

บุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการ
บริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

PERSONALITY AFFECTING CAREER DEVELOPMENT OF OPERATIVE
EMPLOYEES IN SUMMIT AUTO SEAT INDUSTRY CO., LTD.



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
คณะกรรมการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2559

**PERSONALITY AFFECTING CAREER DEVELOPMENT OF OPERATIVE
EMPLOYEES IN SUMMIT AUTO SEAT INDUSTRY CO., LTD.**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT FOR
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2016

KMITL-2016-FAM-M-047-016



COPYRIGHT 2016

FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

คณะกรรมการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

บุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทซัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด
 PERSONALITY AFFECTING CAREER DEVELOPMENT OF OPERATIVE EMPLOYEES IN SUMMIT AUTO SEAT INDUSTRY CO.,LTD.

นักศึกษา

นายชนวัฒน์ พยุงศิลป์

รหัสประจำตัว

56611277

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑาทิพย์ สวัสดิ์นะดี

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรัตติกุล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
รศ.ดร.วรรณารถ	แสงมณี	
ผศ.ดร.มณฑาทิพย์	สวัสดิ์นะดี	
ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ	โรจน์นิรัตติกุล	
อ.ดร.ชานินทร์	ศรีสุวรรณภา	
ดร.พยัค	วุฒิรงค์	

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ 20 มิถุนายน 2559 เวลา 09.20 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้อง402 อาคารสำนักบริการคอมพิวเตอร์

คณะรับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ ดร.อำนวยการ แสงนริ)

คณบดีคณะกรรมการบริหารและจัดการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

หัวข้อวิทยานิพนธ์	บุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด
นักศึกษา	นาย ธนวัฒน์ พยุงศิลป์
รหัสประจำตัว	56611277
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2559
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑาจุฬา สุวัฒน์ะดิกลง
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภูมิ โรจนนรินทร์ติกุล

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด 2) เพื่อศึกษาบุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด จำนวน 380 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายในการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณในการทดสอบสมมติฐานผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการพัฒนาอาชีพโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบเปิดเผย แบบประนีประนอม มีผลต่อการพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยบุคลิกภาพทั้ง 5 ด้านสามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ร้อยละ 36.5

Thesis Title	Personality Affecting Career Development of Operative Employees in Summit Auto Seat Industry Co.,Ltd.
Student	Mr. Thanawat Phayungsin
Student ID	56611277
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2016
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Montajula Suwattanaderok
Thesis Co – Advisor	Assistant Professor Dr. Nuttawut Rojniruttikul

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) to study the level of career development of operative employees in Summit Auto Seat Industry Co.,Ltd. and 2) to study the personality affecting career development of operative employees in Summit Auto Seat Industry Co.,Ltd. This research used sample data from 380 employees who were drawn by simple random sampling method. Questionnaires were used as research instrument and data were analyzed by using a statistical program. The statistics used in the research were percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Multiple linear regression analysis was used to test the hypothesis. The results found that, 1) The level of career development of operative employees was at moderate level. 2) Personality in the dimension of conscientiousness, openness to experience, extraversion, agreeableness could affect career development of operative employees in Summit Auto Seat Industry Co.,Ltd. at statistical significance level of 0.01. All five dimension of personality could explain the variation in career development of operative employees at 36.5 percent.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ โดยได้รับคำแนะนำและคำปรึกษาอย่างดี
ยิ่งจาก ผศ.ดร.มณฑาทิพย์ สุวัฒน์ดิถก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ
โรจน์นริศดิถก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งให้ความกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบ
แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่านและกราบขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน สำหรับการแนะนำแก้ไข
ข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ได้แก่ รศ.ดร.วรรณารต แสงมณี ดร.ชัยสิทธิ์
ทองบริสุทธิ์ คุณ ศรัณย์ นุชอนงค์ ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ใน
การศึกษารั้งนี้และให้คำปรึกษาแนะนำที่เป็นประโยชน์

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่แนะนำและให้กำลังใจในการศึกษาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
ขอขอบคุณพระคุณ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินคัสตรี จำกัดที่ให้โอกาสในการศึกษา
ขอขอบพระคุณ คณะบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง รวมถึงเจ้าหน้าที่คณะกรรมการบริหารและจัดการ เพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ IM ทุกท่าน
สุดท้ายขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ธุรการคณะกรรมการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระ
จอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวก
สะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์นี้

หากวิทยานิพนธ์จะมีคุณค่าและมีประโยชน์ ผู้วิจัยขอขอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่านด้วย
ความเคารพอย่างยิ่ง หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

ธนวัฒน์ พยุงศิลป์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	5
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตการศึกษา.....	6
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ.....	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ.....	24
2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด.....	51
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	53
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	59
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	59
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	61
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	67

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	73
4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับบุคลิกภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออดีซีที อินคัสตรี จำกัด	76
4.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิต ออดีซีที อินคัสตรี จำกัด	91
4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานบุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิต ออดีซีที อินคัสตรี จำกัด	100
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	107
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	107
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	110
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	115
บรรณานุกรม	117
ภาคผนวก.....	121
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	122
ประวัติผู้เขียน	133

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ และเกณฑ์วัดของ Norman	15
2.2 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบห้วนไหว.....	18
2.3 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดเผย.....	19
2.4 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์.....	21
2.5 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบประนีประนอม	22
2.6 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	23
2.7 บทบาทในการพัฒนาอาชีพงาน(Roles in Career Development)	25
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด	60
3.2 รายชื่อ ตำแหน่งและสถานปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ	62
3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	63
3.4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ	64
3.5 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ	66
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	73
4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของบุคลิกภาพ.....	76
4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของบุคลิกภาพแบบ ห้วนไหว	78
4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของบุคลิกภาพแบบ เปิดเผย	80
4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของบุคลิกภาพแบบ เปิดรับประสบการณ์	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม.....	85
4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของบุคลิกภาพแบบมี จิตสำนึก.....	88
4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการพัฒนาอาชีพ.....	91
4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการพัฒนาอาชีพ ด้านการประเมินตนเอง.....	92
4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการพัฒนาอาชีพ ด้านการวางเป้าหมายอาชีพ.....	94
4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการพัฒนาอาชีพ ด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเอง.....	96
4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการพัฒนาอาชีพ ด้านการประยุกต์ความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการทำงาน.....	98
4.13 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานบุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด.....	101
4.14 บุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพด้านการวางเป้าหมายอาชีพของพนักงานใน บริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด.....	102
4.15 บุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพด้านการวางเป้าหมายอาชีพของพนักงานใน บริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด.....	103
4.16 บุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้ความสามารถประสบการณ์ใน การทำงาน of พนักงานใน บริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด.....	104
4.17 บุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพโดยรวม ของพนักงานใน บริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด.....	105

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 มูลค่าการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศไทยในปี พ.ศ.2557.....	2
2.1 หกเหลี่ยมแห่งบุคลิกภาพด้านอาชีพ.....	50
2.2 ลำดับตำแหน่งของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด.....	52
3.1 สมการถดถอยเชิงเส้น	72



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ต่างพัฒนาตนเองให้เกิดพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานสำเร็จตามเป้าประสงค์ของหน่วยงาน และนับวันการเปลี่ยนแปลงก็ทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ ทำอย่างไรจึงจะสามารถพัฒนาองค์กรไปสู่ความมีสมรรถภาพและศักยภาพสูง เพื่อเตรียมพร้อมที่จะเผชิญสิ่งที่เปลี่ยนแปลงภาวะการแข่งขันที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ปัจจัยสำคัญที่จะสามารถทำให้องค์กรพัฒนาไปสู่ความมีสมรรถภาพและศักยภาพสูงสุด คือ ทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ตามที่องค์กรกำหนด จึงต้องการบุคคลตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้บริหารที่มีความสามารถ มีความพร้อมที่จะพัฒนางาน เรียนรู้และฝึกฝนตลอดเวลา เพื่อให้ตนเองทำงาน ได้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดส่งผลให้ตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพของตน

ปัจจุบันโลกได้เจริญก้าวหน้ามากทั้งประชากรโลก และอาชีพการงานก็ได้เพิ่มจำนวนขึ้นเป็นทวีคูณ และเป็นที่ยอมรับกันว่าปัญหาในการบริหารงานนั้นแบ่งออกได้เป็น 2 ประการ ปัญหาประการแรกได้แก่ การปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร ระบบในการบริหารงานและวิธีปฏิบัติงาน ส่วนปัญหาประการที่สอง ได้แก่ การส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน การบริหารงานองค์กรในแนวความคิดที่มีระบบองค์กรตามหลักบริหาร ซึ่งถือหลักประสิทธิภาพหรือที่เรียกว่าระบบประสิทธิภาพ หรือระบบมุ่งงาน โดยคำนึงถึงผลของงานและถ้าใครเป็นหลัก จะคำนึงถึงตัวผู้ทำงานเพียงเล็กน้อยเท่านั้นกับองค์กรที่มีแนวความคิด โดยถือหลักมุ่งถึงตัวบุคคลเป็นหลักซึ่งคำนึงถึงตัวผู้ทำงานเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะปัจจัยต่างๆ เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารหรือจัดการนั้นเป็นสิ่งไม่มีชีวิตจิตใจ ถ้าอย่างใด อย่างหนึ่งขาดหรือบกพร่องก็พอที่จะจัดหามาเพิ่มเติมได้ส่วนคนนั้นประกอบด้วยชีวิตจิตใจ แต่ละคนที่อยู่ในองค์กรย่อมมีความแตกต่างกันออกไปตามแต่ประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในอดีตของแต่ละคน นอกจากนี้ยังมีปัญหาอื่นๆที่สลับซับซ้อนอีกมากมาย ยิ่งปัจจุบันเทคนิคในการทำงานแผนใหม่ต้องมีความรู้ ความชำนาญงานสูง จึงจำเป็นที่จะต้องเป็นผู้ทำงานที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานมากขึ้น และยิ่งระดับการศึกษาของผู้ทำงานสูงเพียงใดก็เป็นความจำเป็นของผู้ทำงานเอง ที่จะต้องมีผู้นำที่ดีและมีหลักในการจูงใจเพื่อสร้างบรรยากาศให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและประสบความสำเร็จ โดยไม่มีปัญหาข้อขัดแย้งเกิดขึ้นมากนัก

นับจากภาวะเศรษฐกิจโลกที่ตกต่ำลงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 อันเนื่องมาจากวิกฤต สินเชื่อซัพไพร์ม หรือวิกฤต แฮมเบอร์เกอร์ (Hamburger crisis) ที่เกิดขึ้นในสหรัฐฯซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจทั่วโลก รวมทั้งปัญหาทางด้าน อุทกภัยของไทยในปี พ.ศ.2554 และปัญหาทางการเมืองตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 จนถึงปัญหาภัยแล้งในปี พ.ศ. 2558 ส่งผลกระทบทำให้เศรษฐกิจไทยเกิดการถดถอยและชะลอตัวลงอย่างต่อเนื่อง และส่งผลกระทบต่อความมั่นคงขององค์กรต่างๆเป็นจำนวนมาก ดังนั้นในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงภายใต้ภาวะเศรษฐกิจสังคมและการเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจคือ การลงทุนในด้านอุตสาหกรรมการผลิตซึ่งนับว่าเป็นภาคเศรษฐกิจที่มีบทบาทสำคัญของประเทศไทย ซึ่งหนึ่งในอุตสาหกรรมที่สำคัญและทำรายได้ให้แก่ประเทศไทยเป็นอันดับต้นๆ คือ อุตสาหกรรม ยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่งสามารถพิจารณาจากรายได้ที่เกิดจากมูลค่าการส่งออกดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 มูลค่าการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศไทยในปี พ.ศ.2557

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงพาณิชย์ โดยความร่วมมือจากกรมศุลกากร

การพัฒนาอุตสาหกรรมโดยความหมายที่แท้จริงแล้วนั้นมิได้หมายความถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านการนำความรู้ใหม่ๆทางเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้ได้ผลผลิตใหม่มากที่สุดเท่านั้น แต่ยังหมายถึง การพัฒนาบุคลากรที่ทำงานเกี่ยวข้องในงานอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้มีความรู้ความสามารถสร้างคุณค่าให้กับระบบการบริหารงานแล้วยังทำให้บุคลากรรู้จักที่จะปรับตัวให้เข้ากับชีวิตการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานให้สามารถทำงานได้อย่างมี

ความสุขเพื่อที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น โดยตระหนักถึงทุกปัจจัยที่สำคัญแต่หนึ่งในปัจจัยที่สำคัญ คือ บุคลิกภาพหรือคนเพราะคุณภาพของบุคลิกภาพย่อมส่งผลโดยตรงต่อองค์กร ผ่านผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งในแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันโดยสะท้อนผ่าน การแสดงที่มองเห็นได้และไม่สามารถมองเห็นได้ โดยสิ่งที่มองเห็นได้นั้นคือผลการปฏิบัติงานว่าบรรลุตรงตามที่ต้องการได้ตั้งเป้าหมายไว้หรือไม่ และในส่วนที่มองไม่เห็นนั้นคือลักษณะของบุคลิกภาพซึ่งบุคลิกภาพนี้ นักจิตวิทยามีความเชื่อว่า บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยบุคลิกภาพถือว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญจะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ ยิ่งไปกว่านั้นถ้าบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับงานและองค์กรแล้ว พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ไม่ต้องปรับตัวให้เข้ากับงานและองค์กรมากนัก ก็จะเป็นการช่วยให้องค์กรประหยัดค่าใช้จ่ายได้อย่างมาก และส่งผลต่อการทำงานโดยตรง (Robbin. 2003:30)

บุคลิกภาพของบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้แต่ละบุคคลบรรลุถึงความสำเร็จในวิชาชีพ (Helsin. 2005) ซึ่งบุคลิกภาพเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของบุคคลใด บุคคลหนึ่งทั้งในสิ่งที่มองเห็นได้และสิ่งที่มองไม่เห็น ซึ่งจะทำให้ผู้อื่นสามารถเข้าใจและแยกได้ว่าบุคคลนั้นแตกต่างจากคนทั่วไปได้ บุคลิกภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาในอาชีพ (Toker, Fischer; & Subich. 1998) ได้มีการจัดกลุ่ม บุคลิกภาพของบุคคลให้เหมาะสมกับการนำไปใช้ในการทำนายพฤติกรรมบุคคลที่ครอบคลุมทั้งเชื้อชาติ สันพันธ์ วัฒนธรรม และสังคมวัฒนธรรม ซึ่งบุคลิกภาพของบุคคลที่พบว่าได้รับความนิยมศึกษามากคือบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ(The Big Five Factor Model) ประกอบด้วยลักษณะของบุคลิกภาพ 5 ลักษณะคือ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว(Neuroticism) บุคลิกภาพแบบเปิดเผย(Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์(Openness to experience) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม(Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก(Conscientiousness) (McCrae; & Costa. 2003) ซึ่งความแตกต่างของบุคลิกภาพของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบในแต่ละด้านของบุคลิกภาพที่เด่นเฉพาะตนจากการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพการมีสติรู้ผิดชอบสามารถทำงานทุกลักษณะและเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีต่อความสำเร็จของงานได้ทุกประเภท (Mount; & Barrick. 1994) ผู้ที่มีลักษณะด้าน สติสัมปชัญญะและความรับผิดชอบสูงจะมีผลงานออกมาดีกว่าบุคคลที่ขาดด้านนี้ส่วนบุคคลที่อยู่ในงานบริหารและการขายที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดเผยชอบการแสดงออกสูงมีโอกาสประสบความสำเร็จในอาชีพการงานสูงทั้งนี้เพราะมีทักษะทางสังคมดีและชอบการเข้าสังคม ส่วนลักษณะ บุคลิกภาพแบบประนีประนอมไม่ก่อให้เกิดผลทางบวกได้กับทุกอาชีพเสมอไป ซึ่งบุคลิกภาพนั้นเป็นแนวคิดที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้หลายด้าน ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม การพัฒนาอาชีพ และสามารถทำนายความสำเร็จของงานได้ (Enger. 2009) โดยพบว่าบุคลิกภาพนั้นมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ โดยเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความสำเร็จใน

หน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะเป็นแรงผลักดันให้การทำงานของพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการที่จะเกิดการพัฒนาดังกล่าวได้อย่างต่อเนื่อง จะต้องเกิดความร่วมมือกันทั้งพนักงาน หัวหน้าผู้บริหาร และองค์กร เพื่อให้เข้าใจถึงลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาการที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ร่วมมือกันไม่ว่าจะเป็นพนักงาน หัวหน้า ผู้บริหาร หรือองค์กรย่อมส่งผลต่อกระทบความสำเร็จโดยรวม และจะไม่สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่เหมาะสมตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานอย่างสูงสุด

บริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด เป็นบริษัทที่ก่อตั้งในปี พ.ศ.2515 ซึ่งเป็นบริษัทผลิตผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับชิ้นส่วนยานยนต์ และมีโรงงานผลิตถึง 8 สาขาทั่วประเทศ และเป็นบริษัทที่มีขนาดใหญ่ ซึ่งก่อให้เกิดการจ้างงาน โดยมีทั้งการจ้างพนักงานทั้งพนักงานรายวัน และพนักงานรายเดือน จำนวนกว่า 7,000 คน ซึ่งการที่บริษัทจะสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดกำไร พร้อมทั้งสามารถแข่งขันกับคู่แข่งในธุรกิจเดียวกันได้นั้น ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งคือการพัฒนาอาชีพของพนักงาน ในแต่ละส่วนงาน เพื่อให้พนักงานภายในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์แก่บริษัท

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่องการศึกษาลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาชีพในการทำงานของพนักงานบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด เพื่อศึกษาว่าบุคลิกภาพแบบใดที่มีผลต่อการพัฒนาของพนักงาน เพื่อให้ทราบว่าพนักงานที่รับเข้ามา ทำงานนั้นสามารถทำงานได้ตรงกับหน้าที่ลักษณะงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาไปตามโครงสร้างที่องค์กรกำหนดไว้ รวมทั้งสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาวินิจฉัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางและประโยชน์ต่อการบริหารงานของบริษัท ทั้งผู้บริหารและพนักงาน เพื่อให้บริษัทได้ทราบถึงการบริหารงานที่กำหนดไว้เป็นไปตามเป้าหมายของบริษัทหรือไม่ และเพื่อให้ได้เรียนรู้ในเรื่องของบุคลิกภาพของพนักงานว่ามีผลต่อการพัฒนาอาชีพของพนักงานบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดอย่างไร ทั้งนี้เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด
2. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว แบบเปิดเผย แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม แบบมีจิตสำนึก มีผลต่อการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว แบบเปิดเผย แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม แบบมีจิตสำนึก มีผลต่อการพัฒนาอาชีพด้านการวางแผนอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว แบบเปิดเผย แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม แบบมีจิตสำนึก มีผลต่อการพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

สมมติฐานที่ 4 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว แบบเปิดเผย แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม แบบมีจิตสำนึก มีผลต่อการพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

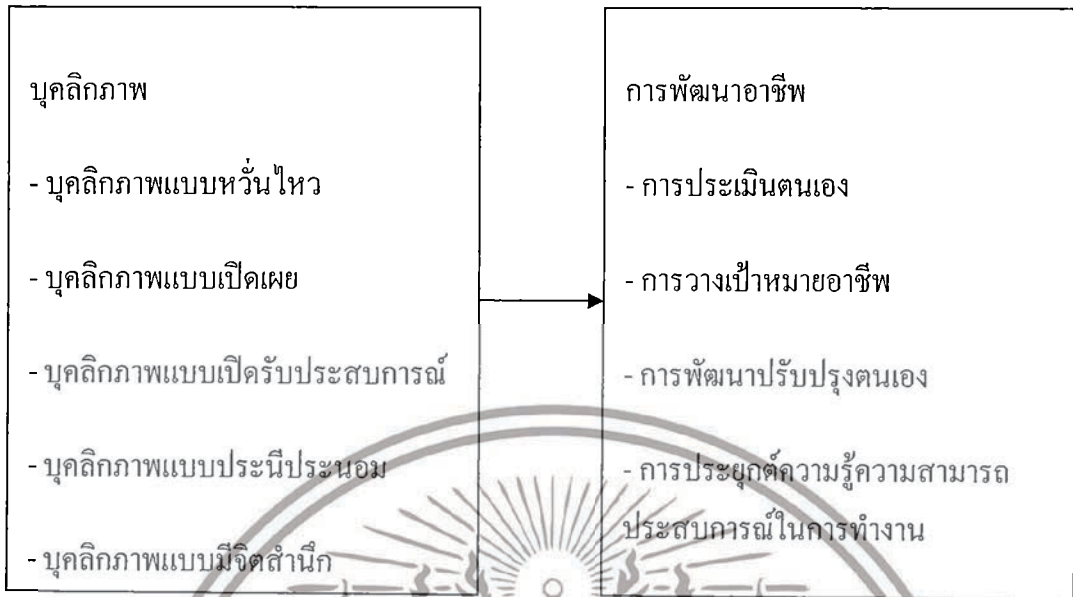
สมมติฐานที่ 5 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวแบบเปิดเผย แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม แบบมีจิตสำนึก มีผลต่อการพัฒนาอาชีพโดยรวมของพนักงานใน บริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการพัฒนาอาชีพของพนักงาน โดยได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five Factor Model) ของ Costa และ McCrae (1992 อ้างถึงใน Block, 1995: 200). และแนวคิดการพัฒนาอาชีพของ นพ. ศรีบุญนาถ รวมทั้งได้นำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาทำการศึกษา โดยกรอบแนวคิดในการวิจัยสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1.2

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาบุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 8 สาขาและประชากรทั้งสิ้น 5,285 คน (ข้อมูลจากแผนกบุคคล ใน บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด ณ วันที่ 2 พฤศจิกายน 2558)

1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบได้แก่

1) แบบหัวนั้ไหว 2) แบบเปิดเผย 3) แบบรับประสบการณ์ 4) แบบประนีประนอม 5) แบบมีจิตสำนึก ของพนักงานในบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

1.5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การพัฒนาอาชีพ ได้แก่ การประเมินตนเอง การวางเป้าหมายอาชีพ การพัฒนาปรับปรุงตนเอง การประยุกต์ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน

1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2559 ถึงมีนาคม 2559

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้นิยามคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ ดังนี้

1. บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง ลักษณะโดยรวมของบุคคลซึ่งมีความเป็น เอกลักษณะ ทำให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นรูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย กิริยา ท่าทาง การวางตัว ความคิดความรู้สึก ความสนใจ ความสามารถ สติปัญญา ทัศนคติ ฯลฯ บุคลิกภาพ ของคนเรานั้นเป็นสิ่งที่ต้องใช้ระยะเวลาในการหล่อหลอม ซึ่งสามารถปรับปรุงพัฒนา หรือเสริมสร้าง ให้ดีขึ้นได้ ซึ่งบุคลิกภาพมีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของบุคคลทั้งในด้านส่วนตัว ครอบครัว และองค์การ

2. ลักษณะบุคลิกภาพ (Personality traits) หมายถึงบุคลิกภาพที่มีลักษณะค่อนข้างถาวร ที่อธิบายถึงพฤติกรรมเฉพาะอย่างบุคคล ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่

2.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง เป็นผู้ที่มีความวิตกกังวล (Anxiety) เป็นคนโกรธง่าย (Anger) ความท้อแท้ (Discouragement) การคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self Consciousness) การมีความกระตือรือร้นแรง (Impulsiveness) และมีอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability)

2.2 บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความอบอุ่น (Warmth) ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา (Assertiveness) การชอบมีกิจกรรม (Activity) ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement Seeking) การมีอารมณ์ด้านบวก (Positive Emotions)

2.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) หมายถึง การเป็นคนช่างฝัน (Fantasy) ความสุนทรีย์ (Aesthetics) การเปิดเผยความรู้สึก (Feelings) การปฏิบัติ (Actions) การมีความคิด (Ideas) การยอมรับค่านิยม (Values)

2.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง การเป็นผู้ไว้ใจผู้อื่น (Trust) ความตรงไปตรงมา (Straight Forwardness) ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (Altruism) การยอมตามผู้อื่น (Compliance) ความสุภาพ (Modesty) และความมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-Mindedness)

2.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง การมีความสามารถ (Competence) ความเป็นระเบียบ (Order) การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Dedication) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Striving) ความมีวินัยต่อตนเอง (Self-Discipline) และแนวคิดที่ใช้ปฏิบัติงาน (Deliberation)

3. การพัฒนาอาชีพ (Career Development) หมายถึง ความพยายามประเมินศักยภาพของบุคคลและกำหนดเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม การวางแผน รวมทั้งดำเนินการฝึกอบรมและเสริมสร้างประสบการณ์ เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้บุคคลทำงานแต่ละบุคคลมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในอาชีพ โดยมุ่งสู่เป้าหมายในอาชีพที่ตนถนัด และการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานหรืออีกนัยหนึ่ง หมายถึงความพยายามประเมินศักยภาพเกี่ยวข้องกับ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง และมีโอกาสบรรลุเป้าหมายงานอาชีพที่เขาปรารถนาภายใต้เงื่อนไขที่เขามีอยู่

3.1 การประเมินตนเอง หมายถึง การที่บุคคลควรรู้ว่าเขามีความต้องการที่จะเป็นบุคคลประเภทใด มีความชำนาญในเรื่องอะไร มีค่านิยมและความชอบในเรื่องอะไร รวมถึงจุดอ่อน จุดแข็งในตนเอง

3.2 การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง ภายหลังจากการประเมินตนเองแล้ว บุคคลสามารถที่จะกำหนดเป้าหมายแห่งอาชีพของตนได้ ซึ่งจะเป็นการท้าทายให้บุคคลเพิ่มเติมความรู้ ความชำนาญมากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น

3.3 การพัฒนาปรับปรุงตนเอง หมายถึง การที่พนักงานรู้จักเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง โดยสามารถเรียนรู้ได้หลายวิธี เช่น ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาจุดอ่อน จุดแข็ง และ โอกาสในการพัฒนาอาชีพของของตัวพนักงาน หรือการที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการให้คำปรึกษาของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล จะเป็นผู้ช่วยเหลือพนักงานในด้านการวางแผนในการพัฒนาอาชีพ หรือการฝึกอบรมให้การศึกษาแก่พนักงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เป็นต้น

3.4 การประยุกต์ความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้เรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานจริง ทำให้พนักงานมีความรู้ตลอดจนทักษะในการทำงาน และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมเนื้อหาของแนวคิด ทฤษฎี และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย โดยศึกษาจากเอกสาร วารสาร รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวความคิดที่จะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาได้อย่างครอบคลุมและมีความชัดเจน ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ
- 2.3 ข้อมูลบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีฟ อินดัสตรี จำกัด
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

2.1.1 ความเป็นมาของแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

Howard และ Howard (2004) ได้เรียบเรียงความเป็นมาของแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ตามรายละเอียดดังนี้ สุภาวดี นवलเนตร (2549) Allport และ Odbert เป็นนักวิจัยคนแรกที่ได้ศึกษาบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) โดยได้ทำการวิเคราะห์คำศัพท์ในภาษาอังกฤษและสรุปคำที่ใช้อธิบายถึงลักษณะนิสัยประมาณ 4,500 คำ ซึ่งผลงานดังกล่าวเป็นจุดเริ่มต้นในการค้นคว้าศึกษาบุคลิกภาพตามแนวคิดคุณลักษณะ ในปี 1940 Cattell ได้นำผลงานของ Allport และ Odbert มาศึกษาต่อ โดยวิธีทางสถิติที่ เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ประมวลด้วยคอมพิวเตอร์ทำให้เหลือลักษณะบุคลิกภาพพื้นฐาน 16 องค์ประกอบ ซึ่ง Cattell ได้นำผลการศึกษานี้ไปสร้างแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบ ที่เรียกว่าแบบทดสอบ 16PF ต่อมาในปี 1949 Fiske ได้นำผลงานของ Cattell มาวิเคราะห์พบว่าบุคลิกภาพไม่ได้มีองค์ประกอบ 16 องค์ประกอบ แต่มีเพียง 5 องค์ประกอบเท่านั้น เป็นที่น่าเสียดาย Fiske ได้หยุดการศึกษาของเขา และไม่ได้แจกแจงว่าบุคลิกภาพทั้ง 5 องค์ประกอบ มีลักษณะอย่างไรในช่วงปี 1954-1961 Tupes และ Chridtal นักวิจัยประจำกองทัพอากาศได้นำเอาผลงานของ Allport และ Odbert รวมทั้งงานของ Cattell และ Fiske มาวิเคราะห์ใหม่ได้ พบว่า บุคลิกภาพของบุคคลประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การแสดงออก (Surgency) การประนีประนอม (Agreeableness) การพึ่งพาได้ (Dependability) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และวัฒนธรรม (Culture) ซึ่งถือได้ว่า Tupes และ Chridtal เป็นนักวิจัยคนแรกที่ค้นพบแนวคิด

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่รู้จักกันในปัจจุบันนี้ แต่ผลงานของพวกเขาได้รับการตีพิมพ์เฉพาะในวารสารของกองทัพอากาศเท่านั้น ทำให้ผลงานดังกล่าวไม่เป็นที่แพร่หลายในวงการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยปี 1963 Norman ได้นำผลงานของ Tupes และ Christal มาศึกษาซ้ำ ผลการศึกษาพบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็น โครงสร้างหลักของลักษณะบุคลิกภาพทั่วไป ได้แก่ การแสดงออก (Surgency) การประนีประนอม (Agreeableness) การมีจิตสำนึก (Conscientiousness) การแปรปรวนทางอารมณ์ (Emotional instability) วัฒนธรรม (Culture) ซึ่งทำให้บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นที่รู้จักในหมู่นักวิจัยบุคลิกภาพมากขึ้นในเวลาเดียวกัน มีนักจิตวิทยาอีกกลุ่มคือ Eysenck และ คณะได้ศึกษาบุคลิกภาพโดยใช้เครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นภายใต้ทฤษฎีทางบุคลิกภาพแบบ Trait พบว่าองค์ประกอบของบุคลิกภาพมี 2 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพแบบเก็บตัว (Introverted) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extroverted) และหวั่นไหว (Neuroticism) มั่นคง (Stability) หรือเรียกว่า Big Two หรือทฤษฎีสองมิติ ในปี 1970 พวกเขาได้เสนอลักษณะบุคลิกภาพเพิ่มอีกหนึ่งมิติเรียกว่า อาการทางจิต (Psychoticism) บุคคลที่มีลักษณะนี้จะมีแนวโน้มเห็นแก่ตัวก้าวร้าว เช่นชา และไม่ค่อยคิดถึงคนอื่น ในปี 1976 Costa and McCrea ได้นำแนวคิดบุคลิกภาพ 3 องค์ประกอบของ Eysenck กับแนวคิดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของ Norman มาศึกษาร่วมกัน ได้ผลสรุปว่าบุคลิกภาพมี 3 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) ต่อมาในปี 1985 ได้เพิ่มองค์ประกอบของบุคลิกภาพอีก 2 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) จึงกลายเป็นทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Five-Factor Model-FFM) หรือ The Big Five เป็นหน่วยวัดพื้นฐานของบุคลิกภาพ Goldberg (1981) เรียกองค์ประกอบทั้งห้าด้านที่ค้นพบโดย Tupes และ Christal ว่า The Big Five และ Goldberg ได้นำคำคุณศัพท์ที่อธิบายบุคลิกภาพจากงานของ Allport and Odbert มาปรับให้ทันสมัยด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบ Lexical Approach ซึ่งบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษานี้ ได้แก่ การแสดงออก (Surgency) การประนีประนอม (Agreeableness) การมีจิตสำนึก (Conscientiousness) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) และเชาว์ปัญญา (Intellectual) สรุปได้ว่าตั้งแต่ปี 1980 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้มีการศึกษาค้นคว้ากันอย่างมากมายและมีนักวิจัยที่มีชื่อเสียง ได้แก่ Goldberg , Gigman , Jone, Angleitner & Ostendorf และ McCrea แต่แนวความคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa และ McCrea ได้มีผู้นำไปใช้อย่างแพร่หลายและเป็นที่ยอมรับกันว่าสามารถใช้แบ่งบุคลิกภาพออกเป็นหมวดหมู่ได้ ซึ่ง Costa และ McCrea ได้แบ่งบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หรือเรียกว่า “OCEAN”

2.1.2 ความหมายของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

บุคลิกภาพ (Personality) มาจากภาษาละตินว่า Persona แปลว่า หน้ากาก ซึ่งใช้สวมใส่เวลาแสดงการละเล่น เพื่อเปลี่ยนลักษณะของคนหนึ่งไปเป็นอีกคนหนึ่ง ในพจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2542: 259) ให้ความหมายบุคลิกภาพว่า เป็นสภาพนิสัยจำเพาะคน แต่นิสัยหมายถึง ความประพฤติที่เคยชิน ดังนั้นบุคลิกภาพ ก็คือ ความประพฤติที่เคยชินจำเพาะคน นักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า “บุคลิกภาพ” ไว้หลายทัศนะดังต่อไปนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ โดยเน้นบุคลิกภาพภายนอกและภายในทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของ บุคคลได้ หรือหมายถึงลักษณะภายในและภายนอกของบุคคล รวมทั้งรูปร่าง ทรวดทรง การแต่งกาย อากัปกริยา ท่าทาง การวางตัว ความสนใจ นิสัย ความสามารถ ความชอบ ไม่ชอบ ความร่าเริง ความอดทน ความเป็นปัญญา และรสนิยม

