

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาข้อมูลของตัวแปรต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่องลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันน์จิตอัจฉริยะ ภูมิความรู้ความชำนาญ บุคลิกผู้ประกอบการ และความสำเร็จในการประกอบการ ของผู้ประกอบการธุรกิจประเภทโรงแรมแบบอิสระ ในเขตชะอำและเขตหัวหิน มีแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- แนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันน์จิตอัจฉริยะ (Spiritual Intelligence)
- แนวคิดเกี่ยวกับภูมิความรู้ความชำนาญ (Human Capital)
- แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Orientation)
- แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จ (Success)
- การประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการประเภทโรงแรมแบบอิสระ ในเขตชะอำ จังหวัดเพชรบุรี และเขตหัวหินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

#### แนวความคิดเกี่ยวกับเซาวันน์จิตอัจฉริยะ (Spiritual Intelligence)

##### ความเป็นมา

ในปี ค.ศ. 1905 บิเนต (Binet) นักจิตวิทยาชาวฝรั่งเศส ได้สร้างแบบสอบวัดเซาวันน์ปัญญา (Intelligence Quotient : IQ) รายบุคคลขึ้นมาเพื่อใช้แยกความแตกต่างระหว่างเซาวันน์ปัญญาปกติและผิดปกติของเด็กมาใช้จัดโปรแกรมทางการศึกษาให้เหมาะสมกับเซาวันน์ปัญญาของเด็ก คะแนนที่ได้จากการทดสอบเซาวันน์ปัญญาเป็นדרรชนีตัวเลขที่ระบุให้ทราบถึงระดับสติปัญญาของบุคคล โดยนักจิตวิทยาเชื่อว่าความฉลาดสามารถใช้พยากรณ์ความมีศักยภาพในการทำงานทุกชิ้น และจะเป็นตัวที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ ความฉลาดทางสติปัญญาและการใช้เหตุผลได้กลายเป็นมาตรฐานวัด “คุณภาพ” ของผู้คนทุกๆ ไป โดยทางทฤษฎีกล่าวไว้ว่าบุคคลใดที่มีระดับ IQ สูง บุคคลนั้นยังเป็นคนฉลาด และยิ่งฉลาดมากเท่าไรห้ ก็มีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จในชีวิตมากเท่านั้น

ต่อมาในช่วงกลางทศวรรษที่ 1990 โกลแมน (Goleman) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้ตีพิมพ์งานวิจัยด้านระบบประสาท จิตวิทยา และสังคมวิทยาออกมาเป็นหนังสือชื่อว่า Emotional Intelligence ซึ่งเป็นการแนะนำเขาวินิจฉัยประเภทใหม่ให้กับสังคมมนุษย์ในชื่อว่า เขาวินิจฉัยอารมณ์หรืออีคิว (EQ) โดยโกลแมนยืนยันว่า EQ เป็นรากฐานสำคัญที่กำหนดว่ามนุษย์จะสามารถใช้ IQ ได้มีอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะอารมณ์และความรู้สึกจะเป็นตัวกำหนดการใช้ความคิดของมนุษย์อีกทีหนึ่ง และถ้าสมองส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่มนุษย์รู้สึก (Feeling / Emotion) ต้องบอบช้ำหรือเสียหาย มนุษย์ก็จะคิด (Thinking) ด้วยประสิทธิภาพที่ลดลงตามไปด้วย ทั้งนี้ EQ จะเกี่ยวข้องกับความเข้าใจและความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง และผู้อื่นว่ามีความสร้างสรรค์เพียงใด EQ หรือเขาวินิจฉัยอารมณ์ก็คือความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นเพื่อการสร้างแรงจูงใจในตัวเอง บริหารจัดการอารมณ์ต่างๆของตนและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่างๆได้

เขาวินิจฉัย (IQ) บ่งบอกถึงศักยภาพของบุคคลแต่เขาวินิจฉัย (EQ) บอกถึงความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ของบุคคล ในระยะต่อมาจึงเกิดแนวคิดที่แสดงถึงความเกี่ยวพันในแง่ของวิวัฒนาการทางภาษาและสัญลักษณ์ ที่มีปฏิสัมพันธ์กับพัฒนาการทางสังคมของเด็คน (Deacon, 1997) ในหนังสือชื่อ The Symbolic Species ซึ่งชี้ให้เห็นว่ามนุษย์เราใช้เขาวินิจฉัยจิตอัจฉริยะ (Spiritual Intelligence : SQ) เพื่อการเติบโตของสมองมนุษย์และเป็นเหมือนสายใยที่ทำให้เรามีลักษณะความเป็นคนและเกิดศักยภาพในการถ่ายทอดทางวิวัฒนาการมนุษย์ ในปี ค.ศ.2000 โซฮาร์และมาร์แชล (Zohar and Marshall) ได้เขียนหนังสือชื่อ SQ : Connecting With Our Spiritual Intelligence ซึ่งได้นำเสนอเกี่ยวกับเขาวินิจฉัยที่สามคือ เขาวินิจฉัยจิตอัจฉริยะ (Spiritual Intelligence) ที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาเขาวินิจฉัยต่างๆทั้งหลาย เช่น เขาวินิจฉัย (Intelligence Quotient) เขาวินิจฉัย (Emotional Quotient) เขาวินิจฉัยฝ่าอุปสรรคเพื่อความสำเร็จ (Adversity Quotient) เขาวินิจฉัยธรรมจรรยา (Moral Quotient) โดยโซฮาร์และมาร์แชล อธิบายไว้ว่าเขาวินิจฉัยจิตอัจฉริยะเป็นเขาวินิจฉัยหรือความฉลาดที่ใช้แก้ปัญหาในเรื่องความหมาย คุณค่าของชีวิต การเข้าใจตัวตน และบุคลิกภาพของมนุษย์ ซึ่งมองจากการกระทำ การดำเนินชีวิตในมุมมองที่กว้างขึ้น มีคุณค่าและมีความหมาย รวมถึงสามารถนำไปประเมินแนวทางการกระทำหรือการดำเนินชีวิตที่มีความหมายมากขึ้น (Brugman, p.2, 2004) โดยเขาวินิจฉัยจิตอัจฉริยะมุ่งเน้นความสำคัญของแรงผลักดันจากภายในที่จะทำดี เช่น การยอมรับในจริยธรรม จรรยาบรรณ ซึ่งแก่นแท้ของหลักการนั้นเกี่ยวกับจริยธรรม คุณธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม

### ความหมายของเชาวน์จิตอัจฉริยะ

Spiritual intelligence (SQ) คือเชาวน์หรือความฉลาดที่ใช้แก้ปัญหาในเรื่องความหมายและคุณค่าของชีวิตซึ่งมองจากการกระทำ การดำเนินชีวิตในมุมมองที่กว้าง มีคุณค่าและมีความหมาย รวมถึงสามารถนำไปประเมินแนวทางการกระทำหรือการดำเนินชีวิตที่มีระบบมากขึ้น นอกจากนี้เชาวน์จิตอัจฉริยะยังก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ ปรับเปลี่ยนสถานการณ์ สร้างฝัน แรงบันดาลใจ เห็นประโยชน์และข้อจำกัดของความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจ (Zohar and Marshall, 2000, p.18) อีกทั้งยังทำให้สามารถเข้าถึงประเด็นต่างๆ อย่างเข้าใจและช่วยให้สามารถประเมินตัดสินใจเลือกที่ถูกต้องมากกว่าผู้อื่น (Cook, Macaulay and Coldicott, para 6, 2004) สามารถใช้การรับรู้ที่หลากหลาย (Multi-sensory) ในการแก้ปัญหาและความสามารถที่รับฟังเสียงจากภายในตนเองด้วย (Sisk and Torrance, 2002, p.209) ดังนั้นเชาวน์จิตอัจฉริยะจึงสามารถใช้เป็นหน่วยวัดความสามารถในการรู้จักแก้ปัญหาอย่างฉลาด ปรับตัวได้ในทุกสถานการณ์ และตั้งรับการเปลี่ยนแปลง (ชวนะภวาทันท์, 2548, น.6) และใช้วัดระดับพัฒนาการทางจิตวิญญาณในอันที่จะเป็นผู้นำ รักสถาบัน รักประชาชน รักประเทศชาติ ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมได้อีกด้วย (กรมสุขภาพจิต, ออนไลน์, 2546)

โดยสรุปจากความหมายของเชาวน์จิตอัจฉริยะที่กล่าวมาข้างต้น คือ เชาวน์ที่บุคคลมีเพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในชีวิตและเกิดการตระหนักรู้ในความหมาย คุณค่า และเติมเต็มกับชีวิตเป็นการสร้างคุณค่าให้กับตนเองหรือตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง

### ขอบเขตของเชาวน์จิตอัจฉริยะ

การ์ดเนอร์ (Gardner, 1999, p.84) ศาสตราจารย์มหาวิทยาลัยฮาร์เวิร์ด ได้ศึกษาและอธิบายถึงขอบเขตของเชาวน์จิตอัจฉริยะทั้งหมดมี 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนแรก คือ การเกี่ยวข้องกับมุมมองที่กว้างหรือมุมมองที่เป็นปัจจุบันของเชาวน์จิตอัจฉริยะ ส่วนต่อมา คือ การมุ่งเน้นที่เชาวน์จิตอัจฉริยะเปรียบเหมือนการประสบความสำเร็จของ การดำรงชีวิตทั้งในด้านจิตใจและได้รับประสบการณ์ที่ยอดเยียม และส่วนสุดท้าย คือ เชาวน์จิตอัจฉริยะจะส่งผลต่อคนอื่นซึ่งสอดคล้องกับเรื่องบารมี (Charisma) และเป็นองค์ประกอบของการถ่ายทอดการเติมเต็ม 2 ส่วนแรกในชีวิต

ของผู้อื่น และในปี ค.ศ. 2004 คูกส์ แมคคอลลอยล์ และคอลลิดิคอท (Cook, Macaulay and Coldicott, para 3, 2004) ได้เสนอแนะเกณฑ์ที่นำไปสู่การมีเชาวนิจิตอัจฉริยะ ดังนี้

1. การยอมรับ (Acceptance) คือ ความสามารถที่จะรัก เคารพและให้อภัยทั้งตนเองและผู้อื่น การให้คุณค่ากับความหลากหลายและความแตกต่าง
2. ความเป็นตัวตน (Self identity) คือ มีความรู้และยอมรับตัวตนอย่างลึกซึ้ง ทั้ง ข้อเด่นและข้อด้อยของตนเอง และไว้วางใจตนเอง
3. วัตถุประสงค์และคุณค่า (Purpose and values) คือ การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเข้าใจว่าจะวางตัวให้เหมาะสมกับหน้าที่การงานที่ใหญ่ขึ้นอย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมและการกระทำของตน มีความกล้าหาญและสามารถเผชิญกับความกลัวของตน

การที่เชาวนิจิตอัจฉริยะเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับการมีชีวิตอยู่ (Being) คือ บุคคลจะเป็นอย่างไรนั้น การมีชีวิตอยู่เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการพิสูจน์ตัวตนที่แท้จริง แสดงบุคลิกลักษณะและวัตถุประสงค์เพื่อเข้าสู่หนทางที่สามารถดึงดูดและจุดประกายให้กับผู้อื่นได้ ซึ่งบุคคลใช้เชาวนิจิตอัจฉริยะเพื่อเปลี่ยนแปลงตนเองและผู้อื่น รักษาความสัมพันธ์ จัดการกับความโศกเศร้าและเปลี่ยนนิสัยที่เป็นเงื่อนไขในอดีตออกไปเพื่อพัฒนาให้มีเชาวนิจิตอัจฉริยะมากขึ้น นอกจากนี้ทำให้บุคคลสามารถเพิ่มอัตตา (ego) และเอาชนะกับการที่บุคคลเอาตนเองเป็นศูนย์กลาง และเกิดความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อความเข้าใจตัวตนอย่างลึกซึ้ง ตระหนักถึงความหมายและวัตถุประสงค์อย่างแรงกล้า และกล้าเข้าถึงทุกสิ่งที่คุณคนกระทำมากขึ้นซึ่งแต่ละบุคคลต้องสามารถเข้าถึงภาระหน้าที่ตามบุคลิกภาพของตน แนวทางที่รวมการพัฒนาเชาวนิจิตอัจฉริยะและเกิดการตระหนักรู้นั้นจะเพิ่มคุณค่าในการทำงาน แต่การคำนึงถึงตนเองเปรียบเสมือนการมีเชาวนิจิตอัจฉริยะซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่เป็นประโยชน์ทำให้บุคคลสามารถต่อยอดความคิดทางสติปัญญา รวมถึงวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลด้วย เมื่อบุคคลได้ตัดสินใจตามทางเดินที่บุคคลได้เลือก บุคคลนั้นจะเริ่มซาบซึ้งกับความหมาย คุณค่าและการเติมเต็มให้กับชีวิต (Tekkeveettil, para 4, 2001) โดยบุคคลต้องการพัฒนาเชาวนิจิตอัจฉริยะเพื่อวัตถุประสงค์ต่างๆ ดังต่อไปนี้ (ชวนะ ภวกานันท์และอุบลวรรณ ภวกานันท์, 2545, น.98)

1. เพื่อให้เตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในชีวิตทำให้สามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนการเปลี่ยนแปลงมาเป็นปัญญา
2. เพื่อให้เข้าใจความเป็นมนุษย์ที่มีตัวตน ไม่ยึดติดกับความเป็นตัวตนซึ่งสามารถทำให้เกิดกระบวนการคิดที่สร้างสรรค์

3. เพื่อแยกแยะความจริงที่แท้จริงจากสิ่งรอบตัว เข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่แท้จริงของตนเองกับสิ่งต่างๆ ทำให้บุคคลสามารถแก้ไขได้ถูกต้องตรงประเด็น ลดการสูญเสียและอยู่ร่วมกันได้
4. เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำของคนแต่ละคน ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม ประเทศชาติโดยรวม
5. เพื่อเป็นการสร้างผลการปฏิบัติงานที่เต็มประสิทธิภาพ (Peak Performance) ที่เป็นอัจฉริยะอย่างแท้จริง
6. เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลและเป็นเครื่องมือในการสร้างโปรแกรมความฉลาดทางการตลาด (Market Intelligence)

### ทฤษฎีบุคลิกภาพที่เกี่ยวกับแนวคิดเชาวน์จิตอัจฉริยะ

ทฤษฎีที่ศึกษาบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเชาวน์จิตอัจฉริยะนั้นเป็นเนื้อหาที่อธิบายถึงลักษณะบุคลิกภาพในแง่มุมที่แตกต่างกันออกไป แต่ใช้โมเดลของบิว 6 กลีบ เป็นสัญลักษณ์ของความป็นตัวตนของบุคคล (Self) เป็นสิ่งเชื่อมโยงในการอธิบายแนวคิด ซึ่งทฤษฎีที่สำคัญเกี่ยวกับแนวคิดเชาวน์จิตอัจฉริยะ ได้แก่

### ทฤษฎีบุคลิกภาพของคาร์ล จุง (Jung)

ทฤษฎีทางบุคลิกภาพของคาร์ล จุง นักจิตวิทยาทางด้านบุคลิกภาพ แบ่งลักษณะบุคลิกภาพของมนุษย์ออกเป็น 8 ประเภท ด้วยเหตุที่ว่าคนเรามีทัศนคติ 2 แบบ ได้แก่ เปิดเผย (Extroversion) เก็บตัว (Introversion) และมีสภาวะของจิตใจ 4 แบบ ได้แก่ ความคิด (Thinking) ความรู้สึก (Feeling) การหยั่งรู้ (Intuition) และการสัมผัส (Sensing) ดังตารางที่ 2.1

## ตารางที่ 2.1

แสดงลักษณะความสัมพันธ์ของทัศนคติและสภาวะจิตใจ

ทัศนคติ	เปิดเผย (Extroverted : E) เก็บตัว (Introvert : I)
สภาวะของจิตใจ	สัมผัส (sensing : S) การหยั่งรู้ (Intuition : N)
	ความรู้สึก (Feeling : F) ความคิด (Thinking : T)

### 1. เปิดเผย (Extroverted : E) กับเก็บตัว (Introverted : I)

Extroverted (E) ร่าเริง เข้ากับคนง่าย ชอบสังคม ชอบการเข้ากลุ่ม การทำงานเป็นทีม มองหาประสบการณ์ในมุมกว้าง ค้นพบตัวเองด้วยการพูดและการกระทำ มักนำตนเองไปเกี่ยวข้องกับผู้อื่นและรู้สึกว่าการได้อยู่กับคนอื่นเป็นการเติมพลัง

Introverted (I) เงียบขรึม ครุ่นคิด สนทนกับคนแบบเป็นการส่วนตัว ไม่เป็นมิตรหรือไม่สนใจผู้อื่น มองหาประสบการณ์ในมุมลึก ค้นพบตัวเองด้วยการคิด คิดแต่เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และรู้สึกว่าเวลาอยู่คนเดียวคือเวลาของการเติมพลัง

### 2. สัมผัส (Sensing : S) กับการหยั่งรู้ (Intuition : N)

Sensing (S) รับข้อมูลด้วยประสาทสัมผัสทั้งห้า ข้อมูลต่างๆ มาจากภายนอก ตัวติดดิน อยู่กับปัจจุบัน เป็นนักปฏิบัติ มองวันนี้เป็นหลักทำอะไรตามขั้นตอน เก็บรายละเอียดเก่ง

Intuition (N) รับข้อมูลด้วยการหยั่งรู้ สัมผัสที่หกหรือแรงบันดาลใจ สนใจในความเป็นไปได้ ใช้จินตนาการ ซึ่งข้อมูลต่าง ๆ มาจากภายในตัวและวิสัยทัศน์ ชอบลองของใหม่ ทำงานหนักเป็นระยะๆ มองภาพรวม ไม่ใส่ใจรายละเอียด

### 3. ความคิด (Thinking : T) กับความรู้สึก (Feeling : F)

Thinking (T) ใช้หลักเหตุและผลในการวิเคราะห์หาคำตอบ มีหลักการ มีกฎ มีกระบวนการ ไม่ลำเอียง ช่างวิจารณ์

Feeling (F) ตัดสินข้อมูลด้วยค่านิยม อารมณ์ส่วนตัว ให้ความสำคัญกับการ

ปรองดองกัน เป็นคนชอบสงสารผู้อื่น ชอบช่วยเหลือ ยุ้ยขึ้นและอ่อนไหวกับคำวิจารณ์

จากลักษณะทัศนคติ 2 ลักษณะและสภาวะจิตใจ 4 ลักษณะทำให้เกิดลักษณะบุคลิกภาพ 8 แบบที่จุงใช้อธิบายความแตกต่างของบุคคล (Cloninger, 2004, p.87) ได้แก่

1. บุคลิกภาพแบบเปิดเผยโดยใช้การรับรู้ (Extroverted Thinking) บุคคลให้ความสนใจกับข้อเท็จจริงที่เป็นวัตถุจากภายนอกเข้าสู่ตนเอง ตัดสินปัญหาด้วยเหตุผล เก็บอารมณ์และความรู้สึก ไม่ใส่ใจมิตรภาพและความสัมพันธ์

2. บุคลิกภาพแบบเปิดเผยโดยใช้ความรู้สึก (Extroverted Feeling) บุคคลใส่ใจกับความสัมพันธ์ มักเปลี่ยนแปลงตามสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะในเพศหญิง

3. บุคลิกภาพแบบเปิดเผยโดยใช้การสัมผัส (Extroverted Sensing) บุคคลใส่ใจในเรื่องประสบการณ์ที่เกิดขึ้น ข้อเท็จจริงและรายละเอียด บางครั้งชอบที่จะค้นหาความปิติยินดี

4. บุคลิกภาพแบบเปิดเผยโดยใช้การหยั่งรู้ (Extroverted Intuition) บุคคลให้ความสนใจกับการเปลี่ยนแปลงที่สามารถเกิดขึ้นได้ของโลกภายนอกมากกว่าคนใกล้ชิด เช่น นักผจญภัย

5. บุคลิกภาพแบบเก็บตัวโดยใช้การรับรู้ (Introverted Thinking) บุคคลสนใจในความคิดมากกว่าข้อเท็จจริง สนใจในความเป็นจริงที่อยู่ข้างใน ให้ความสำคัญคนอื่นเล็กน้อย

6. บุคลิกภาพแบบเก็บตัวโดยใช้ความรู้สึก (Introverted Feeling) บุคคลมักมีความเห็นอกเห็นใจ และเข้าใจเพื่อนสนิทหรือคนอื่นที่ต้องการความรักแต่จะไม่แสดงความรู้สึก

7. บุคลิกภาพแบบเก็บตัวโดยใช้การสัมผัส (Introverted Sensing) บุคคลเน้นที่ประสบการณ์ที่เพิ่งเกิดที่ตื่นเต้นมากกว่าตัวพวกเขาเอง เช่น นักดนตรี ศิลปิน

8. บุคลิกภาพแบบเก็บตัวโดยใช้การหยั่งรู้ (Introverted Intuition) บุคคลใส่ใจกับความเป็นไปได้มากกว่ากำลังเกิดอะไรขึ้นใช้จิตใต้สำนึกตนเอง

### ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ (Holland)

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ (Holland) ฮอลแลนด์ นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้ถ่ายทอด แนวความคิดในหนังสือที่ชื่อว่า Making Vocational Choices : A Theory of Vocational Personalities and Work Environments โดยเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของบุคคล และการจัดประเภทอาชีพที่คำนึงถึงบุคลิกภาพที่มีหลักการว่าบุคลิกภาพมีผล

