



ใบรับรองวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม)

ปริญญา

การบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม

วิทยาการจัดการ

สาขา

คณะ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค
ในการทำงานของพนักงาน ในธุรกิจที่ปรึกษาด้านการออกแบบทางวิศวกรรม

Relationships Between Personalities and Employee Adversity Quotient at Work
in The Engineering Design Consultant Business

นามผู้วิจัย นางสาวกาญจนา คำแหง

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อาจารย์ธันวัต ลิ้มป้าพาณิชย์กุล, Ph.D.)

ประธานสาขาวิชา

(อาจารย์ภูวเดช โหระเรือง, D.P.A.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญญา ชีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

สิงสิงวี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูปริสรรค
ในการทำงานของพนักงาน ในธุรกิจที่ปรึกษาด้านการออกแบบทางวิศวกรรม

Relationships between Personalities and Employee Adversity Quotient at Work
In The Engineering Design Consultant Business

โดย

นางสาวกาญจนา คำแหง

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม)

พ.ศ. 2557

กาญจนา คำแหง 2557: ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสามารถในการ
เผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคในการทำงานของพนักงาน ในธุรกิจที่ปรึกษาด้านการ
ออกแบบทางวิศวกรรม วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนา
อุตสาหกรรม) สาขาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์: อาจารย์ธนวัฒน์ ลิ้มป้าณชัยกุล, Ph.D. 158 หน้า

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสามารถในการเผชิญปัญหา
และฟื้นฟ้อุปสรรคในการทำงานของพนักงาน ในธุรกิจที่ปรึกษาด้านการออกแบบทางวิศวกรรม”
เป็นวิจัยเชิงสำรวจ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคล
ด้านประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อบุคลิกภาพห้ำองค้ประกอบกับความสามารถในการเผชิญปัญหา
และฟื้นฟ้อุปสรรคในการทำงานของพนักงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้ำ
องค้ประกอบกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคในการทำงานของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานในธุรกิจที่ปรึกษาด้านออกแบบทาง
วิศวกรรมแห่งหนึ่ง จำนวน 243 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ใน
การวิจัย ได้แก่ การทดสอบค่าที, การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การ
ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์ เช่น อายุงาน ระดับ
การศึกษา และรูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้ำองค้ประกอบที่แตกต่างกัน
2) ลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และ
รูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค
แตกต่างกัน 3) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการ
เผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค

Kanchana Khumhaeng 2014: Relationships between Personalities and Employee Adversity Quotient at Work in The Engineering Design Consultant Business. Master of Business Administration (Industrial Administration and Development), Major Field: Industrial Administration and Development, Faculty of Management Sciences. Thesis Advisor: Mr. Thanawut Limpanitgul, Ph.D. 158 pages.

This study, “Relationships between Personalities and Employee Adversity Quotient at Work in The Engineering Design Consultant Business” is a survey research. The purposes were to compare big five personality types and adversity quotient in term of personal characteristics and also investigate the relationship between big five personality types and employee adversity quotient.

The sample of this study consists of 243 staffs in the engineering design consultant business. The instrument used is a questionnaire. The statistical analysis includes t-test, one-way ANOVA and Multiple regression analysis.

The results of this study are as follows: 1) Differences of personal characteristics which are working experience, education levels and employment types has significant influence on big five personality types. 2) Differences of personal characteristics which are gender, age, working experience, education levels and employment types has significant influence on adversity quotient. 3) There is only one big five personality types which is conscientiousness has positive correlation on all dimensions of adversity quotient.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า
ทุกท่าน รวมถึงครอบครัวของผู้วิจัยเอง ที่คอยเป็นกำลังใจ และคอยสนับสนุนทางการศึกษา
ตลอดมา

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ธนวัต ลิ้มปีพาณิชกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
ที่กรุณาให้คำแนะนำในการเก็บข้อมูล ตรวจสอบและปรับแก้ข้อบกพร่องในเล่มงานวิจัย
เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูสุขภาพจิตใน
การทำงานของพนักงาน ในธุรกิจที่ปรึกษาด้านการออกแบบทางวิศวกรรม

ด้วยพระคุณของอาจารย์ ดร.ธนวัต ลิ้มปีพาณิชกุล

กาญจนา คำแหง
มิถุนายน 2557

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(8)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
นิยามศัพท์	11
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
ทฤษฎีบุคลิกภาพ	14
แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
กรอบแนวคิดการวิจัย	48
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	51
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	52
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	57
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	57
ข้อกำหนดเบื้องต้นในการใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้น	65
การทดสอบเครื่องมือ	67
ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย	68

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	69
ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์	70
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา	72
ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน	79
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	105
สรุปผลการวิจัย	106
อภิปรายผลการวิจัย	115
ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การ	127
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	128
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	130
ภาคผนวก	136
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	137
ภาคผนวก ข ตารางค่าคะแนน IOC	152
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	158

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบห้วนไหว	22
2	ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบแสดงตัว	24
3	ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง	25
4	ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบประนีประนอม	27
5	ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	29
6	การสุมแบบแบ่งชั้น	51
7	เกณฑ์การวัดตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล	52
8	ข้อคำถามแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	53
9	เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ	53
10	มิตีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	55
11	เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความสามารถ ในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	55
12	วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
13	ค่า VIF ของตัวแปรอิสระ	65
14	ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย	68
15	แสดงข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามเพศ	70
16	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	72
17	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ จำแนกตามเพศ	73
18	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ จำแนกตามอายุ	73
19	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ จำแนกตามอายุงาน	74
20	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ จำแนกตามระดับการศึกษา	74
21	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ จำแนกตามรูปแบบการจ้างงาน	75
22	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการเผชิญ ปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงาน	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
23	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการเผชิญ ปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงาน แยกตามเพศ	76
24	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการเผชิญ ปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงาน แยกตามอายุ	77
25	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการเผชิญ ปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงาน แยกตามอายุงาน	78
26	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการเผชิญ ปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงาน แยกตามระดับการศึกษา	78
27	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการเผชิญ ปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงาน แยกตามรูปแบบการจ้างงาน	79
28	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ สมมติฐานความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ จำแนกตามเพศ	80
29	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ สมมติฐานความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ จำแนกตามอายุ	81
30	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ สมมติฐานความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ จำแนกตาม อายุงาน	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
31	แสดงผลการวิเคราะห์ Post Hoc ลักษณะบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบ่งตามช่วงอายุงาน	83
32	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ สมมติฐานความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ จำแนกตาม ระดับการศึกษา	84
33	แสดงผลการวิเคราะห์ Post Hoc ลักษณะบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบ่งตามระดับการศึกษา	85
34	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ สมมติฐานความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ จำแนก ตามรูปแบบการจ้างงาน	86
35	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ สมมติฐานความแตกต่างของความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรค จำแนกตามเพศ	88
36	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ สมมติฐานความแตกต่างของความสามารถในการเผชิญปัญหาและ ฟันฝ่าอุปสรรค จำแนกตามอายุ	89
37	แสดงผลการวิเคราะห์ Post Hoc ความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรคแบ่งตามช่วงอายุ	91

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
38	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ สมมติฐานความแตกต่างของความสามารถในการเผชิญปัญหาและ พื้นที่อุปสรรค จำแนกตามอายุงาน	92
39	แสดงผลการวิเคราะห์ Post Hoc ความสามารถในการเผชิญปัญหา และพื้นที่อุปสรรคแบ่งตามช่วงอายุงาน	93
40	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ สมมติฐานความแตกต่างของความสามารถในการเผชิญปัญหาและ พื้นที่อุปสรรค จำแนกตามระดับการศึกษา	94
41	แสดงผลการวิเคราะห์ Post Hoc ความสามารถในการเผชิญปัญหา และพื้นที่อุปสรรคแบ่งตามระดับการศึกษา	97
42	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ สมมติฐานความแตกต่างของความสามารถในการเผชิญปัญหาและ พื้นที่อุปสรรค จำแนกตามรูปแบบการจ้างงาน	98
43	แสดงค่าทางสถิติของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ด้วยการวิเคราะห์ ถดถอยพหุแบบนำเข้าตัวแปรทั้งหมด	102
44	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	108

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แสดงกรอบแนวความคิดของ AQ	32
2	การเรียนรู้ว่าตนไร้ความสามารถและการได้รับการมีอำนาจ	33
3	การมองโลกในแง่ดี เปรียบเทียบกับการมองโลกในแง่ร้าย	34
4	แสดงความเชื่อมโยงของ AQ กับคุณสมบัติทั้ง 3 ประการ	38

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ในปี 2554 เศรษฐกิจหลายประเทศได้เผชิญกับปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสหรัฐอเมริกา ที่เริ่มฟื้นตัวจากปัญหาวิกฤตทางการเงิน ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวได้ส่งผลให้สหรัฐอเมริกาต้องเผชิญ กับปัญหานี้สาธารณะที่อยู่ในระดับสูง อีกทั้งปัญหาวิกฤตหนี้สาธารณะของสหภาพยุโรปที่ขณะนี้ กำลังลุกลามสู่ประเทศอิตาลี ซึ่งเป็นประเทศที่มีเศรษฐกิจใหญ่เป็นอันดับ 3 ของสหภาพยุโรป ส่งผล ให้เศรษฐกิจจีน อินเดีย รัสเซีย บราซิล และประเทศสมาชิกอาเซียนชะลอตัวลง นอกจากนี้ประเทศ ญี่ปุ่นก็ได้รับผลกระทบจากเหตุภัยพิบัติ และประเทศไทยก็เผชิญกับสถานการณ์น้ำท่วมเช่นกัน ส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมอย่างรุนแรง

โดยสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ได้กล่าวถึง เศรษฐกิจไทยในปี 2554 มีผลิตภัณฑ์ มวลรวมในประเทศ ในไตรมาสที่ 2 ของปี 2554 ขยายตัวร้อยละ 2.7 แต่ชะลอตัวลง เมื่อเทียบกับ ไตรมาสที่ 3 ของปี 2553 ขยายตัวร้อยละ 6.6 ซึ่งเป็นผลกระทบมาจากวิกฤตน้ำท่วมของประเทศ ไทย (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2554)

โดยในส่วนของภาคอุตสาหกรรม บริษัท ปตท.ประเทศไทย จำกัด ได้กล่าวถึงเศรษฐกิจไทยใน ไตรมาสที่ 1 ของปี 2554 มีการขยายตัวในอัตราที่ชะลอลงจาก ไตรมาสที่ 1 ของปี 2553 ตามการชะลอตัว ของเศรษฐกิจโลก (บริษัท ปตท.ประเทศไทย จำกัด, 2554) ซึ่งปัญหาทางด้านเศรษฐกิจข้างต้น ส่งผล กระทบต่ออุตสาหกรรมในทุกภาคส่วน ไม่เว้นแม้แต่ธุรกิจที่ปรึกษาด้านการออกแบบทางวิศวกรรม ซึ่ง ดำเนินธุรกิจบริการให้คำปรึกษา ออกแบบโครงสร้าง รับเหมาก่อสร้างโรงงาน และซ่อมบำรุงให้แก่ อุตสาหกรรมหนัก เช่น ปิโตรเคมีคอล และโรงไฟฟ้า ฯลฯ

ขณะเดียวกันในปี 2554 ธุรกิจที่ปรึกษาด้านการออกแบบทางวิศวกรรมแห่งหนึ่ง กำลัง เผชิญกับสถานการณ์การลาออกของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้น โดยมีอัตราการลาออก คิดเป็นร้อยละ 14.10 ทำให้ผู้บริหารของธุรกิจที่ปรึกษาด้านการออกแบบทางวิศวกรรม ตระหนักถึงความสำคัญ

ในการเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์เศรษฐกิจชะลอตัว รวมทั้งหาแนวทางแก้ปัญหาเรื่องอัตราการลาออกของพนักงานที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น รวมถึงการเกิดค่าเสียโอกาสในการรับพนักงานใหม่ที่ขาดทักษะในการทำงาน องค์การได้เล็งเห็นว่า พนักงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ธุรกิจขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้ อีกทั้งด้วยมุมมองดังกล่าว องค์การจึงพยายามผลักดันให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความสามารถรอบด้าน เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับตนเอง เพื่อเกิดประสิทธิภาพในการทำงานของตัวพนักงานเองและสร้างประสิทธิผลต่อองค์การ ด้วยนโยบายดังกล่าว อาจสร้างแรงกดดันต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมาก อีกทั้งการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงานนั้น ยังประกอบไปด้วยปัจจัยหลายปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานนั้น เช่น ลักษณะส่วนบุคคลทางด้านประชากรศาสตร์ บุคลิกภาพ รวมถึงระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคที่แตกต่างกัน โดยปัจจัยข้างต้นที่กล่าวมาล้วนแต่มีผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ถ้าจะกล่าวถึงปัจจัยด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคลหรือลักษณะนิสัย ที่รวมกันเป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ทำให้บุคคลมีการเลือกที่จะแสดงออกต่อสถานการณ์ที่แตกต่างที่อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคในการทำงานที่แตกต่างกัน

