนนมาตรฐาน..... ที่-ปกติ	98
13	เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านมนุษยธรรมในรูปของคะแนนมาตรฐาน..... ที่-ปกติ	98
14	เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านจิตใจอ่อนโยนในรูปของคะแนนมาตรฐาน..... ที่-ปกติ	99
15	ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามตามแนวทฤษฎีของแคทเทิล..... กับข้อความที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น	116

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง (ต่อ)

หน้า

16	ค่าอำนาจจำแนก t ของแบบทดสอบเป็นรายชื่อของแต่ละองค์ประกอบ.....	120
	จากการทดสอบครั้งที่ 1	
17	ค่าไถ่เงิน ค่าร้อยละความแปรปรวน ร้อยละของความแปรปรวนสะสม.....	126
	จากการทดสอบครั้งที่ 2	
18	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลังการหมุนแกนแบบอโรโกนอลจำแนก.....	127
	รายองค์ประกอบและรายชื่อ	
19	องค์ประกอบและน้ำหนักองค์ประกอบของข้อความเป็นรายชื่อในแบบทดสอบ.....	130
	วัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร ตามแนวทฤษฎีบุคลิกภาพของ แคทเทิล จำแนกเป็นรายด้านและรายชื่อ	
20	เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านความวิตกกังวล ในรูปของคะแนนมาตรฐาน.....	135
	ที่-ปกติที่ได้จากการคำนวณ	
21	เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านความกล้าเผชิญ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน.....	137
	ที่-ปกติที่ได้จากการคำนวณ	
22	เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านการควบคุมอารมณ์ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน.....	139
	ที่-ปกติที่ได้จากการคำนวณ	
23	เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านการปรับตัว ในรูปของคะแนนมาตรฐาน.....	141
	ที่-ปกติที่ได้จากการคำนวณ	
24	เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านการเข้าสังคม ในรูปของคะแนนมาตรฐาน.....	143
	ที่-ปกติที่ได้จากการคำนวณ	
25	เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านสติปัญญา ในรูปของคะแนนมาตรฐาน.....	145
	ที่-ปกติที่ได้จากการคำนวณ	
26	เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านมโนธรรม ในรูปของคะแนนมาตรฐาน.....	147
	ที่-ปกติที่ได้จากการคำนวณ	
27	เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านจิตใจอ่อนโยน ในรูปของคะแนนมาตรฐาน.....	149
	ที่-ปกติที่ได้จากการคำนวณ	

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากภาวะเศรษฐกิจที่ผ่านมา ประเทศไทยประสบกับปัญหาวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ โดยในปี 2543 ภาวะเศรษฐกิจไทยได้เริ่มฟื้นตัวขึ้นในช่วงครึ่งแรกของปี แต่ได้ชะลอตัวลงในช่วงครึ่งหลังของปี ส่งผลให้โดยภาพรวมของภาวะเศรษฐกิจในปี 2543 มีการขยายตัวซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เป็นข้อจำกัดการขยายตัวของเศรษฐกิจ ได้แก่ ราคาน้ำมันที่อยู่ในระดับสูง การปรับตัวลดลงของดัชนีราคาหลักทรัพย์ ความไม่แน่นอนทางการเมือง ผู้บริโภคขาดความเชื่อมั่น ราคาพืชผลที่ยังตกต่ำอย่างต่อเนื่อง เพราะภาคธุรกิจยังคงอ่อนแอและยังไม่มีมีการปรับโครงสร้างอย่างจริงจัง ในส่วนของธุรกิจธนาคารพาณิชย์ ยังคงเผชิญกับปัญหาสินเชื่อไม่ก่อให้เกิดรายได้ (NPL) ถึงแม้ว่าจะลดลงบ้างแต่ก็อยู่ในระดับสูง ก่อให้เกิดภาวะที่ต้องสำรองเงินจำนวนมาก นอกจากนั้นยังต้องเผชิญกับการแข่งขันระหว่างสถาบันการเงินด้วยกัน โดยเฉพาะธนาคารพาณิชย์ที่มีผู้ถือหุ้นใหญ่เป็นชาวต่างประเทศที่มีศักยภาพสูง ซึ่งแต่ละธนาคารได้มุ่งเน้นในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และเร่งระดมลูกค้ารายย่อยภายใต้กลยุทธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ในขณะที่ภาวะอัตราดอกเบี้ยทั้งด้านสินเชื่อและด้านเงินฝากมีแนวโน้มลดลงโดยตลอด ทำให้ส่วนต่างอัตราดอกเบี้ยของธนาคารพาณิชย์อยู่ในระดับต่ำ จากปัญหาดังกล่าว ทำให้ธนาคารทุกธนาคารได้มีการปรับปรุงองค์กรโดยลดเครือข่ายสาขา ลดจำนวนอัตราพนักงานลงโดยเปิดโครงการลาออกก่อนครบเกษียณอายุ (Early Retire) การปรับปรุงด้านบริการ เช่น การบริการทางโทรศัพท์ การปรับปรุงเครือข่ายเอ ที เอ็ม สามารถโอนเงินระหว่างบัญชีต่างธนาคารได้ มีโครงการธนาคารทางอินเทอร์เน็ต หรือกลุ่มงาน e - Commerce และ e - Banking มีการเพิ่มนวัตกรรมและผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ การสนับสนุนธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม การเผยแพร่และพัฒนาธุรกิจการเกษตร บางธนาคารมีการขยายสาขาในแหล่งชุมชน เช่น ตามห้างสรรพสินค้า บริการบนสถานีรถไฟฟ้าบีทีเอส และขยายเวลาในการเปิดบริการบางสาขาในย่านชุมชน โดยส่งเสริมให้พนักงานเป็นนักการขายและสามารถบริการลูกค้าได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว นอกจากนั้น ทุกธนาคารได้เร่งมุ่งเน้นการพัฒนาพนักงานทุกระดับ โดยฝึกอบรมพนักงานให้เกิดความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ นวัตกรรมทางเทคโนโลยีและผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ของธนาคาร เพื่อมุ่งสร้างพนักงานให้เป็นนักการขายและมีจิตวิญญาณการให้บริการ โดยตระหนักถึงหน้าที่ในการบริการลูกค้า ดังที่ โคโนซูละ มัทซุชิต้า (Konosule Matsushita) ผู้ก่อตั้งบริษัทอุตสาหกรรมไฟฟ้า มัทซุชิต้า จำกัด (Matsushita Electronic Industrial) (เสริมพรรณ สุธิธานี : 1) ได้กล่าวไว้ว่า สินค้า การขาย และบริการ เป็นหลักสามเส้นแห่งธุรกิจยุคปัจจุบันจนแบ่งแยกมิได้ ธุรกิจที่ประสบความสำเร็จจะต้องเื้ออำนวยการกับหัวใจ ทั้ง 3 ประการนี้และโดยเฉพาะเื้ออำนวยการดังกล่าวและมีน้ำหนักมากที่สุด ก็อยู่ที่ " การบริการที่ดี " ธุรกิจที่ดีจะต้องมีสินค้าที่ดี และแน่นอนก็ต้องมีการบริการที่ดี และด้วยการบริการที่ดีนี้เองที่ทำให้ธุรกิจสามารถพัฒนาให้มีศักยภาพสูงสุดเป็นลำดับ เพื่อให้พนักงานรู้ตระหนักหน้าที่การให้บริการที่ดีกับลูกค้าหรือกล่าวได้ว่า " ลูกค้าคือผู้มีพระคุณ " เพราะโดยพื้นฐานแล้วกิจการธนาคาร เป็นกิจการที่ให้บริการ

เป็นกิจการที่เป็นตัวกลางเป็นทางผ่าน ธนาคารจะมีความเจริญรุ่งเรืองได้ ก็ต่อเมื่อลูกค้าของธนาคารมีความเจริญก้าวหน้า ฉะนั้น สถานะของธนาคาร จึงเป็นกระจกที่ส่องให้เห็นถึงสถานะของลูกค้าของธนาคารไม่มากนักน้อย (ดำรงค กฤษณามระ. 2527 : 5) จากแนวความคิดนี้ จะเห็นได้ว่าธุรกิจการดำเนินงานสาขาของธนาคารจะประสบผลสำเร็จได้ จะต้องเปรียบพร้อมไปด้วยบุคลากรที่มีคุณภาพและมีการบริการที่ดี

เป็นที่ยอมรับกันว่า การบริการที่ดีนั้นเกิดจากพนักงานที่มีบุคลิกภาพที่ดี ผู้ที่สูญเสียบุคลิกคือ ผู้ที่สูญเสียหมดทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิต ธุรกิจโดยเฉพาะธนาคาร สถาบันการเงิน ถ้าพนักงานขาดบุคลิก ก็จะทำให้เกิดผลกระทบต่อธุรกิจเป็นอย่างมาก เช่น เสียภาพพจน์ ขาดความเชื่อถือไว้วางใจ ขาดความเลื่อมใสศรัทธา ก่อให้เกิดปัญหากับประชาชนตามมาเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินธุรกิจ (วิจิตร อวทะกุล. 2524 :2) รวมทั้งการพัฒนาธุรกิจของธนาคารให้สามารถแข่งขันกับธนาคารอื่นได้ เพราะบุคลิกภาพมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวในการประกอบอาชีพของบุคคล การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพมาน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของบุคคลเป็นสำคัญ (วัชร ฐาคี. 2524:17) ซึ่งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลเห็นได้ชัดเจนจากลักษณะนิสัยในการคิดและในการแสดงออกรวมทั้งเจตคติ และความสนใจต่าง ๆ และกริยาท่าทางที่แสดงออกของบุคคลนั้น (วูดเวิร์ด และมาร์ควิส. 1947) รวมทั้งยังสามารถช่วยในการทำนายได้ว่าบุคคลจะทำอะไรในสถานการณ์ที่กำหนดให้ (แคทเทล.1970 :2-3) นอกจากนั้น แคทเทลและคณะ ยังได้กล่าวในเรื่องของบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน (Cattell, et al.1981 อ้างถึงใน Farmer 1991 : 75) ไว้ว่า คุณลักษณะในการทำงานใดๆ ให้ประสบผลสำเร็จนั้น ต้องประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความสามารถ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ และอารมณ์ เขาเห็นว่า "บุคลิกภาพ" เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการคัดเลือก และก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด

การพัฒนาบุคลิกภาพ เป็นการสร้างภาพลักษณ์ ภาพพจน์ ของบุคคลเพื่อให้เกิดความเชื่อถือ เลื่อมใส ศรัทธา ทั้งภายนอก คือ กริยา ท่าทาง การแต่งกาย และภายใน คือ คุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาบุคลิกภาพให้ได้ผลจะต้องพัฒนาทั้งบุคลิกภาพภายนอกและบุคลิกภาพภายในพร้อมกันไปด้วยจึงจะได้ผลดี จะเห็นว่าบุคลิกภาพเป็นตัวบ่งชี้ความสำคัญสำหรับบุคคลในการประกอบอาชีพ การจัดบุคคลเข้าสู่อาชีพต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับเรื่องของบุคลิกภาพเป็นอันมาก (ประคอง เกื่อนการ. 2532 :1) ซึ่งสอดคล้องกับฮอลแลนด์ (Holland. 1966 : 132) ที่กล่าวว่า บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ และบุคคลจะประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การประกอบอาชีพธุรกิจธนาคาร ผู้ที่ประกอบอาชีพนี้จะต้องเปรียบพร้อมไปด้วยคุณลักษณะ และต้องมีการตรวจสอบคุณสมบัติอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุด

จากที่ผ่านมา การดำเนินกิจการด้านต่าง ๆ ไม่ค่อยเจริญรุดหน้าเท่าที่ควร เนื่องจากการที่เรานำเอาหลักการ แนวคิด รวมทั้งวิธีการต่าง ๆ ที่เคยประสบความสำเร็จในประเทศที่พัฒนาแล้วมาประยุกต์ใช้ ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นเพราะว่าสังคมไทยขาดบุคคลที่มีบุคลิกลักษณะผู้นำ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เช่นเดียวกับสถาบันธนาคาร เป็นสถาบันด้านการเสนอขายบริการ และเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาระบบการเงินและระบบเศรษฐกิจของประเทศ เพราะการดำเนินงานของธนาคารนั้น จะต้องเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นกิจการของบุคคล นิติบุคคล หรือในส่วนราชการ (กมลรัตน์ ทองสมศรี. 2542 : 2) ดังนั้น หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการดำเนินงานกับประชาชนโดยตรง คือ สาขาของธนาคาร

สาขาของธนาคาร เป็นตัวแทนหรือหน้าตาของธนาคารที่ทำหน้าที่ให้บริการลูกค้า การดำเนินธุรกิจสาขาจะประสบผลสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้จัดการและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำของผู้จัดการเป็นสำคัญ (สารภี แยมสาย : 1) ความเป็นผู้นำที่แท้จริง มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร ในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ (Peter F. Drucker , อ้างใน กนกวรรณ แสงหาญ. 2538 :13) และในทำนองเดียวกันความล้มเหลวขององค์กรต่าง ๆ ก็เกิดจากการขาดผู้นำที่มีคุณภาพและมีบุคลิกภาพที่ดี ดังนั้น จึงชี้ให้เห็นว่า ผู้จัดการที่ดี เป็นทรัพยากรพื้นฐานซึ่งจำเป็นที่สุดสำหรับธนาคาร

ผู้จัดการสาขา เปรียบเสมือนผู้นำ ผู้บริหารสาขา หรือนักบริหารมืออาชีพ เป็นตัวแทนของธนาคารหรือองค์กร มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารหรือดำเนินงานสาขาให้บรรลุเป้าหมายตามที่ธนาคารกำหนด ตำแหน่งนี้ ถือได้ว่าเป็นทั้งหน้าตาและตัวแทนที่มีเกียรติของธนาคาร เป็นที่นับหน้าถือตาในสังคมของชุมชนที่เข้าไปตั้งอยู่ (อานวย วีรวรรณ . 2510 : 4) ดังนั้น ธนาคารทุกธนาคาร จึงให้ความสำคัญโดยมีการคัดเลือกสรรหาบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งนี้อย่างเคร่งครัด เพื่อเฟ้นหาตัวบุคคลที่มีศักยภาพและบุคลิกภาพที่เหมาะสมที่สุด เนื่องจากผู้จัดการสาขา เป็นเหมือนกระบอกเสียงที่สะท้อนถึงภาพลักษณ์ของธนาคาร ดังนั้น สูตรสำเร็จที่ผู้จัดการสาขา ควรยึดถือเป็นหลักปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ชัยชนะของการเป็นนายธนาคารที่ดีนั้น จะต้องก่อปรด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์และมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อลูกค้าและเพื่อนร่วมงาน (ประสิทธิ์ กาญจนวัฒน์. 2510 : 2) มีความขยันหมั่นเพียร มีความคิดสร้างสรรค์ มีความอดทน รู้จักพิจารณาไตร่ตรองข้อมูลอย่างรอบคอบ มีการตัดสินใจอย่างฉับไว (เดชา ตุลานันท์. 2510) นอกจากนั้น ลิน บอทเวล (Lin Bothwell. 1983 : 33 –34) ได้เสนอบุคลิกภาพของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด ความคิดริเริ่ม ความกระตือรือร้น สำหรับปัญญา ล้ำช้า (ดนัย เทียนพุฒ. 2530 : 12-13 ; อ้างอิงจากปัญญา ล้ำช้า .ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้จัดการหรือนักบริหารมืออาชีพว่า ควรมีความตั้งใจเด็ดเดี่ยว ถือว่าอุปสรรคเป็นตัวท้าทายให้มุ่งมั่นทำงานและไม่ยอมวางมือเป็นอันขาด จนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย มีทีมงานที่ดี ฝึกให้ทุกคนมี “ การตลาดอยู่ในจิตใจ ” ธุรกิจจึงจะอยู่รอด มีความซื่อสัตย์และจริงใจ ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็น แต่เมื่อรับมติแล้ว ต้องทำตามมติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความคิดก้าวหน้าอยู่เสมอในการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ

จากลักษณะที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า การที่บุคคลจะประสบผลสำเร็จหรือมีชื่อเสียงในการทำงานนั้น จะต้องมีความบุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เช่นเดียวกับ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการสาขาของธนาคาร จะต้องเป็นผู้ที่มีความบุคลิกภาพเพียบพร้อม คือ มีความรู้ความสามารถ มีไหวพริบปฏิภาณ รู้จักการวางตัวในสังคม มีวิจรรย์ญาณในการแก้ไขปัญหา รู้ทันต่อเหตุการณ์ มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีอารมณ์ที่มั่นคง ฯลฯ องค์ประกอบเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญยิ่งต่อธนาคาร เนื่องจากธนาคารเป็นองค์กรที่ดำเนินงานด้านธุรกิจทางการเงิน และปัจจุบันมีการแข่งขันที่สูงเนื่องจากปัญหาสภาพทางเศรษฐกิจ ดังนั้น ผู้ที่มีบทบาทอย่างมากในการผลักดันทำให้ธุรกิจธนาคารดำเนินไปอย่างสะดวกและราบรื่น คือ ผู้จัดการสาขา และจากองค์ประกอบของคุณลักษณะผู้จัดการสาขาที่กล่าวมา ผู้วิจัยพบว่าตรงกับแนวทฤษฎีบุคลิกภาพของแคทเทิล ด้วยสาเหตุนี้ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะสร้างเครื่องมือเพื่อวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร ตามแนวทฤษฎีบุคลิกภาพของแคทเทิล ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีผู้ใดสร้างด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อศึกษาและค้นหาองค์ประกอบของบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาว่ามีลักษณะอะไรบ้าง แล้วจึงดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อหาคุณภาพต่อไป และเนื่องจากองค์ประกอบบุคลิกภาพของแคทเทิลมีความสัมพันธ์จริงกับพฤติกรรมของบุคคล โดยสามารถนำไปใช้ได้ในการวัดลักษณะบุคคลและสังคมทั่วไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เครื่องมือนี้สามารถเป็นประโยชน์ให้กับผู้ที่สนใจจะศึกษาและค้นหาบุคลิกภาพลักษณะของบุคคลในอาชีพต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและนำไปพัฒนาต่อไปในอนาคต

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคารที่มีคุณภาพ
2. เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบที่สร้างขึ้น
3. เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติ(Norm) ของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทำให้ได้แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคารที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อธนาคารในการคัดเลือกบุคลากรที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้จัดการสาขา ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บทบาทและหน้าที่ ๆ รับผิดชอบ ความพร้อมในภาวะ รวมทั้งการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพในตำแหน่งงานอื่น ๆ ต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นผู้จัดการสาขาของธนาคาร ที่มีสาขาจัดตั้งอยู่ในประเทศไทย ในปี พ.ศ.2544 – 2545 จำนวน 14 แห่ง รวมจำนวนทั้งสิ้น 4,435 คน โดยแบ่งเป็น 5 ภาค ดังนี้

1.1 ภาคกลาง จำนวน 2,125 คน ประกอบด้วย ธนาคารพาณิชย์ไทยทั้งหมด 11 ธนาคาร จำนวน 1,764 คน และสถาบันพิเศษของรัฐทั้งหมด 3 ธนาคาร จำนวน 361 คน

1.2 ภาคเหนือ จำนวน 642 คน ประกอบด้วย ธนาคารพาณิชย์ไทยทั้งหมด 11 ธนาคาร จำนวน 405 คน และสถาบันพิเศษของรัฐทั้งหมด 3 ธนาคาร จำนวน 237 คน

1.3 ภาคใต้ จำนวน 548 คน ประกอบด้วย ธนาคารพาณิชย์ไทยทั้งหมด 11 ธนาคาร จำนวน 370 คน และสถาบันพิเศษของรัฐทั้งหมด 3 ธนาคาร จำนวน 178 คน

1.4 ภาคตะวันออก จำนวน 366 คน ประกอบด้วย ธนาคารพาณิชย์ไทยทั้งหมด 11 ธนาคาร จำนวน 281 คน และสถาบันพิเศษของรัฐทั้งหมด 3 ธนาคาร จำนวน 85 คน

1.5 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 754 คน ประกอบด้วย ธนาคารพาณิชย์ไทยทั้งหมด 11 ธนาคาร จำนวน 452 คน และสถาบันพิเศษของรัฐทั้งหมด 3 ธนาคาร จำนวน 302 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นผู้จัดการสาขาของธนาคารต่างๆ ที่จัดตั้งสาขาอยู่ในประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2544-2545 จำนวน 1,449 คน จากสาขาธนาคารพาณิชย์ไทย จำนวน 987 คน และสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ จำนวน 462 คน ซึ่งเลือกมาโดยการสุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มีภาคและลักษณะธนาคารเป็นชั้น (Strata) และมีธนาคารเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit)

3. แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร ที่จัดตั้งสาขาอยู่ในประเทศไทย ตามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎีองค์ประกอบบุคลิกภาพของแคทเทลมี 16 องค์ประกอบ คือ

- 3.1 องค์ประกอบด้านการเข้าสังคม (Cyclothymia)
- 3.2 องค์ประกอบด้านสติปัญญา (More Intelligence)
- 3.3 องค์ประกอบด้านความมั่นคงทางจิตใจ (Stable)
- 3.4 องค์ประกอบด้านการกล้าแสดงออก (Dominance)
- 3.5 องค์ประกอบด้านความร่าเริง (Surgency)
- 3.6 องค์ประกอบด้านมโนธรรม (Conscientious)
- 3.7 องค์ประกอบด้านการกล้าเผชิญ (Parmia)
- 3.8 องค์ประกอบด้านจิตใจอ่อนโยน (Prensia)
- 3.9 องค์ประกอบด้านความระแวดระวัง (Protension)
- 3.10 องค์ประกอบด้านอิสระเสรี (Autia)

- 3.11 องค์ประกอบด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Shrewdness)
- 3.12 องค์ประกอบด้านความวิตกกังวล (Apprehensive)
- 3.13 องค์ประกอบด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Radicalism)
- ✓ 3.14 องค์ประกอบด้านการพึ่งตนเอง (Self – Sufficiency)
- 3.15 องค์ประกอบด้านการควบคุมอารมณ์ (Controlled)
- 3.16 องค์ประกอบด้านความเครียด (Tense)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะที่โดดเด่นของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยปรากฏออกในรูปของการกระทำ และความคิดเห็นทั้งที่เปิดเผยและซ่อนเร้นอยู่ภายใน ซึ่งเป็นผลจากพันธุกรรม การเรียนรู้ สภาพแวดล้อม สามารถทดสอบได้ด้วยแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF (Sixteen Personality Factor Questionnaire) ของ เรย์มอนด์ บี แคทเทล (Raymond B. Cattell) ที่จัดบุคลิกภาพของบุคคลตามคุณลักษณะนิสัย ออกเป็น 16 องค์ประกอบ คือ

1.1 องค์ประกอบด้านการเข้าสังคม ได้แก่ ผู้ที่มีลักษณะชอบเข้าสังคม ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ทุกสถานการณ์ เปิดเผย วางตัวตามสบาย ชอบพบปะบุคคล ไม่พิถีพิถัน มีความไว้วางใจให้ความร่วมมือกับผู้อื่น และมีความสนใจเอาใจใส่ผู้อื่น

1.2 องค์ประกอบด้านสติปัญญา ได้แก่ ผู้ที่มีความเฉลียวฉลาด รอบคอบ ความจำดี มีวิจรรณญาณในการแก้ปัญหา ชอบใช้ความคิด คิดก่อนตัดสินใจ มีความมานะบากบั่น มีความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้ดี มีเชาวน์ปัญญา มีความรอบรู้ และมีความพากเพียรในการศึกษาหาความรู้

1.3 องค์ประกอบด้านความมั่นคงทางจิตใจ ได้แก่ ผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ ยอมรับสภาพความเป็นจริง ควบคุมตนเองได้ มองโลกในแง่ดี และไม่หวั่นไหว

1.4 องค์ประกอบด้านกล้าแสดงออก ได้แก่ ผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก ชอบแสดงความคิดเห็น มีความเป็นผู้นำ และไม่มีการลังเลหรือหวั่นวิตก

1.5 องค์ประกอบด้านความร่าเริง ได้แก่ ผู้ที่ชอบทำตัวตามสบาย ร่าเริง สนุกสนาน มีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี เปิดเผย มีความกระตือรือร้น ตื่นตัวตลอดเวลา ชอบแสดงออก และมีมนุษยสัมพันธ์

1.6 องค์ประกอบด้านมโนธรรม ได้แก่ ผู้ที่มีความรับผิดชอบ สำนึกในหน้าที่ ยึดมั่นในระเบียบ ไม่หลีกเลียงการปฏิบัติงาน มีจรรยาบรรณ รักษาความลับได้ มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และผู้อื่น

1.7 องค์ประกอบด้านการกล้าเผชิญ ได้แก่ ผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง กล้าเสี่ยง ชอบอยู่เป็นกลุ่มเป็นมิตรกับผู้อื่น ชอบการเปลี่ยนแปลง กล้ารับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค พบปะบุคคลไม่เคอะเขิน และปรับเปลี่ยนตัวเองให้เข้ากับบุคคลอื่น

1.8 องค์ประกอบด้านจิตใจอ่อนโยน ได้แก่ ผู้ที่มีจิตใจอ่อนโยน มีคุณธรรม มีเหตุผล เป็นที่พึ่งพาได้ มีเมตตากรุณา มีความยุติธรรม สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำ และรับฟังความคิดเห็น

1.9 องค์ประกอบด้านความระแวง ได้แก่ ผู้ที่ไม่ไว้วางใจผู้อื่น ไม่เชื่อใครง่าย ถือความคิดตนเองเป็นสำคัญ ชอบระแวงเหตุการณ์ที่ยังมาไม่ถึง คล้อยตามผู้อื่นยาก ปิดความรับผิดชอบ หลีกเลียงความยุ่งยาก และกดขี่ข่มเหงผู้อื่น

1.10 องค์ประกอบด้านอิสระเสรี ได้แก่ ผู้ที่ชอบจินตนาการ ไม่ยึดติดอยู่กับที่ มีความยืดหยุ่น ชอบการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง มีอิสระทางความคิด และสนใจเรื่องที่ใช้อยู่

1.11 องค์ประกอบด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ได้แก่ ผู้ที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เรียนรู้นิสัยผู้อื่น รู้ทันต่อเหตุการณ์ และมีความสามารถในการปรับตัว

1.12 องค์ประกอบด้านความวิตกกังวล ได้แก่ ผู้ที่ชอบกังวล หวาดกลัว เหนงหงอย ห่อเหี่ยว ให้ความสนใจต่อสิ่งเล็กน้อย จู้จี้ คิดมาก กระวนกระวายใจ อ่อนไหวต่อการยอมรับ มีความรู้สึกโดดเดี่ยว วิตกกังวลเรื่องสุขภาพไม่มีเหตุผล และสำนึกในหน้าที่อย่างรุนแรง

1.13 องค์ประกอบด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้แก่ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ชอบวิเคราะห์วิจารณ์ ชอบการเปลี่ยนแปลง ชอบใช้สติปัญญา ริเริ่มเทคนิคและงานใหม่ ๆ สนใจความคิดหรือผลงานแรกเริ่มของบุคคลอื่น และสายตากว้างไกล

1.14 องค์ประกอบด้านการพึ่งตนเอง ได้แก่ ผู้ที่มีชอบทำอะไรด้วยตนเอง ตัดสินใจด้วยตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ไม่พึ่งพาใคร รักสันโดษ และไม่สนใจความคิดในกลุ่ม

1.15 องค์ประกอบด้านการควบคุมอารมณ์ ได้แก่ ผู้ที่มีความสำรวมอารมณ์ สุขุมเยือกเย็น มีระเบียบวินัย ใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ มีวินัยในตนเอง และมีความตั้งใจจริง

1.16 องค์ประกอบด้านความเครียด ได้แก่ ผู้ที่มีความขัดแย้งในใจสูง หงุดหงิด มีปัญหาในเรื่องการตัดสินใจ มีความเครียด แสดงออกทางอารมณ์ ใจร้อน และมีความคับข้องใจบ่อยๆ

2. บุคลิกภาพผู้จัดการสาขา หมายถึง ลักษณะนิสัยและพฤติกรรมที่แสดงออกมาเป็นคุณลักษณะของผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการสาขา โดยปรากฏออกในรูปของการกระทำ และความคิดเห็น ทั้งที่เปิดเผยและซ่อนเร้นอยู่ โดยใช้องค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 PF ของแคทเทิล เป็นแนวทางในการค้นหามุขลักษณะ

3. ธนาคาร หมายถึง สถาบันทางการเงินที่ได้จดทะเบียนเปิดดำเนินธุรกิจทางการเงินและจัดตั้งขึ้นในประเทศไทย มี 4 ประเภท คือ

3.1 ธนาคารแห่งประเทศไทย

3.2 ธนาคารพาณิชย์ไทย จำนวน 13 แห่ง ดังนี้

- 3.2.1 ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) (Bangkok Bank Public Company Ltd.)
- 3.2.2 ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) (Thai Farmers Bank Public Company Ltd.)
- 3.2.3 ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) (Krung Thai Bank Public Company Ltd.)
- 3.2.4 ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) (The Siam Commercial Bank Public Company Ltd.)
- 3.2.5 ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) (Bank of Ayudhya Public Company Ltd.)
- 3.2.6 ธนาคารทหารไทย จำกัด(มหาชน) (The Thai Military Bank Public Company Ltd.)
- 3.2.7 ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด(มหาชน) (Siam City Bank Public Company Ltd.)
- 3.2.8 ธนาคารเอเชีย จำกัด(มหาชน) (Bank of Asia Public Company Ltd.)
- 3.2.9 ธนาคารดี บี เอส ไทยธนุ จำกัด(มหาชน) (DBS Thai Danu Bank Public Company Ltd.)
- 3.2.10 ธนาคารสแตนดาร์ด ชาร์เตอร์ด นครธน จำกัด(มหาชน) (Standard Chartered Nakornthon Bank Public Company Ltd.)
- 3.2.11 ธนาคารไทยธนาคาร จำกัด(มหาชน) (BankThai Public Company Ltd.)
- 3.2.12 ธนาคารยู โอบี รัตนสิน จำกัด(มหาชน) (UOB Radhanasin Bank Public Company Ltd.)
- 3.3 ธนาคารเฉพาะกิจ (สถาบันการเงินพิเศษของรัฐ) จำนวน 4 แห่ง ได้แก่
 - 3.3.1 ธนาคารออมสิน (The Government Saving Bank)
 - 3.3.2 ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (Government Housing Bank)
 - 3.3.3 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives)
 - 3.3.4 ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย (Export - Import Bank of Thailand)

3.4 ธนาคารพาณิชย์ต่างประเทศที่มีสาขาในประเทศไทย จำนวน 20 แห่ง คือ

- 3.4.1 ธนาคารเอบีเอ็น แอมโร เอ็น.วี. (ABN-AMRO Bank NV.)
- 3.4.2 ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด (Standard Chartered Bank)
- 3.4.3 ธนาคารเชสแมนแฮตตัน (The Chase Manhattan Bank, N.A.)
- 3.4.4 ธนาคารโอเวอร์ซีส์ – ไซนีสแบงก์กิ้ง คอร์ปอเรชั่น (Oversea Chinese Banking Corp.,Ltd.)
- 3.4.5 ธนาคารแห่งโตเกียว-มิตซูบิชิ (The Bank Of Tokyo – Mitsubishi ,Ltd.)
- 3.4.6 ธนาคารซิตีแบงก์ (Citybank , N.A.)
- 3.4.7 ธนาคารอาร์ เอช บี (RHB Bank Berhad)
- 3.4.8 ธนาคารสากลพาณิชย์แห่งประเทศจีน (The International Commercial Bank of China)
- 3.4.9 ธนาคารแห่งอเมริกา (Bank of America , National Association)
- 3.4.10 ธนาคารเครดิตอะกริกอล อินโดซูเอซ (Credit Agricole Indosuez Bank Ltd.)
- 3.4.11 ธนาคารภารตโอเวอร์ซีส์ (Bharat Overseas Bank Ltd.)
- 3.4.12 ธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ (The Hongkong and Shanghai Banking Corp., Ltd.)
- 3.4.13 ธนาคารดอยช์ แบงก์ (Deutsche Bank Ag.)
- 3.4.14 ธนาคารได – อิจิ คังเงียว (The Dai – Ichi Kanngyo Bank , Ltd.)
- 3.4.15 ธนาคารเดรสเนอร์ เอจี (Dresdner Bank Ag.)
- 3.4.16 ธนาคารบีเอ็นพี พารี บาส์ (BNP Paribas)
- 3.4.17 ธนาคารซูมิโต มิตซูย แบงกิ้ง คอร์ปอเรชั่น (The Sumitomo Mitsui Banking Corporation)
- 3.4.18 ธนาคารเพื่อการอุตสาหกรรมแห่งญี่ปุ่น (The Industrial Bank of Japan , Ltd.)
- 3.4.19 ธนาคารแห่งประเทศจีน (The Bank of China)
- 3.4.20 ธนาคารแห่งโนวาสโกเชีย (The Bank of Nova Scotia)

4. ตามแนวทฤษฎีบุคลิกภาพของแคทเทล หมายถึง การนำหลักการตามคำอธิบายของนักจิตวิทยาบุคลิกภาพ คือ เรย์มอนด์ บี แคทเทล (Raymond B Cattell) ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของบุคลิกลักษณะ พฤติกรรมบุคคลที่สามารถพิสูจน์ได้ และลักษณะนิสัย (Traits) 16 องค์ประกอบมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร โดยใช้วิธีการทางสถิติ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อจะทำนายพฤติกรรมและลักษณะนิสัยโดยส่วนรวมและรายบุคคล

5. คุณภาพของแบบทดสอบ หมายถึง คุณสมบัติของแบบทดสอบ ซึ่งผู้วิจัยศึกษาในด้านต่อไปนี้ คือ

5.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบ หมายถึง คุณสมบัติของแบบทดสอบที่เป็นรายชื่อ ที่เป็นตัวเลขที่ระบุถึงการจำแนกหรือแยกลักษณะบุคลิกภาพของผู้ตอบออกเป็นกลุ่มที่มีคะแนนสูง และกลุ่มที่มีคะแนนต่ำได้ ซึ่งคำนวณโดยใช้ t -test ที่ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มที่มีคะแนนสูงกับกลุ่มที่มีคะแนนต่ำ ซึ่งค่า t ที่ได้ จะคัดเลือกมาจากข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติอย่างน้อยที่ระดับ $\alpha.05$

5.2 ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ หมายถึง ประสิทธิภาพของเครื่องมือที่สามารถวัดบุคลิกภาพของผู้ตอบได้คงที่แน่นอน ซึ่งคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นได้จากสูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แบบแอลฟา (α -Coefficient)

5.3 ความเที่ยงตรงของแบบทดสอบ หมายถึง ประสิทธิภาพของเครื่องมือที่สามารถวัดสิ่งที่ต้องการได้ตรงตามจุดมุ่งหมาย ซึ่งในการวิจัยนี้ใช้วิธีหาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยการใช่วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) (พจน์ สะเพียรชัย 2522 : 20-22)

5.3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึง วิธีการทางสถิติที่ช่วยจัดกลุ่มตัวแปรหลาย ๆ ตัว ที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อให้ได้คุณลักษณะภายในที่ต้องการศึกษาโดยพิจารณาจากค่าไอเกน (Eigen Value) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)

5.3.1.1 ค่าไอเกน (Eigen Value) หมายถึง ค่าที่แสดงถึงองค์ประกอบนั้นมีคุณลักษณะที่วัดในสิ่งเดียวกัน ซึ่งจะพิจารณาว่ามีกี่องค์ประกอบนั้น ได้จากการคัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนเท่ากับหรือมากกว่า 1

5.3.1.2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับองค์ประกอบ โดยพิจารณาได้จากการคัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.3

6. เกณฑ์ปกติ หมายถึง คะแนนมาตรฐานที่เป็นเกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนนของแบบทดสอบ ซึ่งบอกความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนดิบกับคะแนนมาตรฐานที่ปกติ (Normalized T-scores) ที่แปลงมาจากคะแนนดิบ

7. ผู้จัดการสาขา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของธนาคาร โดยมีภาระกิจหน้าที่และความรับผิดชอบในการวางแผน ควบคุม และบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสาขา อาทิ งานบริการลูกค้า งานควบคุมภายใน งานด้านการตลาด เงินฝาก และสินเชื่อ ให้บรรลุตรงตามเป้าหมายของธนาคารที่กำหนดไว้ ตลอดจนบริหารควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานภายในสาขาให้ปฏิบัติตามกฎและจรรยาบรรณของธนาคาร

8. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำอย่างน้อยปริญญาโทสาขาการวัดผลการศึกษาและจิตวิทยาที่มีประสบการณ์ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 7 ท่าน โดยเป็นนักวัดผล 5 ท่าน และนักจิตวิทยา 2 ท่าน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการวิจัย โดยนำเสนอตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ
 - 1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ
 - 1.2 ปัจจัยที่มีส่วนทำให้เกิดการพัฒนาบุคลิกภาพ
 - 1.3 โครงสร้างของบุคลิกภาพ
 - 1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ
 - 1.5 ทฤษฎีบุคลิกภาพ
 - 1.6 ทฤษฎีบุคลิกภาพของแคทเทิล
 - 1.7 แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF
 - 1.8 การวัดบุคลิกภาพ
 - 1.9 วิธีการสร้างและพัฒนาแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับธนาคาร
 - 2.1 ความหมายของธนาคาร
 - 2.2 ธนาคารพาณิชย์
 - 2.3 ธนาคารเฉพาะกิจ (สถาบันการเงินพิเศษของรัฐ)
 - 2.4 สาขาของธนาคาร
 - 2.5 ผู้จัดการสาขาของธนาคาร
 - 2.6 บุคลิกภาพของผู้จัดการสาขา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า
 - 3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพในต่างประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพในประเทศ
 - 3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ 16 PF ในต่างประเทศ
 - 3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ 16 PF ในประเทศ

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

ความหมายของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพตรงกับภาษาอังกฤษว่า "Personality" ซึ่งมีรากศัพท์เดิมมาจากภาษาละตินว่า "Persona" แปลว่า "หน้ากาก" ซึ่งหมายถึง หน้ากากที่ตัวละครใช้สวมเวลาออกโรง เพื่อที่จะแสดงตามบทบาทที่กำหนดให้ เมื่อเปรียบเทียบกับตัวบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะของบุคคล และคุณลักษณะนิสัย โดยแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งภายนอกและภายในต่อบุคคลที่พบเห็น นักจิตวิทยาและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า "บุคลิกภาพ" ไว้ดังนี้

เชดคัทท์ โฆวาลินส์ (2520 : 3) ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า เป็นลักษณะนิสัย (Traits) ที่รวมกันเป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลและเป็นสิ่งที่ทำให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลนั้นที่แสดงออกหรือตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม

อุดมศิลป์ ศรีแสงนาม (2523 : 246) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นแบบฉบับของบุคคลที่แสดงต่อคนอื่น ทั้งลักษณะกริยา ท่าทาง การแสดงออกทางอารมณ์ ความคิด เจตคติ ตลอดจน พฤติกรรม และปฏิกิริยาตอบสนองทั้งร่างกายและจิตใจ ถ้าใครมีบุคลิกภาพแบบใดภายใต้สถานการณ์เดียวกันหรือตัวกระตุ้นคล้าย ๆ กัน ก็จะมีปฏิกิริยาตอบสนองแบบเดียวกันตลอดไปทุกครั้ง

ธำรง บัวศรี (กนกรัตน์ สุชะตุงคะ และคณะ 2528 : 74 อ้างอิงจากธำรง บัวศรี.) กล่าวว่า บุคลิกภาพของบุคคลมีใช้สิ่งที่เกิดมาพร้อมกับบุคคลทั้งหมด ยกเว้นเพียงรูปร่าง หน้าตา สัดส่วน สีสันของร่างกายแล้ว นอกนั้นเกิดจากการฝึกอบรม การเรียนรู้ และมีประสบการณ์ ภายหลังทั้งสิ้น

เสนาะ จันทรอุไร (2530 : 12) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ภาพรวมของคุณลักษณะต่าง ๆ ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจของบุคคล ตลอดจนความสามารถ ความสนใจ สติปัญญา แรงจูงใจ ทศนคติและการแสดงทางอารมณ์ อันจะเป็นเครื่องกำหนดปฏิกิริยาของความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อตนเอง ผู้อื่น และวัฒนธรรมของสังคมที่เขาอาศัยอยู่

ดร.จิต อุตมัตย์ (2532 : 8) สรุปว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะของบุคคลในด้านความรู้สึก ความคิดที่แสดงออกทางการกระทำ ทั้งที่เปิดเผยและซ่อนเร้นอันเป็นผลเนื่องจากพันธุกรรม การเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อม

จรัส แจ่มจันทร์ (2539 : 14) บุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมของพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายใน ตลอดจนทัศนคติ ค่านิยม ซึ่งแสดงให้เห็นคุณลักษณะนิสัยเฉพาะตัวของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ตลอดจนลักษณะที่บ่งบอกถึงสภาพจิตใจ อารมณ์ และความรู้สึกนึกคิด ที่แสดงออกทางการกระทำ ทั้งที่เปิดเผย และซ่อนเร้น อันเป็นผลมาจากพันธุกรรม การเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ

สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์ (2540 : 29) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัย (Traits) และพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกและเป็นแบบฉบับของแต่ละบุคคลพร้อมที่จะแสดงออกต่อสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้าภายนอก ซึ่งแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ในอดีต

นภาพร วัฒนโอภาส (2541 :12) บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะของบุคคล หรือ ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ที่แสดงออกในด้านต่าง ๆ ได้แก่ กิริยา มารยาท การแต่งกาย การยืน เดิน นั่ง การพูด คิด เขียน สติปัญญา เจตคติ ค่านิยม อารมณ์ ซึ่งเป็นผลมาจากพันธุกรรม การเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อม

ดิงมีเยอร์ (Dinkmeyer.1965 :235) กล่าวว่า " บุคลิกภาพมีความหมายคลุมถึงสภาวะทุกอย่าง อันประกอบขึ้นเป็นตัวบุคคลนับตั้งแต่สภาวะทางกาย อารมณ์ ทักษะ ความสนใจ ความคิด หวัง ลักษณะท่าทาง ความรู้สึก นิสัย ความสามารถทางปัญญา ตลอดจนความสำเร็จ บุคลิกภาพยังครอบคลุมถึงสภาวะที่บุคคลเป็นอยู่ ทั้งปัจจุบันและอนาคต และคลุมถึงวิธีการที่บุคคลนั้นเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลในการเผชิญปัญหาหรือความคับข้องใจที่เกิดขึ้นในทุกสถานการณ์ในชีวิต ซึ่งนับว่าเป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพด้วย "

ฮิลการ์ด (Hilgard .1967 :462) กล่าวว่า บุคลิกภาพ เป็นลักษณะการแสดงออกของบุคคล เป็นการกำหนดเรื่องการปรับตัวตามแบบฉบับของบุคคล

แคทเทล (Cattell.1970 :2-3) ให้ความหมายบุคลิกภาพว่า เป็นสิ่งที่ช่วยในการทำนายได้ว่าบุคคลจะทำอะไรในสถานการณ์ที่กำหนดให้ บุคลิกภาพเป็นเรื่องพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคลที่เปิดเผยและซ่อนเร้นอยู่ภายใน

กิลเมอร์ (Gilmer : 73 and 80) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ส่วนทั้งหมดของบุคคลทั้งที่ปรากฏให้เห็นจากพฤติกรรมภายนอก และการรู้ตัวเองภายใน อันเป็นแบบแผนแห่งลักษณะนิสัยที่อาจจะวัดได้และความคงทนถาวรพอสมควร

กูต (Good .1973 : 417) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ การรวมตัวของการแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบทางด้านจิตวิทยาและสังคมของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะที่แสดงออกทางด้านอารมณ์ จิตใจ และพฤติกรรมของบุคคล

รอส สแต็กเนอร์ (Ros Stagner . 1974 : 13) ได้ให้คำนิยามของบุคลิกภาพว่า บุคลิกภาพ คือ การจัดระบบของสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล ประกอบด้วย ระบบการรับรู้ การคิด อารมณ์และแรงจูงใจ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดลักษณะการตอบสนองที่เป็นแบบฉบับของเขาต่อสิ่งแวดล้อม

สไนเดอร์แมน (Sniderman . 1975 :171-179) บุคลิกภาพเป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นคุณลักษณะของบุคคล และสิ่งที่แสดงให้เห็นคุณลักษณะที่วามนี้ คือ ทศนคติ ความคิดเห็น ค่านิยม ความเชื่อและอุดมการณ์

จากความหมายบุคลิกภาพดังกล่าว สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะโดยภาพรวมของบุคคล ที่แสดงถึงลักษณะส่วนตัว ลักษณะนิสัย พฤติกรรมของบุคคลและภาพลักษณ์ ทั้งที่เปิดเผยและซ่อนเร้นอยู่ภายใน ปรากฏต่อสายตาของบุคคลภายนอก เพื่อโยงไปสู่วิถีการดำเนินชีวิตของบุคคล ณ สถานการณ์นั้น ๆ

ปัจจัยที่มีส่วนที่ทำให้เกิดการพัฒนบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในสังคมเป็นอย่างมาก ดังนั้นปัจจัยที่มีส่วนทำให้เกิดการพัฒนบุคลิกภาพ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ (กันยา สุวรรณแสง. 2533 : 10-12) คือ

1. ด้านกายภาพ มี 2 องค์ประกอบ คือ โครงสร้างของร่างกาย และระบบต่อมต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อการเกิดบุคลิกภาพ ดังนี้

1.1 โครงสร้างของร่างกาย (Sheldon.1942) ลักษณะของโครงสร้างร่างกายแบบต่าง ๆ จะมีอิทธิพลทำให้แบบของบุคลิกภาพของบุคคลต่างกันไป

นอกจากนั้น เชลตอน (Sheldon. 1954 : 156) ได้อธิบายความสัมพันธ์ของโครงสร้างทางร่างกายกับบุคลิกภาพไว้ดังนี้

1.1.1 ลักษณะอ้วนเตี้ย (Endomorphy) ทุกส่วนของร่างกายจะกลม กล้ามเนื้ออ่อนแอ คนที่มีร่างกายแบบนี้มีลักษณะบุคลิกภาพที่ต้องพึ่งพาคนอื่น ชอบนอนหลับ ชอบใช้ชีวิตอย่างสบาย ๆ

1.1.2 ลักษณะผอมสูง (Ectomorphy) ร่างกายจะบอบบาง มีบุคลิกภาพชอบสังคม ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความคิดเป็นของตัวเอง

1.1.3 ลักษณะใหญ่โต (Mesomorphy) ร่างกายมีกล้ามเนื้อแข็งแรง มีบุคลิกภาพจิตใจแน่วแน่มั่นคง และสามารถต่อสู้กับความยุ่งยากในชีวิตด้วยความเข้มแข็ง ชอบออกกำลังกาย

1.1.4 กลุ่มปกติ (Average) ลักษณะร่างกายอยู่ในสัดส่วนปกติ ไม่นิยมเอียงไป ในแบบใดแบบหนึ่ง ซึ่ง 3 แบบแรก เรียกว่า เป็นพวกที่มีอาการ Samototype

1.2 ระบบต่อม มีอิทธิพลต่อร่างกายและต่อบุคลิกภาพ เช่น ต่อมไทรอยด์ ซึ่งสร้างฮอร์โมนให้แก่ร่างกายกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม

2. ด้านสติปัญญาและความสามารถ เป็นอิทธิพลโดยตรงต่อด้านความรู้ ความคิด ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาให้เกิดบุคลิกภาพที่ดี

3. ด้านอารมณ์ มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ ในบุคคลที่มีความวิตกกังวล ทหาวิธีการผ่อนคลายด้วยการใช้กลวิธี (Defense Mechanism)

4. ด้านความสนใจ มีผลทำให้บุคคลมีบุคลิกภาพแตกต่างกันได้

5. ด้านพลังกำลัง คนที่มีพลังกำลังมาก มีผลให้เป็นคนกล้า ก้าวร้าว รุกราน ใช้ความรุนแรงขจัดความขัดแย้ง ส่วนคนที่ไม่มีความกล้า จะพัฒนบุคลิกภาพเป็นคนขลาด ใจอ่อนแอ

6. ด้านอุปนิสัย มีผลต่ออารมณ์ของบุคคล เช่น ใจเย็น ประณีต ใจร้อน ฯลฯ

7. ด้านการปรับตัวเข้ากับสังคม มีผลต่อการอยู่ร่วมกับสังคม เช่น คนที่ปรับตัวเข้ากับสังคมไม่ได้ จะเป็นคนเก็บตัว หนีสังคม มองโลกแง่ร้าย ตรงข้ามกับคนปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี

โครงสร้างของบุคลิกภาพ

โครงสร้างของบุคลิกภาพ เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดบุคลิกภาพ นักจิตวิทยาแต่ละท่านได้ค้นคว้าและแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนวความคิดโครงสร้างของกลุ่มนักทฤษฎีจิตวิทยา จำนวน 4 ท่าน ดังนี้

1. ซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) (Hjelle and Ziegler.1992 :141 อ้างถึงใน ขวลิขิต รวยอาจิณ มปป. : 6-7) ได้เสนอโครงสร้างพื้นฐานบุคลิกภาพ 3 ประการของบุคลิกภาพ ประกอบด้วย อิด (Id) , อีโก้ (Ego) และ ซุปเปอร์อีโก้ (Superego) ซึ่งเป็นตัวแทนของจิต โครงสร้างทั้งสามส่วนมีพลัง องค์ประกอบ หน้าที่ และการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แต่จะทำงานในลักษณะบูรณาการ พฤติกรรมจึงเป็นผลจากการทำงานร่วมกันทั้ง 3 ระบบ แต่จะออกมาเป็นของระบบใดระบบหนึ่งที่มีพลังมากกว่าทำให้อีก 2 ระบบมีพลังอ่อนลง

1.1 อิด (Id) มาจากภาษาละติน หมายถึง " It " เป็นส่วนของบุคลิกภาพที่ติดตัวมาแต่กำเนิด อยู่ในส่วนของจิตไร้สำนึก (Unconscious Mind) เป็นระบบเริ่มแรกของบุคลิกภาพ ประกอบด้วยพลังความรักหรือพลังเพศ (Eros) และพลังการทำลาย (Destructiveness) อิด (Id) จะทำหน้าที่ขจัดความตึงเครียดเพื่อให้ร่างกายได้รับความพึงพอใจในทันทีทันใด โดยไม่คำนึงถึงเหตุผลความเป็นจริง ขาดการควบคุมยั้งคิด การทำงานของอิด (Id) จะไม่รับรู้ในระเบียบกฎเกณฑ์ของสังคม รับรู้เฉพาะโลกของตนเอง

1.2 อีโก้ (Ego) มาจากภาษาละติน หมายถึง " I " เป็นส่วนของบุคลิกภาพที่พัฒนาจากอิด (Id) อยู่ในส่วนของจิตกึ่งสำนึก (Preconscious) เป็นส่วนของบุคลิกภาพที่ติดต่อกับโลกภายนอก โดยมีการรับรู้อย่างมีสติ เพื่อหาวิธีการตอบสนองความต้องการอย่างถูกต้องเหมาะสม ไม่เอาใจหรือเข้าข้างตนเอง รู้จักใช้เหตุผลและมองทุกอย่างด้วยสายตาเป็นกลาง

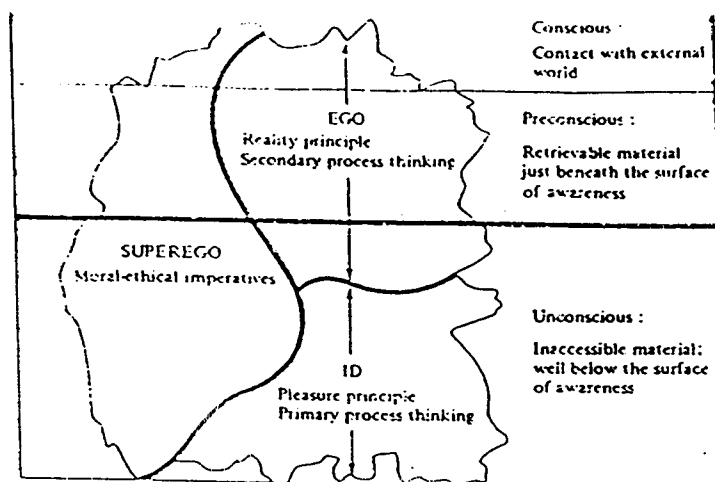
1.3 ซุปเปอร์อีโก้ (Superego) มาจากการรวมคำภาษาละติน 2 คำ หมายถึง "Over-I" เป็นส่วนของบุคลิกภาพที่อยู่เหนืออีโก้ (Ego) ขึ้นไป และอยู่ในส่วนของจิตสำนึก (Conscious Mind) เป็นพลังจิตฝ่ายสูง ทำหน้าที่ควบคุมการกระทำต่างๆ ของบุคคล พัฒนาถึงระดับการควบคุมตนเอง (Self – Control) แทนการควบคุมจากพ่อแม่ (Parental Control)

การทำงานของ อิด (Id) , อีโก้ (Ego) และซุปเปอร์อีโก้ (Superego) ถ้าประสานกันดีก็มีความสมดุล เป็นผลให้บุคคลปรับตัวได้ดี

ถ้า อิด (Id) มีพลังหรืออำนาจมากเกินไป เป็นผลให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ขาดการยั้งคิดขาดสติ

ถ้า อีโก้ (Ego) สามารถควบคุมและขจัดพลังของอิด (Id) ได้หมด เป็นผลให้บุคคลนั้นขาดชีวิตชีวาไร้อารมณ์

ถ้า ซุปเปอร์อีโก้ (Superego) มีมากเกินไป เป็นผลให้บุคคลนั้นสมบูรณ์แบบ รู้สึกผิด เคร่งเครียด ยากที่จะเกิดความพอใจและขาดความสมดุล



ภาพประกอบ 1 ภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างบุคลิกภาพและระดับการรับรู้

2. คาร์ล จุง (Carl Jung) (Hjelle and Ziegler, 1992 :171-174 อ้างถึงใน ชวลิต รวยอาจิณ มปป. : 4-6) เรียก โครงสร้างบุคลิกภาพ ว่า จิต (Psych) ประกอบด้วยสามส่วนที่แยกจากกันแต่มีปฏิสัมพันธ์กัน ได้แก่

2.1 การรับรู้ตนเอง (Ego) เป็นศูนย์กลางของจิตสำนึก (Conscious Mind) ประกอบด้วย ความคิด (Thought) ความรู้สึก (Feeling) ความจำ (Memories) และการรับรู้ (Perceptions) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่เป็นเอกลักษณ์และหน้าที่ของบุคคล จึงถือได้ว่า อีโก้ (Ego) เป็นศูนย์กลางของบุคลิกภาพ

2.2 จิตไร้สำนึกของบุคคล (Personal Unconscious) เป็นส่วนที่อยู่ติดกับอีโก้ (Ego) เป็นส่วนที่อยู่ในจิตใจ แต่ได้ถูกเก็บกด (Repressed) หรือถูกลืม (Forgotten) ระบบจิตนี้ ประกอบด้วย กลุ่มของอารมณ์ที่เต็มไปด้วยความคิด ซึ่งเรียกว่า "ปม"

2.3 จิตไร้สำนึกที่สะสมมาแต่อดีต (Collection Unconscious) เป็นเสมือนที่รวมและสะสม ความจำที่ซ่อนอยู่ภายใน และติดตามสืบต่อเป็นมรดกจากบรรพบุรุษในอดีต เป็นพลังจิตที่เป็นอิสระอย่างแท้จริง โดยประสบการณ์บรรพบุรุษถูกบันทึกไว้ในสมองโดยมีชื่อว่า "ความจำในชาติเผ่าพันธุ์" (Radial Memory) "จินตนาการดั้งเดิม" (Primordial Image) ซึ่งจะรู้จักกันในนามว่า "รูปลักษณ์เดิม" (Archetype) ประกอบด้วย

2.3.1 พฤติกรรมของบุคคล (Persona) เป็นการแสดงออกถึงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ แสดงบทบาทต่าง ๆ ในการตอบสนองความต้องการของสังคม เป็นบุคลิกภาพในสาธารณชน (Public Personality) ถ้ามีมากเกินไปจะทำให้บุคคลปกปิดธรรมชาติของบุคลิกภาพที่แท้จริง ปิดบังศักยภาพหรือพลังความสามารถต่าง ๆ ทำให้สูญเสียความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวไป

2.3.2 อนิมา (Anima) และอนิมัส (Animus) เป็นลักษณะที่แสดงสัญลักษณ์ทางเพศ ซึ่งจึงมีความเชื่อว่ามนุษย์มี 2 เพศ ในคน ๆ เดียวกัน ซึ่งเป็นผลของประสบการณ์ทางเชื้อชาติเผ่าพันธุ์ของมนุษย์ที่อยู่ร่วมกันมาแต่อดีต โดย อนิมา (Anima) มีสัญลักษณ์เป็นผู้หญิงหรือนางมารีมารดาพระเยซูคริสต์ (Virgin Mary) และ อนิมัส (Animus) มีสัญลักษณ์เป็นผู้ชายหรือพระเยซูคริสต์ (Christ)

2.3.3 พลังจิต (Shadow) เป็นส่วนหนึ่งของจิตไร้สำนึกที่สะสมมาแต่อดีต เป็นมรดกที่ได้รับมาแต่ชาติอดีต ประกอบด้วยสัญชาตญาณของสัตว์ มีส่วนทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมทางบวกและทางลบ ลักษณะพฤติกรรมลบ คือ ไม่มีศีลธรรม ก้าวร้าว และพฤติกรรมทั้งหลายที่สังคมไม่ยอมรับ และลักษณะทางบวก คือ เป็นแหล่งของพลังอันสำคัญ (Vitality) สภาพที่เกิดขึ้นโดยสมัครใจ (Spontaneity) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) (Hjelle and Ziegler.1992 : 173) โดย ซาโดร์ (Shadow) มีสัญลักษณ์เป็นปีศาจ (Devils) หรือซาตาน (Satan)

2.3.4 ตัวตน (Self) เป็นรูปลักษณะเดิม (Archetype) ที่เด่นที่สุดในทฤษฎีจุง ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของบุคลิกภาพ ที่ล้อมรอบด้วยสิ่งอื่น ๆ ทั้งหมดมาจัดระเบียบและรวมเข้าเป็นหน่วยเดียวกัน เมื่อการบูรณาการทุกส่วนของจิตเข้าด้วยกันสำเร็จ บุคคลจะมีความรู้สึกเป็นเอกภาพ (Unity) มีความกลมกลืน (Harmony) และมีความรู้สึกรวมทั้งหมด (Wholeness) การพัฒนาตัวตน(Self) เป็นเป้าหมายปลายทางของชีวิตมนุษย์ เพื่อมุ่งไปสู่ความเข้าใจตนเอง (Self- Realization) โดย Self มีสัญลักษณ์เป็นแมนดาลัส (Mandalas) หรือวงกลม (Magic Circle)

3. แฮร์รี สแตค ซัลลิแวน (Harry Stack Sullivan) (ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2536: 65 - 68) กล่าวว่า โครงสร้างบุคลิกภาพ เป็นผลจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล อาจเป็นบุคคลมีตัวตนจริงหรือบุคคลในความคิดฝัน ซึ่งประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ เช่น ความเชื่อ ความใฝ่ฝัน ค่านิยม ความปรารถนาในชีวิต ลักษณะอารมณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ซึ่งหล่อหลอมมาจากลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลทั้งสิ้น และมีความซับซ้อนอยู่ในตัวบุคลิกภาพ โดยมีองค์ประกอบ 3 ประเภท เข้าด้วยกัน คือ

3.1 ไดนามิสซึม(Dynamisms) เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความเคยชินในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นซึ่งมีตัวตน (Self) เป็นศูนย์กลาง เป็นกระบวนการที่พัฒนามาจากวิธีป้องกันตนเองเพื่อให้ความสัมพันธ์กับผู้อื่นดำเนินไปอย่างราบรื่น

3.2 เพอร์โซนิฟิเคชัน (Personifications) เป็นมโนภาพที่เกิดจากภาพตนเองหรือเป็นภาพที่บุคคลอื่นมีสัมพันธภาพกับตน ซึ่งเกิดขึ้นจากความรู้สึก เจตคติ และความคิดรวบยอด โดยเป็นผลพวงมาจากประสบการณ์ ความสมหวัง และความหวาดกังวล โดยมีมโนภาพที่ปรากฏนั้นอาจถูกต้องหรือไม่ถูกต้องตรงกับมโนภาพที่บุคคลทั่วไปมีต่อบุคคลนั้นก็ได้ เมื่อเป็นภาพตราติดในความรับรู้ก็ค่อนข้างถาวร และขยายวงไปได้ (Hall & Lindzey. 1978 : 186) .