Eysenck (อ้างถึงในสุวรรณมา เต็งพงศพร. 2542) ให้คำนิยามบุคลิกภาพว่า หมายถึง ระบบมั่นคงและยั่งยืนลักษณะนิสัย (Character) อารมณ์ (Temperament) ความเป็นปัญญา (Intellect) และองค์ประกอบทางร่างกาย ซึ่งกำหนดการปรับตัวเฉพาะบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม

McConnell (อ้างถึงในวิไลเลิศ เทียววิมล. 2542) กล่าวว่าบุคลิกภาพอาจจะหมายถึงหลักย่อยๆ ของจิตวิทยาซึ่งเกี่ยวข้องกับรูปแบบเฉพาะของความคิด พฤติกรรม ประสบการณ์ ซึ่งบุคลิกภาพของแต่ละคนจะเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

Allport and Gordon (อ้างถึงใน ส่วน สายยศและอังคณา สายยศ. 2543) บุคลิกภาพ คือ ผลรวมทั้งหมดของพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เป็นการผสมผสานของคุณลักษณะหลายๆอย่าง ซึ่งพิจารณาได้จากบทบาทและสถานการณ์ทางสังคมในสังคมนั้น

Cattell (อ้างถึงใน ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543) บุคลิกภาพเป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องด้วยพฤติกรรมที่ซ่อนเร้นภายใน

วรรณประภา ชลอกกุล (2543) กล่าวถึง บุคลิกภาพว่าเป็นภาพลักษณ์ภายนอกต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นวิธีการเดิน การวางตัว การแต่งกาย ลักษณะการพูด ภาษาที่ใช้ ตลอดจนสไตส์การรับมือกับคน ล้วนแล้วแต่หลังไหลมาจากภายใน จนหลอมเป็นภาพลักษณ์ที่ดีจากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมของพฤติกรรมต่างๆ ทั้งภายนอก และภายใน ตลอดจนทัศนคติค่านิยม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะนิสัยเฉพาะบุคคลที่คิดอยู่ภายใน และแสดงออกมาเพื่อทำการโต้ตอบต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ซึ่งสามารถสังเกตได้จากลักษณะท่าทีการแสดงออก รูปร่างหน้าตาความรู้สึก ฯลฯ ที่มีความแตกต่างกัน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) กล่าวว่าบุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง ลักษณะโดยรวมของบุคคลซึ่งมีความเป็นเอกลักษณ์ ทำให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นรูปร่าง

หน้าตา การแต่งกาย กิริยา ท่าทาง การวางตัว ความคิด ความรู้สึก ความสนใจ ความสามารถ สถิติปัญญา รสนิยม ฯลฯ

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพหมายถึงลักษณะนิสัยทุกอย่างที่ประกอบขึ้นเป็นตัวบุคคลซึ่งสามารถมองเห็นได้จากภายนอก ได้แก่ รูปร่างหน้าตา กิริยามารยาท การแต่งกาย วิธีการพูด และลักษณะภายใน ได้แก่ สถิติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความรู้สึกนึกคิดที่รวมกันเป็นแบบอย่างเฉพาะของบุคคลจะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ซึ่งทำให้แต่ละคนมีบุคลิกภาพที่ต่างกันออกไป รวมถึงการปรับตัวของบุคคลให้เข้ากับโลกภายนอก

2.1.3 องค์ประกอบของบุคลิกภาพ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (อ้างถึงใน กัญญา สีแก้ว, 2551) ได้เสนอ องค์ประกอบของบุคลิกภาพของบุคคลไว้ 4 ด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะทางร่างกาย ได้แก่ ลักษณะประจำตัวของบุคคล เช่น ขนาดร่างกาย รูปร่างหน้าตา สัดส่วน ผิวพรรณ ความแข็งแรง เป็นต้น
2. ลักษณะทางจิตใจ ได้แก่ ลักษณะทางด้านจิตใจของบุคคล เช่น อุปนิสัย การตัดสินใจ ความรู้สึกนึกคิด ความจำ เจตคติและความสนใจ เป็นต้น
3. ลักษณะทางสังคม ได้แก่ การแสดงพฤติกรรมทางสังคมของบุคคล เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการปรับตัว เป็นต้น
4. ลักษณะทางอารมณ์ ได้แก่ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ควบคุมความรู้สึก และพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล เช่น การที่บุคคลสามารถระงับความโกรธหรือสามารถระงับอารมณ์ที่สังคมไม่ยอมรับได้ เป็นต้น

2.1.4 ความสำคัญของบุคลิกภาพ

บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงานจะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือทำงานนั้นได้ดี อาจจะมีบุคลิกภาพบางลักษณะที่มีผลต่อคุณภาพของงาน ความเข้าใจเกี่ยวกับบุคลิกภาพของบุคคลจะเป็นผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดี และทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การประยุกต์บุคลิกภาพในองค์การ (ศิริอร วิชชาวุธ, 2549) เมื่อบุคลิกภาพและลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลมีผลต่อการทำงาน จึงสามารถนำความรู้ด้านบุคลิกภาพมาใช้ เช่น การคัดเลือกบุคคลให้เหมาะกับงาน การเสริมสร้างความเข้าใจในบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคลากร การพัฒนาพฤติกรรมที่น่าปรารถนา เช่น บุคลากรจะต้องมุ่งมั่นในความสำเร็จ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน

2.1.5 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

Tupes & Christal. (อ้างอิงใน Cooper & Robertson, 1995) กล่าวถึง องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพครั้งแรก ในรายงานทางเทคนิคซึ่งแสดงการวิเคราะห์ ตัวประกอบ (Factor

Analysis) จากการศึกษา 8 ชิ้น โดยใช้ลักษณะนิสัย 35 ประเภทของ Cattell Tupes & Christal พบข้อบ่งชี้ของการมีอยู่ของ องค์ประกอบห้าประการบุคลิกภาพองค์ประกอบทั้ง 5 คือ

- 1) ความแปรปรวน (Surgency)
- 2) การยอมรับผู้อื่น (Agreeableness)
- 3) ความไว้วางใจ ฟังพาได้ (Dependability)
- 4) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability)
- 5) วัฒนธรรม (Culture)

Chaplin and Buckner (อ้างอิงในวิมลพร พันธุมดนตรี. 2534) ได้เสนอผลการจัดระบบบุคลิกภาพจากลักษณะนิสัยต่างๆ 50 ลักษณะออกเป็น 5 องค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบจะมีลักษณะเชิงบวกและลบดังนี้

1. ความสุภาพอ่อนโยน (Agreeableness) แบ่งเป็น

ลักษณะเชิงบวก (Positive)

- มิตรภาพ (Friendly)
- ร่วมมือกับผู้อื่น (Cooperative)
- สุภาพเรียบร้อย (Gentle)
- ออบอุน (Warm)
- อ่อนโยน (Agreeable)

ลักษณะเชิงลบ (Negative)

- ใจแคบ (Critical)
- อนุญิวง่าย (Irritable)
- ไม่สุภาพ (Disagreeable)
- เย็นเฉย (Cold)
- เป็นศัตรู (Unfriendly)

2. ความซื่อตรงต่อหน้าที่ (Conscientiousness) แบ่งเป็น

ลักษณะเชิงบวก (Positive)

- ฟังพาได้ (Dependable)
- ไว้วางใจได้ (Reliable)
- ซื่อสัตย์ (Honest)
- รับผิดชอบ (Responsible)
- ยุติธรรม (Conscientious)

ลักษณะเชิงลบ (Negative)

- หลงลืม (Forgetful)
- เลินเล่อ (Careless)
- เผลวไหลส (Negligent)
- ไว้วางใจไม่ได้ (Undependable)
- ไม่สุจริต (Dishonest)

3. วัฒนธรรม (Culture) แบ่งเป็น

ลักษณะเชิงบวก (Positive)

- จินตนาการ (Imaginative)
- ไม่ต่างพร้อย (Polished)
- หลึกแหลม (Intellectual)
- มีประสบการณ์ชีวิตมาก (Sophisticated)

ลักษณะเชิงลบ (Negative)

- ทำตามสั่ง (Direct)
- ตรงไปตรงมา (Down-to-earth)
- ซื่อๆ (Simple)
- ทำหยาบ (Coarse)

- หยิ่งจองหอง (Snobbish)

- หยาบกระด้าง (Crude)

4. ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) แบ่งเป็น

ลักษณะเชิงบวก (Positive)

ลักษณะเชิงลบ (Negative)

- พอเหมาะ (Relaxed)

- ตื่นเต้น (Excitable)

- สุขุมเยือกเย็น (Calm)

- หงุดหงิด (Restless)

- หนักแน่น (Secure)

- วิตกกังวล (Nervous)

- มั่นคง (Poised)

- เครียด (Tense)

- จิตใจสงบ (Composed)

- โทเล (Insecure)

5. การแสดงตัว (Extraversion) แบ่งเป็น

ลักษณะเชิงบวก (Positive)

ลักษณะเชิงลบ (Negative)

- ผจญภัย (Adventurous)

- ระมัดระวัง (Cautious)

- ชอบออกสังคม (Outgoing)

- ส่วนตัว (Reserved)

- เปิดเผย (Open)

- เงียบ ไม่พูดจา (Silent)

- ช่างพูด (Talkative)

- เห็นห่าง (Distant)

- พูดตรงไปตรงมา (Outspoken)

- ถอยหนี (Withdrawn)

Norman (อ้างอิงใน Pervin, 1989) ทำการศึกษาโดยอ้างอิงจากการวิจัยของ Allport, Cattell และผลการศึกษาชิ้นอื่น ๆ Norman ใช้วิธีประเมิน โดยผู้อื่นในการศึกษาองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ การศึกษาชิ้นอื่นถึงองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและได้ สรุปลักษณะนิสัยที่ใช้วัดบุคลิกภาพ แสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ และเกณฑ์วัดของ Norman

ชื่อองค์ประกอบ	ลักษณะที่ใช้เกณฑ์วัด
การแสดงออก (Extraversion or Surgency)	ช่างเจรจา – เงียบ เปิดเผย – เก็บความลับ ชอบการผจญภัย – เก็บตัว ชอบเข้าสังคม – ถัน โดษ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ชื่อองค์ประกอบ	ลักษณะที่ใช้เกณฑ์วัด
การยอมรับผู้อื่น (Agreeableness)	อารมณ์ดี – โกรธง่าย วางใจผู้อื่น – หวาดระแวง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น – หัวแข็ง ให้ความร่วมมือกับกลุ่ม – ไม่ให้ความร่วมมือกับ กลุ่ม
การมีสติ (Conscientiousness)	ความละเอียดละออ ประณีต – หยิบ รับผิดชอบ – ไม่รับผิดชอบ ศีลธรรม – ไม่มีศีลธรรม อดทนในการทำงาน – ละทิ้งหน้าที่ หมดกำลังใจได้ ง่าย
ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotion stability)	อารมณ์มั่นคง – ขวัญอ่อน กลัวง่าย จิตใจสงบ – ชอบกังวลใจ มีสติ – ดันดัน ไม่กังวลเกี่ยวกับสุขภาพ – กังวลเกี่ยวกับ สุขภาพอย่างผิดปกติ
วัฒนธรรม (Culture)	ชอบศิลปะ – ไม่ชอบศิลปะ หลักแหลม มีไหวพริบ – ความคิดคับแคบไม่ ยืดหยุ่น สุภาพ – หยิบกระด้าง ไม่มีมารยาท มีจินตนาการ – ไม่มีจินตนาการ ทำตามสั่ง

ที่มา : Pervin, L. A. (2002)

Digman (อ้างอิงใน พรศิริ กองนวล. 2539) ได้ทำการศึกษาจากผลงานด้านบุคลิกภาพของบุคคลที่มีชื่อเสียงจำนวนมากในช่วง 40 ปีที่ผ่านมาแล้วนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่าโครงสร้างพื้นฐานด้านบุคลิกภาพของบุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่หรือเด็กต่างชาติ หรือต่างภาษา ย่อมมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ

- 1) การแสดงตัว/เก็บตัว (Extraversion / Introversion)
- 2) ความสุภาพอ่อนโยน (Agreeableness)
- 3) ความซื่อตรงต่อหน้าที่ (Conscientiousness)
- 4) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability)
- 5) สติปัญญา (Intellect)

Costa; & McCrae (อ้างอิงใน ประไพพรรณ ศรีปาน. 2555) พบว่า องค์ประกอบแต่ละด้านของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) จะมีลักษณะเป็นกลุ่มของคุณลักษณะประจำตัวของมนุษย์ที่มักเกิดด้วยกัน การให้คำจำกัดความขององค์ประกอบทั้งห้าเป็นความพยายามที่จะอธิบายส่วนสำคัญรวมกันของคุณลักษณะเหล่านี้ซึ่งคำอธิบายที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันมากที่สุดคือ การพัฒนาของ Costa; & McCrae มีลักษณะลำดับดังต่อไปนี้

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง เป็นผู้ที่มีความวิตกกังวล (Anxiety) เป็นคนโกรธง่าย (Anger) ความท้อแท้ (Discouragement) การคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self Consciousness) การมีความกระตือรือร้นแรง (Impulsiveness) และมีอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability)

1.1 วิตกกังวล (Anxiety) หมายถึง บุคคลที่มีความไว้วางใจหวาดกลัว มีแนวโน้มที่จะวิตกกังวล ตั้งเครียด กระสับกระส่าย

1.2 โกรธง่าย (Anger) เป็นลักษณะที่บ่งชี้แนวโน้มของความโกรธ และภาวะที่เกี่ยวข้อง เช่น ความหงุดหงิดและความขุ่นเคือง

1.3 ความท้อแท้ (Discouragement) เป็นผู้ที่มีความรู้สึกผิด เสรี สิ้นหวัง และว่าเหวเป็น ผู้ที่มีความท้อแท้ง่าย

1.4 การคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self Consciousness) เป็นลักษณะผู้ที่มีอารมณ์ ความรู้สึกเต็มไปด้วยความละอาย รู้สึกไม่สบายใจที่จะมีผู้อื่นอยู่แวดล้อม ใฝ่ต่อการแสดงออกที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และมีแนวโน้มที่จะรู้สึกต่ำต้อย เป็นลักษณะที่รู้สึกอาย หรือรู้สึกกังวลกับการเข้าสังคม

1.5 การมีความกระตือรือร้นแรง (Impulsiveness) หมายถึง การไม่สามารถที่จะควบคุมแรงกระตุ้น และความต้องการของตนเอง

1.6 อารมณ์เปราะบาง (Vulnerability) หมายถึง ความอ่อนแอต่อความเครียดไม่สามารถเผชิญกับความเครียดได้ เป็นผู้ที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น เป็นคนสิ้นหวังสิ้นตระหนกเมื่อประสบกับสถานการณ์ฉุกเฉิน

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนต่ำสุดในบุคลิกภาพแบบนี้ คือ เป็นผู้ที่มีลักษณะยืดหยุ่น (Resilient) หมายถึง ผู้ที่มีแนวโน้มมีประสบการณ์ชีวิตในระดับของความมีเหตุผลมากกว่าคนส่วนใหญ่และดูเหมือนว่าในบางครั้งจะไม่ถูกกระทบกระเทือนจากสิ่งรอบตัวที่เกิดขึ้น ผู้ที่มีระดับของ

ความยืดหยุ่นมากกว่า จะรู้สึกกังวลใจต่อสิ่งเร้าเพียงเล็กน้อยจากสภาพแวดล้อมรอบกาย แต่สิ่งเร้าจะต้องมีปริมาณที่มากพอให้เขารู้สึกกังวลใจ ลักษณะสุขขี้เช่นนี้มีคุณค่าสำคัญในบางบทบาทของสังคม เช่น ผู้ควบคุมการจราจรทางอากาศ นักบินสอดแนมของกองทัพ ผู้จัดการทางการเงิน และวิศวกร เป็นต้น

ลักษณะสุขขี้ของผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ เป็นผู้ที่ปฏิกิริยาโต้ตอบทันที (Reactive) ต่อสิ่งเร้า หมายถึง เป็นผู้ที่มีความหวั่นไหวทางอารมณ์มากกว่าคนส่วนใหญ่ และรายงานว่ามีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าคนส่วนใหญ่ พบว่าผู้ที่มีความรู้ และมีระดับการศึกษาสูง ความหวั่นไหวทางอารมณ์ที่อยู่ในระดับสูงจะเข้ามารบกวนหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ได้ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้คือ นักสังคมสงเคราะห์ นักวิชาการ ผู้ทำหน้าที่ให้บริการลูกค้า สมาชิกสภา เป็นต้น

ตารางที่ 2.2 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว

บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนสูง
- ความวิตกกังวล	- กลบ	- วิตกกังวล
- ความโกรธ	- โกรธช้า	- โกรธเร็ว
- ความท้อแท้	- ท้อแท้ยาก	- ท้อแท้ง่าย
- การคำนึงถึงตนเอง	- รู้สึกอึดอัดยาก	- รู้สึกอึดอัดง่าย
- การมีความกระตือรือร้น	- ทนต่อสิ่งที่ไม่กระตือรือร้นได้	- ถูกช่วยได้ง่าย
- อารมณ์แปรปรวน	- เผชิญความเครียดได้ดี	- รับมือกับความเครียดอย่างลำบาก

ที่มา: Costa; & McCrae, 1992 quoted in Howard and Howard (2001)

2. บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความอบอุ่น (Warmth) ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา (Assertiveness) การชอบมีกิจกรรม (Activity) ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement Seeking) การมีอารมณ์ด้านบวก (Positive Emotions)

2.1 การเป็นผู้ที่มีความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความรักและเป็นมิตรต่อผู้อื่น เป็นผู้ที่มีความรักผู้อื่นอย่างแท้จริง

2.2 ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) หมายถึง ความชอบที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น เป็นหมู่คณะ

2.3 การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา (Assertiveness) หมายถึง ผู้ที่กล้าที่จะแสดงความเป็นผู้นำ หรือเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในสังคม

2.4 การชอบมีกิจกรรม (Activity) หมายถึง ผู้ที่มีความว่องไว ตื่นตัว มีความต้องการทำกิจกรรมอยู่เสมอ

2.5 ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement-Seeking) หมายถึง ผู้ที่ชอบสิ่งแวดลอมที่มีสีสันสดใส

2.6 การมีอารมณ์ด้านบวก (Positive Emotions) หมายถึง ผู้ที่มีความสนุกสนาน มีความสุข มีความหวัง และมองโลกในแง่ดี

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนต่ำในบุคลิกภาพแบบนี้ คือ ผู้ที่มีลักษณะเก็บตัว หมายถึง ผู้ที่มีแนวโน้มที่จะชอบความอิสระ สงบเสงี่ยม มั่นคง และชอบทำอะไรคนเดียวมากกว่า อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น ผู้จัดการฝ่ายผลิต นักฟิสิกส์ นักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ ผู้ที่มีลักษณะแสดงตัว (Extravert) ผู้ที่มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้นำมากกว่า มีความเป็นมิตร และชอบการแสดงออกต่อหน้าคนอื่น ๆ มีกิจกรรมทางกายภาพ และการพูดมากกว่าคนส่วนใหญ่ อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าวเช่น นักแสดง พนักงานขาย นักการเมือง นักสังคมศาสตร์

ตารางที่ 2.3 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดเผย

บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนสูง
- ความอบอุ่น	- ไร้วัวเป็นพิธีการ	- เป็นมิตรและสนิทสนม
- การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น	- ไม่ชอบเข้าสังคม	- ชอบเข้าสังคม
- การแสดงออกตรงไปตรงมา	- ชอบอยู่เบื้องหลัง	- ชอบแสดงออกเป็นผู้นำ
- การชอบมีกิจกรรม	- ทำกิจกรรมอย่างไม่เร่งรีบ	- ทำกิจกรรมอย่างกระฉับกระเฉง
- การชอบแสวงหาความตื่นเต้น	- ไม่ค่อยต้องการความตื่นเต้น	- กระจายความตื่นเต้น

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนสูง
- การมีอารมณ์ด้านบวก	- ไม่ค่อยร่าเริง	- ร่าเริง มองโลกในแง่ดี

ที่มา: Costa; & McCrae, 1992 quoted in Howard and Howard (2001)

3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) หมายถึง การเป็นคนช่างฝัน (Fantasy) ความสุนทรีย์ (Aesthetics) การเปิดเผยความรู้สึก (Feelings) การปฏิบัติ (Actions) การมีความคิด (Ideas) การยอมรับค่านิยม (Values)

3.1 การเป็นคนช่างฝัน (Fantasy) หมายถึง ผู้ที่มีชีวิตไปด้วยจินตนาการและความฝัน มีความคิดสร้างสรรค์ภายในตนเอง

3.2 ความสุนทรีย์ (Aesthetics) หมายถึง ผู้ที่หวั่นไหวกับงานและความงดงามในศิลปะ กวี

3.3 การเปิดเผยความรู้สึก (Feelings) หมายถึง การเป็นผู้ที่รับรู้อารมณ์และความรู้สึกภายในตนเอง

3.4 การปฏิบัติ (Actions) หมายถึง ผู้ที่พร้อมที่จะลองทำกิจกรรมใหม่ๆ เช่น รับประทานอาหารใหม่ๆ ชอบความแปลกใหม่หลากหลายกว่าความเคยชินที่ปฏิบัติอยู่

3.5 การมีความคิด (Ideas) หมายถึง การมีความคิดที่จะเปิดรับเหตุการณ์หรือเรื่องใหม่ๆ

3.6 การยอมรับค่านิยม (Values) หมายถึง การมีความพร้อมที่จะตรวจสอบค่านิยมต่างๆ เช่น ค่านิยมทางสังคม การเมือง และศาสนา

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนต่ำในบุคลิกภาพแบบนี้ คือ การเป็นนักอนุรักษ์ (Preserver) หมายถึง ผู้ที่มีความสนใจแคบ เป็นนักอนุรักษ์นิยม ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง รู้สึกสะดวกใจเมื่ออยู่ร่วมกับครอบครัวคนรู้จักอาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น ผู้จัดการทางการเงิน ผู้ปฏิบัติงานประจำ ผู้จัดการ โครงการ นักวิทยาศาสตร์ประยุกต์

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนสูงคือ การเป็นนักสำรวจ (Explorer) หมายถึง ผู้ที่มีความสนใจกว้าง หลงใหลไปกับประสบการณ์แปลกใหม่ หรือ นวัตกรรมใหม่ๆ หรือมีลักษณะเสรีนิยม อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น สถาปนิก ศิลปิน นักบริหาร ตัวแทนแลกเปลี่ยนและนักวิทยาศาสตร์

ตารางที่ 2.4 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนสูง
- การเป็นคนช่างฝัน	- ให้ความสำคัญกับปัจจุบัน	- มีจินตนาการ ช่างฝัน
- การซาบซึ้งในความงาม	- ไม่สนใจในศิลปะ	- ซาบซึ้งในศิลปะและความสวยงาม
- การเปิดเผยความรู้สึก	- เพิกเฉย ไม่สนใจในความรู้สึกต่างๆ	- เห็นคุณค่าของอารมณ์ด้านต่างๆ
- การปฏิบัติ	- ชอบทำในสิ่งเคยชิน	- ชอบความหลากหลาย ลองสิ่งใหม่ๆ
- การมีความคิด	- เน้นการใช้เหตุผลในมุมมองแคบ	- เน้นการใช้เหตุผลในมุมมอง
- การยอมรับค่านิยมต่างๆ	- ไม่ยอมรับค่านิยมใหม่ๆ	- พร้อมที่จะตรวจสอบค่านิยม

ที่มา: Costa; & McCrae, 1992 quoted in Howard and Howard (2001)

4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง การเป็นผู้ไว้ใจผู้อื่น (Trust) ความตรงไปตรงมา (Straight Forwardness) ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (Altruism) การยอมตามผู้อื่น (Compliance) ความสุภาพ (Modesty) และความมีจิตใจอ่อนโยน (Tender – Mindedness)

4.1 การเป็นผู้ไว้ใจผู้อื่น (Trust) หมายถึง การที่เชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อสัตย์และเจตนาดี

4.2 ความตรงไปตรงมา (Straight Forwardness) หมายถึง การมีความจริงใจที่จะปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา

4.3 ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (Altruism) หมายถึง ผู้ที่มีความห่วงใยในสวัสดิภาพของผู้อื่น เป็นผู้ที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น

4.4 การยอมตามผู้อื่น (Compliance) หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะอ่อนโยนตอบสนองการกระทำของผู้อื่นอย่างสุชุม

4.4 ความสุภาพ (Modesty) หมายถึง ผู้ที่ถ่อมตน ไม่ข่มขู่ตนเองเหนือกว่าผู้อื่น

4.5 ความมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-Mindedness) หมายถึง ผู้ที่ให้ความสำคัญต่อความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น มีความห่วงใยต่อความต้องการของผู้อื่น

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนต่ำในบุคลิกภาพนี้ คือ การเป็นนักท้าทาย (Challenger) หมายถึง ผู้ที่มุ่งไปยังความต้องการและบรรทัดฐานส่วนตัวของตนมากกว่าของกลุ่ม มีความเกี่ยวข้องกับอำนาจที่ได้มา อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น ผู้นำทางทหาร ผู้จัดการ นักโฆษณา

ลักษณะสุดขั้วของผู้ได้คะแนนสูง คือ การเป็นนักปรับตัว (Adapter) หมายถึง ผู้ที่มีแนวโน้มทำตามความต้องการของกลุ่ม ยอมรับตามบรรทัดฐานของกลุ่มมากกว่ายึดมั่นตามบรรทัดฐานของตนเอง มีความกลมกลืนในการปรับตัว อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น งานด้านสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา

ตารางที่ 2.5 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

บุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนสูง
- ความไว้วางใจผู้อื่น	- ซ่างเขาะเขี่ย ถากถาง ขี้ระแวง	- เห็นว่าผู้อื่นเจตนาดี ซื่อสัตย์
- ความตรงไปตรงมา	- ระแวงระวัง พุดเกินจริง	- จริงใจ ตรงไปตรงมา
- ความเอื้อเฟื้อ	- ไม่เต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น	- เต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น
- การยอมตามผู้อื่น	- ก้าวร้าว ซอมน่งขัน	- ประนีประนอม คล้อยตาม
- ความสุภาพ	- สุภาพ รู้สึกว่าตนเองเหนือผู้อื่น	- สุภาพ
- การมีจิตใจอ่อนโยน	- ดิตยิตอยู่กับเหตุผล	- จิตใจอ่อนโยน พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลง

ที่มา: Costa; & McCrae, 1992 quoted in Howard and Howard (2001)

5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง การมีความสามารถ (Competence) ความเป็นระเบียบ (Order) การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Dedictfulness) ความ

ต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Striving) ความมีวินัยต่อตนเอง (Self-Discipline) และแนวคิดที่ใช้ปฏิบัติงาน (Deliberation)

5.1 การมีความสามารถ (Competence) หมายถึง ผู้ที่สามารถจัดการกับชีวิตตนเองได้ มีความเป็นเหตุเป็นผล และมีประสิทธิภาพในตนเอง

5.2 ความเป็นระเบียบ (Order) หมายถึง ผู้ที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

5.3 การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Detifulness) หมายถึง ผู้ที่ยึดมั่นในหลักการทางจริยธรรมและปฏิบัติตามคำมั่นที่ให้ไว้

5.4 ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Striving) หมายถึง การทำงานหนักเพื่อประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมาย

5.5 ความมีวินัยต่อตนเอง (Self -Discipline) หมายถึง ความสามารถที่จะเริ่มและปฏิบัติงานให้สำเร็จ แม้ว่าเต็มไปด้วยความเบื่อหน่ายหรืออุปสรรคก็ตาม

5.6 แนวคิดที่ใช้ปฏิบัติงาน (Deliberation) หมายถึง การมีความคิดที่สามารถปฏิบัติได้ มีความระมัดระวังในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนต่ำของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบนี้ คือ ผู้ที่สามารถปรับตัวยืดหยุ่นได้ (Flexible) เป็นผู้ที่ยืดหยุ่นต่อการวางแวกออกจากเป้าหมาย และให้ความสนใจที่เป้าหมายน้อยกว่า นิยามความสุข โดยทั่วไปมักปล่อยปละละเลยที่จะใส่ใจในเป้าหมาย อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น นักวิจัย ที่ปรึกษา นักสอบสวน

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ การเป็นผู้ที่มุ่งเป้าหมาย (Focused) จะมีการแสดงออกถึงผลของการควบคุมตนเองสูง ทั้งเป้าหมายส่วนตัวและอาชีพ ลักษณะทั่วไปจะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ มีลักษณะขยัน มุ่งมั่น ยากต่อการทำให้ไขว่ไขว่ อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ

ตารางที่ 2.6 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนสูง
- การมีความสามารถ	- รู้สึกว่าไม่ได้เตรียมพร้อมบ่อยครั้ง	- รู้สึกว่ามี ความสามารถและ มีประสิทธิภาพ
- ความเป็นระเบียบ	- ไม่เป็นระเบียบ ไม่มีระบบ	- เป็นระเบียบเรียบร้อย

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะผู้ที่ได้คะแนนสูง
<ul style="list-style-type: none"> - การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ - ความต้องการสัมฤทธิ์ผล 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่เอาใจใส่ต่อหน้าที่ - มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ - มีความพยายามเพื่อให้สำเร็จเป้าหมาย
<ul style="list-style-type: none"> - ความมีวินัยในตนเอง 	<ul style="list-style-type: none"> - ผลัดวันประกันพรุ่งวอกแวก 	<ul style="list-style-type: none"> - มุ่งเน้นการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ
<ul style="list-style-type: none"> - ความคิดที่ใช้ปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติงาน ปฏิบัติโดยปราศจากการไตร่ตรอง 	<ul style="list-style-type: none"> - คิดอย่างรอบคอบก่อนปฏิบัติ
<ul style="list-style-type: none"> - การมีจิตใจอ่อนโยน 	<ul style="list-style-type: none"> - ตัดยัดอยู่กับเหตุผล 	<ul style="list-style-type: none"> - ใจดีอ่อนโยนพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง

ที่มา: Costa; & McCrae, 1992 quoted in Howard and Howard (2001)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ

2.2.1 การพัฒนาอาชีพ (Career Development)

การพัฒนาอาชีพของพนักงานนับว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันและอนาคต ขณะที่ข้อมูลข่าวสารมีหลากหลายทำให้เกิดทางเลือกมากมายแก่บุคคลทั่วไปในการตัดสินใจประกอบอาชีพ ซึ่งคนเราจะดำเนินชีวิตไปอย่างไร จุดมุ่งหมายโดยขาดการตั้งเป้าหมายในชีวิตเหมือนแต่ก่อนไม่ได้แล้ว ดังนั้นการวางแผนชีวิตไม่ว่าจะชีวิตส่วนตัวแล้วยังรวมไปถึงการทำงานหรืออาชีพอีกด้วย เพื่อให้ดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ จำเป็นต้องมีการวางแผนอาชีพขึ้นมาจึงต้องทำความเข้าใจความหมายของการพัฒนาอาชีพว่ามีความหมายอย่างไร และนอกจากการพัฒนาอาชีพแล้วเราควรคำนึงถึงความต้องการของพนักงานไปพร้อมๆกันด้วย และมีความหมายดังต่อไปนี้

คณัย เทียนพุฒ (2539) ยังได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารอาชีพ (Career Management) เป็นหลักสำคัญอีกส่วนหนึ่งของการวางแผนและพัฒนาอาชีพ ซึ่งจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับระบบและการสร้างโอกาสต่างๆ ที่องค์กรจัดทำขึ้น โดยปกติจะเป็นเรื่องราวในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ระบบการสรรหาและคัดคนเข้าสู่อาชีพ การวางแผนกำลังคน การจัดทำสายทางก้าวหน้าในอาชีพ การประเมินบุคคล (ทั้งผลงานและศักยภาพ) การวางแผนทดแทนตำแหน่ง

ผู้บริหาร และการพัฒนาพนักงานตามสายทางก้าวหน้าในอาชีพ การวางแผนและการพัฒนาอาชีพ (Career Planning and Development) มีความหมายเหมือนการพัฒนาอาชีพ หรืออาจขยายความหมายได้ในอีก 2 แนวมุม

1. ในแง่บุคคลแต่ละคน หมายถึง การให้โอกาสแก่พนักงานในการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ที่จำเป็นเมื่อเข้าทำงานในบริษัทเพื่อให้พร้อมที่จะรับผิดชอบหน้าที่หรือมีโอกาสได้เปลี่ยนแปลงสถานภาพ (ตำแหน่ง, หน้าที่การงาน สังกัด ฯลฯ) ไม่ว่าจะในด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือ ตำแหน่งงานซึ่งควรจะมีการเปลี่ยนแปลงระยะๆ ในลักษณะที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา เทคนิคต่างๆ ในอันที่จะเป็นการสร้างความก้าวหน้าให้พนักงานจนกว่าจะไปจากองค์กร

2. ในแง่องค์กร หมายถึง การที่องค์กรหนึ่งๆ ได้วางแผนเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพเพื่อให้พนักงานใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนชีวิตในหน้าที่การงาน ได้ก้าวหน้าเติบโต โดยอาศัยการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นลำดับๆ เพื่อให้โอกาสสับเปลี่ยนโอนย้ายหน้าที่การงาน การรับผิดชอบงาน โครงการพิเศษ เป็นต้น

