



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

ปริญญา

จิตวิทยาอุตสาหกรรม

จิตวิทยา

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการจัดการ และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

The Relationship Between Perceived Self-Efficacy, Personality, Managerial Behavior and Career Success of Industrial Entrepreneurs in Entrepreneurship Development Programme

นามผู้วิจัย นางสาวฉันทามน แสงสุข

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการ

(อาจารย์ทรงชนะ ใจชุ่มชื่น, วท.ม.)

กรรมการ

(อาจารย์ศิริณีภา จามรมาน, กศ.ม.)

กรรมการ

(อาจารย์หฤทัย นำประเสริฐชัย, Ph.D.)

หัวหน้าภาควิชา

(อาจารย์ศิริณีภา จามรมาน, กศ.ม.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์วินัย อัจจงหาญ, M.A.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการจัดการ
และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม
โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

The Relationship Between Perceived Self-Efficacy, Personality, Managerial Behavior and Career
Success of Industrial Entrepreneurs in Entrepreneurship Development Programme

โดย

นางสาวณัชชามน แสงสุข

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

พ.ศ. 2550

ณัชชามาน แสงสุข 2550: ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการจัดการ และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา ภาควิชาการที่ปรึกษา: อาจารย์ทรศนะ ใจชุ่มชื่น, วท.ม. 163 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการจัดการ และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการจัดการ และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมจำนวน 228 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมีการรับรู้ความสามารถของตนเองมีพฤติกรรมการจัดการ และความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูง 2) ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมีบุคลิกภาพองค์ประกอบ A องค์ประกอบ B องค์ประกอบ C องค์ประกอบ E องค์ประกอบ H องค์ประกอบ M องค์ประกอบ Q2 และองค์ประกอบ Q3 อยู่ในระดับปานกลาง โดยก่อนไปทางชอบสังคม (A+) ฉลาดน้อย (B-) อารมณ์อ่อนไหว (C-) ถ่อมตัว (E-) กล้าหาญ (H) ทำในสิ่งที่เป็นไปได้ (M-) ตัดสินใจด้วยตนเอง (Q2) และควบคุมตนเองได้ดี (Q3+) 3) ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพสมรสและลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการต่างกัน มีพฤติกรรมการจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุและระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผู้ประกอบการที่มีลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการต่างกัน มีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) องค์ประกอบ A องค์ประกอบ B องค์ประกอบ C องค์ประกอบ H องค์ประกอบ Q2 และองค์ประกอบ Q3 มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) องค์ประกอบ A องค์ประกอบ C องค์ประกอบ H องค์ประกอบ Q2 และองค์ประกอบ Q3 มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 7) การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 8) การรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมการจัดการมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Nuchchamon Sawaengsuk 2007: The Relationship Between Perceived Self-Efficacy, Personality, Managerial Behavior and Career Success of Industrial Entrepreneurs in Entrepreneurship Development Programme. Master of Science (Industrial Psychology), Major Field: Industrial Psychology, Department of Psychology. Thesis Advisor: Mr. Tassana Jaichumchuen, M.S. 163 pages.

The objectives of this research were to study the levels of perceived self-efficacy, personality, managerial behavior and career success of industrial entrepreneurs, and to study the relationship between personal factors, perceived self-efficacy, personality, managerial behavior and career success of industrial entrepreneurs. The samples were 228 entrepreneurs in Entrepreneurship Development Programme. Data were collected by personality test and questionnaires. The statistical test used for analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results are the followings. 1) The industrial entrepreneurs had high levels of perceived self-efficacy, managerial behavior, and career success. 2) The industrial entrepreneurs had personality tend to be outgoing (A+) less intelligent (B-) emotional (C-) humble (E-) venturesome (H) Practical (M-) self-sufficiency (Q2) and controlled (Q3+). 3) The industrial entrepreneurs in different marital status and types of business ownership showed significant difference in managerial behavior at a statistical level of .05, while age and periods of present time as an entrepreneur were significantly related to managerial behavior at a statistical level of .05. 4) The industrial entrepreneurs in different types of business ownership showed significant difference in career success at a statistical level of .05. 5) Personality factors A, B, C, H, Q2 and Q3 were significantly related to managerial behavior at a statistical level of .05. 6) Personality factors A, C, H, Q2 and Q3 were significantly related to career success at a statistical level of .05. 7) Perceived self-efficacy was significantly related to managerial behavior at a statistical level of .05. 8) Perceived self-efficacy and managerial behavior were significantly related to career success at a statistical level of .05.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงยิ่งของ อาจารย์ทรศนะ ใจชุ่มชื่น ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ศิริินภา จามรมาน กรรมการวิชาเอก และอาจารย์ หลุทัย นำประเสริฐชัย กรรมการวิชารอง และรองศาสตราจารย์ไฉ่ ไฉ่ คักคิรพงศ์ ผู้แทนบัณฑิต วิทยาลัย ที่กรุณาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของทุกท่าน เป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่ จนกระทั่งสำเร็จการศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 2 ท่าน ได้แก่ คุณยุพรัตน์ ศตวิริยะและคุณมานพ ชิวชนา สุนทร ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและให้คำแนะนำอันเป็น ประโยชน์ในการทำวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นรวมทั้งเจ้าหน้าที่โครงการพัฒนาผู้ประกอบการ ธุรกิจอุตสาหกรรม ที่ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล และ ขอขอบคุณผู้ประกอบการในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่ให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ครั้งนี้สมบูรณ์

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ที่ให้กำลังใจ และมี น้ำใจที่ดีต่อกันเสมอมา ขอขอบคุณร้านศาลายาคอมพิวเตอร์ คุณมธุรส ผ่านเมือง คุณกนกวรรณ ออบเชย คุณจันทิมา เบ็ญจรัตน์ และคุณพนิดา ศรีโพธิ์ทองที่ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีและให้ คำปรึกษาในช่วงของการศึกษาและทำการวิจัยตลอดมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่สุนทรีย์ เปรมปลื้มและคุณยายสละ เปรมปลื้ม เป็นอย่างยิ่ง ที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของผู้วิจัย เป็นกำลังใจที่สำคัญยิ่งของผู้วิจัย ตลอดมา

ณัชชามน แสงสุข

เมษายน 2550

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(7)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
ขอบเขตในการวิจัย	4
นิยามศัพท์	5
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	9
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง	9
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ	19
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการจัดการ	32
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ	47
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	57
กรอบแนวคิดในการวิจัย	68
สมมติฐานของการวิจัย	69
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	72
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	72
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	73
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	75
การเก็บรวบรวมข้อมูล	76
การวิเคราะห์ข้อมูล	77
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	81

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	83
ผลการวิจัย	83
ข้อวิจารณ์	104
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	119
สรุปผลการวิจัย	120
ข้อเสนอแนะ	123
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	126
ภาคผนวก	137
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	138
ภาคผนวก ข ค่า Item Test correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อ ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดทั้งฉบับ	147
ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	152
ภาคผนวก ง จำนวนและร้อยละของค่าคะแนนความน่าเชื่อถือในการมองตนเองของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม	156
ภาคผนวก จ โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม	158
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	163

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการ ประสบการณ์ ในการทำธุรกิจ และระยะเวลาในการประกอบกิจการ	84
2	คะแนนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยของค้ำประกอบทางบุคลิกภาพ 8 องค์ประกอบของ ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม	87
3	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความสามารถของตนเอง พฤติกรรมการจัดการ และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจ อุตสาหกรรม	89
4	การเปรียบเทียบพฤติกรรมการจัดการของผู้ประกอบการ โครงการพัฒนา ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง จำแนกตามเพศ	90
5	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุกับพฤติกรรมการจัดการของ ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม	91
6	การเปรียบเทียบพฤติกรรมการจัดการของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา	91
7	การเปรียบเทียบพฤติกรรมการจัดการของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพสมรส	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
8	การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการจัดการของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการ	92
9	การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการจัดการของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ภาคกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำธุรกิจ	93
10	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันกับ พฤติกรรมกรรมการจัดการของผู้ประกอบการ โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ อุตสาหกรรมภาคกลาง	94
11	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเองกับ พฤติกรรมกรรมการจัดการของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม	94
12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมกรรมการจัดการของ ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม	95
13	เปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนก ตามเพศ	96
14	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความสำเร็จในอาชีพของ ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม	97
15	การเปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา	97

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
16	การเปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพสมรส	98
17	การเปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการ	98
18	การเปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำธุรกิจ	99
19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันกับ ความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม	99
20	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับ ความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม	100
21	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพของ ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม	101
22	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการจัดการกับความสำเร็จใน อาชีพของผู้ประกอบการ โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ภาคกลาง	102

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่		หน้า
1	ค่า Item Test Correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อ จากแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง	148
2	ค่า Item Test Correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อ จากแบบวัดพฤติกรรมกรรมการจัดการ	149
3	ค่า Item Test Correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อ จากแบบวัดความสำเร็จในอาชีพ	150
4	ค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง พฤติกรรมการจัดการ และความสำเร็จในอาชีพ	151
5	จำนวนและร้อยละของค่าคะแนนความน่าเชื่อถือในการมองตนเองของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม	155

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และพฤติกรรมที่แสดงออก	12
2	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น	13
3	แสดงพฤติกรรมและสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดจากการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำในระดับที่แตกต่างกัน	14
4	แสดงหน้าที่หรือกระบวนการการจัดการ	41
5	โมเดลความสำเร็จในอาชีพของ Iles <i>et al.</i>	48
6	โมเดลการความสำเร็จในอาชีพทางการบริหารของ Judge <i>et al.</i>	49
7	โมเดลความสำเร็จในอาชีพของ Lau and Shaffer	50

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

จากการเปิดเสรีของระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยในปี 2540 โดยขาดความรอบคอบ และขาดระบบกำกับตรวจสอบที่ดีจึงนำไปสู่วิกฤตเศรษฐกิจก่อให้เกิดภาวะถดถอยของการผลิตในทุกสาขาการผลิต เป็นผลจากการส่งออกที่ลดลงและการลงทุนภาคเอกชนที่ลดลง และส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนโดยรวม (สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2545: 10) ทำให้ผู้แทนจากภาครัฐและภาคเอกชน 3 สถาบัน ได้แก่ สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสมาคมธนาคารไทย ได้มีการนำเสนอภาพรวม “ยุทธศาสตร์การเพิ่มความเข้มแข็งของเศรษฐกิจและธุรกิจไทย ได้กล่าวถึงการสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจและธุรกิจไทยจะต้องครอบคลุม (สำนักพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2545: 19) กระบวนการดำเนินธุรกิจทั้งหมดตั้งแต่การลงทุน การผลิต ไปจนถึงการตลาด ซึ่งนโยบายและกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับวิสาหกิจไทยโดยมีปัจจัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ดี การพัฒนาบุคลากร ความสามารถในการผลิตสินค้าให้ตรงกับความต้องการของตลาด และการเสริมสร้างพันธมิตรทางการค้าจะนำไปสู่การเพิ่มความเข้มแข็งของเศรษฐกิจและธุรกิจไทย

เนื่องจากกิจการที่มีอยู่ในประเทศกว่าร้อยละ 90 เป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ กล่าวคือ ช่วยสร้างงานและกระจายรายได้ทั่วประเทศ รวมทั้งสามารถผลิตสินค้าทดแทนการนำเข้าและผลิตสินค้าและบริการเพื่อการส่งออก ทำให้นำเงินตราต่างประเทศเข้าสู่ประเทศได้เป็นจำนวนมาก และที่สำคัญยังเป็นจุดเริ่มต้นของการลงทุนเพื่อเชื่อมโยงกับกิจการขนาดใหญ่ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมที่สำคัญ (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2543: 12) ด้วยเหตุที่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีความสำคัญต่อประเทศดังกล่าว กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมจึงมุ่งให้การส่งเสริม สนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถดำเนินกิจการอย่างเข้มแข็ง สามารถผ่านพ้นวิกฤตการณ์ไปได้และประสบความสำเร็จ เพื่อจะทำให้ภาวะเศรษฐกิจของประเทศดีขึ้น

ความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการจะเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจให้กับบุคคล ทำให้บุคคลทุ่มเทเพื่อไปให้ถึงเป้าหมาย มีความตั้งใจ มุ่งมั่น เพียรพยายามในการปฏิบัติเพื่อความสำเร็จ และสร้างความพึงพอใจให้กับบุคคล (นภคธ คำเต็ม, 2545: 20) ซึ่งการรับรู้ความสามารถในตนเองจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่สนับสนุนความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการ เนื่องจาก Bandura (1986: 391) ได้กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสำคัญและมีผลต่อการกระทำของบุคคลที่สามารถจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

นอกจากนั้นคุณลักษณะในการทำงานใด ๆ ให้ประสบผลสำเร็จนั้นต้องประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบที่สำคัญคือ ความสามารถ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ และอารมณ์ และได้เน้นว่า “บุคลิกภาพ” เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน (Cattel *et al.*, 1981 cited in Farmer 1991: 75)

จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการจัดการ และความสำเร็จในอาชีพ โดยทำการศึกษากับผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการทำให้เกิดการขับเคลื่อนของระบบเศรษฐกิจ รวมถึงความพยายามในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และส่งผลให้ประชาชนในประเทศมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ดังนั้นการศึกษาศักยภาพความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการจัดการ และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมจึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้ประกอบการนั้นมีการรับรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างเหมาะสม มีการพัฒนาบุคลิกภาพและพฤติกรรมการจัดการที่จะช่วยเอื้ออำนวยไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ และสร้างผลประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการจัดการ และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพกับพฤติกรรมการจัดการของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเอง และบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการจัดการกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการจัดการและความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม
2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการจัดการและความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม
3. สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมเพื่อให้ผู้ประกอบการมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพและพฤติกรรมการจัดการได้อย่างเหมาะสม และช่วยสร้างความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมให้สูงขึ้น เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศของผู้ประกอบการในการประกอบธุรกิจ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1 ตัวแปรตามที่ 1 คือ พฤติกรรมการจัดการ

2.2 ตัวแปรตามที่ 2 คือ ความสำเร็จในอาชีพ

กลุ่มที่ 2

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ พฤติกรรมการจัดการ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในอาชีพ

นิยามศัพท์

ผู้ประกอบการ หมายถึง บุคคลผู้เป็นเจ้าของกิจการ หรือผู้บริหารกิจการ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจการที่เข้าร่วมฝึกอบรมในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ปี พ.ศ.2545 – 2549 ในเขตภาคกลาง

อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่ปีที่ผู้ประกอบการเกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒិการศึกษาระดับสูงสุดของผู้ประกอบการ โดยจำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพในการสมรสในปัจจุบันของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกเป็น 2 กลุ่มดังนี้คือ

สถานภาพโสด

สถานภาพสมรสแล้ว ซึ่งรวมถึงผู้ประกอบการที่เป็นหม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ด้วย

ลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการ หมายถึง ลักษณะความเกี่ยวข้องกันระหว่างผู้ประกอบการและกิจการ โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่มคือ ผู้ประกอบการซึ่งเป็นเจ้าของกิจการเอง และผู้ประกอบการซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับเจ้าของกิจการ โดยเกี่ยวข้องเป็นสามี ภรรยา บุตร ญาติ หรือหุ้นส่วน เป็นต้น

ประสบการณ์ในการทำธุรกิจ หมายถึง ระยะเวลาในการทำธุรกิจของผู้ประกอบการ นับตั้งแต่อดีตจนถึงก่อนเริ่มกิจการหลักในปัจจุบัน โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่มคือ มีประสบการณ์และไม่มีประสบการณ์

ระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบัน หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่ผู้ประกอบการเริ่มประกอบกิจการหรือเข้ามาบริหารงานในกิจการหลักในปัจจุบัน

การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่ผู้ประกอบการมีความคิดที่ประเมินว่าตนเองมีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมบางอย่างให้ประสบความสำเร็จได้ และตนเองมีความสามารถอยู่ในระดับสูง อันจะส่งผลถึงการตัดสินใจเลือกที่จะทำพฤติกรรมนั้น ซึ่งสามารถวัดได้โดยลักษณะต่างๆ ได้แก่ การประเมินความสามารถในการทำงานของตนเอง ความสามารถในการเป็นตัวแบบให้ผู้อื่น ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น และความสามารถในการสร้างความรู้สึกในทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น

การประเมินความสามารถในการทำงานของตนเอง หมายถึง ผู้ประกอบการมีการประเมินตนเองว่ามีความสามารถเพียงพอที่จะทำให้งานของตนประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด โดยผู้ประกอบการจะรับรู้ว่าคุณมีความสามารถเพียงพอที่จะทำให้งานของตนนั้นประสบความสำเร็จได้ เชื่อว่าตนเองนั้นมีความสามารถที่จะทำงานได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้น ไม่ถอยหนี ไม่ยอมให้ผู้อื่นเอาเปรียบและชอบทำงานที่ยากและท้าทาย

ความสามารถในการเป็นตัวแบบให้ผู้อื่น หมายถึง ผู้ประกอบการมีความรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นได้มากน้อยเพียงใด โดยผู้ประกอบการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการเป็นแบบอย่างที่ดี รวมถึงการสังเกตเห็นตัวแบบแสดงพฤติกรรมแล้วประสบความสำเร็จ ทำให้ผู้ประกอบการคิดคล้อยตามว่าคุณก็น่าจะทำได้ถ้าตั้งใจและพยายามและมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

ความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น หมายถึง ผู้ประกอบการมีความรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้ร่วมทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความสนใจมากน้อยเพียงใด โดยผู้ประกอบการมีความสามารถพูดให้ผู้อื่น

คล้ายตามความคิดของตน มีความสามารถชักจูงทำให้ผู้อื่นร่วมมือในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ทำให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน โดยสมัครใจ ไม่ใช่เกิดจากการใช้อำนาจและบีบบังคับ

ความสามารถในการสร้างความรู้สึกลงในทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น หมายถึง ผู้ประกอบการมีความรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการทำตัวให้คุ้นเคยกับสถานการณ์ใหม่ ๆ การกระทำใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว เมื่อมีอุปสรรคสามารถกระตุ้นตนเองและผู้อื่นให้ใช้ความพยายามมากขึ้น มีการยอมรับผลที่เกิดขึ้นแม้จะประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด โดยผู้ประกอบการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการปรับตัวให้คุ้นเคยกับสถานการณ์ใหม่ เมื่อพบอุปสรรค สามารถกระตุ้นตนเองหรือผู้อื่นให้ใช้ความพยายามในการเผชิญหน้ากับอุปสรรคนั้นมากขึ้น มีการยอมรับผลที่จะเกิดขึ้นตามความเป็นจริง มีความอดทน อุตสาหะ ไม่ท้อถอย ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะต่างๆของผู้ประกอบการ โดยแสดงออกเป็นการกระทำที่สามารถสังเกตเห็นได้จากภายนอกและซ่อนเร้นอยู่ภายใน ซึ่งเป็นผลรวมให้ผู้ประกอบการนั้นมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว โดยศึกษาจากองค์ประกอบบุคลิกภาพ 8 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบบุคลิกภาพ A เก็บตัว-ชอบสังคม องค์ประกอบบุคลิกภาพ B ฉลาดน้อย-เฉลียวฉลาด องค์ประกอบบุคลิกภาพ C อารมณ์อ่อนไหว-อารมณ์มั่นคง องค์ประกอบบุคลิกภาพ E ถ่อมตัว-ชอบแสดงออกของตน องค์ประกอบบุคลิกภาพ H ขี้อาย-กล้าหาญ องค์ประกอบบุคลิกภาพ M ทำในสิ่งที่เป็นไปได้-ช่างฝัน องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q2 ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น-ตัดสินใจด้วยตนเอง และองค์ประกอบบุคลิกภาพ Q3 ควบคุมตนเองไม่ดี-ควบคุมตนเองได้ดี

องค์ประกอบ A เก็บตัว-ชอบสังคม หมายถึง ผู้ประกอบการชอบเข้าสังคม มีความรู้สึกอบอุ่น เป็นกันเองกับผู้อื่น น้ำใจดี มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ชอบเข้าร่วมกิจกรรม มีความสนใจและเอาใจใส่ผู้อื่น มีความเมตตากรุณา และมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น

องค์ประกอบ B ฉลาดน้อย-เฉลียวฉลาด หมายถึง ผู้ประกอบการมีความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม เฉลียวฉลาด และมีความพากเพียรในการศึกษาหาความรู้

องค์ประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว-อารมณ์มั่นคง หมายถึง ผู้ประกอบการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ใจเย็น รู้จักความเป็นจริงของชีวิต และมีจิตใจสงบ

องค์ประกอบ E ถ่อมตัว-ชอบแสดงออก หมายถึง ผู้ประกอบการมีการรักษาสิทธิของตนถือตนเองเป็นใหญ่ นิยัยคือร้อน มีความเชื่อมั่นในตนเอง จิตใจเป็นอิสระ ใจแข็ง มีความก้าวร้าว ไม่ยึดถือขนบธรรมเนียม และต้องการความสนใจจากผู้อื่น

องค์ประกอบ H ขี้อาย-กล้าหาญ หมายถึง ผู้ประกอบการมีลักษณะชอบเสี่ยงภัย ชอบพบปะกับบุคคลอื่น มีความคล่องแคล่ว สนใจในเพศตรงข้ามอย่างเปิดเผย แสดงความรู้สึกต่อผู้อื่น ร่าเริง ความเป็นมิตร อารมณ์อ่อนไหว และไม่ระแวงอันตราย

องค์ประกอบ M ทำในสิ่งที่เป็นไปได้-ช่างฝัน หมายถึง ผู้ประกอบการชอบสร้างมโนภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่เอาใจใส่ในสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ ไม่ทำตามประเพณี เอาใจตนเอง สนใจศิลปะและความเชื่อพื้นฐาน

องค์ประกอบ Q2 ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น-ตัดสินใจด้วยตนเอง หมายถึง ผู้ประกอบการมีความพอใจในตนเอง มีความเคยชินกับวิธีการทำงานของตน ตัดสินใจและปฏิบัติตามแบบแผนของตนเอง และไม่สนใจความคิดเห็นของสังคม

องค์ประกอบ Q3 ควบคุมตนเองไม่ได้-ควบคุมตนเองได้ดี หมายถึง ผู้ประกอบการมีการควบคุมตนเองได้ ปฏิบัติตนเหมาะสมในสังคม และมีความตั้งใจจริง

พฤติกรรมกรรมการจัดการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้ประกอบการในการใช้ศาสตร์และศิลปะ ทำให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคลอื่น และการปฏิบัติงานที่ประสานกันของหน้าที่ 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม

การวางแผน หมายถึง ผู้ประกอบการมีกระบวนการในการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน และตัดสินใจหาวิธีการที่ดีที่สุดที่ทำให้เป้าหมายทางธุรกิจของผู้ประกอบการนั้นบรรลุผลสำเร็จ

การจัดองค์การ หมายถึง ผู้ประกอบการมีกระบวนการในการจัดตั้งและจัดวาง
ทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรที่ไม่ใช่บุคคล โดยผู้ประกอบการใช้การวางแผนให้ธุรกิจสามารถ
บรรลุผลสำเร็จ

การนำ หมายถึง ผู้ประกอบการมีกระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นของ
ผู้ประกอบการในการที่จะให้บุคคลอื่นมีพฤติกรรมในการทำงานที่ต้องการและทำให้บรรลุ
เป้าหมาย

การควบคุม หมายถึง ผู้ประกอบการมีกระบวนการในการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ของ
ผู้ประกอบการให้เป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายที่ผู้ประกอบการคาดหวัง และกำหนดไว้

ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง การที่ผู้ประกอบการรู้สึกกว่าตนเองมีความพึงพอใจในงาน มี
เป้าหมายในการปฏิบัติงาน มีความพยายามที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และใช้ความรู้
ความสามารถที่มีอยู่มาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความสำเร็จในงานตามเป้าหมายของตนเองและ
องค์การ ซึ่งสามารถวัดได้โดยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
บุคคล ด้านการเงิน และด้านความก้าวหน้า

การทำงาน หมายถึง การที่ผู้ประกอบการรับรู้ที่ตนเองได้ทำงานที่ชื่นชอบและมี
ความสุขต่อการอุทิศตนในการปฏิบัติงาน ได้รับข้อมูลย้อนกลับในทางบวก ได้รับโอกาสใน
การศึกษา เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ที่สนับสนุนต่อการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การที่ผู้ประกอบการรับรู้ที่ตนเอง ได้รับความ
เชื่อมั่น การยอมรับ ความเคารพนับถือจากผู้ร่วมงาน ตลอดจนการที่ผู้ประกอบการสามารถทำงาน
ร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

การเงิน หมายถึง การที่ผู้ประกอบการรับรู้ที่ตนเอง ได้รับผลประโยชน์หรือ
ค่าตอบแทนในการทำธุรกิจอยู่ในระดับที่พึงพอใจตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และรับรู้ที่ตนเองได้รับ
ผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตนเองที่มอบให้แก่งาน

ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ประกอบการรับรู้ที่ตนเองมีความพึงพอใจกับการที่
ธุรกิจของตนเองมีความก้าวหน้าคืบค้ำกับการทำงานที่ตนได้ลงทุนหรือลงแรงไป และธุรกิจมีการขยาย
กิจการมากขึ้นตามที่ตนได้ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

จากการตรวจเอกสารมีแนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการจัดการ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ
5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Bandura (1986 อ้างใน สม โภชน์ เอี่ยมสุภานิต, 2539: 57-58) มีความเชื่อว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสำคัญและมีผลต่อการกระทำของบุคคล โดยบุคคล 2 คน อาจมีความสามารถไม่ต่างกัน แต่จะแสดงออกในคุณภาพที่แตกต่างกัน ถ้าพบว่าบุคคล 2 คนนี้มีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน ในบุคคลเดียวกันก็เช่นกัน ถ้ารับรู้ความสามารถของตนเองในแต่ละสภาพการณ์แตกต่างกัน ก็อาจจะแสดงพฤติกรรมออกมาได้แตกต่างกัน ถ้าบุคคลมีการรับรู้ว่ามีความสามารถ บุคคลก็จะแสดงถึงความสามารถนั้นออกมา และบุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถจะมีความอดทน อุตสาหะ ไม่ท้อถอย และจะประสบความสำเร็จในที่สุด

ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Bandura (1986: 391) การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่สามารถจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การรับรู้ความสามารถของตนเองนี้มิได้ขึ้นอยู่กับทักษะที่บุคคลที่อยู่ในขณะนั้นเท่านั้น หากแต่ยังขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของบุคคลว่าเขาสามารถทำอะไรได้ด้วยทักษะที่เขามีอยู่

Wood and Bandura (1989 cited in Staples *et al.*, 1998) ได้ขยายความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นบทบาทหลักในกระบวนการควบคุมโดยผ่านแรงจูงใจและการประสบความสำเร็จการกระทำของบุคคล นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของตนเองยังหมายรวมถึงความพยายามที่บุคคลทุ่มเทลงไป และระยะเวลาที่บุคคลยืนหยัดต่อสิ่งนั้น

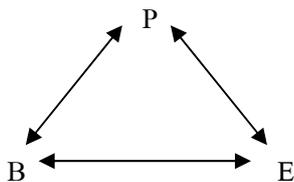
Bandura (1995 cited in Schultz and Schultz, 2001) ได้ให้ความหมายของการการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า เป็นความรู้สึกรู้สึกของความพอเพียง ความมีประสิทธิภาพ และสมรรถนะในการจัดการกับชีวิต

จากความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกที่บุคคลประเมินว่าตนเองมีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมบางอย่างให้ประสบความสำเร็จได้หรือไม่ และตนเองมีความสามารถอยู่ในระดับใด อันจะส่งผลถึง การตัดสินใจเลือกที่จะทำหรือเลือกที่จะไม่ทำพฤติกรรมนั้น

ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy theory)

ทฤษฎีความสามารถของตนเอง เป็นทฤษฎีที่ Albert Bandura (อาจารย์และนักจิตวิทยาชาวแคนาดา) ที่ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ศึกษาและพัฒนามาจาก ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning theory) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1962 ต่อมาในปี ค.ศ.1986 Bandura ได้ขยายแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมให้กว้างขึ้น และเปลี่ยนชื่อทฤษฎีใหม่เป็น ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social cognitive theory) (ที่มา: www.emory.edu/mfp/effpage.html.)

Bandura (1977: 9-10) ได้แสดงความคิดเห็นบนพื้นฐานแนวคิดของทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม พฤติกรรมของคนเราไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงเนื่องจากปัจจัยสภาพแวดล้อมเพียงอย่างเดียว หากต้องมีปัจจัยส่วนบุคคลร่วมด้วย ดังนั้นสาเหตุแห่งพฤติกรรมที่เกิดขึ้นคือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ดังแสดงในภาพที่ 1



1. P (Personal factors) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล
2. E (Environment factors) คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อม
3. B (Behavior) คือ พฤติกรรมที่แสดงออก

ภาพที่ 1 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และพฤติกรรมที่แสดงออก

ที่มา: Bandura (1997: 6)

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมนี้ ประกอบไปด้วย แนวคิด 3 ประการ คือ แนวคิดการเรียนรู้โดยการสังเกต (Observational learning) แนวคิดของการกำกับตนเอง (Self regulatory) และแนวคิดของการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) Bandura (1986 อ้างใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2539: 50)

1. แนวคิดการเรียนรู้โดยการสังเกต (Observational learning) เป็นการเรียนรู้ของคนโดยสังเกตจากตัวแบบ การสังเกตจากตัวแบบสามารถถ่ายทอดทั้งความคิดและการแสดงออกได้ในเวลาเดียวกัน คนส่วนใหญ่จึงสามารถรับรู้เรื่องราวของสังคมได้โดยผ่านทางสื่อต่าง ๆ

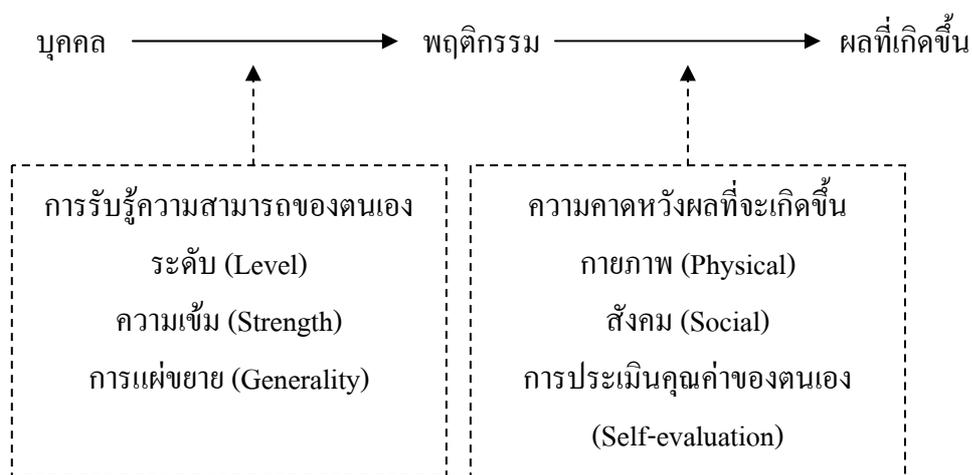
2. แนวคิดของการกำกับตนเอง (Self regulatory) เกิดจากความเชื่อที่ว่า มนุษย์สามารถกระทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อควบคุมความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเองได้

3. แนวคิดของการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนที่จะแสดงพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เมื่อบุคคลประเมินว่าตนมีความสามารถและสิ่งที่ตนกระทำนั้น ไม่ยากเกินความสามารถของตน

จากแนวคิดดังที่กล่าวมา Bandura (1997: 21) ได้พัฒนาเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ความสามารถของตนเอง

Bandura (1986 อ้างใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2539: 58) ให้คำจำกัดความว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived self-efficacy) เป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำ พฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ Bandura เห็นว่าความสามารถของตนเป็นเรื่องไม่ตายตัว แต่จะผันไปตามสถานการณ์ ดังนั้นสิ่งที่กำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออก จึงขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาวะการณั้ๆ นั้นเอง นั่นคือถ้าเรามีการรับรู้ว่ามี ความสามารถ บุคคลก็จะแสดงถึงความสามารถนั้นออกมา คนที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถจะมีความอดทน อุตสาหะ ไม่ท้อถอย และจะประสบความสำเร็จ

Bandura ได้เสนอภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น

ที่มา: Bandura (1997: 22)

จากภาพที่ 2 การที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังที่จะได้รับหลังจากการทำพฤติกรรมนั้น การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นการตัดสินใจความสามารถของตนเองว่า จะสามารถทำงานได้ในระดับใด ส่วนความคาดหวังของผลที่จะเกิดขึ้น เป็นผลของการกระทำที่เกิดขึ้นในทางกายภาพ ทางสังคมและการประเมินคุณค่าของตนเอง การที่เราอยากให้คุณคนมีพฤติกรรมตามที่เราต้องการ ไม่เพียงแต่เราจะสร้างให้คุณคนมีความหวังแล้ว เราจะต้องให้เขามีความเชื่อว่าเขาสามารถที่จะทำพฤติกรรมนั้นได้ด้วย ดังที่จะเห็นจากภาพที่ 3

		ความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น	
		ต่ำ	สูง
การรับรู้ ความสามารถ ของตนเอง	สูง	ไม่เห็นด้วย อาจกระทำ	เกิดการกระทำ มีความพึงพอใจ
	ต่ำ	ไม่สนใจ หลีกเลี่ยงที่จะไม่ กระทำ	รู้สึกหาคคุณค่า เกิด ความท้อแท้ ไม่กระทำ

ภาพที่ 3 แสดงพฤติกรรมและสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง
และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำในระดับที่แตกต่างกัน

ที่มา: Bandura (1997: 20)

จากภาพที่ 2 และภาพที่ 3 จะเห็นได้ว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับ
การรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังถึงผลที่จะได้รับหลังจากทำพฤติกรรมนั้น
ตัวอย่างเช่น ถ้าบุคคลเรียนรู้ว่า การกระทำนั้นจะเกิดผลที่เป็นประโยชน์ต่อตนและรับรู้ว่าคุณ
มีความสามารถเพียงพอที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ก็มีแนวโน้มว่าบุคคลจะกระทำสิ่งนั้น แต่ถ้าบุคคล
นั้นเรียนรู้ การกระทำนั้นจะเกิดผลที่เป็นประโยชน์ต่อตนแต่รับรู้ว่าคุณไม่มีความสามารถพอ ก็มี
แนวโน้มว่าบุคคลจะไม่กระทำสิ่งนั้นเพื่อหลีกเลี่ยงความผิดหวัง

องค์ประกอบที่ส่งเสริมให้บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Bandura (1986: 399-400) องค์ประกอบที่ส่งเสริมให้บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของ
ตนเองเพิ่มขึ้นด้วย 4 วิธี คือ

1. การประสบความสำเร็จในการกระทำ (Performance accomplishment)

การกระทำกิจกรรมด้วยตนเองหรือการมีส่วนร่วมในการกระทำจนเกิดความสำเร็จ ส่งผลให้บุคคล
มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้น เชื่อว่าตนสามารถกระทำกิจกรรมนั้นได้สำเร็จอีก หากได้
กระทำกิจกรรมที่มีลักษณะเหมือนกันจะมีผลต่อการรับรู้ความสามารถของบุคคลมากที่สุด
เนื่องจากเป็นประสบการณ์ตรง ในทางตรงกันข้าม เมื่อบุคคลได้รับประสบการณ์ที่ล้มเหลวจะทำให้
การรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำลง

วิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง บุคคลสามารถรับรู้หรือเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ได้เข้าไปอยู่ในสถานการณ์จริง ได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรม และได้สัมผัสด้วยตนเองจากประสาทสัมผัสทั้งห้า จากการศึกษาพบว่า มนุษย์สามารถรับรู้จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ทั้งทางตรง และทางอ้อมจากสิ่งที่เป็นรูปธรรม และนามธรรม ดังนั้นในการที่จะพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองจึงจำเป็นที่จะต้องฝึกให้บุคคลมีทักษะเพียงพอที่จะประสบความสำเร็จได้ พร้อมกับทำให้บุคคลรู้ว่าเขามีความสามารถที่จะกระทำได้ บุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถจะพยายามทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2. การได้เห็นตัวแบบ (Vicarious experience) การสังเกตเห็นตัวแบบ (Model) แสดงพฤติกรรมแล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บุคคลคิดคล้ายกันว่าตนก็น่าจะทำได้ถ้าตั้งใจและพยายาม วิธีการนี้เป็นประสบการณ์ทางอ้อม ขึ้นอยู่กับการเปรียบเทียบทางสังคม มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองผ่านตัวแบบ มี 2 ประเภทดังนี้ (Bandura, 1977: 80)

2.1 ตัวแบบที่มีชีวิต (Live modeling) คือตัวแบบที่บุคคลได้มีโอกาสสังเกตและมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงซึ่ง สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2539: 256) ได้เสนอลักษณะของตัวแบบไว้ดังนี้

2.1.1 ควรมีลักษณะคล้ายคลึงกับผู้สังเกตทั้งทางด้านเพศ เชื้อชาติ และทัศนคติ จะทำให้ผู้สังเกตมั่นใจได้ว่าพฤติกรรมที่ตัวแบบแสดงออกมานั้นเหมาะสมและสามารถทำได้และคล้ายคลึงกับตน ทำให้คิดว่าตนเองก็น่าจะทำได้

2.1.2 ควรเป็นผู้มีชื่อเสียงในสายตาของผู้สังเกต แต่ถ้ามีชื่อเสียงมากเกินไปจะทำให้ผู้สังเกตคิดว่าพฤติกรรมนั้นไม่น่าเป็นจริงได้สำหรับผู้สังเกต

2.1.3 ควรมีระดับความสามารถใกล้เคียงกับผู้สังเกตหรือมีความสามารถสูงกว่าผู้สังเกตเล็กน้อยจึงจะมีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด

2.1.4 ควรมีลักษณะอบอุ่น และเป็นกันเอง

2.2 ตัวแบบสัญลักษณ์ (Symbolic modeling) ตัวแบบที่เสนอผ่านสื่อต่าง ๆ ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ เทปบันทึกภาพ เทปบันทึกเสียง การ์ตูน ข้อเขียน หรือหนังสือนวนิยาย เป็นต้น

3. การพูดชักจูง (Verbal persuasion) เป็นการแนะนำ อธิบาย ชักชวน หรือใช้คำพูดชื่นชมผู้อื่นว่ามีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ โดยเฉพาะพฤติกรรมที่บุคคลนั้นรู้สึกยุ่งยากที่จะตัดสินใจความสามารถของตนเอง การใช้วิธีนี้จะได้ผลมากขึ้นเมื่อเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ ทำให้ผู้ถูกชักจูงมีความพยายามในการกระทำกิจกรรมนั้น ๆ มากขึ้น และต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง มิฉะนั้นจะเป็นการทำลายความรู้สึกของผู้ถูกชักจูงเมื่อทำไม่สำเร็จ ทำให้บุคคลล้มเลิกการกระทำเมื่อพบกับอุปสรรค

4. การกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional arousal) บุคคลรับรู้ความสามารถของตนเองจากภาวะกระตุ้นเร้าทางอารมณ์ และจากอาการแสดงทางกาย ความรู้สึกในทางบวก เช่น ความตื่นเต้น จะส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนเอง ส่วนความรู้สึกในทางลบ เช่น ความกลัว หรือความวิตกกังวล เป็นต้น ทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองลดลง หากบุคคลรู้ว่าตนมีความวิตกกังวลสูง จะขาดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และมักจะตัดสินใจหลีกเลี่ยงการกระทำพฤติกรรมนั้นหรือสถานการณ์นั้น บุคคลจะคาดหวังความสำเร็จเมื่อไม่ได้อยู่ในสถานการณ์ที่ถูกกระตุ้นด้วยสิ่งไม่พึงพอใจ การส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยการสนับสนุนให้คุ้นเคยกับสถานการณ์นั้น ๆ มากขึ้นทีละน้อย ๆ การตอบสนองทางกาย (Biofeedback) การลดความรู้สึกโดยใช้สัญลักษณ์ (Symbolic desensitization) นอกจากนี้ ยังอาจฝึกฝนให้บุคคลกระตุ้นเร้าอารมณ์ที่คาดว่าจะเกิด (Anticipate arousal) ให้ความมั่นใจว่านั่นเป็นปฏิกิริยาตอบสนองที่เป็นปกติ และแนะนำว่าอาจเป็นปัจจัยด้านบวกในการกระทำ (Bandura, 1977: 82)

ดังนั้นการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถเกิดขึ้นได้จากองค์ประกอบหลายประการ ดังที่กล่าวมาแล้ว

ผลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Bandura (1986: 393-395) ได้กล่าวถึง การรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีผลต่อบุคคลในเรื่องต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการเลือก (Choice behavior) การที่บุคคลจะต้องตัดสินใจว่า เขาจะต้องกระทำพฤติกรรมใดและต้องกระทำนานเท่าใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคคลมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงงานและสภาพการณ์ที่เขาเชื่อว่ายากเกินความสามารถของเขา และบุคคลจะเลือกทำกิจกรรมที่เขาแน่ใจว่า เขามีความสามารถที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้

บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย มีแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ มักจะหลีกเลี่ยงงาน ที่ท้าทาย ขาดความมั่นใจในตนเอง ซึ่งเป็นการปิดโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง

2. การใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงาน (Effort expenditure and persistence) การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวกำหนดว่า เขาจะต้องใช้ความพยายามมากเท่าไร และจะต้องใช้ความมุมานะในการเผชิญหน้ากับอุปสรรคต่าง ๆ ที่ไม่พึงพอใจไปอีกนานเท่าใด เมื่อเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ บุคคลซึ่งมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีความกระตือรือร้น และจะใช้ความพยายามความมุ่งมั่นในการทำงานมากกว่าคนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ และการที่บุคคลใช้ความพยายามและความมุมานะในการทำงานอย่างเต็มที่ตลอดเวลา บุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะทำงานได้ประสบความสำเร็จสูง

3. แบบแผนของความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ (Thought patterns and emotion reaction) การตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลมีอิทธิพลต่อกระบวนการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคลในระหว่างที่กระทำพฤติกรรม และมีผลต่อการคาดคะเนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในอนาคตของเขา บุคคลซึ่งรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถสูง จะมีความพยายาม และเอาใจใส่ในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ มาก และเมื่อพบอุปสรรคต่าง ๆ บุคคลก็จะกระตุ้นตนเองให้ใช้ความพยายามมากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถต่ำ มีแนวโน้มที่จะปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อตนเองทางลบ เช่น ไม่มีความสุข มีความหวาดหวั่น มีความเครียดสูง และเขาจะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างไม่เต็มความสามารถ อันจะส่งผลให้บุคคลประสบกับความล้มเหลวในการกระทำพฤติกรรมมากยิ่งขึ้น

4. เป็นสิ่งกำกับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมมากกว่าเป็นสิ่งทำนายพฤติกรรม (Humans a producer rather than simply foretellers of behavior) นั่นคือ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง มักจะเป็นคนที่พยายามกระทำพฤติกรรมและจะยอมรับผลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมของตนเอง จะเลือกการกระทำที่มีลักษณะท้าทายและจะใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อให้การกระทำนั้นบรรลุเป้าหมาย แม้ว่าในบางครั้งการกระทำนั้นจะประสบความล้มเหลวบ้างก็ตาม เขาก็จะไม่ท้อถอยและจะไม่อ้างว่าเป็นเรื่องโชคชะตา แต่เขาจะให้เหตุผลของความล้มเหลวที่เกิดขึ้นว่า เป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อไป ซึ่งต่างจากบุคคลที่มี

การรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ มักจะเป็นคนที่ไม่ค่อยกระทำและมักจะหลีกเลี่ยงการกระทำที่มีลักษณะยาก ๆ ขาดความพยายาม มีความทะเยอทะยานต่ำ และมีความเครียดสูง

การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเองมี 3 มิติ (Bandura, 1977: 84-85)

มิติที่ 1 ระดับหรือปริมาณของความยาก (Magnitude) คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลในการกระทำพฤติกรรมหนึ่ง หรือแตกต่างกันในบุคคลคนเดียวกันเมื่อต้องทำพฤติกรรมที่มีความยากง่ายแตกต่างกัน

มิติที่ 2 ความเข้มหรือความมั่นใจ (Strength) เป็นความมั่นใจที่บุคคลคิดว่าตนสามารถทำงานได้ในระดับที่ความยากต่าง ๆ ถ้าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความเข้มหรือความมั่นใจน้อย คือ บุคคลไม่มั่นใจในความสามารถของตนเอง เมื่อประสบเหตุการณ์ที่ไม่เป็นไปตามที่รับรู้จะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองลดลง แต่ถ้ามีความเข้มหรือความมั่นใจมาก บุคคลจะมีความบากบั่นมานะพยายามมาก แม้ว่าจะประสบเหตุการณ์ที่ไม่สอดคล้องกับที่รับรู้บ้างก็ตาม

มิติที่ 3 การแผ่ขยาย (Generality) การรับรู้ความสามารถของตนเองอาจจะแผ่ขยายจากสถานการณ์หนึ่งไปสู่สถานการณ์อื่นในปริมาณที่แตกต่างกันได้ ประสบการณ์บางอย่างไม่ทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองแผ่ขยายไปสู่สถานการณ์อื่นได้

จากมิติทั้ง 3 มิติ ที่ Bandura กล่าวไว้ข้างต้น ส่วนใหญ่จะวัดใน 2 มิติ คือ วัดระดับหรือปริมาณความยาก และวัดความมั่นใจหรือความเข้ม ส่วนการวัดการแผ่ขยายมักจะไม่วัดกันในบริบทขององค์การ

วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี (2538: 97-109) ได้สรุปถึงการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองไว้จากผลงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า วิธีการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองที่กันมากคือ การวัดความมั่นใจ การวัดที่นิยมรองลงมาคือ การวัดระดับความยาก มักเป็นการถามว่าบุคคลสามารถปฏิบัติงานในงานที่ยากขึ้นหรือไม่ ซึ่งคำตอบจะเป็นแบบ “ใช่” และ “ไม่ใช่” ส่วนการวัดแบบที่ 3 คือการวัดแบบผสม จะมีทั้งวัดความมั่นใจและระดับความยาก โดยใช้ข้อคำถามเดียวกัน และมีคำตอบให้เลือก 2 แบบ คือ “ใช่” หรือ “ไม่ใช่” และแบบเปอร์เซ็นต์ หรือบนสเกล 11 หน่วย การรวมคะแนนก็โดยรวมคำตอบของความมั่นใจ เฉพาะข้อที่ผู้ตอบตอบ “ใช่” ในสเกลระดับความยาก

และพบว่า ยังมีวิธีการวัดแบบอื่น ๆ อีก จำนวนมากที่มีการนำมาใช้วัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง เช่น การใช้ข้อคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยไม่ได้ให้คำตอบในแง่ของความยากของการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น และระดับความมั่นใจในการทำงาน คำตอบจะเป็นการให้ประเมินค่าโดยใช้มาตราส่วนแบบ Likert scale ดังนั้น การวัดเหล่านี้จึงไม่ตรงตามแนวคิดที่ Bandura ได้เสนอไว้ในเรื่องของการวัดระดับความยากของงาน และความมั่นใจที่จะปฏิบัติได้ในระดับความยากต่าง ๆ

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในตนเองดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นพื้นฐานสำหรับการสร้างแรงจูงใจของบุคคล ความอยู่ดีกินดี และความสำเร็จในบุคคล ถ้าบุคคลไม่มีความเชื่อว่าการกระทำของบุคคล จะไปถึงเป้าหมายที่บุคคลต้องการได้ ระดับของความพยายามที่จะทุ่มเทให้กับสิ่งที่ได้เลือกไว้ก็จะมีน้อยลงและมีอิทธิพลต่อความกระตือรือร้นหรือการถอยหนี ผู้ที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถในระดับสูงจะเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีแนวโน้มที่จะกระทำในสิ่งที่ตนเชื่อถือเพิ่มขึ้น มีแนวโน้มที่จะสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ได้ง่ายและประสบความสำเร็จ โดยมีความเชื่อว่าความสำเร็จเกิดขึ้นมาจากความสามารถและทักษะของตนเอง โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองของ Bandura (1977) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและการสร้างเครื่องมือวัดและผู้วิจัยจะใช้การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองเพียงมิติเดียว คือวัดระดับความมั่นใจ ซึ่งเป็นวิธีการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองที่นิยมใช้มากที่สุดในงานวิจัยต่าง ๆ เนื่องจากสามารถวัดได้ครอบคลุม และสามารถใช้ได้ในทุก ๆ งาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ความหมายของบุคลิกภาพ

Burger (2000: 4) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่าบุคลิกภาพ คือ รูปแบบพฤติกรรมที่ไม่เปลี่ยนแปลงและเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในของแต่ละบุคคล

Schultz and Schultz (2001: 5) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่าบุคลิกภาพ หมายถึงคุณลักษณะเฉพาะอันยาวนานทั้งภายในและภายนอกของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

Schermerhorn *et al.* (2003: 65) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพ เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงรูปแบบโดยรวมหรือคุณลักษณะต่าง ๆ ที่มารวมกันของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2539: 5) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่าบุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน ส่วนภายนอก คือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว วิธีพูดจา การนั่ง การยืน ส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยากแต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝันปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ

ฉันทนิช อัสวานนท์ (2545: 5) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่าบุคลิกภาพว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่หล่อหลอมให้เป็นและอยู่ในคนนั้นไม่ว่าจะเป็นจุดเด่นหรือจุดด้อยก็ตาม ซึ่งทำให้บุคคลมีความแตกต่างจากบุคคลอื่นๆ จนกระทั่งไม่เหมือนกับผู้อื่นในโลก

วิจิตร อาวะกุล (2545: 8) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่าบุคลิกภาพคือ การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของมนุษย์ อันเป็นปฏิกริยาร่วมของระบบต่าง ๆ ในร่างกายของมนุษย์ เช่น อารมณ์ ความคิด เจตคติ สติปัญญา ความสามารถ การเรียนรู้ ประสบการณ์ แรงจูงใจ ฯลฯ ที่สะสมมาตั้งแต่เกิดว่ามีอยู่อย่างไร เพียงไร

จากความหมายของบุคลิกภาพดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะต่างๆของผู้ประกอบการ โดยแสดงออกเป็นการกระทำที่สามารถสังเกตเห็นได้จากภายนอกและซ่อนเร้นอยู่ภายใน ซึ่งเป็นผลรวมให้ผู้ประกอบการนั้นมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

สถิต วงศ์สุวรรณ (2540: 6-19) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพนั้นมี 3 ประการ ดังนี้

1. บุคลิกภาพที่ได้รับอิทธิพลจากพันธุกรรม (Heredity) หรือสัภภาพที่มีมาแต่กำเนิด ซึ่งอาจเป็นผลของพันธุกรรมหรืออิทธิพลต่างๆ ที่มีต่อทารกก่อนคลอด สิ่งเหล่านี้เป็นความแตกต่างเบื้องต้นของมนุษย์และจะเป็นเงื่อนไขกำหนดทิศทาง และขอบเขตของการพัฒนา

บุคลิกภาพในระดับหนึ่ง เช่น รูปร่าง ลักษณะ หน้าตา ระบบประสาท ความสมบูรณ์หรือความพิการของร่างกาย ลักษณะอารมณ์ เป็นต้น

2. บุคลิกภาพที่ได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม (Environment) สิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคล ทุกสิ่งทุกอย่างที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับตัวบุคคล อาจเป็นสถานการณ์หรือ สิ่งที่บุคคลนั้นสัมผัส หรือเกี่ยวข้องด้วยทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณี ต่างๆ อาทิ วัฒนธรรม การอบรมเลี้ยงดู ที่อยู่อาศัย อาหาร ญาติพี่น้อง สถาบัน การศึกษา ฯลฯ โดยสิ่งแวดล้อมจะเป็นตัวกำหนดขอบเขตของการพัฒนาของงาน เด็กที่เกิดในครอบครัวที่ฐานะดี อาหารการกินสมบูรณ์ บิดาให้การอบรมเลี้ยงดูถูกต้องตามหลักจิตวิทยา เด็กคนนี้ก็พัฒนาเติบโต ไปเป็นผู้ใหญ่ที่ดีได้ ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ต่างกันย่อมทำให้บุคลิกภาพของคนต่างกันได้

3. ความพยายามที่จะปรับปรุงบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ถึงแม้ว่าพันธุกรรมและ สิ่งแวดล้อมจะเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาบุคลิกภาพก็จริง แต่ความพยายามและความตั้งใจ ปฏิบัติด้วยกลวิธีต่างๆ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยสร้างเสริมบุคลิกภาพให้เป็นไปตามปรารถนาได้ เช่น การออกกำลังกายเล่นยิมนาสติก เมื่อสมัยเด็กๆ จะช่วยให้สูงขึ้นกว่าปกติได้อีก 2 เซนติเมตรคนสูงสวมเสื้อกางเกงด้วยผ้ามีลายเป็นทางขวางก็จะทำให้ดูเตี้ยลง ถ้าสวมเสื้อผ้ามีลายทางตั้งจะทำให้คนอ้วนเตี้ยดูสูงขึ้นและอ้วนน้อยลง เป็นต้น ดังนั้นความคิดที่จะปรับปรุงบุคลิกภาพตนเอง จึงถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลิกภาพของบุคคลเปลี่ยนแปลงได้

นอกจากนี้ ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2543: 238–239) ยังได้กล่าวถึงที่มาของบุคลิกภาพ ซึ่งในปัจจุบันเชื่อว่าบุคลิกภาพเกิดจากผลการกระทำของพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และเงื่อนไขของสถานการณ์ ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. พันธุกรรม หมายถึง องค์ประกอบทั้งหลายที่ติดมาแต่กำเนิด สิ่งที่มีผลมากที่สุดคือ ลักษณะทางกายภาพ เช่น รูปร่าง หน้าตา เพศ สีผิว อารมณ์ การทำงานของกล้ามเนื้อ ระดับพลังงาน โดยมีสิ่งสำคัญในการนำลักษณะโครงสร้างเหล่านี้สืบต่อกันมา คือ ยีนส์ (Genes) นั่นเอง

2. สิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล สิ่งเหล่านี้จะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลตลอดชีวิต จึงมีผลต่อบุคลิกลักษณะของบุคคลเป็นอย่างมาก สิ่งแวดล้อม เช่น การเรียนรู้ ค่านิยมต่าง ๆ เจตคติหรือทัศนคติ การยึดถือปฏิบัติต่างๆ นั้นล้วนทำให้เกิดเป็นบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น

3. สถานการณ์ ในที่นี้หมายถึง สถานการณ์เฉพาะอย่างเมื่อเกิดขึ้นกับบุคคลใดสามารถเปลี่ยนแปลงบุคลิกเดิมได้ สถานการณ์ที่ว่าจะต้องแปลกหรือลักษณะเด่น เช่น การเสียของรัก การได้ของรัก การเปลี่ยนแปลงกะทันหัน การตกใจอย่างแรง ความกลัว อาการช็อก ฯลฯ เหตุการณ์เหล่านี้จะทำให้แต่ละบุคคลเกิดบุคลิกภาพเปลี่ยนแปลงไปได้ เช่น บางคนเคยขับรถประสบอุบัติเหตุเกือบตาย จะกลายเป็นคนกลัวการนั่งรถ บางทีไม่กล้าขับรถเลย บางคนเคยมีความรักมีแต่ความร่าเริง เมื่อเสียคนรักไปจะเปลี่ยนเป็นคนซึมเศร้า อารมณ์เครียดแค้น ดังนี้ เป็นต้น จึงจะเห็นว่าสถานการณ์จะเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพได้รวดเร็ว ส่วนสิ่งแวดล้อมจะค่อย ๆ ซึมซับตลอดชีวิตที่บุคคลสัมผัสกับสิ่งแวดล้อมนั้นแล้วจึงสร้างบุคลิกภาพตามอิทธิพลของสังคมที่อาศัยอยู่ จึงมีความแตกต่างกันกับสถานการณ์เฉพาะบางอย่างที่กล่าวมา

จากแนวความคิดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า บุคลิกภาพของบุคคลนั้นเกิดขึ้นเนื่องจากปัจจัยหลาย ๆ ปัจจัยรวมประกอบกัน โดยมีพันธุกรรมเป็นปัจจัยหนึ่งในการถ่ายทอดบุคลิกลักษณะต่าง ๆ จากบรรพบุรุษสู่บุคคล และมีสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่งในการกำหนดขอบเขตของการพัฒนาบุคลิกภาพ นอกจากนี้การที่บุคคลประสบกับสถานการณ์ต่างๆ หรือความพยายามในการปรุงแต่งบุคลิกภาพของบุคคลก็สามารถเปลี่ยนบุคลิกภาพที่มีอยู่เดิมของบุคคลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ จึงจะเห็นได้ว่าผลรวมของปัจจัยต่าง ๆ นี้เองที่ทำให้บุคลิกภาพของบุคคลแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป

ทฤษฎีบุคลิกภาพ

Fehr (1983: 13) ได้กล่าวถึง การจัดแบ่งของทฤษฎีบุคลิกภาพโดยใช้เกณฑ์การอธิบายพัฒนาการของบุคลิกภาพเชิงทฤษฎี โดยแบ่งทฤษฎีบุคลิกภาพเป็น 4 กลุ่มได้แก่ 1) ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic theory) 2) ทฤษฎีการเรียนรู้หรือพฤติกรรมนิยม (Behaviorist theory) 3) ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic theory) 4) ทฤษฎีลักษณะนิสัย (Trait theories of personality) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic theory) เป็นทฤษฎีที่ได้อธิบายถึงการพัฒนาการของบุคลิกภาพตามแนวคิดของ Sigmund Freud ซึ่งมีแนวคิดที่ว่า บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่เกิดจากแรงผลักดันของจิตไร้สำนึก (Unconscious) สัญชาตญาณ (Instinct) และ โครงสร้างของบุคลิกภาพประกอบด้วย Id Ego Superego และ Defense mechanism

2. ทฤษฎีการเรียนรู้หรือพฤติกรรมนิยม (Behavioristic theory) จะเป็นการอธิบายว่าแบบแผนพฤติกรรมของคนเกิดจากการเรียนรู้โดยการสังเกตจากตัวแบบหรือเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรง นักจิตวิทยากลุ่มนี้จึงอธิบายพัฒนาการของบุคลิกภาพด้วยการเรียนรู้จากตัวแบบ และการเสริมแรง นักทฤษฎีที่สำคัญ เช่น B.F. Skinner, Neal Miller Eysenk เป็นต้น

3. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic theory) จัดเป็นกลุ่มของนักจิตวิทยาที่มีแนวคิดว่า 1) พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากการเลือกกระทำของตนเอง 2) มนุษย์มีธรรมชาติใฝ่ดีปรารถนาความเจริญงอกงามในบุคลิกภาพของตน รู้ผิดชอบชั่วดี และ 3) มนุษย์มีความปรารถนาจะเป็นคนดีโดยสมบูรณ์ และมนุษย์จะสามารถพัฒนาไปสู่ความปรารถนานี้ได้ ถ้าได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาตน นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้จึงมุ่งศึกษาอัตมโนทัศน์ (Self concept) กับบุคลิกภาพและอธิบายถึงพัฒนาการของบุคลิกภาพด้วยอัตมโนทัศน์

4. ทฤษฎีลักษณะนิสัย (Trait theories of personality) เป็นทฤษฎีที่อธิบายว่าบุคลิกภาพหรือแบบแผนพฤติกรรมที่คงเส้นคงวานั้นเกิดจากลักษณะนิสัย (Trait) ของแต่ละคน บางคนที่มีลักษณะขยันก็จะมีแบบแผนพฤติกรรมเป็นอย่างหนึ่ง ดังนั้นถ้าศึกษาถึงลักษณะนิสัยของแต่ละคนได้ก็จะทำนายพฤติกรรมของคนๆ นั้นได้ นักจิตวิทยาในกลุ่มทฤษฎีนี้จึงมุ่งศึกษาลักษณะนิสัยของคนและจะอธิบายพัฒนาการของบุคลิกภาพด้วยลักษณะนิสัย นักทฤษฎีที่สำคัญ เช่น Raymond B. Cattell, Gordon Allport เป็นต้น

นอกจากนี้ ศรีเรือน แก้วกังวาล (2539: 99-100) ยังได้กล่าวเกี่ยวกับทฤษฎีบุคลิกภาพในศตวรรษที่ 19-20 นั้นมี 3 แนวคิดที่สำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดกลุ่มจิตวิเคราะห์ แนวคิดนี้มีที่สนใจในการมองมนุษย์ว่าเป็นสิ่งมีชีวิตประกอบด้วยสัญชาตญาณและข้อขัดแย้ง ผู้นำกลุ่มนี้คือ Sigmund Freud นักคิดในกลุ่มนี้เชื่อว่าจิตใต้สำนึกและพลังงูใจที่ไร้เหตุผลเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรม รวมทั้งเป็นตัวกำหนดลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล

2. แนวคิดกลุ่มพฤติกรรม แนวคิดนี้มีที่สนใจว่าบุคลิกภาพของมนุษย์นั้นยึดหยุ่นอยู่ใต้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมทางชีวภาพและทางสังคม มนุษย์จะมีบุคลิกลักษณะอย่างไร จะประสบโชคชะตา โชคร้าย เช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะรูปแบบของสิ่งแวดล้อมรอบตัวบุคคลทั้งสิ้น นักคิดกลุ่มนี้เชื่อถือว่า พฤติกรรมสัตว์มีความคล้ายคลึงกับพฤติกรรมมนุษย์หลายอย่าง

ดังนั้น จึงมักอธิบายพฤติกรรมของมนุษย์โดยอาศัยการทดลองและการสังเกตพฤติกรรมของสัตว์ต่าง ๆ เป็นพื้นฐาน และเชื่อว่าพฤติกรรมใด ๆ อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์แห่งการเรียนรู้ ผู้นำแนวคิดกลุ่มนี้มีหลายท่านที่สำคัญ เช่น Watson และ B.F. Skinner

3. แนวคิดกลุ่มมนุษยนิยม แนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่มีทัศนคติในการมองธรรมชาติมนุษย์ด้านดีงาม โดยอธิบายว่า มนุษย์มีธรรมชาติใฝ่ดี สร้างสรรค์ความดี ประารถความเจริญวัฒนะแห่งตนและบุคลิกภาพของตน รู้คุณค่าในตนเอง รู้จักผิดชอบชั่วดี มีความรับผิดชอบในชีวิต และที่สำคัญคือ มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะประจักษ์รู้จักตนและใช้ความสามารถเฉพาะตัวของตนเพื่อใช้พลังความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ที่ดีที่สุด ผู้นำแนวคิดกลุ่มนี้ เช่น Maslow เป็นต้น

จากแนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ทฤษฎีบุคลิกภาพนั้นมีหลากหลายแนวคิด ซึ่งแต่ละแนวคิดนั้นต่างก็ต้องการที่จะพยายามอธิบายถึงความคิด ความรู้สึก และการกระทำของบุคคลตามหลักการที่ยึดมั่นแตกต่างกันในลักษณะเฉพาะบางประการ ซึ่งในบางทฤษฎีอาจเริ่มต้นจากหลักการกว้างๆ แนวเดียวกัน แต่แตกต่างกันในรายละเอียดที่เน้นหนักเล็กซึ่งไปในด้านต่างๆ สำหรับแนวคิดทฤษฎีบุคลิกภาพที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีบุคลิกภาพของ Cattell ที่จัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีบุคลิกภาพตามแนวลักษณะนิสัย (Trait theories of personality) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้า

ทฤษฎีบุคลิกภาพของ Cattell

Raymond B. Cattell เป็นนักจิตวิทยาบุคลิกภาพที่ศึกษาบุคลิกภาพอย่างมีระบบระเบียบด้วยวิธีการทางสถิติ ครอบคลุมบุคลิกภาพปัจเจกชนและบุคลิกภาพประจำสังคมวัฒนธรรมต่างๆ แนวความคิดของ Cattell นั้นจัดอยู่ในกลุ่มลักษณะนิสัย (Trait theory) และกลุ่มการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor theory) ซึ่งเป็นแนวคิดที่สามารถทำนายได้ถึงพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ เช่น ถ้ารู้ว่านายสมชายมีบุคลิกภาพเอาเปรียบ เห็นแก่ตัว ก็จะแสดงลักษณะเช่นนั้นออกมาในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ กัน เช่น ในการคบหาเพื่อนหรือในการปฏิบัติงาน เป็นต้น จึงเห็นได้ว่าลักษณะนิสัยหรือ Trait ตามแนวคิดของ Cattell นั้นคือ ลักษณะที่ค่อนข้างถาวรและซึมลึกอยู่ในตัวบุคคล มีแนวโน้มที่จะแสดงออกอย่างมั่นคงสม่ำเสมอแม้ในสถานการณ์ที่ต่างกันออกไปและในเวลาที่ต่างกัน และจากที่ Cattell ใช้วิธีการแยกแยะวิเคราะห์องค์ประกอบในการศึกษาโครงสร้างบุคลิกภาพนั้น Cattell จึงได้สรุปจำแนกประเภทของเทรท (Trait) ออกเป็นหลายแนวทางด้วยกัน ดังนี้ (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2539: 195-202)

1. Surface traits VS Source traits

1.1 Surface traits: เทรทพื้นผิวเป็นลักษณะที่ดูเหมือนจะเกาะกลุ่มอยู่ด้วยกัน ตัวอย่างเช่น การไม่มีสมาธิในการทำงาน การตัดสินใจไม่ได้ การไม่สามารถหยุดนิ่งอยู่กับที่ หลุกหลิก เป็นลักษณะที่เกาะกลุ่มกันที่อาจสังเกตได้ง่ายโดยตรงในตัวบุคคลผู้หนึ่ง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมีเทรทพื้นผิวที่มีลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่มีอาการทางประสาทที่สรุปมาจากลักษณะต่างๆ ที่ปรากฏรวมกันและสังเกตเห็นได้โดยตรง แต่เนื่องจากเทรทพื้นผิวเป็นลักษณะที่สรุปเอาเอง โดยไม่มีหลักฐานยืนยันแน่นอน และอาจเปลี่ยนไปได้ไม่คงที่ ดังนั้น Cattell จึงไม่ถือว่าเทรทพื้นผิวมีคุณค่าพอที่จะนำมาใช้อธิบายบุคลิกภาพของบุคคลที่แท้จริง

1.2 Source traits: เทรทโครงสร้างเป็นลักษณะโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่ง Cattell ถือว่าเป็นองค์ประกอบหลักของบุคลิกภาพของบุคคล เทรทประเภทนี้จะเป็นลักษณะที่มีความมั่นคงเป็นพื้นฐานของบุคลิกภาพทั้งทางบวกและทางลบ เทรทโครงสร้างเป็นลักษณะที่อยู่ “ลึก” ภายในบุคคล เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่หลากหลายในสภาวะการณ์และเวลาที่ต่างกัน Cattell ได้ข้อสรุปจากผลการวิเคราะห์แยกแยะองค์ประกอบจากตัวแปรมากมายว่า ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลมีองค์ประกอบเทรทโครงสร้างจำนวน 16 ลักษณะ ที่เรียกว่า 16 PF นั่นเอง

2. Constitutional traits VS Environmental mold traits เทรท 2 ลักษณะนี้เป็นเทรทย่อยของ Source traits ซึ่งขยายความได้ดังนี้

2.1 Constitutional traits: คือ พฤติกรรมที่มีต้นตอจากลักษณะทางชีววิทยาของบุคคล เช่น คนที่เล็กโคนใหม่ ๆ มีลักษณะซึมเศร้า กระสับกระส่าย หวาดหวั่น ขี้รำคาญ

2.2 Environmental mold traits: คือ พฤติกรรมที่มีต้นตอจากสิ่งแวดล้อมทางสังคมและสิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ ซึ่งประทับรอยลึกในส่วนบุคลิกภาพของคน เช่น บุคคลที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมแถบชายทะเล บนภูเขา ในเมืองใหญ่ จะมีลักษณะบุคลิกภาพแตกต่างกัน

3. Ability, Temperament VS Dynamic traits คือ ส่วนของ Source traits ที่แยกกลุ่มออกไปอีก 3 ลักษณะ ดังนี้

3.1 Ability traits: หมายถึง ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญของบุคคลในการดำเนินชีวิตในรูปแบบต่างๆ กัน เช่น ความถนัดทางภาษา ดนตรี คณิตศาสตร์ การกีฬา การใช้เครื่องมือ เป็นต้น

3.2 Temperament traits: หมายถึง Tone อารมณ์ของคน เช่น ร้อน เย็น สงบ ตื่นเต้น หรือแบบของการใช้ชีวิต เช่น ทำอะไรด้วยความเฉื่อยชาหรือฉับไว ชอบเงียบๆ หรือชอบคึกคัก ฯลฯ Cattell เชื่อว่า Temperament เป็นสิ่งกระตุ้นลักษณะพฤติกรรม ซึ่งมีลักษณะที่ผู้อื่นสามารถสังเกตเห็นได้ค่อนข้างชัดเจน

3.3 Dynamic traits: เป็นส่วนแรงจูงใจของบุคคล เป็นตัวเร้าให้บุคคลทำกิจกรรม เพื่อให้สมตามความมุ่งหมายที่วางไว้ ลักษณะแรงจูงใจกลุ่มนี้ เช่น มัทธิงใหญ่ใฝ่สูง บ้าอำนาจ ร้อนวิชา จนในที่สุดกลายเป็นลักษณะบุคลิกภาพด้านใน (Source traits)

4. Common traits VS Unique traits

4.1 Common traits คือ ลักษณะของบุคคลที่คนในกลุ่มวัฒนธรรมเดียวกัน มีส่วนคล้ายกันๆ เช่น เด็กลูกจีนผสมไทย มักฉลาดเฉลียว ขยัน ซนชาติยิวเป็นคนรักพวกพ้อง สนใจการศึกษา ทำการค้าขายเก่ง เป็นต้น

4.2 Unique traits คือ ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล แต่อาจมีผู้ที่มีลักษณะคล้ายๆ กันก็ได้ เช่น น.ส. มาลี อาจมีลักษณะบุคลิกภาพคล้ายๆ น.ส. ชดช้อย แต่ไม่เหมือนกันทั้งหมด

องค์ประกอบของแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF

แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 16 ประการ สามารถจำแนกบุคลิกภาพของผู้ตอบได้ตามคะแนนดังนี้ (Cattell, 1965 อ้างใน นवलละออ สุภาพล, 2527: 210-216)