Costa and McCrea (1992) ได้แบ่งลักษณะบุคลิกภาพของมนุษย์ออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ บุคลิกภาพแบบห้วนใจ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก โดยในแต่ละบุคลิกภาพจะมีลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและสูง ซึ่งบุคคลที่ได้คะแนนสุดขั้วต่ำและสูง จะมีพฤติกรรมในการแสดงออกกับสถานการณ์ที่ต่างกัน และบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ต่างกันยังมีความเหมาะสมต่อหน้าที่งานที่แตกต่างกัน ซึ่งที่กล่าวมาข้างต้นอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน อีกทั้งปัจจัยทางด้านรูปแบบการจ้างงานยังอาจเป็นตัวแปรสำคัญที่น่าสนใจในองค์การธุรกิจด้านการออกแบบทางวิศวกรรม

Stoltz (1997) ได้เป็นผู้ริเริ่มทำการศึกษาและเผยแพร่แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient) หรือที่รู้จักกันในนามของ AQ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน นอกเหนือจากปัจจัยทางด้านความสามารถทางสติปัญญา (Intelligence Quotient หรือ IQ) และความสามารถทางอารมณ์

(Emotional Quotient หรือ EQ) อีกทั้งสตอลท์ซ ยังกล่าวเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient หรือ AQ) ว่าเป็นระดับความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับอุปสรรคหรือสถานการณ์ที่ยากลำบาก โดยพยายามควบคุมหาทางแก้ไขและจัดการกับอุปสรรค เพื่อให้ตนเองผ่านมรสุมเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสตอลท์ซ เชื่อว่าบุคคลจะประสบความสำเร็จในการทำงานและมีชีวิตที่เป็นสุขนั้น ต้องอาศัยทั้งความเฉลียวฉลาดที่เกิดจากสติปัญญาและความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่ต้องเผชิญในชีวิตที่เต็มไปด้วยความซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดย สตอลท์ซ ได้แบ่งความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient) ออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านควบคุมสถานการณ์ มิติด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ มิติผลกระทบ และมิติความอดทน โดยผู้วิจัยเห็นว่า มนุษย์มีความแตกต่างกันทั้งในเรื่องของลักษณะนิสัย บุคลิกภาพ ซึ่งนำไปสู่การเลือกแสดงออกต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่แตกต่างกัน

นันทิยา วชิรลาภไทพูรย์ (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการเพิ่มความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยการเรียนรู้พฤติกรรมการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค: กรณีศึกษาเยาวชนกระทำผิดชาย กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (AQ) เป็นแนวคิดที่ได้รับการพิสูจน์โดยการนำมาใช้ปฏิบัติจริง โดยมีองค์ประกอบพื้นฐาน 2 ประการ คือ เป็นทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้จริง จึงทำให้แนวคิดเรื่องความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (AQ) เริ่มมีความสำคัญขึ้นในปัจจุบัน เนื่องจากความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (AQ) สามารถทำนายว่า บุคคลใดสามารถอดทนต่อปัญหา และความยากลำบากและสามารถฟื้นฝ่าสิ่งเหล่านั้นได้ดีเพียงใด บุคคลใดจะเป็นผู้ชนะหรือแพ้ต่ออุปสรรค บุคคลใดจะมีศักยภาพในการทำงานที่เหนือกว่าความคาดหวัง บุคคลใดจะล้มเลิกการทำงาน และบุคคลใดจะมีความพยายามฟื้นฝ่าอุปสรรคจนประสบความสำเร็จ โดยจากการศึกษาของสตอลท์ซ พบว่าลักษณะของบุคคลที่มีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคสูง จะมีความอดทน มุ่งมั่น ต่อการหาหนทางในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรค มีลักษณะเป็นผู้นำที่ดี มีแรงบันดาลใจในตนเอง ชอบสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการพัฒนาตนเอง ทีมงานและองค์กร อีกทั้งยังสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี

โดยจากการข้อมูลที่ผู้วิจัยได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ชี้ให้เห็นว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์และบุคลิกภาพที่แตกต่าง อาจส่งผลต่อระดับความสามารถในการเผชิญปัญหา

และฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงาน อีกทั้งรูปแบบการจ้างงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ยังอาจส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานขององค์การธุรกิจด้านการออกแบบทางวิศวกรรมอีกด้วย จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสามารถในการเผชิญปัญหา และการฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน ในธุรกิจที่ปรึกษาด้านการออกแบบทางวิศวกรรม ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาลักษณะบุคลิกภาพแบบไหนบ้าง ที่มีผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน อีกทั้งเพื่อทราบว่า พนักงานที่ลักษณะบุคลิกภาพแบบใด ที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์การเติบโตในอนาคต โดยผู้วิจัยคาดหวังว่าการวิจัยในหัวข้อดังกล่าว จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงาน และสรรหาบุคลากรที่เอื้อต่อการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร อีกทั้งยังทราบถึงลักษณะบุคลิกภาพ และระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานแบบไหน ที่เหมาะกับลักษณะงานและองค์การ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์ กับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความแตกต่างลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์ กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพ
ห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 อายุงานที่แตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่
แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 รูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการ
เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 เพศที่แตกต่างกันมีความสามารถด้านการควบคุมสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 เพศที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ
ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 เพศที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านผลกระทบที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 เพศที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านความอดทน ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 อายุที่แตกต่างกันมีความสามารถด้านการควบคุมสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 อายุที่แตกต่างมีความสามารถด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ
ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.7 อายุที่แตกต่าง มีความสามารถด้านผลกระทบ ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.8 อายุที่แตกต่าง มีความสามารถด้านความอดทน ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.9 อายุงานที่แตกต่าง มีความสามารถด้านการควบคุมสถานการณ์
ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.10 อายุงานที่แตกต่าง มีความสามารถด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ
ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.11 อายุงานที่แตกต่าง มีความสามารถด้านผลกระทบ ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.12 อายุงานที่แตกต่าง มีความสามารถด้านความอดทน ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.13 ระดับการศึกษาที่แตกต่างมีความสามารถด้านการควบคุมสถานการณ์
ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.14 ระดับการศึกษาที่แตกต่าง มีความสามารถด้านสาเหตุและ
ความรับผิดชอบ ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.15 ระดับการศึกษาที่แตกต่าง มีความสามารถด้านผลกระทบที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.16 ระดับการศึกษาที่แตกต่าง มีความสามารถด้านความอดทนที่
แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.17 รูปแบบการจ้างงานที่แตกต่าง มีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.18 รูปแบบการจ้างงานที่แตกต่าง มีความสามารถด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.19 รูปแบบการจ้างงานที่แตกต่าง มีความสามารถด้านผลกระทบที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.20 รูปแบบการจ้างงานที่แตกต่าง มีความสามารถด้านความอดทนที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3.1 บุคลิกภาพแบบห้วนไห้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์

สมมติฐานที่ 3.2 บุคลิกภาพแบบห้วนไห้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ

สมมติฐานที่ 3.3 บุคลิกภาพแบบห้วนไห้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านผลกระทบ

สมมติฐานที่ 3.4 บุคลิกภาพแบบห้วนไห้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทน

สมมติฐานที่ 3.5 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์

สมมติฐานที่ 3.6 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ

สมมติฐานที่ 3.7 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านผลกระทบ

สมมติฐานที่ 3.8 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทน

สมมติฐานที่ 3.9 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์

สมมติฐานที่ 3.10 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ

สมมติฐานที่ 3.11 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านผลกระทบ

สมมติฐานที่ 3.12 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทน

สมมติฐานที่ 3.13 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์

สมมติฐานที่ 3.14 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ

สมมติฐานที่ 3.15 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านผลกระทบ

สมมติฐานที่ 3.16 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทน

สมมติฐานที่ 3.17 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์

สมมติฐานที่ 3.18 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ

สมมติฐานที่ 3.19 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านผลกระทบ

สมมติฐานที่ 3.20 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงาน ในธุรกิจที่ปรึกษาด้านการออกแบบทางวิศวกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี ซึ่งประกอบธุรกิจให้คำปรึกษาด้านการออกแบบวิศวกรรมออกแบบโครงสร้าง รับเหมาก่อสร้างโรงงาน และซ่อมบำรุงให้อุตสาหกรรมหนัก เช่น ปิโตรเคมีคอลล และโรงไฟฟ้า ฯลฯ โดยมีพนักงานทั้งหมด 617 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 243 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

2.1 ลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และรูปแบบการทำงาน

2.2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Personalities)

- 2.2.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism)
- 2.2.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion)
- 2.2.3 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness)
- 2.2.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness)
- 2.2.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

2.3 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient)

- 2.3.1 การควบคุมสถานการณ์ (Control)
- 2.3.2 สาเหตุและความรับผิดชอบ (Origin and Ownership)
- 2.3.3 ผลกระทบ (Reach)
- 2.3.4 ความอดทน (Endurance)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน
2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน
3. เมื่อทราบว่าพนักงานที่บุคลิกภาพแบบใดและระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคระดับใด ที่เหมาะสมต่อองค์การธุรกิจที่ปรึกษาด้านการออกแบบทางวิศวกรรม ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการคัดสรรพนักงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานและองค์การ ที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์การเติบโตในอนาคต

4. เมื่อบริษัทคัดสรรพนักงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานขององค์กร จะส่งผลให้อัตราการลาออกของพนักงานลดลง ลดการรับพนักงานใหม่ที่เกินความจำเป็น ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรมและปฐมนิเทศน์ของพนักงานใหม่ลดลง
5. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการฝึกอบรมให้แก่พนักงาน โดยจะช่วยเพิ่มทักษะความสามารถในการแก้ปัญหาให้แก่พนักงาน ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้แก่องค์กร
6. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยสำหรับผู้วิจัยท่านอื่น ที่มีความสนใจในขอบข่ายงานวิจัยนี้

นิยามศัพท์

บุคลิกภาพ หมายถึง ปฏิบัติการที่บุคคลเลือกตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ หรือลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกอย่างสม่ำเสมอจนเป็นเอกลักษณ์ประจำตน

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ หมายถึง บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว หมายถึง เป็นผู้ที่มีความวิตกกังวล เป็นคนโกรธง่าย ชอบโทษแก้แค้นถึงแต่ตนเอง มีอารมณ์แปรปรวน ไม่สามารถที่จะควบคุมแรงกระตุ้น และความต้องการของตนเองได้

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว หมายถึง เป็นผู้ที่มีความอบอุ่น ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น มีการแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา ชอบกิจกรรม ชอบแสวงหาความตื่นเต้น มองโลกในแง่ดี

บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง หมายถึง เป็นคนช่างฝัน ความสุนทรีย์ เป็นคนเปิดเผย ความรู้สึก ชอบลองสิ่งใหม่ๆ เปิดรับความคิดใหม่ๆ และยอมรับค่านิยม

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม หมายถึง เป็นผู้ไว้ใจผู้อื่น ตรงไปตรงมา ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ตอบสนองการกระทำของผู้อื่นอย่างสุ่ม และมีจิตใจอ่อนโยน

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก หมายถึง ผู้มีความสามารถจัดการกับชีวิตตนเองได้ มีระเบียบ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ยึดมั่นในหลักจริยธรรม ต้องการสัมฤทธิ์ผล มีวินัยต่อตนเอง มีความระมัดระวังในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค หมายถึง ความอดทน อดกลั้น และความสามารถในการจัดการกับปัญหาและความยากลำบากที่เกิดขึ้นโดยไม่ย่อท้อ ซึ่งสามารถวัดได้จากรูปแบบการตอบสนองต่ออุปสรรค

การควบคุมสถานการณ์ หมายถึง ระดับความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคล ให้สามารถผ่านพ้นปัญหาอุปสรรคต่างๆ ได้

สาเหตุและความรับผิดชอบ หมายถึง ระดับความสามารถในการวิเคราะห์ ค้นหาสาเหตุของปัญหา และปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของอุปสรรค โดยพิจารณาจากตนเองก่อน เพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่เคยผิดพลาดในอดีตและนำมาปรับปรุงแก้ไข

ผลกระทบ หมายถึง การประเมินผลกระทบของปัญหา อุปสรรคต่างๆ ที่มีต่อการดำเนินชีวิตของแต่ละคนว่ามีมากน้อยเพียงใด

ความอดทน หมายถึง การรับรู้ถึงความคงอยู่และการรับมือกับปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น และพยายามที่จะจัดการให้ปัญหาอุปสรรคนั้นๆ หายไปอย่างถูกวิธี