ต่อการเลือกอาชีพซึ่งส่งผลให้บุคคลเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง ประกอบด้วย 4 สมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. ในสังคมมนุษย์ส่วนใหญ่บุคคลจะถูกจัดลักษณะบุคคลเป็น 1 ใน 6 ประเภท คือ ลักษณะยึดความจริง (Realistic) ลักษณะชอบสำรวจ (Investigative) ลักษณะชอบงานศิลป์ (Artistic) ลักษณะชอบเข้าสังคม (Social) ลักษณะกล้าได้กล้าเสีย (Enterprising) หรือลักษณะยึดตามระเบียบแบบแผน (Conventional)

2. ในการเลือกอาชีพนั้นสามารถแบ่งสภาวะแวดล้อมได้ 6 ประเภทซึ่งมีความสอดคล้องกันกับลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล 6 ประเภท

3. บุคคลแสวงหาสภาวะแวดล้อมซึ่งจะทำให้พวกเขาสามารถพัฒนาทักษะและความสามารถ แสดงทัศนคติ ค่านิยม รวมถึงการแสดงบทบาทและแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม

4. พฤติกรรมของบุคคลถูกกำหนดโดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและสภาวะแวดล้อม

สมมติฐานรองของทฤษฎีฮอลแลนด์ที่อธิบายความแตกต่างของผลลัพธ์ที่ได้ ประกอบด้วย 5 สมมติฐาน ดังนี้

1. ความคงที่ (Consistency) คือระดับความสัมพันธ์ระหว่างประเภทบุคลิกภาพหรือระหว่างสภาวะแวดล้อม

2. ความแตกต่าง (Differentiation) คือระดับที่บุคคลหรือสภาวะแวดล้อมสามารถแยกและสามารถอธิบายได้ชัดเจน

3. เอกลักษณ์ (Identity) สามารถประเมินความมีเอกลักษณ์ของบุคคลหรือสภาวะแวดล้อมได้ชัดเจนและมั่นคง

4. ความสอดคล้อง (Congruence) หมายถึงบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ต้องการสภาวะแวดล้อมที่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์เชิงซ้อน (Calculus) คือความสัมพันธ์ภายในและระหว่างบุคคลของประเภทบุคคล หรือความสัมพันธ์ภายในและระหว่างสภาวะแวดล้อม

จากการตั้งสมมติฐานหลักและรองของฮอลแลนด์จึงเกิดแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ ประกอบด้วยแนวคิด 4 ประการ (Holland, 1985, pp.4-10) ดังนี้

ประการที่ 1 อาชีพเป็นเครื่องแสดงออกทางบุคลิกภาพ บุคคลจะเลือกอาชีพใด ย่อมแสดงว่าบุคลิกภาพของเขาจะปรากฏออกมาในทิศทางเดียวกัน

ประการที่ 2 บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมีความสัมพันธ์กับประเภทของสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคคลนั้น ดังนั้นบุคคลจึงมีแนวโน้มจะหันเข้าหางานหรืออาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของเขา

ประการที่ 3 บุคคลจะค้นหาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เขาได้ฝึกทักษะและใช้ความสามารถของเขา ทั้งยังเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงเจตคติ ค่านิยม และบทบาทของเขา

ประการที่ 4 บุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ดังนั้นเมื่อทราบบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมของบุคคลแล้ว ก็จะทำให้ทราบผลที่จะติดตามมาของบุคคลนั้นด้วย เช่น การเลือกอาชีพ ความสำเร็จในอาชีพ ตลอดจนพฤติกรรมต่างๆ ทั้งการศึกษา อาชีพและสังคมด้วย

ใน Hexagonal Model แสดงความแตกต่างในระยะห่างระหว่างประเภทบุคคลหรือระหว่างสภาวะแวดล้อมที่มีสัดส่วนในทิศทางตรงกันข้ามในความสัมพันธ์ระหว่างกันตามทฤษฎี โดยลักษณะของบุคลิกภาพและสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันก็สันนิษฐานได้ว่าลักษณะของบุคลิกภาพและสภาวะแวดล้อมในการทำงานคล้ายคลึงกันมาก ในทางกลับกันลักษณะของบุคลิกภาพและสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันก็สันนิษฐานได้ว่าแตกต่างกันมากด้วย ความซับซ้อนขึ้นอยู่กับจำนวนของหลักการที่เป็นไปได้ เช่น ทางเลือกในอาชีพเป็นตัวแสดงของบุคลิกภาพเรื่องความสนใจ (Interest) ก็อยู่ในเรื่องของบุคลิกภาพ เนื่องด้วยบุคคลที่อยู่ในกลุ่มอาชีพที่มีบุคลิกภาพคล้ายคลึงกัน พวกเขาจะตอบสนองกับปัญหาหรือสถานการณ์ต่างๆ ในทิศทางเดียวกัน และจะทำให้พวกเขาสร้างสภาวะแวดล้อมระหว่างบุคคลที่มีลักษณะเฉพาะ

Hexagonal Model แสดงให้เห็นถึงความคงที่รูปแบบบุคลิกภาพของบุคคลและสภาวะแวดล้อม และเพิ่มความตระหนักรู้ของความสอดคล้องและไม่สอดคล้องกันระหว่างลักษณะนิสัยของบุคคลและสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. ผู้เก็บข้อมูลและรายละเอียด (Data and Detail people) รูปแบบของกิจกรรมความสามารถ และความสนใจของบุคลิกภาพแบบยึดตามระเบียบแบบแผน (Conventional :C) ในการเลือกอาชีพจะเลือกอาชีพที่มีกิจกรรมในลักษณะที่เกี่ยวข้องกับจำนวนและภาษา ใส่ใจในคำสั่ง รายละเอียด และหลีกเลี่ยงกิจกรรมที่มีลักษณะที่ไม่มีโครงสร้าง ไม่มีระบบ ไม่ชัดเจน รับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถทางตัวเลข จำนวน ให้คุณค่ากับการประสบความสำเร็จในธุรกิจและเศรษฐกิจ ซึ่งทำให้บุคคลประเภทนี้มองโลกในลักษณะมีระเบียบแบบแผน และมีลักษณะตายตัว บุคลิกภาพแบบยึดตามระเบียบแบบแผนมีลักษณะนิสัยระมัดระวัง (Careful) ไม่ยืดหยุ่น

(Inflexible) ยึดระเบียบแบบแผน (Conforming) เป็นนักปฏิบัติ (Practical) ซึ่งสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคลิกภาพแบบนี้เป็นงานที่มีหน้าที่บอกไว้อย่างชัดเจน งานประจำที่เป็นขั้นตอนตามที่กำหนดไว้ งานที่เกี่ยวกับระเบียบแบบแผน อาชีพที่เหมาะสมกับลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้ ได้แก่ สมุหบัญชี นักบัญชี เลขานุการ เจ้าหน้าที่การเงินการธนาคาร เจ้าหน้าที่งานพัสดุ เจ้าหน้าที่สารบัญ ผู้ตรวจสอบบัญชี ผู้ช่วย บรรณารักษ์ เจ้าหน้าที่สรรพากร เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ ผู้คุมสต็อกสินค้า ผู้ควบคุมเครื่องยนต์ เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด นักสถิติ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์การเงิน พนักงานไปรษณีย์ เป็นต้น

## 2. ผู้ให้ความช่วยเหลือผู้คน (People helpers) รูปแบบของกิจกรรม

ความสามารถ และความสนใจของบุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคม (Social : S) ในการเลือกอาชีพ จะเลือกอาชีพที่มีกิจกรรมในลักษณะต้องปฏิสัมพันธ์กับคน ช่วยชี้แจง แนะนำ ฝึกฝน พัฒนาหรือเยียวยาคน และหลีกเลี่ยงกิจกรรมที่มีลักษณะที่ต้องใช้ความพยายามเรื่องเทคนิคกลไก ทางกายภาพ ระบุว่าตนเองชอบช่วยเหลือผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น มีความสามารถในการสอน แต่ขาดทักษะเรื่องเทคนิคกลไก ด้านวิทยาศาสตร์ ให้คุณค่ากับกิจกรรมและปัญหาที่เกี่ยวกับสังคมและจริยธรรม ซึ่งทำให้บุคคลประเภทนี้มองโลกว่ายืดหยุ่นได้ บุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคมมีลักษณะนิสัยรับผิดชอบ (Responsible) อ่อนน้อม (Warm) ใจดี (Kind) มนุษย์สัมพันธ์ดี (Friendly) ออดทน (Patient) ชอบช่วยเหลือ (Helpful) มีความเห็นอกเห็นใจ (Empathetic) ชอบประสานงาน (Cooperative) ไหวพริบดี (Tactful) ยึดมั่นอุดมการณ์ (Idealistic) ชอบเข้าสังคม (Socialable) ซึ่งสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้ คือ งานที่ทำร่วมกับผู้อื่น งานด้านการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและบริการผู้อื่น อาชีพที่เหมาะสมกับลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้ ได้แก่ ครู อาจารย์ นักวิชาการ พยาบาล นักสังคมสงเคราะห์ นักสังคมวิทยา นักจิตวิทยา นักแนะแนว ผู้ให้คำปรึกษา ผู้จัดการ บรรณารักษ์ นักโชนนาการ ล่าม มัคคุเทศก์ นักเทศน์ พนักงานต้อนรับ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่งานบุคคล นักฝึกอบรม นักพัฒนากร ทูต เป็นต้น

## 3. นักแก้ปัญหาที่เป็นนามธรรม (Abstract problem solvers) รูปแบบของ

กิจกรรม ความสามารถและความสนใจของบุคลิกภาพแบบชอบสำรวจ (Investigate : I) ในการเลือกอาชีพจะเลือกอาชีพที่มีกิจกรรมในลักษณะที่ต้องใช้การสังเกต การเรียนรู้ การตรวจสอบ และการแก้ไขปัญหา ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์และหลีกเลี่ยงกิจกรรมที่มีลักษณะที่ซ้ำซากและทำงานกับคน ระบุว่าตนเองเป็นผู้คงแก่เรียน มีสติปัญญาสูง มีความสามารถทางคณิตศาสตร์ทางวิทยาศาสตร์ แต่ขาดความสามารถความเป็นผู้นำ ให้คุณค่ากับวิทยาศาสตร์ซึ่งทำให้บุคคล

ประเภทนี้มองโลกว่าซับซ้อน เป็นนามธรรม เป็นอิสระและมีจุดกำเนิด บุคลิกภาพแบบชอบสำรวจ มีลักษณะนิสัยชอบวิเคราะห์ ใคร่ครวญความคิด รอบคอบ อยากรู้ อยากเห็น มองโลกในแง่ร้าย ฉลาด ชอบอยู่อย่างสงบ เป็นต้น สิ่งแวดล้อมในการทำงานของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบชอบสำรวจ เป็นในลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการสังเกต การใช้ความคิดที่เป็นนามธรรม อาชีพที่เหมาะสมกับ ลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้ ได้แก่ นักเศรษฐศาสตร์ แพทย์ สัตวศาสตร์ ทันตแพทย์ เกษัชกร นักเทคนิคการแพทย์ นักพยาธิวิทยา นักวิทยาศาสตร์ นักคณิตศาสตร์ นักสถิติ นักชีววิทยา นักจุลชีววิทยา นักเคมี นักฟิสิกส์ นักวางแผน นักวิจัยนักวิชาการ ครูสอนคณิตศาสตร์ ครูสอน วิทยาศาสตร์ นักโบราณคดี นักมานุษยวิทยา นักธรณีวิทยา นักสมุทรวิทยา นักดาราศาสตร์ นัก อุตุนิยมวิทยา นักภูมิศาสตร์ นักสืบสวน เป็นต้น

4. ผู้สร้างสรรค์งาน (Idea creators) รูปแบบของกิจกรรม ความสามารถ และ ความสนใจของบุคลิกภาพแบบชอบงานศิลป์ (Artistic : A) ในการเลือกอาชีพจะเลือกอาชีพที่มี กิจกรรมในลักษณะตามความคิด ความรู้สึกของพวกเขา สร้างสรรค์ จินตนาการ และหลีกเลี่ยง กิจกรรมหรืออาชีพที่มีลักษณะยึดระเบียบแบบแผน สถานการณ์ที่มีโครงสร้างกฎเกณฑ์และงาน ทางกายภาพรับรู้ว่าเป็นคนแสดงออก มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ทำสิ่งที่แตกต่างมี ความสามารถทางด้านศิลปะและดนตรี มีความสามารถในการแสดงออก การเขียนและการพูด และขาดทักษะเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ให้คุณค่ากับความงามสุนทรียศาสตร์ ซึ่งทำให้ บุคคลประเภทนี้มองโลกว่าซับซ้อนเป็นอิสระ ไม่ยึดระเบียบแบบแผนและยึดหยุ่นได้ บุคลิกภาพ แบบชอบงานศิลป์มีลักษณะนิสัยไวต่อความรู้สึก (Sensitive) ชอบจินตนาการ (Imaginative) รัก อิสระ (Independent) ไม่ยึดระเบียบแบบแผน (Nonconforming) แสดงออกตามความรู้สึก (Emotional) ไม่ค่อยมีระเบียบ (Disorderly) ชอบแสดงออก (Expressive) หุนหันพลันแล่น (Impulsive) ยึดมั่นอุดมการณ์ (Idealistic) มีความซับซ้อน (Complicated) ซึ่งสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคคลที่มีลักษณะแบบนี้ คือ งานที่แสดงความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ใช้ จินตนาการอย่างอิสระ อาชีพที่เหมาะสมกับลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้ ได้แก่ ผู้กำกับการแสดง ครู สอนภาษา ผู้สื่อข่าว ครูสอนการละคร ครูสอนนาฏศิลป์ ผู้แปลภาษาต่างประเทศ นักปรัชญา ครู สอนวรรณคดี ครูสอนดนตรี เต้นรำ นักดนตรี นักโฆษณา นักแสดง นักประชาสัมพันธ์ นางแบบ นายแบบ นักจัดรายการวิทยุ-โทรทัศน์ ผู้ออกแบบเครื่องแต่งกาย นักวิจารณ์ ผู้ออกแบบ เครื่อง เรือยนต์ มัณฑนากร สถาปนิก จิตรกร นักแต่งเพลง นักแต่งบทละคร นักเขียนบทภาพยนตร์ ปฏิมากร

นักประดิษฐ์ ช่างภาพ ช่างพิมพ์ นักออกแบบ นักประพันธ์ นักร้อง นักเต้นรำ นักเขียนการ์ตูน ครู สอนศิลปะ นักพากษ์ วาทยากร อาชีพพวกนี้จะเป็นอาชีพที่คนในกลุ่มนี้ประสบความสำเร็จได้มาก

5. ผู้ที่สนใจด้านเทคโนโลยีและกีฬา (Technically and Athletically inclined people) รูปแบบของกิจกรรม ความสามารถและความสนใจของบุคลิกภาพแบบยึดความจริง (Realistic : R) ในการเลือกอาชีพจะเลือกอาชีพที่มีกิจกรรมในลักษณะที่ใช้ความสามารถทางเทคนิค ชอบทำงานด้วยตนเองในการสร้าง ซ่อมแซมและพัฒนาสิ่งของด้วยเครื่องมือและเหล็กเลื่อย กิจกรรมที่มีลักษณะที่ต้องเข้าสังคมกิจกรรมทางการศึกษา ระบุว่าตนเองมีความสามารถทางกลไก ทางกีฬา และขาดทักษะเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ให้คุณค่ากับสิ่งที่เป็นรูปธรรมหรือ ลักษณะบุคคลที่มีความชัดเจน เช่น เงิน อำนาจ และสถานภาพทางสังคม เป็นต้น บุคลิกภาพแบบยึดความจริงมีลักษณะนิสัยไม่ยืดหยุ่น (Inflexible) เป็นนักปฏิบัติ (Practical) ยึดวัตถุ (Materialistic) สนใจในธรรมชาติ (Natural) ยืนหยัด (Persistent) จริงใจ (Genuine) เปิดเผย ตรงไปตรงมา (Frank) หัวดี (Hard-headed) ไม่ชอบเข้าสังคม (Asocial) ประหยัด (Thrifty) ไม่ลึกซึ้ง (Uninsightful) ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลิกภาพแบบยึดความจริง คือ งานที่ต้องการทักษะทางการใช้เครื่องจักรการเคลื่อนไหวร่างกาย และงานที่ใช้ความประณีต อาชีพที่เหมาะสมกับลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้ ได้แก่ วิศวกร เจ้าหน้าที่เกษตรกรรม ช่างเทคนิค ช่างฝีมือ ช่างซ่อม ช่างฟิต ช่างสำรวจ ช่างไฟฟ้า ช่างยนต์ ช่างตัดเสื้อ ช่างก่อสร้าง ช่างเครื่อง ช่างประปา นักประมง นักเดินป่า พนักงานป่าไม้ นักกีฬา นักเดินเรือ นักประดาน้ำ นักประดิษฐ์วัสดุ ครูสอน อุตสาหกรรมศิลป์ ครูสอนการเกษตร เจ้าหน้าที่เอ็กซ์เรย์ เป็นต้น

6. ผู้โน้มน้าวผู้อื่น (People influencers) รูปแบบของกิจกรรม ความสามารถ และความสนใจของบุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสีย (Enterprising : E) ในการเลือกอาชีพจะเลือกอาชีพที่มีกิจกรรมในลักษณะที่ทำงานกับคนที่พวกเขาามีอิทธิพลนำและจัดการกับคนเหล็กเลื่อย กิจกรรมหรืออาชีพที่มีลักษณะงานต้องพิถีพิถัน งานที่ซับซ้อนและเป็นระบบ ต้องกล้าได้กล้าเสีย ระบุว่าตนเองมีความมั่นใจ เข้าสังคมเก่ง ก้าวร้าว เป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่น มีความสามารถในการพูด และเป็นผู้นำแบบครอบงำ แต่ขาดทักษะความสามารถทางวิทยาศาสตร์ ให้คุณค่ากับการประสบความสำเร็จทางการเมืองและเศรษฐกิจ ซึ่งทำให้บุคคลประเภทนี้มองโลกในลักษณะของอำนาจ สถานภาพทางสังคม ความรับผิดชอบ บุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสียมีลักษณะเผด็จการชอบใช้อำนาจ มีความทะเยอทะยาน ชอบแสวงหาความตื่นเต้น เป็นต้น ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสียมีลักษณะงานที่เป็นอาชีพที่เหมาะสมกับลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้ ได้แก่ นักธุรกิจ นักการตลาด นายธนาคาร นักบริหาร ผู้ขายประกันชีวิต นายหน้าซื้อขาย ผู้

จัดการ นักการเมือง ทนายความ อัยการ ผู้พิพากษา ที่ปรึกษาทางธุรกิจ โฆษก พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน อาชีพเหล่านี้ มักเป็นอาชีพที่อยู่ในความสนใจของคนกลุ่มนี้ในระดับต้นๆ นอกจากนี้ ทฤษฎีของจุงและฮอลแลนด์ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเขาวนิจิตต์อัจฉริยะที่ใช้โมเดลของบ๊ว 6 กลีบ เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นตัวตนของบุคคล (Self) เป็นสิ่งเชื่อมโยงในการอธิบายแนวคิด ซึ่ง โซฮาร์และมาร์แชล (Zohar and Marshall) ได้นำมุมมองแรงจูงใจของแคทเทล (Cattell) โดยใช้โมเดลของบ๊ว 6 กลีบมาอธิบายเพิ่มเติม ดังนี้

### ทฤษฎีแรงจูงใจของแคทเทล (Cattell)

ทฤษฎีแรงจูงใจของแคทเทลได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 6 แบบ ดังนี้

1. การชอบรวมกลุ่ม (Gregariousness) มีความเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบยึดตามระเบียบแบบแผน (Conventional) หมายถึงแรงจูงใจที่มาจากความสนใจที่จะเข้าสังคมทำตัวให้เข้ากับกลุ่ม มีส่วนร่วมหรือดูในกิจกรรมด้านกีฬา สนุกสนานกับการร่วมกิจกรรมกลุ่มแต่ในแง่ลบของการชอบรวมกลุ่ม คือ การถอนตัว (Withdrawal) และหลงตัวเอง (Narcissism)
2. ความสนิทสนม ความรัก (Intimacy (parental)) เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคม (Social) หมายถึงแรงจูงใจที่มาจากความต้องการให้ความรักหรือความต้องการที่จะรู้สึกถึงความรัก แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกปกป้องของความเป็นพ่อเป็นแม่ ซึ่งสิ่งนี้พัฒนาขึ้น โดยเชื่อมโยงกับการให้ความช่วยเหลือในความยุ่งยากและความต้องการได้งานที่ดี ในเชิงลบของความสนิทสนม ความรัก คือ ความโกรธและความเกลียดชัง
3. ความสนใจใฝ่รู้ (Curiosity) เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบชอบสำรวจ (Investigate) หมายถึงแรงจูงใจที่มุ่งสำรวจ สนใจในวรรณกรรม ดนตรี ศิลปะ วิทยาศาสตร์ ความคิด การเดินทาง การศึกษาธรรมชาติ ในเชิงลบของความสนใจใฝ่รู้ คือ ความกลัว การหลบหนี ความไม่สนใจ
4. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบชอบงานศิลป์ (Artistic) หมายถึงแรงจูงใจที่สร้างบางสิ่งที่ไม่เคยมีมาก่อน พุดในสิ่งที่ไม่เคยพุด มีชีวิตที่แตกต่างไปจากเดิม ฝันในสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ ในเชิงลบของความคิดสร้างสรรค์ คือ การทำลายล้างหรือการก่อการร้าย ความคิดสร้างสรรค์เป็นแรงจูงใจที่มีอิทธิพลกับ 10-15% ของประชากรและแสดงโอกาสให้บุคคลใช้ทักษะในการชักจูงและควบคุมผู้อื่น ให้เห็นถึงธรรมชาติของมนุษย์จากคุณงามความดีในธรรมชาติของจิตสำนึกและแนวทางพัฒนาสมอง

