



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

ปริญญา

จิตวิทยาอุตสาหกรรม

จิตวิทยา

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจควบคุมตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการตัดสินใจ
และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม
โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

The Relationship Between Locus of Control, Personality, Decision Making Behavior
and Career Success of Industrial Entrepreneurs in Entrepreneurship Development
Programme

นามผู้วิจัย นางสาวจันทิมา เป็ญจรัตน์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการ

(อาจารย์ทรงสนะ ใจชุ่มชื่น, วท.ม.)

กรรมการ

(อาจารย์ศรีนิภา จามรมาน, กศ.ม.)

กรรมการ

(อาจารย์หฤทัย นำประเสริฐชัย, Ph.D.)

หัวหน้าภาควิชา

(อาจารย์ศรีนิภา จามรมาน, กศ.ม.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์วินัย อัจฉริยะ, M.A.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการตัดสินใจ
และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม
โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

The Relationship Between Locus of Control, Personality, Decision Making Behavior
and Career Success of Industrial Entrepreneurs
in Entrepreneurship Development Programme

โดย

นางสาวจันทิมา เบ็ญจรัตน์

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)
พ.ศ. 2550

จันทิมา เบ็ญจรัตน์ 2550: ความสัมพันธ์ระหว่างการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง บุคลิกภาพ
พฤติกรรมการตัดสินใจ และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม
โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
(จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา
ประธานกรรมการที่ปรึกษา: อาจารย์พรรณสะ ใจห่มชื่น, วท.ม. 138 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรม
การตัดสินใจ และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
การเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการตัดสินใจ และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการ
ธุรกิจอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนา
ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำนวน 228 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูล
ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมประยุกต์ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test
และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมีการเชื่ออำนาจควบคุมภายใน มีพฤติกรรม
การตัดสินใจอยู่ในระดับสูง และมีความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูง 2) ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม
มีลักษณะบุคลิกภาพค่อนข้างดี (A+) ฉลาดน้อย (B-) อารมณ์อ่อนไหว (C-) ถ่อมตัว (E-)
กล้าหาญ (H) ทำในสิ่งที่เป็นไปได้ (M-) ตัดสินใจด้วยตนเอง (Q2) และควบคุมตนเองได้ดี (Q3+) 3) ผู้ประกอบการ
ธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพสมรส ลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการ และประสบการณ์ในการทำธุรกิจต่างกัน
มีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุและระยะเวลาในการประกอบ
กิจการปัจจุบันของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผู้ประกอบการที่มีลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการต่างกัน มีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) การเชื่ออำนาจควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม
การตัดสินใจและความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) บุคลิกภาพองค์ประกอบ A
องค์ประกอบ C องค์ประกอบ H และองค์ประกอบ Q3 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทั้งพฤติกรรมการตัดสินใจและ
ความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลิกภาพองค์ประกอบ Q2 มีความสัมพันธ์
ทางลบกับทั้งพฤติกรรมการตัดสินใจและความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 7) พฤติกรรม
การตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Chantima Benjarat 2007: The Relationship Between Locus of Control, Personality, Decision Making 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. 138 pages.

The objectives of this research were to: 1) to study the levels of locus of control, personality, decision making behavior and career success of industrial entrepreneurs, 2) to study the relationship between personal factors, locus of control, personality, decision making behavior and career success of industrial entrepreneurs. The samples were 228 industrial 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 showed that: 1) the industrial entrepreneurs had internal locus of control, high levels of decision making 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, types of business ownership and business experience showed difference in decision making behavior at a statistical level of .05, while age and periods of present time as an entrepreneur were significantly related to decision making behavior at a statistical level of .05. 4) The industrial entrepreneurs in different types of business ownership showed difference in career success at a statistical level of .05. 5) Locus of control was significantly related to decision making behavior and career success at a statistical level of .05. 6) Personality factors A, C, H Q2 and Q3 were significantly related to decision making behavior and career success at a statistical level of .05. 7) Decision making behavior was significantly related to career success at a statistical level of .05.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

____ / ____ / ____

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างดีจาก อาจารย์ทรงชนะ ใจชุ่มชื่น ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ศิริินภา จามรมาน กรรมการที่ปรึกษาวิชาเอก อาจารย์หฤทัย นำประเสริฐชัย กรรมการที่ปรึกษาวิชาการ ผู้ซึ่งกรุณาให้ คำปรึกษา แนะนำแนวทางในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เสร็จสมบูรณ์ และโดยความรู้จาก ดร.กนิษฐา ชิตช่วง ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย ที่ทำให้ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ คุณยุพรัตน์ ศตวิริยะ คุณมานพ ชิวธนาสุนทร ผู้เชี่ยวชาญจากสำนักพัฒนา ธุรกิจอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ที่กรุณาช่วยเหลือทั้งในด้านข้อมูล ตรวจสอบเครื่องมือ และการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย รวมทั้งผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม (คพอ.) ทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการ ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ พร้อมกันนี้ขอขอบคุณเพื่อนๆ นิสิตปริญญาโทสาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรม ภาคปกติ รุ่น 18 ทุกคน โดยเฉพาะคุณตรอง ศิริวรรณ คุณกนกวรรณ อบเชย คุณณัชชามน แสงสุข คุณดวงทอง ลังขี้แก้ว และคุณจันทนา รุ่งกลิ่น ที่คอยช่วยเหลือแนะนำ และให้กำลังใจจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงลงได้

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณแม่ ลุง ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่สนับสนุนทั้งกำลังใจและกำลังใจ ทรัพย์ในการเรียนและทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอปณิธานในใจ น้อมจิตให้กำลังใจและให้การ สนับสนุนทุกอย่างด้วยดีตลอดมา

จันทิมา เบ็ญจรัตน์

เมษายน 2550

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(6)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตในการวิจัย	4
นิยามศัพท์	5
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ	16
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจ	29
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
กรอบแนวคิดการวิจัย	55
สมมติฐานการวิจัย	56
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	58
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	59
การทดสอบเครื่องมือ	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล	62
การวิเคราะห์ข้อมูล	62

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	68
ผลการวิจัย	68
ข้อวิจารณ์	86
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	100
สรุปผลการวิจัย	100
ข้อเสนอแนะ	104
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	106
ภาคผนวก	114
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	115
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	119
ภาคผนวก ค ผลการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	127
ภาคผนวก ง ความน่าเชื่อถือในการมองตนเอง	131
ภาคผนวก จ โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม	133
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	138

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	68
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง พฤติกรรมการตัดสินใจและความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม	71
3	คะแนนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยองค์ประกอบทางบุคลิกภาพ 8 องค์ประกอบของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม	72
4	เปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามเพศ	74
5	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุกับพฤติกรรมการตัดสินใจ ของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม	75
6	เปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา	75
7	เปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพสมรส	76
8	เปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการ	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
9	เปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำธุรกิจ	77
10	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบัน กับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม	77
11	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเชื่ออำนาจควบคุมตนเองกับพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม	78
12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมการตัดสินใจของ ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม	78
13	เปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมจำแนก ตามเพศ	80
14	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความสำเร็จในอาชีพของ ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม	80
15	เปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมจำแนก ตามระดับการศึกษา	81
16	เปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพสมรส	81
17	เปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการ	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
18	เปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำธุรกิจ	82
19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบัน กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม	83
20	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเชื่ออำนาจควบคุมตนเองกับ ความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม	83
21	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพ ของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม	84
22	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจกับความสำเร็จใน อาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม	85
ตารางผนวกที่		
1	ค่า Item total correlation (r) ของแบบสอบถามการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง	128
2	ค่า Item total correlation (r) ของแบบสอบถามพฤติกรรมการตัดสินใจ	129
3	ค่า Item total correlation (r) ของแบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ	130
4	จำนวนและร้อยละของค่าคะแนนความเชื่อถือในการมองตนเองของ ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม	132

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	โมเดลความสำเร็จในอาชีพของ Iles <i>et al.</i>	38
2	โมเดลการความสำเร็จในอาชีพทางการบริหารของ Judge <i>et al.</i>	39
3	โมเดลความสำเร็จในอาชีพของ Lau and Shaffer	40

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ธุรกิจอุตสาหกรรมมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งนอกจากจะเป็นการสร้างรายได้ให้แก่ประเทศแล้ว ยังเป็นการสร้างงานให้กับประชาชน รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญของธุรกิจอุตสาหกรรมดังเห็นได้จากการที่รัฐบาลได้ให้การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมด้วยวิธีการต่างๆ ดังเช่น โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม (คพอ.) ซึ่งเป็นโครงการหนึ่งของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมเพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่ต้องการจะขยายกิจการหรือปรับปรุงกิจการเดิมหรือผู้ที่กำลังจะเข้ามาลงทุนในธุรกิจอุตสาหกรรม (โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อ่างใน ทิพทินนา สมุทรานนท์ และคณะ, 2547)

เป็นที่แน่นอนว่าผู้ประกอบการในแต่ละธุรกิจนั้นต่างก็ต้องการนำพาธุรกิจของตนให้ก้าวสู่ความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยบุคคลจะรู้สึกว่าคุณภาพของตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพหรือไม่ นั้นย่อมขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของตนเองเป็นหลักดังที่ Steers (1991) ได้เสนอไว้ว่าการจะตัดสินใจเรื่องความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอาชีพนั้น วิธีที่ดีที่สุดคือการให้บุคคลที่ทำอาชีพนั้นเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองว่าเขาประสบความสำเร็จในอาชีพหรือไม่ มิใช่การตัดสินใจโดยใช้บรรทัดฐานของผู้อื่น ซึ่งเมื่อบุคคลใดที่รู้สึกว่าคุณภาพของตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพแล้วย่อมทำให้บุคคลผู้นั้นรู้สึกถึงความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตและมีความสุขในการทำงาน ตลอดจนการทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อให้มีระดับผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น แต่ทั้งนี้ในการที่ผู้ประกอบการจะบรรลุตามเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้นั้น นอกจากจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการลงทุนแล้ว ผู้ประกอบการยังจะต้องมีพฤติกรรมการตัดสินใจที่ถูกต้องและรวดเร็วเพื่อใช้ทรัพยากรขององค์การให้มีประโยชน์สูงสุด อันจะทำให้เกิดการได้เปรียบในการแข่งขันและก่อให้เกิดแนวทางปฏิบัติที่มีคุณภาพที่จะแก้ปัญหาต่างๆ ทำให้งานบรรลุเป้าหมายตามกำหนด สามารถลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ช่วยให้อำนาจดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไร้ความกังวล และสภาพที่ถูกต้องบังคับ นอกจากนี้การที่ผู้ประกอบการมีการตัดสินใจที่ถูกต้องและรวดเร็วขึ้นนั้นยังทำให้ผู้ที่ทำการตัดสินใจมีความภาคภูมิใจในตนเอง มีความมั่นใจและมีการพัฒนาศักยภาพของตนให้ประสบความสำเร็จในงานและ

การดำเนินชีวิต และยังให้เกิดการประหยัดเวลา แรงงาน และทรัพยากรในการปฏิบัติงานอีกด้วย (สราวุธ เพือก่อง, 2543)

พฤติกรรมการตัดสินใจของบุคคลแต่ละคนนั้น มีความแตกต่างกัน เนื่องจากการแสวงหาทางเลือกและการประเมินทางเลือกย่อมขึ้นอยู่กับค่านิยม การรับรู้ บุคลิกภาพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยาของบุคคลผู้ตัดสินใจแต่ละคน (หุมพร สังขปรีชา, 2529) และถึงแม้จากการศึกษาจะมีเทคนิคต่างๆ ช่วยในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นความพยายามที่จะเสนอแนะแนวทาง วิธีทาง ตลอดจนวิธีการที่จะบรรลุถึงการตัดสินใจที่มีเหตุมีผล หรือมีความถูกต้องเหมาะสมกับตัวปัญหา และเรื่องราวที่จะต้องทำการตัดสินใจ แต่เมื่อเรามาพิจารณาในท้ายที่สุดแล้วผู้ที่เลือกทางเลือกและเป็นผู้ปฏิบัติการตามทางเลือกหรือผลของการตัดสินใจนั้นย่อมขึ้นอยู่กับตัวบุคคล (วุฒิชัย จานงค์, 2523) ดังนั้นการศึกษากฎการตัดสินใจของผู้ประกอบการจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการอธิบายถึงการประสบความสำเร็จในอาชีพได้

การเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง เป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยาส่วนหนึ่งของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพโดย Rotter (1966 cited in Schultz, 1989) ได้แบ่งประเภทของการเชื่ออำนาจควบคุมตนเองไว้ 2 ประเภทได้แก่ การเชื่ออำนาจภายในและการเชื่ออำนาจภายนอก ซึ่งการเชื่ออำนาจควบคุมตนเองที่แตกต่างกันย่อมมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ดังเช่นการศึกษาของ Nahavadi (1999) ที่พบว่าบุคคลที่มีความเชื่อภายในนั้นจะเป็นผู้ที่มีความพยายามในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีแนวโน้มที่จะปรับตัวเข้ากับงาน มีการตัดสินใจที่ดีจึงมักได้รับการยอมรับให้ตัดสินใจในเรื่องที่มีความสำคัญ เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่มั่นคง ซึ่งต่างจากผู้ที่มีการเชื่ออำนาจภายนอกที่มักจะเป็นผู้ที่เชื่อเรื่อง โชคลาง เชื่อบุคคลอื่น จึงทำให้ต้องอาศัยการตัดสินใจจากบุคคลอื่นอยู่เสมอ ดังนั้นจึงจะเห็นได้ว่า การเชื่ออำนาจควบคุมตนเองนั้นมีแนวโน้มที่จะสัมพันธ์กับการทำงานของผู้ประกอบการให้ประสบความสำเร็จในอาชีพ

นอกจากนี้บุคลิกภาพยังเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ ดังที่ Cattell (1950 อ้างใน นพมาศ อึ้งพระ, 2546) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่ชี้บ่งว่าบุคคลจะทำอะไร เมื่อตกอยู่ในสถานการณ์อันใดอันหนึ่ง ซึ่งในการประกอบธุรกิจนั้น ผู้ประกอบการจะต้องมีการดำเนินการต่างๆ เช่น การวางแผนการตลาด การประเมินสภาพเศรษฐกิจ การวิเคราะห์ความเสี่ยง ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ เพื่อที่จะสร้างกำไรให้ธุรกิจสามารถแข่งขันในตลาดและดำรงอยู่ได้ บุคลิกภาพของผู้ประกอบการจึงเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ประกอบการแต่ละคนมีแนวความคิดและการดำเนินงานตามลักษณะเฉพาะตัวของตนเองตามที่ Schermerhorn *et al.*

(2003) ได้กล่าวว่าบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงรูปแบบโดยรวมหรือคุณลักษณะต่างๆ ที่มารวมกันของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว และเป็นที่น่าพอใจในการแข่งขันตามกลไกตลาดของผู้ประกอบการนั้น ย่อมมีทั้งผู้ที่ประสบความสำเร็จและผู้ที่ย่ำแย่ในการประกอบธุรกิจ ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาว่าบุคลิกภาพแบบใดที่มีส่วนช่วยให้ผู้ประกอบการประสบความสำเร็จในอาชีพ

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการตัดสินใจ และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อช่วยเป็นแนวทางของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในการปรับปรุงและพัฒนา การเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง บุคลิกภาพ และพฤติกรรมการตัดสินใจอันจะทำให้เกิดความสำเร็จในอาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการตัดสินใจและความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเชื่ออำนาจควบคุมตนเองและบุคลิกภาพกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเชื่ออำนาจควบคุมตนเองและบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการตัดสินใจ และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม
2. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการตัดสินใจและความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม
3. เป็นแนวทางในการให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการตัดสินใจและความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ขอบเขตในการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคคลผู้เป็นเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารกิจการ รวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเจ้าของกิจการ ที่เข้าร่วมการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ปีพ.ศ.2545 – 2549 ในเขตจังหวัดภาคกลาง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สระบุรี สุพรรณบุรี นครปฐม กาญจนบุรี ปราจีนบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง และจันทบุรี

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษา ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

กลุ่มที่ 1

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการ ประสบการณ์ในการทำธุรกิจ และระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบัน

1.2 การใช้อำนาจควบคุมตนเอง

1.3 บุคลิกภาพ 8 องค์ประกอบ องค์ประกอบ A เก็บตัว - ชอบสังคม องค์ประกอบ B ฉลาดน้อย - เฉลียวฉลาดองค์ประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว - อารมณ์มั่นคง องค์ประกอบ E ถ่อมตัว - ชอบแสดงออก องค์ประกอบ H จี้อาย - กล้าหาญ องค์ประกอบ M ทำในสิ่งที่เป็นไปได้ - ช่างฝัน องค์ประกอบ Q2 ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น - ตัดสินใจด้วยตนเอง และ องค์ประกอบ Q3 ควบคุมตนเองไม่ดี - ควบคุมตนเองได้ดี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1 ตัวแปรตามที่ 1 คือ พฤติกรรมการตัดสินใจ

2.2 ตัวแปรตามที่ 2 คือ ความสำเร็จในอาชีพ

กลุ่มที่ 2

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ พฤติกรรมการตัดสินใจ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในอาชีพ

นิยามศัพท์

ผู้ประกอบการ หมายถึง บุคคลผู้เป็นเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารกิจการ รวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเจ้าของกิจการที่เข้าร่วมการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ปี พ.ศ.2545 – 2549 ในเขตจังหวัดภาคกลาง

เพศ หมายถึง เพศของผู้ประกอบการ จำแนกเป็น เพศชายและเพศหญิง

อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่ปีที่ผู้ประกอบการเกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของผู้ประกอบการ โดยจำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

สถานภาพสมรส หมายถึง ลักษณะการครองคู่ของผู้ประกอบการ โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่มคือ โสดและสมรส

ลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการ หมายถึง ลักษณะความเกี่ยวข้องกันระหว่างผู้ประกอบการ และกิจการ โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่มคือ ผู้ประกอบการซึ่งเป็นเจ้าของกิจการเอง และผู้ประกอบการซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการ โดยเกี่ยวข้องเป็นสามี ภรรยา บุตร ญาติ หรือหุ้นส่วน เป็นต้น

ประสบการณ์ในการทำธุรกิจ หมายถึง ระยะเวลาในการทำธุรกิจของผู้ประกอบการ นับตั้งแต่อดีตจนถึงก่อนเริ่มกิจการหลักในปัจจุบัน โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่มคือ มีประสบการณ์และไม่มีประสบการณ์

ระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบัน หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่ผู้ประกอบการเริ่มประกอบกิจการหรือเข้ามาบริหารงานในกิจการหลักในปัจจุบัน

การเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง หมายถึง ความเชื่อหรือการรับรู้ของผู้ประกอบการเกี่ยวกับปัจจัยที่นำมาซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่ผู้ประกอบการนั้นได้รับ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือการเชื่ออำนาจภายในและการเชื่ออำนาจภายนอก

การเชื่ออำนาจภายใน หมายถึง ความเชื่อหรือการรับรู้ของผู้ประกอบการที่ว่า เหตุการณ์ที่นำมาซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่างๆที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นผลมาจากความสามารถและการกระทำของตนเอง และตนเองสามารถควบคุมเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนได้

การเชื่ออำนาจภายนอก หมายถึง ความเชื่อหรือการรับรู้ของผู้ประกอบการที่ว่า สิ่งแวดล้อมหรือเหตุการณ์ที่นำมาซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวเป็นผลมาจากโชคลาง บุคคลอื่น หรือกำลังจากบุคคลอื่น ตนเองไม่สามารถควบคุมได้

บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลทั้งในด้านความคิด ความรู้สึก พฤติกรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกัน โดยศึกษาจากองค์ประกอบบุคลิกภาพ 8 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบ A เก็บตัว - ชอบสังคม องค์ประกอบ B ฉลาดน้อย - เฉลียวฉลาด องค์ประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว - อารมณ์มั่นคง องค์ประกอบ E ถ่อมตัว - ชอบแสดงออก องค์ประกอบ H ขี้อาย - กล้าหาญ องค์ประกอบ M ทำในสิ่งที่เป็นไปได้ - ข่างฝัน องค์ประกอบ Q2

ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น - ตัดสินใจด้วยตนเอง และ องค์ประกอบ Q3 ความคุมตนเองไม่ดี - ความคุมตนเองได้ดี

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

องค์ประกอบ B ฉลาดน้อย - ฉลาดฉลาด หมายถึง ผู้ประกอบการมีความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม ฉลาดฉลาด และมีความพากเพียรในการศึกษาหาความรู้

องค์ประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว - อารมณ์มั่นคง หมายถึง ผู้ประกอบการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ใจเย็น รู้จักความเป็นจริงของชีวิต และมีจิตใจสงบ

องค์ประกอบ E ถ่อมตัว - ชอบแสดงออก หมายถึง ผู้ประกอบการมีการรักษาสิทธิของตน ถือตนเองเป็นใหญ่ นิยัคือร้อน มีความเชื่อมั่นในตนเอง จิตใจเป็นอิสระ ใจแข็ง มีความก้าวร้าว ไม่ยึดถือขนบธรรมเนียม และต้องการความสนใจจากผู้อื่น

องค์ประกอบ H จี๋อาย - กล้าหาญ หมายถึง ผู้ประกอบการมีลักษณะชอบเสี่ยงภัย ชอบพบปะกับบุคคลอื่น มีความคล่องแคล่ว สนใจในเพศตรงข้ามอย่างเปิดเผย แสดงความรู้สึกต่อผู้อื่น ไร้เรง มีความเป็นมิตร อารมณ์อ่อนไหว และไม่ระแวงอันตราย

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

องค์ประกอบ Q2 ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น - ตัดสินใจด้วยตนเอง หมายถึง ผู้ประกอบการมีความพอใจในตนเอง มีความเคยชินกับวิธีการทำงานของตน ตัดสินใจและปฏิบัติตามแบบแผนของตนเอง และไม่สนใจความคิดเห็นของสังคม

องค์ประกอบ Q3 ควบคุมตนเองไม่ดี - ควบคุมตนเองได้ดี หมายถึง ผู้ประกอบการมีการควบคุมตนเองได้ ปฏิบัติตนเหมาะสมในสังคม และมีความตั้งใจจริง

พฤติกรรมการตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้ประกอบการในการเลือกทางเลือกที่จะสามารถแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่น ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น วิจารณญาณ และความมีเหตุผล ดังนี้

ความเชื่อมั่น หมายถึง การที่ผู้ประกอบการทำการตัดสินใจโดยแสดงออกว่ามีความกล้าที่จะกระทำการต่างๆ ให้สำเร็จลงไปตามที่ตนตั้งใจไว้ ไม่ย่อท้อ มีความมั่นใจว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และสิ่งนั้นจะสามารถทำได้

ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้ประกอบการกระทำการตัดสินใจโดยนำนวัตกรรมและความรู้ใหม่มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงาน มีความคิดและการกระทำด้วยความกระตือรือร้น มีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกันของคนในกลุ่ม

การยืดหยุ่น หมายถึง การที่ผู้ประกอบการกระทำการตัดสินใจ โดยได้มีการปรับเปลี่ยนและตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้

ความมีวิจารณญาณ หมายถึง การที่ผู้ประกอบการกระทำการตัดสินใจโดยมีการวิเคราะห์ มีการประเมินเหตุการณ์ สามารถแยกความจำเป็นและไม่จำเป็นได้ โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ยุติธรรม และกฎเกณฑ์ ตลอดจนมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องไว้ก่อน

ความมีเหตุผล หมายถึง การที่ผู้ประกอบการกระทำการตัดสินใจโดยมีระบบระเบียบ มีขั้นตอนเป็นเหตุเป็นผลและสามารถให้เหตุผลของการกระทำสิ่งต่างๆ เหล่านั้นได้

ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง การที่ผู้ประกอบการรู้สึกรับบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน โดยเกิดเป็นความรู้สึกพึงพอใจในผลงาน ความก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งสามารถวัดได้โดยองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ การทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลตอบแทนและความก้าวหน้า

การทำงาน หมายถึง การที่ผู้ประกอบการได้ทำงานที่ชื่นชอบ ได้รับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับธุรกิจของตนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการเสาะหาโอกาสในการพัฒนาตนเองที่สนับสนุนต่อการทำงาน ตลอดจนมีความสามารถในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่ผู้ร่วมงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การที่ผู้ประกอบการได้รับความไว้วางใจ การยอมรับ ความเคารพนับถือ และความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน ตลอดจนการที่ผู้ประกอบการสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

ผลตอบแทน หมายถึง การที่ผู้ประกอบการได้รับผลจากการทำธุรกิจอยู่ในระดับที่พึงพอใจ โดยมีความคุ้มค่ากับสิ่งที่ได้ลงทุน รวมไปถึงการที่ธุรกิจมีสภาพคล่องทางการเงิน

ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ประกอบการมีความพึงพอใจในการเติบโตก้าวหน้าของธุรกิจ โดยมีโอกาสในการขยายขนาดธุรกิจและมีโอกาสในการขยายธุรกิจไปสู่การลงทุนในธุรกิจประเภทอื่นๆ รวมทั้งการที่ธุรกิจมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับและมีการเติบโตเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ประกอบการรายอื่นในธุรกิจเดียวกัน

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

ในการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการตัดสินใจและความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานที่อาจเป็นแนวทางในการวิจัยนี้สรุปเป็น 5 ประเด็นหลัก คือ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง

ความหมายของการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง

Rotter (1966 cited in Schultz, 1989: 484; Moorhead and Griffin, 2001) กล่าวว่า การเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง คือ ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับแหล่งของการควบคุมในการเสริมกำลังที่บุคคลนั้นได้รับ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

การเชื่ออำนาจภายใน (Internal locus of control) หมายถึง การเสริมกำลังที่มีแหล่งมาจากความประพฤติ และทัศนคติของบุคคลนั้นๆ เป็นความคิดที่ว่าความสำเร็จ ความล้มเหลวที่เกิดขึ้นกับตนเป็นผลมาจากความสามารถ ทักษะ หรือการกระทำของตนเอง บุคคลซึ่งมีความเชื่อภายในจะมีความกระตือรือร้น เมื่อประสบความล้มเหลวจะมีพยายามเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