ธุรกิจที่ปรึกษาด้านการออกแบบทางวิศวกรรม หมายถึง ธุรกิจที่ดำเนินธุรกิจบริการให้คำปรึกษาด้านการออกแบบวิศวกรรม ออกแบบโครงสร้าง รับเหมาก่อสร้าง และซ่อมบำรุงให้กับอุตสาหกรรมหนัก เช่น ปิโตรเคมีคอล และโรงไฟฟ้า ฯลฯ

ลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์ หมายถึง เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา
และรูปแบบการจ้างงาน



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคในการทำงานของพนักงาน ในธุรกิจที่ปรึกษาด้านการออกแบบทางวิศวกรรม ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีบุคลิกภาพ
2. แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีบุคลิกภาพ

1. ความหมายของบุคลิกภาพ

ศรีเรือน แก้วกังวาน (2551: 48) บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งส่วนภายในและส่วนภายนอก โดยส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจทราบโดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ความใฝ่ฝัน ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ฯลฯ และส่วนภายนอก คือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา วิธีพูดจา การแต่งตัว กิริยามารยาท การนั่ง การยืน ฯลฯ

กันยา สุวรรณแสง (2536: 1) กล่าวคือ ปฏิกริยาตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งเร้านั้นเป็นเรื่องของพฤติกรรมของตนเอง เป็นการชี้ให้เห็นลักษณะเฉพาะของบุคคลนั้น โดยแบบแผนพฤติกรรมของแต่ละคนอาจจะมีคล้ายคลึงกันบ้าง แต่ก็ไม่เหมือนกันเสียทั้งหมด สามารถแยกความแตกต่างของบุคคลแต่ละคนได้นอกจากความแตกต่างทางสรีระแล้ว การเรียนรู้แบบแผนพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคน จะช่วยให้ความสามารถปรับตัวและแสดงการตอบสนองต่อพฤติกรรมนั้นได้อย่างถูกต้อง “แบบแผนพฤติกรรมเป็นสิ่งที่นำไปสู่การสร้างบุคลิกภาพ” แบบแผนพฤติกรรมของบุคคลที่คนทั่วไปรับรู้ เรียกว่า “บุคลิกภาพ”

สิริอร วิชชาวุธ (2549: 38) บุคลิกภาพ คือ แบบแผนพฤติกรรมการแสดงออกที่คงเส้นคงวาจนเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากการเลี้ยงดูและการเรียนรู้ทางสังคมของแต่ละบุคคล

บุคลิกภาพ คือ จิตภายในของบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออก เมื่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ (Robbins, 1994 อ้างใน สิริอร วิชชาวุธ, 2549)

โดยอาจสรุปความหมายของบุคลิกภาพ คือ ปฏิกริยาที่บุคคลนั้นเลือกตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ หรือลักษณะพฤติกรรมแสดงออกอย่างสม่ำเสมอจนเป็นเอกลักษณ์ประจำตน

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

การศึกษามโนทัศน์บุคลิกภาพ คือ การศึกษาความคงที่ (Consistency) ความซับซ้อน (Complexity) และความหลากหลายที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของบุคคล ที่ซึ่งการศึกษาลักษณะบุคลิกภาพที่มีมาเป็นเวลายาวนาน ทำให้เกิดคำอธิบายและข้อสรุปหลายแนวคิดทฤษฎี โดยแต่ละทฤษฎีมีจุดเด่น จุดด้อยที่ต่างกัน (ศรีเรือน แก้วกังวาน, 2551) แนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีจิตวิเคราะห์แนวฟรอยด์ (Freudian Psychoanalysis) ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral Theory) ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theory) และทฤษฎีเทรท (Trait Theory) ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีบุคลิกภาพในกลุ่มทฤษฎีเทรท หรือทฤษฎีลักษณะนิสัย (Trait Theory) มาใช้ในการศึกษาวิจัย โดยศึกษาองค์ประกอบบุคลิกภาพ ตามแนวคิดที่เรียกว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ของคอสตาและแมคเคร (Costa and McCrae, 1992)

ปราโมทย์ สุคนิษฐ์ (2542) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของซิกมันด์ ฟรอยด์ ไว้ว่า ฟรอยด์ ได้แบ่งโครงสร้างของบุคลิกภาพของมนุษย์ออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย อิด (Id) อีโก (Ego) และซูเปอร์อีโก (Superego) โดย อิด (Id) เป็นส่วนประกอบพื้นฐานของบุคลิกภาพ ประกอบด้วยลักษณะทางจิตทุกอย่างที่มีมาแต่กำเนิด ซึ่งเป็นแหล่งพลังทางจิต รวมถึงพลังทางเพศที่เรียกว่า ลิบิโด (libido) รวมทั้งสัญชาตญาณต่างๆ โดยอิด (Id) เป็นส่วนที่ไม่มีเหตุผล (Irrational) และทำงานตามความพอใจ (Pleasure Principle) เนื่องจากอิด (Id) จะไม่ทนทานต่อ

การเพิ่มพลังงานที่เกิดจากความกดดัน ดังนั้นเมื่อ อิด (Id) จำเป็นต้องขจัดความเครียด โดยใช้หลักแห่งความพอใจ (Pleasure Principle) เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด การทำงานของอิด (Id) ประกอบด้วย 2 กระบวนการ คือ ปฏิกริยาสะท้อน (Reflex Action) ซึ่งเกิดโดยอัตโนมัติและมีมาตั้งแต่เกิด เช่น การจาม การกะพริบตา เป็นต้น ส่วนกระบวนการที่สอง คือ กระบวนการปฐมภูมิ (Primary Process) เป็นปฏิกริยาทางจิต เพื่อพยายามลดความตึงเครียด โดยวาดมโนภาพของวัตถุเป็นการเคลื่อนย้ายความตึงเครียด วิธีนี้เป็นการชะลอความตึงเครียดเท่านั้น ไม่สามารถขจัดความตึงเครียดได้จริง ในด้านของอีโก (Ego) เป็นส่วนของจิตที่เกิดจากความต้องการที่จะตอบสนองต่อความต้องการตามโลกแห่งความเป็นจริง ทำหน้าที่ให้บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ อย่างมีเหตุผล ฉะนั้น อีโก (Ego) จึงทำงานบนพื้นฐานแห่งความเป็นจริง (Reality Principle) เป็นกระบวนการทุติยภูมิ (Secondary Process) โดยอีโก (Ego) จะพยายามควบคุมอิด (Id) ให้อยู่ในร่องในรอย ในด้านของซูเปอร์อีโก (Superego) เป็นความรู้สึกนึกคิดที่เกิดขึ้นภายในใจของบุคคล กล่าวคือเป็นมโนธรรมซึ่งประกอบด้วย ค่านิยม ศีลธรรม ประเพณี และอุดมคติของสังคม ที่บุคคลนั้นได้รับถ่ายทอดจากพ่อแม่ ฉะนั้น ซูเปอร์อีโก (Superego) จึงทำหน้าที่อยู่บนพื้นฐานของอุดมคติ โดยมีเป้าหมายที่จะควบคุมหรือยับยั้งแรงกระตุ้นจากอิด (Id) และหว่านล้อมให้อีโก (Ego) เปลี่ยนเป้าหมายแห่งความเป็นจริง เป็นคุณธรรม รวมถึงการพยายามเหนี่ยวนำให้เกิดความสมบูรณ์ในตนเอง

ศรีเรือน แก้วกังวาน (2551) กล่าวถึง ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม ไว้ว่า นักจิตวิทยาในกลุ่มพฤติกรรมนิยมมองธรรมชาติของมนุษย์ในลักษณะเป็นกลางคือ ไม่ดี ไม่เลว จนเกินไป (Neutral-Passive) โดยพฤติกรรมของมนุษย์ต่างๆ เกิดจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมภายนอก เกิดจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้า (Stimulus-Response) โดยมีการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนอง ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral Theory) ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมอย่างมาก เนื่องจากพฤติกรรมเป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้ สามารถวัดและทดสอบได้ โดยมีพื้นฐานความคิดของกลุ่มพฤติกรรมนิยม คือ สิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่างๆ โดยทฤษฎีการเรียนรู้ในกลุ่มพฤติกรรมนิยม ประกอบด้วยแนวคิดหลักสำคัญ 3 แนวคิด ได้แก่ ทฤษฎีการเชื่อมโยงของธอร์นไดค์ (Thorndike's Connectionism Theory) ทฤษฎีการวางเงื่อนไข (Conditioning Theory) และทฤษฎีการเรียนรู้ของฮัลล์ (Hull's Systematic Behavior Theory)

อีกทั้งศรีเรื่อน แก้วกังวาน (2551) ยังได้กล่าวถึง ทฤษฎีมนุษยนิยม หรือทฤษฎีจิตวิทยา มานุษยวิทยา (Humanistic Theory) ว่าเป็นทฤษฎีจิตวิทยาร่วมสมัยมากที่สุดในปัจจุบัน โดย แนวความคิดของนักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ ทำให้เกิดการเคลื่อนไหวอย่างมากในวงการจิตวิทยา ซึ่งได้ เสนอภาพหรือความคิดเห็นในมนุษย์แตกต่างไปจากความคิดของทฤษฎีบุคลิกภาพที่ผ่านมา เช่น ทฤษฎีจิตวิเคราะห์หรือทฤษฎีพฤติกรรมนิยม โดย Abraham Maslow เป็นผู้ตั้งทฤษฎีนี้ขึ้นมาและ ได้รับการยกย่องว่า เป็นบิดาแห่งจิตวิทยามานุษยนิยม

โดยทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theory) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงบุคลิกภาพ โดยมีความ เชื่อพื้นฐานว่า มนุษย์มีความดี มีคุณค่าต่อการยอมรับ มีความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความเข้าใจใน ศักยภาพของตนเอง ถ้าสภาพสิ่งแวดล้อมของเขาดีพอหรือเอื้ออำนวย ดังนั้นทฤษฎีนี้จึงมีแนวคิด พื้นฐานในเรื่องการศึกษาบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความบริบูรณ์ ความเจริญงอกงาม และการ สร้างสรรค์ของมนุษย์ ซึ่งอับราฮัม มาสโลว์ กล่าวว่า มนุษย์จะไม่เข้าใจตนเองจนกว่าจะมีความ ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะแสวงหาสิ่งต่อไปนี้ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ความบริบูรณ์งอกงาม ความมีเอกลักษณ์ และความเป็นตัวของตัวเอง โดยสิ่งที่สำคัญของทฤษฎี ของอับราฮัม มาสโลว์ คือ เน้นเอกลักษณ์ของบุคคล ความสำคัญและความหมายของคุณค่า (Values) ศักยภาพสำหรับการชี้นำตนเอง และความต้องการเจริญเติบโตของบุคคล ซึ่งสิ่งเหล่านี้ เป็นอิทธิพลสำคัญให้เกิดแนวคิดในปัจจุบันเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์

จิรนนท์ ไชยงาม (2548) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีลักษณะนิสัย (Trait Theory) หรือเรียกอีก อย่างว่า ทฤษฎีเทรท โดยหลักการเบื้องต้นของทฤษฎีเทรท คือ การจำแนกบุคคลตามแนวโน้มของ ลักษณะนิสัย (Trait) และวิธีการแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ โดยแต่ละบุคคลจะแสดงออก แตกต่างกันในสถานการณ์ที่ต่างกัน นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้จะพยายามเสาะหารายชื่อลักษณะนิสัย ออกเป็นคำสั้นๆ ที่สามารถใช้อธิบายนิสัยของมนุษย์ ซึ่งทฤษฎีเทรท (Trait Theory) มีจุดเด่น ได้แก่ ประการแรก คือ ความคงที่ (Consistency) บุคคลจะมีคุณลักษณะโดดเด่นหลายๆอย่างภายใน ตนเอง โดยจะแสดงคุณลักษณะนั้นออกมาในสถานการณ์ต่างๆกัน ถ้าเราสามารถเรียนรู้ลักษณะ นิสัยของบุคคลใด เราก็จะสามารถทำนายพฤติกรรมของเขาในสถานการณ์ต่างๆได้ และประการ ที่สอง คือ ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) ซึ่งทฤษฎีเทรท (Trait Theory) มี แนวคิดที่ว่าแต่ละบุคคลประกอบด้วยกลุ่มลักษณะนิสัยหลายอย่างซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตัว โดยไม่ มีใครเหมือนใคร แนวคิดของนักจิตวิทยาในกลุ่มนี้คือ การค้นหาลักษณะนิสัยพื้นฐานของบุคคลนั้น

เพื่ออธิบายบุคลิกภาพของบุคคลนั้น โดยนักจิตวิทยาที่สำคัญในกลุ่มนี้ ได้แก่ อัลพอร์ท (Allport), แคทเทิลล์ (Cattell) และไอแซงค์ (Eysenck)