3.3 กระบวนการความคิด (Cognitive Process) เป็นกระบวนการที่เกิดจากประสบการณ์เชิงความคิด โดยมี 3 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

3.3.1 โพรโทแทกซิก (Prototaxic) เป็นประสบการณ์เบื้องต้นซึ่งยังมิได้พัฒนาปรับปรุง เป็นความคิดระดับเด็กทารกไม่เข้าใจสิ่งที่รับรู้ ซึ่งความคิดอยู่ในระดับประสาทสัมผัส (Sensorimotor)

3.3.2 พาราแทกซิก (Parataxic) เป็นความคิดที่พัฒนามาจากโพรโทแทกซิก (Prototaxic) ซึ่งสามารถเข้าใจสัมพันธ์ภาพระหว่างสิ่งต่างๆ (Associative thinking) โดยประสบการณ์ ความนึกคิดและความคิดฝันปน ๆ กันไป จริงบ้างไม่จริงบ้าง โดยความคิดฝันนี้อาจแสดงให้ปรากฏเมื่อบุคคลนั้น มีความเจ็บป่วย มีความกังวลสูง ฯลฯ

3.3.3 ซินแทกซิก (Syntactic) เป็นความคิดที่เกิดขึ้นในวัยเด็กที่มีความสามารถทางภาษาพูดเพิ่มขึ้นจนถึงใช้สัญลักษณ์ (Symbolic Period) จากความคิดนี้ทำให้เด็กสามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้ดีและตรงกับข้อเท็จจริงยิ่งกว่าเดิม สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึก ความเชื่อ กับผู้รอบข้างได้ดีขึ้น

ซลลิแวน กล่าวว่า ในปกติวิสัยประจำวัน กระบวนการคิดของคน มี 2 ลักษณะผสมกัน คือ พาราแทกซิก (Parataxic) และซินแทกซิก (Syntactic) คือ สภาพความคิด (กึ่งฝันกึ่งจริง) จึงทำให้เกิดความขัดแย้งในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เนื่องจากแปลภาษาที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารไม่ตรงกัน

4. เอลเฟรด เอ็ดเลอร์ (Alfred Adler) ได้แบ่งโครงสร้างทฤษฎีบุคลิกภาพ ออกเป็น 7 ประเภท (Hjelle and Ziegler.1992 : 141) ดังนี้

4.1 ความรู้สึกด้อยและการชดเชย (Inferiority Feeling and Compensation) เป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อความบกพร่องที่ทำให้เกิดความดิ้นรนพยายาม ซึ่งบุคคลมีความรู้สึกนึกคิดอย่างอิสระต่อความบกพร่องที่เกิดขึ้น บางคนอาจจะสนใจหรือไม่สนใจต่อความบกพร่องที่เกิดขึ้น

4.2 การแสวงหาความยิ่งใหญ่ (Striving for Superiority) เป็นการแสวงหาความสมบูรณ์แบบและทำให้เกิดความสมบูรณ์ (Perfect Completion) ซึ่งเป็นพลังที่มีมาแต่กำเนิดและจะพัฒนาควบคู่ไปกับการเจริญเติบโตของร่างกาย

4.3 แบบแผนของชีวิต (Style of life หรือ Life – Style) เป็นตัวกำหนดทิศทางของชีวิต และกำหนดเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล หรือเรียกว่า ทัศนคติต่อแบบแผนชีวิต (Life-Style Attitudes) ซึ่งเกิดขึ้นในวัยเด็ก นอกจากนั้น Adler ได้แบ่งประเภทของบุคคลตามแบบบุคลิกภาพ (Personality Types) หรือ เจตคติต่อแบบแผนชีวิต (Life – Style Attitudes) ออกเป็น 4 ประเภท (Hjelle and Ziegler. 1992 : 142 –147) คือ

1. ประเภทถือกฎเกณฑ์ (The Rulling Type) ลักษณะเป็นคนก้าวร้าว ร่วมกิจกรรมน้อย ไม่สนใจสังคม ปลีกตัวออกจากโลกภายนอก เป็นศัตรูกับงานหลักของชีวิต ต่อต้านสังคม ซึ่งลักษณะบุคคลที่จัดอยู่ในประเภทนี้ คือ ผู้ควบคุมวัยรุ่นที่ทำผิด และผู้ควบคุมคนติดยา

2. ประเภทเอาแต่ได้ (The Getting Type) เป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโลกภายนอก เหมือนกาฝาก เรียนรู้ในบุคคลอื่นเพื่อสนองความต้องการของตนเอง ขาดความสนใจในสังคม คิดแต่จะเอาจากผู้อื่นให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เป็นผู้มีกิจกรรมระดับต่ำ แต่ไม่ชอบทำร้ายผู้อื่น

3. ประเภทหลีกเลี่ยงปัญหา (The Avoiding Type) เป็นบุคคลที่ให้ความสนใจสังคม เพียงพอ หรือไม่ก็มีกิจกรรมในการแก้ปัญหาของเขาเอง กลัวความล้มเหลวมากกว่าปรารถนาความสำเร็จ เป้าหมายหลักของบุคคลประเภทนี้ คือ หลีกเลี่ยงความล้มเหลวทั้งหลายที่อาจเกิดขึ้น

4. ประเภทเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Socially Useful Type) เป็นบุคคลที่มีความสนใจสังคมสูง และมีกิจกรรมในระดับสูง เข้าสังคมได้ดี และชอบสมาคมกับคนอื่น ๆ โดยจะทำหน้าที่หลักทั้ง 3 อย่าง คือ อาชีพ สังคม และความรัก ซึ่งให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ เป็นบุคคลที่กล้าหาญ

4.4 ความสนใจสังคม (Social Interest) เป็นความต้องการที่มีมาแต่กำเนิดของมนุษย์ทุกคนในการอยู่รวมและเป็นมิตรกับบุคคลอื่น และปรารถนาที่จะพัฒนาไปสู่สังคมที่สมบูรณ์แบบ (Perfect Society) โดยมนุษย์จะผูกพันกับสิ่งแวดล้อมทางสังคมตั้งแต่เกิด โดยเริ่มจากแม่ และบุคคลอื่นที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมเดียวกัน เกิดเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลายมาเป็นบุคลิกภาพของเด็ก และเป็นจุดเริ่มแรกของการแสวงหาความยิ่งใหญ่ โดยเกิดจากกระบวนการทางสังคม (Socialization)

4.5 การสร้างสรรค์ตน (Creative Self) เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการนำพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมที่เป็นวัตถุดิบแล้วนำมาสร้างเป็นบุคลิกภาพ ซึ่งมีความเป็นอิสระในวิธีการสร้างเจตคติต่อชีวิต และเป็นตัวเร่งให้บุคคลจัดกระทำกับความจริงในโลกและเปลี่ยนโลกความจริงไปสู่บุคลิกภาพ ซึ่งมีความสำคัญต่อชีวิตในการสร้างเป้าหมายปลายทางชีวิตและแนวทางไปสู่เป้าหมายนั้น

4.6 ลำดับการเกิด (Order of birth) มีความสำคัญต่อลำดับการเกิดของมนุษย์ในการกำหนดบุคลิกภาพ ซึ่งจะพบว่า ลูกคนโต คนกลาง และคนสุดท้าย มีบุคลิกภาพแตกต่างกันได้ชัดเจน ความแตกต่างเหล่านี้เกิดจากประสบการณ์ของเด็กแต่ละคนในฐานะสมาชิก

4.7 การยึดถือสิ่งที่เป็นจินตนาการ (Fictional Finalism) เกิดจากเป้าหมายปลายทางของมนุษย์ที่จินตนาการขึ้น ซึ่งอาจสามารถหรือไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าเป็นความจริง สาเหตุของพฤติกรรมเกิดจากเป้าหมายสุดท้าย (Final Goal) ซึ่งเป็นจินตนาการหรืออุดมคติ หรือเป็นสิ่งที่ไม่สามารถเกิดขึ้นได้จริงๆ เป็นภาพลวง การตั้งเป้าหมายในรูปอุดมคติหรือจินตนาการต่าง ๆ ทำให้บุคคลดิ้นรนแสวงหาและถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการชี้นำพฤติกรรมซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าและพัฒนาการ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อบุคลิกภาพ

เชียร์ศิริ วิวิธศิริ (2534 : 80) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ คือ

1. พันธุกรรม คือ ลักษณะที่ถ่ายทอดมาจากบิดามารดา หรือบรรพบุรุษ มีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ พันธุกรรมอยู่เหนือการควบคุมใด ๆ มีอิทธิพลเหนือความเจริญเติบโต บุคลิกภาพที่เกิดโดยพันธุกรรมนี้ เห็นได้ชัดตั้งแต่แรกเกิด และเยาว์วัย

2. สิ่งแวดล้อม เช่น อาหาร อากาศ สถานที่อยู่ การอบรมเลี้ยงดู ซึ่งพิจารณาออกเป็น

2.1 สิ่งแวดล้อมหรือประสบการณ์ภายในครอบครัว ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดู บรรยากาศภายในครอบครัว ทศนคติของบิดามารดา การเลียนแบบ

2.2 สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและสังคมวัฒนธรรม ได้แก่ ประเพณีวัฒนธรรม

นิภา นิธยาน (2530 : 106 – 123) กล่าวว่า ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวและบุคลิกภาพ โดยมีอิทธิพลร่วมกันไม่สามารถแยกออกจากกันได้โดยเด็ดขาด ประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1. อิทธิพลของสภาวะพื้นฐานทางกายในเชิงชีววิทยา ได้แก่ ลักษณะพื้นฐานในการโต้ตอบและศักยภาพทางพันธุกรรมของบุคคล โดยแบ่งออกเป็น 2 อย่าง คือ

ก) อิทธิพลโดยตรง

ข) อิทธิพลทางอ้อม

2. อิทธิพลของสภาวะแวดล้อม ได้แก่ สภาวะแวดล้อมทุกอย่างที่แวดล้อมบุคคล อาทิ สภาวะแวดล้อมทางธรรมชาติ หรือทางกายภาพ สภาวะแวดล้อมทางวัฒนธรรม และสภาวะแวดล้อมทางสังคม

3. อิทธิพลของสภาวะความเป็น "ตน" อันได้แก่ การรับรู้ และความเข้าใจที่บุคคลได้รับจากประสบการณ์ทุกอย่างในชีวิตของตนซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

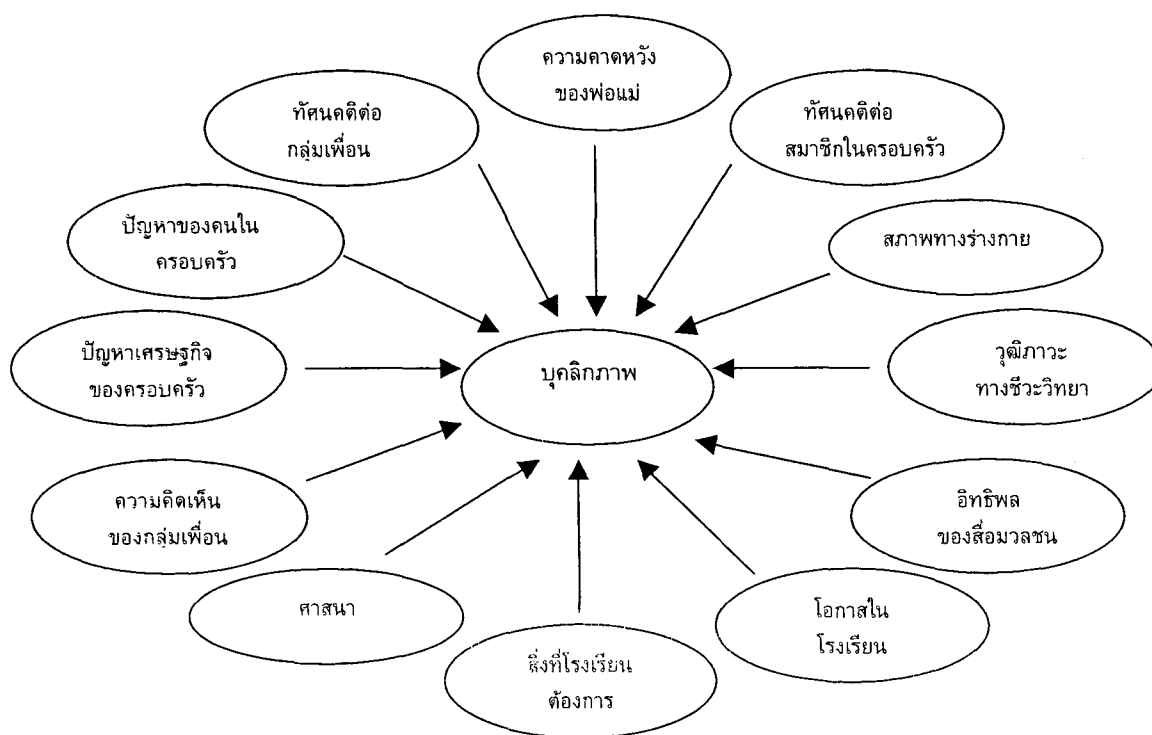
และนอกจากนั้น ปัจจัยย่อยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวและบุคลิกภาพ คือ

1. อิทธิพลของสภาวะทางกาย ได้แก่ อิทธิพลของสภาวะเคมีภายในร่างกายหรือการทำงานของระบบต่อมไร้ท่อ อิทธิพลของรูปทรง และอิทธิพลของสุขภาพ

2. อิทธิพลของสังคม ได้แก่ อิทธิพลของระเบียบประเพณี และวัฒนธรรม อิทธิพลของลักษณะของครอบครัว อิทธิพลของเพื่อนฝูง อิทธิพลของโรงเรียน และอิทธิพลของอุดมคติ

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านร่างกาย สภาวะแวดล้อม การรับรู้ สังคม ประสบการณ์ มีผลทำให้บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของบุคคล วัฒนธรรม อิทธิพล และทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น ดังภาพประกอบ 2 (Hurlock .1974 : 20)

หิระยา ๖๘



ภาพประกอบ 2 อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ต่อบุคลิกภาพ

ทฤษฎีบุคลิกภาพ

ทฤษฎีบุคลิกภาพ เป็นพื้นฐานของบุคลิกภาพ เนื่องจากมนุษย์มีพันธุกรรมต่างกัน เติบโตในสิ่งแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมต่างกัน บุคลิกภาพของมนุษย์จึงมีมากมายหลายแบบและสลับซับซ้อน ซึ่งนักทฤษฎีแต่ละคนให้ความเชื่อแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลเพราะแต่ละคนเน้นความเชื่อคนละอย่าง ดังเช่น ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543 : 219 - 237) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีบุคลิกภาพเป็นมโนภาพของพฤติกรรม และประสบการณ์ของมนุษย์ที่ใช้โครงสร้างทางจิตวิทยาที่ได้อธิบายพยากรณ์และควบคุมการกระทำของบุคคล และได้แบ่งกลุ่มนักทฤษฎีบุคลิกภาพไว้ ดังนี้

1. กลุ่มทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theories) นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ประกอบด้วยหลายท่าน ซึ่งแต่ละท่านมีความเชื่อทางทฤษฎีแตกต่างกันไป ดังนี้

1.1 ซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) มีความเชื่อว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพที่สำคัญของมนุษย์มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ อิด (Id) อีโก้ (Ego) และซูเปอร์อีโก้ (Super Ego)

1.2 แอดเลอร์ (Adler) มีความเชื่อว่า อิทธิพลของสังคมและสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างบุคลิกภาพ ซึ่งมีลักษณะ 4 แบบ คือ

1.2.1 พวกร่วมมือ - เสริมสร้าง (Active - construction) บุคลิกภาพพวกนี้ ได้แก่ สุขภาพจิตใจดี มีอุดมคติ รักบ้านช่อง เห็นคุณค่าของสิ่งทั้งหลาย ฯลฯ

1.2.2 พวกเฉยเมย - ทำลาย (Passive - destruction) บุคลิกภาพพวกนี้ ได้แก่ พวกพฤติกรรมต่อต้าน ชอบบกล่าวโทษ ก้าวร้าวแบบเจียน ๆ

1.2.3 พวกเฉยเมย - เสริมสร้าง (Passive - construction) บุคลิกภาพพวกนี้ ได้แก่ พวกทำตัวแบบน่ารัก แสดงความนิยมเชื่อง่าย ๆ ให้แก่ตนเองมากกว่าจะมุ่งเพื่อความสำเร็จ

1.2.4 พวกร่วมมือ - ทำลาย (Active - destruction) บุคลิกภาพพวกนี้ ได้แก่ พวกกวนประสาท ชอบก่อกวน กระด้างกระเดื่อง ประพฤติเลวร้ายต่ำช้า ฯลฯ

1.3 คาร์ล จุง (Carl Jung) เชื่อว่าบุคลิกภาพของคนขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ด้าน คือ การหันออกจากตนเอง (extroversion) และการหันเข้าตนเอง (introversion) ส่วนในการสร้างบุคลิกภาพขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 4 ประการ คือ การคิดในสิ่งที่ไม่มีความจริง (thinking) ความรู้สึก (feeling) การกำหนดรู้ทางประสาทสัมผัส (sensation) และการกำหนดรู้อันเกิดจากภายใน (intuition)

2. กลุ่มทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theories) นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีความเชื่อว่า บุคลิกภาพของมนุษย์ประกอบด้วยหลายคุณลักษณะร่วมกัน นักทฤษฎีในกลุ่มนี้ ได้แก่ กอร์ดอน แอลพอร์ต (Gordon Allport) เรมอนด์ บี แคทเทล (Raymond B. Cattell) และแฮนส์ ไอแซนค์ (Hans Eysenck) ฯลฯ

3. กลุ่มทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning Theories) นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีความเชื่อว่า บุคลิกภาพเป็นผลรวมมาจากพฤติกรรมของบุคคล สามารถสังเกตได้จากเหตุการณ์ภายนอก ตัวบุคคลในความเป็นจริง จะเกิดทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมได้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไข (Condition) และ ตัวแบบ (Modeling) นักทฤษฎีกลุ่มนี้ ได้แก่ บีเอฟ สกินเนอร์ (B.F.Skinner) อัลเบิร์ต บันดูรา (Albert Bandura) และ จูเลียน รอตเตอร์ (Julian Rotter)

4. กลุ่มทฤษฎีปรากฏการณ์ (Phenomenological Theories) นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มองความเป็นมนุษย์หรือตัวตน (Humanistic or self) และมีความเชื่อว่าตัวตน (self) เป็นโครงสร้างสำคัญของบุคลิกภาพ เน้นการรับรู้ (perceptions) ความมุ่งหมาย (meaning) ความรู้สึก (feeling) และ ตัวตน (self) ซึ่งการรับรู้ของแต่ละบุคคลได้จากประสบการณ์ นักทฤษฎีกลุ่มนี้ ได้แก่ อับราฮาม มาสโลว์ (Abraham Maslow) และคาร์ล โรเจอร์ (Carl Rogers)

ทฤษฎีบุคลิกภาพของแคทเทิล

ประวัติ

เรย์มอนด์ บี แคทเทิล เป็นนักจิตวิทยาบุคลิกภาพ แนวคิดของเขาจัดอยู่ในกลุ่มเทรท (Trait Theory) และกลุ่มการวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นผู้พยายามศึกษาวิธีบุคลิกภาพด้วยวิธีการสถิติ โดยมีความเชื่อว่า ถ้ารู้จักลักษณะนิสัยของคนใดคนหนึ่งแล้ว ก็สามารถเข้าใจหรือทำนายลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลนั้นได้อย่างแม่นยำ เทรทของบุคคลมีทั้งส่วนที่เป็นส่วนร่วม (Common trait) และเทรทที่เป็นลักษณะเด่นเฉพาะตัวบุคคล (Personal trait) ซึ่งผลงานที่โดดเด่นจนถึงวัยสูงอายุ เขาได้แต่งหนังสือจิตวิทยาไว้จำนวน 40 เล่ม เช่น : The Scientific Analysis of Personality (1965) : The Scientific Analysis of Personality and Motivation (Cattell & Kline.1976) เป็นต้น สร้างแบบทดสอบไว้จำนวนมากมาย ได้แก่ The Culture Fair Intelligence Tests:The Institute for Personality and Ability Testing (IPAT) Anxiety Scale Questionnaire : เป็นต้น โดยแบบทดสอบที่มีชื่อเสียงคือ Sixteen Personality Factor Questionnaire (16 PF) (Ryckman. 1993 : 252) และงานวิจัยจำนวน 400 เรื่อง จากการศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและเป็นนักบุคลิกภาพที่มีชื่อที่สุด ทำให้เขาได้รับรางวัล Wenner– Green Prize จาก York Academy of Sciences. (ศรีเรือน แก้วกังวาล : 197) และ นอกจากนั้น เขาได้ศึกษาบุคลิกภาพด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ซึ่งวิเคราะห์ได้ 16 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบ A คือ การเข้าสังคม (Cyclothymia)
2. องค์ประกอบ B คือ สติปัญญา (More Intelligence)
3. องค์ประกอบ C คือ ความมั่นคงทางจิตใจ (Stable)
4. องค์ประกอบ E คือ การกล้าแสดงออก (Dominance)

5. องค์ประกอบ F คือ ความร่าเริง (Surgency)
6. องค์ประกอบ G คือ มโนธรรม (Conscientious)
7. องค์ประกอบ H คือ ความกล้าเผชิญ (Parmia)
8. องค์ประกอบ I คือ จิตใจอ่อนโยน (Prensia)
9. องค์ประกอบ L คือ ความระแวง (Protension)
10. องค์ประกอบ M คือ อิสระเสรี (Autia)
11. องค์ประกอบ N คือ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Shrewdness)
12. องค์ประกอบ O คือ ความวิตกกังวล (Apprehensive)
13. องค์ประกอบ Q₁ คือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Radicalism)
14. องค์ประกอบ Q₂ คือ การพึ่งตนเอง (Self – Sufficiency)
15. องค์ประกอบ Q₃ คือ การควบคุมอารมณ์ (Controlled)
16. องค์ประกอบ Q₄ คือ ความเครียด (Tense)

โครงสร้างของบุคลิกภาพแคทเทล

แคทเทล ได้กล่าวถึงโครงสร้างของบุคลิกภาพว่า บุคลิกภาพเป็นโครงสร้างของลักษณะนิสัยที่ซับซ้อนและมีความแตกต่างกัน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ (Duance Schultz 1976 : 258) คือ

1. ลักษณะนิสัยพื้นผิว (Surface Traits) เป็นลักษณะนิสัยของพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาและสามารถสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน

2. ลักษณะนิสัยต้นตอ (Source Traits) เป็นลักษณะของพฤติกรรมที่ซ่อนอยู่ภายใน แต่มีอิทธิพลมาก เพราะเป็นปัจจัยหรือเป็นตัวกำหนดที่แท้จริงในการแสดงพฤติกรรมของคน และเป็นองค์ประกอบที่ควบคุมลักษณะพื้นผิว

แคทเทล ให้ความสำคัญกับลักษณะนิสัยต้นตอมากกว่าลักษณะพื้นผิว เพราะเชื่อว่าลักษณะนิสัยต้นตอเป็นโครงสร้างที่มีอิทธิพลอย่างแท้จริงต่อบุคลิกภาพ และช่วยในการวินิจฉัยปัญหาทางบุคลิกภาพ และนอกจากนี้แคทเทลยังแบ่งลักษณะนิสัยต้นตอออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นผลจากพันธุกรรม เรียกว่า ลักษณะนิสัยแม่บท (Constitution Traits) และส่วนที่เป็นผลจากสิ่งแวดล้อม หรือเรียกว่า ลักษณะนิสัยที่สิ่งแวดล้อมปรุงแต่งขึ้น (Environmental Mold Traits) และแบ่งลักษณะนิสัยตามรูปแบบที่แสดงออกได้ 3 แบบ คือ

1. ลักษณะนิสัยด้านพลัง (Dynamic Traits) เป็นลักษณะนิสัยที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุจุดหมาย ประกอบด้วย

1.1 เจตคติ (Attitude) เป็นตัวแสดงตัวแปรด้านพลัง เจตคติของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ คือ มีความสนใจอย่างแท้จริง และการเอาใจใส่อย่างมากต่อสิ่งนั้น

1.2 หน่วยวัดพลัง (Ergs) เป็นลักษณะนิสัยติดต่อด้านพลังที่เป็นผลมาจากพันธุกรรม หน่วยวัดพลังเป็นธรรมชาติของจิตใจ และร่างกายที่มีมาแต่กำเนิด เป็นกระบวนการที่แสดงปฏิกิริยา ได้แก่ ความสนใจ การรับรู้ การแสดงอารมณ์ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และการกำหนดแนวทางเฉพาะเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งรวมถึงการคิดหาแนวทางสำรอง (Subsidiary) ถ้าวิธีแรกไม่สำเร็จ หรือหากกล่าวโดยสรุป หน่วยวัดพลังแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

1.2.1 การสนองตอบการรับรู้ (Perceptual Response)

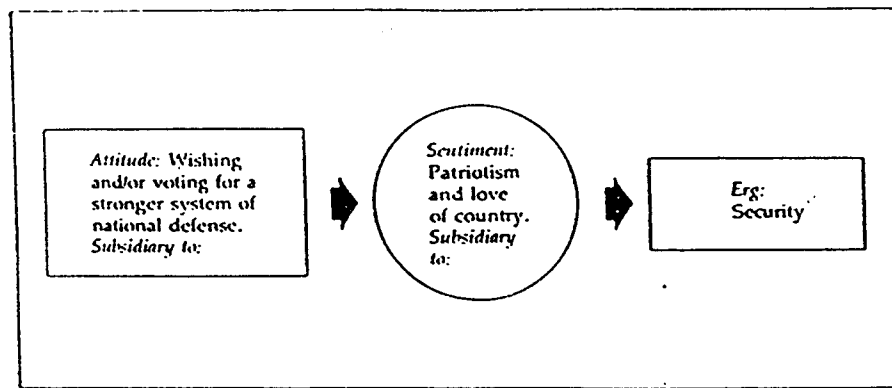
1.2.2 การตอบสนองทางอารมณ์ (Emotional Response)

1.2.3 การกระทำที่นำไปสู่เป้าหมาย (Instrumental Act Learning to the Goal)

1.2.4 เป้าหมายที่ทำให้พอใจ (The Goal Satisfaction Itself)

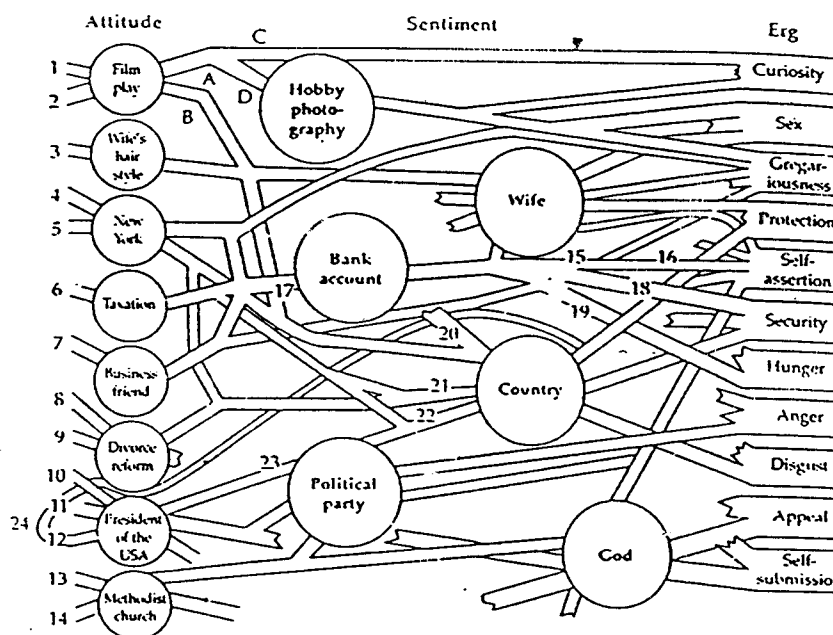
1.3 ความรู้สึกทางใจ (Sentiments) เป็นลักษณะนิสัยติดต่อด้านพลัง ที่เป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อม ประสบการณ์ หรือองค์ประกอบด้านวัฒนธรรม ไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด ความรู้สึกทางใจ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลแสดงความรักต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างแน่อน และแสดงความรู้สึกหรือปฏิกิริยาในแบบที่ชัดเจนออกมา ซึ่งเกิดจากการรวบรวมเจตคติที่มีต่อสถาบันทางสังคม หรือต่อบุคคลที่เคยประสบมาในชีวิต

นอกจากนั้น แคทเทล (Cattell.1979 :155 ; Ryckman.1993 :273)ยังได้กล่าวเกี่ยวกับลักษณะนิสัยด้านพลัง(Dynamic Traits) ว่าเป็นการจัดระบบโดยวิธีการที่ซับซ้อนภายในโครงสร้างของความคิด และแรงจูงใจในรูปของการประสานสัมพันธ์ของพลังต่าง ๆ (Dynamic Lattice) หรือกล่าวได้ว่าลักษณะนิสัยต่าง ๆ จะมีการประสานสัมพันธ์กัน แคทเทลเชื่อในความคิดของเมอร์เลย์ (Murray) ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้หน้าที่ควบคุม และทำให้เกิดลักษณะนิสัยอื่น ๆ ตามมาก่อนที่จะบรรลุเป้าหมาย แคทเทลย้ำว่า นักทฤษฎีบุคลิกภาพต้องไม่เพียงแต่สามารถอธิบายและวัดลักษณะนิสัยชนิดต่าง ๆ ของบุคคลได้เท่านั้น แต่จะต้องอธิบายได้ว่า ลักษณะนิสัยเหล่านั้นมีการประสานสัมพันธ์กันอย่างไร เพราะเมื่อทราบแล้วก็จะช่วยให้สามารถหาความซับซ้อนและสาเหตุต่าง ๆ ของพฤติกรรม ซึ่งเกิดจากการประสานสัมพันธ์กันของ ความสนใจ ทศนคติ อารมณ์ ความรู้สึก จุดมุ่งหมาย และแรงขับ ซึ่งอีเวน (Ewen.1984 : 431- 432) ได้แสดงภาพความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติ ความรู้สึกทางใจและหน่วยวัดพลัง ดังภาพประกอบ 3 (Ewen.1974 : 431)



ภาพประกอบ 3 ภาพแสดงความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ความรู้สึกทางใจ และ หน่วยวัดพลัง

เมื่อนำมาเป็นภาพรวม จะเห็นได้ว่า โครงสร้างแรงจูงใจของแต่ละบุคคล จะประสานสัมพันธ์กันและแตกแขนงโยงใยเป็นลูกโซ่ ซึ่งเกิดจากภายในจากส่วนจิตใต้สำนึก ดังภาพประกอบ 4 (Cattell . (1965 ; Cattell & Child , 1975 , p.24 ; Cattell & Kline , 1976 , p.177)



ภาพประกอบ 4 ภาพรวมแสดงความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ความรู้สึกทางใจ และ หน่วยวัดพลัง ที่เกิดจากแรงจูงใจของแต่ละบุคคล

2. ลักษณะนิสัยความสามารถ (Ability Traits) เป็นลักษณะนิสัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคล
3. ลักษณะนิสัยด้านอารมณ์ (Temperament Traits) เป็นลักษณะนิสัยที่เกี่ยวกับรูปแบบของการตอบสนอง เช่น ความเร็ว พลัง หรือการโต้ตอบทางอารมณ์

นอกเหนือจากลักษณะนิสัยที่กล่าวมา แคทเทิล ยังมีแนวคิดเหมือน แอลพอร์ต (Allport) โดยแบ่งลักษณะนิสัยออกเป็น 2 กลุ่ม (Ryckman .1993 : 261) คือ

1. ลักษณะนิสัยสามัญ (Common Traits) หมายถึง คุณลักษณะต่าง ๆ ที่มีอยู่ในบุคคลทั่ว ๆ ไป เช่น สติปัญญา (Intelligence) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Confidence) และการไม่มีพลังความสามารถ (powerlessness)

2. ลักษณะนิสัยเฉพาะ (Unique Traits) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล เช่น ความสนใจเฉพาะอย่างของบุคคล ฯลฯ

จากการวิเคราะห์บุคลิกภาพของบุคคล แคทเทิล เน้นว่าพฤติกรรมเกิดจากการทำงานของลักษณะนิสัย 2 กลุ่ม ทำงานร่วมกัน และมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ (Unique) ที่แท้จริงของบุคคลนั้น

หลักการของการก่อรูปบุคลิกภาพ (Principle of Personality Formation)

ภายหลังจากที่แคทเทิล (Cattell. 1957) ได้เสนอความซับซ้อนต่าง ๆ ของความคิดในเรื่องบุคลิกภาพ ในเวลาเดียวกัน เขาได้สร้างหลักการของการก่อรูปบุคลิกภาพขึ้นเป็นกฎที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้ แรงขับเดียว (single drive) การคงไว้ของโครงสร้างวงจรรยาว (Maintenance of long-circuited structure) โครงสร้างตน (Self structure) บูรณาการของบุคลิกภาพ (personality Integration) และบุคลิกภาพกับสิ่งแวดล้อมที่กว้างออกไป (Personality and the larger context)

กฎการก่อรูปของบุคลิกภาพ แคทเทิล ได้กล่าวถึงกฎสำคัญ 3 กฎ ซึ่งใช้เป็นหลักการของการก่อรูปบุคลิกภาพ ดังนี้

1. กฎของแบบแผนของความเครียดต่อเป้าหมายที่มีมาแต่กำเนิด (Law of innate goal tension patterns) แรงขับที่มีมาแต่กำเนิดแบ่งออกเป็นความเครียดที่มีเป้าหมายสำคัญกับความเครียดที่มีต่อเป้าหมายย่อย ๆ ซึ่งความเครียดทั้ง 2 นี้ จะประกอบกันเป็นชุด ความเครียดใด ๆ ก็ตามจะแสดงออกและวัดได้โดยการที่บุคคลเอาใจใส่สิ่งเร้าเฉพาะอย่าง ความโน้มเอียงที่บุคคลจะมีการกระทำบางอย่างจากความเครียดต่อเป้าหมายใด ๆ จะหมดไปเมื่อบุคคลสามารถไปถึงเป้าหมายนั้น ๆ ได้ ความเข้มของการกระทำขึ้นอยู่กับความเครียดที่มีต่อจุดหมาย และขึ้นอยู่กับความเข้มของสถานการณ์ที่เป็นสิ่งเร้า

2. กฎของการได้รับความพอใจในความแข็งขืน (Law of satisfaction in rigidity) แม้ว่าการแปรพลัง (Dynamic) จะคงอยู่ได้เพราะมีการเปลี่ยนแปลงอุปนิสัย (Traits) แต่การเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมอาจถูกต่อต้านซึ่งอาจเกิดขึ้นช้า ๆ หรืออาจไม่ปรากฏออกมาเลย ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความพร้อมที่จะแข็งขืน

3. กฎของการกระจัดกระจายเนื่องจากความตื่นเต้นและการขาดหาย (Law of dispersion with excitement and deprivation) การเร้าที่ต่อเนื่องกันไปเรื่อย ๆ ของพลัง (erg) โดยยังไม่ถึงเป้าหมายทำให้เกิดการแปรเปลี่ยนของสิ่งเร้า ซึ่งทำให้บุคคลต้องหัน ๆ ไปสนใจและเพิ่มความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการตอบสนอง

พัฒนาการบุคลิกภาพของแคทเทิล

แคทเทิล (Hall & Lindzey, 1957 : 398 - 399 : 24) ได้ศึกษาพัฒนาการของบุคลิกภาพ (Stage of Personality Development) โดยแบ่งออกเป็น 2 วิธี คือ

1. ศึกษาจากพัฒนาทางกาย และอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่มีผลร่วมกัน
2. ศึกษาจากวุฒิภาวะ และการเรียนรู้

จากแนวทางการศึกษานี้ แคทเทิลได้ศึกษากับเด็กและผู้ใหญ่โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อหาองค์ประกอบของบุคลิกภาพที่เหมือนกันในคนที่อายุต่างกัน สรุปแล้วสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการบุคลิกภาพในความคิดของแคทเทิล คือ พันธุกรรม การเรียนรู้ วุฒิภาวะ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยครอบครัวมีอิทธิพลมากที่สุด

นอกจากนั้น แคทเทิล ได้จัดลำดับพัฒนาการของบุคลิกภาพออกเป็นขั้น ๆ ดังนี้ (ประคอง เกลิออนการ . 2533 : 11 -13 ; Cattell .1950 : 618 -619)

1. ระยะแรกเกิดถึง 5 ปี เป็นระยะที่สำคัญในการพัฒนาบุคลิกภาพ เป็นระยะที่หล่อหลอมบุคลิกภาพของบุคคล อิทธิพลจากการอบรมเลี้ยงดูจะมีบทบาทในการพัฒนาบุคลิกภาพในระยะต่อไป

2. ระยะอายุ 6 -13 ปี เป็นระยะที่เด็กควรเปลี่ยนความสนใจ ความรักที่มีต่อพ่อแม่ไปสู่กลุ่มเพื่อน และเป็นระยะของการพัฒนาอีโก้ (Ego)

3. ระยะอายุ 14-24 ปี เป็นระยะวัยรุ่นที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย ทั้งเพศชายและเพศหญิง เป็นระยะที่มีความไม่มั่นคงทางอารมณ์เพิ่มขึ้น มีความสนใจทางเพศ การปรับตัวทำให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งมีสาเหตุมาจากความต้องการเป็นอิสระจากพ่อแม่ ต้องการสถานภาพทางอาชีพ การประสบความสำเร็จมีรายได้เลี้ยงตนเอง การได้รับความพึงพอใจที่จะทำให้เพศตรงข้ามประทับใจ และการไม่ได้รับความมั่นคงทางจิตใจ หากวัยรุ่นสามารถผ่านพ้นความขัดแย้งเหล่านี้ได้ ก็จะทำให้เกิดบูรณาการและเกิดความพึงพอใจในมโนภาพของตน

4. ระยะอายุ 25 -55 ปี เป็นวัยแห่งวุฒิภาวะ เป็นระยะที่มีการเปลี่ยนแปลงของบุคลิกภาพน้อย แม้จะมีความเสื่อมของร่างกายเกิดขึ้นก็ตาม แต่เป็นวัยแห่งประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ ในระยะปลายของวัยนี้มีแนวโน้มของความสนใจในกิจกรรมทางเพศเพิ่มขึ้น

5. วัยชราตั้งแต่อายุ 56 ปี ขึ้นไป เป็นระยะที่มีความเสื่อมอย่างรวดเร็วในพลังทางกาย แคทเทิล กล่าวว่า ลักษณะนิสัยของบุคคลในวัยชรามีดังนี้ กังวลในเรื่องเงิน และสุขภาพมีความรู้สึกว่าไม่เป็นที่ต้องการโดดเดี่ยว อ้างว้าง รู้สึกไม่แน่ใจ ความสนใจแคบ สูญเสียความทรงจำ ยึดมั่นในความคิดของตนเอง ช่างพูด โดยเฉพาะเรื่องในอดีต เอาใจใส่ในเรื่องเล็กน้อย มีความรู้สึกไม่เพียงพอทำให้เกิดความวิตกกังวล ไม่มั่นคง มีความรู้สึกผิด กิจกรรมทางเพศลดลง แต่ความสนใจในเรื่องเพศเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในเพศชายจะไม่มีระเบียบ ไม่สะอาด หัวเก่า ไม่มีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนั้นความสัมพันธ์และการให้ความร่วมมือกับสังคมลดลง

วิธีการศึกษาบุคลิกภาพของแคทเทล

ในการศึกษาบุคลิกภาพ (Hall & Lindzey, 1978 : 532 ; Cattell & Warburton, 1967) แคทเทลได้ใช้วิธีการศึกษาโดยจากการรวบรวมข้อมูลจาก 3 แหล่ง คือ

1. การบันทึกประวัติ (life record) หรือ L-data ได้จากการบันทึกพฤติกรรมของบุคคลในสังคม
2. การประเมินตนเองจากแบบสอบถาม (Self – rating) หรือ Q-data เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลนั้น และแสดงให้เห็นจิตใจภายในที่นอกเหนือจากการบันทึกประวัติ (L-data)
3. การทำแบบทดสอบปรนัย (Objective test) หรือ T-data เป็นแบบทดสอบปรนัยที่สร้างขึ้นจากสถานการณ์สมมุติที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบุคคล หรือเกี่ยวข้องกับสภาพการณ์ต่าง ๆ

จากการศึกษาบุคลิกภาพโดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ และนำคะแนนทั้งหมดที่ได้จากการทำแบบทดสอบปรนัย มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ทำให้แคทเทล (Cattell) สามารถนำลักษณะนิสัย (Traits) มาจัดเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของบุคลิกภาพได้ 16 ลักษณะ ซึ่งได้นำมาสร้างเป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF (Sixteen Personality Factor Test)

ภายหลังจากที่ แคทเทล (Cattell, 1957 : 71 ; Ryckman, 1993 : 262) ได้ศึกษาบุคลิกภาพในบุคคลต่าง ๆ และค้นพบลักษณะนิสัยต้นตอที่สำคัญ โดยได้รวบรวมลักษณะนิสัยของบุคลิกภาพทั้งหมดไว้รวมกัน รวมเรียกขั้นตอนนี้ว่า ขอบเขตของบุคลิกภาพ (Personality sphere) และได้ใช้สัญลักษณ์ของภาษาเป็นตัวกำหนดชื่อของลักษณะนิสัย (Cattell, 1957 : 71) โดยเริ่มจากการรวบรวมคำคุณศัพท์ที่อธิบายถึงบุคลิกภาพในพจนานุกรมภาษาอังกฤษที่รวบรวมโดยฮอลพอร์ตและฮอลเบิร์ต (Hampson, 1988 : 59 - 63 ; citing Allport and Odbert, 1936) จำนวน 18,000 คำ และได้ตัดลงมาให้เหลือเพียง 4,500 คำ ที่อธิบายเฉพาะลักษณะบุคลิกภาพและได้รวบรวมคำที่ความหมายเหมือนกันไว้ด้วยกันจนเหลือ 171 คำ ต่อมา แคทเทล ได้ใช้วิธีสหสัมพันธ์ (Correlation) ทำให้เหลือ 36 กลุ่ม และได้ทดลองโดยนำภาษาด้านจิตวิทยามาตั้งชื่อลักษณะนิสัยพื้นผิวเป็นคู่ จนได้ชื่อลักษณะพื้นผิว 46 ลักษณะ (Cattell & Kline, 1977 : 30-31)

ต่อมา แคทเทลและคณะ (Ryckman, 1993 : 262) สร้างแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพที่เกี่ยวกับลักษณะนิสัยพื้นผิว โดยรวบรวมคะแนน และใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อค้นหาลักษณะนิสัยต้นตอของบุคลิกภาพ จนได้ 16 ลักษณะนิสัยต้นตอที่สำคัญ (Cattell, 1965 : 64) และได้ตั้งชื่อแต่ละองค์ประกอบขึ้น ได้แก่ A, B, C, D, E เป็นต้น และต่อมาได้มีการนำมาทดลองเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น โดยได้ระบุสัญลักษณ์ในแต่ละลักษณะนิสัยเพื่อให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น จนได้ 16 ลักษณะนิสัยและกลายเป็นแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ 16 PF (Sixteen Personality Factor (16PF) Questionnaire)

แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF

แบบทดสอบ 16 PF (The Sixteen Personality Factor Questionnaire) เป็นแบบทดสอบประเภทรายงานตนเอง (Self – Report Questionnaire) ที่พัฒนามาจากทฤษฎีลักษณะนิสัย (Traits Theory) ซึ่งสร้างขึ้นโดย เรย์มอนด์ บี แคทเทล และคณะ ซึ่งในอดีตถึงปัจจุบัน มีผู้นำไปใช้ในการศึกษาบุคลิกภาพในตัวบุคคล อาชีพ และในสาขาจิตแพทย์ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศอย่างกว้างขวาง เนื่องจากแบบทดสอบนี้สามารถทำได้ทั้งคนปกติและไม่ปกติ แต่โดยส่วนมากใช้กับกลุ่มคนปกติมากกว่า โดยสามารถทดสอบคนที่มีอายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป โดยมีการสร้างแบบฟอร์มต่าง ๆ ไว้อิสระสลับกัน หรือใช้ร่วมกันเพื่อให้มีค่าความเที่ยงตรงมากขึ้น (อุบลรัตน์ หรั่งเจริญ . 2539 : 52) คือ

ฟอร์ม A และ ฟอร์ม B เป็นฟอร์มมาตรฐาน สามารถใช้ฟอร์ม A สลับกับฟอร์ม B ได้ และถ้าต้องการจะให้ความเชื่อถือ (Reliability) มากขึ้น สามารถใช้ฟอร์ม A และฟอร์ม B ร่วมกันได้ ในแต่ละฟอร์มประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งหมด 187 ข้อ โดยแบ่งข้อคำถามในการวัดแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกัน โดยเฉลี่ยแล้วองค์ประกอบต่าง ๆ จะประกอบด้วยข้อคำถาม 10 – 13 ข้อ ใช้เวลาในการทดสอบแต่ละฟอร์มประมาณ 45 – 60 นาที สำหรับในกรณีที่ใช้ฟอร์ม A และ B ร่วมกัน ควรจะมีเวลาในการทดสอบมากขึ้นกว่าเดิม

ฟอร์ม C และฟอร์ม D เป็นฟอร์มที่เหมาะสมใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ในแต่ละฟอร์มประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งหมด 105 ข้อ โดยแบ่งข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกัน ได้แก่ องค์ประกอบ B ประกอบไปด้วยข้อคำถาม 8 ข้อคำถาม ส่วนองค์ประกอบที่วัดแรงจูงใจที่บิดเบือน (Motivation Distortion) ประกอบไปด้วย 7 ข้อคำถาม และในองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ที่เหลือประกอบไปด้วย 6 ข้อคำถาม และใช้เวลาในการทดสอบแต่ละฟอร์มประมาณ 25 – 35 นาที

ฟอร์ม E เหมาะสำหรับผู้ที่มีการศึกษาต่ำหรือมีข้อบกพร่องในการอ่าน ฟอร์ม E ประกอบไปด้วยข้อคำถาม จำนวน 128 ข้อ ใช้เวลาในการทำประมาณ 45 – 60 นาที

ในแต่ละฟอร์มจะมีคำแนะนำในการทดสอบ การตรวจให้คะแนนและโครงสร้างการรายงานผลที่ต่างกันไป ซึ่งจะทำให้การใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ในแต่ละฟอร์มมีความเที่ยงตรงและมีความเชื่อมั่นได้ สามารถใช้แทนสลับกันได้และใช้พร้อมกันได้ ผู้ที่นำไปใช้ควรพิจารณาให้เหมาะสมกับฟอร์มและทำการทดสอบ โดยพิจารณาถึงอายุ เพศ การศึกษา และสาเหตุที่ทำการทดสอบ จึงทำให้ความเที่ยงตรงในการทดสอบมีความถูกต้องและแม่นยำมากขึ้น ซึ่งปัจจุบันได้มีการแปลเป็นภาษาต่าง ๆ มากกว่า 40 ภาษา เพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและเจ้าของภาษานั้นๆ

ในแบบทดสอบ 16 PF แคทเทลได้จัดบุคลิกภาพของบุคคลออกเป็นองค์ประกอบลักษณะนิสัย 16 ด้าน ได้แก่

1. องค์ประกอบ A คือ การเข้าสังคม (Cyclothymia)
2. องค์ประกอบ B คือ สติปัญญา (More Intelligence)
3. องค์ประกอบ C คือ ความมั่นคงทางจิตใจ (Stable)
4. องค์ประกอบ E คือ การกล้าแสดงออก (Dominance)
5. องค์ประกอบ F คือ ความร่าเริง (Surgency)
6. องค์ประกอบ G คือ มโนธรรม (Conscientious)
7. องค์ประกอบ H คือ ความกล้าเผชิญ (Parmia)
8. องค์ประกอบ I คือ จิตใจอ่อนโยน (Prensia)
9. องค์ประกอบ L คือ ความระแวง (Protension)
10. องค์ประกอบ M คือ อิสระเสรี (Autia)
11. องค์ประกอบ N คือ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Shrewdness)
12. องค์ประกอบ O คือ ความวิตกกังวล (Apprehensive)
13. องค์ประกอบ Q_1 คือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Radicalism)
14. องค์ประกอบ Q_2 คือ การพึ่งตนเอง (Self – Sufficiency)
15. องค์ประกอบ Q_3 คือ การควบคุมอารมณ์ (Controlled)
16. องค์ประกอบ Q_4 คือ ความเครียด (Tense)

ในแต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายลักษณะผู้ที่คะแนนสูง (+) และผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (-) ที่ปรากฏออกมา ได้ดังนี้

1. องค์ประกอบ A คือ การเข้าสังคม (Cyclothymia)

1.1 ผู้ที่ได้คะแนนสูง (A^+) คือ ผู้ที่มีลักษณะนิสัยชอบเข้าสังคม ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เร็วและทุกสถานการณ์ มิไม่ตรึงจิต เปิดเผย ชอบพบปะบุคคล ไม่พิถีพิถัน มีความอบอุ่นเป็นกันเอง ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น มีความสนใจผู้อื่น และปรับตัวได้ดี

1.2 ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (A^-) คือ ผู้ที่มีลักษณะนิสัยชอบทำอะไรคนเดียว ไม่สนใจใคร ไม่ชอบการแสดงออก ไม่ชอบกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น พิถีพิถัน ปรับตัวได้ยาก และชอบปลีกตัว

2. องค์ประกอบ B คือ สติปัญญา (More Intelligence)

2.1 ผู้ที่ได้คะแนนสูง (B^+) คือ ผู้ที่เฉลียวฉลาด มีสติรอบคอบ มีวิจรรย์ญาณในการแก้ปัญหา มีความมานะบากบั่น ชอบใช้ความคิด คิดก่อนตัดสินใจ มีความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ มีเชาวน์ปัญญา มีความรอบรู้ และมีความพากเพียรศึกษาหาความรู้

2.2 ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (B^-) คือ ผู้ที่สติปัญญาด้อย ความคิดไม่ทันสมัยต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในสังคม ไม่มีความบากบั่น ไม่สามารถตัดสินใจได้ เข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้ยาก ขาดความรอบรู้ และไม่ใฝ่หาความรู้

3. องค์ประกอบ C คือ ความมั่นคงทางจิตใจ (Stable)

3.1 ผู้ที่ได้คะแนนสูง (C^+) คือ ผู้ที่มีวุฒิภาวะมั่นคง เยือกเย็น ไม่หวั่นไหว ยอมรับสภาพความเป็นจริงของชีวิต ควบคุมตนเองได้ มองโลกในแง่ดี มีความสุขุม และมีความอดทน

3.2 ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (C^-) คือ ผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ต่ำ อารมณ์ไม่มั่นคง ขาดความอดทน ขาดความรับผิดชอบ เชื่อฟังคนง่าย เปลี่ยนแปลงง่าย และหงุดหงิดง่าย

4. องค์ประกอบ E คือ การกล้าแสดงออก (Dominance)

4.1 ผู้ที่ได้คะแนนสูง (E^+) คือ ผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีอำนาจเหนือผู้อื่น ชอบทำตามใจตนเอง กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก ชอบแสดงความคิดเห็น มีความเป็นผู้นำ และไม่มีอาการลังเลหรือหวั่นวิตก

4.2 ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (E^-) คือ ผู้ที่มีลักษณะนิสัยอ่อนน้อม โอนอ่อนผ่อนตามคนอื่น สุภาพสงวนเสียม ระวังตัวตนเอง ไม่กล้าแสดงออก ขาดความเป็นผู้นำ มีการลังเลและหวั่นวิตก

5. องค์ประกอบ F คือ ความร่าเริง (Surgency)

5.1 ผู้ที่ได้คะแนนสูง (F^+) คือ ผู้ที่มีลักษณะนิสัยร่าเริง ชอบทำตัวตามสบาย ช่างพูด เปิดเผย ว่องไว สนุกสนาน มองโลกในแง่ดี มีความกระตือรือร้น และมีมนุษยสัมพันธ์

5.2 ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (F^-) คือ ผู้ที่มีลักษณะนิสัยจริงจัง ระวังตัว เงียบขรึม ไม่ช่างพูด ครุ่นคิด จังจจต่อชีวิต เฉื่อยชา และขาดมนุษยสัมพันธ์

6. องค์ประกอบ G คือ มโนธรรม (Conscientious)

6.1 ผู้ที่ได้คะแนนสูง (G^+) คือ ผู้ที่มีมโนธรรม มีความรับผิดชอบ สำนึกในหน้าที่ ยึดมั่นในระเบียบ ไม่หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงาน มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ อดทน รอบคอบ มีจรรยาบรรณ ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น และสามารถรักษาความลับได้

6.2 ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (G^-) คือ ผู้ที่ไม่ทำตามกฎเกณฑ์ ไม่มีความแน่นอน ไม่มีความพยายาม เฉื่อยชา ละเลยต่อหน้าที่ ขาดวุฒิภาวะทางอารมณ์ ไม่ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น และไม่สามารถรักษาความลับได้

7. องค์ประกอบ H คือ ความกล้าเผชิญ (Parrisia)

7.1 ผู้ที่ได้คะแนนสูง (H^+) คือ ผู้ที่มีลักษณะชอบอยู่เป็นกลุ่ม มีความมั่นใจในตนเอง กล้าเสี่ยง ชอบการเปลี่ยนแปลง ชอบอยู่เป็นกลุ่มเป็นมิตรกับผู้อื่น กล้ารับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค พบปะบุคคลไม่เคอะเขิน และสามารถปรับปรุงตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้

7.2 ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (H^-) คือ ผู้ที่มีลักษณะขี้อาย ไม่กล้า หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า กับเพศตรงข้าม ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่สามารถพบปะบุคคล และขาดความมุ่งมั่นในการทำงานและไม่สามารถเข้ากับผู้อื่นได้

8. องค์ประกอบ I คือ จิตใจอ่อนโยน (Prensia)

8.1 ผู้ที่ได้คะแนนสูง (I^+) คือ ผู้ที่มีลักษณะอ่อนโยน อ่อนไหวง่าย ไม่อดทน ชอบฟังพาดู ไม่สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำได้ ขาดความเมตตากรุณา และขาดคุณธรรม

8.2 ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (I^-) คือ ผู้ที่มีลักษณะจิตใจกล้าแข็ง มีความรับผิดชอบ มองชีวิตตรงกับความเป็นจริง สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำได้ มีความเมตตากรุณา และมีความยุติธรรม

9. องค์ประกอบ L คือ ความระแวง (Protension)

9.1 ผู้ที่ได้คะแนนสูง (L^+) คือ ผู้ที่มีลักษณะไม่ไว้วางใจผู้อื่น ระมัดระวังไม่เชื่อใครง่าย ข้างสงสัย ถือความคิดตนเองเป็นสำคัญ ระแวงเหตุการณ์ที่ยังมาไม่ถึง คล้อยตามผู้อื่นยาก หงุดหงิดง่าย หลีกเลี่ยงความยุ่งยาก และกตัญญูห่างเหินผู้อื่น

9.2 ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (L^-) คือ ผู้ที่มีลักษณะไว้วางใจผู้อื่น ยอมรับผู้อื่น เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย ปรับตัวง่าย ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น และไม่หลีกเลี่ยงความยุ่งยาก

10. องค์ประกอบ M คือ อิสระเสรี (Autia)

10.1 ผู้ที่ได้คะแนนสูง (M^+) คือ ผู้ที่มีลักษณะการแสดงออกอย่างไม่มีระเบียบ ไม่สนใจต่อกฎเกณฑ์หรือขนบธรรมเนียมประเพณี ไม่ยึดติดอยู่กับที่ ขาดการใช้ปัญญา และไม่มีการยืดหยุ่น

10.2 ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (M^-) คือ ผู้ที่มีลักษณะนักปฏิบัติ มีการยืดหยุ่น อยู่ในกฎเกณฑ์หรือขนบธรรมเนียมประเพณี กระทำแต่ในสิ่งที่จริง มีอิสระทางความคิด และสนใจเรื่องใช้ปัญญา

11. องค์ประกอบ N คือ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Shrewdness)

11.1 ผู้ที่ได้คะแนนสูง (N^+) คือ ผู้ที่มีลักษณะเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ทันสมัย รู้เท่าทันเหตุการณ์และปรับตัวได้ดี เรียนรู้นิสัยผู้อื่น และมีความสามารถในการปรับตัว

11.2 ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (N^-) คือ ผู้ที่มีลักษณะไม่ทันโลก ไม่ทันคน ไม่ทันสมัย ตรงไปตรงมา ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ไม่มีความสามารถในการปรับตัว

12. องค์ประกอบ O คือ ความวิตกกังวล (Apprehensive)

12.1 ผู้ที่ได้คะแนนสูง (O^+) คือ ผู้ที่มีลักษณะหวาดกลัว ตื่นเต้น วิตกกังวล ตกใจง่าย มีความรู้สึกไม่ปลอดภัย ห่อเหี่ยว ให้ความสนใจต่อสิ่งเล็กน้อย จู้จี้ คิดมาก กระวนกระวายใจ อ่อนไหวต่อการยอมรับ มีความรู้สึกโดดเดี่ยว วิตกกังวลเรื่องสุขภาพไม่มีเหตุผล และสำนึกในหน้าที่รุนแรง

12.2 ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (O^-) คือ ผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง จิตใจกล้าหาญ ปราศจากความกลัวหรือความวิตกกังวล และไม่คิดมาก

13. องค์ประกอบ Q_1 คือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Radicalism)

13.1 ผู้ที่ได้คะแนนสูง (Q_1^+) คือ ผู้ที่มีลักษณะเป็นนักทดลอง ชอบทดลอง ชอบวิเคราะห์ วิจัย ชอบการเปลี่ยนแปลง ชอบใช้สติปัญญา เป็นนักปฏิรูป ริเริ่มเทคนิคและงานใหม่ ๆ สนใจความคิดหรือผลงานแรกเริ่มของบุคคลอื่น และสายตากว้างไกล

13.2 ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (Q_1^-) คือ ผู้ที่มีลักษณะเป็นนักอนุรักษ์ เกร็งครัดต่อความเชื่อนิยมธรรมเนียมประเพณี ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ไม่สนใจการคิด การวิเคราะห์ และขาดการริเริ่มที่ดี

14. องค์ประกอบ Q_2 คือ การพึ่งตนเอง (Self-Sufficiency)

14.1 ผู้ที่ได้คะแนนสูง (Q_2^+) คือ ผู้ที่มีลักษณะเป็นตัวของตัวเอง ตัดสินใจด้วยตนเอง เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีลักษณะพึ่งตนเอง รักสันโดษ และไม่สนใจความคิดในกลุ่ม

14.2 ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (Q_2^-) คือ ผู้ที่มีลักษณะพึ่งกลุ่ม ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นผู้ร่วมและผู้ตามที่ดี และเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น

15. องค์ประกอบ Q_3 คือ การควบคุมอารมณ์ (Controlled)

15.1 ผู้ที่ได้คะแนนสูง (Q_3^+) คือ ผู้ที่มีลักษณะควบคุมอารมณ์ตนเองได้ รู้กาลเทศะ สุขุม เยือกเย็น มีวินัยในตนเอง สนใจและเอาใจใส่ต่อสังคม

15.2 ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (Q_3^-) คือ ผู้ที่มีลักษณะควบคุมอารมณ์ตนเองไม่ได้ ไม่มีระเบียบวินัยในตนเอง ไม่ชอบปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม และทำตามความต้องการของตนเอง

16. องค์ประกอบ Q_4 คือ ความเครียด (Tense)

16.1 ผู้ที่ได้คะแนนสูง (Q_4^+) คือ ผู้ที่มีความเครียด มีความขัดแย้งในใจสูง ตื่นเต้น ตกใจง่าย หงุดหงิด ใจร้อน มีปัญหาเรื่องการตัดสินใจ แสดงออกทางอารมณ์ และมีความคับข้องใจบ่อย ๆ

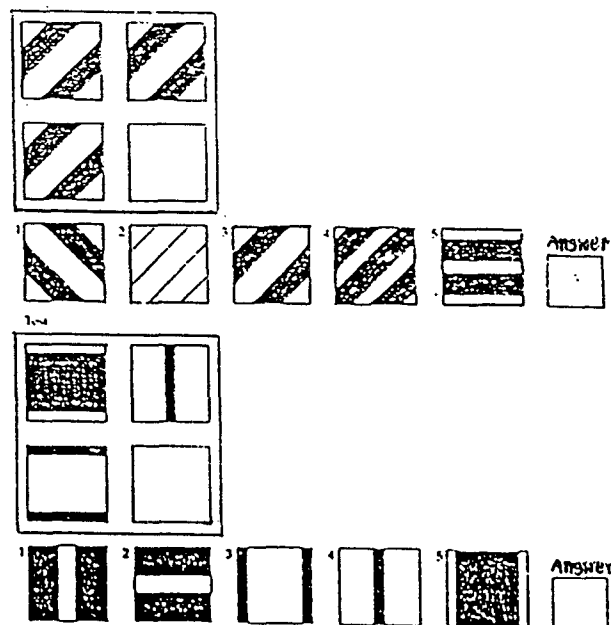
16.2 ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ (Q_4^-) คือ ผู้ที่ชอบทำตามสบาย ไม่เคร่งครัด และไม่ใช้อารมณ์

จากบุคลิกภาพทั้ง 16 องค์ประกอบที่กล่าวมา แคทเทิล ได้อธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมใน 8 องค์ประกอบ (Ryckman, 1993 : 264 – 267) ดังนี้

1. องค์ประกอบ A (การเข้าสังคม) เป็นองค์ประกอบที่ใหญ่ที่สุด และเป็นองค์ประกอบที่จิตแพทย์ให้ความสำคัญว่าสัมพันธ์กับอาการป่วยทางจิต จากการศึกษาของจิตแพทย์หลายคน ที่ศึกษาคนไข้ที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลโรคจิต แคทเทิลได้นำความคิดเห็นของจิตแพทย์ที่สำคัญๆ มากล่าวไว้ดังนี้ ในการศึกษาของแครพลิน (Kraepelin) จิตแพทย์ชาวเยอรมัน เป็นคนแรกที่ให้นิยามโรคจิตชนิดจิตเภท (schizophrenia) ในรูปของการถอยหนี (withdrawal) และต่อมา บลูเออร์ (Bleuler) จิตแพทย์ชาวสวิส ได้จำแนกรูปร่างของผู้ที่มีความผิดปกติทางจิต (insane) ออกเป็น 2 ชนิด คือ

พวกคลุ้มคลั่ง(cyclic)และ จิตเภท (schizophrenic) ตั้งแต่ปี 1920 แครชเมอร์ (Kretschmer) จิตแพทย์ชาวเยอรมัน ได้ริเริ่มการวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างรูปร่างกับพยาธิวิทยาทางจิต(psychopathology) เขายืนยันได้ว่าชนิดของรูปร่างที่ บลูเลอร์ (Bleuler)ค้นพบนั้นจะปรากฏน้อยมากในคนปกติ แครชเมอร์ (Kretschmer) แสดงให้เห็นว่า ชนิดของความผิดปกติจะสัมพันธ์อย่างแน่นนอนกับลักษณะของร่างกาย เช่น พวกจิตเภท (schizothymes or schizophrenics) มีแนวโน้มที่จะมีรูปร่างสูงและบอบบาง แต่พวกคลุ้มคลั่ง (cyclothymes or manic depressives) แนวโน้มของรูปร่างจะอ้วนป้อมและ(Cattell.1965 : 65-66) จากการสังเกตเป็นระยะเวลายาวนานในคลินิคจิตแพทย์ และผลการวิจัยก็สนับสนุนความแตกต่างของบุคคลที่มีอุปนิสัยไว้ตัว (reserved) กับพวกที่ชอบออกสังคม (outgoing)