5. ความคิดเชิงโครงสร้าง (Construction) เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบ ยึดความจริง (Realistic) ได้แรงจูงใจที่มาจากความสุขที่ได้ประกอบเครื่องจักรการสร้างสิ่งต่างๆ คนที่ได้รับแรงจูงใจแบบนี้มักมีความรู้ดีมากมาย แต่ไม่สามารถแสดงออกมาเป็นคำพูดได้ ในคนที่มีการพัฒนาการมากขึ้นจะได้แรงจูงใจจากการควบคุมตนเอง การนับถือตนเอง การอยู่ในฐานะ ประชากรที่ดีและความสนใจในชุมชน

6. การกล้าแสดงออกในตน (Self-assertion) เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบ กล้าได้กล้าเสีย (Enterprising) เป็นแรงจูงใจที่มาจากความสนใจในรายรับสูงๆ ความมีชื่อเสียง การแข่งขัน ความสำเร็จในงาน การเมือง และหากพัฒนาเพิ่มขึ้น บุคลิกภาพแบบนี้จะยังคงมี แรงจูงใจจากความสุขในการเป็นตัวของตัวเอง การเป็นผู้นำแต่จะมีแรงจูงใจเพิ่มขึ้นในการให้บริการชุมชน หรือแม้แต่โดยความสนใจระหว่างบุคคล ในเชิงลบของการกล้าแสดงออกในตน คือ การไม่รับผิดชอบหรือการใช้อำนาจในทางที่ผิด

### ทฤษฎีเชาวน์จิตอัจฉริยะตามแนวคิดของโซฮาร์และมาร์แชล

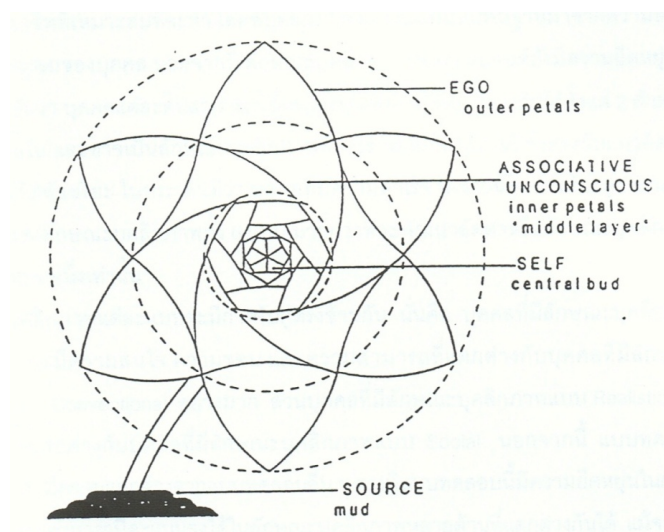
โซฮาร์และมาร์แชล (Zohar and Marsall, 2000) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับเชาวน์ จิตอัจฉริยะที่พัฒนาอย่างสมบูรณ์ในหนังสือชื่อ SQ Spiritual Intelligence the Ultimate Intelligence โดยให้คำจำกัดความของ SQ หรือ เชาวน์จิตอัจฉริยะ ว่าเป็นเชาวน์หรือความฉลาดที่ บุคคลใช้ในการตอบปัญหาเกี่ยวกับความหมายและคุณค่าของชีวิต มองการกระทำและการดำเนิน ชีวิตของตนในมุมที่กว้างขึ้น ลึกซึ้ง และมีความหมาย รวมทั้งสามารถประเมินการกระทำหรือวิถี การดำเนินชีวิตของตนเองได้ลึกซึ้งกว่าคนทั่วไป ซึ่งเป็นการสร้างคุณค่าให้กับตัวเอง (Self Value) นอกจากนี้ SQ หรือเชาวน์จิตอัจฉริยะยังเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลสามารถแยกแยะสิ่งต่างๆ ได้ภายใต้ กรอบของศีลธรรม จริยธรรมที่เป็นเกณฑ์ของสังคม ทำให้บุคคลสามารถปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ที่ ตายตัวด้วยความเข้าใจและความเห็นใจ แต่เป็นการเข้าใจที่มีขอบเขต

ในการอธิบายแนวความคิดเรื่อง SQ หรือ เชาวน์จิตอัจฉริยะนั้น โซฮาร์และมาร์แชล ได้ใช้ดอกบัว 6 กลีบ เป็นสัญลักษณ์ (Model) แทนตัวตนของบุคคล (Self) ซึ่งเป็นแหล่งของพลัง ทั้งหมดของบุคคล ที่ก่อให้เกิดจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ ความเข้าใจในความหมายและ คุณค่าของชีวิต โดยแบ่งดอกบัวออกเป็น 3 ชั้น ชั้นนอกสุดของกลีบดอกบัวทั้ง 6 แสดงถึงอัตตา (Ego) ของบุคคล อธิบายให้เห็นถึงลักษณะบุคลิกภาพ 6 แบบ ส่วนชั้นที่สอง อยู่ระหว่างกลีบ

ดอกบัวและเกสรดอกบัว แสดงถึงแรงจูงใจหรือแรงขับที่ทำให้เกิดลักษณะบุคลิกภาพในแต่ละแบบ  
 ชั้น และชั้นในสุดเกสรดอกบัวแสดงถึงตัวตนของบุคคล (Self)

ภาพที่ 2.1

ดอกบัวแห่งตัวตน (The Lotus of the Self)



ที่มา : Zohar and Marshall, 2000, p.135

อัตตา (Ego) ของบุคคล เป็นส่วนที่พัฒนาขึ้นมาเป็นลำดับนอกสุด เป็นชั้นของตัวตนที่มีเหตุผลที่สุด มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับการทำงานเป็นลำดับขั้นของทางเดินประสาท และโปรแกรมในสมอง ซึ่งเป็นระบบประสาทที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับตรรกะ ความคิดและสติสำนึกที่มีเหตุผล ความคิดที่มุ่งเป้าหมายหรือความคิดเชิงกลยุทธ์ อัตตาเป็นรูปแบบของกลไกและกลยุทธ์ที่ตัวตนของบุคคลใช้ในการดำเนินชีวิตในโลก อัตตาเป็นสิ่งที่พัฒนาจากประสบการณ์ตั้งแต่วัยเด็กที่สอนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ในการเผชิญและแสดงออกมาต่อบุคคลและสถานการณ์ต่างๆ อัตตาของบุคคลเป็นหน้ากากที่แสดงถึงบทบาทในชีวิตของบุคคลนั้นให้โลกเห็น (บ่อยครั้งก็แสดงต่อตนเอง) เป็นส่วนหนึ่งของตัวตนของบุคคลที่พร้อมจะแสดงในสิ่งที่บุคคลนั้นเชื่อว่าเขาเป็นเช่นนั้น

อัตตาซึ่งเป็นชั้นนอกสุดของดอกบัว ประกอบไปด้วยลักษณะบุคลิกภาพ 6 แบบ ตาม

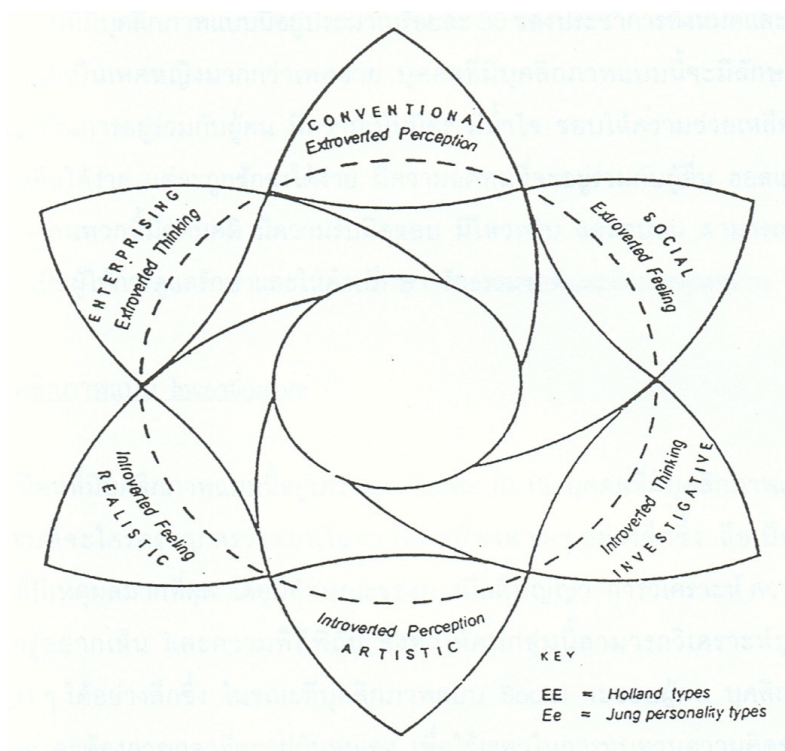
การนิยามของนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน เจ แอล ฮอลแลนด์ (J.L. Holland) ที่ได้อธิบายไว้ในหนังสือชื่อ Making Vocational Choices : A Theory of Vocational Personalities and Work Environmentals ซึ่งเป็นแบบทดสอบแนวทางการประกอบอาชีพที่ใช้กันอย่างแพร่หลายมากที่สุด มีทฤษฎีพื้นฐานว่า ลักษณะบุคลิกภาพแต่ละแบบนั้นมีพื้นฐานมาจากความสนใจและความสามารถของบุคคล นอกจากนี้ ลักษณะบุคลิกภาพของฮอลแลนด์ยังมีความยืดหยุ่นในการที่จะยอมรับว่า บุคคลแต่ละคนสามารถมีลักษณะบุคลิกภาพผสมผสานกันได้ตั้งแต่ 2 ลักษณะบุคลิกภาพขึ้นไป และอาจเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่ตรงข้ามกันก็เป็นไปได้ ซึ่งตรงกับแนวความคิดของทฤษฎีเขาวนิจต์อัจริยะในประเด็นที่ว่าบุคคลที่มีความสำเร็จ มีเขาวนิจต์อัจริยะสูง จะแสดงความสมดุลของลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 6 แบบมากกว่าที่จะพัฒนาอัตราหรือลักษณะบุคลิกภาพเพียงแบบใดแบบหนึ่งเท่านั้น

บุคลิกภาพแต่ละแบบจะมีการจับคู่ตรงข้ามกัน นั่นคือ บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบงานศิลป์ (Artistic) จะมีความสนใจ ความชอบ และความสามารถที่แตกต่างกับบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบยึดระเบียบแบบแผน (Conventional) อย่างมาก ส่วนบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบยึดความเป็นจริง (Realistic) ก็มีคุณลักษณะที่แตกต่างกับบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคม (Social) นอกจากนี้ แบบทดสอบของฮอลแลนด์ มีความแตกต่างจากแบบทดสอบอื่นๆ ตรงที่แบบทดสอบนี้มีความยืดหยุ่นในการที่ผู้รับการทดสอบสามารถมีคะแนนสูงได้ในลักษณะบุคลิกภาพหลายด้านที่แตกต่างกันได้ แม้จะเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่ตรงข้ามกัน เช่น ในฐานะที่เป็นศิลปิน บุคคลจะมีความเพื่องาน อารมณ์เปลี่ยนแปลงได้ง่าย แต่บุคคลนั้นก็อาจมีลักษณะบุคลิกภาพแบบยึดระเบียบแบบแผน (Conventional) ในบทบาทของการเป็นอาจารย์ ที่ทำให้เป็นคนมีประสิทธิภาพ ระเบียบแบบแผน หรือการเป็นนักวิทยาศาสตร์ที่เป็นคนรอบคอบ ละเอียดและพิถีพิถัน ซึ่งเป็นลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบสำรวจ (Investigative) แต่ก็ยังคงสนุกกับการปีนเขา ลักษณะบุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสีย (Enterprising) และชอบไปร่วมงานเลี้ยงฉลอง ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคม (Social) เป็นต้น

ในความเป็นจริงแล้ว แนวโน้มการแสดงลักษณะบุคลิกภาพจากประเภทที่ต่างต่างกัน เป็นสัญญาณที่บ่งบอกถึงควมมีวุฒิภาวะทางบุคลิกภาพและมีเขาวนิจต์อัจริยะสูง โดยบุคคลที่ไม่มีวุฒิภาวะจะมีการพัฒนาอัตราในแบบเดียว (กลีบดอกบัวเพียงกลีบเดียว) ในขณะที่บุคคลที่ประสบความสำเร็จ (มีเขาวนิจต์อัจริยะสูง) จะแสดงถึงความสมดุลของลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 6 ประเภทมากกว่า

## ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเซาวันจิตอัจฉริยะ

ภาพที่ 2.2  
กลีบดอกทั้ง 6 ของบุคลิกภาพ



ที่มา : Zohar and Marshall, 2000, p.150

กลีบที่ 1 บุคลิกภาพแบบยึดระเบียบแบบแผน (Conventional)

มีคนที่มีบุคลิกภาพแบบนี้อยู่ประมาณร้อยละ 10 – 15 บุคคลที่มีบุคลิกภาพ

แบบนี้จะมีลักษณะระมัดระวัง ทำตัวสอดคล้อง มีระเบียบแบบแผน คนพวกนี้มีประสิทธิภาพและมีสติสำนึกแต่ก็ยังเป็นพวกที่ต่อต้านปกป้องตนเองและไม่ยืดหยุ่นได้ด้วย คนกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะถูกขัดขวาง ไม่ต้องการเป็นคนเด่นในกลุ่มคน เป็นพวกเชื่อฟังคำสั่ง ทำตามลำดับขั้นดีอีร์ เน้นการปฏิบัติและตระหนี่ เป็นคนเจ้าระเบียบเกินไป และไม่มีจินตนาการ คนกลุ่มนี้มีบุคลิกภาพตรงข้ามกับบุคลิกภาพแบบชอบงานศิลป์ (Artistic) อาชีพที่เหมาะสมของคนกลุ่มนี้ตามที่ฮอลแลนด์เสนอแนะไว้คือ พนักงานต้อนรับ เลขาณูการ เสมียน พนักงานคอมพิวเตอร์ และนักบัญชี

### กลีบที่ 2 บุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคม (Social)

มีคนที่มีบุคลิกภาพแบบนี้อยู่ประมาณร้อยละ 30 ของประชากรทั้งหมด ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะมีลักษณะที่ชอบและมีความสุขในการอยู่ร่วมกับผู้คน มีความเป็นมิตร มีน้ำใจ ชอบให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ใจดี เข้ากับบุคคลอื่นง่าย และถูกชักจูงได้ง่าย มีความอดทนที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น ฮอดแลนด้อยังได้อธิบายอีกว่า คนพวกนี้มีอุดมคติ มีความรับผิดชอบ มีไหวพริบ และอบอุ่น และสามารถเป็นครูที่ดีในทุกระดับ เป็นผู้ให้การดูแลรักษาและให้คำปรึกษา รักธรรมชาติและรักการดูแลบ้าน

### กลีบที่ 3 บุคลิกภาพแบบชอบสำรวจ (Investigative)

มีคนที่มีบุคลิกภาพแบบนี้อยู่ประมาณร้อยละ 10 – 15 บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะมีลักษณะที่จะใคร่ครวญ ตรวจสอบในความคิดเรื่องต่างๆ อย่างลึกซึ้ง ถือเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่มีเหตุผลมากที่สุด โดยมีลักษณะของการมีสติปัญญา การวิเคราะห์ ความซับซ้อน ความอยากรู้อยากเห็น และความพิถีพิถัน ซึ่งทำให้คนกลุ่มนี้สามารถวิเคราะห์บุคคลหรือความคิดต่างๆ อย่างลึกซึ้ง ในขณะที่บุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคม (Social) จะชอบผู้คน บุคลิกภาพแบบชอบสำรวจ (Investigative) จะต้องการเวลาที่จะอยู่กับตนเอง เพื่อใช้เวลาในการทบทวนความคิดของตนเอง คนกลุ่มนี้ยังมีลักษณะชอบความโดดเดี่ยว ถ่อมตัว รอบคอบ ไว้ตัว ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามอารมณ์ เป็นตัวของตัวเองอย่างยิ่ง และทำตัวเองให้ไม่เป็นที่รู้จัก อาชีพที่เหมาะสมสำหรับบุคลิกภาพแบบนี้คือ นักวิทยาศาสตร์ แพทย์ นักแปล นักสำรวจ และนักวิจัย ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่มีสติปัญญาสูงส่วนใหญ่จะมืองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบชอบสำรวจ (Investigative) ร่วมอยู่ด้วย ตัวอย่างเช่น อาจารย์ระดับมหาวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวิจัย นับเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบนี้

### กลีบที่ 4 บุคลิกภาพแบบชอบงานศิลป์ (Artistic)

บุคลิกภาพแบบนี้เป็นบุคลิกภาพที่ตรงกันข้ามกับบุคลิกภาพแบบ ยึดระเบียบแบบแผน (Conventional) และบ่อยครั้งที่มีส่วนร่วมกับบุคลิกภาพแบบชอบสำรวจ (Investigative) บางครั้งก็มีทั้งสองลักษณะบุคลิกภาพในคนเดียวกัน มีคนที่มีบุคลิกภาพแบบนี้อยู่ประมาณร้อยละ 10 – 15 บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะมีลักษณะไม่เป็นระเบียบ เจ้าอารมณ์ ถูกกระตุ้นได้ง่าย เพื่อฝัน คนกลุ่มนี้เหมือนบุคลิกภาพแบบชอบสำรวจ (Investigative) ตรงที่เป็นตัวของตัวเองและชอบวิเคราะห์ใคร่ครวญ แต่ก็จินตนาการของตนได้ ไม่ชอบทำตามผู้อื่น แต่ชอบที่จะเป็นผู้นำ คนกลุ่มนี้จะมีความคิดริเริ่ม มีอารมณ์อ่อนไหว เปิดเผย และมักมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก จะพบคนกลุ่มนี้ในพวกนักเขียน นักดนตรี ศิลปิน นักหนังสือพิมพ์ นักออกแบบ นักวิจารณ์ศิลปะ และนักแสดง

### กลีบที่ 5 บุคลิกภาพแบบยึดความจริง (Realistic)

มีคนที่มีบุคลิกภาพแบบนี้อยู่ประมาณร้อยละ 20 ของประชากร และมักเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะมีลักษณะจริงจัง ไม่พูดสิ่งที่ไร้สาระและเปล่าประโยชน์ มีลักษณะหัวแข็ง ยึดติดกับวัตถุและความเป็นจริง ไม่ชอบลักษณะของความสัมพันธ์ส่วนตัว หลบหน้าจากกลุ่มสังคม มีความเป็นกลาง จริงใจ พูดอะไรเปิดเผยตรงไปตรงมา แต่มีแนวโน้มที่จะทำให้สอ ดคล้อง และอาจมีลักษณะที่ไม่ยืดหยุ่น ตื้อรั้นและตระหนี่ ลักษณะบุคลิกภาพแบบยึดความจริง (Realistic) เป็นลักษณะบุคลิกภาพเพียงแบบเดียวที่ลักษณะบุคลิกภาพของฮอลแลนด์ให้คำอธิบายว่าเป็น “พวกปกติ” ในการประกอบอาชีพของคนกลุ่มนี้ มักจะมีพวกเครื่องจักรเป็นเพื่อนร่วมงาน ได้แก่อาชีพ คนขับรถ นักบิน ช่างกล คนครัว เกษตรกรและวิศวกร แม้บุคลิกภาพแบบนี้จะเป็นบุคลิกภาพที่ตรงกันข้ามกับบุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคม (Social) แต่สามารถเป็นคู่สมรสที่ดี เนื่องจากสามารถเติมเต็มให้แก่กันและกันได้

### กลีบที่ 6 บุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสีย (Enterprising)

มีคนที่มีบุคลิกภาพแบบนี้อยู่ประมาณร้อยละ 10 – 15 บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะมีลักษณะมีความมั่นใจในตัวเองสูง และเข้าสังคมเก่ง มีลักษณะอยากได้อยากมีพร้อมที่จะเห็นด้วยกับผู้อื่น และทะเยอทะยาน ชอบใช้อำนาจ เผด็จการ ชอบการผจญภัยและเติมไปด้วยพลัง คนกลุ่มนี้จึงชอบแสวงหาความตื่นเต้น มองโลกในแง่ที่ดี พร้อมที่จะทดลองทุกสิ่งทุกอย่าง ทำอะไรด้วยความมั่นใจอย่างมาก ชอบสังคมและชอบพูด นักการเมืองจำนวนมากจะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้ เช่นเดียวกับอาชีพ นักขาย ผู้บริหาร ผู้จัดการ เจ้าของธุรกิจขนาดเล็ก นอกจากนี้ยังพบลักษณะบุคลิกภาพแบบนี้ได้ในอาชีพตำรวจและทหาร

โดยส่วนใหญ่แล้วแต่ละบุคคลมีแนวโน้มที่จะมีมากกว่า 2 แบบ เนื่องจากในชีวิตเรานั้นต้องพบเจอสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันไปซึ่งแต่ละสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมจะเหมาะสมกับสภาพลักษณะบุคลิกภาพหนึ่งมากกว่าบุคลิกภาพหนึ่ง โดยขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นจะเลือกอยู่ในสถานการณ์ใดตามความต้องการและความเหมาะสมที่บุคคลพึงจะเลือก และต้องเข้าใจว่าทุกคนมีทางเดินหลายทาง แต่ต้องมีความสมดุลต่อบุคลิกภาพต่าง ๆ เหล่านั้นในตัวเอง

การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จ (มีเชาวน์จิตต์อัจฉริยะสูง) จะมีความสมดุลของบุคลิกภาพทั้ง 6 แบบ คือมีลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 6 แบบอยู่ในระดับที่เท่า ๆ กัน (วรานุช กิจเจริญ, 2547, น.18) เมื่อใดก็ตามหากบุคคลมีการพัฒนาดอกไม้ดอกใดกลีบหนึ่งของบุคลิกภาพมากหรือน้อยจนเกินไปก็จะทำให้กลีบดอกอื่นๆ ถูกกระเทือนไปด้วย ความสมดุลของความเป็นดอกไม้บัวแห่ง

ตัวตนก็จะเสียรูปแบบผันแปรไปจะทำให้บุคคลนั้นเกิดปัญหาในตนเองขึ้นมา แต่อย่างไรก็ตาม บุคคลนั้นสามารถพัฒนาเขาวนจิตอัจฉริยะให้มีความสมดุลของลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 6 แบบได้ โดยใช้ทางเดินตามลักษณะบุคลิกภาพเขาวนจิตอัจฉริยะในการพัฒนาเขาวนจิตอัจฉริยะ ซึ่งการเลือกทางเดินที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาที่สูงขึ้นของเขาวนจิตอัจฉริยะนั้น ต้องมาจากแรงจูงใจจากส่วนที่ลึก ภายในและถูกต้องกับทางเดินนั้นซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่กำหนดมาจากศูนย์กลางในแต่ละกลีบ (อุบลวรรณ ภวภานันท์, 2550, น.37) ดังต่อไปนี้

### ทางเดินตามลักษณะบุคลิกภาพเขาวนจิตอัจฉริยะ (Six Paths towards greater Spiritual Intelligence)

1. ลักษณะบุคลิกภาพแบบยึดตามระเบียบแบบแผน (Conventional) ลักษณะทางเดินเกี่ยวข้องกับหน้าที่แรงจูงใจคือความเป็นเจ้าของ (Path of duty) สิ่งทีบุคคลเลื่อมใส คือ การสังเกต ส่วนใหญ่ทำตามสังคมที่ตนอยู่หรือตามกฎหมายที่ไม่ตามใจตัวเอง ส่วนมากต้องการที่เข้าใจตนเองและนำตัวเองไปสู่ชีวิตที่ดีกว่าในทุกการกระทำ
2. ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบเข้าสังคม (Social) ลักษณะทางเดินเกี่ยวข้องกับอุปถัมภ์เลี้ยงดู (Path of nurturing) แรงจูงใจคือความผูกพัน ความเป็นพ่อเป็นแม่ สิ่งทีเลื่อมใส คือ ความรัก ชอบที่จะอุปถัมภ์ ปกป้องดูแล และเยียวยา
3. ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบสำรวจ (Investigative) ลักษณะทางเดินเกี่ยวข้องกับความรู้ (Path of Knowledge) แรงจูงใจคือความเข้าใจ การรู้จัก การค้นพบ สิ่งทีเลื่อมใส คือ ความเข้าใจและการศึกษา
4. ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบงานศิลป์ (Artistic) ลักษณะทางเดินเกี่ยวข้องกับการปฏิรูปบุคคล (Path of personal transformation) แรงจูงใจคือความคิดสร้างสรรค์ ความรัก ภาวะ สัญชาตญาณของการมีชีวิต สิ่งทีเลื่อมใส คือ การสืบหา ความเป็นตัวของตัวเอง ความสมบูรณ์
5. ลักษณะบุคลิกภาพแบบยึดความจริง (Realistic) ลักษณะทางเดินเกี่ยวข้องกับความเป็นพี่เป็นน้อง(Path of brotherhood) แรงจูงใจคือการมีโครงสร้างสิทธิและหน้าที่ของประชากร สิ่งทีเลื่อมใส คือ ความเป็นพี่เป็นน้อง การเสียสละ ความยุติธรรมความถูกต้อง
6. ลักษณะบุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสีย (Enterprising) ลักษณะทางเดิน

เกี่ยวข้องกับผู้นำที่มีใจบริการ (Path of Servant Leadership) แรงจูงใจคืออำนาจ การบริการ  
อย่างจงรักภักดี สิ่งที่เลื่อมใส คือ การหลุดพ้น การปล่อยวาง

จากทฤษฎีบุคลิกภาพและแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเซาวันจิตต์อัจฉริยะ สามารถ  
สรุปและเปรียบเทียบให้เห็นความเชื่อมโยงกันดังตารางที่ 2.2

**ตัวบ่งชี้ของเซาวันจิตต์อัจฉริยะที่พัฒนา จะเห็นได้จากสิ่งเหล่านี้ ได้แก่**  
(อุบลวรรณ ภาวนันท์, 2550, น.68)

1. มีความยืดหยุ่น ( Flexibility)
2. มีการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness)
3. มีความสามารถในการเผชิญและใช้ความอดทน (Capacity to face and use suffering)
4. มีความสามารถในการเผชิญและเอาชนะความเจ็บปวด (Capacity to face and transcend pain)
5. คุณภาพของแรงบันดาลใจจากวิสัยทัศน์และคุณค่า (Quality of being inspired by vision and values)
6. ไม่สร้างอันตรายหรือทำร้ายสิ่งใดโดยไม่จำเป็น (Reluctance to cause unnecessary harm)
7. แนวโน้มที่จะมองเห็นการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งต่าง ๆ (Tendency to see connection between diverse things)
8. แนวโน้มที่ตั้งคำถามว่าทำไม อะไร และค้นหาคำตอบ (Tendency to ask why, what if, and to seek answers)
9. เป็นคนที่มีอิสระในตัวเอง สามารถอยู่ได้ด้วยตนเอง รู้จักควบคุม จัดการกับ  
อารมณ์และความคิด ความรู้สึทงตนเอง(Facility to work against convention)

ตารางที่ 2.2  
เปรียบเทียบการเชื่อมโยงเกี่ยวกับแนวคิดเซาวันจิตอัจฉริยะ

Jung (Personality Types)	Holland (Occupations)	Cattell (Motivation)	Zohar&Marshall (Spiritual Intelligence)	Paths (Inward Movement)
การรับรู้ ภายนอก (Extroverted Perception)	แบบยึดตาม ระเบียบแบบแผน (Conventional)	การชอบรวมกลุ่ม (Gregariousness)	แบบยึดตาม ระเบียบแบบแผน (Conventional)	ความเป็นเจ้าของ (Duty)
ความรู้สึก ภายนอก (Extroverted Feeling)	แบบชอบเข้า สังคม (Social)	ความสนิทสนม ความรัก (Intimacy)	แบบชอบเข้าสังคม (Social)	อุปถัมภ์เลี้ยงดู (Nurturing)
ความคิด ภายใน (Introverted Thinking)	แบบชอบสำรวจ (Investigative)	ความสนใจใฝ่รู้ (Curiosity)	แบบชอบสำรวจ (Investigative)	ความรู้ (Knowledge)
การรับรู้ภายใน (Introverted Perception)	แบบชอบงานศิลป์ (Artistic)	ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	แบบชอบงานศิลป์ (Artistic)	การปฏิรูปบุคคล (Personal Transformation)
ความรู้สึก ภายใน (Introverted Feeling)	แบบยึดความจริง (Realistic)	ความคิดเชิง โครงสร้าง (Construction)	แบบยึดความจริง (Realistic)	ความเป็นพี่เป็น น้อง (Brotherhood)
ความคิด ภายนอก (Extroverted Thinking)	แบบกล้าได้กล้า เสีย (Enterprising)	การกล้าแสดงออกใน ตน (Self-Assertion)	แบบกล้าได้กล้าเสีย (Enterprising)	ผู้นำที่มีใจบริการ (Servant Leadership)

ที่มา : Zohar and Marshall, 2000, p. 29

## การนำไปประยุกต์ใช้

คุกกี้ แมคคอลลอยด์ และคอลลิดคอต (Cook, Macaulay and Coldicott, para 12, 2004) ได้ทำการศึกษาและอธิบายว่าความต้องการที่จะเข้าใจในความหมายของเขาวนิจิตอัจฉริยะในชีวิตเราและ สามารถจัดการกับสิ่งที่เกิดขึ้นในโลก ธุรกิจและองค์การมีมากขึ้น ดังนั้นองค์การจึงต้องค้นหา ความหมายของเขาวนิจิตอัจฉริยะและนำความหมายของเขาวนิจิตอัจฉริยะที่ได้รวมเข้าไปในชีวิต การทำงานของพนักงาน และตัวพนักงานเองจะเริ่มตั้งคำถามกับงานของตนและตระหนักว่าตน ได้รับสิ่งใดจากงานที่ได้ทำ ผลที่ตามมาคือองค์การต้องสื่อสารกับพนักงานโดยให้เข้าใจใน วัตถุประสงค์และคุณค่าของการค้นหาความหมายของเขาวนิจิตอัจฉริยะอย่างชัดเจน ซึ่งในช่วงเวลาการเปลี่ยนแปลงหลังจากที่องค์การนำเขาวนิจิตอัจฉริยะไปประยุกต์ใช้ จะก่อให้เกิดความแตกต่างระหว่างความสำเร็จ การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วกว่าการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ประสบ ความสำเร็จ การเปลี่ยนแปลงที่ทำให้ทุกขั้วพร้อม แต่ถ้าพนักงานในองค์การสามารถผ่านช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ พนักงานจะสามารถจัดการกับปัญหาและข้อคำถามที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะเกิดขึ้นทั้งตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็นไปได้ยากมากเพราะพนักงานอยู่ในภาวะตื่นตระหนก (Panic) หรือเกิดความยุ่งเหยิงใจ (Chaos)จากการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นช่วงเวลานี้้องค์การจะต้องไว้วางใจ การหยั่งรู้ที่เกิดขึ้น (Intuition) ของพนักงาน เชื่อมมั่นในตัวพนักงานและองค์การกล้าที่สร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยอาศัยความรู้ (Resources) ที่อยู่ภายในตัวพนักงานด้วยการฝึกพัฒนาเขาวนิจิตอัจฉริยะ ในการสร้างความหมายและเป้าหมายของพนักงาน ซึ่งจะสามารถทำให้พนักงานเข้าใจว่าการทำให้ชีวิตดีขึ้นจะต้องทำเช่นใด คือ ช่วยพนักงานให้เข้าถึงการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนพนักงานใน การเปลี่ยนแปลงและเพิ่มความเป็นไปได้ของความต้องการเห็นคุณค่า (Esteem) และความ ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization)

## งานวิจัยที่เกี่ยวกับเขาวนิจิตอัจฉริยะ

วรานุช กิจเจริญ (2547) ได้ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเขาวนิจิตอัจฉริยะในระหว่างผู้นำที่มีรูปแบบแตกต่างกันตามทฤษฎีตาข่ายการบริหาร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลนั้นผู้บังคับบัญชาเพศชายมีลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบสำรวจ (Investigate) แตกต่างจากผู้บังคับบัญชาเพศหญิง และผู้บังคับบัญชาที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมี ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบงานศิลป์ (Artistic) แตกต่างจากผู้บังคับบัญชาที่มี

ระดับการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของต่างประเทศที่อยู่ใน รูปแบบเชิงพรรณนา อย่างเช่นงานวิจัยของสตีเฟน (Stephen, para 9, 2006) ศึกษาการพัฒนา ปัญญาและเชาวน์นิจิตอัจฉริยะของนักศึกษาระดับมัธยมปลาย โดยเน้นว่าความเป็นผู้นำทางด้านการศึกษาคouldทำให้เกิดวัฒนธรรมเชาวน์นิจิตอัจฉริยะปรากฏออกมาในหมู่นักเรียนใน ประเทศอเมริกาได้อย่างไร โดยข้อเสนอแนะในงานวิจัยนี้คือการค่อยๆ พัฒนาความคิดเกี่ยวกับ เชาวน์นิจิตอัจฉริยะโดยการสร้างความท้าทายความเป็นผู้นำ

ทัฬหพร ปราชญาพร (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเชาวน์นิจิตอัจฉริยะ ความพึงพอใจในงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานสายงานด้านการตลาดในสถาบันการเงิน สังกัดกระทรวงการคลังแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครโดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 118 คน จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความสมดุลของลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเชาวน์นิจิตอัจฉริยะทั้ง 6 แบบอยู่ในระดับสูงทั้งหมด และมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับบุคลิกภาพตามอาชีพในระดับต่ำถึงปานกลาง นอกจากนี้ ลักษณะบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีเชาวน์นิจิตอัจฉริยะ ความพึงพอใจในงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานสามารถร่วมกันทำนายบุคลิกอารมณ์ตามอาชีพทุกลักษณะได้ร้อยละ 34-50

### แนวคิดเกี่ยวกับภูมิความรู้ความชำนาญ (Human Capital)

ภูมิความรู้ความชำนาญ (Human Capital) หรือที่เรียกกันเ็นทางเศรษฐศาสตร์ว่าทุนมนุษย์ ถือเป็นทรัพยากรสำคัญอย่างหนึ่งในกระบวนการผลิต เช่นเดียวกับ ที่ดิน เงินทุน จำนวนแรงงาน และทรัพยากรต่างๆ ทุนมนุษย์มีความหมายเกี่ยวพันถึงทักษะและความรู้ความคิดในการทำงานของแรงงาน ทุนมนุษย์เป็นปัจจัยที่ถูกสะสมได้อย่างไม่มีขีดจำกัด โดยแรงงานที่มีทุนมนุษย์สูงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าแรงงานที่มีทุนมนุษย์ต่ำภายใต้ระยะเวลาการทำงานที่เท่าเทียมกัน (ภาวีน ศิริประภาณุกุล, 2547, น.2) ทฤษฎีเกี่ยวกับภูมิความรู้ความชำนาญจะพิจารณาเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ของเจ้าของธุรกิจขนาดเล็ก มีสมมติฐานโดยทั่วไปว่าภูมิความรู้ความชำนาญของผู้ก่อตั้งกิจการจะทำให้องค์กรอยู่รอด (Bruedert et al., 1992, pp.228-235)

ดาเวนพอร์ต (Davenport, 1999, pp.18-24) ผู้บริหารของ Tower Perin สำนักงาน San Francisco ได้แยกทุนมนุษย์ออกเป็นองค์ประกอบต่างๆ คือ ความสามารถ (Ability)

พฤติกรรม (Behavior) ความพยายาม (Effort) และเวลา (Time) โดยระบุว่า

1. ความสามารถ (Ability) หมายถึง ความชำนาญเฉพาะด้านหรืองานรูปแบบใดนั้น  
ความสามารถจะประกอบไปด้วยส่วนประกอบย่อยอีก 3 ส่วนด้วยกัน ได้แก่

1.1 ความรู้ (Knowledge) เปี่ยมด้วยความรู้ในข้อเท็จจริงที่จำเป็น  
สำหรับงานหนึ่งๆ ความรู้นี้มีลักษณะกว้างขวางกว่าทักษะ เพราะความรู้บ่งบอกถึงขอบเขตของ  
สติปัญญาภายในงานหรือภารกิจที่บุคคลหนึ่งกระทำอยู่ การจะประสบความสำเร็จในการผ่าตัด  
สมอง คนเป็นแพทย์จำเป็นต้องมีมากกว่าทักษะด้านใดด้านหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีความรู้  
กว้างๆ เกี่ยวกับสรีรศาสตร์ พิศุทธิการในห้องผ่าตัด วิกิชีวิตคนไข้ และขั้นตอนการทำหลักฐาน  
ด้านประกันชีวิตด้วย เป็นต้น

1.2 ทักษะ (Skill) หมายถึง ความคล่องแคล่ว รู้จักขั้นตอนและวิธีการ  
สำหรับปฏิบัติภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้ลุล่วงได้เป็นอย่างดี ทักษะนี้มีตั้งแต่ความแข็งแรงทาง  
กายภาพ ไปจนถึงความปราดเปรียวคล่องแคล่วกับการเรียนรู้เฉพาะเรื่อง เนื้อหาสำคัญก็คือ การ  
เก่งเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ตัวอย่างเช่น การทำศัลยกรรมสมอง ต้องการทักษะ สามารถเคลื่อนไหว  
เพียงเล็กน้อยโดยใช้เครื่องมือละเอียดอ่อน ประกอบกับการรู้ลักษณะและการทำงานของสมองใน  
รายละเอียดลึกลงไป

1.3 ความสามารถเฉพาะตัวหรือพรสวรรค์ (Talent) เป็นคุณสมบัติสำหรับ  
การทำงานใดงานหนึ่งอย่างเห็นได้ชัดติดตัวมาแต่กำเนิด ความสำเร็จของการผ่าตัดสมอง แสดงให้  
เห็นความสามารถเฉพาะตัวด้านการใช้มือแพทย์ มีความสามารถด้านนี้มาแต่กำเนิด จากนั้นก็  
ฝึกฝนตนเองจนคล่องแคล่วเชี่ยวชาญ คำว่า “พรสวรรค์” นี้ มีความหมายที่พอจะกล่าวได้ว่า  
เหมือนกับความสามารถตามธรรมชาตินั่นเอง

2. พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง ลักษณะการแสดงออกที่มีส่วนต่อความสำเร็จ  
ของงานที่สังเกตได้ พฤติกรรมรวมเอาการตอบสนองที่มีมาแต่เดิม และที่ได้รับการฝึกฝนอบรมมา  
ใหม่ ที่คนคนหนึ่งจะแสดงกับสถานการณ์ ตลอดจนปัจจัยกระตุ้นเชิงสถานการณ์ต่างๆ ลักษณะ  
อาการที่แสดงออกไปจะสำแดงถึงค่านิยม จริยธรรม ความเชื่อ และปฏิกริยาต่อโลกที่อาศัย  
อยู่

3. ความพยายาม (Effort) คือ การนำเอาทรัพยากรทางกาย และความคิดไปใช้ด้วยความ  
ความมีสติ เพื่อบรรลุเป้าหมายเฉพาะบางอย่าง ความพยายามจะเป็นตัวกระตุ้นผลักดันให้เกิด  
ทักษะ ความรู้และความสามารถเฉพาะตัว ตลอดจนพฤติกรรมที่ได้รับการควบคุม เพื่อก่อให้เกิด  
การลงทุนในทุนมนุษย์ หากปราศจากความพยายาม ก็เปรียบเสมือนรถจักรที่ไม่มีหัวรถจักร

เวลา (Time) หมายถึง ปัจจัยด้านลำดับเวลาของการลงทุนในทุนมนุษย์ ซึ่งอาจเป็นระยะเวลาหลายชั่วโมงต่อวัน บรรดานักเศรษฐศาสตร์มักจะแยกเวลาออกมาจากการให้คำจำกัดความของทุนมนุษย์ เพราะเวลาไม่ได้เป็นปัจจัยที่อยู่ภายในจิตใจหรือร่างกายมนุษย์ แต่ในบางด้านจะถือว่าเป็นทรัพยากรพื้นฐานมากที่สุดภายใต้การควบคุมของทุนมนุษย์ เนื่องจากคนที่มีความสามารถเฉพาะตัว มีทักษะ มีความรอบรู้และทุ่มเทมากที่สุด จะไม่สามารถสร้างผลงานใดๆ ออกมาได้เลย หากปราศจากการลงทุนด้านเวลาในงานนั้น

จินตนา บุญบังการ (2542, น.56) รองศาสตราจารย์ ภาควิชาพาณิชยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ศึกษาถึงการดำเนินการของผู้ประกอบการใหม่พบว่า ผู้ประกอบการควรจะมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจที่จะทำ โดยให้ความหมายของคำว่าประสบการณ์ว่า หมายถึงการพัฒนาความเป็นผู้เชี่ยวชาญและความชำนาญในการควบคุมการดำเนินการของกิจการ (Reuber, Dyke and Fischer, 1990) และความสามารถแก้ปัญหาได้ (Prietula and Simon, 1989) การวัดประสบการณ์ และกิจการแต่ละอย่างต้องการประสบการณ์ของผู้ประกอบการที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งทำให้วัดและศึกษายาก นอกจากนี้บางคนจะพบว่าประสบการณ์ของผู้ประกอบการหลายคนมาจากครอบครัวที่เคยทำธุรกิจมาก่อน ดังนั้น การที่กล่าวถึงประสบการณ์นั้นอาจเกี่ยวข้องไปถึงการมาจากครอบครัวที่เคยทำกิจการมาก่อน

ในทางจิตวิทยา เฟรเซอริส (Frese, 2000, p.25) นายกสมาคมจิตวิทยาประยุกต์นานาชาติ (International Association of Applied Psychology: IAAP) ได้ให้ความหมายของ Human Capital ไว้ว่า เป็นการสะสมของความรู้และความชำนาญ ซึ่งผู้ริเริ่มก่อนการธุรกิจพยายามใช้ในการจัดการกับงานต่างๆของตน ตัวชี้วัดทุนมนุษย์หลายอย่างได้ถูกพัฒนาขึ้น แต่ส่วนใหญ่เป็นการชี้วัดทางอ้อม การวัดค่าทุนมนุษย์แบบอื่นๆจะทำโดยดูจากระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนในโรงเรียนหรือสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน การทำงานอุตสาหกรรมเฉพาะด้าน และการเป็นผู้นำ นอกจากนี้ การที่เคยทำกิจการส่วนตัว หรือการที่ที่บ้านมีกิจการก็จะเป็นชี้วัดผู้ริเริ่มก่อตั้งธุรกิจได้โดยทางอ้อมทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์กับผู้ริเริ่มก่อตั้งธุรกิจพอสมควรถึงแม้จะไม่สูงมากนัก อีกประการหนึ่ง คือ พวกลูกหลานของครอบครัวหรือตระกูลที่มีกิจการส่วนตัวจะมีตัวอย่างที่ดีในการเป็นผู้ริเริ่มกิจการ ส่งผลให้มีความต้องการที่จะเป็นเจ้าของกิจการเอง และเป็นผู้รู้ถึงความหมายของการเป็นผู้ริเริ่มก่อตั้งธุรกิจได้ดี รวมไปถึงการที่บุคคลเหล่านี้ อาจจะได้รับความช่วยเหลือทางครอบครัว ทำให้ธุรกิจตั้งตัวได้เร็วขึ้น