อัลพอร์ท (Allport) เชื่อว่า บุคลิกภาพของบุคคลถูกกำหนดจากเทรท (Trait) ซึ่งเป็น ลักษณะนิสัยหรือความเคยชิน ซึ่งเทรทมีมากมายหลายประการ ไม่มีเทรทใดตายตัวในแต่ละบุคคล บุคคลจะแสดงลักษณะเทรทใดๆ โดดเด่นออกมานั้น ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และพลังกดดันทางสังคมในขณะนั้น โดยอัลพอร์ท (Allport) ได้อธิบายว่า เทรท (Trait) ของบุคคล มี 3 ประเภท คือ

ก) Cardinal Traits คือ เทรทที่โดดเด่นในตัวบุคคลในแง่ใดแง่หนึ่ง โดยมีอิทธิพลอย่างยิ่ง ต่อพฤติกรรมของบุคคลเกือบทุกด้าน เป็นลักษณะเด่นของบุคคลที่แสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจน ไม่สามารถซ่อนเร้นได้ มีลักษณะเหนือลักษณะอื่นทั้งหมด เรียกว่า บุคลิกภาพอ้างอิง (Reference Personality)

ข) Central Traits เป็นกลุ่มลักษณะนิสัยของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีอยู่ภายในตัว บุคคลมากบ้างน้อยบ้าง เป็นลักษณะที่บุคคลมีร่วมกับผู้อื่น โดยสามารถสังเกตได้ในชีวิตประจำวัน เช่น ความรักพวกพ้อง ความทะเยอทะยาน ความเชื่อมั่นในตัวเอง เป็นต้น

ค) Secondary Traits เป็นลักษณะนิสัยที่ไม่โดดเด่นมากนักภายในตัวบุคคล โดยเป็น ทัศนคติของบุคคลในการตอบโต้ต่อสถานการณ์ต่างๆ โดย Allport ได้เน้นในความเป็นเอกลักษณ์บุคคล โดยเชื่อว่าแม้บุคคลจะมีเทรทเหมือนกัน แต่การแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ และระดับความ รุนแรงจะแตกต่างกัน จึงทำให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน

อีกทั้ง Raymond B. Cattell ได้ทำการศึกษาลักษณะนิสัยของบุคคล ซึ่งสามารถบรรยาย โดยใช้คำคุณศัพท์ 17,953 คำ ตามที่ Allport และ Odbert ได้ทำการรวบรวมไว้ โดยวิเคราะห์ ข้อมูลโดยวิธีวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis) ในการแจกแจงออกเป็นลักษณะนิสัยส่วนผิว (Surface Traits) ของบุคคลที่สังเกตได้จากพฤติกรรมภายนอก โดยจัดชุดลักษณะนิสัยที่เข้ากลุ่ม กันและมีค่าสหสัมพันธ์สูงในบุคคลเดียวกัน โดย Cattell ได้รวบรวมลักษณะนิสัยส่วนผิวให้มี รายการสั้นเข้าไปอีก โดยใช้วิธีวิเคราะห์ตัวประกอบลักษณะส่วนผิวหลายๆลักษณะที่เกาะกลุ่มกัน

จนเหลือลักษณะบุคลิกภาพพื้นฐาน ที่เรียกว่า ลักษณะนิสัยซ่อนเร้น(Source Traits) ซึ่งเป็นพฤติกรรมต้นเงื่อนจริงๆ มีอยู่ 16 ลักษณะ โดยมีลักษณะค้ำกันเป็นคู่ ซึ่งตัวเราสำคัญที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพภายนอกออกมา โดยลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 16 ลักษณะที่กล่าวมา แคทเทิลล์ (Cattell) ได้สร้างเป็นแบบทดสอบเพื่อวัดบุคลิกภาพ เรียกว่า 16 PF (Sixteen Personality Factors) ซึ่งเป็นมาตรวัดในลักษณะสองขั้ว มีความหมายตรงข้ามในมิติเดียวกัน ในปัจจุบันนับเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างมาก โดยมีการนำแบบทดสอบนี้ไปแปลเป็นภาษาต่างๆ หลายภาษา ซึ่งนิยมนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยทางด้านบุคลิกภาพ และใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกความถนัดในอาชีพ หรือความถนัดทางการศึกษาของบุคคล

อีกทั้ง Hans Eysenck ยังเป็นอีกผู้หนึ่งที่ได้อธิบายถึง "บุคลิกภาพ" โดยจัดกลุ่มของลักษณะนิสัย (Trait) โดยใช้วิธีทางสถิติวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เช่นเดียวกับ Cattell โดย ไอแซก ได้แบ่งกลุ่มนิสัยออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ มิติหนึ่ง คือ อารมณ์มั่นคงคู่ค้ำกับ อารมณ์หวั่นไหว (Emotional Stability Neuroticism) มิติสอง คือ เก็บตัวคู่ค้ำกับแสดงตัว (Introvert-Extraversion) หรือที่เรียกว่า "Big Two" โดยความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มนิสัย 2 มิตินี้ สามารถนำมากำหนดลักษณะนิสัยได้ถึง 32 ลักษณะ อีกทั้งยังได้มีการพัฒนาแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ (Maudsley Personality Inventory or MPI) ซึ่งอยู่บนแนวคิดพื้นฐานของลักษณะนิสัยทั้ง 2 มิติ จากการเปรียบเทียบพบว่า ทฤษฎีของไอแซก (Eysenck) คล้ายคลึงกับทฤษฎีเทรท (Trait Theory) อย่างมาก โดยทฤษฎีของไอแซก มีความแตกต่างจากทฤษฎีอื่นในประเด็นที่ ไอแซกได้ให้ความสำคัญต่อปัจจัยทางชีวภาพว่า เป็นตัวกำหนดลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล มากกว่าปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นจุดสำคัญในทฤษฎีเทรท (Trait Theory) อื่นๆ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีบุคลิกภาพในกลุ่มทฤษฎีเทรท หรือทฤษฎีลักษณะนิสัย (Trait Theory) มาใช้ในการศึกษาวิจัย โดยศึกษาองค์ประกอบบุคลิกภาพตามแนวคิดที่เรียกว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) สำหรับแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ใช้ในงานวิจัยนี้ เป็นแนวคิดของคอสตาและแมคเคร (Costa and McCrae, 1992) ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีบุคลิกภาพที่เกี่ยวกับลักษณะนิสัย โดยแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้ถูกพัฒนามาจากทฤษฎีเทรท หรือทฤษฎีลักษณะนิสัย (Trait Theory) ซึ่งมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับทั่วโลก อีกทั้งยังมีเครื่องมือวัดที่ถูกจัดกลุ่มของบุคลิกภาพไว้อย่างชัดเจน ซึ่งได้ถูกนำไปแปลเป็นภาษาต่างๆ กว่า 40 ภาษา และมีการนำไปใช้ในงานวิจัยอย่างแพร่หลาย

3. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคอร์

Goldberg (1990) กล่าวว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้ถูกอธิบายและจัดกลุ่ม บุคลิกภาพด้วยคำคุณศัพท์ โดยแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) การแสดงตัว (Extraversion) สติปัญญา (Intellect) ประนีประนอม (Agreeableness) และการมีจิตสำนึก (Conscientiousness) (Goldberg, 1990 cited in Quilty et al, 2006)

โดยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ หรือเรียกชื่อย่อว่า “OCEAN” คือ การอธิบายถึงลักษณะของบุคคล โดยมีการจัดกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะคล้ายกันไว้กลุ่มเดียวกัน โดยแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และสุดท้าย คือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) (Costa and McCrae, 1987 cited in Schultz and Schultz, 2005)

โดยองค์ประกอบแต่ละด้านของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) จะมีลักษณะเป็นกลุ่มของคุณลักษณะประจำตัวของมนุษย์ที่มักเกิดขึ้นด้วยกัน การให้คำจำกัดความขององค์ประกอบบุคลิกภาพทั้งห้า จึงเป็นความพยายามที่จะอธิบายส่วนสำคัญร่วมกันของคุณลักษณะเหล่านี้ ซึ่งคำอธิบายที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันมากที่สุด คือ การพัฒนาของคอสตาและแมคเคอร์ (Costa and McCrae, 1992 อ้างใน วัลภา สบายยิ่ง, 2542) มีลำดับดังต่อไปนี้

3.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง เป็นที่มีความวิตกกังวล (Anxiety) การคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self Consciousness) เป็นคนโกรธง่าย (Anger) ความท้อแท้ (Discouragement) การมีความกระตือรือร้นแรง (Impulsiveness) และมีอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability) โดยอธิบายลักษณะรายละเอียดได้ ดังต่อไปนี้

1) มีความวิตกกังวล (Anxiety) หมายถึง บุคคลที่มีความว่าวุ่นหวาดกลัวมีแนวโน้มที่จะวิตกกังวล ตึงเครียด กระสับกระส่าย

2) โกรธง่าย (Anger) เป็นลักษณะที่บ่งชี้แนวโน้มของความโกรธ และภาวะที่เกี่ยวข้อง เช่น ความหงุดหงิดและความขุ่นเคือง

3) ความท้อแท้ (Discouragement) เป็นผู้ที่มีความรู้สึกผิด เศร้า สิ้นหวัง และว่าเหว เป็นผู้ที่มีความท้อแท้ง่าย

4) การคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self Consciousness) เป็นลักษณะผู้ที่มีอารมณ์ความรู้สึกเต็มไปด้วยความละอาย รู้สึกไม่สบายใจที่จะมีผู้อื่นอยู่แวดล้อม ไวต่อการแสดงออกที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และมีแนวโน้มที่จะรู้สึกต่ำต้อย เป็นลักษณะที่รู้สึกอาย หรือรู้สึกกังวลกับการเข้าสังคม

5) การมีความกระตือรือร้นแรง (Impulsiveness) หมายถึง การไม่สามารถที่จะควบคุมแรงกระตุ้น และความต้องการของตนเอง

6) อารมณ์เปราะบาง (Vulnerability) หมายถึง ความอ่อนแอต่อความเครียด ไม่สามารถเผชิญกับความเครียดได้ เป็นผู้ที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น เป็นคนตื่นตระหนกเมื่อประสบกับสถานการณ์ฉุกเฉิน

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนต่ำสุดในบุคลิกภาพแบบนี้ คือ เป็นผู้ที่มีลักษณะยืดหยุ่น (Resilient) หมายถึง ผู้ที่มีแนวโน้มมีประสบการณ์ชีวิตในระดับที่มีเหตุผลมากกว่า บางครั้งดูเหมือนจะไม่ถูกรบกวนกระทบกระเทือนจากสิ่งรอบตัวที่เกิดขึ้น ผู้ที่มีความยืดหยุ่นมากกว่าจะรู้สึกกังวลใจต่อสิ่งเร้าเพียงเล็กน้อยจากสภาพแวดล้อมรอบกาย โดยสิ่งเร้าจะต้องมีปริมาณที่มากพอให้เขารู้สึกกังวลใจ ลักษณะสุดขั้วเช่นนี้มีคุณค่าสำคัญในบางบทบาทของสังคม เช่น ผู้ควบคุมการจราจรทางอากาศ นักบินสอดแนมของกองทัพ ผู้จัดการทางการเงินและวิศวกร เป็นต้น

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ เป็นผู้ที่มีปฏิกิริยาโต้ตอบทันที (Reactive) ต่อสิ่งเร้า หมายถึง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์หวั่นไหวมากกว่าคนส่วนใหญ่ พบว่า มีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่า โดยจะมีปฏิกิริยาตอบโต้ต่อสิ่งเร้ามากกว่า และรู้สึกกังวลใจมาจากสิ่งเร้าเพียง

เด็กน้อยก็จะรู้สึกกังวลใจ อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น นักสังคมสงเคราะห์ ผู้ทำหน้าที่
บริการลูกค้า สมาชิกสภา เป็นต้น

โดย Costa and McCrae (1992 cited in Howard and Howard, 2001) ได้สร้าง
ตารางสรุปลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบห้วนไหของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและผู้ที่ได้คะแนนสูง
รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบห้วนไห

บุคลิกภาพ แบบห้วนไห	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนสูง
ความวิตกกังวล	สงบ	วิตกกังวล
ความโกรธ	โกรธช้า	โกรธเร็ว
ความท้อแท้	ท้อแท้ยาก	ท้อแท้ง่าย
การคำนึงถึงแต่ตนเอง	รู้สึกอึดอัดยาก	รู้สึกอึดอัดง่าย
การถูกกระตุ้น	ทนต่อสิ่งกระตุ้น	ถูกยั่วยุง่าย
ความเปราะบาง	เผชิญความเครียดได้ดี	เผชิญความเครียดได้ลำบาก

ที่มา: Costa and McCrae (1992 cited in Howard and Howard, 2001)

3.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความอบอุ่น
(Warmth) ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) การแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา
(Assertiveness) การชอบมีกิจกรรม (Activity) ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement Seeking)
การมีอารมณ์ด้านบวก (Positive Emotions) โดยอธิบายลักษณะรายละเอียดได้ ดังต่อไปนี้