2. องค์ประกอบ B (สติปัญญา) เป็นลักษณะนิสัยความสามารถที่สำคัญที่สุด แคทเทลได้แบ่งสติปัญญา ออกเป็น 2 พวก คือ สติปัญญาปราดเปรื่อง และสติปัญญาอ่อน สติปัญญาปราดเปรื่องหมายถึงความสามารถที่แตกต่างจากสติปัญญาอ่อน โดยดูจากการเรียนรู้ทางวัฒนธรรม (Cattell.1982 : 432) นอกจากนั้น แคทเทล ยังกล่าวว่า พวกที่สติปัญญาอ่อน จะสังเกตได้จากความสามารถบุคลิกลักษณะที่ไม่รับรู้ในข้อมูลใหม่ที่ได้รับ (Cattell .1982 : 432) และสามารถจะทดสอบสติปัญญาได้จากการวัดไอ คิว (IQ) เพื่อทำการรักษา หรือจากแบบทดสอบ The Culture Fair Intelligence Test ที่แคทเทลสร้างขึ้น ดังภาพประกอบ 5 (Ryckman.1965 : 302-303)



ภาพประกอบ 5 ตัวอย่างแบบทดสอบ The Culture Fair Intelligence Test

3. องค์ประกอบ C (ความมั่นคงทางจิตใจ) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกองค์ประกอบหนึ่งที่กำเนิดจากการวิเคราะห์ทางสถิติ ได้แก่ องค์ประกอบความมั่นคงทางจิตใจ (ego strength) ลักษณะนิสัยต้นตอนี้จะเหมือนกับความคิดของกลุ่มวิเคราะห์ในเรื่องความมั่นคงทางจิตใจ งานวิจัยต่าง ๆ ในอเมริกาเหนือและอังกฤษ แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่เป็นโรคประสาทหรือมีความวิตกกังวลสูงจะมีอีโก้ต่ำ ซึ่งแคทเทล สังเกตจากพวกดื่มสุรา เสพยาเสพติด ยาอาชญากร และพวกที่ต้องออกจากโรงเรียนก่อนจบการศึกษาเป็นพวกผิดปกติที่มีอีโก้ต่ำ องค์ประกอบที่กล่าวรวมไปถึงความไม่สามารถที่จะควบคุมแรงกระตุ้นภายในตนเองหรือไม่สามารถจัดปัญหาต่าง ๆ ได้ (Cattell, 1965 : 73-74)

4. องค์ประกอบ E (การกล้าแสดงออก) เป็นลักษณะนิสัยต้นตอ 2 ขั้ว คือ การถ่อมตน (submissiveness) และการกล้าแสดงออก (dominance) ซึ่งแคทเทล พบว่า คะแนนของผู้ชายและเด็กผู้ชาย จะมีความมั่นคงทางอารมณ์มากกว่าผู้หญิงและเด็กผู้หญิง เช่น พนักงานดับเพลิง นักกีฬาที่ได้แชมป์โอลิมปิกและนักบิน ส่วนพวกที่เป็นโรคประสาท จะมีการแสดงความก้าวร้าวเพิ่มขึ้น นอกจากนั้น คะแนน E+ อาจจะพบในพวก จิตบกพร่อง รวมทั้งพวกศิลปินและพวกอาชญากร (Cattell, 1965:92)

5. องค์ประกอบ F (ความร่าเริง) เป็นองค์ประกอบเดียวที่พบในเด็ก และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในบุคลิกภาพของผู้ใหญ่ แคทเทล กล่าวว่า องค์ประกอบนี้มาจากพันธุกรรม 55 % (Cattell, 1980 : 58) ความร่าเริงหรือการทำตัวตามสบาย (Surgency) ไม่รวมถึงทางด้านสังคม แต่หมายถึงลักษณะนิสัยทางด้านอื่น นอกจากนั้น ปริมาณความสามารถทางสังคมจะขึ้นอยู่กับคะแนนการทดสอบในองค์ประกอบ A และ F นั่นคือ คะแนนความสามารถทางสังคมจากองค์ประกอบ A หมายถึง ความอบอุ่น อ่อนโยน แต่ในขณะเดียวกันคะแนนความสามารถทางสังคมในองค์ประกอบ F หมายถึง ผู้ที่ชอบสมาคม สนุกสนาน (Cattell, 1965 : 92-93)

6. องค์ประกอบ G (มโนธรรม) เป็นองค์ประกอบด้านมโนธรรม (Superego strength) ตามความคิดของ فروยด์ เกี่ยวกับ Superego บุคคลที่มีมโนธรรม (Superego strength) สูง จะยึดมั่นในความคิดต่าง ๆ ของตนเองและควบคุมตนเองจากการกระทำต่าง ๆ

7. องค์ประกอบ H (ความกล้าเผชิญ) เป็นลักษณะนิสัยต้นตอที่มาจากพันธุกรรม ประมาณ 40% ลักษณะนิสัยนี้ได้มาจากการคำนวณในหลาย ๆ วิธีที่แตกต่างกัน จากการใช้อำนาจสถิติศึกษาเพื่อหาคุณลักษณะนิสัยจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม (Cattell, 1965 : 96-98)

8. องค์ประกอบ I (จิตใจอ่อนโยน) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับด้านจิตใจ ตามความคิดของ แคทเทล จิตใจอ่อนไหวและจิตใจมั่นคงเกิดจากการเรียนรู้ของบุคคล บุคคลที่มีจิตใจอ่อนไหว เกิดจากการได้รับความปกป้อง (overprotection) และตามใจ (indulgence) มากเกินไปจากพ่อแม่ บุคคลที่มีจิตใจมั่นคงเกิดจากความมีระเบียบวินัยเข้มงวดของพ่อแม่ นอกจากนั้น แคทเทล ยังพบว่า บุคคลที่อยู่ ในพวก I+ จะมีลักษณะสร้างสรรค์และประสาทมากกว่าพวก I- สำหรับบุคคลในวัฒนธรรมที่เก่าแก่มีแนวโน้มจิตใจอ่อนไหว ในขณะที่บุคคลในวัฒนธรรมเริ่มบุกเบิก เช่น อเมริกาเหนือ และออสเตรเลีย จะมีจิตใจมั่นคงมากกว่า (Cattell, 1965 : 96-98)

ลักษณะเด่นและข้อดีของแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF

แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ได้มีผู้นิยมนำไปใช้เป็นจำนวนมาก ปัจจุบันได้มีการพัฒนาขึ้น เนื่องจากมีลักษณะเด่น (กุลริดา รงค์จิตประภัสร์. 2535 : 3) คือ

1. เป็นแบบทดสอบที่ให้ความสนใจศึกษาบุคลิกภาพในลักษณะที่ค่อนข้างละเอียด สามารถครอบคลุมทุกด้านขององค์ประกอบบุคลิกภาพ
2. วิธีการใช้สะดวกและไม่ยุ่งยาก เพราะตัวแบบทดสอบแต่ละฉบับมีคำชี้แจงเกี่ยวกับวิธีการตอบพิมพ์ไว้เรียบร้อยในหน้าแรกของแบบทดสอบและกระดาษมีคำตอบแยกไว้ต่างหาก
3. การตรวจให้คะแนนสามารถทำได้โดยใช้และไม่ใช้เครื่องจักรตรวจ
4. สามารถทำการทดสอบเป็นรายกลุ่มและรายบุคคลได้
5. ลักษณะเด่นชัดที่ถือว่าเป็นหัวใจของแบบทดสอบนี้ คือ มีคุณค่าในการมีมาตรการจับเท็จหรือการเดา (Random Answering Scale) การตอบเพื่อให้ตนเองมีบุคลิกภาพเป็นที่พึงประสงค์กว่าความเป็นจริง (Fake Bad Scale) ว่ามีในปริมาณมากน้อยเพียงใด
6. การแสดงผล สามารถแสดงออกมาเป็นภาคตัดขวาง (Profile) ทำให้มองเห็นภาพได้ชัดเจนว่ามีลักษณะบุคลิกภาพอย่างไร
7. สามารถใช้ได้กับคนปกติ ผู้ที่มีปัญหาทางด้านบุคลิกภาพและผู้ป่วยโรคประสาท
8. เป็นที่นิยมใช้ในวงการคลินิก วงการศึกษา วงการธุรกิจ และวงการวิจัย

นอกจากนั้น สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์ (2540 : 69) กล่าวว่า แบบทดสอบ 16 PF ที่สร้างโดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบนี้ มีจำนวนไม่มากในจำนวนนี้แบบทดสอบ 16 PF ได้รับการนิยมและนำไปใช้กันมาก และใช้กับประชาชนหลายประเทศ รวมทั้งประเทศไทยด้วยประเทศหนึ่ง เพราะแบบทดสอบชุดนี้ มีข้อดีถึง 8 ประการ คือ

1. ข้อกระทงที่สะท้อนพฤติกรรมแต่ละลักษณะของบุคลิกภาพซึ่งมีหลายข้อมีลักษณะเป็นเอกพันธ์
2. ข้อกระทงที่สะท้อนพฤติกรรมแต่ละลักษณะองค์ประกอบภายในของแบบทดสอบฉบับนี้ ไม่สัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกัน
3. องค์ประกอบบุคลิกภาพของแบบทดสอบชุดนี้สัมพันธ์กับพฤติกรรมจริงของบุคคล
4. บุคลิกภาพแต่ละลักษณะที่วัดจากแบบทดสอบ 16 PF นี้ สัมพันธ์กับพฤติกรรมจริงของบุคคล
5. แบบทดสอบ 16 PF แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างปฐมลักษณะกับทุติยลักษณะได้ชัดเจน
6. เกณฑ์ปกติสำหรับที่ใช้เปรียบเทียบเชื่อถือได้ เพราะสร้างมาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายและมีจำนวนมาก

7. องค์ประกอบภายในของแบบทดสอบนำไปใช้ได้กับบุคคลทั้งในวัยรุ่น และวัยผู้ใหญ่
8. มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงหลาย ๆ รูปแบบและในหลายอาชีพ ได้แก่ แพทย์ นักการศึกษา ในวงการอุตสาหกรรม และในวงสังคมทั่วไป นอกจากนี้ยังได้มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงในกลุ่มตัวอย่างนี้ต่างวัฒนธรรมกันอีกด้วย

การวัดบุคลิกภาพ

การวัดบุคลิกภาพเป็นเรื่องที่ซับซ้อน และวัดได้ยากเมื่อเทียบกับการวัดในสิ่งอื่น ๆ ดังนั้น นักจิตวิทยา และนักวัดผลการศึกษา ได้พยายามศึกษาค้นคว้าเนื้อหา วิธีวัด และสร้างเครื่องมือขึ้นมา เพื่อวัดบุคลิกภาพให้ได้ผลเป็นที่มาตรฐาน ถูกต้อง แม่นยำ และเชื่อถือได้ นอกจากนั้นผู้ที่จะนำแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพมาใช้ ควรที่จะมีความรู้และนำมาใช้ให้ตรงกับวัตถุประสงค์ตามความต้องการ และจุดมุ่งหมายในการวัด

เฟอร์กูสัน (Ferguson. 1976 : 16) ได้แบ่งจุดมุ่งหมายในการวัดบุคลิกภาพไว้ 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมของบุคคลเพียงคนเดียว เป็นการศึกษาที่พยายามจะอธิบายทำนาย และควบคุมพฤติกรรมของบุคคลเพียงคนเดียว
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมรายกลุ่ม เป็นการศึกษาที่พยายามอธิบาย ทำนาย และควบคุมพฤติกรรมของบุคคลเป็นรายกลุ่ม เช่น พฤติกรรมหรือบุคลิกภาพของคนไทย คนจีน เป็นต้น
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรม อันเนื่องมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และกลุ่ม ซึ่งอาจแยกศึกษาได้ 2 แนวทาง คือ การศึกษาพฤติกรรมของบุคคลอันเนื่องมาจากกลุ่ม และการศึกษาพฤติกรรมของกลุ่มที่เนื่องมาจากบุคคลที่เป็นสมาชิก

ส่วน เคลินมันซ์ (Kelinmuntz. 1967 : 14-15) ได้แบ่งจุดมุ่งหมายในการวัดบุคลิกภาพไว้ 4 แนวทาง ด้วยกัน คือ

1. เพื่อวินิจฉัยโรค เป็นการวัดเพื่อจัดประเภทของบุคลิกภาพออกตามลักษณะของโรคจิต ประเภทต่าง ๆ
2. เพื่อการแนะแนวและจิตบำบัด เป็นการประเมินบุคลิกภาพของบุคคล ก่อนหลัง และระหว่างที่กำลังรักษาโรค เพื่อที่จะปรับปรุงบุคลิกภาพที่มีปัญหา หรือพัฒนาบุคลิกภาพให้มีการปรับตัวดีขึ้น
3. เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน เป็นการวัดเพื่อเลือกสรรบุคคลให้ทำงานที่เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด เป็นการจัดคนให้ตรงกับงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด
4. เพื่อการวิจัยทางบุคลิกภาพ เป็นการวัดบุคลิกภาพ ก่อนและหลังการทดลอง เพื่อประเมินผลของการฝึกหรือการทดลองว่าได้อย่างไร ตลอดจนเป็นการประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ว่าดีไม่น้อยเพียงใด

นอกจากนี้แล้ว แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพก่อนที่จะนำมาใช้ ผู้ที่สร้างแบบทดสอบจะต้องมีการตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ ประกอบด้วย

1. ความเที่ยงตรง (Validity) หมายถึง คุณภาพของแบบทดสอบนั้นสามารถแทนสิ่งเร้าที่ให้อินทรีย์ตอบสนองตามคุณลักษณะ (Traits) นั้นกำหนดให้ตอบสนองหรือไม่
2. ความเชื่อมั่น (Reliability) หมายถึง ผลของการวัดนั้นสามารถบอกระดับ หรือความเข้มของคุณลักษณะนั้นได้อย่างน่าเชื่อถือเพียงใด และมีความคลาดเคลื่อนในการดำเนินการวัดมากน้อยเพียงใด
3. ความเป็นปรนัย (Objective) หมายความว่า เครื่องมือหรือแบบทดสอบนั้นมีความชัดเจนในตัวของมันเองมากน้อยเพียงใด ในการที่จะเป็นสิ่งที่เร้าให้อินทรีย์ตอบสนองได้ตามความต้องการของผู้สร้างแบบทดสอบ ตลอดจนระบบของการให้คะแนนหรือสัญลักษณ์ที่จะแทนคุณลักษณะเป็นที่น่าสนใจ และนำไปใช้ได้ทั่วไปหรือไม่ ในการแปลความหมาย

วิธีการสร้างและพัฒนาแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ

โดยปกติการสร้างแบบทดสอบส่วนใหญ่ จะมุ่งเน้นที่การสร้างแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ (Cognitive) ซึ่งจะมีคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงคำตอบเดียว แต่แบบทดสอบที่ไม่ได้วัดความรู้ความเข้าใจ (Noncognitive) มักจะมีปัญหา เพราะเหตุว่า เป็นการยากยิ่งที่จะแยกให้เห็นชัดระหว่างเทคนิคเฉพาะซึ่งใช้ในการสร้างและการเฉลยคำตอบ ซึ่งวิธีการทั้งสองจะพิจารณาไปด้วยกัน และแบบทดสอบลักษณะนี้ไม่จำเป็นจะต้องมีคำตอบที่ถูกต้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งแบบทดสอบที่สร้างโดยวิธีเชิงประจักษ์ (Empirically Keyed) ข้อคำถามแต่ละข้อเป็นคำตอบที่ถูกสำหรับกลุ่มหนึ่ง แต่อาจจะเป็นคำตอบที่ผิดสำหรับกลุ่มอื่น ๆ ได้

เมห์เลนส์ และ เลย์มานน์ (Mehrens and Lehmann. 1975 : 544 – 561) ได้แบ่งวิธีการสร้างและการเฉลยแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพออกเป็น 3 วิธี คือ

1. วิธีการสร้างแบบเชิงประจักษ์ (Empirical Construction) เป็นการสร้างแบบไม่มีข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือลักษณะของคนที่มีอาชีพต่างกัน แต่พยายามปรับปรุงข้อคำถามซึ่งจะจำแนกออกเป็นกลุ่มต่าง ๆ กัน ข้อคำถามแต่ละข้อจะถูกประเมินในรูปของความสัมพันธ์ของข้อคำถามกับเกณฑ์ โดยใช้เกณฑ์การเฉลี่ยความสนใจของบุคคลเปรียบเทียบกับความสนใจของผู้ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพต่าง ๆ ซึ่งข้อคำถามเหล่านี้จะต้องถูกคัดเลือกโดยใช้วิธีเชิงประจักษ์ ไม่ใช่เหตุผล โดยคะแนนจะอยู่ในรูปของหน่วยน้ำหนัก แต่น้ำหนักที่แตกต่างออกจากกลุ่มจะถูกกำหนดให้อยู่ในรูปสัดส่วนกับความต่างของคำตอบระหว่างกลุ่มที่เป็นเกณฑ์ ประโยชน์จากการสร้างด้วยวิธีนี้ คือ ผู้สอบไม่สามารถที่จะแสวงหาคำตอบเพื่อให้ได้คำตอบที่ถูกต้อง เพราะผู้สอบไม่ทราบว่า กลุ่มควบคุม กลุ่มที่เป็นเกณฑ์จะตอบอย่างไรในข้อคำถามที่ต่างกัน แบบสำรวจที่สร้างด้วยวิธีนี้ ได้แก่ SVIB (Strong Vocational Interest Blank) , KOIS (Kuder Occupation Interest Survey ,Form DD) และ MVII (Minnesota Vocational Interest Inventory)

2. วิธีการสร้างโดยอาศัยความเป็นเอกพันธ์ (Homogeneous Construction) เป็นการสร้างข้อคำถามจำนวนมาก และใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ แยกเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อจะถูกจัดเข้าในองค์ประกอบนั้น ๆ อย่างเหมาะสม ลักษณะทางจิตวิทยาของแบบทดสอบชนิดนี้ ข้อคำถามแต่ละข้อในสเกลหนึ่ง ๆ จะต้องมีความสัมพันธ์ภายในสูง (Intracorrelations) แต่มีความสัมพันธ์ระหว่างสเกลต่ำ (Intercorrelations) แบบสำรวจที่สร้างด้วยวิธีนี้ ได้แก่ GIS (Kuder General Interest Survey Form B) และ VPI (Vocational Preference Inventory)

3. วิธีการสร้างโดยอาศัยเหตุผลทางตรรกศาสตร์ (Logical Construction) เป็นการสร้างโดยข้อคำถามจะถูกคัดเลือกโดยใช้พื้นฐานทางตรรกศาสตร์ (Logical) หรือเหตุผล (Rational) มากกว่าแบบเชิงประจักษ์ ผู้สร้างจะต้องระบุคุณลักษณะหรือทักษะหรือความรู้ที่จำเป็นสำหรับงาน (Task) และเตรียมข้อคำถามที่เหมาะสม โดยข้อคำถามจะต้องสอดคล้องกันกับความเข้าใจภายใต้ทฤษฎีทางจิตวิทยา แบบสำรวจที่สร้างด้วยวิธีนี้ได้แก่ OII (Lee-Thorpe Occupational Interest Inventories) และ OVIS (Ohio Vocational Interest Survey)

นอกจากนั้น อานาตาซี (Anatasi . 1968 : 438 - 455) ได้กล่าวถึงการพัฒนาแบบสำรวจบุคลิกภาพโดยแบ่งวิธีการพัฒนาที่สำคัญ ๆ ออกเป็น 4 วิธี คือ

1. วิธีที่ได้จากการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validation) แบบสำรวจบุคลิกภาพที่พัฒนาโดยวิธีนี้ ได้แก่ WPDS (Woodworth Personal Data Sheet) และ MPC (Mooney Problem Checklist)

2. วิธีที่ได้จากการใช้ค่าไขจากเกณฑ์ที่ประจักษ์ (Empirical Criterion Keying) แบบสำรวจที่สร้างโดยวิธีนี้ ได้แก่ MMPI (The Minnesota Multiphasic Personality Inventory) และ CPI (California Psychology Inventory)

3. วิธีการที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis in Test Development) แบบสำรวจที่สร้างโดยวิธีนี้ ได้แก่ แบบสำรวจอารมณ์ของกิลฟอร์ด (GZTS) (Guilford - Zimmerman Temperament Survey) และแบบทดสอบวัด 16 ด้านของแคทเทิล (16 PF) (The Sixteen Personality Factor Questionnaire)

4. วิธีที่ได้จากทฤษฎีบุคลิกภาพ (Personality Theory in Test Development) แบบสำรวจที่สร้างโดยวิธีนี้ ได้แก่ แบบสำรวจบุคลิกภาพของเอ็ดเวิร์ด (EPPS) (Edwards Personal Preference Schedule) และดัชนีบุคลิกภาพไมเออร์-บริกกัส (MBTI) (Myers - Briggs type Indicator) (Aiken. 1991 : 366 - 367)

สำหรับในประเทศไทย การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพของนักจิตวิทยาและนักวัดผลรวบรวมได้ 3 ประเภท (สถิต วงษ์สวรรค์. 2523 : 262) คือ

1. แบบทดสอบให้รายงานตัว (Self Report Test Questionnaire) หรือเรียกว่า แบบสอบถามบุคลิกภาพ ประกอบด้วยชุดข้อคำถาม หรือข้อความให้ผู้เข้ารับการทดสอบต้องอ่าน แล้วเขียนตอบข้อความเพื่อแสดงบุคลิกภาพของคนออกมา เป็นการรายงานลักษณะของตนเอง จำแนกออกเป็นชนิดต่าง ๆ ตามรูปแบบของการถาม คือ

1.1 แบบสำรวจรายการ (Checklists) เป็นชุดข้อความที่เป็นบัญชีรายการเกี่ยวกับบุคลิกภาพหรือการกระทำของบุคคล เรียงเอาไว้ให้ผู้ตอบตรวจสอบตัวเองดูว่าลักษณะตรงกับข้อใดในรายการนั้นบ้าง ถ้ามีความรู้สึกข้อความใดตรงกับบุคลิกลักษณะของตนก็ทำเครื่องหมายลงที่ข้อความนั้น เช่น แบบตรวจสอบปัญหา The Mooney Problem Checklists (Anastasi. 1969 : 438 – 439) เป็นแบบทดสอบที่ใช้ในการให้คำปรึกษาแก่บุคคล มี 4 ฟอรม์ โดยแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ ฟอรม์ A เหมาะสำหรับระดับผู้ใหญ่ ฟอรม์ C เหมาะสำหรับระดับวิทยาลัย ฟอรม์ H เหมาะสำหรับระดับมัธยมปลาย และ ฟอรม์ J เหมาะสำหรับระดับมัธยมต้น ซึ่งแต่ละระดับมีจำนวน 288 ข้อ แบบสอบถามประกอบด้วยรายการปัญหาที่ตรวจสอบตัวบุคคล 9 ด้าน คือ ด้านสุขภาพ (Health) ด้านฐานะครอบครัว (Economic Security) ด้านการป้องกันตนเอง (Self – improvement) ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ด้านความเป็นอยู่และครอบครัว (Home and Family) ด้านความสัมพันธ์ (Courtship) ด้านเพศสัมพันธ์ (Sex) ด้านศาสนา (Religion) และด้านอาชีพ (Occupation)

ตัวอย่างแบบทดสอบ

ข้อความ	วิธีการทำ
ปัญหาด้านสุขภาพ 0 น้ำหนักมากเกินไป 00 น้ำหนักน้อยเกินไป	ปัญหาด้านสุขภาพ ☒ น้ำหนักมากเกินไป 00 น้ำหนักน้อยเกินไป
ปัญหาด้านความเป็นอยู่และครอบครัว 0 ขาดความอบอุ่น 00 ต้องการความรักและการปกป้อง	ปัญหาด้านความเป็นอยู่และครอบครัว 0 ขาดความอบอุ่น ☒ ต้องการความรักและการปกป้อง

1.2 แบบสำรวจ (Inventory) เป็นชุดของข้อความที่มีคำตอบให้เลือกตอบได้ 2 ตัวเลือก เช่น จริง – ไม่จริง ใช่ – ไม่ใช่ อาจจะมี 3 ตัวเลือก เช่น เพิ่มคำว่า ตัดสินใจไม่ได้ และในบางแบบสำรวจสร้างในรูปของบังคับให้ตอบ (Forced Choice) โดยจัดข้อความไว้เป็นคู่ๆ เพื่อให้ผู้ตอบพิจารณาข้อความแต่ละคู่ว่าข้อความใดตรงกับลักษณะของตนมากที่สุด ซึ่งผู้ตอบต้องเลือกเอาข้อความใดข้อความหนึ่ง ถึงแม้ว่าข้อความทั้งคู่ไม่ตรงกับลักษณะของผู้ตอบก็ต้องเลือกข้อความที่ไม่ตรงกับผู้น้อยที่สุด เช่น

1.2.1 แบบสำรวจบุคลิกภาพมินิโซต้า (The Minnesota Multiphasic Personality Inventory -2 : MMPI-2 ; Butcher ,Dahlstrom , Graham , Tellegen ,& Kaemmer.1989) (Carducci. 1988 : 37-38) เป็นแบบทดสอบใช้วัดพฤติกรรมบุคคลหรือความผิดปกติทางจิต ประกอบด้วยข้อคำถามจริง ไม่จริง จำนวน 567 ข้อ ประกอบด้วย ข้อความต่าง ๆ 10 ลักษณะ ได้แก่ การครุ่นคิดว่าตัวเองเจ็บป่วย (Hypochondriasis :HS) ความรู้สึกซึมเศร้า (Depression :D) อาการทางจิตประสาท (Hysteria :Hy) การไม่รู้สึกผิดชอบชั่วดี (Psychopathic Deviate : Pd) ความสนใจที่สอดคล้องกับเพศ (Masculinity - Femininity : Mf) ความระแวง (Paranoia :Pa) ความแปรปรวน (Psychasthenia : Pt) จิตเภท (Schizophrenia : Sc) ความพลุ่งพล่านรวมจุดสนใจของตนไม่ได้ (Hypomania : Ma) และการเก็บตัวจากสังคม (Social Introversion : Si)

ตัวอย่างแบบทดสอบ

ข้อความ	จริง	ไม่จริง
ด้านสุขภาพ		
0 ฉันไม่เคยเป็นโรคหัวใจหรือเจ็บหน้าอก		✓
ด้านความรู้สึกซึมเศร้า		
00 ฉันรู้สึกเหมือนว่าชีวิตเป็นสิ่งที่มีความหมาย		✓

1.3 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็นแบบที่ดัดแปลงมาจากแบบตรวจสอบรายการโดยดัดแปลงรูปแบบคำตอบที่ให้ตอบเพียง ใช่ – ไม่ใช่ ชอบ – ไม่ชอบ จริง – ไม่จริง มาเป็นคำตอบที่มีน้ำหนักของการตอบ โดยมีการจำแนกความมากน้อยในการแสดงพฤติกรรมของตนได้ เช่น แบบสำรวจประเมินตนเองของ โรเซนเบิร์ก (Rosenberg.1965) หรือ SES (The Self - Esteem Scale) (Robinson , Shaver , Wrightsman .1990 :121) เป็นแบบสำรวจใช้วัดความรู้สึกตนเองของเด็กวัยรุ่นในระดับมัธยมตอนปลาย ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ และคะแนนน้ำหนักการตอบ 4 ระดับ (Scale ; Gattman) คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly Agree) เท่ากับ 4 คะแนน เห็นด้วย (Agree) เท่ากับ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วย (Disagree) เท่ากับ 2 คะแนน และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly Disagree) เท่ากับ 1 คะแนน

ตัวอย่างแบบทดสอบ

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
0 ฉันเป็นบุคคลที่มีค่าอย่างน้อยมีพื้นฐานเท่ากับคนอื่น				
00 ฉันรู้สึกว่าฉันมีคุณสมบัติเปรียบพร้อม				
000 ฉันสามารถทำทุก ๆ สิ่งได้ดีเท่ากับบุคคลอื่น				

2. แบบทดสอบประเภทการฉายภาพหรือกลวิธีให้บุคคลระบายความในใจ (Projective Technique) เป็นกลวิธีทดสอบเพื่อหารายละเอียดเกี่ยวกับบุคลิกภาพของบุคคลโดยใช้เครื่องกระตุ้นหรือเร้า ทำให้บุคคลระบายความรู้สึกที่แท้จริงออกมาแล้วแปลความหมายจากคำตอบ จำแนกได้ 3 ประเภท คือ ประเภทที่ใช้รูปภาพ (Pictorial Technique) ประเภทที่ใช้ภาษา (Verbal Technique) และประเภทที่ใช้การแสดงออก (Expressive Technique)

2.1 ประเภทใช้รูปภาพ (Picture Technique) คือ สมมติสถานการณ์ขึ้นให้ผู้ถูกทดสอบอธิบายออกมาตามที่ตนเห็น เป็นสิ่งเร้าที่ไม่ให้ความหมายแจ่มชัด อาจจินตนาการไปได้หลายประการ อาจแปลความหมายได้มากกว่าหนึ่งอย่าง (Ambiguous) ดังนั้นเป็นโอกาสให้ผู้ถูกทดสอบแสดงออกซึ่งความรู้สึกและสิ่งต่างๆ ออกมานั้น เป็นการแสดงให้เห็นบุคลิกลักษณะของเขา ตัวอย่างเช่น (Curducci. 1998 : 41-11)

2.1.1 แบบทดสอบหยดหมึกของโรซาร์ต (The Rorschach Ink Blot Test) มีลักษณะเป็นภาพขาวดำ จำนวน 19 ใบ และแผ่นเปล่า 1 ใบ โดยให้ผู้ถูกทดสอบดูภาพแล้วเล่าหรือผูกเป็นเรื่อง ดังตัวอย่างภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 ตัวอย่างภาพแบบทดสอบหยดหมึกโรซาร์ต

2.1.2 แบบทดสอบการเล่าเรื่องหรือการบรรยายภาพที่มองเห็นของเมอร์เรย์ ที่เรียกว่า TAT (Thematic Apperception Test) มีลักษณะเป็นภาพขาวดำ จำนวน 19 ใบ และแผ่นเปล่า 1 ใบ โดยให้ผู้ถูกทดสอบดูภาพแล้วเล่าเรื่องผูกเป็นเรื่อง ดังตัวอย่างภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 ตัวอย่างภาพแบบทดสอบของเมอร์เรย์

2.2 ประเภทที่ใช้ภาษา (Verbal Technique) เป็นแบบทดสอบที่ใช้การเขียนตอบและตอบปากเปล่า ที่ใช้ภาษาโดยตรงมี 2 ชนิด

2.2.1 ชนิดของคำสัมพันธ์ (Free Association) คือ การให้คำมา 1 คำ และให้ผู้ตอบหาคำมาสัมพันธ์กับคำนั้น ๆ เช่น แบบทดสอบวัดความถนัดของนักเรียน หรือ SAT (Scholastic Aptitude Test) (Anastasi .1982 : 316) เป็นแบบทดสอบวัดความถนัดทางภาษาในลักษณะต่าง ๆ เช่น หาคำตรงข้าม หาคำอุปมาอุปไมย เป็นต้น โดยใช้วัดนักศึกษาในระดับวิทยาลัย

ตัวอย่างแบบทดสอบ

คำสั่ง : จงหาคำที่ไม่เข้าพวกกับคำที่กำหนดให้

0 ภายหลัง :

(ก) เริ่มต้น (ข) เร็ว ๆ นี้ (ค) ระยะเวลา (ง) รองเจ้าปลัด (จ) เวลาเดียวกัน

คำตอบ ข้อ (ง)

2.2.2 ชนิดเติมประโยคให้สมบูรณ์ (Sentence Completion) เป็นการเขียนประโยคที่ยังไม่ครบข้อความให้ได้ใจความสมบูรณ์ ตัวอย่างเช่น แบบทดสอบวัดความถนัดของนักเรียน หรือ SAT (Scholastic Aptitude Test) (Anastasi .1982 : 316)

ตัวอย่างแบบทดสอบ

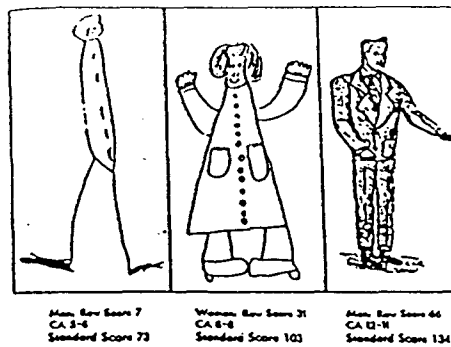
0 ความตื่นเต้นไม่.....แต่ ในจิตใต้สำนึกของเขา ถ้าให้เขารับรู้รายละเอียด

(ก) แสดง.....ชักจูง (ข) เลื่อนหาย.....ปรากฏ (ค) ลบล้างผลลบ

(ง) โผล่.....ซ้ำเติม (จ) เตือน.....เกิดความรู้สึกขึ้น

คำตอบ ข้อ (ข)

2.3 ประเภทที่ใช้การแสดงออก (Expression Technique) คือ การให้ผู้ถูกวัดแสดงออกมาในรูปของการวาดรูป การเล่นหรือการแสดงละคร เช่น แบบทดสอบการวาดรูปแฮริส (The Goodenough - Harris Drawing Test ; D.B. Harris :1963) (Anastasi .1982 : 292-293) เป็นแบบวัดการสังเกตความเที่ยงและการพัฒนาความคิดรวบยอดของเด็กในทักษะทางศิลปะ โดยวาดรูปภาพเป็นรูปคน ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ อาทิ สัดส่วนร่างกาย เสื้อผ้า ลักษณะที่เหมือนจริง วิธีการวาดคะแนนที่ได้จะแตกต่างกันตามขนาดอายุโดยพิจารณาจากทักษะการวาด ดังตัวอย่างภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 ตัวอย่างภาพแบบทดสอบการวาดรูปแฮร์ริส

3. แบบทดสอบประเภทให้พิจารณาจากสถานการณ์ต่างๆ (Situation Test) แบบทดสอบประเภทนี้ นักจิตวิทยาหลายท่านจัดรวมไว้ในประเภทที่สอง คือ แบบฉายภาพ (Projective Technique) แต่นักจิตวิทยาและนักวัดผลหลายท่านให้เหตุผลว่า แบบทดสอบประเภทฉายภาพเป็นกลวิธีที่ให้ผู้ถูกทดสอบบรรยายภาพและข้อความที่คลุมเคลือ ภาพต่าง ๆ ก็มีแต่ภาพเฉย ๆ ไม่มีความหมายชัดเจน ผู้ตอบต้องจินตนาการและสามารถแปลความหมายได้มากกว่าหนึ่งอย่าง (Ambiguous) แต่แบบทดสอบวัดจากสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นการกำหนดสถานการณ์และตัวละครให้ผู้ถูกอ่านแล้ววัดให้เขาแสดงความรู้สึกออกมาว่า ภายใต้สถานการณ์นั้นเขามีความรู้สึกอย่างไร โดยให้เขาตอบในฐานะบุคคลที่ปรากฏในเรื่อง มี 2 ชนิด

3.1 สถานการณ์แบบรูปภาพ เป็นการกำหนดตัวละครในรูปภาพ อาจมีคำพูดหรือการบรรยายภาพประกอบเล็กน้อยแต่จะไม่เล่าเรื่องหรือบรรยายภาพทั้งหมด ตัวอย่างเช่น แบบทดสอบสถานการณ์รูปภาพลดข้อความของโรสเซนเว (The Rosenzweig Picture – Frustration Study) หรือ P- F Study (Anastasi .1982 : 577 - 578) เป็นแบบวัดที่ใช้วัดพฤติกรรมด้านอารมณ์ที่แสดงความก้าวร้าว จากสถานการณ์ในภาพและข้อความที่ปรากฏจากตัวละคร และให้ผู้ตอบแสดงความรู้สึกและเหตุผลในการตอบจากกรอบที่กำหนด แบบทดสอบชนิดนี้ใช้ทดสอบกับบุคคลหลายระดับ เช่น ระดับผู้ใหญ่ ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป (Rosenzweig. 1950 ,1978a 1978d) ระดับวัยรุ่นที่มีอายุ 12-18 ปี (Rosenzweig. 1970 ,1976b) และระดับเด็กที่มีอายุ 4-13 ปี (Rosenzweig. 1960 ,1977)

ตัวอย่างแบบทดสอบ



ภาพประกอบ 9 ตัวอย่างภาพแบบทดสอบสถานการณ์รูปภาพลดข้อความของโรสเซนเว

3.2 สถานการณ์แบบข้อความ เป็นการกำหนดตัวละครโดยการเขียนบรรยายหรือเล่าเรื่องอย่างสั้นๆ เป็นการใช้ภาษาเขียนหรือตัวหนังสือ ตัวอย่างเช่น (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ : 268) แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพด้านความอดทน เป็นแบบทดสอบที่สร้างขึ้นจากสถานการณ์จำลองที่กำหนด ประกอบด้วย ส่วนที่เป็นคำถามและคำตอบ โดยแต่ละตัวเลือกจะมีคะแนนความอดทนเป็นตัวกำหนดตามลำดับ เช่น อดทนมากที่สุดได้ 2 คะแนน อดทนน้อยลงมาได้ 1 คะแนน และไม่มี ความอดทนได้ 0 คะแนน

ตัวอย่างแบบทดสอบ

-
- 0 ขณะที่อุดมรอเที่ยวเดี่ยวที่สั่งไว้ เมื่อรอไปประมาณ 15 นาที คนขายก็ยังไม่ทำให้ บอกแต่ว่าเดี๋ยวจะทำให้ ทั้งๆ ที่อุดมหิวมากและสั่งเป็นคนแรก ถ้าท่านเป็นอุดม ท่านคิดจะทำอย่างไรต่อไป
- (ก) เตือนคนขายอีกครั้ง
 - (ข) ลุกไปสั่งอาหารอื่นที่เร็วกว่า
 - (ค) นั่งรอตไปอีกคิดว่าเดี๋ยวเดี๋ยวคงได้

เฉลยคำตอบ ข้อ ก ได้ 1 คะแนน ข้อ ข ได้ 0 คะแนน และ ข้อ ค ได้ 2 คะแนน

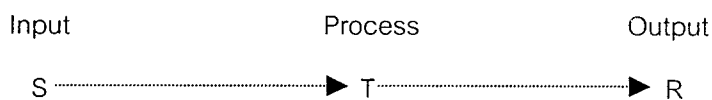
นอกจากนั้น เชดคัทดี โฆวาสินธุ์ (เชดคัทดี โฆวาสินธุ์. 2521 :13-17) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพไว้ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการวัด การวางแผนในขั้นนี้ เป็นการวางโครงการไว้ล่วงหน้าว่าในการวิจัยหรือการสอบวัดนั้นต้องการจะวัดตัวแปร (คุณลักษณะ) ไດ จะสอบวัดกับใคร วัดเพื่ออะไร หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นการวางโครงร่างของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยต้องกำหนดขอบเขตของการวัดและอธิบายคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมของตัวแปรที่จะวัดมีองค์ประกอบเช่นไร และจะสร้างนิยามปฏิบัติการเช่นไร

2. กำหนดลักษณะของแบบทดสอบหรือเครื่องมือการวางแผน ในขั้นตอนนี้เป็นการวางแผนเพื่อกำหนดรูปแบบของเครื่องมือ หรือแบบทดสอบที่จะนำไปใช้วัด หรือเราให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยต้องกำหนดให้สอดคล้องกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรม และจุดมุ่งหมายของการวิจัยนั้นๆ ว่าควรใช้แบบทดสอบประเภทใด จะวัดได้ผลตามที่มุ่งหวังได้ ตลอดจนต้องกำหนดขอบเขตของแบบทดสอบว่า ควรมีจำนวนข้อหรือสเกลมากน้อยเพียงใดจึงจะครอบคลุม และจะใช้วิธีดำเนินการสอบเช่นไร เป็นการสอบกลุ่ม หรือรายบุคคล จำกัดเวลาในการตอบ หรือไม่จำกัด

3. การสร้างแบบทดสอบ ให้กำหนดรูปแบบของแบบทดสอบ เพื่อทราบลักษณะของข้อคำถามว่าจะเป็นในลักษณะใด ในการสร้างแบบทดสอบทางจิตวิทยาส่วนใหญ่จะมุ่งวัดพฤติกรรมที่แอบแฝงของบุคคล ดังนั้นคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ต้องการวัด จึงควรผ่านการวิจัยมาแล้วว่ามีลักษณะย่อยอะไรบ้าง หรืออย่างน้อยก็ควรจะมีการวิจารณ์มาบ้างว่ามีองค์ประกอบใด ในการสร้างแบบทดสอบพึงระลึกว่าตัวข้อสอบนั้นเป็นแต่เพียงตัวอย่างพฤติกรรมเท่านั้น มิได้หมายความว่า จะเป็นพฤติกรรมทั้งหมดของตัวแปรนั้น ในการวัดได้มีแต่เพียงพฤติกรรมไม่มีเนื้อหา เช่น แบบทดสอบทางบุคลิกภาพนั้นควรเลือกใช้พฤติกรรมที่มีลักษณะเด่น หรือคาดว่าเป็นองค์ประกอบของตัวแปรนั้น และถ้าในกรณีที่เป็นข้อสอบวัดสมรรถภาพทางสมองนั้น เนื้อหา และพฤติกรรมควรผ่านการวิเคราะห์หรือวิจัยมาก่อน นอกจากนี้ผู้สร้างแบบทดสอบยังต้องคำนึงถึงคุณภาพและข้อจำกัดที่จะเกิดขึ้นกับเครื่องมือนั้นเสมอ

การประเมินคุณภาพเครื่องมือการสร้างแบบทดสอบทางจิตวิทยาเป็นการวัดทางอ้อม ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้



แบบทดสอบซึ่งถือว่าเป็นสิ่งเร้า หรือ (Input) ที่จะนำไปกระตุ้นให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรม (Output) อันเป็นผลเนื่องมาจากกระบวนการ (Process) เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมนั้น ๆ ออกมา เพื่อให้แบบทดสอบนั้นเชื่อถือได้ว่า เป็นตัวแทนที่ดีของสิ่งเร้าหรือสภาพการณ์ที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมนั้น ๆ ตามขอบข่ายของการอ้างอิงหรือโครงสร้างของพฤติกรรม ฉะนั้น การจะนำแบบทดสอบไปใช้ในการวิจัยจริง ๆ จำเป็นต้องทำการตรวจสอบว่าแบบทดสอบนั้น ๆ เป็นกุญแจ (Key) ของสิ่งเร้าจริงหรือไม่ เพราะการวัดที่แม่นยำให้ข้อมูลที่ขึ้นขึ้นอยู่กับเครื่องมือเป็นสำคัญว่า เครื่องมือนั้นมีคุณภาพประการใด

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับธนาคาร

ความหมายของธนาคาร

ธนาคาร หมายถึง สถาบันทางการเงินที่ได้จดทะเบียนเปิดดำเนินการธุรกิจทางการเงินและจัดตั้งขึ้นในประเทศไทย มี 4 ประเภท คือ

1. ธนาคารแห่งประเทศไทย
2. ธนาคารพาณิชย์ไทย จำนวน 13 แห่ง ดังนี้
 - 2.1 ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) (Bangkok Bank Public Company Ltd.)
 - 2.2 ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) (Thai Farmers Bank Public Company Ltd.)
 - 2.3 ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) (Krung Thai Bank Public Company Ltd.)
 - 2.4 ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) (The Siam Commercial Bank Public Company Ltd.)
 - 2.5 ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) (Bank of Ayudhya Public Company Ltd.)
 - 2.6 ธนาคารทหารไทย จำกัด(มหาชน) (The Thai Military Bank Public Company Ltd.)
 - 2.7 ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด(มหาชน) (Siam City Bank Public Company Ltd.)
 - 2.8 ธนาคารศรีนคร จำกัด(มหาชน) (Bangkok Metropolitan Bank Public Company Ltd.)
 - 2.9 ธนาคารเอเชีย จำกัด(มหาชน) (Bank of Asia Public Company Ltd.)
 - 2.10 ธนาคารดี บี เอส ไทยธนุ จำกัด(มหาชน) (DBS Thai Danu Bank Public Company Ltd.)
 - 2.11 ธนาคารสแตนดาร์ด ชาร์เตอร์ด นครธน จำกัด(มหาชน) (Standard Chartered Nakornthon Bank Public Company Ltd.)
 - 2.12 ธนาคารไทยธนาคาร จำกัด(มหาชน) (BankThai Public Company Ltd.)
 - 2.13 ธนาคารยู โอบี รัตนสิน จำกัด(มหาชน) (UOB Radhanasin Bank Public Company Ltd.)

4.18 ธนาคารเพื่อการอุตสาหกรรมแห่งญี่ปุ่น (The Industrial Bank of Japan , Ltd.)

4.19 ธนาคารแห่งประเทศไทย (The Bank of China)

4.20 ธนาคารแห่งโนวาสโกเชีย (The Bank of Nova Scotia)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือจากธนาคารพาณิชย์ไทย จำนวน 11 แห่ง และธนาคารเฉพาะกิจ (สถาบันการเงินพิเศษของรัฐ) จำนวน 3 แห่ง สำหรับธนาคารที่ไม่สามารถทำวิจัยได้ คือ ธนาคารทหารไทย จำกัด(มหาชน) และธนาคารสแตนดาร์ด ชาร์เตอร์ด นครธน จำกัด (มหาชน) ไม่สะดวกในการให้ข้อมูล เนื่องจากอยู่ในระหว่างการดำเนินการปรับโครงสร้างขององค์กร ส่วนธนาคารพาณิชย์ต่างประเทศ ผู้วิจัยพบว่า ตำแหน่งงานของผู้จัดการสาขาและบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบมีลักษณะงานไม่เหมือนกับธนาคารไทย ทำให้ไม่สามารถทำวิจัยได้ สำหรับธนาคารแห่งประเทศไทย และธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย ไม่นำมาวิจัย เนื่องจากไม่ได้ดำเนินธุรกิจการเงินให้กับลูกค้ารายย่อย (Retail banking) หรือเปิดดำเนินการมากกว่า 1 สาขา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอลำรายชื่อเฉพาะธนาคารพาณิชย์โดยภาพรวม และธนาคารเฉพาะกิจ (สถาบันการเงินพิเศษของรัฐ) ดังนี้

ธนาคารพาณิชย์ (Commercial bank)

ธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยเป็นสถาบันการเงินที่สำคัญต่อระบบการเงินและเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากการดำเนินงานของธนาคารพาณิชย์เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของประชาชนและเป็นส่วนหนึ่งของเสถียรภาพทางการเงินและเศรษฐกิจของประเทศ จึงได้มีพระราชบัญญัติการธนาคารพาณิชย์ พ.ศ. 2505 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการธนาคารพาณิชย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2522 และพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการธนาคารพาณิชย์ พ.ศ.2505 และ พ.ศ. 2528 และพระราชบัญญัติการธนาคารพาณิชย์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2533 ควบคุมการดำเนินงานของธนาคารพาณิชย์ เพื่อที่จะธำรงไว้ซึ่งความมั่นคงของระบบการธนาคารพาณิชย์และเศรษฐกิจของประเทศ

ตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติการธนาคารพาณิชย์ พ.ศ. 2505 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการธนาคารพาณิชย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2522 ได้บัญญัติความหมายของคำว่า " การธนาคารพาณิชย์ " ว่าหมายถึง การประกอบธุรกิจประเภทรับฝากเงินที่ต้องจ่ายคืนเมื่อทวงถาม หรือเมื่อสิ้นระยะเวลาอันกำหนดไว้ และใช้ประโยชน์เงินนั้นในทางหนึ่งหรือหลายทาง เช่น (ก) ให้สินเชื่อ (ข) ซื้อขายตั๋วแลกเงินหรือตราสารเปลี่ยนมืออื่นๆ (ค) ซื้อขายเงินปริมณฑลต่างประเทศและ " ธนาคารพาณิชย์ " ว่าหมายถึง ธนาคารที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการธนาคารพาณิชย์ และหมายความรวมถึงสาขาธนาคารต่างประเทศ ที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการธนาคารพาณิชย์ด้วย

3. ธนาคารเฉพาะกิจ (สถาบันการเงินพิเศษของรัฐ) จำนวน 4 แห่ง ได้แก่
 - 3.1 ธนาคารออมสิน (The Government Saving Bank)
 - 3.2 ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (Government Housing Bank)
 - 3.3 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives)
 - 3.4 ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย (Export – Import Bank of Thailand)
4. ธนาคารพาณิชย์ต่างประเทศที่มีสาขาในประเทศไทย จำนวน 20 แห่ง คือ
 - 4.1 ธนาคารเอบีเอ็น แอมโร เอ็น.วี. (ABN.AMRO Bank NV.)
 - 4.2 ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด (Standard Chatered Bank)
 - 4.3 ธนาคารเชสแมนแฮตตัน (The Chase Manhattan Bank, N.A.)
 - 4.4 ธนาคารโอเวอร์ซีส์ – ไซนิสแบงก์กิ้ง คอร์ปอเรชั่น (Oversea Chinese Banking Corp.,Ltd.)
 - 4.5 ธนาคารแห่งโตเกียว – มิตซูบิชิ (The Bank Of Tokyo – Mitsubishi ,Ltd.)
 - 4.6 ธนาคารซิตีแบงก์ (Citybank , N.A.)
 - 4.7 ธนาคารอาร์ เอช บี (RHB Bank Berhad)
 - 4.8 ธนาคารสากลพาณิชย์แห่งประเทศจีน (The International Commercial Bank of China)
 - 4.9 ธนาคารแห่งอเมริกา (Bank of America , National Association)
 - 4.10 ธนาคารเครดิตอะกริกอล อินโดสูเอซ (Credit Agricole Indosuez Bank Ltd.)
 - 4.11 ธนาคารภารตโอเวอร์ซีส์ (Bharat Overseas Bank Ltd.)
 - 4.12 ธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ (The Hongkong and Shanghai Banking Corp., Ltd.)
 - 4.13 ธนาคารดอยช์ แบงก์ (Deutsche Bank Ag.)
 - 4.14 ธนาคารได – อิจิ คังเงียว (The Dai – Ichi Kanngyo Bank , Ltd.)
 - 4.15 ธนาคารเดรสเนอร์ เอจี (Dresdner Bank Ag.)
 - 4.16 ธนาคารบีเอ็นพี พารี บาส์ (BNP Paribas)
 - 4.17 ธนาคารซุมิโต มิตซุย แบงกิ้ง คอร์ปอเรชั่น (The Sumitomo Mitsui Banking Corporation)

ผู้ที่ประกอบธนาคารพาณิชย์ได้ จะต้องเป็นธนาคารที่จัดตั้งขึ้นในรูปบริษัทจำกัด ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังตามมาตรา แห่งพระราชบัญญัติการธนาคารพาณิชย์ พ.ศ. 2505 หรือกรณีสาขาของธนาคารต่างประเทศ จะต้องได้รับอนุญาตให้ประกอบธนาคารพาณิชย์ ตามมาตรา 6

ต่อมา พระราชบัญญัติการธนาคารพาณิชย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2522 ได้แก้ไขเพิ่มเติมคุณสมบัติของผู้ที่จะประกอบธนาคารพาณิชย์ ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติการธนาคารพาณิชย์ พ.ศ.2505 ว่า นอกจากสาขาของธนาคารต่างประเทศแล้ว ผู้ที่จะประกอบธนาคารพาณิชย์ได้จะต้องเป็นธนาคารพาณิชย์ที่จัดตั้งในรูปบริษัทมหาชน จำกัด ตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชน จำกัด และได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง ทั้งนี้ โดยมีเหตุผลที่จะกำหนดสถานภาพและบทบาทของธนาคารพาณิชย์ให้เป็นสถาบันการเงินเพื่อประโยชน์ของประชาชนโดยแท้จริง เพราะการประกอบธุรกิจธนาคารพาณิชย์นั้นมีความสัมพันธ์กับสาธารณชนอย่างใกล้ชิด ทั้งในด้านการระดมเงินออมจากประชาชนและการให้กู้ยืมเงินแก่ประชาชน ตลอดจนมีความสำคัญต่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศและนโยบายทางการเงินของรัฐบาลด้วย

ปัจจุบันธุรกิจของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย เป็นสถาบันการเงินที่มีบทบาทและความสำคัญมากที่สุดในระบบการเงินไทยในปัจจุบัน ณ สิ้นธันวาคม 2540 สินทรัพย์รวมของระบบธนาคารพาณิชย์ มีจำนวนทั้งสิ้น 7,279.4 พันล้านบาท เงินฝาก 4,308.7 พันล้านบาท และสินเชื่อ 5,983.6 พันล้านบาท โดยมีสัดส่วนการให้สินเชื่อและระดมเงินฝากประมาณกว่าร้อยละ 70 ของสินเชื่อ และเงินฝากของสถาบันการเงินรวมทุกประเภท ระบบธนาคารพาณิชย์ไทยเป็นระบบธนาคารสาขา มีสาขาทั้งสิ้น จำนวน 3,284 สาขา ส่วนธนาคารพาณิชย์ต่างประเทศ มีจำนวน 20 ธนาคาร โดยเป็นการยก ระดับจากกิจการวิเทศธนกิจเป็นสาขาเต็มรูปแบบเพิ่มขึ้น จำนวน 6 ธนาคาร จากเดิมซึ่งเคยมีอยู่ 14 แห่ง

ธุรกิจหลักของธนาคารพาณิชย์ คือ การระดมเงินออมในรูปเงินฝากประเภทต่าง ๆ และการปล่อยสินเชื่อแก่บุคคลหรือธุรกิจต่าง ๆ รวมทั้งการซื้อขายตั๋วแลกเงินหรือตราสารเปลี่ยนมืออื่นใด การซื้อขายเงินตราต่างประเทศ การเรียกเก็บเงินตามตั๋วเงิน การรับอาวัลตั๋วเงิน การรับรองตั๋วเงิน การออกเลตเตอร์ออฟเครดิต หรือการค้าประกัน หรือธุรกิจทำนองเดียวกันเมื่อได้รับอนุญาตจากธนาคารแห่งประเทศไทย

ธนาคารเฉพาะกิจ (สถาบันการเงินพิเศษของรัฐ)

ธนาคารเฉพาะกิจ เป็นสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ ที่รัฐบาลจัดตั้งขึ้น เพื่อทำหน้าที่ให้บริการรับฝาก - ถอนเงินกับประชาชน และการปล่อยสินเชื่อในรูปแบบต่าง ๆ ปัจจุบัน รัฐบาลได้จัดตั้งธนาคารเฉพาะกิจขึ้น 4 ธนาคาร คือ ธนาคารออมสิน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) และธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย (ธสน.) ซึ่งแต่ละธนาคารมีรูปแบบการบริการที่แตกต่างกัน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยธนาคารเฉพาะกิจ 3 ธนาคาร คือ ธนาคารออมสิน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำเสนอรายละเอียดแต่ละธนาคาร ดังนี้

1. ธนาคารออมสิน

ธนาคารออมสิน เป็นสถาบันการเงินที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติธนาคารออมสิน พ.ศ.2489 เปลี่ยนสภาพจากสำนักงานคลังออมสิน (ซึ่งก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2456) เปิดดำเนินการเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2490 เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนการออมจากผู้ออมรายย่อย เช่น นักศึกษา ประชาชน ข้าราชการ ผ่านเครือข่ายสาขา ซึ่ง ณ สิ้นปี 2543 มีจำนวน 495 แห่งทั่วประเทศ

ทางการเงิน ธนาคารออมสินได้ปรับปรุงแผนการให้สินเชื่อและเน้นการปล่อยสินเชื่อให้แก่เอกชนรายย่อยและรัฐวิสาหกิจเพิ่มขึ้น ซึ่งที่ผ่านมาธนาคารออมสินได้ให้ความสำคัญในการสนองนโยบายของรัฐ แต่ในระยะหลังได้เพิ่มความสำคัญในการทำธุรกิจเชิงพาณิชย์ โดยขยายการให้บริการประเภทใหม่ ๆ อาทิ สินเชื่อสวัสดิการให้แก่ข้าราชการและพนักงานองค์การของรัฐ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ เงินฝากประเภทสงเคราะห์ชีวิตและครอบครัว แบบทุนการศึกษาและมีประกันชีวิต นอกจากนี้ในระยะหลังยังเน้นการพัฒนาเป็นธนาคารเพื่อพัฒนาชุมชน

จากการที่ธนาคารออมสินมีเครือข่ายสาขาและความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชนต่าง ๆ จึงได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นผู้กระจายเงินกู้ ที่ได้รับจากธนาคารโลกภายใต้โครงการลงทุนเพื่อสังคม (Social Investment Project) เพื่อกระจายเงินกู้ดังกล่าวเข้าสู่โครงการชนบทขององค์กรพัฒนาเอกชนต่าง ๆ (NGO)

ทางด้านการสัมพันธ์กับต่างประเทศ ธนาคารออมสินเป็นสมาชิกของออมสินโลก (The World Saving Banks Institute หรือ "WSBI" ในปี พ.ศ. 2537 โดยมีนายพิพัทธ์ พุกกะณะสุต ซึ่งดำรงตำแหน่งประธานกรรมการธนาคารออมสินได้รับเลือกให้เข้ารับตำแหน่งประธานสถาบันธนาคารออมสินโลก ซึ่งจะทำให้ธนาคารออมสินได้รับชื่อเสียงในฐานะสถาบันธนาคารออมสินชั้นนำของโลกที่มีบทบาทสำคัญในการร่วมมือประสานงานกับธนาคารออมสินประเภทอื่น ๆ ที่เป็นสมาชิก และเพิ่มบทบาทการดำเนินงานของธนาคารออมสินสู่การประกอบธุรกิจการเงินระหว่างประเทศ

2. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.)

ธ.ก.ส. เป็นธนาคารที่จัดตั้งขึ้นตามนโยบายพิเศษของรัฐบาลตามพระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พ.ศ. 2509 สังกัดกระทรวงการคลัง มีวัตถุประสงค์ ให้ความช่วยเหลือทางการเงินเพื่อส่งเสริมอาชีพทางการเกษตร หรือการดำเนินงานของเกษตรกร กลุ่มเกษตรกร และสหกรณ์การเกษตร ตลอดจนส่งเสริมให้เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร และสหกรณ์การเกษตรสามารถประกอบอาชีพอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรเพื่อเพิ่มรายได้แก่ครอบครัว โดย ธ.ก.ส. ได้ดำเนินงานต่อเนื่องจากธนาคารเพื่อการสหกรณ์เดิม ตั้งแต่ 1 พฤศจิกายน 2509 เป็นต้นมา

สำหรับการดำเนินงานของธนาคาร ธนาคารได้รับเงินกองทุนซึ่งมีทุนเรือนหุ้นที่ชำระเงินรับฝากจากประชาชนและธนาคารพาณิชย์ เงินกู้ยืมจากภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งการออกตราสารหนี้ ได้แก่ พันธบัตรเงินกู้ ตลอดจนได้ระดมทุนจากแหล่งเงินทุนในประเทศ โดยการออกพันธบัตรออมทรัพย์ทวีสิน และนอกจากนั้น ธ.ก.ส. ได้รับเงินทุนจากต่างประเทศ คือ เงินกู้ระยะยาวเงื่อนไขผ่อนปรนจากสถาบันการเงินเพื่อการพัฒนาจากต่างประเทศ อาทิ จากรัฐบาลญี่ปุ่น (ผ่านองค์กร OECF) จากธนาคารพัฒนาเอเชีย (ADB) และจากสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน (KfW)

ทางด้านการบริการ ธ.ก.ส. ได้ให้บริการด้านสินเชื่อแก่เกษตรกร และเพื่อกิจกรรมอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับการผลิตทางการเกษตร เช่น การประกอบอาชีพเสริม กิจกรรมด้านการตลาด การสนับสนุนให้เกษตรกรรายย่อยที่ยากจนมีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง โดยปล่อยกู้ในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำ คือ ผ่านกลุ่มเกษตรกรร้อยละ 0.1 และสหกรณ์การเกษตรร้อยละ 8.4 ซึ่งเงินให้กู้แก่เกษตรกรส่วนใหญ่เป็นเงินกู้ระยะสั้น (Short Term Loan) ระยะปานกลาง (Middle Term Loan) และระยะยาว (long Term Loan)

3. ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.)