การเชื่ออำนาจภายนอก (External locus of control) หมายถึง การเสริมกำลังที่มีแหล่งมาจากภายนอกบุคคล เป็นความเชื่อที่ว่าความสำเร็จ ความล้มเหลวของตนขึ้นอยู่กับโชคกลาง ความบังเอิญ หรือขึ้นอยู่กับอำนาจของบุคคลอื่น บุคคลซึ่งมีความเชื่อภายนอกจะเป็นคนที่เฉื่อยชา ไม่กระตือรือร้น ไม่ค่อยประสบความสำเร็จในชีวิต

Lefcourt (1966) กล่าวว่า การเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าการกระทำต่างๆทั้งที่เป็นเหตุการณ์ทั้งทางบวกและทางลบ เป็นผลที่เกิดจากการกระทำของตนเอง และตนเองสามารถที่จะควบคุมได้

Strickland (1977) อธิบายว่า บุคคลที่เชื่ออำนาจภายใน หมายถึง บุคคลที่รับรู้ว่าการกระทำต่างๆที่ตนได้รับนั้นเกิดจากการกระทำของตนเอง ไม่ว่าจะด้านดีหรือไม่ดีก็ตาม

Nelson and Quick (1997) ให้ความหมายของการเชื่ออำนาจควบคุมตนเองว่า ความเชื่อของคนเกี่ยวกับการต่อสู้อยู่ระหว่างการควบคุมภายใน (ควบคุมตนเอง) กับการควบคุมภายนอก (ควบคุมโดยสภาพแวดล้อม)

Myers (1998) กล่าวถึง การเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง หรือ Locus of control ว่าหมายถึง การอธิบายถึงผลลัพธ์ของบุคคลว่าเกิดจากการควบคุมภายใน เช่น ความพยายามและการกระทำของเขา หรือเกิดจากการควบคุมภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

Nahavadi (1999) ได้ให้ความหมายของ การเชื่ออำนาจควบคุมตนเองไว้ว่า เป็นลักษณะส่วนบุคคลที่บ่งชี้ถึงความรู้สึกของการควบคุมในชีวิต สิ่งแวดล้อม และเหตุการณ์ภายนอกของบุคคลนั้นๆ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของการเชื่ออำนาจควบคุมตนเองได้ 2 ประเภทคือ การเชื่ออำนาจภายใน หมายถึง ความเชื่อหรือการรับรู้ของบุคคลที่ว่าเหตุการณ์ที่นำมาซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นผลมาจากความสามารถและการกระทำของตนเอง และตนสามารถควบคุมเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ และการเชื่ออำนาจภายนอก หมายถึง ความเชื่อหรือการรับรู้ของบุคคลที่ว่าสิ่งแวดล้อมหรือเหตุการณ์ที่นำมาซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวนั้นเป็นผลมาจากโชคกลาง บุคคลอื่นหรือกำลังจากบุคคลอื่น ตนเองไม่สามารถควบคุมได้

แนวคิดเกี่ยวกับการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง

การเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง (Locus of control) เป็นหนึ่งในความคิดหลักของทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning) ตามความคิดเห็นของ Julian Rotter (Schultz, 1989) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ผู้ซึ่งสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการเรียนรู้สมมติฐานขั้นพื้นฐานว่า พฤติกรรมส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งได้จากประสบการณ์ที่ได้จากคนอื่น (นพมาศ อึ้งพระ, 2546: 86-87) โดยได้แบ่งการเชื่ออำนาจควบคุมตนเองออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การเชื่ออำนาจภายใน ซึ่งเชื่อว่าความสำเร็จ ความล้มเหลวหรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเป็นผลมาจากความสามารถ ทักษะ หรือการกระทำของตนเอง

2. การเชื่ออำนาจภายนอก ซึ่งเชื่อว่าความสำเร็จ ความล้มเหลวหรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นขึ้นอยู่กับโชคกลาง ความบังเอิญหรือขึ้นอยู่กับอำนาจของบุคคลอื่น

Nahavadi (1999) ได้แบ่งบุคคลตามการเชื่ออำนาจควบคุมออกเป็น 2 ประเภท คือ บุคคลที่เชื่ออำนาจภายใน และบุคคลที่เชื่ออำนาจภายนอก โดยบุคคลที่มีความเชื่อภายในนั้นจะเป็นผู้ที่มีความพยายามในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีแนวโน้มที่จะปรับตัวเข้ากับงาน มีการตัดสินใจที่ดีจึงมักได้รับการยอมรับให้ตัดสินใจในเรื่องที่มีความสำคัญ เป็นผู้มีบุคลิกภาพที่มั่นคง ซึ่งต่างจากผู้ที่มีการเชื่ออำนาจภายนอกที่มักจะเป็นผู้ที่เชื่อเรื่องโชคกลาง เชื่อบุคคลอื่น จึงทำให้ต้องอาศัยการตัดสินใจจากบุคคลอื่นอยู่เสมอ

Nelson and Quick (1997) ได้กล่าวถึงการเชื่ออำนาจควบคุมไว้ว่ามีความสำคัญอย่างมากต่อองค์การ ซึ่งพบว่าบุคคลที่มีการเชื่ออำนาจภายในคือ บุคคลที่เชื่อว่าตนเองเป็นผู้ควบคุมสิ่งต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับตนจะมีความพึงพอใจในงานสูง ซึ่งทำให้เกิดความมั่นใจ มีความพยายามในการปฏิบัติงาน ไม่มีพฤติกรรมต่อต้านผู้บังคับบัญชา และมีความหวาดวิตกต่อสิ่งต่างๆ น้อยกว่าผู้ที่เชื่ออำนาจภายนอก ซึ่งเป็นผู้ที่เชื่อว่าสถานการณ์หรือบุคคลอื่นเป็นผู้ควบคุมตนเอง นอกจากนี้ผู้ที่เชื่ออำนาจภายนอกจะไม่เต็มใจต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

Spector (1982 cited in Furnham, 1992: 156-157) ได้เปรียบเทียบข้อบ่งชี้ที่เกี่ยวข้อง 6 ประการระหว่างการเชื่ออำนาจภายในและการเชื่ออำนาจภายนอก ดังนี้

1. แรงจูงใจ พบว่า ผู้ที่มีการเชื่ออำนาจภายในจะมีความเชื่อมากกว่าว่า ความพยายามจะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานที่ดี และแสดงให้เห็นความเชื่อมั่นเกี่ยวกับศักยภาพของตนเอง
2. การปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ที่มีการเชื่ออำนาจภายในจะมีผลปฏิบัติงานที่ดีกว่าผู้ที่มีการเชื่ออำนาจภายนอก เนื่องจากมีความพยายามมากกว่าในการแสวงหาข้อมูลข่าวสารในหน้าที่ที่มีความซับซ้อนและแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพส่วนบุคคล
3. ความพึงพอใจในงาน พบว่า ผู้ที่มีการเชื่ออำนาจภายในมีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้ที่มีการเชื่ออำนาจภายนอก เนื่องจากผู้ที่มีความเชื่อภายในจะมีการประสบความสำเร็จที่มากกว่า
4. ภาวะผู้นำ พบว่า ผู้ที่มีการเชื่ออำนาจภายในมีความพอใจที่จะมีส่วนร่วมกับผู้บังคับบัญชา มีการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดีกว่า และมีการมุ่งมั่นมากกว่ามุ่งความสัมพันธ์ทางสังคม
5. การรับรู้ในงาน พบว่า ผู้ที่มีการเชื่ออำนาจภายในมีความเข้าใจในด้านการควบคุมของบุคคลมากกว่าผู้ที่มีการเชื่ออำนาจภายนอก มีการส่งข้อมูลย้อนกลับในงานมากกว่าและมีความเครียดจากกฎระเบียบน้อยกว่าผู้ที่มีการเชื่ออำนาจภายนอก
6. การลาออก พบว่า ความพึงพอใจในงานที่สูงของผู้ที่มีการเชื่ออำนาจภายใน ทำให้มีอัตราลาออกที่ต่ำกว่าผู้ที่มีการเชื่ออำนาจภายนอก แต่สำหรับกรณีที่มีความไม่พึงพอใจในงานที่สูง ผู้ที่มีการเชื่ออำนาจภายในจะมีอัตราการลาออกที่สูงกว่าผู้ที่มีการเชื่ออำนาจภายนอก

Robbins (1994: 96-97) กล่าวว่า บุคคลที่เชื่ออำนาจภายนอกจะไม่พึงพอใจในงาน จึงส่งผลให้ขาดงานบ่อย และมีความรู้สึกแยกตัวเองออกจากงานที่ทำมากกว่าผู้ที่เชื่ออำนาจภายในบุคคลที่เชื่ออำนาจภายในมักจะทำงานให้เสร็จและประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเองรวมทั้งพึงพอใจมากกว่าผู้ที่เชื่ออำนาจภายนอก เนื่องจากผู้ที่เชื่ออำนาจภายในมักจะมีตำแหน่งงานที่สูงและมีเงินเดือนที่สูงกว่าผู้ที่เชื่ออำนาจภายนอก จึงเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนแนวคิดที่ว่า ผู้ที่เชื่ออำนาจภายในมีแนวโน้มที่จะลาออกน้อยกว่าบุคคลที่เชื่ออำนาจภายนอก

Kinicki and Kreitner (2003) กล่าวถึง บุคคลที่เชื่ออำนาจควบคุมตนเองที่ต่างกันในประเทศนี้ต่างๆ ดังนี้

1. บุคคลที่เชื่ออำนาจภายในมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่เชื่ออำนาจภายนอก
2. บุคคลที่เชื่ออำนาจภายในมักจะมีพยายามในการทำงานมากกว่า
3. บุคคลที่เชื่ออำนาจภายในมักจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าในงานที่ต้องแก้ปัญหาและมีรางวัลที่น่าพึงพอใจ
4. บุคคลที่เชื่ออำนาจภายในจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าบุคคลที่เชื่ออำนาจภายนอก
5. บุคคลที่เชื่ออำนาจภายในมักจะมีเงินเดือนที่มากกว่าและมีอัตราการเพิ่มของเงินเดือนที่มากกว่า
6. บุคคลที่เชื่ออำนาจภายนอกมีแนวโน้มที่จะเครียดมากกว่าบุคคลที่เชื่ออำนาจภายใน

O'Brien (1984 cited in Furnham, 1992: 157-159) ได้กล่าวเกี่ยวกับการเชื่ออำนาจภายในและการเชื่ออำนาจภายนอกไว้ว่า ผู้ที่เชื่ออำนาจการควบคุมภายในจะมีการเลือกงานที่ตรงกับทักษะและมีอิสระ มีความพยายามในการวางแผนอาชีพมากกว่าผู้ที่มีการเชื่ออำนาจภายนอก ซึ่งทำให้ผู้ที่เชื่ออำนาจภายในเกิดความก้าวหน้าในอาชีพ เกิดแรงจูงใจและเกิดทักษะส่วนบุคคลสูงกว่าผู้ที่เชื่ออำนาจภายนอก

นอกจากนี้ O'Brien ยังได้กล่าวถึงตัวเลือกและการวางแผนในงาน ไว้ดังนี้

1. บุคคลที่เชื่ออำนาจภายในมักจะมีการวางแผนในการทำงานและการเลือกอาชีพ และสามารถปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ได้
2. บุคคลที่เชื่ออำนาจภายในจะมีความตั้งใจที่ดีกว่า เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความพยายาม และมีแรงจูงใจในการทำงานที่สูงกว่าบุคคลที่เชื่ออำนาจภายนอก

3. บุคคลที่เชื่ออำนาจภายในจะได้รับการสนับสนุน เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีและสามารถเลือกใช้พฤติกรรมที่เป็นที่ต้องการสำหรับการปฏิบัติงานนั้นๆ ได้

Mayer (1996: 400-411) ได้กล่าวถึงอิทธิพลของการเชื่ออำนาจควบคุมตนเองที่มีผลต่อพฤติกรรมไว้ดังนี้

1. การแสวงหาข้อมูลข่าวสาร (Information seeking) เป็นหนึ่งในพฤติกรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง ผู้ที่มีการเชื่ออำนาจภายใน จะมีการแสวงหาข้อมูลข่าวสารสูง เนื่องจากเชื่อมั่นว่าจะสามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อผลลัพธ์ที่น่าพอใจได้ ก่อนจะตัดสินใจแต่ละครั้งบุคคลที่เชื่ออำนาจภายใน จะพิจารณาอย่างรอบคอบ จะแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานที่ยาก มีความตั้งใจในการศึกษาหาความรู้และสามารถค้นหาลู่ทางใหม่ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจที่ดี

2. การประสบความสำเร็จ (Achievement) จากการแสวงหาข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการสนใจต่อการทำงาน จึงทำให้ผู้ที่มีการเชื่ออำนาจภายในมีแนวโน้มที่จะมีการประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ที่มีการเชื่ออำนาจภายนอก เนื่องจากเป็นผู้ที่เชื่อว่าความสำเร็จนั้นเกิดจากความสามารถของตนเอง จะมีการชื่นชมต่อความสำเร็จในงานที่ยาก โดยจะแสดงความไม่พอใจเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นในงานที่ง่าย

3. การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationships) ผู้ที่มีการเชื่ออำนาจภายในมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีมากกว่าผู้ที่มีการเชื่ออำนาจภายนอก มักเข้ากันได้ดีกับบุคคลที่ไม่คุ้นเคยกันมาก่อน โดยไม่มีความรู้สึกลำบากใจ ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกซึ่งจะมีความลำบากใจเมื่อต้องมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่ไม่คุ้นเคยกันมาก่อน และจะเป็นที่ดึงดูดความสนใจจากบุคคลอื่น

4. ปฏิกริยาต่ออิทธิพลทางสังคม (Social influence) การเชื่ออำนาจควบคุมจะมีความสัมพันธ์กับการคล้อยตามผู้อื่นและพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ โดยบุคคลที่เชื่ออำนาจภายในจะมีการตัดสินใจที่มั่นคงเด็ดเดี่ยว แม้อยู่ภายใต้ความกดดันทางสังคม ทำงานอย่างเป็นระบบระเบียบ ในขณะที่ผู้ที่มีการเชื่ออำนาจภายนอกจะตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลอื่นมากกว่าผู้ที่เชื่ออำนาจภายใน และมีการทำงานตามความต้องการของสังคม

5. ความกดดัน (Depression) ผู้ที่มีการเชื่ออำนาจภายใน จะสามารถจัดการกับสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่สบายใจได้ดีกว่าผู้ที่มีการเชื่ออำนาจภายนอก เนื่องจากผู้ที่มีการเชื่ออำนาจภายใน เชื่อว่าทุกอย่างเกิดจากความสามารถของตน มีข้อมูลข่าวสารที่ดีกว่าและมีความสามารถทางสังคมที่ดีกว่าบุคคลที่มีการเชื่ออำนาจภายนอก ซึ่งทำให้สามารถพบแรงสนับสนุนทางสังคมเมื่อเจอกับอุปสรรคในชีวิต และนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Rotter (1966) เป็นหลักในการศึกษา ซึ่งแบ่งการเชื่ออำนาจควบคุมตนเองออกเป็น 2 ประเภท คือ บุคคลที่เชื่ออำนาจภายใน และ บุคคลที่เชื่ออำนาจภายนอก โดยได้นำแนวคิดการเชื่ออำนาจควบคุมที่มีผลต่อพฤติกรรมของ Mayer (1996) ใน 5 ด้าน คือ ปฏิกริยาต่ออิทธิพลทางสังคม การแสวงหาข้อมูลข่าวสาร การประสบความสำเร็จ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความกดดันมาใช้เป็นเกณฑ์เพื่อจัดระดับการเชื่ออำนาจควบคุมตนเองของบุคคล เนื่องจากสามารถอธิบายและแบ่งพฤติกรรมของบุคคลที่มีการเชื่ออำนาจภายในและการเชื่ออำนาจภายนอกไว้อย่างชัดเจน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ความหมายของบุคลิกภาพ

Burger (2000: 4) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่าบุคลิกภาพ คือ รูปแบบพฤติกรรมที่ไม่เปลี่ยนแปลงและเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในของแต่ละบุคคล

Schultz and Schultz (2001: 5) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่าบุคลิกภาพ หมายถึงคุณลักษณะเฉพาะอันยาวนานทั้งภายในและภายนอกของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

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

ฉันทนิช อัสวณนท (2545: 5) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่าบุคลิกภาพว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่หล่อหลอมให้เป็นและอยู่ในคนนั้นไม่ว่าจะเป็นจุดเด่นหรือจุดด้อยก็ตาม ซึ่งทำให้บุคคลมีความแตกต่างจากบุคคลอื่นๆ จนกระทั่งไม่เหมือนกับผู้ใดในโลก

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

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

จากความหมายของบุคลิกภาพดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลทั้งในด้านความคิด ความรู้สึก พฤติกรรมซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกัน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

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

1. บุคลิกภาพที่ได้รับอิทธิพลจากพันธุกรรม (Heredity) หรือสัณยภาพที่มีมาแต่กำเนิด ซึ่งอาจเป็นผลของพันธุกรรมหรืออิทธิพลต่างๆ ที่มีต่อทารกก่อนคลอด สิ่งเหล่านี้เป็นความแตกต่างเบื้องต้นของมนุษย์และจะเป็นเงื่อนไขกำหนดทิศทาง และขอบเขตของการพัฒนาบุคลิกภาพในระดับหนึ่ง 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 โดยสิ่งแวดล้อมจะเป็นตัวกำหนดขอบเขตของการพัฒนาองกาม เด็กที่เกิดในครอบครัวที่ฐานะดี อาหารการกินสมบูรณ์ บิดาให้การอบรมเลี้ยงดูถูกต้องตามหลักจิตวิทยา เด็กคนนี้ก็พัฒนาเติบโต ไปเป็นผู้ใหญ่ที่ดีได้ ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ต่างกันย่อมทำให้บุคลิกภาพของคนต่างกันได้

3. ความพยายามที่จะปรับปรุงบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ถึงแม้ว่าพันธุกรรมและ สิ่งแวดล้อมจะเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาบุคลิกภาพก็จริง แต่ความพยายามและความตั้งใจ ปฏิบัติด้วยกลวิธีต่างๆ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยสร้างเสริมบุคลิกภาพให้เป็นไปตาม ปรารถนาได้ เช่น การออกกำลังกายเล่นโยนนาสติก เมื่อสมัยเด็กๆ จะช่วยให้สูงขึ้นกว่าปกติได้อีก 2 ซม. คนสูงสวมเสื้อกางเกงด้วยผ้ามีลายเป็นทางขวางก็จะทำให้ดูเตี้ยลง ถ้าสวมเสื้อผ้ามีลายทางตั้ง จะทำให้คนอ้วนเตี้ยดูสูงขึ้นและอ้วนน้อยลง เป็นต้น ดังนั้นความคิดที่จะปรับปรุงบุคลิกภาพตนเอง จึงถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลิกภาพของบุคคลเปลี่ยนแปลงได้

นอกจากนี้ ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2543: 238–239) ยังได้กล่าวถึงที่มาของ บุคลิกภาพ ซึ่งในปัจจุบันเชื่อว่าบุคลิกภาพเกิดจากผลการกระทำของพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และ เงื่อนไขของสถานการณ์ ดังมีรายละเอียดดังนี้

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

2. สิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล สิ่งเหล่านี้จะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล ตลอดชีวิต จึงมีผลต่อบุคลิกลักษณะของบุคคลเป็นอย่างมาก สิ่งแวดล้อม เช่น การเรียนรู้ ค่านิยม ต่างๆ เจตคติหรือทัศนคติ การยึดถือปฏิบัติต่างๆ นั้นล้วนทำให้เกิดเป็นบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น

3. สถานการณ์ ในที่นี้หมายถึง สภาพการณ์เฉพาะอย่างเมื่อเกิดขึ้นกับบุคคลใดสามารถ เปลี่ยนแปลงบุคลิกเดิมได้ สถานการณ์ที่ว่านี้จะต้องแปลกหรือลักษณะเด่น เช่น การเสียของรัก

การได้ของรัก การเปลี่ยนแปลงกะทันหัน การตกใจอย่างแรง ความกลัว อาการชัก ฯลฯ เหตุการณ์เหล่านี้จะทำให้แต่ละบุคคลเกิดบุคลิกภาพเปลี่ยนแปลงไปได้ เช่น บางคนเคยขับรถประสบอุบัติเหตุเกือบตาย จะกลายเป็นคนกลัวการนั่งรถ บางทีไม่กล้าขับรถเลย บางคนเคยมีความรักมีแต่ความร่าเริง เมื่อเสียคนรักไปจะเปลี่ยนเป็นคนซึมเศร้า อารมณ์เครียดแค้น ดังนี้ เป็นต้น จึงจะเห็นได้ว่าสถานการณ์จะเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพได้รวดเร็ว ส่วนสิ่งแวดล้อมจะค่อยๆ ซึมซับตลอดชีวิตที่บุคคลสัมผัสกับสิ่งแวดล้อมนั้นแล้วจึงสร้างบุคลิกภาพตามอิทธิพลของสังคมที่อาศัยอยู่ จึงมีความแตกต่างกันกับสถานการณ์เฉพาะบางอย่างที่กล่าวมา

จากแนวความคิดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า บุคลิกภาพของบุคคลนั้นเกิดขึ้นเนื่องจากปัจจัยหลายๆ ปัจจัยรวมประกอบกัน โดยมีพันธุกรรมเป็นปัจจัยหนึ่งในการถ่ายทอดบุคลิกลักษณะต่างๆ จากบรรพบุรุษสู่บุคคล และมีสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่งในการกำหนดขอบเขตของการพัฒนาบุคลิกภาพ นอกจากนี้การที่บุคคลประสบกับสถานการณ์ต่างๆ หรือความพยายามในการปรุงแต่งบุคลิกภาพของบุคคลก็สามารถเปลี่ยนบุคลิกภาพที่มีอยู่เดิมของบุคคลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ จึงจะเห็นได้ว่าผลรวมของปัจจัยต่างๆ 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) และโครงสร้างของบุคลิกภาพประกอบด้วย Id Ego Superego และ Defense mechanism

2. ทฤษฎีการเรียนรู้หรือพฤติกรรมนิยม (Behavioristic theory) จะเป็นการอธิบายว่าแบบแผนพฤติกรรมของคนเกิดจากการเรียนรู้โดยการสังเกตจากตัวแบบหรือเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรง นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้จึงอธิบายพัฒนาการของบุคลิกภาพด้วยการเรียนรู้จากตัวแบบ 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 นักจิตวิทยาในกลุ่มทฤษฎีนี้จึงมุ่งศึกษาลักษณะนิสัยของคน และจะอธิบายพัฒนาการของบุคลิกภาพด้วยลักษณะนิสัย นักทฤษฎีที่สำคัญ เช่น Raymond B. Cattell, Gordon Allport เป็นต้น

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

1. แนวคิดกลุ่มจิตวิเคราะห์ แนวคิดนี้มีทัศนคติในการมองมนุษย์ว่าเป็นสิ่งมีชีวิตประกอบด้วยสัญชาตญาณและข้อขัดแย้ง ผู้นำกลุ่มนี้คือ Sigmund Freud นักคิดในกลุ่มนี้เชื่อว่าจิตใต้สำนึกและพลังงูใจที่ไร้เหตุผลเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรม รวมทั้งเป็นตัวกำหนดลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล

2. แนวคิดกลุ่มพฤติกรรม แนวคิดนี้มีทัศนะว่าบุคลิกภาพของมนุษย์นั้นยึดหยุ่นอยู่ได้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมทางชีวภาพและทางสังคม มนุษย์จะมีบุคลิกลักษณะอย่างไร จะประสบโชคชะตา โชคร้าย เช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะรูปแบบของสิ่งแวดล้อมรอบตัวบุคคลทั้งสิ้น นักคิดกลุ่มนี้เชื่อถือว่า พฤติกรรมสัตว์มีความคล้ายคลึงกับพฤติกรรมมนุษย์หลายอย่าง

ดังนั้น จึงมักอธิบายพฤติกรรมของมนุษย์โดยอาศัยการทดลองและการสังเกตพฤติกรรมของสัตว์ต่างๆ เป็นพื้นฐาน และเชื่อว่าพฤติกรรมใดๆ อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์แห่งการเรียนรู้ ผู้นำแนวคิดกลุ่มนี้มีหลายท่านที่สำคัญ เช่น Watson และ B.F. Skinner

3. แนวคิดกลุ่มมนุษยนิยม แนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่มีทัศนคติในการมองธรรมชาติมนุษย์ด้านดีงาม โดยอธิบายว่า มนุษย์มีธรรมชาติใจดี สร้างสรรค์ความดี บรรเทาความเจริญวิวัฒนาการแห่งตนและบุคลิกภาพของตน 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 เป็นนักจิตวิทยาบุคลิกภาพที่ศึกษาบุคลิกภาพอย่างมีระบบระเบียบ ด้วยวิธีการทางสถิติ ครอบคลุมบุคลิกภาพปัจเจกชนและบุคลิกภาพประจำสังคมวัฒนธรรมต่างๆ แนวความคิดของ Cattell นั้นจัดอยู่ในกลุ่มลักษณะนิสัย (Trait theory) และกลุ่มการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor theory) ซึ่งเป็นแนวคิดที่สามารถทำนายได้ถึงพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ เช่น ถ้ารู้ว่าคุณสมชายมีบุคลิกภาพเอาเปรียบ เห็นแก่ตัว ก็จะแสดงลักษณะเช่นนั้นออกมาในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ กัน เช่น ในการคบหาเพื่อนหรือในการปฏิบัติงาน เป็นต้น จึงเห็นได้ว่าลักษณะนิสัยหรือ Trait ตามแนวคิดของ Cattell นั้นคือ ลักษณะที่ค่อนข้างถาวรและซึมลึกอยู่ในตัวบุคคล มีแนวโน้มที่จะแสดงออกอย่างมั่นคงสม่ำเสมอแม้ในสถานการณ์ที่ต่างกันออกไปและในช่วงเวลาที่ต่างกัน และจากที่ Cattell ใช้วิธีการแยกแยะวิเคราะห์องค์ประกอบในการศึกษาโครงสร้างบุคลิกภาพนั้น Cattell จึงได้สรุปจำแนกประเภทของเทรต (Trait) ออกเป็นหลายแนวทางด้วยกัน ดังนี้ (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2539: 195-202)

1. Surface traits VS Source traits

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

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

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

Constitutional traits: คือ พฤติกรรมที่มีต้นตอจากลักษณะทางชีววิทยาของบุคคล เช่น คนที่เล็กโคนใหญ่ มีลักษณะซึมเศร้า กระสับกระส่าย หวาดหวั่น จีรังคาญ