## ปัจจัยทางด้านภูมิความรู้ความชำนาญ

เบิร์ด (Bird, 1989, pp.57-70) ศาสตราจารย์ ดร.คณะบริหารธุรกิจ สาขาพฤติกรรมองค์กร มหาวิทยาลัย Southern California ได้เสนอแนะว่ามีปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการที่สนับสนุนให้บุคคลเข้าสู่อาชีพผู้ประกอบการ ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวกับการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงานที่มีส่วนสนับสนุนการเป็นผู้ประกอบการ สามารถจำแนกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. ประสบการณ์เชิงอุตสาหกรรม (Industrial Experience) หมายถึง การมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเทคโนโลยีหรือการตลาด การมีประสบการณ์ประเภทนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินธุรกิจของตนเองได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากมีความรู้เกี่ยวกับการผลิต การตั้งราคาสินค้า หรือการจัดหาวัตถุดิบ งานวิจัยพบว่า การขาดประสบการณ์ประเภทนี้มีความสัมพันธ์กับการมีอายุการเป็นผู้ประกอบการที่สั้น (Ronstadt, 1984, p.437)

2. ประสบการณ์เชิงการจัดการ (Management Experience) ปัจจัยข้อนี้มักเป็นหนึ่งในสาเหตุสำคัญของความล้มเหลวในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการ เนื่องจากธุรกิจโดยทั่วไปจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ จึงจะสามารถอยู่รอดและทำกำไรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจที่มีอัตราการเติบโตสูง

3. ประสบการณ์การเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Experience) ประสบการณ์ประเภทนี้อาจเกิดจากการได้ร่วมทำงานกับผู้ประกอบการอื่นๆ ในฐานะลูกจ้างหรือการมีส่วนช่วยเหลือธุรกิจของครอบครัว และแม้กระทั่งการได้เริ่มต้นทำธุรกิจของตนเอง ประสบการณ์เหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้ประกอบการในอนาคต จากสถิติในสหรัฐอเมริกา ประมาณ 1 ใน 5 ของผู้ประกอบการเป็นผู้ที่เคยมีประสบการณ์การเป็นผู้ประกอบการมาก่อนแล้ว (Hornaday and Aboud, 1971, p.141)

การศึกษาของนักวิชาการเสนอว่า การศึกษาในระบบ (Formal Education) มีส่วนขัดขวางการเป็นผู้ประกอบการ ด้วยการลดความรู้ ทัศนคติ และความกล้าเสี่ยง (Shapiro, 1980, p.13) แต่บางคนก็มีความเห็นว่าการศึกษามีส่วนช่วยให้ผู้ประกอบการประสบความสำเร็จ (Ronstadt, 1985, p.409) มีงานวิจัยหลายเรื่องที่ระบุว่า ผู้ประกอบการเป็นผู้ที่มีการศึกษาดี แต่ไม่ดีเท่ากับผู้จัดการ (Manager) กล่าวคือ โดยเฉลี่ยแล้ว ผู้ประกอบการใช้เวลาในการศึกษาประมาณ 13.6 ปี เมื่อเปรียบเทียบกับผู้จัดการที่ใช้เวลาในการศึกษาประมาณ 15.5 ปี (Brockhaus and Nord, 1979, p.509) อย่างไรก็ตาม การวิจัยได้ชี้ว่า บริษัทที่ประสบความสำเร็จ

มีเจ้าของและผู้จัดการที่มีระดับการศึกษาที่ดีกว่าบริษัทที่ประสบความสำเร็จ (Hoad and Rosko, 1964 cited in Bird, 1989)

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภูมิความรู้ความชำนาญ

ภูมิความรู้ความชำนาญมีแนวโน้มที่จะชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ทางบวกแต่เพียงเล็กน้อยกับความสำเร็จ จากการศึกษาที่ต่างกันไป พบว่าในการศึกษาประสบการณ์ และประสบการณ์ในการบริหารมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จ แต่การศึกษาและประสบการณ์จะมีความสัมพันธ์กันเองในทางบวกสูง ดังนั้น จึงแบ่งลักษณะภูมิความรู้ความชำนาญออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา (Education Year) จากการวิจัยของ แซอิกันท์ (Sayigh, 1962, p.181) ได้ทำการศึกษาผู้ประกอบการชาวเลบานอน พบว่าผู้ประกอบการทางการเกษตรส่วนมากสำเร็จชั้นมัธยมและมหาวิทยาลัย ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมส่วนมากไม่เคยได้รับการศึกษาในโรงเรียนมาก่อน (40%) และอีกส่วนหนึ่งสำเร็จการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย(32%) ส่วนผู้ประกอบการด้านการเงินและการบริหารส่วนมากสำเร็จการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับงานวิจัยของบรูม และลอนเกนเนคเกอร์ (Broom and Longenecker, 1970, pp.103-108) กล่าวว่า การศึกษาระดับมัธยมอย่างน้อยเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ประกอบการ และการศึกษาของเอยาล และชูลาซาย (Ayal and chulasi, 1988) ได้ศึกษาผู้ประกอบการในเมืองของภาคเหนือของไทย พบว่าผู้ประกอบการมีระดับการศึกษาที่พบมากที่สุดคือ ระดับมัธยม ในขณะที่เฟรเซอร์ส ครอสส์ และฟรายดริช(Frese, Krauss and Freidrish, 2000, p.104-130) ทำการศึกษาผู้ประกอบการขนาดย่อมในประเทศซิมบับเว พบว่า การศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จ โดยกลุ่มผู้ประกอบการที่มีการศึกษาระดับวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย (มีอายุการศึกษามากกว่า 13 ปี) จะประสบความสำเร็จมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่า อีกทั้งงานวิจัยของคูเปอร์ และดันเกลเบิร์ก (Cooper and Dunkelberg, 1992, p.306) ที่ศึกษาผู้ประกอบการจำนวน 1,805 ราย พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับ 13 ถึง 15 ปี สำหรับงานวิจัยของไทย อรการ พุฒิมาสพานิช (2550, น.104) และนวรรณ์ ชนาพรรณ (2550, น.113) ที่ศึกษาผู้ประกอบการธุรกิจอาหารแช่แข็งกลุ่มผลิตภัณฑ์จากสัตว์น้ำ พบว่า ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของผู้ประกอบการ ในขณะที่งานวิจัยของภาสกร แซ่มประเสริฐ (2545, น.39-46) ที่ศึกษาผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมและขนาดกลาง

อรรถจิต พลายนาม (2550, น.88) ที่ศึกษาผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ประสบความสำเร็จในธุรกิจ OTOP (3-4 ดาว) ประเภทธุรกิจอาหาร และปรมาภรณ์ เอกอมรพันธ์ (2550, น.106) ปลีนา บางกรวย (2550, น.85) ศึกษาผู้ประกอบการธุรกิจประเภทที่พักในเขตพื้นที่ประสบภัยคลื่นสึนามิ ปี 2547 ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการศึกษากับความสำเร็จของผู้ประกอบการ

2. ความชำนาญในวิชาชีพ (Skill) จากการศึกษาวิจัยของเดเนียล และคณะ(Daniels et.al. อ้างถึงใน Frese and Kruij, 2000, p.25) พบว่าภูมิความรู้ความชำนาญมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของผู้ประกอบการในประเทศซิมบับเว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาร์คเกอร์ (Parker, 1996, p. 46) ทำการศึกษาผู้ประกอบการขนาดย่อมในประเทศแซมเบียและพบว่าประสบการณ์ในการทำงาน และประสบการณ์ด้านอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์กับผลกำไรของผู้ประกอบการ และการได้รับการฝึกอบรมก็มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของธุรกิจด้วย การวิจัยของ โรบินสัน กับเซกตัน (Robinson and Sexton, 1991, p. 30) ได้ศึกษาถึงผลการศึกษาและประสบการณ์พบว่าผู้ประกอบการที่มีประสบการณ์ในงานนั้นๆมาก่อน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จ นอกจากนี้งานวิจัยของสุนทร อูจจศิริ (2544, น.75) ที่ศึกษาผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมจำหน่ายเมล็ดข้าวโพด พบว่า ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จมากมีความชำนาญในงานเดิมสูงกว่าผู้ประกอบการที่ไม่ประสบความสำเร็จ ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จน้อยมีความชำนาญในงานเดิมสูงกว่าผู้ประกอบการที่ไม่ประสบความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับประติษฐ์ ชาติสมบัติ และคณะ (2530, น.82-102) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประกอบอาชีพอิสระส่วนตัวในกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ประกอบการเริ่มกิจการโดยอาศัยความรู้ความชำนาญจากการทำงานมาเป็นเวลานานมากกว่าที่จะอาศัยการศึกษาจากสถาบันการศึกษา และเฉลียว บุรีภักดี (2527, น.185-187) ได้ศึกษาแนวโน้มการทำงานของเยาวชนไทย เกี่ยวกับการประกอบอาชีพอิสระ พบว่าเยาวชนไทยส่วนใหญ่เข้าสู่การดำเนินกิจการ โดยรับช่วงธุรกิจจากพ่อแม่หรือการเป็นลูกจ้างเมื่อชำนาญงานแล้วจึงเปิดกิจการของตนเอง ในขณะที่งานวิจัยของเคเซอร์ ครุฟ และเฟรเซอร์ (Keyser, Kruij and Frese, 2000, pp.31-53) ที่ศึกษาผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมในแซมเบีย อรรการ พุฒิมหาสพาดิษ (2550, น.104) และนวัรัตน์ ชนาพรธน (2550, น.113) ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความชำนาญในวิชาชีพกับความสำเร็จของผู้ประกอบการ

3. ประสบการณ์ในการบริหาร (Experience in Management) จากเอกสารโครงการวิจัย “การสร้างระบบเชื่อมโยงผู้ผลิตกับผู้ค้ารายย่อยและการจัดอบรมเพื่อส่งเสริมธุรกิจขนาดย่อมแบบครบวงจร” (คณะพาณิชย์ศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, น.28)

พบว่าลักษณะที่ทำให้ผู้ประกอบการไม่ประสบความสำเร็จ ได้แก่ ขาดประสบการณ์บริหาร บริหารการเงินไม่เป็น ไม่เข้าใจทำเลที่ตั้ง ไม่เข้าใจวิธีการควบคุมธุรกิจ ไม่เข้าใจการลงทุน ไม่เข้าใจการบริหารเงินสด ไม่ทุ่มเทอย่างจริงจัง และขยายงานโดยไม่เตรียมพร้อม ในขณะที่ คูเปอร์ จิมีโน-แกสคอน และวู (Cooper, Gimeno-Gascon and Woo, 1991, p. 52) พบว่า ประสบการณ์ในการบริหาร ซึ่งวัดจากจำนวนปีของประสบการณ์และชนิดของประสบการณ์ในการทำงาน มีผลในทางบวกน้อยมาก และไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทั่วไปกับความเจริญก้าวหน้า ยิ่งกว่านั้นดันด์เบอร์ก คูเปอร์ วู และเดนนิส (Dunkelberg, Cooper, Woo and Dennis, 1978, p. 73) พบว่า ประสบการณ์ทางด้านการจัดการมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเจริญก้าวหน้า ส่วนงานวิจัยของปาร์คเกอร์ (Parker, 1996, p.25) ได้ทำการศึกษาผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมในประเทศแซมเบีย รณรงค์ ศรีจันทนนท์ (2544, น.104) และวรรณภา ฉายาวัดมนะ (2544, น.94) ที่ศึกษาผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อมในอุตสาหกรรมแม่พิมพ์โลหะและพลาสติก และอรรการ พุฒิภาสพาดิษ (2550, น.104) นวรัตน์ ชนาพรธรณ (2550, น.113) ที่ศึกษาผู้ประกอบการธุรกิจอาหารแช่แข็งกลุ่มผลิตภัณฑ์จากสัตว์น้ำ พบว่า ประสบการณ์ในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของผู้ประกอบการ ในขณะที่อภิสิทธิ์ ประวัติเมือง (2544, น.78-79) ปารีชาติ บุญยะโรจน์ (2544, น.78) ที่ศึกษาผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมในธุรกิจร้านหนังสือ ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการบริหารกับความสำเร็จของผู้ประกอบการ

### ความหมายของคำว่าผู้ประกอบการ

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่าผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ไว้อย่างมากมายแตกต่างกันตามแต่ละทัศนะของแต่ละท่าน “เจ้าของกิจการ (Entrepreneur)” มีรากมาจากภาษาฝรั่งเศสที่ว่า “Entreprendre” ซึ่งหมายถึง “รับดำเนินการ” (ชูศักดิ์ จงธนะพิพัฒน์, 2542, น.4) และในพจนานุกรมภาษาอังกฤษของ Webster's New Dictionary of America Language, 2000 ให้ความหมายไว้ว่า ผู้ประกอบการ (Entrepreneur) คือ บุคคลที่จัดตั้งองค์กรธุรกิจโดยยอมรับความเสี่ยงเพื่อหวังผลกำไร นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการและนักวิจัยให้คำจำกัดความไว้หลากหลายแง่มุม สามารถสรุปความหมายของผู้ประกอบการตามแง่มุมต่างๆ ได้ดังนี้

ทางด้านการบริหาร จัดการ ผู้ประกอบการ หมายถึง บุคคลผู้เริ่มก่อตั้งกิจการ เป็นเจ้าของหรือหุ้นส่วนและดำเนินกิจการโดยยอมรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินธุรกิจ (ปารีชาติ บุญยะโรจน์, 2544, น.13) โดยการได้รับประโยชน์จากโอกาสและทรัพยากรต่างๆที่

จำเป็น (Scarborough and Zimmerer, 2003, p.3) รวมถึงเสาะแสวงหาโอกาสในการดำเนินธุรกิจ และพยายามอย่างเต็มที่เพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จของธุรกิจและตนเองพร้อมกัน (กัตญญู หิรัญญูสมบุรณ์, 2545, น.10) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลกำไรและความก้าวหน้า อีกทั้งเป็นผู้กระตุ้นในการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ โดยเป็นผู้ที่มีเป้าหมายในการค้นหา มีการวางแผนอย่างรอบคอบ และตัดสินใจตามกระบวนการประกอบกิจการ (รณรงค์ ศรีจันทร์นนท์, 2544, น.31

ทางด้านเศรษฐศาสตร์และการตลาด ผู้ประกอบการ หมายถึง บุคคลที่มองเห็นโอกาสทางธุรกิจ จึงเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อก่อตั้งสถานธุรกิจดำเนินการผสมผสานปัจจัยจำเป็นต่างๆอันได้แก่ ทุน ที่ดิน แรงงานและเทคนิคการบริหาร ตลอดจนยอมรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ในการดำเนินธุรกิจ ชลเย็น หงส์ไพศาลวิวัฒน์ (2539, น.9) และวิรัช วงษ์วีไลวารินทร์ (2546, น.15) มีมุมมองที่ดีในการนำทรัพยากรใหม่ และทรัพยากรที่มีอยู่เดิมมารวมกันในลักษณะใหม่ (อรพินท์ ออศิริชัยเวทย์, 2546, น.49) รวมถึงเป็นผู้ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจและตลาดในอุตสาหกรรมต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความคิดที่โดดเด่นเหนือคู่แข่งชั้น ในการก่อให้เกิดสินค้าและบริการชนิดใหม่ๆ ขึ้นมา เพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้บริโภค (ธีรยุส วัฒนาศุภโชค, 2542, น. 66)

ทางด้านจิตวิทยา ผู้ประกอบการ คือ ผู้ที่มีกระบวนการสร้างสรรค์ที่แตกต่างในด้านคุณค่า มีความเป็นอิสระ อุทิศเวลาและความอดทน หวังถึงเสี่ยงเพื่อหวังผลกำไรและความพึงพอใจ (Hisrich and Peter, 2002, p. 9) และมองว่าผู้ประกอบการเป็นปัจจัยสำคัญและจำเป็นต่อความสำเร็จในการประกอบการ (อาทิตย์ วุฒิศะโร, 2543, น. 40) ขณะที่เฟรเซอร์ (Frese, 2000, p. 56) นายกสมาคมจิตวิทยาประยุกต์นานาชาติ (International Association of Applied Psychology: IAAP) ได้ให้ความหมายผู้ประกอบการไว้ว่า ผู้ประกอบการ คือ บุคคลผู้ก่อตั้งองค์การ เป็นเจ้าของหรือหุ้นส่วนและดำเนินกิจการโดยยอมรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินธุรกิจ เพื่อผลกำไรและความพอใจ

จากความหมายของผู้ประกอบการที่ได้รวบรวมมาแล้วข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า ผู้ประกอบการ หมายถึง บุคคลที่มองเห็นโอกาสทางธุรกิจ เป็นผู้ริเริ่มก่อตั้งองค์การ มีความคิดสร้างสรรค์และมองเห็นโอกาสทางธุรกิจ ยอมรับความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจที่อาจเกิดขึ้น เพื่อหวังผลกำไรและความพึงพอใจ รวมถึงเป็นผู้ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจและตลาดในอุตสาหกรรมต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาในครั้งนี้ จะทำการศึกษาผู้ประกอบการ ตามนิยามแนวคิดของ ไมเคิล เฟรเซอร์ ที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น

## บทบาทและชนิดของผู้ประกอบการ

ไมเนอร์ (Miner, 1997, p.103) ได้จำแนกผู้ประกอบการออกเป็น 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. ผู้ใฝ่สำเร็จ (Personal Achiever) มีลักษณะคล้ายคลึงกับผู้ประกอบการของแมคคลีแลนด์ (McClelland, 1961) โดยมีลักษณะใฝ่ใจในความสำเร็จ ตัดสินจากผลสะท้อนกลับและเป็นบุคคลที่วางแผนตั้งเป้าหมายเพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายนั้น โดยมีความคิดริเริ่มและผูกพันกับผลประโยชน์อย่างเหนียวแน่น มีความเชื่อในอิทธิพลควบคุมภายในและเชื่อในเป้าหมายส่วนตัวมากกว่าเป้าหมายของผู้อื่น

2. ยอดนักขาย (Super Sale Person) ซึ่งมีบุคลิก 5 ด้านที่ซ้อนกันอยู่ โดยมีความสามารถในการเข้าใจและรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น มีความปรารถนาที่จะช่วยผู้อื่น มีความเชื่อในความสำคัญของกระบวนการทางสังคม และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้คน รวมทั้งเรื่องการผลิตดันยอดขายว่าเป็นสิ่งสำคัญของกลยุทธ์บริษัท

3. ผู้จัดการตัวจริง (Real Manager) ประกอบด้วยคุณลักษณะ 13 ประการที่ตรงกับบุคลิกผู้ประกอบการ ซึ่งรวมถึงความสามารถในการควบคุมงาน ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ความต้องการบรรลุความเป็นตัวเองขั้นสูงสุด (Self Actualization) การมีทัศนคติเชิงบวก มีความต้องการในการแข่งขันและคิดตรงไปตรงมา

4. พวกริดฝืน (Expert Idea Generator) ผู้ประกอบการประเภทนี้มีลักษณะในด้านความมีนวัตกรรม มีความเชื่อในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ และมีสติปัญญาสูง รวมถึงรูปแบบความคิดเชิงมโนทัศน์ (Concept Cognitive Style) และไม่ปรารถนาที่จะเสี่ยง

ลองจีเนคเคอและคณะ (Longenecker et al., 1994, pp.23-29) ได้กล่าวถึงผู้ประกอบการว่ามักจะต้องปฏิบัติภารกิจในบทบาท ดังต่อไปนี้

1. บทบาทของนักลงทุน เนื่องจากการเริ่มกิจการส่วนมากเกิดจากผู้ประกอบการมีความมั่นใจในความคิดของตัวเอง แต่ไม่มีผู้ร่วมทุน ทำให้การลงทุนในกิจการครั้งแรกต้องเป็นเงินส่วนตัว ดังนั้นผู้ประกอบการจึงเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยงลงทุน เพื่อลงมือทำประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

2. บทบาทของผู้จัดการ แม้ว่ากิจการที่ตั้งขึ้นจะเป็นเพียงธุรกิจขนาดเล็ก แต่ในฐานะ

ผู้ประกอบการจำเป็นที่จะต้องประกอบภารกิจในฐานะผู้จัดการด้วย เพื่อให้สามารถดำเนินการตามเป้าหมายของกิจการได้จนบรรลุผลสำเร็จ โดยผู้ประกอบการต้องหาความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ในการจัดการและต้องสะสมประสบการณ์ในการจัดการให้มากขึ้นด้วย

3. บทบาทของผู้นำ โดยปกติธุรกิจขนาดเล็กมักจะจ้างบุคคลเข้ามาทำงานตามความเหมาะสมขององค์กร ทำให้ผู้ประกอบการต้องมีบทบาทในการเป็นผู้นำอย่างเด่นชัด โดยต้องเป็นผู้บุกเบิกริเริ่มงานใหม่ๆรวมทั้งปรับปรุงประสิทธิภาพงานปัจจุบัน และผลักดันให้เกิดการทำงานเป็นทีม โดยอาศัยศิลป์ในการปกครอง ตลอดจนส่งเสริมขวัญและกำลังใจ อีกทั้งพัฒนาลูกน้องให้เติบโตก้าวหน้าเทคโนโลยีใหม่ๆที่เกี่ยวข้องกับงานด้วย