ธนาคารอาคารสงเคราะห์เป็นสถาบันการเงินของรัฐบาลจัดตั้งขึ้นในปี 2496 มีหน้าที่หลักในการให้บริการทางการเงินเพื่อที่อยู่อาศัยแก่ประชาชนที่มีรายได้น้อยและปานกลาง เพื่อให้ประชาชนได้มีที่อยู่อาศัยตามสมควรแก่สภาพ ทั้งนี้ โดยการให้กู้ยืมเงินเพื่อซื้อที่ดินหรืออาคารหรือเพื่อสร้างขยาย หรือซ่อมแซมอาคารของตนเอง หรือใช้ในการไถ่ถอนการขายฝากที่ดินหรืออาคารของตนเอง ตลอดจนการให้กู้ยืมเพื่อใช้ลงทุนจัดกิจการเคหะ

แหล่งเงินทุนของอาคารสงเคราะห์นั้น ได้จาก การรับฝากเงินจากประชาชน การออกตราสารทางการเงิน การกู้ยืมจากแหล่งเงินทุนในประเทศ การกู้ยืมจากแหล่งเงินทุนต่างประเทศ จากเงินกองทุน การก่อหนี้สินอื่น และเงินช่วยเหลือจากธนาคารโลก จากโครงการ Structural Adjustment Loan (SAL) โครงการ Economic and Financial Adjustment Loan (EFAL) เพื่อปล่อยกู้ต่อ อีกทั้งได้รับเงินช่วยเหลือจากธนาคารแห่งประเทศไทย เพื่อฟื้นฟูธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

การบริการ ธอส. ได้ร่วมมือกับทางการ และธนาคารออมสิน ปล่อยสินเชื่อเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยให้กับประชาชน ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และประชาชนทั่วไป ในอัตราดอกเบี้ยคงที่

ในด้านความสัมพันธ์กับต่างประเทศ ธอส.เป็นสมาชิก International Union for Housing Finance (IUHF) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมแลกเปลี่ยนความรู้และข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาทางการเงินเพื่อที่อยู่อาศัยแก่สมาชิกทั่วโลก และเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารระดับสูงของสถาบันต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่อาศัย

สาขาของธนาคาร

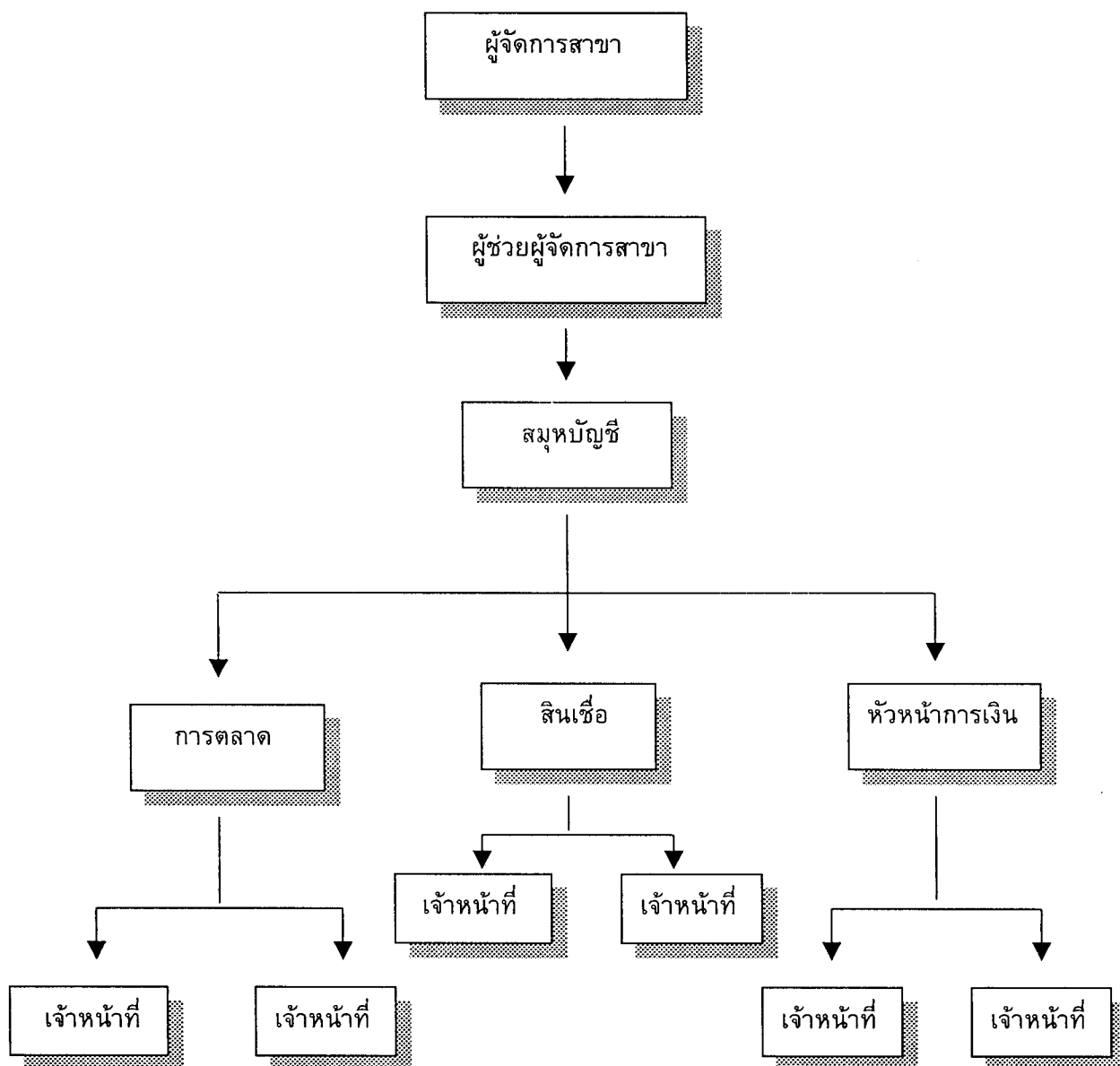
สาขาของธนาคาร คือ หน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่งต่อผลประกอบการของธนาคาร เนื่องจากเป็นตัวแทนของธนาคารในการทำปริมาณธุรกรรมต่าง ๆ ให้กับลูกค้า อาทิ บริการรับ – ฝากถอนเงินสดและเงินโอน บริการรับฝากเช็คเคลียร์ บริการด้านต่างประเทศ บริการด้านสินเชื่อ บริการรับเปิดบัญชีใหม่ บริการรับแลกเงินภายในและภายนอกประเทศ ฯลฯ นอกจากนั้น เกริกเกียรติ พิพัฒน์ เสรีธรรม (2536 : 110) ได้กล่าวว่า สาขาของธนาคาร คือ หน่วยงานที่มีความสำคัญ ต่อผลประกอบการของธนาคาร เนื่องจาก สาขาของธนาคารเป็นการขยายอำนาจในการระดมทรัพยากร และเพิ่มบทบาทของธนาคาร

ปัจจุบัน ธนาคารได้มีการแบ่งโครงสร้างขนาดงานสาขา เพื่อการบริหารงานที่รัดกุมและคล่องตัวขึ้น ตามขนาดประเภทของการดำเนินธุรกรรมงานธนาคารนั้น ๆ โดยแบ่งเป็น 5 ขนาด คือ ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก และขนาดย่อย ซึ่งมีหลักเกณฑ์การจัดขนาดสาขา ขึ้นอยู่กับประเภทธุรกรรมงานด้านเงินฝาก สินเชื่อ และจำนวนเงินฝากและสินเชื่อของสาขา ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล หรือบางธนาคารรวมเรียกว่า สาขานครหลวง และสาขาภูมิภาค ในแต่ละสาขาจะมีจำนวนพนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อทำหน้าที่บริการลูกค้า ประกอบด้วย

1. ผู้จัดการสาขา
2. ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา
3. สมุหบัญชี
4. หัวหน้าการเงิน
5. หัวหน้าฝ่ายสินเชื่อ
6. หัวหน้าฝ่ายการตลาด
7. เจ้าหน้าที่สินเชื่อ
8. เจ้าหน้าที่การเงิน
9. เจ้าหน้าที่การตลาด
10. เจ้าหน้าที่บัญชี

พนักงานสาขาของแต่ละธนาคาร จะมีอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีหัวหน้าแต่ละฝ่ายงานทำหน้าที่ควบคุมและดูแล ให้ปฏิบัติตามกฎและระเบียบที่ธนาคารกำหนดไว้ โดยอยู่ในความควบคุมและดูแลของผู้จัดการสาขา ดังนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับโครงสร้างสาขาของธนาคารมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงเสนอผังภาพรวมโครงสร้างสาขา ปรับจาก 14 ธนาคาร ดังภาพประกอบ 10

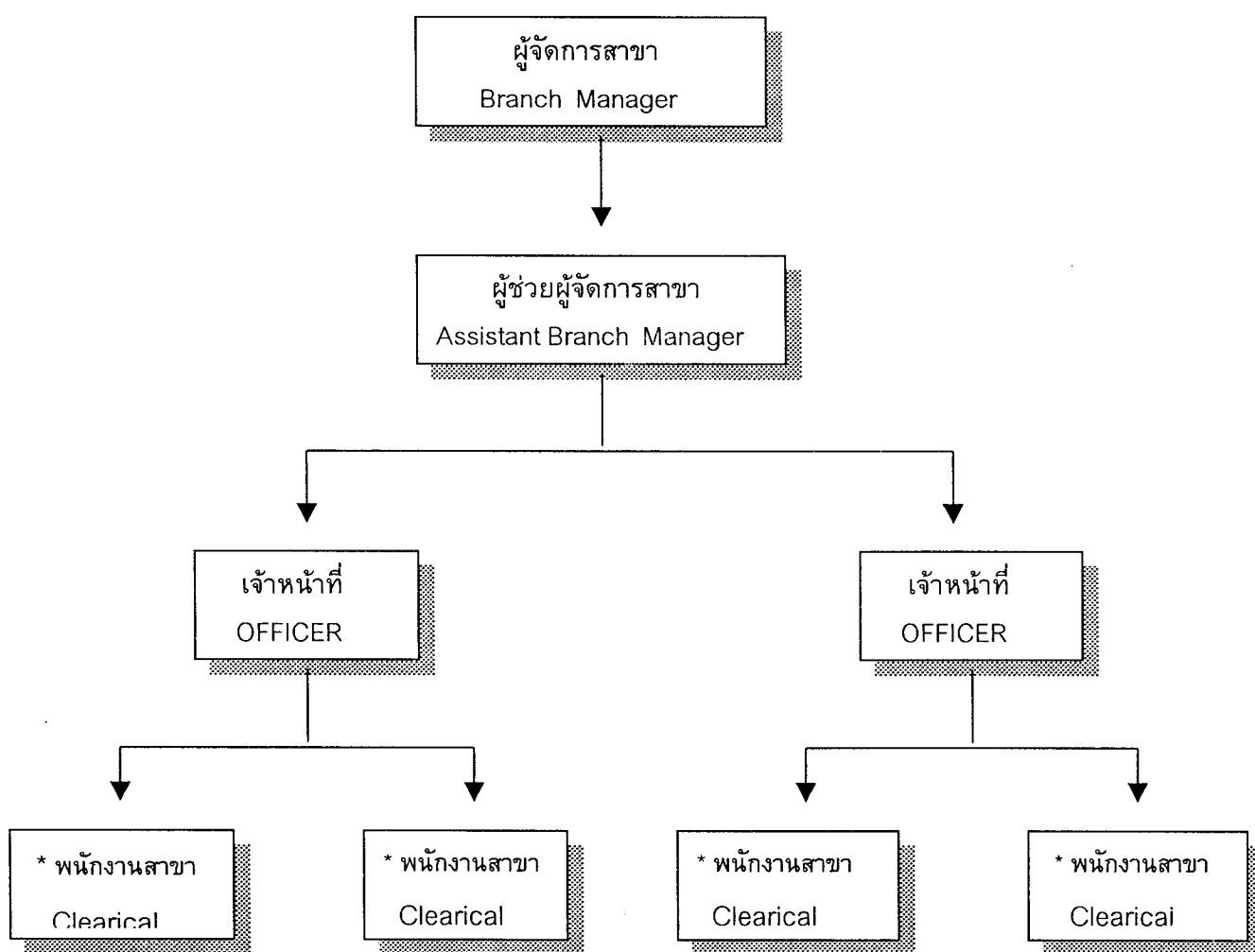
ผังโครงสร้างของสาขา
Branch Organization Chart



ภาพประกอบ 10 ผังแสดงภาพรวมโครงสร้างของสาขา ปรับจาก 14 ธนาคาร

นอกจากนั้นบางธนาคารได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบสาขาใหม่ เพื่อความทันสมัยและให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วให้กับลูกค้าที่มาใช้บริการ โดยมีการจัดโครงสร้างของสาขาใหม่ ดังภาพประกอบ 11

ผังโครงสร้างใหม่ของสาขา
New Branch Organization Chart



ภาพประกอบ 11 ผังแสดงโครงสร้างใหม่ของสาขา ณ ปัจจุบันในบางธนาคาร

หมายเหตุ * พนักงานสาขา (Clearical) บางธนาคารใช้คำว่า เจ้าหน้าที่บริการลูกค้า (Customer Service Officer : CSO)

ผู้จัดการสาขาของธนาคาร

ผู้จัดการสาขา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของธนาคาร โดยมีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบควบคุมและบริหารงานสาขาให้เป็นไปตามระเบียบ คำสั่ง และตามขอบเขตอำนาจการดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานใหญ่ เพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่ธนาคารกำหนดและมีกำไรสูงสุด ตลอดจนควบคุมปัญหาพนักงานในสาขาให้ร่วมมือปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีระเบียบวินัย และพัฒนาบริการให้ลูกค้าได้รับความสะดวกและรวดเร็ว มีความพึงพอใจที่ได้รับการบริการทุกครั้ง รวมทั้งประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีให้แก่ลูกค้า นอกจากนี้ ผู้จัดการสาขาของธนาคาร จะต้องมีการระหน้าที่ดูแล และความรับผิดชอบต่องานในสาขาด้านต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

บทบาทและภาระหน้าที่ของผู้จัดการสาขา

ไพบูลย์ สรอำพล (ม.ป.ป. : 3-10) ได้กล่าวบทบาทและภาระหน้าที่ของฐานะผู้จัดการสาขาออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ผู้จัดการสาขาเปิดใหม่ มีบทบาทและภาระหน้าที่ ดังนี้

- 1.1 ศึกษาคู่แข่ง
- 1.2 ศึกษาข้อมูลการตลาด
- 1.3 เข้าพบผู้นำท้องถิ่น
- 1.4 รับพนักงาน
- 1.5 เชิญผู้ปกครองพนักงาน หลังจากอนุมัติรับพนักงาน เพื่อทำความรู้จักและขอแนะนำ ตลอดจนของความช่วยเหลือในการหาเงินฝาก
- 1.6 จัดปฐมนิเทศน์ ภายหลังส่งพนักงานฝึก 3 เดือน
- 1.7 เยี่ยมเยียนลูกค้า
- 1.8 ให้นำพนักงานรายงานผลการแสวงหาเงินฝากทุกสัปดาห์
- 1.9 จัดประชุมเป็นระยะ
- 1.10 จัดเรื่องพิธีการในกรณีเปิดสาขา
- 1.11 ส่งการ์ดขอบคุณ ผู้ใช้บริการ

2. ผู้จัดการสาขาที่เปิดดำเนินการแล้ว มีบทบาทและภาระหน้าที่ ดังนี้

- 2.1 สรรวจคู่แข่ง
- 2.2 ศึกษาสถานภาพประกอบการสาขา
- 2.3 จัดประชุมพนักงาน
- 2.4 ศึกษากระบวนการภายในทุกด้าน

- 2.5 พบผู้นำท้องถิ่น
- 2.6 สำรวจเศรษฐกิจ
- 2.7 ออกเยี่ยมเยียนลูกค้า
- 2.8 แยก Segmentation
- 2.9 ประชุมพนักงาน เพื่อวางแผนกลยุทธ์
- 2.10 เยี่ยมเยียนครอบครัวพนักงาน
- 2.11 ทำรายงานผลการปฏิบัติงาน

บุคลิกภาพของผู้จัดการสาขา

ผู้จัดการสาขา เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อธุรกิจธนาคาร เป็นผู้ผลักดันธุรกิจของธนาคารให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและมีกำไรสูงสุด จากภารกิจหน้าที่ดังกล่าวส่งผลให้บุคคลที่ดำรงตำแหน่งนี้ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีไหวพริบปฏิภาณ มีความคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากต้องบริหารและวางแผนงานของสาขาให้บรรลุตามเกณฑ์ที่ธนาคารกำหนดไว้ นอกจากนั้น ต้องควบคุมดูแล และบริการลูกค้าด้านเงินฝาก การตลาด และสินเชื่อ ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้จัดการสาขาต้องมีมนุษยสัมพันธ์ดี มีอารมณ์ที่มั่นคง ซื่อสัตย์สุจริต รู้จักวางตัวในสังคม กล้าเผชิญ และ เข้าใจ ความรู้สึกของผู้อื่น ในด้านของพนักงานในสาขา ผู้จัดการสาขาต้องบริหารและควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้ถูกต้องตามกฎระเบียบที่ธนาคารกำหนดไว้ จากอำนาจหน้าที่ดังกล่าว จะเห็นได้ว่า บุคลิกภาพจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งนี้ จากเอกสารที่ผู้วิจัยค้นคว้า พบว่า มีผู้บริหารธนาคารหลายท่าน ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้จัดการสาขาไว้ดังนี้

เดชา ตูลานันท์ (2510 : 6) กล่าวว่า ผู้จัดการสาขา ควรมีบุคลิกภาพด้าน ความขยันหมั่นเพียร ความคิดสร้างสรรค์ ความอดทน รู้จักพิจารณาไตร่ตรองข้อมูลอย่างรอบคอบ และมีการตัดสินใจอย่างฉับไว

ประสิทธิ์ กาญจนวัฒน์ (2510 : 2) กล่าวว่า ผู้จัดการสาขา ควรมีบุคลิกภาพด้าน ความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม และมนุษยสัมพันธ์ดี

บัญชา ลำช้า (ดนัย เทียนพุ่ม 2530 : 12-13 อ้างอิงมาจาก บัญชา ลำช้า ม.ป.ป) กล่าวว่า ผู้จัดการสาขาหรือนักบริหารมืออาชีพ ควรมีความตั้งใจเด็ดเดี่ยว มีความซื่อสัตย์และจริงใจ เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ และมีสติปัญญาใช้พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

วิระ รมยะรูป (2510 : 15) กล่าวว่า ผู้จัดการสาขา ควรมีบุคลิกภาพ ด้านความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียร มีคุณธรรม และมนุษยสัมพันธ์ดี

ชัชวาล ศรศรี (2510 : 15) กล่าวว่า ผู้จัดการสาขา ควรมีความอดุสาหะ วิริยะ มีความรู้ความสามารถ มีสติ รู้จักยับยั้งชั่งใจ และรอบคอบ

อำนาจ วีรวรรณ (2510 : 11) กล่าวว่า ผู้จัดการสาขา ควรมีบุคลิกภาพด้าน ความซื่อสัตย์สุจริต และมีความยุติธรรม

ในการศึกษาค้างนี้ ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งผู้จัดการสาขา เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อธนาคาร ทุกธนาคารจึงมีการสรรหาคัดเลือกบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งนี้เป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยสนใจที่จะสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพของผู้จัดการสาขาของธนาคาร ตามแนวทฤษฎีบุคลิกภาพของแคทเทิล เพื่อค้นหาบุคลิกภาพของผู้จัดการสาขาด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ เมื่อวิเคราะห์แล้วสามารถบอกภาพรวมได้ว่า ผู้จัดการสาขาของธนาคารมีบุคลิกลักษณะในภาพรวมอย่างไร เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาในการสร้างเครื่องมือวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคารตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพในต่างประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ เป็นที่รู้จักกันแพร่หลาย และเป็นแบบทดสอบที่ได้มาตรฐานแล้วในต่างประเทศ และมีผู้นำมาใช้ในวงการจิตแพทย์ การศึกษา การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานและการแนะแนว เป็นจำนวนมาก ภายหลังจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าพบว่าแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพดังกล่าว ได้แก่

1. แบบทดสอบจิตวิทยาของแคลิฟอร์เนีย (CTP:California Psychological Inventory, CPI) แบบทดสอบชุดนี้สร้างขึ้นโดย Louis P' Thorpe, Willis w. Clark และ Ernest W. Triegs ในปี คศ. 1953 แบบทดสอบชุดนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อวัดบุคลิกภาพทางด้านการปรับตัวทางส่วนตัว และการปรับตัวทางสังคมของบุคคลในแต่ละด้าน แบ่งเป็น 6 ข้อย่อย ข้อย่อยละ 15 คำถาม รวมมีจำนวนข้อคำถาม 180 ข้อ

1.1 ลักษณะการปรับตัวส่วนบุคคล (Personal Adjustment) มี 6 ด้าน ได้แก่

1.1.1 ความเป็นตัวของตัวเอง (Self - Reliance) หมายถึง การที่บุคคลทำอะไรได้ด้วยตนเอง มีความมั่นคงทางอารมณ์ และรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง

1.1.2 การมองเห็นคุณค่าของตนเอง (Sense of Personal Worth) หมายถึง การเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

1.1.3 ความรู้สึกเป็นอิสระของตนเอง (Sense of Personal Freedom) หมายถึง การที่บุคคลพอใจในอิสรภาพมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รวมทั้งการมีเสรีภาพในการคบเพื่อน และการใช้จ่าย

1.1.4 ความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Feeling of Belonging) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความอบอุ่นในครอบครัว ในหมู่เพื่อนฝูง

1.1.5 ความรู้สึกมีแนวโน้มที่จะถอยหนี (Withdrawing Tendencies) หมายถึง มีความรู้สึกไม่กล้าที่จะเผชิญความจริง อ่อนไหว ว้าวุ่น และหมกมุ่นกับตนเอง

1.1.6 ความรู้สึกอาการทางประสาท (Nervous Symptoms) หมายถึง การที่มีความรู้สึกว่ามีอาการผิดปกติทางร่างกาย เช่น เบื่ออาหาร นอนไม่หลับ

1.2 ลักษณะการปรับตัวทางสังคม (Social Adjustment) มี 6 ด้าน ได้แก่

1.2.1 ปทัสถานทางสังคม (Social Standard) หมายถึง การที่บุคคลมีความเคารพในสิทธิของผู้อื่น เข้าใจความถูกต้องของสังคม

1.2.2 ทักษะทางสังคม (Social Skill) หมายถึง การที่บุคคลปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดีทั้งกับเพื่อนและคนแปลกหน้า เป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่น

1.2.3 แนวโน้มที่จะต่อต้านทางสังคม (Anti - Social Tendencies) หมายถึง การที่บุคคลชอบทะเลาะวิวาท ดื้อดึง ชอบการทำลาย

1.2.4 ความสัมพันธ์ในครอบครัว (Family Relation) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าจะได้รับการดูแลอย่างดีในครอบครัว มีความรู้สึกอบอุ่น ปลอดภัยและมั่นใจในตนเอง

1.2.5 ความสัมพันธ์ในโรงเรียน (Social Relation) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าจะได้รับความรักจากครู มีความสุขในการอยู่ร่วมกับเพื่อนนักเรียน

1.2.6 ความสัมพันธ์กับชุมชน (Community Relation) หมายถึง การที่บุคคลเข้ากับเพื่อนบ้านได้อย่างมีความสุข พอใจในกฎเกณฑ์และสวัสดิภาพของชุมชน

2. แบบทดสอบบุคลิกภาพเอ็มเอ็มพีไอ (MMPI : The Minnesota Multiphasic Personality Inventory) แบบทดสอบชุดนี้สร้างขึ้นโดย Starke S Hathaway and J. Charmely Mckinley จุดมุ่งหมายในการสร้าง เพื่อจะตรวจสอบลักษณะในพวกที่มีความผิดปกติทางจิต แบบทดสอบนี้ประกอบด้วย ข้อความบอกเล่า 550 ข้อ ผู้ถูกทดสอบจะต้องตอบ "จริง" "ไม่จริง" หรือ "ไม่แน่ใจ" จะพิมพ์ข้อความลงในชุดคำถามและให้บันทึกคำตอบลงในแผ่นคำตอบ ทั้ง 2 ชุดนี้ ออกแบบขึ้นเพื่อใช้กับบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป แบบทดสอบนี้ใช้ตรวจด้วยมือหรือด้วยเครื่องจักรได้ แบบทดสอบฉบับนี้ประกอบด้วย หัวข้อต่าง ๆ 26 หัวข้อ ครอบคลุมเนื้อหาต่าง ๆ ได้แก่ เรื่องสุขภาพ (Health) อาการไซโคโซมาติก (Psychosomatic Symptoms) ความผิดปกติทางประสาท (Neurological Disorders) และความไม่ปกติทางกลไก ทัศนคติ เกี่ยวกับเรื่องเพศ (Sexual) ศาสนา (Religious) อาชีพ (Occupational) การเมืองและสังคม (Political and Social) คำถามเกี่ยวกับการศึกษา (Educational) ครอบครัวและการแต่งงาน (Family and Marital) (Anatasi .1969 : 441 – 447) ตลอดจนการแสดงออกของพฤติกรรมโรคประสาทและโรคจิต อาการประสาทหลอน(Hallucinations) อาการกลัวต่าง ๆ (phobias) ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบฉบับนี้ หากจากการทดสอบซ้ำ ได้ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .71 ถึง .83 และความเที่ยงตรงของคะแนนแต่ละตอน ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์อย่างมากกับผลการวิเคราะห์ทางจิตเวช

ตัวอย่างแบบทดสอบ

ลำดับข้อ	ข้อความ	จริง	ไม่จริง	ไม่แน่ใจ
0	ฉันไม่รู้สึกละอายง่าย			
00	ฉันมีความกังวลเกี่ยวกับเรื่องเพศ			
000	เมื่อฉันรู้สึกเบื่อ ฉันชอบทำอะไรที่ก่อให้เกิดความตื่นเต้น			

3. แบบทดสอบบุคลิกภาพอีพีพีเอส (EPPS : Edwards Personal Preference Schedule)

แบบทดสอบชุดนี้สร้างโดย Allen L. Edwards เมื่อปีค.ศ. 1959 แบบทดสอบนี้ มีข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมอยู่ 225 ข้อ ข้อความเหล่านี้จัดอยู่เป็นคู่ ๆ ผู้เข้ารับการทดสอบจะต้องระบุว่าในคู่หนึ่ง ๆ นั้นคนชอบพฤติกรรมชนิดไหนมากกว่ากัน แบบทดสอบนี้วัดตัวแปรทางบุคลิกภาพ 15 ชนิด ใช้เวลาทดสอบ 1 ชั่วโมง คุณภาพของการทดสอบ ค่าความเชื่อมั่นคำนวณจากกลุ่มตัวอย่าง 1,509 คน โดยวิธีแบ่งข้อคำถามออกเป็น 2 ส่วน ค่ามัธยฐานสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น มีค่า .83 สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น เฉพาะตอนหนึ่ง ๆ มีค่าแตกต่างกันออกไปตั้งแต่ .74 ถึง .88 ความเที่ยงตรง หาโดยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์กับแบบทดสอบ Guildford – Martin Personal Inventory และแบบทดสอบ Taylor Manifest Anxiety Scale และเกณฑ์ปกติหาในรูปคะแนนเปอร์เซ็นต์ไทล์ และคะแนนมาตรฐาน จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตชาย 780 คน และนิสิตหญิง 749 คน

ตัวอย่างแบบทดสอบ

ข้อที่	ข้อความ	กระดาษคำตอบ	
0	ก. ฉันชอบพูดเรื่องเกี่ยวกับตัวฉันเองกับผู้อื่น	ข้อ 0 ก	00 ก
	ข. ฉันชอบทำงานตามความมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้สำหรับตนเอง	ข	ข

4. แบบทดสอบบุคลิกภาพของเทอร์สโตน ชื่อ The Thurstone Temperament Schedule

สร้างเมื่อ ค.ศ. 1953 โดยพัฒนามาจาก แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพของกิลฟอร์ด (The Guildford Inventory) ซึ่งวัด 13 องค์ประกอบ คือ

- S : การแสดงตัวในสังคม (Social Introversion)
- T : การคิดแต่เรื่องของตนเอง (Thinking Introversion)
- D : อาการซึมเศร้า (Depression)
- C : การมีอารมณ์ไม่ค่อยดี (Cycloid Desposition)
- R : การกลัวจังหวะระทึก (Rhythmia)

G : กิจกรรมทั่ว ๆ ไป (General Activity)

A : การชอบแสดงอำนาจ (Ascendancy)

M : การแสดงลักษณะเป็นชาย (Masculinity)

I : การมีความรู้สึกด้อย (Inferiority Feeling)

N : การมีอาการโรคประสาท (Nervousness)

O : การขาดจุดมุ่งหมาย (Lack of Objectivity)

Ag : การขาดการตัดสินใจ (Lack of Agreeableness)

C : การไม่ให้ความร่วมมือ (Lack of Cooperativeness)

หลังจากวิเคราะห์องค์ประกอบแล้ว พบว่ามี 9 องค์ประกอบ ที่มีค่าความแปรปรวนต่ำจึงตัดทิ้งเหลือเพียง 7 องค์ประกอบ ซึ่งตรงกับจุดมุ่งหมายของการสร้างแบบทดสอบ คือ

A : ความคล่องแคล่ว (Active)

V : ความกระฉับกระเฉง (Vigorous)

I : ใจร้อน (Impulsive)

D : ความเป็นผู้นำ (Dominant)

E : ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability)

S : การเข้าสังคม (Socialable)

R : ความไตร่ตรอง (Reflective)

แบบทดสอบฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.45 – 0.86

5. แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพของแคทเทล ชื่อแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ 16 PF (Sixteen Personality Factor Questionnaire) สร้างเมื่อ ค.ศ. 1962 เป็นแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีองค์ประกอบของเรย์มอนด์ บี แคทเทล (Raymond B Cattell) ใช้ทดสอบบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะต่าง ๆ จำนวน 187 ข้อ โดยแบ่งองค์ประกอบลักษณะนิสัยเป็น 16 องค์ประกอบ คือ

5.1 องค์ประกอบด้านการเข้าสังคม ได้แก่ ผู้ที่มีลักษณะชอบเข้าสังคม ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ทุกสถานการณ์ เปิดเผย วางตัวตามสบาย ชอบพบปะบุคคล ไม่พิถีพิถัน มีความไว้วางใจให้ร่วมมือกับผู้อื่น และมีความสนใจเอาใจใส่ผู้อื่น

5.2 องค์ประกอบด้านสติปัญญา ได้แก่ ผู้ที่มีความเฉลียวฉลาด รอบคอบ ความจำดี มีวิจาร์ณญาณในการแก้ปัญหา ชอบใช้ความคิด คิดก่อนตัดสินใจ มีความมานะบากบั่น มีความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้ดี มีเชาวน์ปัญญา มีความรอบรู้ และมีความพากเพียรในการศึกษาหาความรู้

5.3 องค์ประกอบด้านความมั่นคงทางจิตใจ ได้แก่ ผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ ยอมรับสภาพความเป็นจริง ควบคุมตนเองได้ มองโลกในแง่ดี และไม่หวั่นไหว

5.4 องค์ประกอบด้านการกล้าแสดงออก ได้แก่ ผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก ชอบแสดงความคิดเห็น มีความเป็นผู้นำ และไม่มีการลังเลหรือหวั่นวิตก

5.5 องค์ประกอบด้านความร่าเริง ได้แก่ ผู้ที่ชอบทำตัวตามสบาย ร่าเริง สนุกสนาน มีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี เปิดเผย มีความกระตือรือร้น ตื่นตัวตลอดเวลา ชอบแสดงออก และมีมนุษยสัมพันธ์

5.6 องค์ประกอบด้านมโนธรรม ได้แก่ ผู้ที่มีความรับผิดชอบ สำนึกในหน้าที่ ยึดมั่น ในระเบียบ ไม่หลีกเลียงการปฏิบัติงาน มีจรรยาบรรณ รักษาความลับได้ มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และผู้อื่น วางตนเป็นกลาง และมีความสนใจผู้อื่น

5.7 องค์ประกอบด้านการกล้าเผชิญ ได้แก่ ผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง กล้าเสี่ยง ชอบ อยู่เป็นกลุ่มเป็นมิตรกับผู้อื่น ชอบการเปลี่ยนแปลง กล้ารับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค พบปะบุคคลไม่ เคอะเขิน และปรับเปลี่ยนตัวเองให้เข้ากับบุคคลอื่น

5.8 องค์ประกอบด้านจิตใจอ่อนโยน ได้แก่ ผู้ที่มีจิตใจอ่อนโยน มีคุณธรรม มีเหตุผล เป็นที่พึ่งพาได้ มีเมตตากรุณา มีความยุติธรรม สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำ และรับฟังความคิดเห็น

5.9 องค์ประกอบด้านความระแวดระวัง ได้แก่ ผู้ที่มีไม่วางใจผู้อื่น ไม่เชื่อใครง่าย ถือความ คิดตนเองเป็นสำคัญ ชอบระแวดระวังเหตุการณ์ที่ยังมาไม่ถึง คล้อยตามผู้อื่นยาก ปิดความรับผิดชอบ หลีกเลียงความยุ่งยาก และกตัญญูต่อผู้อื่น

5.10 องค์ประกอบด้านอิสระเสรี ได้แก่ ผู้ที่ชอบจินตนาการ ไม่ยึดติดอยู่กับที่ มีความ ยืดหยุ่น ชอบการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง มีอิสระทางความคิด และสนใจเรื่องที่ใช้อยู่

5.11 องค์ประกอบด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ได้แก่ ผู้ที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เรียนรู้นิสัยผู้อื่น รู้ทันต่อเหตุการณ์ ให้คำปรึกษาและแนะนำได้ และ คล่องแคล่วในการติดต่อผู้อื่น

5.12 องค์ประกอบด้านความวิตกกังวล ได้แก่ ผู้ที่ชอบกังวล หวาดกลัว เหนงหงอย ท้อแท้ใจ ให้ความสนใจต่อสิ่งเล็กน้อย จู้จี้ คิดมาก กระวนกระวายใจ อ่อนไหวต่อการยอมรับ มีความรู้สึกโดดเดี่ยว วิตกกังวลเรื่องสุขภาพไม่มีเหตุผล และสำนึกในหน้าที่อย่างรุนแรง

5.13 องค์ประกอบด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้แก่ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ชอบ วิเคราะห์วิจารณ์ ชอบการเปลี่ยนแปลง ชอบใช้สติปัญญา ริเริ่มเทคนิคและงานใหม่ ๆ สนใจความ คิดหรือผลงานแรกเริ่มของบุคคลอื่น และสายตากว้างไกล

5.14 องค์ประกอบด้านการพึ่งตนเอง ได้แก่ ผู้ที่มีชอบทำอะไรด้วยตนเอง ตัดสินใจ ด้วยตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ไม่พึ่งพาใคร รักสันโดษ และไม่สนใจความคิดในกลุ่ม

5.15 องค์ประกอบด้านการควบคุมอารมณ์ ได้แก่ ผู้ที่มีความสํารวมอารมณ์ สุขุมเยือกเย็น มีระเบียบวินัย ใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ มีวินัยในตนเอง และมีความตั้งใจจริง

5.16 องค์ประกอบด้านความเครียด ได้แก่ ผู้ที่มีความขัดแย้งในใจสูง หงุดหงิด มีปัญหาในเรื่องการตัดสินใจ มีความเครียด แสดงออกทางอารมณ์ ใจร้อน และมีความคับข้องใจบ่อยๆ

แบบทดสอบฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80

6. The Minnesota Personality Scale สร้างโดย ดาร์เลย์ และแมคนามารา ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบทดสอบ 3 ฉบับ คือ

1. แบบสำรวจส่วนตัวมินิโซตา (The Minnesota Scale for Survey of Pointions)
2. แบบสำรวจการปรับปรุงตนเอง (The Bell Adjustment Inventory)
3. แบบสำรวจมินิโซต้าวัดทัศนคติด้านสังคม (The Minnesota Inventory of Social

Attitude)

แบบทดสอบทั้ง 3 ฉบับนี้ นำไปทดสอบกับนิสิตชายและหญิง จำนวน 543 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสอบเข้า มาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปรากฏว่าได้ตัวแปร 13 ตัว คือ มีศีลธรรม (Morale) ปมด้อย (Inferiority) เจตคติต่อครอบครัว (Attitude toward family) เจตคติต่อกฎหมาย (Attitude toward the legal System) ประหยัด (Economic Conservation) การศึกษา (Education) การปรับตัวทั่วไป (General Adjustment) การปรับอารมณ์ (Emotional Adjustment) ชอบสังคม (Social Preferences) ความประพฤติทางสังคม (Social Behavior) แล้วนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ปรากฏว่าได้ 5 ตัวประกอบ ดังนี้

1. ด้านคุณธรรม (Moral) ประกอบด้วย มีศีลธรรม เจตคติต่อกฎหมาย การศึกษาและการปรับตัวทั่วไป

2. ด้านการปรับตัวทางสังคม (Social Adjustment) ประกอบด้วย ปมด้อยการปรับตัวทางสังคม ชอบสังคม และความประพฤติทางสังคม

3. ด้านความสัมพันธ์ทางครอบครัว (Family Relation) ประกอบด้วย การปรับตัวในครอบครัว และการปรับตัวต่อบ้าน

4. ด้านความมีอารมณ์ (Emotionality) ประกอบด้วย การปรับตัวในเรื่อง พละนาถัย และการปรับอารมณ์

5. ด้านการอนุรักษ์ทางเศรษฐกิจ (Economic Conservation)

7. แบบสำรวจบุคลิกภาพโอมนิบัส (The Omnibus Personality Inventory From – F) สร้างโดย พอลล์ ฮีสท์ และคณะ (Paul Heist , George Yonge. T.T. McCannell and Harold Webster) เมื่อ คศ. 1968 มีจุดมุ่งหมาย เพื่อประเมินเจตคติค่านิยม ความสนใจในขอบเขตของบุคคลที่อยู่ในภาวะปกติ และเน้นกิจกรรมทางสติปัญญา โดยวัดองค์ประกอบ 14 ด้าน คือ การครุ่นคิดอย่างลึกซึ้ง

(Thinking Introversion) ความโน้มเอียงทางทฤษฎี (Theoretical Orientation) ความชอบสุนทรียภาพ (Estheticism) การชอบแสดงความรู้สึกนึกคิด (Impulse Expression) บูรณาภาพแห่งตน (Personal Integration) ระดับความวิตกกังวล (Anxiety Level) ความไม่เห็นแก่ตัว (Altruism) การให้คุณค่าแก่สิ่งที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ (Practical Outlook) ความเป็นชาย-หญิง (Masculinity Femininity) ความลำเอียงในการตอบสนอง (Response Bias) และนำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์องค์ประกอบ Unrotated and Quartimax rotation ได้ 9 องค์ประกอบ คือ

- 1.ต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่น ยึดมั่นความคิดของตนเอง (Anti Intellectual Authoritarianism) ได้แก่ ลักษณะท่าทางการปฏิบัติตนการเป็นตัวของตัวเอง ความสามารถในการคิดอย่างสลับซับซ้อน การครุ่นคิดอย่างลึกซึ้ง ความโน้มเอียงทางศาสนา ความโน้มเอียงทางทฤษฎี
2. การปรับตัวดีใจเคารพนับถือตนเอง (Good Personal Profile) สร้างโดยกอร์ดอน เมื่อ ค.ศ. 1978 เพื่อวัดความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคล หลังจากวิเคราะห์องค์ประกอบแล้วได้ องค์ประกอบ คือ

- A : ความมีอำนาจ (Ascendancy)
- R : ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- E : ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability)
- S : ความสามารถในการเข้าสังคม (Socialbility)

แบบทดสอบฉบับนี้ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.79 – 0.84 แบบทดสอบฉบับนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ประกอบกับ Gordon Personal Inventory ซึ่งวัดคุณลักษณะที่เสริมกันมี 4 องค์ประกอบ คือ

- C : ความรอบคอบระมัดระวัง (Cautiousness)
- O : ความคิดริเริ่ม (Original Thinking)
- P : ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Personal Relation)
- V : ความแข็งแรง (Vigor)

แบบทดสอบฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.82 – 0.89

8. แบบประเมินความสามารถในด้านการเป็นผู้นำแอลอี (LEA : The Leadership Ability Evaluation) สร้างโดย รัสเซล และเอ็ดเวิร์ด (Russell & Edward : 1961) แบบประเมินนี้เป็นแบบประเมินการตัดสินใจ หรือสภาพการสังคมที่เกิดขึ้นกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เมื่อเขาได้รับการเป็นผู้นำคนอื่น หรือผู้นำในกลุ่ม มโนภาพของการเป็นผู้นำในที่นี้ หมายถึง บุคคลที่จะเป็นผู้นำคนอื่น หรือเป็นผู้นำในกลุ่ม มโนภาพของการเป็นผู้นำในที่นี้ หมายถึง บุคคลที่จะเป็นผู้นำนั้น มีความสามารถเหนือผู้อื่น ในการชักนำอย่างมี หลักจิตวิทยา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการนำ การนำนั้นเป็นวิธีการหรือเทคนิคในการบังคับพฤติกรรมของผู้อื่น มิติของการเป็นผู้นำในทัศนะของรัสเซลและเอ็ดเวิร์ด มี 9 มิติ ดังนี้

1. คุณค่าของปรัชญาส่วนบุคคล (Value of personal philosophy)
2. กระบวนการตัดสินใจหรือสภาพการสังคม (Decision pattern or Social climate)
3. การหยั่งรู้สังคม หรือความใกล้ชิดในสังคม (Social insight or Social distance)
4. ความต้องการทางจิต (Personality tension or psychological needs)
5. ความเข้มแข็งในตัวเอง (ego – strength or emotional trauma)
6. ความสามารถทางสมองและการตัดสินใจ (Intellectual capability and pragmatic judgment)
7. ประสบการณ์ หรือ วุฒิภาวะ (Experience or maturity)
8. การจูงใจและความกระตือรือร้น (Motivation and personal enthusiesm)
9. ความใจอ่อน ความไวในการรับรู้ หรือความสามารถในการจำแนกบุคคล (empathy, sensitivity or personal identification)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพในประเทศไทย

เชิดศักดิ์ โฉวสินธุ์ (2516 บทคัดย่อ) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบอนุรักษนิยม โดยตรวจสอบความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพแบบอนุรักษนิยมที่สร้างขึ้น แบบทดสอบประกอบด้วยข้อคำถามที่วัดบุคลิกภาพแบบอนุรักษนิยม จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเมืองการปกครอง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านศาสนา และด้านสุนทรียภาพ ลักษณะของแบบทดสอบเป็นชนิด 5 ตัวเลือก คือ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยทั้งหมด 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่ 3 หมายถึง รู้สึกเฉย ๆ หรือไม่แน่ใจ 4 หมายถึง เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่ และ 5 หมายถึง เห็นด้วยทั้งหมด โดยผู้วิจัยกำหนดบุคลิกภาพด้านต่าง ๆ ที่คาดว่าเป็นบุคลิกภาพแบบอนุรักษนิยม

ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นนักเรียนฝึกหัดครู ระดับ ป.กศ. สูง ที่เลือกจากวิทยาลัยครู 7 แห่ง ในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2515 จำนวน 325 คน โดยนำแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพแบบอนุรักษนิยม จำนวนทั้ง 5 ด้าน ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จากการศึกษา พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบโดยใช้สูตรของเพียร์สัน มีค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านเรียงตามลำดับ ดังนี้ 0.5489 , 0.4441 , 0.5556 , 0.6143 , และ 0.6848 และค่าเฉลี่ยทั้งหมดเป็น 0.5800 ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบโดยใช้สูตรของคูเดอร์ริชาร์ดสัน มีค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านเรียงตามลำดับ คือ 0.5031, 0.3803 , 0.5522 , 0.6575 , 0.6148 และค่าเฉลี่ยทั้งหมดเป็น 0.5500 และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงในองค์ประกอบแรกก่อนหมุนแกน เรียงตามลำดับ ดังนี้ 0.6559 , 0.6353 , 0.7171 , 0.6570 และ 0.7442

จินตนา ทองย้อย (2525 : บทคัดย่อ) ได้สร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพของเยาวชนที่กระทำผิดกฎหมาย แบบทดสอบประกอบด้วยข้อคำถามที่วัดบุคลิกภาพที่สำคัญของเยาวชนที่กระทำผิดกฎหมาย 10 ด้าน คือ ด้านการชอบฝ่าฝืนกฎและระเบียบข้อบังคับของสังคม ด้านการเปลี่ยนแปลงของอารมณ์ ด้านการไม่มีความมั่นใจในตนเอง ด้านความขัดแย้งของสังคม ด้านการไม่รับผิดชอบในการทำงาน ด้านความอาฆาตแค้น ด้านความไม่มีจุดหมายในชีวิต ด้านการกระทำผิดพลาด ด้านการไม่สำนึกในความผิด และด้านการเก็บตัว ลักษณะของแบบทดสอบเป็นชนิด 3 ตัวเลือก คือ จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง โดยผู้วิจัยกำหนดบุคลิกภาพด้านต่าง ๆ ที่คาดว่าจะบุคลิกภาพที่สำคัญของเยาวชนที่กระทำผิดกฎหมาย

ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเยาวชนที่กระทำผิดกฎหมาย ซึ่งอยู่ที่สถานฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายรุ่นใหญ่ (บ้านกรุณา) จำนวน 725 คน จากผลการศึกษาพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบในแต่ละองค์ประกอบ คำนวณโดยใช้สูตรการหาสัมประสิทธิ์แบบแอลฟา มีค่าตั้งแต่ 0.53850 – 0.84080 ค่าความเที่ยงตรงของแบบทดสอบทั้งฉบับเท่ากับ 0.747

รัชนี ชัยบุตร (2526 : 23-25) ได้ศึกษาบุคลิกภาพประชาธิปไตยของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยได้สร้างแบบทดสอบเพื่อวัดบุคลิกภาพประชาธิปไตย 8 ด้าน คือ

1. ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านความมีน้ำใจกว้าง จำนวน 8 ข้อ
3. ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น จำนวน 7 ข้อ
4. ด้านความสามัคคีธรรม จำนวน 4 ข้อ
5. ด้านความมีเอกศักดิ์แห่งตน จำนวน 7 ข้อ
6. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำนวน 4 ข้อ
7. ด้านการเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย จำนวน 6 ข้อ
8. ด้านความสนใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองและการปกครอง จำนวน 6 ข้อ

ลักษณะแบบทดสอบเป็นมาตราส่วนการประเมินค่า (Rating Scale) 5 สเตล คือ เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 5 คะแนน เห็นด้วยให้ 4 คะแนน ไม่แน่ใจให้ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วยให้ 2 คะแนน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 1 คะแนน ถ้าข้อความปฏิเสธ (Negative) จะให้คะแนนกลับกันเป็น 1, 2, 3, 4 และ 5 ตามลำดับ ได้ค่าอำนาจจำแนก t เป็นรายข้อ มีค่าเท่ากับ 2.045 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81

วีรวรรณ สุจริต (2532 : 37- 40 , 46 - 65) ได้สร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพความเป็นแพทย์ของนักศึกษาแพทย์ ใช้วัดคุณลักษณะความเป็นแพทย์ 6 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม ความเห็นอกเห็นใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์ และความเป็นผู้นำ ลักษณะของแบบทดสอบเป็นแบบสถานการณ์ที่มีตัวเลือก 3 ตัวเลือก การตรวจให้คะแนนแต่ละข้อเป็น 0 , 1 และ 2

แบบทดสอบทั้ง 6 ฉบับ ได้นำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 336 คน แล้วคำนวณค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านเรียงตามลำดับ ดังนี้ 0.859, 0.784, 0.755, 0.789, 0.868 และ 0.857 และทั้งฉบับเป็น 0.929 ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง หาโดยใช้เทคนิคกลุ่มร้อยละ ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างในแต่ละด้านเรียงตามลำดับ คือ 7.196, 8.141, 9.797, 4.600, 5.491 และ 6.985 ทั้งฉบับเป็น 20.221

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ 16 PF ในต่างประเทศ

แคทเทล (ลัดดา แพทย์จรัส. 2516 : 30 ; Cattell. 1957 : 39) ได้อ้างถึงผลงานของเฮดลีย์ (Hedley) ที่ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของนักเรียนฝึกหัดครู 2 กลุ่ม คือ กลุ่มหนึ่งได้รับการประเมินค่าสูง กลุ่มสองได้รับการประเมินค่าต่ำ โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ผลปรากฏว่า กลุ่มที่ได้รับการประเมินค่าสูงมีบุคลิกภาพในด้านมโนธรรม มีซูเปอร์อีโก้ เข้มแข็ง (G) และด้านการควบคุมตนเอง ควบคุมอารมณ์ได้ (Q3) สูง ส่วนกลุ่มที่ได้รับการประเมินค่าต่ำ มีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความเครียด ตรงไปตรงมา อ่อนไหวไม่มั่นคง

โซโลแมน (Soloman. 1967 : 140) ทำการศึกษามโนคติและเจตคติของนักเรียน ครูซึ่งสัมพันธ์กับความสำเร็จในการฝึกสอนของนิสิตฝึกสอน กลุ่มตัวอย่างทั้งชายและหญิง 55 คน ที่กำลังศึกษาอยู่ในรัฐยอร์กเชียร์ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF, Oliver ' s Survey of opinion about education , Eysenck ' s Model Personality Inventory Objective Test Battery พบว่า ครูที่ประสบความสำเร็จต้องมีลักษณะ ดังนี้

1. มีความมั่นคงทางอารมณ์ แม้จะต้องอยู่กับความวุ่นวายของเด็กประจำ
2. มีบุคลิกภาพแบบแสดงตน
3. มีความสามารถทางสังคม คล่องแคล่ว
4. มีความร่าเริงแจ่มใส

สตาร์ท (Start .1968 : 14-20) ทำการศึกษามโนคติของครู จำนวน 38 คน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่งในประเทศอังกฤษ โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF (ฟอร์ม B) และให้ครูใหญ่ประเมินความสามารถในการสอนของครูด้วย พบว่า ครูที่ได้รับการประเมินความสามารถจากครูใหญ่ว่ามีความสามารถในการสอนสูง จะมีลักษณะไว้ตัว (A) ชอบความสะดวกสบาย (G) อนุรักษ์นิยม (Q₁) ฟุ้งกลุ่ม (Q₂) มีความไว้วางใจ (L) จริงใจเปิดเผย (N) ส่วนครูที่ได้รับการประเมินความสามารถในการสอนต่ำ จะมีลักษณะมีความเชื่อมั่นในตนเอง จิตใจเข้มแข็ง (I) มีอารมณ์มั่นคง (C⁺) คล่องแคล่ว (N⁺) ชอบการทดลอง (Q1⁺) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเป็นตัวของตัวเอง (Independence) ตรงข้ามกับครูที่ได้รับการประเมินความสามารถในการสอนสูง จะมีลักษณะพึ่งพิง (Dependence)

เฮนจัม (Henjum, 1969 : 143- 149) ทำการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพของนักศึกษาที่เรียนวิชาครู ของมหาวิทยาลัยมินิโซตา จำนวน 78 คน ที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล 45 แห่ง โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF พบว่า บุคลิกภาพของนักศึกษาวิชาครูมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของนักเรียน คือ นักศึกษาวิชาครูที่สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีสัมพันธภาพ ควบคุมตนเองได้สำหรับนักศึกษาวิชาครูที่สอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีสติปัญญาสูง และมีความกระตือรือร้น

แคทเทล (Cattell, 1972 : 29) ได้ทำการศึกษาบุคลิกภาพของศิษย์การบิน ที่ไม่ได้จบจากมหาวิทยาลัย จำนวน 145 คน โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF พบว่า ศิษย์การบินที่สำเร็จในการฝึกบิน จะมีเอกลักษณ์อารมณ์มั่นคง (C⁺) กล้าหาญ ชอบเสี่ยงภัย (H⁺) สามารถปฏิบัติตามความเป็นจริง (M) มีความจริงใจ เปิดเผย ตรงไปตรงมา (N) และภาคภูมิใจในตนเอง (O)

แคทเทล (Cattell, 1972 : 23) ทำการวิจัยบุคลิกภาพของวิศวกรเครื่องกล โดยกลุ่มตัวอย่าง 20 คน ใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF พบว่า วิศวกรมีสติปัญญาสูง (B⁺) อารมณ์มั่นคง (C⁺) รักษาสิทธิของตน (E⁺) ทำตัวตามสบายไร้แรงกระตือรือร้น (F⁺) ค่อนข้างไวตัว (A⁻) มีความไว้วางใจ (L) นอกจากนี้ ในปีเดียวกัน แคทเทล (Cattell, 1972 : 29) ได้ทำการศึกษาบุคลิกภาพของวิศวกรการบิน ซึ่งเป็นวิศวกรฝึกหัด ไม่ได้จบจากมหาวิทยาลัย จำนวน 145 คน โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF พบว่า วิศวกรการบินมีอารมณ์มั่นคง (C⁺) กล้าหาญ ชอบเสี่ยงภัย (H⁺) ปฏิบัติตามความเป็นจริง (M) เปิดเผย ตรงไปตรงมา (N) จิตใจสงบมั่นคง (O)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ 16 PF ในประเทศ

วิญญา วิศาลาภรณ์ (2522 : 61-62) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิชญ์โลก โดยมีจุดมุ่งหมาย ที่จะหาความสัมพันธ์ของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับองค์ประกอบบุคลิกภาพทั้ง 16 ด้าน ซึ่งวัดโดยแบบทดสอบที่ดัดแปลงและปรับปรุงจากแบบทดสอบของแคทเทล ชื่อ The Sixteen Personality Factor Questionnaire Form B กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยนิสิตสำเร็จการศึกษาครั้งนี้ได้แยกวิเคราะห์ตามวิชาเอก เพศ อายุ สภาพการทำงาน และสภาพสมรส จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. เครื่องมือวัดบุคลิกภาพมีความเที่ยงตรงและเชื่อมั่น ในการวัดบุคลิกภาพของนิสิตที่สอบคัดเลือกได้
2. องค์ประกอบของบุคลิกภาพทั้ง 16 ด้าน มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.249 (0.5)
3. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับองค์ประกอบบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์สูง เมื่อแยกวิเคราะห์ตามวิชาเอก มากกว่าการแยกวิเคราะห์อย่างอื่น
4. องค์ประกอบของบุคลิกภาพ มีอำนาจพยากรณ์สูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 6 ตัวแรก I(จิตใจเข้มแข็ง - จิตใจอ่อนแอ) A(สำรวจ - ชอบออกสังคม) L(ไว้วางใจ - ระแวง) H(ซื่อสัตย์ - กล้าเข้าสังคม) F(เคร่งเครียด - ทำตามสบาย) B(สติปัญญา)

ประภา เชื้อภักดี (2526 : ก) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลศิริราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พยาบาลประจำการของโรงพยาบาลศิริราช จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบทดสอบ 16 PF Form A ผลการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลโดยส่วนใหญ่ ก่อนเข้าจะรอบคอบ ปรับตัวเก่ง และมีแนวโน้มที่จะมีลักษณะไว้วางใจ ซื่อสัตย์ อารมณ์อ่อนไหว ถ่อมตน มีจิตใจเข้มแข็ง ช่างสงสัย เป็นนักคิด นักทดลอง

ดร.ณจิต อุตรมัตย์ (2532 : 31-53) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของนายอำเภอ โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF กลุ่มตัวอย่างคือนายอำเภอ จำนวน 286 คน และนายอำเภอดีเด่น จำนวน 72 คน ซึ่งสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ใช้แบบทดสอบ 16 PF Form A ตามแนวทฤษฎีของแคทเทล ผลการศึกษาพบว่า นายอำเภอมีบุคลิกภาพสูงในด้านการเข้าสังคม (A) ด้านมโนธรรม (G) ด้านจิตใจอ่อนโยน (I) ด้านหวาดระแวง (L) ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (N) และด้านความวิตกกังวล (O) นายอำเภอดีเด่นมีคะแนนบุคลิกภาพสูงด้านการเข้าสังคม (A) ด้านสติปัญญา (B) ด้านมโนธรรม (G) ด้านการกล้าเผชิญ (H) ด้านจิตใจอ่อนโยน (I) ด้านหวาดระแวง (L) ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (N) ด้านความวิตกกังวล (O) ด้านอิสระเสรี (Q₁) และด้านการควบคุมอารมณ์ (Q₃) นายอำเภอและนายอำเภอดีเด่นมีบุคลิกภาพต่างกันในเรื่ององค์ประกอบด้านสติปัญญา (B) การกล้าเผชิญ (H) ความอิสระเสรี (Q₁) และการควบคุมอารมณ์ (Q₂) มีบุคลิกภาพร่วมกันในเรื่ององค์ประกอบด้านการเข้าสังคม (A) ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (C) ด้านการกล้าแสดงออก (E) ด้านความร่าเริง (F) ด้านมโนธรรม (G) ด้านจิตใจอ่อนโยน (I) ด้านความหวาดระแวง (L) ด้านจินตนาการ (M) ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (N) ด้านความวิตกกังวล (O) ด้านการพึ่งตนเอง (Q₂) และด้านความเครียด (Q₄)

ประกอบ เกื่อนการ (2532 : 56-58) ศึกษาคุณลักษณะร่วมของบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ และเปรียบเทียบบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ดีเด่นกับศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF Form A ผลการศึกษา พบว่า ศึกษานิเทศก์ดีเด่นกับศึกษานิเทศก์มีคุณลักษณะเหมือนกัน 12 องค์ประกอบ คือ ด้านการเข้าสังคม (A) ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (C) ด้านการกล้าแสดงออก (E) ด้านความ ร่าเริง (F) ด้านมโนธรรม (G) ด้านความกล้าเผชิญ (H) ด้านจิตใจอ่อนโยน (I) ด้านความระแวง (L) ด้านความวิตกกังวล(O) ด้านความเป็นอิสระ (Q₁) ด้านการพึ่งตนเอง (Q₂) และด้านความเครียด(Q₄)

ภาพร วัฒนโอภาส (2541 : 55-57) ศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบัน เทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 320 คน โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF Form A ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีบุคลิกภาพเด่นชัด 10 องค์ประกอบ คือ ลักษณะบุคลิกภาพของผู้บริหารศึกษาที่มีแนวโน้มไปทางบวก คือ ด้านการ เข้าสังคม (A) ด้านมโนธรรม (G) ด้านความกล้าเผชิญ (H) ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (N) ด้านความเป็นอิสระ (Q₁) และด้านการควบคุมตนเอง (Q₃) ส่วนลักษณะบุคลิกภาพของผู้บริหารศึกษา ที่มีแนวโน้มไปทางลบ คือ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (C) ด้านความร่าเริง (F) ด้านความระแวง (L) และด้านความเครียด (Q₄)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบ ทดสอบวัดบุคลิกภาพด้านต่าง ๆ นั้น พบว่า แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ของแคทเทิล สามารถ นำไปใช้ศึกษาและวัดบุคลิกภาพได้อย่างกว้างขวางในหลาย ๆ อาชีพ แต่ผู้วิจัยยังไม่พบงานวิจัยที่ เกี่ยวกับการสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร ตามแนวทฤษฎีบุคลิกภาพ ของแคทเทิล ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะสร้างแบบทดสอบดังกล่าวขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อธนาคารในการ คัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และเป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบทดสอบวัด บุคลิกภาพในตำแหน่งอื่นต่อ ๆ ไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

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

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นผู้จัดการสาขาของธนาคาร ที่มีสาขาจัดตั้งอยู่ในประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2544-2545 จำนวน 14 แห่ง รวมจำนวนทั้งสิ้น 4,435 คน โดยแบ่งเป็น 5 ภาค ดังนี้

1. ภาคกลาง จำนวน 2,125 คน ประกอบด้วย ธนาคารพาณิชย์ไทยทั้งหมด 11 ธนาคาร จำนวน 1,764 คน และสถาบันการเงินพิเศษของรัฐทั้งหมด 3 ธนาคาร จำนวน 361 คน
2. ภาคเหนือ จำนวน 642 คน ประกอบด้วย ธนาคารพาณิชย์ไทยทั้งหมด 11 ธนาคาร จำนวน 405 คน และสถาบันการเงินพิเศษของรัฐทั้งหมด 3 ธนาคาร จำนวน 237 คน
3. ภาคใต้ จำนวน 548 คน ประกอบด้วย ธนาคารพาณิชย์ไทยทั้งหมด 11 ธนาคาร จำนวน 370 คน และสถาบันการเงินพิเศษของรัฐทั้งหมด 3 ธนาคาร จำนวน 178 คน
4. ภาคตะวันออก จำนวน 366 คน ประกอบด้วย ธนาคารพาณิชย์ไทยทั้งหมด 11 ธนาคาร จำนวน 281 คน และสถาบันการเงินพิเศษของรัฐทั้งหมด 3 ธนาคาร จำนวน 85 คน
5. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 754 คน ประกอบด้วย ธนาคารพาณิชย์ไทยทั้งหมด 11 ธนาคาร จำนวน 452 คน และสถาบันพิเศษการเงินของรัฐทั้งหมด จำนวน 302 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นผู้จัดการสาขาของธนาคารต่าง ๆ ที่จัดตั้งสำนักงานในสาขาของประเทศไทย ในปีพ.ศ. 2544-2545 จำนวน 1,449 คน จากสาขาธนาคารพาณิชย์ไทย จำนวน 987 คน และสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ จำนวน 462 คน ซึ่งแบ่งตามประชากรทั้ง 5 ภาค คือ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออก และภาคตะวันออกเฉียงใต้ โดยเลือกมาจากการสุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มีภาคและลักษณะธนาคารเป็นชั้น (Strata) และมีธนาคารเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) โดยสุ่มมาจำนวน 50 % ตามสัดส่วนแต่ละชั้น (Strata) ได้ธนาคารพาณิชย์ไทยทั้งหมด จำนวน 6 แห่ง และสถาบันการเงินพิเศษของรัฐทั้งหมด จำนวน 2 แห่ง ในแต่ละภาค และคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ ($\alpha=.05$) เมื่อเทียบกับตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ควรเลือกจากประชากร ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย จำนวน 367 คน (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 260-261 ; อ้างอิงจาก Yamane.1967 Statistic ; An Introduction Analysis P. 886-887) แต่ในการสร้างแบบทดสอบต้องสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้า จำนวน 3 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 เพื่อหาคุณภาพของแบบทดสอบ ครั้งที่ 2 เพื่อใช้วิเคราะห์ห้วงค์ประกอบ ซึ่งควรใช้กลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 500 คนขึ้นไป (ส. วาสนา ประवालพฤษ ม.ป.ป. : 11) และครั้งที่ 3 เพื่อตรวจสอบคุณภาพแบบทดสอบและสร้างเกณฑ์ปกติ ในการวิจัยครั้งนี้ มีกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามแต่ละธนาคารของแต่ละภาคตามตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละภาคและตามลักษณะธนาคาร

ภาค	ลักษณะธนาคาร	ธนาคาร	กลุ่มตัวอย่าง (จังหวัด)		
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3
1. กลาง	1. พาณิชย์ไทย จำกัด(มหาชน)	1.1 กรุงเทพ	47 (3)	71 (19)	47 (9)
		1.2 กรุงเทพ	54 (3)	81 (18)	54 (12)
		1.3 กรุงศรีอยุธยา	47 (3)	-	47 (11)
		1.4 นครหลวงไทย	25 (2)	39 (15)	25 (9)
		1.5 ไทยธนาคาร	12 (3)	-	12 (3)
		1.6 ดี บี เอส ไทยทูน	9 (2)	14 (4)	9 (2)
	2. สถาบันการเงินพิเศษของรัฐ	2.1 เพื่อการเกษตรและ สหกรณ์การเกษตร	22 (11)	71 (18)	22 (14)
		2.2 ออมสิน	40 (4)	61 (11)	40 (14)
2. เหนือ	1. พาณิชย์ไทย จำกัด(มหาชน)	1.1 กสิกรไทย	-	21 (14)	14 (18)
		1.2 ไทยพาณิชย์	-	-	9 (4)
		1.3 กรุงศรีอยุธยา	-	-	8 (5)
		1.4 นครหลวงไทย	-	-	4 (3)
		1.5 เอเชีย	-	2 (2)	2 (2)
		1.6 ยูโอบี รัตนสิน	-	2 (2)	1 (1)
	2. สถาบันการเงินพิเศษของรัฐ	2.1 เพื่อการเกษตร และ สหกรณ์การเกษตร	-	35 (14)	23 (13)
		2.2 อาคารสงเคราะห์	-	2 (2)	2 (2)
3. ใต้	1. พาณิชย์ไทย จำกัด(มหาชน)	1.1 กรุงเทพ	-	22 (12)	15 (8)
		1.2 กสิกรไทย	-	17 (12)	11 (7)
		1.3 ไทยพาณิชย์	-	12 (9)	9 (5)
		1.4 กรุงศรีอยุธยา	-	-	8 (6)
		1.5 ศรีนคร	-	3 (3)	2 (2)
		1.6 ไทยธนาคาร	-	2 (2)	1 (1)
	2. สถาบันการเงินพิเศษของรัฐ	2.1 เพื่อการเกษตรและ สหกรณ์การเกษตร	-	24 (11)	16 (8)
		2.2 ออมสิน	-	27 (9)	18 (11)

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาค	ลักษณะธนาคาร	ธนาคาร	กลุ่มตัวอย่าง (จังหวัด)		
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3
4. ตะวันออก	1. พาณิชย์ไทย จำกัด(มหาชน)	1.1 กรุงเทพฯ	-	13 (4)	8 (4)
		1.2 กรุงเทพฯ	-	15 (5)	10 (5)
		1.3 กรุงเทพมหานคร	-	-	7 (5)
		1.4 ศรีนคร	-	-	3 (2)
		1.5 เอเชีย	-	4 (3)	3 (2)
		1.6 ดี บี เอส ไทยทูลุ	-	-	1 (1)
	2. สถาบันการเงินพิเศษของรัฐ	2.1 อาคารสงเคราะห์	-	2 (2)	1 (1)
		2.2 ออมสิน	-	13 (6)	9 (5)
5. ตะวันออก เฉียงเหนือ	1. พาณิชย์ไทย จำกัด(มหาชน)	1.1 กรุงเทพฯ	-	-	17 (9)
		1.2 กรุงเทพฯ	-	22 (14)	15 (11)
		1.3 ไทยพาณิชย์	-	18 (13)	12 (6)
		1.4 เอเชีย	-	-	4 (4)
		1.5 ไทยธนาคาร	-	2 (2)	1 (1)
		1.6 ยูโอบี รัตนสิน	-	2 (2)	1 (1)
	2. สถาบันการเงินพิเศษของรัฐ	2.1 เพื่อการเกษตร และ สหกรณ์การเกษตร	-	2 (2)	31 (16)
		2.2 ออมสิน	-	-	27 (6)
		รวม	256	644	549

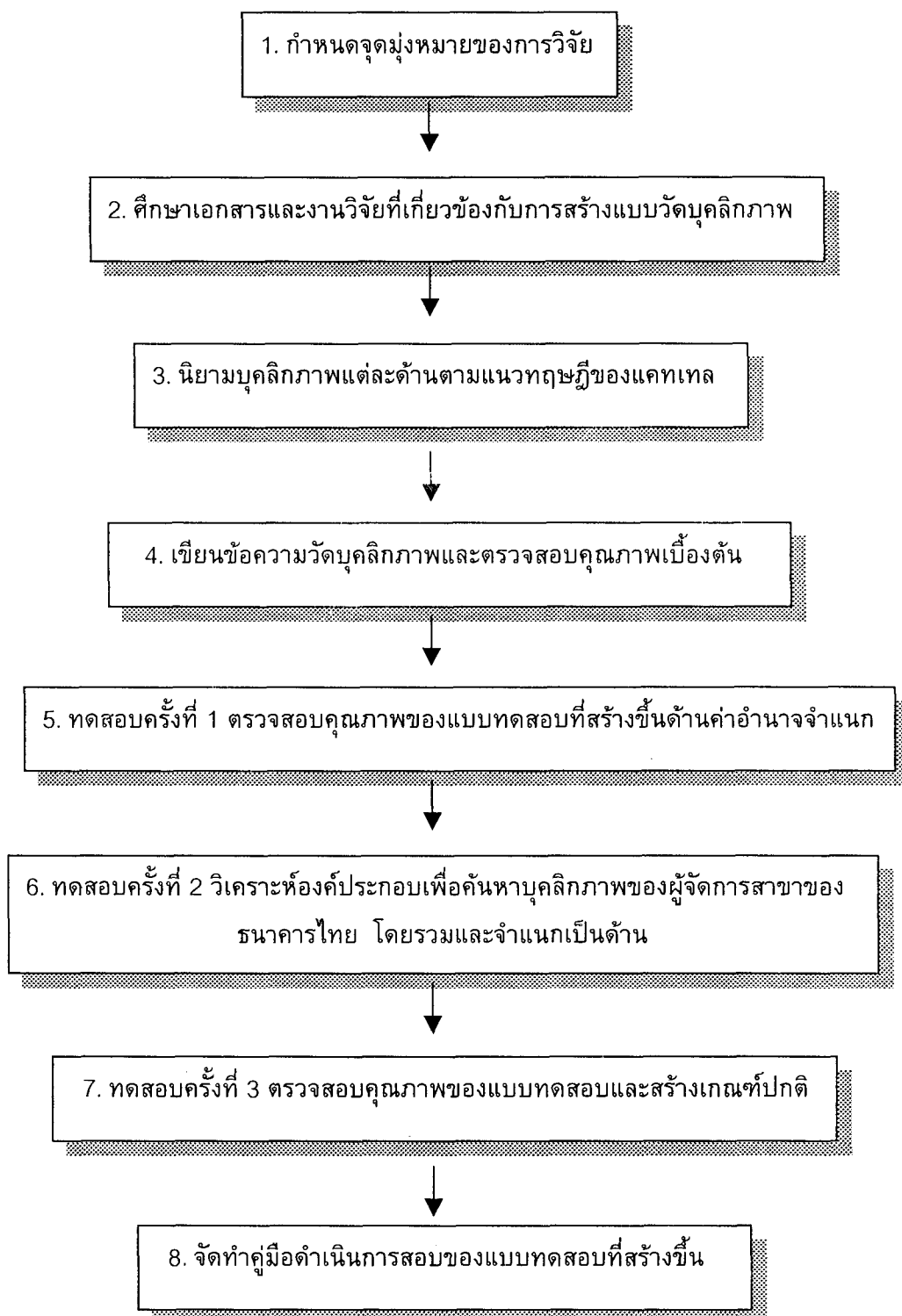
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพของผู้จัดการสาขาของธนาคาร ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามองค์ประกอบของแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ของเรย์มอนด์ บี แคทเทล (Raymond B. Cattell) โดยใช้ชื่อว่า Sixteen Personality Factor Questionnaire ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 16 องค์ประกอบ องค์ประกอบละ 20 ข้อ โดยครอบคลุมองค์ประกอบดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการเข้าสังคม (Cyclothymia)
2. องค์ประกอบด้านสติปัญญา (More Intelligence)
3. องค์ประกอบด้านความมั่นคงทางจิตใจ (Stable)
4. องค์ประกอบด้านกล้าแสดงออก (Dominance)
5. องค์ประกอบด้านความร่าเริง (Surgency)
6. องค์ประกอบด้านมีโนธรรม (Conscientious)
7. องค์ประกอบด้านการกล้าเผชิญ (Parmia)
8. องค์ประกอบด้านจิตใจอ่อนโยน (Prensia)
9. องค์ประกอบด้านความระแวดระวัง (Protension)
10. องค์ประกอบด้านอิสระเสรี (Autia)
11. องค์ประกอบด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Shrewdness)
12. องค์ประกอบด้านความวิตกกังวล (Apprehensive)
13. องค์ประกอบด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Radicalism)
14. องค์ประกอบด้านการพึ่งตนเอง (Self – Sufficiency)
15. องค์ประกอบด้านการควบคุมอารมณ์ (Controlled)
16. องค์ประกอบด้านความเครียด (Tense)

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร

ในการดำเนินการสร้างเครื่องมือวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร ผู้วิจัยได้จัดทำเนิ การและวางแผนงาน โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังภาพประกอบ 12 ดังนี้



ภาพประกอบ 12 แสดงลำดับขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบ

ในการสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพฉบับนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามลำดับขั้นของภาพประกอบ 12 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัย โดยผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคารให้มีคุณภาพ และเชื่อถือได้
2. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีของแคทเทล และลักษณะงานของผู้จัดการสาขาในธนาคารต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์ความหมาย และขอบข่ายของบุคลิกภาพของผู้จัดการสาขา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบทดสอบ
3. นิยามบุคลิกภาพทั้ง 16 องค์ประกอบ ตามแนวทฤษฎีของแคทเทล ได้แก่ องค์ประกอบด้านการเข้าสังคม ด้านสติปัญญา ด้านความมั่นคงทางจิตใจ ด้านการกล้าแสดงออก ด้านความร่าเริง ด้านมโนธรรม ด้านการกล้าเผชิญ ด้านจิตใจอ่อนโยน ด้านความระแวง ด้านอิสระเสรี ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ด้านความวิตกกังวล ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการพึ่งตนเอง ด้านการควบคุมอารมณ์ และด้านความเครียด
4. สร้างข้อความให้ครอบคลุมนิยามปฏิบัติการของบุคลิกภาพด้านต่าง ๆ ทั้ง 16 ด้าน ตามแนวทฤษฎีของแคทเทล จำนวนข้อความในแต่ละด้านมี 20 ข้อ รวมทั้งหมด 320 ข้อ โดยแบ่งเป็นข้อความที่ถามถึงพฤติกรรม อารมณ์ และความรู้สึก ซึ่งผู้ตอบจะต้องตอบตามความคิดเห็นและความรู้สึกเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง และนำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นด้านความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่าน เป็นผู้พิจารณาว่าข้อความในเครื่องมือที่สร้างขึ้นมานั้น สามารถวัดได้ตรงตามนิยามปฏิบัติการที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมทั้งภาษาที่ใช้เหมาะสม ควรแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อความใด รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ โดยคัดเลือกข้อความที่มีดัชนีค่าความสอดคล้องมากกว่า 0.50 แล้วทำการปรับปรุงข้อสอบโดยสร้างขึ้นใหม่เพื่อรวบรวมให้ได้ข้อคำถามองค์ประกอบละ 20 ข้อ รวมทั้งหมด 320 ข้อ
5. ทดสอบครั้งที่ 1 นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้จัดการสาขาของธนาคารต่าง ๆ จำนวน 256 คน เป็นผู้จัดการสาขาจากธนาคารพาณิชย์ 6 แห่ง จำนวน 194 คน และผู้จัดการสาขาจากธนาคารพิเศษของรัฐ 2 แห่ง จำนวน 62 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบด้านค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ t-test แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่อย่างน้อยระดับ 0.05 จำนวนด้านละ 12 ข้อ รวมทั้งหมด 192 ข้อ
6. ทดสอบครั้งที่ 2 นำแบบทดสอบที่คัดเลือกและปรับปรุงจากการทดสอบครั้งที่ 1 ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้จัดการสาขาของธนาคารต่าง ๆ จำนวน 664 คน เป็นผู้จัดการสาขาจากธนาคารพาณิชย์ 6 แห่ง จำนวน 433 คน และผู้จัดการสาขาจากธนาคารพิเศษของรัฐ 2 แห่ง จำนวน 211 คน เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ และค้นหาองค์ประกอบของบุคลิกภาพของผู้จัดการสาขาของธนาคารโดยรวมและจำแนกเป็นด้าน ตามแนวทฤษฎีองค์ประกอบบุคลิกภาพของแคทเทล

7. ทดสอบครั้งที่ 3 โดยนำแบบทดสอบที่คัดเลือกและปรับปรุงได้จากการทดสอบครั้งที่ 2 รวมทั้งข้อสอบบางข้อที่ปรับปรุงใหม่ในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อให้ได้แต่ละองค์ประกอบไม่ต่ำกว่า 8 ข้อ ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 549 คน เป็นผู้จัดการสาขาจากธนาคารพาณิชย์ 6 แห่ง จำนวน 360 คน และผู้จัดการสาขาจากธนาคารพิเศษของรัฐ 2 แห่ง จำนวน 189 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบและสร้างเกณฑ์ปกติ ดังนี้

7.1 ตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบด้านค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ t-test

7.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา

7.3 สร้างเกณฑ์ปกติ นำคะแนนจากการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างครั้งที่ 3 ไปคำนวณค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile) แล้วเทียบหาค่า T ปกติ (Normalized T-Score)

8. จัดทำคู่มือดำเนินการสอบของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพที่สร้างขึ้น

ตัวอย่างแบบทดสอบ

คำชี้แจงเกี่ยวกับการทำแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ

ให้กาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านกระทำหรือปฏิบัติ ดังนี้

ถ้าท่านกระทำทุกครั้ง หรือปฏิบัติเป็นประจำในข้อความที่กำหนด	ให้กาที่ช่อง
กระทำ/ปฏิบัติเป็นประจำ	
ถ้าท่านกระทำเป็นส่วนใหญ่ หรือปฏิบัติเกือบทุกครั้งในข้อความที่กำหนด	ให้กาที่ช่อง
กระทำ/ปฏิบัติเป็นประจำ	
ถ้าท่านกระทำนาน ๆ ครั้ง หรือปฏิบัติเป็นบางครั้งในข้อความที่กำหนด	ให้กาที่ช่อง
กระทำ/ปฏิบัติเป็นประจำ	
ถ้าท่านไม่ได้กระทำ หรือไม่ปฏิบัติเลยในข้อความที่กำหนด	ให้กาที่ช่อง
กระทำ/ปฏิบัติเป็นประจำ	

ตัวอย่างแบบทดสอบ

ข้อความ	การปฏิบัติ			
	เป็นประจำ	เป็นส่วนใหญ่	เป็นบางครั้ง	ไม่ปฏิบัติ
ด้านการเข้าสังคม				
0 ข้าพเจ้าไปงานสังคม เพื่อทำความรู้จักและพบปะบุคคลอื่น				
ด้านสติปัญญา				
0 ข้าพเจ้าสามารถบริหารทีมงานให้ปฏิบัติงานตามนโยบายของธนาคารได้สำเร็จ				
ด้านความมั่นคงทางจิตใจ				
0 ข้าพเจ้าไม่หวั่นไหวกับคำวิจารณ์ของพนักงานที่เกี่ยวกับตัวข้าพเจ้า				
ด้านกล้าแสดงออก				
0 ข้าพเจ้ามั่นใจเมื่อเสนองานต่อผู้บังคับบัญชา				
ด้านความรวดเร็ว				
0 ถึงแม้จะเครียดกับงาน แต่ข้าพเจ้าสามารถยอมรับและหัวเราะกับใครบางคนได้				
ด้านมนุษยธรรม				
0 ข้าพเจ้าปฏิบัติงานตามระเบียบธนาคารแม้ว่าฝืนความรู้สึก				
ด้านความกล้าเผชิญ				
0 ข้าพเจ้าพูดคุยกับลูกค้าทุกคนได้อย่างไม่เคอะเขิน				
ด้านจิตใจอ่อนโยน				
0 ข้าพเจ้าให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้บังคับบัญชาที่ประสบปัญหาในเรื่องต่างๆได้				
ด้านความระแวดระวัง				
0 ข้าพเจ้าไม่ไว้วางใจใครแม้จะเป็นบุคคลที่สนิท				
ด้านอิสระเสรี				
0 ข้าพเจ้าชอบผสมผสานความคิดของบุคคลอื่นกับข้าพเจ้ามาคิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ				
ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น				
0 ข้าพเจ้ายินดีให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ถึงแม้ไม่ได้รับการขอร้อง				
ด้านความวิตกกังวล				
0 ข้าพเจ้าวิตกกังวล ถ้าผู้บังคับบัญชาเรียกพบในกรณีเร่งด่วน				
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์				
0 ข้าพเจ้าชอบคิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ				
ด้านการพึ่งตนเอง				
0 ข้าพเจ้าเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง				
ด้านการควบคุมอารมณ์				
0 ข้าพเจ้าสามารถควบคุมความรู้สึกได้โดยไม่แสดงให้ผู้ใดทราบ				
ด้านความเครียด				
0 ข้าพเจ้าปวดศีรษะเมื่อได้รับนโยบายใหม่ ๆ				

เกณฑ์การให้คะแนน

แบบทดสอบฉบับนี้	ข้อความเชิงบวก	เมื่อตอบ	เป็นประจำ	ให้	3	คะแนน
			เป็นส่วนใหญ่	ให้	2	คะแนน
			เป็นบางครั้ง	ให้	1	คะแนน
			ไม่ปฏิบัติ	ให้	0	คะแนน
	ข้อความเชิงลบ	เมื่อตอบ	เป็นประจำ	ให้	0	คะแนน
			เป็นส่วนใหญ่	ให้	1	คะแนน
			เป็นบางครั้ง	ให้	2	คะแนน
			ไม่ปฏิบัติ	ให้	3	คะแนน

การแปลผลความหมายคะแนน

ผู้วิจัยได้แปลความหมายคะแนนไว้ดังนี้

คะแนนอยู่ในระดับ ≥ 2.50	มีพฤติกรรมหรือการกระทำอยู่ในระดับสูง
คะแนนอยู่ในระดับ 1.50 - 2.49	มีพฤติกรรมหรือการกระทำอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
คะแนนอยู่ในระดับ 0.50 - 1.49	มีพฤติกรรมหรือการกระทำอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
คะแนนอยู่ในระดับ 0.00 - 0.49	มีพฤติกรรมหรือการกระทำอยู่ในระดับต่ำหรือไม่มีเลย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีวเคราะห์นั้น ผู้วิจัยดำเนินงานเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้จัดการฝ่ายการพนักงานหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของธนาคารที่ทำวิจัย
2. ติดต่อขอใบรับรองเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากคณะบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ประสานงานกับฝ่ายการพนักงานหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลของธนาคาร
4. เตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการทดสอบแต่ละครั้ง
5. นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างการทดสอบแบ่งเป็น 3 ครั้ง คือ

5.1 การทดสอบครั้งที่ 1 เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบด้านค่าอำนาจจำแนกเพื่อคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงสุด ในช่วงต้นเดือนธันวาคม 2544 ถึงต้นเดือนมีนาคม 2545

5.1 การทดสอบครั้งที่ 2 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพของผู้จัดการสาขาของธนาคาร ตามแนวทฤษฎีองค์ประกอบบุคลิกภาพของแคทเทล และคัดเลือกข้อสอบในแต่ละองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับหรือมากกว่า 0.30 ในช่วงกลางเดือนมีนาคม 2545 ถึงปลายเดือนพฤษภาคม 2545 แล้วนำไปทดสอบครั้งที่ 3

5.2 การทดสอบครั้งที่ 3 เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบแต่ละองค์ประกอบและรวมทุกองค์ประกอบด้านค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ และสร้างเกณฑ์ปกติ ในช่วงต้นเดือนมิถุนายน 2545 ถึงปลายเดือนสิงหาคม 2545

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษา ได้มีวิธีการกระทำข้อมูลและการใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2537 : 41, 47)
2. วิเคราะห์ข้อสอบเป็นรายข้อ (Item Analysis) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ t - test แบบเทคนิค 25 เปอร์เซนต์ของกลุ่มสูงกลุ่มต่ำ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2536 : 185)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{n_H} + \frac{S_L^2}{n_L}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบ
	$\bar{X}_H$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ได้คะแนนสูง
	$\bar{X}_L$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ
	S_H^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มที่ได้คะแนนสูง
	S_L^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ
	n_H	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบทดสอบในกลุ่มสูง
	n_L	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบทดสอบในกลุ่มต่ำ

3. ความเที่ยงตรงของแบบทดสอบที่สร้างขึ้น

3.1 ความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่าง
 นิยามปฏิบัติการตามแนวของแคทเทิลกับข้อความที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น (IOC) (ล้วน สายยศ และอังคณา
 สายยศ. 2539 : 249) โดยผู้เชี่ยวชาญ 7 ท่าน

$$IOC = \frac{\text{ผลรวมของคะแนนของข้อความของแบบทดสอบ}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}}$$

3.2 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construc Validity) โดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ
 (Factor Analysis) เพื่อหาบุคลิกลักษณะของผู้จัดการสาขาของธนาคาร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS /
 PC + (Statistical Package for Social Science Personal Computer Plus) สกัดองค์ประกอบด้วย
 เทคนิคแกนสำคัญ PC (Principal Component Analysis) และการใช้การหมุนแกนแบบอโรโกนอล
 (Orthogonal Rotation) โดยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax Method)

4. หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือในแต่ละองค์ประกอบและรวมทุกองค์ประกอบ โดยใช้วิธี
 หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2539 : 200 - 202)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนในแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

5. หาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด (Standard errors of measurement)
 คำนวณจากสูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2539 : 245)

$$S_e = S \sqrt{1 - r_{rr}}$$

เมื่อ	S_e	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด
	S	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	r_{rr}	แทน	ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

6. หาคะแนนปกติ (Norm) โดยหาคะแนนที่ปกติ จากการหาดำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile T - score) แล้วนำค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ได้ไปเปิดตารางสำหรับเปลี่ยนเป็นคะแนนที่ปกติ (Normalized T - score) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2522 : 148 - 153)

$$PR = \frac{cf - \frac{1}{2}f}{N} \times 100$$

เมื่อ	PR	แทน	ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์
	f	แทน	ความถี่ของแต่ละช่วงคะแนน
	cf	แทน	ความถี่สะสม
	N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน	จำนวนข้อของแบบทดสอบแต่ละองค์ประกอบ
k	แทน	จำนวนข้อที่คัดเลือกไว้
r_u	แทน	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ
S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวัด
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยรายข้อของแบบทดสอบแต่ละด้าน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงที
T	แทน	คะแนนที่ปกติ (Normalized T – score) ในเกณฑ์ปกติ (Norm)
✓ PC	แทน	การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเทคนิคสำคัญ
✓ IOC	แทน	ความสอดคล้องระหว่างนิยามตามแนวของแคทเทิลกับข้อความของแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามปฏิบัติการตามแนวทฤษฎีของแคทเทิลกับข้อความของแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
2. การทดสอบครั้งที่ 1 เพื่อหาคุณภาพรายข้อด้านค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพของผู้จัดการสาขาของธนาคารไทยตามแนวทฤษฎีบุคลิกภาพของแคทเทิล
3. การทดสอบครั้งที่ 2 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคารไทยโดยรวมและจำแนกเป็นด้าน
4. การทดสอบครั้งที่ 3 เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ และหาเกณฑ์ปกติของแบบทดสอบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามปฏิบัติการตามแนวทฤษฎีบุคลิกภาพของแคทเทิลกับข้อความของแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบตามแนวทฤษฎีบุคลิกภาพของแคทเทิล จำนวน 16 ด้าน ๆ ละ 20 ข้อ รวมทั้งหมดจำนวน 320 ข้อ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านวัดผลและจิตวิทยา จำนวน 7 ท่าน เพื่อพิจารณาว่าข้อความของแบบทดสอบที่สร้างขึ้นนั้น สามารถวัดได้ตรงตามนิยามปฏิบัติการที่กำหนดไว้หรือไม่ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้อง ระหว่างนิยามปฏิบัติการตามแนวทฤษฎีบุคลิกภาพของแคทเทิลกับข้อความที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

องค์ประกอบ	n	IOC	ข้อที่ควรปรับปรุง
1. การเข้าสังคม	20	0.80 - 1.00	18 และ 20
2. สติปัญญา	20	1.00	-
3. ความมั่นคงทางจิตใจ	20	1.00	-
4. การแสดงออก	20	1.00	-
5. ความร่าเริง	20	0.80 - 1.00	10 และ 17
6. มโนธรรม	20	1.00	-
7. ความกล้าเผชิญ	20	1.00	-
8. จิตใจอ่อนโยน	20	1.00	-
9. ความระแวดระวัง	20	1.00	-
10. ความอิสระเสรี	20	0.80 - 1.00	17 และ 18
11. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	20	1.00	-
12. ความวิตกกังวล	20	1.00	-
13. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	20	1.00	-
14. การพึ่งตนเอง	20	0.80 - 1.00	6 และ 15
15. การควบคุมอารมณ์	20	1.00	-
16. ความเครียด	20	1.00	-
รวม 16 องค์ประกอบ	320	0.80 - 1.00	-

จากตาราง 2 หลังจากนำข้อความของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทั้งหมด จำนวน 320 ข้อ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ผลปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ขององค์ประกอบด้านการเข้าสังคม ความร่ำรวย ความอิสระเสรี การพึ่งตนเอง อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 และองค์ประกอบด้านสติปัญญา ความมั่นคงทางจิตใจ การแสดงออก มโนธรรม ความกล้าเผชิญจิตใจอ่อนโยน ความระแวดระวัง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ความวิตกกังวล ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การควบคุมอารมณ์ และความเครียด เท่ากับ 1.00 ดังรายละเอียดปรากฏในตาราง 15 ภาคผนวก ก ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกไว้ทั้งหมด โดยไม่มีการคัดออก เพราะมีค่า $IOC > 0.50$ และได้ดำเนินการปรับปรุงภาษาตามที่ผู้เชี่ยวชาญระบุ แล้วนำแบบทดสอบดังกล่าวไปใช้ในการทดสอบครั้งที่ 1

2. การทดสอบครั้งที่ 1 หากคุณภาพรายข้อด้านค่าอำนาจจำแนก t ของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคารตามแนวทฤษฎีบุคลิกภาพของแคทเทิล

ผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร จำนวน 320 ข้อ ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้จัดการสาขาของธนาคารต่าง ๆ จำนวน 256 คน เป็นผู้จัดการสาขาจากธนาคารพาณิชย์ 6 แห่ง จำนวน 194 คน และผู้จัดการสาขาจากธนาคารพิเศษของรัฐ 2 แห่ง จำนวน 62 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก t โดยใช้เทคนิค 25 เปอร์เซนต์ ของกลุ่มสูงกลุ่มต่ำจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ซึ่งมีกลุ่มสูงจำนวน 64 คน และกลุ่มต่ำจำนวน 64 คน แล้วใช้ t -test เป็นค่าสถิติตามตาราง 3

ตาราง 3 ค่าอำนาจจำแนก t ของข้อความแต่ละองค์ประกอบของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร ตามแนวทฤษฎีบุคลิกภาพของแคทเทิล

องค์ประกอบ	n	t	k	t
1. การเข้าสังคม	20	0.331-5.119	12	2.947-5.119
2. สติปัญญา	20	0.073-6.012	12	2.461-6.012
3. ความมั่นคงทางจิตใจ	20	0.555-6.179	12	2.488-6.179
4. การแสดงออก	20	0.560-6.005	12	3.756-6.005
5. ความร่ำรวย	20	0.113-4.869	12	3.520-4.869
6. มโนธรรม	20	0.490-5.283	12	2.643-5.283
7. ความกล้าเผชิญ	20	0.466-7.417	12	2.798-7.417
8. จิตใจอ่อนโยน	20	0.117-5.851	12	2.862-5.851
9. ความระแวดระวัง	20	0.838-5.931	12	2.959-5.931
10. ความอิสระเสรี	20	0.724-5.351	12	2.983-5.351
11. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	20	0.462-6.370	12	2.931-6.370

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	n	t	k	t
12. ความวิตกกังวล	20	0.013-7.491	12	3.100-7.491
13. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	20	0.790-6.620	12	2.275-6.620
14. การพึ่งตนเอง	20	0.238-5.322	12	2.569-5.322
15. การควบคุมอารมณ์	20	0.041-7.783	12	2.484-7.783
16. ความเครียด	20	2.241-6.694	12	2.798-6.694
รวม 16 องค์ประกอบ	320	0.013-7.783	192	2.275-7.783

จากตาราง 3 พบว่า แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคารมีค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้ออยู่ระหว่าง 0.013 – 7.783 มีจำนวนข้อในแต่ละองค์ประกอบที่สามารถจำแนกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับอย่างน้อย.05 ตามผลที่ปรากฏ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการเข้าสังคม มีข้อความที่คัดเลือกไว้ จำนวน 12 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.947- 5.119 องค์ประกอบที่ 2 ด้านสติปัญญา มีข้อความที่คัดเลือกไว้ จำนวน 12 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.461-6.012 องค์ประกอบที่ 3 ด้านความมั่นคงทางจิตใจ มีข้อความที่คัดเลือกไว้ จำนวน 12 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.488 - 6.179 องค์ประกอบที่ 4 ด้านการแสดงออก มีข้อความที่คัดเลือกไว้ จำนวน 12 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 3.756-6.005 องค์ประกอบที่ 5 ด้านความร่าเริง มีข้อความที่คัดเลือกไว้ จำนวน 12 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 3.520-4.869 องค์ประกอบที่ 6 ด้านมโนธรรม มีข้อความที่คัดเลือกไว้ จำนวน 12 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.643-5.283 องค์ประกอบที่ 7 ด้านความกล้าเผชิญ มีข้อความที่คัดเลือกไว้ จำนวน 12 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.798-7.417 องค์ประกอบที่ 8 ด้านจิตใจอ่อนโยน มีข้อความที่คัดเลือกไว้ จำนวน 12 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.862-5.851 องค์ประกอบที่ 9 ด้านความระแวดระวัง มีข้อความที่คัดเลือกไว้ จำนวน 12 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.959-5.931 องค์ประกอบที่ 10 ด้านความอิสระเสรี มีข้อความที่คัดเลือกไว้ จำนวน 12 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.983-5.351 องค์ประกอบที่ 11 ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีข้อความที่คัดเลือกไว้ จำนวน 12 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.931-6.370 องค์ประกอบที่ 12 ด้านความวิตกกังวล มีข้อความที่คัดเลือกไว้ จำนวน 12 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 3.100-7.491 องค์ประกอบที่ 13 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีข้อความที่คัดเลือกไว้จำนวน 12 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.275-6.620 องค์ประกอบที่ 14 ด้านการพึ่งตนเอง มีข้อความที่คัดเลือกไว้จำนวน 12 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.569-5.322 องค์ประกอบที่ 15 ด้านการควบคุมอารมณ์ มีข้อความที่คัดเลือกไว้ จำนวน 12 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.484-7.783 องค์ประกอบที่ 16 ด้านความเครียด มีข้อความที่คัดเลือกไว้ จำนวน 12 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.798-6.694 ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 16 ภาคผนวก ก

3. การทดสอบครั้งที่ 2 หาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อค้นหาบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร

ผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบที่ได้จากการทดสอบครั้งที่ 1 จำนวน 320 ข้อ ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้จัดการสาขาของธนาคารต่าง ๆ จำนวน 644 คน เป็นผู้จัดการสาขาจากธนาคารพาณิชย์ 6 แห่ง จำนวน 433คน และผู้จัดการสาขาจากธนาคารพิเศษของรัฐ 2 แห่ง จำนวน 211คน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบค้นหาลักษณะความเป็นผู้จัดการสาขาของธนาคาร การทดสอบครั้งนี้ได้คำนวณค่าไอเกน ค่าร้อยละความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสม รายละเอียดดังปรากฏในตาราง 4 และตาราง 17 ในภาคผนวก ก

ตาราง 4 ค่าไอเกน ค่าร้อยละความแปรปรวน ร้อยละของความแปรปรวนสะสม จากการทดสอบครั้งที่ 2

ข้อที่	ค่าไอเกน	ค่าร้อยละความแปรปรวน	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม
1	24.338	12.743	12.743
2	9.880	5.173	17.915
3	5.457	2.857	20.773
4	4.717	2.470	23.242
5	4.264	2.232	25.475
6	3.602	1.886	27.360
7	3.276	1.715	29.075
8	2.975	1.558	30.663
9	2.926	1.532	32.165
10	2.732	1.430	33.595
11	2.598	1.360	34.955
12	2.485	1.301	36.256
13	2.369	1.240	37.497
.	.	.	.
.	.	.	.
.	.	.	.
192	0.003	0.001	100.00

จากตาราง 4 ปรากฏว่า มีค่าไอเกนขององค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.003 ถึง 24.338 และมีองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนตั้งแต่ 1.00 ขึ้นไป จำนวน 57 องค์ประกอบ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมที่สามารถหมุนแกนได้ที่ 1.240 คือมีค่าตั้งแต่ 2.369 ถึง 24.388 และค่าความแปรปรวนสะสมทั้ง 13 องค์ประกอบ เท่ากับร้อยละ 12.743 ของความแปรปรวนทั้งหมด จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการหมุนแกนแบบอโรโธนอนัลด้วยวิธีแวกซ์ ปรากฏว่า ต้องหมุนที่ค่าไอเกนตั้งแต่ 2.975 แล้วพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ โดยพิจารณาเลือกน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป จึงจะหมุนได้โดยไม่คำนึงถึงเครื่องหมายบวกหรือลบ โดยเลือกทีละแถว (รายตัวแปร) ก่อน จากนั้นพิจารณารายคอลัมน์ (องค์ประกอบ) หากตัวแปรใดมีน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า .3 ในองค์ประกอบมากกว่า 1 องค์ประกอบ ถือเป็นตัวแปรซ้ำซ้อนจึงตัดทิ้งไป หากตัวแปรใดมีน้ำหนักองค์ประกอบไม่ถึง .3 ให้ตัดทิ้งเช่นเดียวกัน รายละเอียดในตาราง 17 ภาคผนวก ก และในการกำหนด จำนวนองค์ประกอบต้องมีจำนวนตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป จึงนับเป็นหนึ่งองค์ประกอบ เนื่องจากตัวแปรเพียง 1 หรือ 2 ตัว ที่อธิบายในองค์ประกอบนั้นไม่สามารถกำหนดองค์ประกอบที่ชัดเจนได้ เพราะจะมีลักษณะเป็นเพียงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเท่านั้น โดยได้องค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้ทั้งหมด 8 องค์ประกอบ ดังตาราง 5 ดังนี้

ตาราง 5 องค์ประกอบและน้ำหนักองค์ประกอบของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคารที่วิเคราะห์ได้

องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	น้ำหนักองค์ประกอบ
1. ความวิตกกังวล	26	0.304 - 0.612
2. ความกล้าเผชิญ	25	0.306 - 0.568
3. การควบคุมอารมณ์	16	0.418 - 0.736
4. การปรับตัว	14	0.347 - 0.641
5. การเข้าสังคม	14	0.309 - 0.562
6. สติปัญญา	12	0.301 - 0.736
7. มโนธรรม	12	0.339 - 0.631
8. จิตใจอ่อนโยน	8	0.353 - 0.421
รวม 8 องค์ประกอบ	127	0.301 - 0.736

จากตาราง 5 พบว่า แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคารที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีทั้งหมด 8 องค์ประกอบ จำนวน 127 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.301- 0.736 โดยผู้วิจัยได้ตั้งชื่อองค์ประกอบใหม่เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับจำนวนข้อคำถามแต่ละด้านที่ปรากฏในแต่ละองค์ประกอบ ภายหลังจากการวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 มีจำนวน 26 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.304 ถึง 0.612 เป็นข้อคำถามบ่งถึงลักษณะความวิตกกังวล ไม่กล้าตัดสินใจ พะวักพะวน คิดเล็กคติน้อย ไม่เข้าใจผู้อื่น ไม่เชื่อใครง่าย ชอบเก็บตัว และระวัง จึงตั้งชื่อองค์ประกอบว่า ด้านความวิตกกังวล

องค์ประกอบที่ 2 มีจำนวน 25 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.306 ถึง 0.568 เป็นข้อคำถามบ่งถึงลักษณะความเป็นผู้นำ รู้จักผ่อนปรน มีการพัฒนาตนเองและผู้อื่น รับฟังความคิดเห็น เข้าใจผู้อื่น จิตใจอ่อนโยน จึงตั้งชื่อองค์ประกอบว่า ด้านความกล้าเผชิญ

องค์ประกอบที่ 3 มีจำนวน 16 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.418 ถึง 0.736 เป็นข้อคำถามบ่งถึงลักษณะความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ไม่ท้อถอย สุขุมเยือกเย็น มีความสำรวมในอารมณ์ ให้ความสำคัญมากกว่าอารมณ์ มีความตั้งใจจริง ไม่เครียด และปราศจากความคับข้องใจ จึงตั้งชื่อองค์ประกอบว่า ด้านการควบคุมอารมณ์

องค์ประกอบที่ 4 มีจำนวน 14 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.347 ถึง 0.641 เป็นข้อคำถามบ่งถึงลักษณะการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น กล้าเผชิญ ยอมรับความแตกต่างของบุคคล ไม่พิถีพิถัน รู้จักแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และเก็บความรู้สึกได้ดี จึงตั้งชื่อองค์ประกอบว่า ด้านการปรับตัว

องค์ประกอบที่ 5 มีจำนวน 14 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.309 ถึง 0.562 เป็นข้อคำถามบ่งถึงลักษณะการเข้าสังคม ชอบพบปะบุคคล มีมนุษยสัมพันธ์ ชอบความสนุกสนาน ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น และบริหารงานและตัวบุคคลได้เป็นอย่างดี จึงตั้งชื่อองค์ประกอบว่า ด้านการเข้าสังคม

องค์ประกอบที่ 6 มีจำนวน 12 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.301 ถึง 0.736 เป็นข้อคำถามบ่งถึงลักษณะผู้ที่ชอบใช้สติปัญญา มีความมานะบากบั่น สอนงานและสั่งงานได้ดี คิดก่อนตัดสินใจ มีความจำดี มีความคิดสร้างสรรค์ และไม่มีการลั้งเล จึงตั้งชื่อองค์ประกอบว่า ด้านสติปัญญา

องค์ประกอบที่ 7 มีจำนวน 12 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.339 ถึง 0.631 เป็นข้อคำถามบ่งถึงลักษณะผู้ที่มีความรับผิดชอบ รักษาความลับได้ กล้าเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ สำนึกในหน้าที่ มีความรอบคอบ สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ ได้ และมีมโนธรรม จึงตั้งชื่อองค์ประกอบว่า ด้านมโนธรรม

องค์ประกอบที่ 8 มีจำนวน 8 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.353 ถึง 0.421 เป็นข้อคำถามบ่งถึงลักษณะผู้ที่มีจิตใจอ่อนโยน มีคุณธรรม มีเหตุผลเป็นที่พึ่งพาได้ มีเมตตา กรุณา มีความยุติธรรม สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำได้ รับฟังความคิดเห็นและยอมรับ จึงตั้งชื่อองค์ประกอบว่า ด้านจิตใจอ่อนโยน ดังรายละเอียดปรากฏอยู่ในตาราง 18 ภาคผนวก ก

4. การทดสอบครั้งที่ 3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ หาเกณฑ์ปกติของแบบทดสอบและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบ ที่สามารถวัดลักษณะความเป็นผู้จัดการสาขาของธนาคารที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบในการทดสอบครั้งที่ 2 ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 127 ข้อ 8 องค์ประกอบ ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 549 คน เป็นผู้จัดการสาขาธนาคารพาณิชย์ 6 แห่ง จำนวน 360 คน และผู้จัดการสาขาจากธนาคารพิเศษของรัฐ จำนวน 189 คน เพื่อหาค่าสถิติพื้นฐานและหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา รายละเอียดในตาราง 6 และเกณฑ์ปกติของแบบทดสอบ รายละเอียดในตาราง 7-14

ตาราง 6 ค่าสถิติพื้นฐานและค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบในแต่ละองค์ประกอบและรวมทุกองค์ประกอบของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร

องค์ประกอบ	n	$\bar{X}$	S	r_{tt}
1. ความวิตกกังวล	26	2.2277	0.3791	0.8741
2. ความกล้าเผชิญ	25	2.1186	0.2780	0.6950
3. การควบคุมทางอารมณ์	16	2.2874	0.4124	0.8676
4. การปรับตัว	14	3.2196	0.3380	0.6896
5. การเข้าสังคม	14	2.2508	0.3007	0.5913
6. สติปัญญา	12	2.3600	0.3426	0.5890
7. มโนธรรม	12	2.4682	0.2590	0.3711
8. จิตใจอ่อนโยน	8	2.9491	0.2051	0.8226
รวมทุกองค์ประกอบ	127	2.2980	0.4856	0.8847

จากตาราง 6 พบว่า แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความวิตกกังวล ความกล้าเผชิญ การควบคุมทางอารมณ์ การปรับตัว การเข้าสังคม สติปัญญา มโนธรรม และจิตใจอ่อนโยน มีคะแนนเฉลี่ยรายข้อเท่ากับ 2.2277, 2.1186, 2.2874, 3.2196, 2.2508, 2.3600, 2.4682 และ 2.9491 ตามลำดับ แสดงว่าบุคลิกภาพของผู้จัดการสาขาของธนาคารในแต่ละด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูงถึงสูง ส่วนคะแนนเฉลี่ยรายข้อรวมทั้งฉบับมีค่า 2.2980 โดยมีด้านการปรับตัว สูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านจิตใจอ่อนโยน และต่ำที่สุด คือ ด้านความกล้าเผชิญ และเมื่อรวมทุกด้าน พบว่า ผู้จัดการสาขาของธนาคารมีบุคลิกภาพอยู่ในระดับค่อนข้างสูงถึงสูงมาก ส่วนการกระจายคะแนนของแบบทดสอบมีค่าการกระจายคะแนนอยู่ระหว่าง 0.2051-0.4124 ซึ่งค่าการกระจายคะแนนอยู่ในระดับน้อยถึงใกล้เคียงกัน แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะความเป็นผู้จัดการสาขาของธนาคารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันน้อยหรือใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่น (r_{tt}) พบว่าแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคารมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.3711 - 0.8741 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำจนถึงสูงมาก ด้านที่มีค่าความเชื่อมั่นสูงสุด คือ ด้านความวิตกกังวล รองลงมา คือ ด้านการควบคุมอารมณ์ และต่ำสุด คือ ด้านมโนธรรม และเมื่อรวมทั้งฉบับพบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8847 ซึ่งมีความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง

ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากการทดสอบกลุ่มตัวอย่างมาสร้างเกณฑ์ปกติ(Norm) ในรูปของคะแนนมาตรฐานที่ปกติ (Nomalized T-score) โดยนำค่าคะแนนดิบและคะแนนที่ปกติที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมาสร้างกราฟและปรับเส้นกราฟดังปรากฏในภาคผนวก ข จากนั้นผู้วิจัยได้อ่านค่าคะแนนดิบและคะแนนที่ปกติจากกราฟที่ปรับแล้ว ดังแสดงในตาราง 7 -14

ตาราง 7 เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านความวิตกกังวล ในรูปของคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
77	81	51	42
76	76	50	41
75	74	49	40
74	71	48	39
73	68	47	38
72	67	46	37
71	66	45	36
70	65	44	36
69	63	43	36
68	61	42	35
67	60	41	34
66	59	40	34
65	57	39	33
64	56	38	33
63	54	36	32
62	53	35	32
61	52	34	32
60	51	33	31
59	50	31	30
58	49	30	29
57	48	29	28
56	47	27	26
55	46	26	25

ตาราง 7 (ต่อ)

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
54	45	23	24
53	44	20	23
52	43	22	20

จากตาราง 7 พบว่า องค์ประกอบด้านความวิตกกังวล มีช่วงคะแนนที่ปกติอยู่ระหว่าง 20-81

ตาราง 8 เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านความกล้าเผชิญ ในรูปของคะแนนมาตรฐานที่ปกติ

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
68	78	49	44
67	76	48	42
66	71	47	41
65	68	46	39
64	67	45	38
63	65	44	37
62	62	43	34
61	61	42	33
60	60	41	32
59	59	40	31
58	58	39	29
57	57	38	28
56	55	36	28
55	53	35	27
54	52	34	26
53	50	32	25
52	48	29	24
51	47	18	23
50	46	10	21

จากตาราง 8 พบว่า องค์ประกอบด้านความกล้าเผชิญ มีช่วงคะแนนที่ปกติอยู่ระหว่าง 21-78

ตาราง 9 เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านการควบคุมอารมณ์ ในรูปของคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
48	74	31	41
47	70	30	39
46	67	29	38
45	65	28	37
44	63	27	36
43	61	26	34
42	59	25	33
41	57	24	33
40	55	23	32
39	53	22	31
38	51	21	29
37	49	20	28
36	47	10	26
35	46	4	25
34	45	3	23
33	44	2	20
32	42		

จากตาราง 9 พบว่า องค์ประกอบด้านการควบคุมอารมณ์ มีช่วงคะแนนที่ปกติอยู่ระหว่าง 20-74

ตาราง 10 เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านการปรับตัว ในรูปของคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
45	76	30	43
44	73	29	42
43	71	28	40
42	68	27	38
41	68	26	37
40	63	25	35

ตาราง 10 (ต่อ)

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
39	61	24	33
38	59	23	31
37	57	22	30
36	55	21	29
35	53	20	28
34	51	19	26
33	49	17	25
32	47	16	22
31	44		

จากตาราง 10 พบว่า องค์ประกอบด้านการปรับตัว มีช่วงคะแนนที่ปกติอยู่ระหว่าง 22-76

ตาราง 11 เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านการเข้าถึงคน ในรูปของคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
41	77	28	41
40	73	27	38
39	69	26	36
38	67	25	34
37	64	24	32
36	63	23	31
35	58	22	30
34	56	21	29
33	53	19	28
32	51	18	26
31	48	17	25
30	46	16	23
29	44	12	21

จากตาราง 11 พบว่า องค์ประกอบด้านการเข้าถึงคน มีช่วงคะแนนที่ปกติอยู่ระหว่าง 21-77

ตาราง 12 เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านสติปัญญา ในรูปของคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
55	76	26	44
36	71	25	43
35	68	24	40
34	65	23	38
33	62	22	36
32	59	21	34
31	57	20	31
30	54	19	29
29	52	18	26
28	49	17	24
27	46	16	13

จากตาราง 12 พบว่า องค์ประกอบด้านสติปัญญา มีช่วงคะแนนที่ปกติอยู่ระหว่าง 13-76

ตาราง 13 เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านมโนธรรม ในรูปของคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
36	76	26	38
35	70	25	35
34	65	24	33
33	62	23	32
32	58	22	30
31	54	21	28
30	51	20	26
29	47	19	25
28	44	18	23
27	41	17	20

จากตาราง 13 พบว่า องค์ประกอบด้านมโนธรรม มีช่วงคะแนนที่ปกติอยู่ระหว่าง 20-76

ตาราง 14 เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านจิตใจอ่อนโยน ในรูปของคะแนนมาตรฐานที่ปกติ

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
32	70	24	38
31	65	23	35
30	62	22	32
29	57	21	29
28	53	20	27
27	49	19	25
26	45	17	20
25	42		

จากตาราง 14 พบว่า องค์ประกอบด้านจิตใจอ่อนโยน มีช่วงคะแนนที่ปกติอยู่ระหว่าง 20-70

การประเมินผล ถ้าต้องการทราบระดับบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร ให้นำคะแนนดิบมาเทียบกับคะแนนที่ปกติในแต่ละด้าน แล้วหาค่าคะแนนที่ปกติเฉลี่ย โดยพิจารณาจากเกณฑ์ดังนี้ (ชวาล แพร่ตกุล.2520: 53)

- ตั้งแต่ T65 และสูงกว่า แปลว่า มีบุคลิกภาพความเป็นผู้จัดการสาขาของธนาคารสูง
- ตั้งแต่ T55 – T65 แปลว่า มีบุคลิกภาพความเป็นผู้จัดการสาขาของธนาคารค่อนข้างสูง
- ตั้งแต่ T45 – T55 แปลว่า มีบุคลิกภาพความเป็นผู้จัดการสาขาของธนาคารปานกลาง
- ตั้งแต่ T35 – T45 แปลว่า มีบุคลิกภาพความเป็นผู้จัดการสาขาของธนาคารต่ำ
- ตั้งแต่ T35 และต่ำกว่า แปลว่า มีบุคลิกภาพความเป็นผู้จัดการสาขาของธนาคารต่ำมาก

ถ้าผู้ตอบได้คะแนนตรงจุดแบ่งพอดี คือ T35 T45 T55 และ T65 ให้เลื่อนไปอยู่ในกลุ่มสูงถัดไปเสมอ

ดังนั้น เมื่อใช้แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร จะต้องนำคะแนนดิบมาเทียบกับเกณฑ์ปกติแล้วจึงตัดสินใจว่าผู้นั้นมีบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคารไทยในแต่ละด้านอยู่ในเกณฑ์ระดับใด

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร
2. เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบที่สร้างขึ้น
3. เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติ (Norm) ของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นผู้จัดการสาขาของธนาคารต่าง ๆ ที่จัดตั้งสำนักงานในสาขาของประเทศไทย ในปี พ.ศ.2544-2545 จำนวน 1,499 คน จากสาขาธนาคารพาณิชย์ไทย จำนวน 987 คน และสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ จำนวน 462 คน ซึ่งแบ่งตามประชากรทั้ง 5 ภาค คือ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออก และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเลือกมาจากการสุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มีภาคและลักษณะธนาคารเป็นชั้น (Strata) และมีธนาคารเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) โดยสุ่มมาจำนวน 50 % ตามสัดส่วนแต่ละชั้น (Starta) ได้ธนาคารพาณิชย์ไทยทั้งหมด จำนวน 6 แห่ง และสถาบันการเงินพิเศษของรัฐทั้งหมด จำนวน 2 แห่ง ในแต่ละภาค และคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ ($\alpha = .05$) เมื่อเทียบกับตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ควรเลือกจากประชากร ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อยจำนวน 367 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามองค์ประกอบแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ของ เรย์มอนด์ บี แคทเทล (Raymond B. Cattell) โดยใช้ชื่อว่า Sixteen Personality Factor Questionnaire ประกอบด้วย 16 องค์ประกอบ องค์ประกอบละ 12 ข้อ โดยครอบคลุมองค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการเข้าสังคม (Cyclothymia)
2. ด้านสติปัญญา (More Intelligence)
3. ด้านความมั่นคงทางจิตใจ (Stable)
4. ด้านการกล้าแสดงออก (Dominance)
5. ด้านความร่าเริง (Surgency)
6. ด้านมโนธรรม (Conscientious)
7. ด้านการกล้าเผชิญ (Parmia)

8. ด้านจิตใจอ่อนโยน (Prensia)
9. ด้านความระวาง (Protension)
10. ด้านอิสระเสรี (Autia)
11. ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Shrewdness)
12. ด้านความวิตกกังวล (Apprehensive)
13. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Radicalism)
14. ด้านการพึ่งตนเอง (Self - Sufficiency)
15. ด้านการควบคุมอารมณ์ (Controlled)
16. ด้านความเครียด (Tense)

วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์นั้น ผู้วิจัยดำเนินงานเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้จัดการฝ่ายการพนักงานหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของธนาคารที่ทำวิจัย
2. ติดต่อขอใบรับรองเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากคณะบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ประสานงานกับฝ่ายการพนักงานหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลของธนาคาร
4. เตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการทดสอบแต่ละครั้ง
5. นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างการทดสอบแบ่งเป็น 3 ครั้ง คือ

5.1 การทดสอบครั้งที่ 1 เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบด้านคำอำนาจจำแนก เพื่อคัดเลือกข้อที่มีคำอำนาจจำแนกสูงสุด ในช่วงต้นเดือนธันวาคม 2544 ถึงต้นเดือน มีนาคม 2545

5.2 การทดสอบครั้งที่ 2 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพของผู้จัดการสาขาของธนาคาร ตามแนวทฤษฎีองค์ประกอบบุคลิกภาพของแคทเทล และสร้างข้อสอบเพิ่มเติมในแต่ละองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับหรือมากกว่า 0.30 ในช่วงกลางเดือนมีนาคม 2545 ถึงปลายเดือน พฤษภาคม 2545 แล้วนำไปทดสอบครั้งที่ 3

5.3 การทดสอบครั้งที่ 3 เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบแต่ละองค์ประกอบ และรวมทุกองค์ประกอบด้านค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ และสร้างเกณฑ์ปกติ ในช่วงต้นเดือน มิถุนายน 2545 ถึงปลายเดือนสิงหาคม 2545

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามปฏิบัติการตามแนวทฤษฎีบุคลิกภาพของแคทเทล กับข้อความของแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
2. วิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้ t-test แบบเทคนิค 25 เปอร์เซนต์ของกลุ่มสูงกลุ่มต่ำ
3. หาค่าองค์ประกอบบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคารโดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ และตั้งชื่อองค์ประกอบใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับข้อคำถามของแต่ละองค์ประกอบ
4. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบในแต่ละองค์ประกอบและรวมทั้งองค์ประกอบ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)
5. หาคะแนนเกณฑ์ปกติ (Norm) โดยหาคะแนนที่ปกติแบบยืดพื้นที่ได้โค้งเป็นหลัก (Area Transformation) จากการหาตำแหน่งเปอร์เซนต์ไทล์ (Perceantile Rank) แล้วนำค่าเปอร์เซนต์ไทล์ที่ได้ไปเปิดตารางเพื่อเปลี่ยนเป็นคะแนนที่ปกติ (Normalized T-score)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร มีอยู่แปดองค์ประกอบ โดยมีคุณภาพ ดังนี้

1. ค่าอำนาจจำแนกรายข้อที่ใช้วิเคราะห์หาค่า t ของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาในด้านความวิตกกังวล ด้านความกล้าเผชิญ ด้านการควบคุมอารมณ์ ด้านการปรับตัว ด้านการเข้าสังคม ด้านสติปัญญา ด้านมโนธรรม และด้านจิตใจอ่อนโยน มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t แต่ละรายด้านอยู่ระหว่าง 2.053-7.087, 1.957-7.491, 2.484-7.783, 2.461-5.958, 2.137-6.012, 2.239-6.005, 2.250-5.283 และ 2.430-5.851 ตามลำดับ และเมื่อรวมทั้งฉบับ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 1.957-7.783 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างน้อยที่ระดับ .05
2. ค่าความเที่ยงตรงของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร โดยหาความเที่ยงตรงเชิงพิณิจ พบว่า ในองค์ประกอบด้านความวิตกกังวล ด้านความกล้าเผชิญ ด้านการควบคุมอารมณ์ ด้านการปรับตัว ด้านการเข้าสังคม ด้านสติปัญญา ด้านมโนธรรม และด้านจิตใจอ่อนโยน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ส่วนการหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาความเที่ยงตรงในรูปน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของแปดองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านความวิตกกังวล ด้านความกล้าเผชิญ ด้านการควบคุมอารมณ์ ด้านการปรับตัว ด้านการเข้าสังคม ด้านสติปัญญา ด้านมโนธรรม และด้านจิตใจอ่อนโยน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.304-0.612, 0.306-0.568, 0.418-0.736, 0.347-0.641, 0.309-0.562, 0.301-0.736, 0.339-0.631 และ 0.353-0.421 ตามลำดับ และเมื่อรวมทั้งแปดด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.301-0.736

3. ด้านความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ในองค์ประกอบด้านความวิตกกังวล ด้านความกล้าเผชิญ ด้านการควบคุมอารมณ์ ด้านการปรับตัว ด้านการเข้าสังคม ด้านสติปัญญา ด้านจิตใจอ่อนโยน และด้านมโนธรรม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8741 , 0.6950 , 0.8676 , 0.6896 , 0.5913 , 0.5890 , 0.3711 และ 0.8226 ตามลำดับ และเมื่อรวมทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8847

4. เกณฑ์ปกติของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร ในองค์ประกอบด้านความวิตกกังวล ด้านความกล้าเผชิญ ด้านการควบคุมอารมณ์ ด้านการปรับตัว ด้านการเข้าสังคม ด้านสติปัญญา ด้านมโนธรรม และด้านจิตใจอ่อนโยน มีเกณฑ์คะแนนที่ปกติรายด้านอยู่ระหว่าง T20 ถึง T 81, T21 ถึง T78, T20 ถึง T74, T22 ถึง T76, T21ถึง T77, T13 ถึง T76, T20 ถึง T76 และ T20 ถึง T70 ตามลำดับ และเมื่อรวมทั้งฉบับ มีเกณฑ์คะแนนที่ปกติอยู่ระหว่าง T13 ถึง T 81

เมื่อต้องการทราบระดับบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร ให้นำคะแนนดิบมาเทียบกับคะแนนที่ปกติในแต่ละด้าน แล้วหาค่าคะแนนที่ปกติเฉลี่ย เทียบผลกับเกณฑ์การพิจารณา

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย เรื่องการสร้างเครื่องมือวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร ตามแนวทฤษฎีบุคลิกภาพของแคทเทิล พบว่า

1. แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคารในแปดองค์ประกอบ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 1.957- 7.783 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างน้อยที่ระดับ.05 โดยคัดเลือกไว้มีจำนวนทั้งหมด 127 ข้อ แสดงว่าข้อสอบที่สร้างสามารถจำแนกกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำได้ ซึ่งสอดคล้องกับแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพความเป็นแพทย์ของวีรวรรณ สุจริต (2523 : 57) มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 2.563-5.445 แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพความเป็นทหารของนงเยาว์ พึ่งพา (2529 :111) มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 2.013-14.038 แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพของพยาบาลสภาภาษาชาติไทยของ พรทิพย์ เขียวไพสิฐ (2542 : 63) มีค่าอำนาจจำแนก t อยู่ระหว่าง 2.66-2.77 แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพการแสดงตัวของบงกช สุชะจิระ (2538 :73) ฉบับสถานการณ์และฉบับข้อความ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 1.8484-8.8640 และ 2.1522-11.436 ตามลำดับ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าอำนาจจำแนกสูงสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวัดผลได้

2. ความเที่ยงตรงของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่าน ตรวจสอบ พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 - 1.00 แสดงว่าแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าก่อนที่ผู้วิจัยสร้าง ได้รับแนวคิดและคำแนะนำจากคณะกรรมการในการสอบเค้าโครงปริญญานิพนธ์ (Defense) รวมทั้งประธานและกรรมการผู้ควบคุมปริญญานิพนธ์ และในขณะดำเนินการสร้าง ผู้วิจัยได้รับคำแนะนำ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และพูดคุยจากผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งผู้จัดการสาขา และข้อเสนอแนะ

เพิ่มเติมจากผู้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการสาขาในปัจจุบันบางสาขาจากธนาคารต่าง ๆ รวมทั้งรายละเอียดและข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับหน้าที่และลักษณะงานที่รับผิดชอบ (Job Description) ของผู้จัดการสาขาจากผู้จัดการฝ่าย และเจ้าหน้าที่จากฝ่ายการพนักงาน ผู้จัดการฝ่าย และเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกร ผู้อำนวยการกอง และเจ้าหน้าที่ฝ่ายอัตรากำลัง รวมทั้งหัวหน้าส่วน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายควบคุมกิจการสาขาจาก 14 ธนาคาร ที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้แบบทดสอบฉบับนี้ เมื่อตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญมีความเที่ยงตรงเชิงพินิจสูง นอกจากนี้ผู้วิจัยได้หาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างในแต่ละองค์ประกอบของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร โดยพิจารณาค่าความเที่ยงตรงที่เป็นน้ำหนักองค์ประกอบของแบบทดสอบทั้งแปดองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านความวิตกกังวล ด้านความกล้าเผชิญ ด้านการควบคุมอารมณ์ ด้านการปรับตัว ด้านการเข้าสังคม ด้านสติปัญญา ด้านมโนธรรม และด้านจิตใจอ่อนโยน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.301-0.736 ซึ่งสอดคล้องกับแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพของเยาวชนที่กระทำผิดกฎหมาย ของจินตนา ทองย้อย (2525 : 53-64) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.30-0.71 แบบทดสอบวัดความเป็นผู้นำ ของชมภู พิงธรรม (2526 : 75) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.30 - 0.96 แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้ประสบความสำเร็จในชีวิตสมรส ของมาลาภรณ์ บุตรเมฆ (2540 : 100) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.30 - 0.61 แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพของพยาบาลสภาอากาศไทย ของพรทิพย์ เรียร์ไพสิฐ (2542:65) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.309 - 0.673 ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถวัดได้ตรงตามโครงสร้างบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร และมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างที่เชื่อถือได้

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคารในแปดองค์ประกอบ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.3711 ถึง 0.8741 และเมื่อรวมทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8847 แสดงว่า แบบทดสอบฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำจนถึงสูงมาก ด้านที่มีค่าความเชื่อมั่นสูงสุด คือ ด้านการควบคุมอารมณ์ แสดงว่า ผู้จัดการสาขาของธนาคารได้แสดงความคิดเห็นต่อข้อคำถามด้านการควบคุมอารมณ์ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ส่วนด้านที่มีค่าความเชื่อมั่นต่ำสุด คือ ด้านมโนธรรม แสดงว่าผู้จัดการสาขาได้แสดงความคิดเห็นต่อข้อคำถามด้านมโนธรรมที่แตกต่างกัน และเมื่อรวมทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8847 แสดงว่าแบบทดสอบฉบับนี้ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง ส่วนการกระจายของแบบทดสอบมีค่าการกระจายคะแนนอยู่ระหว่าง 0.2950 - 0.4124 ซึ่งมีการกระจายคะแนนอยู่ในระดับน้อยถึงใกล้เคียงกัน แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะความเป็นผู้จัดการสาขาของธนาคารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันน้อยหรือใกล้เคียงกัน