1. องค์ประกอบ A ชอบออกสังคม - ไว้ตัว

บุคคลที่ได้คะแนนสูง ชอบออกสังคม (A+) เป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคม มีความรู้สึกอบอุ่น เป็นกันเองกับผู้อื่น น้ำใจดี มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ชอบเข้าร่วมกิจกรรม มีความสนใจ และเอาใจใส่ผู้อื่น มีความเมตตา กรุณา มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ ไว้ตัว (A-) มีลักษณะก้าวร้าว เอาแต่ใจตนเอง ชอบวิพากษ์วิจารณ์ ชอบขัดขวาง เฉยเมย ชอบปลีกตัว ใจแข็ง มีความเยียบขาด และไม่อ่อนน้อมถ่อมตน พฤติกรรมเย็นชาต่อผู้อื่น

2. องค์ประกอบ B สถิติปัญญาสูง – สถิติปัญญาต่ำ

บุคคลที่ได้คะแนนสูง สถิติปัญญาสูง (B+) เป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาด มีความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม เฉลียวฉลาด มีธรรมชาติ มีความพากเพียรในการศึกษาหาความรู้ กระทำตนเป็น ผู้มีวิถึวัฒนธรรม

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ สถิติปัญญาต่ำ (B-) จะมีระดับสติปัญญาไม่เฉลียวฉลาดนัก จะใช้ความคิดเชิงรูปธรรมมากกว่านามธรรม ทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ซ้ำ ขาดความมั่นคง ในตนเอง ทำอะไรไม่เข้มแข็งขาดการจริงจัง พฤติกรรมไม่คล่องแคล่ว

3. องค์ประกอบ C อารมณ์มั่นคง – อารมณ์อ่อนไหว

บุคคลที่ได้คะแนนสูง อารมณ์มั่นคง (C+) เป็นผู้ที่มีความมั่นใจทางอารมณ์ ใจเย็น รู้จักความเป็นจริงของชีวิต ไม่มีอาการ โรคประสาทชนิดหนึ่งเหนื่อย (Neurasthenia) จิตใจสงบ

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ อารมณ์อ่อนไหว (C-) จะมีความรู้สึกอ่อนไหวง่าย ไม่มีความอดทนต่อสถานการณ์ที่ย่างยาก ทักษะคิดเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย มักหลีกเลี่ยงปัญหาที่แก้ยากหรือปัญหาที่ต้องตัดสินใจด้วยตนเอง มักมีอาการ โรคประสาทชนิดหนึ่งเหนื่อย (Neurasthenia) มีความวิตกกังวลอยู่เสมอ

4. องค์ประกอบ E รักษาสิทธิของตน – อ่อนน้อมถ่อมตน

บุคคลที่ได้คะแนนสูง รักษาสิทธิของตน (E+) ถือตนเองเป็นใหญ่ นิยศจู้ผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง จิตใจเป็นอิสระ ใจแข็ง มีความก้าวร้าว ไม่ยึดถือขนบธรรมเนียม ต้องการความสนใจจากผู้อื่น

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ อ่อนน้อมถ่อมตน (E-) จะมีลักษณะนิสัยอ่อนน้อม เชื่อฟังผู้อื่น มีจิตใจเมตตา กรุณา ใจอ่อน มีนิสัยประนีประนอม ชอบแสดงความรู้สึก มีความเชื่อถือในขนบธรรมเนียม อารมณ์เสื่อง่าย มีความพอใจในตนเอง

5. องค์ประกอบ F ทำตนตามสบาย – สุขุมมีสติ

บุคคลที่ได้คะแนนสูง ทำตนตามสบาย (F+) เป็นผู้มีพฤติกรรมตามสบาย กระทำตามอารมณ์ชั่วแค้น ช่างพูด ร่าเริง จิตใจสงบ ไม่คิดรน เป็นคนตรงไปตรงมา เปิดเผย ว่องไว และมีความกระตือรือร้น

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ สุขุมมีสติ (F-) เป็นผู้ที่มักมีลักษณะเงียบขรึม ไตร่ตรอง มักมีความรู้สึกไม่สบายใจ มีความกังวล ครุ่นคิด ไม่ชอบติดต่อกับผู้อื่น ไม่ชอบการคบเพื่อน เฉื่อยชา

6. องค์ประกอบ G มีธรรมะ – เห็นแก่ได้

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

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

7. องค์ประกอบ H อัจฉริยะ – มีความอาย

บุคคลที่ได้คะแนนสูง อัจฉริยะ (H+) เป็นผู้ที่มีลักษณะชอบเสี่ยงภัย ชอบพบปะกับบุคคลอื่น มีความคล่องแคล่ว สนใจในเพศตรงข้ามอย่างเปิดเผย แสดงความรู้สึกต่อผู้อื่น ร่าเริง มีความเป็นมิตร อารมณ์อ่อนไหว ไม่ระแวงอันตราย

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ มีความอาย (H-) มีลักษณะขี้อาย ชอบหลบถอย ประหม่าเมื่ออยู่ต่อหน้าเพศตรงข้าม ชอบปลีกตัวจากผู้อื่น ไม่ชอบสนิทสนมกับใคร สงบเสงี่ยม มีธรรมชาติใจ มีความระมัดระวังในการแสดงพฤติกรรม นึกถึงผู้อื่น มองเห็นอันตรายได้อย่างรวดเร็ว

8. องค์ประกอบ I จิตใจอ่อนไหว – จิตใจมั่นคง

บุคคลที่ได้คะแนนสูง จิตใจอ่อนไหว (I+) เป็นคนที่ชอบเรียกร้อง ไม่มีความอดทน ตีตนเองเป็นใหญ่ ขึ้นกับผู้อื่น เป็นผู้ที่เคยได้รับการปกป้องคุ้มครองมากเกินไป ต้องการความช่วยเหลือ มีความเมตตา กรุณา สุภาพอ่อนโยน ต้องการความสนใจ กังวลถึงสุขภาพโดยไม่มีอาการเจ็บป่วยที่แท้จริง มีความกังวลใจ

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ จิตใจมั่นคง (I-) เป็นผู้ที่มีสุขภาพที่เป็นจริง สร้างความหวังแต่เพียงเล็กน้อย เชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ ใจแข็ง พอใจในตนเอง ไม่กังวลในปมด้อยของร่างกาย

9. องค์ประกอบ L จิตใจหวาดระแวง – มีความไว้วางใจ

บุคคลที่ได้คะแนนสูง จิตใจหวาดระแวง (L+) มีลักษณะอิจฉาผู้อื่น มีความรู้สึกสงสัยในสิ่งต่าง ๆ ยึดมั่นในความเห็นของตน คล้อยตามผู้อื่น ได้ยาก หลีกเลียงความยุ่งยาก ข่มเหงผู้อื่น ใจหุนหันดุจ

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ มีความไว้วางใจ (L-) มีลักษณะยอมรับผู้อื่น ไม่อิจฉา คบง่าย ชอบเข้าสังคม ไว้วางใจคน เปิดรับสภาพต่างๆ มีการเตรียมตัวไว้พร้อมเพื่อรอโอกาส เห็นอกเห็นใจ และให้โอกาสผู้อื่น ใจกล้า อารมณ์เยือกเย็นและรื่นเริง

10. องค์ประกอบ M สร้างความฝัน – ลงมือปฏิบัติ

บุคคลที่ได้คะแนนสูง สร้างความฝัน (M+) เป็นผู้ที่หมกมุ่นในแรงขับเคลื่อน ไม่เอาใจใส่ในสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ ไม่ทำตามประเพณี เอาใจตนเอง สนใจศิลปะและความเชื่อพื้นฐาน ชอบสร้างมโนภาพ มีความคิดสร้างสรรค์

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ ลงมือปฏิบัติ (M-) เป็นผู้ที่ชอบการปฏิบัติจริง มีความระมัดระวัง เจ้าระเบียบ มีความกระตือรือร้นในความต้องการที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ถ้าไม่ถูกเร้า

11. องค์ประกอบ N ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม – มั่นคงเปิดเผย

บุคคลที่ได้คะแนนสูง ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) มีความคล่องแคล่วในการติดต่อกับผู้อื่น ระมัดระวังในผลได้ผลเสีย มองการณ์ไกล ชอบปลุกตัว มีการควบคุมอารมณ์ พิจารณาตนเอง และผู้อื่นด้วยความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง มีความทะเยอทะยาน

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ มั่นคงเปิดเผย (N-) มีลักษณะเปิดเผย ไม่เสแสร้ง มีความซื่อและจริงใจ ชอบรวมกลุ่ม มีรสนิยมง่ายๆ

12. องค์ประกอบ O จิตใจหวาดหวั่น – จิตสงบราบเรียบ

บุคคลที่ได้คะแนนสูง จิตใจหวาดหวั่น (O+) เป็นบุคคลที่มีความวิตกกังวล อารมณ์อ่อนไหว ใจอ่อน อารมณ์เสื่อง่าย มีอารมณ์กลัว หงอยเหงา

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ จิตสงบราบเรียบ (O-) มีลักษณะมั่นใจในตนเอง รื่นเริง ปรับจิตใจง่าย ใจหนักแน่น สงบ ไม่มีความวิตกกังวล

13. องค์ประกอบ Q1 นักทดลอง – นักอนุรักษ์

บุคคลที่ได้คะแนนสูง นักทดลอง (Q1+) เป็นผู้ที่ชอบการทดลอง ชอบวิพากษ์วิจารณ์ เสรีนิยม ชอบการวิเคราะห์ สนใจเรื่องการใช้สติปัญญา มีลักษณะสงสัย และชอบค้นคว้า เปิดใจกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ นักอนุรักษ์ (Q1-) เป็นพวกถือจารีตประเพณีนิยมและเชื่อในสิ่งที่เคยได้รับการอบรมสั่งสอนมา ระวังระมัดระวังในการพิจารณาความคิดใหม่ๆ และมักจะมองสิ่งต่างๆ ในแง่ร้าย มักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

14. องค์ประกอบ Q2 พึ่งตนเอง – พึ่งกลุ่ม

บุคคลที่ได้คะแนนสูง พึ่งตนเอง (Q2+) มีความพอใจในตนเอง มีความเคยชินกับวิธีการทำงานของตน ตัดสินใจและปฏิบัติตามแบบแผนของตนเอง ไม่สนใจ ความคิดเห็นของสังคม

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ พึ่งกลุ่ม (Q2-) มีลักษณะขึ้นอยู่กับกลุ่ม เป็นผู้ร่วมงานและผู้ตามที่ดี ชอบและขึ้นอยู่กับการยอมรับของสังคม ต้องการความสนับสนุนจากกลุ่ม

15. องค์ประกอบ Q3 การควบคุมตนเอง – ไม่มีกฎเกณฑ์

บุคคลที่ได้คะแนนสูง การควบคุมตนเอง (Q3+) เป็นผู้ที่ควบคุมตนเองได้ ทำตัวเหมาะสมในสังคม มีความตั้งใจจริง

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ ไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-) เป็นบุคคลที่ไม่มีวินัย ควบคุมตนเองไม่ได้ ไม่รักษาข้อตกลง ปฏิบัติตามแรงกระตุ้นภายในตนเอง ไม่เอาใจใส่ต่อกฎเกณฑ์และความต้องการของสังคม

16. องค์ประกอบ Q4 อารมณ์ดีใจเครียด - อารมณ์ผ่อนคลาย

บุคคลที่ได้คะแนนสูง อารมณ์ดีใจเครียด (Q4+) เป็นผู้ที่มีลักษณะเครียด มีความคับข้องใจ มีแรงขับภายในมาก มักตื่นเต้น ใจร้อน

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ อารมณ์ผ่อนคลาย (Q4-) เป็นบุคคลที่ทำพฤติกรรมตามความพอใจ ไม่มีความคับข้องใจ พยายามผ่อนคลายที่เป็นอยู่

สำหรับแบบทดสอบบุคลิกภาพที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF โดยเลือกศึกษาองค์ประกอบบุคลิกภาพ 8 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบบุคลิกภาพ A เก็บตัว-ชอบสังคม องค์ประกอบบุคลิกภาพ B ฉลาดน้อย-เฉลียวฉลาด องค์ประกอบบุคลิกภาพ C อารมณ์อ่อนไหว-อารมณ์มั่นคง องค์ประกอบบุคลิกภาพ E ถ่อมตัว-ชอบแสดงออกของตน องค์ประกอบบุคลิกภาพ H ซื่อาย-กล้าหาญ องค์ประกอบบุคลิกภาพ M ทำในสิ่งที่เป็นไปได้-ช่างฝัน องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q2 ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น-ตัดสินใจด้วยตนเอง และองค์ประกอบบุคลิกภาพ Q3 ควบคุมตนเองไม่ดี-ควบคุมตนเองได้ดี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการจัดการ

ความหมายของการจัดการ

Kathryn and David (1994: 6) ได้ให้ความหมายว่าการจัดการ คือ กระบวนการในการทำให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยหน้าที่ที่สำคัญ 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม

Hellriegel *et al.* (2002: 7) ได้ให้ความหมายว่าการจัดการ คือ ภาระหน้าที่และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ การวางแผน การนำ และการควบคุม

ศรีอรุณ เรศานนท์ และคณะ (2534: 2) ได้ให้ความหมายว่าการจัดการ คือ ศาสตร์และศิลปะในการทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคลอื่น

ศิริพร พงษ์ศรีโรจน์ (2540: 13) ได้ให้ความหมายว่าการจัดการ คือ ศิลปะในการดำเนินงานร่วมกันของคณะบุคคล ซึ่งเป็นกลุ่มผู้บริหารขององค์การ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุม

พยอม วงศ์สารศรี (2542: 59) ได้ให้ความหมายว่าการจัดการ คือ กระบวนการดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนโดยอาศัยความร่วมมือแรงร่วมใจ การตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวังในด้านความเจริญก้าวหน้าของสมาชิกในองค์การ

ธงชัย สันติวงศ์ (2543: 10) กล่าวว่า การจัดการ คือ ศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ขององค์กรและนอกองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการจัดการข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการจัดการ คือ กระบวนการในการใช้ศาสตร์และศิลปะทำให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคลอื่น และการปฏิบัติงานที่ประสานกันของหน้าที่ 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ความสำคัญของการจัดการ

การจัดการเป็นสมองขององค์กร การที่องค์กรจะประกอบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั้น จำเป็นต้องมีกระบวนการจัดการที่ดี เช่น มีการวางแผนและตัดสินใจโดยผ่านการถกแถลงจากฝ่ายจัดการที่ได้พิจารณาข้อมูลต่าง ๆ อย่างใช้ดุลยพินิจ ใช้สติปัญญา พิจารณาผลกระทบต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นต่อองค์กรนั้น การจัดการเป็นเทคนิควิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดจิตสำนึกร่วมกันในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจ เต็มใจช่วยเหลือให้องค์การประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะมีกระบวนการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน นำทางให้องค์การไปสู่ความสำเร็จ และเป็นการกำหนดขอบเขตในการทำงานของสมาชิกในองค์กรไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การจัดการยังเป็นการแสวงหาวิธีการที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานให้องค์การเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด (พยอม วงศ์สารศรี, 2542: 38)

แนวคิดและทฤษฎีการจัดการ

Courtland *et al.* (1993: 43) ได้สรุปทฤษฎีการจัดการของนักทฤษฎีต่าง ๆ เป็น 4 แนวคิดดังต่อไปนี้

แนวคิดที่ 1 แนวคิดแบบดั้งเดิม

แนวคิดด้านการบริหารจัดการแบบดั้งเดิม (Classical management approach) เป็นทัศนคติการบริหารโดยมุ่งที่ประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งจะเพิ่มความสำเร็จ หรือเป็นทฤษฎีการบริหารจัดการที่มุ่งที่องค์กรโดยส่วนรวม ตลอดจนวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลัก

สำคัญของแนวคิดนี้มี 2 ประเด็นคือ มุ่งประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการด้วยการใช้ต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำที่สุด และมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ความสามารถขององค์การในการสร้างให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในบางครั้งไม่ได้คำนึงปริมาณของทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการการบริหารจัดการแบบคลาสสิกประกอบด้วย 2 แนวคิดคือ (1) การบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (2) ทฤษฎีองค์การแบบดั้งเดิม

1.1 การบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific management)

การบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific management) เป็นทักษะการจัดการซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ (ศาสตร์) โดยใช้หลักเหตุผลและวิทยาศาสตร์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ความเชี่ยวชาญในการทำงาน และการผลิตจำนวนมาก ซึ่งประกอบด้วย (1) กฎของการเคลื่อนไหว และเครื่องมือการทำงานที่มีมาตรฐาน (2) การคัดเลือกและการฝึกอบรมแรงงานอย่างระมัดระวัง (3) การให้การสนับสนุนการบังคับบัญชาแรงงานที่เหมาะสม การบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ถือว่าการบริหารจัดการแบบดั้งเดิม (Classical management) ผู้เกี่ยวข้องกับแนวความคิดนี้ได้แก่ (1) Frederick W. Taylor (2) Henry Gantt (3) Frank and Lillian (4) Harrington Emerson

(1) แนวคิดของ Frederick W. Taylor : การบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์

Frederick W. Taylor ได้ชื่อว่าเป็นบิดาของการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (The father of scientific management) โดยเป็นผู้ค้นหาประสิทธิภาพ โดยหาวิธีที่ดีที่สุดเพื่อให้บรรลุผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (ใช้ทรัพยากรต่ำสุด) Taylor ศึกษาเวลาและการเคลื่อนไหวในการทำงาน (Time – and – motion study) ซึ่งเป็นการสำรวจถึงการเคลื่อนไหวร่างกาย และเวลาที่ใช้ในการทำงานจนสมบูรณ์หรือเป็นการศึกษาการเคลื่อนไหวของงานที่ถูกประกอบขึ้นมาจากพื้นฐานของการสำรวจโดยการสุ่มตัวอย่าง

Taylor ได้เริ่มต้นเป็นนักวางแผนและช่างเครื่องกลในปี ค.ศ. 1875 เขาทำงานให้กับ Midvale Steel Company ใน Philadelphia ในตำแหน่งช่างเครื่องกลในปี ค.ศ. 1875 และได้รับตำแหน่งหัวหน้าวิศวกรหลังจากที่จบปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิตโดยการเรียนภาคค่ำ เขาสร้างเครื่องมือตัดเหล็กที่สามารถตัดได้อย่างรวดเร็วและใช้ชีวิตทั้งหมดเป็นวิศวกรที่ให้คำปรึกษา

Taylor ได้รับการยกย่องว่า เป็นบิดาของการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ จากการทำ Taylor เคยเป็นกรรมกร หัวหน้าคนงาน ช่างเครื่องยนต์ และหัวหน้าวิศวกรของบริษัทเหล็ก ทำให้ Taylor มีโอกาสที่จะเรียนรู้ปัญหาและทัศนคติของกลุ่มแรงงาน และเห็นความเป็นไปได้ในการปรับปรุงคุณภาพด้านการบริหารจัดการ

(2) แนวคิดของ Henry L. Gantt : สิ่งจูงใจด้านค่าตอบแทน

Henry L. Gantt มีความคิดเช่นเดียวกับ Taylor สร้างผลงานต่าง ๆ มากมาย จนกระทั่งปี ค.ศ. 1901 เข้าได้ก่อตั้งบริษัทที่ปรึกษาด้านวิศวกรรมของเขาเอง เขาเชื่อมั่นในแนวทางการปฏิบัติการตามหลักวิทยาศาสตร์เช่นเดียวกับ Taylor โดย Gantt ทำงานเป็นที่ปรึกษาในบริษัทต่าง ๆ มากมายในการคัดเลือกคนงานแบบวิทยาศาสตร์และการพัฒนาระบบจูงใจด้วยโบนัส เขาเน้นความต้องการและความสนใจทั้งฝ่ายบริหารและคนงานการร่วมมือกันอย่างกลมกลืน ตลอดจนการสอนพัฒนาความเข้าใจของระบบในส่วนของผู้ปฏิบัติงานและฝ่ายการจักรและการเห็นคุณค่าในทุกปัญหาของการจัดการว่า มนุษย์เป็นส่วนสำคัญที่สุด

(3) แนวคิดของ Frank and Lillian Gilbreth : การศึกษาเวลาและการเคลื่อนไหวในการทำงาน

Frank and Lillian Gilbreth สองสามีภรรยาได้สนับสนุนแนวคิดของ Taylor Frank Givreth ได้ออกจากมหาวิทยาลัยมาเป็นช่างก่อสร้างในปี ค.ศ. 1885 ขณะมีอายุ 17 ปีสิบปีต่อมาเขาได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าผู้ควบคุมดูแลการสร้างอาคารของบริษัทและเป็นผู้หมาก่อสร้างเองในเวลาต่อมา ในช่วงที่เป็นอิสระจากงานของ Taylor เขาสนใจเกี่ยวกับเวลาที่ใช้ในการเคลื่อนไหวในการทำงาน โดยลดจำนวนการเคลื่อนที่ในการเรียงอิฐ Lillian Gilbreth สนใจเกี่ยวกับลักษณะการทำงานของมนุษย์ ส่วน Frank สนใจประสิทธิภาพในการทำงาน (การค้นหาวีธีที่ดีที่สุดในการทำงาน) Frank ได้ประยุกต์ใช้การบริหารแบบวิทยาศาสตร์ โดยต้องเข้าใจถึงลักษณะบุคลิกภาพ และความต้องการของบุคคล

(4) แนวคิดของ Harrington Emerson: ประสิทธิภาพขององค์การ

Harrington Emerson (ปี ค.ศ. 1853 - 1931) เป็นที่ปรึกษาทางด้านวิศวกรรมที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency engineering) โดยเน้นการจัดสรรทรัพยากรและจัดความสูญเปล่าโดย

ยอมรับการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ และให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร

1.2 ทฤษฎีองค์การแบบดั้งเดิม (Classical organization theory)

ทฤษฎีองค์การแบบดั้งเดิม (Classical organization theory) เป็นแนวความคิดการบริหารจัดการซึ่งมุ่งที่องค์การส่วนรวมและวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งหมดนักทฤษฎีที่มีแนวคิดเกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ได้แก่ Henri Fayol, Max Weber, Lyndall Urwick และ Luther Gulick

(1) แนวคิดของ Henri Fayol: ทฤษฎีการบริหารจัดการปฏิบัติการและหลักการ
บริหาร

Henri Fayol นักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศสเป็นบิดาของทฤษฎีการบริหารจัดการปฏิบัติการ (Operational - management theory) โดยศึกษาของ Fayol ในระหว่างปี ค.ศ. 1920-1929

ทฤษฎีการบริหารจัดการปฏิบัติการ (Operational - management theory) หมายถึงการบริหารจัดการกิจกรรมที่ซับซ้อนซึ่งสัมพันธ์กับการวางแผนการผลิต การจัดสรรทรัพยากร การสั่งการปฏิบัติงานการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและการตรวจสอบระบบการปฏิบัติงาน ตลอดจนใช้เทคนิคเชิงปริมาณในการแก้ปัญหาการผลิต

กิจกรรมของการอุตสาหกรรม (Industrial activities) Fayol พบว่า พฤติกรรมภารกิจในด้านอุตสาหกรรมสามารถแบ่งได้เป็น 6 กลุ่ม ดังนี้

1. กิจกรรมเทคนิค (ในการผลิต) ประกอบด้วย (1) ผลิตภัณฑ์ (2) การประกอบอุตสาหกรรม

2. กิจกรรมการค้า ประกอบด้วย (1) การซื้อ (2) การขาย (3) การแลกเปลี่ยน

3. กิจกรรมการเงิน ประกอบด้วย (1) การค้นหาเงินทุนและสินเชื่อ (2) การใช้เงินทุนอย่างเหมาะสม

4. กิจกรรมความมั่นคง ประกอบด้วย การคุ้มครองทรัพย์สินสมบัติและบุคคล

5. กิจกรรมการบัญชี ประกอบด้วย (1) การควบคุมสินค้า (2) การจัดทำงบดุล sheets (3) การตรวจสอบต้นทุน

6. กิจกรรมการบริหารจัดการ ประกอบด้วย (1) การวางแผน (2) การจัดองค์การ (3) การบังคับบัญชา (4) การประสานงาน (5) การควบคุม

(2) แนวคิดของ Max Weber: การบริหารจัดการแบบระบบราชการ

ระบบราชการ (Bureaucracy) เป็นรูปแบบองค์กรที่ใช้หลักเหตุ (Logic) และประสิทธิภาพ (Efficient) โดยยึดอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบ (Order) ตรรกวิทยา [เหตุผล (Logic)] และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย (Logitimate authority) หรือเป็นรูปแบบองค์กรในอุดมคติ

การบริหารจัดการตามระบบราชการของ Max Weber (Max Weber's bureaucratic management) (ปี ค.ศ. 1864-1920) ในศตวรรษที่ 20 นักสังคมวิทยาชาวเยอรมันชื่อ Max Weber ได้ทำการศึกษาระบบโครงสร้างขององค์กรซึ่งตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ได้มีการกำหนดไว้ตามกฎหมายอย่างชัดเจน โดยศึกษาการทำงานภายในองค์กรและโครงสร้างของสังคม โดยรวมพบว่า องค์กรขนาดใหญ่ที่มีมากขึ้นในสังคม ได้แก่ องค์กรของธุรกิจ ทหารรัฐบาล การเมือง และองค์กรอื่น โลกของธุรกิจได้แตกต่างจากระบบครอบครัวแบบดั้งเดิม จึงทำให้ Max Weber กำหนดทฤษฎีระบบราชการขึ้นเพื่อบริหารจัดการให้้องค์การเหล่านั้นมีประสิทธิภาพ

แนวคิดที่ 2 แนวคิดการบริหารจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์

แนวคิดการบริหารจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral management approach) เป็นทัศนคติการบริหารที่มุ่งเพิ่มความสำเร็จในองค์กร โดยมุ่งที่บุคคลภายในองค์กร หรือเป็น

ทัศนคติความเป็นผู้นำ ซึ่งระบุถึงสิ่งดีที่ผู้นำควรทำ และสิ่งที่ผู้นำควรเลี่ยง หรือเป็นแนวคิดด้านการบริหารจัดการ ซึ่งมุ่งที่ลักษณะและผลกระทบของแต่ละบุคคลและพฤติกรรมกลุ่มในองค์การ

2.1 แนวคิดของ Hugo Munsterberg: การศึกษาจิตวิทยาอุตสาหกรรม

การศึกษาด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรม (Industrial psychology) Hugo Munsterberg ได้ชื่อว่าเป็นบิดาของจิตวิทยาอุตสาหกรรม เขาเห็นความสำคัญของการนำพฤติกรรมศาสตร์มาใช้ในการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์สมัยใหม่ในหนังสือชื่อ จิตวิทยาและประสิทธิภาพอุตสาหกรรม (Psychology and industrial efficiency) ซึ่งพิมพ์ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1912 Munsterberg ได้อธิบายว่าเขาค้นพบ (1) วิธีการค้นหาบุคคลที่มีคุณภาพด้านจิตใจ ซึ่งเหมาะสมที่สุดสำหรับงานที่เขาทำ (2) ลักษณะสภาพทางจิตวิทยาที่ทำให้เกิดผลผลิตที่น่าพึงพอใจสูงสุดและมากที่สุด (3) วิธีการที่ธุรกิจมีอิทธิพลต่อคนงานเพื่อให้เกิดผลผลิตที่ดีที่สุด เช่นเดียวกับ Taylor เขาสนใจในค่านิยมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและคนงาน วิธีของเขาเน้นความสำคัญที่ตัวคนงาน และเขาหวังที่จะลดเวลาทำงาน เพิ่มค่าจ้าง และคุณภาพชีวิต

2.2 Elton Mayo, F.J. Roethlisberger และคณะ: การศึกษาที่ Hawthorne

Elton Mayo และ F.J. Roethlisberger และคณะประสบความสำเร็จมีชื่อเสียงจากการทดลองที่โรงงาน Hawthorne ของบริษัท Western Electric ระหว่างปี ค.ศ. 1927-1932 ก่อนหน้านั้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1924-1927 หน่วยงานวิจัยของชาติ (The National Research Council) ได้ร่วมมือกับ Western Electric เพื่อศึกษาผลกระทบของความเป็นอยู่และเงื่อนไขอื่น ๆ ที่มีต่อคนงานและผลผลิตของเขา ผู้วิจัยพบว่า การทดลองครั้งนี้ล้มเหลว อย่างไรก็ตาม Elton Mayo แห่งมหาวิทยาลัย Harvard สังเกตว่า มีบางสิ่งผิดปกติในการทดลองนี้จึงร่วมกับ Roethlisberger และคนอื่น ๆ ทำการวิจัยต่อไป

การศึกษาที่ Hawthorne คือ การศึกษามนุษย์ซึ่งดำเนินธุรกิจอยู่ในสังคม ไม่เพียงพอบแต่ใช้เครื่องจักรกล และกรรมวิธีการผลิตเท่านั้น แต่ยังคงเกี่ยวข้องกับระบบสังคมในการพัฒนาระบบเทคนิคทางสังคมที่สมบูรณ์แบบ การทดลองเหล่านี้นำไปสู่การใช้พฤติกรรมศาสตร์ในการบริหารจัดการและยอมรับว่า ผู้บริหารดำเนินการในระบบสังคมแต่ไม่ได้หมายความว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะไม่คำนึงถึงความสำคัญของปัจจัยมนุษย์ หรือทฤษฎีการบริหารจัดการ ซึ่ง

งานของ Mayo และผู้ร่วมงานเน้นความต้องการที่ลึกซึ้งกว่าในแง่พฤติกรรมมนุษย์และสังคมของการบริหารจัดการ

แนวคิดที่ 3 ทฤษฎีระบบ

ทฤษฎีระบบ (System theory) เป็นแนวคิดการบริหารจัดการซึ่งมององค์การเป็นระบบตามหน้าที่ที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ในทฤษฎีนี้ ระบบ (System) เป็นกลุ่มของส่วนที่เกี่ยวข้องกันซึ่งต้องการบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันทุกระบบ องค์การประกอบด้วย 4 ส่วนที่เกี่ยวข้องกันคือ (1) ปัจจัยนำเข้า (2) กระบวนการแปรสภาพในการบริหาร (3) ผลผลิต (4) การป้อนกลับ

แนวคิดที่ 4 ทฤษฎีการบริหารจัดการเชิงสถานการณ์

ทฤษฎีการบริหารจัดการเชิงสถานการณ์ (Contingency theory of management) เป็นทัศนะการบริหารจัดการ ซึ่งผู้จัดการจะปฏิบัติโดยขึ้นกับสถานการณ์ หรือเป็นแนวคิดการบริหารจัดการซึ่งมุ่งที่การปรับปรุงพฤติกรรมของการบริหารจัดการตามสถานการณ์เฉพาะอย่างขององค์การ ได้ยอมรับว่า ผู้บริหารมีกิจกรรมที่แตกต่างกันขึ้นกับสภาพแวดล้อมเทคโนโลยีขององค์การและปัจจัยอื่น ๆ ได้ยอมรับว่า ผู้บริหารมีกิจกรรมที่แตกต่างกันขึ้นกับสภาพแวดล้อมเทคโนโลยีขององค์การและปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง นักทฤษฎีเชิงสถานการณ์ได้รวบรวมหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมซึ่งผู้บริหารจะนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทฤษฎีนี้เป็นการประสมประสาน 4 แนวคิดด้านการจัดการที่สำคัญ ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้เป็นโครงร่างงาน คือ แนวคิดแบบดั้งเดิม (Classical perspective) แนวคิดเชิงพฤติกรรม (Behavioral perspective) แนวคิดเชิงปริมาณ (Quantitative perspective) และแนวคิดเชิงระบบ (Systems perspective)

กระบวนการจัดการและพฤติกรรมในการจัดการ

Kathryn and David (1994: 6-8) ได้สรุปกระบวนการจัดการซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

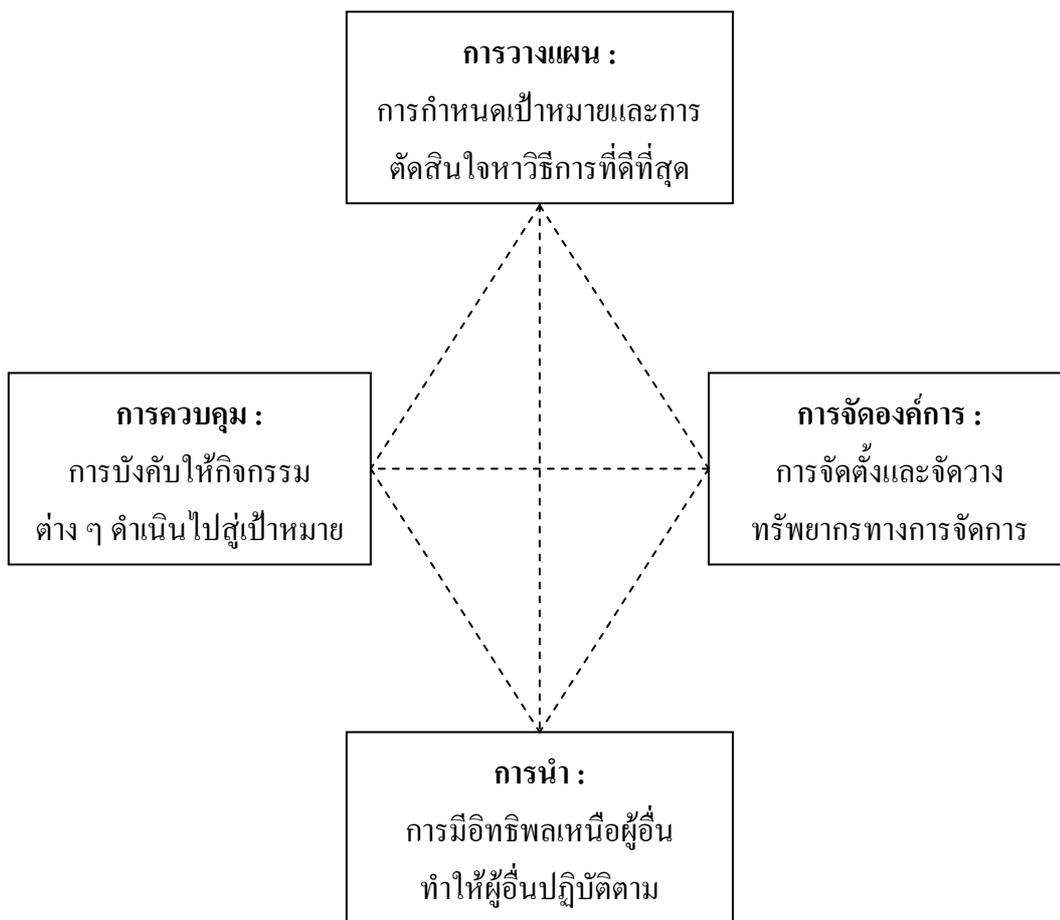
1. การวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดเป้าหมาย แผนงานและตัดสินใจหาวิธีการที่ดีที่สุดที่ทำให้เป้าหมายนั้นบรรลุผลสำเร็จ

2. การจัดองค์การ(Organizing) หมายถึง กระบวนการในการจัดตั้งและจัดวางทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรที่ไม่ใช่บุคคล โดยวางแผนให้สามารถบรรลุผลสำเร็จขององค์การ

3. การนำ (Leading) หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในการที่จะให้บุคคลอื่นมีพฤติกรรมในการทำงานที่ต้องการและทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