4. บทบาทของผู้สร้างสรรค์สังคม เมื่อผู้ประกอบการได้ริเริ่มทำธุรกิจ เพื่อช่วยเหลือและทำประโยชน์กับสังคมและผู้บริโภคเชิงเศรษฐกิจแล้ว หากว่ากิจการเติบโตและขยายตัวออกไป นอกจากเป็นการตอบสนองของความต้องการของลูกค้าแล้ว ผู้ประกอบการยังสามารถกระทำเพื่อรับผิดชอบต่อสังคมโดยไม่ดำเนินธุรกิจแบบมุ่งกำไรเพียงอย่างเดียว หรือทำธุรกิจที่ก่อให้เกิดผลเสียต่อผู้บริโภคหรือชุมชน จึงจะได้ชื่อว่าเป็นผู้ประกอบการที่มีคุณค่าสมควรแก่การยกย่องของสังคม และการสนับสนุนของประชาชนหรือลูกค้าต่อไป

### ลักษณะผู้ประกอบการ

ซิมเมอร์ และสคาโบรจ (Zimmerer and Scarborough, 1996, p.6) ได้ทำการศึกษาและอธิบายลักษณะผู้ประกอบการไว้ว่า ลักษณะผู้ประกอบการไม่ใช่เพียงลักษณะทางบุคลิกภาพของผู้ประกอบการ แต่เป็นทัศนคติและลักษณะพฤติกรรมที่ผู้ประกอบการได้ปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจซึ่งลักษณะผู้ประกอบการนั้นต่างกับลักษณะทางบุคลิกภาพตรงที่ ลักษณะบุคลิกภาพจะคงที่ตลอดเวลาและทุกสถานการณ์ แต่ลักษณะผู้ประกอบการจะถูกวางเงื่อนไขทางวัฒนธรรมและถูกส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้แล้วนั้น อาทิตย์ วุฒิศะโร (2543, น.45) ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) กระทรวงอุตสาหกรรม ได้อธิบายความหมายของคุณลักษณะของความเป็นผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จว่า ส่วนใหญ่ไม่ได้มีมาแต่กำเนิด แต่เกิดจากการเรียนรู้ บ่มเพาะ หรือการหล่อหลอม หรือจากการฝ่าฝืน

## ลักษณะผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ

จากการศึกษาลักษณะผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จนั้นได้มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันมากมาย ซึ่งได้ทำการรวบรวมแนวความคิดต่างๆไว้ดังนี้

ธีรยุทธ วัฒนาศุภโชค (2542, น.67) อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้อธิบายถึง ลักษณะ 10 ประการที่ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จควรมี ดังต่อไปนี้

1. มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ที่จะนำไปสู่การพัฒนาในธุรกิจต่อไป
2. มีความกล้าตัดสินใจ รวมถึงมีวิจรรย์ญาณที่แม่นยำ
3. มีการตัดสินใจอย่างเฉียบขาดแม่นยำ
4. มีความสามารถในการสั่งการและนำแผนงานไปปฏิบัติได้อย่างฉับไว
5. มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานทุ่มเทให้กับธุรกิจของตนอย่างเต็มที่
6. มีความรักชอบธุรกิจของตนเป็นการเฉพาะตัว
7. เป็นผู้ช่างสังเกตและใส่ใจในรายละเอียดต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการประกอบธุรกิจของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นตอนการจัดตั้งธุรกิจใหม่
8. ไม่ย่อท้อหรือยอมแพ้ต่อโชคชะตา มีความคิดว่าตนเองเป็นผู้กุมชะตาชีวิตและธุรกิจของตนไว้ในมือ
9. ไม่ได้คาดหวังในเรื่องผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินว่าจะเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นใจในการจัดตั้งธุรกิจของตน มองเพียงแค่ผลพลอยได้จากความสำเร็จของธุรกิจของตนมากกว่า
10. มีการกระจายความรับผิดชอบ สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมให้กับพนักงานที่มีความสามารถและความสำคัญกับธุรกิจของตน

อาทิตย์ วุฒิมะโร (2543, น.40-45) ได้เสนอว่า คุณลักษณะของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จจะมี 19 ประการ ดังนี้

1. มีความกล้าเสี่ยง (Risk Taking) ในระดับปานกลาง ธุรกิจกับความเสี่ยงเป็นของ

คู่กัน ผู้ที่เป็นผู้ประกอบการมักจะชอบทำงานที่ท้าทายต่อความรู้ความสามารถของตน โดยจะชอบงานที่มีความเสี่ยงปานกลาง ที่มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จหรืออาจจะล้มเหลว ซึ่งเป็นความเสี่ยงที่เขาประเมินแล้วว่าไม่เกินความสามารถ

2. มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ (Need for Achievement) กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ จะต้องเป็นผู้กระหายความสำเร็จ มุ่งมั่นที่จะทุ่มเทสติปัญญา พลังความสามารถ ความมุ่งมั่นทั้งหมด เพื่อทำงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จตามที่คิดวิเคราะห์ รู้จักวางแผน ตั้งมาตรฐานของตนเองไว้สูง ปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง แม้จะต้องใช้เวลามากกว่าคนอื่น เขาจะเกิดการเรียนรู้ถึงพลังความสามารถหรือจุดอ่อนของตัวเอง และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ เขาจะพอใจและภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ผลงานของเขาออกมาดีเด่น

3. มีความผูกพันต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อผู้ประกอบการได้ตั้งเป้าหมายไว้แล้วเขาจะแสวงหาความต้องการประสบความสำเร็จแก่ตัวเองและแก่บุคคลอื่นที่อยู่รอบตัว ความรู้สึกผูกพันต่อเป้าหมายนี้ จะทุ่มเทให้ทั้งหมดโดยคิดวางแผนและวางกลยุทธ์ล่วงหน้าไว้ให้พร้อม ความกลัว ความล้มเหลวทำให้เขามองลู่ทางวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคที่อาจจะขัดขวาง และเตรียมตัวป้องกันปัญหาและอุปสรรคนั้น

4. มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น คือ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยทำให้เป็นผู้ประกอบการที่จะประสบความสำเร็จ

5. มีความมานะและทำงานหนัก ผู้ประกอบการที่จะประสบความสำเร็จจะต้องเป็นผู้ทุ่มเททำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างเต็มพลังกำลัง และความสามารถ แม้ต้องเผชิญอุปสรรคอย่างหนัก

6. มีความกระตือรือร้นและไม่หยุดนิ่ง ผู้ประกอบการที่จะประสบความสำเร็จจะเป็นผู้ที่เต็มไปด้วยพลัง ทำงานหนัก ไม่อยู่นิ่ง หรือสักแต่จะทำอะไรให้หมดไปวันๆหนึ่ง ตลอดจนจะรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ทำซ้ำซากเป็นงานประจำ

7. มีความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Attempt to learn from problem and mistake) คือ การนำเอาความรู้ประสบการณ์ และผลสะท้อนที่เกิดจากการปฏิบัติงานในอดีต นำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานในปัจจุบันและอนาคต มุ่งไปสู่การทำงานที่ดีกว่าเดิม เขามักมองเหตุการณ์ต่างๆที่เป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้

8. มีความรับผิดชอบ คือ รับผิดชอบต่องานที่ทำอย่างเต็มที่ เป็นผู้นำและกระทำการต่างๆให้เกิดขึ้น ริเริ่มด้วยความคิด และลงมือกระทำ หรือมอบหมายให้ผู้อื่นทำโดยอยู่ในความดูแล เขาจะทำอย่างดีที่สุดเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามเป้าหมายที่วางไว้

9. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Autonomy) ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการประกอบการ มักจะเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ชอบอิสระ และพึ่งตนเอง มีความมั่นใจ ตั้งใจเด็ดเดี่ยว เข้มแข็ง มีลักษณะความเป็นผู้นำ มีความเชื่อมั่นที่จะพิชิตสภาวะแวดล้อมที่น่า สะพรึงกลัวได้

10. มีความสนใจแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ในอดีตผู้ประกอบการมักไม่ได้เป็นผู้สำเร็จ การศึกษาระดับสูง แต่เขาก็ได้เรียนรู้ มีความชำนาญและความเชี่ยวชาญในผลิตภัณฑ์ที่เขาทำการ ผลิต ผู้ประกอบการที่จะต้องชวนหาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา

11. มีความสามารถในการบริหาร ผู้ประกอบการจะต้องมีลักษณะเป็นผู้นำและมี วิสัยทัศน์ในการทำงาน ทั้งนี้ลักษณะของความเป็นผู้นำในแต่ละช่วงของกิจการก็แตกต่างกัน ดังเช่น ในระยะแรกของการดำเนินกิจการ ผู้ประกอบการจะเป็นผู้ลงมือทำทุกอย่างด้วยตนเอง เอา ใจใส่ความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงาน ให้คำแนะนำ และควบคุมดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด เมื่อธุรกิจ เติบโตขึ้น ผู้ประกอบการจะเปลี่ยนแปลงแบบการบริหาร โดยมีความเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชาที่ตั้งใจ ทำงานมากขึ้น ในที่สุดปล่อยให้ดำเนินการเองมากขึ้น

12. มีความคิดสร้างสรรค์ (Innovativeness) ผู้ประกอบการธุรกิจที่ประสบ ความสำเร็จจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity Thinking) ไม่พอใจสิ่งที่เป็นอยู่ ปัจจุบัน ไม่ชอบทำตามแบบดั้งเดิม จะนำเอาประสบการณ์ที่ผ่านมาประยุกต์ใช้ในการสร้างสรรค์ หารวิธีการใหม่ที่ดีกว่าเดิมในการดำเนินงาน

13. มีความสามารถในการปรับสภาพแวดล้อม ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จจะต้อง เป็นผู้ที่มั่นใจความสามารถของตนที่จะเป็นผู้ปรับสภาพแวดล้อมให้เป็นไปตามต้องการมากกว่า การปล่อยให้ทุกอย่างเป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติที่ควบคุมไม่ได้ หรือตาม "ดวง" หรือ "โชค" และหากมีความผิดพลาด จะยอมรับข้อผิดพลาดเป็นครู แล้วพยายามปรับปรุงแก้ไข

14. มีความกล้าตัดสินใจ ผู้ประกอบการที่ต้องการความสำเร็จจะต้องเป็นผู้ที่มีความ กล้าหาญในการตัดสินใจ เมื่อได้ศึกษาหาข้อมูลอย่างถ่องแท้แล้ว มีความเชื่อมั่นในตนเองในงานที่ กระทำลงไป รวมทั้งต้องมีจิตใจของนักต่อสู้ในสายเลือดอย่างเต็มที่

15. มีความสามารถในการคิดและวิเคราะห์แผนธุรกิจหรือโครงการลงทุน

16. มีความสามารถในการสร้างพันธมิตร

17. มีความซื่อสัตย์ (Integrity) ความซื่อสัตย์เป็นคุณธรรมประการหนึ่งที่ทำให้ผู้ ประการประสบความสำเร็จ คือ ต้องมีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้า หุ่นส่วนหรือผู้ร่วมทุน รวมถึงเจ้าหน้าที่

18. มีการประหยัดเพื่ออนาคต คือ การประหยัด รู้จักการเก็บออมเพื่อขยายกิจการใน

อนาคต จุดมุ่งหมายของการดำเนินธุรกิจจะต้องใช้ระยะเวลาอันยาวนานกว่าจะบรรลุเป้าหมายได้

19. มีความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้ประกอบการ คือ พลังที่สำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมทำให้ประเทศเกิดการพัฒนา เป็นผู้สร้างให้สังคมมีความเป็นอยู่ดีขึ้น สร้างงานให้คนทำ สร้างรายได้และอำนาจซื้อให้ประชาชน เป็นผู้ประดิษฐ์คิดค้นวิธีการทำงานใหม่ๆ ผลิตรสินค้าแบบใหม่ๆ

มุสตี รูมาคม (2544, น.14-17) อธิบายถึงความพยายามที่จะระบุถึงคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้ประกอบการซึ่งมีส่วนต่อความสำเร็จของธุรกิจนั้น ได้มีผู้ทำวิจัยอย่างกว้างขวาง และได้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จและคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพโดยทั่วไปของผู้ประกอบการ 5 ด้าน คือ แรงผลักดัน ความสามารถด้านสติปัญญา ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร และความรู้ด้านเทคนิค และยังได้ระบุถึงความสามารถเพิ่มเติมอีกสองด้าน คือ การตัดสินใจ และความคิด ซึ่งมีรายละเอียดต่างๆดังนี้

1. แรงผลักดัน คือ แรงจูงใจให้บุคคลทำงานหรือมีความพยายามในการทำงาน แรงผลักดันประกอบไปด้วยคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ เช่น ความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม ความเพียรพยายาม และความทะเยอทะยาน ผู้ประกอบการต้องใช้ความพยายามในการจัดตั้งและบริหารธุรกิจขนาดย่อมของเขา ผู้บริหารที่มีการวางแผน การจัดการ การประสานงาน และการควบคุมจะประสบความสำเร็จมากกว่าผู้บริหารที่ปล่อยปละละเลย

2. ความสามารถด้านสติปัญญา ประกอบไปด้วยความฉลาด (IQ) ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ผู้บริหารธุรกิจขนาดย่อมต้องใช้ความฉลาดอย่างมีเหตุผล ต้องสามารถปรับการกระทำของเขาให้เข้ากับความต้องการของธุรกิจ สถานการณ์ต่างๆกัน และต้องสามารถวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ต่างๆได้

3. ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการที่เป็นผู้บริหารในธุรกิจขนาดย่อม ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ที่สำคัญที่สุด คือ การเอาใจเรามาใส่ใจเขา และทราบว่าคนอื่นรู้สึกอย่างไรซึ่งเป็นความสามารถในการฝึกให้มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

4. ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร คือ ความสามารถที่จะติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ส่งและผู้รับเข้าใจซึ่งกันและกัน

5. ความรู้ด้านเทคนิค หมายถึง ทักษะด้านการประกอบการในการทำงานร่วมกับความรู้ทางเทคนิค รวมถึงความเชี่ยวชาญในเรื่องต่างๆ

6. ความสามารถด้านการตัดสินใจ หมายถึง ทักษะในการคัดเลือกการดำเนินงานจากบรรดาทางเลือกต่างๆ เพื่อที่จะนำทางธุรกิจให้เติบโต

7. ความสามารถด้านความคิด หมายถึง ทักษะของผู้ประกอบการในการเข้าใจองค์การโดยส่วนรวมของธุรกิจขนาดย่อมและหน่วยงานแต่ละหน่วย มีส่วนต่อความสำเร็จของธุรกิจ ความสามารถด้านความคิดเป็นสิ่งสำคัญต่อผู้ประกอบการเมื่อเขากำหนดทิศทางโดยส่วนรวมของธุรกิจและสามารถทำให้ผู้ประกอบการตระหนักถึงโอกาสต่างๆ ซึ่งไม่มีใครทราบและนำธุรกิจให้เติบโตต่อไป

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2546, น.19-20) ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารทรัพยากรมนุษย์และธุรกิจ พบว่า นอกจากความสนใจและการเตรียมตัวที่จะเป็นผู้ประกอบการนั้น จำเป็นจะต้องมีคุณสมบัติของนักธุรกิจที่ดีด้วย ซึ่งคำว่าคุณสมบัติของนักธุรกิจนั้น นอกเหนือจากประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญ และความสามารถในการทำธุรกิจแล้ว ยังรวมถึง คุณลักษณะต่างๆดังต่อไปนี้ด้วย

1. พร้อมที่จะทำงานหนัก หนักเอา-เบาสู้
2. มีอภยาศัยดี
3. พุดจาสื่อความเข้าใจกับคนอื่นได้ดี
4. รู้จักที่จะเป็น"แม่งาน"หรือ"พองาน"คือ รู้จักวางรูปงาน
5. มีความภูมิใจในสิ่งที่ตนเองกำลังทำ
6. รู้จักสร้างและรักษามิตรภาพ
7. เป็นคนที่ก่อร่างสร้างตัว
8. ยินดีที่จะแบกภาระความรับผิดชอบ
9. มีความกล้าในการตัดสินใจ

ปราโมทย์ เจนการ (2523, น. 122) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาอบรมกับความเป็นผู้ประกอบการ พบว่า คุณลักษณะที่สำคัญของผู้ประกอบการนั้นมี 10 ลักษณะ คือ

1. ความกล้าเสี่ยงอย่างสมเหตุผลสมผลในแง่ของการลงทุน
2. คุณลักษณะคิดค้นประดิษฐ์ด้วยความมีเหตุผล
3. ความสามารถในการเสาะหาและกล้าเสี่ยงที่จะดำเนินธุรกิจ
4. ความสามารถในการรับรู้และมองเห็นช่องทางดำเนินธุรกิจ
5. แรงจูงใจและค่านิยมที่ดีในการทำงาน
6. แรงจูงใจในความเป็นเลิศด้วยความมีเหตุผลทางเศรษฐศาสตร์

7. ความเชื่อมั่นในตนเอง (ความเชื่อในอิทธิพลจากการควบคุมภายในตน)
8. ความไม่เชื่อเกี่ยวกับโชคกลาง
9. ความเป็นผู้นำ
10. ความสามารถและเชื่อมั่นในการสังคมเชิงธุรกิจ

ซิมเมอร์เรอร์ และสคาร์โบโรซ (Zimmerer and Scarborough, 2003, pp. 4-9) ได้สรุปผลจากการศึกษาวิจัยจำนวนมากในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา เป็นรูปแบบของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ ได้ดังนี้

1. ต้องการเป็นผู้รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง
2. ชอบความเสี่ยงในระดับปานกลาง
3. มีความเชื่อมั่นในความสามารถประสบความสำเร็จได้
4. ต้องการข้อมูลย้อนกลับในทันทีที่ทำงานเสร็จ
5. มีพลังงานสูงเพื่อทุ่มเทในการทำงาน
6. ให้ความสำคัญกับเรื่องของอนาคต
7. มีทักษะด้านการจัดการ
8. มีค่านิยมของความต้องการความสำเร็จมากกว่าเงินตรา
9. มีระดับความยึดมั่นสูง
10. อดทนต่อความกำกวม ไม่ชัดเจน
11. ยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น
12. มีความยืดหยุ่น ไม่ย่อท้อ และคงทนต่อทุกสถานการณ์

แลมบิง และคูเอล (Lambing and Kuehl, 2003, pp. 24-29) ได้ศึกษาและอธิบายความเป็นผู้ประกอบการที่ดีและประสบความสำเร็จ ว่าต้องมีลักษณะร่วมกันหลายประการ ได้แก่

1. มีความต้องการอย่างแรงกล้าในการทำธุรกิจ เพราะความต้องการนี้จะเป็นแรงผลักดันให้ผู้ประกอบการสามารถบรรลุเป้าหมายได้
2. มีความยึดมั่นไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลว และอุปสรรคต่างๆ ที่เข้ามา ต้องคิดว่าความผิดพลาดหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้นเป็นประสบการณ์
3. มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน และแนวความคิดดำเนินธุรกิจ และเชื่อว่า จะสามารถสำเร็จได้ถ้าลงมือทำ
4. สามารถตัดสินใจด้วยตนเอง และเชื่อว่าความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับการทำงานของตนเอง หรือเป็นผลมาจากตน

5. มีความสามารถจัดการกับความเครียดได้ และมักจะมองความเสี่ยงแตกต่างไปจากผู้อื่น และผู้ประกอบการจะประเมินสถานการณ์ความเสี่ยง หาวิธีดำเนินการจัดการกับความเครียดนั้นก่อนจะตัดสินใจ และจะดำเนินการเฉพาะบนความเสี่ยงที่ยอมรับได้

6. มองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาส ต่างกับบุคคลทั่วไปที่มองว่าเป็นสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยง

7. มีความอดทนต่อความคลุมเครือไม่มีสิ่งประกันความสำเร็จ มีแต่ปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น เศรษฐกิจ สภาพภูมิอากาศ และการเปลี่ยนแปลงรสนิยมของลูกค้า และผู้ประกอบการจะต้องอยู่ได้อย่างสบายกับความไม่แน่นอน

8. มีความริเริ่มสิ่งใหม่ และต้องการความสำเร็จ ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แตกต่างจากผู้อื่น และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าบุคคลทั่วไป

9. ใส่ใจกับรายละเอียดและต้องการงานที่สมบูรณ์แบบ ผู้ประกอบการมักจะต้องการให้งานของตนออกมาด้วยความเป็นเลิศและสมบูรณ์แบบ

10. ตระหนักในคุณค่าของเวลาที่ผ่านไปอย่างรวดเร็ว เพราะเวลาเป็นสิ่งที่มีความมาก

11. มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นหนึ่งในเหตุผลของความสำเร็จของผู้ประกอบการ มีความสามารถมองเห็นโอกาสที่คนอื่นไม่เห็น และมีจินตนาการในแบบต่างๆ ที่บุคคลอื่นไม่สามารถมองเห็นได้

12. มองภาพใหญ่ ในขณะที่ผู้อื่นมองภาพเพียงบางส่วนเท่านั้น

คูร์ตโค และฮอดเกตต์ส (Kuratko and Hodgetts, 2001, p. 97) ทำการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการและจัดแบ่งกลุ่มคุณลักษณะผู้ประกอบการได้ 11 คุณลักษณะ ได้แก่

1. ความยืดหยุ่น และมุ่งมั่น
2. แรงขับเพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้า
3. ใส่ใจกับโอกาสและเป้าหมาย
4. มีความคิดริเริ่ม และความรับผิดชอบ
5. ยืนหยัดแก้ปัญหา
6. ยึดถือความเป็นจริงและเหตุผล
7. ค้นหาและใช้ผลสะท้อนกลับ
8. ความเชื่อในอิทธิพลจากการควบคุมภายใน