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

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

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

Dynamic traits: เป็นส่วนแรงจูงใจของบุคคล เป็นตัวเร้าให้บุคคลทำกิจกรรมเพื่อให้สอดคล้องตามความมุ่งหมายที่วางไว้ ลักษณะแรงจูงใจกลุ่มนี้ เช่น มักใหญ่ใฝ่สูง บ้าอำนาจ ร้อนวิชา จนในที่สุดกลายเป็นลักษณะบุคลิกภาพด้านใน (Source traits)

4. Common traits VS Unique traits

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

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 นวลละออ สุภาพล, 2527: 210-216)

1. องค์ประกอบ A ชอบออกสังคม - ไว้ตัว

บุคคลที่ได้คะแนนสูง ชอบออกสังคม (A+) เป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคม มีความรู้สึกรอบอุ้นเป็นกันเองกับผู้อื่น น้ำใจดี มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ชอบเข้าร่วมกิจกรรม มีความสนใจและเอาใจใส่ผู้อื่น มีความเมตตา กรุณา มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ ไว้ตัว (A-) มีลักษณะก้าวร้าว เอาแต่ใจตนเอง ชอบวิพากษ์วิจารณ์ ชอบขัดขวาง เฉยเมย ชอบปลีกตัว ใจแข็ง มีความเย็บขาด และไม่ผ่อนหนักผ่อนเบา พฤติกรรมเย็นชาต่อผู้อื่น

2. องค์ประกอบ B สถิติปัญญาสูง – สถิติปัญญาค่ำ

บุคคลที่ได้คะแนนสูง สถิติปัญญาสูง (B+) เป็นผู้มีเชาวน์ปัญญาสูง มีความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม เฉลียวฉลาด มีธรรมะ มีความพากเพียรในการศึกษาหาความรู้ กระทำตนเป็นผู้มีวัฒนธรรม

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ สถิติปัญญาค่ำ (B-) จะมีระดับสติปัญญาไม่เฉลียวฉลาดนัก จะใช้ความคิดเชิงรูปธรรมมากกว่านามธรรม ทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ช้า ขาดความมั่นคงในตนเอง ทำอะไรไม่เข้มแข็งขาดการจริงจัง พฤติกรรมไม่คล่องแคล่ว

3. องค์ประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว – อารมณ์มั่นคง

บุคคลที่ได้คะแนนสูง อารมณ์มั่นคง (C+) เป็นผู้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ใจเย็น รู้จักความเป็นจริงของชีวิต ไม่มีอาการโรคประสาทชนิดเหน็ดเหนื่อย (Neurasthenia) จิตใจสงบ

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ อารมณ์อ่อนไหว (C-) จะมีความรู้สึกอ่อนไหวง่าย ไม่มีความอดทนต่อสถานการณ์ที่ยุ่งยาก ทศนคติเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย มักหลีกเลี่ยงปัญหาที่แก้ยากหรือปัญหาที่ต้องตัดสินใจด้วยตนเอง มักมีอาการโรคประสาทชนิดเหน็ดเหนื่อย (Neurasthenia) มีความวิตกกังวลอยู่เสมอ

4. องค์ประกอบ E รักษาสิทธิของตน – อ่อนน้อมถ่อมตน

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

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

5. องค์ประกอบ F ทำตนตามสบาย – สุขุมมีสติ

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

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ สุขุมมีสติ (F-) เป็นผู้มีลักษณะเยียบขรึม ไตร่ตรอง มักมีความรู้สึกไม่สบายใจ มีความกังวล ครุ่นคิด ไม่ชอบติดต่อกับผู้อื่น ไม่ชอบการคบเพื่อน เงือขง

6. องค์ประกอบ G มีธรรมะ – เห็นแก่ได้

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

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ เห็นแก่ได้ (G-) เป็นคนไม่มีความตั้งใจจริง ถือความสะดวกเป็นใหญ่ ไม่เอาจริงเอาจกกับงาน มีความรับผิดชอบน้อย ชอบเรียกร้อง ขาดความอดทน ไม่มีระเบียบ ชอบหลีกเลี่ยงกฎเกณฑ์ มีความเกียจคร้าน ว่างใจไม่ได้ ชอบขัดขวาง

7. องค์ประกอบ H อาหาญ – มีความอาย

บุคคลที่ได้คะแนนสูง อาหาญ (H+) เป็นผู้มีลักษณะชอบเสี่ยงภัย ชอบพบปะกับบุคคลอื่น มีความคล่องแคล่ว สนใจในเพศตรงข้ามอย่างเปิดเผย แสดงความรู้สึกต่อผู้อื่น ร่าเริง ความเป็นมิตร อารมณ์อ่อนไหว ไม่ระแวงอันตราย

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

8. องค์ประกอบ I จิตใจอ่อนไหว – จิตใจมั่นคง

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

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ จิตใจมั่นคง (I-) เป็นผู้ที่รู้จักสภาพที่เป็นจริง สร้างความหวังแต่เพียงเล็กน้อย เชื่อมมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ ใจแข็ง พยายามในตนเอง ไม่กังวลในปมด้อยของร่างกาย

9. องค์ประกอบ L จิตใจหวาดระแวง – มีความไว้วางใจ

บุคคลที่ได้คะแนนสูง จิตใจหวาดระแวง (L+) มีลักษณะอิจฉาผู้อื่น มีความรู้สึกสงสัยในสิ่งต่างๆ ยึดมั่นในความเห็นของตน คล้อยตามผู้อื่นได้ยาก หลีกเลี่ยงความยุ่งยาก ข่มเหงผู้อื่น ใจหุนหันดุจ

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

10. องค์ประกอบ M สร้างความฝัน – ลงมือปฏิบัติ

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

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ ลงมือปฏิบัติ (M-) เป็นผู้ที่ชอบการปฏิบัติจริง มีความระมัดระวัง เจ้าระเบียบ มีความกระตือรือร้นในความต้องการที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ถ้าไม่ถูกเร้า

11. องค์ประกอบ N จลาคมีเล่ห์เหลี่ยม – มั่นคงเปิดเผย

บุคคลที่ได้คะแนนสูง จลาคมีเล่ห์เหลี่ยม (N+) มีความคล่องแคล่วในการติดต่อกับผู้อื่น ระมัดระวังในผลได้ผลเสีย มองการณ์ไกล ชอบปลุกตัว มีการควบคุมอารมณ์ พิจารณาตนเองและผู้อื่นด้วยความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง 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 เสรินิยม ชอบการวิเคราะห์ สนใจเรื่องการใช้สติปัญญา มีลักษณะสงสัย และชอบค้นคว้า เปิดใจกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ นักอนุรักษ์ (Q1-) เป็นพวกถือจารีตประเพณีนิยมและเชื่อในสิ่งที่เคยได้รับการอบรมสั่งสอนมา ระมัดระวังในการพิจารณาความคิดใหม่ๆ และมักจะมองสิ่งต่างๆ ในแง่ร้าย มักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

14. องค์ประกอบ Q2 พึ่งตนเอง – พึ่งกลุ่ม

บุคคลที่ได้คะแนนสูง พึ่งตนเอง (Q2+) มีความพอใจในตนเอง มีความเคยชินกับวิธีการทำงานของตน ตัดสินใจและปฏิบัติตามแบบแผนของตนเอง ไม่สนใจ ความคิดเห็นของสังคม

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ พึ่งกลุ่ม (Q2-) มีลักษณะขึ้นอยู่กับกลุ่ม เป็นผู้ร่วมงานและผู้ตามที่ดี ชอบและขึ้นอยู่กับกรอบรับของสังคม ต้องการความสนับสนุนจากกลุ่ม

15. องค์ประกอบ Q3 การควบคุมตนเอง – ไม่มีกฎเกณฑ์

บุคคลที่ได้คะแนนสูง การควบคุมตนเอง (Q3+) เป็นผู้ที่ควบคุมตนเองได้ ทำตัวเหมาะสมในสังคม มีความตั้งใจจริง

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ ไม่มีกฎเกณฑ์ (Q3-) เป็นบุคคลที่ไม่มีวินัย ควบคุมตนเองไม่ได้ ไม่รักษาวินัย ปฏิบัติตามแรงกระตุ้นภายในตนเอง ไม่เอาใจใส่ต่อกฎเกณฑ์และความต้องการของสังคม

16. องค์ประกอบ Q4 อารมณ์ตั้งเครียด - อารมณ์ผ่อนคลาย

บุคคลที่ได้คะแนนสูง อารมณ์ตั้งเครียด (Q4+) เป็นผู้ที่มีลักษณะเครียด มีความคับข้องใจ มีแรงขับภายในมาก มักตื่นเต้น ใจร้อน

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ อารมณ์อ่อนคลาย (Q4-) เป็นบุคคลที่ทำพฤติกรรมตามความพอใจ ไม่มีความคับข้องใจ พอใจในสถานการณ์ที่เป็นอยู่

สำหรับแบบทดสอบบุคลิกภาพที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF โดยเลือกศึกษาองค์ประกอบบุคลิกภาพ 8 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบ A เก็บตัว - ชอบสังคม องค์ประกอบ B ฉลาดน้อย - เฉลียวฉลาด องค์ประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว - อารมณ์มั่นคง องค์ประกอบ E ถ่อมตัว - ชอบแสดงออก องค์ประกอบ H ขี้อาย - กล้าหาญ องค์ประกอบ M ทำในสิ่งที่เป็นไปได้ - ช่างฝัน องค์ประกอบ Q2 ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น - ตัดสินใจด้วยตนเอง องค์ประกอบ Q3 ควบคุมตนเองไม่ดี - ควบคุมตนเองได้ดี ซึ่งได้มีการศึกษาแล้วพบว่าบุคลิกภาพทั้ง 8 องค์ประกอบดังกล่าวส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ อีกทั้งยังมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจ

พฤติกรรมการตัดสินใจเป็นเสมือนหัวใจของการบริหารและการจัดการ การตัดสินใจบางครั้งหมายถึงการอยู่รอดหรือไม่รอดขององค์การ รวมถึงอาจมีผลกระทบต่อผลประโยชน์และกำไรขาดทุนขององค์การ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ จะวัดได้จากความสามารถในการตัดสินใจ

ความหมายของการตัดสินใจ

คำว่า การตัดสินใจ ตรงกับคำภาษาอังกฤษที่ว่า Decision making ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายแตกต่างกันไม่มากนัก ดังนี้

Robbins (1994) กล่าวว่า การตัดสินใจ คือ การเลือกทำอย่างใดอย่างหนึ่งในทางเลือกที่มีอยู่ตั้งแต่สองทางขึ้นไป

วุฒิชัย จานงค์ (2534: 2) ได้สรุปความหมายของการตัดสินใจว่าเป็นการใช้แนวปฏิบัติหรือกลยุทธ์ที่จะลดทางเลือกต่างๆ ที่มีหลายทาง ให้เหลือทางเลือกที่เหมาะสมในการปฏิบัติการต่อไป

วิภาดา กุปตานนท์(2544) กล่าวถึงความหมายของการตัดสินใจว่า คือ การเลือกระหว่างแนวทางเลือกหลายๆ ทางที่คาดว่าจะได้รับผลเป็นที่น่าพอใจในการแก้ปัญหา การตัดสินใจทางการบริหารไม่ใช่จุดเริ่มต้นหรือจุดสิ้นสุดของการปฏิบัติงาน หากแต่การตัดสินใจทางการบริหารจะเกิดขึ้นเมื่อเกิดปัญหาที่ต้องการการแก้ไข และการตัดสินใจนั้นๆ ได้รับการปฏิบัติ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกระหว่างทางเลือกซึ่งคาดหวังว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงพอใจจากปัญหาใดปัญหาหนึ่ง

ทิพย์วัลย์ สีจันทร์ และคณะ (2546: 99) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกทางเลือกมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การตัดสินใจ เป็นพฤติกรรมของบุคคลในการเลือกทางเลือกที่จะสามารถแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม

กระบวนการตัดสินใจ

วิภาดา กุปตานนท์ (2544) ได้กล่าวถึงขั้นตอนหรือกระบวนการตัดสินใจออกได้เป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัญหา (Identify the problem) คือ การรับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ในขั้นที่หนึ่งนี้จะต้องตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น กำหนดขอบเขตของปัญหา รวมถึงต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่างๆ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุของปัญหา

2. การพิจารณาทางเลือก (Generate alternative) คือ การวิเคราะห์หาทางเลือกที่คาดว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ ทางเลือกเหล่านั้นอาจเกิดจากการใช้ความคิดริเริ่ม หรือเกิดจากประสบการณ์เดิม ซึ่งข้อมูลข่าวสารเป็นหัวใจสำคัญที่จะต้องคำนึงถึง ลักษณะของข้อมูลข่าวสารที่ต้องพิจารณาเพื่อใช้ในการกำหนดทางเลือก คือข้อมูลนั้นต้องถูกต้อง เกี่ยวข้องกับปัญหาและมีความทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์

3. การประเมินทางเลือก (Evaluate alternative) คือ การพิจารณาแนวทางการปฏิบัติของแต่ละทางเลือก และผลที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามทางเลือกแต่ละทาง เกณฑ์เบื้องต้นที่จะใช้สำหรับ

การพิจารณาทางเลือกแต่ละทางคือ ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีความง่ายในการปฏิบัติ มีการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงไม่มีผลกระทบจากทางเลือกนั้นที่อาจเกิดขึ้นต่อหน่วยงานอื่นๆ ในองค์กร

4. การตัดสินใจ (Make the decision) คือ การเลือกจากทางเลือกที่ผ่านการพิจารณาในขั้นตอนที่ 3 ซึ่งผู้ตัดสินใจสามารถพิจารณาความเสี่ยงและประโยชน์ที่จะได้รับจากแต่ละทางเลือก ซึ่งควรพิจารณาทางเลือกที่ให้ประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

5. การปฏิบัติตามทางเลือกนั้นๆ (Implement the decision) คือ การนำทางเลือกจากขั้นตอนที่ 4 ไปทำแผนการปฏิบัติการ ซึ่งผู้ทำการตัดสินใจต้องพิจารณาผลที่จะเกิดขึ้น เนื่องจากการปฏิบัติตามเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

6. การประเมินผลการปฏิบัติ (Evaluate the result and provide feedback) คือ การติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติว่าเป็นไปตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ หากผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ อาจเป็นไปได้ว่า การวิเคราะห์ปัญหาอาจไม่ถูกต้องหรืออาจต้องใช้ทางเลือกอื่น ๆ ในการแก้ปัญหา

ประเภทของการตัดสินใจ

การตัดสินใจกับการแก้ปัญหาเป็นของคู่กัน เมื่อใดเกิดปัญหา การตัดสินใจก็จะตามมาซึ่งผลที่ได้จากการตัดสินใจมีผล 2 ด้านคือ ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว (ทิพย์วัลย์ สีจันทร์ และคณะ, 2546: 111-113) การตัดสินใจสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การตัดสินใจที่สามารถกำหนดไว้ล่วงหน้า (Programed decision) เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อย มีลักษณะที่คล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกัน โดยมีรูปแบบที่ชัดเจนและวัตถุประสงค์ในการตัดสินใจที่แน่นอนทำให้สามารถหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ง่ายและสมบูรณ์จากภายในองค์กร ซึ่งสามารถเตรียมรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นล่วงหน้า (มัลลิกา ดันสอน, 2544: 74) ลักษณะของปัญหาที่ชัดเจนผู้บริหารสามารถกำหนดวิธีการแก้ปัญหาไว้ก่อน ในสถานการณ์เช่นนี้การตัดสินใจจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ไม่มากและสถานการณ์ต่างๆ ก่อนข้างจะชัดเจนและไม่ซับซ้อน (วิภาดา คุปตานนท์, 2544)

2. การตัดสินใจที่ไม่สามารถกำหนดไว้ล่วงหน้า (Non- programmed decision) ในสถานการณ์ฉุกเฉินที่ไม่เกิดขึ้นบ่อย เป็นสถานการณ์ที่ไม่เหมือนหรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนและมีความสลับซับซ้อน ผู้บริหารไม่สามารถกำหนดการแก้ไขไว้ล่วงหน้า จึงต้องตัดสินใจแบบฉับพลันเพื่อแก้ไขสถานการณ์นั้นๆ โดยเฉพาะ (วิภาดา กุปตานนท์, 2544)

สถานการณ์ของการตัดสินใจ

การพิจารณาสถานการณ์ของการตัดสินใจ ขึ้นอยู่กับระดับของข้อมูลเพื่อการตัดสินใจที่มีอยู่ ทั้งนี้สามารถแบ่งสถานการณ์การตัดสินใจได้เป็น 4 สถานการณ์ (วิภาดา กุปตานนท์, 2544) คือ

1. สถานการณ์ที่แน่นอน (Certainty) เกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารมีข้อมูลทั้งหมดที่จำเป็นต้องใช้ในการตัดสินใจ ผู้บริหารเข้าใจสภาพปัญหาอย่างถ่องแท้ และทราบทางเลือกและผลของทางเลือกที่จะเกิดขึ้น
2. สถานการณ์เสี่ยง (Risk) เกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารเข้าใจปัญหา มีข้อมูลเฉพาะเพื่อการตัดสินใจ และไม่ทราบผลจากทางเลือกต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น เพียงแต่พอจะประมาณการได้เท่านั้น
3. สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (Uncertainty) เกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารเข้าใจปัญหาแต่ไม่มีข้อมูลที่เพียงพอเพื่อการตัดสินใจ และไม่ทราบผลของทางเลือกที่จะเกิดขึ้น เพียงแต่พอจะประมาณการได้เท่านั้น
4. สถานการณ์ของความคลุมเครือ (Ambiguity) เกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารไม่ทราบปัญหา หรือ/และมีข้อมูลน้อยมากในการแก้ปัญหา ไม่ทราบทางเลือกในการแก้ปัญหาและผลของทางเลือกในแต่ละทางเลือก

รูปแบบในการตัดสินใจ

สามารถแบ่งรูปแบบในการตัดสินใจ (Decision making styles) ของบุคคลเวลาเผชิญปัญหา ออกเป็น 3 รูปแบบ (มัลลิกา ดันสอน, 2544: 75-76) ได้แก่

1. พวกชอบหลบเลี่ยงปัญหา (Ploblem avoider) เป็นบุคคลที่หลีกเลี่ยงปัญหาและไม่ต้องการเผชิญกับปัญหาโดยตรง โดยพยายามหลบเลี่ยงหรือไม่รับรู้ที่เกิดปัญหาขึ้น โดยทำการแก้ปัญหาแบบชั่วคราว

2. พวกชอบแก้ปัญห (Ploblem solver) เป็นบุคคลที่ไม่หนีปัญหาและสามารถทำงานที่มีปัญหาได้ โดยจะพยายามแก้ไขให้สำเร็จหรือผ่อนหนักให้เป็นเบา นักแก้ปัญหามักรอให้เกิดปัญหาขึ้นแล้วทำการแก้ไขแต่จะไม่พยายามสร้างปัญหาหรือค้นหาปัญหา

3. พวกชอบค้นหาปัญหา (Ploblem seeker) เป็นบุคคลที่ชอบความท้าทาย และการเปลี่ยนแปลง โดยพยายามค้นหาปัญหาหรือสร้างโอกาสต่างๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาตนเอง และเพิ่มช่องในการก้าวหน้าหรือการแข่งขัน

ผู้บริหารโดยทั่วไปจะมีรูปแบบการตัดสินใจอย่างไรขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของตัวผู้บริหาร ซึ่งสามารถแบ่งรูปแบบการตัดสินใจของผู้บริหารออกเป็น 4 แบบ (Robbins, 1994) คือ

1. Directive style รูปแบบของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมีเหตุผล ตัดสินใจรวดเร็วมุ่งระยะสั้น จึงอาจรับรู้ข้อมูลไม่มากนักและประเมินทางเลือกน้อย

2. Analysis style เป็นรูปแบบการตัดสินใจที่ดีที่สุด มีความรอบคอบและสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ที่คลุมเครือ ไม่ชัดเจนได้ดี เป็นผู้บริหารที่มีการศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์และข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้เหตุผล และวิเคราะห์ข้อดี ข้อเสียของทางเลือกต่างๆ ถี่ถ้วนกว่าการตัดสินใจแบบ Directive style

3. Conceptual style เป็นรูปแบบการตัดสินใจของผู้บริหารที่มีสายตายาวไกล มีประสบการณ์สูง มองเห็นทางเลือกและผลที่ตามมาของแต่ละทางเลือกหลากหลาย เน้นระยะยาว มีความสามารถที่จะคิดค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหขององค์กรได้เสมอ

4. Behavioral style เป็นรูปแบบของผู้บริหารที่ทำงานเข้ากับผู้อื่นได้ดี ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น จึงเป็นผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์สูง

องค์ประกอบในการตัดสินใจ

การตัดสินใจกับการแก้ปัญหาเป็นของคู่กัน เมื่อใดที่เกิดปัญหา การตัดสินใจก็จะตามมาซึ่งผลที่ได้จากการตัดสินใจมีผล 2 ด้าน คือ ประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว (ทิพย์วัลย์ สัจจันทร์ และคณะ, 2546: 100) องค์ประกอบหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ (DuBrin, 2002) ดังนี้

1. การหยั่งรู้และสถานการณ์ เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากประสบการณ์ โดยใช้เหตุผลในการชั่งน้ำหนักเหตุการณ์และลงมือทำโดยอัตโนมัติ ในการใช้การหยั่งรู้ ผู้ทำการตัดสินใจจะได้ข้อสรุปโดยปราศจากการใช้ขั้นตอนการตัดสินใจ

2. บุคลิกภาพและความสามารถในการรับรู้ ซึ่งมีอิทธิพลต่อความสามารถในการแก้ปัญหา ได้อย่างมีประสิทธิภาพของผู้ทำการตัดสินใจ ในด้านบุคลิกภาพ เช่น บุคลิกภาพแบบระมัดระวัง และบุคลิกภาพแบบอนุรักษ์นิยม ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบระมัดระวังจะมีการแก้ปัญหาแบบมีความเสี่ยงต่ำ ถ้าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบระมัดระวังมาก ก็อาจหลีกเลี่ยงการตัดสินใจที่สำคัญ เนื่องจากกลัวความผิดพลาด ตรงกันข้ามกับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเชื่อมั่นในตนเอง จะมีการตัดสินใจที่เด็ดขาด มีความเสี่ยงที่สมเหตุสมผล มีความศรัทธาในคุณภาพของการตัดสินใจของตนเอง ในด้านความสามารถในการรับรู้ก็มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปผู้ที่มีความฉลาด และมีการศึกษาที่ดีจะสามารถบ่งชี้และวิเคราะห์ปัญหาได้ดีกว่า

3. ความฉลาดทางอารมณ์ มีความสำคัญต่อการตัดสินใจ ถ้าสามารถเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเองก็จะสามารถตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ

4. คุณภาพและการเข้าถึงของข้อมูลข่าวสาร การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพมักต้องอาศัยข้อมูลข่าวสารที่มีคุณภาพสูง และมีความเชื่อถือได้ แต่ข่าวสารที่เข้าถึงได้อาจจะมีความสำคัญมากกว่าคุณภาพของการตกลงใจว่าจะใช้ข้อมูลข่าวสารนั้นหรือไม่ ในบางครั้งก็ต้องใช้เวลาและความพยายามอย่างมากในการแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่มีคุณภาพ เมื่อเทียบกับข้อมูลข่าวสารที่มีคุณภาพต่ำกว่าที่อยู่ใกล้ๆ ตัว ซึ่งอาจจะไม่คุ้มค่าต่อการตัดสินใจที่ต้องใช้ความรวดเร็ว

5. ผลกระทบทางการเมือง เพื่อบูมประโยชน์สูงสุด การตัดสินใจขององค์กรจะมีพื้นฐานจากทางเลือกที่เหมาะสมกับการแข่งขัน แต่ในความเป็นจริงการตัดสินใจหลายๆ อย่างกลับมีพื้นฐานจากผลกระทบทางการเมือง เช่น ความนิยมส่วนตัว ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือการสนับสนุน

จากผู้ที่มีอำนาจ ในบางครั้งปัจจัยทางการเมืองมีอิทธิพลต่อข้อมูลที่สำคัญต่อการประเมินทางเลือก ผู้ทำการตัดสินใจอาจจะเลือกข้อมูลที่สร้างความพึงพอใจต่อผู้ที่มีอิทธิพล

บุคลิกภาพกับการตัดสินใจ

บุคลิกภาพส่งผลต่อการตัดสินใจ (วิภาดา กุปตานนท์, 2544) ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัญหา (Identify the problem) บุคลิกภาพเป็นตัวกำหนดในการมองปัญหา เช่น บุคลิกภาพของความกล้าเสี่ยง บุคลิกภาพของการชอบค้นหาปัญหา จะมีการมองปัญหาและเข้าถึงปัญหาและเข้าใจปัญหาแตกต่างกันไปจากผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพที่ชอบเก็บตัวและหลีกเลี่ยงปัญหา
2. การพิจารณาทางเลือก (Generate alternative) บุคลิกภาพเป็นตัวกำหนดการพิจารณาทางเลือก เช่น บุคลิกภาพของความอยากรู้อยากเห็น ชอบทดลอง ชอบพิสูจน์ จะทำให้ผู้บริหารค้นหาทางเลือกด้วยวิธีการหลากหลายวิธี
3. การประเมินทางเลือก (Evaluate alternative) บุคลิกภาพมีผลต่อการประเมินทางเลือก เช่น ผู้บริหารที่ชอบความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มักจะค้นหาทางเลือกใหม่ หรือบุคลิกภาพที่ชอบความเสี่ยงทำให้ผู้บริหารสามารถเสี่ยงกับทางเลือกที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนได้
4. การตัดสินใจ (Make the decision) บุคลิกภาพมีผลต่อการเลือกทางเลือก เช่น เมื่อผู้บริหารมีบุคลิกภาพของความก้าวหน้าชอบสิ่งใหม่ ผู้บริหารมักจะเลือกทางเลือกที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน
5. การประเมินทางเลือกนั้นๆ (Implement the decision) บุคลิกภาพจะมีผลต่อการปฏิบัติ เช่น บุคลิกภาพของความเป็นคนใจร้อน ทำให้ต้องการผลงานที่เกิดขึ้นในทันที
6. การประเมินผลการปฏิบัติ (Evaluate the result and provide feedback) บุคลิกภาพจะมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติ เช่น ผู้บริหารที่มุ่งมั่นมักจะไม่นิยมรับให้เกิดความผิดพลาดในผลงานที่เกิดขึ้น