4. การควบคุม (Controlling) หมายถึง กระบวนการในการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การให้เป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายที่องค์การคาดหวัง และกำหนดไว้

จากกระบวนการจัดการของที่กล่าวมาข้างต้น แสดงเป็นแผนภาพที่ 4 ได้ดังนี้



ภาพที่ 4 แสดงหน้าที่หรือกระบวนการจัดการ

ที่มา: Kathryn and David (1994: 7)

1. การวางแผน (Planning)

ปัจจุบันผู้จัดการต้องดำเนินงานอยู่ภายใต้สภาวะทางเศรษฐกิจที่ผันแปรเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงนั้นอาจจะเป็นไปอย่างรวดเร็วหรือค่อยเป็นค่อยไปอย่างเชื่องช้าจนเกือบจะไม่รู้ตัวเลยก็ได้ แต่การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ซึ่งผู้จัดการทุกคนจะต้องเผชิญ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนดำเนินงานไว้ล่วงหน้าเพื่อเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอันอาจจะเกิดขึ้นได้ ซึ่งพยอม วงศ์สารศรี (2542: 70) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนไว้ดังนี้

1. เป็นการลดความไม่แน่นอนและปัญหาความยุ่งยากซับซ้อนที่จะเกิดในอนาคต ทั้งนี้เพราะการวางแผนเป็นการจัดโอกาสทางการจัดการให้ผู้วางแผนมีสายตากว้างไกล มองเหตุการณ์ต่าง ๆ ในอนาคตที่อาจเกิดขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี รสนิยม (taste) และแฟชั่น (fashion) ของประชาชนในสังคมนั้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การธุรกิจ ดังนั้นองค์การจึงจำเป็นต้องเตรียมตัวให้สามารถปรับตัวและเผชิญกับสิ่งที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากความผันผวนของสิ่งแวดล้อมอันได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เป็นต้น
2. ทำให้เกิดการยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ เข้ามาในองค์การ ทั้งนี้เนื่องจากปรัชญาของการวางแผนยึดถือและยอมรับเรื่องการเปลี่ยนแปลง ไม่มีสิ่งใดอยู่อย่างนิรันดรจึงทำให้มีการยอมรับแนวความคิดเชิงระบบ (system approach) เข้ามาใช้ในองค์การยุคปัจจุบัน
3. ทำให้การดำเนินการขององค์การบรรลุถึงเป้าหมายที่ปรารถนา ทั้งนี้เพราะการวางแผนเป็นงานที่ต้องกระทำเป็นจุดเริ่มแรกของทุกฝ่ายในองค์การ เช่น การวางแผนฝ่ายผลิต ฝ่ายขาย ฝ่ายการเงิน ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายวิจัยและพัฒนา เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันให้ธุรกิจดำเนินการไปด้วยความมั่นคงและมีความเจริญเติบโตด้วยดี
4. เป็นการลดความสูญเปล่าของหน่วยงานที่ซ้ำซ้อนเพราะการวางแผนทำให้มองเห็นภาพรวมขององค์การที่ชัดเจน และยังเป็นการอำนวยความสะดวกในการจัดระเบียบขององค์การให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานยิ่งขึ้น เป็นการจำแนกงานแต่ละแผนกไม่ให้เกิดการซ้ำซ้อนกัน

5. ทำให้เกิดความเข้มแข็งในการดำเนินงาน เนื่องจากการวางแผนเป็นการกระทำโดยอาศัยทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยต่าง ๆ (a rational approach) มาเป็นตัวกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางปฏิบัติ ซึ่งจำเป็นต้องใช้กระบวนการทางสติปัญญา คูลยพินิจ ตลอดจนความรู้ในเรื่องราวต่าง ๆ ของผู้วางแผนเป็นประการสำคัญ ฉะนั้นการวางแผนจึงช่วยให้มีการเลือกแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในอนาคตอย่างเหมาะสมกับสภาพของธุรกิจที่ดำเนินอยู่

กล่าวโดยสรุปว่า ไม่มีองค์การใดที่ประสบความสำเร็จได้ โดยปราศจากการวางแผน ดังนั้นการวางแผนจึงเป็นการกิจอันดับแรกที่มีความสำคัญของกระบวนการจัดการที่ดี

Schermerhorn *et al.*, (2000: 65-67) ได้กล่าวถึง ลำดับขั้นของการวางแผน ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

1. การคำนึงถึงโอกาส (Being aware of opportunity) เป็นการพิจารณาถึงโอกาสจากสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร โดยถือเป็นจุดเริ่มต้นในการวางแผนซึ่งผู้บริหารทุกคนควรจะศึกษาโอกาสในอนาคตให้ชัดเจนและสมบูรณ์ ต้องทราบถึงจุดยืนโดยศึกษาจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) เข้าใจถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่ต้องแก้ไข ตลอดจนทราบถึงสิ่งที่ต้องการ การกำหนดวัตถุประสงค์ขึ้นกับการรู้จักโอกาส การวางแผนจึงต้องการการวิเคราะห์ สถานการณ์ที่เป็นโอกาส

2. การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย (Setting objectives or goals) เป็นการกำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวังและระบุจุดสุดท้ายของสิ่งที่ต้องการจะเป็น สิ่งที่ต้องการบรรลุถึง และระยะเวลาที่กำหนด โดยอาศัยเครือข่ายกลยุทธ์ (Strategies) นโยบาย (Policies) กระบวนการ (Procedures) กฎ (Rules) งบประมาณ (Budgets) และโปรแกรม (Programs) วัตถุประสงค์จะช่วยกำหนดทิศทางของแผนหลัก ดังนั้นผู้บริหารควรกำหนดวัตถุประสงค์ของทุกแผนก และให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์ของแผนก ตลอดจนมีการควบคุมวัตถุประสงค์ของแผนกต่าง ๆ

3. การคำนึงถึงหลักฐานของการวางแผน (Considering planning premises) หรือการพัฒนาหลักฐาน (Developing premises) เป็นการกำหนดขอบเขต และการตกลงที่จะใช้หลักฐานของการวางแผนที่สำคัญ เช่น การคาดคะเน นโยบายพื้นฐานที่นำมาใช้ และแผนของบริษัท หลักฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของแผนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารทุกรายที่จะต้องกำหนดขึ้น หลักของหลักฐานของการวางแผน (Principle of planning premises) ก็คือการใช้แต่ละบุคคลที่

เกี่ยวข้องทำความเข้าใจในแผนและตกลงที่จะใช้ประโยชน์จากหลักฐานที่สอดคล้องกัน ซึ่งจะทำให้การวางแผนขององค์กรได้รับความร่วมมือกันมากขึ้น

4. การระบุทางเลือกต่าง ๆ (Identifying alternatives) เป็นการค้นหาและสำรวจทางเลือกในการปฏิบัติซึ่งยังไม่ได้เกิดขึ้นในอนาคต ถ้าทางเลือกที่สมเหตุสมผลไม่เกิดขึ้น จะทำให้เกิดปัญหาคือไม่พบทางเลือกมีแต่การลดจำนวนทางเลือก อย่างไรก็ตามเนื่องจากหลักฐานสามารถวิเคราะห์ได้โดยเทคนิคด้านคณิตศาสตร์และคอมพิวเตอร์เกี่ยวกับจำนวนทางเลือก ทำให้ผู้วางแผนต้องสำรวจเพื่อค้นหาทางเลือกที่ดีที่สุด

5. การเปรียบเทียบทางเลือกต่าง ๆ โดยคำนึงถึงเป้าหมายที่ต้องการ (Comparing alternatives in light of goals sought) หรือการประเมินทางเลือก (Evaluating alternative courses) เป็นการประเมินทางเลือกโดยการชั่งน้ำหนักจุดแข็งและจุดอ่อนของแต่ละทางเลือกภายในจากหลักฐานและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทางเลือกบางอย่างอาจจะได้รับกำไรสูงสุดแต่ต้องการเงินลงทุนสูงและให้ผลตอบแทนช้า ทางเลือกบางอย่างมีกำไรน้อยแต่ก็มีความเสี่ยงน้อย ทางเลือกบางอย่างอาจจะเหมาะกับวัตถุประสงค์ในระยะยาว เป็นต้น

6. การเลือกทางเลือก (Choosing an alternative) เป็นขั้นที่มีการยอมรับแผน เป็นจุดที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การวิเคราะห์และการประเมินผลทางเลือกจะมีตั้งแต่สองทางขึ้นไป ซึ่งผู้บริหารอาจตัดสินใจใช้หลายทางเลือกมากกว่าทางเลือกเดียว

7. การสร้างแผนสนับสนุน (Formulating supporting plans) เมื่อการวางแผนสำเร็จแล้ว ในขั้นนี้จะเป็นการวางแผนสนับสนุนต่าง ๆ เพื่อให้การสนับสนุนแผนหลัก

8. แผนตัวเลขโดยการจัดทำงบประมาณ (Numerating plans by making budgets) ในขั้นนี้เป็นการกำหนดตัวเลขที่เกี่ยวข้องกับแผน โดยเปลี่ยนเป็นงบประมาณ งบประมาณทั้งหมดขององค์กรแสดงถึงรายได้และค่าใช้จ่ายรวม ซึ่งผลต่างคือกำไร งบประมาณที่เกี่ยวข้องกับบุคคล เช่น ค่าใช้จ่ายในการลงทุน แต่ละแผนหรือโปรแกรมธุรกิจจะมีงบประมาณส่วนตัวโดยอยู่ในรูปของค่าใช้จ่ายและงบประมาณการลงทุนซึ่งเกี่ยวข้องกับงบประมาณทั้งหมด งบประมาณจะกลายเป็นการรวมตัวเลขจากแผนต่าง ๆ แล้วกำหนดมาตรฐานที่สำคัญ ซึ่งใช้วัดความก้าวหน้าของแผน

2. การจัดองค์การ (Organizing)

การจัดองค์การเป็นหน้าที่หนึ่งเนื่องจากเป็นเครื่องมือในการวัดถึงควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และบางทีความสิ้นเปลืองที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในองค์การเป็นผลมาจากวิธีการในการจัดองค์การ เช่น เรามักจะเห็นสถานการณ์ที่มีการว่าจ้างบุคคลจำนวนมากเกินไปหรือจำนวนน้อยเกินไปเพื่อให้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับพยอม วงศ์สารศรี (2542: 70) ที่กล่าวว่า การจัดองค์การเป็นงานที่ดำเนินต่อเนื่องจากการวางแผน ความพยายามที่ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างขององค์การที่สามารถเอื้ออำนวยให้แผนที่จัดทำขึ้นไปสู่สัมฤทธิ์ผลที่ปรารถนาช่วยให้องค์การการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จอย่างราบรื่น ซึ่งจำเป็นต้องมีการกำหนดระเบียบขององค์การ หน้าที่ของสมาชิกฝ่ายต่าง ๆ ระบบความสัมพันธ์ระหว่างงานประเภทต่าง ๆ ให้ชัดเจนเพื่อเป็นกรอบและทิศทางให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติ (พยอม วงศ์สารศรี, 2542: 183)

Schwastz (อ้างใน หลุยส์ จำปาเทศ, 2537: 28) ได้แบ่งกระบวนการจัดองค์การออกเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดงานว่ามีงานอะไรบ้างที่ต้องทำให้บรรลุผลตามความปรารถนาหรือตามที่มีมุ่งหวังเอาไว้ขององค์การ

ขั้นตอนที่ 2 แบ่งงานออกเป็นกลุ่มที่เล็กลง โดยยึดกิจกรรมที่เหมือนกันหรือสอดคล้องกัน

ขั้นตอนที่ 3 มอบงานไปสู่บุคคลที่ปฏิบัติหรือรับผิดชอบ

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดหัวหน้าหรือผู้จัดการให้รับผิดชอบงานในหมวดหมู่ของงานนั้น ๆ

ขั้นตอนที่ 5 มีการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การนำ (Leading)

การนำ (Leading) จะมีลักษณะหรือองค์ประกอบเช่นเดียวกับ การอำนวยการ (Directing) ซึ่งหมายถึง การกำหนด สั่ง หรือชี้แนะให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นหน้าที่หลักของผู้จัดการทุกคน ในการทำให้คนอื่นทำงานด้วยความประสานกันอย่างดีให้แก่องค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

สมาน ริงส์โยกฤษณ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์ (2544: 50) ได้สรุปความหมายของการนำ ในความหมายที่กว้างขึ้น ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องดังต่อไปนี้

- 1) การตัดสินใจหรือการวินิจฉัยสั่งการ (Decision making)
- 2) การสั่งงาน (Order)
- 3) การสอนหรือแนะนำและตรวจดูแล (Guiding and supervision)
- 4) การจูงใจ (Motivating)
- 5) การเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership)
- 6) มนุษยสัมพันธ์ (Human relation)
- 7) การจัดระบบการติดต่อสื่อสาร (Communication)
- 8) การมอบอำนาจหน้าที่ (Delegation of authority)

4. การควบคุม (Controlling)

การควบคุมเป็นงานสำคัญยิ่งของการจัดการอีกอย่างหนึ่ง ซึ่งจะต้องสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือได้ และเป็นไปได้ควบคู่กับการวางแผน โดยมีเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายของแผนเป็นหลัก (ขึ้นอยู่กับชนิดและระดับของการวางแผน) ว่าแผนที่วางไว้นั้นจะบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่อย่างไร มีอุปสรรคอะไรบ้างที่ทำให้แผนเป็นไปได้ หรือต้องเบี่ยงเบนไปจากเดิมเพราะอะไร

Rue and Byars (2000: 450) ได้กล่าวว่า กระบวนการควบคุมมีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน ดังนี้ คือ

ขั้นที่ 1 การกำหนดมาตรฐาน (Establish standards) มาตรฐาน (Standards) เป็นมาตรวัดเพื่อการเปรียบเทียบกับเกณฑ์คุณค่าอื่น (Rue and Byars, 2000: 451) ส่วนการกำหนดมาตรฐานเป็น

เกณฑ์สำหรับการปฏิบัติงาน การเลือกประเด็นในโปรแกรมการแผนซึ่งผู้บริหารใช้ในการวัดการปฏิบัติงาน เพื่อผู้บริหารจะได้ทราบเกี่ยวกับสิ่งซึ่งกำลังดำเนินการอยู่โดยไม่จำเป็นต้องติดตามการบริหารตลอดเวลา แผนมาตรฐานเป็นเกณฑ์เฉพาะอย่าง ซึ่งใช้มาตรฐานในการวัดที่เหมาะสม เพื่อติดตามกระบวนการที่ต่อเนื่อง เมื่อผู้บริหารกำหนดและติดตามการวัดผลที่สำคัญสำหรับกระบวนการในองค์กรแล้ว จะคาดหวังการปฏิบัติงานในการติดต่อสื่อสารสำหรับพนักงาน การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานและการจูงใจพนักงานด้วย

ขั้นที่ 2 การวัดผลการปฏิบัติงาน (Measure performance) เมื่อมีการกำหนดมาตรฐานขึ้น ผู้บริหารต้องกำหนดกระบวนการวัดผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารส่วนใหญ่จะรายงานผลการปฏิบัติงานโดยถือเกณฑ์ตัวเลขเชิงปริมาณ ซึ่งง่ายที่จะวัดและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การวัดผลไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตลอดเวลา นอกจากนี้การวัดผลการปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับมาตรฐานจะสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการป้องกันไม่ให้สิ่งที่แตกต่างจากมาตรฐานเกิดขึ้นตลอดจนเป็นการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม ซึ่งผู้บริหารสามารถคาดคะเนถึงสิ่งที่แตกต่างจากมาตรฐานได้

ขั้นที่ 3 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน (Compare performance to standards) ผู้บริหารจะต้องใช้วิจารณ์ญาณเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน ถ้าผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานจะต้องหาสาเหตุว่าเป็นเพราะอะไร มาตรฐานสามารถแสดงถึงตำแหน่งที่แตกต่างกันในโครงสร้างองค์กร ถ้าสามารถวัดการปฏิบัติงานได้จะง่ายต่อการแก้ไขข้อแตกต่าง ซึ่งผู้บริหารจะทราบได้จากการมอบหมายงานให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติ

ขั้นที่ 4 การปฏิบัติการแก้ไข (Take action) หลังจากผู้บริหารได้เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานแล้ว เมื่อมีข้อแตกต่างจากมาตรฐาน ในขั้นที่ 4 นี้ อาจจะต้องมีการแก้ไขการปฏิบัติ การวิเคราะห์การปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงมาตรฐาน และการวัดผลการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการจัดการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าพฤติกรรมกรรมการจัดการเป็นการแสดงออกถึงการดำเนินการโดยใช้กระบวนการทางการจัดการ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ การวางแผน การนำ และการควบคุมเพื่อให้องค์การนั้นบรรลุเป้าหมายโดยนำแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการจัดการของ Kathryn and David (1994) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและการสร้างเครื่องมือวัดซึ่งมีความครอบคลุมและมีความเหมาะสมต่อการนำมาใช้ในการศึกษารุ่นนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ

ความหมายของความสำเร็จในอาชีพ

Gattiker and Larwood (1986) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในอาชีพว่า หมายถึง การที่บุคคลพิจารณาถึงความสำเร็จในการทำงานที่เกิดขึ้นจากภายนอก เช่น ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและเกิดขึ้นจากความรู้สึกภายใน เช่น ความพึงพอใจในความก้าวหน้าขององค์กร และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

DuBrin (1994: 392) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในอาชีพว่า หมายถึง การประสบความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการเริ่มต้นโดยมีวัตถุประสงค์และค่านิยมส่วนบุคคล อันเป็นความเชื่อที่ทำให้เกิดการดำเนินงาน รวมไปถึงการได้รับการฝึกฝนตามลำดับ

Judge *et al.* (1995: 485) ได้กล่าวถึงความสำเร็จในอาชีพว่า ความสำเร็จในอาชีพเป็นผลลัพธ์ทางบวกที่มีต่อจิตใจหรือการได้บรรลุผลสำเร็จจากประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านมาในช่วงชีวิตการทำงานของบุคคล

สมชาย หิรัญกิตติ (2539: 209) ได้กล่าวถึงความสำเร็จในอาชีพว่า ความสำเร็จในอาชีพเป็นลำดับขั้นของกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์กับงานและเป็นพฤติกรรมตรวจสอบการประเมินผลที่อยู่เหนือเส้นทางชีวิตของบุคคลให้ดำเนินไปตามประสบการณ์ในการทำงานลักษณะต่าง ๆ

จากความหมายของความสำเร็จในอาชีพดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าคุณมีความพึงพอใจในงาน มีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน มีความพยายามที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่มาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความสำเร็จในงานตามเป้าหมายของตนเองและองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐาน

Iles *et al.* (1990: 149 cited in Thomson and Mabey, 1994) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพว่าได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรด้านบุคคล ลักษณะหัวหน้าและอายุงาน

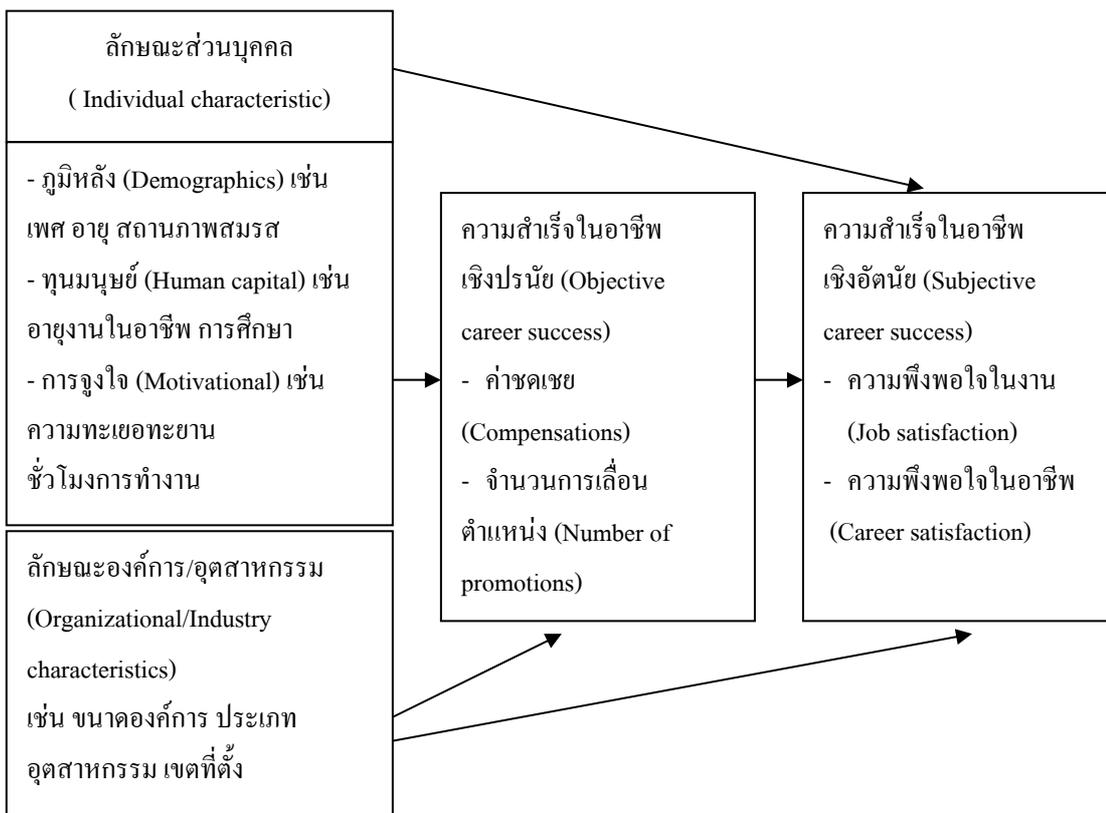
ซึ่งตัวแปรเหล่านี้จะส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพ และความผูกพันในอาชีพจึงส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของบุคคล ดังแสดงในภาพที่ 5



ภาพที่ 5 โมเดลความสำเร็จในอาชีพของ Iles *et al.*

ที่มา: Iles *et al.* (1990: 149 cited in Thomson and Mabey, 1994: 160)

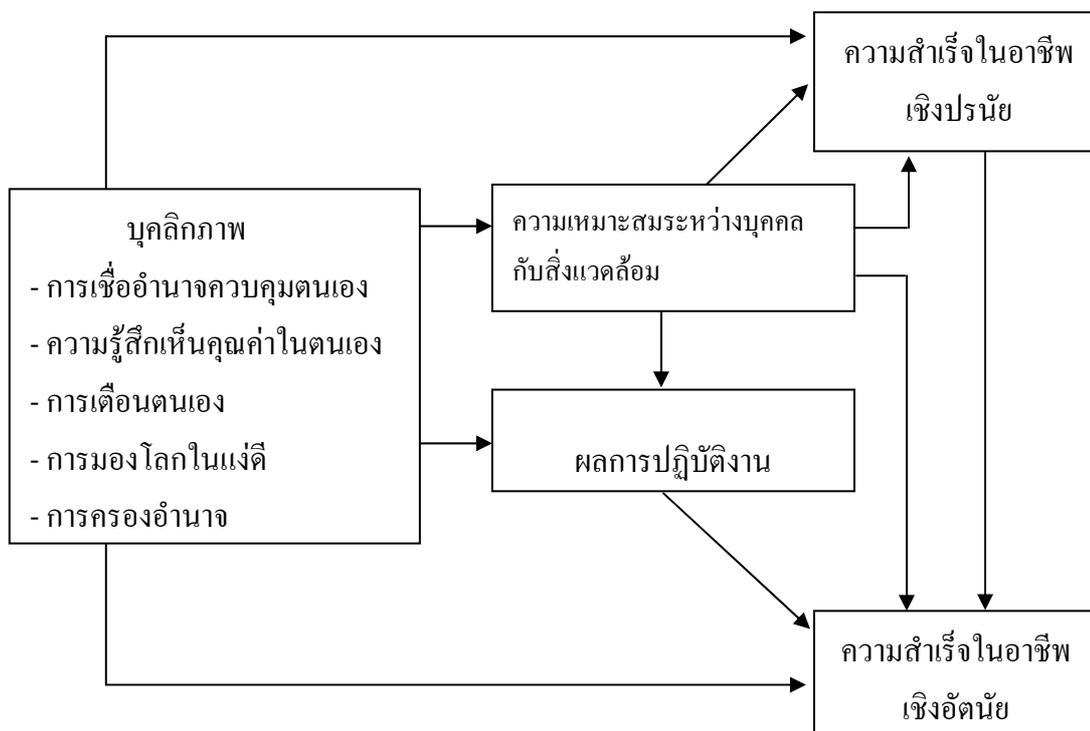
Judge *et al.* (1995: 485-519) ได้พัฒนาโมเดลความสำเร็จในอาชีพทางการบริหาร (Model of executive career success) ซึ่งพัฒนามาจากทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก ดังแสดงในภาพที่ 6



ภาพที่ 6 โมเดลความสำเร็จในอาชีพทางการบริหารของ Judge *et al.*
ที่มา: Judge *et al.* (1995: 488)

จากภาพที่ 6 จะเห็นได้ว่า Judge *et al.* (1995: 485-519) ศึกษาความสำเร็จในอาชีพในเชิงปรนัยและอัตนัย โดยความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยนั้นประเมินจากค่าชดเชยและจำนวนการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยนั้นประเมินจากความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในอาชีพ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยนั้นได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะองค์กร ส่วนความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยจะได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์กรและความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย

Lau and Shaffer (1999: 227) ได้ทำการศึกษาความสำเร็จในอาชีพโดยนำทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ โดยสร้างเป็นโมเดลความสำเร็จในอาชีพขึ้น ดังแสดงในภาพที่ 7



ภาพที่ 7 โมเดลความสำเร็จในอาชีพของ Lau and Shaffer

ที่มา: Lau and Shaffer (1999: 227)

จากภาพที่ 7 จะเห็นได้ว่า Lau and Shaffer (1999: 225-230) ได้ศึกษาความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยและอัตนัย โดยศึกษาตัวทำนายความสำเร็จในอาชีพ 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) บุคลิกภาพ ซึ่งประกอบไปด้วย การเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง การเตือนตนเอง การมองโลกในแง่ดี และการครองอำนาจ 2) ความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม และ 3) ผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรด้านบุคลิกภาพ ความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม และผลการปฏิบัติงานสามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยได้ และตัวแปรด้านบุคลิกภาพและความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมนั้นสามารถเป็นตัวทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยได้ นอกจากนี้ยังพบว่าความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยสามารถทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยได้

นอกจากนี้ Eby *et al.* (2005: 367-399) ได้ศึกษาทบทวนเอกสารและงานวิจัย (Meta-analysis) เกี่ยวกับตัวทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยและความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย จำนวนทั้งสิ้น 1401 เรื่อง จากการทบทวนงานเอกสารและงานวิจัยพบว่า งานวิจัยได้แบ่งประเภท

ของตัวทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยและเชิงอัตนัยออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ทุมนมนุษย์ (Human capital) การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational sponsorship) ข้อมูลส่วนบุคคล (Socio demographic) และตัวแปรทางจิตวิทยาความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual differences) และจะประเมินความสำเร็จในอาชีพทั้งเชิงปรนัยและอัตนัย โดยความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยนั้น ประเมินจากระดับเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยนั้น ประเมินจากความรู้สึกพึงพอใจในอาชีพ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวทำนายทั้ง 4 ประเภทและความสำเร็จในอาชีพพบว่า ทุมนมนุษย์ (ได้แก่ จำนวนชั่วโมงการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ระดับการศึกษา การวางแผนอาชีพ สัมพันธภาพทางสังคม) และข้อมูลส่วนบุคคล (ได้แก่ สถานภาพสมรส) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย ส่วนการสนับสนุนจากองค์กร (ได้แก่ การสนับสนุนในอาชีพ โอกาสในการได้รับการฝึกทักษะหรือการฝึกอบรม) และตัวแปรทางจิตวิทยาความแตกต่างระหว่างบุคคล (ได้แก่ บุคลิกภาพด้านการมีสติรับผิดชอบ บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว บุคลิกภาพแบบควบคุมเหตุการณ์ และการเชื่ออำนาจควบคุมภายในตนเอง) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย

การวัดความสำเร็จในอาชีพ

Gattiker and Larwood (1986) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวัดความสำเร็จในอาชีพพบว่า ความสำเร็จในอาชีพสามารถวัดได้จากความรู้สึกภายในหรือเป็นความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย ใน 4 ด้านดังนี้คือ

1. ความสำเร็จด้านการทำงาน (Job success) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีความรับผิดชอบอุทิศตนในการปฏิบัติงาน ได้รับข้อมูลป้อนกลับทางบวก ได้รับโอกาสในการศึกษาเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ได้ทำงานที่ชอบ รวมทั้งมีความสุขในการปฏิบัติงาน
2. ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal success) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าตนเองได้รับความเคารพนับถือ เชื้อฉานและการยอมรับจากผู้ร่วมงาน รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีเป็นที่ยอมรับของผู้ที่ร่วมงานด้วย

3. ความสำเร็จด้านการเงิน (Financial success) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เหมาะสมกับผลงานเมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถ ความรู้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและมีค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่พึงพอใจตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

4. ความสำเร็จด้านความก้าวหน้า (Hierarchical success) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีความพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับรวมทั้งคุ้มค่ากับการทำงาน การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามที่ตนตั้งเป้าหมายในอาชีพไว้

ขณะที่ DuBrin (1994: 392) ได้แบ่งเกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพว่าประกอบด้วยเกณฑ์ 2 ด้าน คือ

1. เกณฑ์ภายใน (Internal measures) เช่น ความพึงพอใจ
2. เกณฑ์ภายนอก (External measures) เช่น รายได้ เงินเดือน

Judge *et al.* (1995: 488) ได้เสนอเกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพไว้ 2 ประการคือ

1. ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย (Objective career success) เป็นความสำเร็จที่สามารถวัดได้อย่างเป็นปรนัย เป็นเกณฑ์ภายนอกที่สามารถมองเห็นได้ เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง
2. ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) เป็นการรับรู้ของบุคคลว่าประสบความสำเร็จในอาชีพ เช่น ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในอาชีพของตน

Sturges (1999: 244) ได้ทำการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ โดยได้วิเคราะห์ถึงเกณฑ์ที่ผู้จัดการให้คำอธิบายถึงคำจำกัดความของความสำเร็จในอาชีพ ไว้ดังนี้

1. ความสำเร็จภายใน (Internal criteria for success)
 - การบรรลุผลสำเร็จ เป็นความรู้สึที่ดีต่อการทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ

- ความสำเร็จ เป็นการประสบความสำเร็จในงานที่ทำท่าย มีความสร้างสรรค์ในการทำงาน และพัฒนาประสบการณ์ในการทำงาน

- ความสนุกสนานในการทำงาน เป็นการค้นพบความน่าสนใจในงาน

- ความมั่นคงและการพัฒนาสมดุล เป็นความรู้สึกร่วมกันระหว่างการทำงานทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กรกับสิ่งท้องค้การมอบให้กลับมา และความสามารถในการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวให้ประสบความสำเร็จได้ทั้งสองสิ่ง

2. เกณฑ์ความสำเร็จที่จับต้องไม่ได้ (Intangible criteria for success)

- การยอมรับ เป็นการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากบุคคลอื่น เช่น ได้รับความนิยมชมชอบ การได้รับคัดเลือกให้เข้าประชุมในเรื่องที่สำคัญ

- การมีอิทธิพล เป็นความสามารถในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น

3. เกณฑ์ความสำเร็จภายนอก (External criteria for success)

- เกณฑ์การเลื่อนขั้น เป็นความก้าวหน้าในการเลื่อนลำดับขั้นในงานที่ทำ

- เกณฑ์รางวัล เป็นเงินเดือน หรือค่าตอบแทนต่างๆ ที่บุคคลได้รับ

นอกจากนี้ Lau and Shaffer (2002: 228) ได้เสนอเกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพไว้ว่า ความสำเร็จในอาชีพสามารถวัดได้โดย 3 มิติคือ ความสำเร็จในอาชีพด้านวัตถุ ความสำเร็จในอาชีพด้านจิตใจ และความสำเร็จในอาชีพด้านสังคม ดังนี้

1. ความสำเร็จในอาชีพด้านวัตถุ ได้แก่ รายได้หรือเงินที่เทียบได้กับรางวัล และการบรรลุผลสำเร็จในงาน

2. ความสำเร็จในอาชีพด้านจิตใจ ได้แก่ การรับรู้ว่ารายได้มีความเพียงพอและมีความพึงพอใจในอาชีพ

3. ความสำเร็จในอาชีพด้านสังคม ได้แก่ การมีสถานภาพทางสังคม การเป็นที่รู้จักในสังคม และการได้รับการยอมรับชื่นชมจากบุคคลอื่น

จากการแนวความคิดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า แม้ว่านักวิจัยจะมีการวัดความสำเร็จในอาชีพโดยใช้เกณฑ์การวัดที่แตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตามเกณฑ์การวัดความสำเร็จในอาชีพยังคงแบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ การวัดเชิงอัตนัยและเชิงปรนัย โดยมีการใช้เกณฑ์การวัดเชิงอัตนัยเพิ่มมากขึ้นในการวิจัย เพราะความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตและจิตใจที่ดีของบุคคล ซึ่งการวัดเชิงอัตนัยนี้ยังสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นของ Steer (1991: 593) ที่ว่าการตัดสินความสำเร็จในอาชีพนั้น วิธีที่ดีที่สุดคือ การให้บุคคลที่ทำอาชีพนั้นเป็นผู้ตัดสินเอง ไม่ใช่ตัดสินโดยใช้บรรทัดฐานของผู้อื่น

สำหรับการศึกษาความสำเร็จในอาชีพในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมจากหลายๆ องค์กร ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกันในเรื่องของขนาดองค์กรและรายรับที่แต่ละองค์กรได้รับ ดังนั้นจึงไม่สามารถนำเกณฑ์การวัดในเชิงปรนัยมาใช้วัดความสำเร็จในอาชีพในการศึกษาครั้งนี้ได้ ผู้วิจัยจึงวัดความสำเร็จในอาชีพโดยใช้เกณฑ์ความรู้สึกรายใน หรือเกณฑ์การวัดในเชิงอัตนัยของ Gattiker and Larwood (1986) ซึ่งประกอบไปด้วยการรับรู้ตนเองเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ (Self – perceived career success) ใน 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จด้านการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงิน และด้านความก้าวหน้า ซึ่งมีความครอบคลุมและมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ลักษณะของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ

วิทยา นาควัชระ (2544: 111-112) ได้กำหนดไว้ว่าบุคคลที่จะประสบความสำเร็จและความสุขและความสำเร็จในชีวิตได้มากกว่าคนอื่นนั้นต้องมีคุณสมบัติต่าง ๆ ดังนี้

1. ต้องขยัน
2. มีความอดทน
3. หมั่นหาความรู้ใส่ตัวให้มากขึ้นอยู่เสมอ
4. กล้าเสี่ยง ลงมือทำในสิ่งที่ควรทำได้
5. มีความกตัญญูทวนที่ต่อผู้มีพระคุณต่อเขาและสังคม