9. คำนวณความเสี่ยงและค้นหาความเสี่ยง

10. ต้องการอำนาจต่ำ

11. มีความน่าเชื่อถือ

ขณะที่ฮีสริช และปีเตอร์ (Hisrich and Peter, 2002, pp. 66-68) และคลาดท์ (Klandt, 1993, pp. 34-43) รวมถึงบลาวัตต์ (Blawatt, 1998, pp. 138-139) ที่ศึกษารวบรวมคุณลักษณะที่ประสบความสำเร็จ รวมถึงเป็นปัจจัยในการเริ่มต้นธุรกิจไว้สอดคล้องกันว่า คุณลักษณะของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง (Need for Achievement)
2. มีความกล้าเสี่ยงในระดับที่ยอมรับได้ (Risk Taking)
3. ความเชื่อในอิทธิพลจากการควบคุมภายใน (Internal Locus of Control)
4. ต้องการความอิสระ (Need for Independence)

เฟรเซอร์ส (Frese, 2000, p.18-25) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Orientation) ที่สำคัญ 6 ด้าน ได้แก่

1. ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy Orientation) คือ ความสามารถและความตั้งใจที่จะนำตนเองไปสู่โอกาส บุคคลที่มีลักษณะความเป็นตัวของตัวเองจะเป็นคนที่สามารถทำงานได้ด้วยตนเองและสามารถตัดสินใจได้ในภาวะที่บีบบังคับ หรือมีความจำกัด ผู้ประกอบที่มีความเป็นตัวของตัวเองจะยังมีความสามารถในการต่อรอง หรือเผชิญกับผู้จัดการจำหน่ายหรือบริษัทใหญ่ๆ ได้
2. ความมีนวัตกรรม (Innovativeness Orientation) คือ การมีความคิดริเริ่มเกี่ยวกับสินค้าใหม่ๆ การบริการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ
3. ความกล้าเสี่ยง (Risk Taking Orientation) สามารถแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะได้แก่ การกล้าเสี่ยงต่อสิ่งที่ไม่รู้ การกล้าใช้ทรัพย์สินจำนวนมากสำหรับการก่อตั้งธุรกิจ และการกล้ากู้ยืมเงินในจำนวนมาก ซึ่งความกล้าเสี่ยงดังกล่าวเกี่ยวข้องกับ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance)
4. ความก้าวร้าวในการแข่งขัน (Competitive Aggressiveness Orientation) เป็นคุณลักษณะที่ทำให้คู่แข่งยากที่จะเข้ามาในตลาดเดียวกัน ผู้ประกอบการที่มีลักษณะก้าวร้าวจะมีความมุ่งมั่นสูงในการพยายามก้าวล้ำหน้าทำให้คู่แข่งหมดประสิทธิภาพ และทำการต่างๆ ให้เหนือกว่าคู่แข่งในตลาด
5. ความสม่ำเสมอและใฝ่ใจในการเรียนรู้ (Stability and Learning Orientation)

หมายถึง ลักษณะที่มีความมั่นคง ไม่หวั่นไหวกับสถานการณ์หรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้น และนำข้อบกพร่องมาเป็นประสบการณ์ในการเรียนรู้

6. ความใฝ่ใจในความสำเร็จ (Achievement Orientation) หมายถึง ลักษณะที่ผู้ประกอบการค้นหาหนทาง หรือเน้นหนทางไปสู่ความสำเร็จ เป็นผู้ที่ชอบงานที่มีความท้าทายและมีแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นๆ ให้ดีกว่าเดิมและประสบความสำเร็จ

จากข้อมูลข้างต้นเกี่ยวกับลักษณะผู้ประกอบการ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาลักษณะผู้ประกอบการในด้านของจิตวิทยา จึงได้เลือกศึกษาตามแนวคิดของไมเคิล เพอร์เซอร์สเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ อันประกอบด้วย ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy Orientation) ความมีนวัตกรรม (Innovativeness Orientation) ความกล้าเสี่ยง (Risk Taking Orientation) ความก้าวร้าวในการแข่งขัน (Competitive Aggressiveness Orientation) ความสม่ำเสมอและใฝ่ใจในการเรียนรู้ (Stability and Learning Orientation) ความใฝ่ใจในความสำเร็จ (Achievement Orientation)

### แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จ (Success)

เป้าหมายสำคัญของผู้ประกอบการทุกคนที่เข้ามาดำเนินกิจการ ก็คือ ความสำเร็จ โดยผู้ประกอบการจะต้องฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ซึ่งการวัดความสำเร็จของผู้ประกอบการสามารถวัดได้หลายวิธี โดยดูจากการเติบโตของธุรกิจหรือดูจากผลกำไร ดูจากผลงานเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จขององค์กรธุรกิจนั้น ได้มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดในการวัดความสำเร็จขององค์กรไว้หลายแนวคิดด้วยกัน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

นิตย สัมมาพันธ์ (2542, น.10-21) ประธานและเจ้าหน้าที่บริหารสูงสุด สถาบันคุณภาพไทย ได้ให้แนวคิดในการวัดความสำเร็จของธุรกิจไว้ดังนี้

1. พิจารณาจากผลิตภาพ (Productivity) หมายถึง อัตราส่วนระหว่างผลงาน (Outputs) ขององค์กรในรูปของสินค้าและบริการต่อจำนวนปัจจัย (Inputs) ที่ใช้ ในความหมายนี้สามารถเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$\text{ผลิตภาพ} = \text{ผลงาน (Outputs)} / \text{ปัจจัย (Inputs)}$$

ซึ่งทำให้ผลิตภาพมีความหมายเดียวกันกับประสิทธิภาพ คือ ความสามารถที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างดีที่สุด ในการพยายามที่จะบรรลุเป้าหมาย

2. พิจารณาจากกำไร (Profit) ซึ่งการใช้กำไรเป็นเกณฑ์ในการวัดนี้มักจะเป็นเรื่องระยะสั้น อย่างมากคือ 1 ปี และเมื่อรู้ว่ามีกำไรมากหรือน้อยก็เป็นเรื่องของอดีตไปแล้ว ดังนั้นจึงมีการกล่าวถึงกำไรสูงสุด (Profit Maximization) หมายถึง การทำกำไรสูงสุด โดยพิจารณาระยะเวลาประกอบเป็นกำไรสูงสุดระยะยาว (Long – Term Profit Maximization)

ดรักเกอร์ (Drucker, 2001, pp.29-31) ศาสตราจารย์ทางด้านสังคมศาสตร์ที่ Claremont Graduate School ใน California ได้เสนอตัววัดความสำเร็จของธุรกิจในระดับกลยุทธ์ (Strategic Goals) โดยระบุตัวแปร หรือ “ผลงานสำคัญ” ด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านสถานภาพทางตลาด (Market Position) คือ วัดจากเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมายด้านฐานะทางการตลาด (Market Standing) ส่วนแบ่งตลาด (Market Shares) ทั้งตลาดปัจจุบันและตลาดใหม่ รวมทั้งสินค้าใหม่ และบริการที่มุ่งสร้างความภักดีจากลูกค้า

2. คุณภาพ (Quality) คือ รักษาและพัฒนาระดับคุณภาพของผลิตภัณฑ์และ/หรือบริการของบริษัท

3. นวัตกรรม (Innovation) มีสัมฤทธิ์ภาพในการบรรลุถึงระดับของการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ รวมทั้งกระบวนการใหม่ๆ ซึ่งหมายถึงทักษะและกิจกรรมที่จำเป็นจะต้องมีเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะของบริษัทในเชิงแข่งขันได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

4. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) ทุ่มทุนบำรุงรักษาพฤติกรรมอันประกอบไปด้วย จริยธรรม รวมทั้งแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ เช่น มีส่วนร่วมในการรักษาสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตโดยรวมเป็นต้น

5. ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) สรรหา พัฒนา และบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลทุกระดับให้มีคุณภาพสูง ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ รวมทั้งพนักงานสัมพันธ์ และความสัมพันธ์กับสหภาพแรงงาน

6. ทรัพยากรทางการเงิน (Financial Resources) จัดหา เก็บรักษาและจัดการทรัพยากรการเงินอย่างเหมาะสม

7. ทรัพยากรทางกายภาพ (Physical Resources) จัดหา สร้างและซ่อมแซม บำรุงรักษาทรัพยากรทางกายภาพ เช่น อาคาร สถานที่ โรงงาน เครื่องจักร อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่จำเป็นในการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งนำมาใช้อย่างเหมาะสม

8. ประสิทธิภาพด้านต้นทุน (Cost efficiency) มีการใช้ทรัพยากรทุกประเภทอย่างมี

ประสิทธิภาพเป็นผลให้บริษัทสามารถผลิตสินค้าและ/หรือให้บริการด้วยต้นทุนต่ำ

9. การทำกำไร (Profitability) ระดับกำไรจะต้องเหมาะสม ไม่ต่ำและสูงเกินไป รวมทั้งดัชนีตัวบ่งชี้อื่นๆ ที่แสดงถึงฐานะการเงินที่ดี

แคปแลน และ นอร์ตัน (Kaplan and Norton, 1998, p. 154) ได้อธิบายถึงระบบการวัดผลสำเร็จทางธุรกิจแบบเดิมนั้นจะมุ่งที่การวัดด้านการเงินเป็นหลัก หากแต่ว่าการวัดด้านการเงินเป็นเรื่องราวของอดีต ซึ่งไม่ใช่เป็นจุดสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ทั้งหมด เมื่อธุรกิจก้าวเข้าสู่ยุคเทคโนโลยี ธุรกิจจำเป็นต้องสร้างคุณค่าในอนาคตผ่านการลงทุนด้านลูกค้า ผู้ร่วมการดำเนินงาน กระบวนการธุรกิจ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ดังนั้นการวัดผลสำเร็จขององค์กรนั้น นอกจากจะวัดผลสำเร็จทางด้านการเงิน (Financial) แล้ว ยังต้องวัดผลสำเร็จด้านลูกค้า (Customer) ด้านกระบวนการภายในธุรกิจ (Internal Business Process) และด้านการเรียนรู้กับการเติบโต (Learning and Growth) หรือด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation) ประกอบกัน

เฟรเซอร์ (Frese, 2000, pp.152-155) กล่าวถึง การวัดความสำเร็จของผู้ประกอบการไว้ 4 ด้าน ได้แก่

1. ตัวบุคคล โดยที่ผู้ประกอบการเป็นผู้กำหนดความสำเร็จด้วยตนเอง ซึ่งมักจะใช้ความเห็นในด้านการเงินเป็นตัวสะท้อนธุรกิจ และความพึงพอใจจากรายได้ที่มาจากกาการค้าในธุรกิจ
2. ระดับความสำเร็จทางเศรษฐกิจ โดยพิจารณาจากข้อมูลทางการเงิน จำนวนลูกค้าที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง ผลกำไร และยอดขาย 1-2 ปี ล่าสุด
3. วัดจากผู้เกี่ยวข้องในธุรกิจ ทั้งด้านลูกค้า และพนักงานในด้านการรับรู้ความสำเร็จที่มีต่อธุรกิจ โดยใช้แบบสอบถามด้วยภาพของ บรูเดอร์ล เพรสเซนดอร์ฟเฟอร์ และซิกเกลอร์ (Beuederl, Presisendoerfer and Ziegler, 1992)
4. ให้ผู้สัมภาษณ์ทำการประเมินความสำเร็จโดยรวมของผู้ประกอบการ โดยการให้คะแนนที่แบ่งเป็น 5 ระดับย่อย คือ ระดับที่ 1 หมายถึง ไม่ประสบความสำเร็จ ระดับที่ 2 หมายถึง ค่อนข้างไม่ประสบความสำเร็จ ระดับที่ 3 หมายถึง ประสบความสำเร็จปานกลาง ระดับที่ 4 หมายถึง ค่อนข้างประสบความสำเร็จ และระดับที่ 5 หมายถึง ประสบความสำเร็จ

จากนิยามการวัดความสำเร็จของนักวิชาการด้านต่างๆจะพบว่ามีวิธีการวัดทั้งในด้านที่เป็นรูปธรรม และนามธรรม ซึ่งต้องนำมาประกอบการพิจารณาเพื่อการตัดสินใจในการปรับใช้ต่อไป สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกอ้างอิงจากการนิยามของ ดร.ไมเคิล เฟรเซอร์ เป็นฐานใน

การวิจัย โดยสรุปว่า ความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินธุรกิจให้บรรลุเป้าหมาย หรือได้ผลเป็นที่น่าพอใจ โดยวัดจาก แนวโน้มของกำไร แนวโน้มของจำนวนลูกค้า แนวโน้มของ ยอดขาย แนวโน้มของธุรกิจ โดยรวม ความพึงพอใจจากมุมมองของผู้อื่น ความพึงพอใจ ความสำเร็จเมื่อเทียบกับคู่แข่ง ความพึงพอใจในฐานะเจ้าของกิจการ ความพึงพอใจในรายได้ จำนวนพนักงานในปัจจุบัน มูลค่าเครื่องจักรและอุปกรณ์หากมีการขายกิจการ การประเมินโดยผู้ ถูกสัมภาษณ์

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกผู้ประกอบการและความสำเร็จในการประกอบการ

จากการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของ บุคลิกผู้ประกอบการกับความสำเร็จในการประกอบการ พบรายละเอียดของผลการวิจัย เป็นดังนี้

1. ลักษณะความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy Orientation) มีการศึกษาวิจัยหลาย ชิ้นพบว่าลักษณะความเป็นตัวของตัวเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จ (Lumkin and Dess, 1996, p.136) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแมมแมน (Mamman, 1993, p. 165) ที่พบว่า สาเหตุที่ผู้ประกอบการเริ่มต้นกิจการมีสาเหตุมาจากความต้องการเป็นเจ้านายตนเองร้อยละ 42.7 และจากการทำการทดสอบผู้ประกอบการ โดยใช้ Edward Personal Performance Schedule (EPPS) ของแคลด์ (Caird, 1993, pp.11-20) พบว่าผู้ประกอบการมีลักษณะความเป็นตัวเองสูง และลักษณะด้านนี้เป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้เกิดการเริ่มต้นธุรกิจ เช่นเดียวกับงานของเออร์น เบอร์ก (Ehrenberg, 1971, p. 135) ซึ่งทำการตรวจสอบความแตกต่างด้านทัศนคติและ บุคลิกภาพอื่นๆระหว่างผู้ประกอบการกับพนักงานองค์กร พบว่าผู้ประกอบการต้องการเป็นอิสระ สูงกว่าพนักงาน รวมทั้ง ฮอร์นาเดย์ และออบาวด์ (Hornaday and Aboud, 1990, p. 28) ได้ศึกษา ลักษณะผู้ประกอบการพบว่า นอกจากความต้องการความสำเร็จแล้ว ผู้ประกอบการยังต้องการ ความเป็นอิสระอีกด้วย ในขณะที่การศึกษาของวัตกิน (Watkin, 1976, p.12) ซึ่งศึกษาเปรียบเทียบ ระหว่างผู้ประกอบการผิวขาวและผิวดำ โดยใช้ EPPS เพื่อหาลักษณะจำเป็นที่ผู้ประกอบการควรมี พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านลักษณะความเป็นตัวของตัวเองระหว่าง ผู้ประกอบการผิวขาวและผิวดำ และการศึกษาของ ไบรลีย์ และเวสต์เฮด (Birley and Westhead, 1994) ได้สำรวจ ข้อมูลผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัว เพื่อหาสาเหตุจุดใจต่อการเริ่มทำธุรกิจ พบว่า

ความต้องการเป็นอิสระของผู้ประกอบการมีผลต่อการเข้าสู่ธุรกิจส่วนตัวน้อยมากเมื่อเทียบกับ  
ปัจจัยอื่นๆ

2. ความมีนวัตกรรม (Innovativeness Orientation) มีการศึกษาลักษณะ  
ผู้ประกอบการในด้านความมีนวัตกรรม ซึ่งมีที่มาจากแนวคิดทฤษฎี Innovation ของ โจเซฟ ชุมปี  
เตอร์ (Joseph Schumpeter, 2000) กล่าวคือผู้ประกอบการเป็นผู้พัฒนาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ไม่ว่าจะ  
จะเป็นผลิตภัณฑ์ แนวคิดทางการบริหารต่างๆ เช่น โครงสร้างองค์การแบบใหม่ๆ การกระจาย  
สินค้าแบบใหม่ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมี งานวิจัยสนับสนุนลักษณะความมีนวัตกรรมใน  
ผู้ประกอบการ โดยเมลลอน (Mellon, 1976) ทำการศึกษาผู้ประกอบการกิจการวิทยาลัยธุรกิจใน  
ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าผู้ประกอบการมีคุณลักษณะจำเป็นสำหรับการทำหน้าที่ประกอบการ  
โดยหนึ่งในหลายๆลักษณะคือ การชอบคิดค้นสิ่งแปลกๆใหม่ๆนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ  
มิตตัน (Mitton, 1989, p.12-25) ที่พบว่า ลักษณะความมีนวัตกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ถึงความ  
ผู้ประกอบการและมีความจำเป็นต่อคุณลักษณะของผู้ประกอบการ ในขณะที่บรอมเมอร์ คลีเนค โร  
เปอร์ และ ฮวงค์ส์ (Brouewr and Kleinknecht, 1996; Roper, 1997; Heunks, 1996) ได้  
ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะความมีนวัตกรรม กลยุทธ์และความสำเร็จของ  
ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อม ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะความมี  
นวัตกรรมกับความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอลสัน และโบเกอร์ (Olson and Bokor,  
1995) ที่พบว่า ลักษณะความมีนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ โดยมีรูปแบบการ  
วางแผนเป็นตัวแปรกำกับ และชี้ว่าลักษณะความมีนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับธุรกิจขนาดเล็ก

3. ลักษณะความกล้าเสี่ยง (Risk Taking Orientation) จากการศึกษางานวิจัยที่  
ผ่านมามีเกี่ยวกับความกล้าเสี่ยงของผู้ประกอบการ ลักษณะความกล้าเสี่ยงนับว่าเป็นลักษณะ  
สำคัญอีกลักษณะหนึ่งที่ผลักดันให้บุคคลก้าวเข้าสู่อาชีพประกอบการ โดยกิลเมอร์ (Gilmore,  
1972) พบว่าผู้ประกอบการมีความกล้าเสี่ยงระดับปานกลางและ ลอเฟอร์ (Laufer, 1975)  
ทำการศึกษาผู้ประกอบการชาวฝรั่งเศส พบว่าผู้ประกอบการมีคุณลักษณะของความกล้าเสี่ยง  
พร้อมที่จะดำเนินการใหม่ๆด้วยตนเอง โดยที่เบิร์กเลย์ และบอยด์ (Begeley and Boyd, 1987)  
ทำการศึกษาผู้ก่อตั้งกิจการ พบว่าผู้ก่อตั้งกิจการมีลักษณะความกล้าเสี่ยงสูงกว่าบุคคลที่ไม่ใช่ผู้  
ก่อตั้งกิจการ ประกอบกับการศึกษาของ เมลลอน (Mellon, 1976) ชี้ให้เห็นว่าผู้ประกอบการ  
วิทยาลัยธุรกิจในประเทศสหรัฐอเมริกา มีคุณลักษณะของความกล้าเสี่ยงอย่างสมเหตุสมผล  
รวมทั้ง เรย์ (Ray, 1994) ซึ่งทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผู้ประกอบการและผู้ที่ไม่ใช่  
ผู้ประกอบการในสิงคโปร์ ผลการศึกษาชี้ว่าผู้ประกอบการพร้อมที่จะลดความมั่นคงในหน้าที่การ

งานและยอมรับความเสี่ยงในการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจของตนเอง เพราะเชื่อมั่นในความสำเร็จและความสามารถของตนในอนาคต ในอาชีพ ในขณะที่เชลล์ (Chell, et.al., 1991) ได้อธิบายความกล้าเสี่ยงไว้ว่าการเสี่ยงสูงมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จ สอดคล้องกับเบริกเลย์ และบอยด์ (Begeley and Boyd, 1987) พบว่า ความกล้าเสี่ยงสามารถทำนายความสำเร็จได้โดยผู้ประกอบการที่มีความกล้าเสี่ยงน้อยเกินไป จะไม่สามารถตัดสินใจทำอะไรได้ ในขณะที่ถ้าความกล้าเสี่ยงสูงก็จะมีโอกาสประสบความสำเร็จล้มเหลว ดังนั้นความเสี่ยงระดับปานกลางจึงเป็นสิ่งที่ทำนายความสำเร็จได้ ในขณะที่ ลอเรนน์ และดัซซอสท์ (Lorrain and Dussault, 1988, p.14) พบว่าความกล้าเสี่ยงไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ อีกทั้งงานวิจัยของบรอกเฮ้าส์ (Brockhaus, 1977, p.7838) ซึ่งศึกษาผู้ประกอบการเปรียบเทียบกับผู้จัดการบริษัท พบว่า ไม่มีความแตกต่างในด้านความกล้าเสี่ยงระหว่างคน 2 กลุ่ม และการศึกษาของคูริลสกี (Kourilsky, 1999, p.185) พบว่า ลักษณะความกล้าเสี่ยงไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ

4. ลักษณะความก้าวร้าวในการแข่งขัน (Competitive Agressiveness Orientation) จากการศึกษาของ ไมเคิล เฟรเซอร์ส (Frese, 2000, p.124) พบว่าผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็กชาวอาฟริกา ไม่ค่อยมีลักษณะด้านความก้าวร้าวในการแข่งขัน เนื่องจากลักษณะทางสังคมของชาวอาฟริกาเป็นแบบพหุสังคม อย่างไรก็ตามมีสมมติฐานด้านความก้าวร้าวในการแข่งขันนี้ถูกเป็นบางส่วน เนื่องจากยังมีกลุ่มคนบางกลุ่มที่แข่งขันกันอย่างรุนแรง และความก้าวร้าวในการแข่งขันก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จ ในขณะที่การศึกษาของเฟรเซอร์ส ครอสส์ และฟรายดริช (Frese, Krauss and Friedrich, 2000, p.121) ซึ่งทำการศึกษาผู้ประกอบการขนาดย่อมของประเทศซิมบับเว พบว่าลักษณะความก้าวร้าวในการแข่งขันไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ

5. ลักษณะความมั่นคงและใฝ่ใจในการเรียนรู้ (Stability and Learning Orientation) ผู้ประกอบการที่จะประสบความสำเร็จต้องมีลักษณะด้านความมั่นคงและใฝ่ใจในการเรียนรู้โดยพยายามเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดในอดีต ซึ่งจากการศึกษาลักษณะผู้ประกอบการในธุรกิจขนาดย่อมของประเทศแอฟริกา เฟรเซอร์ส (Frese, 2000) พบว่า ลักษณะความใฝ่ใจในการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ แบรินดส์แตตเตอร์ (Brandstaetter, 1997, p. 150) พบว่า ลักษณะความมั่นคงและใฝ่ใจในการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จ รวมทั้งการศึกษาของแคลลี่ พี คาร์ด (Caird, 1993, p.15) ซึ่งทำการวัดลักษณะผู้ประกอบการโดยใช้ Honey and Mumford Measure of Learning Style ผลการวัดแสดงให้เห็นว่า ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ และเติบโตในกิจการขนาดเล็ก ส่วนมากมี

ลักษณะการเรียนรู้จากการกระทำและทดลองปฏิบัติมากกว่าเรียนรู้จากทฤษฎี ซึ่งตรงกับการวิจัยของ โทรเป และไดซัน (Thrope and Dyson, 1988 , p. 47) ในขณะที่การศึกษาผู้ประกอบการในอาฟริกาของ เฟรเซอส์ (Frese, 2000) พบว่า ลักษณะความมั่นคงทางอารมณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ

6. ลักษณะความใส่ใจในความสำเร็จ (Achievement Orientation) จากทฤษฎีของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1986) ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าผู้ประกอบการมีลักษณะความใส่ใจในความสำเร็จสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โคลินส์ และ มัวร์ (Collins and Moore, 1970) ที่รายงานไว้ว่าจากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการโดยใช้ TAT Test สนับสนุนว่า ผู้ประกอบการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะความเป็นตัวของตัวเองสูง และงานวิจัยของพิกเคิล (Pickle, 1964) ซัสบาวเออร์ (Susbouer, 1969) กิลมอร์ (Gilmore, 1972) ควอดดัส (Quddus, 1993, p.87) และสมิทและแบร์คเกอร์ (Smith and Bracker, 1994) ซึ่งพบว่าลักษณะความใส่ใจในความสำเร็จเป็นคุณลักษณะสำคัญสำหรับการเป็นผู้ประกอบการ ในขณะที่โครมี (Cromie , 1983) ทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผู้ประกอบการกับผู้จัดการ ผลการศึกษาพบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านลักษณะความใส่ใจในความสำเร็จระหว่างผู้ประกอบการและผู้จัดการที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบอนเนท และเฟอร์สแฮม (Bonnett and Furnham, 1991) ที่ทำการศึกษเปรียบเทียบระหว่างผู้ก่อตั้งกิจการและผู้ที่ไม่ใช่ผู้ก่อตั้งกิจการ ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านลักษณะความใส่ใจในความสำเร็จระหว่างผู้ก่อตั้งกิจการและผู้ที่ไม่ใช่ผู้ก่อตั้งกิจการ อีกทั้งไทแรนดีส (Triandis, 1994) ซึ่งกล่าวไว้ว่าลักษณะความใส่ใจในความสำเร็จของแมคเคลแลนด์นั้นเป็นทฤษฎีที่เฉพาะเจาะจงของแต่ละบุคคล โดยมีค่านิยมและอิทธิพลของวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาเกี่ยวข้อง ตลอดจนการศึกษาของ คูเปอร์ และเจมิโน (Cooper and Gimeno-Gascon's, 1992) ซึ่งทำการศึกษาผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็ก พบว่า 3 ใน 4 ของการศึกษา ยืนยันว่าลักษณะความใส่ใจในความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของธุรกิจขนาดเล็ก แต่การศึกษาชิ้นหนึ่งชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะด้านนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา โดยที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถเพิ่มขึ้นได้จากการฝึกอบรมนั่นเอง

ส่วนการศึกษาในประเทศไทย ปราโมทย์ เจนการ (2522) ทำการศึกษาคุณสมบัติของผู้ประกอบการเรียงลำดับความสำคัญ พบว่าผู้ประกอบการมีความสามารถในการมองเห็นโอกาสทางธุรกิจ มีความคิดสร้างสรรค์ มีเหตุผลทางเศรษฐศาสตร์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่อมั่นในตนเอง ในขณะที่การศึกษาของตะวัน ณ ระนอง (2537) ซึ่งทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่

ส่งผลต่อการเป็นผู้ประกอบการในธุรกิจที่อยู่อาศัย พบว่าผู้ประกอบการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำกว่าพนักงาน จากการศึกษาวิจัยของ เฮอร์รอน และโรบินสัน (Herron and Robinson, 1993) ผลการวิจัยยืนยันว่าแรงจูงใจและพฤติกรรมเป็นตัวผ่านระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จ และจากการศึกษาของเอ็ปสไตน์ และไบรอัน (Eppstein and Brian, 1985, p.18) และกีเบล และเฟรเซอร์ (Gebel and Frese, 1999, p.28) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความสำเร็จต้องส่งผ่านตัวกลางคือ กลยุทธ์ในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบิร์กเลย์ และบอยด์ (Begelay and Boyd, 1987) รวมทั้ง อัทซ์ และคณะ (Utsch, et.al., 1990, p.35) ซึ่งพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการเข้าสู่ความเป็นผู้ประกอบการมากกว่าความสำเร็จ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จนั้นจะมีตัวกลางและตัวกำกับอื่นเป็นตัวกำหนด

## ธุรกิจโรงแรม

### ความเป็นมาเกี่ยวกับกิจการโรงแรม

ปัจจุบันการท่องเที่ยวถือได้ว่าเป็นทางหนึ่งที่จะทำให้ประเทศไทยมีรายได้เพิ่มมากขึ้น ในอดีตคนสมัยก่อนได้มีการเดินทางในหลายๆ รูปแบบทั้งทางน้ำและทางบก ส่วนที่พักในสมัยก่อนนั้นยังไม่เจริญเท่าทุกวันนี้ เนื่องจากไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ผู้ที่เดินทางต้องอาศัยพักแรมกันตามป่าตามเขา ต่อมาภายหลังได้มีการพัฒนาที่พักสำหรับการเดินทางขึ้นมาจนเป็นที่พักแรมซึ่งนับว่ามีความสะดวกสบายมากขึ้น

การเดินทางในอดีตผู้เดินทางจะนิยมเดินด้วยเท้าหรือขี่ม้า จนกระทั่งเวลาผ่านไปจนเข้ายุคกลาง (ค.ศ. 500 – 1500) นั้น ได้มีการพัฒนาการใช้รถม้าสำหรับการเดินทางกันขึ้น ซึ่งในยุคนี้มีการเดินทางเพื่อการค้ามากขึ้น พ่อค้าแถบหัวเมืองต่างๆ จะนำสินค้าของตนเดินทางใส่รถเพื่อไปขายกับอีกหัวเมืองหนึ่ง เมื่อพ่อค้าหรือผู้ที่อาศัยอยู่ในเมืองนั้นๆ ได้สังเกตเห็นว่าหากตนจะสร้างบ้านเล็กๆ ขึ้นมาสักหลังหนึ่งเอาไว้เพื่อเป็นสถานที่สำหรับเปิดรับรองผู้ที่เดินทางมาได้เข้ามาอยู่อาศัย ก็น่าจะทำให้มีการทำรายได้และมีกำไรเพิ่มขึ้น ซึ่งสิ่งที่เขาได้ดำเนินการก่อสร้างและเปิดเพื่ออำนวยความสะดวกสำหรับผู้เดินทางผ่านมานั้น ต่อมาได้เรียกว่า ที่พักแรม ซึ่งลักษณะการเข้าพักในเริ่มแรกนั้น จะไม่มีอาหารบริการเพียงแต่ให้อาศัยนอนเท่านั้น และห้องที่เปิดบริการเป็นห้องเดียวที่เปิดโล่งถึงกันหมด โดยจะให้นอนกัน 3 -5 คน จากหลักฐานในอดีตมีผู้จารึกไว้ราวคริสต์ศตวรรษที่ 12 มีพ่อค้าพาณิชที่เริ่มมองเห็นลู่ทางว่าธุรกิจที่พักแรม จะมีคนเดินทางมาพักตลอดแต่กิจการก็ยังไม่ใหญ่โตมากนักเหมือนในปัจจุบัน แต่หลังจากที่เหตุการณ์ของโลก

เปลี่ยนแปลงไป ธุรกิจนี้ที่พักรวมก็กลายเป็นธุรกิจที่ทำกำไรให้แก่กิจการมากขึ้น ในระหว่าง ค.ศ. 1290 ได้มีที่พักแรมสร้างขึ้นอย่างมากกว่า 80 แห่ง ทำให้กิจการทางด้านการบริหารงานได้เจริญเติบโตขึ้น

สาเหตุที่ทำให้ผู้ลงทุนให้ความสนใจในกิจการโรงแรมมากขึ้น เนื่องจากได้สังเกตเห็นว่ามีผู้คนเดินทางกันมากขึ้น และภายหลังจากคริสต์ศตวรรษที่ 6 ประมาณ 1,200 ปีมาแล้วก็มีหลักฐานปรากฏว่ามีการเดินทางท่องเที่ยวกันมากขึ้น และเริ่มมีการนำคำว่า “Hotel” มาใช้ในปี ค.ศ. 1800 ธุรกิจโรงแรมเมื่อสมัยเริ่มแรกของการก่อตั้ง การอำนวยความสะดวกแก่ลูกค้ายังไม่ดีพอ เพราะการบริหารที่ยังไม่ถูกต้องตามหลักการ กล่าวคือการบริหารงานยังไม่ถูกต้องตามหลักวิทยาศาสตร์ มีความรู้อย่างไรก็ดำเนินการไปอย่างนั้น อย่างไม่ค่อยถูกต้องตามหลักเกณฑ์ หลังจากนั้นความเจริญได้เข้ามามีส่วนทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างเปลี่ยนแปลงไป ดังจะเห็นได้ว่ายุคนี้มีนักวิชาการ หรือผู้รู้ต่างๆ เข้ามามีส่วนทำให้การติดต่อสื่อสารรวดเร็วขึ้น กิจการโรงแรมก็ได้เริ่มขยายตัวขึ้นอย่างมาก ได้มีการเริ่มการก่อสร้างโรงแรมขนาดใหญ่ขึ้น ซึ่งจะเห็นว่ามี การก่อสร้างเพิ่มขึ้นหลายแห่ง แสดงให้เห็นว่า แนวโน้มการท่องเที่ยวและการที่แขกจะเดินทางมาพักนั้นมากขึ้น เป็นสิ่งที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมนี้และพร้อมที่จะพัฒนาทุกๆ ด้าน เพื่อให้รองรับกับอุตสาหกรรมประเภทนี้ไม่ว่าคนและเทคนิคต่างๆ ตลอดจนการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ อย่างได้ผลที่จะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมนี้ต่อไป

การท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมที่นำเงินตราต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทยในปีหนึ่งๆ นับเป็นเงินจำนวนมหาศาลและเป็นรายได้หลักอย่างหนึ่งของประเทศ การมีนักท่องเที่ยวเข้ามาในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก เนื่องจากรัฐบาลได้มีส่วนสนับสนุนในด้านการท่องเที่ยว โดยจัดเป็นปี Amazing Thailand Year เป็นต้น พร้อมทั้งยังลงทุนส่งเสริมด้านการโฆษณาประชาสัมพันธ์ โดยมีความร่วมมือระหว่างรัฐบาลและภาคเอกชนอย่างจริงจัง ทำให้มีนักท่องเที่ยวจากต่างประเทศสนใจเข้ามาท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก

อุตสาหกรรมโรงแรม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและเป็นประเภทอุตสาหกรรมภาคบริการ นับได้ว่าเป็นธุรกิจที่ได้เข้ามามีบทบาทเพราะเป็นธุรกิจที่อำนวยความสะดวกสบายและการบริการต่างๆ ให้แก่ผู้เดินทางและนักท่องเที่ยว เนื่องจากที่พักและอาหารเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อผู้เดินทางห่างไกลบ้าน นักท่องเที่ยวต้องการความสะดวกสบาย และความพึงพอใจเสมือนหรือดีกว่าที่บ้านของตนเอง จากสภาพการณ์ที่ประเทศไทยมีผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมอยู่เป็นจำนวนมาก แต่ยังไม่มีการจัดมาตรฐานของโรงแรมอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนและเชื่อถือได้ ทำให้มาตรฐานการประกอบกิจการโรงแรมในประเทศไทยเป็นไปอย่างไม่มีทิศทางชัดเจน บาง

โรงแรมอ้างอิงมาตรฐานโรงแรมในยุโรปหรือประเทศอื่น ทำให้มาตรฐานการประกอบกิจการโรงแรมแตกต่างกันออกไปตามแต่ความพึงพอใจของผู้ประกอบการ จนทำให้ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน จึงจำเป็นต้องมีระบบมาตรฐานอย่างเป็นทางการที่ชัดเจนและเชื่อถือได้สำหรับโรงแรมในประเทศไทย เพื่อให้อุตสาหกรรมโรงแรมในประเทศไทยมีการเติบโตอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน ทำให้การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยต้องการผลักดันให้อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเติบโตอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน จึงได้ให้สมาคมโรงแรมไทยในฐานะที่เป็นองค์กรผู้ประกอบการวิชาชีพโรงแรมช่วยจัดทำมาตรฐานโรงแรมในประเทศไทยขึ้น โดยโรงแรมที่ผ่านหลักเกณฑ์การกำหนดระดับมาตรฐานโรงแรมในประเทศไทยของสมาคมโรงแรมไทยจะเป็นโรงแรมที่ทั้งองค์กรภาครัฐและองค์กรภาคเอกชน ได้ร่วมกันรับรองมาตรฐานโรงแรมและจะเป็นมาตรฐานโรงแรมในประเทศไทยต่อไปด้วย (สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว, 2547, น.4-5)

ปัจจัยหลักในการพิจารณาตัดสินมาตรฐานโรงแรม (สมาคมโรงแรมไทย, 2547, น.10)

การจัดระดับมาตรฐานนั้นจะพิจารณาตัดสินมาตรฐานโรงแรมจากปัจจัยดังนี้

1. สภาพทางกายภาพ เช่น ที่ตั้ง สภาพแวดล้อม เป็นต้น
  2. การก่อสร้าง เช่น โครงสร้างทางกายภาพของโรงแรม ระบบในโรงแรม การเลือกใช้วัสดุ ระบบความปลอดภัย เป็นต้น
  3. สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้เข้าพักและผู้มาใช้บริการ เช่น ปริมาณของใช้ที่จัดให้ อุปกรณ์ตกแต่ง เป็นต้น
  4. คุณภาพการบริการ และการรักษาคุณภาพ เช่น บุคลิกภาพ คุณภาพการบริการ ความสะอาด สุขอนามัย ชื่อเสียงโรงแรม เป็นต้น
  5. การบำรุงรักษาโรงแรม สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆตามที่กล่าวข้างต้น
- มาตรฐานโรงแรมในประเทศไทยจะครอบคลุมมาตรฐานใน 3 ลักษณะ คือ
1. มาตรฐานการก่อสร้างและสิ่งอำนวยความสะดวก
  2. มาตรฐานการบำรุงรักษา
  3. มาตรฐานคุณภาพการบริการ
- ธุรกิจโรงแรมเป็นธุรกิจแขนงหนึ่งซึ่งก่อให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการว่าจ้างแรงงาน ประเทศที่พัฒนาแล้วทั่วโลกต่างให้ความสนใจในการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ตลอดจนการสื่อสาร การคมนาคมอื่นๆ เพื่อเป็นสิ่งสนับสนุนให้มีการเดินทางได้มากขึ้นเพราะเชื่อว่าเป็นแหล่งกระจายรายได้ของคนในชาติและนำมาซึ่งความเจริญ สำหรับประเทศไทยเป็น

ประเทศที่กำลังพัฒนาประเทศหนึ่งซึ่งแผนพัฒนาประเทศก็ได้เน้นถึงอุตสาหกรรมบริการ ประเภทนี้มาก นอกจากรัฐบาลที่ให้แรงสนับสนุนแล้ว องค์กรเอกชนต่างก็ให้ความร่วมมือทุกๆด้านอย่างสัมพันธ์กัน เพื่อให้สอดคล้องกับความเจริญของบ้านเมืองที่ผ่านมามาทั่วทุกภาคของประเทศ ไทย ได้มีความตื่นตัวสูงที่องค์กรของเอกชนได้ให้ความสนใจลงทุนทางด้านธุรกิจโรงแรมมากขึ้น

เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้ธุรกิจโรงแรมเป็นธุรกิจที่สำคัญของประเทศ เพราะเป็นธุรกิจบริการที่มีส่วนสนับสนุนการท่องเที่ยวธุรกิจนี้มีบทบาทสำคัญ เพราะเป็นธุรกิจที่อำนวยความสะดวกสบายและการบริการต่างๆ ให้แก่นักท่องเที่ยว โรงแรมจึงมีหลายประเภทเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และการบริหารที่โรงแรมมอบให้แก่ลูกค้าก็เป็นสิ่งสำคัญซึ่งมีปัจจัยต่างๆเข้ามาสนับสนุนการบริหารธุรกิจโรงแรมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การดำเนินธุรกิจโรงแรมมีองค์ประกอบหลายอย่าง que เข้ามาสนับสนุนธุรกิจนี้ให้เจริญก้าวหน้า เช่น ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริการ ด้านทรัพยากร ด้านการตลาด และด้านแรงสนับสนุนจากภายนอก เป็นต้น เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้ทุกองค์กรต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในธุรกิจโรงแรม ธุรกิจโรงแรมเป็นธุรกิจเกี่ยวกับการบริการไม่มีตัวสินค้า เป็นการบริการที่ต้องตอบสนองความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ พนักงานต้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีบุคลิกภาพที่ดี อธิยาศัยดี

การบริหารงานโรงแรม สามารถจำแนกออกเป็น 5 ระบบ ดังนี้ (พรชัย โปธิกานนท์ และชุษณะ รุ่งปัจฉิม (2539 น.669-688)

#### 1. การบริหารงานโรงแรมระบบอิสระ

การบริหารงานโรงแรมระบบอิสระ (Independent System) หมายถึง การบริหารโรงแรมในลักษณะที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มนักลงทุนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นเจ้าของโรงแรม และรับผิดชอบในการบริหารโรงแรมเอง โดยไม่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจใดๆ กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่น

#### 2. การบริหารงานโรงแรมระบบเครือข่าย

การบริหารงานโรงแรมระบบเครือข่าย (Chain System) หมายถึง การบริหารงานในลักษณะของการรวมกลุ่มกันของโรงแรมต่างๆ ภายใต้เครือข่ายธุรกิจโรงแรม เครือข่ายใดเครือข่ายหนึ่ง โดยการดำเนินงานของโรงแรมไม่ว่าจะเป็นในด้านการกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการในเรื่องต่างๆ ตลอดจนจนการบริหารทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก จะอยู่ภายใต้การควบคุมโดยตรงจากเครือข่าย

### 3. การบริหารงานโรงแรมระบบแฟรนไชส์

การบริหารงานโรงแรมระบบแฟรนไชส์ (Franchising) หมายถึง ระบบความสัมพันธ์เชิงธุรกิจในลักษณะที่เจ้าของแฟรนไชส์เป็นผู้ให้สิทธิพิเศษในการทำธุรกิจ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือในการจัดองค์การ การประกอบการ และการบริหารจัดการ โดยได้รับการตอบแทนในลักษณะต่างๆจากผู้ซื้อแฟรนไชส์

### 4. การบริหารงานโรงแรมระบบทำสัญญาร่วมจัดการ

การบริหารงานโรงแรมระบบทำสัญญาร่วมจัดการ (Management Contract System) หมายถึง การทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างเจ้าของโรงแรม (The Owner) ฝ่ายหนึ่ง กับผู้บริหารจัดการโรงแรม (The Management Company) อีกฝ่ายหนึ่ง โดยเจ้าของตกลงที่จะเป็นผู้ให้เงินทุนดำเนินงานและได้รับผลตอบแทนเป็นกำไร และผู้บริหารจัดการตกลงยอมรับความรับผิดชอบในการดำเนินงานโรงแรม ซึ่งอาจมีการร่วมลงทุน และจัดหาอุปกรณ์ในการดำเนินงานบางอย่าง

### 5. การบริหารงานโรงแรมระบบรวมกลุ่มการตลาด

การบริหารงานโรงแรมระบบรวมกลุ่มการตลาด (Referral System) หมายถึง การรวมตัวกันของโรงแรมอิสระหรือเครือข่ายเล็ก เพื่อวัตถุประสงค์ร่วมกันในด้านการตลาด