การวัดพฤติกรรมการตัดสินใจ

Corcoran (1981: 42) ทำการวัดพฤติกรรมการตัดสินใจโดยใช้เครื่องมือวัดความสามารถในการตัดสินใจ ซึ่งเครื่องมือพิจารณาองค์ประกอบพฤติกรรมการตัดสินใจ 5 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่น ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น วิจารณญาณ และความมีเหตุผล ดังนี้

1. ความเชื่อมั่น (Confidence) การที่ผู้ทำการตัดสินใจแสดงออกถึงความเชื่อมั่นแนใจ หรือมีความกล้าที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลงไปตามที่ตนตั้งใจไว้ ถึงแม้ในเหตุการณ์จะมีอุปสรรคก็ไม่ย่อท้อยังคงตั้งใจกระทำสิ่งนั้นๆ ต่อไปอีก โดยมีความมั่นใจว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและสิ่งนั้นจะสามารถกระทำได้ และเหมาะสมถูกต้องแล้ว

2. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การที่ผู้ทำการตัดสินใจแสดงออกถึง การนำเสนอสิ่งต่างๆ มาประกอบกันเข้าเป็นสิ่งใหม่ๆ หรือผลิตสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้น ตลอดจนการรู้จักนำเอานวัตกรรมและความรู้ใหม่มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงาน ซึ่งรวมทั้งความคิดและการกระทำด้วยความกระตือรือร้น ความคิดสร้างสรรค์สัมพันธ์กับความสามารถในการคิดและแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งการที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์นั้น มักจะเกิดจากการได้แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกันของคนในกลุ่ม

3. การยืดหยุ่น (Flexibility) การที่ผู้ทำการตัดสินใจนั้น ได้แสดงออกว่า ได้มีการปรับเปลี่ยนและตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่ดีนั้น จะต้องเหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ ผู้ทำการตัดสินใจจะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการให้เหมาะสมกับเหตุการณ์หรือข้อมูลที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ยึดถือสิ่งเก่าๆ ที่เคยปฏิบัติมาเพียงอย่างเดียว

4. ความมีวิจารณญาณ (Judgement) การแสดงออกด้วยการวินิจฉัยวิเคราะห์ มีการประเมินเหตุการณ์ สามารถแยกความจำเป็นและไม่จำเป็นได้ โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ยุติธรรมและกฎเกณฑ์ ตลอดจนมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องไว้ก่อน

5. ความมีเหตุผล (Reasoning) การที่เป็นผู้ที่มีระบบระเบียบ มีขั้นตอนเป็นเหตุเป็นผล และประเมินวิเคราะห์สิ่งต่างๆ และสามารถให้เหตุผลของการกระทำสิ่งต่างๆ เหล่านั้นได้ ความสามารถ

ให้เหตุผล วิเคราะห์และสังเคราะห์ เป็นทักษะที่สำคัญมากต่อการตัดสินใจ ถ้าปราศจากความสามารถที่จะวิเคราะห์สภาวะปัญหาแล้วจะนำไปสู่การตัดสินใจที่ไม่ได้

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัย ใช้เกณฑ์การวัดพฤติกรรมการตัดสินใจตามแนวคิดของ Corcoran (1981) ซึ่งองค์ประกอบที่จะใช้วัดพฤติกรรมการตัดสินใจดังกล่าวมาข้างต้นนี้ ล้วนเป็นองค์ประกอบที่มีความจำเป็นและสำคัญต่อการตัดสินใจ ซึ่งเหมาะสมที่จะนำมาวัดพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้ประกอบการได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ

ความหมายของความสำเร็จในอาชีพ

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

DuBrin (1994: 392) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในอาชีพว่า หมายถึง การประสบความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการเริ่มต้นโดยมีวัตถุประสงค์และค่านิยมส่วนบุคคล อันเป็นความเชื่อที่ทำให้เกิดการทำงาน รวมไปถึงการได้รับการฝึกฝนตามลำดับ

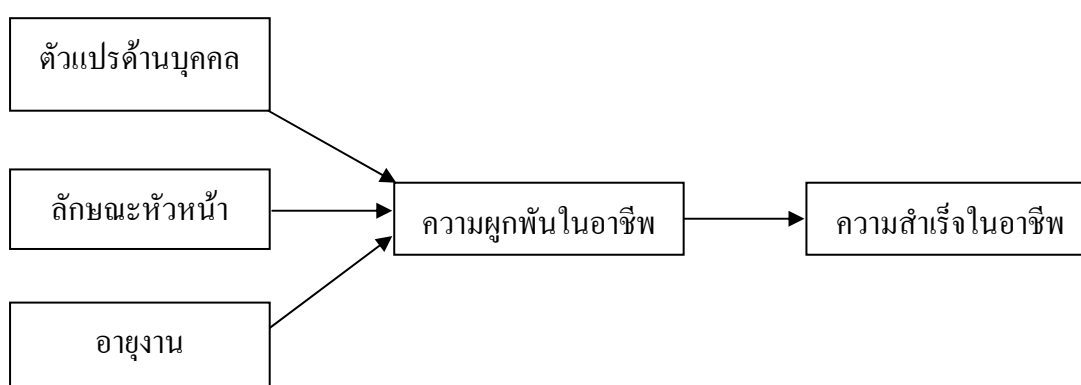
Judge *et al.* (1995: 485) ได้กล่าวถึงความสำเร็จในอาชีพว่า ความสำเร็จในอาชีพเป็นผลลัพธ์ทางบวกที่มีต่อจิตใจหรือการได้บรรลุผลสำเร็จจากประสบการณ์ต่างๆ ที่ผ่านมาในช่วงชีวิตการทำงานของบุคคล

สมชาย หิรัญภิตติ (2539: 209) ได้กล่าวถึงความสำเร็จในอาชีพว่า ความสำเร็จในอาชีพเป็นลำดับขั้นของกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์กับงานและเป็นพฤติกรรมการตรวจสอบการประเมินผลที่อยู่เหนือเส้นทางชีวิตของบุคคลให้ดำเนินไปตามประสบการณ์ในการทำงานลักษณะต่างๆ

จากความหมายของความสำเร็จในอาชีพดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน โดยเกิดเป็นความรู้สึกพึงพอใจในผลงาน ความก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่ได้รับ

แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐาน

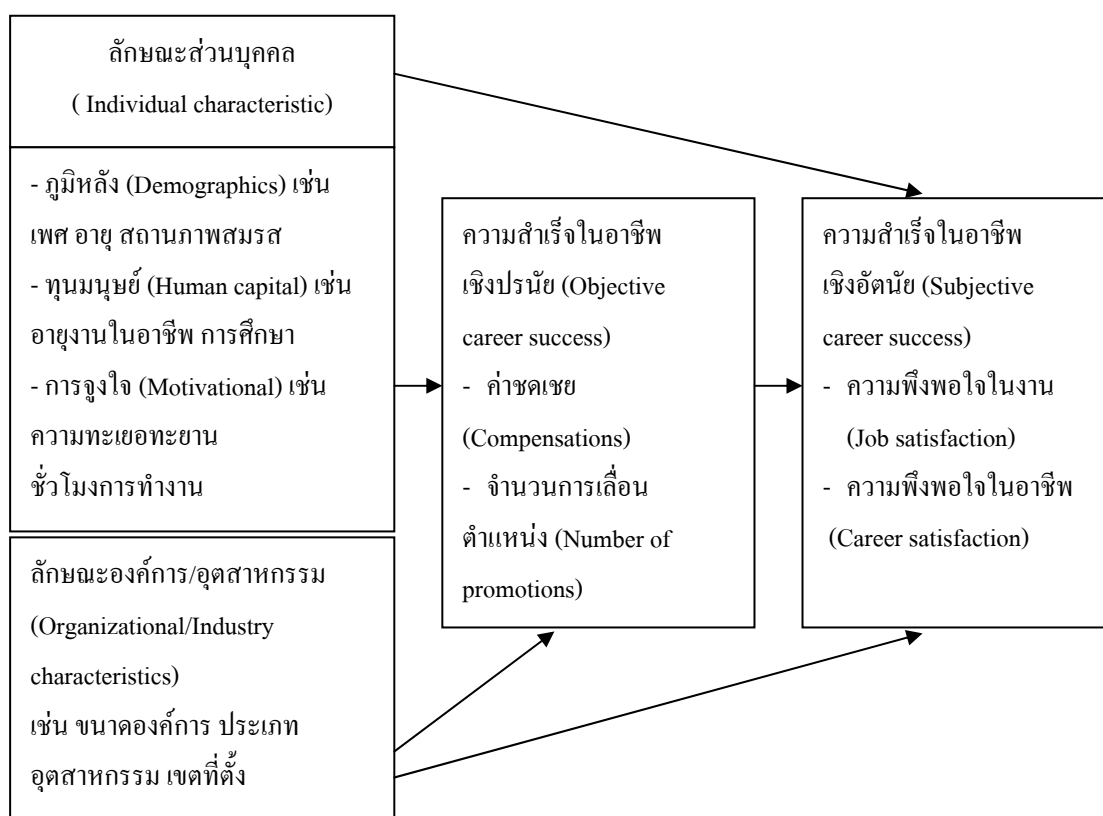
Iles *et al.* (1990: 149 cited in Thomson and Mabey, 1994) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพว่าได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรด้านบุคคล ลักษณะหัวหน้าและอายุงาน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้จะส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพ และความผูกพันในอาชีพจึงส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของบุคคล ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 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 2

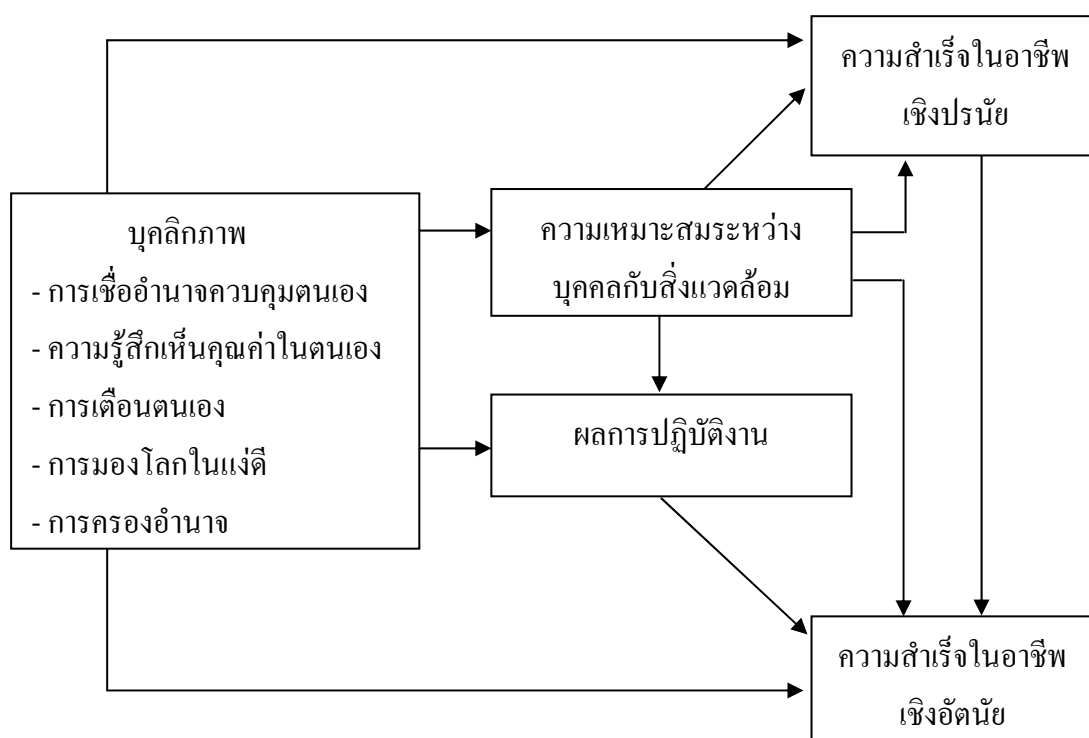


ภาพที่ 2 โมเดลการความสำเร็จในอาชีพทางการบริหารของ Judge *et al.*

ที่มา: Judge *et al.* (1995: 488)

จากภาพที่ 2 จะเห็นได้ว่า Judge *et al.* (1995: 485-519) ศึกษาความสำเร็จในอาชีพในเชิงปรนัยและอัตนัย โดยความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยนั้นประเมินจากค่าชดเชยและจำนวนการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยนั้นประเมินจากความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในอาชีพ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยนั้นได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะองค์กร ส่วนความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยจะได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์กรและความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย

Lau and Shaffer (1999: 227) ได้ทำการศึกษาความสำเร็จในอาชีพโดยนำทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ โดยสร้างเป็นโมเดลความสำเร็จในอาชีพขึ้น ดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 โมเดลความสำเร็จในอาชีพของ Lau and Shaffer

ที่มา: Lau and Shaffer (1999: 227)

จากภาพที่ 3 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 งานวิจัยได้แบ่งประเภทของตัวทำนายความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยและเชิงอัตนัยออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ทุณมนุษย์ (Human

capital) การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational sponsorship) ข้อมูลส่วนบุคคล (Socio demographic) และตัวแปรทางจิตวิทยาความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual differences) และจะประเมินความสำเร็จในอาชีพทั้งเชิงปรนัยและอัตนัย โดยความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยนั้นประเมินจากระดับเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยนั้นประเมินจากความรู้สึพึงพอใจในอาชีพ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวทำนายทั้ง 4 ประเภทและความสำเร็จในอาชีพพบว่า พหุมนุสรณ์ (ได้แก่ จำนวนชั่วโมงการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ระดับการศึกษา การวางแผนอาชีพ สัมพันธภาพทางสังคม) และข้อมูลส่วนบุคคล (ได้แก่ สถานภาพสมรส) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย ส่วนการสนับสนุนจากองค์กร (ได้แก่ การสนับสนุนในอาชีพ โอกาสในการได้รับการฝึกทักษะหรือการฝึกอบรม) และตัวแปรทางจิตวิทยาความแตกต่างระหว่างบุคคล (ได้แก่ บุคลิกภาพด้านการมีสติรับผิชอบ บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว บุคลิกภาพแบบควบคุมเหตุการณ์ และการเชื่ออำนาจควบคุมภายในตนเอง) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย

การวัดความสำเร็จในอาชีพ

Gattiker and Larwood (1986) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวัดความสำเร็จในอาชีพพบว่า ความสำเร็จในอาชีพสามารถวัดได้จากความรู้สึภายในหรือเป็นความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย ใน 4 ด้านดังนี้คือ

1. ความสำเร็จด้านการทำงาน (Job success) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณมีความรับผิดชอบอุทิศตนในการปฏิบัติงาน ได้รับข้อมูลป้อนกลับทางบวก ได้รับโอกาสในการศึกษาเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ได้ทำงานที่ชอบ รวมทั้งมีความสุขในการปฏิบัติงาน
2. ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal success) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณได้รับความเคารพนับถือ เชื่อมั่นและการยอมรับจากผู้ร่วมงาน รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีเป็นที่ยอมรับของผู้ที่ร่วมงานด้วย
3. ความสำเร็จด้านการเงิน (Financial success) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณได้รับผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เหมาะสมกับผลงานเมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถ ความรู้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและมีค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่พึงพอใจตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

4. ความสำเร็จด้านความก้าวหน้า(Hierarchical success) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองมีความพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับรวมทั้งคุ้มค่ากับการทำงาน 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 เป็นความรู้สึกดีต่อการทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ
 - ความสำเร็จ เป็นการประสบความสำเร็จในงานที่ทำทนาย มีความสร้างสรรค์ในการทำงาน และพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน
 - ความสนุกสนานในการทำงาน เป็นการค้นพบความน่าสนใจในงาน

- ความมั่นคงและการพัฒนาสมดุล เป็นความรู้สึกคุณค่าระหว่างการทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การกับสิ่งที่ยังต้องการมอบให้กลับมา และความสามารถในการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวให้ประสบความสำเร็จได้ทั้งสองสิ่ง

2. เกณฑ์ความสำเร็จที่จับต้องไม่ได้ (Intangible criteria for success)

- การยอมรับ เป็นการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากบุคคลอื่น เช่น ได้รับความนิยมนิยมชมชอบ การได้รับคัดเลือกให้เข้าประชุมในเรื่องที่สำคัญ

- การมีอิทธิพล เป็นความสามารถในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น

3. เกณฑ์ความสำเร็จภายนอก (External criteria for success)

- เกณฑ์การเลื่อนขั้น เป็นความก้าวหน้าในการเลื่อนลำดับขั้นในงานที่ทำ

- เกณฑ์รางวัล เป็นเงินเดือน หรือค่าตอบแทนต่างๆ ที่บุคคลได้รับ

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

1. ความสำเร็จในอาชีพด้านวัตถุ ได้แก่ รายได้หรือเงินที่เทียบกับรางวัล 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 ผู้วิจัยทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมจากหลายๆ ภาคธุรกิจ ซึ่งในแต่ละกิจการนั้นจะมีความแตกต่างกันในเรื่องของขนาดกิจการและรายรับที่แต่ละกิจการได้รับ ดังนั้นจึงไม่สามารถนำเกณฑ์การวัดในเชิงปรนัยมาใช้วัดความสำเร็จในอาชีพในการศึกษาครั้งนี้ได้ ผู้วิจัยจึงวัดความสำเร็จในอาชีพโดยใช้เกณฑ์ความรู้สึภายใน หรือเกณฑ์การวัดในเชิงอัตนัยของ Gattiker and Larwood (1986) ซึ่งประกอบไปด้วยการรับรู้ตนเองเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ (Self – perceived career success) ใน 4 ด้านได้แก่ ความสำเร็จด้านการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงิน และด้านความก้าวหน้า ซึ่งมีความครอบคลุมและมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ลักษณะของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ

คณีย์ เทียนพุด (2532: 37) เสนอว่าลักษณะของผู้ประกอบการที่ดีจะมีอยู่ 9 ประการ ดังนี้

1. ต้องเป็นผู้กระหายในความสำเร็จมากกว่าคนปกติทั่วไป ไม่ใช่กระหายเงินแต่ปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จในงานที่จะทำ ถึงแม้ว่าจะได้เงินเพียงเล็กน้อยก็ตาม
2. ต้องเป็นคนที่มีเขวี้ยงซึ่งไม่ใช่เรื่องของระดับไอคิวสูงในทางวิชาการ แต่เป็นเขวี้ยงธรรมดาที่ใช้ในการทำธุรกิจ
3. ต้องมีมานะสูง มีพลังในการฝ่าฟันอุปสรรคไม่ว่าจะต้องใช้ระยะเวลานานแค่ไหน

4. กล้าได้กล้าเสีย พร้อมที่จะเสี่ยงกับความล้มเหลวหรือความผิดพลาดซึ่งอาจจะเกิดขึ้นนอกเหนือจากการควบคุมตนเอง

5. มีไหวพริบในการใช้คน คือต้องมีไหวพริบในการผลักดันให้คนอื่นทำงานให้ได้ผลตามความต้องการ ซึ่งรวมถึงอิทธิพลทางความคิดที่สามารถดึงดูดใจลูกน้องให้คล้อยตามความคิดของตน

6. มีลักษณะของนักขายอยู่ในตัว คือมีความสามารถในการโน้มน้าวคนอื่นให้ยอมรับในเรื่องของความคิดและสิ่งต่างๆ ที่ได้เสนอไป

7. ยึดได้เมื่อมีภัยมา มีอารมณ์ขัน ถึงแม้ว่าจะประสบกับความผิดหวังหรือผิดพลาดก็ตาม

8. มองเหตุการณ์ต่างๆ ในแง่ดีส่วนใหญ่ มองเห็นโอกาสที่จะแก้ไขได้อย่างเสมอ

9. เป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา รู้ถึงปัญหาต่างๆ อย่างลึกซึ้ง และมองเห็นโอกาสที่จะหิยบฉวยสร้างสรรค์ได้เสมอ

วิทยา นาควัชระ (2544: 111-112) ได้กำหนดไว้ว่าบุคคลที่จะประสบความสำเร็จและความสุขและความสำเร็จในชีวิตได้มากกว่าคนอื่นนั้นต้องมีคุณสมบัติต่างๆ ดังนี้

1. ต้องขยัน
2. มีความอดทน
3. หมั่นหาความรู้ใส่ตัวให้มากขึ้นอยู่เสมอ
4. กล้าเสี่ยง ลงมือทำในสิ่งที่ควรทำได้
5. มีความกตัญญูทดแทนต่อผู้มีพระคุณต่อเขาและสังคม
6. มีความซื่อสัตย์
7. เสียสละ
8. มีความรับผิดชอบ
9. มีความรักให้กับเพื่อนมนุษย์

โดยคุณสมบัติข้อที่ 1 ถึง 4 จะทำให้บุคคลสร้างกิจกรรมและผลลัพธ์ใหม่ๆ ในชีวิตมากขึ้นกว่าบุคคลอื่น ส่วนคุณสมบัติข้อที่ 5 ถึง 9 จะทำให้บุคคลเป็นคนดี มีคนรักนับถือเป็นกำลังใจให้จะมีคนสนับสนุนให้ความช่วยเหลือตลอดไป ก่อให้เกิดความศรัทธา ชื่นชม และเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้ผลสำเร็จในชีวิตเด่นชัดขึ้น

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

1. ภาระยู่ความสำเร็จ

การภาระยู่ความสำเร็จนั้นเป็นคุณสมบัติที่ต้องมีอยู่ในผู้ประกอบการอย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งลักษณะของการประกอบการจะมีปัจจัยที่สามารถทำให้เกิดความเสี่ยงทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวอยู่โดยไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงได้อย่างแน่แท้ ดังนั้นความต้องการมุ่งฝัฒนฤทธิ์จึงเป็นสิ่งที่สนับสนุนขึ้นพื้นฐานของการประกอบการ

2. มีลักษณะชอบนิสัยเสี่ยง

ความเสี่ยงเป็นปัจจัยที่มากับการทำธุรกิจอยู่อย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ผู้ประกอบการจะต้องยอมรับและกล้าที่จะเผชิญกับความเสี่ยงที่สามารถเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ โดยต้องยอมรับถึงความเป็นจริงในความสำเร็จและความล้มเหลวได้

3. มีความเชื่อมั่นและมีความคิดสร้างสรรค์

ความเชื่อมั่นของการประกอบการธุรกิจนั้นจะเป็นสิ่งที่บอกว่าบุคคลต้องการที่จะประสบความสำเร็จโดยมีหลักการและวิธีปฏิบัติที่เป็นหนทางนำไปสู่ความสำเร็จ เชื่อมั่นในทุกสิ่งที่ได้ปฏิบัติลงไปว่าสามารถจะสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามการที่จะสร้างความเชื่อมั่นในการประกอบการธุรกิจก็ต้องมีพื้นฐานของความรู้ ความตั้งใจ และความพร้อมในเรื่องการบริหารและเงินทุนที่เป็นอยู่ปัจจุบัน หรือผู้ที่คิดจะเริ่มต้นประกอบการธุรกิจจะต้องมีพื้นฐานความรู้ของธุรกิจที่จะเริ่มต้น มีพันธมิตร มีการศึกษาตลาดอย่างชัดเจน มีเงินทุนที่เพียงพอสำหรับการประกอบการธุรกิจ จึงจะสามารถเพิ่มความเชื่อมั่นให้ตัวเองอย่างเต็มเปี่ยม

4. มีความสามารถในการตัดสินใจและมีวิสัยทัศน์ที่ดี

วิสัยทัศน์และความสามารถในการตัดสินใจเป็นสิ่งจำเป็นไม่น้อยไปกว่า ปัจจัยอื่นๆ ที่จะต้องมีการแสดงบุคลิกที่มีความโดดเด่นกว่าคนธรรมดา เพราะการตัดสินใจในการทำเรื่องใดๆ ในแต่ละครั้งล้วนแต่หมายถึง ความสำเร็จ ความล้มเหลวของการประกอบธุรกิจแทบทั้งสิ้น ฉะนั้นผู้ประกอบการจึงต้องมีการฝึกหัดในการตัดสินใจจากความรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมา จนเกิดการสะสมเป็นความสามารถพิเศษขึ้นมาได้

5. มองการเปลี่ยนแปลงคือโอกาส

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมาย การเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจที่มีทั้งถดถอยและมีความรุ่งเรืองต่างก็เป็นสิ่งที่นำมาซึ่งการที่ต้องพยายามปรับตัวให้เข้ากับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้ให้ได้ ซึ่งความพิเศษทางด้านความคิดสร้างสรรค์ของนักธุรกิจคงไม่ได้คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นความเดือดร้อนเหมือนเช่นคนทั่วไปคิด แต่จะมองว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้ตนมีโอกาที่จะสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นได้มาก

6. มีความอดทนต่อความไม่แน่นอน

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

7. เริ่มต้นทำและต้องทำให้สำเร็จถึงที่สุด

คุณสมบัติในการรู้จักเริ่มต้น คงเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ประกอบการไปถึงเป้าหมายที่ได้ตั้งใจไว้ ทั้งนี้เมื่อได้เริ่มต้นทำไปแล้ว ในแง่ของการประกอบธุรกิจจะต้องให้ความสำคัญทุกๆ ประเด็นของการประกอบธุรกิจเพื่อที่จะสร้างธุรกิจนั้นให้เกิดความสำเร็จอย่างที่สุดไม่มีข้อบกพร่องใด ๆ เกิดขึ้น

8. กระจกในคุณค่าของเวลา

สำหรับในความคิดของนักธุรกิจแล้ว เวลาเปรียบเหมือนเงินทุนที่สามารถนำไปใช้ก่อให้เกิดประโยชน์ได้ทุกเสี้ยววินาที การติดต่อ การประสานงาน การผลิตสินค้า การเข้าพบติดต่อลูกค้าของบริษัทสามารถนำเวลาที่ได้มาเหล่านี้ไปลงทุนและจัดสรรเป็นส่วนตัวได้ ฉะนั้นผู้ประกอบการที่ดีจึงต้องควรตระหนักเห็นถึงความสำคัญและคุณค่าของเวลาเหมือนกับเงินทุนในการประกอบธุรกิจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

Judge *et al.* (1995) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านลักษณะทางประชากร ด้านทุนมนุษย์ ด้านการจูงใจ และด้านองค์การกับความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรด้านลักษณะประชากร ด้านทุนมนุษย์ ด้านการจูงใจ และด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Heunks (1998) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์ และความสำเร็จในธุรกิจกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบการจำนวน 200 คน ใน 6 ประเทศพบว่า ในธุรกิจขนาดกลาง นวัตกรรมไม่มีผลต่อความสำเร็จเนื่องจากต้นทุนในการลงทุนและพบว่า พฤติกรรมการยืดหยุ่น และการควบคุมทางการจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในธุรกิจ

Nabi (1999) ได้ทำการศึกษาถึงรูปแบบความแตกต่างของตัวทำนายระหว่างความสำเร็จ ในอาชีพเชิงปรนัยและเชิงอัตนัย โดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานทำงานเต็มเวลาทางตอนเหนือของประเทศอังกฤษ จำนวน 723 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยในระดับสูงจะมีลักษณะที่มีการศึกษาอยู่ในระดับสูง ทำงานในองค์กรที่มีความก้าวหน้าในอาชีพ และคำนึงถึงบทบาทการทำงานของตนเอง ส่วนพนักงานที่มีความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยในระดับสูงจะมีลักษณะที่เป็นผู้ที่อยู่ศูนย์กลางของการทำงาน ทำงานในองค์กรที่มีความก้าวหน้าและมีความปลอดภัย มั่นคง

Seibert *et al.* (1999) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพควบคุมเหตุการณ์ (Proactive personality) กับความสำเร็จในอาชีพ โดยทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานจากหลายๆ อาชีพ และหลายๆ องค์กร จำนวน 496 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพควบคุมเหตุการณ์นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย (เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง) และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (ความพึงพอใจในอาชีพ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Wayne *et al.* (1999) ได้ทำการศึกษาถึงบทบาทของทุนมนุษย์ แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากหัวหน้างานในการทำนายถึงความสำเร็จในอาชีพในด้านการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และความพึงพอใจในอาชีพ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ หัวหน้างานและผู้ที่บังคับบัญชาจำนวนทั้งสิ้น 245 คน ผลการวิจัยพบว่า ทุนมนุษย์ แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพดังนี้ ทุนมนุษย์ในด้านการฝึกอบรมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแรงจูงใจในด้านความปรารถนาที่จะต้องการเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่านั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการขึ้นเงินเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการสนับสนุนจากหัวหน้างานในด้านการเป็นผู้นำการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Leader-member exchange) นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพทั้ง 3 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการเป็นที่ปรึกษาทางอาชีพนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพด้านการเลื่อนตำแหน่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Boudreau *et al.* (2001) ได้ทำการศึกษาถึงอิทธิพลของบุคลิกภาพที่มีต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารในสหรัฐอเมริกาและยุโรป ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพด้านการแสดงออกต่อสังคมของผู้บริหารในสหรัฐอเมริกาและยุโรปนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพภายใน (Intrinsic career success) ซึ่งได้แก่ ตัวตน ความพึงพอใจในอาชีพ และบุคลิกภาพด้านความห่วงใยทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในอาชีพภายใน ส่วนบุคลิกภาพด้านความน่าเชื่อถือนั้นพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพภายนอก (Extrinsic career success) ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทน การมีอำนาจ ตำแหน่งงาน แต่บุคลิกภาพด้านความน่าเชื่อถือนี้พบว่ามีมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในอาชีพภายใน ส่วนบุคลิกภาพด้านการเข้ากับผู้อื่นได้นั้นมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในอาชีพภายนอก

Lau and Shaffer (2002) ได้ทำการศึกษาถึงขีดความสามารถ ประสิทธิภาพ และบุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบกับความสำเร็จในอาชีพด้านจิตใจ (ได้แก่ การรับรู้ว่ามีเพียงพอและมีความพึงพอใจในอาชีพ) ของผู้ประกอบการ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาเป็นผู้ประกอบการ ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในประเทศฮ่องกง ผลการศึกษาพบว่า 1) ขีดความสามารถของผู้ประกอบการในด้านผลการปฏิบัติงานและโอกาสในการก้าวหน้าของกิจการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพ 2) ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ระดับการศึกษาและ ประสิทธิภาพในการทำธุรกิจกับความสำเร็จในอาชีพ และ 3) บุคลิกภาพด้านการมีความซื่อสัตย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

จักรกฤษณ์ ตันติพงษ์ (2523) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารธนาคารพาณิชย์ไทยโดยการสุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารธนาคารที่จดทะเบียนในประเทศไทย 16 ธนาคาร พบว่า ความแตกต่างของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงานระดับบริหาร และขนาดของธนาคารไม่มีผลต่อลักษณะการตัดสินใจ

จินตนา จันทร์โคตร (2530) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความสามารถในการตัดสินใจของพยาบาลหัวหน้าตึก ในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นพยาบาลหัวหน้าตึก ระดับการศึกษา และคุณลักษณะความเป็นหญิงชายไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพยาบาลหัวหน้าตึกที่มีอายุ สถานภาพสมรส ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นพยาบาลหัวหน้าตึก ระดับการศึกษาและคุณลักษณะความเป็นหญิงชายแตกต่างกัน มีความสามารถในการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน

อนันต์ รุ่งฟ่องศรีกุล (2540) ได้ทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงานและแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของผู้แทนขายยา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้แทนขายยาในโรงพยาบาลขององค์กรเอกชนที่ทำงานเต็มเวลา จำนวน 259 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงานได้แก่ อายุ สาขาวิชาที่จบการศึกษา และ ประสิทธิภาพในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย 12 แห่ง จำนวน 581 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านครอบครัวส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ในขณะที่อายุการทำงานในอาชีพไม่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรี

สราวุธ เพือก่อง (2543) ได้ทำการศึกษาความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตนกับพฤติกรรมการตัดสินใจของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตปริมณฑล พบว่า ความเชื่ออำนาจภายในตนของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสามารถในการตัดสินใจของ หัวหน้างาน และความเชื่ออำนาจภายนอกตนมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้างาน

เบญจวรรณ ฤกษ์สมเด็จ (2543) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ในระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม 304 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือผู้ในระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม 304 จำนวน 174 คน พบว่าผู้ในระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงานและตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ผู้ในระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ความสามารถในการตัดสินใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ณัฐนรี สดใส (2544) ได้ทำการศึกษาการเพิ่มอำนาจในงานกับความสามารถในการตัดสินใจในการบริหารของหัวหน้างานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือหัวหน้างานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนครที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ.2543 จำนวนทั้งสิ้น 152 คน พบว่าการเพิ่มอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการตัดสินใจในการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วรรณภา ฉายาวัฒนะ (2544) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้ประกอบการ ภูมิความรู้ความชำนาญและความสำเร็จของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดย่อมในอุตสาหกรรมแม่พิมพ์โลหะและพลาสติก ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดย่อมในอุตสาหกรรมแม่พิมพ์โลหะและพลาสติกในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ผ่านเกณฑ์การประเมินว่าประสบความสำเร็จในธุรกิจ โดย

ก่อตั้งกิจการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 หรือก่อนหน้านี้ และสามารถผ่านวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศมาได้แล้วยังดำเนินธุรกิจอยู่ในปัจจุบันและมีลูกจ้างตั้งแต่ 1-50 คน วงเงินลงทุนไม่เกิน 50 ล้านบาท จำนวน 30 คน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะผู้ประกอบการด้านความมั่นคงและใส่ใจในการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และภูมิความรู้ความชำนาญในด้านประสบการณ์ในการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิริพันธุ์ โคมอุตร (2545) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเองกับความสามารถในการตัดสินใจของผู้ควบคุมงานอาวุโส บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) จำนวน 152 คน ผลการวิจัยพบว่าความเชื่ออำนาจควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจ

นภดล คำเต็ม (2545) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค การสนับสนุนจากครอบครัวกับความสำเร็จในอาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 345 คน ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์มีความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูง และปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์

รัชนีพร พรชัยวิเศษกุล และคณะ (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัยคุณลักษณะของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ โดยทำการศึกษากับผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อม จำนวน 504 คน ทั่วประเทศในทุกภาคธุรกิจ ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จมีคุณลักษณะที่สำคัญโดยเรียงตามลำดับดังนี้คือ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความซื่อสัตย์ มีความรู้ประสบการณ์ในธุรกิจที่ทำ มีความขยันทุ่มเทให้กับธุรกิจ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีวิสัยทัศน์ ประหยัด พัฒนาและฝึกอบรมพนักงานอย่างต่อเนื่อง และมีความเชื่อในเรื่องโชค นอกจากนี้ยังพบว่า จำนวนปีที่ผู้ประกอบการมีประสบการณ์ในการทำธุรกิจมาก่อนมีผลต่อความเจตียุทธศาสตร์ การพัฒนาฝึกอบรมพนักงานอย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน เช่นเดียวกับระดับการศึกษาของผู้ประกอบการมีผลต่อปัจจัยการมีมนุษยสัมพันธ์ มีความขยันทุ่มเทให้กับธุรกิจ ประหยัด และการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานอย่างต่อเนื่อง

สุนิษฐ์รัตน์ เศรษฐการพิทักษ์ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่องบุคลิกภาพ ปัจจัยส่วนบุคคลกับความสำเร็จในอาชีพของตัวแทนประกันชีวิต โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นตัวแทนประกันชีวิตของบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 196 คน และศึกษาบุคลิกภาพโดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ฟอร์ม A ของ Raymond B Cattell ผลการศึกษานบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพพบว่า ตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จในอาชีพมีองค์ประกอบบุคลิกภาพแตกต่างจากตัวแทนประกันชีวิตที่ไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จในอาชีพจะชอบสังคม (A+) กล้าเสี่ยงและกล้าหาญ (H+) ทำตัวตามสบาย (F+) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (E+) พึ่งพาตนเอง (Q2+) มีวินัยในตนเอง (Q3+) ชอบทดลองสิ่งใหม่ๆ (Q1+) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (C+) และมีสติปัญญา (B+) มากกว่าตัวแทนประกันชีวิตที่มีได้รับรางวัล ส่วนผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความสำเร็จในอาชีพพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และอายุงาน แต่เพศและระดับการศึกษาไม่พบความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศุภจิต คงประชา (2547) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการตัดสินใจ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานระดับหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 117 คน พบว่าเชาวน์อารมณ์ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

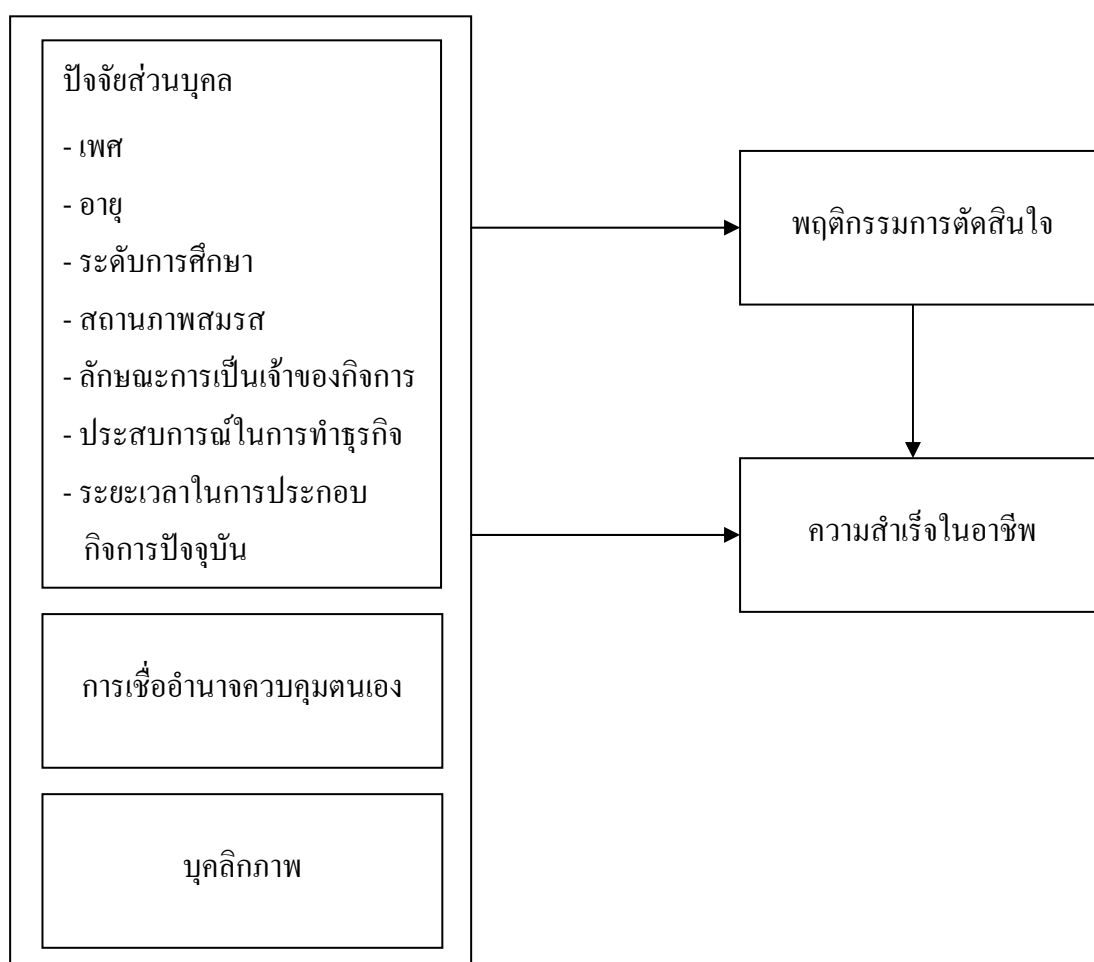
ปฐมกานต์ อินทพันธุ์ (2549) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกอบการของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มตัวอย่างคือผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ทั่วประเทศ จำนวน 400 คน พบว่า ความเชื่อในอำนาจควบคุมตนเองภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการประกอบการของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

จริยา ดันติพงศ์อนันต์ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องบุคลิกภาพผู้ประกอบการ ภูมิความรู้ ความชำนาญและความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ประเภทอาหาร ที่ผ่านกระบวนการคัดสรรสุดยอดหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ไทยปี 2547 จำนวน

32 คน ซึ่งจากการสัมภาษณ์และรวบรวมข้อมูลทางแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการมีบุคลิกภาพด้านความสม่ำเสมอและความใส่ใจในการเรียนรู้ และความใส่ใจในความสำเร็จอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านความเป็นตัวของตัวเอง ความมีนวัตกรรม ความกล้าเสี่ยง และความแกร่งในการแข่งขันอยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความสำเร็จของการประกอบการพบว่า ผู้ประกอบการที่มีอายุต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบการแตกต่างกัน แต่ไม่พบว่า ผู้ประกอบการที่มีเพศต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบการแตกต่างกัน การศึกษาบุคลิกภาพผู้ประกอบการกับความสำเร็จในการประกอบการพบว่า บุคลิกภาพด้านความมีนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่บุคลิกภาพผู้ประกอบการในด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความแกร่งในการแข่งขัน ด้านความสม่ำเสมอ ด้านใส่ใจในการเรียนรู้ และด้านใส่ใจในความสำเร็จ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบการ ส่วนการศึกษาภูมิความรู้ความชำนาญกับความสำเร็จในการประกอบการพบว่า ภูมิความรู้ความชำนาญ ซึ่งได้แก่ ด้านจำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา ด้านความชำนาญในวิชาชีพ และด้านประสบการณ์ในการบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจึงสามารถสรุปข้อมูลต่างๆ มากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ โดยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการตัดสินใจและความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ได้ดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

1.1 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกัน

1.2 อายุมีความสัมพันธ์กับมีพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

1.3 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกัน

1.4 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกัน

1.5 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการต่างกันมีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกัน

1.6 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจต่างกันมีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกัน

1.7 ระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับมีพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

2. การเชื่ออำนาจควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

3. บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

4. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจ
อุตสาหกรรม

4.1 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีเพศต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

4.2 อายุมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

4.3 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพ
แตกต่างกัน

4.4 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพ
แตกต่างกัน

4.5 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการต่างกันมี
ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

4.6 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจต่างกันมี
ความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

4.7 ระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ
ของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

5. การเชื่ออำนาจควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการ
ธุรกิจอุตสาหกรรม

6. บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

7. พฤติกรรมการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจ
อุตสาหกรรม

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

จากการศึกษาในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจควบคุมตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการตัดสินใจและความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ประกอบการ ที่เข้าร่วมการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ปีพ.ศ.2545 – 2549 ในเขตจังหวัดภาคกลาง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สระบุรี สุพรรณบุรี นครปฐม กาญจนบุรี ปราจีนบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง และจันทบุรี

การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของประชากรจากสูตรทางสถิติที่คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่ยอมรับได้ว่าเป็นตัวแทนของประชากรของ Yamane (1976: 886)

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

เมื่อ	n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	=	ขนาดของประชากร
	e	=	ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดได้ เท่ากับ .05

จากการคำนวณทำให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต่ำที่สุดที่ใช้ในการวิจัยที่มีค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05 จำนวน 224 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 7 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส ลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการ ประสบการณ์ในการทำธุรกิจ และระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบัน เป็นแบบสอบถามที่ใช้เติมข้อความและตรวจรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองโดยศึกษาจากแนวคิดการเชื่ออำนาจควบคุมตนเองของ Rotter (1966) มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีให้เลือกประเมิน 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 14 ข้อ แบ่งเป็นข้อความเชิงบวก 13 ข้อ และข้อความเชิงลบ 1 ข้อ

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

1. องค์ประกอบ A เก็บตัว - ชอบสังคม
2. องค์ประกอบ B หลาดน้อย - เฉลียวฉลาด
3. องค์ประกอบ C อารมณ์มั่นคง - อารมณ์อ่อนไหว
4. องค์ประกอบ E ถ่อมตัว - ชอบแสดงออก
5. องค์ประกอบ H ขี้อาย - กล้าหาญ
6. องค์ประกอบ M ทำในสิ่งที่เป็นไปได้ - ช่างฝัน
7. องค์ประกอบ Q2 ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น - ตัดสินใจด้วยตนเอง
8. องค์ประกอบ Q3 ควบคุมตนเองไม่ดี - ควบคุมตนเองได้ดี

โดยตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การตรวจให้คะแนนของแบบทดสอบมาตรฐานภายใต้การให้คำแนะนำและควบคุมของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

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

ข้าพเจ้าชอบดูกีฬาที่เล่นเป็นทีม

ก. ใช่ ข. เป็นครั้งคราว ค. ไม่ใช่

ข้าพเจ้าชอบคนที่

ก. เกือบตัว ข. อยู่ระหว่างข้อ ก. กับข้อ ค. ค. เป็นมิตรกับคนง่าย

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมการตัดสินใจ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยศึกษาจากแนวความคิดพฤติกรรมการตัดสินใจของ Corcoran (1981) มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีให้เลือกประเมิน 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยเป็นข้อความเชิงบวก (Positive) ทั้งหมดจำนวนรวมทั้งสิ้น 20 ข้อ

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

การทดสอบเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ได้แก่ แบบสอบถามการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง แบบสอบถามพฤติกรรมการตัดสินใจ และแบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพนั้น ผู้วิจัยมีขั้นตอนการสร้างและทดสอบเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาจากทฤษฎี หลักการ แนวความคิดจากตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง พฤติกรรมการตัดสินใจ และความสำเร็จในอาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

2. รวบรวมข้อมูลที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถาม โดยสร้างเป็นแบบสอบถามแบบมาตร
ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)
เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มประชากร
ที่จะทำการศึกษาโดยคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่ผู้วิจัย
ทำการศึกษา (ดังรายนามผู้เชี่ยวชาญในภาคผนวก) หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามความ
เหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะ
ใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษา และไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน
30 คน

5. นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาความสัมพันธ์ของคะแนนข้อคำถามรายข้อกับคะแนน
รวมทั้งฉบับ (Item test correlation) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม
โดยสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) ผลการวิเคราะห์
ความสัมพันธ์ของคะแนนข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ ปรากฏดังแสดงในตาราง
ภาคผนวก

6. จากการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ค่า
ความเชื่อมั่นมีดังต่อไปนี้

แบบสอบถามการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8559

แบบสอบถามพฤติกรรมการตัดสินใจ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .9305

แบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .9258

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลที่เป็นต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัย ได้แก่ จำนวนรายชื่อและที่อยู่ของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมจากสำนักพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม รวมทั้งขอความอนุเคราะห์ในการทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากสำนักพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมไปยังผู้ประกอบการที่ผ่านการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม
2. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดส่งแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยไปทางไปรษณีย์ถึงผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่ทำการศึกษานี้
3. เข้าร่วมสังเกตพฤติกรรมและสัมภาษณ์ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในระหว่างการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม (คพอ.) เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมการฝึกอบรมในโครงการนี้
4. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทางไปรษณีย์จำนวน 228 ฉบับ และทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวนทั้งสิ้น 228 ฉบับ ใช้เป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปบันทึกคะแนนเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง และนำมาดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ตามลำดับดังต่อไปนี้

การตรวจวัดและการให้คะแนน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยแยกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการ ประสบการณ์ในการทำธุรกิจ และระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาตรวจให้คะแนนเป็นรายชื่อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

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

สำหรับการแบ่งระดับการเชื่ออำนาจควบคุมตนเองนั้น ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์ออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้สูตรดังนี้ (อึ้งใน บุญเรียง ขจรศิลป์, 2542: 13)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{70 - 14}{2} = 28
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณดังกล่าวสามารถแบ่งระดับการเชื่ออำนาจควบคุมตนเองได้ดังนี้

คะแนน

ความหมายของระดับคะแนน

14.00 – 41.99	การเชื่ออำนาจภายนอก หมายถึง ผู้ประกอบการเชื่อว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวเป็นผลมาจากโชคกลาง บุคคลอื่น หรือกำลังจากบุคคลอื่น ตนเองไม่สามารถควบคุมได้
---------------	---

42.00 – 70.00	การเชื่ออำนาจภายใน หมายถึง ผู้ประกอบการเชื่อว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่างๆที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นผลมาจากความสามารถและการกระทำของตนเอง และตนเองสามารถควบคุมเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนได้
---------------	--

ส่วนที่ 3 แบบทดสอบบุคลิกภาพ ผู้วิจัยเลือกวัดองค์ประกอบบุคลิกภาพ 8 ด้าน โดยกำหนดวิธีการให้คะแนนในแต่ละข้อคือ ข้อ ก. ข้อ ข. และข้อ ค. เป็น 1 2 และ 3 คะแนนตามลำดับ ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพดังกล่าวสามารถนำคะแนนมาแปลงเป็นคะแนนมาตรฐานมีค่าตั้งแต่ 1 ถึง 10 โดยมีเกณฑ์การแบ่งคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

คะแนน	1.00 – 2.00	หมายถึง	มีบุคลิกภาพในองค์ประกอบนั้นน้อย
คะแนน	3.00 – 4.00	หมายถึง	มีบุคลิกภาพดังองค์ประกอบนั้นค่อนข้างน้อย
คะแนน	5.00 – 6.00	หมายถึง	มีบุคลิกภาพองค์ประกอบนั้นปานกลาง
คะแนน	7.00 – 8.00	หมายถึง	มีบุคลิกภาพองค์ประกอบนั้นค่อนข้างมาก
คะแนน	9.00 – 10.00	หมายถึง	มีบุคลิกภาพองค์ประกอบนั้นมาก

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

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมการตัดสินใจ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

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

สำหรับการแบ่งระดับพฤติกรรมการตัดสินใจนั้น ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์ออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้สูตรดังนี้ (อ้างใน บุญเรียง ขจรศิลป์, 2542: 13)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{100 - 20}{3} = 26.67\end{aligned}$$

จากการคำนวณดังกล่าวสามารถแบ่งระดับพฤติกรรมการตัดสินใจได้ดังนี้

<u>คะแนน</u>	<u>ความหมายของระดับคะแนน</u>
20.00 – 46.66	พฤติกรรมการตัดสินใจอยู่ในระดับ ต่ำ หมายถึง ผู้ประกอบการทำการตัดสินใจโดยการเลือกทางเลือกที่จะสามารถแก้ปัญหาได้ อย่างไม่ค่อยถูกต้อง เหมาะสม
46.67 – 73.33	พฤติกรรมการตัดสินใจอยู่ในระดับ ปานกลาง หมายถึง ผู้ประกอบการทำการตัดสินใจโดยการเลือกทางเลือกที่จะสามารถแก้ปัญหาได้อย่างค่อนข้างถูกต้อง เหมาะสม
73.34 – 100.00	พฤติกรรมการตัดสินใจอยู่ในระดับ สูง หมายถึง ผู้ประกอบการทำการตัดสินใจโดยการเลือกทางเลือกที่จะสามารถแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม

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, 2542: 13)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{85 - 17}{3} = 22.67 \end{aligned}$$

จากการคำนวณดังกล่าวสามารถแบ่งระดับความสำเร็จในอาชีพ ดังนี้

<u>คะแนน</u>	<u>ความหมายของระดับคะแนน</u>
17.00 – 39.66	ความสำเร็จในอาชีพต่ำ หมายถึง ผู้ประกอบการไม่รู้สึกรับบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน โดยไม่เกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลงาน ความก้าวหน้า และค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน
39.67 – 62.33	ความสำเร็จในอาชีพปานกลาง หมายถึง ผู้ประกอบการค่อนข้างรู้สึกบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน โดยค่อนข้างความรู้สึกพึงพอใจในผลงาน ความก้าวหน้า และค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน

62.34 – 85.00 ความสำเร็จในอาชีพสูง หมายถึง ผู้ประกอบการรู้สึกบรรลุผลสำเร็จ
ในการทำงาน โดยมีความรู้สึกพึงพอใจในผลงาน ความก้าวหน้า และ
ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน

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

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจควบคุมตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการตัดสินใจและความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม นำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้อำนาจควบคุมตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการตัดสินใจและความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นจากการเข้าร่วมสังเกตพฤติกรรมและการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในระหว่างการศึกษาเชิงปฏิบัติการ โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n = 228)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	129	56.58
หญิง	99	43.42

ตารางที่ 1 (ต่อ)