1) การเป็นผู้ที่มีความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความรักและเป็นมิตร
ต่อผู้อื่น เป็นที่ที่มีความรักต่อผู้อื่นอย่างแท้จริง

2) ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) หมายถึง ความชอบที่จะอยู่ร่วมกับ
ผู้อื่นเป็นหมู่คณะ

3) การแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา (Assertiveness) หมายถึง ผู้ที่กล้าที่จะแสดงความเป็นผู้นำ หรือเป็นที่มียุติพลในสังคม

4) การชอบมีกิจกรรม (Activity) หมายถึง ผู้ที่มีความว่องไว ตื่นตัว มีความต้องการทำกิจกรรมอยู่เสมอ

5) ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement-Seeking) หมายถึง ผู้ที่ชอบสิ่งแวดล้อมที่มีสีสันสดใส

6) การมีอารมณ์ด้านบวก (Positive Emotions) หมายถึง ผู้ที่มีความสนุกสนาน มีความสุข มีความหวัง และมองโลกในแง่ดี

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

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

โดย Costa and McCrae (1992 cited in Howard and Howard, 2001) ได้สร้างตารางสรุปลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบแสดงตัวของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและผู้ที่ได้คะแนนสูง รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

บุคลิกภาพ แบบแสดงตัว	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนสูง
ความอบอุ่น	ไว้ตัว เป็นพิธีการ	เป็นมิตรและสนิทสนม
การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น	ไม่ชอบเข้าสังคม	ชอบเข้าสังคม
ความกล้าแสดงออก	ชอบอยู่เบื้องหลัง	ชอบแสดงออก เป็นผู้นำ
ความชอบทำกิจกรรม	ทำกิจกรรมอย่างไม่เร่ร่อน	ทำกิจกรรมกระฉับกระเฉง
ชอบความตื่นเต้น	ไม่ค่อยต้องการความตื่นเต้น	กระหายความตื่นเต้น
ความมีอารมณ์ด้านบวก	ไม่ค่อยร่าเริง	ร่าเริง มองโลกในแง่ดี

ที่มา: Costa and McCrae (1992 cited in Howard and Howard, 2001)

3.3. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness) หมายถึง การเป็นคนช่างฝัน (Fantasy) ความสุนทรีย์ (Aesthetics) การเปิดเผยความรู้สึก (Feelings) การปฏิบัติ (Actions) การมีความคิด (Ideas) การยอมรับค่านิยม (Values) โดยอธิบายลักษณะรายละเอียดได้ ดังต่อไปนี้

1) การเป็นคนช่างฝัน (Fantasy) หมายถึง ผู้ที่มีชีวิตไปด้วยจินตนาการและความฝัน มีความคิดสร้างสรรค์ภายในตนเอง

2) ความสุนทรีย์ (Aesthetics) หมายถึง ผู้ที่ห่วงใยกับงานและความงดงามในศิลปะ บทกวี

3) การเปิดเผยความรู้สึก (Feelings) หมายถึง การเป็นผู้ที่รับรู้อารมณ์และความรู้สึกภายในตนเอง

4) การปฏิบัติ (Actions) หมายถึง ผู้ที่พร้อมที่จะลองทำกิจกรรมใหม่ๆ ทานอาหารใหม่ๆ ชอบความแปลกใหม่หลากหลายกว่าความเคยชินที่ปฏิบัติอยู่

5) การมีความคิด (Ideas) หมายถึง การมีความคิดที่จะเปิดรับเหตุการณ์หรือเรื่องใหม่ๆ

6) การยอมรับค่านิยม (Values) หมายถึง การมีความพร้อมที่จะตรวจสอบค่านิยมต่างๆ เช่น ค่านิยมทางสังคม การเมือง และศาสนา

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนต่ำในบุคลิกภาพแบบนี้ คือ การเป็นนักอนุรักษ์ (Preserver) หมายถึง ผู้ที่มีความสนใจแคบ เป็นนักอนุรักษ์นิยม ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงรู้สึกสะดวกใจเมื่ออยู่ร่วมกับครอบครัว คนรู้จัก อาชีพที่ลักษณะพื้นฐาน เช่น ผู้จัดการทางการเงิน ผู้ปฏิบัติงานประจำ ผู้จัดการโครงการ นักวิทยาศาสตร์ประยุกต์

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ การเป็นนักสำรวจ (Explorer) หมายถึง ผู้ที่มีความสนใจกว้าง หลงใหลไปกับประสบการณ์แปลกใหม่ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ หรือมีลักษณะเสรีนิยม อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น สถาปนิก ศิลปิน นักบริหาร ตัวแทนแลกเปลี่ยนและนักวิทยาศาสตร์ โดย Costa and McCrae (1992 cited in Howard and Howard, 2001) ได้สร้างตารางสรุปลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบกว้างของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและผู้ที่ได้คะแนนสูง รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง

บุคลิกภาพ แบบเปิดกว้าง	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนสูง
การเป็นคนช่างฝัน	ให้ความสำคัญกับปัจจุบัน	มีจินตนาการ ช่างฝัน
การซาบซึ้งในความงาม	ไม่สนใจในศิลปะ	ซาบซึ้งในศิลปะ
การเปิดเผยความรู้สึก	เพิกเฉย ไม่สนใจความรู้สึก	เห็นคุณค่าของอารมณ์
การปฏิบัติตัว	ชอบทำสิ่งที่เคยชิน	ชอบลองสิ่งใหม่ๆ
การมีความคิด	เน้นเข้าใจเหตุผลในมุมแคบ	เน้นเข้าใจเหตุผลในมุมกว้าง
การยอมรับค่านิยม	ไม่ยอมรับค่านิยมใหม่ๆ	พร้อมที่จะตรวจสอบค่านิยมใหม่ๆ

ที่มา: Costa and McCrae (1992 cited in Howard and Howard, 2001)

3.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง การเป็นผู้ไว้ใจผู้อื่น (Trust) ความตรงไปตรงมา (Straight Forwardness) ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (Altruism) การยอมตามผู้อื่น (Compliance) ความมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-Mindedness) และความสุภาพ (Modesty) โดยอธิบายลักษณะรายละเอียดได้ ดังต่อไปนี้

- 1) การเป็นผู้ไว้ใจผู้อื่น (Trust) หมายถึง การที่เชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อสัตย์และเจตนาดี
- 2) ความตรงไปตรงมา (Straight Forwardness) หมายถึง การมีความจริงใจที่จะปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา
- 3) ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (Altruism) หมายถึง ผู้ที่มีความห่วงใยในสวัสดิภาพของผู้อื่น เป็นผู้ที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น
- 4) การยอมตามผู้อื่น (Compliance) หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะอ่อนโยนตอบสนองการกระทำของผู้อื่นอย่างสุชุม
- 5) ความมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-Mindedness) หมายถึง ผู้ที่ให้ความสำคัญต่อความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น มีความห่วงใยต่อความต้องการของผู้อื่น

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนต่ำในบุคลิกภาพนี้ คือ การเป็นนักท้าทาย (Challenger) หมายถึง ผู้ที่มุ่งไปยังความต้องการและบรรทัดฐานส่วนตัวของตนมากกว่าของกลุ่ม มีความเกี่ยวข้องกับอำนาจที่ได้มา อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น ผู้นำทางการทหาร ผู้จัดการนักโฆษณา

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ การเป็นนักปรับตัว (Adapter) หมายถึง ผู้ที่มีแนวโน้มทำตามความต้องการของกลุ่ม ยอมรับตามบรรทัดฐานของกลุ่มมากกว่ายืนกรานตามบรรทัดฐานของตนเอง มีความกลมกลืนในการปรับตัว อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น งานด้านสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา

โดย Costa and McCrae (1992 cited in Howard and Howard, 2001) ได้สร้าง
ตารางสรุปลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบประนีประนอมของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและผู้ที่ได้
คะแนนสูง รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนสูง
ความไว้วางใจผู้อื่น	ช่างเยาะเย้ย ถากถาง ขี้ระแวง	เห็นว่าผู้อื่นเจตนาดี เชื่อสัจย์
ความตรงไปตรงมา	ระแวงระวัง พุดเกินจริง	จริงใจตรงไปตรงมา
ความเอื้อเฟื้อ	ไม่เต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น	เต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น
การยอมตามผู้อื่น	ก้าวร้าว ชอบแข่งขัน	ประนีประนอม คล้อยตาม
ความสุภาพ	รู้สึกว่าคุณเหนือกว่าผู้อื่น	สุภาพ
ความมีจิตใจอ่อนโยน	ยึดติดเหตุผล	จิตใจอ่อนโยน พร้อมเปลี่ยนแปลง

ที่มา: Costa and McCrae (1992 cited in Howard and Howard, 2001)

3.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง การมีความสามารถ
(Competence) ความมีระเบียบ (Order) การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Dutifulness) ความ
ต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Striving) ความมีวินัยต่อตนเอง
(Self-Discipline) แนวคิดที่ใช้ปฏิบัติงาน (Deliberation) โดยอธิบายลักษณะรายละเอียดได้
ดังต่อไปนี้

1) การมีความสามารถ (Competence) หมายถึง ผู้ที่สามารถจัดการกับชีวิตตนเอง
ได้ มีความเป็นเหตุเป็นผล และมีประสิทธิภาพในตนเอง

2) ความมีระเบียบ (Order) หมายถึง ผู้ที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

3) การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Dutifulness) หมายถึง ผู้ที่ยึดมั่นในหลักการทางจริยธรรมและปฏิบัติตามคำมั่นที่ให้ไว้

4) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Striving) หมายถึง การทำงานหนักเพื่อประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมาย

5) ความมีวินัยต่อตนเอง (Self-Discipline) หมายถึง ความสามารถที่จะเริ่มและปฏิบัติงานให้สำเร็จ แม้ว่าเต็มไปด้วยความเบื่อหน่ายหรืออุปสรรคก็ตาม

6) แนวคิดที่ใช้ปฏิบัติงาน (Deliberation) หมายถึง การมีความคิดที่สามารถปฏิบัติได้ มีความระมัดระวังในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนต่ำของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบนี้ คือ ผู้ที่สามารถปรับตัวยืดหยุ่นได้ (Flexible) เป็นผู้ที่ง่ายต่อการรอกแวกออกจากเป้าหมาย และให้ความสนใจที่เป้าหมายน้อยกว่า นิยมหาความสุข โดยทั่วไปมักปล่อยปละละเลยที่จะใส่ใจในเป้าหมาย อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น นักวิจัย ที่ปรึกษา นักสอบสวน

ลักษณะสุดขั้วของผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ การเป็นผู้ที่เป้าหมาย (Focused) จะมีการแสดงออกถึงผลของการควบคุมตนเองสูง ทั้งเป้าหมายส่วนตัวและอาชีพ ลักษณะทั่วไปจะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ มีลักษณะบ้างาน มุ่งมั่น ยากต่อการทำให้ไขว่เขว อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้นำ และบุคคลที่ประสบความสำเร็จ

โดย Costa and McCrae (1992 cited in Howard and Howard, 2001) ได้สร้างตารางสรุปลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและผู้ที่ได้คะแนนสูง รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

บุคลิกภาพแบบ มีจิตสำนึก	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้ คะแนนสูง
การมีความสามารถ	รู้สึกว่าได้เตรียมพร้อม บ่อยครั้ง	รู้สึกว่ามีความสามารถและมี ประสิทธิภาพ
ความมีระเบียบ	ไม่เป็นระเบียบ ไม่เรียบร้อย	เป็นระเบียบเรียบร้อย
การมีความรับผิดชอบต่อ หน้าที่	ไม่เอาใจใส่ต่อหน้าที่	มีจิตสำนึกรับผิดชอบหน้าที่ พยายามเพื่อสำเร็จตาม เป้าหมาย
ความต้องการสัมฤทธิ์ผล	มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ	มุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วง
ความมีวินัยในตนเอง	ผลัดวันประกันพรุ่ง วอกแวก	
ความสุ่มรอบคอบ	ปฏิบัติงานโดยปราศจากการ ไตร่ตรอง	คิดอย่างละเอียดรอบคอบก่อน ลงมือปฏิบัติงาน

ที่มา: Costa and McCrae (1992 cited in Howard and Howard, 2001)

4. การพัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคร

ในปี 1985 คอสตาและแมคเคร ได้พัฒนาแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ หรือที่เรียกว่า The NEO Personality inventory (NEO-PI) หรือที่รู้จักกันในชื่อ The Big Five เพื่อใช้ทดสอบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ ความหวั่นไหว (Neuroticism) การแสดงตัว (Extraversion) การเปิดกว้าง (Openness) การประนีประนอม (Agreeableness) และสุดท้ายการมีจิตสำนึก (Conscientiousness) เป็นแบบทดสอบให้ผู้ตอบประเมินตนเอง (Self Report Scale) โดยแบ่งมาตรวัดระดับเป็น 5 ระดับ โดยเริ่มจากเห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly Agree) จนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly Disagree) โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 181 ข้อ มีความเชื่อมั่น (Reliability) ระหว่าง .66 ถึง .92 (Hjelle, 1992 อ้างใน รัตนกร กิจจันทร์, 2552)

ต่อมา Costa and McCrae (1992) ได้ทำการพัฒนาแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพ The NEO Personality inventory (NEO-PI) พัฒนามาเป็น NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) ซึ่งเป็นแบบทดสอบฉบับสั้นที่แพร่หลายมากที่สุด โดยมีวิธีการพัฒนาโดยนำข้อคำถามด้านบวกที่สุดและลบที่สุดจำนวน 12 ข้อของแต่ละองค์ประกอบของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ NEO-PI มาใช้ รวมได้ข้อคำถามทั้งหมด 60 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ประมาณ .80 และในปีเดียวกัน คอสตาและแมคครี ได้นำแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ NEO-PI มาปรับปรุงและพัฒนาเป็นแบบทดสอบ The Revised Neo Personality Inventory (NEO-PI-R) ซึ่งเป็นแบบทดสอบฉบับยาว มีข้อคำถามทั้งหมด 240 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ประมาณ .90 โดยแบบทดสอบฉบับนี้ได้ถูกนำไปแปลเป็นภาษาต่างๆ 6 ภาษา ได้แก่ ภาษาเยอรมัน ภาษาโปรตุเกส ภาษาฮิบรู ภาษาจีน ภาษาเกาหลี และภาษาญี่ปุ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษาค้นคว้าว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสามารถเป็นตัวแทนโครงสร้างบุคลิกภาพที่เป็นสากลหรือไม่ จากการพัฒนาแบบสอบถามอย่างยาวนาน พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Five-Factor Model) เหมือนกันในทุกวัฒนธรรม ถึงแม้ว่าวัฒนธรรมจะต่างกันก็ตาม โดยปัจจุบันแบบทดสอบ NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) และ The Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) ได้ถูกนำไปแปลเป็นภาษาต่างๆกว่า 40 ภาษา เพื่อนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยองค์การธุรกิจต่างๆ

แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค

Paul G. Stoltz (1997) ผู้ริเริ่มทำการศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient) หรือที่รู้จักกันในนามของ AQ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน นอกเหนือจากปัจจัยทางด้านความสามารถทางสติปัญญา (Intelligence Quotient หรือ IQ) และความสามารถทางอารมณ์ (Emotional Quotient หรือ EQ) (Stoltz, 1997 อ้างใน นันทิยา วชิรลาภไพฑูรย์, 2547)

1. ความหมายของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค

ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค หรือ Adversity Quotient (AQ) เป็นผลของการวิจัยที่ยาวนานถึง 19 ปี และได้นำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรต่างๆ อย่างแพร่หลาย ซึ่ง พอล จี สตอลท์ (Paul G. Stoltz) ได้นำเสนอไว้ในปี ค.ศ.1997

Stoltz (1997: 3) กล่าวเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคไว้ว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการเผชิญปัญหาฟันฝ่าต่ออุปสรรคและความยากลำบาก ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการประสบความสำเร็จในชีวิต โดยสามารถบอกเราได้ว่า เราสามารถเอาชนะปัญหาได้ดีเพียงใด และสามารถทำนายว่าใครจะก้าวข้ามวิกฤตไปได้ หรือใครจะแพ้ต่อปัญหานั้น

กรรณิกา สุขสมัย (2549: 68) ให้ความหมายว่า AQ คือ การที่บุคคลเผชิญปัญหาต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต โดยเชื่อว่าตนเองสามารถควบคุมสถานการณ์ รับรู้ต้นเหตุ และรับผิดชอบต่อปัญหา เข้าถึงและอดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นแนวทางที่นำไปสู่ความสำเร็จ

นันทิยา วชิรลาภไทรุทธิ์ (2547: 33) ได้นิยามว่า AQ คือ ความทนต่อปัญหาและอุปสรรค อีกนัยหนึ่ง คือ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของบุคคลนั้นๆ

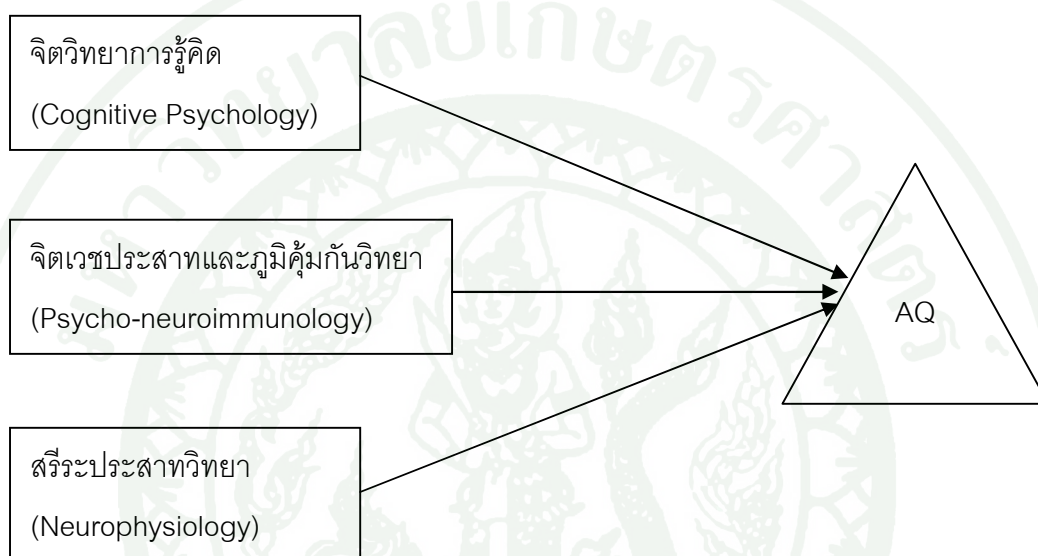
กมลพรรณ ชีวพันธุ์ศรี (2546: 78) AQ เป็นการวัดความสามารถในการจัดการกับปัญหา และวิกฤติ ใครที่สามารถจัดการได้ดีจะเป็นผู้นำและเป็นผู้ชนะ ใครที่มี AQ ดีจะสามารถเปลี่ยนวิกฤติเป็นโอกาส ใครที่ไม่สามารถควบคุม AQ ได้จะเป็นผู้พ่ายแพ้และไม่ได้แค่ลูกจ้างหรือตกงาน

อารี พันธมณี (2546: 32) กล่าวคือ AQ หมายถึง บุคคลที่มีความอดทน จิตใจเข้มแข็ง และมีเป้าหมายชัดเจนแน่นอน มีความเข้าใจโลก สามารถอดทนต่อความเหนื่อยยาก ความลำบาก ความเจ็บปวด การรอคอย ความเบื่อหน่าย และพร้อมที่จะมุ่งมั่น ฝ่าฟันให้อุปสรรคผ่านพ้นไปและแก้ปัญหาได้

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่มีต่อปัญหาหรือสถานการณ์วิกฤติต่างๆ โดยมีความเชื่อมั่นว่าบุคคลจะจัดการได้ดีเพียงใด ขึ้นอยู่กับระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของบุคคลที่แตกต่างกัน

2. แนวคิดพื้นฐานของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค

Stoltz (1997) ได้อธิบายไว้ว่า AQ มีพื้นฐานมาจากหลักวิทยาศาสตร์ 3 สาขา ได้แก่ จิตวิทยาการรู้คิด (Cognitive Psychology), สรีระวิทยาประสาทวิทยา (Neurophysiology) และ จิตเวชประสาทและภูมิคุ้มกันวิทยา (Psycho-neuroimmunology)



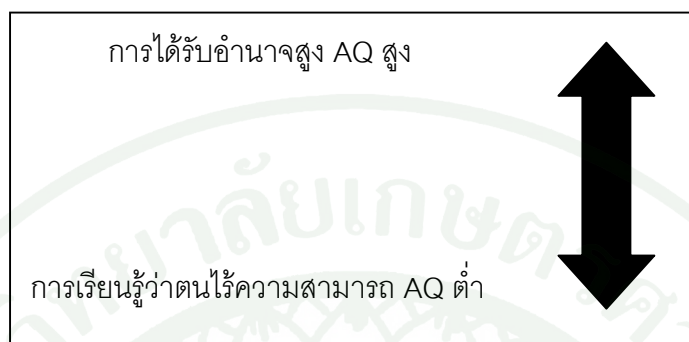
ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวความคิดของ AQ

ที่มา: Stoltz (1997: 83)

2.1 จิตวิทยาการรู้คิด (Cognitive Psychology) เป็นส่วนที่มาจากงานวิจัยที่กว้างขวางเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ในการควบคุมหรือมีอำนาจเหนือชีวิตของตนเอง ซึ่งประกอบไปด้วยแนวคิดที่สำคัญในการเข้าใจถึงแรงจูงใจ ความมีประสิทธิภาพและการแสดงออกโดยรวม

2.1.1 การเรียนรู้การไร้ความสามารถ (Learned Helplessness) คือการจัดการภายในจิตใจอย่างง่าย ๆ ที่เชื่อว่าสิ่งที่ไม่เกิดประโยชน์ใดๆ ซึ่งเป็นแนวคิดที่อธิบายว่าทำไมบุคคลนั้นเมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรค ถึงล้มเลิกหรือหยุดการกระทำไป โดยทฤษฎีนี้ได้อธิบายถึงการรับรู้ว่าได้สูญเสียการควบคุมวิกฤติการณ์ ทำให้เกิดความท้อแท้หมดหวัง จึงหยุดการกระทำ

ในการจัดการกับปัญหาและอุปสรรคนั้น ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลนั้นรู้สึกว่าคุณมีความสามารถ มีพลัง จะสามารถจัดการกับปัญหานั้นได้



ภาพที่ 2 การเรียนรู้ว่าตนไร้ความสามารถและการได้รับการมีอำนาจ
ที่มา: Stoltz (1997: 57)

2.1.2 ทฤษฎีการใช้เหตุผล (Attribution Theory) รูปแบบการอธิบาย(Explanatory) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) แนวคิดทั้งสามมีความสอดคล้องกันและสัมพันธ์กับการเรียนรู้การไร้ความสามารถ นั่นคือ ความสำเร็จของบุคคลมาจากแนวทางการตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่างในชีวิตประจำวันของบุคคลนั้น โดย Seligman พบว่าบุคคลตอบสนองต่ออุปสรรคปัญหาหรือความยากลำบาก โดยคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่คงที่ เกิดจากภายในตัวบุคคลและส่งผลต่อชีวิตในทุกๆด้าน มีแนวโน้มที่จะมีชีวิตที่เป็นทุกข์ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมองว่าอุปสรรคดังกล่าวเกิดจากปัจจัยภายนอกเกิดขึ้นชั่วคราวและมีผลจำกัด ก็จะมีแนวโน้มที่จะมีชีวิตที่เป็นสุข

โดย Seligman (1990) ได้อธิบายความแตกต่างนี้ว่า เป็นลักษณะการมองโลกในแง่ร้ายและการมองโลกในแง่ดี กล่าวคือ บุคคลที่คิดว่าอุปสรรคเป็นปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อทุกด้านของชีวิตและเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากบุคคลเอง บุคคลดังกล่าวมีลักษณะมองโลกในแง่ร้าย ส่วนบุคคลที่คิดว่าอุปสรรคเป็นสิ่งที่อยู่ชั่วคราว เกิดจากภายนอกและส่งผลจำกัด บุคคลดังกล่าวมองโลกในแง่ดี (Seligman *et al.*, 1990 cited in Stoltz, 1997) ดังภาพที่ 3

การตอบสนองต่อภาวะวิกฤติ

การมองโลกในแง่ร้าย	ส่งผลการว	แพร่กระจาย	เกิดจากตนเอง
การมองโลกในแง่ดี	อยู่ชั่วคราว	มีผลจำกัด	เกิดจากภายนอก

ภาพที่ 3 การมองโลกในแง่ดี เปรียบเทียบกับการมองโลกในแง่ร้าย

ที่มา: Seligman *et al.* (1990 cited in Stoltz, 1997)

โดยจากการศึกษาของ Stoltz (1997) พบว่า บุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคต่ำ จะตอบสนองต่ออุปสรรคหรือปัญหาในทางลบ จึงทำให้ทุกข์ในส่วนบุคคลที่มีความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรคสูง จะตอบสนองต่อความยากลำบากอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งยังมีนักวิจัยอีกหลายท่าน พบว่า