6. มีความสื่อสัตย์
7. เสียสละ
8. มีความรับผิดชอบ
9. มีความรักให้กับเพื่อนมนุษย์

โดยคุณสมบัตินี้ข้อที่ 1 ถึง 4 จะทำให้บุคคลสร้างกิจกรรมและผลลัพธ์ใหม่ ๆ ในชีวิตมากขึ้นกว่าบุคคลอื่น ส่วนคุณสมบัตินี้ข้อที่ 5 ถึง 9 จะทำให้บุคคลเป็นคนดี มีคนรักนับถือเป็นกำลังใจให้จะมีคนสนับสนุนให้ความช่วยเหลือตลอดไป ก่อให้เกิดความศรัทธา ชื่นชม และเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้ผลสำเร็จในชีวิตเด่นชัดขึ้น

นอกจากนี้ บุรณะศักดิ์ มาดหมาย (2547: 115-119) ได้กล่าวเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ โดยจะต้องมีคุณสมบัติที่ดี ดังต่อไปนี้

1. กระจายสู่ความสำเร็จ

การกระจายสู่ความสำเร็จนั้นเป็นคุณสมบัติที่ต้องมีอยู่ในผู้ประกอบการอย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งลักษณะของการประกอบการจะมีปัจจัยที่สามารถทำให้เกิดความเสี่ยงทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวอยู่โดยไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงได้อย่างแน่แท้ ดังนั้นความต้องการมุ่งไฟสัมฤทธิ์จึงเป็นสิ่งที่สนับสนุนขึ้นพื้นฐานของการประกอบธุรกิจ

2. มีลักษณะชอบนิสัยเสี่ยง

ความเสี่ยงเป็นปัจจัยที่มากับการทำธุรกิจอยู่อย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ผู้ประกอบการจะต้องยอมรับและกล้าที่จะเผชิญกับความเสี่ยงที่สามารถเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ โดยต้องยอมรับถึงความเป็นจริงในความสำเร็จและความล้มเหลวได้

3. มีความเชื่อมั่นและมีความคิดสร้างสรรค์

ความเชื่อมั่นของการประกอบการธุรกิจนั้นจะเป็นสิ่งที่บอกว่าคุณต้องการที่จะประสบความสำเร็จโดยมีหลักการและวิธีปฏิบัติที่เป็นหนทางนำไปสู่ความสำเร็จ เชื่อมั่นในทุกสิ่งที่ได้ปฏิบัติลงไปว่าสามารถจะสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างไม่ย่อท้อตามการที่จะสร้างความเชื่อมั่น

ในการประกอบธุรกิจก็ต้องมีพื้นฐานของความรู้ ความตั้งใจ และความพร้อมในเรื่องการบริหาร และเงินทุนที่เป็นอยู่ปัจจุบัน หรือผู้ที่คิดจะเริ่มต้นประกอบธุรกิจต้องมีพื้นฐานความรู้ของธุรกิจที่จะเริ่มต้น มีพันธมิตร มีการศึกษาตลาดอย่างชัดเจน มีเงินทุนที่เพียงพอสำหรับการประกอบธุรกิจ จึงจะสามารถเพิ่มความเชื่อมั่นให้ตัวเองอย่างเต็มเปี่ยม

4. มีความสามารถในการตัดสินใจและมีวิสัยทัศน์ที่ดี

วิสัยทัศน์และความสามารถในการตัดสินใจเป็นสิ่งจำเป็นไม่น้อยไปกว่า ปัจจัยอื่นๆ ที่จะต้องมีการแสดงบุคลิกที่มีความโดดเด่นกว่าคนธรรมดา เพราะการตัดสินใจในการทำเรื่องใดๆ ในแต่ละครั้งล้วนแต่หมายถึง ความสำเร็จ ความล้มเหลวของการประกอบธุรกิจแทบทั้งสิ้น ฉะนั้นผู้ประกอบการจึงต้องมีการฝึกหัดในการตัดสินใจจากความรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมา จนเกิดการสะสมเป็นความสามารถพิเศษขึ้นมาได้

5. มองการเปลี่ยนแปลงคือ โอกาส

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมาย การเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจที่มีทั้งถดถอยและมีความรุ่งเรืองต่างก็เป็นสิ่งที่นำมาซึ่งการที่ต้องพยายามปรับตัวให้เข้ากับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้ให้ได้ ซึ่งความพิเศษทางด้านความคิดสร้างสรรค์ของนักธุรกิจคงไม่ได้คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นความเดือดร้อนเหมือนเช่นคนทั่วไปคิด แต่จะมองว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้ตนมีโอกาสที่จะสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นได้มาก

6. มีความอดทนต่อความไม่แน่นอน

เมื่อพิจารณาถึงปัญหาที่ส่งผลต่อการประกอบธุรกิจ ณ ปัจจุบันของภาครัฐ ที่ผ่านมานั้นได้พบว่ามีปัญหาต่างๆ มากมาย เช่น ปัญหาการขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัย ปัญหาการขาดความรู้ในการบริหารจัดการสมัยใหม่ ปัญหาการพัฒนาคุณภาพให้ได้มาตรฐานสากล ปัญหาทรัพยากรบุคคล ปัญหาเรื่องเงินทุน เป็นต้น ซึ่งจากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นนี้จึงคงไม่สามารถที่จะปฏิเสธได้ว่าเป็นสิ่งที่พร้อมที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งบวกและลบอย่างแน่นอน ฉะนั้นผู้ที่มีความอดทนเท่านั้นจะสามารถที่อยู่ต่อไปบนเส้นทางของการประกอบธุรกิจได้

7. เริ่มต้นทำและต้องทำให้สำเร็จถึงที่สุด

คุณสมบัติในการรู้จักเริ่มต้น คงเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ประกอบการไปถึงเป้าหมายที่ได้ตั้งใจไว้ ทั้งนี้เมื่อได้เริ่มต้นทำไปแล้ว ในแง่ของการประกอบธุรกิจคงจะต้องให้ความสำคัญทุก ๆ ประเด็นของการประกอบธุรกิจเพื่อที่จะสร้างธุรกิจนั้นให้เกิดความสำเร็จอย่างที่สุุดไม่มีข้อบกพร่องใด ๆ เกิดขึ้น

8. ตระหนักในคุณค่าของเวลา

สำหรับในความคิดของนักธุรกิจแล้ว เวลาเปรียบเหมือนเงินทุนที่สามารถนำไปใช้ก่อให้เกิดประโยชน์ได้ทุกเสี้ยววินาที การติดต่อ การประสานงาน การผลิตสินค้า การเข้าพบติดต่อลูกค้าของบริษัท สามารถนำเวลาที่ได้มาเหล่านี้ไปลงทุนและจัดสรรเป็นส่วน ๆ ได้ ฉะนั้นผู้ประกอบการที่ดีจึงต้องควรตระหนักเห็นถึงความสำคัญและคุณค่าของเวลาเหมือนกับเงินทุนในการประกอบธุรกิจ

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

Barling and Beattie (1983) ได้ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองกับผลการปฏิบัติงานด้านการขาย พบว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานด้านการขายสูงจะสามารถปฏิบัติงานในการขายได้ดีกว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานด้านการขายต่ำ

Eden and Aviram (1993) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการฝึกการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อความเร็วในการหางานทำโดยการช่วยให้บุคคลช่วยตนเอง กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลที่ตกงานจำนวน 66 คน แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยที่กลุ่มทดลองจะได้ชมวิดีโอที่แสดงถึงความสำเร็จในการหางานทำ และยังมีการอภิปรายกลุ่มย่อย มีการแสดงบทบาทสมมติในกลุ่มย่อย โดยทำเช่นนี้ 8 ครั้ง เป็นเวลา 2 สัปดาห์ครึ่ง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มทดลองสามารถเพิ่มความเร็วในการหางานทำได้ โดยเฉพาะกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีการเพิ่มความเร็วในการหางานทำได้สูงมากขึ้นกว่ากลุ่มอื่นด้วย

Judge *et al.* (1995: 485-519) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านลักษณะทางประชากร ด้านทุนมนุษย์ ด้านการจูงใจ และด้านองค์การกับความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรด้านลักษณะประชากร ด้านทุนมนุษย์ ด้านการจูงใจ และด้านองค์การ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยและความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบอีกว่าความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยนั้นมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Tudor (1997) ศึกษาถึงผลกระทบของการรับรู้ความสามารถของตนเองและความสามารถในการควบคุมการทำงานที่มีต่อความเครียดในการทำงาน (ความขัดแย้งในบทบาท ความเบื่องาน ความคับข้องใจในการทำงานและบรรยากาศองค์การ) และ Strains (ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์การ ความวิตกกังวลในงาน) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลกระทบต่อบรรยากาศในด้านการศึกษาขององค์การและความผูกพันกับองค์การ และยังพบว่า ผู้ที่มีความผูกพันกับงานสูง จะมีผลกระทบต่อความเครียดและควบคุมการทำงานต่ำ แต่ความเครียดและ Strains จะมิลดน้อยลงสำหรับผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองและมีความสามารถในการควบคุมการทำงานสูง ผลที่ได้รับนี้มีความสำคัญเนื่องจาก ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์สูงกับผลผลิตขององค์การ การขาดงาน การลางาน และต้นทุนในการรักษาพยาบาลขององค์การ

Heunks (1998) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์ และความสำเร็จในธุรกิจกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบการจำนวน 200 คน ใน 6 ประเทศ พบว่า ในธุรกิจขนาดกลาง นวัตกรรมไม่มีผลต่อความสำเร็จเนื่องมาจากต้นทุนในการลงทุนและพบว่า พฤติกรรมการยืดหยุ่น และการควบคุมทางการจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในธุรกิจ

Nabi (1999: 212-224) ได้ทำการศึกษาถึงรูปแบบความแตกต่างของตัวทำนายระหว่างความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยและเชิงอัตนัย โดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานทำงานเต็มเวลาทางตอนเหนือของประเทศอังกฤษ จำนวน 723 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยในระดับสูงจะมีลักษณะที่มีการศึกษาอยู่ในระดับสูง ทำงานในองค์การที่มีความก้าวหน้าในอาชีพและคำนึงถึงบทบาทการทำงานของตนเอง ส่วนพนักงานที่มีความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยในระดับสูงจะมีลักษณะที่เป็นผู้ที่อยู่ศูนย์กลางของการทำงานในองค์การที่มีความก้าวหน้าและมีความปลอดภัย มั่นคง

Seibert *et al.* (1999: 416-427) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพควบคุมเหตุการณ์ (Proactive Personality) กับความสำเร็จในอาชีพ โดยทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานจากหลาย ๆ อาชีพ และหลาย ๆ องค์กร จำนวน 496 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพควบคุมเหตุการณ์นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพเชิงปริญ (เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง) และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (ความพึงพอใจในอาชีพ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Wayne (1999: 577-595) ได้ทำการศึกษาถึงบทบาทของทุนมนุษย์ แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากหัวหน้างานในการทำนายถึงความสำเร็จในอาชีพในด้านการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และความพึงพอใจในอาชีพ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ หัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนทั้งสิ้น 245 คน ผลการวิจัยพบว่า ทุนมนุษย์ แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพดังนี้ ทุนมนุษย์ในด้านการฝึกอบรมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพด้านความพึงพอใจในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแรงจูงใจในด้านความปรารถนาที่จะต้องการเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่านั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพด้านการขึ้นเงินเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการสนับสนุนจากหัวหน้างานในด้านการเป็นผู้นำการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Leader-member exchange) นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพทั้ง 3 ด้าน (การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และความพึงพอใจในอาชีพ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Boudreau *et al.* (2001: 53-81) ได้ทำการศึกษาถึงอิทธิพลของบุคลิกภาพที่มีต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารในสหรัฐอเมริกาและยุโรป ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพด้านการแสดงออกต่อสังคมของผู้บริหารในสหรัฐอเมริกาและยุโรปนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพภายใน (Intrinsic career success) ซึ่งได้แก่ ตั้วงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์และบุคลิกภาพด้านความน่าเชื่อถือนี้มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในอาชีพภายนอก (Extrinsic career success) ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทน การมีอำนาจ ตำแหน่งงาน

Simpson *et al.* (2004) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จทางธุรกิจใช้วิธีการศึกษาแบบอนุมาน (Inductive approach) อยู่บนพื้นฐานทฤษฎีหลักฐาน (Graded theory) ผลการวิจัย

พบว่าการศึกษาและการฝึกอบรม บุคลิกภาพและพฤติกรรมของความเป็นผู้ประกอบการมีอิทธิพลบวกต่อความสำเร็จทางธุรกิจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

พิชัย ก้อนนาค (2538) ได้ศึกษาถึงพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 418 คน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารงาน 6 ด้าน คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ ประสานงาน และการงบประมาณอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการรายงาน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนที่เข้าสู่ตำแหน่ง โดยการคัดเลือกกับโดยการสอบและอบรม ปรากฏว่าผู้บริหารที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการสอบและอบรม มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานที่สูงกว่าผู้บริหารที่เข้าสู่ตำแหน่ง โดยการคัดเลือกในทุกด้าน

อนันต์ รุ่งพ่องศรีกุล (2540) ได้ทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงานและแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของผู้แทนขายยา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้แทนขายยาในโรงพยาบาลขององค์การเอกชนที่ทำงานเต็มเวลา จำนวน 259 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ได้แก่ อายุ สาขาวิชาที่จบการศึกษา และประสบการณ์ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิริรัตน์ โกโศยกานนท์ (2541) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ภัทร จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานในตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่าย ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ และเจ้าหน้าที่ของบริษัทหลักทรัพย์ภัทร จำนวน 220 คน ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคมกับด้านสติปัญญา ด้านความกระตือรือร้น ด้านความฉลาดสุขุม และด้านความเครียดมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศยามล เอกะกุลนันต์ (2541) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเองในการจัดการกับพฤติกรรมกรรมการจัดการของผู้ในระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ในระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 136 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ในระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมมีการรับรู้ความสามารถของตนเองของการจัดการอยู่ในระดับสูง ผู้ในระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมที่มี

เพศ อายุ อายุงาน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การฝึกอบรมด้านการจัดการต่างกัน มีการรับรู้ความสามารถในตนเองในการจัดการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประทีป จินจี่ (2543: 71-81) ได้ทำการศึกษาผลของการเตือนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของตนที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 230 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เววรัตน์ ชำนาญกักดี (2543) ได้ทำการศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการสื่อสารของวิทยากรฝึกอบรม เปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการสื่อสารของวิทยากรฝึกอบรมที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน ศึกษาอำนาจพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการสื่อสารของวิทยากรฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย วิทยากรฝึกอบรมสังกัดสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง จำนวน 140 คน ผลการวิจัยพบว่าวิทยากรฝึกอบรมที่มีระยะเวลาการเป็นวิทยากรฝึกอบรมและหลักสูตรการฝึกอบรม ต่างกัน มีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการสื่อสารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และระยะเวลาการเป็นวิทยากรฝึกอบรม มีอำนาจการพยากรณ์มีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการสื่อสารของวิทยากรฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และระดับความวิตกกังวลไม่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถด้านการสื่อสารของวิทยากรฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เบญจวรรณ ฤกษ์สมเด็จ (2543) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้นำระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม 304 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้นำระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม 304 จำนวน 174 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรมมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง และผู้นำระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน และตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อรุณศรี ตันติวารภรณ์ (2543) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ และพฤติกรรมกรบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไป โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป 25 แห่ง จำนวน 308 คน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่หัวหน้า ฐานะเศรษฐกิจ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การเข้าสังคม การควบคุมตนเอง วุฒิภาวะทางอารมณ์ ความรับผิดชอบ และสัมพันธ์ภาพกับผู้ป่วยบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพ็ญจันทร์ เมศุลา (2544) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำเร็จในอาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 232 คน ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐมีความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูง และปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

วรรณ ฉายาวัดนะ (2544) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้ประกอบการ ภูมิความรู้ความชำนาญและความสำเร็จของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดย่อมในอุตสาหกรรมแม่พิมพ์โลหะและพลาสติก ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดย่อมในอุตสาหกรรมแม่พิมพ์โลหะและพลาสติกในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ผ่านเกณฑ์การประเมินว่าประสบความสำเร็จในธุรกิจ โดยก่อตั้งกิจการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 หรือก่อนหน้านั้น และสามารถผ่านวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศมาได้แล้วยังดำเนินธุรกิจอยู่ในปัจจุบันและมีลูกจ้างตั้งแต่ 1-50 คน วงเงินลงทุนไม่เกิน 50 ล้านบาท จำนวน 30 คน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะผู้ประกอบการด้านความมั่นคงและใฝ่ใจในการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และภูมิความรู้ความชำนาญในด้านประสบการณ์ในการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุนทร อัจฉศรี (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสำเร็จในการประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการจัดจำหน่ายเมล็ดพันธุ์ข้าวโพด เพื่อศึกษาถึงลักษณะภูมิความรู้ความชำนาญและกลยุทธ์ในการดำเนินงานของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมในการจัดจำหน่ายเมล็ดพันธุ์

ข่าวโศกที่มีต่อระดับความสำเร็จของการประกอบการ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประกอบการร้านค้า
ตัวแทนจำหน่ายเมล็ดพันธุ์ข้าวโพดรวมทั้งสิ้น จำนวน 37 ราย ผลการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการที่มี
มีภูมิความรู้ความชำนาญจากงานเดิม และใช้กลยุทธ์การดำเนินงานแบบการวางแผนเฉพาะส่วน
สำคัญ จะมีระดับความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจสูงที่สุด

สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2544) ทำการวิจัยเรื่องการ
สร้างและพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการขนาดย่อมและขนาดกลางที่ประสบความสำเร็จของ
ธุรกิจเอกชนไทย มีจุดประสงค์เพื่อวิเคราะห์บุคลิกภาพ ทักษะคิด ลักษณะทางจิตวิทยาวิธีคิด
ตลอดจนทักษะ และปัจจัยที่ทำให้ผู้ประกอบการไทยประสบความสำเร็จ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ
ผู้ประกอบการ 1,052 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) จากการทดสอบทัศนคติของผู้ประกอบการเกี่ยวกับ
เรื่องความเชื่ออำนาจในตนเอง (Internal Locus of Control) พบว่า ผู้ประกอบการเป็นบุคคลที่เชื่อว่า
สามารถควบคุมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของตนเองได้ ไม่ว่าจะสภาพแวดล้อมจะเป็นอย่างไร และ
เมื่อพิจารณาลักษณะของเจ้าของกิจการที่ประสบความสำเร็จ แสดงให้เห็นว่ามีแนวโน้มที่จะ
พึ่งตนเอง ใฝ่ฝันสูง ชอบให้วิจารณ์ มีความอดทน ชอบแข่งขันกับตนเอง เชื่อมมั่นในตนเอง เรียนรู้
จากความล้มเหลว มักจะทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งสำเร็จเสมอ ทั้งยังพบว่า มีการให้ความสนใจด้าน
การตลาดมากกว่าการผลิต ส่วนใหญ่เครือข่ายข้อมูลที่ทำให้เจ้าของกิจการเข้าถึงโอกาสธุรกิจนั้น
มักจะมาจากเพื่อนนักธุรกิจ คนในครอบครัวและเพื่อนส่วนตัว 2) จากวิเคราะห์อิทธิพล (Path
Analysis) ของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างเชิงเส้นของคุณภาพการดำเนินธุรกิจของ
ผู้ประกอบการกับตัวแปรที่เกี่ยวข้อง พบว่า ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลอธิบายความแปรปรวนใน
โมเดลเป็นอันดับแรก คือ บุคลิกและวิธีคิดของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ รองลงมา คือ
การตัดสินใจเรื่องการควบคุมทางการเงิน ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติต่อการเปลี่ยนแปลงผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา ได้แก่ ทักษะใน
การดำเนินธุรกิจรองลงมา คือ การบริหารความเสี่ยงและการตัดสินใจด้านการตลาด 3) ปัจจัยที่มี
ความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันที่สำคัญเป็นอันดับแรก คือ ความเชื่อศรัทธา รองลงมาคือ
การเน้นคุณภาพสินค้า ปรับปรุงสินค้าให้สอดคล้องกับความต้องการ ความคิดใหม่ ๆ ในการทำ
ธุรกิจ ตามลำดับ

นภดล คำเดิม (2545) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค การสนับสนุนจากครอบครัวกับความสำเร็จใน
อาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 345 คน ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย

โรงพยาบาลศูนย์มีความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูง และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นฤมล ปั่นลี (2545) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีเครือข่ายความร่วมมือกับความสำเร็จในอาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน จำนวน 268 คน ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน มีความสำเร็จในอาชีพ การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีเครือข่ายความร่วมมือโดยรวมอยู่ในระดับสูง และการเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาณี อุบลศรี (2545) ทำการศึกษาเปรียบเทียบลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ และวิธีการจัดการระหว่างผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จสูงและต่ำ ในการดำเนินธุรกิจการค้าและบริการ ขนาดย่อมและขนาดกลางในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 175 คน พบว่า ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจการสูงและต่ำมีลักษณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จสูงจะมีลักษณะเด่นในด้าน ใฝ่ความสำเร็จ ความคิดสร้างสรรค์ ความกล้าเสี่ยง กล้าริเริ่ม ความมั่นใจในตนเอง การจัดการความผิดพลาดล้มเหลว แรงจูงใจและพลังงาน วิสัยทัศน์ และเป้าหมาย การแสวงหาข้อมูลและความเชี่ยวชาญจากผู้อื่นและความซื่อสัตย์สุจริต ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจการสูงและต่ำ มีวิธีการจัดการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จสูงจะมีวิธีการจัดการ จำนวน 5 ด้าน คือ การวางแผน การจัดการองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การเป็นผู้นำและการควบคุม

ภาสกร แซ่มประเสริฐ (2545) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบภูมิหลัง และลักษณะความเป็นผู้ประกอบการระหว่างผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จสูงและต่ำในการดำเนินกิจการ อุตสาหกรรมขนาดย่อมและขนาดกลาง จังหวัดเชียงใหม่ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ประกอบการที่ขึ้นทะเบียนตามทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่ ปี 2542 จำนวน 205 คน ผลการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการสูงและต่ำมีภูมิหลังในด้านเพศ ระดับช่วงอายุ และการเป็นสมาชิกที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนภูมิหลังในด้านเชื้อชาติ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส อาชีพบิดา อาชีพมารดา ตำแหน่งในกิจการ ช่วงระยะเวลาในการประกอบกิจการ ประสบการณ์การทำงานก่อนเปิดกิจการ ตำแหน่งก่อนเปิด

กิจการ และช่วงระยะเวลาในการทำงานอื่นมาก่อนนั้น ไม่มีความแตกต่างกันในการดำเนินกิจการ
อุตสาหกรรมให้ประสบความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เลิศลักษณ์ นันทวิสิทธิ์ (2545) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้
ความสามารถของตนเอง การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา บุคลิกภาพ และความเครียดของ
เจ้าหน้าที่ตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ
เจ้าหน้าที่ตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรี จำนวน 235 คน ผลการวิจัยพบว่า มีระดับ
การรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูง มีระดับการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาอยู่ใน
ระดับปานกลาง มีบุคลิกภาพแสดงตัวหัวไว้มากที่สุด และมีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญเชิญ ภาคฐิน (2546) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จของการ
ประกอบการอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ
ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม จำนวน 272 คน ผลการศึกษาพบว่า
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการประกอบการ ได้แก่ ความสามารถของผู้ประกอบการ
จำนวนเงินในการลงทุนและนโยบายการสนับสนุนจากภาครัฐบาล

โชติกา นำศรีสกุลรัตน์ (2546) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการจัดการ
ผลการปฏิบัติงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองของหัวหน้างานบริษัทสรรพลินค้า
เซ็นทรัล จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ หัวหน้างานบริษัทสรรพลินค้า เซ็นทรัล
จำกัด จำนวน 250 คน ผลการวิจัยพบว่าหัวหน้างานบริษัทสรรพลินค้า เซ็นทรัล จำกัด มีพฤติกรรม
การจัดการอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง และผลการ
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และหัวหน้างานที่มีเพศ อายุงาน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ต่างกัน
มีพฤติกรรมจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิริยะ เชิดสธิรกุล (2546) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ และ
ความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพทันตแพทย์ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ทันตแพทย์ที่
ปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 3 ปี จำนวน 373 คน ผลการศึกษา พบว่า บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทุก
อารมณ์ ด้านการเปิดเผยตนเอง ด้านความเข้าใจผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวก
กับความสำเร็จในวิชาชีพทันตแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พันทิพย์ สีจะแปง (2546) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และความสำเร็จในชีวิตตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป จำนวน 461 คน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในชีวิตของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สถาบันวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เครือข่ายมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2546) ทำการวิจัย คุณลักษณะผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในภาคใต้ โดยกลุ่มตัวอย่างคือผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จใน 9 จังหวัดภาคใต้ รวม 1,533 ตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะธุรกิจของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคใต้ นิยมจัดตั้งธุรกิจแบบเจ้าของคนเดียว ดำเนินธุรกิจมานาน 6-10 ปี มุ่งทำธุรกิจเพื่อรักษาลูกค้าและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าให้ได้ กำไรต่อเนื่อง สำหรับคุณลักษณะและความสามารถในการจัดการของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ คือ ซื่อสัตย์ ขยัน อดทน มุ่งมั่นความสำเร็จ มีความรับผิดชอบ มุ่งประสิทธิภาพในงาน มีความสามารถในการตัดสินใจและเป็นผู้ยอมรับความเสี่ยง แต่ก็ยอมรับว่าตนเองมีจุดอ่อนเรื่องความสามารถในการวิเคราะห์ สนใจข้อมูลข่าวสารน้อย และมีปัญหาเรื่องการสร้างเครือข่าย และไม่ชอบความท้าทายเท่าใดนัก

สถิต นิยมญาติ และคณะ (2546) ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวที่ประสบความสำเร็จ เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จและศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จในระดับสูงและระดับต่ำ มีคุณลักษณะแตกต่างกันถึง 31 คุณลักษณะ และจากการทำการวิเคราะห์ห่อ้งค์ประกอบ (Factor Analysis) จึงสามารถจำแนกคุณลักษณะทั้ง 10 ปัจจัย กับระดับความสำเร็จของผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว พบว่า มีเพียง 5 ปัจจัยเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสำเร็จของผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ได้แก่ 1) คุณภาพการบริการและลักษณะการให้บริการ 2) จรรยาบรรณของนักธุรกิจ มนุษยสัมพันธ์ และจิตวิญญาณการบริการ 3) ความกล้าเสี่ยงการตัดสินใจที่แน่วแน่ 4) การมีความรู้ความเข้าใจในธุรกิจที่ตนทำอยู่เป็นอย่างดี 5) ความมุ่งมั่นในการทำธุรกิจ และการมีวิสัยทัศน์

ปิยานันท์ จิตรมานะศักดิ์ (2548) ได้ทำการศึกษาการมอบอำนาจในงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารแห่งหนึ่งจำนวน 269 คน ผลการวิจัย

พบว่า พนักงานได้รับการมอบอำนาจในงานอยู่ในระดับสูง มีการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง และมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี และพฤติกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

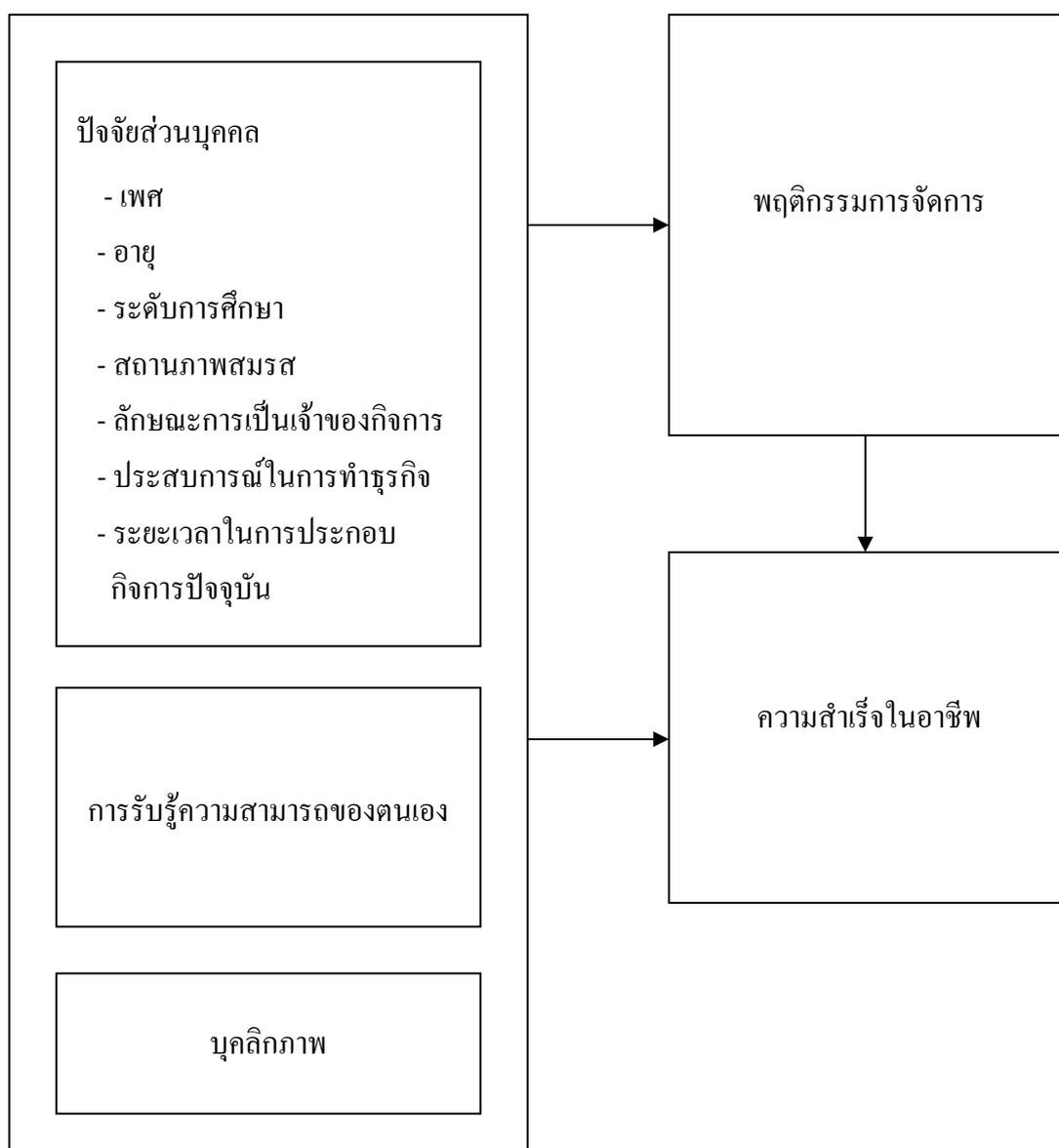
ศศิธร สายพิรุณเพชร (2546) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพของหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จของโรงแรมเครือสทาร์วูดในกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับหัวหน้างานจำนวน 347 คน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานระดับหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมีระดับบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านการเปิดเผยตนเอง ด้านการเปิดรับประสบการณ์ และด้านความรับผิดชอบสูงกว่าพนักงานระดับหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลวิตรา ฝิวงาม (2548) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เชาว์น้อารมณ์และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ผู้ประกอบการ SMEs จากภูมิภาคต่างๆ ของทั่วประเทศไทย จำนวน 409 คน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ เชาว์น้อารมณ์ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของผู้ประกอบการ SMEs อยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการประกอบการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .49 .46 และ .52 ตามลำดับ และตัวแปรภาวะผู้นำ เชาว์น้อารมณ์ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการประกอบการ SMEs ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการประกอบการ SMEs ได้ร้อยละ 34

ศันสนีย์ เจริญแก้ว (2548) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในอาชีพ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารพาณิชย์สาขาต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 340 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และอายุงานแตกต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่าองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมและด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง รวมทั้งอายุของพนักงานสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ทำให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการจัดการ และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ได้ดังนี้



สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม
 - 1.1 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการจัดการแตกต่างกัน
 - 1.2 อายุของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการ
 - 1.3 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการจัดการแตกต่างกัน
 - 1.4 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีพฤติกรรมการจัดการแตกต่างกัน
 - 1.5 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีลักษณะการเป็นเจ้าของต่างกัน มีพฤติกรรมการจัดการแตกต่างกัน
 - 1.6 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจต่างกัน มีพฤติกรรมการจัดการแตกต่างกัน
 - 1.7 ระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการ
2. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

3. บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการของผู้ประกอบการธุรกิจ
อุตสาหกรรม
4. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจ
อุตสาหกรรม
 - 4.1 ผู้ประกอบการที่มีเพศต่างกัน มีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน
 - 4.2 อายุของผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของ
ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม
 - 4.3 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสำเร็จใน
อาชีพแตกต่างกัน
 - 4.4 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสำเร็จใน
อาชีพแตกต่างกัน
 - 4.5 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีลักษณะการเป็นเจ้าของกิจกรรมต่างกัน มี
ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน
 - 4.6 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจต่างกัน มี
ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน
 - 4.7 ระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม
มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ
5. การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของ
ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม
6. บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

7. พฤติกรรมการจัดการ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการ
ธุรกิจอุตสาหกรรม

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ(Survey research) ประเภทการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการจัดการและความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการจัดการ และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม (คพอ.) ซึ่งในการศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (คพอ.) ปี พ.ศ.2545 – 2549 ในเขตภาคกลาง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สระบุรี สุพรรณบุรี นครปฐม กาญจนบุรี ปราจีนบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง และจันทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 506 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของประชากร จากสูตรของ Yamane (1976: 886)

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดให้เท่ากับ ร้อยละ 5 (.05)

จากการคำนวณทำให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต่ำสุดในการวิจัยที่มีความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05 จำนวน 224 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

(Simple random sampling) และเนื่องจากป้องกันปัญหาความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามและการรวบรวมข้อมูลไม่ได้ครบตามจำนวน ผู้วิจัยจึงทำการส่งแบบสอบถามเพื่อเป็นการสำรองไว้ โดยทำการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 506 ฉบับ ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 228 ฉบับ จึงทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น จำนวน 228 ฉบับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งแบบออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการ ประสบการณ์ในการทำธุรกิจ และระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบัน เป็นแบบสอบถามที่ใช้เติมข้อความและตรวจรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองโดยศึกษาจากแนวความคิดความสามารถของตนเองของ Bandura (1986) มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อความ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีให้เลือกประเมิน 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีข้อความจำนวนรวมทั้งสิ้น 16 ข้อ แบ่งเป็นข้อความเชิงบวก (Positive) จำนวน 15 ข้อ และข้อความเชิงลบ (Negative) จำนวน 1 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบทดสอบบุคลิกภาพ เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดองค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 ด้าน ซึ่งสร้างและพัฒนาโดย Cattell (1965) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกวัดองค์ประกอบบุคลิกภาพ 8 ด้าน โดยมีข้อความจำนวนรวมทั้งสิ้น 109 ข้อ ได้แก่

1. องค์ประกอบบุคลิกภาพ A เก็บตัว-ชอบสังคม
2. องค์ประกอบบุคลิกภาพ B ฉลาดน้อย-เฉลียวฉลาด
3. องค์ประกอบบุคลิกภาพ C อารมณ์อ่อนไหว-อารมณ์มั่นคง