4. คะแนนเกณฑ์ปกติ (Norm) ของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคารในองค์ประกอบด้านความวิตกกังวล ด้านความกล้าเผชิญ ด้านการควบคุมอารมณ์ ด้านการปรับตัว ด้านการเข้าสังคม ด้านสติปัญญา ด้านมโนธรรม และด้านจิตใจอ่อนโยน มีคะแนนอยู่ระหว่าง T20 ถึง T81, T21 ถึง T78, T20 ถึง T74, T22 ถึง T76, T21 ถึง T77, T13 ถึง T76, T20 ถึง T76 และ T20 ถึง T70 ตามลำดับ และเมื่อรวมทั้งฉบับ มีเกณฑ์คะแนนที่ปกติอยู่ระหว่าง T13 ถึง T81 และคะแนนเกณฑ์ปกติ

ดังกล่าว สามารถครอบคลุมตั้งแต่คะแนนสอบที่ได้จากการสอบหรือคะแนนดิบต่ำสุดถึงคะแนนสูงสุด ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการแปลความหมายคะแนนกับกลุ่มผู้จัดการสาขาของธนาคารที่ได้นำแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปใช้ โดยแปลความหมายคะแนนตามเกณฑ์ชวาล แพร์ตกุล (2520 ; 53) ที่ได้ระบุไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำแบบทดสอบไปใช้

1.1 ควรนำแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาไปใช้ในการคัดเลือกผู้ที่จะดำรง

ตำแหน่งผู้จัดการสาขาของธนาคาร

1.2 ควรนำแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาไปใช้ทดสอบผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการสาขาของธนาคารในปัจจุบัน เพื่อนำผลที่ได้มาประกอบในการพัฒนาบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาให้เหมาะสม

1.3 เนื่องจากแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคารเมื่อรวมทุกด้าน มีค่าความเชื่อมั่นสูง แต่เมื่อจำแนกรายด้านมีค่าความเชื่อมั่นต่ำ ดังนั้นเมื่อนำไปใช้ควรแปลผลในภาพรวมทั้งฉบับมากกว่าที่จะแปลผลเป็นรายด้าน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพของพนักงานธนาคารในตำแหน่งอื่น ๆ

2.2 ในการสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพในตำแหน่งงานต่าง ๆ ผู้ที่ศึกษาควรใช้ประชากรกลุ่มอื่นที่นอกเหนือจากกลุ่มที่ผู้วิจัยทำการศึกษา แล้วนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับกัน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กุลธิดา รงค์ประจิตประภัสร์ . (2535). *สร้างเกณฑ์ปกติของแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 พีเอฟ ในนักศึกษาระดับ มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยา)*
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล . อัดสำเนา.
- กวี วงศ์พุ่ม. (2536). *ภาวะผู้นำ* . กรุงเทพฯ . ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพ.
- กมลรัตน์ ทองสมศรี . (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้าทายในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) ฝ่ายสำคัญทางธุรกิจธนาคาร สังกัด สำนักงานใหญ่.*
 กรุงเทพฯ. ปรินญาณินพนธ์ ศศ.ม.(ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- กันยา สุวรรณแสง. (2533). *การพัฒนามุขลักษณะ. กรุงเทพฯ : รวมสาสน์.*
- กาญจนา คำสุวรรณ. (2524). *จิตวิทยาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : ทวีการพิมพ์.
- เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม. (2537). *วิวัฒนาการของระบบธนาคารพาณิชย์ไทย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .
- คณะพาณิชย์ศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2543). *วารสารบริหารธุรกิจ*
 (กรกฎาคม - กันยายน 2543) ปีที่ 23 ฉบับที่ 87. กรุงเทพฯ.
- ศิรินทร์ ยมรัตน์ . (2537). *ผู้จัดการยุคใหม่* . กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์ เอ็ม บี เอ .
-(2537). *จิตใจผู้จัดการ จิตวิญญาณผู้นำ* . กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์ เอ็ม บี เอ .
- จินตนา ทองย้อย. (2525). *การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพของเยาวชนที่กระทำผิดกฎหมาย.*
 ปรินญาณินพนธ์ ศศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร .ถ่ายเอกสาร.
- จุมพล สวัสดิยากร. (2520). *หลักการบริหารและมนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุวรรณภูมิ.
- จุฑา บุรีภักดี . (2533). *การพัฒนามุขลักษณะ*. กรุงเทพฯ : สมเจตน์การพิมพ์.
- ชมภู พิงพา. (2526). *แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพด้านความเป็นผู้นำ*. ปรินญาณินพนธ์ ศศ.ม.
 (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
 ถ่ายเอกสาร.
- เชิดศักดิ์ ไชวสินธุ์ . (2520). *การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร .
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2537). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร . (2543). *ทักษะภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ . บริษัท เอ็กซ์เปอร์เพ็ค จำกัด
- ชวลิต รวยอาจิน .(ม.ป.ป.). *เอกสารประกอบการบรรยายวิชา การสร้างแบบทดสอบวัดความถนัด .*
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- दनัย เทียนพุ่ม. (2530). *นักบริหารมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ : โอ เอส พรินต์ติ้งเฮาส์ .
-(2540). *ผู้บริหารธุรกิจยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บุ๊คแบงก์.
- ดร.ณจิต อุดมมาตย์. (2532). *การศึกษามูลคณภาพของนายอำเภอโดยใช้แบบทดสอบวัด
บุคลิกภาพ 16 PF*. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน .(2528). ทฤษฎีต้นไม้วจริยธรรมกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ
ไทย. กรุงเทพฯ .วารสารจิตวิทยา 1(1) .
- เดโช สนวนานนท์. (2519) "บุคลิกภาพกับความสำเร็จในการทำงาน", *วิทยาสาร*. ปีที่ 24(ครั้งที่ 1).
หน้า 22-23.
- ดำรงค์ กฤษณามระ . (2527). *คำปราชัยของท่านกรรมการรองผู้จัดการใหญ่ เรื่องประเพณีของ
ธนาคารกรุงเทพ ในการสมมนาผู้จัดการสาขาทั่วโลก เนื่องในโอกาสครบรอบ 40 ปี*.
- (2533) . *ทัศนคติต่อผู้จัดการสาขา ผู้จัดการสาขามืออาชีพ รุ่น 6*. กรุงเทพฯ :
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด.
- ทีมงาน บอสตัน เบรณกรูป .(2536). *หัวใจของผู้จัดการและนักบริหาร*. กรุงเทพฯ
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด .(2510). *คู่มือ (ภายใน) สำหรับพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด ธนาคาร
ภาคกลาง สรุปคำปราชัยของท่านกรรมการผู้จัดการใหญ่ ในการอบรมพนักงานเพื่อ
เตรียมเป็นผู้จัดการสาขา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธนาคารกรุงเทพ.
- (ม.ป.ป) . *เตรียมผู้จัดการสาขา รุ่นที่ 26* . ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์ กรุงเทพฯ ฯ
- (2533). *ผู้จัดการสาขามืออาชีพ รุ่นที่ 6* . หนังสือที่ระลึกการอบรมหลักสูตรพัฒนา
ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) .(กรกฎาคม 2543.) *เศรษฐกิจปริทัศน์* . ปีที่ 6 ฉบับที่ 7 .
กรุงเทพฯ.
- (2541). *สรุปปก การเงินธนาคาร ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารแห่งประเทศไทย* :
สำนักพิมพ์ธนาคารกสิกรไทย.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย.(2541).*ระบบการเงินไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- (2543). *รายงานเศรษฐกิจและการเงิน* . กรุงเทพฯ โรงพิมพ์ ชวนพิมพ์.
- นรินทร์ ธรรมการ . (2526). *ธนาคารบ้านรัก* . กรุงเทพฯ : ธนาคารกรุงเทพ จำกัด.
- นฤดี สุนทรสิงห์. (2543, กรกฎาคม – กันยายน) "ชุมทอง SMEs นวัตกรรมและเงินทุน"
วารสารบริหารธุรกิจ. ปีที่ 13 (ฉบับที่ 87) : หน้า 59-60 .
- นิภา นิธยาน. (2520). *การปรับตัวและบุคลิกภาพ จิตวิทยาเพื่อการศึกษาและชีวิต*.
คณะศึกษาศาสตร์ มศว. ปทุมวัน. พิมพ์ครั้งที่ 2 .กรุงเทพฯ : สารการศึกษากาพิมพ์ .
- นิภา ศรีไพโรจน์ . (2527) . *หลักการวิจัยเบื้องต้น* . กรุงเทพฯ. คณะศึกษาศาสตร์ . มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

- นภาพร วัฒนโสภาส.(2541). การศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF.ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .ถ่ายเอกสาร.
- บอยเดิลส์, ทอม. (2531).พัฒนาผู้จัดการ : พัฒนาดน และแนวทางเพื่อผู้จัดการ องค์การ และสถาบันการศึกษา . กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการแห่งชาติ.
- บุญมาก พรหมน้อย. (2533). สูตรสำเร็จผู้จัดการยุคใหม่ . กรุงเทพฯ. สามัคคีสาสน์
- บุญส่ง นิลแก้ว. (2519). การวัดผลทางจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แพรวพิทยา.
- ประคอง เกื้อถนอม. (2532). การศึกษาบุคลิกภาพของศึกษานิเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF. ปริญญาโท กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
ถ่ายเอกสาร.
- ประภา เชื้อภักดี .(2526). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลศาสตร์ศิริราช . วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยา).กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล. อัดสำเนา.
- ประชุมสุข อาชวบำรุง และคนอื่น ๆ .(2519). การตรวจสอบเชิงจิตวิทยา.กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- พจน์ สะเพียรชัย.(2516). ลักษณะของการศึกษาในระบบสังคมไทยที่กำลังเปลี่ยนแปลง พัฒนาวัดผลฯ . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์กรุงเทพการพิมพ์.
- พินิจ สิงห์โต. (2532). การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพด้านจริต 6 ตามแนวพุทธศาสนา. ปริญญาโท กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .ถ่ายเอกสาร.
- มารวย ผดุงสิทธิ์. (2543, กรกฎาคม – กันยายน). "จริยธรรมในองค์กร" , วารสารบริหารธุรกิจ. ปีที่ 23 (ฉบับที่ 87) : หน้า 5-6
- แมทธิว อาร์เซอร์. (2537). ผู้จัดการนั้นเป็นกันอย่างไร .กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สมิต .
- รัชนี้ ชัยบุตร . (2526). บุคลิกภาพประชาธิปไตยของผู้บริหารสำนักคณะกรรมการศึกษาเอกชน. ปริญญาโท กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดา แพทย์จรัส. (2516). การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของนิสิตวิทยาลัยวิชาการศึกษา กับนักเรียนนายร้อยตำรวจ .ปริญญาโท กศ.ม.กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา
ประสานมิตร. อัดสำเนา.

- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ.(2528). หลักการวิจัยทางการศึกษา.กรุงเทพฯ :ทวีกิจการพิมพ์.
-(2536). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
-(2539). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ชมรมเด็ก.
-(2539). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ชมรมเด็ก.
-(2543). การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพฯ : ชมรมเด็ก.
- วารี หะวานนท์. (25) การบัญชีธนาคาร การปฏิบัติงานธนาคารพาณิชย์ . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
ชวนพิมพ์ .
- วิจิตร อวาทกุล . (2524) . บุคลิกภาพเทคนิค และการพัฒนา . กรุงเทพฯ . ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- วิชาญ ฤทธิรงค์ . (1988). การบัญชีธนาคารภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ หจก. เม็ดทราย.
- วีรวรรณ สุจริต. (2532). การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพความเป็นแพทย์ของนักศึกษาแพทย์.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ .ถ่ายเอกสาร.
- วัชร ทักัดตานนท์ .(2539). สูตรต้องห้ามของผู้จัดการ. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์น้ำฝน .
- วัชร ทรัพย์มี. (2526). การปรับปรุงบุคลิกภาพ. MS. กรุงเทพฯ : แผนกจิตวิทยา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัชร ฐาคำ. (2524). จิตวิทยาแนะแนว และให้คำปรึกษา . กรุงเทพฯ. หน่วยศึกษานิเทศก์.
กรมการฝึกหัดครู.
- วิญญา วิศาลาภรณ์ . (2522). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับ
คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ .ถ่ายเอกสาร .
- ศรีเรือน แก้วกังวาล .(2536) .รู้เรา รู้เขา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ชาวบ้าน
- ศิริินทร์ ยมรัตน์. (2537). จิตใจผู้จัดการ จิตวิญญาณผู้นำ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ เอ็ม บี เอ.
- ศิลปชัย รูปสุวรรณ. (2537). การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพด้านความต้องการตามแนว
ทฤษฎีของเมอร์เรย์ . ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .ถ่ายเอกสาร .
- สถิต วงษ์สุวรรณ .(2523). จิตวิทยาแนะแนว . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
- สายัณห์ จันทรวิภาสวงศ์ .(2537) . กว่าจะเป็นผู้จัดการ. กรุงเทพฯ : สามัคคีสาสน์ .
- สิริชัย ประทีปฉาย. (2533). การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยราไพพรรณี.
- สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์. (2540). การพัฒนาแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพความเป็นพยาบาล.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การทดสอบและวัดผลการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร .ถ่ายเอกสาร

- สุริน สุพรรณรัตน์ . (2530). *ภาวะผู้นำและพฤติกรรมการบริหาร* . กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- สุภาพ พิสัยพันธ์ . (2540). *บุคลิกภาพของพนักงานที่มีหน้าที่ให้บริการลูกค้าของบริษัท ดาต้าแมท จำกัด* (มหาชน). กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยาแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- เสริมพรรณ สุทธิธานี. (2540). *เอกสารประกอบการอบรม หลักสูตร Effective Servicing Techniques*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
- อุดมศิลป์ ศรีแสงนาม . (2523). *บุคลิกภาพผิดปกติ. จิตเวชศาสตร์* . รวบรวมโดย สมภาพ เรืองตระกูล กรุงเทพฯ . โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์.
- อุทุมพร ทองอุทัย. (2523). *วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุบลรัตน์ หรั่งเจริญ. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับความสำเร็จในการฝึกบินตามที่ประเมินโดยแบบทดสอบ 16 PF ฟอร์ม B. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (วิทยาศาสตร์)*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- อารี โสถิพันธ์ . (2538). *ภาวะผู้นำ “ทฤษฎี และปฏิบัติ”* . กรุงเทพฯ : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ สวนสุนันทา.
- อำนาจ วีรวรรณ . (2537). *ต้องเป็นหนึ่ง. (ด้านกิจการสาขาตจว.)* ธนาคารกรุงเทพ จำกัด. กรุงเทพฯ. หอรัตนชัยการพิมพ์ .
- Aiken , Lewis R. (1991). *Psychological Testing and Assesment* . 7th ed. Allyn and Bacon : Mesachusetts , Inc.
- Anastasi , Anne . (1968). *Personality Development* . New York : McGraw – Hill Book Company.
- (1982). *Psychology Testing* : London : The MacMillan Company .
- Barbara Engler . (1955) . *Personality Theories An Introduction* . Houghton : Mifflin Company
- Cattell , Raymond B. (1956). *Personality*. New York : Mc Graw Hill.
- Cattell , Raymond B. (1957, 1970). *Handbook for the Sixteen Personality Factor Questionnaire*. Illinois: Institution for Personality and Ability Testing.
- Cattell , Raymond B. (1957). *Personality and Motivation Structure and Measurement* : New York : Harcourt , Brace and World : Research Professor in Psychology University of Illinois.
- Cattell , Raymond B. (1965). *The Scientific Analysis of Personality*. New York : Harcourt, Brace & World.
- Cattell , Raymond B. and Resident, Department of Psychology and Dreger, Ralph Mason. (1977). *Hand Book of Modern Personality Theory*. Washington, D.C. : Hemisphere Publishing Cooperation.

- Cattell , Raymond B. and Eber, Herbert W.(1962). *Manual for Form A and B Sixteen Personality Factor Questionnaire* , The Institute for Personality and Ability Testing , Illinois .
- Calvin S. Hall & Gardner Lindzey .(1957,1978) .*Theories of Personality* : New York : John Wiley and Sons Inc.
- Carducci , Bernardo J.(1998). *The Psychology of Personality*. U.S.A.:Brooks / Cole Publishing
- Dinkmeyer, Don C. (1967). *Child Development : The Emerging Self* . New Delhi : Prentic Hall of India Private Limited ,
- Duane Schultz .(1976). *Theories of Personality* : Monterey ,California : Brooks / Cole of Publishing Company .
- Edward, Allen L. (1957) . *Technique of Attitude Scale Construction* : New York : David McKay, Co. Inc.
- Ewen, Robert B. (1984). *An Introduction to Theories of Personality*. Second Edition : Academic Press, Inc. Orlando , Florida : The United States of America.
- Feist Jess .(1985) . *Theories of Personality* : Holt ,Rinehart and Winston , Inc ; The Dryden Press . Saunders College Publishing
- Ferguson (1976). *Motivation : An Experimental Approach* / Eva Dreikurs.
- Gilmer , B.Von Haller (1970). *Psychology* ; New York : Harper & Row .
- Good , Carter V. (1973). *Dictionary of Education 3rd ed*. New York : Mc. Graw – Hill
- Hathaway , S.R. and J.C. McKinley. (1967) . *Minnesota Multiphasic Personality Inventory* : Manual for Administration and Scoring . New York : Psychology Cooperation.
- Henjum , Arnold W .(1969) . *A Study of Significance of Students Teachers ' Personality Characteristics* , Journal of Teacher Education ; Summer
- Hillgard , Ernest R. and Richard G. Atkinson , *Introduction to Psychology*. 4th ed : New York : Han Court , Brace and Word, Inc .
- Hjelle , Larry A. Ziegler Daniel J. (1992). *Personality Theories ;Basic Assumptions,Research, and Applications* : 3rd ed. Singapore : McGraw-Hill,INC.
- Holland , John L. (1966) : *The Psychology of Vocation Choice : A Theory of Personality Types and Model Environments* : Blaisdell Publishing Co. Inc.
- Hurlock, Elizabeth B. (1947). *Personality Development* ; New York : McGraw - Hill
- Kleinmuntz , Benjamin . (1967). *Personality Measurement, An Introduction* . Illinois : Dorsey Press.

- Mehrens , William A . & Lehmann . Irwin J. (1975). *Measurement and Evaluation and Psychology*. 2nd .ed., Holt : Rinehart and Winston , Inc.
- Robert B. Ewen. (1974) . *An Introduction to Theories of Personality* : Orlando, Florida : Academic Press, Inc.
- Robinson, John P., Shaver Phillips R., Wrightman , Lawrence S. (1991). *Measures of Personality and Social Psychology Attitudes* : San Diego California : Academic Press.
- Ryckman , Richard M. (1993) . *Theories of Personality* : 5th ed : Brooks / Cole. California : Pacific Grove .
- Sheldon , W.H. (1942). (with the Collaboration of S.S. Stevens). *The Varieties of Temperament: A Psychology of Constitutional Differences*. New York : Harper.
- Sheldon , W.H. (1954). (with the Collaboration of C. W. Dupertuis and E. McDermott). *Atlas of Men : a guide for somatotyping the adult male at the all ages*. New York : Harper.
- Shimm , George . (1966). *Leadership Development* . New York : Mc Graw – Hill
- Soloman E. (1968). *Personality Factor and Attitude of Mature Training College Students* , The British Journal of Education Psychology
- Start , K .R. (1968) . *Rater – Ratee Personality in The Assessment of Teaching Ability* , The British Journal of Education Psychology .
- Sniderman , Paul M. (1975). *Personality and Democratic Politics* : Barkeley , California : University of California Press.
- Thorpe , Louis P. and Schmuller , Allen M.; *Personality An Interdisciplinary Approach* : New York : D. Van Nostrand Company, Inc.
- Tead , Grdway . (1963). *The Art of Leadership* . New York : Mc Graw – Hill

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ค่าสถิติที่ได้จากการทดสอบ

ตาราง 15 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามตามแนวทฤษฎีของแคทเทิลกับข้อความ
ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

องค์ประกอบ	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC
1. การเข้าถึงคน	1	1.00	11	1.00
	2	1.00	12	1.00
	3	1.00	13	1.00
	4	1.00	14	1.00
	5	1.00	15	1.00
	6	1.00	16	1.00
	7	1.00	17	1.00
	8	1.00	18	0.80
	9	1.00	19	1.00
	10	1.00	20	0.80
2. สถิติปัญหา	1	1.00	11	1.00
	2	1.00	12	1.00
	3	1.00	13	1.00
	4	1.00	14	1.00
	5	1.00	15	1.00
	6	1.00	16	1.00
	7	1.00	17	1.00
	8	1.00	18	1.00
	9	1.00	19	1.00
	10	1.00	20	1.00
3. ความมั่นคงทางจิตใจ	1	1.00	11	1.00
	2	1.00	12	1.00
	3	1.00	13	1.00
	4	1.00	14	1.00
	5	1.00	15	1.00
	6	1.00	16	1.00
	7	1.00	17	1.00
	8	1.00	18	1.00
	9	1.00	19	1.00
	10	1.00	20	1.00
4. การกล้าแสดงออก	1	1.00	11	1.00
	2	1.00	12	1.00
	3	1.00	13	1.00
	4	1.00	14	1.00
	5	1.00	15	1.00

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC
4. การกล้าแสดงออก(ต่อ)	6	1.00	16	1.00
	7	1.00	17	1.00
	8	1.00	18	1.00
	9	1.00	19	1.00
	10	1.00	20	1.00
5. ความร่าเริง	1	1.00	11	1.00
	2	1.00	12	1.00
	3	1.00	13	1.00
	4	1.00	14	1.00
	5	1.00	15	1.00
	6	1.00	16	1.00
	7	1.00	17	0.80
	8	1.00	18	1.00
	9	1.00	19	1.00
	10	0.80	20	1.00
6. มโนธรรม	1	1.00	11	1.00
	2	1.00	12	1.00
	3	1.00	13	1.00
	4	1.00	14	1.00
	5	1.00	15	1.00
	6	1.00	16	1.00
	7	1.00	17	1.00
	8	1.00	18	1.00
	9	1.00	19	1.00
	10	1.00	20	1.00
7. การกล้าเผชิญ	1	1.00	11	1.00
	2	1.00	12	1.00
	3	1.00	13	1.00
	4	1.00	14	1.00
	5	1.00	15	1.00
	6	1.00	16	1.00
	7	1.00	17	1.00
	8	1.00	18	1.00
	9	1.00	19	1.00
	10	1.00	20	1.00

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC
8. จิตใจอ่อนโยน	1	1.00	11	1.00
	2	1.00	12	1.00
	3	1.00	13	1.00
	4	1.00	14	1.00
	5	1.00	15	1.00
	6	1.00	16	1.00
	7	1.00	17	1.00
	8	1.00	18	1.00
	9	1.00	19	1.00
	10	1.00	20	1.00
9. ความระแวดระวัง	1	1.00	11	1.00
	2	1.00	12	1.00
	3	1.00	13	1.00
	4	1.00	14	1.00
	5	1.00	15	1.00
	6	1.00	16	1.00
	7	1.00	17	1.00
	8	1.00	18	1.00
	9	1.00	19	1.00
	10	1.00	20	1.00
10. อิศระเสรี	1	1.00	11	1.00
	2	1.00	12	1.00
	3	1.00	13	1.00
	4	1.00	14	1.00
	5	1.00	15	1.00
	6	1.00	16	1.00
	7	1.00	17	0.80
	8	1.00	18	0.80
	9	1.00	19	1.00
	10	1.00	20	1.00
11. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	1	1.00	11	1.00
	2	1.00	12	1.00
	3	1.00	13	1.00
	4	1.00	14	1.00
	5	1.00	15	1.00
	6	1.00	16	1.00

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC
11. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (ต่อ)	7	1.00	17	1.00
	8	1.00	18	1.00
	9	1.00	19	1.00
	10	1.00	20	1.00
12. ความวิตกกังวล	1	1.00	11	1.00
	2	1.00	12	1.00
	3	1.00	13	1.00
	4	1.00	14	1.00
	5	1.00	15	1.00
	6	1.00	16	1.00
	7	1.00	17	1.00
	8	1.00	18	1.00
	9	1.00	19	1.00
	10	1.00	20	1.00
13. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1	1.00	11	1.00
	2	1.00	12	1.00
	3	1.00	13	1.00
	4	1.00	14	1.00
	5	1.00	15	1.00
	6	1.00	16	1.00
	7	1.00	17	1.00
	8	1.00	18	1.00
	9	1.00	19	1.00
	10	1.00	20	1.00
14. การพึ่งตนเอง	1	1.00	11	1.00
	2	1.00	12	1.00
	3	1.00	13	1.00
	4	1.00	14	1.00
	5	1.00	15	0.80
	6	0.80	16	1.00
	7	1.00	17	1.00
	8	1.00	18	1.00
	9	1.00	19	1.00
	10	1.00	20	1.00

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC
15. การควบคุมอารมณ์	1	1.00	11	1.00
	2	1.00	12	1.00
	3	1.00	13	1.00
	4	1.00	14	1.00
	5	1.00	15	1.00
	6	1.00	16	1.00
	7	1.00	17	1.00
	8	1.00	18	1.00
	9	1.00	19	1.00
	10	1.00	20	1.00
16. ความเครียด	1	1.00	11	1.00
	2	1.00	12	1.00
	3	1.00	13	1.00
	4	1.00	14	1.00
	5	1.00	15	1.00
	6	1.00	16	1.00
	7	1.00	17	1.00
	8	1.00	18	1.00
	9	1.00	19	1.00
	10	1.00	20	1.00

ตาราง 16 ค่าอำนาจจำแนก t ของแบบทดสอบเป็นรายข้อของแต่ละองค์ประกอบจากการทดสอบครั้งที่ 1

องค์ประกอบ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก t	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก t
1. การเข้าสังคม	1	3.307**	11	3.885**
	2	0.331	12	2.508**
	3	4.574**	13	3.957**
	4	5.119**	14	3.348**
	5	1.289	15	2.947**
	6	2.053*	16	4.891**
	7	2.669**	17	0.734
	8	2.556**	18	4.595**
	9	1.169	19	2.365**
	10	2.531**	20	0.913

ตาราง16 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก t	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก t
2. สติปัญญา	1	3.754**	11	3.850**
	2	5.104**	12	2.679**
	3	3.025**	13	3.602**
	4	3.851**	14	0.073
	5	4.565**	15	1.690
	6	4.575**	16	1.780
	7	3.508**	17	2.580**
	8	2.461**	18	0.713
	9	3.317**	19	6.012**
	10	3.618**	20	3.741**
3. ความมั่นคงทางจิตใจ	1	0.555	11	3.940**
	2	4.351**	12	1.232
	3	3.791**	13	5.140**
	4	5.778**	14	3.376**
	5	4.188**	15	3.797**
	6	6.179**	16	3.117**
	7	5.524**	17	5.958**
	8	2.543**	18	4.492**
	9	4.467**	19	1.718
	10	2.488**	20	3.056**
4. การกล้าแสดงออก	1	5.114**	11	1.508
	2	4.188**	12	3.098**
	3	3.204**	13	3.928**
	4	2.876**	14	4.047**
	5	4.390**	15	3.834**
	6	3.957**	16	6.005**
	7	4.333**	17	4.212**
	8	0.560	18	3.037**
	9	3.756**	19	4.460**
	10	5.541**	20	2.590**
5. ความร่าเริง	1	2.487**	11	3.127**
	2	1.866	12	2.202**
	3	2.239**	13	2.582**
	4	4.278**	14	4.844**
	5	3.156**	15	4.450**

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก t	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก t
5. ความร่ำรวย (ต่อ)	6	3.404**	16	2.137**
	7	2.997**	17	0.113
	8	2.700**	18	3.520**
	9	1.002	19	4.869**
	10	1.364	20	1.757
6. มโนธรรม	1	2.078**	11	2.414**
	2	5.015**	12	0.876
	3	2.643**	13	0.490
	4	3.279**	14	2.282**
	5	3.758**	15	1.539
	6	2.250**	16	3.070**
	7	5.283**	17	1.347
	8	2.602**	18	2.860**
	9	1.874	19	1.665
	10	3.948**	20	1.835
7. การกล้าเผชิญ	1	1.719	11	7.417**
	2	5.508**	12	7.000**
	3	6.338**	13	5.604**
	4	3.140**	14	2.601**
	5	0.466	15	2.798**
	6	2.583**	16	3.486**
	7	4.075**	17	6.477**
	8	2.539**	18	5.233**
	9	2.280**	19	2.414**
	10	2.909**	20	4.668**
8. จิตใจอ่อนโยน	1	4.417**	11	0.305
	2	4.294**	12	2.138**
	3	0.117	13	1.128
	4	3.101**	14	4.311**
	5	2.862**	15	1.010
	6	5.851**	16	3.092**
	7	0.387	17	4.031**
	8	3.817**	18	0.457
	9	3.111**	19	2.703**
	10	2.205**	20	2.983**

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก t	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก t
9. ความระแวง	1	2.588**	11	5.668**
	2	2.823**	12	3.411**
	3	3.355**	13	5.346**
	4	2.179**	14	3.466**
	5	2.555**	15	2.959**
	6	3.172**	16	1.134
	7	4.066**	17	3.514**
	8	3.293**	18	3.953**
	9	0.838	198	1.186
	10	5.931**	20	5.591**
10. อิศระเสรี	1	3.788**	11	3.142**
	2	2.247**	12	2.949**
	3	0.724	13	3.335**
	4	0.932	14	1.957*
	5	4.265**	15	3.332**
	6	5.351**	16	2.983**
	7	2.661**	17	2.430**
	8	3.699**	18	4.261**
	9	0.984	19	3.525**
	10	1.768*	20	2.234**
11. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	1	4.900**	11	4.756**
	2	2.230**	12	4.462**
	3	0.462	13	6.370**
	4	2.425**	14	5.456**
	5	3.111**	15	4.728**
	6	2.414**	16	2.931*
	7	4.331**	17	3.065**
	8	3.381**	18	4.852**
	9	5.219**	19	4.104**
	10	3.511**	20	4.039**
12. ความวิตกกังวล	1	7.491**	11	5.719**
	2	1.782	12	6.170**
	3	7.087**	13	0.641
	4	0.070	14	3.944**
	5	3.100**	15	0.688

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก t	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก t
12. ความวิตกกังวล (ต่อ)	6	3.989**	16	1.201
	7	7.033**	17	6.060**
	8	6.485**	18	5.302**
	9	0.013	19	5.147**
	10	3.857**	20	1.166
13. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1	4.089**	11	5.691**
	2	2.798**	12	4.129**
	3	6.620**	13	3.571**
	4	4.128**	14	2.188**
	5	2.361**	15	5.235**
	6	2.293**	16	3.188**
	7	1.619	17	3.201**
	8	2.588**	18	4.254**
	9	2.275**	19	4.230**
	10	0.790	20	5.265**
14. การพึ่งตนเอง	1	1.438	11	3.905**
	2	0.398	12	5.163**
	3	2.825**	13	3.831**
	4	1.023	14	0.238
	5	0.813	15	1.140
	6	4.299**	16	2.569**
	7	4.042**	17	3.180**
	8	3.571**	18	1.883
	9	4.663**	19	4.546**
	10	1.361	20	5.322**
15. การควบคุมอารมณ์	1	5.792**	11	3.588**
	2	3.855**	12	4.711**
	3	3.977**	13	0.878
	4	2.484**	14	7.783**
	5	0.931	15	5.060**
	6	3.013**	16	0.243
	7	1.390	17	1.145
	8	5.402**	18	0.041
	9	1.727	19	3.361**
	10	7.573**	20	1.604

ตาราง 16 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก t	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก t
16. ความเครียด	1	5.168**	11	4.966**
	2	5.384**	12	4.284**
	3	6.657**	13	3.918**
	4	3.940**	14	6.694**
	5	2.798**	15	4.958**
	6	5.301**	16	3.679**
	7	2.883**	17	3.607**
	8	5.084**	18	2.241**
	9	4.406**	19	5.897**
	10	4.236**	20	3.477**

หมายเหตุ คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป มีข้อที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 192 ข้อ

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง17 ค่าไอเกน ค่าร้อยละความแปรปรวน ร้อยละของความแปรปรวนสะสม จากการทดสอบครั้งที่ 2

ข้อที่	ค่าไอเกน	ค่าร้อยละความแปรปรวน	ร้อยละความแปรปรวนสะสม	ข้อที่	ค่าไอเกน	ค่าร้อยละความแปรปรวน	ร้อยละความแปรปรวนสะสม
1	24.338	12.743	12.743	29	1.564	0.819	53.005
2	9.880	5.173	17.915	30	1.532	0.802	23.807
3	5.457	2.857	20.773	31	1.511	0.791	54.599
4	4.717	2.470	23.242	32	1.465	0.767	55.366
5	4.264	2.232	25.475	33	1.459	0.764	56.130
6	3.602	1.886	27.360	34	1.446	0.757	56.887
7	3.276	1.715	29.075	35	1.421	0.744	57.631
8	2.975	1.558	30.633	36	1.391	0.728	58.359
9	2.962	1.532	32.165	37	1.356	0.710	59.069
10	2.732	1.430	33.595	38	1.336	0.700	59.769
11	2.598	1.360	34.955	39	1.300	0.680	60.449
12	2.485	1.301	36.256	40	1.290	0.675	61.125
13	2.369	1.240	37.497	41	1.255	0.657	61.782
14	2.297	1.203	38.700	42	1.248	0.653	62.435
15	2.252	1.179	39.879	43	1.240	0.649	63.084
16	2.121	1.110	40.989	44	1.223	0.640	63.725
17	2.043	1.070	42.059	45	1.213	0.635	64.359
18	1.996	1.045	43.104	46	1.186	0.621	64.980
19	1.922	1.006	44.110	47	1.164	0.609	65.589
20	1.893	0.991	45.101	48	1.158	0.606	66.195
21	1.829	0.958	46.059	49	1.115	0.584	66.779
22	1.742	0.912	46.971	50	1.109	0.581	67.360
23	1.711	0.896	47.867	51	1.100	0.576	67.936
24	1.689	0.884	48.751	52	1.086	0.569	68.505
25	1.680	0.880	49.631	.	.	.	.
26	1.662	0.870	50.501	.	.	.	.
27	1.613	0.845	51.345	.	.	.	.
28	1.606	0.841	52.186	192	0.0022	0.0019	100.00

ตาราง 18 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบหลังหมุนแกนแบบบอโรโกนอลจำแนกรายองค์ประกอบและรายข้อ

ข้อ	องค์ประกอบ							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	0.182	-0.098	0.004	-0.186	0.384*	0.0125	0.042	-0.121
2	0.144	0.109	0.003	0.422*	0.017	0.093	0.088	0.071
3	0.327*	-0.199	-0.006	0.266	0.179	0.158	0.021	0.002
4	0.000	0.173	0.120	0.241	0.228	0.118	0.109	-0.000
5	-0.040	0.161	0.000	0.005	0.255	0.145	0.134	0.005
6	-0.016	0.122	0.152	0.119	0.119	0.000	0.008	0.170
7	-0.005	0.002	0.006	0.145	0.147	0.006	0.122	0.001
8	0.243	0.009	0.107	-0.001	0.391*	0.198	-0.001	0.002
9	0.004	0.007	0.000	0.002	0.220	0.229	0.205	-0.006
10	0.005	0.144	-0.000	0.152	0.287	0.007	0.184	-0.002
11	0.216	-0.006	0.000	0.277	0.007	0.005	0.210	-0.001
12	-0.005	0.006	0.006	-0.002	0.424*	0.000	0.007	0.001
13	0.008	0.006	0.112	0.003	0.331*	0.005	0.002	-0.005
14	0.009	-0.002	0.009	0.405*	-0.107	0.239	0.001	0.110
15	0.196	0.002	0.137	0.281	-0.000	0.301*	0.438	0.103
16	0.125	0.155	0.008	0.411*	-0.009	0.124	0.133	0.141
17	0.006	0.164	0.142	0.121	0.399*	0.005	0.187	-0.116
18	0.134	-0.000	-0.004	0.358*	-0.006	0.159	-0.000	-0.005
19	0.007	0.108	0.114	0.002	0.001	0.281	0.227	-0.114
20	0.008	-0.001	0.008	0.258	-0.000	0.326*	0.004	0.150
21	-0.002	0.291	0.138	-0.002	0.193	0.155	0.184	-0.008
22	0.001	0.175	0.126	0.009	0.248	0.009	0.205	-0.106
23	0.005	0.297	0.203	0.100	0.329*	0.007	0.242	-0.135
24	0.005	0.003	0.008	0.584*	-0.005	0.009	-0.004	0.009
25	0.119	-0.000	0.283	0.285	0.150	-0.000	-0.114	0.456*
26	0.235	-0.001	0.107	0.536*	0.173	0.003	0.116	0.004
27	0.336	-0.005	0.151	0.390	0.135	0.164	0.115	0.117
28	0.193	-0.250	-0.007	0.182	0.001	-0.002	-0.004	-0.003
29	0.005	0.271	0.180	0.006	0.221	0.130	0.228	-0.153
30	-0.000	-0.008	-0.006	-0.601*	-0.000	-0.000	0.009	-0.155
31	-0.007	0.001	-0.268	-0.344*	-0.206	0.112	0.192	-0.394
32	-0.007	0.245	0.0156	-0.101	-0.003	0.271	0.195	0.005
33	-0.211	0.001	-0.008	-0.641*	-0.176	0.002	-0.004	0.003
34	-0.119	-0.003	-0.133	-0.488*	-0.005	-0.002	0.110	-0.271
35	-0.154	0.001	-0.007	-0.416*	-0.008	-0.003	0.005	0.002

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบ							
	1	2	3	4	5	6	7	8
36	-0.228	0.003	-0.003	-0.617*	-0.155	0.003	0.168	0.000
37	-0.195	0.187	0.149	-0.269	-0.002	0.160	0.133	0.009
38	0.275	0.159	0.163	0.042	0.146	0.214	0.224	-0.193
39	-0.006	0.137	0.151	0.000	0.007	0.004	0.004	-0.008
40	0.009	0.167	0.121	0.001	0.242	0.675*	0.006	0.002
41	0.005	0.127	0.129	0.179	0.263	0.639*	0.005	0.007
42	0.003	0.271	0.007	0.009	0.262	0.595*	0.000	-0.001
43	0.009	0.184	0.009	0.244	0.158	0.554*	0.164	0.000
44	0.003	0.147	0.004	0.009	0.209	0.243	-0.004	0.003
45	0.243	0.006	-0.001	0.282	-0.006	0.447*	0.007	0.008
46	0.299	-0.122	0.127	0.221	-0.008	0.406*	0.138	0.152
47	-0.000	0.178	0.006	0.119	0.242	0.594*	0.109	0.000
48	0.139	-0.002	0.117	0.296	-0.007	0.468*	0.002	0.154
49	0.106	0.007	0.004	0.126	0.106	0.657*	0.004	-0.001
50	0.000	0.178	0.006	0.119	0.242	0.594*	0.109	0.000
51	0.110	0.001	-0.114	-0.000	0.461*	0.522*	0.004	0.009
52	-0.139	0.147	-0.134	-0.005	0.562*	0.005	0.007	0.148
53	0.009	0.115	0.008	0.001	0.469*	0.160	0.210	0.007
54	0.120	-0.130	0.003	0.119	-0.136	0.006	0.007	0.008
55	0.007	0.170	-0.001	0.002	0.240	0.009	0.150	-0.129
56	0.109	0.210	0.002	0.003	0.512	0.008	0.003	-0.130
57	0.004	0.131	-0.002	-0.005	0.299	0.258	0.159	0.008
58	-0.000	0.209	0.007	0.004	0.520*	0.180	0.197	0.009
59	-0.009	0.163	0.003	-0.006	0.557*	0.000	-0.003	0.137
60	-0.124	0.101	-0.109	-0.001	0.548*	0.005	-0.001	0.156
61	0.175	-0.187	0.113	0.168	0.121	0.139	0.003	0.219
62	-0.165	0.127	0.003	-0.001	-0.006	-0.002	0.001	-0.132
63	0.216	-0.132	0.005	0.263	0.135	0.009	0.367*	-0.152
64	-0.000	0.242	0.003	0.002	0.007	0.151	0.151	-0.217
65	0.101	0.169	0.005	-0.002	0.160	0.009	0.511*	0.002
66	0.125	0.002	0.001	-0.112	0.007	0.001	0.571*	-0.003
67	0.185	0.003	0.121	0.423*	0.002	0.007	0.238	0.009
68	0.103	0.005	0.108	0.235	-0.007	0.009	0.374*	0.003
69	0.134	-0.003	0.008	0.199	-0.159	0.115	0.363*	0.008
70	0.284	0.142	-0.002	-0.130	0.113	0.001	0.339*	0.129

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบ							
	1	2	3	4	5	6	7	8
71	0.103	-0.143	0.003	-0.111	0.175	-0.006	-0.002	0.135
72	-0.003	0.116	0.193	-0.000	0.309*	-0.005	0.261	0.177
73	0.218	-0.006	0.178	0.009	-0.004	0.109	0.140	0.272
74	0.277	0.130	0.106	0.315*	-0.001	0.004	0.301	0.110
75	0.255	0.132	0.008	0.299	-0.001	0.004	0.249	0.188
76	0.004	0.300	-0.001	0.121	0.232	0.006	0.377	0.006
77	-0.002	0.231	-0.002	-0.002	0.160	0.005	0.555*	0.243
78	0.105	0.008	-0.004	0.005	0.169	0.003	0.631*	0.004
79	0.001	0.006	-0.003	-0.007	0.149	0.002	0.610*	0.201
80	-0.001	0.176	0.005	-0.003	0.004	0.004	0.593*	0.162
81	0.005	0.285	0.210	0.128	0.153	0.004	0.382*	0.002
82	0.005	0.295	0.119	0.232	0.280	0.008	0.144	-0.123
83	0.285	0.008	0.109	0.219	-0.000	0.185	0.191	0.131
84	0.108	0.006	0.008	0.378*	0.006	0.125	0.171	0.001
85	0.148	0.269	0.121	0.125	0.269	0.007	0.236	0.006
86	0.006	0.384*	0.004	0.203	0.202	0.009	0.381*	-0.006
.	.	.	.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.	.	.	.
192	0.244	-0.150	0.185	-0.002	-0.009	-0.002	-0.006	0.368*

หมายเหตุ * น้ำหนักของตัวแปรที่มากกว่า .3 ที่นำมาจัดเป็นองค์ประกอบ

ตาราง 19 องค์ประกอบและน้ำหนักองค์ประกอบของข้อความเป็นรายข้อในแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ
ผู้จัดการสาขาของธนาคาร ตามแนวทฤษฎีบุคลิกภาพของแคทเทิล จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

องค์ประกอบ	ข้อ		น้ำหนักองค์ประกอบ
	เดิม	จัดเรียงใหม่	
1. ความวิตกกังวล	3	1	0.327
	100	2	0.368
	103	3	0.391
	130	4	0.308
	132	5	0.485
	134	6	0.522
	135	7	0.608
	136	8	0.510
	137	9	0.612
	138	10	0.560
	139	11	0.508
	140	12	0.511
	141	13	0.463
	142	14	0.508
	143	15	0.511
	146	16	0.435
	156	17	0.570
	158	18	0.609
	159	19	0.597
	161	20	0.570
	162	21	0.567
	163	22	0.499
	166	23	0.373
	188	24	0.433
	189	25	0.304
	191	26	0.321
2. ความกล้าเผชิญ	87	27	0.337
	95	28	0.408
	97	29	0.436
	98	30	0.306
	102	31	0.347
	110	32	0.503

ตาราง 19 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อ		น้ำหนักองค์ประกอบ
	เดิม	จัดเรียงใหม่	
2. ความกล้าเผชิญ (ต่อ)	111	33	0.355
	113	34	0.399
	115	35	0.440
	116	36	0.433
	117	37	0.357
	119	38	0.498
	120	39	0.473
	121	40	0.497
	123	41	0.478
	124	42	0.492
	125	43	0.539
	126	44	0.382
	127	45	0.431
	129	46	0.508
	131	47	0.496
	133	48	0.346
	145	49	0.568
	147	50	0.526
	153	51	-0.325
3. การควบคุมอารมณ์	167	52	0.479
	168	53	0.520
	169	54	0.481
	170	55	0.585
	171	56	0.591
	172	57	0.444
	175	58	0.604
	176	59	0.420
	177	60	0.703
	178	61	0.578
	179	62	0.628
	180	63	0.614
	181	64	0.582
	182	65	0.658
	183	66	0.714
	184	67	0.739

ตาราง 19 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อ		น้ำหนักองค์ประกอบ
	เดิม	จัดเรียงใหม่	
4. การปรับตน	2	68	0.422
	14	69	0.405
	16	70	0.411
	18	71	0.358
	24	72	0.584
	26	73	0.536
	30	74	0.601
	33	75	0.641
	34	76	-0.488
	35	77	-0.416
	36	78	-0.617
	67	79	0.423
	84	80	0.378
	185	81	0.347
5. การเข้าสังคม	1	82	0.384
	8	83	0.391
	12	84	0.424
	13	85	0.331
	17	86	0.399
	23	87	0.329
	52	88	0.562
	53	89	0.469
	56	90	0.512
	58	91	0.520
	59	92	0.557
	60	93	0.548
	72	94	0.309
	90	95	0.350
6. สติปัญญา	15	96	0.301
	20	97	0.326
	40	98	0.675
	41	99	0.639
	42	100	0.595
	43	101	0.554

ตาราง 19 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อ		น้ำหนักองค์ประกอบ
	เดิม	จัดเรียงใหม่	
6. สถิติปัญญา (ต่อ)	45	102	0.447
	46	103	0.406
	47	104	0.594
	48	105	0.468
	49	106	0.657
	50	107	0.594
7. มโนธรรม	63	108	0.367
	65	109	0.511
	66	110	0.571
	68	111	0.374
	69	112	0.363
	70	113	0.339
	77	114	0.555
	78	115	0.631
	79	116	0.610
	80	117	0.593
	81	118	0.382
	86	119	0.381
8. จิตใจอ่อนโยน	25	120	0.456
	88	121	0.355
	89	122	0.365
	94	123	0.421
	96	124	0.353
	109	125	0.386
	118	126	0.370
	192	127	0.368

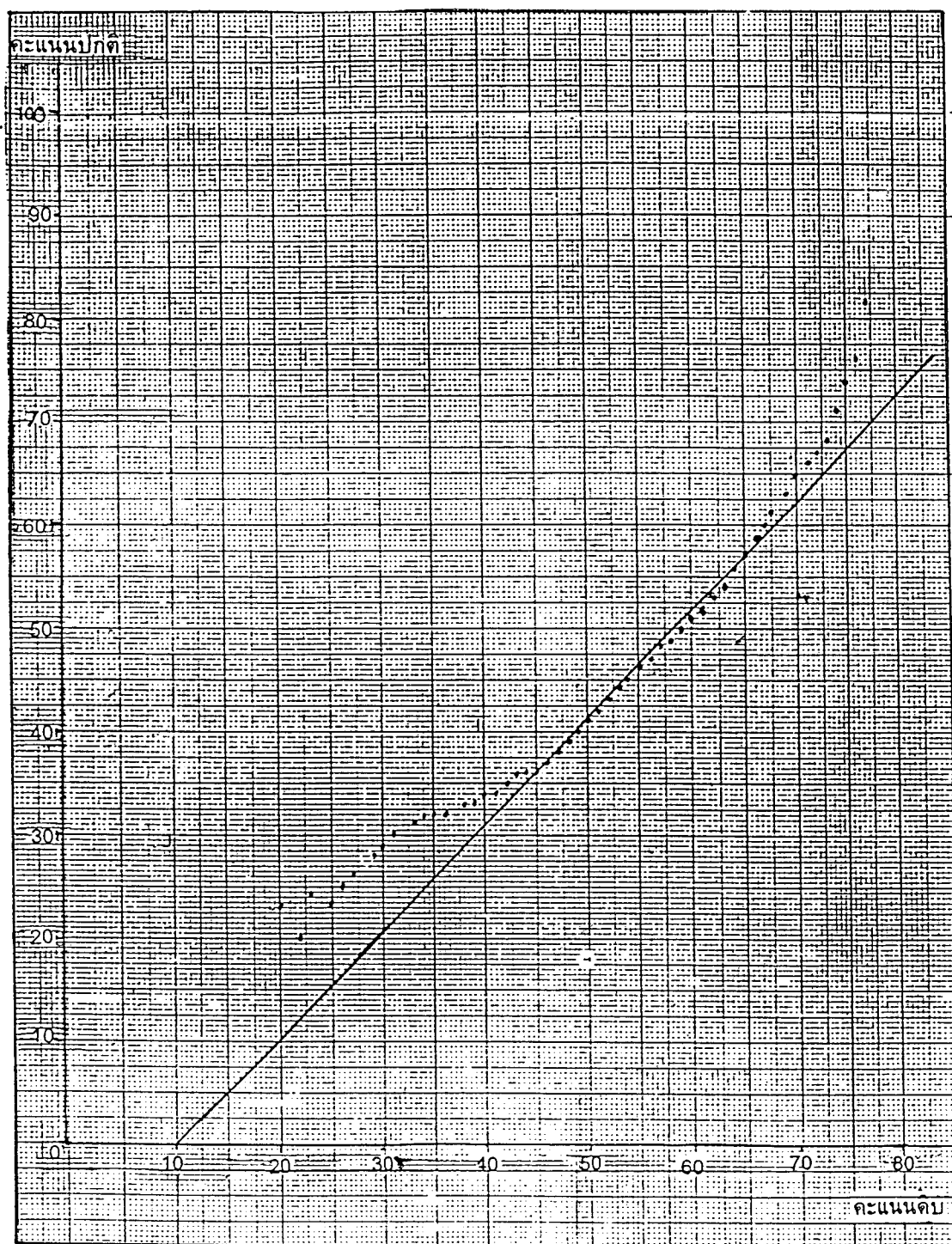
ภาคผนวก ข

กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนดิบ
และคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ ที่ได้จากการคำนวณ

ตาราง 20 เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านความวิตกกังวล ในรูปของคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ
ที่ได้จากการคำนวณ

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
77	81	51	42
76	76	50	41
75	74	49	40
74	71	48	39
73	68	47	38
72	67	46	37
71	66	45	36
70	65	44	36
69	63	43	36
68	61	42	35
67	60	41	34
66	59	40	34
65	57	39	33
64	56	38	33
63	54	36	32
62	53	35	32
61	52	34	32
60	51	33	31
59	50	31	30
58	49	30	29
57	48	29	28
56	47	27	26
55	46	26	25
54	45	23	24
53	44	20	23
52	43	22	20

จากตาราง 20 พบว่า องค์ประกอบด้านความวิตกกังวล มีช่วงคะแนนที่ปกติอยู่ระหว่าง 20-81

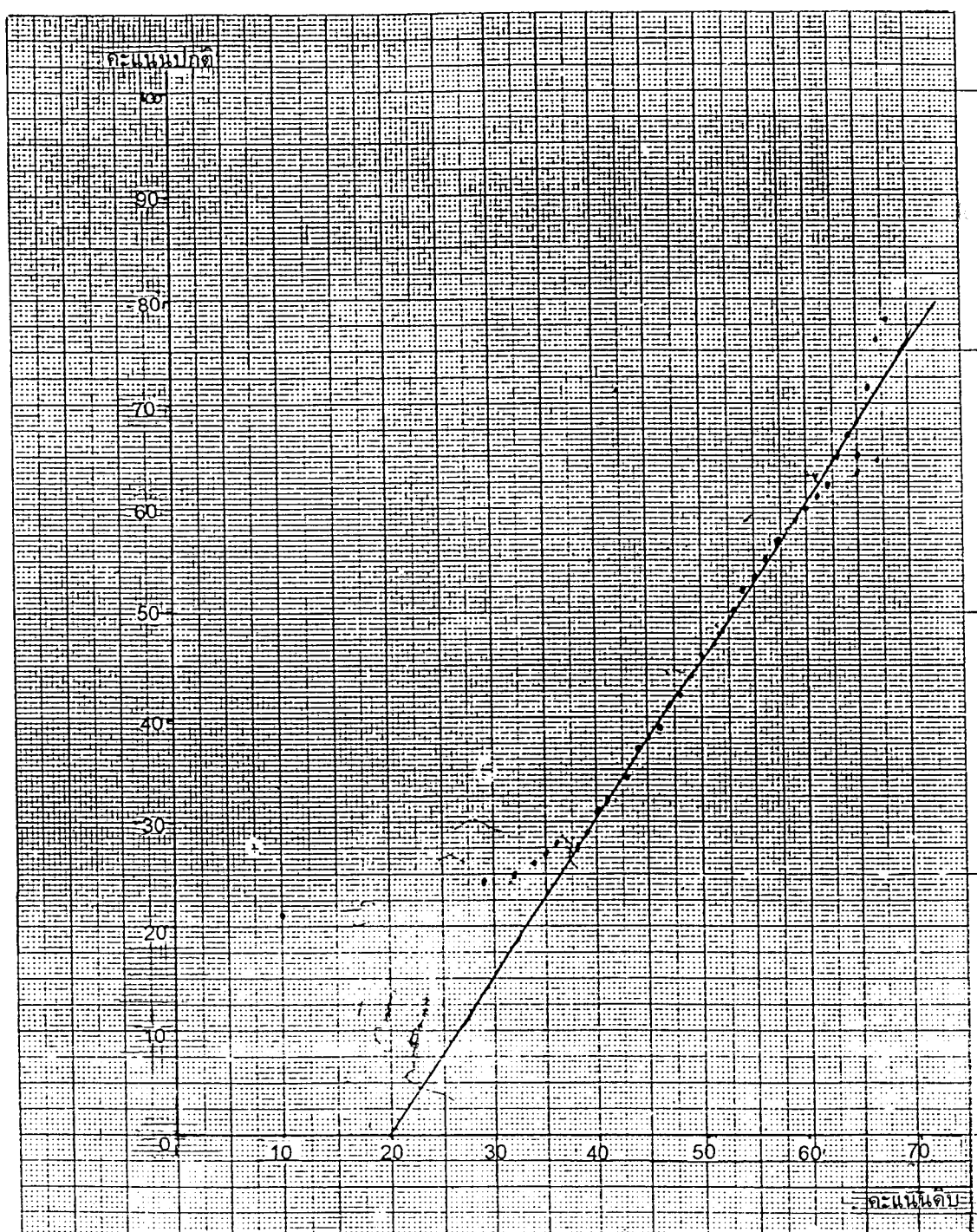


ภาพประกอบ 13 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานที่ปกติ
ที่ได้จากการคำนวณขององค์ประกอบด้านความวิตกกังวล

ตาราง 21 เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านความกล้าเผชิญ ในรูปของคะแนนมาตรฐานที่ปกติ
ที่ได้จากการคำนวณ

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
68	78	49	44
67	76	48	42
66	71	47	41
65	68	46	39
64	67	45	38
63	65	44	37
62	62	43	34
61	61	42	33
60	60	41	32
59	59	40	31
58	58	39	29
57	57	38	28
56	55	36	28
55	53	35	27
54	52	34	26
53	50	32	25
52	48	29	24
51	47	18	23
50	46	10	21

จากตาราง 21 พบว่า องค์ประกอบด้านความกล้าเผชิญ มีช่วงคะแนนที่ปกติอยู่ระหว่าง 21-78

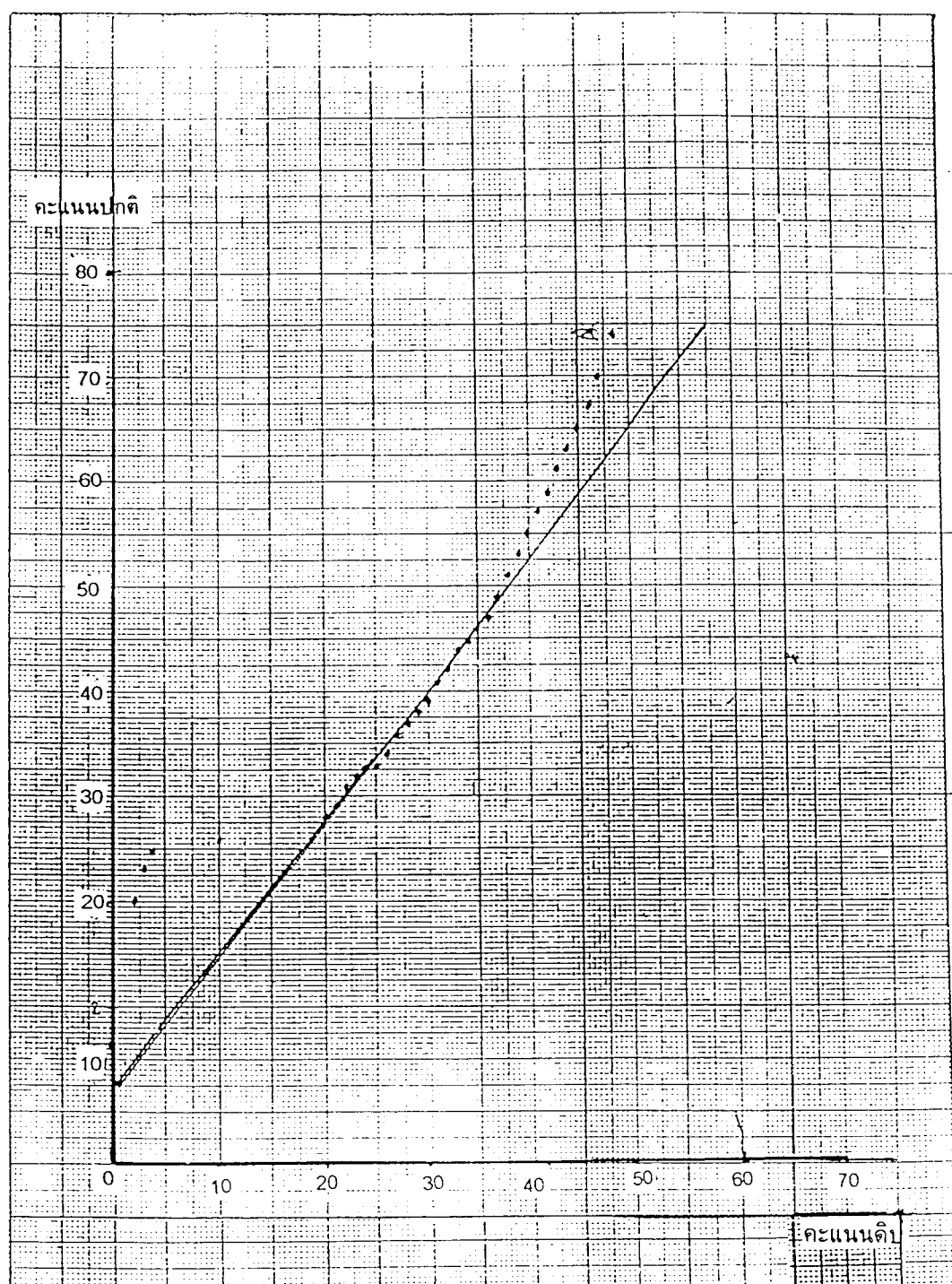


ภาพประกอบ 14 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ
ที่ได้จากการคำนวณขององค์ประกอบด้านความกล้าเผชิญ

ตาราง 22 เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านการควบคุมอารมณ์ ในรูปของคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ
ที่ได้จากการคำนวณ

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
48	74	31	41
47	70	30	39
46	67	29	38
45	65	28	37
44	63	27	36
43	61	26	34
42	59	25	33
41	57	24	33
40	55	23	32
39	53	22	31
38	51	21	29
37	49	20	28
36	47	10	26
35	46	4	25
34	45	3	23
33	44	2	20
32	42		

จากตาราง 22 พบว่า องค์ประกอบด้านการควบคุมอารมณ์ มีช่วงคะแนนที่ปกติอยู่ระหว่าง 20-74