		(n = 228)	
ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ			
ต่ำกว่า 37 ปี		80	35.10
37 – 44 ปี		74	32.45
45 ปีขึ้นไป		74	32.45
$\bar{x} = 39.88$ 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
ลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการ			
เป็นเจ้าของกิจการเอง		122	53.51
มีส่วนเกี่ยวข้องกับเจ้าของกิจการ		106	46.49
ประสบการณ์ในการทำธุรกิจ			
มีประสบการณ์		109	47.81
ไม่มีประสบการณ์		119	52.19
ระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบัน			
ต่ำกว่า 6 ปี		77	33.77
6 – 11 ปี		76	33.33
12 ปีขึ้นไป		75	32.90
$\bar{x} = 9.81$ S.D. = 6.68 min = 1 ปี max = 34 ปี			

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำนวน 228 คน มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

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 ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสที่สมรสแล้ว จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 59.65 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 ปี (S.D. = 6.68) มีระยะเวลาน้อยที่สุด 1 ปี และมีระยะเวลามากที่สุด 34 ปี

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการตัดสินใจ และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง พฤติกรรมการตัดสินใจและความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

(n = 228)

คุณลักษณะ	min	max	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
การเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง	44.00	70.00	57.105	5.316	เชื่ออำนาจ ภายใน
พฤติกรรมการตัดสินใจ	57.00	100.00	80.627	7.920	สูง
ความสำเร็จในอาชีพ	35.000	85.000	63.000	8.064	สูง

จากตารางที่ 2 สามารถอธิบายระดับการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง พฤติกรรมการตัดสินใจ และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมได้ดังนี้

การเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีการเชื่ออำนาจภายใน ($\bar{x} = 57.105$) โดยมีคะแนนสูงสุดคือ 70.000 คะแนน และคะแนนต่ำสุดคือ 44.000 คะแนน

พฤติกรรมการตัดสินใจ พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมีพฤติกรรมการตัดสินใจอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 80.63$) โดยมีคะแนนสูงสุดคือ 100.000 คะแนน และคะแนนต่ำสุดคือ 57.000 คะแนน

ความสำเร็จในอาชีพ พบว่า ผู้ประกอบการมีความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 63.000$) โดยมีคะแนนสูงสุดคือ 85.000 คะแนน และคะแนนต่ำสุดคือ 35.000 คะแนน

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาจากค่าคะแนนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยองค์ประกอบบุคลิกภาพทั้ง 8 องค์ประกอบของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม พบว่า

องค์ประกอบ A เก็บตัว - ชอบสังคม แสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม มีบุคลิกภาพค่อนข้างไปทางชอบออกสังคม มีความเป็นกันเองกับผู้อื่น มีน้ำใจ พร้อมที่จะให้ความร่วมมือและสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ชอบเข้าร่วมกิจกรรม มีความสนใจและเอาใจใส่ผู้อื่นในระดับปานกลาง

องค์ประกอบ B ฉลาดน้อย - เฉลียวฉลาด อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางน้อย แสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมักจะใช้ความคิดเชิงรูปธรรมมากกว่าเชิงนามธรรม ทำให้เข้าใจในสิ่งต่างๆ ค่อนข้างช้า ขาดความมั่นคงในตนเอง มีพฤติกรรมไม่คล่องแคล่วในระดับปานกลาง

องค์ประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว - อารมณ์มั่นคง แสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมีบุคลิกภาพค่อนข้างไปทางอ่อนไหวง่าย อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย มีความวิตกกังวลในระดับปานกลาง

องค์ประกอบ E ถ่อมตัว - ชอบแสดงออก อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางน้อย แสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมค่อนข้างจะมีนิสัยที่อ่อนน้อม มีจิตใจเมตตา กรุณา ประณีประนอม มีความพอใจในตนเอง ชอบแสดงความรู้สึก และมีความเชื่อถือในขนบธรรมเนียมในระดับปานกลาง

องค์ประกอบ H ขี้อาย - กล้าหาญ แสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม มีบุคลิกภาพกล้าหาญเป็นแบบกลางๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการมีแนวโน้มชอบเสี่ยงภัย ชอบพบปะกับบุคคลอื่นและมีความคล่องแคล่ว และในบางขณะก็มีลักษณะขี้อาย ชอบหลบถอยและปลีกตัวจากผู้อื่น

องค์ประกอบ M ทำในสิ่งที่เป็นไปได้ - ช่างฝัน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางน้อย แสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมค่อนข้างที่จะเป็นผู้ที่ชอบปฏิบัติจริง มีความระมัดระวัง เจ้าระเบียบ และมีความกระตือรือร้นในความต้องการที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับปานกลาง

องค์ประกอบ Q2 ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น - ตัดสินใจด้วยตนเอง แสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมีบุคลิกเป็นแบบกลางๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการมีแนวโน้มมีความพอใจในตนเอง มีความเคยชินกับวิธีการทำงานของตน ตัดสินใจและปฏิบัติตามแบบแผนของตนเอง แต่ในบางขณะก็มีลักษณะขึ้นอยู่กับกลุ่มและต้องการความสนับสนุนจากกลุ่ม

องค์ประกอบ Q3 ควบคุมตนเองไม่ดี - ควบคุมตนเองได้ดี แสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมีบุคลิกค่อนข้างไปทางควบคุมตนเองได้ดี ทำตัวเหมาะสมในสังคม มีความตั้งใจจริงในระดับปานกลาง

นอกจากนี้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF Form A (The sixteen personality factors questionnaire form A) มีมาตรวัดความตรงของแบบทดสอบ ด้วยวิธีการคำนวณค่าจากมาตรวัดการตอบ เพื่อให้ตนเองมีบุคลิกภาพที่พึงประสงค์มากกว่าความเป็นจริง (Fake good scale) และมาตรวัดการตอบเพื่อให้ตนเองมีบุคลิกภาพที่ไม่พึงประสงค์มากกว่าความเป็นจริง (Fake bad scale) ปรากฏดังแสดงในตารางภาคผนวก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการตัดสินใจ

สมมติฐานที่ 1.1 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ชาย	129	80.891	7.943	.574	.566
หญิง	99	80.282	7.918		

จากตารางที่ 4 เปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามเพศ ไม่พบว่าผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.2 อายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุกับพฤติกรรมการตัดสินใจ ของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ตัวแปร	พฤติกรรมการตัดสินใจ	
	r	p
อายุ	.198*	.003

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุกับพฤติกรรมการตัดสินใจ ของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .198$)

สมมติฐานที่ 1.3 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรม การตัดสินใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตาม ระดับการศึกษา

การศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p
ต่ำกว่าปริญญาตรี	65	82.200	7.049	1.876	.156
ปริญญาตรี	116	80.146	8.057		
สูงกว่าปริญญาตรี	47	79.638	8.547		

จากตารางที่ 6 เปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม
จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกันมี
พฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.4 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรม
การตัดสินใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมจำแนกตาม
สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
โสด	92	79.250	7.689	-2.177*	.031
สมรส หม้าย/หย่า หรือแยกกันอยู่	136	81.558	7.996		

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 7 เปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม
จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมี
พฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.5 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการ
ต่างกันมีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมจำแนกตาม
ลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการ

ลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
เป็นเจ้าของกิจการโดยตรง	122	82.057	8.252	2.975*	.003
มีส่วนเกี่ยวข้องกับเจ้าของกิจการ	106	78.981	7.213		

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 8 เปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมจำแนกตามลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการ พบว่าผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการต่างกันมีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.6 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจต่างกันมีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมจำแนกตามประสบการณ์ในการทำธุรกิจ

ประสบการณ์ในการทำธุรกิจ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ไม่มีประสบการณ์	119	79.630	7.791	-1.999*	.047
มีประสบการณ์	109	81.715	7.952		

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 9 เปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมจำแนกตามประสบการณ์ในการทำธุรกิจ พบว่าผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจต่างกันมีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.7 ระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ตัวแปร	พฤติกรรมการตัดสินใจ	
	r	p
ระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบัน	.165*	.013

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมพบว่าระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .165$)

สมมติฐานที่ 2 การเชื่ออำนาจควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการตัดสินใจ

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเชื่ออำนาจควบคุมตนเองกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ตัวแปร	พฤติกรรมการตัดสินใจ	
	r	p
การเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง	.815*	.000

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเชื่ออำนาจควบคุมตนเองกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม พบว่าการเชื่ออำนาจควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .815$)

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ลักษณะบุคลิกภาพ	พฤติกรรมการตัดสินใจ	
	r	p
องค์ประกอบ A เก็บตัว - ขอบสังคม	.178*	.007
องค์ประกอบ B ฉลาดน้อย - เฉลียวฉลาด	-.113	.088
องค์ประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว - อารมณ์มั่นคง	.215*	.001

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ลักษณะบุคลิกภาพ	พฤติกรรมการตัดสินใจ	
	r	p
องค์ประกอบ E ถ่อมตัว - ชอบแสดงออก	.075	.258
องค์ประกอบ H ขี้อาย - กล้าหาญ	.325*	.000
องค์ประกอบ M ทำในสิ่งที่เป็นไปได้ - ข่างฝัน	-.056	.402
องค์ประกอบ Q2 ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น - ตัดสินใจด้วยตนเอง	-.162*	.014
องค์ประกอบ Q3 ควบคุมตนเองไม่ดี - ควบคุมตนเองได้ดี	.258*	.000

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม พบว่าบุคลิกภาพองค์ประกอบ A เก็บตัว - ชอบสังคม องค์ประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว - อารมณ์มั่นคง องค์ประกอบ H ขี้อาย - กล้าหาญ และ องค์ประกอบ Q3 ควบคุมตนเองไม่ดี - ควบคุมตนเองได้ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลิกภาพ องค์ประกอบ Q2 ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น - ตัดสินใจด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ ไม่พบว่าบุคลิกภาพองค์ประกอบ B ฉลาดน้อย - เฉลียวฉลาด องค์ประกอบ E ถ่อมตัว - ชอบแสดงออก และองค์ประกอบ M ทำในสิ่งที่เป็นไปได้ - ข่างฝัน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ

สมมติฐานที่ 4.1 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีเพศต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมจำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ชาย	129	62.596	7.905	.861	.390
หญิง	99	63.525	8.278		

จากตารางที่ 13 เปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมจำแนกตามเพศ ไม่พบว่าผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีเพศต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 4.2 อายุมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ตัวแปร	ความสำเร็จในอาชีพ	
	r	p
อายุ	.087	.188

จากตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ไม่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 4.3 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p
ต่ำกว่าปริญญาตรี	65	64.692	9.399	2.090	.126
ปริญญาตรี	116	62.474	7.623		
สูงกว่าปริญญาตรี	47	61.957	6.849		

จากตารางที่ 15 เปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 4.4 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
โสด	92	62.576	7.464	.652	.515
สมรส หม้าย/หย่า หรือแยกกันอยู่	136	63.286	8.461		

จากตารางที่ 16 เปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพสมรส ไม่พบว่า ผู้ประกอบการที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 4.5 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการต่างกัน มีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม
จำแนกตามลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการ

ลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
เป็นเจ้าของกิจการโดยตรง	122	64.196	8.599	2.430*	.016
มีส่วนเกี่ยวข้องกับเจ้าของกิจการ	106	61.622	7.198		

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 17 เปรียบเทียบลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการกับความสำเร็จในอาชีพ พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานที่ 4.6 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจต่างกัน มีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำธุรกิจ

ประสบการณ์ในการทำธุรกิจ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ไม่มีประสบการณ์	119	62.907	8.0169	.180	.857
มีประสบการณ์	109	63.100	8.1524		

จากตารางที่ 18 เปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำธุรกิจ ไม่พบว่า ผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 4.7 ระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ตัวแปร	ความสำเร็จในอาชีพ	
	r	p
ระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบัน	.119	.074

จากตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ไม่พบว่า ระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 5 การเชื่ออำนาจควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเชื่ออำนาจควบคุมตนเองกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ตัวแปร	ความสำเร็จในอาชีพ	
	r	p
การเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง	.610*	.000

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเชื่ออำนาจควบคุมตนเองกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม พบว่าการเชื่ออำนาจควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .610$)

**สมมติฐานที่ 6 บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจ
อุตสาหกรรม**

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพ
ของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

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 - ข่างฝัน	-.043	.516
องค์ประกอบ Q2 ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น - ตัดสินใจด้วยตนเอง	-.159*	.016
องค์ประกอบ Q3 ควบคุมตนเองไม่ดี - ควบคุมตนเองได้ดี	.227*	.001

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม พบว่าบุคลิกภาพองค์ประกอบ A เก็บตัว - ชอบสังคม องค์ประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว - อารมณ์มั่นคง องค์ประกอบ H ขี้อาย - กล้าหาญและ องค์ประกอบ Q3 ควบคุมตนเองไม่ดี - ควบคุมตนเองได้ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลิกภาพ องค์ประกอบ Q2 ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น - ตัดสินใจด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ ไม่พบว่าบุคลิกภาพองค์ประกอบ B ฉลาดน้อย - เฉลียวฉลาด องค์ประกอบ E ถ่อมตัว - ชอบแสดงออก และองค์ประกอบ M ทำในสิ่งที่เป็นไปได้ - ข่างฝัน มีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

สมมติฐานที่ 7 พฤติกรรมการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจกับความสำเร็จในอาชีพ
ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

ตัวแปร	ความสำเร็จในอาชีพ	
	r	p
พฤติกรรมการตัดสินใจ	.661*	.000

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม พบว่าพฤติกรรมการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .661$)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นจากการเข้าร่วมสังเกตพฤติกรรมและการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในระหว่างการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

จากการเข้าร่วมสังเกตพฤติกรรมและสัมภาษณ์ผู้ประกอบการในระหว่างการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ทำให้ได้ข้อมูลต่างๆ ดังนี้

1. ผู้ประกอบการมีความตั้งใจจริงที่จะเข้าร่วมการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาตนเองและสร้างเครือข่ายทางธุรกิจอันเป็นประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคต โดยผู้ประกอบการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมเป็นอย่างดี มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ประกอบการที่เข้าอบรมร่วมกัน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการควบคุมตนเอง โดยสามารถปฏิบัติตามข้อตกลงอันเป็นกฎเกณฑ์ที่กลุ่มได้จัดตั้งขึ้นมาได้

2. การเชื่ออำนาจควบคุมตนเองผู้ประกอบการได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะไว้ว่าการที่ตนจะประสบความสำเร็จในการทำธุรกิจได้นั้นเป็นผลมาจากการที่ตนใช้ความพยายาม ความอดทน

ความขยันหมั่นเพียรและปฏิภาณ ไหวพริบในการประกอบธุรกิจมากกว่าที่จะรอคอยความช่วยเหลือจากผู้อื่น หรือรอให้โชคช่วย

3. พฤติกรรมการตัดสินใจผู้ประกอบการได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะไว้ว่าพฤติกรรมการตัดสินใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในอาชีพ เนื่องจากในการดำเนินธุรกิจผู้ประกอบการพบเจอและแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานอยู่เสมอ โดยปัญหานั้นมีทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่บ่อยครั้งในการทำงาน ตลอดจนผู้ประกอบการจะต้องประสบกับสถานการณ์ที่ต้องทำการตัดสินใจในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจอยู่ตลอดเวลาจึงเห็นว่าพฤติกรรมการตัดสินใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในอาชีพ

4. ความสำเร็จในอาชีพ ผู้ประกอบการได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะไว้ว่า มีปัจจัยหลายๆ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ โดยมีทั้งปัจจัยภายในที่ผู้ประกอบการสามารถควบคุมได้ เช่น เทคนิคการทำงาน การวางแผนการทำงาน และปัจจัยภายนอกที่ผู้ประกอบการไม่สามารถควบคุมได้ เช่น สภาพเศรษฐกิจ การเมือง นอกจากนี้ผู้ประกอบการที่เป็นผู้ที่ก่อตั้งกิจการหรือเป็นเจ้าของกิจการเองได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพไว้ว่า ผู้ประกอบการรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จที่ได้รับ เนื่องจากเป็นผู้ที่เห็นความก้าวหน้าของกิจการมาโดยตลอด ในขณะที่ผู้ประกอบการที่เป็นทายาทธุรกิจหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับเจ้าของกิจการให้ความคิดเห็นว่ายังไม่รู้สึกประสบความสำเร็จเท่าใดนัก เนื่องจากเพิ่งเริ่มก้าวเข้ามาสู่ตำแหน่งผู้บริหารและยังไม่ได้แสดงความสามารถหรือมีผลงานใดๆ ที่ทำให้รู้สึกถึงความสำเร็จในการทำธุรกิจ

ข้อวิจารณ์

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการตัดสินใจและความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

การเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง จากการศึกษาพบว่าผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีการเชื่ออำนาจควบคุมภายใน ซึ่งหมายความว่าผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมเชื่อว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นผลมาจากความสามารถหรือการกระทำของตนเอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บทบาทและอำนาจหน้าที่ของผู้ประกอบการซึ่งเป็นเจ้าของกิจการโดยตรงหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกันในระดับใกล้ชิด ทำให้ผู้ประกอบการต้องทำการตัดสินใจในเรื่องที่มี

ความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจต่างๆ อยู่ตลอดเวลา เช่น การกำหนดราคาสินค้า รูปแบบสินค้า การตลาด เป็นต้น ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ทำให้ผู้ประกอบการต้องใช้ความสามารถและความพยายามของตนเองอย่างมาก โดยไม่รอคอยหรือหวังพึ่งโชคชะตาหรือความช่วยเหลือจากผู้อื่น จึงทำให้ผู้ประกอบการมีการเชื่ออำนาจควบคุมตนเองสูงหรือเชื่ออำนาจภายใน

บุคลิกภาพ จากการศึกษาบุคลิกภาพทั้ง 8 องค์ประกอบของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม พบว่า

บุคลิกภาพองค์ประกอบ A เก็บตัว - ขอบสังคม ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม มีบุคลิกภาพค่อนข้างไปทางขอบออกสังคม มีความเป็นกันเองกับผู้อื่น มีน้ำใจ พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือและสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ชอบเข้าร่วมกิจกรรม มีความสนใจและเอาใจใส่ผู้อื่นในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากลักษณะงานของผู้ประกอบการที่มีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ เช่น ลูกค้า พนักงาน ผู้ประกอบการรายอื่น เป็นต้น ทำให้ผู้ประกอบการมีการปรับบุคลิกภาพในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้

บุคลิกองค์ประกอบ B เฉลียวฉลาด - ฉลาดน้อย ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมักจะใช้ความคิดเชิงรูปธรรมมากกว่าเชิงนามธรรม ทำให้เข้าใจในสิ่งต่างๆ ค่อนข้างช้า ขาดความมั่นคงในตนเอง มีพฤติกรรมไม่คล่องแคล่วในระดับปานกลาง เป็นไปได้ว่า ในการบริหารงานนั้น ผู้ประกอบการต้องใช้ความคิดในด้านรูปธรรม เช่น การตรวจสอบการทำงานของพนักงาน การตรวจบัญชี มากกว่าด้านที่เป็นนามธรรม

บุคลิกภาพองค์ประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว - อารมณ์มั่นคง ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมีบุคลิกภาพค่อนข้างไปทางอ่อนไหวง่าย อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย มีความวิตกกังวลในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากลักษณะงานที่ต้องประสบกับสถานการณ์ที่ย่างยากต้องหาทางแก้ไข อยู่เสมอ ทำให้เกิดความเครียดซึ่งส่งผลต่อสภาวะอารมณ์เกิดความวิตกกังวลในบางครั้ง

บุคลิกภาพองค์ประกอบ E ชอบแสดงออก - ถ่อมตัว ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมค่อนข้างจะมีนิสัยที่อ่อนน้อม มีจิตใจเมตตา กรุณา ประนีประนอม มีความพอใจในตนเอง ชอบแสดงความรู้สึก และมีความเชื่อถือในขนบธรรมเนียมในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าวัฒนธรรมของคนไทยที่มีการเลี้ยงดูบุตรให้เคารพในขนบธรรมเนียม ประเพณี เชื่อฟังผู้ใหญ่ อ่อนน้อมถ่อมตน ตลอดจนอิทธิพลของศาสนาที่สอนให้มีความเมตตา กรุณาจึงส่งผลให้ผู้ประกอบการมีบุคลิกดังกล่าว

องค์ประกอบ H กล้าหาญ - ชี้อาย ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม มีบุคลิกภาพค่อนข้างไปทางชี้อาย มีความระมัดระวังในการแสดงพฤติกรรม นึกถึงผู้อื่นในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมของไทยที่สอนให้บุคคลมีความระมัดระวังในการแสดงออก ถ้าเป็นชายจะได้รับการสั่งสอนในการให้เกียรติเพศตรงข้าม ในขณะที่ผู้หญิงจะถูกอบรมมาให้รักษาวนสงวนตัว จึงทำให้ผู้ประกอบการไม่กล้าแสดงออกจนเกินไป ในขณะที่เดียวกันสภาพสังคมที่ทำให้ผู้ประกอบการต้องติดต่อ พบปะกับบุคคลอื่นจึงต้องมีความกล้าแสดงออก มีความเป็นมิตรกับผู้อื่นในระดับปานกลาง

องค์ประกอบ M ช่างฝัน - ทำในสิ่งที่เป็นไปได้ ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมค่อนข้างที่จะเป็นผู้ที่ชอบปฏิบัติจริง มีความระมัดระวัง เข้าระเบียบ และมีความกระตือรือร้นในความต้องการที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากสภาพการทำงานของการประกอบกิจการ ที่จะต้องใช้การลงมือปฏิบัติจริง ต้องใช้ความระมัดระวัง ความเป็นระเบียบในการควบคุมดูแลการทำงานของพนักงานมากกว่าที่จะสร้างภาพความสำเร็จที่ไม่สามารถปฏิบัติจริงได้

องค์ประกอบ Q2 ตัดสินใจด้วยตนเอง - ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมีบุคลิกค่อนข้างไปทางต้องการความสนับสนุนจากกลุ่ม ต้องการการยอมรับจากสังคม มีการตัดสินใจร่วมกับผู้อื่นในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าผู้ประกอบการมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจเนื่องจากเป็นเจ้าของกิจการจึงต้องพึ่งความสามารถของตนเองในการดำเนินงาน ในขณะเดียวกันก็ต้องพึ่งพาความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจเช่นเดียวกัน

องค์ประกอบ Q3 ควบคุมตนเองได้ดี - ควบคุมตนเองไม่ดี ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมีบุคลิกค่อนข้างไปทางควบคุมตนเองได้ดี ทำตัวเหมาะสมในสังคม มีความตั้งใจจริงในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากการเป็นเจ้าของกิจการต้องใช้ความรับผิดชอบและความตั้งใจจริงในการดำเนินงาน ผู้ประกอบการจึงต้องควบคุมตนเองในการทำงานตามความรับผิดชอบที่มีอยู่ เพื่อให้กิจการอยู่รอดได้ ในขณะเดียวกันด้วยความที่เป็นเจ้าของกิจการทำให้ไม่มีใครมากำหนดกฎเกณฑ์ให้ต้องปฏิบัติตามจึงอาจจะส่งผลให้ผู้ประกอบการมีอิสระในการทำงาน จึงมีบุคลิกภาพด้านนี้ในระดับปานกลาง

พฤติกรรมการตัดสินใจ จากการศึกษาพบว่าผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมีพฤติกรรม การตัดสินใจอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้ประกอบการต้องประสบกับสถานการณ์ที่ต้องทำการตัดสินใจในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการดำเนินกิจการ รวมทั้งประสบการณ์ที่สั่งสมมาใน

การทำงาน ตลอดจนความรับผิดชอบของการเป็นเจ้าของกิจการ ทำให้ผู้ประกอบการต้องมีการปรับตัวในการพัฒนาพฤติกรรมการตัดสินใจ จึงทำให้พบว่าผู้ประกอบการมีพฤติกรรมการตัดสินใจอยู่ในระดับสูง

ความสำเร็จในอาชีพ จากการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมีความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูง ซึ่งหมายความว่าผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมพึงพอใจในงานที่ตนทำ และงานนั้นบรรลุผลสำเร็จ รวมถึงพึงพอใจในค่าตอบแทนและความก้าวหน้าที่ตนได้รับจากการทำธุรกิจ ทั้งนี้เป็นไปได้ว่า ในปัจจุบันรัฐบาลให้ความสำคัญกับธุรกิจอุตสาหกรรม และให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ ดังจะเห็นได้จากโครงการต่างๆ ในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของธุรกิจอุตสาหกรรม ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินธุรกิจ จึงอาจส่งผลให้พบว่าผู้ประกอบการมีความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

สมมติฐานที่ 1.1 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยที่ไม่พบว่าผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้มีงานวิจัยของจักรกฤษณ์ ดันติพงษ์ (2523) ที่ทำการศึกษาพบว่า เพศ ไม่มีผลต่อลักษณะการตัดสินใจของผู้บริหารธนาคารพาณิชย์ไทย แสดงให้เห็นว่า เพศต่างกันมีพฤติกรรมการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการวิจัยของ จินตนา จันทรโคตร (2530) ที่ทำการศึกษาพบว่าคุณลักษณะความเป็นหญิงชายที่แตกต่างกันมีความสามารถในการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบัน เพศชายและเพศหญิงที่ความเท่าเทียมกันในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ เช่น การเลี้ยงดู การยอมรับในสังคม โอกาสในการทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ทำให้มีความแตกต่างระหว่างเพศลดลง รวมทั้งการที่ทั้งเพศชายและเพศหญิงต้องทำงานที่เหมือนกัน มีสภาพแวดล้อมอย่างเดียวกัน จึงไม่พบว่าผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการตัดสินใจต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจ อุตสาหกรรม

จากผลการวิจัยที่พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และมีการวิจัยของ เบญจวรรณ ฤกษ์สมเด็จ (2543) ที่ทำการศึกษพบว่า ผู้นำระดับกลางในโรงงาน อุตสาหกรรมที่อายุต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจโดยรวมแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าอายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการตัดสินใจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอายุนั้นมีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะ (ทัศนยา บุญทอง, 2533) ซึ่งเมื่อผู้ประกอบการมีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะมากขึ้นตามวัย และเมื่อมีประสบการณ์มากขึ้น ทำให้มองเห็นเหตุการณ์ต่างๆ ได้ครอบคลุมและลึกซึ้งยิ่งขึ้น จึงส่งผลให้ อายุของผู้ประกอบการธุรกิจ อุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการตัดสินใจ

สมมติฐานที่ 1.3 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยที่ไม่พบว่าผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้มีงานวิจัยของ จักรกฤษณ์ ดันดิพงษ์ (2523) ที่พบว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อลักษณะการตัดสินใจของผู้บริหารธนาคารพาณิชย์ไทย และ พิสมัย เสรีจรกิจเจริญ (2536) ที่ศึกษาพบว่า การศึกษาไม่แสดงความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้าสถานีอนามัย แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นไปได้ว่าระดับการศึกษาจะมีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพในระยะแรก แต่เมื่อเข้าสู่การประกอบการไปได้ในระยะหนึ่งแล้ว ประสบการณ์ในการทำงานจะมีความสำคัญต่อการประกอบกิจการมากกว่า (Judge *et al*, 1995) อีกทั้งเมื่อผู้ประกอบการตัดสินใจประกอบธุรกิจใดแล้ว ผู้ประกอบการจะต้องมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะอยู่ตลอด จึงเป็นเหตุให้ไม่พบว่าผู้ประกอบการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และสอดคล้องกับการวิจัยของ เบญจวรรณ ฤกษ์สมเด็จ (2543) ที่พบว่าผู้นำระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้ประกอบการที่สมรสแล้ว เป็นหม้ายหรือหย่าร้างนั้นจะต้องมีบทบาทและมุ่งความสนใจในการดูแลครอบครัว หรือการให้การศึกษาแก่บุตร ซึ่งแตกต่างจากผู้ประกอบการที่เป็นโสด ซึ่งมีอิสระในการตัดสินใจมากกว่า จึงทำให้ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการต่างกันมีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการต่างกันมีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้มีการวิจัยของ ณัฐนรี สดใส (2544) ที่ศึกษาพบว่า การเพิ่มอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการตัดสินใจในการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่เป็นเจ้าของกิจการโดยตรง จะเป็นผู้ที่มีอำนาจในการทำงาน ตลอดจนอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของตน สูงกว่าผู้ประกอบการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเจ้าของกิจการซึ่งได้แก่ สามีนีหรือภรรยา บุตร ญาติหรือหุ้นส่วน

สมมติฐานที่ 1.6 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจต่างกันมีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจต่างกันมีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้มีการวิจัยของ สิริพันธุ์ โจมอุดร (2545) ที่ศึกษาพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างประเทศมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจของผู้ควบคุมงานอาวุโส บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ในการทำธุรกิจต่างกันมีพฤติกรรมการตัดสินใจ

แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สราวุธ เผือกผ่อง (2543) ที่พบว่าหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นหัวหน้าแตกต่างกันมีความสามารถในการตัดสินใจแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ประสบการณ์ในอดีตจะทำให้เกิดการเรียนรู้ว่าอะไรดีหรือไม่ดี ควรหรือไม่ควร การที่ผู้ประกอบการได้ประสบกับสภาวะการณ์ตลอดจนปัญหาต่างๆ มาก่อน จะทำให้มีความมั่นใจในการเผชิญปัญหา สามารถคิดหาทางเลือกต่างๆ มาใช้ในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม และรวดเร็ว จึงสรุปได้ว่าผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจต่างกัันมีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 ระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม
การตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

จากผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากระยะเวลาในการประกอบกิจการจะเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกได้ถึงประสบการณ์ในการทำงานที่มากยิ่งขึ้น ซึ่งประสบการณ์ของบุคคลจะมีบทบาทอย่างมากต่อการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆ และประสบการณ์จะช่วยลดความเสี่ยงในการตัดสินใจผิดพลาดได้มาก (ทิพย์วัลย์ สัจจันทร์ และคณะ, 2546) จากเหตุผลดังกล่าวจึงสรุปได้ว่าระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

สมมติฐานที่ 2 การเชื่ออำนาจควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการตัดสินใจของ
ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

จากผลการวิจัยพบว่า การเชื่ออำนาจควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม
การตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไป
ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งกล่าวได้ว่าเมื่อผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมีการเชื่ออำนาจควบคุม
ภายในสูงขึ้นจะมีพฤติกรรมการตัดสินใจที่สูงขึ้น สอดคล้องกับการวิจัยของ สราวุธ เผือกผ่อง
(2543) ที่พบว่า การเชื่ออำนาจภายในตนของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง
กับความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้างาน เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ สิริพันธุ์ โคมอุดร
(2545) ที่พบว่าความเชื่ออำนาจควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจของผู้
ควบคุมงานอาวุโส บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่เชื่ออำนาจภายในจะเชื่อ
ว่าตนเองเป็นผู้ควบคุมสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตน ซึ่งแตกต่างจากบุคคลที่เชื่ออำนาจภายนอกที่เชื่อว่า

สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นผลมาจากโชคกลางหรือขึ้นอยู่กับบุคคลอื่น บุคคลที่เชื่ออำนาจภายในจึงเป็นผู้ที่มีความพยายามในการปฏิบัติงานกำลังเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ(Nelson and Quick, 1997) อีกทั้งบุคคลที่มีการเชื่ออำนาจภายในจะมีการแสวงหาข้อมูลข่าวสารสูง ค้นหาสิ่งแปลกใหม่ที่จะนำไปสู่การตัดสินใจที่ดี และก่อนจะตัดสินใจในแต่ละครั้งจะพิจารณาอย่างรอบคอบ รวมถึงบุคคลที่เชื่ออำนาจภายในจะมีการตัดสินใจที่มั่นคงเด็ดเดี่ยวเมื่ออยู่ภายใต้ความกดดัน (Mayer, 1996: 400-411) จากเหตุผลดังกล่าวจึงสามารถสรุปได้ว่า การเชื่ออำนาจควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพองค์ประกอบ A ชอบสังคม – เก็บตัว องค์ประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว - อารมณ์มั่นคง องค์ประกอบ H กล้าหาญ - ขี้อาย และองค์ประกอบ Q3 ควบคุมตนเองได้ดี - ควบคุมตนเองไม่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพดังกล่าวสูง จะเป็นผู้ที่มีความสนใจและเอาใจใส่ผู้อื่น ชอบเข้าร่วมกิจกรรม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ จิตใจสงบ ชอบพบกับบุคคลอื่น มีความเป็นมิตร ควบคุมตนเองได้ดี ทำตัวเหมาะสมในสังคม และกล้าเสี่ยง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะต่างๆ เหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่สำคัญต่อการพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการ เช่นเดียวกับที่ วิภาดา คุปตานนท์ (2544) ได้กล่าวเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดสินใจว่า ผู้ที่มีความกล้าเสี่ยง จะมีการค้นหาปัญหา และเข้าใจถึงปัญหาได้ดี ทำให้มีทางเลือกที่หลากหลาย และกล้าที่จะตัดสินใจเลือกในสิ่งใหม่ๆ นอกจากนี้บุคลิกภาพดังกล่าวจะทำให้ผู้ประกอบการมีความเข้าใจในความต้องการของบุคคลรอบข้าง ตลอดจนมีการควบคุมตนเองได้ดี สามารถหาเหตุผลต่างๆ มาใช้ในการตัดสินใจแทนการใช้อารมณ์ ทำให้สามารถกำหนดแนวทางในการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ตอบสนองต่อความต้องการของตนเองและบุคคลรอบข้างที่เกี่ยวข้องได้ดี

ขณะที่บุคลิกภาพองค์ประกอบ Q2 ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น - ตัดสินใจด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือ บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบตัดสินใจด้วยตนเองสูงขึ้น จะมีพฤติกรรมการตัดสินใจที่ต่ำลง ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่ได้คะแนนบุคลิกภาพแบบตัดสินใจร่วมกับผู้อื่นสูงจะมีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลรอบข้าง ทำให้

มีข้อมูลที่มากพอเพื่อนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ ซึ่งอาจจะทำให้การตัดสินใจมีความถูกต้องและเหมาะสมกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบตัดสินใจด้วยตนเอง ที่อาจจะไม่มีข้อมูลเพียงพอที่จะนำมาประกอบการตัดสินใจ

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ

สมมติฐานที่ 4.1 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีเพศต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยไม่พบว่าผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีเพศต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับการวิจัยของ จริยา ตันติพงศ์นันต์ (2549) ที่ศึกษาบุคลิกภาพผู้ประกอบการ ภูมิความรู้ความชำนาญ และความสำเร็จในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการที่มีเพศต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากด้วยสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยในปัจจุบันช่องว่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงลดลง ทำให้ทั้งเพศชายและหญิงมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเท่าเทียมกัน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน และลักษณะงานที่เหมือนกัน เพศจึงไม่ใช่อุปสรรคต่อการทำงานอีกต่อไป จึงทำให้ไม่พบว่าผู้ประกอบการที่มีเพศต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.2 อายุมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

จากผลการวิจัยไม่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Lau and Shaffer (2002) ที่ศึกษาถึงขีดความสามารถ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพหัวองค์กรประกอบกับความสำเร็จในอาชีพด้านจิตใจของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในประเทศฮ่องกง ผลการศึกษาพบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในประเทศฮ่องกงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจ สังคมในปัจจุบันและนโยบายของรัฐบาลที่ส่งเสริมการลงทุน

ทำให้เป็นการเปิดโอกาสการลงทุนให้กับทุกช่วงอายุ จึงอาจเป็นสาเหตุให้ไม่พบว่าบุคคลที่มีอายุต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.3 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยไม่พบว่าผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้มีการวิจัยของ นกมล คำเดิม (2545) ที่พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ และการวิจัยของ นวฉวี ประเสริฐสุข (2542) ที่ศึกษาพบว่า การศึกษาไม่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปได้ว่า การศึกษาอาจจะมีผลในการเลือกประกอบอาชีพ แต่เมื่อได้ประกอบอาชีพแล้ว ประสบการณ์ในการทำงานจะมีความสำคัญต่อการประกอบอาชีพมากกว่า ซึ่งทำให้ไม่พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.4 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

จากผลการวิจัย ไม่พบว่าผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้มีการวิจัยของ นกมล คำเดิม (2545) ที่พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ แสดงให้เห็นว่าสถานภาพสมรสต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บุคคลที่สมรสแล้วจะมีบทบาทในการดูแลครอบครัวจึงมีแรงจูงใจที่จะพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จเพื่อให้มีศักยภาพเพียงพอที่จะดูแลครอบครัวได้ในขณะที่คนโสดจะทุ่มเทให้กับการทำงานได้มากเนื่องจากอยู่ในช่วงชีวิตที่ต้องการสร้างความมั่นคงให้แก่ตนเอง จึงส่งผลให้ไม่พบว่าผู้ประกอบการที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.5 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้การวิจัยของ นวลทวิ ประเสริฐสุข (2542) ที่ทำการศึกษพบว่า ความผูกพันในอาชีพส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าผู้ประกอบการที่เป็นเจ้าของกิจการโดยตรงจะมีความผูกพันในอาชีพที่สูงกว่าผู้ประกอบการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจการ เนื่องจากเป็นกิจการของตนเอง ที่ต้องทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจเพื่อจะทำให้กิจการของตนนั้นประสบความสำเร็จจึงมีความผูกพันในอาชีพของตนสูง ซึ่งความผูกพันในอาชีพนี้อาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำบุคคลประสบความสำเร็จในอาชีพ ดังโมเดลความสำเร็จในอาชีพของ Iles *et al.* (1990: 149 cited in Thomson and Mabey, 1994: 160) ที่พบว่า ความผูกพันในอาชีพนี้นส่งผลถึงความสำเร็จในอาชีพ นอกจากนี้จากการสังเกตพฤติกรรมและการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการพบว่า ผู้ประกอบการที่เป็นผู้ที่ก่อตั้งกิจการหรือเป็นเจ้าของกิจการเองมีความรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จที่ได้รับ เนื่องจากเป็นผู้ที่เห็นความก้าวหน้าของกิจการมาโดยตลอด ในขณะที่ผู้ประกอบการที่เป็นทายาทธุรกิจหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับเจ้าของกิจการยังไม่มีความรู้สึกประสบความสำเร็จเท่าใดนัก เนื่องจากเพิ่งเริ่มก้าวเข้ามาสู่ตำแหน่งผู้บริหารและยังไม่ได้แสดงความสามารถหรือมีผลงานใดๆ ที่ทำให้รู้สึกถึงความสำเร็จในการทำธุรกิจ

สมมติฐานที่ 4.6 ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

จากผลการวิจัย ไม่พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และมีการวิจัยของของ นกตล คำเต็ม (2545) ที่ศึกษาพบว่า ประสบการณ์ในตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ในการทำธุรกิจต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ยังมีปัจจัยภายนอกอื่นๆ ที่สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการ เช่น สภาพเศรษฐกิจ และนโยบายของรัฐ ซึ่งเป็นไปได้ว่า ถึงแม้ผู้ประกอบการจะมีประสบการณ์ต่างกัน แต่ด้วยสภาพเศรษฐกิจที่เอื้อต่อการดำเนินกิจการ และการสนับสนุนของภาครัฐที่มีต่อกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม จึงทำให้ไม่พบว่า

ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจต่างก็มีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4.7 ระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

จากผลการวิจัย ไม่พบว่าระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีการวิจัยของ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ที่ศึกษาพบว่า อายุการทำงานในอาชีพไม่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย แสดงให้เห็นว่าระยะเวลาในการประกอบกิจการไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ ทั้งนี้จากการสังเกตพฤติกรรมและการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการพบว่ายังมีปัจจัยภายนอก เช่น สภาพเศรษฐกิจและนโยบายของรัฐบาล ตลอดจนความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงานของผู้ประกอบการ ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในอาชีพมากกว่า จึงทำให้ไม่พบว่าระยะเวลาในการประกอบกิจการมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการ

สมมติฐานที่ 5 การเชื่ออำนาจควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

จากผลการวิจัย พบว่าการเชื่ออำนาจควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานสอดคล้องกับ ปฐมกานต์ อินทพันธุ์ (2549) ที่ศึกษาพบว่า ความเชื่อในอำนาจควบคุมตนเองภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการประกอบกิจการของผู้ประกอบวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ดังโมเดลความสำเร็จของ Lau and Shaffer (1999) ที่พบว่า การเชื่ออำนาจควบคุมตนเองมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่เชื่ออำนาจภายใน จะเชื่อว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นผลมาจากความสามารถหรือการกระทำของตนเอง (Rotter, 1966 cited in Schultz, 1989) จึงทำให้บุคคลที่เชื่ออำนาจภายในตนมีความกระตือรือร้น เมื่อประสบความล้มเหลวก็จะมีความพยายามเพื่อตนเองประสบความสำเร็จ ซึ่งต่างจากบุคคลที่เชื่ออำนาจภายนอกที่เชื่อว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวของตนนั้นเป็นผลมาจากโชคกลางหรือบุคคลอื่น จึงเป็นผู้ที่เฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้นจึงไม่ค่อยประสบความสำเร็จ จากเหตุผลดังกล่าวจึงสรุปได้

ว่า การเชื่ออำนาจควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

สมมติฐานที่ 6 บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพองค์ประกอบ A เก็บตัว - ชอบสังเกตองค์ประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว - อารมณ์มั่นคง องค์ประกอบ H กล้าหาญ - ขี้อาย และองค์ประกอบ Q3 ควบคุมตนเองได้ดี - ควบคุมตนเองไม่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลิกภาพดังกล่าวทำให้ผู้ประกอบการมีความสนใจต่อความต้องการของบุคคลรอบข้าง เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ตลอดจนมีการวางตัวที่เหมาะสม มีความเป็นมิตรกับผู้อื่น อันจะทำให้ผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกิจการ เช่น ลูกค้า ผู้ผลิต พนักงาน เป็นต้น ทำให้มีการติดต่อสื่อสารและความร่วมมือที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลให้กิจการประสบความสำเร็จ ดังที่บุรณะศักดิ์ มาดหมาย (2547: 115-119) ได้กล่าวเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ นั้นจะต้องมีคุณสมบัติ ได้แก่ การกระหายสู่ความสำเร็จ ชอบเสี่ยง มีความเชื่อมั่น มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ที่ดี มองการเปลี่ยนแปลงคือโอกาส มีความอดทนต่อความไม่แน่นอนรู้จักเริ่มต้นทำและต้องทำให้สำเร็จถึงที่สุด และตระหนักในคุณค่าของเวลา ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สุนิย์รัตน์ เศรษฐการพิทักษ์ (2546) ที่ศึกษาบุคลิกภาพ ปัจจัยส่วนบุคคลกับความสำเร็จในอาชีพของตัวแทนประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จจะมีองค์ประกอบ A องค์ประกอบ C องค์ประกอบ H และองค์ประกอบ Q3 สูงกว่าตัวแทนประกันชีวิตที่ไม่ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้มีการศึกษาของ Boudreau *et al.* (2001) ที่ทำการศึกษาถึงอิทธิพลของบุคลิกภาพที่มีต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารในสหรัฐอเมริกาและยุโรป ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพด้านการแสดงออกต่อสังคมของผู้บริหารในสหรัฐอเมริกาและยุโรปนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพ

ในส่วนของบุคลิกภาพองค์ประกอบ Q2 ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น - ตัดสินใจด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้จะกล่าวได้ว่าบุคลิกภาพที่เคยชินกับวิธีการทำงานของตน ตัดสินใจและปฏิบัติตามแบบแผนของตนเอง ไม่สนใจความคิดเห็นของสังคม ทำให้

ผู้ประกอบการขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับกิจการ ทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือในการดำเนินกิจการเท่าที่ควร นอกจากนี้การที่เคยชินกับวิธีการทำงานของตน ทำให้ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนไป เช่น สภาพเศรษฐกิจ เทคโนโลยี นโยบายทางการเมือง ตลอดจนความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ทำให้ขาดการติดต่อสื่อสาร เพื่อที่จะรับข้อมูลใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้ประกอบการไม่ได้รับความสำเร็จในอาชีพเท่าที่ควร

สมมติฐานที่ 7 พฤติกรรมการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้มีการวิจัยของ ศุภจิต คงประชา (2547) ที่ศึกษาพบว่า ความสามารถในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่มีพฤติกรรมการตัดสินใจสูงจะเป็นผู้ที่มีการแสวงหาข้อมูล สิ่งแปลกใหม่เพื่อที่จะนำไปสู่การตัดสินใจที่ดี ซึ่งจะช่วยให้เกิดทางเลือกต่างๆ ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่จะนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่างๆ ส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น อีกทั้งบุคคลที่มีพฤติกรรมการตัดสินใจสูงจะเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าที่จะกระทำในสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จแม้จะพบกับอุปสรรคต่างๆ ก็ไม่ย่อท้อ (Corcoran, 1981) ซึ่งสอดคล้องกับ รัชจรินทร์ พรชัยวิเศษกุล และคณะ (2546) ที่ศึกษาพบว่า ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นคุณลักษณะหนึ่งของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ ดังนั้นพฤติกรรมการตัดสินใจจึงมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการตัดสินใจและความสำเร็จในอาชีพ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง บุคลิกภาพ กับพฤติกรรมการตัดสินใจ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง บุคลิกภาพ กับพฤติกรรมการตัดสินใจกับความสำเร็จในอาชีพ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตภาคกลาง จำนวน 228 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

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

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองโดยศึกษาจากแนวคิดการเชื่ออำนาจควบคุมตนเองของ Rotter (1966) มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีให้เลือกประเมิน 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 14 ข้อ

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

1. องค์ประกอบ A เก็บตัว - ชอบสังคม
2. องค์ประกอบ B หลาดน้อย - เฉลียวฉลาด
3. องค์ประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว - อารมณ์มั่นคง
4. องค์ประกอบ E ถ่อมตัว - ชอบแสดงออก
5. องค์ประกอบ H ขี้อาย - กล้าหาญ
6. องค์ประกอบ M ทำในสิ่งที่เป็นไปได้ - ช่างฝัน
7. องค์ประกอบ Q2 ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น - ตัดสินใจด้วยตนเอง
8. องค์ประกอบ Q3 ควบคุมตนเองไม่ดี - ควบคุมตนเองได้ดี

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมการตัดสินใจ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองโดยศึกษาจากแนวความคิดพฤติกรรมการตัดสินใจของ Corcoran (1981) มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีให้เลือกประเมิน 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 14 ข้อ

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

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างโดยส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืน ก็ทำการตรวจสอบคัดเลือกรูปแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ได้จำนวน 228 ชุด ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

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. ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมีการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง ในระดับมีการเชื่ออำนาจภายใน ($\bar{x} = 57.105$) มีพฤติกรรมการตัดสินใจ อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 80.630$) และมีความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 63.000$)

3. ผู้ประกอบการมีบุคลิกภาพองค์ประกอบ A เก็บตัว - ชอบสังคม องค์ประกอบ Q3 ควบคุมตนเองไม่ดี - ควบคุมตนเองได้ดีอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางสูง มีองค์ประกอบ H ขี้อาย - กล้าหาญ องค์ประกอบ Q2 ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น - ตัดสินใจด้วยตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง และมีองค์ประกอบ B ฉลาดน้อย - เฉลียวฉลาด องค์ประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว - อารมณ์มั่นคง องค์ประกอบ E ถ่อมตัว - ชอบแสดงออก และองค์ประกอบ M ทำในสิ่งที่เป็นไปได้ - ข่างฝืน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางน้อย

4. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ประกอบการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านสถานภาพสมรส ลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการ ประสบการณ์ในการทำธุรกิจแตกต่างกันมีพฤติกรรมการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่าอายุ และระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันของผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการตัดสินใจมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การเชื่ออำนาจควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลิกภาพตามองค์ประกอบ A เก็บตัว - ชอบสังคม องค์ประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว - อารมณ์มั่นคง องค์ประกอบ H ขี้อาย - กล้าหาญ และ องค์ประกอบ Q3 ควบคุมตนเองไม่ดี - ควบคุมตนเองได้ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลิกภาพ องค์ประกอบ Q2 ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น - ตัดสินใจด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ประกอบการที่มีลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการแตกต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การเชื่ออำนาจควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลิกภาพองค์ประกอบ A เก็บตัว - ชอบสังคม องค์ประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว - อารมณ์มั่นคง องค์ประกอบ H ขี้อาย - กล้าหาญ และ องค์ประกอบ Q3 ควบคุมตนเองไม่ดี - ควบคุมตนเองได้ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลิกภาพ องค์ประกอบ Q2 ตัดสินใจร่วมกับผู้อื่น - ตัดสินใจด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการตัดสินใจ และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า การเชื่ออำนาจควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่าผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมีการเชื่ออำนาจควบคุมภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรมีการดำเนินการเพื่อรักษาระดับการเชื่ออำนาจภายในของผู้ประกอบการเอาไว้ เช่น การจัดโครงการอบรมให้เห็นความสำคัญของการเชื่ออำนาจภายในให้กับผู้ประกอบการเผยแพร่แนวทาง วิธีการในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จในแงุ่มที่เกี่ยวกับการเชื่ออำนาจภายใน เป็นต้น นอกจากนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังควรกระตุ้นให้สังคมมีค่านิยมในการเชื่ออำนาจควบคุมตนเองให้สูงขึ้น เพราะว่สังคมไทยโดยเฉพาะกลุ่มคนที่มีการศึกษา น้อย ซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศยังมีการเชื่ออำนาจควบคุมตนเองต่ำ ดังจะเห็นได้จากการที่คนไทยยังยึดถือในสิ่งศักดิ์สิทธิ์อย่างมาก มีการบนบานศาลกล่าวต่างๆ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่พบได้ทั่วไป และสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนอีกประการหนึ่งคือความนิยมของคนไทยที่มีต่อสลากกินแบ่งรัฐบาล อันแสดงให้เห็นถึงการหวังพึ่งโชคลาภมากกว่าการพยายามสร้างฐานะด้วยตนเอง ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรปลูกฝังการเชื่ออำนาจควบคุมตนเองให้แก่ประชาชนให้มากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัย พบว่า บุคลิกภาพบุคลิกภาพองค์ประกอบ A เก็บตัว - ชอบสังคม องค์ประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว - อารมณ์มั่นคง องค์ประกอบ H ขี้อาย - กล้าหาญ และ องค์ประกอบ Q3 ควบคุมตนเองไม่ดี - ควบคุมตนเองได้ดี มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการตัดสินใจและความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลิกภาพในด้านดังกล่าว เพื่อเพิ่มความสามารถในการตัดสินใจให้แก่ผู้ประกอบการหรือบุคคลทั่วไปที่ต้องการจะลงทุนดำเนินธุรกิจ โดยการพัฒนาบุคลิกภาพอาจจะทำในหลายรูปแบบ เช่น จัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพให้แก่ผู้ประกอบการ เพิ่มหลักสูตรการพัฒนาบุคลิกภาพในการเรียนการสอนด้านบริหารธุรกิจ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ผู้ประกอบการ ตลอดจนนิสิต นักศึกษาและประชาชนทั่วไปที่มีความสนใจเข้าร่วมการพัฒนาบุคลิกภาพมีแนวทางที่จะพัฒนาพฤติกรรมการตัดสินใจของตนเอง อัน

จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจและการดำเนินชีวิตประจำวัน ตลอดจนมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในอาชีพอันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตและความสุขในการทำงาน ไม่เพียงเท่านั้นการที่ผู้ประกอบการมีพฤติกรรมการตัดสินใจที่ดีและมีความสำเร็จในอาชีพยังจะทำให้เกิดการประหยัดเวลา แรงงาน และทรัพยากรต่างๆ ในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนมีการจ้างงาน และเป็นการกระตุ้นให้มีเงินหมุนเวียนภายในประเทศ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่เศรษฐกิจโดยรวมอีกด้วย

3. จากผลการวิจัย พบว่าพฤติกรรมการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้พบว่าผู้ประกอบการมีพฤติกรรมตัดสินใจอยู่ในระดับสูง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรที่จะดำเนินการเพื่อรักษาระดับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ประกอบการไว้และพัฒนาพฤติกรรมการตัดสินใจให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจที่ดีแก่ผู้ประกอบการ การให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของผู้ประกอบการอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้ประกอบการ เป็นต้น นอกจากนี้ยังควรจัดการอบรมเกี่ยวกับความสำคัญของพฤติกรรมการตัดสินใจที่ดีให้แก่ประชาชนทั่วไปที่มีความสนใจจะประกอบธุรกิจเพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จในอาชีพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรที่จะมีการศึกษาองค์ประกอบย่อยต่างๆ ของพฤติกรรมการตัดสินใจและความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการ เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น
2. ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ เช่น ภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในอาชีพต่างๆ
3. ควรทำการศึกษาวิจัยถึงบทบาทของสื่อต่างๆ ที่จะเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการเชื่ออำนาจควบคุมตนเองให้แก่ประชาชน

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- จิริยา ตันติพงศ์อนันต์. 2549. บุคลิกภาพผู้ประกอบการ ภูมิความรู้ความชำนาญและความสำเร็จในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบ OTOP (4-5ดาว) ประเภทอาหาร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จักรกฤษณ์ ตันติพงษ์. 2523. การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารธนาคารพาณิชย์ไทย. วิทยานิพนธ์พาณิชยศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาพาณิชยศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา จันทร์โคตร. 2530. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความสามารถในการตัดสินใจของพยาบาลหัวหน้าตึก ในโรงงานพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ครูศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุมพร สังขปรีชา. 2529. การบริหารรัฐกิจ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ฉันทนิช อ้วนนนท์. 2545. การพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ณัฐนรี สดใส. 2544. การเพิ่มอำนาจในงานกับความสามารถในการตัดสินใจในการบริหารของหัวหน้างานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดนัย เทียนพุฒ. 2532. นักวิชาการศึกษา: ผู้จัดการยุคใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ทัศนา บุญทอง. 2533. “พยาบาลกับการพัฒนาบุคลิกภาพ”. เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์พยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล หน่วยที่ 1-5. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิสิฐอักษร.
- ทิพทินนา สมุทรานนท์ และคณะ. 2547. ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอ โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์: 46-62.