สมชาย หิรัญภักดี (อ้างอิงใน ศลิษา จันทนรัตน์, 2547) ได้ให้คำจำกัดความ ของการพัฒนาอาชีพ (Career Development) ว่าเป็นความก้าวหน้าหรือความเติบโตของพนักงานตามการเคลื่อนไหวของความสนใจในงานอาชีพตามช่วงเวลา การพัฒนาพัฒนาความสำเร็จในงานอาชีพ เป็นผลของกิจกรรมที่สำคัญ 2 อย่าง คือ การวางแผนในงานอาชีพ (Career Planning) และการบริหารงานอาชีพ (Career Management) การบริหารงานอาชีพจะเห็นกิจกรรมขององค์กรซึ่งสนับสนุนความเจริญเติบโตในหน้าที่การงานและอาชีพให้กับพนักงาน

บทบาทในการพัฒนาอาชีพ (Roles in Career Development) พนักงานต่างมีบทบาทในการพัฒนางานอาชีพของตน คือ บุคคลแต่ละคนต้องยอมรับความรับผิดชอบสำหรับงานอาชีพของตน ประเมินความสนใจ ทักษะและค่านิยม รวมทั้งหาข้อมูลและทรัพยากรที่เกี่ยวกับงานอาชีพ ผู้บริหารแต่ละคนต้องแสดงบทบาทให้มีการป้อนกลับผลการปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมาย กำหนดให้มีการพัฒนาและช่วยเหลือ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการอภิปรายการพัฒนางานอาชีพ ผู้บริหารจะต้องเป็นเสมือนผู้ฝึกสอน ผู้ประเมิน ผู้ให้คำปรึกษา และเป็นตัวแทนกลุ่มอ้างอิง เช่น รับฟังและทำแผนอาชีพของพนักงานแต่ละคนให้ชัดเจน จัดให้มีการป้อนกลับข้อมูล สร้างทางเลือกในงานอาชีพ ดังในตารางที่ 2.7

ตารางที่ 2.7 บทบาทในการพัฒนาอาชีพงาน (Roles in Career Development)

พนักงานแต่ละบุคคล (Individual)	ผู้จัดการ (Manager)
- รับผิดชอบในงานอาชีพของตนเอง	- ป้อนกลับของการทำงานเป็นระยะ

ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

พนักงานแต่ละบุคคล (Individual)	ผู้จัดการ (Manager)
<ul style="list-style-type: none"> - เข้าถึงความสนใจ ทักษะ และคุณค่าของตนเอง - แสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานและอาชีพ - กำหนดเป้าหมายและการวางแผนงานอาชีพ - ใช้ประโยชน์จากโอกาสการพัฒนา - พุดคุยกับผู้จัดการของตนเกี่ยวกับงานอาชีพ - ติดตามแผนงานอาชีพที่เป็นจริง 	<ul style="list-style-type: none"> - มอบหมายการพัฒนาและการสนับสนุน - สนับสนุนการกำหนดแผนการพัฒนา
	<p style="text-align: center;">องค์กร (Organization)</p> <ul style="list-style-type: none"> - สื่อสารนโยบาย และกระบวนการทำงาน - ให้โอกาสในการฝึกอบรม และการพัฒนา - มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงาน - ให้โอกาสทางเลื่องงานอาชีพที่หลากหลาย

ด้านองค์กร นายจ้างต้องแสดงบทบาทการพัฒนางานอาชีพ เช่น จัดให้มีการฝึกอบรมปฐมนิเทศงานอาชีพ (Career-oriented training) และให้โอกาสการพัฒนา (Development Opportunity) ให้ข้อมูลงานอาชีพและโปรแกรมงานอาชีพ (Offer Career Information and Career Programs) และให้ทางเลื่องงานอาชีพที่หลากหลาย การกระทำดังกล่าวจะกลับคืนมาสู่พนักงาน คือพนักงานจะมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับนายจ้าง ซึ่งสรุปก็คือพอใจในงานทั้งหมด ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น (Dominant Values) เป็นค่านิยมส่วนใหญ่ที่บุคคลในองค์กรยอมรับ ให้การสนับสนุน และคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน

Thomas G. Gutteridge (อ้างอิงใน ศศิพร พวงกะพินธุ์, 2549) การพัฒนาอาชีพเป็นกระบวนการที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือบุคลากรในการจัดการกับอาชีพของตนเอง ซึ่งอาจได้แก่

- การประเมินศักยภาพของบุคคลที่กำหนดเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม
- การวางแผนและการฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมให้บุคคลากรมีการพัฒนาและความก้าวหน้า โดยทั้งสองฝ่ายต้องร่วมกันวางแผนและดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างสอดคล้องกับระยะเวลาและสถานการณ์ ตลอดจนความต้องการขององค์กรและบุคลากรสำคัญ
- ความพยายามประเมินศักยภาพของบุคคล กำหนดเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม
- การดำเนินการฝึกอบรมและเสริมประสบการณ์ เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับความก้าวหน้าในงาน
- การเปิดโอกาสให้คนทำงานแต่ละคนมีโอกาสเติบโต และก้าวหน้าในงาน โดยมุ่งสู่เป้าหมายในอาชีพที่ตนถนัด

Pace, Smith and Mill (อ้างอิงใน พัทธินทร์ ชูระเสรีจ. 2551) กล่าวว่า การพัฒนาอาชีพเป็นการพัฒนาพนักงาน หรือการเสริมสร้างให้บุคคลมีความสนใจ ความถนัด และค่านิยมของตนในการปฏิบัติงาน ให้สามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ก้าวหน้าต่อไปในอนาคต ตลอดจนการให้คำปรึกษาด้านอาชีพแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อการพัฒนาอาชีพในองค์กรและส่งผลให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ณัฐพันธ์ เฆรนนท์ (อ้างอิงใน ศรีรัตน์ ร้าไพศร. 2555) กล่าวว่า การพัฒนาอาชีพ (Career Development) เป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพและกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถได้ด้วยความเต็มใจ

การพัฒนาอาชีพจะมีการดำเนินงานที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ จิตความสามารถ ศักยภาพ และทัศนคติของบุคลากรให้ เป็นไปตามทิศทางที่องค์กรต้องการ พร้อมกับส่งเสริมให้บุคลากรที่มีศักยภาพและพัฒนาการได้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามสายอาชีพของตนเอง ซึ่งแบ่งการพิจารณาความหมายของการพัฒนาอาชีพเป็น 3 ส่วนดังนี้

1. กระบวนการ การพัฒนาอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยที่แต่ละขั้นตอนต้องมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน และมีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ซึ่งแต่ละขั้นตอนจะเชื่อมโยงกันอย่างสอดคล้องและมีเหตุผล เช่น การหาความต้องการในการฝึกอบรมสามารถทำได้โดยอาศัยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถสะท้อนจุดเด่นจุดด้อยของบุคคลเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอาชีพต่อไป โดยกระบวนการนี้จะป็นงานสำคัญในการเชื่อมโยงองค์ประกอบอื่นของการพัฒนาอาชีพเป็นต้น

2. การพัฒนาอาชีพเป็นกระบวนการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ จิตความสามารถ ศักยภาพ และทัศนคติ หรือความเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ให้แก่บุคลากรขององค์กร ซึ่งการพัฒนาอาชีพจะสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างประโยชน์ร่วมกันระหว่างองค์กรและบุคลากร

3. ความเจริญก้าวหน้า เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ต่างต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือสายอาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่ การพัฒนาอาชีพจึงเป็นกระบวนการที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความมุ่งมั่น มีความสามารถ และมีศักยภาพในการพัฒนา มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เบญญา สวัสดิ์โอ (อ้างอิงใน จิตภา ป้อมป้อง. 2552) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพออกเป็น 3 ปัจจัย ดังนี้

1. องค์กรหรือหน่วยงานกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพไว้ดังนี้

1.1 การเลื่อนเงินเดือน เป็นการสร้างแรงจูงใจอย่างหนึ่งของระบบราชการซึ่งผู้ที่ทำงานดีมีผลงานจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการตอบแทน โดยมีการให้ขั้น 1 ขั้น ในกรณีความชอบปกติ และ 2 ขั้น ในกรณีมีความชอบพิเศษ

1.2 การเลื่อนตำแหน่ง มี 3 ลักษณะ คือ

- การเลื่อนตำแหน่งที่กำหนดเป็นระดับควบ ได้แก่ ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 3 ซึ่ง ก.พ. กำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับสูงขึ้น ได้ถึงระดับ 3 ระดับ 4 และระดับ 5 ตามลำดับ ได้ทุกตำแหน่ง (ตำแหน่งระดับ 1 - 3 ตำแหน่งระดับ 2 - 4 และตำแหน่งระดับ 3 - 5) โดยการเลื่อนในระดับควบนี้ มีการกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำหรือกำหนดจำนวนปี ในบางกรณีผู้บังคับบัญชาต้องประเมินความเหมาะสมด้วย

- การเลื่อนตำแหน่งที่ว่าง เป็นการเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงกว่าที่ว่างลง ผู้ที่เหมาะสมจะได้รับพิจารณาแต่งตั้ง

- การเลื่อนตำแหน่งที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) กำหนดซึ่งเป็นตำแหน่งทางวิชาการ โดยจะใช้ผลงานและการให้การรับรองความเชี่ยวชาญมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

1.3 การส่งเสริมทางวิชาการ เป็นการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษา ฝึกอบรม และดูงานเมื่อบุคคลได้รับการบรรจุเข้าทำงานแล้ว

1.4 การสลับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างกว้างขวางขึ้น

1.5 นโยบายขององค์กรที่ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้า

2. ผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้จะต้องปฏิบัติงาน ดังนี้

- ด้านจิตใจ ต้องมีความตั้งใจและมีความคิดว่าต้องก้าวหน้าและทำงานอย่างสุดความสามารถ

- ความรู้ทางด้านวิชาการ

- มีการใฝ่หาความรู้โดยการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรม ดูงาน หรือหาตำราที่เกี่ยวข้องกับงานมาศึกษาด้วยตนเอง

- ความรู้ในการปฏิบัติงาน ต้องรู้งานในหน่วยงานที่สังกัดในภาพรวม เป้าหมายของหน่วยงาน

- การทำงานอย่างมีคุณภาพ ต้องทำงานโดยมีแผนงาน ทำงานด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว และถูกต้องตามเป้าหมายและหลักวิชาการ เมื่อทำงานเสร็จไม่สร้างปัญหาติดตามมาเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา

- ความสามารถในการปรับความรู้และปรับตนให้เข้ากับงาน จะต้องมีความสามารถในการนำความรู้มาปรับให้เข้ากับการทำงาน รวมทั้งจะต้องรู้จักนิสัยใจคอและความถนัดของผู้ร่วมงาน

- ผู้ปฏิบัติงานต้องมีทัศนคติที่ดีในการรับราชการ กล่าวคือต้องมีสำนึกว่าข้าราชการ คือ ผู้รับใช้ประชาชน มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่หลกฉวยผลประโยชน์จากช่องโหว่ของกฎหมาย ไม่รับสินบน และทำงานโดยอุทิศตนและมีความเสียสละ

- มีมนุษยสัมพันธ์ดีในการปฏิบัติงานกับบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานลูกน้อง ลูกค้าผู้รับบริการ

- มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และต่อผลของงาน

- เป็นผู้มีระเบียบวินัย

- มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง

- มีความกล้าในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง

- มีความสามารถในการประสานงาน

3. คุณภาพการทำงาน คุณภาพการทำงานที่ส่งผลถึงความก้าวหน้า ได้แก่

- การรักงาน พอใจในงานของตน เห็นคุณค่าของงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความรักและผูกพันต่องาน

- การเรียนรู้งาน ต้องศึกษากฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงาน และต้องแสวงหาความรู้ คำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน

- การเรียนรู้เพื่อร่วมงาน การเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อขอความร่วมมือและเพื่อทำให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ

- การเร่งรัดงาน งานที่ได้รับมอบหมายจะต้องรับทำให้เสร็จสิ้นโดยเร็วเพื่อพร้อมที่จะทำงานชิ้นต่อไป

- การริเริ่มงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องสนใจใฝ่หาความรู้ที่ช่วยให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงงานให้มีความเจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพ มีผลงานเพิ่มขึ้น

- การมีระเบียบวินัย การปฏิบัติตามกฎระเบียบและวินัยของหน่วยงาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาสายอาชีพ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานในอาชีพที่ทำอยู่ทำให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปในระดับที่สูงขึ้น หรือโอนย้ายไปยังตำแหน่งอื่น โดยได้รับมอบหมายงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งการพัฒนาสายอาชีพนี้อาจจะเป็นการจัดการโดยตัวบุคคลเอง องค์กรจัดให้ หรือร่วมกันก็ได้

ซึ่งการพัฒนาสายอาชีพก็ประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วนคือ การวางแผนอาชีพ (Career Planning) และ การจัดการงานอาชีพ (Career Management) ดังรายละเอียดต่อไปนี้(ข้าราชการ กงคาสวัสดิ์. 2547)

1. การวางแผนอาชีพของพนักงาน ซึ่งองค์กรจะต้องสำรวจพนักงานในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ความสนใจในด้านต่าง ๆ ของพนักงาน คือ จะต้องมึข้อมูลว่าพนักงานแต่ละคนมีจุดเด่นหรือสนใจงานด้านใดเป็นพิเศษ เพื่อนำมาพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งในอนาคต

1.2 ซัดความสามารถเฉพาะตัวของพนักงานเป็นอย่างไร เช่น ความอดทนต่อแรงกดดัน การรู้จักแก้สถานการณ์เฉพาะหน้า เพื่อดูว่าเหมาะสมกับการทำงานในลักษณะใด

1.3 ศึกษาและสำรวจตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งฝ่ายบุคคลจะต้องดูว่ามีตำแหน่งงานใดที่ยังว่างบ้าง และจะต้องหาคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งนั้นให้ได้

1.4 กำหนดจุดมุ่งหมายที่พนักงานและองค์กรต้องการ เพื่อประสานให้เป็นจุดเดียวกัน เพื่อให้พนักงานและองค์กรได้ประโยชน์ด้วยกันทั้งคู่

1.5 ฝึกอบรมและพัฒนาสำหรับพนักงานนั้นๆให้ตรงกับทิศทางที่บริษัทจะมุ่งไป โดยจะต้องสอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของพนักงานนั้น ๆ

1.6 ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

2. การจัดการงานอาชีพของพนักงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องจัดการเกี่ยวกับแผนความก้าวหน้าของพนักงานทุกตำแหน่งในองค์กร ซึ่งเป็นหน้าที่ของฝ่ายบุคคลโดยตรง แต่นอกจากจะเป็นหน้าที่ขององค์กรแล้วพนักงานก็จะต้องให้ความร่วมมือด้วยจึงจะดำเนินการไปได้ด้วยดี โดยการจัดการเกี่ยวกับหน้าที่งานของพนักงานมีดังนี้

2.1 การจัดทำผังทดแทน (Succession Plan หรือ Replacement Chart) คือ การที่องค์กรมีการวางตัวแทนไว้เพื่ออนาคต เมื่อใดที่เจ้าของตำแหน่งมีเหตุที่ไม่สามารถมาดำรงตำแหน่งได้ต่อไปด้วยเหตุใดก็ตามจะได้มีคนมารับการแทน

2.2 การจัดทำสายความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในองค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องคำนึงถึง เนื่องจากพนักงานทุกคนย่อมต้องการความก้าวหน้าในงานต่อไป โดยทั่วไปองค์กรจะแบ่งคนเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้ดังนี้

- กลุ่มที่องค์กรคาดหวังให้เขาเจริญเติบโตไปในสายการบังคับบัญชาที่สูงขึ้นไป คือ การที่พนักงานเข้ามาทำงานจนมีอายุงานและคุณสมบัติเหมาะสมก็จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นไปเรื่อย ๆ ตามความสามารถ จนในที่สุดพนักงานคนนี้อาจจะเป็นผู้บริหารระดับสูงได้ นี่คือสาย ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ในสายงานบังคับบัญชา

- ยังมีบางกลุ่มงานที่มีความเป็นมืออาชีพ (Professional) เฉพาะตัว คือ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะดี สามารถที่จะรับรู้ เข้าใจ และแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี แต่ขาดทักษะในการบริหารจัดการจึงไม่สามารถพัฒนาไปในสายของผู้บังคับบัญชาได้ แต่องค์กรก็สามารถพัฒนาให้เติบโตไปในสายวิชาชีพ (Professional) ได้ โดยอาจให้มีระดับขั้นที่เทียบเท่ากับ ระดับขั้นสายบังคับบัญชา แต่จะไม่มีอำนาจในการบังคับบัญชาเท่านั้น จึงสามารถที่จะเติบโตไปพร้อมกับองค์กร และได้รับการเลื่อนขั้นและได้รับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นเทียบเท่ากับตำแหน่งบังคับ บัญชา

2.3 การประกาศตำแหน่งงานว่างในองค์กร (Job Posting) นั่นคือ เมื่อมีตำแหน่ง งานว่างในองค์กรก็จะเปิดโอกาสให้คนในองค์กรก่อน แต่หากไม่มีคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ก็จะ สรรหาจากบุคคลภายนอกองค์กรต่อไป ซึ่งวิธีนี้จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่อ องค์กร

2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาย่อมรู้จัก ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีอยู่แล้ว จึงสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้ตามความเป็นจริง แต่ บางครั้งก็อาจจะเกิดความลำเอียงขึ้นได้ในการประเมิน จึงควรที่จะมีหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเฉพาะเพื่อ การประเมินผล แต่ส่วนใหญ่จะใช้กันเฉพาะในการประเมินระดับผู้บริหารเท่านั้น

2.5 การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับหน้าที่งาน (Career Counseling) โดยมีวิธีคือให้ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้แนะนำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องโอกาสความก้าวหน้าในงาน หรือจะ จัดให้มีเจ้าหน้าที่เฉพาะในการให้คำปรึกษาทางด้านนี้ หรือจะใช้วิธีจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดย ให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนความรู้กันและประสบการณ์ซึ่งกันและกันจะ ทำให้พนักงานมีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับ ชุชัย สมितिโกร (2544) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาสายอาชีพนั้นสามารถ พัฒนาได้ทั้งโดยองค์กรและตัวพนักงานเอง โดยวิธีในการพัฒนาสายอาชีพนั้นสามารถกระทำได้ หลายวิธี ดังนี้

1. การพัฒนาสายอาชีพ โดยองค์กร ที่ได้รับความนิยมนรวมทั้งสิ้น 8 วิธีการ ดังต่อไปนี้

1.1 การให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานตามความเป็นจริง คือ กิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อให้ ข้อมูลเกี่ยวกับงานตามความเป็นจริงแก่ผู้สมัครงานในระหว่างกระบวนการสรรหาบุคลากร ซึ่ง ผู้สมัครจะได้รับทราบว่า ความคาดหวังของตนสอดคล้องกับความเป็นจริงขององค์กรหรือไม่ เพื่อที่จะช่วยลดการสร้าง ความคาดหวังที่ไม่เป็นจริงของบุคคลลงได้ ทำให้ผู้สมัครมองเห็นภาพที่

แท้จริงของงานและอาชีพรวมทั้งองค์กรที่สนใจ ส่งผลให้บุคคลสามารถประเมินได้อย่างถูกต้องว่า องค์กรและงานนั้น ๆ เหมาะสมกับการประกอบอาชีพของตนเองหรือไม่ สำหรับผู้ที่ได้ข้อมูลที่ถูกต้องเมื่อได้เข้าไปทำงานก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงาน มีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความภาคภูมิใจต่อองค์กร และไม่ลาออกไปอย่างง่าย ๆ

1.2 การจัดทำเส้นทางอาชีพ หมายถึง กระบวนการจัดวางลำดับขั้นของตำแหน่งงาน ซึ่งบุคคลสามารถจะก้าวเดินไปในช่วงชีวิตการทำงานของเขา โดยทั่วไปการจัดทำเส้นทางอาชีพสามารถกระทำได้ 2 แนวทางคือ

- การวิเคราะห์แบบแผนการเลื่อนตำแหน่งในอดีต คือ การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรที่เคยเกิดขึ้นในอดีต เพื่อนำมาจัดทำเส้นทางอาชีพให้แก่บุคลากรใหม่ แต่ไม่ได้หมายความว่าทุกคนจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามเส้นทางอาชีพที่วางไว้ แต่ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพของแต่ละคนด้วย

- การวิเคราะห์หมวดหมู่งาน เป็นการจัดเลือกงานที่อยู่ในหมวดหมู่งานเดียวกัน และจัดวางเป็นลำดับขั้น โดยที่งานในลำดับแรกจะง่ายกว่าในลำดับสูง และเป็นงานที่ช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรในด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ก่อนก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

การจัดทำเส้นทางอาชีพนี้จะมีประโยชน์มากต่อบุคลากรที่อยู่ในขั้นวางรากฐาน และมีความต้องการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของตน ซึ่งกฎเกณฑ์สำคัญคือต้องมีการตรวจสอบและกำหนดว่าบุคคลจะต้องมีความรู้ ทักษะ และความสามารถอะไรในงานหนึ่ง ๆ จากนั้นจึงวางลำดับขั้นของตำแหน่งงานเพื่อที่จะช่วยให้บุคคลได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้สิ่งเหล่านั้น และข้อที่ควรคำนึงก็คือ ตำแหน่งงานควรจะมี ความท้าทายมากพอ และบุคคลหนึ่งก็ไม่ควรทำงานตำแหน่งหนึ่งนานเกินไป เพราะจะทำให้เกิดความเฉื่อยชา และขาดการเรียนรู้สิ่งใหม่เพิ่มเติม

1.3 การมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถ ซึ่งพบว่าบุคคลที่ได้รับงานที่ทำทลายตั้งแต่เริ่มต้นทำงานใหม่ จะปฏิบัติงานได้ดีขึ้นและประสบความสำเร็จในการทำงานในระยะต่อมา การมอบหมายงานดังกล่าวอาจทำโดยมอบหมายให้บุคคลทำงานชนิดใหม่ หลังจากທີ່ประสบความสำเร็จในงานชิ้นหนึ่ง ๆ ไปแล้ว

1.4 การหมุนเวียนงาน คือ การจัดให้บุคลากรได้รับผิดชอบงานที่แตกต่างจากงานเดิม โดยต้องอาศัยทักษะ ความรู้ความสามารถที่แตกต่างออกไป ดังนั้นการหมุนเวียนงานจะทำให้บุคลากรได้เผชิญกับความท้าทาย และได้เรียนรู้ทักษะการทำงานแบบใหม่ นอกจากนี้ยังเป็นการช่วยให้บุคลากรสามารถค้นพบความถนัดของตนเองว่าเหมาะสมกับงานชนิดใดมากที่สุด ซึ่งการหมุนเวียนงานนี้จะสามารถช่วยให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นมากขึ้น และการได้เผชิญงานที่มีความท้าทายใหม่ ๆ จะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

1.5 การแจ้งผลการปฏิบัติงานและการสอนแนะ โดยทั่วไปแล้วบุคลากรมีความต้องการที่จะทราบผลการปฏิบัติงานรวมทั้งการสอนแนะจากผู้บังคับบัญชา เพื่อให้พวกเขาทราบว่าผลการปฏิบัติงานของเขาเป็นอย่างไร ตรงกับความต้องการขององค์กรหรือไม่ และพวกเขามีความสามารถมากพอที่จะเลื่อนตำแหน่งหรือไม่ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรที่จะแจ้งผลการปฏิบัติงานและสอนแนะแก่บุคลากรอยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการได้ ทั้งยังพัฒนาตนเองให้เหมาะสมได้อีกด้วย ดังนั้นองค์กรควรจัดฝึกอบรมให้กับหัวหน้างานเพื่อให้ความรู้ด้านการแจ้งผลการปฏิบัติงานและการสอนแนะที่ถูกต้องเพื่อให้ปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกันทุกหน่วยงาน

1.6 การปรึกษาเชิงจิตวิทยาด้านอาชีพ คือ การช่วยเหลือบุคคลในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และค้นหาวิธีการที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยทั่วไปจะประกอบด้วยการศึกษา ด้านต่าง ๆ 4 ประการ ดังนี้

- เป้าหมาย ความปรารถนา และความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับอาชีพ
- ทักษะของผู้บริหารเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่มีอยู่ในองค์กร
- การค้นหาสิ่งที่คุณค่านั้นต้องการกระทำเพื่อพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม
- การระบุขั้นตอนที่ต้องกระทำในรูปของแผนการพัฒนาศายอาชีพสำหรับงานใหม่ ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมแก่บุคคลนั้นสำหรับความก้าวหน้าด้านอาชีพต่อไป

กระบวนการปรึกษาเชิงจิตวิทยาด้านอาชีพนั้นผู้บริหารและพนักงานควรได้รับการปรึกษาร่วมกัน ซึ่งผลลัพธ์ที่ควรเกิดขึ้นก็คือ การมีความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคคลนั้นกับผู้บริหารเกี่ยวกับความคาดหวังด้านอาชีพที่สอดคล้องกับความเป็นจริงในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีความคาดหวังที่ผิด ๆ น้อยลง โดยผู้บริหารจะต้องมีความซื่อสัตย์ และให้ข้อมูลที่เป็นจริงแก่บุคลากร ไม่เช่นนั้นอาจเกิดปัญหาความคับข้องใจในความก้าวหน้าในงาน และมีผลต่อการลาออกจากงานมากขึ้นได้

1.7 การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาสายอาชีพ ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมเพื่อการพัฒนาสายอาชีพแก่บุคลากรทุกระดับชั้น โดยการประชุมนี้จะทำให้พนักงานหัวหน้างาน และผู้บริหารได้ร่วมกันอภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาความเข้าใจผิดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่แนวทางการแก้ไขที่เหมาะสมในที่สุด ซึ่งสามารถแบ่งการประชุมออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- การประชุมเชิงปฏิบัติการบุคลากรชั้นเริ่มต้น เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรใหม่ และหัวหน้างานได้แลกเปลี่ยนความเห็นและความคาดหวังของแต่ละฝ่าย รวมทั้งการค้นหาสิ่งที่ไม่สอดคล้องกัน ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาคความไม่สอดคล้องนี้ต่อไป

- การประชุมเชิงปฏิบัติการบุคลากรชั้นกลาง เป็นการจัดให้แก่บุคลากรซึ่งมีภูมิลำเนาและอายุการทำงานใกล้เคียงกัน เพื่อประเมินความก้าวหน้าในอาชีพ โดยจะประกอบด้วยการประเมินตนเอง การประเมินองค์กร และเปรียบเทียบผลการประเมินทั้งสอง เพื่อหาความไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการของบุคคลและองค์กร ซึ่งจะได้หาทางแก้ไขต่อไป

- การประชุมเชิงปฏิบัติการบุคลากรชั้นอาวุโส เป็นการประชุมที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อบุคลากรที่ใกล้เกษียณอายุ ซึ่งจะมีการฝึกอบรมให้บุคคลเหล่านี้รู้จักค้นหาสร้างกิจกรรมใหม่ๆ สำหรับชีวิตบั้นปลาย การติดต่อสัมพันธ์กับบุคลากรใหม่ไฟแรง รวมทั้งการปฏิบัติตนในฐานะบุคลากรอาวุโสขององค์กร

1.8 การลาเพิ่มพูนความรู้ หมายถึง การให้โอกาสบุคลากรได้มีสิทธิลาหยุดงานชั่วคราวเพื่อไปศึกษาเพิ่มเติม โดยที่ยังได้เงินเดือนจากองค์กร เพื่อพัฒนาตนเอง และลดความกดดัน ความเครียดที่สะสมมานาน มีผลทำให้ได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้และทักษะการทำงาน และมีศักยภาพที่จะก้าวหน้าในอาชีพมากขึ้น

2. การพัฒนาสายอาชีพด้วยตนเอง ซึ่งจะประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

2.1 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง ได้แก่ การประเมินภูมิลำเนา ประสบการณ์ ความสนใจ ความสามารถของตน

2.2 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้า ความเป็นไปได้ในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นทั้งในองค์กรที่ทำอยู่ หรือในองค์กรอื่น

2.3 กำหนดเป้าหมายอาชีพ

2.4 กำหนดวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

2.5 สิ่งมือกระทำตามแผนการ

2.6 ประเมินผลการปฏิบัติโดยพิจารณาจากข้อมูลใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงแผนให้ดีขึ้น

ซึ่งวิธีในการพัฒนาสายอาชีพเหล่านี้ เป็นวิธีที่มีการพบเห็นอยู่ทั่วไปในหลายๆ องค์กรซึ่งแต่ละองค์กรสามารถเลือกวิธีที่เหมาะสมกับองค์กรของตน เพื่อให้การพัฒนาสายอาชีพมีประสิทธิภาพสูงสุด และในส่วนตัวพนักงานเองก็ต้องมีความสนใจในการพัฒนาสายอาชีพด้วยตนเองด้วย เพื่อให้บุคคลและองค์กรสามารถร่วมกันบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ได้ ทำให้องค์กรพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถตามที่ต้องการ และพนักงานเองก็สามารถพัฒนาตนเองจนเป็นที่ต้องการขององค์กร และได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้ ก็จะทำให้การพัฒนาสายอาชีพประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี

2.2.2 การวางแผนอาชีพ (Career Planning)

การวางแผนอาชีพ ได้มีการกล่าวถึงไปแล้วในหัวข้อของการพัฒนาสายอาชีพเนื่องจากการวางแผนอาชีพเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการพัฒนาสายอาชีพ ดังนั้นในหัวข้อนี้จึงขออธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพ ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

การวางแผนอาชีพ (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. 2543) เป็นการคิดเผื่อไปข้างหน้าและการคิดนี้จะต้องมีการจัดระเบียบความคิดไว้อย่างรอบคอบ ซึ่งการวางแผนอาชีพจะเป็นการกำหนดอาชีพที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความชอบของตนเอง โดยที่คิดว่าจะประกอบอาชีพนั้นให้ดีที่สุด โดยที่การวางแผนอาชีพจะมีผลดีทำให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมั่นคง ซึ่งการวางแผนอาชีพเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล โดยบุคคลที่ประกอบอาชีพอิสระก็จะสามารถกำหนดแผนอาชีพของตนเอง แต่กลุ่มบุคคลที่มีอาชีพแบบพึ่งพิงก็จะมีขอบข่ายการวางแผนอาชีพที่แคบกว่า กล่าวคือสามารถวางแผนได้ภายในกรอบหรือโครงสร้างขององค์กรเท่านั้น แต่การวางแผนอาชีพของแต่ละบุคคลจะเป็นไปตามที่วางแผนไว้หรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น พื้นฐานของตัวบุคคลทางด้านครอบครัว สังคม ระดับการศึกษา โอกาสความก้าวหน้าในองค์กร และสภาพเศรษฐกิจในขณะนั้นที่มีการขยายตัวหรือหดตัว เป็นต้น

การวางแผนอาชีพ (นฤมล นิราทร. 2534) หมายถึง การพัฒนาอาชีพงานเป็นกิจกรรมที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อปรับปรุงการทำงานทั้งในปัจจุบัน และปรับปรุงคนให้เหมาะกับงานในอนาคต ทั้งยังรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้แผนอาชีพงานของบุคคลบรรลุจุดหมาย ทั้งในส่วนของบุคคลและในตัวขององค์กร รวมทั้งก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพงานด้วย

การวางแผนอาชีพ (วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2547) หมายถึง การมองไปข้างหน้าโดยกำหนดเป้าหมายอาชีพ หรือตำแหน่งงานในอนาคต และมีการเตรียมตนเพื่อมุ่งไปสู่ตำแหน่งนั้น แต่ความสำเร็จของบุคคลจะเป็นไปตามแผนอาชีพหรือไม่ขึ้น ขึ้นกับองค์ประกอบอื่นอีก เช่น

1. พื้นฐานของตัวบุคคลนั้น เช่น ครอบครัว สังคม ระดับการศึกษาขององค์กรว่ามีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งตามระบบคุณธรรมหรือระบบอุปถัมภ์ เน้นผู้มีอาวุโสหรือผู้มีความสามารถ

2. สภาพเศรษฐกิจ เศรษฐกิจที่มีการขยายตัว ทำให้มีตำแหน่งต่าง ๆ เกิดขึ้นมาก ก็จะทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในงาน ได้แสดงฝีมือมาก แต่ถ้าสภาพเศรษฐกิจหดตัว องค์กรอาจต้องลดทอนตำแหน่งที่ไม่จำเป็นลง โอกาสความก้าวหน้าของพนักงานก็จะลดลง และมีการแย่งชิงตำแหน่งกันมากขึ้น

จากความหมายดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การวางแผนอาชีพ หมายถึงการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการทำงาน โดยกำหนดเป้าหมายในการทำงานไว้ แล้วทำตามขั้นตอนที่วางแผนไว้ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด โดยองค์กรจะมีการวางแผนอาชีพให้พนักงานเพื่อเป็นการ

เตรียมพร้อมที่จะหาคนที่มีความสามารถที่เหมาะสมได้ทำงานในตำแหน่งที่มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นไป ส่วนพนักงานก็มีการวางแผนอาชีพให้ตนเองเพื่อที่จะเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ความสามารถ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งในระดับสูงขึ้นในองค์กรได้ ส่งผลให้พนักงานเกิดความก้าวหน้าในงาน

ซึ่งการวางแผนอาชีพนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อพนักงานมาก เนื่องจากจะทำให้พนักงานสามารถที่จะได้รับการพัฒนาตนเองในงาน ทำให้ประสบความสำเร็จและมีความเจริญเติบโตก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ได้ ซึ่งการวางแผนอาชีพก็มีปัจจัยที่จะช่วยให้ประสบผลสำเร็จ (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2547) ได้เป็นอย่างดี ดังนี้

1. นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารอาชีพขององค์กร
2. ความสนใจในด้านต่าง ๆ ของพนักงาน ตลอดจนเป้าหมายชีวิตในการทำงาน
3. จัดความสามารถทั้งเฉพาะตัว และการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ในแต่ละกลุ่มงาน
4. การฝึกอบรมและแนวทางพัฒนาสำหรับพนักงาน
5. ระบบรางวัลใจ และการบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสม

ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นส่วนช่วยพนักงานให้สามารถบรรลุผลสำเร็จในการวางแผนอาชีพและทำให้เพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในงานให้แก่นักงาน ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ก็จะเป็นผลดีต่อองค์กรด้วยทำให้้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างต่อเนื่องซึ่งการวางแผนอาชีพ โดยองค์กรมีขั้นตอนในการดำเนินการ (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2547) ดังนี้

1. กระตุ้นพนักงานให้ตระหนักถึงความสนใจของตนเอง คุณค่า และจุดอ่อนจุดแข็ง เพื่อให้พนักงานมองเห็นความสามารถของตนเอง และที่คนอื่นมองเห็น และชี้ให้เห็นเป้าหมายในอาชีพ รวมทั้งแนวทางให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้

2. ใช้คู่มือการวางแผนอาชีพ โดยให้พนักงานประเมินตนเองเพื่อกำหนดงานที่ต้องการในอนาคตเป็นเป้าหมายอาชีพ จัดทำแผนอาชีพ และวางขั้นตอนให้บรรลุเป้าหมายนั้น

3. การสนทนาระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ในประเด็นดังต่อไปนี้

- วิเคราะห์ความพอใจและความไม่พอใจในงานปัจจุบัน อาชีพ และองค์กร
- วิเคราะห์ความต้องการในงานกับเป้าหมายในอาชีพของพนักงาน
- รู้ถึงสายความก้าวหน้าที่เป็นไปได้ และโอกาสในการพัฒนาอาชีพ
- จัดทำแผนอาชีพ โดยทำระยะการเติบโตในอาชีพภายใต้ขีดจำกัดของบริษัท

4. ให้คำปรึกษาทางอาชีพ เป็นการให้พนักงานทบทวนข้อมูลย้อนกลับจากผู้บริหารเพื่อนร่วมงาน ในด้านจุดอ่อนจุดแข็งของพนักงาน วิเคราะห์ลำดับขั้นของการพัฒนาอาชีพและความจำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกอบรมและเรียนรู้เพิ่มเติม การให้คำปรึกษานี้จะช่วยให้พนักงานและผู้บริหารร่วมกันตกลงถึงแนวทางที่จะช่วยให้พนักงานบรรลุผลสำเร็จตามต้องการของตนได้

นฤมล นิราทร (2534) ได้กล่าวถึง แนวทางสำหรับการวางแผนอาชีพขององค์กร ไว้ดังนี้

1. การสร้างเส้นทางอาชีพหรือ Career Paths ซึ่งหากบุคคลสามารถมองเห็นเส้นทางอาชีพของตนเองก็จะสามารถวางแผนงานอาชีพในอนาคตได้ การกำหนดเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนจะเปรียบเสมือนการกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนให้กับพนักงาน

2. การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและศักยภาพ จะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในอนาคต ทำให้บุคคลทราบว่าตนเองยืนอยู่ที่จุดไหนแล้ว และเป็นรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานด้วย ส่วนข้อมูลย้อนกลับทางลบจะเป็นเครื่องเตือนใจให้พนักงานรู้จักคิดที่จะปรับปรุงพฤติกรรมในการทำงานต่อไป

3. การสร้างให้พนักงานมีความคาดหวังที่เป็นจริง จะทำให้การวางแผนอาชีพมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ซึ่งหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างมากในการวางแผนอาชีพให้พนักงาน โดยร่วมกันวางแผนเป้าหมายในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน โดย London และ Stumpf (อ้างถึงใน นฤมล นิราทร. 2534) ได้เสนอว่าการวางแผนเป้าหมายเกี่ยวกับอาชีพงานควรคำนึงถึงกลุ่มงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน โดยขึ้นอยู่กับ ความสนใจที่แท้จริงของพนักงาน ความสามารถที่แท้จริงของพนักงาน และข้อมูลเกี่ยวกับ โอกาส ความก้าวหน้าการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต นอกจากนี้พนักงานยังต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับกลไกในการให้ความดีความชอบขององค์กรด้วย และจะต้องมีความเสมอภาคในความเข้าใจของพนักงานด้วย

4. การแบ่งแยกความรับผิดชอบระหว่างองค์กรกับพนักงานให้ชัดเจน จะช่วยให้อัตราการขาดงานในทางปฏิบัติมากขึ้น องค์กรจึงต้องถือเป็นความรับผิดชอบในการให้ข่าวสารข้อมูลที่จำเป็นแก่พนักงาน และพนักงานเองก็ต้องมีความรับผิดชอบต่อการวางแผนอาชีพงานที่เป็นไปได้

5. การจัดการกับข่าวสารข้อมูล ข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัยโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวางแผนอาชีพ เช่น ข้อมูลประวัติ ผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ส่วนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เช่น นโยบาย แผนปฏิบัติงานต่าง ๆ รวมถึงตำแหน่งงานใหม่ที่จะเกิดขึ้น

6. การผสมผสานการวางแผนอาชีพงานเข้ากับกิจกรรมทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการวางแผนอาชีพงานมีส่วนที่เชื่อมต่อการวางแผนกำลังคน และการฝึกอบรมพัฒนาเข้าด้วยกัน เพื่อให้แต่ละกิจกรรมเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงต่อทั้งองค์กรและพนักงาน

ในส่วนของการวางแผนอาชีพ โดยตนเองนั้น ก็จะประกอบไปด้วยขั้นตอนต่างๆ ที่สำคัญ (นพ ศรีบุญนาท. 2546) ดังต่อไปนี้

1. การประเมินตนเองของบุคคล ซึ่งบุคคลควรรู้ว่าเขามีความต้องการที่จะเป็นบุคคลประเภทใด มีความชำนาญในเรื่องอะไร มีค่านิยมและความชอบในเรื่องอะไร รวมถึงจุดอ่อนจุดแข็งในตนเอง

2. การพิจารณาโอกาสและความเป็นไปได้ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับความชำนาญ ความสนใจ และค่านิยมของบุคคล

3. การกำหนดเป้าหมาย ภายหลังจากการประเมินตนเองแล้ว บุคคลสามารถที่จะกำหนดเป้าหมายแห่งอาชีพของตนได้ ซึ่งจะเป็นการทำทาบให้บุคคลเพิ่มเติมความรู้ ความชำนาญมากขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น

4. การเตรียมแผน เป็นการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้นเพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย

5. การปฏิบัติตามแผน เมื่อมีการวางแผนและเตรียมการเรียบร้อยแล้วก็ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ซึ่งองค์กรต้องเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการสนับสนุนและช่วยเหลือด้วย

การวางแผนอาชีพให้ประสบผลสำเร็จนั้น ในบางองค์กรก็ประสบความสำเร็จ แต่บางองค์กรก็อาจไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งในหลายองค์กรอาจจะประสบกับปัญหาในการวางแผนอาชีพ (วิชย โสสุวรรณจินดา, 2547) ดังต่อไปนี้

1. ขาดสารสนเทศที่เพียงพอ ทำให้พนักงานไม่ทราบว่าตนเองจะสามารถก้าวหน้าในงานได้อย่างไร

2. ขาดทิศทาง คือ พนักงานไม่ทราบว่าจะเลือกจุดมุ่งหมายสำหรับความพยายามในอาชีพได้อย่างไร

3. ขาดโอกาส ซึ่งพนักงานบางคนไม่เห็นโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในอาชีพที่องค์กรจัดให้

4. ข้อขัดแย้งจากครอบครัว บางคนอาจจะมีข้อขัดแย้งระหว่างการดำเนินชีวิต และการดำเนินการ ซึ่งทำให้ขัดขวางกับเส้นทางกรเติบโตในสายอาชีพ

5. แรงจูงใจในอาชีพ เช่น แรงจูงใจด้านค่าจ้างเงินเดือน หรือสิ่งตอบแทนด้านอื่นๆทำให้ขาดความกระตือรือร้นที่จะทำการวางแผนอาชีพของตนเองในอนาคต

หากองค์กรและพนักงานมีการวางแผนอาชีพที่ดีแล้ว ก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดการพัฒนาดตนเองไปในแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสม ก็จะทำให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างดี และเตรียมพร้อมที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ในอนาคตตามที่ได้อ้างเป้าหมายนั้นไว้ ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณภาพ มีความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน ก็จะส่งผลให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถทำให้องค์กรพัฒนาต่อไปได้ทำให้ทั้งบุคคลและองค์กรสามารถเจริญเติบโตไปพร้อม ๆ กันและประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี

2.2.3 การวางแผนอาชีพ (Career Management)

การจัดการงานอาชีพ ก็เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งของการพัฒนาสายอาชีพ ซึ่งการจัดการงานอาชีพนั้น ได้มีผู้กล่าวไว้ ดังนี้

การจัดการงานอาชีพ (นฤมล นิราทร. 2534) จะเกี่ยวเนื่องกับกระบวนการในการเสริมสร้างแนวคิดของตนเองที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของงาน และการเป็นผู้ทำงานที่ดี บุคคลจัดการกับอาชีพงานของตนโดยการตัดสินใจที่จะแสวงหา เลือกว่าจะรับหรือปฏิเสธงานต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามา ส่วนองค์กรจัดการอาชีพงาน โดยการเลือกสรรในการให้โอกาสในการทำงานแก่บุคคลที่เห็นสมควร ซึ่งหมายรวมถึงการเคลื่อนย้ายบุคคลในแนวราบและแนวดิ่ง การบรรจุบุคคลที่มีความสามารถเข้ารับตำแหน่งงาน การจัดให้บุคคลมีโอกาสรับการพัฒนาและเสริมสร้างประสบการณ์ การจัดการอาชีพที่เหมาะสมจะต้องผสมผสานกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เข้าไว้ด้วยกัน ซึ่งการจัดการอาชีพงานเป็นความพยายามที่จะประสานความต้องการและจุดมุ่งหมายขององค์กร กับความต้องการและจุดมุ่งหมายของบุคคลเข้าด้วยกัน

การจัดการงานอาชีพ (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. 2543) มีขอบข่ายความหมายกว้าง โดยพิจารณาทั้งในแง่มุมของการจัดอาชีพงานด้วยตนเองและโดยองค์กรที่สังกัด สรุปความหมายโดยรวมคือ จัดการงานในหน้าที่ของตนอย่างไรให้ประสบความสำเร็จ เป็นการนำเอาแนวความคิด ความรู้ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์จากการทำงานมาช่วยจัดการงานหน้าที่ของตนให้ประสบความสำเร็จ เมื่อมีความสำเร็จในงานก็หมายถึงเริ่มมีความสำเร็จในงานอาชีพแล้วส่วนหนึ่ง การจัดการงานอาชีพจึงต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน

1. การจัดการงานอาชีพโดยองค์กร เป็นภารกิจของฝ่ายบุคคลที่จะต้องมีการจัดองค์กร ออกแบบโครงสร้างการบริหาร ออกแบบโครงสร้างตำแหน่งและโครงสร้างเงินเดือน รวมถึงประชาสัมพันธ์สร้างภาพพจน์ขององค์กรภายใต้ขอบข่ายการสรรหา
2. การจัดการงานอาชีพโดยตนเอง เริ่มจากการคิดวางแผนบนพื้นฐานความรู้ความสามารถของตน ซึ่งจะต้องคิดอย่างรอบคอบถึงข้อดีข้อเสียในอาชีพที่จะทำและองค์กรที่จะต้องร่วมงานด้วย เนื่องจากมีผลต่อการประสบความสำเร็จในงาน ดังนั้นความสำเร็จโดยส่วนใหญ่ จะขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของแต่ละคนว่าจะจัดการสายอาชีพของตนเองอย่างไรเนื่องจากตำแหน่งในองค์กรนั้นมีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งองค์กรไม่สามารถให้โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพให้กับทุกคนได้ถ้าหากบุคคลนั้นไม่มีความสามารถเพียงพอ

การจัดการงานอาชีพ (วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2547) องค์กรต้องมีบทบาทในการจัดการงานอาชีพ โดยส่งเสริมพนักงานที่ดีให้อยู่กับองค์กร และเปิดโอกาสให้พนักงานเหล่านั้นได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ทั้งได้เติบโตก้าวหน้าตามสายงานอย่างเหมาะสม ซึ่งกลไกสำคัญในการจัดการงานอาชีพ ได้แก่ การประเมินผลพนักงาน การพัฒนาพนักงาน การโอนย้ายการเลื่อนตำแหน่ง และการขึ้นเงินเดือน ทั้งนี้ องค์กรต้องแสดงให้เห็นเส้นทางความก้าวหน้าของอาชีพ แสดงให้เห็นเนื้อหาสาระของงานที่ต้องการรวมทั้งผลตอบแทนจากการทำงาน และการมีความรู้หรือทักษะพิเศษที่จะทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จ แต่ปัญหาในการจัดการงานอาชีพ มักมาจากองค์กรเองที่ไม่ใส่ใจการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน และไม่สนใจหรือให้การสนับสนุน

อย่างจริงจัง ในขณะที่พนักงานมุ่งความก้าวหน้าจนลืมมองข้อจำกัดและสภาพแวดล้อมขององค์กร ผลที่เกิดขึ้นคือ ความขัดแย้งจนถึงขั้นลาออก หรือถูกเลิกจ้าง

สรุป การจัดการงานอาชีพ หมายถึง กระบวนการจัดการเกี่ยวกับอาชีพของพนักงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน โดยการที่พนักงานจะจัดการงานอาชีพของตนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของอาชีพที่วางไว้ โดยการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้เป็นที่ต้องการขององค์กร และในส่วนขององค์กรก็จะต้องดำเนินการจัดสรรตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานให้เหมาะสม และเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถและสนับสนุนด้านการพัฒนาสายอาชีพ เพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในงานให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงาน ได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งไปยังระดับที่สูงอย่างเหมาะสมต่อไป

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2547) ได้กล่าวถึงการจัดการงานอาชีพไว้ ดังนี้การจัดการงานอาชีพ เป็นการสร้างความเชื่อมโยงกันระหว่างความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรกับความต้องการด้านอาชีพของพนักงาน ในส่วนขององค์กรนั้นก็คือ การวางแผนกำลังคนและในส่วนของพนักงานก็คือการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรซึ่งสามารถแบ่งเป็นรูปแบบของการจัดการงานอาชีพได้ 3 แบบ ดังนี้

1. รูปแบบตามวัฏจักรชีวิต (Life-cycle Model) เป็นรูปแบบที่แสดงถึงการแสวงหาอาชีพของบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปแยกได้เป็น 4 ระยะ คือ ระยะแรก เรียกว่า ระยะแสวงหา เป็นการค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับงานเพื่อกำหนดเส้นทางอาชีพของตน จากเพื่อนร่วมงาน คนในครอบครัว หรือผู้บังคับบัญชา ระยะที่สองเป็นระยะตั้งมั่น โดยเมื่อเห็นเส้นทางอาชีพของตนชัดเจนแล้ว ก็จะมีการพัฒนาตนเองเพื่อไปสู่อาชีพนั้น ระยะที่สาม คือ ระยะรักษาสภาพ เป็นการเรียนรู้เพื่อรักษาสถานะของตน หลีกเลี่ยงการถูกทอดทิ้งออกนอกเส้นทาง ส่วนระยะสุดท้าย เป็นระยะการเป็นอิสระ ซึ่งจะเริ่มวางแผนใช้ชีวิตในวัยเกษียณ จัดระบบชีวิตก่อนออกจากงาน และเตรียมตัวใช้ชีวิตหลังวัยทำงาน

2. รูปแบบตามลักษณะขององค์กร เป็นแนวทางที่องค์กรจัดระบบการจัดการงานอาชีพ โดยการเคลื่อนย้ายลักษณะงาน หรือตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือ 3 ประการ ประการแรก เป็นการหมุนเวียนงานเพื่อให้พนักงานเรียนรู้งานหลายด้านมากขึ้น ประการที่สอง เป็นการเลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มความรับผิดชอบให้เพื่อเป็นผู้บริหารที่สูงขึ้น ประการที่สาม เป็นการหยุดนิ่งรักษาสภาพเกิดขึ้นเมื่อพนักงานขาดความสามารถในการพัฒนาให้เติบโต หรือขึ้นสู่ตำแหน่งสูงสุดแล้ว โดยการจัดการงานอาชีพนี้ก็แตกต่างกันไปแต่ละองค์กร ถ้าเป็นองค์กรใหญ่ก็จะมีตำแหน่งงานมากย่อมมีโอกาสในการหมุนเวียนงาน หรือเลื่อนตำแหน่งมากกว่าองค์กรเล็ก

3. รูปแบบความต้องการขององค์กร เป็นการจัดการงานอาชีพ โดยการให้พนักงานวิเคราะห์เป้าหมายในอาชีพ และสายความก้าวหน้าในงานของตนโดยสมัครใจ โดยองค์กรจะคอยเป็นผู้สนับสนุนและจัดการฝึกอบรมให้ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานรู้จักพัฒนาตนเอง ไปสู่แนวทางที่องค์กรต้องการ ซึ่งจะสอดคล้องกับแผนการสืบทอดตำแหน่งในองค์กรด้วย

รูปแบบของการจัดการงานอาชีพทั้ง 3 รูปแบบนี้ องค์กรสามารถนำไปปรับใช้ตามความเหมาะสมได้ ซึ่งรูปแบบเหล่านี้สามารถนำมาใช้ร่วมกันอย่างสอดคล้องเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น โดยการพิจารณาตามรูปแบบวิถีชีวิตก็เพื่อสามารถจัดการงานอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการในงานตามแต่ละช่วงอายุคน แล้วใช้การเคลื่อนย้ายลักษณะงาน หรือตำแหน่งให้เหมาะสมกับความเหมาะสมของแต่ละบุคคล และสนับสนุนให้พนักงานรู้จักพัฒนาตนเองไปสู่แนวทางที่องค์กรต้องการได้ ก็จะทำให้การจัดการงานอาชีพได้ผลดียิ่งขึ้น

การจัดการงานอาชีพที่องค์กรสามารถจะจัดให้แก่บุคลากร มีองค์ประกอบของการจัดการงานอาชีพที่สำคัญ (นพ ศรีบุญนาค. 2546) ดังต่อไปนี้

1. การผสมผสานกับการวางแผนกำลังคน เพื่อตอบสนองความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์
2. การออกแบบเส้นทางอาชีพ ซึ่งจะถูกกำหนดขึ้นเพื่อความเจริญเติบโตภายในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
3. การทำข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ โดยฝ่ายบริการงานบุคคลควรดำเนินการจัดเตรียมเอกสารในรูปแบบแผ่นพับ โดยบรรยายถึงโอกาสการทำงานและอาชีพในองค์กร
4. การประกาศให้บุคคลทั่วไปได้ทราบเกี่ยวกับงานใหม่เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้ทราบโดยทั่วถึงกัน
5. การประเมินพนักงาน ซึ่งระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจะสนับสนุนการพัฒนาอาชีพของพนักงานได้
6. การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับอาชีพ สามารถใช้ได้หลายวิธี เช่น ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับโอกาสในการพัฒนาอาชีพ หรือผู้เชี่ยวชาญด้านการให้คำปรึกษาของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจะเป็นผู้ช่วยเหลือพนักงานในด้านการวางแผนอาชีพ และให้ข้อมูลที่สำคัญ หรือจะใช้ห้องปฏิบัติการเพื่อช่วยในการวางแผนอาชีพให้พนักงาน เป็นต้น
7. การให้ประสบการณ์เพื่อการพัฒนา จะช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้งานและเพิ่มพูนความรู้ ตลอดจนทักษะในการทำงาน
8. การแสดงบทบาทของหัวหน้างาน ที่จะต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคคล
9. การฝึกอบรมและให้การศึกษา องค์กรควรจัดโครงการเพื่อการศึกษาและฝึกอบรมในหลายลักษณะ และเปิดโอกาสให้บุคลากรในทุกระดับขององค์กร ไม่ใช่ตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่มบุคคลเท่านั้น
10. การกำหนดนโยบายและแนวการปฏิบัติใหม่ ๆ เพื่อให้การพัฒนาพนักงานมีประสิทธิภาพ ช่วยให้บุคลากรที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้ายไปตำแหน่งใหม่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้

ดังนั้น การจัดการงานอาชีพที่ดีนั้น จะต้องมีทั้งการจัดการงานอาชีพโดยตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถตามที่องค์กรต้องการ และการจัดการงานอาชีพโดยองค์กรที่จะต้องให้การสนับสนุนเพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีโอกาสความก้าวหน้าในงานมากขึ้น เมื่อบุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานก็จะทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้าได้อย่างมั่นคงต่อไป

2.2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ

ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ มีอยู่หลายทฤษฎีด้วยกัน ในการวิจัยครั้งนี้จะนำเสนอทฤษฎีบางทฤษฎีที่มีชื่อเสียง ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของกินซ์เบอร์ก (Ginzberg's Theory of Career Development) Eli Ginzberg เป็นนักวิจัยแห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย (Columbia University) ในสาขาทรัพยากรมนุษย์ ภายหลังปี ค.ศ.1930 ซึ่งเป็นระยะเวลาที่มีปัญหาการว่างงานมากในประเทศสหรัฐอเมริกา เขาสนใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวิชาการทางด้านสังคมวิทยากับจิตวิทยา การศึกษาบทบาทของงานในสังคมทำให้เขาและคณะได้ทำการวิจัยทางด้านพฤติกรรมพัฒนาการด้านอาชีพ คณะวิจัยตั้งชื่อว่า ได้แก่ Ginzberg, Axelrad และ Herma คณะวิจัยนี้ประกอบด้วย นักเศรษฐศาสตร์ นักสังคมวิทยา นักจิตวิทยา และนักจิตบำบัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยวัยรุ่นชายหญิงชาวอเมริกันที่มีฐานะเศรษฐกิจดีจำนวนประมาณ 60 คน และได้นำผลวิจัยมาสรุปเป็นทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ Ginzberg และคณะได้สรุปกระบวนการเลือกอาชีพของบุคคลไว้ดังนี้

1. การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการ (Process) มากกว่าการตัดสินใจเพียงครั้งเดียว ค่านิยมสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง คุณลักษณะทางจิตวิทยา โอกาสในการศึกษา และสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน มีผลต่อกระบวนการนี้

2. กระบวนการเลือกอาชีพจะเป็นไปตามขั้นตอนและจะไม่ย้อนกลับ

3. การเลือกอาชีพเป็นการประนีประนอมระหว่างความต้องการและความเป็นจริงในการเลือกโดยคำนึงถึงความสามารถและเป้าหมายที่ต้องการ

ต่อมา Ginzberg ได้ปรับปรุงหลักบางประการในทฤษฎี ในระดับอายุแรกหรือระดับอายุ 20 กว่า ดังนี้

1. กระบวนการเลือกอาชีพและพัฒนาการด้านอาชีพ (The Process of Vocational Choice and Development) เกิดขึ้นตลอดชีวิตเปิดกว้าง การวิจัยเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของบุคคลทั้งชายหญิง Ginzberg สรุปได้ว่า บุคคลเปลี่ยนงานเพราะงานใหม่ให้ความพึงพอใจ ได้อิสรภาพ เนื่องจากการเปลี่ยนความรับผิดชอบ ความกดดัน หรือให้ทางเลือกในการทำงานของบุคคล

2. กระบวนการเลือกอาชีพจะไม่ย้อนกลับ (Irreversible) ในข้อนี้เขาพบว่าในปัจจุบัน กระบวนการเตรียมตัวเลือกอาชีพใช้เวลานานขึ้น นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายประมาณ 80% ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาตรี หรือฝึกอบรมเพิ่มเติม สิ่งเหล่านี้ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ดังที่เคยเข้าใจแต่เดิม Ginzberg กล่าวว่า สิ่งที่คนหนุ่มสาวเผชิญในช่วงอายุวัยรุ่น คือ การวางแผน การเพื่อให้มีโอกาสเลือกได้มาก อย่างน้อยที่สุดเพื่อให้แน่ใจว่าเรามีสิทธิในการเข้ามหาวิทยาลัยหรือ ใ้ทำงานที่ดี โดยที่ถ้าบุคคลได้รับการศึกษาสูง โอกาสที่เขาเลือกอาชีพจะกว้างขวางขึ้น

3. การมองงานในทัศนคติที่ดี (Optimization) บุคคลมีความพยายามที่จะทำงานเพื่อสนอง ความพึงพอใจหรือความต้องการของตน โดยให้ตนเองเป็นประโยชน์ในงานที่เขามีโอกาสทำ และ ตระหนักถึงสิ่งที่เขาต้องปฏิบัติในงาน

4. ข้อจำกัดบางอย่าง เช่น รายได้ต่ำ สถานภาพทางครอบครัว ทัศนคติ ค่านิยมของบิดา มารดา ระดับการศึกษาต่ำ ชนกลุ่มน้อย สถานภาพของผู้หญิง สถาบัน ชุมชน ความไม่กลมกลืนกัน ระหว่างการศึกษากับอาชีพเป็นสิ่งจำเป็นต้องพิจารณา บุคคลที่ไม่มีโอกาสที่จะศึกษาเล่าเรียนก็ย่อม มีโอกาสที่จะประกอบอาชีพที่รายได้ดีมีเกียรติในสังคมได้น้อย แต่ถึได้รับการศึกษามากก็ย่อมจะมี ช่องทางในการเลือกประกอบอาชีพได้มาก

5. โอกาสในโลกของงานที่จะต้องพิจารณา หมายถึง ความสำคัญของการรับรู้โอกาสของ บุคคลว่าเขามองเห็นโอกาสหรือไม่

6. แนวโน้มในเรื่องค่านิยมมีความสำคัญมากขึ้นในปัจจุบัน และมีบทบาทสำคัญในการ ค้นหาความพึงพอใจของบุคคล วิถีชีวิตของบุคคลมีผลกระทบต่อการศึกษาเลือกอาชีพ โดยเป็น ความพยายามที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จ ในการสร้างดุลยภาพระหว่างงานและกิจกรรมอื่น Ginzberg ได้แบ่งขั้นตอนการเลือกอาชีพของบุคคลออกเป็น 3 ระยะเวลาคือ

1. ระยะเวลาเพื่อฝัน (Fantasy Period) เริ่มตั้งแต่วัยเด็กจนถึงอายุ 11 ปี เด็กจะคิดเกี่ยวกับอาชีพ ในรูปของความปรารถนา มีความเพื่อฝันถึงอาชีพต่าง ๆ ที่ตนชอบและอยากจะประกอบอาชีพนั้น ๆ เมื่อเติบโตขึ้น โดยได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม เช่น โทรทัศน์ หนังสือ หรืออาชีพของบุคคลใน ครอบครัว บุคคลแวดล้อมตัวเด็กที่เด็กได้มีโอกาสพบปะบ่อย ๆ เด็กจะคิดเพื่อฝันเป็นตำรวจ แพทย์ ทหาร โดยที่ไม่คำนึงถึงความสามารถของตนเอง และความเป็นไปได้โดยทั่วไป

2. ระยะเวลาพิจารณาอาชีพ (Tentative Period) ช่วงอายุ 11 ถึง 17 ปี ในระยะนี้การเลือกอาชีพ ยังเป็นการเลือกที่ยืดหยุ่นเกี่ยวกับตนเองอยู่ เช่น ความสนใจ ความสามารถ และค่านิยม การ เลือกอาชีพยังเป็นการทดลอง องค์กรประกอบที่แท้จริงยังไม่ได้นำมาพิจารณา ในระยะนี้แบ่งออกเป็น ขั้นย่อย ๆ ดังนี้

2.1 ขั้นแห่งความสนใจ (Interest Stage) อายุ 11 ถึง 12 ปี ใน ขั้นนี้ความสนใจเป็น พื้นฐานขั้นแรกในการเลือกอาชีพ โดยไม่คำนึงถึงความสามารถที่แท้จริง

2.2 ชั้นแห่งความสามารถ (Capacity Stage) อายุ 13 ถึง 14 ปี เป็นช่วงที่วัยรุ่นค้นคว้าถึงความสามารถในการวางแผนเลือกอาชีพ แต่ความรู้ในความสามารถของตนยังไม่สมบูรณ์ การเลือกยังเป็นการทดลอง

2.3 ชั้นแห่งค่านิยม (Value Stage) อายุ 15 ถึง 16 ปี ภายใต้นี้จะเลือกโดยคำนึงถึงค่านิยมของตนเองและของสังคม เช่น รายได้หรือชื่อเสียง เกียรติยศ ในช่วงนี้ค่านิยมจะมีความสำคัญมากกว่าความสนใจ ความสามารถ

2.4 ชั้นแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transition Stage) อายุ 17 ปี ภายใต้นี้ จะมีการประนีประนอมกันระหว่างความสนใจ ความสามารถ ค่านิยม ซึ่งเป็นประโยชน์ในการเลือกอาชีพ เด็กจะพยายามเลือกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากพัฒนาการในขั้นก่อนเด็กจะมีความเข้าใจตนเองดีพอสมควร จะรู้ว่าตัวเองต้องการอะไรและสามารถที่จะทำอะไร ได้บ้าง แต่ในขั้นนี้เด็กขาดความรอบคอบ โดยเฉพาะความเป็นไปได้ในการประกอบอาชีพของบุคคล

3. ระยะเวลาเลือกอาชีพตามความเป็นจริง (Realistic Period) อายุ 17 ปี ถึงวัยผู้ใหญ่ ภายใต้นี้ การเลือกจะเป็นการประนีประนอมกัน (Compromise) ระหว่างองค์ประกอบที่เป็นจริง เช่น ข้อกำหนดของงานหรือโอกาสในการศึกษา และองค์ประกอบส่วนบุคคล การพัฒนาการเลือกอาชีพในขั้นนี้แบ่งออกได้เป็น 3 ชั้น ดังนี้

3.1 ชั้นสำรวจอาชีพ (Exploration Stage) เป็นขั้นที่บุคคลสำรวจอาชีพต่าง ๆ เพื่อค้นหาอาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตัวเองที่ได้ทราบแล้วในระยะเวลาพิจารณาอาชีพ ในขั้นนี้บุคคลจะทดลองเรียนวิชาการ และวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ ทำกิจกรรมเสริมหลักสูตร ตลอดจนการลองทำงานนอกเวลาเรียน โดยเลือกเรียนหรือทำงานเฉพาะที่ตนเองสนใจ

3.2 ชั้นรวบรวมความคิด (Crystallization Stage) เป็นขั้นที่บุคคลมีความพร้อมที่จะเลือกอาชีพใดอาชีพหนึ่งจากอาชีพที่บุคคลมีความสนใจอยู่ประมาณสองสามอาชีพ เนื่องจากได้รวบรวมข้อมูลและความคิดไว้พอสมควร

3.3 ชั้นตัดสินใจเลือกอาชีพ (Specification Stage) เป็นขั้นสุดท้ายของการเลือกอาชีพ ในขั้นนี้บุคคลตัดสินใจเลือกอาชีพที่เฉพาะเจาะจงอาชีพเดียว ภายใต้นี้บุคคลจะฝึกหัดความรู้ประสบการณ์ในงานเฉพาะด้านเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ

กระบวนการพัฒนาการด้านอาชีพของ Ginzberg ตั้งแต่ระยะเพื่อผ่นจนถึงขั้นสุดท้ายของระยะเวลาเลือกอาชีพตามความเป็นจริง กินเวลาประมาณ 10 ถึง 15 ปี ทุกระยะและทุกขั้นตอนของการเลือกอาชีพดังกล่าว Ginzberg และคณะตระหนักดีว่าเป็นไปโดยประมาณเท่านั้น ทั้งนี้ก็เพราะสังคมทุกสังคมในปัจจุบันมีความซับซ้อนมากขึ้น และมีอาชีพเพิ่มขึ้นอีกมาก และนอกจากนั้น บุคคลแต่ละคนยังมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสภาพแวดล้อม สภาพร่างกายและจิตใจอีกด้วย

ในปี ค.ศ.1972 Ginzberg ได้ทำการวิจัย ผลจากการวิจัยทำให้ Ginzberg ได้แก้ไขสาระสำคัญในทฤษฎีของเขา คือ “การเลือกอาชีพของบุคคลนั้นไม่ได้จำกัดเพียง 10 ถึง 15 ปี แต่เป็น

กระบวนการที่อาจเกิดขึ้นตลอดชีวิตราวเท่าที่บุคคลยังสามารถทำงานได้ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมที่สุดระหว่างการเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพ เป้าหมายในชีวิตของบุคคลและสภาพการณ์ต่าง ๆ ในโลกของงาน” ปัจจัยที่ Ginzberg และคณะมองข้ามไปในตอนแรก คือ ผลการเกิดจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยมีได้คาดหมาย เช่น การถูกออกจากสถานศึกษาก่อนสำเร็จการศึกษา สถานการณ์ทางการเมือง การประสบอุบัติเหตุทำให้ร่างกายพิการและอื่น ๆ ซึ่งทำให้บุคคลต้องเปลี่ยนอาชีพ บุคคลจึงต้องมีการเลือกอาชีพใหม่ (Ginzberg อ้างถึงใน สาเนาวั ขจรศิลป์. 2529)

2. ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของซูเปอร์ (Super's Theory of Career Development)

Donald E. Super ได้เสนอหลักการใหญ่ 4 ประการในทฤษฎีของเขา ได้แก่ ลำดับขั้นทางอาชีพ (Vocational Life Stage) วุฒิภาวะทางอาชีพ (Vocational Maturity) การเปลี่ยนอัตมโนทัศน์เข้าสู่อัตมโนทัศน์ทางอาชีพ (Translating the Self – Concept into a Vocational Self – Concept) และแบบฉบับการประกอบอาชีพ (Career Patterns) การพัฒนาการทางอาชีพของบุคคลเป็นการพัฒนาการทั้งโครงสร้างทางจิตวิทยา สรีรวิทยาของบุคคล รวมทั้งเงื่อนไขสภาวะแวดล้อม และสิ่งสำคัญอื่น ๆ จากการวิจัยอย่างกว้างขวางและทฤษฎีพัฒนาการ การจัดผล การปรับตัวทางอาชีพ และด้านอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กัน Super's ได้ตั้งทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพ (Theory of Vocational Development) ขึ้นในปี 1953 โดยมีหลักซึ่งเป็นเหตุผลพื้นฐานสำหรับงานวิจัยและทฤษฎีของเขา 10 ประการดังนี้ คือ

1. บุคคลมีความแตกต่างกันในความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพ ดังนั้น การเลือกอาชีพของบุคคลควรต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. บุคคลที่มีความสามารถหลายๆด้าน จะประสบความสำเร็จในอาชีพมากกว่าหนึ่งอาชีพ
3. อาชีพแต่ละอาชีพต้องการบุคคลที่มีความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพแตกต่างกันไปในแต่ละอาชีพ
4. ความชอบและความสามารถในอาชีพ ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมที่บุคคลอาศัยอยู่ และอัตมโนทัศน์ (Self – Concept) จะเปลี่ยนไปตามกาลเวลาและประสบการณ์ ดังนั้น การเลือกและการตัดสินใจในอาชีพจึงเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน
5. กระบวนการเลือกอาชีพนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิตของบุคคล กระบวนการพัฒนาการด้านอาชีพ ได้แก่ ช่วงเวลาของการพัฒนาความรู้สึกรู้จักที่มีต่อตนเอง การพัฒนาความสามารถและความสนใจ (Growth Stage) ช่วงเวลาของการสำรวจตนเองและสำรวจอาชีพ (Exploration Stage) ช่วงเวลาที่บุคคลเริ่มประกอบอาชีพถาวร (Establishment Stage) ช่วงเวลาที่บุคคลมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ (Maintenance Stage) และระยะเวลาที่ประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพของบุคคลเสื่อมลง (Decline Stage)
6. แบบฉบับอาชีพ (Career Pattern) ขึ้นอยู่กับระดับสังคม เศรษฐกิจ สติปัญญา บุคลิกภาพ และโอกาสที่บุคคลได้รับ

7. การพัฒนาอาชีพควรได้รับการแนะแนวทาง โดยช่วยให้เกิดวุฒิภาวะทางความสามารถและความสนใจ รวมทั้งช่วยให้ได้ทดลองฝึกงานตามโอกาสอันควร และได้มีโอกาสพัฒนาอัตมโนทัศน์ด้วย

8. กระบวนการพัฒนาอาชีพเป็นผลจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม การพัฒนาอัตมโนทัศน์ทำให้บุคคลรู้จักตนเองในเรื่องความสนใจ ความถนัด ความสามารถ อันจะทำให้รู้จักประสมประสานกันระหว่างความสามารถของตนเองกับโอกาสที่จะเป็นไปได้จริง

9. การพัฒนาอาชีพเป็นการประนีประนอมระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อมทางสังคม ระหว่างอัตมโนทัศน์และความเป็นจริง ซึ่งอาจเรียนรู้จากการแสดงบทบาท ไม่ว่าจะเป็บทบาทตามความเพื่อฝันหรือในกิจกรรมที่เป็นจริง เช่น ในโรงเรียน ชุมชน งานชั่วคราวหรืองานประจำ

10. ความพอใจในอาชีพและความพอใจในชีวิต ขึ้นอยู่กับการที่ความสนใจบุคลิกภาพ และคุณค่าของบุคคลนั้นเหมาะสมกับงาน บุคคลจะพึงพอใจในงานด้ำนงานนั้นได้กับวิถีชีวิต ความสามารถ และการ ได้แสดงบทบาทตามที่บุคคลนั้นต้องการ

อิทธิพลอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อทฤษฎีของ Super's ก็คือ ข้อเขียนของ Charlotte Buhler ในเรื่องของจิตวิทยาพัฒนาการ เขาเสนอว่า ชีวิตบุคคลสามารถ แบ่งออกได้เป็นระยะที่เด่นชัดได้ดังนี้

1. ระยะการเจริญเติบโต (Growth Stage) เริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งอายุ 14 ปี ลักษณะทั่วไป ได้แก่ การพัฒนาอัตมโนทัศน์ด้วยการเลียนแบบจากบุคคลสำคัญในครอบครัวและในโรงเรียน ความต้องการและความเพื่อฝันมีความสำคัญในระยะแรกของช่วงนี้ ต่อมาความสนใจและความสามารถมีความสำคัญมากกว่า เนื่องจากการมีส่วนร่วมในงานและมีการทดสอบความจริง ช่วงนี้แบ่งออกเป็นขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1.1 ระยะที่เด็กยังไม่มีความสนใจอาชีพ (Prevocational Substage) ระยะนี้อยู่ในช่วงแรกเกิดถึง 3 ปี เด็กจะมีการพัฒนาทางด้านร่างกายอย่างรวดเร็ว

1.2 ระยะจินตนาการด้านอาชีพ (Fantasy Substage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ 4 ถึง 10 เด็กจะมีจินตนาการด้านอาชีพตามความเพื่อฝันของตนเอง

1.3 ระยะสนใจในอาชีพ (Interest Substage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ 11 ถึง 12 ปี เด็กจะมีความสนใจในอาชีพมากขึ้น ความสนใจนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความชอบเป็นหลักในการตัดสินใจเลือกเป้าหมายและกิจกรรม

1.4 ระยะพิจารณาความสามารถ (Capacity Substage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ 13 ถึง 14 ปี เด็กจะให้ความสำคัญต่อความสามารถของตนเองเป็นพื้นฐานในการพิจารณาเกี่ยวกับอาชีพ

2. ระยะการสำรวจ (Exploration Stage) ระยะนี้อยู่ในช่วงอายุ 15 ถึง 24 ปี ในระยะนี้ บุคคลจะสำรวจตนเอง และสำรวจอาชีพเพื่อแสวงหาข้อมูลและประสบการณ์ ซึ่งได้จากกิจกรรมในโรงเรียน การทำงานพิเศษ ระยะการสำรวจแบ่งออกเป็นขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

2.1 ระยะเวลาทดลองเลือกอาชีพ (Tentative Substage) ระยะเวลาอยู่ในช่วงอายุ 15 ถึง 17 ปี เป็นระยะที่บุคคลพิจารณาและทดลองเลือกอาชีพ โดยอาศัยเหตุผลหลายประการ เช่น ความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ แต่ยังไม่ได้ตัดสินใจเลือกอาชีพที่แน่นอน

2.2 ระยะเวลาหัวเลี้ยวหัวต่อของพัฒนาการด้านอาชีพ (Transition Substage) ระยะเวลาอยู่ในช่วงอายุ 18 ถึง 21 ปี เป็นระยะที่บุคคลพิจารณาเลือกอาชีพจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นจริง เช่น โอกาสที่จะได้รับการศึกษา โอกาสที่จะได้ประกอบอาชีพ นั้น ๆ ในระยะนี้บุคคลเริ่มฝึกหัดหรือศึกษาเฉพาะด้าน

2.3 ระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน (Trial Substage) ระยะเวลาอยู่ในช่วงอายุ 22 ถึง 24 ปี เป็นระยะที่บุคคลเริ่มทดลองปฏิบัติงาน เริ่มทำงาน

3. ระยะเวลาเริ่มต้นประกอบอาชีพ (Establishment Stage) ระยะเวลาอยู่ในช่วงอายุ 25 ถึง 44 ปี บุคคลเริ่มทำงานที่ถาวรเมื่อได้พบกับงานที่เหมาะสม แต่ยังไม่พบกับงานที่เหมาะสมหรืองานที่พอใจก็อาจมีการเปลี่ยนแปลงในระยะต้น ๆ ระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานแบ่งออกเป็นขั้นย่อย ๆ 2 ขั้น คือ

3.1 ระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน (Trial Substage) ระยะเวลาอยู่ในช่วงอายุ 25 ถึง 30 ปี เป็นระยะที่บุคคลได้ตัดสินใจประกอบอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว แต่ถ้าอาชีพยังไม่มี ความเหมาะสมหรือยังไม่พอใจก็อาจมีการเปลี่ยนอาชีพใหม่ได้ อาจมีการเปลี่ยนงานหนึ่งหรือสองครั้ง ก่อนที่จะได้งานที่เหมาะสม

3.2 ระยะเวลาประกอบอาชีพถาวร (Stabilization Stage) ระยะเวลาอยู่ในช่วงอายุ 31 ถึง 44 ปี เป็นระยะที่บุคคลได้พบอาชีพที่เหมาะสม บุคคลจะมีความมั่นใจในอาชีพเพื่อสร้างหลักฐานให้ตนเอง

4. ระยะเวลารักษาความมั่นคงในอาชีพ (Maintenance Stage) ระยะเวลาอยู่ในช่วงอายุ 45 ถึง 65 ปี เป็นช่วงที่ชีวิตมีความมั่นคงและแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นช่วงต่อเนื่องของการสร้างหลักฐาน

5. ระยะเวลาเสื่อมถอย (Decline Stage) ระยะเวลาอยู่ในช่วงอายุตั้งแต่ 65 ปี ขึ้นไป ประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพของบุคคลลดลงอันเนื่องมาจากความชรา ร่างกายและสมองเสื่อมคุณภาพลง กิจกรรมในงานเปลี่ยนไป ระยะนี้แบ่งออกเป็นขั้นย่อย ๆ ดังนี้

5.1 ช่วงที่บุคคลเริ่มลดประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพ (Deceleration) ช่วงนี้เป็นระยะที่บุคคลมีอายุประมาณ 65 ปี ถึง 70 ปี ระยะนี้เป็นช่วงเวลาที่ปลดเกษียณแล้ว ความต้องการในงานลดลง หน้าที่อาจมีการเปลี่ยนแปลง หรืองานอาจเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เหมาะสมกับความสามารถ งานล่วงเวลาหรืองานอดิเรกอาจมาแทนงานเต็มเวลา

5.2 ช่วงที่บุคคลเลิกประกอบอาชีพโดยสิ้นเชิง (Retirement) ระยะเวลานี้เป็นช่วงที่บุคคลจะใช้ชีวิตในบั้นปลายด้วยการพักผ่อนโดยไม่ประกอบอาชีพใด ๆ เลย เป็นช่วงที่บุคคลมีอายุประมาณ 71 ปี เป็นต้นไป

Super's ได้อธิบายความเกี่ยวพันระหว่างความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อตนเอง (Self Concept) กับพัฒนาการด้านอาชีพ เขาอธิบายว่าจุดมุ่งหมายในการประกอบอาชีพของบุคคลคือ การดำรงชีพและการสนองความต้องการต่าง ๆ เช่น ความต้องการยอมรับ ความเป็นอิสระ การได้แสดงความสามารถ และภูมิใจในผลงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อตนเอง และการที่บุคคลจะเลือกอาชีพได้เหมาะสมก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีความรู้สึกนึกคิดต่อตนเองอย่างตรงต่อความเป็นจริง

3. ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของทีดแมนและโอฮารา (Tiedeman and O' Hara's Theory of Career Development) David V. Tiedeman and Robert P.O. Hara ได้สร้างทฤษฎีการพัฒนาอาชีพขึ้น โดยอาศัยทฤษฎีการพัฒนาบุคลิกภาพของ Erikson's (Erikson's Theory of Personality Development) เป็นพื้นฐาน นอกจากนี้ Tiedeman and O' Hara's ยังได้แนวความคิดจาก Ginzberg's และ Super's มาสร้างทฤษฎี จึงทำให้ทฤษฎีของเขาเป็นทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพที่เน้นทั้งด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพ และการปรับตัวในอาชีพของบุคคล Tiedeman and O' Hara's เห็นว่า พัฒนาการด้านอาชีพเป็นกระบวนการที่ต้องสร้างเอกลักษณ์ด้านอาชีพเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับงาน เขาได้อธิบายว่า ประสบการณ์ ใหม่ๆ ทำให้บุคคลสร้างเอกลักษณ์ด้านอาชีพขึ้น การสร้างเอกลักษณ์ด้านอาชีพดังกล่าวเป็นการสร้างเอกลักษณ์ในการทำงานของตนเองเพื่อให้ตนเองสามารถอยู่ในสังคมได้ การสร้างเอกลักษณ์ของตนเองเป็นปรากฏการณ์ทางด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยา พัฒนาการด้านอาชีพที่เน้นการตัดสินใจเลือกอาชีพและการปรับตัวในอาชีพประกอบด้วยขั้นต่าง ๆ หลายขั้น ซึ่งบางครั้งอาจจะเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่าตลอดชีวิตของบุคคลเมื่อบุคคลต้องเปลี่ยนงานใหม่อยู่เสมอ

ทฤษฎีของ Tiedeman and O' Hara's แบ่งออกเป็นระยะใหญ่ ๆ ได้ 2 ระยะ คือ

1. ระยะเตรียมเลือกอาชีพ (Period of Anticipation or Preoccupation) ในระยะนี้แบ่งออกเป็นขั้นตอนย่อย ๆ ได้ 4 ขั้น คือ

1.1 ขั้นสำรวจ (Exploration Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะทำการสำรวจข้อมูลต่าง ๆ และประเมินตนเองในด้านความสนใจ ความสามารถ ความถนัด ประสบการณ์ ลักษณะสาขาวิชา และลักษณะอาชีพต่าง ๆ ตลอดจนการประเมินความเป็นไปได้ในการประกอบอาชีพ

1.2 ขั้นการก่อตัวของความคิด (Crystallization Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะนำเอาข้อมูลในขั้นสำรวจมาพิจารณารวมกับค่านิยมและเป้าหมายในชีวิตของตนเอง ประเภทของอาชีพ และทางเลือกอื่น ๆ ความคิดจะเริ่มชัดเจนขึ้น

1.3 ขั้นการทดลองเลือกอาชีพ (Choice Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะทดลองตัดสินใจเลือกอาชีพ การตัดสินใจเลือกอาชีพครั้งนี้จะเป็นการตัดสินใจชั่วคราว หรือถาวรนั้นขึ้นอยู่กับข้อมูลที่บุคคลได้ทราบในขั้นการสำรวจและขั้นการก่อตัวความคิด

1.4 ขั้นการพิจารณารายละเอียด (Clarification Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อขจัดความสงสัย และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดและชัดเจนเพียงพอ เพื่อการตัดสินใจเลือกอาชีพที่แน่นอน

2. ระยะเวลาประกอบอาชีพและการปรับตัว (Period of Implementation and Adjustment) ในระยะนี้บุคคลพร้อมและเริ่มประกอบอาชีพที่ได้เลือกสรรมาแล้ว ระยะเวลาประกอบอาชีพและการปรับตัว แบ่งออกเป็นขั้นตอนย่อย ๆ ได้ 3 ขั้น คือ

2.1 ขั้นเข้าสู่การศึกษาหรืออาชีพ (Induction Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะเข้าศึกษาในสาขาวิชาชีพเพื่อเตรียมตัวประกอบอาชีพ หรือเริ่มประกอบอาชีพที่ได้เลือกไว้แล้ว โดยทั่วไปบุคคลจะยอมรับและปรับตัวเองเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่

2.2 ขั้นการปรับปรุง (Reformation Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะได้รับการยอมรับในสภาพแวดล้อมทางการศึกษาหรืออาชีพที่ได้เลือกแล้ว บุคคลจะพยายามประนีประนอมกันระหว่างเป้าหมายของตนเองกับของคนกลุ่มใหญ่ และในที่สุดเขาก็จะคล้อยตามกัน

2.3 ขั้นความมั่นคง (Integration Stage) ในขั้นนี้บุคคลมีความมั่นคงและมีความสำเร็จในการศึกษาหรือการประกอบอาชีพ และเห็นว่าอาชีพนั้นเหมาะสมกับตนเอง

เมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจกับอาชีพที่เขาเลือก เขาอาจจะเริ่มกระบวนการเลือกอาชีพใหม่อีก โดยใช้ข้อมูลจากกระบวนการเลือกครั้งแรกเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกอาชีพครั้งต่อไป

จากการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพจะเห็นได้ว่า พัฒนาการด้านอาชีพจะเริ่มขึ้นเมื่อบุคคลเริ่มตระหนักว่าอาชีพนั้น ๆ จะสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ ซึ่งพัฒนาการด้านอาชีพที่เน้นการตัดสินใจเลือกอาชีพและการปรับตัวในอาชีพประกอบด้วยขั้นต่าง ๆ หลายขั้น ซึ่งบางครั้งอาจจะเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่า ตลอดชีวิตของบุคคลเมื่อบุคคลต้องเปลี่ยนงานใหม่ อยู่เสมอ

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับความชอบด้านอาชีพของ Holland (Vocational Preferences Model) (Holland อ้างใน ชูชัย สมิตธิไกร. 2548) Holland ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับความชอบด้านอาชีพ ซึ่งถือว่าเป็นทฤษฎีที่ได้รับความนิยมมาก แนวคิดหนึ่งในการค้นหาทางเลือกด้านอาชีพของบุคคล ทฤษฎีของ Holland ประกอบด้วยประเด็นหลัก ๆ สามประการ คือ ประการแรกบุคคลแต่ละคนจะมีความชอบด้านอาชีพแตกต่างกัน และจะมีความพึงพอใจในอาชีพของตนถ้าอาชีพนั้นสอดคล้องกับบุคลิกภาพของตน ประการที่สอง ถ้าบุคคลหนึ่ง ๆ มีงานที่ให้โอกาสเขาทำในสิ่งที่เขาคิดว่ามี

ความสำคัญ เขาก็จะเป็นผู้ทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และประการที่สาม บุคคลหนึ่ง ๆ จะมีความเหมือนกับบุคคลที่มีความสนใจคล้ายคลึงกับเขามากกว่าบุคคลที่มีความสนใจแตกต่างจากเขา

ทฤษฎีความชอบด้านอาชีพของ Holland ได้จำแนกแก่น (Theme) ของบุคลิกภาพด้านอาชีพออกเป็น 6 ประการ ดังต่อไปนี้ คือ

1) นิยมความจริง (Realistic) หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะเป็นนักปฏิบัติ แข็งแรง อดทนพอใจที่จะทำงานกับวัตถุหรือสัตว์มากกว่าคน สนใจในด้านเครื่องยนต์กลไก ผู้ที่มีลักษณะเช่นนี้เหมาะที่ทำงานด้านเกษตรกรรม ทหาร การผจญภัย งานที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติ และเครื่องจักรกล

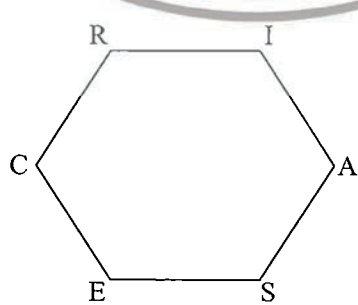
2) ชอบค้นหา (Investigative) หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะเป็นนักวิทยาศาสตร์ มุ่งงานชอบขบคิดสิ่งที่เป็นนามธรรม ชอบใช้ความคิดมากกว่าการลงมือทำงานที่เหมาะสม คือ งานด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ แพทยศาสตร์

3) ใฝ่ศิลปะ (Artistic) หมายถึง ผู้ที่ชอบแสดงความคิดสร้างสรรค์ อ่อนไหวรักอิสระ ค่อนข้างเจ้าอารมณ์ เป็นตัวของตัวเอง ไม่ชอบสิ่งที่มีกฎเกณฑ์มาก ๆ งานที่เหมาะสม คืองานด้านศิลปะ ดนตรี ละคร การประพันธ์

4) ชอบสังคม (Social) หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะร่าเริง ชอบอยู่ในกลุ่มคนรู้จักคนมากหน้าหลายตา มีความสุขที่จะได้ช่วยเหลือหรือสอนผู้อื่น งานที่เหมาะสมก็คือ การสอน การบริการสังคม การเผยแพร่ความเชื่อทางศาสนา

5) แกล้วกล้าต้องว่องไว (Enterprising) หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถด้านการพูด ชอบการเป็นผู้นำ กระตือรือร้น ชอบการชักจูงผู้อื่น งานที่เหมาะสม ได้แก่ นักพูด นักการเมือง นักกฎหมาย พ่อค้า นักธุรกิจ นักขาย

6) อนุรักษ์นิยม (Conventional) หมายถึง ผู้ที่ชอบความเป็นระเบียบเรียบร้อย งานที่เกี่ยวข้องกับตัวเลข อารมณ์มั่นคง ไว้ใจได้ งานที่เหมาะสมคือ การเงิน การบัญชี แก่นของบุคลิกภาพด้านอาชีพทั้งหกประการ สามารถจัดวางเป็นรูปหกเหลี่ยมได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 หกเหลี่ยมแห่งบุคลิกภาพด้านอาชีพ

ที่มา : Holland (1985 อ้างอิงใน ชูชัย สมิทร ไกร. 2544)

จากภาพที่ 2.1 บุคลิกภาพบางลักษณะจะเป็นบุคลิกภาพที่ตรงข้ามกันในขณะที่บางบุคลิกภาพจะมีความใกล้เคียงและส่งเสริมซึ่งกันและกัน ตัวอย่างเช่น การนิยมความจริง (R) จะตรงข้ามกับการชอบสังคม (S) กล่าวคือ ผู้ที่นิยมความจริงจะชอบทำงานกับวัตถุหรือสัตว์มากกว่าคน ในขณะที่ผู้ที่ชอบสังคมจะต้องการทำงานกับคนมากกว่าวัตถุ ดังนั้น ผู้ที่นิยมความจริงจะชอบทำงานตามลำพังมากกว่าการทำงานร่วมกับผู้อื่น ส่วนตัวอย่างบุคลิกภาพที่ส่งเสริมซึ่งกันและกันได้แก่ การชอบสังคม (S) แคล่วคล่องว่องไว (E) และอนุรักษ์นิยม (C) ตัวอย่างเช่น ผู้ที่ชอบทำงานกับผู้อื่น เป็นผู้นำ และปฏิบัติตามกฎระเบียบ จะมีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีระเบียบและขั้นตอนต่าง ๆ อย่างชัดเจน เช่น หน่วยงานราชการ เป็นต้น ในทางตรงกันข้ามผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบนิยมความจริง (R) ชอบค้นหา (I) และใฝ่ศิลปะ (A) จะชอบทำงานตามลำพัง ใช้ความคิดเพื่อสืบค้นความจริงและไม่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของผู้อื่น จะเหมาะกับงานวิจัยทดลองในห้องปฏิบัติการ

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

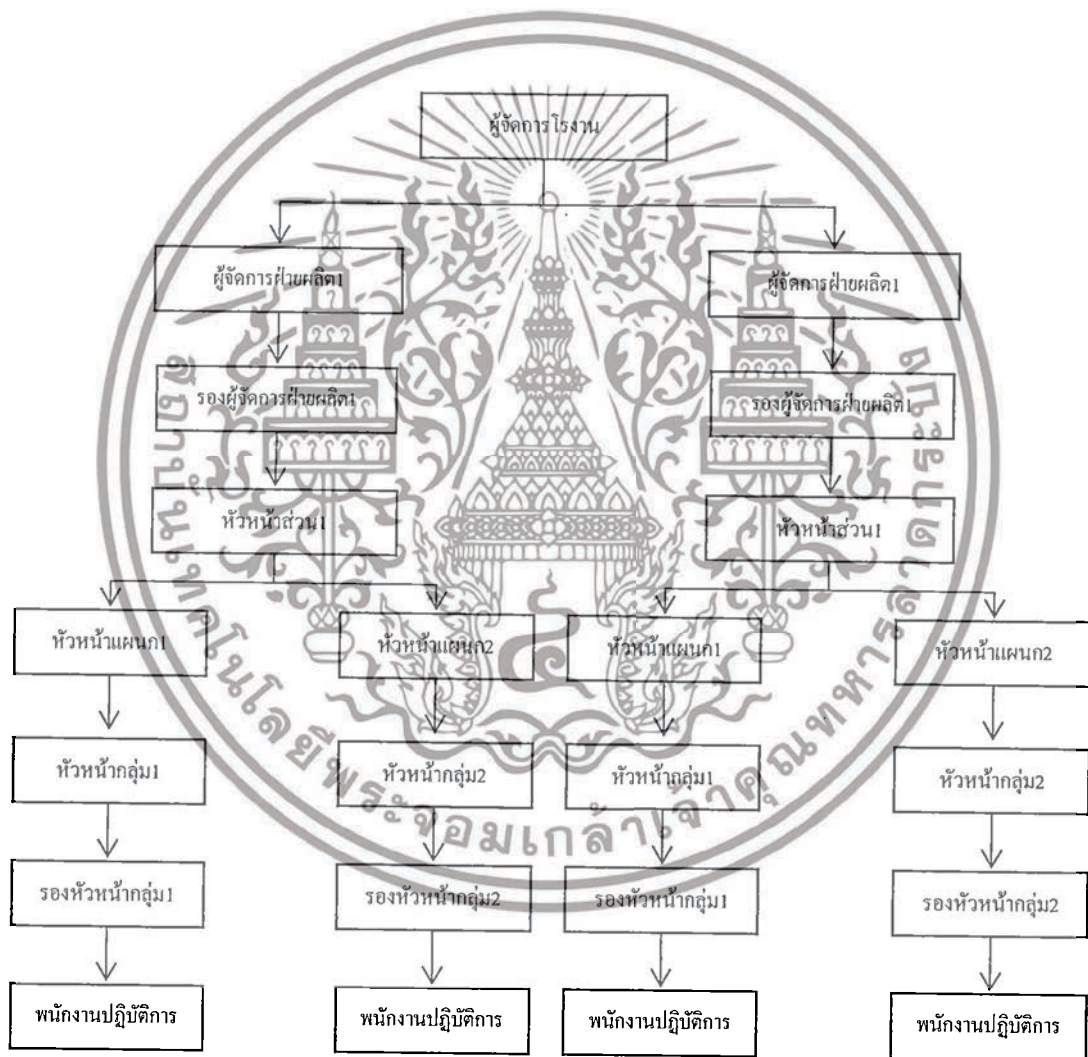
บริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1972 โดย คุณ สรรเสริญ จูพางกูล ผลิตภัณฑ์ ที่บริษัทผลิตในช่วงเริ่มต้น ได้แก่ เบาะรถยนต์ไฮด์และ ชิ้นส่วนภายในรถยนต์ ต่อมาได้มีการขยายกิจการ และก่อตั้งโรงงานอีก 8 สาขา ทั่วประเทศไทย ได้แก่ สาขา สาทรประดิษฐ์ สาขา กิ่งแก้ว สาขา MPI สาขา แหลมฉบัง สาขา KM23 สาขา โรจนะ สาขา ระยอง และ สาขา บ้านโพธิ์ ตามลำดับ ซึ่งจากการขยายกิจการดังกล่าวส่งผลให้เกิดการจ้างงานเป็นจำนวนมาก โดยปัจจุบัน บริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี มีจำนวนพนักงานรวมกว่า 7,500 คน ซึ่งผลิตภัณฑ์ที่ทางบริษัทผลิต ได้แก่ ชิ้นส่วนยานยนต์ และเบาะรถยนต์ โดยผลิตส่งให้กับแบรนด์รถยนต์ หลายยี่ห้อ ตัวอย่างเช่น โตโยต้า ฮอนด้า นิสสัน ซูซูกิ มิตซูบิชิ อีซูซุ เป็นต้น เนื่องจากบริษัทดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่งอุตสาหกรรมยานยนต์ และชิ้นส่วนยานยนต์ มุ่งเน้นในเรื่องของเทคโนโลยีและนวัตกรรม ดังนั้นสิ่งที่จำเป็นสำหรับองค์กรอย่างหนึ่งก็คือทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่จะสามารถปฏิบัติงานควบคู่กับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ และนอกจากนั้นทางองค์กรมีนโยบายมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ตามนโยบายที่ว่า “ มุ่งมั่นพัฒนากระบวนการผลิต และส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของลูกค้า เพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด”

ผลิตภัณฑ์ของบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด ได้แก่

1. เบาะรถยนต์ (Seat)
2. แผงบังแดด (Sunvisor)
3. ผาดหลังคา (Headlining)

4. แผงประตู แผงคอนโซล (Plastic Assembly)
5. แผ่นกันเสียง (Insulator)
6. ชิ้นส่วนพลาสติก และ เหล็ก (Plastic & Metal part)

โดยทางบริษัท ได้มีกระบวนการผลิตที่มีคุณภาพ ตรงตามข้อกำหนดของ มาตรฐาน ISO:TS16949 และยังได้รับใบรับรองมาตรฐาน ISO : TS16949 และ ISO : 14001 เพื่อให้ลูกค้ามั่นใจในคุณภาพและกระบวนการในการผลิต และเนื่องจากมีบริษัทที่มีพนักงานเป็นจำนวนมากจึงต้องมีการจัดโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมกับองค์การ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ลำดับตำแหน่งของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด
ที่มา : บริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

ภาพที่ 2.2 แสดงถึงลำดับตำแหน่งของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ชัมมิต ออโต้ซีที อินดัสตรี จำกัด เพื่อให้องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการพัฒนาบุคลากร และสร้างแรงจูงใจให้พนักงานตั้งใจพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าทางอาชีพ และผลตอบแทนที่ได้รับ เพื่อตนเองและองค์กร

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Felissa K. Lee และคณะ (1997:บทคัดย่อ) ปัจจุบันองค์กรมีส่วนร่วมในกิจกรรมหลายอย่างที่อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาอาชีพของประชาชนรวมทั้งพนักงาน การฝึกอบรม โปรแกรมการให้คำปรึกษาอย่างเป็นทางการและการให้คำปรึกษาอาชีพ การประเมินพนักงานในรุ่นห้าปัจจัย (FFM) ของบุคลิกภาพอาจจะเป็นหนึ่งวิธีการปรับปรุงแต่ละกิจกรรมเหล่านี้เพื่อให้ทั้งพนักงานและผลประโยชน์ขององค์กร FFM ประกอบด้วยความมั่นคงทางอารมณ์,บุคลิกภาพ, การเปิดรับประสบการณ์ การยอมรับผู้อื่น และจิตสำนึกทิศทางในอนาคตที่เป็นไปได้สำหรับการวิจัยและการปฏิบัติใช้ FFM สำหรับแต่ละกิจกรรมดังกล่าวจะกล่าวถึง ที่สำคัญหลายอย่างรวมถึงประเด็นการประเมินระดับแรงจูงใจสำหรับการระบุพื้นที่การฝึกอบรมและการพัฒนาและเสริมสร้างความพอดีกับการทำงานของพนักงานความต้องการและความสัมพันธ์ภายในที่ทำงาน

ไพบุณย์ อนุวัชมงคล (2542:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาอาชีพพนักงานภายในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อเข้าใจความหมายของการวางแผนการพัฒนาอาชีพ เพื่อให้รู้ถึงคุณประโยชน์ของการพัฒนาอาชีพ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้มีแนวทางที่ชัดเจนในการจัดทำวางแผนการพัฒนาอาชีพและพัฒนาพนักงานไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ การพัฒนาอาชีพในองค์กร จะมีประโยชน์และจะสามารถประสบความสำเร็จได้นั้นย่อมต้องมาจากความร่วมมือของทั้ง 2 ฝ่าย คือทั้งพนักงานและองค์กร ที่จะต้องกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการ ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการนั้น อันจะเป็นประโยชน์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยทำการเปรียบเทียบคุณสมบัติเฉพาะของตำแหน่งกับพนักงานที่จะเติบโตในทางเดินสายอาชีพว่ามีจุดอ่อน จุดแข็งอะไรบ้าง เพื่อนำจุดอ่อนของพนักงานนั้นมาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานด้วยการฝึกอบรมหรือรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมต่อไป

S Rothmann (2000:บทคัดย่อ) วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างมิติบุคลิกภาพและงานการปฏิบัติ. การออกแบบการสำรวจภาคตัดขวางถูกนำมาใช้ประชากรที่ศึกษาประกอบด้วย 159 พนักงานของบริษัท ยา สิ้นค้าคงคลัง NEO-บุคลิกภาพ -ปรับปรุงและประเมินผลการปฏิบัติแบบสอบถามถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือวัด ผลการศึกษาพบว่า อารมณ์ความเสถียร, การแสดงตัว/เก็บตัว, เปิดกว้างที่จะประสบการณ์และความยุติธรรมมี

ความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานและความคิดสร้างสรรค์ สามมิติบุคลิกภาพ คืออารมณ์ เสถียรภาพเปิดรับประสบการณ์และ การยอมรับผู้อื่น อธิบาย 28% ของความแปรปรวนในผลการดำเนินงานการจัดการของผู้เข้าร่วม