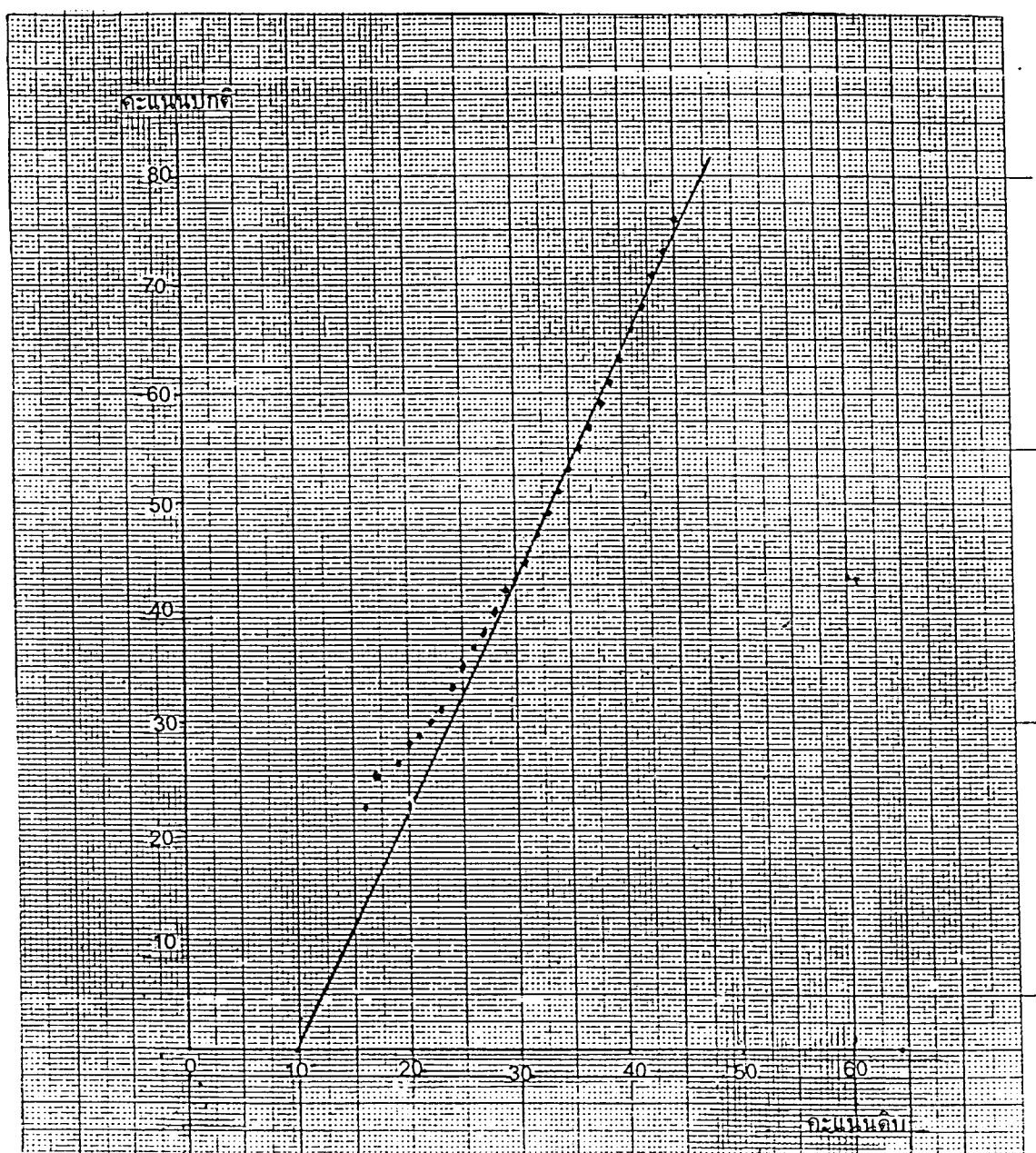


ภาพประกอบ 15 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ
ที่ได้จากการคำนวณขององค์ประกอบด้านการควบคุมอารมณ์

ตาราง 23 เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านการปรับตัว ในรูปของคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ
ที่ได้จากการคำนวณ

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
45	76	30	43
44	73	29	42
43	71	28	40
42	68	27	38
41	68	26	37
40	63	25	35
39	61	24	33
38	59	23	31
37	57	22	30
36	55	21	29
35	53	20	28
34	51	19	26
33	49	17	25
32	47	16	22
31	44		

จากตาราง 23 พบว่า องค์ประกอบด้านการปรับตัว มีช่วงคะแนนที่ปกติอยู่ระหว่าง 22-76

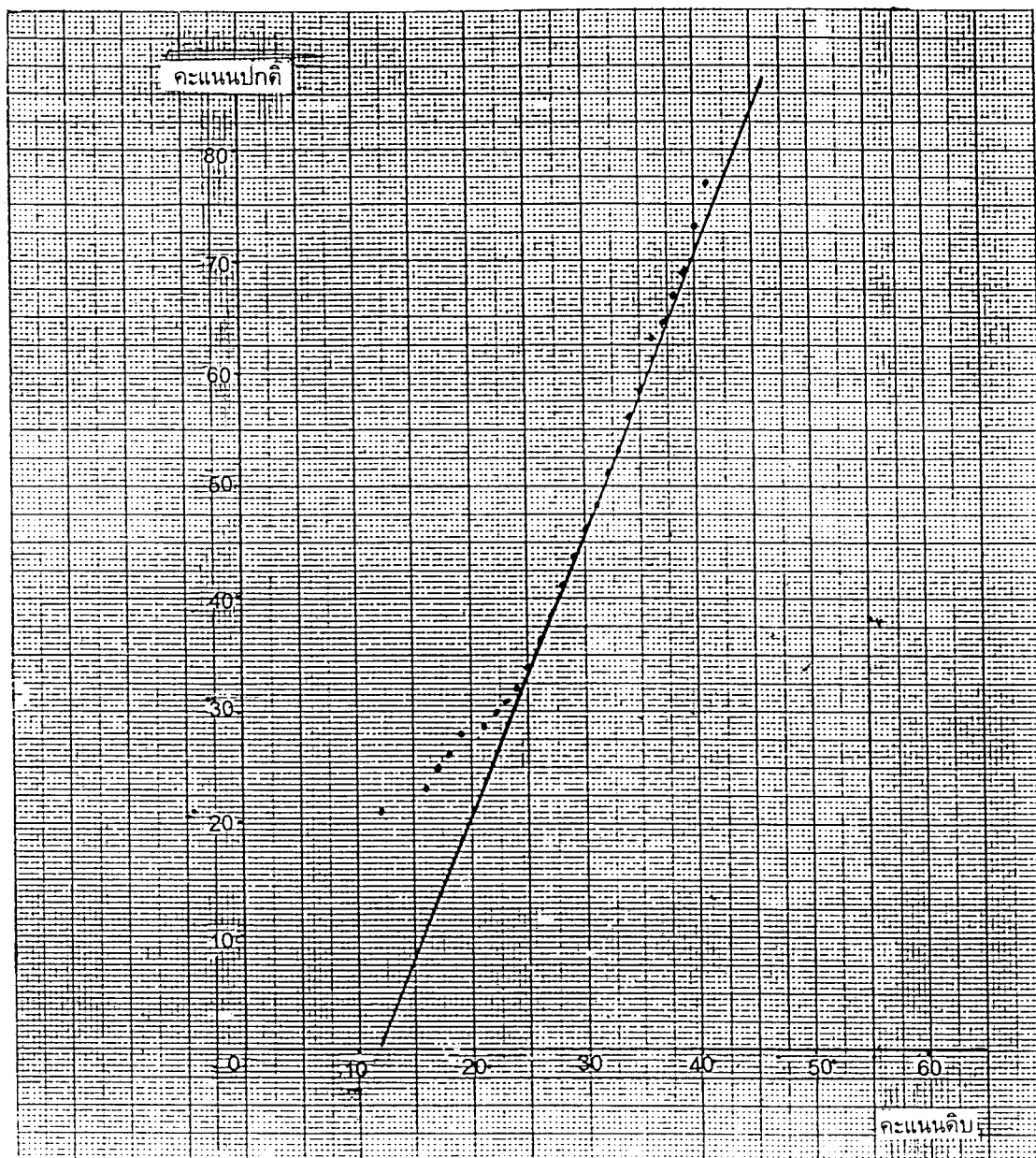


ภาพประกอบ 16 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานที่ปกติ
ที่ได้จากการคำนวณขององค์ประกอบด้านการปรับตัว

ตาราง 24 เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านการเข้าสังคม ในรูปของคะแนนมาตรฐานที่ปกติ
ที่ได้จากการคำนวณ

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
41	77	28	41
40	73	27	38
39	69	26	36
38	67	25	34
37	64	24	32
36	63	23	31
35	58	22	30
34	56	21	29
33	53	19	28
32	51	18	26
31	48	17	25
30	46	16	23
29	44	12	21

จากตาราง 24 พบว่า องค์ประกอบด้านการเข้าสังคม มีช่วงคะแนนที่ปกติอยู่ระหว่าง 21-77

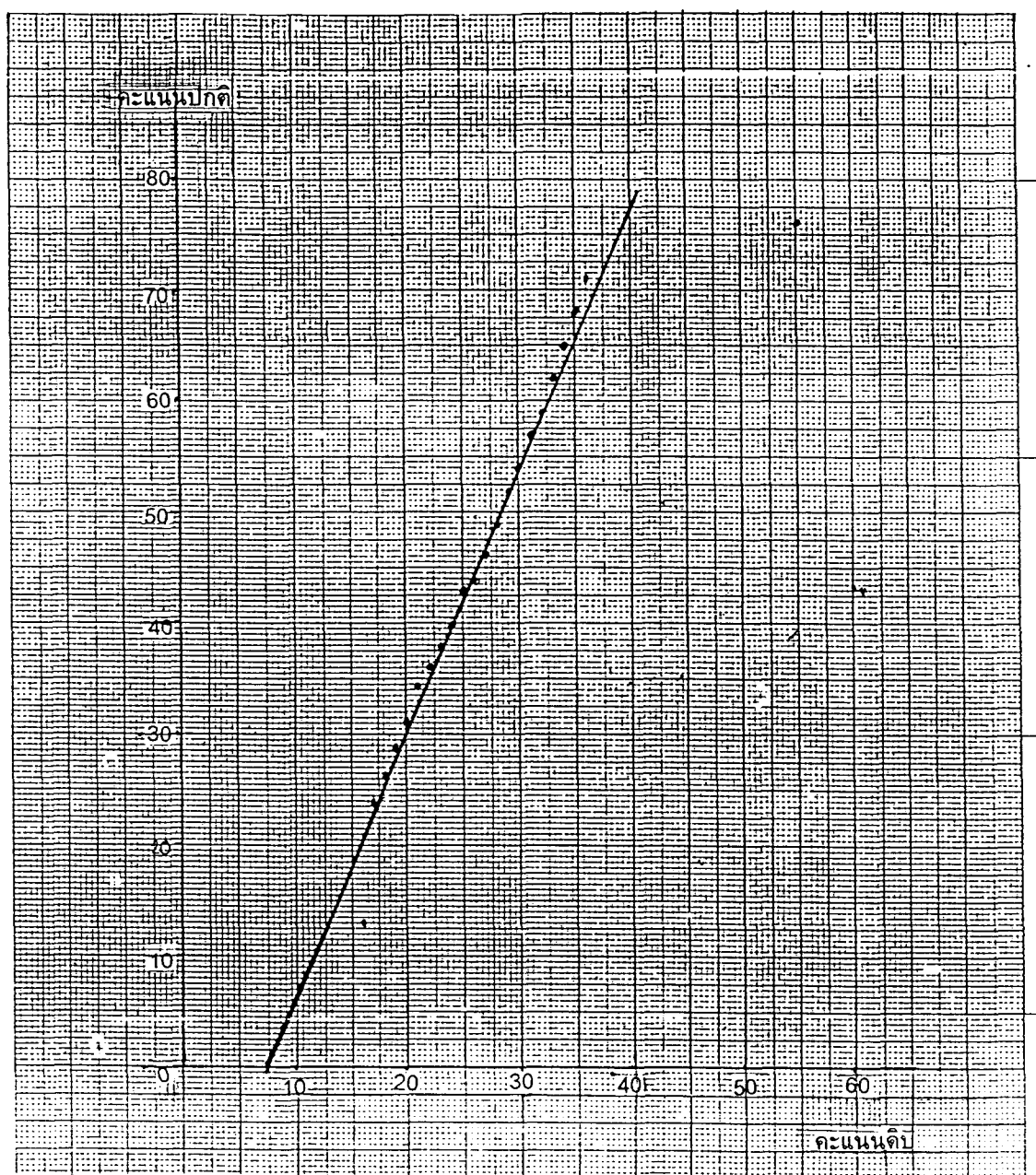


ภาพประกอบ 17 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ
ที่ได้จากการคำนวณขององค์ประกอบการเข้าสังคม

ตาราง 25 เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านสติปัญญา ในรูปของคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ
ที่ได้จากการคำนวณ

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
55	76	26	44
36	71	25	43
35	68	24	40
34	65	23	38
33	62	22	36
32	59	21	34
31	57	20	31
30	54	19	29
29	52	18	26
28	49	17	24
27	46	16	13

จากตาราง 25 พบว่า องค์ประกอบด้านสติปัญญา มีช่วงคะแนนที่ปกติอยู่ระหว่าง 13-76

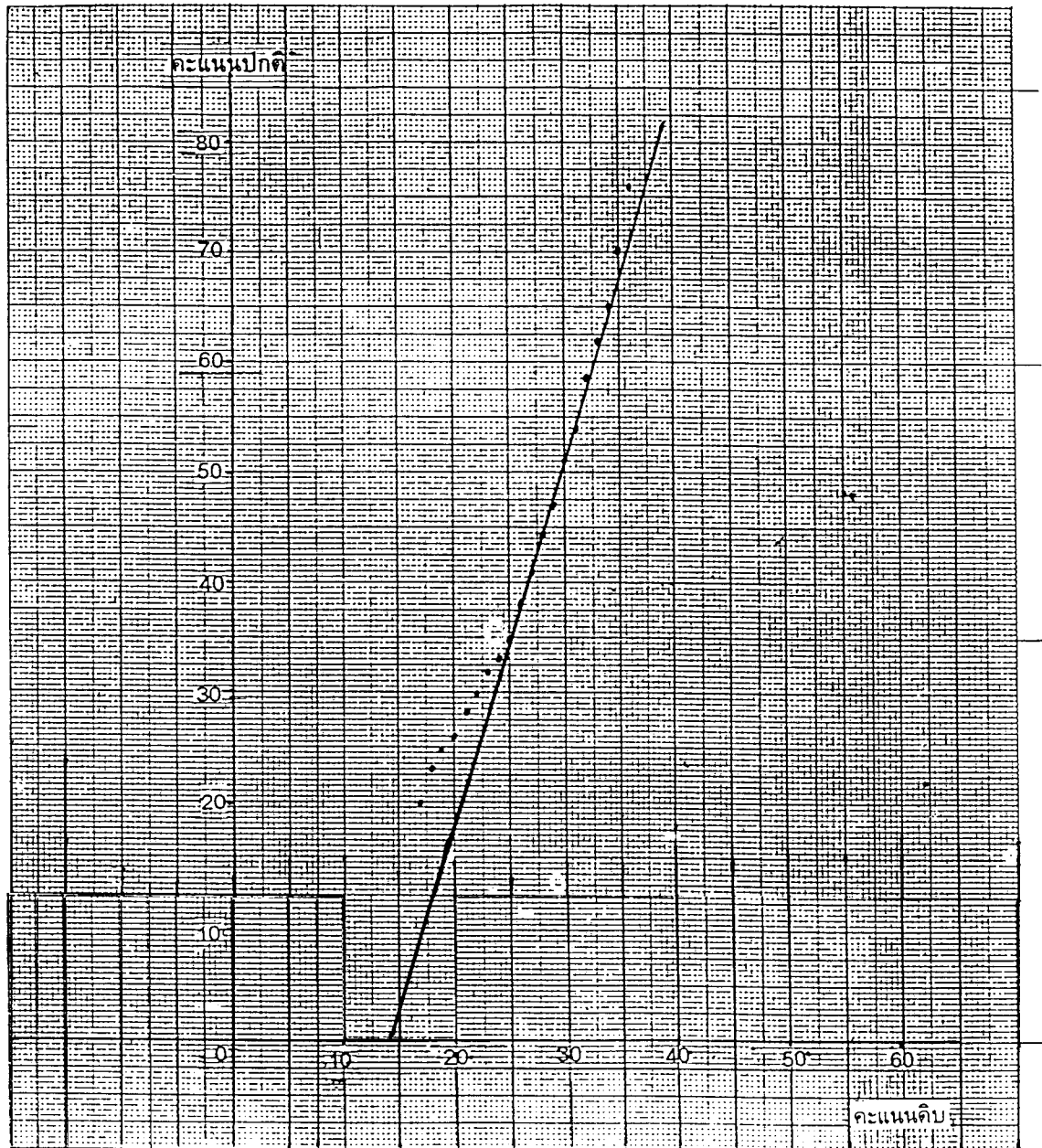


ภาพประกอบ 18 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ
ที่ได้จากการคำนวณขององค์ประกอบด้านสติปัญญา

ตาราง 26 เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านมโนธรรม ในรูปของคะแนนมาตรฐานที่ปกติ
ที่ได้จากการคำนวณ

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
36	76	26	38
35	70	25	35
34	65	24	33
33	62	23	32
32	58	22	30
31	54	21	28
30	51	20	26
29	47	19	25
28	44	18	23
27	41	17	20

จากตาราง 26 พบว่า องค์ประกอบด้านมโนธรรม มีช่วงคะแนนที่ปกติอยู่ระหว่าง 20-76

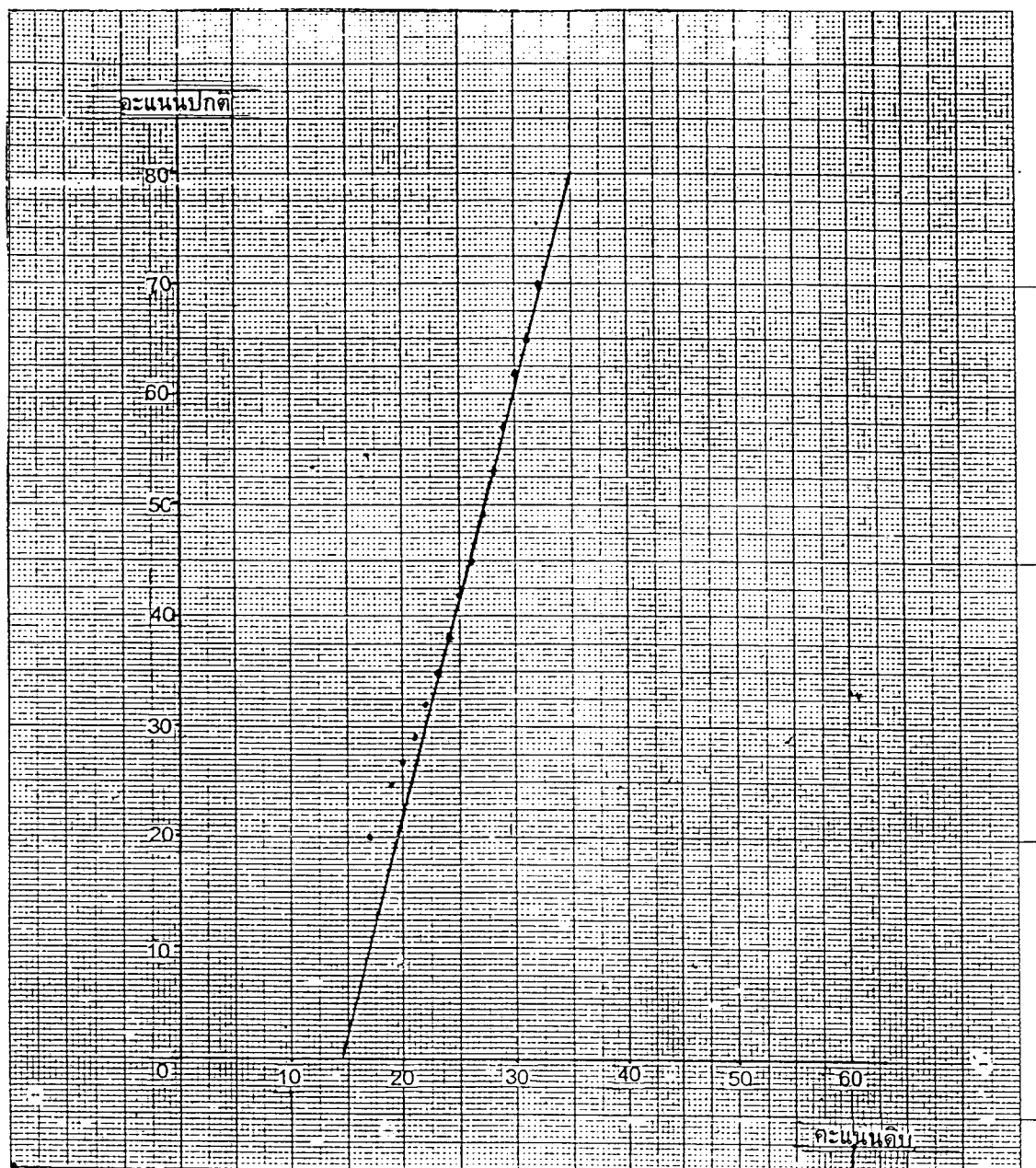


ภาพประกอบ 19 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ
ที่ได้จากการคำนวณขององค์ประกอบด้านมโนธรรม

ตาราง 27 เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านจิตใจอ่อนโยน ในรูปของคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ
ที่ได้จากการคำนวณ

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
32	70	24	38
31	65	23	35
30	62	22	32
29	57	21	29
28	53	20	27
27	49	19	25
26	45	17	20
25	42		

จากตาราง 27 พบว่า องค์ประกอบด้านจิตใจอ่อนโยน มีช่วงคะแนนที่ปกติอยู่ระหว่าง 20-70



ภาพประกอบ 20 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ
ที่ได้จากการคำนวณขององค์ประกอบด้านจิตใจอ่อนโยน

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

- | | |
|---|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์ | จากภาควิชาวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. รองศาสตราจารย์ วัลยา วิศาลาภรณ์ | จากภาควิชาวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิคม ตั้งคะพิภพ | จากภาควิชาวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 4. ดร. สุวพร เข้มเฮง | จากภาควิชาวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 5. อาจารย์ชวลิต รวยอาจิม | จากภาควิชาวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 6. ศาสตราจารย์ ดร. ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ | จากภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทา สุรักษา | จากภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |

ภาคผนวก ง
คู่มือดำเนินการสอบแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ
ผู้จัดการสาขาของธนาคาร

คู่มือดำเนินการสอบแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร

ความหมายของบุคลิกภาพตามแนวทางปฏิของแคทเทิลและบุคลิกภาพของ ผู้จัดการสาขาของธนาคาร

แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร หมายถึง ชุดของข้อความที่วัดลักษณะ
ความเป็นผู้จัดการสาขาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีทั้งหมด 8 ด้าน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการค้นหาลักษณะความ
เป็นผู้จัดการสาขา ซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้จัดการสาขา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความวิตกกังวล หมายถึง พฤติกรรมของผู้จัดการสาขาที่แสดงออกในลักษณะความวิตก
กังวล ไม่กล้าตัดสินใจ พะวัพะวน คิดเล็กคิดน้อย ไม่เข้าใจผู้อื่น ไม่เชื่อใครง่าย ชอบเก็บตัว และระแวง
2. ความกล้าเผชิญ หมายถึง พฤติกรรมของผู้จัดการสาขาที่แสดงออกในลักษณะความเป็น
ผู้นำ รู้จักผ่อนปรน มีการพัฒนาตนเองและผู้อื่น รับฟังความคิดเห็น และเข้าใจผู้อื่น
3. การควบคุมอารมณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้จัดการสาขาที่แสดงออกในลักษณะมีวุฒิ
ภาวะทางอารมณ์ ไม่ห่อถอย สุขุมเยือกเย็น มีความสำรวมในอารมณ์ ใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ มี
ความตั้งใจจริง ไม่เครียด และปราศจากความคับข้องใจ
4. การปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมของผู้จัดการสาขาที่แสดงออกในลักษณะสามารถปรับตัว
เข้ากับผู้อื่น กล้าเผชิญ ยอมรับความแตกต่างของบุคคล ไม่พิถีพิถัน รู้จักแก้ไขเฉพาะหน้า
และเก็บความรู้สึกได้ดี
5. การเข้าสังคม หมายถึง พฤติกรรมของผู้จัดการสาขาที่แสดงออกในลักษณะชอบเข้าสังคม
ชอบพบปะบุคคล มีมนุษยสัมพันธ์ ชอบความสนุกสนาน ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น บริหารงานและ
ตัวบุคคลได้เป็นอย่างดี
6. สติปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้จัดการสาขาที่แสดงออกในลักษณะชอบใช้สติปัญญา
มีความมานะบากบั่น สอนงานและสั่งงานได้ดี คิดก่อนตัดสินใจ มีความจำดี มีความคิดสร้างสรรค์ และ
ไม่มีการลังเล
7. มโนธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้จัดการสาขาที่แสดงออกในลักษณะมีความรับผิดชอบ
รักษาความลับได้ กล้าเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ สำนึกในหน้าที่ มีความรอบคอบ สามารถยอมรับการ
เปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ ได้ และมีมโนธรรม
8. จิตใจอ่อนโยน หมายถึง พฤติกรรมของผู้จัดการสาขาที่แสดงออกในลักษณะมีจิตใจอ่อนโยน
มีคุณธรรม มีเหตุผลเป็นที่พึ่งพาได้ มีเมตตากรุณา มีความยุติธรรม สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำ
รับฟังความคิดเห็น และยอมรับ

โครงสร้างของแบบทดสอบ

แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร เป็นแบบทดสอบเลือกตอบชนิด 4 ระดับ ที่มีข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมที่นิยามไว้ โดยในการตอบแบบสอบถามให้ผู้ตอบพิจารณาข้อความแต่ละข้อความว่าตรงกับสิ่งที่ตนเองกระทำหรือปฏิบัติในเกณฑ์ระดับใด ซึ่งมีระดับเกณฑ์ในการพิจารณา คือ "เป็นประจำ" หมายถึง การทำทุก ๆ ครั้งหรือปฏิบัติเป็นประจำ "บางครั้ง" หมายถึง กระทำเกือบทุกครั้ง หรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง "นาน ๆ ครั้ง" หมายถึง การทำนาน ๆ ครั้งหรือปฏิบัติไม่บ่อยครั้ง และ "ไม่ปฏิบัติ" หมายถึง ไม่ได้กระทำหรือไม่ปฏิบัติ โดยให้ผู้ตอบเลือกเพียงระดับเดียว ซึ่งข้อความเกี่ยวกับ ลักษณะบุคลิกภาพของผู้จัดการสาขาของธนาคาร มีองค์ประกอบทั้งหมด 8 ด้าน ใช้เวลาในการทดสอบ 45-60 นาที การให้คะแนนแต่ละข้อความมีน้ำหนักตั้งแต่ 0 ถึง 3 คะแนน

แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร มีจำนวน 127 ข้อ มีองค์ประกอบทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความวิตกกังวล	จำนวน 26 ข้อ
2. ด้านความกล้าเผชิญ	จำนวน 25 ข้อ
3. ด้านการควบคุมอารมณ์	จำนวน 16 ข้อ
4. ด้านการปรับตัว	จำนวน 14 ข้อ
5. ด้านการเข้าสังคม	จำนวน 14 ข้อ
6. ด้านสติปัญญา	จำนวน 12 ข้อ
7. ด้านมโนธรรม	จำนวน 12 ข้อ
8. ด้านจิตใจอ่อนโยน	จำนวน 8 ข้อ

การพัฒนาแบบทดสอบ

ในการสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคารได้ดำเนินการทดลองและปรับปรุงแก้ไข มีขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นจำนวน 16 ด้าน ด้านละ 20 ข้อ รวมทั้งหมด 320 ข้อ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านวัดผลและจิตวิทยา จำนวน 7 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของข้อความกับ นิยามปฏิบัติแต่ละด้านเป็นรายข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อที่มีค่าความสอดคล้อง > 0.50 โดยได้คัดเลือก ข้อความไว้ทั้งหมดโดยไม่มีการคัดออก เนื่องจากได้ค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 และได้ ดำเนินการปรับปรุงภาษาตามที่ผู้เชี่ยวชาญระบุ แล้วจัดพิมพ์เป็นแบบทดสอบใช้ในการทดสอบครั้งที่ 1 รายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามปฏิบัติของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพของ
ผู้จัดการสาขา ตามแนวทฤษฎีบุคลิกภาพของแคทเทลกับข้อความที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

องค์ประกอบ (ด้าน)	ข้อ	IOC	ข้อ	
			ที่คัดเลือก	ที่ปรับปรุง
1. การเข้าสังคม	20	0.80-1.00	20	2
2. สติปัญญา	20	1.00	20	-
3. ความมั่นคงทางจิตใจ	20	1.00	20	-
4. การกล้าแสดงออก	20	1.00	20	-
5. ความร่าเริง	20	0.80-1.00	20	2
6. มโนธรรม	20	1.00	20	-
7. การกล้าเผชิญ	20	1.00	20	-
8. จิตใจอ่อนโยน	20	1.00	20	-
9. ความระแวดระวัง	20	1.00	20	-
10. อิสระเสรี	20	0.80-1.00	20	2
11. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	20	1.00	20	-
12. ความวิตกกังวล	20	1.00	20	-
13. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	20	1.00	20	-
14. การพึ่งตนเอง	20	0.80-1.00	20	2
15. การควบคุมอารมณ์	20	1.00	20	-
16. ความเครียด	20	1.00	20	-
รวม 16 ด้าน	320	0.80-1.00	320	-

ตอนที่ 2 ทดสอบครั้งที่ 1 ผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร
จำนวน 320 ข้อ ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 256 คน เป็นผู้จัดการสาขาจากธนาคารพาณิชย์
6 แห่ง จำนวน 194 คน และผู้จัดการสาขาจากธนาคารพิเศษของรัฐ 2 แห่ง จำนวน 62 คน แล้วนำผลการ
ทดสอบมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยการแบ่งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำด้วยเทคนิค 25
เปอร์เซ็นต์ ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ได้กลุ่มสูงจำนวน 64 คน และกลุ่มต่ำจำนวน 64 คน แล้วคำนวณหา
ค่าอำนาจจำแนกด้วยการทดสอบคะแนนกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำด้วยการทดสอบ t ได้ค่าอำนาจจำแนกเป็นค่า
t มีค่าอยู่ระหว่าง 0.013 ถึง 7.783 จากนั้นคัดเลือกข้อที่สามารถจำแนกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 เพื่อรวบรวมเป็นแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร สำหรับใช้ทดสอบครั้งที่ 2 ได้
ข้อความแต่ละด้าน 12 ข้อ รวมจำนวนทั้งหมด 192 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก t อยู่ระหว่าง 2.275 ถึง 7.783
รายละเอียดในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบในแต่ละองค์ประกอบและรวมทุกองค์ประกอบ

องค์ประกอบ (ด้าน)	ค่าอำนาจจำแนก t	
	ข้อสอบที่ทดสอบ	ข้อสอบที่คัดเลือกไว้
1. การเข้าสังคม	0.331 - 5.119	2.947 - 5.119
2. สติปัญญา	0.073 - 6.012	2.461 - 6.012
3. ความมั่นคงทางจิตใจ	0.555 - 6.179	2.488 - 6.179
4. การกล้าแสดงออก	0.560 - 6.005	3.756 - 6.005
5. ความร่าเริง	0.113 - 4.869	3.520 - 4.869
6. มโนธรรม	0.490 - 5.283	2.643 - 5.283
7. การกล้าเผชิญ	0.466 - 7.417	2.798 - 7.417
8. จิตใจอ่อนโยน	0.117 - 5.851	2.862 - 5.851
9. ความระแวดระวัง	0.838 - 5.931	2.959 - 5.931
10. อิสระเสรี	0.724 - 5.351	2.983 - 5.351
11. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	0.462 - 6.370	2.931 - 6.370
12. ความวิตกกังวล	0.013 - 7.491	3.100 - 7.491
13. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	0.790 - 6.620	2.275 - 6.620
14. การพึ่งตนเอง	0.238 - 5.322	2.569 - 5.322
15. การควบคุมอารมณ์	0.041 - 7.783	2.484 - 7.783
16. ความเครียด	2.241 - 6.694	2.798 - 6.694
แบบทดสอบทั้งฉบับ	0.013 - 7.783	2.275 - 7.783

ตอนที่ 3 การทดสอบครั้งที่ 2 ผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบที่ได้จากการทดสอบครั้งที่ 1 จำนวน 192 ข้อ ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 644 คน เป็นผู้จัดการสาขาจากธนาคารพาณิชย์ 6 แห่ง จำนวน 433 คน และผู้จัดการสาขาจากธนาคารพิเศษของรัฐ 2 แห่ง จำนวน 211 คน แล้วนำผลการทดสอบมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อค้นหาคูสัมพันธภาพของผู้จัดการสาขาของธนาคาร โดยคัดเลือกข้อความที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.30 ขึ้นไป ผลปรากฏว่า ได้องค์ประกอบบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร 8 องค์ประกอบ รายละเอียดในตาราง 3

ตาราง 3 คำนวณหาค่าองค์ประกอบของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร

องค์ประกอบ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	องค์ประกอบ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
1. ความวิตกกังวล	0.304 - 0.612	5. การเข้าสังคม	0.309 - 0.562
2. ความกล้าเผชิญ	0.306 - 0.568	6. สถิติปัญญา	0.301 - 0.736
3. การควบคุมอารมณ์	0.418 - 0.736	7. มโนธรรม	0.339 - 0.631
4. การปรับตัว	0.347 - 0.641	8. จิตใจอ่อนโยน	0.353 - 0.421
แบบทดสอบทั้งหมด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ระหว่าง 0.301 - 0.736			

ตอนที่ 4 การทดสอบครั้งที่ 3 กลุ่มตัวอย่าง 549 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาและหาเกณฑ์ปกติ สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ หมายถึง ความคงเส้นคงวาของผลการวัดที่นำเครื่องมือนี้ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างไม่ว่าจะทดสอบกี่ครั้งก็ยังคงคะแนนเท่าเดิม รายละเอียดในตาราง 4 - 8

ตาราง 4 ค่าสถิติพื้นฐานและค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร จำแนกรายองค์ประกอบ และรวมทุกองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	n	$\bar{X}$	S	r_{tt}
1. ความวิตกกังวล	26	2.2277	0.3791	0.8741
2. ความกล้าเผชิญ	25	2.1186	0.2780	0.6950
3. การควบคุมทางอารมณ์	16	2.2874	0.4124	0.8676
4. การปรับตัว	14	3.2196	0.3380	0.6896
5. การเข้าสังคม	14	2.2508	0.3007	0.5913
6. สถิติปัญญา	12	2.3600	0.3426	0.5980
7. มโนธรรม	12	2.4682	0.2590	0.3711
8. จิตใจอ่อนโยน	8	2.9491	0.2051	0.8226
รวมทุกองค์ประกอบ	127	2.2980	0.4856	0.8847

ตาราง 5 เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านความวิตกกังวล ในรูปของคะแนนมาตรฐานที่ปกติ

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
77	81	51	42
76	76	50	41
75	74	49	40
74	71	48	39
73	68	47	38
72	67	46	37
71	66	45	36
70	65	44	36
69	63	43	36
68	61	42	35
67	60	41	34
66	59	40	34
65	57	39	33
64	56	38	33
63	54	36	32
62	53	35	32
61	52	34	32
60	51	33	31
59	50	31	30
58	49	30	29
57	48	29	28
56	47	27	26
55	46	26	25
54	45	23	24
53	44	20	23
52	43	22	20

ตาราง 6 เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านความกล้าเผชิญ ในรูปของคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
68	78	49	44
67	76	48	42
66	71	47	41
65	68	46	39
64	67	45	38
63	65	44	37
62	62	43	34
61	61	42	33
60	60	41	32
59	59	40	31
58	58	39	29
57	57	38	28
56	55	36	28
55	53	35	27
54	52	34	26
53	50	32	25
52	48	29	24
51	47	18	23
50	46	10	21

ตาราง 7 เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านการควบคุมอารมณ์ ในรูปของคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
48	74	31	41
47	70	30	39
46	67	29	38
45	65	28	37
44	63	27	36
43	61	26	34
42	59	25	33

ตาราง 7 (ต่อ)

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
41	57	24	33
40	55	23	32
39	53	22	31
38	51	21	29
37	49	20	28
36	47	10	26
35	46	4	25
34	45	3	23
33	44	2	20
32	42		

ตาราง 8 เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านการปรับตัว ในรูปของคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
45	76	30	43
44	73	29	42
43	71	28	40
42	68	27	38
41	68	26	37
40	63	25	35
39	61	24	33
38	59	23	31
37	57	22	30
36	55	21	29
35	53	20	28
34	51	19	26
33	49	17	25
32	47	16	22
31	44		

ตาราง 9 เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านการเข้าสังคม ในรูปของคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
41	77	28	41
40	73	27	38
39	69	26	36
38	67	25	34
37	64	24	32
36	63	23	31
35	58	22	30
34	56	21	29
33	53	19	28
32	51	18	26
31	48	17	25
30	46	16	23
29	44	12	21

ตาราง 10 เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านสติปัญญา ในรูปของคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
55	76	26	44
36	71	25	43
35	68	24	40
34	65	23	38
33	62	22	36
32	59	21	34
31	57	20	31
30	54	19	29
29	52	18	26
28	49	17	24
27	46	16	13

ตาราง 11 เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านมโนธรรม ในรูปของคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
36	76	26	38
35	70	25	35
34	65	24	33
33	62	23	32
32	58	22	30
31	54	21	28
30	51	20	26
29	47	19	25
28	44	18	23
27	41	17	20

ตาราง 12 เกณฑ์ปกติขององค์ประกอบด้านจิตใจอ่อนโยน ในรูปของคะแนนมาตรฐานที่-ปกติ

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
32	70	24	38
31	65	23	35
30	62	22	32
29	57	21	29
28	53	20	27
27	49	19	25
26	45	17	20
25	42		

การประเมินผล ถ้าต้องการทราบระดับบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคารให้นำคะแนนดิบมาเทียบกับคะแนนที่ปกติในแต่ละด้าน แล้วหาค่าคะแนนที่ปกติเฉลี่ย โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ดังนี้ (ชวาล.2520 :53)

ตั้งแต่ T65 และสูงกว่า แปลว่า มีบุคลิกภาพความเป็นผู้จัดการสาขาของธนาคารสูงมาก
 ตั้งแต่ T55 – T65 แปลว่า มีบุคลิกภาพความเป็นผู้จัดการสาขาของธนาคารสูง
 ตั้งแต่ T45 – T55 แปลว่า มีบุคลิกภาพความเป็นผู้จัดการสาขาของธนาคารปานกลาง
 ตั้งแต่ T35 – T45 แปลว่า มีบุคลิกภาพความเป็นผู้จัดการสาขาของธนาคารต่ำ
 ตั้งแต่ T35 และต่ำกว่า แปลว่า มีบุคลิกภาพความเป็นผู้จัดการสาขาของธนาคารต่ำมาก
 ถ้าผู้สอบได้คะแนนตรง จุดแบ่งพอดี คือ T35 T45 T55 และ T65 ให้เลื่อนไปอยู่ในกลุ่มสูงถัดไปเสมอ

วิธีดำเนินการสอบ

อุปกรณ์ที่ใช้ในการทดสอบ ได้แก่ แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร สำหรับการให้คำชี้แจงรายละเอียดมีปรากฏอยู่บนแผ่นหน้าของแบบทดสอบทุกฉบับ ผู้ดำเนินการสอบต้องให้คำชี้แจงจำกัตอบอยู่แต่เฉพาะเท่าที่ปรากฏเท่านั้น โดยอธิบายวิธีตอบแบบทดสอบให้ผู้สอบเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งทุกคน โดยกำหนดเวลาในการทำแบบทดสอบ 45-60 นาที

วิธีตรวจให้คะแนน

การตรวจให้คะแนน ผู้ตรวจต้องถือหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

1. ข้อความเชิงบวก

ให้ 3 คะแนน สำหรับข้อที่ตอบ “เป็นประจำ”

ให้ 2 คะแนน สำหรับข้อที่ตอบ “บางครั้ง”

ให้ 1 คะแนน สำหรับข้อที่ตอบ “นาน ๆ ครั้ง”

ให้ 0 คะแนน สำหรับข้อที่ตอบ “ไม่ปฏิบัติ”

2. ข้อความเชิงลบ การให้คะแนน จะให้ตรงกันข้ามกัน คือ

ให้ 0 คะแนน สำหรับข้อที่ตอบ “เป็นประจำ” ให้ 1 คะแนน สำหรับข้อที่ตอบ “บางครั้ง” ให้ 2 คะแนน สำหรับข้อที่ตอบ “นาน ๆ ครั้ง” ให้ 3 คะแนน สำหรับข้อที่ตอบ “ไม่ปฏิบัติ”

3. ในกรณีที่ผู้ทดสอบเว้นว่าง หรือตอบเกินกว่า 1 ตัวเลือก ไม่ตรวจคะแนนให้

สำหรับข้อความเชิงบวกของแบบทดสอบ ได้แก่ ข้อ 2, 4, 5, 16, 28, 29, 32, 34, 35, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 49, 54, 57, 58, 59, 76, 77, 78, 80, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 90, 91, 92, 95, 98, 99, 100, 101, 103, 105, 106, 107, 108, 109, 112, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 124, 125 และ 126

สำหรับข้อความเชิงลบของแบบทดสอบ ได้แก่ ข้อ 1, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 30, 31, 33, 37, 45, 46, 47, 48, 50, 51, 52, 53, 55, 56, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 75, 79, 81, 89, 93, 94, 96, 97, 102, 104, 110, 111, 113, 121 และ 127

คะแนนเกณฑ์ปกติ

คะแนนเกณฑ์ปกตินี้เป็นเกณฑ์ปกติระดับท้องถิ่น (Local Norm) กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการสาขาของธนาคาร ที่ปฏิบัติงานที่สาขาจัดตั้งอยู่ในประเทศไทย ประกอบด้วย ธนาคารพาณิชย์ไทย ทั้งหมด 11 ธนาคาร คือ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด(มหาชน) ธนาคารศรีนคร จำกัด(มหาชน) ธนาคารเอเซีย จำกัด(มหาชน) ธนาคารดี บี เอส ไทยทุน จำกัด(มหาชน) ธนาคารไทยธนาคาร จำกัด(มหาชน) ธนาคารยู โอ บี รัตนสิน จำกัด(มหาชน) และสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ จำนวน 3 ธนาคาร คือ ธนาคารออมสิน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในปี 2544 - 2545 รวมจำนวนทั้งสิ้น 4,435 คน คะแนนเกณฑ์ปกตินี้ เป็นคะแนนมาตรฐานในรูปคะแนนที่ปกติ (Normalized T- Score) ตามที่ปรากฏในตาราง

เกณฑ์ปกติ

เนื่องจากการตีความหมายของคะแนนเป็นแบบอิงกลุ่ม เกณฑ์ปกติของแบบทดสอบจึงใช้คะแนนมาตรฐานในรูปของคะแนนที่ปกติ และเพื่อสะดวกแก่การนำไปใช้ ผู้วิจัยจึงเสนอเกณฑ์การตัดสิน ดังรายละเอียดตาราง 14

ตาราง 14 แสดงคะแนนเกณฑ์ปกติ ของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร

คะแนนเกณฑ์ปกติ	ระดับของบุคลิกภาพ
ตั้งแต่ T65 และสูงกว่า	สูงมาก
ตั้งแต่ T55 – T65	สูง
ตั้งแต่ T45 – T55	ปานกลาง
ตั้งแต่ T35 – T45	ต่ำ
ตั้งแต่ T35 และต่ำกว่า	ต่ำกว่า

ถ้าผู้สอบได้คะแนนตรงจุดแบ่งพอดี คือ T35, T45, T55 และ T65 พอดี ให้เลื่อนขึ้นไปอยู่ในกลุ่มสูงถัดไปเสมอ

แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร

- คำชี้แจง 1. แบบทดสอบฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อวัดบุคลิกภาพผู้จัดการสาขาของธนาคาร มีจำนวน 127 ข้อ แล้วใคร่ขอความร่วมมือจากท่านตอบความเป็นจริง ซึ่งคำตอบของท่านไม่มีถูกหรือผิด
2. ให้ท่านพิจารณาและอ่านข้อความที่ปรากฏ ว่าตรงกับพฤติกรรมที่ท่านกระทำหรือปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องการปฏิบัติที่กำหนดให้ช่องใดช่องหนึ่ง โดยมีระดับเกณฑ์ ดังนี้
- | | | |
|-------------|---------|---|
| เป็นประจำ | หมายถึง | กระทำทุก ๆ ครั้งหรือปฏิบัติเป็นประจำ |
| บางครั้ง | หมายถึง | กระทำเกือบทุกครั้งหรือปฏิบัติเป็นบางครั้ง |
| นาน ๆ ครั้ง | หมายถึง | กระทำนาน ๆ ครั้งหรือไม่ปฏิบัติบ่อยครั้ง |
| ไม่ปฏิบัติ | หมายถึง | ไม่ได้กระทำหรือไม่ปฏิบัติ |
3. โปรดทำทุกข้อไม่ว้นข้อใดข้อหนึ่ง
4. โปรดรักษาความซื่อสัตย์โดยทำแบบทดสอบด้วยตนเองและเพื่อความเที่ยงตรงของข้อมูล

ตัวอย่าง

ข้อ	ข้อความ	การปฏิบัติ			
		เป็นประจำ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่ปฏิบัติ
0.	ข้าพเจ้าชอบใช้ชีวิตอยู่เงียบๆมากกว่าพบปะบุคคลมากมาย				✓
00.	ข้าพเจ้าไม่เชื่อใครง่าย จนกว่าจะมีเหตุผลที่ดีมายืนยัน		✓		
000.	เมื่อเห็นพนักงานจับกลุ่มคุยกัน ข้าพเจ้าคิดว่าพนักงานนินทาข้าพเจ้า	✓			

จากตัวอย่าง

- ข้อ (0.) ตอบว่า นาน ๆ ครั้ง แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบไม่มีลักษณะความวิตกกังวล หรือเก็บตัว หรือชอบใช้ชีวิตอยู่เงียบ ๆ แต่ชอบพบปะบุคคล
- ข้อ (00.) ตอบว่า บางครั้ง แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบมีลักษณะหวาดระแวงเป็นบางครั้ง ไม่เชื่อใครงจนกว่าจะมีเหตุผลที่ดีมายืนยัน
- ข้อ (000.) ตอบว่า เป็นประจำ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบมีลักษณะวิตกกังวล คิดมาก และชอบระแวง

ตัวอย่างแบบทดสอบ

ข้อ	ข้อความ	การปฏิบัติ			
		เป็นประจำ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่ปฏิบัติ
1.	ข้าพเจ้าชอบใช้ชีวิตอยู่เงียบๆมากกว่าพบปะบุคคลมากมาย				
2.	ข้าพเจ้าไม่เชื่อใครง่าย จนกว่าจะมีเหตุผลที่ดีมายืนยัน				
3.	เมื่อเห็นพนักงานจับกลุ่มคุยกัน ข้าพเจ้าคิดว่าพนักงานนั้นหาข้าพเจ้า				
4.	ข้าพเจ้าแสวงหาข้อมูลให้มากขึ้นเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น				
5.	ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือและการตอบรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ตามความคาดหวัง				
6.	ข้าพเจ้าวิตกกังวลในเรื่องที่ไม่เป็นเรื่อง				
.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.
127	ข้าพเจ้าคิดทำอะไร ต้องทำให้ได้เดี๋ยวนั้น				

ภาคผนวก จ
ผู้ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และอนุเคราะห์ข้อมูลปริญญานิพนธ์
และ
กลุ่มตัวอย่างสาขา 14 ธนาคาร

ผู้ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และอนุเคราะห์ข้อมูลปริญญานิพนธ์

1. ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

1. คุณไพรัช พลอินทร์
2. คุณนงลักษณ์ ตระกูลชื่นวิรัตน์
3. คุณวัลภา จงสมจิตต์

รองผู้จัดการฝ่ายการพนักงาน

ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายอำนวยการสาขานครหลวง

หัวหน้าส่วนอำนวยการงานบุคคล 3

2. ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

1. คุณปราณี วิศิษฐ์กิจการ
2. คุณเฉลียว พิพิธนาบรรณ
3. คุณสาโรจน์ เอกสมบุญ

ผู้อำนวยการฝ่ายอาวุโส ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรบุคคล

รองผู้อำนวยการฝ่ายอาวุโส ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรบุคคล

นักการบริหารงาน ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรบุคคล

3. ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

1. คุณเจตศิริ สุขเสริม
2. คุณสมคะเน คุ่มภัย
3. คุณวรรณพร ทองประเสริฐ

ผู้จัดการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้จัดการทรัพยากรบุคคลสัมพันธ์ จัดการทรัพยากร

เจ้าหน้าที่บุคคลทรัพยากรบุคคลสัมพันธ์

4. ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

1. คุณชัยอนันต์ ศิระวนิชการ
2. คุณเสาวณีย์ ชัยพิทักษ์พร
3. คุณชาญชัย จิรากร
4. คุณพิมพ์ภัค เยาว์ภิรมย์

ผู้จัดการฝ่ายการพนักงาน

เลขานุการผู้อำนวยการฝ่าย และผู้บริหารฝ่ายการพนักงาน

พนักงานส่วนอาคารสถานที่ ระดับ 3

เจ้าหน้าที่อาวุโสศูนย์ฝึกอบรม

5. ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)

1. คุณสมฤทธิ์ ศรีทองดี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิภา แก้วศรีงาม
3. คุณสุวรรณา บางท่าไม้

ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่

และรักษาการแทนผู้จัดการฝ่ายการพนักงาน

ที่ปรึกษาศูนย์ฝึกอบรม ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน)

รองผู้จัดการฝ่ายการพนักงาน ศูนย์ฝึกอบรม

4. คุณภัทรพร อุทัยขานนท์
5. คุณสุวิทย์ ดวงพิศตรา
6. คุณดวงใจ ภูรัตนพันธ์

ผู้จัดการกลุ่ม กลุ่มการเจ้าหน้าที่บริหาร

รองผู้จัดการฝ่าย ฝ่ายกิจการสาขากลาง

รองผู้จัดการฝ่าย ฝ่ายอำนวยการสาขา กลุ่มพัฒนาระบบงาน

6. ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน)

1. คุณเทพราช วิโนทัย
2. คุณชนาธิป แจ่มจำรัส

ผู้จัดการฝ่ายอาวุโส ฝ่ายการพนักงาน

เจ้าหน้าที่ 6 ฝ่ายนโยบายและวางแผน

7. ธนาคารเอเซีย จำกัด (มหาชน)

1. คุณพิมพ์รัตน์ ตั้งก่อสกุล
2. คุณบรรจง ภูริรักษ์พิติกร
3. คุณธัญวรรษ มาณพทวี

ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ สายงานทรัพยากรบุคคล

ผู้อำนวยการฝ่ายกฎหมาย

ผู้อำนวยการอาวุโส งานที่ปรึกษาทรัพยากรบุคคล

8. ธนาคารดีบีเอส ไทยท努 จำกัด (มหาชน)

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. คุณชื่นจิตร โปตระนันท์ | ผู้จัดการฝ่ายกลุ่มการพนักงาน |
| 2. คุณธานินทร์ กมลรัตน์ | ผู้จัดการส่วน ฝ่ายบริการงานบุคลากร และพนักงานสัมพันธ์ |
| 3. คุณอารี ปิตยานนท์ | ผู้ช่วยผู้จัดการส่วนธุรกิจสัมพันธ์ และการวางแผนพัฒนาบุคลากร |

9. ธนาคารยูโอบี รัตนสิน จำกัด (มหาชน)

- | | |
|--------------------------|---|
| 1. คุณวรวรรณ ปรีสุทธิกุล | ผู้อำนวยการฝ่ายแผนอัตรากำลังและปฏิบัติการ |
| 2. คุณวาณี อธิฤกษ์มงคล | เจ้าหน้าที่ |
| 3. คุณวัชร จุลอักษร | เจ้าหน้าที่ |

10. ธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน)

- | | |
|-----------------------|----------------------|
| 1. คุณผานิต วงศ์แพทย์ | ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล |
|-----------------------|----------------------|

11. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. คุณอิศร เอกพิศาลกิจ | รองผู้อำนวยการ ฝ่ายกิจการสาขา |
| 2. คุณสุวรรณา สังข์ขาว | หัวหน้าแผนกสรรหาคัดเลือก |
| 3. คุณทัศนีย์ พิระมนตรี | ผู้อำนวยการ 10 กลุ่มสนับสนุนงานนวัตกรรมระบบ |
| 4. คุณสุชาติ ศิริไพศาลกุล | พนักงานธุรการ 7 |

12. ธนาคารออมสิน

- | | |
|------------------------|--|
| 1. นายวิเชียร นิตธรรม | รองผู้อำนวยการ ธนาคารออมสิน |
| 2. คุณปรีชา สิทธิเดช | ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ธนาคารออมสิน |
| 3. คุณพิชัย แสงพิทักษ์ | ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ธนาคารออมสิน |
| 4. คุณโชติกา บัวสุวรรณ | ผู้ช่วยผู้อำนวยการ สำนักผู้อำนวยการ |
| 5. คุณฤดีวรรณ จิตญาณกร | ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฝ่ายบริหารบุคคลงานบุคลากร |

13. ธนาคารอาคารสงเคราะห์

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1. คุณนิพนพิทา วีรุตมเสน | ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล |
| 2. คุณนิกร อาชานกุล | หัวหน้าส่วนการพนักงาน |
| 3. คุณกฤษดา ปัทมะผลิน | ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนการพนักงาน |
| 4. คุณจิตติณี จันทรโพธิ์ศรี | พนักงานฝึกอบรมอาวุโส |

14. ธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน)

- | | |
|-------------------------|-----------------------------------|
| 1. คุณนภัสสร เจริญโพธิ์ | เจ้าหน้าที่บุคคล 5 ฝ่ายการพนักงาน |
| 2. คุณดุสิต ปทุมวัน | เจ้าหน้าที่บุคคล 5 ฝ่ายการพนักงาน |

กลุ่มตัวอย่างสาขา 14 ธนาคาร

ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

ครั้งที่ 1 จำนวน 45 สาขา

ภาคกลาง : 45 สาขา

กรุงเทพฯ : 41 สาขา

1. กล้วยน้ำไท
2. คลองจั่น
3. คลองสาน
4. เจริญพาสน์
5. ซอยอารี
6. ซีก่อนสแควร์
7. ถนนจันทน์สะพาน 5
8. ถนนพลโยธิน
9. ถนนพัฒนาการ
10. ถนนรัชดาภิเษก-ห้วยขวาง
11. ถนนรัตนวิเบศร์
12. ถนนรามอินทรา
13. ถนนรามอินทรา กม.8
14. ถนนลาดพร้าว ซอย 99
15. ถนนสามัคคี ประชาธิปไตยซอย
16. ถนนอโศกดินแดง
17. บางแค
18. บางกะปิ
19. บางขุนเทียน
20. บางพลัด
21. บุคคโล
22. ประตูนํ้า
23. พระโขนง
24. ย่อยรัชดา-ท่าพระ
25. ย่อยราชวัตร
26. ราชวงศ์
27. ราชวัตร
28. ราชวิถี
29. รามอินทรา
30. ลาดกระบัง
31. ลาดพร้าว
32. ลาดพร้าว 10
33. สวนสยาม
34. สะพานใหม่ดอนเมือง
35. สะพานขาว
36. สามแยกไฟฉาย

กรุงเทพฯ (ต่อ)

37. สาธุประดิษฐ์
38. เอกมัย
39. บางลำพู
40. อนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิ
41. อินทมား
- นนทบุรี : 2 สาขา**
42. นนทบุรี
43. บางใหญ่
- สมุทรปราการ : 2 สาขา**
44. ถนนศรีนครินทร์-สำโรงเหนือ
45. สมุทรปราการ

ครั้งที่ 2 จำนวน 106 สาขา

ภาคกลาง : 71 สาขา

กรุงเทพฯ : 28 สาขา

1. คลองเตย
2. จิลเวลรี่ เทวดาเซ็นเตอร์ สีสลม
3. เจริญผล
4. แฉล้มนิมิตร
5. โชคชัย 4 ลาดพร้าว
6. เดอะมอลล์ บางแค
7. ตลาดน้อย
8. ตลาดพลู
9. ถนนดินแดง
10. ถนนพระราม 9
11. ถนนลาดพร้าว 44
12. ถนนสาธุประดิษฐ์
13. บางเขน
14. บางโพ
15. บางกอกน้อย
16. บางซื่อ
17. บางนา
18. บางยี่ขัน
19. ปากคลองตลาด
20. ย่อยถนนเจริญรัก
21. วงเวียน 22 กรกฎาคม
22. ยานนาวา
23. ราษฎร์บูรณะ

กรุงเทพฯ (ต่อ)

24. ลุมพินี
25. สาทร
26. หัวลำโพง
27. หัวหมาก
28. ท่าอากาศยานกรุงเทพ
- กาญจนบุรี : 2 สาขา**
29. กาญจนบุรี
30. ท่าม่วง
- ชัยนาท : 1 สาขา**
31. ชัยนาท
- นครปฐม : 4 สาขา**
32. กำแพงแสน
33. ดอนตูม
34. ถนนทรงพล
35. นครปฐม
- นครสวรรค์ : 5 สาขา**
36. ตาคี
37. ถนนมาตุลี
38. ถนนสวรรค์วิถี
39. นครสวรรค์
40. หนองบัว
- นนทบุรี : 2 สาขา**
41. แกลาย
42. ห้าแยกปากเกร็ด
- ปทุมธานี : 1 สาขา**
43. นพวงศ์
- ประจวบคีรีขันธ์ : 4 สาขา**
44. บางสะพาน
45. บางสะพานน้อย
46. ปากน้ำปราณบุรี
47. ย่อยคลองวาฬ
- เพชรบุรี : 3 สาขา**
48. เขาย้อย
49. เขาวัง
50. เพชรบุรี
- พระนครศรีอยุธยา : 1 สาขา**
51. เสนา

ครั้งที่ 2 / ราชบุรี : 4 สาขา

52. โพธาราม

53. บ้านโป่ง

54. ราชบุรี

55. หนองโพ

สิงห์บุรี : 2 สาขา

56. สิงห์บุรี

57. อินทร์บุรี

สุพรรณบุรี : 1 สาขา

58. สามชุก

สมุทรปราการ : 1 สาขา

59. ถนนปู่เจ้าสมิงพราย

สมุทรสาคร : 4 สาขา

60. ถนนเศรษฐกิจ 1

61. สมุทรสาคร

62. หลักสามบ้านแพ้ว

63. อ้อมน้อย

สมุทรสงคราม : 2 สาขา

64. สมุทรสงคราม

65. อัมพวา

สระบุรี : 2 สาขา

66. พระพุทธบาท

67. หนองแค

อุทัยธานี : 2 สาขา

68. หนองฉาน

69. อุทัยธานี

อ่างทอง : 2 สาขา

70. วิเศษชัยชาญ

71. อ่างทอง

ภาคใต้ : 22 สาขา**ชุมพร : 4 สาขา**

72. ชุมพร

73. ท่าแซะ

74. ปากน้ำชุมพร

75. หลังสวน

ตรัง : 1 สาขา

76. กันตัง

นครศรีธรรมราช : 2 สาขา

77. นาบอน

78. ปากพนัง

นราธิวาส : 2 สาขา

79. นราธิวาส

80. สุโงะไกลก

พังงา : 1 สาขา

81. โคกกลอย

พัทลุง : 1 สาขา

82. พัทลุง

ภูเก็ต : 1 สาขา

83. ถลาง

ยะลา : 1 สาขา

84. ยะลา

ระนอง : 1 สาขา

85. ระนอง

สงขลา : 5 สาขา

86. สงขลา

87. หาดใหญ่

88. นาทวี

89. สะเตาะ

90. หาดใหญ่ ย่านเพชรเกษม

สตูล : 1 สาขา

91. สตูล

สุราษฎร์ธานี : 2 สาขา

92. สุราษฎร์ธานี

93. ถนนชนเกษม

ภาคตะวันออก : 13 สาขา**จันทบุรี : 4 สาขา**

94. ขลุง

95. ท่าใหม่

96. มะขาม

97. สอยดาว

ฉะเชิงเทรา : 5 สาขา

98. บางคล้า

99. บางน้ำเปรี้ยว

100. บางปะกง

101. บ้านโพธิ์

102. ย่อยบางวัว

ชลบุรี : 3 สาขา

103. เนินเตี้ย

104. สวนอุตสาหกรรมสภพพัฒน์ ฯ

105. สัตหีบ

ระยอง : 1 สาขา

106. ระยอง

ครั้งที่ 3 จำนวน 87 สาขา**ภาคกลาง : 47 สาขา****กรุงเทพฯ : 29 สาขา**

1. คลองตัน

2. ถนนเพชรบุรีตัดใหม่

3. ถนนเพลินจิต

4. ถนนตากสิน

5. ถนนประชาธิปไตย ราชบุรีบูรณะ

6. ถนนประดิพัทธ์

7. ถนนพระราม 2 กม.7

8. ถนนมีนบุรี

9. ถนนรัชดา - ลาดพร้าว

10. ถนนรามคำแหง ซอย 28 ย่อย

11. ถนนลาดปลาเค้าย่อย

12. ถนนสุขสวัสดิ์

13. ถนนสุขาภิบาล 3 บีงก์ม

14. ถนนตากสิน

15. นานาเหนือ

16. บางขุนนนท์

17. บางบอน

18. บางรัก

19. บางลำพู

20. ราชเทวี

21. วิสุทธิกษัตริย์

22. สวนพลู

23. สวนสยาม

24. สะพานผ่านฟ้า

25. สำนักงาน ก.พ.