4. องค์กรประกอบบุคลิกภาพ E ถ่อมตัว-ชอบแสดงออก
5. องค์กรประกอบบุคลิกภาพ H ใจหาย-กล้าหาญ
6. องค์กรประกอบบุคลิกภาพ M ทำในสิ่งที่เป็นไปได้-ช่างฝัน
7. องค์กรประกอบบุคลิกภาพ Q2 ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น-ตัดสินใจด้วยตนเอง
8. องค์กรประกอบบุคลิกภาพ Q3 ควบคุมตนเองไม่ดี-ควบคุมตนเองได้ดี

ลักษณะของแบบทดสอบ เป็นแบบทดสอบมาตรฐานที่ให้ผู้ตอบตัดสินใจเลือกตอบที่ตรงกับ ความสนใจและความรู้สึกของผู้ตอบที่มีต่อสิ่งต่างๆ สถานการณ์ต่างๆ โดยมีคำตอบให้ผู้ตอบเลือกตอบ คือ ก. ข. หรือ ค. ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ข้าพเจ้าชอบดูกีฬาที่เล่นเป็นทีม

ก. ใช่ ข. เป็นครั้งคราว ค. ไม่ใช่

ข้าพเจ้าชอบคนที่

ก. เก็บตัว ข. อยู่ระหว่างข้อ ก. กับข้อ ค. ค. เป็นมิตรกับคนง่าย

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการจัดการ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองโดยศึกษาจากแนวความคิดการจัดการของ Kathryn and David (1994) มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีให้เลือกประเมิน 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยเป็นข้อความเชิงบวก (Positive) ทั้งหมดจำนวนรวมทั้งสิ้น 16 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองโดยศึกษาจากแนวความคิดความสำเร็จในอาชีพของ Gattiker and Larwood (1986) มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีให้เลือกประเมิน 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยเป็นข้อความเชิงบวก (Positive) ทั้งหมดจำนวนรวมทั้งสิ้น 17 ข้อ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ได้แก่ แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง แบบสอบถามพฤติกรรมการจัดการ และแบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพนั้น ผู้วิจัยมีขั้นตอนการสร้างและทดสอบเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาจากทฤษฎี หลักการ แนวความคิดจากตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง พฤติกรรมการจัดการ และความสำเร็จในอาชีพ ทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม
2. รวบรวมข้อมูลที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถาม โดยสร้างเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษาโดยคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่ผู้วิจัยทำการศึกษา (ดังรายชื่อบุคคลผู้เชี่ยวชาญในภาคผนวก) หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามความเหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษา และไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 คน
5. นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาความสัมพันธ์ของคะแนนข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item total correlation) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคะแนนข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ ปรากฏดังแสดงในตารางภาคผนวก
6. จากการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นมีดังต่อไปนี้ แบบสอบถาม

6.1 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .9086

6.2 แบบสอบถามพฤติกรรมการจัดการค มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .9317

6.3 แบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .9258

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลที่เป็นต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัย ได้แก่ จำนวน รายชื่อและที่อยู่ของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ อุตสาหกรรมจากสำนักพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม รวมทั้งขอความอนุเคราะห์ในการทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากสำนัก พัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมไปยังผู้ประกอบการที่ผ่านการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม
2. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดส่งแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยไปทางไปรษณีย์ถึง ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่ทำการศึกษานี้
3. เข้าร่วมสังเกตพฤติกรรมและสัมภาษณ์ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในระหว่าง การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม (คพอ.) เพื่อให้ได้ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมการฝึกอบรมในโครงการนี้
4. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทางไปรษณีย์จำนวน 228 ฉบับ และทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวนทั้งสิ้น 228 ฉบับ ใช้เป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปบันทึกคะแนนเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง และนำมาดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ตามลำดับดังต่อไปนี้

การตรวจแบบวัดและการให้คะแนน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยแยกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการ ประสบการณ์ในการทำธุรกิจ และระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาตรวจให้คะแนนเป็นรายชื่อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับคำตอบ	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

สำหรับการแบ่งระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์ออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้สูตรดังนี้ (อ๋างโน บุญเรียง ขจรศิลป์, 2542: 13)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$21.33 = \frac{80 - 16}{3}$$

จากการคำนวณดังกล่าวสามารถแบ่งระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ดังนี้

คะแนน

ความหมายของระดับคะแนน

- คะแนน 16.00 – 37.33 การรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ หมายถึง ผู้ประกอบการมีความคิดที่ประเมินว่าตนเองมีความสามารถในระดับต่ำจนเกือบไม่มีที่จะกระทำพฤติกรรมบางอย่างประสบความสำเร็จได้ และประเมินว่าตนเองมีความสามารถต่ำ อันจะส่งผลถึงการตัดสินใจเลือกที่จะไม่ทำพฤติกรรมนั้น
- คะแนน 37.34- 58.67 การรับรู้ความสามารถของตนเองปานกลาง หมายถึง ผู้ประกอบการมีความคิดที่ประเมินว่าตนเองมีความสามารถในระดับปานกลางที่จะกระทำพฤติกรรมบางอย่างให้ประสบความสำเร็จได้ และประเมินว่าตนเองมีความสามารถในระดับปานกลาง อันจะส่งผลถึงการตัดสินใจเลือกที่จะทำพฤติกรรมนั้น
- คะแนน 58.68- 80.00 การรับรู้ความสามารถของตนเองสูง หมายถึง ผู้ประกอบการมีความคิดที่ประเมินว่าตนเองมีความสามารถสูงที่จะกระทำพฤติกรรมบางอย่างให้ประสบความสำเร็จได้ และประเมินว่าตนเองมีความสามารถในระดับปานสูง อันจะส่งผลถึงการตัดสินใจเลือกที่จะทำพฤติกรรมนั้น

ส่วนที่ 3 แบบทดสอบบุคลิกภาพ ผู้วิจัยเลือกวัดองค์ประกอบบุคลิกภาพ 8 ด้าน โดยตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การตรวจให้คะแนนของแบบทดสอบมาตรฐานภายใต้การให้คำแนะนำและการควบคุมของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพดังกล่าวสามารถนำคะแนนมาแปลงเป็นคะแนนมาตรฐานมีค่าตั้งแต่ 1 ถึง 10 โดยมีเกณฑ์การแบ่งคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

- | | | | |
|-------|-------------|---------|---|
| คะแนน | 1.00 – 2.00 | หมายถึง | มีคุณลักษณะบุคลิกภาพองค์ประกอบด้านนั้น ๆ น้อย |
| คะแนน | 3.00 – 4.00 | หมายถึง | มีคุณลักษณะบุคลิกภาพองค์ประกอบด้านนั้น ๆ ค่อนข้างน้อย |

คะแนน	5.00 – 6.00	หมายถึง	มีคุณลักษณะบุคลิกภาพองค์ประกอบด้าน นั้น ๆ ปานกลาง
คะแนน	7.00 – 8.00	หมายถึง	มีคุณลักษณะบุคลิกภาพองค์ประกอบด้าน นั้น ๆ ค่อนข้างไปทางมาก
คะแนน	9.00 – 10.00	หมายถึง	มีคุณลักษณะบุคลิกภาพองค์ประกอบด้าน นั้น ๆ มาก

สำหรับการวัดความเชื่อถือในการมองตนเองในทางที่ดีเกินความเป็นจริง (Fake good) และความน่าเชื่อถือในการมองตนเองแย่เกินความเป็นจริง (Fake bad) นั้นกำหนดให้มีจุดตัดของคะแนนตั้งแต่ 7 ขึ้นไป

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการจัดการ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาตรวจให้คะแนนเป็นรายชื่อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับคำตอบ	ข้อความทางบวก
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

สำหรับการแบ่งระดับพฤติกรรมกรรมการจัดการนั้น ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์ออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้สูตรดังนี้ (อ้างอิงบุญเรียง ขจรศิลป์, 2543: 13)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$21.33 = \frac{80 - 16}{3}$$

จากการคำนวณดังกล่าวสามารถแบ่งระดับพฤติกรรมกรรมการจัดการ ดังนี้

พฤติกรรมกรรมการจัดการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้ประกอบการในการใช้ศาสตร์และศิลปะ ทำให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคลอื่น และการปฏิบัติงานที่ประสานกันของหน้าที่ 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม

คะแนน	ความหมายของระดับคะแนน
คะแนน 16.00 – 37.33	พฤติกรรมกรรมการจัดการต่ำ หมายถึง ผู้ประกอบการมีพฤติกรรมในการใช้ศาสตร์และศิลปะทำให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคลอื่น และการปฏิบัติงานที่ประสานกันของการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมอยู่ในระดับต่ำหรือเกือบไม่มี
คะแนน 37.34- 58.67	พฤติกรรมกรรมการจัดการปานกลาง หมายถึง ผู้ประกอบการมีพฤติกรรมในการใช้ศาสตร์และศิลปะทำให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคลอื่น และมีการปฏิบัติงานที่ประสานกันของการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 58.68- 80.00	พฤติกรรมกรรมการจัดการสูง หมายถึง ผู้ประกอบการมีพฤติกรรมในการใช้ศาสตร์และศิลปะทำให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคลอื่น และมีการปฏิบัติงานที่ประสานกันของการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม อยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับคำตอบ	ข้อความทางบวก
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3

น้อย	2
น้อยที่สุด	1

สำหรับการแบ่งระดับความสำเร็จในอาชีพนั้น ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์ออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้สูตรดังนี้ (อ้างใน บุญเรียง ขจรศิลป์, 2543: 13)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$22.66 = \frac{85 - 17}{3}$$

จากการคำนวณดังกล่าวสามารถแบ่งระดับความสำเร็จในอาชีพ ดังนี้

คะแนน	ความหมายของระดับคะแนน
คะแนน 17.00 – 39.66	ความสำเร็จในอาชีพต่ำ หมายถึง ผู้ประกอบการรู้สึกบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน โดยมีความรู้สึกพึงพอใจในผลงาน ความก้าวหน้า และค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน อยู่ในระดับต่ำหรือเกือบไม่มี
คะแนน 39.67 – 62.33	ความสำเร็จในอาชีพปานกลาง หมายถึง ผู้ประกอบการรู้สึกบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน โดยมีความรู้สึกพึงพอใจในผลงาน ความก้าวหน้า และค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 62.34 – 85.00	ความสำเร็จในอาชีพสูง หมายถึง ผู้ประกอบการรู้สึกบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน โดยมีความรู้สึกพึงพอใจในผลงาน ความก้าวหน้า และค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน อยู่ในระดับสูง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูล
3. t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม
4. F-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มขึ้นไป โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe
5. Pearson's product moment correlation ใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่มีอิสระต่อกัน

การวิจัยครั้งนี้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการจัดการ และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการ โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเรียงตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการ ประสบการณ์ในการทำธุรกิจ และระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง พฤติกรรมการจัดการ และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย

ตอนที่ 4 การสัมภาษณ์ผู้ประกอบการที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเรื่องความสำเร็จในอาชีพ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการ ประสบการณ์ในการทำธุรกิจ และระยะเวลาในการประกอบกิจการ

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการ ประสบการณ์ในการทำธุรกิจ และระยะเวลาในการประกอบกิจการ

(n = 228)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	129	56.58
หญิง	99	43.42
อายุ		
ต่ำกว่า 37 ปี	80	35.10
37-44 ปี	74	32.45
45 ปีขึ้นไป	74	32.45
$\bar{x} = 39.88$ ปี S.D. = 8.94 Min = 21 ปี Max = 65 ปี		
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	65	28.51
ปริญญาตรี	116	50.88
สูงกว่าปริญญาตรี	47	20.61
สถานภาพสมรส		
โสด	92	40.35
สมรส	136	59.65

ตารางที่ 1 (ต่อ)

(n = 228)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการ		
เป็นเจ้าของกิจการเอง	122	53.51
มีส่วนเกี่ยวข้องกับเจ้าของกิจการ	106	46.49
ประสบการณ์ในการทำธุรกิจ		
มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจ	109	47.81
ไม่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจ	119	52.19
ระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 6 ปี	77	33.77
6-11 ปี	76	33.33
12 ปีขึ้นไป	76	32.90
$\bar{x} = 9.81$ S.D. = 6.68 Min = 1 ปี Max = 34 ปี		

จากตารางที่ 1 สามารถอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นชายมีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 56.58 และเป็นหญิงจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 43.42

อายุ พบว่า ผู้ประกอบการที่มีอายุต่ำกว่า 37 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 80 คน คิดเป็นร้อยละ 35.10 รองลงมาได้แก่ อายุ 37 – 44 ปี และ 45 ปีขึ้นไป มีจำนวนเท่ากันคือ 74 คน คิดเป็นร้อยละ 32.45 โดยผู้ประกอบการมีอายุเฉลี่ย 39.88 ปี (S.D. = 8.94) มีอายุน้อยที่สุด 21 ปี และมีอายุมากที่สุด 65 ปี

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 50.88 รองลงมาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 28.51 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 20.61

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 56.65 และมีสถานภาพโสด จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 40.35

ลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการเอง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 53.51 ส่วนผู้ประกอบการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเจ้าของกิจการ โดยเกี่ยวข้องเป็นสามี ภรรยา บุตร ญาติ หรือหุ้นส่วนนั้นมีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 46.49

ประสบการณ์ในการทำธุรกิจ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจ จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 52.19 ส่วนผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจมีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 47.81

ระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบัน พบว่า ผู้ประกอบการที่ประกอบกิจการปัจจุบันมาเป็นระยะเวลาดำกว่า 6 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 77 คน คิดเป็นร้อยละ 33.77 รองลงมาได้แก่ช่วงระยะเวลา 6 – 11 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และช่วงระยะเวลา 12 ปีขึ้นไป มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 โดยผู้ประกอบการมีระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันเฉลี่ย 9.81 (S.D. = 6.68) มีระยะเวลาน้อยที่สุด 1 ปี และมีระยะเวลามากที่สุด 34 ปี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง พฤติกรรมการจัดการ และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ตารางที่ 2 คะแนนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยองค์ประกอบทางบุคลิกภาพ 8 องค์ประกอบของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ลักษณะ บุคลิกภาพ	คะแนนมาตรฐาน										ลักษณะ บุคลิกภาพ		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
องค์ประกอบ A เก็บตัว												6.311	ชอบออกสังคม
องค์ประกอบ B ฉลาดน้อย												4.728	เฉลียวฉลาด
องค์ประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว												4.824	อารมณ์มั่นคง
องค์ประกอบ E ถ่อมตัว												4.377	ชอบแสดงออก
องค์ประกอบ H ขี้อาย												5.473	กล้าหาญ
องค์ประกอบ M ทำในสิ่งที่เป็นไปได้												4.894	ช่างฝัน
องค์ประกอบ Q2 ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น												5.675	ตัดสินใจด้วยตนเอง
องค์ประกอบ Q3 ควบคุมตนเองไม่ดี												6.201	ควบคุมตนเองได้ดี

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาจากค่าคะแนนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยองค์ประกอบบุคลิกภาพทั้ง 8 ด้านของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมได้ดังนี้

องค์ประกอบ A ชอบออกสังคม-เก็บตัว พบว่า ผู้ประกอบการมีบุคลิกภาพชอบสังคม-เก็บตัวเป็นแบบกลาง ๆ ค่อนไปทางชอบสังคม ($\bar{x} = 6.311$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการ

ค่อนข้างชอบเข้าสังคม มีความรู้สึกอบอุ่น เป็นกันเองกับผู้อื่น น่าใจดี มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ชอบเข้าร่วมกิจกรรม มีความสนใจและเอาใจใส่ผู้อื่น มีความเมตตากรุณา และมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น

องค์ประกอบ B เฉลียวฉลาด-ฉลาดน้อย พบว่า ผู้ประกอบการมีบุคลิกภาพเฉลียวฉลาด-ฉลาดน้อยเป็นแบบกลาง ๆ ก่อนไปทางฉลาดน้อย ($\bar{x} = 4.728$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการค่อนข้างใช้ความคิดเชิงรูปธรรมมากกว่านามธรรม ทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ช้า และขาดความมั่นคงในตนเอง

องค์ประกอบ C อารมณ์มั่นคง-อารมณ์อ่อนไหว พบว่า ผู้ประกอบการมีบุคลิกภาพอารมณ์มั่นคง-อารมณ์อ่อนไหวเป็นแบบกลาง ๆ ก่อนไปทางอารมณ์อ่อนไหว ($\bar{x} = 4.824$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการค่อนข้างมีความรู้สึกอ่อนไหวง่าย ทักษะคติเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และอารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย

องค์ประกอบ E ชอบแสดงออก-ถ่อมตัว พบว่า ผู้ประกอบการมีบุคลิกภาพบุคลิกภาพชอบแสดงออก-ถ่อมตัวเป็นแบบกลาง ๆ ก่อนไปทางถ่อมตัว ($\bar{x} = 4.377$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการค่อนข้างมีลักษณะนิสัยอ่อนน้อม เชื่อฟังผู้อื่น มีจิตใจเมตตากรุณา และมีนิสัยประนีประนอม

องค์ประกอบ H กล้าหาญ-ขี้อาย พบว่า ผู้ประกอบการมีบุคลิกภาพบุคลิกภาพ กล้าหาญ-ขี้อายเป็นแบบกลางๆ ($\bar{x} = 5.473$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการมีแนวโน้มชอบเสี่ยงภัย ชอบพบปะกับบุคคลอื่นและมีความคล่องแคล่ว และในบางขณะก็มีลักษณะขี้อาย ชอบหลบถอยและปลีกตัวจากผู้อื่น

องค์ประกอบ M ช่างฝัน-ทำในสิ่งที่เป็นไปได้ พบว่า ผู้ประกอบการมีบุคลิกภาพ ช่างฝัน-ทำในสิ่งที่เป็นไปได้แบบกลาง ๆ ก่อนไปทางการทำสิ่งที่เป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.894$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการค่อนข้างชอบการปฏิบัติจริง มีความระมัดระวัง เจ้าระเบียบ และมีความกระตือรือร้นในความต้องการที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

องค์ประกอบ Q2 ตัดสินใจด้วยตนเอง-ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น พบว่า ผู้ประกอบการ
บุคลิกภาพตัดสินใจด้วยตนเอง-ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่นเป็นแบบกลาง ๆ ($\bar{x} = 5.675$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการมีแนวโน้มมีความพอใจในตนเอง มีความเคยชินกับวิธีการทำงานของตน
ตัดสินใจและปฏิบัติตามแบบแผนของตนเอง และในบางขณะก็มีลักษณะขึ้นอยู่กับกลุ่มและ
ต้องการความสนับสนุนจากกลุ่ม

องค์ประกอบ Q3 ควบคุมตนเองได้ดี-ควบคุมตนเองไม่ดี พบว่า ผู้ประกอบการมี
บุคลิกภาพควบคุมตนเองได้ดี-ควบคุมตนเองไม่ดีเป็นแบบกลาง ๆ ก่อนไปทางการควบคุมตนเอง
ได้ดี ($\bar{x} = 6.201$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการค่อนข้างมีการควบคุมตนเองได้ ปฏิบัติตน
เหมาะสมในสังคม และมีความตั้งใจจริง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความสามารถของตนเอง
พฤติกรรมกรรมการจัดการ และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ตัวแปร	\bar{x}	S.D.	max	min	ระดับ
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	62.386	7.042	79.000	46.000	สูง
พฤติกรรมกรรมการจัดการ	63.416	8.331	80.000	35.000	สูง
ความสำเร็จในอาชีพ	63.000	8.064	85.000	35.000	สูง

จากตารางที่ 3 สามารถอธิบายการรับรู้ความสามารถของตนเอง พฤติกรรมการจัดการ และ
ความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ประกอบการผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ได้ดังนี้

การรับรู้ความสามารถของตนเอง พบว่า ผู้ประกอบการมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง
อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 62.386$) โดยมีคะแนนสูงสุดคือ 79.00 คะแนน และคะแนนต่ำสุด
คือ 46.00 คะแนน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการมีความคิดที่ประเมินว่าตนเองมีความสามารถ
จะกระทำพฤติกรรมบางอย่างให้ประสบความสำเร็จได้ และประเมินว่าตนเองมีความสามารถ อัน
จะส่งผลถึงการตัดสินใจเลือกที่จะทำพฤติกรรมนั้น

พฤติกรรมกรรมการจัดการ พบว่า ผู้ประกอบการมีพฤติกรรมกรรมการจัดการอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} =$
63.416) โดยมีคะแนนสูงสุดคือ 80.00 คะแนน และคะแนนต่ำสุดคือ 35.00 คะแนน ซึ่งแสดงให้เห็น

เห็นว่าผู้ประกอบการมีพฤติกรรมในการใช้ศาสตร์และศิลป์ทำให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคลอื่น และมีการปฏิบัติงานที่ประสานกันของ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม

ความสำเร็จในอาชีพ พบว่าผู้ประกอบการมีความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 63.00$) โดยมีคะแนนสูงสุดคือ 85.00 คะแนน และคะแนนต่ำสุดคือ 35.00 คะแนน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการรู้สึกบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน โดยมีความรู้สึกพึงพอใจในผลงาน ความก้าวหน้า และค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจัดการของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

สมมติฐานที่ 1.1 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมจัดการแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบพฤติกรรมจัดการของผู้ประกอบการโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	ชาย		หญิง		t	p
	(n = 129)		(n = 99)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
พฤติกรรมจัดการ	63.828	7.873	63.100	8.916	.653	.515

จากตารางที่ 4 เปรียบเทียบพฤติกรรมจัดการของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามเพศ ไม่พบว่า ผู้ประกอบการที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบแนวโน้มว่าผู้ประกอบการเพศชายมีพฤติกรรมจัดการสูงกว่าเพศหญิง

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์กับ
พฤติกรรมกรรมการจัดการ

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุกับพฤติกรรมกรรมการจัดการของผู้ประกอบการ
ธุรกิจอุตสาหกรรม

ตัวแปร	พฤติกรรมกรรมการจัดการ	
	r	p
อายุ	.252*	.000

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุกับพฤติกรรมกรรมการจัดการของ
ผู้ประกอบการ พบว่า อายุของผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการจัดการอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .252

สมมติฐานที่ 1.3 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มี
พฤติกรรมกรรมการจัดการแตกต่างกัน

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการจัดการของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตาม
ระดับการศึกษา

ตัวแปร	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		F	p
	(n = 65)		(n = 116)		(n = 47)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
พฤติกรรมกรรมการ จัดการ	64.600	7.682	63.275	8.865	62.127	7.758	1.237	.292

จากตารางที่ 6 เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการจัดการของผู้ประกอบการ จำแนกตามระดับ
การศึกษา ไม่พบว่า ผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการจัดการแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.4 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการจัดการแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการจัดการของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปร	โสด		สมรส		t	p
	(n = 92)		(n = 136)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
พฤติกรรมกรรมการจัดการ	61.891	7.801	64.448	8.546	2.295*	.023

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 7 เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการจัดการของผู้ประกอบการ จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ผู้ประกอบการที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบแนวโน้มว่าผู้ประกอบการที่สมรสแล้วมีพฤติกรรมกรรมการจัดการสูงกว่าผู้ประกอบการที่เป็นโสด

สมมติฐานที่ 1.5 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการจัดการแตกต่างกัน

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการจัดการของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการ

ตัวแปร	เป็นเจ้าของกิจการเอง		มีส่วนเกี่ยวข้องกับ		t	p
	(n = 122)		เจ้าของกิจการ			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
พฤติกรรมกรรมการจัดการ	64.819	8.326	61.801	8.078	2.768*	.006

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 8 เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการจัดการของผู้ประกอบการ จำแนกตามลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการ พบว่า ผู้ประกอบการที่มีลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.6 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการจัดการแตกต่างกัน

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการจัดการของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำธุรกิจ

ตัวแปร	มีประสบการณ์		ไม่มีประสบการณ์		t	p
	(n = 109)		(n = 119)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
พฤติกรรมกรรมการจัดการ	63.844	8.413	63.025	8.272	.741	.460

จากตารางที่ 9 เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการจัดการของผู้ประกอบการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำธุรกิจ ไม่พบว่า ผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบแนวโน้มว่าผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจมีพฤติกรรมกรรมการจัดการสูงกว่าผู้ประกอบการที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจ

สมมติฐานที่ 1.7 ระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการจัดการ

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันกับ
พฤติกรรมกรรมการของผู้ประกอบการ โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ
อุตสาหกรรมภาคกลาง

ตัวแปร	พฤติกรรมกรรมการ	
	r	p
ระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบัน	.235*	.000

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการประกอบกิจการ
ปัจจุบันกับพฤติกรรมกรรมการของผู้ประกอบการ พบว่า ระยะเวลาในการประกอบกิจการ
ปัจจุบันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .235

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการ
ของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรม
กรรมการของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ตัวแปร	พฤติกรรมกรรมการ	
	r	p
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	.591*	.000

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับ
พฤติกรรมกรรมการของผู้ประกอบการ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองของ
ผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .591

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการของผู้ประกอบการ
ธุรกิจอุตสาหกรรม

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมการจัดการของ
ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ลักษณะบุคลิกภาพ	พฤติกรรมการจัดการ	
	r	p
องค์ประกอบ A เก็บตัว-ชอบสังคม	.212*	.001
องค์ประกอบ B ฉลาดน้อย-เฉลียวฉลาด	-.166*	.012
องค์ประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว-อารมณ์มั่นคง	.198*	.003
องค์ประกอบ E ถ่อมตัว-ชอบแสดงออก	-.040	.040
องค์ประกอบ H ขี้อาย-กล้าหาญ	.385*	.000
องค์ประกอบ M ทำในสิ่งที่เป็นไปได้-ช่างฝัน	.068	.310
องค์ประกอบ Q2 ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น-ตัดสินใจด้วยตนเอง	-.185*	.005
องค์ประกอบ Q3 ควบคุมตนเองไม่ดี-ควบคุมตนเองได้ดี	.220*	.001

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมการจัดการของผู้ประกอบการ พบว่า องค์ประกอบ A เก็บตัว-ชอบสังคม องค์ประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว-อารมณ์มั่นคง องค์ประกอบ H ขี้อาย-กล้าหาญ องค์ประกอบ Q3 ควบคุมตนเองไม่ดี-ควบคุมตนเองได้ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .212 .198 .385 และ .220 ตามลำดับ

ส่วนองค์ประกอบ B ฉลาดน้อย-เฉลียวฉลาด และองค์ประกอบ Q2 ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น-ตัดสินใจด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .166 และ .185

ส่วนองค์ประกอบ E ถ่อมตัว-ชอบแสดงออก และองค์ประกอบ M ทำในสิ่งที่เป็นไปได้-
ข้างฝนนั้น ไม่พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการของผู้ประกอบการอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของ ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

สมมติฐานที่ 4.1 ผู้ประกอบการที่มีเพศต่างกัน มีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตาม
เพศ

ตัวแปร	ชาย		หญิง		t	p
	(n = 129)		(n = 99)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ความสำเร็จในอาชีพ	62.596	7.905	63.525	8.278	.861	.390

จากตารางที่ 13 เปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการ จำแนกตามเพศ ไม่
พบว่า ผู้ประกอบการที่มีเพศต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่
พบแนวโน้มว่าผู้ประกอบการเพศหญิงมีความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าเพศชาย

สมมติฐานที่ 4.2 อายุของผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ
ของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการ
ธุรกิจอุตสาหกรรม

ตัวแปร	ความสำเร็จในอาชีพ	
	r	p
อายุ	.087	.188

จากตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการ ไม่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 4.3 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		F	p
	(n = 65)		(n = 116)		(n = 47)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ความสำเร็จในอาชีพ	64.692	9.399	65.474	7.623	61.957	6.849	2.090	.126

จากตารางที่ 15 เปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการ จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่พบว่า ผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบแนวโน้มว่าผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความสำเร็จในอาชีพมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 4.4 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปร	โสด		สมรส		t	p
	(n = 92)		(n = 136)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ความสำเร็จในอาชีพ	62.576	7.464	63.286	8.461	.652	.515

จากตารางที่ 16 เปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการจำแนกตามสถานภาพสมรส ไม่พบว่า ผู้ประกอบการที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบแนวโน้มว่าผู้ประกอบการที่สมรสแล้วมีความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ประกอบการที่เป็นโสด

สมมติฐานที่ 4.5 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการต่างกัน มีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการ

ตัวแปร	เป็นเจ้าของกิจการเอง		มีส่วนเกี่ยวข้องกับ		t	p
	(n = 122)		เจ้าของกิจการ			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ความสำเร็จในอาชีพ	64.196	8.599	61.622	7.198	2.430*	.016

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 17 เปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการจำแนกตามลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการ พบว่า ผู้ประกอบการที่มีลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 4.6 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจต่างกัน มีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำธุรกิจ

ตัวแปร	มีประสบการณ์		ไม่มีประสบการณ์		t	p
	(n = 109)		(n = 119)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ความสำเร็จในอาชีพ	63.100	8.152	62.907	8.016	.180	.857

จากตารางที่ 18 เปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำธุรกิจ ไม่พบว่า ผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบแนวโน้มว่าผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจมีความสำเร็จในอาชีพสูงกว่าผู้ประกอบการที่ไม่มีประสบการณ์

สมมติฐานที่ 4.7 ระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ตัวแปร	ความสำเร็จในอาชีพ	
	r	p
ระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบัน	.119	.074

จากตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการ ไม่พบว่า ระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 5 การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ
ของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความสำเร็จใน
อาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ตัวแปร	ความสำเร็จในอาชีพ	
	r	p
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	.661*	.000

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับ
ความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์
ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .661

สมมติฐานที่ 6 บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการ
อุตสาหกรรม

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพของ
ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ลักษณะบุคลิกภาพ	ความสำเร็จในอาชีพ	
	r	p
องค์ประกอบ A เก็บตัว-ชอบสังคม	.194*	.003
องค์ประกอบ B ฉลาดน้อย-เฉลียวฉลาด	-.113	.088
องค์ประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว-อารมณ์มั่นคง	.296*	.000
องค์ประกอบ E ถ่อมตัว-ชอบแสดงออก	.013	.844
องค์ประกอบ H ขี้อาย-กล้าหาญ	.347*	.000
องค์ประกอบ M ทำในสิ่งที่เป็นไปได้-ช่างฝัน	.043	.516
องค์ประกอบ Q2 ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น-ตัดสินใจด้วยตนเอง	-.159*	.016
องค์ประกอบ Q3 ควบคุมตนเองไม่ดี-ควบคุมตนเองได้ดี	.227*	.001

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการ พบว่า องค์ประกอบ A เก็บตัว-ชอบสังคม องค์ประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว-อารมณ์มั่นคง องค์ประกอบ H ขี้อาย-กล้าหาญ และองค์ประกอบ Q3 ควบคุมตนเองไม่ดี-ควบคุมตนเองได้ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .194 .296 .347 และ .227 ตามลำดับ

ส่วนองค์ประกอบ Q2 ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น-ตัดสินใจด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .159

ส่วน องค์ประกอบ B ฉลาดน้อย-เฉลียวฉลาด องค์ประกอบ E ถ่อมตัว-ชอบแสดงออก
องค์ประกอบ M ทำในสิ่งที่เป็นไปได้-ช่างฝันนั้น ไม่พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ
ของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานที่ 7 พฤติกรรมการจัดการ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการ
ธุรกิจอุตสาหกรรม**

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการจัดการกับความสำเร็จในอาชีพของ
ผู้ประกอบการ โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

ตัวแปร	ความสำเร็จในอาชีพ	
	r	p
พฤติกรรมการจัดการ	.522*	.000

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการจัดการกับความสำเร็จใน
อาชีพของผู้ประกอบการ พบว่า พฤติกรรมการจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จใน
อาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .522

**ตอนที่ 4 การสัมภาษณ์ผู้ประกอบการที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมใน
เรื่องความสำเร็จในอาชีพได้ข้อสรุป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้**

1. ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความเต็มใจและยินดีที่จะเข้าร่วมโครงการพัฒนา
ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม เนื่องจากมีความต้องการการได้รับความรู้และข้อมูลใหม่ๆ ที่
สามารถนำไปใช้จริงได้ และมีประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพ
2. การได้รู้จักเพื่อนผู้ประกอบการใหม่ ๆ ทำให้มีการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกัน
และกัน ซึ่งทำให้เกิดการสร้างเครือข่ายทางธุรกิจระหว่างผู้ประกอบการด้วยกัน
3. การมีความรู้และความสามารถที่เกี่ยวกับการประกอบกิจการของ และรู้จักนำ
ความสำเร็จของผู้อื่นมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้ตนเองประสบความสำเร็จ

4. การฝึกอบรมในหลักสูตรที่จำเป็นและตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการ ซึ่งจะ
ช่วยพัฒนาและส่งเสริมความรู้ความสามารถของผู้ประกอบการ โดยจะช่วยให้ผู้ประกอบการมี
ความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถที่จะจัดการและประกอบกิจการของตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้
รวมทั้งการรู้จักเลือกประกอบกิจการที่มีความเหมาะสมกับความสามารถของตนเองสามารถปฏิบัติได้
จริง และจะทุ่มเทพยายามอย่างเต็มความสามารถ

5. การจัดการที่ประกอบไปด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุมเป็น
พื้นฐานที่สำคัญในการดำเนินกิจการที่ช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถประสบความสำเร็จในการ
ประกอบธุรกิจได้ โดยผู้ประกอบการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีระบบความคิดในเรื่องของ
การจัดการแตกต่างกันออกไป

6. ผู้ประกอบการได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ ไว้ว่า มี
ปัจจัยหลายๆ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ โดยมีทั้งปัจจัยภายในที่ผู้ประกอบการสามารถ
ควบคุมได้ เช่น เทคนิคการทำงาน การวางแผนการทำงาน และปัจจัยภายนอกที่ผู้ประกอบการ
ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น สภาพเศรษฐกิจ การเมือง นอกจากนี้ผู้ประกอบการที่เป็นผู้ที่ก่อตั้ง
กิจการหรือเป็นเจ้าของกิจการเองได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพไว้ว่า ผู้ประกอบการ
รู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จที่ได้รับ เนื่องจากเป็นผู้ที่เห็นความก้าวหน้าของกิจการมาโดยตลอด
ในขณะที่ผู้ประกอบการที่เป็นทายาทธุรกิจหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับเจ้าของกิจการให้ความคิดเห็นว่า
ยังไม่รู้สึกประสบความสำเร็จเท่าใดนัก เนื่องจากเพิ่งเริ่มก้าวเข้ามาสู่ตำแหน่งผู้บริหารและยังไม่ได้
แสดงความสามารถหรือมีผลงานใดๆ ที่ทำให้รู้สึกถึงความสำเร็จในการทำธุรกิจ

7. การได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันและการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากหน่วยงาน
ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การสนับสนุนทางด้านเงินทุน การจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ช่วย
สร้างโอกาสให้ผู้ประกอบการได้พบกับลูกค้า รวมทั้งสถานการณ์ทางการเมืองและเศรษฐกิจที่
เอื้ออำนวยต่อผู้ประกอบการที่จะช่วยให้ผู้ประกอบการมีโอกาสประสบความสำเร็จได้อย่าง
ยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

8. คุณลักษณะต่างๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ได้แก่ ความอดทน ความซื่อสัตย์ ความ
รับผิดชอบ ความพยายาม ความมุ่งมั่น การมีมนุษยสัมพันธ์ การมีน้ำใจ การรับฟังความคิดเห็น
ของผู้อื่น ความตั้งใจจริง วุฒิภาวะทางอารมณ์ ความคิดสร้างสรรค์ การปรับตัวให้เข้ากับ