อรอุษา ณรงค์ราช (2550:บทคัดย่อ) การพัฒนาสายอาชีพพยาบาล ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนอาชีพ และการจัดการงานอาชีพ โดยตนเอง และโดยองค์กร ผลการศึกษาการวางแผนอาชีพ โดยตนเองด้านการประเมินตนเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างทราบจุดแข็งของตนเองที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเรื่องการจัดการกับจุดอ่อน และด้านเป้าหมายอาชีพ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามี ความก้าวหน้าในสายงานตามแผนที่กำหนดไว้ที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนการวางแผนอาชีพ โดยองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าองค์กรได้ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพด้านการให้คำปรึกษาทาง อาชีพเรื่องการจัดผู้ให้คำปรึกษาทางอาชีพเพียงพอกับความต้องการที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด และมีค่าเฉลี่ย สูงสุดเรื่องที่ยังคงมีวิชาเปิด โอกาสให้สมทบทุนเรื่องงาน ด้านการจัดการงานอาชีพ โดยตนเอง ผล การศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเรื่องความตั้งใจในการศึกษาต่อในอนาคต และ ความกระตือรือร้นในการสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่เรื่องการใช้ความรู้ให้ เกิดประโยชน์สูงสุดในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการจัดการงานอาชีพ โดยองค์กร กลุ่มตัวอย่างมี ความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระบบการเลื่อนตำแหน่งที่เกินระดับควบที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่มี ค่าเฉลี่ยเรื่ององค์กรมีการจัดฝึกอบรมอยู่ที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนา สายอาชีพระหว่างพยาบาลระดับ (ซี) 6 กับพยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไป พบว่า พยาบาลระดับ (ซี) 7 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านการประเมินตนเอง และการประยุกต์ความรู้และ ประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงด้านการพัฒนาสายอาชีพรวมสูงกว่าพยาบาลระดับ (ซี) 6 และ บัณฑิตด้านสถานภาพสมรสวุฒิการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่ง และลักษณะงานที่ต่างกันมีผลต่อ การพัฒนาสายอาชีพพยาบาล

Muna Saif Abdullah Al-Kalbani (2008:บทคัดย่อ) การศึกษานี้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างอาชีพการตัดสินใจสร้างในแง่ของสามมิติและห้าปัจจัย เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง สุ่มเลือก 230 สูงนักเรียนใน โรงเรียน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันถูกใช้ในการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างทั้งสองชุดของตัวแปร ผลการศึกษาพบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่าง ห้าปัจจัยและอาชีพการตัดสินใจ โครงสร้าง ความมั่นคงในอารมณ์ก็จะพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบ กับ Decidedness อาชีพ จิตสำนึก,บุคลิกภาพการเปิดกว้างและ Agreeableness จะบวกอย่างมี นัยสำคัญและมีความสัมพันธ์กับ Decidedness อาชีพแม้ว่าผลการให้การสนับสนุนของประโยชน์ ของ Big Five รุ่นแนะนำอาชีพในการศึกษามากขึ้นของประชากรทั่วไปมีการแนะนำการเปิดใช้ งานรูปแบบที่จะทั่วไป

พัชรินทร์ ชูระเสรีจ (2553:บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ (1) เพื่อ ศึกษาการพัฒนาอาชีพพยาบาลของ โรงพยาบาลในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ (2) เพื่อศึกษาความ

ต้องการด้านการพัฒนาอาชีพของพยาบาลในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ (3) เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาอาชีพพยาบาลของโรงพยาบาลในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ และ (4) เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาอาชีพที่ได้รับและความต้องการด้านการพัฒนาอาชีพของพยาบาลในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน ขนาดใหญ่และขนาดกลาง ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย (1)แบบสอบถามลักษณะทางประชากร (2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพพยาบาล และ (3)แบบสอบถามความต้องการด้านการพัฒนาอาชีพของพยาบาล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย และทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1.การพัฒนาอาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลขนาดใหญ่และโรงพยาบาลขนาดกลาง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$) 2.การพัฒนาอาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) 3.การพัฒนาอาชีพพยาบาลและความต้องการด้านการพัฒนาอาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) 4.การพัฒนาอาชีพพยาบาลและความต้องการด้านการพัฒนาอาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) 5.ความต้องการด้านการพัฒนาอาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนไม่มีความแตกต่างกัน 6. ความต้องการด้านการพัฒนาอาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลขนาดใหญ่และโรงพยาบาลขนาดกลาง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

Yuqing Lei (2010:บทคัดย่อ) งานวิจัยนี้ได้พยายามศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพที่แตกต่างกันของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ และการพัฒนาอาชีพ จากผลการวิจัยของวรรณกรรมที่มีอยู่ของรูปแบบบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ และการพัฒนาอาชีพการศึกษาพบว่า รูปแบบบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและ คุณสมบัตินี้เหมาะสมกับงาน นอกจากนี้ลักษณะบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญที่จะมีอาชีพในการตัดสินใจ

Itamar Gati และคณะ (2010:บทคัดย่อ) การศึกษาในปัจจุบันการตรวจสอบทางอารมณ์และบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับอาชีพการตัดสินใจความยากลำบากในรูปแบบและแบบสอบถาม (EPCD) โดยการศึกษาความสัมพันธ์ของตนที่มีบุคลิกที่แตกต่างกันมาตรการในสามของกลุ่มตัวอย่าง (ก) 691 ไคร่ครวญบุคคลที่เข้ามาประกอบอาชีพเว็บไซต์ช่วยเหลือตนเองที่ (ข) 197 นักศึกษาในมหาวิทยาลัย และ (ค) 286 คนหนุ่มสาวจากทั่วไปประชากร ในฐานะที่เป็นสมมติฐานในระดับที่สูงขึ้นของอารมณ์และบุคลิกภาพอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ความยากลำบากเป็นการวัดโดย EPCD ที่มีความสัมพันธ์กับระดับที่สูงขึ้นของความมั่นคงในอารมณ์, ความพอใจ, ดีเลิศและความจำเป็นในการปิดทางปัญญาและระดับล่างของบุคลิกภาพเปิดกว้างประสบการณ์และการ

ตัดสินใจอาชีพของตนเองประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีระดับที่สูงขึ้นของปัญหาเหล่านี้ที่เกี่ยวข้องกับทางเดินภายนอกมากขึ้นของการควบคุม (LoC) และกับการเป็นขั้นสูงน้อยกว่าในอาชีพกระบวนการตัดสินใจ

ชนเดช ชุษณะพานิช (2553:บทคัดย่อ) การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ของบริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อนำผลการศึกษานี้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ทำให้สามารถนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานให้มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับหน้าที่ผู้แทนเวชภัณฑ์ การเก็บข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้แทนเวชภัณฑ์ของบริษัทเอ็มเอสดี(ประเทศไทย)จำกัดซึ่งผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Specific Sampling) เป็นพนักงานที่ได้รับการประเมินผลปฏิบัติงานจากบริษัทอยู่ในระดับดีและดีเยี่ยม จำนวน 110 คน ผลการศึกษาค้นคว้า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดให้ความสำคัญด้านการแสดงออก มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.906 รองลงมา ได้แก่ ด้านความเปิดกว้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.898 ด้านการมีสติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.574 ด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.335 และน้อยที่สุด ด้านความห้วนไห้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.323 ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่าพนักงานที่มีความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ มีบุคลิกภาพในด้านด้านความห้วนไห้ว ด้านการแสดงออก และด้านการมีสติแตกต่างกันนอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่มีความสำเร็จในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ มีบุคลิกภาพในด้านความเปิดกว้าง และด้านการยอมรับผู้อื่น ไม่แตกต่างกัน

พัชรศิริ ราชรักษ์ (2555:บทคัดย่อ) งานวิจัยนี้ศึกษาและหาความสัมพันธ์ในประเด็นหลัก 3 ประการด้วยกัน ได้แก่ บุคลิกภาพ, คุณลักษณะของงาน และระดับของความต้องการประสบความสำเร็จ หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในพนักงานกลุ่ม Generation Y ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย อีกทั้งยังเปรียบเทียบของคู่ประกอบทางด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะของงานที่ต้องการ และระดับความต้องการประสบความสำเร็จระหว่างกลุ่มพนักงานที่สังกัดภาครัฐกับเอกชน มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐจำนวน 98 คน และผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนจำนวน 302 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติ (SPSS for Windows) ผลการศึกษาค้นคว้า ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนมีคะแนนบุคลิกภาพ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐ สำหรับคุณลักษณะเฉพาะของงานที่กลุ่มตัวอย่างพนักงานกลุ่ม Generation Y ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนมีความต้องการแตกต่างกัน คือ มิติด้านความสำคัญของงานและมิติด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนมีระดับความต้องการประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐ ทางด้านการศึกษาค้นคว้าหาความสัมพันธ์พบ

ความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 3 ได้แก่ องค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะเฉพาะของงานที่
ต้องการ และระดับของความต้องการประสบความสำเร็จในกลุ่มตัวอย่างพนักงาน Generation Y
โดยมี 7 ตัวแปรจากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและคุณลักษณะเฉพาะของงาน ซึ่งได้แก่ ความเป็น
อิสระในการตัดสินใจในงาน ความหลากหลายของทักษะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพ
แบบการเห็นพ้อง ข้อมูลผลการปฏิบัติงานความชัดเจนของงาน และบุคลิกภาพแบบแสดงออก
สามารถร่วมกันทำนายระดับความต้องการประสบความสำเร็จได้

ประไพพรรณ ศรีปาน (2555:บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัย
ด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และอายุ
งาน กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน ธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) และเพื่อศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน
ธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้คือ พนักงานของธนาคารทิสโก้
จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อบริการรายย่อย จำนวน 228 คน โดยใช้วิธีการสุ่ม
ตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ
แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ
วิเคราะห์ความแตกต่างใช้ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์
ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Product Correlation Coefficient) โดยใช้
โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 -30 ปี สถานภาพโสด/หย่าร้าง/
แยกกันอยู่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15001-20000
บาทและส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี
2. ระดับคะแนนของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big five) ของพนักงานธนาคารทิสโก้
จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อบริการรายย่อย ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง
3. ระดับคะแนนของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big five) แบบเปิดเผย แบบ
ประนีประนอม แบบยึดมั่นในหลักการ แบบมั่นคงทางอารมณ์ และแบบเป็ดใจสู่การเรียนรู้ของ
พนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อบริการรายย่อย ในภาพรวม อยู่
ใน ระดับสูง และแบบยึดมั่นในหลักการ อยู่ในระดับสูงมาก
4. ระดับคะแนนประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน)
ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อบริการรายย่อย ในภาพรวม อยู่ในระดับดี
5. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสและอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงาน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ลักษณะบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ แบบเปิดเผย แบบประนีประนอม แบบยึดมั่นในหลักการ แบบมั่นคงทางอารมณ์ แบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยบุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งหมด 5,285 คน (ข้อมูลจากแผนกบุคคล บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด จำกัด ณ วันที่ 2 พฤศจิกายน 2558)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณตามหลักการแปรผันระหว่างขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่าง โดยขนาดของความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้หลักการคำนวณของTaro Yamane (Taro Yamane 1973) ดังนี้

$$n = \frac{N}{(1+Ne^2)} \quad (3.1)$$

เมื่อ	n	คือ	ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา
	N	คือ	ขนาดของประชากรทั้งหมด
	e	คือ	ขนาดของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ในที่นี้คือ 5% หรือ 0.05

เมื่อทำการแทนค่าในสูตร ได้ดังนี้

$$n = 5285 / 1 + 5285(0.05)^2$$

จากการคำนวณได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 371.86 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 380 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

การเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกตามสาขาของโรงงาน ได้แก่ สาขา สาธูปประดิษฐ์ สาขา กิ่งแก้ว สาขา MPI สาขา แหลมฉบัง สาขา KM23 สาขา โรจนะ สาขา ระยอง และสาขา บ้านโพธิ์ตามลำดับ เพื่อให้ประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันอยู่ในชั้นภูมิเดียวกัน โดยกำหนดสัดส่วนตามจำนวนประชากรทั้งหมดในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional)

สูตรการคำนวณดังนี้

จำนวนพนักงานที่สุ่มมา = $\frac{\text{จำนวนพนักงานที่ต้องการสุ่มทั้งหมด} \times \text{พนักงานทั้งหมดในกลุ่มที่สนใจ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี

จำกััด	ประชากร	จำนวนตัวอย่าง
สาขาโรงงาน		
สาธูปประดิษฐ์	72	5
กิ่งแก้ว	528	38
MPI	735	53
แหลมฉบัง	899	65
KM23	312	22
โรจนะ	544	39
ระยอง	980	71
บ้านโพธิ์	1215	87
รวม	5285	380

เมื่อได้สัดส่วนตามจำนวนประชากรในแต่ละชั้นภูมิแล้วดำเนินการเก็บตัวอย่างจนครบ

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 380 ชุด โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเอง โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังต่อไปนี้

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) มีจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้ ลักษณะคำถามมีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Dichotomous Question) จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 1) และแบบสอบถามที่คำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 2-6) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพซึ่งประกอบด้วยบุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบเปิดเผยบุคลิกภาพ แบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอมและ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินถึงระดับความคิดเห็นที่คิดว่าตรงและสอดคล้องกับตัวผู้ตอบแบบสอบถามเองมากที่สุด จำนวน 53 ข้อ โดยแบ่งเป็นคำถามเชิงบวก 30 ข้อและคำถามเชิงลบ 24 ข้อ โดยลักษณะแบบวัดเป็นแบบประเมินค่า (Rating scale) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดระดับคะแนนดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับเป็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การประเมินตนเอง การวางแผนอาชีพ การพัฒนาปรับปรุงตนเอง การประยุกต์ความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการทำงาน ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินถึงระดับความคิดเห็นที่คิดว่าตรงและสอดคล้องกับตัวผู้ตอบแบบสอบถามเองมากที่สุด จำนวน 24 ข้อ โดยลักษณะแบบวัด

เป็นแบบประเมินค่า (Rating scale) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับโดยผู้วิจัยกำหนดระดับคะแนนดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543)

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดแสดงข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงาน จำนวน 1 ข้อ

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กำหนดประเด็นและขอบข่ายของคำถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อขอความคิดเห็นในการพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไข แล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องของภาษาที่ใช้จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

ตารางที่ 3.2 รายชื่อ ตำแหน่งและสถานปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

ลำดับที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1.	ดร. ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์	อาจารย์ประจำ คณะครู ศาสตราจารย์สุทรธรรม	สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ตารางที่ 3.2(ต่อ)

ลำดับที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
2.	รศ. ดร. วรณารด แสงมณี	อาจารย์ประจำ คณะการ บริหารและจัดการ	สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3.	คุณ ศรัณย์ นุชอนงค์	ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากร บุคคล	บริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

7. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยจะใช้วิธีของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา”(α) มีสูตรในการหาความเชื่อมั่นดังนี้ (ยทธ โกยวรรณ์. 2553)

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\} \quad (3.2)$$

α แทน ค่าความเชื่อมั่น
k แทน จำนวนข้อของเครื่องวัด
 $\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
 S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

สำหรับการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ซึ่งได้ค่าแอลฟา (α — Coefficient) ดังนี้

ตารางที่ 3.3ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	ค่าความเชื่อมั่น
บุคลิกภาพแบบห่วงใย	0.805
บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	0.872

ตารางที่ 3.3(ต่อ)

บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	ค่าความเชื่อมั่น
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	0.736
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	0.819
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	0.854
โดยรวม	0.817

ตารางที่ 3.4ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ

การพัฒนาอาชีพ	ค่าความเชื่อมั่น
การประเมินตนเอง	0.925
ตนเองการวางแผนเป้าหมายอาชีพ	0.856
การพัฒนาปรับปรุงตนเอง	0.882
การประยุกต์ความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการทำงาน	0.843
โดยรวม	0.877

8. แบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง ป็นสุดท้าย จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลและค้นหาข้อมูลใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะกรรมการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปแจกให้แก่พนักงานบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด โดยขอความร่วมมือจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดเป็นผู้แจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด จำนวน 380 ชุด

3. หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนที่จะนำมาวิเคราะห์

4. นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า รวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร สถิติในรายงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบเนื้อหา และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม
2. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน ในบริษัทแห่งนี้วิธีการนำเสนอแต่ละข้อมูล คือค่าความถี่และค่าร้อยละ
3. แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอมและ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ใช้แบบวัดที่กำหนดมาตรฐานตามแบบของ Likert Scale (พวงรัตน์ มณีรัตน์ 2543) จำแนกออกเป็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อยที่สุด และนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำมาเปรียบเทียบและแปลความหมายกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับบุคลิกภาพ
4.201 – 5.000	มากที่สุด
3.401 – 4.200	มาก
2.601 – 3.400	ปานกลาง
1.801 – 2.600	น้อย
1.000 – 1.800	น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแตกต่างกันมาก

4.แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพของพนักงาน ได้แก่ การประเมินตนเอง การวางแผนอาชีพ การพัฒนาปรับปรุงตนเอง การประยุกต์ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนดมาตรฐานตามแบบของ Likert Scale (พวงรัตน์ มณีรัตน์ 2543) จำแนกออกเป็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อยที่สุด และนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต(Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) โดยนำมาเปรียบเทียบและแปลความหมายกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับการพัฒนาอาชีพ
4.201 – 5.000	มากที่สุด
3.401 – 4.200	มาก
2.601 – 3.400	ปานกลาง
1.801 – 2.600	น้อย
1.000 – 1.800	น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพ ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพ แตกต่างกันมาก

ตารางที่ 3.5 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 บุคลิกภาพแบบห่วงใย,แบบเปิดเผยแบบเปิดรับ ประสิทธิภาพแบบประนีประนอมแบบมีจิตสำนึก มีผลต่อการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองของพนักงานใน บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพแบบห่วงใยแบบเปิดเผยแบบเปิดรับ ประสิทธิภาพแบบประนีประนอมแบบมีจิตสำนึก มีผลต่อการพัฒนาอาชีพด้านการวางแผนอาชีพของพนักงานใน บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด	Multiple Linear Regression

ตารางที่ 3.5(ต่อ)

↑	สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
	สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวแบบเปิดเผยแบบเปิดรับ ประสบการณ์แบบประนีประนอมแบบมีจิตสำนึก มีผลต่อการ พัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองของพนักงานใน บริษัท ซัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด	Multiple Linear Regression
	สมมติฐานที่ 4 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวแบบเปิดเผยแบบเปิดรับ ประสบการณ์แบบประนีประนอมแบบมีจิตสำนึก มีผลต่อการ พัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้ความสามารถประสบการณ์ใน การทำงานของพนักงานใน บริษัท ซัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด	Multiple Linear Regression
	สมมติฐานที่ 5 บุคลิกภาพหวั่นไหวแบบเปิดเผยแบบเปิดรับ ประสบการณ์แบบประนีประนอมแบบมีจิตสำนึกมีผลต่อการพัฒนา อาชีพของพนักงานใน บริษัท ซัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด	Multiple Linear Regression

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้ในการบรรยาย
คุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างหนึ่งมาศึกษาครั้งนี้ คือ

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้แก่
เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งและบริษัทที่สังกัด ได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543)

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลของแต่ละชุด} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.3)$$

2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน
(Group data) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543)

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n} \quad (3.4)$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum x_i$ แทน ผลรวมของค่าต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดตัวอย่าง

3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับค่าเฉลี่ยเลขคณิตเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนในแต่ละข้อซึ่งคำนวณได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}{n(n-1)}} \quad (3.5)$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

x_i แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

n แทน จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Analysis Statistics) เป็นสถิติที่ใช้สรุปถึงบุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพของพนักงานบริษัท ชัมมิต ออโต้ซิท อินดัสตรี จำกัด โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541) เป็นการศึกษาถึงอิทธิพลตัวแปรอิสระ (Independent Variable) หลายตัวรวมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Independent Variable) อย่างไรบ้าง ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเรียกว่า ตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เขียนได้ ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i \quad (3.6)$$

เมื่อ Y_i แทน ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรประจําการ

X_{1i} แทน ค่าที่สังเกตที่ i ของตัวแปรอิสระที่ j เมื่อ $j = 1, 2, \dots, k$

β_0 แทน ค่าที่ตัดแกน Y ของสมการเส้นตรง (เมื่อ X_i ทุกค่าเป็น 0)

β_k แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระที่ k

ε_i แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ i

ข้อสมมติฐาน (Assumptions) ของความคลาดเคลื่อน

1. ε_i มีการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) โดยมีค่าคาดหวัง (Expected Value) เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่

2. ε_i และ ε_j สำหรับ $i \neq j$ เป็นอิสระต่อกัน

3. X_{ij} แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

โดยทั่วไปการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือโดยกำหนดค่าต่างๆ ดังนี้

สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ค่าประมาณค่า Y_i ที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการ เรียกว่า สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยสมการเป็นดังนี้

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + \dots + b_kX_{ki} \tag{3.7}$$

โดยที่ \hat{Y}_i เป็นค่าประมาณของ Y_i และ $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$ เป็นค่าประมาณ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ ตามลำดับในการหาตัวประมาณ $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$ ของ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ จะหาได้โดยวิธี Least Squares Method

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือจะได้สูตรการประมาณค่า ดังนี้

$$b = (X'X)^{-1}X'Y \tag{3.8}$$

เมื่อกำหนดให้

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ Y_n \end{bmatrix}, X = \begin{bmatrix} 1 & x_{11} & x_{21} & \dots & x_{k1} \\ 1 & x_{12} & x_{22} & \dots & x_{k2} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ 1 & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ 1 & x_{1n} & x_{2n} & \dots & x_{kn} \end{bmatrix}, b = \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ \vdots \\ b_k \end{bmatrix}$$

การทดสอบสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ในการทดสอบสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณเพื่อทดสอบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกัน มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยมีสมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบคือ

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots \beta_k = 0$$

$$H_1 : \beta_i \text{ อย่างน้อย 1 ค่าที่ } \neq 0 ; i = 1, 2, 3, \dots, k$$

เมื่อ β_k เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ซึ่งแสดงอัตราการเปลี่ยนแปลง สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541)

$$F = \frac{(b'X'Y - ny^2)/k}{(Y'Y - b'X'Y)/(n-k-1)} \tag{3.9}$$

เมื่อ	k	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ
	n	แทน	ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
	x	แทน	ค่าเฉลี่ย

เปรียบเทียบค่า F ที่ได้จากการคำนวณกับค่า F ที่ได้จากรางที่ $df = n - k - 1$ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = k, (n - k - 1)$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือ ยอมรับว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามรูปเชิงเส้นที่ระดับนัยสำคัญ α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = k, (n - k - 1)$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามรูปเชิงเส้นนัยสำคัญทางสถิติ

หากผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial Regression Coefficient) แต่ละค่า โดยมีสมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ

$$H_0 : \beta_j = 0$$

$$H_1 : \beta_j \neq 0$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{S_{b_j}} \quad (3.10)$$

เมื่อ S_{b_j} หาได้จากการถดถอยกำลังสองของ $\text{Var}(b_j)$ ซึ่งได้คำนวณได้จากสูตร

$$\text{Var}(b_j) = \sigma^2 (X'X)^{-1} \quad (3.11)$$

เมื่อ σ^2 คือค่าความแปรปรวนของความคาดเคลื่อนซึ่งประมาณได้จากสูตร

$$\sigma^2 = \frac{(Y'Y - b'X'Y)}{(n - k - 1)} \quad (3.12)$$

เปรียบเทียบค่า t ที่ได้จากการคำนวณกับค่า t ที่ได้จากรางที่ $df = n - k - 1$ เมื่อกำหนดค่านัยสำคัญของ α เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า $ta_{/2}$ จากรางที่ $df = n - k - 1$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 แสดงว่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ j มีค่าเป็นศูนย์ ($\beta_j = 0$)

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า $ta_{/2}$ (กรณีไม่มีทิศทาง) หรือ (กรณีมีทิศทาง)จากรางที่ $df = n - k - 1$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า มากกว่าค่า ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่า อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ j ไม่มีค่าเป็นศูนย์ ($\beta_j \neq 0$) การแปลความหมายเมื่อผลการทดสอบ พบว่า b_j มีนัยสำคัญ (ปฏิเสธ H_0) หมายความว่า เมื่อ X_j เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย Y จะเปลี่ยนแปลงไป b_j หน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆ คงที่ (Coefficient of determination, R^2)

ในการใช้สมการไปพยากรณ์ค่า Y ค่า R^2 บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์โดยบอกให้ทราบถึงสัดส่วนหรือร้อยละความแปรปรวนของ Y ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ จำนวนจากสูตร

$$R^2 = \frac{b'X'Y - n\bar{Y}^2}{Y'Y - n\bar{Y}^2} \times 100, 0 \leq R^2 \leq 1 \quad (3.13)$$

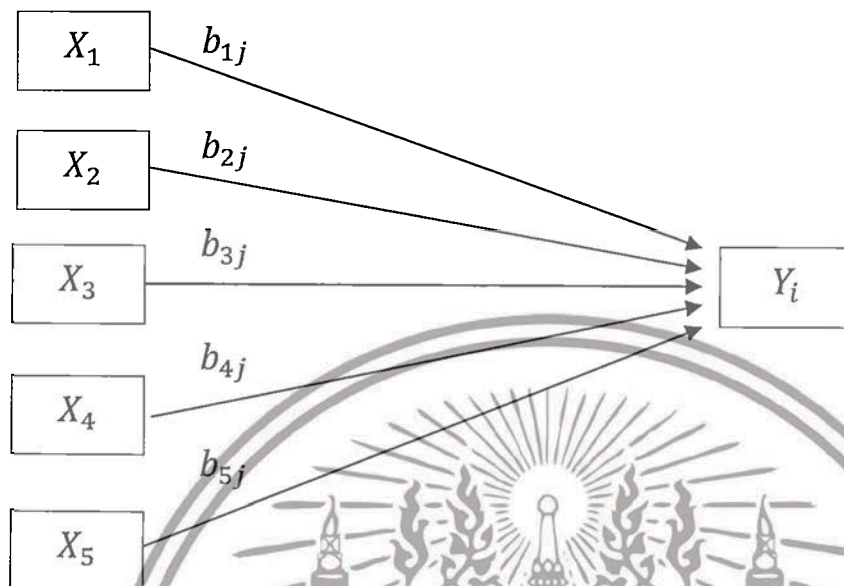
โดยการศึกษาครั้งนี้มีการกำหนดตัวแปรต่างๆ ดังนี้

เมื่อ	k	แทนจำนวนตัวแปรอิสระ คือ 5
	Y	แทนการพัฒนาอาชีพ
	X_1	แทนบุคลิกภาพแบบหัวนโหน
	X_2	แทนบุคลิกภาพแบบเปิดเผย
	X_3	แทนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์
	X_4	แทนบุคลิกภาพแบบประนีประนอม
	X_5	แทน บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

วิธีการนี้ใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 1 – 5

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 3.1 สมการถดถอยเชิงเส้น

$$\begin{aligned}
 \text{สมการที่ 1 : } \hat{Y}_1 &= b_0 + b_{11}X_1 + b_{21}X_2 + b_{31}X_3 + b_{41}X_4 + b_{51}X_5 \\
 \text{สมการที่ 2 : } \hat{Y}_2 &= b_0 + b_{12}X_1 + b_{22}X_2 + b_{32}X_3 + b_{42}X_4 + b_{52}X_5 \\
 \text{สมการที่ 3 : } \hat{Y}_3 &= b_0 + b_{13}X_1 + b_{23}X_2 + b_{33}X_3 + b_{43}X_4 + b_{53}X_5 \\
 \text{สมการที่ 4 : } \hat{Y}_4 &= b_0 + b_{14}X_1 + b_{24}X_2 + b_{34}X_3 + b_{44}X_4 + b_{54}X_5 \\
 \text{สมการที่ 5 : } \hat{Y}_5 &= b_0 + b_{15}X_1 + b_{25}X_2 + b_{35}X_3 + b_{45}X_4 + b_{55}X_5
 \end{aligned}$$

เมื่อ	\hat{Y}_1	แทน ค่าพยากรณ์การพัฒนารายได้ด้านการประเมินตนเอง
	\hat{Y}_2	แทน ค่าพยากรณ์การพัฒนารายได้ด้านการวางแผนเป้าหมายรายปี
	\hat{Y}_3	แทน ค่าพยากรณ์การพัฒนารายได้ด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเอง
	\hat{Y}_4	แทน ค่าพยากรณ์การพัฒนารายได้ด้านการประยุกต์ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน
	\hat{Y}_5	แทน ค่าพยากรณ์การพัฒนารายได้โดยรวม
	b_{ij}	แทน สัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงเส้น
	b_0	แทน ค่าคงที่

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่องบุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 380 ชุด ผู้วิจัย เสนอข้อมูลตามลำดับดังนี้

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับบุคลิกภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

4.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานบุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้ ได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	77	20.26
หญิง	303	79.74
รวม	380	100.00

ตารางที่ 4.1(ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	45	11.84
มากกว่า 20 ปีแต่ไม่เกิน 25ปี	121	31.84
มากกว่า 25ปี แต่ไม่เกิน 30ปี	131	34.47
มากกว่า 30ปี แต่ไม่เกิน 35ปี	46	12.11
มากกว่า 35ปี แต่ไม่เกิน 40ปี	31	8.16
มากกว่า 40 ปี	6	1.58
รวม	380	100.00
3. สถานภาพสมรส		
โสด	215	56.68
สมรส/อยู่ด้วยกัน	146	38.42
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	19	5.00
รวม	380	100.00
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า	80	21.05
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	218	57.37
อนุปริญญา/ปวส.	70	18.42
ปริญญาตรี	12	3.16
รวม	380	100.00
5. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	72	18.95
มากกว่า 10,000 บาท – 15,000 บาท	199	52.37
มากกว่า 15,000 บาท – 20,000 บาท	81	21.32
มากกว่า 20,000 บาท – 25,000 บาท	22	5.79
มากกว่า 25,000 บาท – 30,000 บาท	4	1.05
มากกว่า 30,000 บาท	2	0.53
รวม	380	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1ปี	169	44.47
มากกว่า 1ปีแต่ไม่เกิน 3ปี	130	34.21
มากกว่า 3ปี แต่ไม่เกิน 6ปี	31	8.16
มากกว่า 6ปี แต่ไม่เกิน 9ปี	17	4.47
มากกว่า 9ปี แต่ไม่เกิน 12ปี	13	3.42
มากกว่า 12 ปี	20	5.26
รวม	380	100.00

จากตารางที่ 4.1พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลดังต่อไปนี้

เพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 79.74 รองลงมาเป็นเพศชาย มีจำนวน 77คน คิดเป็นร้อยละ 20.26

อายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 25ปี แต่ไม่เกิน 30ปี ซึ่งมีจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 34.47 รองลงมาคืออายุมากกว่า 20 ปีแต่ไม่เกิน 25ปีมีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 31.84อายุมากกว่า 30 ปีแต่ไม่เกิน 35ปีมีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 12.11น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.84และกลุ่มอายุมากกว่า 40 ปีมีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.58 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 56.68 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 38.42 และสถานภาพหย่าร้างหม้ายแยกกันอยู่ มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในช่วงมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.มีจำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 57.37 รองลงมาคือมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่ามีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.มีจำนวน 70คน คิดเป็นร้อยละ 18.42และปริญญาตรีมีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.16 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท แต่ไม่เกิน 15,000 บาท มีจำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 52.37 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยมากกว่า 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 21.32 รายได้เฉลี่ยน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.95 รายได้เฉลี่ยมากกว่า 20,000 บาท แต่ไม่เกิน 25,000 บาท มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.79 รายได้เฉลี่ยมากกว่า 25,000 บาท แต่ไม่เกิน 30,000 บาท มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.05 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.53 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 44.47 รองลงมาคือ ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี มีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 34.21 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.16 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 12 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 9 ปี มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.47 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 9 ปี แต่ไม่เกิน 12 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.42 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับบุคลิกภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

จากการวิเคราะห์บุคลิกภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด ในด้านต่างๆ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.2 – 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. บุคลิกภาพแบบห้วนไหว	2.612	0.376	ปานกลาง	5

ตารางที่ 4.2(ต่อ)

บุคลิกภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
2. บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	3.259	0.497	ปานกลาง	3
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	3.087	0.338	ปานกลาง	4
4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	3.384	0.558	ปานกลาง	1
5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	3.357	0.530	ปานกลาง	2
โดยรวม	3.140	0.262	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.140 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.262 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.384 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.558

ลำดับที่ 2 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.357 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.530

ลำดับที่ 3 บุคลิกภาพแบบเปิดเผยพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.259 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดเผยไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.497

ลำดับที่ 4 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.087 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.338

ลำดับที่ 5 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ ซีท อินดัสตรี จำกัด มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.612 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.376