- 1) การเรียนรู้ว่าตนไร้ความสามารถนั้น สามารถใช้อธิบายถึงสาเหตุที่หลายๆคนยอมแพ้ต่อปัญหาและอุปสรรค
- 2) การเรียนรู้ว่าตนไร้ความสามารถ คือ เครื่องขวางกั้นต่อการเื้ออำนาจแก่ผู้อื่นที่เด็ดขาดแน่นอน
- 3) เป็นเรื่องง่ายที่จะตัดสินใจว่า ความรู้สึกว่าตนไร้ความสามารถนั้นเป็นความชอบธรรม เมื่อเรียนรู้ครั้งหนึ่งแล้ว
- 4) คนเราสามารถสร้างภูมิคุ้มกันที่ใช้ต่อต้านความรู้สึกว่าตนไร้ความสามารถได้
- 5) ภูมิคุ้มกันที่ใช้ต่อต้านความรู้สึกว่าตนไร้ความสามารถนั้น จะทำให้ไม่ยอมแพ้

- 6) การเรียนรู้ว่าตนไร้ความสามารถ ก่อให้เกิดความซึมเศร้าอย่างเฉียบพลัน
- 7) คนที่มองโลกในแง่ดี มีการตอบสนองต่อวิกฤติต่างจากบุคคลที่มองโลกในแง่ร้าย
- 8) คนที่มองโลกในแง่ดี ปฏิบัติงานได้ดีกว่า ทำงานได้นานกว่า และมีชีวิตที่ยืนยาวกว่าคนที่มองโลกในแง่ร้าย
- 9) ผู้ชายและผู้หญิงมีการตอบสนองต่อวิกฤติที่แตกต่าง เนื่องจากการถูกสั่งสอนมาต่างกัน
- 10) คนเราสามารถถูกสอนให้พัฒนาการตอบสนองต่อวิกฤติให้ดีขึ้นได้

2.1.3 ความสามารถในการทนทานต่อวิกฤติ (Hardiness) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาในช่วงที่เผชิญกับวิกฤติ โดย Oullette ได้ทำการศึกษาบุคลิกภาพมากกว่า 20 ปี กล่าวถึงความสามารถในการทนทานต่อวิกฤติ (Hardiness) เป็นปัจจัยหนึ่งในการทำนายสุขภาพและคุณภาพชีวิตโดยรวมได้ บุคคลที่เข้มแข็งอดทนจะมีแนวโน้มที่จะเป็นทุกข์ในระยะเวลาสั้นกว่าและทุกข์น้อยกว่า กล่าวคือความสามารถในการทนทานต่อวิกฤติ สอดคล้องกับการมองโลกในแง่ดี สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อบุคคลเผชิญกับสถานการณ์ที่เลวร้ายความสามารถในการทนทานต่อวิกฤติเป็นตัวทำนายสุขภาพกายและสุขภาพจิตได้ นั่นคือ บุคคลที่มีความเข้มแข็งอดทน จะมองว่าวิกฤติคือโอกาส และรับรู้ว่าจะสามารถรับมือกับวิกฤตินั้นได้ สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นว่า ผู้ที่สุขภาพกายและสุขภาพจิตดี จะมีความสามารถในการเผชิญปัญหาฟันฝ่าอุปสรรคสูง ซึ่ง สตอลทซ์ ได้กล่าวว่า โอกาสในวิกฤติ (Adventunity) คือ การคงไว้ซึ่งความเข้มแข็ง ในขณะที่คนที่เป็นเหยื่อจะอ่อนแอลง เนื่องจากตอบสนองต่อภาวะความทุกข์ยากหรือความรู้สึกว่าตนไร้ซึ่งความสามารถ (Oullete cited in Stoltz, 1997)

2.1.4 การฟื้นตัวสู่สภาพเดิมหรือความยืดหยุ่น (Resilience) คือ ระดับความสามารถในการตอบสนองต่อภาวะวิกฤติที่เกิดขึ้น หากบุคคลมีความสามารถในการฟื้นตัว

ก็จะมีความสามารถในการที่จะพาตัวเองออกจากภาวะวิกฤติ โดยกลับสู่สภาพเดิมได้อย่างรวดเร็ว เมื่อต้องตกอยู่ในวิกฤติ จากการศึกษาของ Werner กว่า 40 ปี ได้ทำการศึกษานุ่มสาวรัฐฮาวาย ที่เคยมีประสบการณ์เลวร้ายในวัยเด็ก โดยคาดว่าประสบการณ์ในวัยเด็กจะส่งผลกระทบต่อช่วงชีวิตในวัยต่อมา จากการศึกษาพบว่า 1 ใน 3 ของเด็กที่มีประสบการณ์เลวร้ายสามารถมุ่งสู่ความสำเร็จ โดยกลายเป็นคนที่มีความยืดหยุ่นหรือมีความสามารถในการฟื้นตัวกลับสู่สภาพเดิมได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งความสามารถนี้ไม่ได้มาจากอุปสรรคที่พบเจอ แต่มาจากวิธีการตอบสนองต่ออุปสรรค (Werner cited in Stoltz, 1997)

2.1.5 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self Efficacy) และการเชื่อในอำนาจควบคุม (Locus of Control) คือ ความเชื่อว่าผู้ตนเองสามารถควบคุมชีวิตตนเองได้ เชื่อในความสามารถของตนในการเผชิญกับความท้าทายหรืออุปสรรค เชื่อว่าสามารถควบคุมผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้ไม่ว่าจะดีหรือร้ายต่อความรู้สึกตน ซึ่งบุคคลที่มีความเชื่อเหล่านี้จะสามารถฟื้นตัวจากความล้มเหลวได้อย่างรวดเร็ว มีอาการซึมเศร้าน้อยและสามารถต่อสู้กับอุปสรรคได้ดี เนื่องจากมีการมุ่งเน้นในการจัดการปัญหามากกว่าการกังวลในสิ่งที่ผิดพลาดไปแล้ว

2.2 อิมมูโนวิทยาของจิต – ประสาท (Psycho – neuroimmunology) นักวิชาการพบว่าความสามารถในการขจัดอุปสรรค และความยากลำบากของคนเรานั้นเกี่ยวข้องกับสุขภาพกายและสุขภาพจิตของตนเอง ซึ่งความเข้มแข็งทางจิตใจและการควบคุมตนเองจะส่งผลกระทบต่อภูมิคุ้มกันโรคภัยไข้เจ็บและส่งผลต่อความสามารถในการเอาชนะอุปสรรค

2.3 สรีรวิทยาของระบบประสาท (Neurophysiology) นักวิชาการมีความเห็นว่าสมองของคนเราประกอบด้วยโครงสร้างที่สมบูรณ์ ซึ่งสามารถสร้างความเคยชินขึ้นได้หากมีการปรับเปลี่ยนจิตได้สำนึกทั้งหมด แล้วสร้างทัศนคติทางบวก ก็จะพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคได้

3. ความสำคัญของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

ตามแนวคิดของ Stoltz (1997) ที่กล่าวว่า AQ เป็นแนวคิดที่ได้รับการพิสูจน์โดยการนำมาใช้ปฏิบัติจริง โดยมีองค์ประกอบพื้นฐาน 2 ประการ คือ เป็นทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์ที่

สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ จึงทำให้ AQ เริ่มมีความสำคัญขึ้นในปัจจุบัน
เนื่องจาก AQ ช่วยในการทำนายว่า

1) บุคคลใดสามารถอดทนต่อความยากลำบาก อุปสรรค และสามารถฟันฝ่าสิ่งเหล่านั้น
ได้ดีเพียง

2) บุคคลใดจะเป็นผู้ชนะหรือแพ้ต่ออุปสรรค

3) บุคคลใดจะมีศักยภาพในการทำงานที่เหนือกว่าความคาดหวังได้

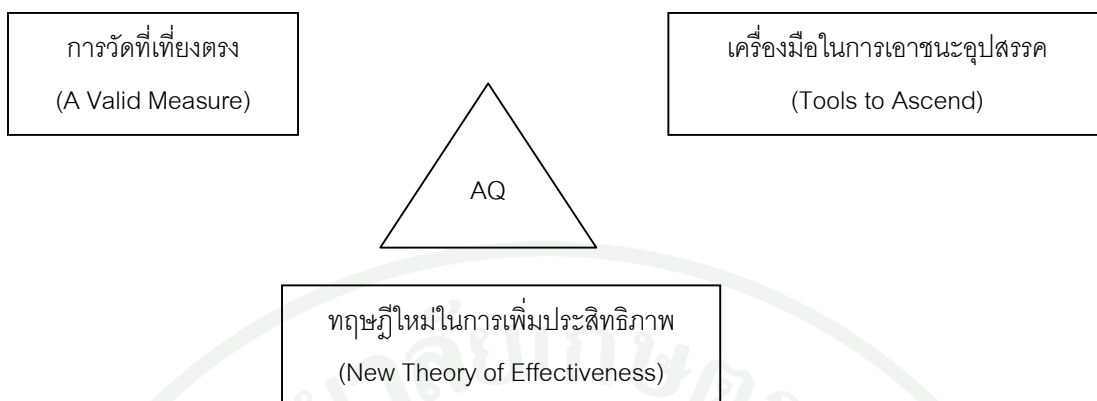
4) บุคคลใดจะล้มเลิกการทำงาน และบุคคลใดจะมีความพยายามฟันฝ่าอุปสรรคจน
ประสบความสำเร็จ

นอกจากความสำคัญดังกล่าวมา AQ ยังมีลักษณะอีก 3 ประการ คือ

ก) AQ เป็นแนวคิดที่ทำให้เราเข้าใจในเรื่องการส่งเสริมและขยายขอบเขตเรื่องของการ
ประสบความสำเร็จ

ข) AQ เป็นสิ่งที่วัดว่า แต่ละบุคคลมีการตอบสนองต่ออุปสรรคความยากลำบากได้
อย่างไร ทำให้เกิดแนวคิดที่ว่า AQ ของแต่ละบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้

ค) AQ มีพื้นฐานมาจากวิทยาศาสตร์ที่สามารถพิสูจน์ได้ เป็นเครื่องมือวัดว่าแต่ละบุคคล
มีการตอบสนองต่ออุปสรรคความยากลำบากได้อย่างไร โดยสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการเพิ่ม
ประสิทธิภาพให้กับบุคคลทั้งในด้านส่วนตัวและอาชีพการงาน



ภาพที่ 4 แสดงความเชื่อมโยงของ AQ กับคุณสมบัติทั้ง 3 ประการ
ที่มา: Stoltz (1997: 8)

นอกจากแนวคิดเรื่อง AQ จะสามารถประยุกต์ใช้กับตนเองแล้ว แนวคิดนี้ยังสามารถนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทีมงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ครอบครัวยุคการ วัฒนธรรม ชุมชน และสังคม ยังสามารถใช้ทำนายความสำเร็จของสิ่งต่างๆ ได้ถึง 17 อย่าง

- 1) ผลการปฏิบัติงาน
- 2) แรงจูงใจ
- 3) การให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
- 4) ความคิดสร้างสรรค์
- 5) การเพิ่มผลผลิต
- 6) การเรียนรู้
- 7) พลังงาน
- 8) ความหวัง
- 9) ความสุข ความสดชื่น และความสนุกสนาน
- 10) สุขภาพทางอารมณ์
- 11) สุขภาพกาย
- 12) การยืนกราน
- 13) ความยืดหยุ่น

- 14) การพัฒนาตนเอง
- 15) ทักษะคน
- 16) การมีอายุยืน
- 17) การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

4. การแบ่งประเภทของบุคคลตามแนวคิดของสตอลทซ์

Stoltz (1997) ได้เปรียบเทียบชีวิตคนเหมือนกับการปีนเขา การที่จะขึ้นไปจุดสูงสุดได้ ต้องอาศัยจิตใจที่มุ่งมั่น จดจ่อและอดทน โดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสตอลทซ์ได้แบ่งประเภทบุคคล ที่มั่งาน และ องค์การ ออกได้ 3 กลุ่ม คือ

4.1 กลุ่มคนไม่สู้ (The Quitter) เป็นกลุ่มที่ปฏิเสธและหลีกเลี่ยงการปีนเขา โดยคนกลุ่มนี้จะขาดวิสัยทัศน์ เห็นความสำคัญเพียงเล็กน้อยกับการลงทุนในเรื่องของเวลา เงิน และแรงใจเพื่อพัฒนาตนเอง ไม่ค่อยมีความคิดสร้างสรรค์ เว้นแต่สิ่งนั้นจะทำให้เขาสามารถหลีกเลี่ยงความท้าทาย หรือความยากลำบากได้ จัดได้ว่าเป็นกลุ่มคนที่ถ่วงความเจริญขององค์การ