สถานการณ์ต่างๆ การกล้าเสี่ยง มีความหนักแน่นและมั่นคง ความเชี่ยวชาญในการทำงาน ความ สุขุมรอบคอบ การคิดวิเคราะห์ และการมองการณ์ไกล

ข้อวิจารณ์

จากศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการจัดการ และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการ โครงการพัฒนาผู้ประกอบการ ธุรกิจอุตสาหกรรม โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมการ ฝึกอบรมในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง จำนวน 228 คน ซึ่ง ผลจากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ปรากฏผลดังนี้

การรับรู้ความสามารถของตนเอง จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการมีการรับรู้ ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 62.386 ผู้ประกอบการมีความคิดที่ประเมิน ว่าตนเองมีความสามารถจะกระทำพฤติกรรมบางอย่างให้ประสบความสำเร็จได้ และประเมินว่า ตนเองมีความสามารถ อันจะส่งผลถึงการตัดสินใจเลือกที่จะทำพฤติกรรมนั้น ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้ประกอบการที่จะก้าวเข้ามาประกอบกิจการจะต้องมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผู้ประกอบการจะเลือกประกอบกิจการที่แน่ใจว่า ตนเองมีความสามารถที่จะดำเนินกิจการนั้นให้ สำเร็จได้ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย และ ผู้ประกอบการที่รับรู้ ว่า ตนเองนั้นมีความสามารถจะมีความอดทน อุตสาหะ ไม่ท้อถอย มีความกระตือรือร้น มีความ พยายาม และเอาใจใส่ในการประกอบกิจการ และเมื่อพบอุปสรรคต่าง ๆ ผู้ประกอบการก็จะ กระตุ้นตนเองให้ใช้ความพยายามมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการประกอบกิจการและประสบ ความสำเร็จในที่สุด รวมทั้งการเปิดโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองและ มีแรงจูงใจในการ พัฒนาความสามารถของตนเองให้มีความก้าวหน้า เช่น การเข้าร่วมการฝึกอบรมโครงการพัฒนา ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

องค์ประกอบ A ชอบสังคม-เก็บตัว จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการมีองค์ประกอบ A ชอบสังคม-เก็บตัว อยู่ในระดับปานกลางก่อนไปทางสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ธุรกิจของ ผู้ประกอบการนั้นเป็นธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจึงทำให้ผู้ประกอบการต้องออกไปพบปะ ลูกค้า คู่ค้าทางธุรกิจ และผู้ประกอบการในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมเดียวกันเสมอ จึงทำให้ ผู้ประกอบการมีลักษณะการชอบสังคมค่อนข้างมาก

องค์ประกอบ B เฉลียวฉลาด-เก็บตัว จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการมีองค์ประกอบ B เฉลียวฉลาด-เก็บตัว อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ธุรกิจของผู้ประกอบการนั้นเป็นธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจึงทำให้ผู้ประกอบการต้องลงมือปฏิบัติงานได้เกือบทุกขั้นตอนและต้องใช้ความคิดเชิงรูปธรรมมากกว่านามธรรม จึงทำให้ผู้ประกอบการมีลักษณะโน้มเอียงไปทางการใช้ความคิดเชิงรูปธรรม

องค์ประกอบ C อารมณ์มั่นคง-อารมณ์อ่อนไหว จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการมีองค์ประกอบ C อารมณ์มั่นคง-อารมณ์อ่อนไหว อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ผู้ประกอบการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานอยู่เสมอจึงทำให้เกิดภาวะอารมณ์แปรปรวนง่ายและมีทัศนคติที่เปลี่ยนแปลงไป

องค์ประกอบ E ชอบแสดงออก-ถ่อมตัว จากการผลวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการมีองค์ประกอบ E ชอบแสดงออก-ถ่อมตัว อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ลักษณะนิสัยโดยพื้นฐานของคนไทยนั้นมักจะมีลักษณะนิสัยที่อ่อนน้อมถ่อมตน มีจิตใจเมตตากรุณา และมีนิสัยประนีประนอม จึงทำให้ผู้ประกอบการมีบุคลิกลักษณะค่อนข้างไปทางการอ่อนน้อมถ่อมตน

องค์ประกอบ H กล้าหาญ-ขี้อาย จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการมีองค์ประกอบ H กล้าหาญ-ขี้อาย อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้ประกอบอาจจะไม่กล้าแสดงออกตามลักษณะนิสัยของคนไทย แต่เมื่อมาประกอบธุรกิจจึงต้องทำให้มีลักษณะที่ต้องกล้าเผชิญ กล้าเสี่ยง เพราะการกล้าเสี่ยงนั้นย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จในการทำธุรกิจได้ จึงทำให้ผู้ประกอบการมีบุคลิกลักษณะการกล้าเผชิญเป็นแบบกลาง ๆ

องค์ประกอบ M ช่างฝัน-ทำในสิ่งที่เป็นไปได้ จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการมีองค์ประกอบ M ช่างฝัน-ทำในสิ่งที่เป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ธุรกิจของผู้ประกอบการนั้นเป็นธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมและข้อจำกัดทางด้านเงินทุน จึงทำให้ผู้ประกอบการชอบลงมือปฏิบัติจริงมากกว่าการจินตนาการถึงสิ่งที่ยังเป็นไปไม่ได้ จึงทำให้ผู้ประกอบการมีบุคลิกลักษณะโน้มเอียงไปทางการลงมือปฏิบัติ

องค์ประกอบ Q2 ตัดสินใจด้วยตนเอง-ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการมีองค์ประกอบบุคลิกภาพ Q2 ตัดสินใจด้วยตนเอง-ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น อยู่ใน

ระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก แม้ว่าผู้ประกอบการจะเปิดรับประสบการณ์ ความคิดเห็นจากบุคคลอื่น แต่ในท้ายที่สุดแล้วผู้ประกอบการก็มักจะตัดสินใจด้วยเหตุผลของตนเอง จึงทำให้ผู้ประกอบการมีบุคลิกลักษณะทั้งพึ่งผู้อื่นและพึ่งตนเองด้วย

องค์ประกอบ Q3 การควบคุมตนเองได้ดี-ควบคุมตนเองไม่ดี จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการมีองค์ประกอบ Q3 การควบคุมตนเองได้ดี-ควบคุมตนเองไม่ดี อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความเป็นผู้บริหารหรือเป็นผู้นำที่ต้องรับผิดชอบภาระหน้าที่เกี่ยวกับกิจการต่างๆ มากมาย จึงทำให้ผู้ประกอบการต้องมีการควบคุมตนเองได้ค่อนข้างดีเพื่อการนำพาธุรกิจไปสู่ความสำเร็จ จึงทำให้ผู้ประกอบการมีบุคลิกลักษณะไปทางการควบคุมตนเองได้ดี

พฤติกรรมการจัดการ จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการมีพฤติกรรมการจัดการอยู่ในระดับสูงมีคะแนนเฉลี่ย 63.416 ผู้ประกอบการมีพฤติกรรมในการใช้ศาสตร์และศิลป์ทำให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคลอื่น และมีการปฏิบัติงานที่ประสานกันของ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้ประกอบการเป็นผู้รับผิดชอบ บริหารกิจการและการรับภาระความเสี่ยงเกือบทั้งหมด ซึ่งในการประกอบกิจการต้องมีพฤติกรรมการจัดการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เป็นกิจกรรมพื้นฐานและเป็นกุญแจสำคัญนำไปสู่ความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ นอกเหนือจากความรู้ความสามารถทางด้านวิชาชีพเฉพาะในกิจการนั้นๆ

ความสำเร็จในอาชีพ จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการมีความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 63.000 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้ประกอบการที่ศึกษาในครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเจ้าของกิจการเองประกอบกับธุรกิจที่ทำนั้นมีขนาดกลางและขนาดย่อม จึงทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่บริหารกิจการด้วยตนเอง มีความใกล้ชิดสนิทสนมกับลูกน้อง มีความพึงพอใจในผลตอบแทนและความก้าวหน้าของกิจการ เนื่องจากเป็นผู้มองเห็นความก้าวหน้าของกิจการ ตลอดจนเป็นผู้ที่กำหนดทิศทางดำเนินการด้วยตนเอง จึงทำให้ผู้ประกอบการมีความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูง แต่จากค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นที่น่าสังเกตว่ายังไม่ถือว่าอยู่ในระดับที่สูงมากนัก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้ประกอบการที่ศึกษาในครั้งนี้ส่วนหนึ่งนั้นไม่ได้เป็นเจ้าของกิจการเอง แต่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเจ้าของกิจการ โดยเกี่ยวข้องเป็นสามี ภรรยา บุตร ญาติและหุ้นส่วน ซึ่งอาจจะไม่ได้ร่วมก่อตั้งกิจการมาและอาจอยู่ในระยะที่เริ่มก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารกิจการ ทำให้ยังไม่มี ความใกล้ชิดสนิทสนมกับลูกน้องเท่าใดนัก จึงทำให้ผู้ประกอบการรับรู้ถึงความสำเร็จในอาชีพของตนไม่มากนัก อันส่งผลให้ผู้ประกอบการมีความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับดังกล่าว

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการของ ผู้ประกอบการโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง

สมมติฐานที่ 1.1 ผู้ประกอบการที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการจัดการแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานไม่พบว่า เพศที่แตกต่างกันของผู้ประกอบการโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม มีพฤติกรรมการจัดการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจาก ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ในการจัดการของผู้ประกอบการทั้งเพศชายและเพศหญิง มีลักษณะงานที่มีวิธีการและขั้นตอนคล้ายคลึงกัน คือเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการในการจัดการ ซึ่งประกอบไปด้วยกระบวนการปฏิบัติในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ไปในแนวทางเดียวกัน จึงทำให้ไม่พบว่าผู้ประกอบการที่มีเพศต่างกันจะมีพฤติกรรมการจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สยามล เอกะกุลานันต์ (2541) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดการกับพฤติกรรมการจัดการของผู้ในระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า ผู้ในระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการจัดการของผู้ประกอบการโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย กล่าวคือผู้ประกอบการที่มีอายุมากเท่าใด ก็จะมีพฤติกรรมการจัดการสูงเท่านั้น ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้ประกอบการที่มีอายุมากจะมีวุฒิภาวะของกระบวนการความคิดทางด้านการจัดการทั้งในส่วนของ การดำเนินชีวิตและการประกอบกิจการมากกว่าผู้ประกอบการที่มีอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอรุณศรี ดันดิวิราภรณ์ (2543) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ และพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.3 ผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการจัดการแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของผู้ประกอบการ มีพฤติกรรมการจัดการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากความรู้ความสามารถทางด้านวิชาชีพเฉพาะในกิจการนั้นๆ อาจจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการดำเนินการจัดการทางธุรกิจ คือ การวางแผน การจัดการองค์การ การนำ และการควบคุม มากกว่าระดับการศึกษา นอกจากนี้การได้เข้าร่วมการฝึกอบรมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ผู้ประกอบการอาจนำความรู้ ข้อมูลและทักษะการจัดการที่ได้รับ

จากการฝึกอบรมนำไปประยุกต์ใช้ และผู้ประกอบการมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการจัดการธุรกิจทำให้พฤติกรรมการจัดการอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน จึงทำให้ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการจัดการไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของศยามล เอกะกุลนันต์ (2541) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดการกับพฤติกรรมการจัดการของผู้ในระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า ผู้ในระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.4 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีพฤติกรรมการจัดการแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของผู้ประกอบการมีพฤติกรรมการจัดการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทางการวิจัย กล่าวคือ ผู้ประกอบการที่มีสถานภาพสมรสมีพฤติกรรมการจัดการสูงกว่าผู้ประกอบการที่มีสถานภาพโสด ทั้งนี้เนื่องจากผู้ประกอบการที่มีสถานภาพสมรสจะมีความมุ่งมั่นตั้งใจจริง มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว และมีการคิดและวิเคราะห์ถึงผลกระทบต่างๆ ของครอบครัวจึงทำให้ผู้ประกอบการที่มีสถานภาพสมรสมีพฤติกรรมการจัดการแตกต่างจากผู้ประกอบการที่มีสถานภาพโสด

สมมติฐานที่ 1.5 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีลักษณะการเป็นเจ้าของต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการจัดการแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ประกอบการที่มีลักษณะการเป็นเจ้าของแตกต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการจัดการต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย กล่าวคือ ผู้ประกอบการที่มีลักษณะการเป็นเจ้าของเองมีพฤติกรรมกรรมการจัดการสูงกว่าผู้ประกอบการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจการ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้ประกอบการที่มีลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการเองเป็นผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจในการดำเนินกิจการ และรับผิดชอบต่อผลที่ตามมาของการกำหนดแนวทางในการจัดการธุรกิจของผู้ประกอบการ

สมมติฐานที่ 1.6 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการจัดการแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่า ผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการจัดการต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การประกอบธุรกิจในปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งส่งผลต่อการประกอบธุรกิจ ซึ่งทำให้บางครั้งที่เคยมีประสบการณ์ในการทำธุรกิจและการจัดการการดำเนินกิจการอย่างหนึ่งได้ แต่ก็อาจจะไม่สามารถช่วยจัดการการดำเนินกิจการในลักษณะอื่นได้ ดังนั้นการที่ผู้ประกอบการจะมีประสบการณ์ในการทำธุรกิจแล้วแต่ก็ไม่สามารถกล่าวได้ว่าผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจจะมีพฤติกรรมกรรมการจัดการแตกต่างจากผู้ประกอบการที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจ นอกจากนี้มีงานวิจัยของศยามล เอกะกุลานันต์ (2541) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดการกับพฤติกรรมกรรมการจัดการของผู้ในระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า ผู้ในระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุงานต่างกัน มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการจัดการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.7 ระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการจัดการ

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย กล่าวคือ ผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันมากจะมีพฤติกรรมกรรมการจัดการสูง ส่วนผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันน้อยจะมีพฤติกรรมกรรมการจัดการต่ำ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ผู้ประกอบการมีระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันนานทำให้ผู้ประกอบการมีการสะสมทักษะและมีการปฏิบัติงานที่ประสานกันของ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมในการดำเนินธุรกิจ ส่งผลให้เป้าหมายของการประกอบกิจการบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับอรุณศรี ดันดีวารภรณ์ (2543) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ และพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของหัวหน้าหรือผู้ปวย พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการจัดการของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ประกอบการที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย กล่าวคือ ผู้ประกอบการที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีพฤติกรรมกรรมการจัดการสูง ส่วนผู้ประกอบการที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำจะมีพฤติกรรมกรรมการจัดการต่ำ และสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีของ Bandura (1986) ที่กล่าว การรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมของบุคคลมีความสัมพันธ์กันและรับรู้ความสามารถของตนเองยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจในการกระทำพฤติกรรมใดและไม่กระทำพฤติกรรมหนึ่งของบุคคลอีกด้วย เช่น มีผลต่อความอดทน ความพยายาม ความมุ่งมั่น การเลือกกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง เป็นต้น กล่าวคือ ผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีความอดทนสูง มีความพยายามและความมุ่งมั่น และเลือกกระทำพฤติกรรมในเรื่องที่ตนคิดว่าตนเองสามารถทำได้สูงกว่าบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ ซึ่งทำให้มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นสูงด้วย จากการศึกษาครั้งนี้ไปสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Beattie (1983) ได้ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองกับผลการทำงาน พบว่า บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานด้าน

การขายสูง จะสามารถปฏิบัติงานขายได้ดีกว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานด้านการขายต่ำ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Eden and Aviram (1993) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการฝึกการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อความเร็วในการทำงานทำ โดยการชมวิดิทัศน์ที่แสดงถึงความสำเร็จในการทำงานทำ และฝึกปฏิบัติ พบว่า กลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงสามารถเพิ่มความเร็วในการทำงานได้มากขึ้นกว่ากลุ่มอื่น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศยามล เอกะกุลนันต์ (2541) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดการกับพฤติกรรมการจัดการของผู้ในระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในการจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการจัดการของผู้ในระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

จากผลการวิจัย พบว่า องค์กรประกอบ A เก็บตัว-ชอบสังคม องค์กรประกอบ C อ่อนไหว-อารมณ์มั่นคง องค์กรประกอบ H ซื่อซื่อ-กล้าหาญ องค์กรประกอบ Q3 ควบคุมตนเองไม่ดี-ควบคุมตนเองได้ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่าผู้ประกอบการที่มีลักษณะการชอบเข้าสังคม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ รู้จักความเป็นจริงของชีวิตชอบเลี้ยงภัย ชอบพบปะผู้อื่น มีการควบคุมตนเองได้ และแสดงความตั้งใจจริงนั้นจะมีพฤติกรรมจัดการทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลิกภาพเหล่านี้เป็นบุคลิกภาพที่ส่งให้ผู้ประกอบการมีพฤติกรรมในการใช้ศาสตร์และศิลป์ทำให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคลอื่น และมีการปฏิบัติงานที่ประสานกันของ การวางแผน การจัดการ องค์กร การนำ และการควบคุม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอรุณศรี ต้นดิวารกรณ์ (2543) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ และพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า การเข้าสังคม การควบคุมตนเอง และวุฒิภาวะทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนองค์กรประกอบ B ฉลาดน้อย-เฉลียวฉลาด และองค์กรประกอบ Q2 ตัดสินร่วมกับผู้อื่น ตัดสินใจด้วยตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการที่ทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ซ้ำ ทำอะไรไม่เข้มแข็งขาดการจริงจังและมีลักษณะเคยชินกับวิธีการทำงานของตนและตัดสินใจและปฏิบัติตามแบบแผนของตนเองสูงนั้นจะมีพฤติกรรมจัดการต่ำ

ส่วนองค์ประกอบ E ถ่อมตัว-ชอบแสดงออก และองค์ประกอบ M ทำในสิ่งที่เป็นไปได้-ช่างฝัน ไม่พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการจัดการของผู้ประกอบการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของ ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

สมมติฐานที่ 4.1 ผู้ประกอบการที่มีเพศต่างกัน มีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่า ผู้ประกอบการที่มีเพศต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้ประกอบการเพศหญิงและเพศชายมีความรู้ความชำนาญในการประกอบอาชีพอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ในปัจจุบันเพศหญิงและเพศชายได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองได้เท่าเทียมกัน จึงทำให้ไม่พบว่า ผู้ประกอบการที่มีเพศต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.2 อายุของผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

จากการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่าอายุของผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ประกอบการต่างมีมาตรฐานของการรู้สึถึงความสำเร็จต่างกัน ซึ่งงานวิจัยของอนันต์ รุ่งส่องศรีวรกุล (2540) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของผู้แทนขายยา ผลการศึกษาพบว่า อายุไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอายุกับความสำเร็จในอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานที่ 4.3 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มี ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่า ผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องจากความสำเร็จของผู้ประกอบการต้องประกอบไปด้วยหลายปัจจัย ซึ่งในการเริ่มต้นประกอบกิจการระดับการศึกษาอาจเป็นปัจจัยพื้นฐานในการประกอบกิจการ แต่ก็ต้องมีปัจจัยอื่นๆ เข้ามามีบทบาทสำคัญมากขึ้น เช่น ทักษะด้านการจัดการ ความรู้เฉพาะในการประกอบวิชาชีพ การปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เป็นต้น จึงทำให้ไม่พบว่าผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน ซึ่งมีงานวิจัยของเพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำเร็จในอาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานครผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของนฤมล ปิ่นลี (2545) ที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีเครือข่ายความร่วมมือกับความสำเร็จในอาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษากับความสำเร็จในอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานที่ 4.4 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่า ผู้ประกอบการที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ประกอบการที่สมรสหรือเป็นโสดต่างก็มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนต่อการทำงาน เพื่อความมั่นคงของฐานะและกิจการประสบความสำเร็จจึงทำให้ไม่พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน ซึ่งมีงานวิจัยของ อนันต์ รุ่งห้องศรีวรกุล (2540) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของผู้แทนขายยา ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความสำเร็จในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของเพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำเร็จในอาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสถานภาพสมรสกับความสำเร็จในอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานที่ 4.5 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการต่างกัน มีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ประกอบการที่มีลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้ประกอบการที่เป็นเจ้าของกิจการนั้นจะมีความมุ่งมั่นทุ่มเทแรงกายแรงใจในการดำเนินกิจการให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งโมเดลความสำเร็จในอาชีพของ Iles *et al.* (1990: 149 cited in Thomson and Mabey, 1994: 160) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะหัวหน้า และอายุงานส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพและความผูกพันในอาชีพนั่นส่งผลถึงความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการกับความสำเร็จในอาชีพมีความสัมพันธ์กัน จึงทำให้พบว่า ผู้ประกอบการที่มีลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการต่างกัน มีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.6 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจต่างกัน มีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่า ผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยทั้งนี้อาจเนื่องจากยังมีปัจจัยสำคัญอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการ เช่น ความรู้ความชำนาญในการทำธุรกิจ การสร้างเครือข่าย นโยบายทางเศรษฐกิจและสถานการณ์ทางการเมือง นอกจากนี้การที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐและโอกาสในการพัฒนาศักยภาพธุรกิจของตนเองได้อย่างเท่าเทียมและเสมอภาคกัน ซึ่งงานวิจัยของ นฤมล ปั้นดี (2545) ที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีเครือข่ายความร่วมมือกับความสำเร็จในอาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ในการทำธุรกิจกับความสำเร็จในอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงทำให้ไม่พบว่า ผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.7 ระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ

จากการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่า ผู้ประกอบการที่มีระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความสำเร็จในอาชีพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการบริหารจัดการ ซึ่งงานวิจัยของนวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย ผลการศึกษาพบว่า อายุการทำงานไม่ส่งผลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันกับความสำเร็จในอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงทำให้ไม่พบว่า ระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันนั้นมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ

สมมติฐานที่ 5 การรับรู้ความสามารถของ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย กล่าวคือ ผู้ประกอบการที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีความสำเร็จในอาชีพสูง ส่วนผู้ประกอบการที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำจะมีความสำเร็จในอาชีพต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของประทีป จินฉิ่ง (2543) ที่ศึกษาผลของการเตือนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของตนที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และผลการศึกษาของพันทิพย์ สีจ๊ะแปง (2546) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และความสำเร็จในชีวิตตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเช่นเดียวกันกับการศึกษาของเชิญขวัญ ภาคภูิน (2546) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จของการประกอบการอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการประกอบการคือความสามารถของผู้ประกอบการ นอกจากนี้แนวคิด ทฤษฎีของ Bandura (1986) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมของบุคคลมีความสัมพันธ์กันและรับรู้ความสามารถของตนเองยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจในการ

กระทำพฤติกรรมใดและไม่กระทำพฤติกรรมหนึ่งของบุคคลอีกด้วย เช่น มีผลต่อความอดทน ความพยายาม ความมุมานะ การเลือกกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง เป็นต้น กล่าวคือ ผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีความอดทนสูง มีความพยายามและความมุมานะ และเลือกกระทำพฤติกรรมในเรื่องที่ตนคิดว่าตนเองสามารถทำได้สูงกว่าบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ ซึ่งทำให้มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นสูงด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการ ธุรกิจอุตสาหกรรม

สมมติฐานที่ 6 บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการ อุตสาหกรรม

จากผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบ A ชอบสังคม- เก็บตัวองค์กรประกอบ C อารมณ์มั่นคง- อารมณ์อ่อนไหว องค์กรประกอบ H กล้าหาญ- ขี้อายและองค์กรประกอบ Q3 ควบคุมตนเองได้ดี- ควบคุมตนเองไม่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย แสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการที่มีลักษณะการชอบเข้าสังคม มีความรู้สึกอบอุ่น มีความเป็นกันเองกับผู้อื่น ชอบเข้าร่วมกิจกรรม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ใจเย็น รู้จักความเป็นจริงของชีวิต มีจิตใจสงบ ชอบเลี้ยงกบ ชอบพบปะผู้อื่น มีความคล่องแคล่ว ควบคุมตนเองได้ ปฏิบัติตนตามความเหมาะสมในสังคม และแสดงความตั้งใจจริงนั้นจะมีความสำเร็จในอาชีพสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสิริรัตน์ โกสโยกานนท์ (2541) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรประกอบทางบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หลักทรัพย์ภัทร จำกัด พบว่า องค์กรประกอบบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคม มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของภาณี อุบลศรี (2545) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบลักษณะการเป็นผู้ประกอบการ และวิธีการจัดการระหว่างผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จสูงและต่ำ ในการดำเนินธุรกิจการค้าและการบริหาร จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ลักษณะด้านความกล้าเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิริยะ เชิดศิริกุล (2546) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความสำเร็จในการประกอบ วิชาชีพทันตแพทย์ พบว่า บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความสำเร็จในวิชาชีพทันตแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนองค์ประกอบ Q2 ตัดสินใจด้วยตนเอง- ตัดสินร่วมกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย แสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการที่มีลักษณะพอใจในตนเอง เคยชินกับวิธีการทำงานของตน ตัดสินใจและปฏิบัติตามแบบแผนของตนเองสูงนั้นจะมีความสำเร็จในอาชีพต่ำ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ประกอบการที่มีลักษณะบุคลิกภาพเหล่านี้มักจะยึดแบบแผนการตัดสินใจของตนเอง ยึดตนเองเป็นที่ตั้ง ไม่ปรับตัวให้เข้ากับสังคม ตัดสินใจตามความคิดของตนจึงส่งผลให้ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

ส่วนองค์ประกอบ B ฉลาดน้อย-เฉลียวฉลาด องค์ประกอบ E ชอบแสดงออก- ถ่อมตัว องค์ประกอบ M ทำในสิ่งที่เป็นไปได้-ช่างฝัน ไม่พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 7 พฤติกรรมการจัดการ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พฤติกรรมการจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความความสำเร็จในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ อาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมการจัดการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เป็นกิจกรรมพื้นฐานและเป็นกุญแจสำคัญนำไปสู่ความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ นอกเหนือจากความรู้ความสามารถทางด้านวิชาชีพเฉพาะในกิจการนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Heunks (1998) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์และความสำเร็จในธุรกิจ พบว่า การควบคุมทางการจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความความสำเร็จในธุรกิจ และสอดคล้องกับการศึกษาของวรรณ ฉายาวัฒน์ (2544) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้ประกอบการ ภูมิความรู้ความชำนาญ และความสำเร็จของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม พบว่า ภูมิความรู้ความชำนาญในด้านประสบการณ์ในการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ภานี อุบลศรี (2545) ทำการศึกษาเปรียบเทียบลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ และวิธีการจัดการระหว่างผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จสูงและต่ำ ในการดำเนินธุรกิจการค้าและการบริหารขนาดย่อมและขนาดกลาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้ประกอบที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการสูงและต่ำ มีวิธีการจัดการที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย

ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จสูงจะมีวิธีการจัดการ จำนวน 5 ด้าน คือ การวางแผน การจัดการองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การเป็นผู้นำ และการควบคุม

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ประเภทการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการจัดการและความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการจัดการ และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม (คพอ.)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม (คพอ.) ปีพ.ศ.2545 – 2549 ในเขตภาคกลาง ได้แก่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร สระบุรี สุพรรณบุรี นครปฐม กาญจนบุรี ปราจีนบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง และจันทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 506 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งแบบออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการ ประสบการณ์ในการทำธุรกิจ และระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองโดยศึกษาจากแนวความคิดความสามารถของตนเองของ Bandura (1986) มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีให้เลือกประเมิน 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีข้อคำถามจำนวนรวมทั้งสิ้น 16 ข้อ แบ่งเป็นข้อความเชิงบวก (Positive) จำนวน 15 ข้อ และข้อความเชิงลบ (Negative) จำนวน 1 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดองค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 ด้าน ซึ่งสร้างและพัฒนาโดย Cattell (1965) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกวัดองค์ประกอบบุคลิกภาพ 8 ด้าน โดยมีข้อคำถามจำนวนรวมทั้งสิ้น 109 ข้อ ได้แก่ องค์ประกอบบุคลิกภาพ A เก็บตัว-ชอบสังคม องค์ประกอบบุคลิกภาพ B ฉลาดน้อย-เฉลียวฉลาด องค์ประกอบบุคลิกภาพ C อารมณ์อ่อนไหว-อารมณ์มั่นคง องค์ประกอบบุคลิกภาพ E ถ่อมตัว-ชอบแสดงออก องค์ประกอบบุคลิกภาพ H ชี้อาย-กล้าหาญ องค์ประกอบบุคลิกภาพ M ทำในสิ่งที่เป็นไปได้-ช่างฝัน องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q2 ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น-ตัดสินใจด้วยตนเอง และองค์ประกอบบุคลิกภาพ Q3 ควบคุมตนเองไม่ดี-ควบคุมตนเองได้ดี

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการจัดการ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองโดยศึกษาจากแนวความคิดของการจัดการมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีให้เลือกประเมิน 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยเป็นข้อความเชิงบวก (Positive) ทั้งหมดจำนวนรวมทั้งสิ้น 16 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองโดยศึกษาจากแนวความคิดความสำเร็จในอาชีพของ Gattiker and Larwood (1986) มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีให้เลือกประเมิน 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยเป็นข้อความเชิงบวก (Positive) ทั้งหมดจำนวนรวมทั้งสิ้น 17 ข้อ

สำหรับแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองนั้น ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ หลังจากปรับปรุงแก้ไขแล้วจึงนำไปทดลองใช้ และ

วิเคราะห์ค่า Item Test Correlation และ Reliability ของแบบสอบถาม คัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าสูงพอที่จะสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ และเมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาก็จะทำการตรวจสอบคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์โดยได้แบบสอบถาม จำนวน 228 ชุด และได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นชายมีจำนวน 129 คนคิดเป็นร้อยละ 56.58 มีอายุต่ำกว่า 37 ปี จำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 35.10 โดยมีอายุเฉลี่ย 39.88 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 50.88 มีสถานภาพสมรสที่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 56.65 มีลักษณะเป็นเจ้าของกิจการเอง คิดเป็นร้อยละ 53.51 ไม่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจมาก่อน คิดเป็นร้อยละ 52.19 และมีผู้ประกอบการที่ประกอบกิจการปัจจุบันมาเป็นระยะเวลาต่ำกว่า 6 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 77 คน คิดเป็นร้อยละ 33.77 โดยมีระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันเฉลี่ย 9.81 ปี

2. ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมีองค์ประกอบ A เก็บตัว-ชอบสังคม องค์ประกอบ B ตลาดน้อย-เฉลี่ยตลาด องค์ประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว-อารมณ์มั่นคง องค์ประกอบ E ถ่อมตัว-ชอบแสดงออก องค์ประกอบ H ขี้อาย-กล้าหาญ องค์ประกอบ M ทำในสิ่งที่เป็นไปได้-ช่างฝัน องค์ประกอบ Q2 ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น-ตัดสินใจด้วยตนเอง และองค์ประกอบ Q3 ควบคุมตนเองไม่ดี-ควบคุมตนเองได้ดีอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมีการรับรู้ความสามารถในตนเอง ($\bar{x} = 62.386$) พฤติกรรมการจัดการ ($\bar{x} = 63.416$) และความสำเร็จในอาชีพ ($\bar{x} = 63.000$) อยู่ในระดับสูง

4. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ และระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันแตกต่างกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการจัดของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า สถานภาพสมรส และลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการที่ต่างกันมีพฤติกรรมจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า องค์กรประกอบ A เก็บตัว-ชอบสังคม องค์กรประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว-อารมณ์มั่นคง องค์กรประกอบ H ขี้อาย-กล้าหาญ และองค์กรประกอบ Q3 ควบคุมตนเองไม่ดี-ควบคุมตนเองได้ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า องค์กรประกอบ B ฉลาดน้อย-เฉลียวฉลาด และองค์กรประกอบ Q2 ควบคุมตนเองไม่ดี-ควบคุมตนเองได้ดี มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .166 และ .185

7. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

9. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า องค์กรประกอบ A เก็บตัว-ชอบสังคม องค์กรประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว-อารมณ์มั่นคง องค์กรประกอบ H ขี้อาย-กล้าหาญ และองค์กรประกอบ Q3 ควบคุมตนเองไม่ดี-ควบคุมตนเองได้ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า องค์กรประกอบ Q2 ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น-ตัดสินใจด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พฤติกรรมการจัดการของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการจัดการ และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม (คพอ.) ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการ ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการจัดการ และพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมการจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าการที่ผู้ประกอบการมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผู้ประกอบการจะมีความคิดที่ประเมินว่าตนเองมีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมบางอย่างให้ประสบความสำเร็จได้ และตนเองมีความสามารถอยู่ในระดับสูง อันจะส่งผลถึงการตัดสินใจเลือกที่จะทำพฤติกรรมนั้นจะส่งผลทางบวกต่อการที่ผู้ประกอบการมีพฤติกรรมการจัดการ และเช่นเดียวกันกับการที่ผู้ประกอบการมีการรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมการจัดการแล้วย่อมส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพ เช่นกัน ผู้ประกอบการจึงควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมการจัดการให้อยู่ในระดับสูงนั้น การปรับปรุงและพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองผู้ประกอบการจะต้องมีการพัฒนาโดยมีการกระทำกิจกรรมด้วยตนเองหรือการมีส่วนร่วมในการกระทำจนเกิดความสำเร็จ ส่งผลให้บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้น เชื่อว่าตนสามารถกระทำกิจกรรมนั้นได้สำเร็จอีก หากได้กระทำกิจกรรมที่มีลักษณะเหมือนกันจะมีผลต่อการรับรู้ความสามารถของบุคคลมากที่สุดเนื่องจากเป็นประสบการณ์ตรง ดังนั้นในการที่จะพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองจึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกอบรมโดยการจัดกิจกรรมกลุ่มหรือการให้ความรู้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ประกอบการมีทักษะเพียงพอที่จะประสบความสำเร็จได้ พร้อมกับทำให้ผู้ประกอบการรับรู้ว่าเขามีความสามารถที่จะกระทำได้ ผู้ประกอบการที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถจะพยายามทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ส่วนการปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมการจัดการผู้ประกอบการจะต้องมีความรู้และความเข้าใจใน

กระบวนการจัดการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม ซึ่งจะช่วยกำหนดขอบเขตในการทำงานไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้กระบวนการจัดการ ยังเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการจัดการภาวะความเสี่ยงในการประกอบกิจการและการจัดการการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังนั้นในการที่จะพัฒนาพฤติกรรมจัดการจึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกอบรม เช่น การจัดกิจกรรมกลุ่มหรือการให้ความรู้ในกระบวนการจัดการ และการได้รับข้อมูลความรู้ทางด้านการจัดการใหม่ ๆ ที่มีความสอดคล้องกับการประกอบกิจการ เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อกับสถานการณ์ทางธุรกิจในปัจจุบัน

2. จากการวิจัยพบว่าองค์ประกอบ A เก็บตัว-ชอบสังคม องค์ประกอบ C อ่อนไหว-อารมณ์มั่นคง องค์ประกอบ H ซื่ออายุ-กล้าหาญ องค์ประกอบ Q3 ควบคุมตนเองไม่ดี-ควบคุมตนเองได้ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมจัดการและความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้นผู้ประกอบการควรปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับลักษณะบุคลิกภาพนั้นๆ และได้รับข้อมูลหรือได้รับการฝึกอบรมที่จะช่วยให้ผู้ประกอบการมีลักษณะบุคลิกภาพการชอบเข้าสังคม มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือชอบเข้าร่วมกิจกรรม มีความสนใจและเอาใจใส่ผู้อื่น มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ใจเย็น รู้จักความเป็นจริงของชีวิต มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น เป็นผู้ที่มีความชอบเสี่ยง มีความเป็นมิตร เป็นผู้ที่ควบคุมตนเองได้ ทำตัวเหมาะสมในสังคมและมีความตั้งใจจริง เช่น การจัดกิจกรรมกลุ่มการพัฒนาบุคลิกภาพที่เหมาะสมของผู้ประกอบการ และการละลายพฤติกรรม นอกจากนี้ องค์ประกอบ Q2 ตัดสินใจด้วยตนเอง- ตัดสินร่วมกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมจัดการและความสำเร็จในอาชีพ ส่วนองค์ประกอบ B ฉลาดน้อย-เฉลียวฉลาดมีความสัมพันธ์ทางลบกับกับพฤติกรรมจัดการ ดังนั้นผู้ประกอบการควรเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่ควรยึดเอาการตัดสินใจด้วยตนเองเพียงอย่างเดียวและรู้จักเป็นผู้ตามที่ดีที่จะช่วยพัฒนาพฤติกรรมจัดการและความสำเร็จในอาชีพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการศึกษากับผู้ประกอบการที่เข้าร่วมในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง ดังนั้นเพื่อให้ผลการวิจัยสามารถที่จะใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น จึงควรที่จะขยายขอบเขตของกลุ่มประชากรออกไปยังผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมทั่วทุกภูมิภาค
2. การวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาในภาพรวมของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมจัดการ และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการ ดังนั้นจึงควร

ที่จะมีการศึกษาตัวแปรในมุมมอง โดยพิจารณาจากองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ ของแต่ละตัวแปรที่นำมาศึกษา เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาเพิ่มเติมถึงตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพต่อไป เช่น ความชำนาญในอาชีพของผู้ประกอบการ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รูปแบบของการฝึกอบรมของผู้ประกอบการ เป็นต้น

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. 2543. SMEs สร้างไทยมั่นคง. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงอุตสาหกรรม.
- กันยา สุวรรณแสง. 2532. การพัฒนาบุคลากรและการปรับตัว. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ขวัญเชิญ ภาคฉิน. 2546. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จของการประกอบการอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฉันทนิช อัสวานนท์. 2545. การพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- โชติกา นาคศิริสกุลรัตน์. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนำแบบให้พลังและผลการปฏิบัติงานโดยมีความรู้สึกได้รับพลังและแรงจูงใจภายในเป็นตัวแปรสื่อ และมีความเชื่อในความสามารถของตนเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงศ์. 2543. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- นพมาศ อึ้งพระ. 2546. ทฤษฎีบุคลากรและการปรับตัว. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภดล คำเต็ม. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค การสนับสนุนจากครอบครัวกับความสำเร็จในอาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นวลละอ อสุภาพล. 2527. **ทฤษฎีบุคลิกภาพ**. คณะมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

นฤมล ปั่นดี. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การมีเครือข่ายความร่วมมือกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลของชุมชน**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญเรียง ขจรศิลป์. 2543. **การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูลในการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุรณะศักดิ์ มาดหมาย. 2547. “คุณสมบัติที่ดีของการเป็นผู้ประกอบการ-นักธุรกิจ”. **Industrial Technology Review** 10 (128): 115-119.