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว

บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. โดยปกติท่านเป็นคนช่างวิตกกังวล	2.905	1.131	ปานกลาง	3
2. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกว่าคุณค่าต่ำกว่าผู้อื่น	2.468	0.975	น้อย	8
3. โดยปกติท่านเป็นคนเหงาหรือซึมเศร้า	2.940	1.055	ปานกลาง	2
4. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเครียดและกระวนกระวายใจ	2.695	0.994	ปานกลาง	5
5. บางครั้งท่านรู้สึกว่าตัวเองไม่มีคุณค่าเลย	1.808	0.764	น้อย	10
6. โดยปกติท่านเป็นคนรู้สึกหวาดกลัวหรือหวาดวิตกกังวล	3.234	0.863	ปานกลาง	1
7. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกโกรธจากการกระทำของคนอื่นที่แสดงต่อท่าน	2.787	0.998	ปานกลาง	4
8. บ่อยครั้งเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นท่านมักรู้สึกท้อถอย	2.647	0.813	ปานกลาง	6
9. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกอ่อนแอและต้องการให้คนอื่นช่วยเหลือ	2.587	0.905	ปานกลาง	7
10. ในบางครั้งท่านรู้สึกอับอายมากจนอยากจะหลบหน้าจากผู้อื่น	2.050	0.866	น้อย	9
โดยรวม	2.612	0.376	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ ซีท อินดัสตรี จำกัด มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.612 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวโดยรวมไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.376 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 โดยปกติท่านเป็นคนที่รู้สึกหวาดกลัวหรือหวาดวิตกกังวลพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.234 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.863

ลำดับที่ 2 โดยปกติท่านเป็นคนเหงาหรือซึมเศร้าพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.940 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวแตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.055

ลำดับที่ 3 โดยปกติท่านเป็นคนช่างวิตกกังวลพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.905 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวแตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.131

ลำดับที่ 4 บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกโกรธจากการกระทำของคนอื่นที่แสดงต่อท่าน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.787 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.998

ลำดับที่ 5 บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเครียดและกระวนกระวายใจ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.695 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.994

ลำดับที่ 6 บ่อยครั้งเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นท่านมักรู้สึกท้อถอย พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.647 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.813

ลำดับที่ 7 บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกอ่อนแอและต้องการให้คนอื่นช่วยเหลือ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.587 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.905

ลำดับที่ 8 บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกว่าตัวเองด้อยกว่าผู้อื่นพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจาก

ค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.468 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.975

ลำดับที่ 9 ในบางครั้งท่านรู้สึกอับอายมากจนอยากจะหลบหน้าจากผู้อื่น พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.050 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.866

ลำดับที่ 10 บางครั้งท่านรู้สึกว่าตัวเองไม่มีคุณค่าเลย พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.808 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.764

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของบุคลิกภาพแบบเปิดเผย

บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านชอบให้มีคนอยู่รอบข้าง	3.261	1.103	ปานกลาง	6
2. ท่านเป็นคนหัวเราะง่าย	3.624	1.117	มาก	1
3. ท่านคิดว่าตัวเองเป็นคนร่าเริง	3.353	1.179	ปานกลาง	4
4. ท่านชอบพบปะพูดคุยกับบุคคลอื่น	3.532	0.879	มาก	3
5. ท่านชอบเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆทางสังคม	3.092	0.966	ปานกลาง	9
6. ปกติแล้วท่านไม่ชอบทำอะไรตามลำพัง	3.303	1.073	ปานกลาง	5
7. ท่านมักเป็นคนร่าเริงแจ่มใสและมีกำลังใจสูง	3.600	0.906	มาก	2
8. ท่านเป็นคนมองโลกในแง่ดี	3.192	1.105	ปานกลาง	8
9. ชีวิตของท่านเต็มไปด้วยกิจกรรม	2.679	0.900	ปานกลาง	11
10. ท่านเป็นคนกระฉับกระเฉงอย่างมาก	3.237	2.121	ปานกลาง	7
11. ท่านชอบที่จะทำอะไรตามตามมติของกลุ่มมากกว่าวิธีของท่านเอง	2.976	1.031	ปานกลาง	10
โดยรวม	3.259	0.497	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.259 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดเผยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.497 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านเป็นคนหัวเราะง่ายพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดเผยอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.624 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดเผยแตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.117

ลำดับที่ 2 ท่านมักเป็นคนร่าเริงแจ่มใสและมีกำลังใจสูง พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดเผยอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.600 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดเผยไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.906

ลำดับที่ 3 ท่านชอบพบปะพูดคุยกับบุคคลอื่น พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดเผยอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.532 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดเผยไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.879

ลำดับที่ 4 ท่านคิดว่าตัวเองเป็นคนร่าเริงพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดเผยอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.353 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดเผยแตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.179

ลำดับที่ 5 ปกติแล้วท่านไม่ชอบทำอะไรตามลำพังพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดเผยอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.303 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดเผยแตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.073

ลำดับที่ 6 ท่านชอบให้มีคนอยู่รอบๆข้าง พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพแบบเปิดเผยอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.261 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดเผยแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.103

ลำดับที่ 7 ท่านเป็นคนกระฉับกระเฉงอย่างมาก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดเผยอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก

ค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.237 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดเผยแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.121

ลำดับที่ 8 ท่านเป็นคนมองโลกในแง่ดีพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดเผยอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.192 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดเผยแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.105

ลำดับที่ 9 ท่านชอบเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆทางสังคมพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดเผยอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.092 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดเผยไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.966

ลำดับที่ 10 ท่านชอบที่จะทำอะไรก็ตามตามมติของกลุ่มมากกว่าวิธีของท่านเองพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดเผยอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.976 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดเผยแตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.031

ลำดับที่ 11 ชีวิตของท่านเต็มไปด้วยกิจกรรมพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดเผยอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.679 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดเผยไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.900

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านมักใช้เวลากับการคิดเพื่อฝัน	2.900	1.203	ปานกลาง	8
2. ท่านมักไม่ยึดติดกับวิธีในการทำสิ่งต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำ แต่จะค้นหาวิธีการใหม่ๆอยู่เสมอ	3.018	1.026	ปานกลาง	6

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
3. ท่านมักจะพบวิธีการแก้ปัญหาเมื่อได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานกับผู้อื่น	3.421	0.928	มาก	2
4. บทกวีส่งผลต่อความรู้สึกของท่านเป็นอย่างมาก	3.463	0.890	มาก	1
5. บ่อยครั้งที่ท่านชอบลองชิมอาหารใหม่ๆและอาหารต่างชาติ	3.121	1.201	ปานกลาง	5
6. ท่านมักจะสังเกตเห็นอารมณ์หรือความรู้สึกของท่านที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ	3.192	1.066	ปานกลาง	3
7. ท่านเชื่อว่าคำสั่งสอนทางศาสนาเป็นส่วนหนึ่งของแนวปฏิบัติในการใช้ชีวิตของท่าน	2.816	1.182	ปานกลาง	9
8. บางครั้งเมื่อท่านอ่านบทกวีหรือดูงานศิลปะ ท่านจะรู้สึกตื่นเต้นและมีอารมณ์ร่วม	2.808	0.917	ปานกลาง	10
9. ท่านมีความสนใจใคร่รู้เกี่ยวกับเรื่องประเทืองปัญญา	3.174	0.738	ปานกลาง	4
10. บ่อยครั้งที่ท่านสนุกกับเรื่องที่ยังไม่สามารถพิสูจน์หรือความคิดที่เป็นนามธรรม	2.955	0.832	ปานกลาง	7
โดยรวม	3.087	0.338	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.087 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.338 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บทกวีส่งผลต่อความรู้สึกของท่านเป็นอย่างมากพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.463 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.890

ลำดับที่ 2 ท่านมักจะพบวิธีการแก้ปัญหาเมื่อได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานกับผู้อื่นพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.421 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.928

ลำดับที่ 3 ท่านมักจะสังเกตเห็นอารมณ์หรือความรู้สึกของท่านที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.192 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.066

ลำดับที่ 4 ท่านมีความสนใจใคร่รู้เกี่ยวกับเรื่องประเทืองปัญญาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.174 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.738

ลำดับที่ 5 บ่อยครั้งที่ท่านชอบลองชิมอาหารใหม่ๆและอาหารต่างชาติพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.121 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.201

ลำดับที่ 6 ท่านมักไม่ยึดติดกับวิธีในการทำสิ่งต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำ แต่จะค้นหาวิธีการใหม่ๆอยู่เสมอพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.018 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.026

ลำดับที่ 7 บ่อยครั้งที่ท่านสนุกกับเรื่องที่ยังไม่สามารถพิสูจน์หรือความคิดที่เป็นนามธรรมพบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.955 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.832

ลำดับที่ 8 ท่านมักใช้เวลากับการคิดเพื่อค้นพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับปานกลาง โดย

พิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.900 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.203

ลำดับที่ 9 ท่านเชื่อว่าคำสั่งสอนทางศาสนาเป็นส่วนหนึ่งของแนวปฏิบัติในการใช้ชีวิตของท่านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.816 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.182

ลำดับที่ 10 บางครั้งเมื่อท่านอ่านบทกวีหรือดูงานศิลปะท่านจะรู้สึกตื่นเต้นและมีอารมณ์ร่วมพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.808 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.917

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านพยายามผูกพันกับทุกคนที่ท่านพบ	3.895	0.955	มาก	1
2. ท่านมักไม่มีความขัดแย้งหรือทะเลาะกับคนในครอบครัวหรือเพื่อนร่วมงาน	3.366	1.065	ปานกลาง	5
3. บางคนคิดว่าท่านไม่เป็นคนเห็นแก่ตัวหรือถือตัวเองเป็นใหญ่	3.329	1.022	ปานกลาง	6
4. ท่านขอความร่วมมือทำงานมากกว่าการแข่งขันเพื่อเอาชนะ	3.832	1.034	มาก	2
5. ท่านค่อนข้างที่จะเชื่อถือหรือและไม่สงสัยในเจตนาของคนอื่น	3.461	1.036	มาก	3
6. ท่านเชื่อว่าคนส่วนใหญ่มักจะไม่เอาเปรียบคนอื่นเมื่อมีโอกาส	3.126	1.043	ปานกลาง	10

ตารางที่ 4.6(ต่อ)

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
7. บางคนคิดว่าท่านไม่เป็นคนเฮ็นชา และมุ่งแต่ประโยชน์ส่วนรวม	3.190	1.073	ปานกลาง	9
8. ท่านมักจะไม่เป็นคนหัวแข็งที่ยึดติดกับทัศนคติของตัวเอง	3.284	1.059	ปานกลาง	8
9. โดยปกติท่านเป็นคนทีละเอียดยรอบคอบในทุกๆเรื่อง	3.324	0.870	ปานกลาง	7
10. ถ้าท่านไม่ชอบใครแล้ว ท่านมักจะไม่ได้แสดงให้เขาารู้	2.984	1.146	ปานกลาง	11
11. ถ้าเป็นไปได้ท่านจะไม่สนใจให้คนอื่นทำตามความต้องการของตัวเอง	3.437	0.909	มาก	4
โดยรวม	3.384	0.558	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับของบุคลิกภาพแบบประนีประนอม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.384 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.558 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพยายามสุภาพกับทุกคนที่ท่านพบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.895 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.955

ลำดับที่ 2 ท่านชอบการร่วมมือทำงานมากกว่าการแข่งขันเพื่อเอาชนะส่งเสริมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.832 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมแตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.034

ลำดับที่ 3 ท่านค่อนข้างที่จะเชื่อถือหรือและไม่สงสัยในเจตนาของคนอื่นพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.461 และพนักงานแต่ละคนมีระดับ

บุคลิกภาพแบบประนีประนอมแตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ1.036

ลำดับที่ 4 ถ้าเป็นไปได้ท่านจะไม่จูงใจให้คนอื่นทำตามความต้องการของตัวเองพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.437 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ0.909

ลำดับที่ 5 ท่านมักไม่มีความขัดแย้งหรือทะเลาะกับคนในครอบครัวหรือเพื่อนร่วมงานพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.366 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมแตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ1.065

ลำดับที่ 6 บางคนคิดว่าท่านไม่เป็นคนเห็นแก่ตัวหรือถือตัวเองเป็นใหญ่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.329 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมแตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ1.022

ลำดับที่ 7 โดยปกติท่านเป็นคนที่ละเอียดรอบคอบในทุกๆเรื่องพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.324 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ0.870

ลำดับที่ 8 ท่านมักจะไม่เป็นคนหัวแข็งที่ยึดติดกับทัศนคติของตัวเองพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.284 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมแตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ1.059

ลำดับที่ 9 บางคนคิดว่าท่านไม่เป็นคนเย็นชา และมุ่งแต่ประโยชน์ส่วนรวมพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.190 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมแตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ1.073

ลำดับที่ 10 ท่านเชื่อว่าคนส่วนใหญ่มักจะไม้อาเปรียบคนอื่นเมื่อมีโอกาสพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.126 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมแตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ1.043

ลำดับที่ 11 ถ้าท่านไม่ชอบใครแล้ว ท่านมักจะไม้อแสดงให้เขาู้พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.984 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมแตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ1.146

ตารางที่ 4.7ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านเก็บสิ่งของต่างๆให้สะอาดเรียบร้อยอยู่เสมอ	3.392	0.986	ปานกลาง	5
2. ท่านสามารถบังคับตัวเองให้ทำสิ่งต่างๆให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดได้เสมอ	3.311	0.834	ปานกลาง	7
3. ท่านเป็นคนที่ทำอะไรเป็นระบบแบบแผน	3.158	0.975	ปานกลาง	9
4. ท่านพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจสูง	3.721	0.835	มาก	2
5. ท่านตั้งเป้าหมายในการทำงานและกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.503	0.897	มาก	4
6. ท่านมักไม่ต้องใช้เวลาอันยาวนานกับการบังคับให้ตัวเองเริ่มลงมือทำงานอย่างจริงจัง	3.376	3.025	ปานกลาง	6
7. ท่านพยายามทำงานหนัก เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.611	0.890	มาก	3

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
8. เมื่อท่านตั้งใจจะทำอะไรแล้ว ท่านจะพยายาม ทำมันให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	3.774	0.835	มาก	1
9. ท่านมีผลงานที่มีส่วนสำคัญทำให้งานต่างๆ สำเร็จเสมอ	3.287	0.837	ปานกลาง	8
10. ท่านมีความสามารถในการจัดการกับสิ่งต่างๆ ให้เป็นระบบระเบียบ	3.150	1.174	ปานกลาง	10
11. ท่านกระหายถึงความเป็นเลิศในทุกสิ่งที่ท่าน ทำ	2.642	0.868	ปานกลาง	11
โดยรวม	3.357	0.530	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.357 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.530 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เมื่อท่านตั้งใจจะทำอะไรแล้ว ท่านจะพยายามทำมันให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.774 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.835

ลำดับที่ 2 ท่านพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจสูงพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.721 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.835

ลำดับที่ 3 ท่านพยายามทำงานหนัก เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.611 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.890

ลำดับที่ 4 ท่านตั้งเป้าหมายในการทำงานและกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.503 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.897

ลำดับที่ 5 ท่านเก็บสิ่งของต่างๆให้สะอาดเรียบร้อยอยู่เสมอพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.392 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.986

ลำดับที่ 6 ท่านมักไม่ต้องใช้เวลาานกับการบังคับให้ตัวเองเริ่มลงมือทำงานอย่างจริงจังพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.376 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกแตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.025

ลำดับที่ 7 ท่านสามารถบังคับตัวเองให้ทำสิ่งต่างๆให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดได้เสมอพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.311 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.834

ลำดับที่ 8 ท่านมีผลงานที่มีส่วนสำคัญทำให้งานต่างๆสำเร็จเสมอพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.287 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.834

ลำดับที่ 9 ท่านเป็นคนที่ทำอะไรเป็นระบบแบบแผนพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.158 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.975

ลำดับที่ 10 ท่านมีความสามารถในการจัดการกับสิ่งต่างๆให้เป็นระบบระเบียบพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.150 และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกแตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ

ลำดับที่ 11 ท่านกระหายนึกถึงความเป็นเลิศในทุกสิ่งที่ท่านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดมีระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.642และพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ0.868

4.3ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

จากการวิเคราะห์การพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดในด้านต่างๆ ได้แก่ การประเมินตนเองการวางเป้าหมายอาชีพการพัฒนาปรับปรุงตนเองการประยุกต์ความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการทำงานได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.8 – 4.17

ตารางที่ 4.8ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการพัฒนาอาชีพ

การพัฒนาอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การประเมินตนเอง	3.162	0.749	ปานกลาง	4
2. การวางเป้าหมายอาชีพ	3.214	0.683	ปานกลาง	3
3. การพัฒนาปรับปรุงตนเอง	3.225	0.681	ปานกลาง	2
4. การประยุกต์ความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการทำงาน	3.373	0.623	ปานกลาง	1
โดยรวม	3.243	0.560	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีการพัฒนาอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.243 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ0.560และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 การประยุกต์ความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการทำงานพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีการพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการทำงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.373 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้ความสามารถ

ประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.623

ลำดับที่ 2 การพัฒนาปรับปรุงตนเองพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีที อินดัสตรี จำกัดมีการพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.225 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.681

ลำดับที่ 3 การวางเป้าหมายอาชีพพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีที อินดัสตรี จำกัดมีการพัฒนาอาชีพด้านการวางเป้าหมายอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.214 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการวางเป้าหมายอาชีพไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.683

ลำดับที่ 4 การประเมินตนเองพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีที อินดัสตรี จำกัดมีการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.162 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.749

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเอง

การพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านทราบว่าท่านมีความรู้ความชำนาญในด้านใดเป็นพิเศษเกี่ยวกับการทำงาน	3.205	0.822	ปานกลาง	3
2. ท่านคิดว่าความรู้ความสามารถของท่านเพียงพอและเหมาะสมที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง	2.984	0.812	ปานกลาง	7
3. ท่านทราบว่าตนเองมีความสนใจที่จะเติบโตในสายงานใดภายในบริษัท	3.040	0.899	ปานกลาง	6
4. ท่านทราบว่าท่านมีจุดอ่อนอะไรบ้างในเรื่องการทำงาน	3.105	0.815	ปานกลาง	5
5. ท่านสามารถจัดการกับจุดอ่อนในการทำงานนั้นได้	3.113	0.786	ปานกลาง	4

ตารางที่ 4.9(ต่อ)

การพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
6. ท่านทราบว่าท่านมีจุดแข็งหรือข้อดีที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.254	0.956	ปานกลาง	2
7. ท่านสามารถพัฒนาจุดแข็งในตัวท่านให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและการเลื่อนตำแหน่งได้	3.392	2.763	ปานกลาง	1
โดยรวม	3.162	0.749	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับของการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.162 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.749 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถพัฒนาจุดแข็งในตัวท่านให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและการเลื่อนตำแหน่ง ได้พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.392 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองแตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.763

ลำดับที่ 2 ท่านทราบว่าท่านมีจุดแข็งหรือข้อดีที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.254 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.956

ลำดับที่ 3 ท่านทราบว่าท่านมีความรู้ความชำนาญในด้านใดเป็นพิเศษเกี่ยวกับการทำงานพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.205 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.822

ลำดับที่ 4 ท่านสามารถจัดการกับจุดอ่อนในการทำงานนั้น ได้พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีการพัฒนาอาชีพด้านระดับการประเมินตนเอง

อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.113 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเอง ไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.786

ลำดับที่ 5 ท่านทราบว่าท่านมีจุดอ่อนอะไรบ้างในเรื่องการทำงานพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.105 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเอง ไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.815

ลำดับที่ 6 ท่านทราบว่าตนเองมีความสนใจที่จะเติบโตในสายงานใดภายในบริษัทพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.040 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเอง ไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.899

ลำดับที่ 7 ท่านคิดว่าความรู้ความสามารถของท่านเพียงพอและเหมาะสมที่จะได้เลื่อนตำแหน่งพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.984 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเอง ไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.812

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการพัฒนาอาชีพด้านการวางแผนเป้าหมายอาชีพ

การพัฒนาอาชีพด้านการวางแผนเป้าหมายอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านเตรียมรับกับสถานการณ์การทำงานในอนาคตอยู่เสมอ	3.297	0.865	ปานกลาง	2
2. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของการทำงานได้เป็นอย่างดี	3.474	0.709	มาก	1
3. ท่านมีการคิดอย่างรอบคอบเสมอในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต	3.253	0.868	ปานกลาง	3

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

การพัฒนาอาชีพด้านการวางแผนเป้าหมายอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
4. ท่านได้มีการวางแผนเกี่ยวกับอาชีพภายในระยะเวลาไม่เกิน 5 ปีข้างหน้าไว้แล้ว	3.174	1.147	ปานกลาง	4
5. ท่านวางแผนอนาคตเกี่ยวกับงานได้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน	2.963	0.944	ปานกลาง	6
6. ท่านมีความก้าวหน้าในสายงานตามแผนที่กำหนดไว้	3.121	0.701	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.214	0.683	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินค์สตรี จำกัด มีระดับของการพัฒนาอาชีพด้านการวางแผนเป้าหมายอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.214 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการวางแผนอาชีพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.683 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของการทำงานได้เป็นอย่างดีพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินค์สตรี จำกัด มีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการวางแผนเป้าหมายอาชีพอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.474 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการวางแผนเป้าหมายอาชีพไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.709

ลำดับที่ 2 ท่านเตรียมรับกับสถานการณ์การทำงานในอนาคตอยู่เสมอพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินค์สตรี จำกัด มีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการวางแผนอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.297 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการวางแผนเป้าหมายอาชีพไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.865

ลำดับที่ 3 ท่านมีการคิดอย่างรอบคอบเสมอในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคตพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินค์สตรี จำกัด มีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการวางแผนเป้าหมายอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.253 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการวางแผนเป้าหมายอาชีพไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.868

ลำดับที่ 4 ท่านได้มีการวางแผนเกี่ยวกับอาชีพภายในระยะเวลาไม่เกิน 5 ปีข้างหน้าไว้แล้ว พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการวางแผนอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.174 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการวางแผนอาชีพแตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.147

ลำดับที่ 5 ท่านมีความก้าวหน้าในสายงานตามแผนที่กำหนดไว้พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการวางแผนอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.121 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการวางแผนอาชีพไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.701

ลำดับที่ 6 ท่านวางแผนอนาคตเกี่ยวกับงานได้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการวางแผนอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.963 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการวางแผนอาชีพไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.944

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

การพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	3.100	0.863	ปานกลาง	5
2. ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ	3.440	0.818	มาก	1
3. ท่านต้องการที่จะสร้างผลงานในการเลื่อนตำแหน่ง	3.032	0.918	ปานกลาง	6
4. ท่านพยายามสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับ	3.334	0.810	ปานกลาง	2
5. ท่านสนใจที่จะเข้าร่วม โครงการพัฒนาบุคลากรต่างๆอยู่เสมอ	3.108	0.981	ปานกลาง	4

ตารางที่ 4.11(ต่อ)

การพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
6. ท่านตั้งใจไว้ว่าในอนาคตจะศึกษาต่อเพื่อ ความก้าวหน้าในงาน	3.334	1.058	ปานกลาง	3
โดยรวม	3.225	0.681	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับของการพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.225 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.681 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.440 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.818

ลำดับที่ 2 ท่านพยายามสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.334 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.810

ลำดับที่ 3 ท่านตั้งใจไว้ว่าในอนาคตจะศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในงานพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.334 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองแตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.058

ลำดับที่ 4 ท่านสนใจที่จะเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรต่างๆอยู่เสมอพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.108 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.981

ลำดับที่ 5 ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินคัสตรี จำกัด มีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.100 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.863

ลำดับที่ 6 ท่านต้องการที่จะสร้างผลงานในการเลื่อนตำแหน่งพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินคัสตรี จำกัด มีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.032 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.918

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการทำงาน

การพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในงาน	3.553	0.769	มาก	1
2. ท่านสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการสร้างผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งได้	3.221	0.824	ปานกลาง	5
3. เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	3.324	0.725	ปานกลาง	3
4. ประสบการณ์ทำงานของท่านมีส่วนช่วยให้ท่านสามารถสร้างผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งได้	3.224	0.835	ปานกลาง	4
5. ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ	3.545	0.790	มาก	2
โดยรวม	3.373	0.623	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับของการพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.373 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการทำงานในการทำงานไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.623 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในงานพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.553 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.769

ลำดับที่ 2 ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.545 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.790

ลำดับที่ 3 เพื่อนรวมงานของท่านยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.324 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.725

ลำดับที่ 4 ประสบการณ์ทำงานของท่านมีส่วนช่วยให้ท่านสามารถสร้างผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งได้พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.224 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.835

ลำดับที่ 5 ท่านสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการสร้างผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งได้พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมี

ค่าเท่ากับ 3.221 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกันมากซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.824

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานบุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

การวิเคราะห์บุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

k	แทน จำนวนตัวแปรอิสระ
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยบางส่วนของตัวแปรอิสระ
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าวิกฤตจากตารางแจกแจงแบบ t
Sig	แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวทำนาย
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแสดงประสิทธิภาพในการทำนาย
F	แทน ค่าอัตราส่วนวิกฤต
p-value	แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กำหนดให้สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรดังนี้
X_1	แทน บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว
X_2	แทน บุคลิกภาพแบบเปิดเผย
X_3	แทน บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์
X_4	แทน บุคลิกภาพแบบประนีประนอม
X_5	แทน บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก
Y_1	แทน การพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเอง
Y_2	แทน ค่าพยากรณ์การพัฒนาอาชีพด้านการวางแผนอาชีพ
Y_3	แทน ค่าพยากรณ์การพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเอง
Y_4	แทน ค่าพยากรณ์การพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน

Y₅ แทน ค่าพยากรณ์การพัฒนาอาชีพโดยรวม

สมมติฐานที่ 1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวแบบเปิดเผยแบบเปิดรับประสบการณ์แบบประนีประนอมแบบมีจิตสำนึก มีผลต่อการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

ตารางที่ 4.13 บุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองของพนักงานใน บริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

ตัวแปร	b _j	t	p-value
ค่าคงที่	0.602	1.178	0.239
บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	-0.103	-1.023	0.307
บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	0.278	3.144	0.002**
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	0.543	5.067	0.000**
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	-0.243	-3.012	0.003**
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	0.318	4.027	0.000**
R = 0.397 ; R ² = 0.158 ; SEE = 0.692 ; F = 14.000 ; p-value = 0.000**			

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่ามีค่า R² = 0.158 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด ได้ร้อยละ 15.8 โดยบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีผลทางบวกต่อการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองในเชิงเส้นตรงมากที่สุด (b₃ = +0.543) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีผลทางบวกต่อการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองในเชิงเส้นตรง (b₅ = +0.318) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 บุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีผลทางบวกต่อการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองในเชิงเส้นตรง (b₂ = +0.278) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีผลทางลบต่อการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองในเชิงเส้นตรง (b₄ = -0.243) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวไม่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของบุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเอง ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_1 = 0.602 - 0.103X_1 + 0.278^{**}X_2 + 0.543^{**}X_3 - 0.243^{**}X_4 + 0.318^{**}X_5$$

สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวแบบเปิดเผยแบบเปิดรับประสบการณ์แบบประนีประนอมแบบมีจิตสำนึก มีผลต่อการพัฒนาอาชีพด้านการวางเป้าหมายอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

ตารางที่ 4.14 บุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพด้านการวางเป้าหมายอาชีพของพนักงานใน บริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.068	0.162	0.872
บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	0.074	0.904	0.367
บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	0.286	3.950	0.000**
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	0.105	1.202	0.230
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	-0.115	-1.744	0.082
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	0.621	9.597	0.000**
R = 0.567 ; R ² = 0.321 ; SEE = 0.566 ; F = 35.414 ; p-value = 0.000			

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่ามีค่า $R^2 = 0.321$ แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาอาชีพด้านการวางเป้าหมายอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด ได้ร้อยละ 32.1 โดยบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีผลทางบวกต่อการพัฒนาอาชีพด้านการวางเป้าหมายอาชีพในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_5 = +0.621$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีผลทางบวกต่อการพัฒนาอาชีพด้านการวางเป้าหมายอาชีพในเชิงเส้นตรง ($b_2 = +0.286$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในขณะที่ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบประนีประนอมไม่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพด้านการวางเป้าหมายอาชีพ ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของบุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพด้านการวางเป้าหมายอาชีพ ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_2 = 0.068 + 0.074X_1 + 0.286^{**}X_2 + 0.105X_3 - 0.115X_4 + 0.621^{**}X_5$$

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหวแบบเปิดเผยแบบเปิดรับประสบการณ์แบบประนีประนอมแบบมีจิตสำนึก มีผลต่อการพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

ตารางที่ 4.15 บุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองของพนักงานใน บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	-0.951	-2.297	0.022*
บุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหว	0.142	1.751	0.081
บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	0.398	5.548	0.000**
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	0.549	6.324	0.000**
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	-0.214	-3.272	0.001**
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	0.458	7.156	0.000**
R = 0.577 ; R ² = 0.333 ; SEE = 0.560 ; F = 37.274 ; p-value = 0.000			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 พบว่ามีค่า R² = 0.333 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด ได้ร้อยละ 33.3 โดยบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีผลทางบวกต่อการพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_3 = +0.549$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีผลทางบวกต่อการพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองในเชิงเส้นตรง ($b_5 = +0.458$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 บุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีผลทางบวกต่อการพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองในเชิงเส้นตรง ($b_2 = +0.398$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีผลทางลบต่อการพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองในเชิงเส้นตรง ($b_4 = -0.214$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหวไม่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของบุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_3 = -0.951 + 0.142X_1 + 0.398^{**}X_2 + 0.549^{**}X_3 - 0.214^{**}X_4 + 0.458^{**}X_5$$

สมมติฐานที่ 4 บุคลิกภาพแบบหัวน้ใหวแบบเปิดเผยแบบเปิดรับประสบการณ์แบบประนีประนอมแบบมีจิตสำนึก มีผลต่อการพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

ตารางที่ 4.16 บุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานใน บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.603	1.536	0.125
บุคลิกภาพแบบหัวน้ใหว	0.028	0.364	0.716
บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	0.506	7.433	0.000 ^{**}
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	0.277	3.362	0.001 ^{**}
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	-0.276	-4.450	0.000 ^{**}
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	0.336	5.542	0.000 ^{**}
R = 0.531 ; R ² = 0.282 ; SBE = 0.531 ; F = 29.317 ; p-value = 0.000 ^{**}			

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 พบว่ามีค่า R² = 0.282 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด ได้ร้อยละ 28.2 โดยบุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีผลทางบวกต่อการพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_2 = +0.506$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีผลทางบวกต่อการพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานในเชิงเส้นตรง ($b_5 = +0.336$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีผลทางบวกต่อการพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานในเชิงเส้นตรง ($b_3 = +0.277$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีผลทางลบต่อการพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานในเชิงเส้นตรง ($b_4 = -0.276$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวน้ใหวไม่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้

ความสามารถประสพการณ์ในการทำงานซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของ
บุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้ความสามารถประสพการณ์ในการ
ทำงาน ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_4 = 0.603 + 0.028X_1 + 0.506^{**}X_2 + 0.277^{**}X_3 - 0.276^{**}X_4 + 0.336^{**}X_5$$

สมมติฐานที่ 5 บุคลิกภาพแบบหัวน้ ไหวแบบเปิดเผยแบบเปิดรับประสพการณ์แบบ
ประนีประนอมแบบมีจิตสำนึก มีผลต่อการพัฒนาอาชีพโดยรวมของพนักงานใน บริษัท ชัมมิท ออ
โต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

ตารางที่ 4.17 บุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพ โดยรวม ของพนักงานใน บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท
อินดัสตรี จำกัด

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.080	0.242	0.809
บุคลิกภาพแบบหัวน้ ไหว	0.036	0.545	0.586
บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	0.367	6.386	0.000 ^{**}
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสพการณ์	0.368	5.298	0.000 ^{**}
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	-0.212	-4.047	0.000 ^{**}
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	0.433	8.449	0.000 ^{**}

$R = 0.604$; $R^2 = 0.365$; $SEE = 0.449$; $F = 42.904$; $p\text{-value} = 0.000$

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่ามีค่า $R^2 = 0.365$ แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความ
ผันแปรของการพัฒนาอาชีพโดยรวม ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัส
ตรี จำกัด ได้ร้อยละ 36.5 โดยบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีผลทางบวกต่อการพัฒนาอาชีพโดยรวม
ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_5 = +0.433$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบ
เปิดรับประสพการณ์มีผลทางบวกต่อการพัฒนาอาชีพโดยรวมในเชิงเส้นตรง($b_3 = +0.368$) ที่ระดับ
นัยสำคัญทางสถิติ 0.01 บุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีผลทางบวกต่อการพัฒนาอาชีพโดยรวมในเชิง
เส้นตรง($b_2 = +0.367$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีผลทาง
ลบต่อการพัฒนาอาชีพโดยรวมในเชิงเส้นตรง($b_4 = -0.212$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วน

บุคลิกภาพแบบห้วนไหว ไม่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพโดยรวมซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของบุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพโดยรวม ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_5 = 0.080 + 0.036 X_1 + 0.367^{**} X_2 + 0.368^{**} X_3 - 0.212^{**} X_4 + 0.433^{**} X_5$$



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงผลสรุป การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัยเรื่อง “บุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด” โดยระยะเวลาในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย ในช่วงกุมภาพันธ์ 2559 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด จำนวน 380 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษา ผู้วิจัย ได้อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัย โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 380 คน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 25 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี มีสถานภาพโสดจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 10,000 บาท แต่ไม่เกิน 15,000 บาท และมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับบุคลิกภาพ

จากการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับการบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและพนักงานแต่ละคนมีระดับบุคลิกภาพโดยรวมไม่แตกต่างกันมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้บุคลิกภาพแบบประนีประนอมบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกบุคลิกภาพแบบเปิดเผยบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบห้วนใจตามลำดับ

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ

จากการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับการพัฒนาอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงาน

แต่แต่ละคนมีระดับการพัฒนาอาชีพโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตาม ค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้ การพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเอง การพัฒนาอาชีพด้านการวางแผนอาชีพ และการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองตามลำดับ

5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานบุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด สามารถสรุปตามสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวแบบเปิดเผยแบบเปิดรับประสบการณ์แบบประนีประนอมแบบมีจิตสำนึก มีผลต่อการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวแบบเปิดเผยแบบเปิดรับประสบการณ์แบบประนีประนอมแบบมีจิตสำนึกสามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด ได้ร้อยละ 15.80 โดยบุคลิกภาพที่มีผลทางบวกต่อการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกบุคลิกภาพแบบเปิดเผยส่วนบุคลิกภาพที่มีผลทางลบต่อการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด คือบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในขณะที่บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวไม่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวแบบเปิดเผยแบบเปิดรับประสบการณ์แบบประนีประนอมแบบมีจิตสำนึก มีผลต่อการพัฒนาอาชีพด้านการวางแผนอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวแบบเปิดเผยแบบเปิดรับประสบการณ์แบบประนีประนอมแบบมีจิตสำนึก สามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาอาชีพด้านการวางแผนอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด ได้ร้อยละ 32.10 โดยบุคลิกภาพที่มีผลทางบวกต่อการพัฒนาอาชีพด้านการวางแผนอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและบุคลิกภาพแบบเปิดเผย ในขณะที่บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวบุคลิกภาพแบบ

สมมติฐานที่ 5 บุคลิกภาพแบบหัวน้ใหวแบบเปิดเผยแบบเปิดรับประสบการณ์แบบประนีประนอมแบบมีจิตสำนึก มีผลต่อการพัฒนาอาชีพโดยรวมของพนักงานใน บริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรีจำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลิกภาพแบบหัวน้ใหวแบบเปิดเผยแบบเปิดรับประสบการณ์แบบประนีประนอมแบบมีจิตสำนึก สามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาอาชีพโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรีจำกัด ได้ร้อยละ 36.50 โดยบุคลิกภาพที่มีผลทางบวกต่อการพัฒนาอาชีพโดยรวมของพนักงานใน บริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรีจำกัด ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพแบบเปิดเผยส่วนบุคลิกภาพที่มีผลทางลบต่อการพัฒนาอาชีพโดยรวมของพนักงานใน บริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรีจำกัดคือ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในขณะที่บุคลิกภาพแบบหัวน้ใหวไม่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพโดยรวมของพนักงานใน บริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรีจำกัด

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ระดับการพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท ชัมมิต ออโต้ซีท อินดัสตรีจำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการทำงานมีระดับมากที่สุด รองลงมาคือการพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองการพัฒนาอาชีพด้านการวางเป้าหมายอาชีพและการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเอง ตามลำดับ

การพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการทำงานพบว่าพนักงานมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการประยุกต์ความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้เนื่องจากพนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในงาน รวมทั้งมีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอโดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในตำแหน่งปฏิบัติการ ซึ่งจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยวิธีการและการปฏิบัติตามขั้นตอนจนเกิดความชำนาญ ทำให้เกิดการพัฒนาความสามารถในการทำงานจากประสบการณ์การทำงานจริงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีรัตน์ ไร่ไพศรี และ วราภรณ์ จิรนาวุฒิ (2555) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาอาชีพ ของกลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยพบว่า

ประสบการณ์ของบุคคลก่อให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและความเข้าใจในงานทำให้เกิดการพัฒนา และประสบการณ์ในอดีตช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นรวมถึงการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ในอนาคต

การพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองพบว่าพนักงานมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ เพื่อเป็นการสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาโดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากนโยบายบริษัทที่มีการส่งเสริมให้พนักงานแต่ละคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้หลายกระบวนการ(Multiple Skill) เพื่อประสิทธิภาพในกระบวนการผลิตและผลประโยชน์ของบริษัทซึ่งส่งผลทำให้เกิดการพัฒนาทักษะในการทำงาน ความชำนาญ และการแก้ปัญหาในงานในทุกวันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชัย เจดามาน(2557) ที่ทำการศึกษารพัฒนาตนเองของบุคลากรการศึกษาที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในทศวรรษที่21โดยผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาในบุคคลหนึ่งย่อมส่งผลต่อบุคคลอื่น การปรับปรุงพัฒนาตนเองที่เป็นประโยชน์ทั้งในเรื่องชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ที่ส่งผลให้เกิดความเข้มแข็งและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาอาชีพด้านการวางแผนอาชีพพบว่าพนักงานมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการวางแผนอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานมีความสามารถในการจัดลำดับการทำงาน ได้เป็นอย่างดี และมีการเตรียมรับกับสถานการณ์การทำงานในอนาคตอยู่เสมอ โดยผู้วิจัยเห็นว่า เนื่องจากพนักงานปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการที่จะต้องทำหน้าที่ในการผลิตชิ้นงานตามแผนผลิต และมีการวัดผลการทำงานตลอดเวลา เพื่อการส่งมอบและตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยที่พนักงานจะต้องมีความพร้อมในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องต่อความต้องการของลูกค้าในแต่ละเดือนที่ไม่เท่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุษา ณรงค์ราช (2550) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาสายอาชีพพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โดยผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยการพัฒนาอาชีพด้านการวางแผนอาชีพในระดับปานกลาง โดยมีการจัดลำดับความสำคัญของการทำงานมากที่สุด และมีการเตรียมการรับมือกับสถานการณ์การทำงานในอนาคตอยู่เสมอ

การพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองพบว่าพนักงานมีระดับการพัฒนาอาชีพด้านการประเมินตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานทราบถึงจุดแข็งของตัวเอง และสามารถพัฒนาจุดแข็งในตัวพนักงานให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและส่งผลต่อการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่ง โดยผู้วิจัยเห็นว่าพนักงานมีหน้าที่ในการปฏิบัติที่ชัดเจน รวมทั้งบริษัทมีการประเมินพนักงานระดับปฏิบัติการในทุกเดือนเพื่อนำผลมาพิจารณาในการต่อสัญญาและการเลื่อนระดับ ทำให้พนักงานสามารถทราบถึงผลที่ดำเนินการและมีการพัฒนาจุดแข็งที่เป็นประโยชน์ใน

การทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ชูเชิตรีตนา (2557) ที่ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ ในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟื้นฟู ฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัย พบว่าพนักงานเอกชนมีการประเมินความสามารถในการประเมินจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง รวมทั้งมีการพัฒนาจุดแข็งและปรับปรุงจุดอ่อนของตนเอง เพื่อการพัฒนาอาชีพไปสู่ตำแหน่งและ หน้าที่การทำงานที่ดีขึ้น

5.2.2 การวิเคราะห์บุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีผลต่อการพัฒนาอาชีพของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวนไหว ไม่มีผลต่อ การพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัดซึ่งสามารถ อภิปรายได้ดังนี้

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีผลในทางบวกต่อการพัฒนาอาชีพทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี รวมถึงการมี ระเบียบวินัยในการรักษาความสะอาดเรียบร้อยอยู่เสมอ ซึ่งส่งผลในทางบวกกับการพัฒนาอาชีพ ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด เนื่องจากการทำงานใน ตำแหน่งระดับปฏิบัติการจะต้องมีระเบียบวินัย และรับผิดชอบงานในกรด้านการผลิต ให้ได้ตาม เป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรได้กำหนดไว้ และจะต้องรักษาความสะอาดเรียบร้อยของ บริเวณที่ทำงานตามนโยบายบริษัทที่มีการส่งเสริมในเรื่องกิจกรรม 5ส ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของพิรยา เชาวลิขิตวงศ์ (2554) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงาน ฝ่ายช่างสายการบินแห่งหนึ่ง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ใน ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายช่างสายการบินแห่งหนึ่ง ที่ จะต้องปฏิบัติงานตามระเบียบและกฎที่องค์กรกำหนด และตระหนักถึงความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานให้เกิดความปลอดภัย ตามนโยบายและข้อบังคับตามที่องค์กรกำหนดอย่างเคร่งครัด

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีผลในทางบวกต่อการพัฒนาอาชีพในด้านการ ประยุกต์ความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการทำงานด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเองด้านการ ประเมินตนเองและบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพด้านการ วางเป้าหมายอาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์นั้นเป็นบุคลิกภาพที่ แสดงออกถึงการยอมรับในสิ่งใหม่ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของแนวคิดรวมถึงการกระทำ การรับฟังและ

การแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่น ซึ่งส่งผลในทางบวกกับการพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด เนื่องจากในการทำงานนั้นจะต้องมีการแข่งขันกับตนเองและคู่แข่งอยู่เสมอเพื่อผลกำไรขององค์กร การที่องค์กรจะพัฒนาและปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพ ปัจจัยที่สำคัญส่วนหนึ่งคือพนักงานจะต้องรู้จักปรับตัวและยอมรับในสิ่งใหม่ๆ ไม่ว่าจะ เป็นแนวคิดและกระบวนการการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประไพพรรณ ศรีปาน (2555) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ชิสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหาร ลินเชื่อ ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคาร ชิสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหาร ลินเชื่อ โดยกล่าวไว้ว่าบุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ จะเป็นคนที่อยากรู้อยากเห็น ชอบเรียนรู้ สิ่งใหม่ๆตลอดเวลา มากที่สุด ดังนั้นจึงอาจเป็นแนวทางในการคัดเลือกพนักงานที่เข้าใหม่หรือ มอบหมายงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ โดยรวมของบุคคลนั้นๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

บุคลิกภาพแบบเปิดเผย มีผลในทางบวกต่อการพัฒนาอาชีพทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลิกภาพแบบเปิดเผยนั้นเป็นบุคลิกภาพที่แสดงออกถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การมองโลกในแง่ดี ซึ่งส่งผลในทางบวกกับการพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด เนื่องจากในการทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับ ปฏิบัติการนั้นจะต้องมีการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในสายการผลิต และการมีมนุษยสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน เพื่อทำการผลิตให้ได้ตามเป้าหมายซึ่งเป็นหน้าที่หลักของพนักงานระดับปฏิบัติการ รวมถึงการคิดบวกและการมองโลกในแง่ดีทำให้สามารถรับแรงกดดันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ รัตนากร กิจพันธ์ (2550) ที่ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้า องค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กรณีศึกษาพนักงานบริษัทรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยดังกล่าวได้ระบุว่า พนักงานต้องอาศัยความทุ่มเทมุ่งมั่นในการทำงานแต่ด้วยการทำงานเป็นองค์กร จึงจำเป็นต้องมี ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน จึงต้องมีการสื่อสารพูดคุยและแสดงออก ในบางครั้งเพื่อความสอดคล้องในงาน ด้วยความที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงต้องมีเพื่อน มีกลุ่ม มีพวก พ้อง และต้องการพูดคุยและสื่อสารถึงความเป็นตัวตน

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีผลในทางลบต่อการพัฒนาอาชีพด้านการประเมิน ตนเอง และด้านการพัฒนาปรับปรุงตนเอง และบุคลิกภาพแบบประนีประนอมไม่มีผลต่อการพัฒนา อาชีพด้านการประยุกต์ความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการทำงาน และการพัฒนาอาชีพด้าน การวางเป้าหมายอาชีพทั้งนี้เนื่องจากบุคลิกภาพแบบประนีประนอมนั้นเป็นบุคลิกภาพที่

แสดงออกถึง ความจริงใจ ความสุภาพอ่อนโยน การเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น และการมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ซึ่งส่งผลในทางลบกับการพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด เนื่องจากในการทำงานในตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการนั้นจะต้องมีการปฏิบัติงานโดยมีการกำหนดเป้าหมายในการผลิตชิ้นงานในแต่ละชั่วโมงและในแต่ละวัน ซึ่งการคล้อยตามผู้อื่นหรือการมีจิตใจช่วยเหลือผู้อื่นรวมถึงการมีความสุภาพอ่อนโยนและเกรงใจในการปฏิเสธผู้อื่นซึ่งจากนโยบายบริษัทที่มีการประเมินผลพนักงานในแต่ละเดือนเพื่อทำการต่อสัญญาในการทำงาน และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง อาจส่งผลทำให้พนักงานที่มีบุคลิกภาพดังกล่าวได้รับผลกระทบเนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด ซึ่งทำให้ส่งผลต่อการพัฒนาอาชีพในทางลบ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรนภา ตีละกุล(2555) ที่ทำการศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มที่ผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยดังกล่าวได้ระบุว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความต้องการคุณลักษณะงานที่เพิ่มมากขึ้นเพราะคนในกลุ่มกลุ่มเจนเนอเรชันวายส่วนใหญ่มีความเคารพคนจากความสามารถ มอง โลกในแง่ดี และการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งความแตกต่างอาจเกิดจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ การศึกษาและปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

บุคลิกภาพแบบห้วนไหว ไม่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลิกภาพแบบห้วนไวนั้นเป็นบุคลิกภาพที่แสดงออกถึง ความวิตกกังวล การมีความกระตือรือร้นแรง และมีอารมณ์แประบาง ในกรณีที่พนักงานมีบุคลิกภาพแบบห้วนไหวสูง และในกรณีที่พนักงานมีบุคลิกภาพแบบห้วนไหวต่ำก็จะแสดงออกถึง ความสงบ การควบคุมอารมณ์ ซึ่งการจะเกิดบุคลิกภาพแบบห้วนไหวในแต่ละครั้งย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อม เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและปัจจัยส่วนบุคคล ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่า บุคลิกภาพแบบห้วนไหวขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อม และสถานการณ์ที่เกิดขึ้นของบุคคลนั้นๆ ดังนั้นจึงไม่ส่งผลกับการพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมมน นานาพุลสิน (2550) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ผลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสามารถเปลี่ยนระดับบุคลิกภาพแบบห้วนไหวให้อยู่ในระดับสูง กลาง ต่ำ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยพนักงานอาจมองว่าการทำงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและความปลอดภัยเป็นเรื่องที่น่ากลัว จึงทำให้เกิดความวิตกกังวลและส่งผลให้บุคลิกภาพแบบห้วนไหวอยู่ในระดับสูง

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บริษัทควรมีนโยบายส่งเสริมให้มีการแข่งขันด้านการทำงาน เพื่อกระตุ้นพนักงานให้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งควรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานของตนเอง โดยต้องมีการจัดการให้เป็นระบบระเบียบ

2. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ผู้บริหารควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กรมากยิ่งขึ้น เช่น การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ทักษะ กำหนดเป้าหมายหรือ นโยบายขององค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเพิ่มขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และได้แสดงความสามารถทำให้รู้สึกได้แสดงการพัฒนาของตนเอง

3. บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานมีการทำกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยเน้นให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและดำเนินการตามมติของกลุ่มในการทำกิจกรรม

4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บริษัทและผู้บริหารระดับสูงควรสนับสนุนหรือส่งเสริมให้ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา มีการฝึกอบรมให้พนักงานมีทัศนคติและความคิดในเชิงบวก เช่น การแสดงอารมณ์ต่อผู้อื่น การมองผู้อื่นในเชิงบวก เป็นต้น

5. บริษัทควรมีการกำหนดแผนงาน วัตถุประสงค์และเป้าหมายของบริษัทให้มีความชัดเจน และวางแผนทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานและบุคลิกภาพของบุคคลนั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ส่งผลทำให้พนักงานมีการพัฒนาในอาชีพเนื่องจากพนักงานได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตัวเอง

6. องค์กรและผู้บริหารระดับสูงควรสนับสนุนหรือส่งเสริมให้ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาได้นำหลักสูตร การฝึกอบรมบุคลิกภาพให้มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบเปิดเผยซึ่งจะเป็นการเพิ่มความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญและประสิทธิภาพในการทำงานให้กับพนักงานและสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาอาชีพของตนเองได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะทำงานที่ปฏิบัติหรือรับผิดชอบอยู่มีประสิทธิภาพและองค์กรจะประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

7. บริษัทควรใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาบุคลากรที่เข้ามาสมัครงานกับองค์กร เพื่อองค์กรจะได้คัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งเป็นการสร้างโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมได้เข้า

มาร่วมงานกับองค์กรต่อไป เพื่อให้องค์กรได้บุคลากรที่ตรงตามความต้องการและง่ายต่อกระบวนการคัดเลือกต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1.ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพ เช่น รางวัล และผลตอบแทน ความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น

2.ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอื่นๆที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพ เช่น การพัฒนาอาชีพในแง่มุมมองขององค์กร การฝึกอบรม ความก้าวหน้าในอาชีพ ความต้องการพัฒนาอาชีพ เพื่อที่องค์กรจะได้เห็นการพัฒนาในมุมมองขององค์กร

3.ควรมีการวิจัยบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพของพนักงานในองค์กรอื่น ทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุงแนวทางการบริหารภายในองค์กรในด้านต่างๆ ที่ทำให้พนักงานเกิดการพัฒนาอาชีพ

4.ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ และการเก็บรวบรวมข้อมูลหลากหลายวิธีเพิ่มขึ้น เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อให้ผลการวิจัยครอบคลุมมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- จิตภา ป้อมป้อม. 2552. “ความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ฉัตรนภา ติละกุล. 2555. “บุคลิกภาพของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีผลต่อความต้องการ คุณลักษณะงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ชูชัย สมितिไกร. 2544. การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. 2548. การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณัย เทียนพุด. 2539. การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2539. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนเดช ชูชนะพานิช. 2553. “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพผู้แทน เวชภัณฑ์ กรณีศึกษา บริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธีรศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. 2547. บริหารคนอย่างไรให้ได้ใจและได้งาน. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- นพ ศรีบุญนาค. 2546. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สุตรไฟศาล.
- นฤมล นิราทร. 2534. “การวางแผนอาชีพงานและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพงานวิจัย เสริมหลักสูตร.” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. 2543. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ประไพพรรณ ศรีปาน. 2555. “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับประสิทธิผล ในการทำงานของพนักงานบริษัท ทีสโก้ จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรศิริ กองนวล. 2539. “การพัฒนาแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญ.” วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิตสาขาการวัดผลการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

- พัชรศิริ ราชรักษ์. 2555. “บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen Y: กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาพาณิชยศาสตร์และการบัญชีบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พัชรินทร์ ชูระเสรีจ. 2551. “การเปรียบเทียบการพัฒนาอาชีพพยาบาลระหว่างโรงพยาบาลในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พีรยา เชาวลิทวงศ์. 2554. “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายช่างสายการบินแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไพบูรณ์ อนุวัชมงคล. 2542. “การพัฒนาอาชีพพนักงานภายในองค์กร.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ธรรมสารจำกัด.
- รัตนกร กิจจันทร์. 2550. “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กรณีศึกษาพนักงานบริษัทรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543. การวัดทางจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วางคณา ชูเชิดรัตน์. 2557. “แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วิชัย โดสุวรรณจินดา. 2547. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โพรเพซ.
- วิไลเลิศ เทียววิมล. 2542. “ปัจจัยด้านบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา: สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิมลพร พันธมนตรี. 2534. “การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญตามรูปแบบของกอร์ดอน.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวัดผลการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

- ศรีรัตน์ ไร่ไพศร. 2555. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาอาชีพของกลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2551. **ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และสุภรเสรีรัตน์. 2541. **พฤติกรรมผู้บริโภค**. กรุงเทพฯ: วิถีชีวิตพัฒนา.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงพาณิชย์โดยความร่วมมือจากกรมศุลกากร.
2558. มูลค่าการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศไทยในปี พ.ศ.2557.
[Online].เข้าถึงได้จาก: <http://www2.ops3.moc.go.th/>
- สิริอร วิชชาวุธ. 2549. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาวดี นवलเนตร. 2549. “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคต่อการขาดงาน: กรณีศึกษาวิจัยวิสาหกิจแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุมมน นานาพูลสิน. 2550. “ผลของบุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบที่มีต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท บูนซีเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวรรณ เต็งพงศธร. 2541. “ลักษณะบุคลิกภาพและความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพที่มองของพนักงานขายเคสภัณฑ์.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรอุษา ณรงค์ราช. 2550. “การพัฒนาสายอาชีพพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์.” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Barrick, M.R., & Mount, M.K. 1991. “The big five personality dimension and job performance: A meta-analysis”. **Personnel Psychology** 44:1-26.
- Costa, P.T. and McCrae, R.R. 1992. **Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual**. Odessa,FL: **Psychological Assessment Resource of America**. America: Houghton Mifflin Company.

- Enger B. 2009. **Personality Theories an Introduction**. 8th ed. United State of America: Houghton Mifflin Company.
- Felissa K. Lee and Joseph A. 2000. "Using the Five-Factor Model of Personality to Enhance Career Development and Organizational Functioning in the Workplace." **Journal of Career Assessment** 8:419-427.
- Howard, P.J., and Howard, J.M. 2004. **The Big Five Quickstart: An Introduction to the Five-Factor Model of Perdonality for Human Resource Professionals (Revised)**. Charlotte, North Carolina: Centacs.
- Itamar Gati and Reuma Gadassi. 2011. "Emotional and Personality-Related Aspects of Career Decision-Making Difficulties Facets of Career Indecisiveness." **Journal of Career Assessment** 19:3-20.
- Muna Saif Abdullah Al-Kalbani, AmlaSaleh and Khairul. 2011. "Anwar Master Career Decision Making Constructs and Five-Factor Model in Adolescents 1Center of Excellence for Learner Diversity, Faculty of Education,2Center for General Studies, University Kebangsaan Malaysia" **Malaysia World Applied Sciences Journal** 14:34-39.
- Pervin, L. A. Personality. 1989. **Theory and Research**, 5th ed. New York: John Wiley & Sons.
- Robbin .S.P; & M.Coulter. 1999. **Management Organizational**. 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- S Rothman E.P Coetzer. 2003. "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance." **Journal of Industrial Psychology** 29:68-74.





แบบสอบถาม
เลขที่.....

แบบสอบถามประกอบการศึกษาวิจัย

บุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อจัดเก็บข้อมูลวิจัยบุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสตรี จำกัด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่ส่งผลกระทบต่อใดๆ ต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด เนื่องจากข้อมูลที่น่าเสนอในผลงานวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม มิได้นำเสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่มีผลต่อการพัฒนาอาชีพ

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือ
นายธนวัฒน์ พยุงศิลป์
นักศึกษาระดับปริญญาโท

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี

มากกว่า 20 – 25 ปี

มากกว่า 25 – 30 ปี

มากกว่า 30 – 35 ปี

มากกว่า 35 - 40 ปี

มากกว่า 40 ปี

3. สถานภาพการสมรส

โสด

สมรส / อยู่ด้วยกัน

หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ต่ำกว่า

มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

อนุปริญญา / ปวส.

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

มากกว่า 10,000 - 15,000 บาท

มากกว่า 15,000 - 20,000 บาท

มากกว่า 20,000 - 25,000 บาท

มากกว่า 25,000 - 30,000 บาท

มากกว่า 30,000 บาท

6. ประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี

มากกว่า 1 ปี – 3 ปี

มากกว่า 3 ปี – 6 ปี

มากกว่า 6 ปี – 9 ปี

มากกว่า 9 ปี – 12 ปี

มากกว่า 12 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	บุคลิกภาพ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
บุคลิกภาพแบบหัวน ไหว						
1	โดยปกติท่านเป็นคนช่างวิตกกังวล					
2	บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตัวเองน้อยกว่าผู้อื่น					
3	โดยปกติท่านเป็นคนเหงาหรือซึมเศร้า					
4	บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเครียดและกระวนกระวายใจ					
5	บางครั้งท่านรู้สึกว่าตัวเองไม่มีคุณค่าเลย					
6	โดยปกติท่านเป็นคนรู้สึกหวาดกลัวหรือหวาดวิตกกังวล					
7	บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกโกรธจากภาระกระทำของคนอื่นที่แสดงต่อท่าน					
8	บ่อยครั้งเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นท่านมักรู้สึกท้อถอย					
9	บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกอ่อนแอและต้องการให้คนอื่นช่วยเหลือ					
10	ในบางครั้งท่านรู้สึกอับอายมากจนอยากจะหลบหน้าจากผู้อื่น					
บุคลิกภาพแบบเปิดเผย						
11	ท่านชอบให้มีคนอยู่รอบๆข้าง					
12	ท่านเป็นคนหัวเราะง่าย					
13	ท่านคิดว่าตัวเองเป็นคนร่าเริง					
14	ท่านชอบพบปะพูดคุยกับบุคคลอื่น					

ข้อ	บุคลิกภาพ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
บุคลิกภาพแบบเปิดเผย						
15	ท่านชอบเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆทางสังคม					
16	ปกติแล้วท่านไม่ชอบทำอะไรตามลำพัง					
17	ท่านมักเป็นคนร่าเริงแจ่มใสและมีกำลังใจสูง					
18	ท่านเป็นคนมองโลกในแง่ดี					
19	ชีวิตของท่านเต็มไปด้วยกิจกรรม					
20	ท่านเป็นคนกระตือรือร้นเป็นอย่างมาก					
21	ท่านชอบที่จะทำอะไรตามตามมติของกลุ่มมากกว่าวิธีของตนเอง					
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์						
22	ท่านมักใช้เวลากับการคิดเพื่อฝัน					
23	ท่านมักไม่ยึดติดกับวิธีในการทำสิ่งต่างๆที่ท่านใช้เป็นประจำ แต่จะค้นหาวิธีการใหม่ๆอยู่เสมอ					
24	ท่านมักจะพบวิธีการแก้ปัญหาเมื่อได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานกับผู้อื่น					
25	บทกวีส่งผลต่อความรู้สึกของท่านเป็นอย่างมาก					
26	บ่อยครั้งที่ท่านชอบลองชิมอาหารใหม่ๆและอาหารต่างชาติ					

ข้อ	บุคลิกภาพ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์						
27	ท่านมักจะสังเกตเห็นอารมณ์หรือ ความรู้สึกของท่านที่เกิดขึ้นใน สถานการณ์ต่างๆ					
28	ท่านเชื่อว่าคำสั่งสอนทางศาสนา เป็นส่วนหนึ่งของแนวปฏิบัติใน การใช้ชีวิตของท่าน					
29	บางครั้งเมื่อท่านอ่านบทกวีหรือดู งานศิลปะท่านจะรู้สึกตื่นเต้นและมี อารมณ์ร่วม					
30	ท่านมีความสนใจใคร่รู้เกี่ยวกับ เรื่องประเพณีปัญหา					
31	บ่อยครั้งที่ท่านสนุกกับเรื่องที่ยังไม่ สามารถพิสูจน์หรือความคิดที่เป็น นามธรรม					
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม						
32	ท่านพยายามสุภาพกับทุกคนที่ท่าน พบ					
33	ท่านมักไม่มีความขัดแย้งหรือ ทะเลาะกับคนในครอบครัวหรือ เพื่อนร่วมงาน					
34	บางคนคิดว่าท่านไม่เป็นคนเห็นแก่ ตัวหรือถือตัวเองเป็นใหญ่					
35	ท่านชอบการร่วมมือทำงาน มากกว่าการแข่งขันเพื่อเอาชนะ					
36	ท่านค่อนข้างที่จะเชื่อถือหรือและ ไม่สงสัยในเจตนาของคนอื่น					

ชื่อ	บุคลิกภาพ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม						
37	ท่านเชื่อว่าคนส่วนใหญ่มักจะไม่ใช่ เขาเปรียบคนอื่นเมื่อมีโอกาส					
38	บางคนคิดว่าท่านไม่เป็นคนเห็นชา และมุ่งแต่ประโยชน์ส่วนรวม					
39	ท่านมักจะ ไม่เป็นคนหัวแข็งที่ยึด ติดกับทัศนคติของตัวเอง					
40	โดยปกติท่านเป็นคนที่ละเอียด รอบคอบในทุกๆเรื่อง					
41	ถ้าท่านไม่ชอบใครแล้ว ท่านมักจะ ไม่แสดงให้เขารู้					
42	ถ้าเป็นไปได้ท่านจะไม่สนใจให้คน อื่นทำตามความต้องการของตัวเอง					
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก						
43	ท่านเก็บสิ่งของต่างๆให้สะอาด เรียบร้อยอยู่เสมอ					
44	ท่านสามารถบังคับตัวเองให้ทำสิ่ง ต่างๆให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด ได้เสมอ					
45	ท่านเป็นคนที่ทำอะไรเป็นระบบ แบบแผน					
46	ท่านพยายามทำงานที่ได้รับ มอบหมายด้วยความตั้งใจสูง					
47	ท่านตั้งเป้าหมายในการทำงานและ กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน					

ข้อ	บุคลิกภาพ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก						
48	ท่านมักไม่ต้องใช้เวลานานกับการ บังคับให้ตัวเองเริ่มลงมือทำงาน อย่างจริงจัง					
49	ท่านพยายามทำงานหนัก เพื่อให้ เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
50	เมื่อท่านตั้งใจจะทำอะไรแล้ว ท่าน จะพยายามทำมันให้สำเร็จทุกอย่างไป ได้ด้วยดี					
51	ท่านมีผลงานที่มีส่วนสำคัญทำให้ งานต่างๆ สำเร็จเสมอ					
52	ท่านมีความสามารถในการจัดการ กับสิ่งต่างๆ ให้เป็นระบบระเบียบ					
53	ท่านกระวนกระวายถึงความเป็นเลิศในทุก สิ่งที่ท่านทำ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	การพัฒนาอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
การประเมินตนเอง						
1	ท่านทราบว่าท่านมีความรู้ความ ชำนาญในด้านใดเป็นพิเศษเกี่ยวกับ การทำงาน					
2	ท่านคิดว่าความรู้ความสามารถของ ท่านเพียงพอและเหมาะสมที่จะได้ เลื่อนตำแหน่ง					
3	ท่านทราบว่าตนเองมีความสนใจที่ จะเติบโตในสายงานใดภายใน บริษัท					
4	ท่านทราบว่าท่านมีจุดอ่อน อะไรบ้างในเรื่องการทำงาน					
5	ท่านสามารถจัดการกับจุดอ่อนใน การทำงานนั้นได้					
6	ท่านทราบว่าท่านมีจุดแข็ง หรือข้อดี ที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
7	ท่านสามารถพัฒนาจุดแข็งในตัว ท่านให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และการเลื่อนตำแหน่งได้					
การวางแผนอาชีพ						
8	ท่านเตรียมรับกับสถานการณ์การ ทำงานในอนาคตอยู่เสมอ					
9	ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญ ของการทำงานได้เป็นอย่างดี					

ข้อ	การพัฒนาอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
การวางเป้าหมายอาชีพ						
10	ท่านมีการคิดอย่างรอบคอบเสมอใน การทำงานเพื่อความก้าวหน้าใน อนาคต					
11	ท่านได้มีการวางแผนเกี่ยวกับอาชีพ ภายในระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี ข้างหน้าไว้แล้ว					
12	ท่านวางแผนอนาคตเกี่ยวกับงานได้ สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ของท่าน					
13	ท่านมีความก้าวหน้าในสายงานตาม แผนที่กำหนดไว้					
การพัฒนาปรับปรุงตนเอง						
14	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำ ผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง					
15	ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ในการทำงานอยู่เสมอ					
16	ท่านต้องการที่จะสร้างผลรวมใน การเลื่อนตำแหน่ง					
17	ท่านพยายามสร้างผลงานให้เป็นที่ ยอมรับ					
18	ท่านสนใจที่จะเข้าร่วม โครงการ พัฒนาบุคลากรต่างๆอยู่เสมอ					
19	ท่านตั้งใจไว้ว่าในอนาคตจะศึกษา ต่อเพื่อความก้าวหน้าในงาน					

ชื่อ	การพัฒนาอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
การประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน						
20	ท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดในงาน					
21	ท่านสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ใน การสร้างผลงานเพื่อขอเลื่อน ตำแหน่งได้					
22	เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับ ความสามารถในการปฏิบัติงานของ ท่าน					
23	ประสบการณ์ทำงานของท่านมีส่วน ช่วยให้ท่านสามารถสร้างผลงาน เพื่อขอเลื่อนตำแหน่งได้					
24	ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ในการทำงานอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 4 ท่านคิดว่าบุคลิกภาพลักษณะอย่างไรที่ช่วยส่งเสริมการทำงานของท่านให้ดีขึ้น

ขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่กรุณาสละเวลา ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล นายธนวัฒน์ พยุงศิลป์
วัน เดือน ปีเกิด 28 พฤศจิกายน 2532
ที่อยู่ 505 ห98 ซ.สวนพลู แขวง ทุ่งมหาเมฆ อำเภอ สาทร์
จังหวัด กรุงเทพฯ 10120
ประวัติการศึกษา 2555 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต
คณะวิศวกรรมศาสตร์
ภาควิชาวิศวกรรมอาหาร
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ศ.ศ. 2555 - ศ.ศ. 2557

ประสบการณ์ทำงาน

วิศวกรแผนกวิศวกรรมการผลิต
บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสทรี จำกัด
ม.ศ. 2557 - ปัจจุบัน
วิศวกรอาวุโสแผนกวิศวกรรมอุตสาหกรรม
บริษัท ชัมมิท ออโต้ซีท อินดัสทรี จำกัด