26. สุขุมวิท 43

27. หนองจอก

28. หลักสี่

29. อรุณพงษ์

เพชรบุรี : 1 สาขา

30. ท่าช้าง - เพชรบุรี

นครปฐม : 4 สาขา

31. สามพราน

32. นครชัยศรี

33. บางเลน

34. พุทธมณฑล

นครสวรรค์ : 1 สาขา

35. ลาดยาว

นนทบุรี : 1 สาขา

36. บางบัวทอง

ครั้งที่ 3 : ภาคกลาง (ต่อ)**ปทุมธานี : 4 สาขา**

- 37. คลองหลวง
- 38. ถนนลำลูกกา คลอง 2
- 39. นวนคร
- 40. ปทุมธานี

พระนครศรีอยุธยา : 3 สาขา

- 41. พระนครศรีอยุธยา
- 42. ถนนโรจนะ
- 43. ท่าเรือ

ราชบุรี : 2 สาขา

- 44. จอมบึง
- 45. ดำเนินสะดวก

สระบุรี : 2 สาขา

- 46. สระบุรี
- 47. แก่งคอย

ภาคใต้ : 15 สาขา**ชุมพร : 2 สาขา**

- 48. สวี
- 49. สี่แยกปฐมพร

ตรัง : 1 สาขา

- 50. ตรัง

นครศรีธรรมราช : 4 สาขา

- 51. ร่อนพิบูลย์
- 52. หัวไทร
- 53. สีชล
- 54. นครศรีธรรมราช

ปัตตานี : 1 สาขา

- 55. ปัตตานี

พังงา : 2 สาขา

- 56. ห้วยเหมือง
- 57. พังงา

ภูเก็ต : 2 สาขา

- 58. ภูเก็ต
- 59. ป่าตอง

สุราษฎร์ธานี : 2 สาขา

- 60. พุนพิน
- 61. เวียงสระ

สงขลา : 1 สาขา

- 62. หาดใหญ่ใน

ภาคตะวันออก : 8 สาขา**จันทบุรี : 1 สาขา**

- 63. จันทบุรี

ชลบุรี : 3 สาขา

- 64. ชลบุรี
- 65. บางละมุง
- 66. บ้านบึง

ปราจีนบุรี : 1 สาขา

- 67. ปราจีนบุรี

ระยอง : 3 สาขา

- 68. แกลง
- 69. นิคมพัฒนา
- 70. บ้านแพ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : 17 สาขา**กาฬสินธุ์ : 1 สาขา**

- 71. กาฬสินธุ์

ขอนแก่น : 2 สาขา

- 72. ชุมแพ
- 73. ถนนประชาสโมสร

ชัยภูมิ : 1 สาขา

- 74.หนองบัวแดง

นครพนม : 2 สาขา

- 75. นครพนม
- 76. บ้านแพง

นครราชสีมา : 5 สาขา

- 77. นครราชสีมา
- 78. ปักธงชัย
- 79. ปากช่อง

- 80. ย่อยจอหอ

- 81. สีคิ้ว

บุรีรัมย์ : 2 สาขา

- 82. บุรีรัมย์

- 83. นางรอง

ศรีสะเกษ : 1 สาขา

- 84. ศรีสะเกษ

สกลนคร : 1 สาขา

- 85. พังโคน

อุบลราชธานี : 2 สาขา

- 86. ตระการพืชผล

- 87. อุบลราชธานี

ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

ครั้งที่ 2 จำนวน 145 สาขา

ภาคกลาง : 81 สาขา

กรุงเทพฯ : 33 สาขา

1. แจ้งวัฒนะ ซอย 13
2. เติมนคร
3. ชิดลม
4. ถนนพัฒนาการ
5. ถนนรัชดาภิเษก 2
6. ถนนศรีนครินทร์ (อุดมสุข)
7. เทเวศม์
8. บางแค
9. มีนบุรี
10. ย่อยเทคโนโลยี เจ้าคุณทหาร
11. ย่อยท่าพระจันทร์
12. ย่อยสุขุมวิท ซอย 101/1
13. เยาวราช
14. รามอินทรา
15. ลาดพร้าว ซอย 111
16. วิสุทธิกษัตริย์
17. สยามสแควร์
18. สะพานใหม่ดอนเมือง
19. สารประติศรั
20. สุรวงษ์
21. ตลาดพลู
22. ถนนประชาอุทิศ
23. ถนนวิบูลย์
24. บางแค
25. บางครุ (พระประแดง)
26. พหลโยธิน
27. ย่อยบางขุนนนท์
28. ย่อยพระราชวัง สอนจิตร์ลดา
29. ราชวงศ์
30. ราชวัตร
31. โอโศก
32. อนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิ
33. อาคารสหประชาชาติ
- ภาคอุบลบุรี : 1 สาขา
34. กาญจนบุรี

กำแพงเพชร : 2 สาขา

35. ย่อย ม. เกษตรศาสตร์

กำแพงเพชร

ชัยนาท : 3 สาขา

37. บางมูลนาก
38. สรรพยา
39. แก้วเสียว

ปทุมธานี : 3 สาขา

40. คลอง 10 (ธัญบุรี)
41. คลองหลวง
42. ลำลูกกา

ประจวบคีรีขันธ์ : 3 สาขา

43. ประจวบคีรีขันธ์
44. ปราณบุรี
45. หัวหิน

เพชรบุรี : 2 สาขา

46. ท่าช้าง
47. ย่อย ชะอำ

เพชรบูรณ์ : 1 สาขา

48. เพชรบูรณ์

พระนครศรีอยุธยา : 6 สาขา

49. ถนนโรจนะ
50. อโยธยา
51. วังน้อย
52. ท่าเรือ (อโยธยา)
53. บางปะอิน
54. ภาษี

นนทบุรี : 4 สาขา

55. งามวงศ์วาน
56. นนทบุรี
57. สนามบินน้ำ
58. ปากเกร็ด

นครปฐม : 4 สาขา

59. กำแพงแสน
60. สามพราน
61. นครชัยศรี
62. พระประโทน (นครปฐม)

นครสวรรค์ : 2 สาขา

63. นครสวรรค์

สะพานเดชาติวงศ์

ราชบุรี : 2 สาขา

65. บ้านโป่ง
66. นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี

ลพบุรี : 3 สาขา

67. ย่อยถนนท่ามะนาว (ลำน้ำรายณ์)
68. ลพบุรี
69. ท่าไผ่

สิงห์บุรี : 1 สาขา

70. สิงห์บุรี

สระบุรี : 3 สาขา

71. สระบุรี
72. หนองแค
73. แก่งคอย

สุพรรณบุรี : 3 สาขา

74. ย่อยไชโย
75. ย่อยท่าเรือพระแท่น
76. ลูกแก

สมุทรปราการ : 3 สาขา

77. ถนนปู่เจ้าสมิงพราย
78. บางพลี
79. สมุทรปราการ

สมุทรสงคราม : 1 สาขา

80. สมุทรสงคราม : 1 สาขา

อ่างทอง : 1 สาขา

81. โพธิ์ทอง

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : 18 สาขา

กาฬสินธุ์ : 2 สาขา

82. กาฬสินธุ์
83. สหัสขันธ์

ขอนแก่น : 2 สาขา

84. ขอนแก่น
85. เมืองพล

ชัยภูมิ : 2 สาขา

86. ชัยภูมิ
87. จัตุรัส

ครั้งที่ 2 : ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ต่อ)**นครพนม : 1 สาขา**

88. ธาตุพนม

นครราชสีมา : 2 สาขา

89. ปากช่อง

90. ย่อย ม. เทคโนโลยี สุรนารี

บุรีรัมย์ : 2 สาขา

91. ปากช่อง

92. นางรอง

มหาสารคาม : 1 สาขา

93. มหาสารคาม

ยโสธร : 1 สาขา

94. ยโสธร

ศรีสะเกษ : 1 สาขา

95. กันทรลักษณ์

สกลนคร : 1 สาขา

96. สกลนคร

หนองคาย : 1 สาขา

97. หนองคาย

มุกดาหาร : 1 สาขา

98. มุกดาหาร

อุดรธานี : 1 สาขา

99. อุดรธานี

ภาคเหนือ : 21 สาขา**กำแพงเพชร : 1 สาขา**

100. กำแพงเพชร

เชียงใหม่ : 6 สาขา

101. คณะแพทย์ เชียงใหม่

102. ประตู่ช้างเผือก

103. แม่โจ้

104. ย่อยสันป่าตอง

105. สี่แยกสันกำแพง

106. สี่แยกสนามบินเชียงใหม่

เชียงราย : 2 สาขา

107. เชียงราย

108. แม่สาย

น่าน : 1 สาขา

109. น่าน

พิจิตร : 2 สาขา

110. ตะพานหิน

111. พิจิตร

พะเยา : 1 สาขา

112. พะเยา

เพชรบูรณ์ : 1 สาขา

113. เพชรบูรณ์

แพร่ : 1 สาขา

114. แพร่

พิษณุโลก : 2 สาขา

115. พิษณุโลก

116. ห้าแยกโคกมะตูม

ลำปาง : 2 สาขา

117. นาก่วม

118. ลำปาง

สุโขทัย : 1 สาขา

119. สุโขทัย

อุดรดิตถ์ : 1 สาขา

120. อุดรดิตถ์

ภาคใต้ : 12 สาขา**ชุมพร : 2 สาขา**

121. ชุมพร

122. ปากน้ำหลังสวน

ตรัง : 1 สาขา

123. ตรัง

นครศรีธรรมราช : 2 สาขา

124.ทุ่งสง

125. นครศรีธรรมราช

ปัตตานี : 1 สาขา

126. ปัตตานี

พัทลุง : 1 สาขา

127. พัทลุง

สงขลา : 1 สาขา

128. สงขลา

สตูล : 1 สาขา

129. สตูล

สุราษฎร์ธานี : 2 สาขา

130. ถนนตลาดใหม่

131. ย่อยท่าชนะ

สุโขทัย-ลก : 1 สาขา

132. สุโขทัย - ลก

ภาคตะวันออก : 13 สาขา**จันทบุรี : 1 สาขา**

133. จันทบุรี

ฉะเชิงเทรา : 2 สาขา

134. ฉะเชิงเทรา

135. บางคล้า

ชลบุรี : 7 สาขา

136. จอมเทียน

137. นาเกลือ

138. บางพระ

139. พันธ์นิคม

140. ถนนพระยาสุริยา

141. ศรีราชา

142. ย่อยบ้านนายอำเภอ

ปราจีนบุรี : 1 สาขา

143. ศรีมหาโพธิ์

ระยอง : 1 สาขา

144. บ้านฉาง

สระแก้ว : 1 สาขา

145. อรัญประเทศ

ครั้งที่ 3 จำนวน 92 สาขา**ภาคกลาง : 54 สาขา****กรุงเทพฯ : 28 สาขา**

1. ขอยอาร์สสัมพันธ
2. สะพานเหลือง
3. ถนนสุขาภิบาล 1 (อินทราภิรักษ์)
4. ถนนสรองประภา (ดอนเมือง)
5. ถนนสุขาภิบาล 2 (สวนสยาม)
6. ถนนนวลจันทร์
7. ย่อยคลองจั่น
8. ถนนรามคำแหง
9. พระราม 9
10. ถนนสรรพาวุธ
11. บางบัว
12. ย่อยจรัญสนิทวงศ์ 48
13. ศิริราช
14. เพชรเกษม 114
15. สะพานพระนั่งเกล้า
16. สภาอากาศไทย
17. ถนนเพชรบุรี
18. พลับพลาไชย
19. ลาดกระบัง
20. สุทธิสาร
21. เตาปูน
22. ลุมพินี
23. ลาดพร้าว ขอย 59
24. บางรัก

ครั้งที่ 3 : กรุงเทพฯ (ต่อ)

25. เจริญนคร
26. สามแยกไฟฉาย
27. ลาดหญ้า
28. ย่อยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ชัยนาท : 1 สาขา

29. ชัยนาท

ปทุมธานี : 2 สาขา

30. รังสิต (ปทุมธานี)
31. ปทุมธานี

นครปฐม : 3 สาขา

32. นครปฐม
33. ถนนทรงพล (นครปฐม)
34. บางเลน

เพชรบุรี : 1 สาขา

35. พระนครศรี

พระนครศรีอยุธยา : 1 สาขา

36. เสนา

ราชบุรี : 3 สาขา

37. ราชบุรี
38. ถนนศรีสุริยวงศ์ (ราชบุรี)
39. บางแพ (ราชบุรี)

ลพบุรี : 1 สาขา

40. ท่าหลวง (ลพบุรี)

สมุทรปราการ : 2 สาขา

41. ถนนสุขุมวิท (สมุทรปราการ)
42. ย่อยอิมพีเรียลเวิลด์ (สำโรง)

สุพรรณบุรี : 4 สาขา

43. ดอนเจดีย์
44. สุพรรณบุรี
45. สองพี่น้อง
46. ย่อยด่านช้าง (สุพรรณบุรี)

สระบุรี : 2 สาขา

47. พระพุทธบาท
48. ย่อย หินกอง (สระบุรี)

สมุทรสาคร : 4 สาขา

49. สมุทรสาคร
50. ท่าฉลอม
51. หลักห้า
52. ย่อยท่าทราย (สมุทรสาคร)

อ่างทอง : 2 สาขา

53. ป่าโมก
54. อ่างทอง

ภาคตะวันออก : 8 สาขา**จันทบุรี : 1 สาขา**

55. ย่อยพลั่ว

ชลบุรี : 4 สาขา

56. บางแสน
57. แหลมฉบัง
58. พัทยา
59. ย่อยนิคม ฯ สหพัฒนาปิบูล

ปราจีนบุรี : 2 สาขา

60. กบินทร์บุรี
61. ปราจีนบุรี

สระแก้ว : 1 สาขา

62. สระแก้ว

ภาคเหนือ : 9 สาขา**เชียงใหม่ : 2 สาขา**

63. ถนนเมืองสมุทร
64. ประตูเชียงใหม่

ตาก : 3 สาขา

65. ตาก
66. แม่สอด
67. สวรรคโลก

เพชรบูรณ์ : 2 สาขา

68. เพชรบูรณ์
69. หล่มสัก

พิจิตร : 1 สาขา

70. พิจิตร

สุโขทัย : 1 สาขา

71. สุโขทัย

ภาคใต้ : 9 สาขา**ชุมพร : 2 สาขา**

72. ชุมพร
73. ปากน้ำหลังสวน

ตรัง : 1 สาขา

74. ตรัง

นครศรีธรรมราช : 4 สาขา

75. ขนอม
76. ปากพั่น
77. พรหมคีรี
78. ลิขล

ระนอง : 1 สาขา

79. ระนอง

สุราษฎร์ธานี : 1 สาขา

80. สุราษฎร์ธานี

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : 12 สาขา**ขอนแก่น : 3 สาขา**

81. บ้านไผ่
82. ชุมแพ
83. มหาวิทยาลัยขอนแก่น

นครราชสีมา : 4 สาขา

84. ถนนมิตรภาพ
85. นครราชสีมา
86. ปักธงชัย

หัวทะเล**นครพนม : 1 สาขา**

88. นครพนม

ศรีสะเกษ : 1 สาขา

89. ศรีสะเกษ

อุดรธานี : 1 สาขา

90. ถนนทหาร

อุบลราชธานี : 2 สาขา

91. วารินชำราบ
92. อุบลราชธานี

ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน)

ครั้งที่ 1 จำนวน 54 สาขา

ภาคกลาง : 54 สาขา

กรุงเทพฯ : 52 สาขา

1. กระทรวงศึกษาธิการ
2. กระทรวงสาธารณสุข
3. กรุงเทพฯ
4. คลองเจ้าคุณสิงห์
5. จรัญสนิทวงศ์ 13
6. ซอยอารี
7. เตาปูน
8. ตลาดน้อย
9. ตลาดหมอนไชย
10. ถนนแยกปิ่นเกล้า
11. ถนนข้าวสาร
12. ถนนจันทร์
13. ถนนตากสิน
14. ถนนประชาธิปไตย
15. ถนนพระราม 2
16. ถนนพระราม 4
17. ถนนวิภาวดี – รังสิต
18. ถนนศรีนครินทร์ เอ
19. ถนนศรีอยุธยา
20. ถนนโอศก – ดินแดง
21. ทรงวาด
22. ท่าเตียน
23. บางครุ
24. บางบอน
25. บางยี่ขัน
26. บางลำพู
27. ปทุมวัน
28. ประชาอุทิศ
29. ประติพัทธ์ เอ
30. ปากคลองตลาด
31. เพชรบุรีตัดใหม่ เอ
32. พระปิ่นเกล้า
33. มหานคร
34. มีนบุรี
35. เขียวราช
36. ราชดำเนิน
37. รามอินทรา กม.4

กรุงเทพฯ (ต่อ)

38. วรจักร
39. ศรีนครินทร์
40. ศรีนครินทร์ – ซอยพัฒนา
41. สวนพลู
42. สาธุประดิษฐ์
43. สามย่าน
44. สำนักสวนมะลิ
45. สุขาภิบาล 2
46. สุขุมวิท
47. สุทธิสารวินิจฉัย
48. สุรวงศ์ เอ
49. หอนงแชม
50. หัวตะเข้
51. โอศก
52. อาคารซี.ที.ไอ

นนทบุรี : 1 สาขา

53. ดิวนนท์

ปทุมธานี : 1 สาขา

54. ปทุมธานี

ครั้งที่ 2 จำนวน 96 สาขา

ภาคกลาง : 81 สาขา

กรุงเทพฯ : 34 สาขา

1. กระทรวงการคลัง
2. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
3. การประปานครหลวง
4. การปิโตรเลียม
5. คลองเตย
6. แจ้งวัฒนะ
7. เซ็นทรัล ซอย 3
8. ตลาดพลู
9. ถนนเจริญนคร
10. ถนนพระราม 9
11. ถนนวิสุทธิกษัตริย์
12. ท่าดินแดง
13. ท่าพระ
14. ท่าอากาศยานกรุงเทพ
15. ธนบุรี – ปากท่อ
16. บางแค

กรุงเทพฯ (ต่อ)

17. บางขุนเทียน
18. บางขุนนนท์
19. บางนา
20. ลาดกระบัง
21. ประชาภิวัฒน์
22. พัฒนาการ
23. ย่อยกรมสรรพากร
24. ราชเทวี
25. ราชวงศ์ เอ
26. ตลาดปลาเค้า
27. วัดติ๊ก
28. ศรียาน
29. ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร
30. สะพานใหม่
31. สีแยกสะพานกรุงธน
32. สุรวงศ์
33. อาคารเอ็กซิม
34. องค์การเภสัชกรรม

กาญจนบุรี : 3 สาขา

35. ไทรโยค
36. ถนนแสงชูโต
37. ทองผาภูมิ

ชัยนาท : 3 สาขา

38. ชัยนาท
39. สรรคบุรี
40. หันคา

ปทุมธานี : 3 สาขา

41. ปทุมธานี
42. ปทุมธานี เอ
43. รังสิต

ประจวบคีรีขันธ์ : 3 สาขา

44. บางสะพาน
45. หัวหิน
46. ปราณบุรี

เพชรบุรี : 2 สาขา

47. ท่าช้าง
48. ชะอำ

พระนครศรีอยุธยา : 7 สาขา

49. โรจนะ

ครั้งที่ 2 : พระนครศรีอยุธยา (ต่อ)

50. ตลาดหัวรอ
51. ท่าเรือ
52. ประตุน้ำพระอินทร์
53. ผักไห่
54. ภาษี
55. อยุธยา

นนทบุรี : 4 สาขา

56. งามวงศ์วาน
57. นนทบุรี
58. บางบัวทอง
59. ปากเกร็ด

นครปฐม : 3 สาขา

60. กำแพงแสน
61. สามพราน
62. นครชัยศรี

ราชบุรี : 2 สาขา

63. ดำเนินสะดวก
64. ราชบุรี

ลพบุรี : 3 สาขา

65. โคกสำโรง
66. ลพบุรี
67. เขาชะเมอ

สิงห์บุรี : 2 สาขา

68. สิงห์บุรี
69. อินทร์บุรี

สระบุรี : 2 สาขา

70. สระบุรี
71. หนองแค

สุพรรณบุรี : 3 สาขา

72. ถนนพระพิณวษา
73. สุพรรณบุรี
74. สองพี่น้อง

สมุทรปราการ : 3 สาขา

75. ถนนปู่เจ้าสมิงพราย
76. บางพลี
77. สมุทรปราการ

สมุทรสงคราม : 1 สาขา

78. แม่กลอง

สมุทรสาคร : 1 สาขา

79. กระทุ่มแบน

อ่างทอง : 2 สาขา

80. โพธิ์ทอง
81. วิเศษชัยชาญ

ภาคตะวันออก : 15 สาขา**จันทบุรี : 4 สาขา**

82. จันทบุรี
83. พลับ
84. สอยดาว
85. โป่งน้ำร้อน

ฉะเชิงเทรา : 3 สาขา

86. ถนนมหาจักรพรรดิ
87. ฉะเชิงเทรา
88. บางคล้า

ชลบุรี : 3 สาขา

89. ชลบุรี
90. ถนนพญาเกล้า
91. แหลมฉบัง

ตราด : 2 สาขา

92. คลองใหญ่
93. ระยอง

ระยอง : 3 สาขา

94. แกลง
95. เนินพระ
96. บ้านฉาง

ครั้งที่ 3 จำนวน 64 สาขา**ภาคกลาง : 54 สาขา****กรุงเทพฯ : 28 สาขา**

1. กรมศุลกากร
2. การบินไทย
3. เซ็นทรัล บางนา
4. โชคชัย 4
5. ดินแดง
6. ถนนนวมินทร์
7. ถนนนางลิ้นจี่
8. ทองหล่อ
9. ทำเนียบรัฐบาล
10. บางแคเหนือ
11. การสื่อสารแห่งประเทศไทย
12. ประติพัทธ์
13. ประตูนํ้า
14. ภาษีเจริญ
15. เทเวศม์
16. ราชวงศ์
17. รามอินทรา
18. รามอินทรา กม.10
19. ตลาดพร้าว

ครั้งที่ 3 : กรุงเทพฯ (ต่อ)

20. ตลาดพร้าว 130/1
21. ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์
22. สยามสแควร์
23. สีแยกพระยาศรี
24. ห้วยขวาง
25. สรงประภา
26. เอกมัย
27. อ่อนนุช
28. อาคารเสริมมิตร

ปทุมธานี : 2 สาขา

29. คลองหลวง
30. ตลาดหลุมแก้ว

นครปฐม : 3 สาขา

31. พระปฐมเจดีย์
32. สีแยกสนามจันทร์
33. บางเลน

เพชรบุรี : 1 สาขา

34. พระนครคีรี

พระนครศรีอยุธยา : 1 สาขา

35. เสนา

ราชบุรี : 3 สาขา

36. บ้านโป่ง
37. โพธาราม
38. สวนผึ้ง

สุพรรณบุรี : 4 สาขา

39. ดอนเจดีย์
40. ศูนย์ราชการสุพรรณบุรี
41. สามชุก
42. อุทอง

สมุทรสาคร : 4 สาขา

43. สมุทรสาคร
44. อ้อมน้อย
45. บ้านแพ้ว
46. สรรคบุรี

สระบุรี : 3 สาขา

47. เสาไห้
48. หินกอง
49. หนองแขง

สมุทรปราการ : 2 สาขา

50. ถนนศรีสมุทร
51. บางปู

ครั้งที่ 3 : ภาคกลาง (ต่อ)**อ่างทอง : 2 สาขา**

52. ปาโมก

53. อ่างทอง

อุทัยธานี : 1 สาขา

54. อุทัยธานี

ภาคตะวันออก : 10 สาขา**จันทบุรี : 1 สาขา**

55. นายายอาม

ชลบุรี : 3 สาขา

56. พัทยา

57. ศรีราชา

58. พนัสนิคม

ปราจีนบุรี : 2 สาขา

59. ปราจีนบุรี

60. กบินทร์บุรี

ระยอง : 2 สาขา

61. บ้านแพ

62. ระยอง

สระแก้ว : 2 สาขา

63. สระแก้ว

64. อรัญประเทศ

ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)

ครั้งที่ 1 จำนวน 47 สาขา

ภาคกลาง : 47 สาขา

กรุงเทพฯ : 45 สาขา

1. คลองประปา
2. จักรพรรดิพงษ์
3. จักรวรรดิ
4. โชคชัย 4
5. ตลาดพลู
6. ถนนแจ้งวัฒนะ (ซอเฟเวิร์พาร์ค)
7. ถนนบรมราชชนนี (ตลิ่งชัน)
8. ถนนบางนาตราด (เนชั่นทาวเวอร์)
9. ถนนพัฒนาการ
10. ถนนรัชดาภิเษก (เซ็นทรัล พระราม 3)
11. ถนนราษฎร์บูรณะ (บางปะกอก)
12. ถนนสุขาภิบาล 1
13. บางแค
14. บางกอกน้อย
15. บางบอน
16. บางมด
17. บางลำพู
18. พระโขนง
19. ย่อยซอยทองหล่อ
20. ย่อยตลาดรังสิต
21. ย่อยถนนเจริญนคร ซอย 35
22. ย่อยถนนเจริญนคร ซอย 4
23. ย่อยถนนบรมราชชนนี (ปิ่นเกล้า)
24. ย่อยถนนประชาอุทิศ
25. ย่อยถนนพระราม 4 (คลองเตย)
26. ย่อยถนนรามอินทรา — วัชรพล
27. ย่อยถนนศรีนครินทร์ (เสรีเซ็นเตอร์)
28. ย่อยถนนสาทรเหนือ (เอ.ไอ.เซ็นเตอร์)
29. ย่อยประชาชนีเวสต์ 1
30. ย่อยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
31. ย่อยอ่อนนุช 23
32. ย่อยอ่อนนุช
33. สนามเป้า
34. สะพานกรุงเทพ
35. สะพานควาย
36. สามเหลี่ยมดินแดง

กรุงเทพฯ (ต่อ)

37. สีแยกสะพานกรุงธน
38. สุขุมวิท 101/2
39. สุขุมวิท 14
40. สุรวงศ์
41. เสาชิงช้า
42. หนองแขม
43. หัวหมาก
44. อรุณอมรินทร์
45. อ่อนนุช 69
- ปทุมธานี : 2 สาขา**
46. นวนคร
47. รังสิต

ครั้งที่ 3 จำนวน 55 สาขา

ภาคกลาง : 47 สาขา

กรุงเทพฯ : 26 สาขา

1. แจ้งวัฒนะ 14
2. ดาวคะนอง
3. เตาปูน
4. ถนนเทียมร่วมมิตร
5. ถนนเพชรเกษม 33
6. ถนนพระรามที่ 9
7. ถนนพระรามที่ 9 - ศรีนครินทร์
8. ถนนพหลโยธิน 26 (ตึกช้าง)
9. ถนนรามคำแหง 19
10. ถนนรามคำแหง กม.8
11. ถนนวัดกิ้งกั่ว
12. ถนนวัดกิ้งกั่ว (ราชาเทวะ)
13. ไปรษณีย์กลาง
14. ราษฎร์บูรณะ
15. ลุมพินี
16. ศูนย์การค้าฟอรั่มจันทวน
17. สีแยกเสือป่า
18. สีแยกวงศ์สว่าง
19. สุทธิสาร
20. ถนนสรองประภา (ดอนเมือง)
21. ถนนสาทรประดิษฐ์
22. ถนนสุขาภิบาล 2

กรุงเทพฯ (ต่อ)

23. บางกะปิ
24. ราชเทวี
25. ราชวัตร
26. อรุณพงษ์
- กาญจนบุรี : 3 สาขา**
27. กาญจนบุรี
28. ท่าเรือ - พระแท่น
29. ท่าม่วง
- นครปฐม : 1 สาขา**
30. กำแพงแสน
- นนทบุรี : 2 สาขา**
31. นนทบุรี
32. ปากเกร็ด
- เพชรบุรี : 2 สาขา**
33. เพชรบุรี
34. ท่าช้าง
- ราชบุรี : 1 สาขา**
35. ราชบุรี
- ลพบุรี : 2 สาขา**
36. ลพบุรี
37. ลำน้ำรายณ์
- สิงห์บุรี : 2 สาขา**
38. สิงห์บุรี
- สิงห์บุรี**
39. อินทร์บุรี
- สุพรรณบุรี : 2 สาขา**
40. บางปลาม้า
41. อุทอง
- สมุทรปราการ : 3 สาขา**
42. บางบ่อ
43. ย่อยบางปู
44. สมุทรปราการ
- สระบุรี : 3 สาขา**
45. มวกเหล็ก
46. สระบุรี
47. หินกอง

ครั้งที่ 3 ภาคใต้ : 8 สาขา**ชุมพร : 2 สาขา**

48. ชุมพร

49. หลังสวน

ปัตตานี : 1 สาขา

50. ปัตตานี

ยะลา : 1 สาขา

51. ยะลา

สุราษฎร์ธานี : 2 สาขา

52. กาญจนดิษฐ์

53. มะขามเตี้ย

สงขลา : 2 สาขา

54. สงขลา

55. หาดใหญ่

ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน)

ครั้งที่ 1 จำนวน 25 สาขา

ภาคกลาง : 25 สาขา

กรุงเทพฯ : 24 สาขา

1. เจริญผล
2. เพลินจิตเซ็นเตอร์
3. แจ้งวัฒนะ
4. ท่าพระจันทร์
5. บางแค
6. ประเวศม์
7. พระราม 3
8. พระราม 4
9. พัฒนาการ
10. ย่อยเจริญนคร
11. ย่อยปากคลองตลาด
12. ย่อยลาดพร้าว 80
13. รัชดา - ห้วยขวาง
14. ราชดำเนิน
15. วงเวียนใหญ่
16. วงศ์สว่าง
17. สามย่าน
18. สีแยกบ้านแขก
19. สุขุมวิท 2
20. หนนงาม
21. สีลม
22. ห้วยขวาง
23. อโศก
24. อนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิ

สมุทรปราการ : 1 สาขา

25. บางปู

ครั้งที่ 2 จำนวน 41 สาขา

ภาคกลาง : 39 สาขา

กรุงเทพฯ : 14 สาขา

1. ตลาดหมอชิต
2. เทเวศม์
3. เขาวราช
4. ธนียะ
5. ย่อยเจริญกรุง
6. ย่อยโชคชัย 4

ครั้งที่ 2 : กรุงเทพฯ (ต่อ)

7. ย่อยคลองตัน
8. ย่อยจรัลสนิทวงศ์ 35
9. ย่อยจรัลสนิทวงศ์ 13
10. ย่อยบางรุ่งเมือง
11. ย่อยสะพานใหม่ - ดอนเมือง
12. รัชดา - ท่าพระ
13. รามอินทรา
14. สาธุประดิษฐ์

กาญจนบุรี : 2 สาขา

15. กาญจนบุรี
16. ท่าม่วง

นครปฐม : 3 สาขา

17. กำแพงแสน
18. นครชัยศรี
19. สามพราน

นครนายก : 1 สาขา

20. นครนายก

นครราชสีมา : 2 สาขา

21. นครราชสีมา
22. สามแยกปักธงชัย

นครสวรรค์ : 1 สาขา

23. ย่อยหนองเบน

ประจวบคีรีขันธ์ : 1 สาขา

24. หัวหิน

พระนครศรีอยุธยา : 3 สาขา

25. เสนา
26. ท่าเรือ - อโยธยา
27. ตลาดบัวหลวง

เพชรบุรี : 2 สาขา

28. เพชรบุรี
29. บ้านแหลม

ราชบุรี : 2 สาขา

30. ดำเนินสะดวก
31. บ้านโป่ง

สิงห์บุรี : 1 สาขา

32. สิงห์บุรี

สุพรรณบุรี : 1 สาขา

33. สามชุก

สระบุรี : 2 สาขา

34. บ้านหมอ

35. สระบุรี

สมุทรสาคร : 3 สาขา

36. มหาชัยเมืองใหม่

37. สมุทรสาคร

38. อ้อมน้อย

สมุทรสงคราม : 1 สาขา

39. สมุทรสงคราม

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ: 2 สาขา

ร้อยเอ็ด: 1 สาขา

40. ร้อยเอ็ด

อุดรธานี : 1 สาขา

41. อุดรธานี

ครั้งที่ 3 จำนวน 47 สาขา

ภาคกลาง : 25 สาขา

กรุงเทพฯ : 12 สาขา

1. กิ่งแก้ว
2. รัชดาภิเษก
3. ศาลอุทธรณ์
4. สำเพ็ง
5. ย่อยสำเภา
6. ย่อยรัตนนิมิตร์
7. ปิ่นเกล้า
8. เพชรบุรีตัดใหม่
9. ย่อยแฟชั่น - ไอล์แลนด์

10. ย่อยทองหล่อ

11. ย่อยท่าดินแดง

12. ย่อยบางขุนนนท์

นครราชสีมา : 1 สาขา

13. ปากช่อง

ปทุมธานี : 2 สาขา

14. ย่อยนวนคร

15. บางบัวทอง

ราชบุรี : 1 สาขา

16. ราชบุรี

ลพบุรี : 1 สาขา

17. ลพบุรี

ครั้งที่ 3 : ภาคกลาง (ต่อ)**สุพรรณบุรี : 1 สาขา**

18. สุพรรณบุรี

สมุทรปราการ : 4 สาขา

19. ย่อยสมุทรปราการ

20. ลำโพง

21. เทพารักษ์

22. กระทุ่มแบน

อ่างทอง : 1 สาขา

23. อ่างทอง

พระนครศรีอยุธยา : 2 สาขา

24. ไรชนะ

25. อโยธยา

ภาคเหนือ : 4 สาขา**ตาก : 1 สาขา**

26. แม่สอด

นครสวรรค์ : 2 สาขา

27. ปากน้ำโพ

28. ตากลิ

พิษณุโลก : 1 สาขา

29. พิษณุโลก

ภาคใต้ : 8 สาขา**กระบี่ : 1 สาขา**

30. กระบี่

ชุมพร : 1 สาขา

31. หลังสวน

ตรัง : 2 สาขา

32. กันตัง

33. ตรัง

นครศรีธรรมราช : 2 สาขา

34. ปากพ่นัง

35. นครศรีธรรมราช

พังงา : 1 สาขา

36. พังงา

ภูเก็ต : 1 สาขา

37. ภูเก็ต

ภาคตะวันออก : 7 สาขา**จันทบุรี : 2 สาขา**

38. ห้วยสะทอน

39. จันทบุรี

ภาคตะวันออก (ต่อ)**ปราจีนบุรี : 1 สาขา**

40. ปราจีนบุรี

ระยอง : 1 สาขา

41. ระยอง

สระแก้ว : 3 สาขา

42. วังน้ำเย็น

43. สระแก้ว

44. อรัญประเทศ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : 1 สาขา

45. บุรีรัมย์

ภาคเหนือ : 2 สาขา**นครสวรรค์ : 1 สาขา**

46. ปากน้ำโพ

พิษณุโลก : 1 สาขา

47. พิษณุโลก

ธนาคารศรีนคร จำกัด(มหาชน)

ครั้งที่ 2 จำนวน 3 สาขา

ภาคใต้ : 3 สาขา

นครศรีธรรมราช : 1 สาขา

1. นครศรีธรรมราช

ภูเก็ต : 1 สาขา

2. ภูเก็ต

สงขลา : 1 สาขา

3. ย่อยถนนเพชรเกษม (หาดใหญ่)

ครั้งที่ 3 จำนวน 5 สาขา

ภาคใต้ : 2 สาขา

ชุมพร : 1 สาขา

1. หลังสวน

สงขลา : 1 สาขา

2. หาดใหญ่

ภาคตะวันออก : 3 สาขา

ฉะเชิงเทรา : 2 สาขา

3. ฉะเชิงเทรา

4. พนมสารคาม

ชลบุรี : 1 สาขา

5. ชลบุรี

ธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน)

ครั้งที่ 1 จำนวน 4 สาขา

ภาคใต้ : 2 สาขา

ชุมพร : 1 สาขา

1. ชุมพร

ภูเก็ต : 1 สาขา

2. ภูเก็ต

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : 2 สาขา

นครราชสีมา : 1 สาขา

3. นครราชสีมา

อุดรธานี : 1 สาขา

4. อุดรธานี

ครั้งที่ 2 จำนวน 14 สาขา

ภาคกลาง : 12 สาขา

กรุงเทพฯ : 10 สาขา

1. แจ้งวัฒนะ

2. กล้วยน้ำไท

3. จรัสสินทวงศ์

4. บางโพ

5. บางรัก

6. ประตูนํ้า

7. ราชดำเนิน

8. ราชวงศ์

9. ลาดพร้าว

10. วัดไทร

นครปฐม : 1 สาขา

11. นครปฐม

เพชรบุรี : 1 สาขา

12. เพชรบุรี

ภาคใต้ : 1 สาขา

สงขลา : 1 สาขา

13. สงขลา

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : 1 สาขา

ขอนแก่น : 1 สาขา

14. ขอนแก่น

ธนาคารเอเชีย จำกัด (มหาชน)

ครั้งที่ 1 จำนวน 8 สาขา

ภาคเหนือ : 2 สาขา

เชียงใหม่ : 1 สาขา

1. เชียงใหม่

นครสวรรค์ : 1 สาขา

2. นครสวรรค์

ภาคตะวันออก : 4 สาขา

ฉะเชิงเทรา : 1 สาขา

3. บางปะกง

ชลบุรี : 2 สาขา

4. ชลบุรี

5. สัตหีบ

จันทบุรี : 1 สาขา

6. จันทบุรี

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : 2 สาขา

ขอนแก่น : 1 สาขา

7. ขอนแก่น

นครราชสีมา : 1 สาขา

8. นครราชสีมา

ครั้งที่ 2 จำนวน 9 สาขา

ภาคเหนือ : 2 สาขา

พิษณุโลก : 1 สาขา

1. พิษณุโลก

ลำปาง : 1 สาขา

2. ลำปาง

ภาคตะวันออก : 3 สาขา

ชลบุรี : 2 สาขา

3. บ้านบึง

4. บางละมุง

ระยอง : 1 สาขา

5. ระยอง

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : 4 สาขา

ขอนแก่น : 1 สาขา

6. ขอนแก่น

นครราชสีมา : 1 สาขา

7. นครราชสีมา

อุดรธานี : 1 สาขา

8. อุดรธานี

อุบลราชธานี : 1 สาขา

9. อุบลราชธานี

ธนาคารดีบีเอส ไทยทูลุ จำกัด (มหาชน)

ครั้งที่ 1 จำนวน 9 สาขา

ภาคกลาง : 9 สาขา

กรุงเทพฯ : 8 สาขา

1. ย่อยเพนนินชูล่า พลาซ่า
2. ราชวงศ์
3. พัฒน์พงศ์
4. ถนนรามอินทรา กม.6
5. สายน้ำทิพย์ - สุขุมวิท
6. ปทุมวัน
7. ราชประสงค์
8. สะพานควาย

สมุทรปราการ : 1 สาขา

9. สำโรง

ครั้งที่ 2 จำนวน 14 สาขา

ภาคกลาง : 14 สาขา

กรุงเทพฯ : 10 สาขา

1. ถนนสุขุมวิท 1
2. ทองหล่อ
3. บางแค
4. วรจักร
5. วัชรบุรพา
6. สีแยกซอยอ่อนนุช - ถนนศรีนครินทร์
7. สีลม
8. สุขุมวิท 71
9. หนองแขม
10. ห้วยขวาง

นครปฐม : 2 สาขา

11. ถนนราชวิถี
12. สามพราน

ราชบุรี : 1 สาขา

13. ถนนคทาธร

สมุทรปราการ : 1 สาขา

14. ถนนสายลวด

ครั้งที่ 3 จำนวน 10 สาขา

ภาคกลาง : 9 สาขา

กรุงเทพฯ : 8 สาขา

1. ถนนสุขสวัสดิ์ - ราษฎร์บูรณะ
2. พระปิ่นเกล้า
3. ยานนาวา
4. รามคำแหง
5. โรงพยาบาลเซ็นต์หลุยส์
6. ลาดพร้าว
7. ลาดพร้าว ซอย 136
8. ห้วยขวาง

สมุทรปราการ : 1 สาขา

9. ถนนเทพารักษ์

ภาคตะวันออก : 1 สาขา

ชลบุรี : 1 สาขา

10. ชลบุรี

ธนาคารยูโอบี รัตนสิน จำกัด (มหาชน)

ครั้งที่ 1 จำนวน 4 สาขา

ภาคเหนือ : 2 สาขา

พิษณุโลก : 1 สาขา

1. พิษณุโลก

ลำปาง : 1 สาขา

2. ลำปาง

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : 2 สาขา

ขอนแก่น : 1 สาขา

3. บ้านไผ่

นครราชสีมา : 1 สาขา

4. ขามสะแกแสง

ครั้งที่ 2 จำนวน 2 สาขา

ภาคเหนือ : 1 สาขา

เชียงราย : 1 สาขา

1. เชียงราย

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : 1 สาขา

อุบลราชธานี : 1 สาขา

2. อุบลราชธานี

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

ครั้งที่ 1 จำนวน 22 สาขา

ภาคกลาง : 22 สาขา

กรุงเทพฯ : 3 สาขา

1. ภาษีเจริญ
2. ลาดกระบัง
3. วงแหวนรอบนอก (บางแค)

ชัยนาท : 1 สาขา

4. วัดสิงห์

นครสวรรค์ : 1 สาขา

5. ตากฟ้า

ปทุมธานี : 3 สาขา

6. คลอง 9
7. ตลาดไท
8. ลาดหลุมแก้ว

พระนครศรีอยุธยา : 2 สาขา

9. ลาดบัวหลวง
10. บางปะหัน

เพชรบุรี : 1 สาขา

11. ชะอำ

ราชบุรี : 2 สาขา

12. จอมบึง
13. โพธิ์ทอง

ลพบุรี : 2 สาขา

14. ลพบุรี
15. ลำน้ำราชนา

สมุทรปราการ : 2 สาขา

16. บางปะอิน
17. สมุทรปราการ

สระบุรี : 4 สาขา

18. แก่งคอย
19. พระพุทธบาท
20. มวกเหล็ก
21. สระบุรี

อ่างทอง : 1 สาขา

22. อ่างทอง

ครั้งที่ 2 จำนวน 105 สาขา

ภาคเหนือ : 35 สาขา

กำแพงเพชร : 3 สาขา

1. กำแพงเพชร
2. สลกบาตร
3. พรานกระต่าย

เชียงใหม่ : 4 สาขา

4. เชียงใหม่
5. ไชยปราการ
6. สันกำแพง
7. แม่แตง

เชียงราย : 3 สาขา

8. พาน
9. แม่สรวย
10. เวียงป่าเป้า

น่าน : 1 สาขา

11. น่าน

นครสวรรค์ : 4 สาขา

12. นครสวรรค์
13. บรรพตพิสัย
14. ลาดยาว
15. หนองบัว

พิจิตร : 1 สาขา

16. พิจิตร

เพชรบูรณ์ : 4 สาขา

17. วิเชียรบุรี
18. หนองไผ่
19. หล่มเก่า
20. หล่มสัก

แพร่ : 2 สาขา

21. แพร่
22. ร้อยกวาง

พิษณุโลก : 2 สาขา

23. พิษณุโลก
24. วัดโบสถ์

พะเยา : 2 สาขา

25. เชียงคำ

26. พะเยา

ลำปาง : 3 สาขา

27. เกิน
28. ห้างฉัตร

29. เสริมงาม

ลำพูน : 2 สาขา

30. ลี้
31. แม่ทา

สุโขทัย : 2 สาขา

32. ศรีสันตลักษ์
33. สุโขทัย

อุดรดิตถ์ : 2 สาขา

34. อุดรดิตถ์
35. พิชัย

ภาคใต้ : 23 สาขา

กระบี่ : 1 สาขา

36. กระบี่

ชุมพร : 4 สาขา

37. ชุมพร
38. ท่าแซะ

39. ประทิว

40. หลังสวน

ตรัง : 1 สาขา

41. ย่านตาขาว

นครศรีธรรมราช : 3 สาขา

42. จันดี

43. นครศรีธรรมราช

44. ปากพนัง

นราธิวาส : 1 สาขา

45. นราธิวาส

พังงา : 2 สาขา

46. โคกกลอย
47. พังงา

ครั้งที่ 2 : ภาคใต้ (ต่อ)**พัทลุง : 2 สาขา**

48. ปากพะยูน

49. พัทลุง

ภูเก็ต : 1 สาขา

50. ภูเก็ต

ระนอง : 1 สาขา

51. ระนอง

สงขลา : 3 สาขา

52. ระโนด

53. สงขลา

54. หาดใหญ่

สุราษฎร์ธานี : 4 สาขา

55. เวียงสระ

56. ดอนสัก

57. พระแสง

58. สุราษฎร์ธานี

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ: 47 สาขา**กาฬสินธุ์ : 2 สาขา**

59. เขาวง

60. สมเด็จ

ขอนแก่น : 2 สาขา

61. กระนวน

62. สีชมพู

ชัยภูมิ : 2 สาขา

63. แก้งคร้อ

64. กอนนสาร

นครพนม : 2 สาขา

65. บ้านแพง

66. ศรีสงคราม

นครราชสีมา : 8 สาขา

67. ขามสะแกแสง

68. ครบุรี

69. ชุมพวง

70. โชคชัย

71. ด่านขุนทด

72. บัวใหญ่

73. ปักธงชัย

74. สีคิ้ว

บุรีรัมย์ : 5 สาขา

75. คูเมือง

บุรีรัมย์ (ต่อ)

76. นางรอง

77. บุรีรัมย์

78. ประโคนชัย

79. ลำปลายมาศ

มหาสารคาม : 3 สาขา

80. วาปีปทุม

81. เขียงยืน

82. นาเชือก

มุกดาหาร : 1 สาขา

83. นิคมคำสร้อย

ร้อยเอ็ด : 3 สาขา

84. โพนทอง

85. สุวรรณภูมิ

86. ปทุมรัตน์

เลย : 2 สาขา

87. ด่านซ้าย

88. วังสะพุง

สกลนคร : 4 สาขา

89. พังโคน

90. จอมพระ

91. ท่าตูม

92. สว่างดินแดง

ศรีสะเกษ : 3 สาขา

93. อุทุมพรพิสัย

94. กันทรลักษณ์

95. ชุขันธ์

หนองคาย : 3 สาขา

96. โพนพิสัย

97. ท่าบ่อ

98. หนองคาย

หนองบัวลำภู : 3 สาขา

99. นากลาง

100. ศรีบุญเรือง

101. สุวรรณคูหา

อุบลราชธานี : 2 สาขา

102. น้ำยืน

103. วารินชำราบ

อุดรธานี : 2 สาขา

104. โนนสะอาด

105. อุดรธานี

ครั้งที่ 3 จำนวน 92 สาขา**ภาคกลาง : 22 สาขา****กรุงเทพฯ : 1 สาขา**

1. จตุจักร

ชัยนาท : 1 สาขา

2. ชัยนาท

นครนายก : 3 สาขา

3. บ้านนา

4. ปากพลี

5. องครักษ์

นครปฐม : 2 สาขา

6. นครปฐม

7. สามพราน

ประจวบคีรีขันธ์ : 2 สาขา

8. บางสะพาน

9. ประจวบคีรีขันธ์

ปทุมธานี : 1 สาขา

10. ปทุมธานี

เพชรบุรี : 2 สาขา

11. ชะอำ

12. ท่าช้าง

สุพรรณบุรี : 1 สาขา

13. สามชุก

สมุทรปราการ : 1 สาขา

14. บางพลี

สมุทรสาคร : 1 สาขา

15. สมุทรสาคร

สระบุรี : 2 สาขา

16. วังม่วง

17. หนองแค

พระนครศรีอยุธยา : 2 สาขา

18. ท่าเรือ

19. อโยธยา

อ่างทอง : 2 สาขา

20. แสวงหา

21. วิเศษชัยชาญ

อุทัยธานี : 1 สาขา

22. สว่างอารมณ์

ภาคเหนือ : 23 สาขา**กำแพงเพชร : 1 สาขา**

23. ไทรงาม

ครั้งที่ 3 : ภาคเหนือ (ต่อ)**เชียงราย : 2 สาขา**

24. เชียงราย

25. เทิง

ตาก : 2 สาขา

26. แม่สอด

27. ตาก

น่าน : 1 สาขา

28. ปัว

นครสวรรค์ : 2 สาขา

29. ชุมแสง

30. ตากลิ

พะเยา : 2 สาขา

31. จุน

32. แม่ใจ

พิจิตร : 2 สาขา

33. ตะพานหิน

34. บางมูลนาก

พิษณุโลก : 2 สาขา

35. บางกระทุ่ม

36. พรหมพิราม

เพชรบูรณ์ : 2 สาขา

37. ท่าพล

38. ชนแดน

ลำปาง : 3 สาขา

39. เกาะคา

40. แม่ทะ

41. ลำปาง

ลำพูน : 2 สาขา

42. บ้านธิ

43. ลำพูน

สุโขทัย : 1 สาขา

44. คีรีมาศ

อุดรดิตถ์ : 1 สาขา

45. น้ำปาด

ภาคใต้ : 16 สาขา**ตรัง : 3 สาขา**

46. กันตัง

47. ตรัง

48. นาโยง

นครศรีธรรมราช : 3 สาขา

49. ฉวาง

50. ร่อนพิบูลย์

นครศรีธรรมราช (ต่อ)

51. สิชล

ปัตตานี : 1 สาขา

52. ปัตตานี

พังงา : 1 สาขา

53. ตะกั่วป่า

ภูเก็ต : 1 สาขา

54. ถลาง

ยะลา : 1 สาขา

55. ยะลา

สตูล : 1 สาขา

56. สตูล

สงขลา : 3 สาขา

57. คูหา

58. นาทวี

59. สะเดา

สุราษฎร์ธานี : 2 สาขา

60. กาญจนดิษฐ์

61. ไชยา

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : 31 สาขา**กาฬสินธุ์ : 3 สาขา**

62. กาฬสินธุ์

63. กมสไสย

64. กุฉินารายณ์

ขอนแก่น : 3 สาขา

65. ขอนแก่น

66. ชุมแพ

67. บ้านไผ่

ชัยภูมิ : 3 สาขา

68. เกษตรสมบูรณ์

69. จตุรัส

70. ชัยภูมิ

นครพนม : 2 สาขา

71. ธาตุพนม

72. นครพนม

นครราชสีมา : 2 สาขา

73. นครราชสีมา

74. ปากช่อง

บุรีรัมย์ : 1 สาขา

75. สตึก

มหาสารคาม : 2 สาขา

76. โกสุมพิสัย

77. มหาสารคาม

มุกดาหาร : 1 สาขา

78. มุกดาหาร

ยโสธร : 3 สาขา

79. กุดชุม

80. คำเขื่อนแก้ว

81. ยโสธร

ร้อยเอ็ด : 2 สาขา

82. เกษตรวิสัย

83. จตุรพักตรพิมาน

เลย : 1 สาขา

84. เลย

ศรีสะเกษ : 2 สาขา

85. กันทรมัย

86. ศรีสะเกษ

สกลนคร : 2 สาขา

87. วานรนิวาส

88. สกลนคร

สุรินทร์ : 1 สาขา

89. สุรินทร์

อุดรธานี : 1 สาขา

90. ศรีธาตุ

อุบลราชธานี : 2 สาขา

91. พิบูลมังสาหาร

92. อุบลราชธานี

ธนาคารออมสิน

ครั้งที่ 1 จำนวน 40 สาขา

ภาคกลาง : 40 สาขา

กรุงเทพฯ : 29 สาขา

1. กระทรวงการคลัง
 2. คลองด่าน
 3. เจริญพาสน์
 4. จระเข้บัว
 5. จักรวรรดิ
 6. ดอนเมือง
 7. เคาปูน
 8. คลิ่งชัน
 9. บางเขน
 10. บางพลัด
 11. บางรัก
 12. บางลำพูบน
 13. ประชาชื่น
 14. ป้อมปราบ
 15. เทเวศม์
 16. ทำเนียบรัฐบาล
 17. พระโขนง
 18. มหานคร
 19. ราชประสงค์
 20. ราชวัตร
 21. รามคำแหง
 22. ราษฎร์บูรณะ
 23. ลาดกระบัง
 24. วงเวียนใหญ่
 25. วัฒนา
 26. วัดไทร
 27. สะพานใหม่
 28. สาทร
 29. หนองจอก
- ##### นนทบุรี : 4 สาขา
30. บางใหญ่
 31. บางบัวทอง
 32. ปากเกร็ด
 33. นนทบุรี

ปทุมธานี : 3 สาขา

34. ปทุมธานี
 35. ลาดหลุมแก้ว
 36. ลำลูกกา
- #### สมุทรปราการ : 4 สาขา
37. พระประแดง
 38. สมุทรปราการ
 39. สำโรง
 40. สุขสวัสดิ์

ครั้งที่ 2 จำนวน 101 สาขา

ภาคกลาง : 61 สาขา

กรุงเทพฯ : 15 สาขา

1. กรมที่ดิน
2. คลองตัน
3. จตุจักร
4. เจริญผล
5. ดาวคะนอง
6. ห้วยขวาง
7. ถนนราชวิถี
8. บางแค
9. บางโพงพาง
10. บางนา
11. มหาไถย
12. รามคำแหง
13. ศรียาน
14. ห้วยขวาง
15. หัวลำโพง

กาญจนบุรี : 5 สาขา

16. กาญจนบุรี
 17. ทองผาภูมิ
 18. ท่าเรือ
 19. ท่าม่วง
 20. พนมทวน
- #### ชัยนาท : 3 สาขา
21. ชัยนาท
 22. วัดสิงห์

ชัยนาท (ต่อ)

23. สรรคบุรี
- #### นครปฐม : 3 สาขา
24. กำแพงแสน
 25. นครปฐม
 26. บางเลน
- #### นครสวรรค์ : 5 สาขา
27. ตากฟ้า
 28. ตาคี
 29. ท่าตะโก
 30. นครสวรรค์
 31. บรรพตพิสัย
- #### นนทบุรี : 1 สาขา
32. บางกรวย
- #### ปทุมธานี : 1 สาขา
33. ปทุมธานี
- #### ประจวบคีรีขันธ์ : 4 สาขา
34. บางสะพาน
 35. ประจวบคีรีขันธ์
 36. ปรากฏบุรี
 37. หัวหิน
- #### เพชรบุรี : 2 สาขา
38. เขาย้อย
 39. เพชรบุรี
- #### พระนครศรีอยุธยา : 4 สาขา
40. บางปะหัน
 41. ภาชี
 42. ลาดบัวหลวง
 43. อุทัย
- #### ราชบุรี : 2 สาขา
44. โพธาราม
 45. ราชบุรี
- #### สุพรรณบุรี : 2 สาขา
46. ศรีประจันต์
 47. สามชุก
- #### ลพบุรี : 2 สาขา
48. ลำน้ำรายณ์

ครั้งที่ 2 : ภาคกลาง (ต่อ)**ลพบุรี**

49. ลพบุรี

สิงห์บุรี : 2 สาขา

50. สิงห์บุรี

51. อินทร์บุรี

สมุทรสงคราม : 2 สาขา

52. สมุทรสงคราม

53. เพชรสมุทร

สมุทรสาคร : 1 สาขา

54. บ้านแพ้ว

สมุทรปราการ : 1 สาขา

55. บางบ่อ

สระบุรี : 4 สาขา

56. บ้านหม้อ

57. พระพุทธบาท

58. มวกเหล็ก

59. สระบุรี

อ่างทอง : 2 สาขา

60. วิเศษชัยชาญ

61. ป่าโมก

ภาคใต้ : 27 สาขา**ชุมพร : 2 สาขา**

62. ชุมพร

63. ปากน้ำชุมพร

ตรัง : 2 สาขา

64. ตรัง

65. ห้วยยอด

นครศรีธรรมราช : 6 สาขา

66. ท่าศาลา

67. พังงา

68. นครศรีธรรมราช

69. ปากพนัง

70. หัวไทร

71. ชะอวด

ปัตตานี : 1 สาขา

72. สายบุรี

พังงา : 2 สาขา

73. ทับปุด

74. ตะกั่วป่า

พัทลุง : 2 สาขา

75. พัทลุง

พัทลุง (ต่อ)

76. ควนขนุน

ระนอง : 1 สาขา

77. ระนอง

สงขลา : 6 สาขา

78. ควนเนียง

79. นาทวี

80. ศรีภูวนารถ

81. ระโนด

82. หาดใหญ่ใน

83. คลองแงะ

สุราษฎร์ธานี : 5 สาขา

84. เวียงสระ

85. ดอนสัก

86. ถนนราษฎร์อุทิศ

87. ท่าฉาง

88. สุราษฎร์ธานี

ภาคตะวันออก : 13 สาขา**จันทบุรี : 3 สาขา**

89. ชลบุรี

90. จันทบุรี

91. ถนนท่าแฉลบ

ฉะเชิงเทรา : 3 สาขา

92. ฉะเชิงเทรา

93. บางปะกง

94. พนมสารคาม

ชลบุรี : 2 สาขา

95. พานทอง

96. สัตหีบ

นครนายก : 1 สาขา

97. นครนายก

ระยอง : 3 สาขา

98. แกลง

99. มาบตาพุด

100. ระยอง

สระแก้ว : 1 สาขา

101. วังน้ำเย็น

ครั้งที่ 3 จำนวน 94 สาขา**ภาคกลาง : 40 สาขา****กรุงเทพ ฯ : 13 สาขา**

1. ถนนเพชรบุรี

2. บางคอแหลม

3. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. มีนบุรี

5. ลาดพร้าว

6. สวนจิตรลดา

7. สามย่าน

8. โชคชัย 4

9. ถนนจันทน์

10. บางเขน

11. สาธุประดิษฐ์

12. หัวหมาก

13. ดินแดง

นครปฐม : 4 สาขา

14. นครชัยศรี

15. สนามจันทร์

16. สามพราน

17. อ้อมใหญ่

นครสวรรค์ : 3 สาขา

18. ชุมแสง

19. ลาดยาว

20. สวรรค์วิถี

นนทบุรี : 1 สาขา

21. พงษ์เพชร

ปทุมธานี : 1 สาขา

22. รังสิต

พระนครศรีอยุธยา : 4 สาขา

23. เจ้าพรหม

24. เสนา

25. ผักไห้

26. พระนครศรีอยุธยา

เพชรบุรี : 2 สาขา

27. ท่าช้าง

28. บ้านแหลม

ลพบุรี : 1 สาขา

29. โคกสำโรง

สมุทรปราการ : 1 สาขา

30. บางพลี

ครั้งที่ 3 : ภาคกลาง (ต่อ)**สมุทรสงคราม : 1 สาขา**

31. อัมพวา

สระบุรี : 3 สาขา

32. แก่งคอย

33. เสาไห้

34. หนองแค

สิงห์บุรี : 1 สาขา

35. บางระจัน

สุพรรณบุรี : 3 สาขา

36. ดอนเจดีย์

37. บางปลาม้า

38. สุพรรณบุรี

อ่างทอง : 1 สาขา

39. อ่างทอง

อุทัยธานี : 1 สาขา

40. อุทัยธานี

ภาคใต้ : 18 สาขา**กระบี่ : 1 สาขา**

41. คลองท่อม

ชุมพร : 4 สาขา

42. สี่แยกปฐมพร

43. สวี

44. หุ่นตะโก

45. ท่าแซะ

ตรัง : 1 สาขา

46. ย่านตาขาว

นครศรีธรรมราช : 1 สาขา

47. ลิขล

นราธิวาส : 1 สาขา

48. ตากใบ

ปัตตานี : 1 สาขา

49. ปัตตานี

พัทลุง : 2 สาขา

50. ตะโหนด

51. ปากพูน

ภูเก็ต : 2 สาขา

52. ตลาด

53. ภูเก็ต

ยะลา : 2 สาขา

54. เบตง

55. ยะลา

สงขลา : 1 สาขา

56. เทพา

สุราษฎร์ธานี : 2 สาขา

57. ท่าชนะ

58. พุนพิน

ภาคตะวันออก : 9 สาขา**จันทบุรี : 2 สาขา**

59. ท่าใหม่

60. สอยดาว

ฉะเชิงเทรา : 1 สาขา

61. บางคล้า

ชลบุรี : 3 สาขา

62. ชลบุรี

63. บางละมุง

64. พนัสนิคม

ตราด : 1 สาขา

65. ตราด

ปราจีนบุรี : 2 สาขา

66. สี่แยกกบินทร์บุรี

67. ปราจีนบุรี

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : 27 สาขา**กาฬสินธุ์ : 1 สาขา**

68. กุฉินารายณ์

ขอนแก่น : 4 สาขา

69. กระนวน

70. กุฉินารายณ์

71. ขอนแก่น

72. น้ำพอง

นครพนม : 3 สาขา

73. ท่าอุเทน

74. ธาตุพนม

75. นครพนม

นครราชสีมา : 2 สาขา

76. โนนสูง

77. ปากช่อง

มุกดาหาร : 1 สาขา

78. มุกดาหาร

มหาสารคาม : 2 สาขา

79. โกสุมพิสัย

80. มหาสารคาม

ร้อยเอ็ด : 3 สาขา

81. โพนทอง

ร้อยเอ็ด (ต่อ)

82. ร้อยเอ็ด

83. สว่างดินแดง

ศรีสะเกษ : 3 สาขา

84. กันทรารมย์

85. ราษีไศล

86. ศรีสะเกษ

สกลนคร : 2 สาขา

87. สกลนคร

88. สว่างดินแดง

สุรินทร์ : 1 สาขา

89. ท่าตูม

อุดรธานี : 2 สาขา

90. กุมภวาปี

91. วัวสามหมอ

อุบลราชธานี : 2 สาขา

92.เดชอุดม

93. เขื่องใน

อำนาจเจริญ : 1 สาขา

94. อำนาจเจริญ

ธนาคารอาคารสงเคราะห์

ครั้งที่ 2 จำนวน 2 สาขา

ภาคเหนือ : 2 สาขา

ลำพูน : 1 สาขา

1. หลักลำพูน

พิษณุโลก : 1 สาขา

2. หลักพิษณุโลก

ครั้งที่ 3 จำนวน 15 สาขา

ภาคกลาง : 12 สาขา

กรุงเทพ ฯ : 7 สาขา

1. สุขุมวิท

2. เซ็นทรัล

3. แจ้งวัฒนะ

4. ราชดำเนิน

5. ลาดพร้าว

6. สุขสวัสดิ์

7. บางเขน

นครปฐม : 1 สาขา

8. หลักนครปฐม

เพชรบุรี : 1 สาขา

9. หลักเพชรบุรี

พระนครศรีอยุธยา : 1 สาขา

10. หลักพระนครศรีอยุธยา

ราชบุรี : 1 สาขา

11. หลักราชบุรี

อ่างทอง : 1 สาขา

12. หลักอ่างทอง

ภาคเหนือ : 2 สาขา

เพชรบูรณ์ : 1 สาขา

13. หลักเพชรบูรณ์

ลำปาง : 1 สาขา

14. หลักลำปาง

ภาคตะวันออก : 1 สาขา

ฉะเชิงเทรา : 1 สาขา

15. หลักฉะเชิงเทรา

ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน)

จังหวัด/ภาค	ครั้งที่ 2 (จำนวนสาขา)	ครั้งที่ 3 (จำนวนสาขา)
1. กรุงเทพฯ ฯ	11	11
2. กลาง	10	17
3. เหนือ	21	14
4. ใต้	17	11
5. ตะวันออก	7	7
6. ตะวันออกเฉียงเหนือ	22	14
รวม	88	74

หมายเหตุ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ได้ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างสาขาให้กับผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวอาภา มณีสถิตย์
วันเดือนปีเกิด	8 พฤษภาคม 2507
สถานที่เกิด	อำเภอพระโขนง กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	234/5 ซอยรัตนพราหมณ์ สุขุมวิท 54 บางจาก พระโขนง กรุงเทพมหานคร 10250
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	Standard Chartered Nakornthon Bank Public Company Ltd.
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2528	โรงเรียนมัธยมสาริต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2532	ศึกษาศาสตร์ วิชาเอกภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2545	การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