เบญจวรรณ ฤกษ์สมเด็จ. 2543. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจกับพฤติกรรมตัดสินใจของผู้นำระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ประทีป จินฉิ่ง. 2543. “ผลของการเตือนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ”. **วารสารพฤติกรรมศาสตร์** 6 (1): 71-81.

ปิยานันท์ จิตรมานะศักดิ์. 2548. **การมอบอำนาจในงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคาร: ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พยอม วงศ์สารศรี. 2542. **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

- พิชัย ก้อนนาค. 2538. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
จิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิริยะ เชิดศศิริกุล. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความสำเร็จในการประกอบ
วิชาชีพทันตแพทย์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ
องค์การ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พันทิพย์ สีจะแปง. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในตน การสนับสนุนจากองค์การ และ
ความสำเร็จในชีวิตตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญจันทร์ เมตุลา. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจาก
องค์การ กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ.
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารพยาบาล,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาณี อุบลศรี. 2545. การเปรียบเทียบลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ และวิธีการจัดการระหว่าง
ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จสูงและต่ำ ในการดำเนินธุรกิจการค้าและบริการขนาด
ย่อมและขนาดกลางในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภาสกร แซ่มประเสริฐ. 2545. การเปรียบเทียบภูมิหลังและลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ
ระหว่างผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จสูงและต่ำในการดำเนินกิจการอุตสาหกรรม
ขนาดย่อมและขนาดกลางในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548. พฤติกรรมองค์การ: แบบทดสอบ & การประยุกต์ใช้ทฤษฎี
พฤติกรรมองค์การ ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: ชรรมสาร.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2544. เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการทดสอบจิตวิทยาในวงการ
อุตสาหกรรม. ภาควิชาสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่งทิพย์ โชตยันดร. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของ
ตนเองและการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543. การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ลวิตรา ผิวงาม. 2548. ปัจจัยภาวะผู้นำ เชี่ยวอารมณ์และความสามารถในการเผชิญ และฟันฝ่า
อุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เลิศลักษณ์ นันทวิสิทธิ์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้
การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา บุคลิกภาพ และความเครียดของเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำ
สถานีตำรวจภูธร จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรรณ ฉายาวัฒน์. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้ประกอบการ ภูมิความรู้ความชำนาญ
และความสำเร็จของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดย่อมในอุตสาหกรรมแม่พิมพ์โลหะ
และพลาสติก ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัลลภา สบายยิ่ง, นवलฉวี ประเสริฐสุข และ ประสิทธิ์ สาระสันต์. 2539. รายงานการวิจัยเรื่อง
การสร้างแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงการบริหาร. กรุงเทพมหานคร:
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจิตร อวาทกุล. 2545. พัฒนาบุคลิกภาพ เทคนิคและวิธีการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:
โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.

- วิทยา นาควัชระ. 2544. **วิธีเลี้ยงลูกให้ เก่ง ดี และมีสุข IQ EQ MQ AQ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.
- วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี. 2538. “การรับรู้ความสามารถของตนในเรื่องอาชีพ: ตัวแปรที่น่าสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับอาชีพและการทำงาน”. *วารสารจิตวิทยา*. 2: 97-109.
- แวนรัตน์ ชำนาญศักดิ์. 2543. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการสื่อสาร**. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศยามล เอกะกุลนันต์. 2541. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการบริหารกับพฤติกรรมการบริหารของผู้ในระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สันสนีย์ เจริญแก้ว. 2548. **ความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศศิธร สายพิรุณเพชร. 2546. **การศึกษาเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพของหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จสูงและต่ำของโรงแรมเครือสตาร์วูดในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริพร พงษ์ศรีโรจน์. 2540. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2546. **ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: หอมข้าวบ้าน.
- ศรีอรุณ เรศานนท์ และคณะ. 2534. **การบริหารธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2544. รายงานการวิจัยเรื่องการสร้างและพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการขนาดย่อมและขนาดกลางที่ประสบความสำเร็จของธุรกิจเอกชนไทย.

สถาบันวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเครือข่ายมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 2546. รายงานการวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในภาคใต้.

สถิตย์ นิยมญาติ และคณะ. 2546. รายงานศึกษาวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่องคุณลักษณะของผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวที่ประสบความสำเร็จ.

สถิต วงศ์สุวรรณต์. 2540. การพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพมหานคร: อักษรพิทยา.

สิริรัตน์ โกไศยกานนท์. 2541. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ภัทร จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุนทร อุจจ์ศรี. 2544. ความสำเร็จในการประกอบธุรกิจขนาดย่อมในการจัดจำหน่ายเมล็ดพันธุ์ข้าวโพด: กลยุทธ์ในการดำเนินงานและภูมิความรู้ความชำนาญของผู้ประกอบการ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ และ สุธี สุทธิสมบูรณ์. 2544. หลักการบริหารเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2539. ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมชาย หิรัญกิตติ. 2539. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: วิถีชีวิตพัฒนา.

สร้อยตระกูล (ตีวยานนท์) อรรถมานะ. 2545. พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2545. **ยุทธศาสตร์สำคัญการประชุมร่วมระหว่างภาคเอกชนกับนายกรัฐมนตรี.** (Online). www.nesdb.go.th/aboutUs/strategicPlan/StrategyPlan.pdf, 7 สิงหาคม 2548.

หลุยส์ จำปาเทศ. 2537. **เอกสารประกอบคำบรรยายวิชาจิตวิทยาการบริหาร.** กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล. 2540. **ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของผู้แทนขายยา.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรุณศรี ตันติวารภรณ์. 2543. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ และพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไป.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาพยาบาลสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยมหิดล.

Bandura, A. 1977. **Social Learning Theory.** Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice – Hall Inc.

_____. 1986. Albert Bandura and Self-Efficacy. **Self-Efficacy.** (Online). www.emory.edu/EDUCATION/mfp/efficacy.html, September 1, 2001.

_____. 1997. **Self-Efficacy; The Exercise of Control.** New York: W.H. Freeman and Company.

Barliing, J. and R. Beattie. 1986. **Social Foundations of Thought and Action.** Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

- Boudreau, J. W., et al. 2001. Effects of personality on executive career success in the united states and europe. **Journal of Vocational Behavior** 58 (1): 53-81.
- Burger, J. M. 2000. **Personality**. 5th ed. Australia: Wadsworth /Thomson Learning.
- Cattell, R. B. 19765. A traits factor-analytic approach to personality. **Personality: Theory Assessment and Research**. New York: 309-320.
- Childs, A., and R. J. Klimoski. 1986. Successfully predicting career success: An application of the biographical inventory. **Journal of Applied Psychology**. 71 (1): 3-8.
- Courtland, L. B., et al. 1993. **Management**. New York : McGraw-Hill.
- Daft, R. L. 2002. **The Leadership Experience**. 2nd ed. Fort Worth: Harcourt, Inc.
- DuBrin, A. J. 1994. **Applying psychology individual and organizational effectiveness**. New Jersey: Prentice Hall.
- Eby, L. T., *et al.* 2005. Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis. **Personel Psychology** 58: 367-408.
- Eden, D. and A. Aviram. 1993. "Self-Efficacy Training to Speed Reemployment: Helping People to Help Themselves". **Journal of Applied Psychology**. 78(March 1993): 352-360.
- Farmer, R. E., L.H., and R. W. Hekeler. 1991. **Stress Management for Human Services**. Beverly Hills: Sage Publication Inc.
- Fehr, L. A. 1983. **Introduction to Personality**. New York: MacMillan Publishing Company.

- Gattiker, U. and L. Larwood. 1986. "Subjective career success: a study of managers and support personnel". **Journal of Business and Psychology** 1: 78-94.
- Hellriegel, D., *et al.* 2005. **Management: A Competency-Based Approach**. Australia: South Western.
- Heunks, Felix, J., 1998. Innovation Creativity and Success. **Journal of Small Business Economics**. 10 (August 1998) : 263-272.
- Judge, T. A., *et al.* 1995. "An empirical investigation of the predictors of executive career success". **Personality Psychology** 48: 485-519.
- Kathryn, M.B. and C.M. David. 1994. **Management**. New York: McGraw-Hill.
- Lau, V. P. and M. A. Shaffer. 2002. **Entrepreneurial career success in the context of southeast asian values: scale and model development and assessment**. (Online). www.net2.hkbu.edu.hk/~brc/CCMP200206.PDF. September 1, 2001.
- Maslow, A.H. 1970. **Motivation and personality**. 3rd ed. New York: Harper&Row.
- Melamed, T. 1995 Career success: "The moderating effect of gender". **Journal of Vocational Behavior** 47: 35-60.
- Nabi, G. R. 1999. An investigation into the differential profile of predictions of objective and subjective career success. **Career Development International** 4: 212-224.
- Robbins, Stephen P. **Managing Today**. 2nd ed. New Jersey: Prentice Hall, Inc., 2000.
- Rosenbaum, J. E. 1984. **Career Mobility in a Corporate Hierarchy**. San Diego: Academic Press.

- Rue, Leslie W. and Lloyd L. 2000. Byars. **Management: Skill and Application**. 9th ed. North America: McGraw-Hill Inc.
- Schermerhorn, John r. Jr., James G. Hunt and Richard N. Osborn. 2000. **Organizational Behavior**. 7th ed. North America: John Wiley & Sons, Inc.
- Schultz, D. P. and S. E. Schultz. 2001. **Theories of Personality**. 7th ed. Australia: Wadsworth / Thomson Learning.
- Seibert, S. E., *et al.* 1999. Proactive personality and career success. **Journal of Applied Psychology**. 84 (3): 416-427.
- Simpson, M., *et al.* 2004. Small Business Success Factors. **Journal of Education and Training**. 46 (8): 481-491.
- Sniderman, Paul M. 1975. **Personality and Democratic Politics**: Barkley, California: University of California Press.
- Staples, D.S., J.H. Hulland and C.A. Higgins. 1998. **A Self-Efficacy Theory Explanation for the Management of Remote Workers in Virtual Organizations**. JCMC 3(4) June 1998. (Online). www.Ascusc.org/jcmc/vol3/issue4/staples.html, September 15, 2001.
- Steers, R. M. 1991. **Introduction to organizational behavior**. 4th ed. New York: Harper Collins Publishers.
- Sturges, J. 1999. What it means to succeed: personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages. **British Journal of Management** 10: 239-252.
- Thomson, R. and C. Mabey. 1994. **Developing Human Resources**. Oxford: butterworth-Heinemann.

Tudor, T.R. 1997. **The Effects of Self-Efficacy, Work Locus of Control and Job Involvement on Perceived Work Stressors and Strains**. Virginia Commonwealth University. [CD-ROM (AAC 9736797)]. DAI-B 58/06 p.2297, December 1997.

Wayne, S. J., *et al.* 1999. The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. **Journal of Organizational Behavior** 20: 577-595.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ความที่สด
ที่ อก 0413/ว.3903



สำนักพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรม
และผู้ประกอบการ
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
ถนนพระราม 6 เขตราชเทวี
กรุงเทพฯ 10400

๒๗ ธันวาคม ๒๕๔๙

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เรียน สมาชิก คพอ.

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามลักษณะของผู้ประกอบการกับความสำเร็จในอาชีพ

ด้วยนิตินิติปรัชญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในความควบคุมดูแลของอาจารย์ศิริรักษา จามรมาน และอาจารย์ทรงคนะ ใจชุ่มชื่น กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ ในเรื่องเกี่ยวกับลักษณะของผู้ประกอบการกับความสำเร็จในอาชีพ โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม โดยจะสอบถามข้อมูลจากผู้ประกอบการที่ผ่านการฝึกอบรม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม (คพอ.)

ในการนี้ โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม สำนักพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรม และผู้ประกอบการ พิจารณาเห็นว่าข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างมากแก่นิตินิติปรัชญาโท ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ รวมทั้งเป็นประโยชน์ในการเผยแพร่ผลการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวให้เราได้ทราบถึงบุคลิกลักษณะ และวิธีการคิด การตัดสินใจ รวมทั้งการบริหารงานที่มีผลต่อความสำเร็จของการประกอบธุรกิจ ขอความร่วมมือจากท่านในการให้ข้อมูลแก่นิตินิติ โดยตอบแบบสอบถามแล้วส่งกลับไปยังที่อยู่ตามเจ้าหน้าที่ของเปล่าที่ส่งมาพร้อมกับแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้ ภายในวันที่ 31 มกราคม 2550

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความร่วมมือด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นางยุพรัตน์ ศตวิริยะ)

ส่วนพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ

โทรศัพท์ 0-2202-4578

โทรสาร 0-2354-3116

ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

คุณลักษณะของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม
โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม (คพอ.)

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงคุณลักษณะของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม คำตอบของท่านไม่มีคำตอบถูกหรือผิด โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อด้วยตัวของท่านเอง โดยตอบให้ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านให้มากที่สุด เพราะคำตอบของท่านทุกข้อมีความสำคัญและมีประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัย โดยท่านไม่ต้องระบุชื่อ-นามสกุลในแบบสอบถามนี้ คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่ออาชีพของท่าน และจะไม่มีการเปิดเผยในที่ใด ๆ เป็นรายบุคคล นอกจากนำผลรวมต่าง ๆ ไปใช้ในการวิจัยเท่านั้น

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน เนื่องจากคำตอบของท่านมีคุณค่า มีคุณประโยชน์และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่องานวิจัย ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ
นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

(1) ชาย

(2) หญิง

2. อายุ.....ปี.....เดือน

3. การศึกษา

(1) ประถมศึกษา

(2) มัธยมศึกษาตอนต้น

(3) มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช

(4) ปวส / อนุปริญญา

(5) ปริญญาตรี สาขา (ระบุ).....

(6) สูงกว่าปริญญาตรี สาขา (ระบุ).....

4. สถานภาพสมรส

(1) โสด

(2) สมรส

(3) หม้าย / หย่า

หรือ แยกกันอยู่

5. ความเป็นเจ้าของกิจการ

(1) ท่านเป็นเจ้าของกิจการเอง

(2) ท่านมีส่วนเกี่ยวข้องกับเจ้าของกิจการ โดยเกี่ยวข้องเป็น

(2.1) สามี / ภรรยา เจ้าของกิจการ

(2.2) บุตรเจ้าของกิจการ

(2.3) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

(3) ท่านไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเจ้าของกิจการ

6. ท่านมีประสบการณ์ในการทำธุรกิจมาก่อนเริ่มกิจการนี้หรือไม่

(1) มี (รวมจำนวนปี).....

(2) ไม่มี

7. ระยะเวลาที่ท่านประกอบกิจการนี้.....ปี.....เดือน

8. ท่านประกอบกิจการด้าน

- (1) การผลิต
- (2) การบริการ
- (3) การค้า

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็นด้วย บ้างไม่เห็น ด้วยบ้าง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยเลย
1	ท่านพูดให้กำลังใจเมื่อลูกน้องมีปัญหาในการทำงาน					
2	ท่านสามารถเอาชนะความยากลำบากได้					
3	ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง					
4	ท่านรู้สึกท้อแท้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ					
5	ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับลูกน้อง					
6	ท่านเชื่อมั่นว่าท่านสามารถแข่งขันในสภาวะธุรกิจปัจจุบันได้					
7	ท่านสามารถพูดจูงใจให้ลูกน้องทำงานอย่างเต็มความสามารถที่มี					
8	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้					
9	ท่านสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานให้กับลูกน้องของท่านได้					

ข้อ ที่	ข้อความ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็นด้วย บ้างไม่เห็น ด้วยบ้าง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยเลย
10	ท่านสามารถนำความสำเร็จของผู้อื่นมาเป็น แนวปฏิบัติของท่าน					
11	ท่านสามารถพูดโน้มน้าวให้ลูกค้าเชื่อถือได้					
12	ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีของสมาชิกใน ครอบครัว					
13	ท่านมั่นใจว่าสามารถทำงานให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้					
14	ท่านให้กำลังใจลูกน้องเมื่อเผชิญกับ อุปสรรคในการทำงาน					
15	ท่านเชื่อมั่นว่าท่านสามารถบริหารธุรกิจ ของท่านให้มั่นคงได้					
16	ท่านสามารถพูดไกล่เกลี่ยให้ลูกน้องของ ท่านทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการจัดการ

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับ
การกระทำของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ

ข้อ ที่	ข้อความ	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย กระทำ เลย
1	ท่านจัดระบบการทำงานให้เกิดความ คล่องตัว					
2	ท่านกำหนดขั้นตอนในการทำงานว่างานใด ควรทำก่อนและงานใดควรทำหลัง					
3	ท่านสอนงานให้ลูกน้องนำไปปฏิบัติได้					
4	ท่านกำหนดความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน					

ข้อ ที่	ข้อความ	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย กระทำ เลย
5	ท่านรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง					
6	ท่านมอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถ ของลูกน้อง					
7	ท่านสามารถจูงใจให้ลูกน้องปฏิบัติตามใน การปฏิบัติงาน					
8	ท่านรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นมาใช้ในการ การกำหนดแนวทาง ที่จะปฏิบัติงาน					
9	ท่านสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้ ตรงกับความเป็นจริง					
10	ท่านสร้างแนวทางในการพัฒนาความสามารถใน การทำงาน of ลูกน้อง					
11	ท่านปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
12	ท่านวางแผนการทำงานตามแนวคิดทาง วิชาการหรือใช้หลักการ					
13	ท่านจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ได้ในปริมาณที่เพียงพอ					
14	ท่านกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลงาน อย่างชัดเจน					
15	ท่านทำงานโดยมีการคิดหรือกำหนดไว้ ล่วงหน้า					
16	ท่านปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานให้ทันสมัย และสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ

คำชี้แจง ขอให้ท่านประเมินความรู้สึกและความคิดเห็น ที่ท่านมีต่ออาชีพนี้ในด้านต่างๆและโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	ท่านสามารถทำงานร่วมกับบุคคลรอบข้างได้อย่างราบรื่น					
2	ผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่างับสิ่งที่ท่านได้ลงทุนไป					
3	ท่านสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลรอบข้าง					
4	ท่านมีความพึงพอใจในการเติบโตก้าวหน้าของธุรกิจ					
5	ท่านมีความชื่นชอบในธุรกิจของท่าน					
6	ท่านมีความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำธุรกิจของท่าน					
7	ลูกน้องเลือกท่านเป็นที่ปรึกษา เมื่อเกิดปัญหา					
8	ธุรกิจของท่านมีสภาพคล่องทางการเงิน					
9	ท่านหาโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อช่วยในการทำงาน					
10	ลูกน้องให้ความเคารพนับถือในตัวท่าน					
11	ธุรกิจของท่านมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ					
12	ท่านมีโอกาสลงทุนเพิ่มหรือขยายธุรกิจเดิมที่ทำอยู่					
13	ลูกน้องให้ความช่วยเหลือ เมื่อท่านเดือดร้อน					

ข้อ ที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
14	ท่านได้รับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับธุรกิจของตนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					
15	ท่านมีโอกาสลงทุนในธุรกิจประเภทอื่นๆ ที่แตกต่างจากธุรกิจเดิม					
16	บุคคลรอบข้างให้การยอมรับในระบบการทำงานของท่าน					
17	ธุรกิจของท่านมีการเติบโต เมื่อเทียบกับผู้ประกอบการรายอื่นในธุรกิจเดียวกัน					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

ค่า Item Test correlation (r) ของข้อคำถามรายชื่อ
ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดทั้งฉบับ

ตารางผนวกที่ 1 ค่า Item Test Correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อ จากแบบวัดการรับรู้ความ
สามารถของตนเอง

ข้อที่	ค่า Item Test Correlation (r)
1	.6904
2	.8039
3	.7053
4	.2868
5	.6131
6	.4894
7	.5196
8	.5858
9	.3390
10	.4158
11	.4191
12	.6667
13	.6982
14	.8035
15	.8364
16	.7275

ตารางผนวกที่ 2 ค่า Item Test Correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อ จากแบบวัดพฤติกรรมการจัดการ

ข้อที่	ค่า Item Test Correlation (r)
1	.8226
2	.6832
3	.7300
4	.6437
5	.2482
6	.6202
7	.6678
8	.6365
9	.6167
10	.6900
11	.6274
12	.6951
13	.7179
14	.7148
15	.7220
16	.6965

ตารางผนวกที่ 3 ค่า Item Test Correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อ จากแบบวัดความสำเร็จในอาชีพ

ข้อที่	ค่า Item Test Correlation (r)
1	.6553
2	.5448
3	.8076
4	.6766
5	.6767
6	.7865
7	.7041
8	.7094
9	.6454
10	.7260
11	.5738
12	.6638
13	.4530
14	.4903
15	.3588
16	.7392
17	.6265

ตารางผนวกที่ 4 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง
พฤติกรรมการจัดการ และความสำเร็จในอาชีพ

แบบวัด	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	.9086
พฤติกรรมการจัดการ	.9317
ความสำเร็จในอาชีพ	.9258

ภาคผนวก ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นางยุพรัตน์ ศตวิริยะ

ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ สำนักพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและ
ผู้ประกอบการ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

2. นายมานพ ชิวชนาสุนทร

เจ้าหน้าที่นโยบายและแผน 9 ชช. สำนักพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม



ที่ ศธ 0513.11202/ว. ๒๕๕. ๑

ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 ถนนพหลโยธิน จตุจักร
กรุงเทพ 10900

13 ธันวาคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ (คุณยุพรัตน์ ศตวิริยะ)

ด้วย นางสาวฉันทามน แสงสุข นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการทำงาน และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม” ในการควบคุมดูแลของ อ.ศิริินภา จามรมาน และอ.ทรรศนะ ใจชุ่มชื่น ในการนี้ นิสิตได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ได้แก่ แบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ และอยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงเครื่องมือวิจัย ซึ่งการปรับปรุงดังกล่าว จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือ ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือให้กับนิสิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นางศิริินภา จามรมาน)

หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์

ภาควิชาจิตวิทยา

โทรศัพท์ 0-2561-3480 กด 1

โทรติดต่อนิสิต 08-5541-3153



ที่ ศธ 0513.11202/ว. ๖๕๖. ๑

ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 ถนนพหลโยธิน จตุจักร
กรุงเทพฯ 10900

1/3 ธันวาคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คุณมานพ ชิวธนาสุนทร

ด้วย นางสาวณัชชามน แสงวสุข นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการทำงาน และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม” ในการควบคุมดูแลของ อ.ศิริินภา จามรมาน และอ.ทรรศนะ ใจชุ่มชื่น ในการนี้ นิสิตได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ได้แก่ แบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพและอยู่ในระหว่างการดำเนินการปรับปรุงเครื่องมือวิจัย ซึ่งการปรับปรุงดังกล่าว จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือ ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือให้กับนิสิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นางศิริินภา จามรมาน)

หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์

ภาควิชาจิตวิทยา

โทรศัพท์ 0-2561-3480 กค 1

โทรติดต่อนิสิต 08-5541-3153

ภาคผนวก ง

จำนวนและร้อยละของค่าคะแนนความน่าเชื่อถือ
ในการมองตนเองของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ตารางผนวกที่ 5 จำนวนและร้อยละของค่าคะแนนความน่าเชื่อถือในการมองตนเอง
ของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ระดับคะแนน	ความน่าเชื่อถือในการมองตนเอง			
	มองตนเองในทางที่ดีเกินไป		มองตนเองในทางที่แย่เกินไป	
	$\bar{x} = 5.469$		$\bar{x} = 2.837$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
0	2	0.9	17	7.5
1	13	5.7	41	18.0
2	16	7.0	54	23.7
3	18	7.9	49	21.5
4	31	13.6	26	11.4
5	33	14.5	18	7.9
6	40	17.5	10	4.4
7	28	12.3	10	4.4
8	20	8.8	1	0.4
9	17	7.5	1	0.4
10	3	1.3	1	0.4
11	5	2.2	0	0
12	1	0.4	0	0
13	1	0.4	0	0

จากตารางผนวกที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของค่าคะแนนความน่าเชื่อถือในการมองตนเองของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม พบว่า มีผู้ประกอบการที่ได้คะแนนความน่าเชื่อถือในการมองตนเองในส่วนของการมองตนเองในทางที่ดีเกินความเป็นจริง ตั้งแต่ 7 คะแนนขึ้นไป จำนวน 47 คน หมายความว่า มีผู้ประกอบการตอบแบบทดสอบบุคลิกภาพโดยมองตนเองในทางที่ดีเกินความเป็นจริง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 20.62 ส่วนผู้ประกอบการที่มองตนเองในทางที่แย่เกินความเป็นจริงที่ได้คะแนนตั้งแต่ 7 คะแนนขึ้นไป มีจำนวน 3 คน หมายความว่า มีผู้ประกอบการตอบแบบทดสอบบุคลิกภาพโดยมองตนเองในทางที่แย่เกินความเป็นจริง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.32

ภาคผนวก จ

โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

หลักการและเหตุผล

นับตั้งแต่ที่ประเทศไทยได้ใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 มาจนถึงปัจจุบัน ผลของการพัฒนาประเทศก่อให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศโดยส่วนรวมมาเป็นลำดับ อย่างไรก็ตามผลของการพัฒนา โดยเฉพาะนโยบายการส่งเสริมการกระจายอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาคของรัฐบาล ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร พิจารณาได้จากการที่อุตสาหกรรมส่วนใหญ่ยังคงกระจุกตัวอยู่ในบริเวณกรุงเทพฯและเขตปริมณฑล ไม่กระจายไปสู่ภูมิภาคต่างๆ ของประเทศ ทั้งนี้อาจเกิดจากเหตุผลหลายประการ เช่น ความพร้อมทางด้านการบริการขั้นพื้นฐานและสาธารณูปโภคต่างๆ เป็นต้น

โดยเหตุที่อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งจัดตั้งอยู่กระจายกันไปตามภูมิภาคต่างๆ มีความสำคัญยิ่งต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ กล่าวคือ มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 90 ของจำนวนโรงงานทั้งหมด เป็นแหล่งรองรับการจ้างงานที่สำคัญ คือ ประมาณร้อยละ 74 ของการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม และมีผลิตภัณฑ์ส่งออกต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติประมาณร้อยละ 67 ปัจจุบันอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศโดยส่วนใหญ่ประสบปัญหาอุปสรรคเช่นเดียวกับประเทศที่กำลังพัฒนาหลายประเทศ ดังเช่น ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาเทคโนโลยี การได้รับความช่วยเหลือด้านการเงิน และการเข้าถึงตลาด เป็นต้น ดังนั้น หากอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมได้รับความช่วยเหลือดูแลส่งเสริมให้มีความเข้มแข็ง แข็งแรง โดยเฉพาะการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมที่ดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมอยู่แล้วให้สามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างโอกาสให้ผู้ที่ไม่เคยอยู่ในวงการธุรกิจอุตสาหกรรมมาก่อน ได้มีโอกาสเข้าสู่วงการธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างมีความมั่นใจ ก็จะช่วยส่งผลทำให้การพัฒนาอุตสาหกรรมโดยส่วนรวมของประเทศเป็นไปอย่างมั่นคงและยังผลให้เศรษฐกิจของประเทศมีเสถียรภาพมั่นคงตามไปด้วย

ความเป็นมาของโครงการ

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนกิจการอุตสาหกรรมให้มีประสิทธิภาพในการผลิตสูงขึ้น สามารถขยาย กิจการหรือเจริญก้าวหน้ามั่นคงต่อไป นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ในการส่งเสริมให้เกิดอุตสาหกรรมใหม่ และเกิดการกระจายอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาค ตามนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดย่อม และขนาดกลางของรัฐบาล ได้จัดทำโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมขึ้น โดยมอบหมายให้ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคและกองพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นผู้รับผิดชอบ ในการจัดทำโครงการ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของผู้ประกอบการ ทำให้ผู้ประกอบการ อุตสาหกรรม เข้าใจในหลักการจัดการ และรู้จักวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโครงการก่อนที่จะทำ การลงทุน
2. เพื่อพัฒนาผู้ที่มีแนวโน้มการลงทุนประกอบธุรกิจอุตสาหกรรม ให้เป็นผู้ประกอบการ อุตสาหกรรมที่ประสบความสำเร็จ
3. เพื่อให้ก่อเกิดการลงทุนเพิ่มขึ้น มีการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นในภูมิภาค รวมทั้งมีการ นำวัตถุดิบในท้องถิ่นมาผลิตเป็นผลิตภัณฑ์ทำให้เกิดมูลค่าเพิ่ม

ปรัชญาของโครงการ

1. การสร้างนักธุรกิจ โดยเชื่อว่าคนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ศูนย์กลางการพัฒนา และศูนย์กลางการเปลี่ยนแปลง
2. การสร้างธุรกิจ โดยให้เริ่มต้นธุรกิจได้และ บริหารธุรกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่รอดอย่างยั่งยืน รวมทั้งสามารถแข่งขันได้

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ประกอบการที่เป็นเจ้าของหรือหุ้นส่วนของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ดำเนินธุรกิจอยู่แล้ว หรือทายาทธุรกิจหรือผู้ที่ประสงค์จะลงทุนใหม่ซึ่งมีโครงการลงทุนที่แน่นอนแล้ว

การฝึกอบรม

เนื้อหาการฝึกอบรมครอบคลุมทุกด้านสำหรับการประกอบการ โดยแบ่งออกเป็น 4 หมวด คือ

1. ลักษณะของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ เน้นกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการประกอบการ ด้วยการนำเอาหลักวิชาการมาใช้ในการวิเคราะห์ถึงศักยภาพที่มีในตัวผู้ประกอบการเพื่อนำมาใช้ในการบริหารธุรกิจ

2. ด้านการจัดการธุรกิจ แบ่งเป็น

- การจัดการด้านบุคคล
- การจัดการด้านการตลาด
- การจัดการด้านการผลิต
- การจัดการด้านการเงิน
- การเจรจาต่อรองธุรกิจ

3. การศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ/แผนธุรกิจ

4. ความรู้เรื่องการจัดตั้งธุรกิจ

จุดเด่นของวิธีการฝึกอบรม

1. หลักสูตรมีเนื้อหาครบวงจร ที่ผู้ประกอบการต้องทราบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจ

2. วิทยากร มีความเข้าใจถึงกลุ่มผู้เข้าร่วมอบรมว่ามีความแตกต่างในสาขาอาชีพ การศึกษา อายุ และประสบการณ์ จึงถ่ายทอดความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ โดยใช้ภาษาที่เข้าใจได้ง่าย ทำให้ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ และประสบการณ์อย่างดีทุกคนและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการได้เป็นอย่างดี

3. เนื่องจากการฝึกอบรมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงตั้งแต่รุ่นแรกจนถึงปัจจุบัน ผู้ผ่านการฝึกอบรม จึงเปรียบเสมือนสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน ทำให้มีความรักความผูกพัน และจริงใจในการที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องส่วนตัวและธุรกิจเกิดเป็นเครือข่ายพันธมิตรธุรกิจขึ้น

4. หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม นอกจากจะได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ผู้รับการฝึกอบรมยังสามารถขอรับบริการต่างๆ จากสมาคมส่งเสริมผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย (ATSME) ซึ่งเป็นสมาคมของสมาชิกโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม โดยสมาคมนี้จะให้ความช่วยเหลือสมาชิกทางด้านวิชาการ เทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจของสมาชิก ให้เจริญก้าวหน้า สมดังคำขวัญของโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่ว่า “ มิตรภาพเฟื่องฟู เชิดชูวิชาการ บริการสมาชิก เชื่อมโยงธุรกิจ” อีกด้วย จึงนับว่าเป็นโครงการคุณภาพที่ให้ประโยชน์ต่อผู้ประกอบการอย่างแท้จริง

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ-นามสกุล

น.ส. ณัชชามน แสงวงสุข

วัน เดือน ปี ที่เกิด

1 ตุลาคม 2525

สถานที่เกิด

กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

วิทยาศาสตร์บัณฑิต เอกจิตวิทยา

โทภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ทุนการศึกษาที่ได้รับ

ทุนรางวัลท่านผู้หญิงสมศรี รัชภาคย์