ทิพย์วัลย์ สัจจันทร์ และคณะ. 2546. การคิดและการตัดสินใจ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

นพมาศ อึ้งพระ. 2546. ทฤษฎีบุคลิกภาพและการปรับตัว. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นภค คำเต็ม. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค การสนับสนุนจากครอบครัวกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นวลทวี ประเสริฐสุข. 2542. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เบญจวรรณ ฤกษ์สมเด็จ. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ในระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม 304. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุญเรียง ขจรศิลป์. 2542. สถิติวิจัย I. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: พี.เอ็น.การพิมพ์.

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

พิศมัย เสรีขจรกิจเจริญ. 2536. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้าสถานีนอมาัย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.

มัลลิกา ต้นสอน. 2544. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ด้านสุขภาพการพิมพ์.

รัชนีพร พรชัยพิเศษกุล และคณะ. 2546. รายงานการศึกษาวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่อง การศึกษาวิจัย
คุณลักษณะของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนา
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2543. การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วรรณ นภาวัฒนะ. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้ประกอบการ ภูมิความรู้ความชำนาญ
และความสำเร็จของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดย่อมในอุตสาหกรรมแม่พิมพ์โลหะ
และพลาสติกในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิจิตร อาวะกุล. 2545. พัฒนาบุคลิกภาพ เทคนิคและวิธีการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
โอ.เอส.พรินติ้ง เฮาส์.

วิทยา นาควัชร. 2544. วิธีเลี้ยงลูกให้ เก่ง ดี และมีสุข IQ EQ MQ AQ. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.

วิภาดา คุปตานนท์. 2544. การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์ พรินติ้ง
แมสโปรดักส์.

วุฒิชัย จานงค์. 2523. พฤติกรรมการตัดสินใจ. กรุงเทพมหานคร: บารมีการพิมพ์.

_____. 2534. กลยุทธ์การตัดสินใจ. รายงานเสนอคณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันพัฒนา
บริหารศาสตร์. กรุงเทพมหานคร. (อัดสำเนา).

ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2539. ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: หอม
ชาวบ้าน.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธรรมสาร
จำกัด.

ศุภจิต คงประชา. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างชาวอารมณ์ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง
ความสามารถในการตัดสินใจ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงาน
อุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สถิต วงศ์สุวรรณ. 2540. การพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพมหานคร: อักษรพิทยา.

สมชาย หิรัญกิตติ. 2539. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: วิสิทธิ์พัฒนา.

สราวุธ เพ็ชรพ่อง. 2543. อิทธิพลของความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกคน ที่มีผลต่อความสามารถ
ในการตัดสินใจของหัวหน้างาน ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตปริมณฑล.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สิริพันธุ์ โคมอุคร. 2545. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเองกับ
ความสามารถในการตัดสินใจของผู้ควบคุมงานอาวุโส บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน).
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุนิษฐ์ ศรีบุญการพิทักษ์. 2546. บุคลิกภาพ ปัจจัยส่วนบุคคลกับความสำเร็จในอาชีพของ
ตัวแทนประกันชีวิตแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อนันต์ รุ่งพ่องศรีกุล. 2540. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ความพึงพอใจใน
งานและแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของผู้แทนขายยา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

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. 1950. **Personality: A systematic theoretical and factual study**. New York: McGraw-Hill. cited in นพมาศ อึ้งพระ. 2546. **ทฤษฎีบุคลิกภาพและการปรับตัว**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. 1965. **The scientific analysis of personality**. Harmondsworth: Penguin cited in นวลละออ สุภาพล. 2527. **ทฤษฎีบุคลิกภาพ**. กรุงเทพมหานคร: คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร).
- Corcoran, D. K. 1981. **Investigation of the Relationship between Selected variables and the Decision-Making and Managerial Ability of Head Nurses in the Army Nurse Corps**. Texas: Thesis of Doctor's Degree, The University of Texas at Austin.
- DuBrin, A. J. 1994. **Applying Psychology Individual and Organizational Effectiveness**. New Jersey: Prentice Hall.
- _____. 2002. **Fundamentals of Organizational Behavior**. 2nd ed. Ohio: South-Western college Publishing.
- Eby, L. T., et al. 2005. Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis. **Personel Psychology** 58: 367-408.
- 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.
- Heunks, F. J. 1998. Innovation Creativity and Success. **Journal of Small Business Economics** 10 (August 1998): 263-272.

- Iles, P., C. Mabey, and I. Robertson. 1990. "HRM practices and employee commitment: possibilities, pitfalls and paradoxes". **British Journal of Management** 1: 147-157. cited in Thomson, R. and C. Mabey. 1994. **Developing Human Resources**. Oxford: Butterworth - Heinemann.
- Judge, T. A., et al. 1995. An empirical investigation of the predictors of executive career success. **Personality Psychology** 48: 485-519.
- Kinicki, A. and R. Kreitner. 2003. **Organizational Behavior: Key Concepts, Skills and Best Practices**. Boston: McGraw-Hill.
- Lau, V. P. and M. A. Shaffer. 1999. Career success: the effects of personality. **Career Development Internatioanl** 4: 225-230.
- _____. 2002. **Entrepreneurial Career Success in The Context of Southeast Asian Values: Scale and Model Development and Assessment**. (Online).
<http://net2.hkbu.edu.hk/~brc/CCMP200206.PDF>, 20 มกราคม 2549.
- Lefcourt, H. M. 1966. Internal versus external control of reinforcement. **A Review Psychology Bulletin** 65: 206-220.
- Mayer, F. S. 1996. **Personality: An Integrative Approach**. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Moorhead, G. and R. W. Griffin. 2001. **Organizational Behavior: Managing People and Organizations**. 6th ed. New York: Houghton Mifflin Company.
- Myers, D. G. 1998. **Social Psychology**. Michigan: McGraw-Hill College.
- Nabi, G. R. 1999. An investigation into the differential profile of predictions of objective and subjective career success. **Career Development Internatioanl** 4: 212-224.

- Nahavadi, A. 1999. **Organization Behavior: The Person-Organization Fit**. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Nelson, D. L. and C. J. Quick. 1997. **Organizational Behavior**. 2nd ed. U.S.A.: West Publishing Company.
- O'Brient, G. 1984. Locus of control, work and retirement. In H. Lefcourt (Ed). **Research with the Locus of Control Construct** 3: 7-72. cited in Furnham, A. 1992. **Personality at Work: The Role of Individual Differences in the Workplace**. London: Routledge.
- Robbins, S. P., et al. 1994. **Organizational Behavior**. Australia: McPherson's Printing Group.
- Rotter, J. B. 1966. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. **Psychological Monographs** 80: 301-316. cited in Schultz, D. P. 1989. **Theories of Personality**. 4th ed. California: Wadsworth, Inc.
- Schultz, D. P. 1989. **Theories of Personality**. 4th ed. California: Wadsworth, 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.
- Schermerhorn, J. R., et al. 2003. **Organizational Behavior**. 8th ed. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Spector, P. 1982. Behaviour in organizations as a function of employee's locus of control. **Psychological Bulletin** 91: 482-497. cited in Furnham, A. 1992. **Personality at Work: The Role of Individual Differences in the Workplace**. London: Routledge.

Steers, R. M. 1991. **Introduction to Organizational Behavior**. 4th ed. New York: Harper Collins Publishers.

Strickland, B. R. 1977. Internal-External Control of Reinforcement in T. Blasted. **Personality Variables in Social Behavior**. New York: John Wiley and Sons.

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.

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.

Yamane, T. 1967. **Statistics; An introductory analysis**. New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเอง ได้แก่ แบบสอบถามการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง แบบสอบถามพฤติกรรมการตัดสินใจ และแบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ ให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาและประเด็นสำคัญต่างๆ จำนวน 2 ท่าน ดังนี้

1. คุณยุพรัตน์ ศตวิริยะ ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ
สำนักพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
2. คุณมานพ ชิวชนาสุนทร สำนักพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม



ที่ ศธ 0513.11202/ ๓. ๕๕ ๖. ๕

ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 ถนนพหลโยธิน จตุจักร
กรุงเทพ 10900

13 ธันวาคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ (คุณยุพรัตน์ ศตวิริยะ)

ด้วย นางสาวจันทิมา เบ็ญจรัตน์ นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการตัดสินใจและความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม 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 กด 1



ที่ ศธ 0513.11202/2,259. ๕

ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 ถนนพหลโยธิน จตุจักร
กรุงเทพ 10900

/3 ธันวาคม 2549

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คุณมานพ ชิวชนาสุนทร

ด้วย นางสาวจันทิมา เบ็ญจรัตน์ นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจควบคุมตนเอง บุคลิกภาพ พฤติกรรมการตัดสินใจและความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม” ในการควบคุมดูแลของ อ.ศิริรภา จามรมาน และอ.ทรรศนะ ใจชุ่มชื่น ในการนี้ นิสิตได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ได้แก่ แบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพและอยู่ในระหว่างการดำเนินการปรับปรุงเครื่องมือวิจัย ซึ่งการปรับปรุงดังกล่าว จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือ ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือให้กับนิสิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นางศิริรภา จามรมาน)

หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์

ภาควิชาจิตวิทยา

โทรศัพท์ 0-2561-3480 กด 1

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ความที่สุด

ที่ อก 0413/ร.3103



สำนักพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรม
และผู้ประกอบการ
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
ถนนพระราม 6 เขตราชเทวี
กรุงเทพฯ 10400

27 ธันวาคม 2549

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เรียน สมาชิก คพอ.

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามลักษณะของผู้ประกอบการกับความสำเเร็จในอาชีพ

ด้วยนิติตปริญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในความควบคุมดูแลของอาจารย์ศิริินภา จามรมาน และอาจารย์ทรศณะ ใจชุ่มชื่น กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ ในเรื่องเกี่ยวกับลักษณะของผู้ประกอบการกับความสำเเร็จในอาชีพ โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม โดยจะสอบถามข้อมูลจากผู้ประกอบการที่ผ่านการฝึกอบรมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม (คพอ.)

ในการนี้ โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม สำนักพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรม และผู้ประกอบการ พิจารณาเห็นว่าข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างมากแก่นิติตปริญาโท ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ รวมทั้งเป็นประโยชน์ในการเผยแพร่ผลการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวให้เราได้ทราบถึงบุคลิกลักษณะ และวิธีการคิด การตัดสินใจ รวมทั้งการบริหารงานที่มีผลต่อความสำเเร็จของการประกอบธุรกิจ จึงขอความร่วมมือจากท่านในการให้ข้อมูลแก่นิติต โดยตอบแบบสอบถามแล้วส่งกลับไปยังที่อยู่ตามเจ้าหน้าที่ของเปล่าที่ส่งมาพร้อมกับแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้ ภายในวันที่ 31 มกราคม 2550

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความร่วมมือด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นางยุพรัตน์ ศตวิริยะ)

ส่วนพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ

โทรศัพท์ 0-2202-4578

โทรสาร 0-2354-3116

ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

คุณลักษณะของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงคุณลักษณะของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม คำตอบของท่านไม่มีคำตอบถูกหรือผิด โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อด้วยตัวของท่านเอง โดยตอบให้ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านให้มากที่สุด เพราะคำตอบของท่านทุกข้อมีความสำคัญและมีประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัย โดยท่านไม่ต้องระบุชื่อ-นามสกุลในแบบสอบถามนี้ คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใดๆ ต่ออาชีพของท่าน และจะไม่มีการเปิดเผยในที่ใดๆ เป็นรายบุคคล นอกจากนำผลรวมต่างๆ 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) ท่านไม่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกับเจ้าของกิจการ

6. ท่านมีประสบการณ์ในการทำธุรกิจมาก่อนเริ่มกิจการนี้หรือไม่

☐ (1) มี (รวมจำนวนปี).....

☐ (2) ไม่มี

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียง 1 ช่อง กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อ ที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา					
2	ท่านเชื่อว่าการทำงานอย่างเป็นระบบ จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ					
3	ท่านคิดอย่างรอบคอบก่อนมีการตัดสินใจ					
4	ท่านคิดว่าการวางแผนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำงาน					
5	เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ท่านสามารถจัดการกับสิ่งเหล่านั้นด้วยตัวของท่านเองได้					
6	ท่านคิดว่าการคุยเรื่องต่างๆ ไปด้วยลูกน้องเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้					
7	ท่านเชื่อมั่นในการตัดสินใจของตนเอง					
8	ท่านคิดว่าเมื่อเกิดปัญหาต่างๆขึ้น ปัญหานั้นจะคลี่คลายลงไปได้เองโดยที่ท่านไม่ต้องทำอะไร					
9	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานต่างๆ ให้สำเร็จแม้จะเป็นงานที่ยากก็ตาม					
10	ท่านคิดว่าตัวเองเป็นมิตรกับคนทั่วไป ถึงแม้จะไม่รู้จักกันมาก่อนก็ตาม					
11	ท่านมีความภาคภูมิใจเมื่อทำงานยากๆ ได้สำเร็จ					
12	ท่านสนใจในสิ่งแปลกใหม่เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน					
13	ท่านรู้สึกว่าคุณคละรอบข้างเห็นว่าท่านเป็นคนน่าคบหา					
14	ท่านเชื่อว่าท่านสามารถให้คำปรึกษาที่ดีแก่ลูกน้องได้					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

คำชี้แจง คำถามในแบบสอบถามฉบับนี้เป็นคำถามเพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับทัศนคติ และความสนใจของท่าน คำตอบเหล่านี้ไม่มีคำตอบคิดเพราะทุกข้อมีความคิดเป็นของตนเอง ดังนั้นท่านโปรดตอบคำถามตามที่ท่านเห็นจริงสำหรับท่านแล้วทำเครื่องหมาย X ลงหน้าตัวเลือกที่ตรงกับคำตอบของท่าน

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

ข้าพเจ้าชอบดูกีฬาที่เล่นเป็นทีม

ก. ใช่

ข. เป็นครั้งคราว

ค. ไม่ใช่

ข้าพเจ้าชอบคนที่

ก. เกือบตัว

ข. อยู่ระหว่างข้อ ก. กับข้อ ค.

ค. เป็นมิตรกับคนง่าย

ติดต่อได้ที่ อาจารย์ศิริินภา จามรมาน
ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะการตัดสินใจ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นหรือ พฤติกรรมของท่านที่สุดเพียง 1 ช่อง กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ข้อ ที่	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	ท่านมีการปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับลูกน้อง					
2	ท่านคิดหาวิธีแก้ปัญหาหลายวิธีก่อนเลือกวิธีที่ดีที่สุดเพื่อ แก้ปัญหาต่างๆ					
3	ท่านสามารถแยกแยะข้อมูลที่สำคัญที่จะนำมาใช้ในการ แก้ปัญหาได้					

ข้อ ที่	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
4	ท่านพร้อมที่จะทำงานมากขึ้นเมื่อมีงานเร่งด่วนเข้ามา					
5	ท่านสามารถอธิบายถึงความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่ง					
6	ท่านสามารถหาวิธีใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน					
7	ท่านเสนอความคิดใหม่ๆในการทำงาน					
8	ท่านไม่ลังเลที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ที่ได้ตั้งใจไว้					
9	ท่านให้การสนับสนุน ลูกน้องตามความสามารถ					
10	ท่านพร้อมที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
11	ท่านมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของลูกน้องเป็นเกณฑ์					
12	ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีใหม่ๆในองค์กร					
13	ท่านเชื่อมั่นว่าสิ่งที่ท่านทำเป็นสิ่งที่ถูกต้อง					
14	ท่านได้คำนึงถึงผลได้และผลเสียจนมั่นใจก่อนตัดสินใจทำสิ่งใหม่ๆ					
15	ท่านตัดสินใจโดยคำนึงถึงความถูกต้องและยุติธรรม					
16	ท่านได้กระตุ้นให้ลูกน้องฝึกทักษะต่างๆที่ใช้ในการทำงาน					
17	ท่านรู้ว่าควรทำอะไรก่อนหรือหลัง					
18	ท่านพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานจากลูกน้อง					
19	ท่านมุ่งมั่นที่จะกระทำสิ่งต่างๆให้สำเร็จแม้จะมีอุปสรรค					
20	ท่านทำงานตามกฎระเบียบ					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ

คำชี้แจง ขอให้ท่านประเมินความรู้สึกและความคิดเห็น ที่ท่านมีต่ออาชีพนี้ในด้านต่างๆและ โปรดเขียน
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	ท่านสามารถทำงานร่วมกับบุคคลรอบข้างได้อย่างราบรื่น					
2	ผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับสิ่งที่ท่านได้ลงทุนไป					
3	ท่านสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่ บุคคลรอบข้าง					
4	ท่านมีความพึงพอใจในการเติบโตก้าวหน้าของธุรกิจ					
5	ท่านมีความชื่นชอบในธุรกิจของท่าน					
6	ท่านมีความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำ ธุรกิจของท่าน					
7	ลูกน้องเลือกท่านเป็นที่ปรึกษา เมื่อเกิดปัญหา					
8	ธุรกิจของท่านมีสภาพคล่องทางการเงิน					
9	ท่านหาโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อช่วยในการทำงาน					
10	ลูกน้องให้ความเคารพนับถือในตัวท่าน					
11	ธุรกิจของท่านมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ					
12	ท่านมีโอกาสดงทุนเพิ่มหรือขยายธุรกิจเดิมที่ทำอยู่					
13	ลูกน้องให้ความช่วยเหลือ เมื่อท่านเดือดร้อน					
14	ท่านได้รับข้อคิดเห็นเกี่ยวกับธุรกิจของตนจากทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้อง					
15	ท่านมีโอกาสดงทุนในธุรกิจประเภทอื่นๆ ที่แตกต่างจาก ธุรกิจเดิม					
16	บุคคลรอบข้างให้การยอมรับในระบบการทำงานของท่าน					
17	ธุรกิจของท่านมีการเติบโต เมื่อเทียบกับผู้ประกอบการ รายอื่นในธุรกิจเดียวกัน					

ข้อเสนอแนะ

.....

ภาคผนวก ค

ผลการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางผนวกที่ 1 ค่า Item total correlation (r) ของแบบสอบถามการเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง

ข้อที่	ค่า Item total correlation (r)
1	.5814
2	.2707
3	.5273
4	.4402
5	.5643
6	.4739
7	.6265
8	.1193
9	.5619
10	.6141
11	.4591
12	.6253
13	.6070
14	.6039
$\alpha = .8559$	

ตารางผนวกที่ 2 ค่า Item total correlation (r) ของแบบสอบถามพฤติกรรมการตัดสินใจ

ข้อที่	ค่า Item total correlation (r)
1	.7341
2	.4552
3	.6913
4	.5869
5	.7305
6	.7262
7	.3525
8	.5998
9	.7322
10	.5806
11	.6670
12	.5236
13	.3582
14	.5930
15	.4550
16	.4349
17	.7507
18	.7229
19	.7169
20	.8113

$\alpha = .9305$

ตารางผนวกที่ 3 ค่า Item total correlation (r) ของแบบสอบถามความสำเร็จในอาชีพ

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

$\alpha = .9258$

ภาคผนวก ง
ความน่าเชื่อถือในการมองตนเอง

ตารางผนวกที่ 4 จำนวนและร้อยละของค่าคะแนนความเชื่อถือในการมองตนเองของผู้ประกอบการ
ธุรกิจอุตสาหกรรม

(n = 228)

ระดับคะแนน	ความน่าเชื่อถือในการมองตนเอง			
	มองตนเองในทางที่ดีเกินไป		มองตนเองในทางที่แย่เกินไป	
	$\bar{x} = 5.469$		$\bar{x} = 2.837$	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
0	2	0.90	17	7.5
1	13	5.70	41	18.00
2	16	7.00	54	23.70
3	18	7.90	49	21.50
4	31	13.60	26	11.40
5	33	14.50	18	7.90
6	40	17.50	10	4.40
7	28	12.30	10	4.40
8	20	8.80	1	0.40
9	17	7.50	1	0.40
10	3	1.30	10	0.40
11	5	2.20	0	0.00
12	1	0.40	0	0.00
13	1	0.40	0	0.00
รวม	228	100.00	228	100.00

จากตารางผนวกที่ 4 แสดงจำนวนร้อยละของค่าคะแนนความน่าเชื่อถือผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีคะแนนการมองตนเองในทางที่ดีเกินไป ที่ได้คะแนนมากกว่า 7 มีจำนวน 47 คน และผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีคะแนนการมองตนเองในทางที่แย่เกินไปที่ได้คะแนนมากกว่า 7 มีจำนวน 12 คน

ภาคผนวก จ

โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม

หลักการและเหตุผล

นับตั้งแต่ที่ประเทศไทยได้ใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 มาจนถึงปัจจุบัน ผลของการพัฒนาประเทศก่อให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศโดยส่วนรวมมาเป็นลำดับ อย่างไรก็ตามผลของการพัฒนา โดยเฉพาะนโยบายการส่งเสริมการกระจายอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาคของรัฐบาล ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร พิจารณาได้จากการที่อุตสาหกรรมส่วนใหญ่ยังคงกระจุกตัวอยู่ในบริเวณกรุงเทพฯ และเขตปริมณฑล 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 ดังนั้นหากอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมได้รับความช่วยเหลือดูแลส่งเสริมให้มีความเข้มแข็ง แข็งแรง โดยเฉพาะการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมที่ดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมอยู่แล้วให้สามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างโอกาสให้ผู้ที่ไม่เคยอยู่ในวงการธุรกิจอุตสาหกรรมมาก่อน ได้มีโอกาสเข้าสู่วงการธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างมีความมั่นใจ ก็จะช่วยส่งผลทำให้การพัฒนาอุตสาหกรรมโดยส่วนรวมของประเทศเป็นไปอย่างมั่นคงและยังผลให้เศรษฐกิจของประเทศมีเสถียรภาพมั่นคงตามไปด้วย

ความเป็นมาของโครงการ

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาส่งเสริม และสนับสนุนกิจการอุตสาหกรรมให้มีประสิทธิภาพในการผลิตสูงขึ้น สามารถขยาย

กิจการหรือเจริญก้าวหน้ามั่นคงต่อไป นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ในการส่งเสริมให้เกิดอุตสาหกรรมใหม่ และเกิดการกระจายอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาค ตามนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดย่อม และขนาดกลางของรัฐบาล ได้จัดทำโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมขึ้น โดยมอบหมายให้ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคและกองพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นผู้รับผิดชอบ ในการจัดทำโครงการ

วัตถุประสงค์

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

ปรัชญาของโครงการ

1. การสร้างนักธุรกิจโดยเชื่อว่าคนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ศูนย์กลางการพัฒนา และศูนย์กลางการเปลี่ยนแปลง
2. การสร้างธุรกิจโดยให้เริ่มต้นธุรกิจได้และ บริหารธุรกิจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่รอดอย่างยั่งยืน รวมทั้งสามารถแข่งขันได้

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ประกอบการที่เป็นเจ้าของหรือหุ้นส่วนของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ดำเนิน ธุรกิจอยู่แล้ว หรือทายาทธุรกิจหรือผู้ที่ประสงค์จะลงทุนใหม่ซึ่งมีโครงการลงทุนที่แน่นอนแล้ว

การฝึกอบรม

เนื้อหาการฝึกอบรมครอบคลุมทุกด้านสำหรับการประกอบการ โดยแบ่งออกเป็น 4 หมวด คือ

1. ลักษณะของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ เน้นกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจ ฝึสัมผัสฤทธิ์ในการประกอบการ 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 ทำให้ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้และประสบการณ์อย่างดีทุกคนและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารกิจการได้เป็นอย่างดี

3. เนื่องจากการฝึกอบรมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงตั้งแต่รุ่นแรกจนถึงปัจจุบัน ผู้ผ่านการฝึกอบรม จึงเปรียบเสมือนสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน ทำให้มีความรักความผูกพัน และจริงใจในการที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องส่วนตัวและธุรกิจเกิดเป็นเครือข่ายพันธมิตรธุรกิจขึ้น

4. หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม นอกจากจะได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานใน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ผู้รับการฝึกอบรมยังสามารถขอรับบริการต่างๆ จากสมาคมส่งเสริม ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย (ATSME) ซึ่งเป็นสมาคมของสมาชิก โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม โดยสมาคมนี้จะให้ความช่วยเหลือสมาชิก ทางด้านวิชาการ เทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจของสมาชิก ให้เจริญก้าวหน้า สมดังคำขวัญของโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่ว่า “ มิตรภาพเฟื่องฟู เชิดชู วิชาการ บริการสมาชิก เชื่อมโยงธุรกิจ” อีกด้วย จึงนับว่าเป็นโครงการคุณภาพที่ให้ประโยชน์ ต่อผู้ประกอบการอย่างแท้จริง

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ –นามสกุล

นางสาวจันทิมา เบ็ญจรัตน์

วัน เดือน ปี ที่เกิด

15 สิงหาคม 2523

สถานที่เกิด

จังหวัดสิงห์บุรี

ประวัติการศึกษา

ปี พ.ศ. 2542-2545 ปริญญาตรี

คณะศึกษาศาสตร์ สาขาศึกษาศาสตร์-เกษตร

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์