4.2 กลุ่มนักตั้งแคมป์ (The Camper) เป็นพวกที่ชอบปีนเขา แต่ไม่ชอบความลำบาก พยายามหาทางที่เรียบง่ายและสะดวกสบายกว่า กลุ่มนี้แตกต่างจากกลุ่มแรกตรงที่ว่า อย่างน้อยกลุ่มนี้ได้เริ่มที่จะปีนเขา แต่จะหยุดเมื่อลงมือทำไปถึงจุดหนึ่ง เพราะคิดว่ามาได้ไกลที่สุดที่สามารถกระทำได้แล้ว ซึ่งความคิดนี้ทำให้คนส่วนใหญ่เข้าใจผิดคิดว่า ได้พบความสำเร็จที่แท้จริงแล้ว ซึ่งในความจริงเป็นแค่ความสำเร็จในวงจำกัดเท่านั้น เปรียบเหมือนจุดพักแรมของนักปีนเขา ซึ่งคนกลุ่มนี้จะขาด AQ เมื่อต้องเผชิญกับสิ่งท้าทายหรืออุปสรรคใหม่ๆ กลุ่มคนกลุ่มนี้จะเลือกหยุดอยู่กลางทาง และใช้ชีวิตที่เหลืออย่างเรียบง่าย

4.3 กลุ่มนักปีนเขาหรือนักต่อสู้ (The Climber) เป็นกลุ่มที่พากเพียรพยายามที่จะไปถึงยอดเขา โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ คนกลุ่มนี้จะอดทนหาหนทางต่อสู้อย่างไม่ลดละความศรัทธา ความเชื่อมั่นในอนาคตของตน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีแรงบันดาลใจในตนเองและมักเป็นผู้นำที่ดี

จากลักษณะของบุคคลทั้งสามกลุ่มนี้ สามารถนำมาใช้เปรียบเทียบกับทีมงานและองค์การธุรกิจในปัจจุบันที่เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ เมื่อพิจารณามูลบุคคลตามลักษณะของสตอลท์สที่ได้จำแนกไว้ จะเห็นว่า บุคคลในกลุ่มไม่สู้ (The Quitter) เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคในระดับต่ำ ส่วนบุคคลในกลุ่มนักปีนเขา (The Climber) เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคในระดับสูง มีจิตใจมุ่งมั่น มีความพยายาม และมีความอดทนในการทำสิ่งนั้นให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) จนสามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ ได้ ซึ่งในปัจจุบันลักษณะของบุคคลในกลุ่มนักปีนเขา เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นของพนักงานที่องค์กรต้องการ และเป็นบุคคลกลุ่มเดียวที่สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ ตามแนวคิดทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของอับราฮัม มาสโลว์

5. ประเภทของอุปสรรคและความยากลำบากในชีวิต

Stoltz (1997: 6) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า อุปสรรคและความยากลำบากในชีวิตสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่

5.1 ระดับสังคม (Social Adversity) คือ ความทุกข์ที่เกิดขึ้นในระดับสังคมที่เราอาศัย เช่น ความตึงเครียดทางสภาพเศรษฐกิจและการเมือง ความเสื่อมถอยของศีลธรรมของคนในสังคม สิ่งแวดล้อมที่ถูกทำลาย การขาดความอบอุ่นภายในครอบครัว

5.2 ระดับที่ทำงาน (Workplace Adversity) คือ ความไม่มั่นคงในอาชีพการทำงาน เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงขององค์การ ได้แก่ การปรับระบบการจัดการใหม่ การปรับโครงสร้างขององค์การใหม่ การฟื้นฟูและการกระจายอำนาจ

5.3 ระดับปัจเจกบุคคล (Individual Adversity) เป็นวิกฤติที่อยู่ล่างสุด และตัวคุณเป็นคนแบกรับภาระที่สะสมจากทั้ง 3 ระดับนั้นไว้

6. แนวคิดเกี่ยวกับมิติการวัดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรค

สตอลทซ์ (1997) ได้แบ่ง AQ ออกเป็น 4 มิติ ที่เรียกโดยรวมว่า CO2RE โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (Stoltz, 1997 อ้างใน วรวรรณ หงษ์กิตติยานนท์, 2548)

มิติที่ 1 ด้านการควบคุมสถานการณ์ (C = Control) หมายถึง ระดับการรับรู้ถึงความสามารถในการควบคุมตัวเองให้สามารถผ่านเหตุการณ์ที่ยากลำบากหรืออุปสรรคไปได้

ลักษณะของผู้ที่มีมิติการควบคุมสูง จะมีความสามารถในการเข้าใจปัญหาหรือความยากลำบากสูง เป็นผู้ที่มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหา (Proactive Approach) ไม่ย่อท้อและพยายามหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้ตนเองผ่านพ้นอุปสรรคและความยากลำบาก

มิติที่ 2 ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ (O = Origin and Ownership) หมายถึง ระดับความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุและปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของอุปสรรค โดยการนำประสบการณ์ที่ผิดพลาดในอดีตที่ได้จากการเรียนรู้ของตนเองมาปรับปรุงแก้ไข การตำหนิตัวเองจะนำไปสู่การเสียใจหรือการสำนึกผิด ซึ่งสตอลทซ์ถือว่า เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพลัง และหากมีการนำมาใช้อย่างเหมาะสมจะทำให้เกิดประโยชน์ แล้วตระหนักว่า เป็นความรับผิดชอบของตนเอง ต้องหาทางแก้ไขให้ได้ โดยไม่ผลักภาระรับผิดชอบให้ผู้อื่น

ลักษณะของผู้ที่มีมิติด้านสาเหตุและความรับผิดชอบสูง คือ มีแนวโน้มที่จะค้นหาสาเหตุของอุปสรรคที่เกิดขึ้นว่าเกิดจากสาเหตุใด โดยพิจารณาจากตนเองก่อนเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงตนเอง และรับผิดชอบในความผิดพลาดที่เกิดขึ้น จากนั้นค่อยมาพิจารณาสิ่งแวดล้อมภายนอก

มิติที่ 3 ผลกระทบ (Reach) หมายถึง การประเมินว่าปัญหาอุปสรรคต่างๆ มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตหรือไม่ อย่างไร พร้อมกับระวังและมีสติว่าอีกนานเท่าใดปัญหาอุปสรรคเหล่านั้นจะเข้ามามีผลกระทบในชีวิต

ลักษณะของผู้ที่มีมิติด้านผลกระทบสูง คือ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ด้านลบ ควบคุมผลกระทบและความเสียหายที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิต ไม่หวั่นไหว ไม่ติดอยู่กับความทุกข์ โดยเข้าใจว่าปัญหาอุปสรรคต่างๆ นั้นเป็นเพียงเหตุการณ์หนึ่งที่ผ่านเข้ามาในชีวิตและจะผ่านไป มีความพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น

มิติที่ 4 ความอดทน (Endurance) หมายถึง การรับรู้ถึงความคงอยู่ของอุปสรรค ความยากลำบาก และความสามารถในการรับมือกับความยืดหยุ่นของปัญหา และจะพยายามหาหนทางที่จะขจัดให้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ หดไปอย่างถูกวิธี

ลักษณะของบุคคลที่มีมิติด้านความอดทนสูง คือ มีความสามารถที่จะรับรู้ว่าอุปสรรคจะคงอยู่ในระยะเวลาชั่วคราวเท่านั้น สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกฝนทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีความหวัง มีกำลังใจในชีวิต มีความพยายามที่จะหาหนทางแก้ไขให้อุปสรรคในชีวิตถูกขจัดออกไปโดยเร็ว ซึ่งจะต่างจากบุคคลที่มีมิติด้านความอดทนต่ำ จะเป็นคนที่สิ้นหวังในชีวิต ไม่พยายามหาหนทางแก้ปัญหายอมรับว่าปัญหาที่เผชิญอยู่เป็นปัญหาของตนต่อไป

7. เทคนิคในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

Stoltz (1997) ได้เสนอเทคนิคในการพัฒนา AQ ที่เรียกว่า The LEAD Consequence ดังนี้ (Stoltz, 1997 อ้างใน นันทิยา วชิรลาภไพฑูรย์, 2547)

L = Listen to your adversity response เป็นการพูดหรือบอกกับตัวเองให้รับรู้ว่าคุณจะนี้ได้เกิดปัญหาหรืออุปสรรคขึ้นกับตนเอง และต้องตอบสนองต่ออุปสรรคด้วยความเข้มแข็งระดับใด จึงจะแก้ไขได้

E = Explore all origins and your ownership of the result เป็นการค้นหาว่าสิ่งใด คือ สาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ระบุให้ชัดเจนลงไปว่าตนต้องทำอะไรเพื่อให้สถานการณ์ดีขึ้น สิ่งใดที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน สิ่งใดที่อยู่เหนือความรับผิดชอบของตน

A = Analyze the evidence คือ การวิเคราะห์ให้เกิดความชัดเจนโดยการหาหลักฐานหรือเหตุการณ์มาสนับสนุนว่า สิ่งใดบ้างที่อยู่เหนือการควบคุม อุปสรรคจะคงอยู่อีกนานเท่าไร ทำอย่างไรอุปสรรคจะหมดไป พร้อมทั้งวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการแก้ไขและพัฒนาศักยภาพของตนเอง

D = Do something เป็นการลงมือปฏิบัติเพื่อให้อุปสรรคหมดไปอย่างรวดเร็ว โดยการหาข้อมูลเพิ่มเติม และวิธีการควบคุมไม่ให้อุปสรรคเข้ามามีบทบาทต่อชีวิต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดวงฤดี ภูพลอย (2554) ได้ศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการในภาควิชาอายุรศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง ผลวิจัยพบว่า (1) ลักษณะบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (2) ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยดวงฤดี ภูพลอย (2554) ได้นิยามบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ คือ บุคคลที่มีลักษณะแตกต่างจากบุคคลอื่นทางด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะ ทศนคติ คุณค่า แรงจูงใจความสนใจอื่นๆ เช่น ความกระตือรือร้น กล้าที่จะเผชิญปัญหา เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง สามารถพลิกแพลงแก้ปัญหาต่างๆได้ เปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ มีความไวต่อปัญหาที่พบ มองการณ์ไกล มีจิตนาการสูง มีความสามารถในการใช้สมาธิ มีความคิดหลากหลายแง่มุม มีจิตใจจดจ่อ มีความทรหดอดทน มุ่งมั่น กล้าเผชิญความจริง มีความเป็นผู้นำ

ณัชชา เพชรสากล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานขายทางโทรศัพท์ กรณีศึกษาบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค โดยลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก คือ ลักษณะของบุคคลที่ไม่ถูกจำกัดโดยแรงบังคับจากสถานการณ์ภายนอก พยายามเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมด้วยความสามารถของตนเอง ชอบแสวงหาโอกาสใหม่ๆเสมอ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

มีความคิดสร้างสรรค์และทำความคิดนั้นให้กลายเป็นจริง และมีความมุ่งมั่นบากบั่นจนกว่าจะได้รับผลจากความพยายามนั้นๆ

สุนันทา คาเนโกะ (2554) ได้ศึกษาถึง อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ ทัศนคติประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนที่มีต่อพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น บุคลิกภาพแบบแสดงออก และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับสูง และมีความสามารถของตนเองในการสอนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง มีความรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง มีพฤติกรรมการสอนโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับดี อีกทั้งการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอน บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและอายุนาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสอนโดยรวมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้

นันทน์ภัส ตั้งภรณ์พรธ (2553) ได้ศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ นักศึกษาทุกชั้นปี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2552 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 849 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) สหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างชุดตัวแปรบุคลิกภาพกับชุดตัวแปรการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรค มีฟังก์ชันคาโนนิคัล 4 ฟังก์ชัน โดยฟังก์ชันคาโนนิคัลที่ 1 มีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคัลเท่ากับ .463 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) ฟังก์ชันคาโนนิคัลระหว่างชุดตัวแปรบุคลิกภาพกับชุดตัวแปรการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรค ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือฟังก์ชันคาโนนิคัลที่ 1 โดยมีตัวแปรในชุดตัวแปรบุคลิกภาพ 2 ตัวแปร ที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญส่งผลต่อตัวแปรคาโนนิคัล (U) คือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว โดยมีค่าเท่ากับ -.756 และ -.389 ตามลำดับ

รัตนกร กิจจันทร์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเองและความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า (1) พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมที่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

ที่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ที่แตกต่างกัน (2) พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในด้านผลกระทบที่จะมาถึงที่แตกต่างกัน (3) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม

กิตติศักดิ์ จินดากุล (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ทีทีแอนด์ที จำกัด (มหาชน) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท ทีทีแอนด์ที จำกัด (มหาชน) จำนวน 196 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง ระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับสูง และระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง (2) พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน (3) พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษา และอายุงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภัทรญาณี จงธนะพิพัฒน์ (2551) ศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในบริษัทต่างชาติชั้นนำ กรณีศึกษาพนักงานขายเภสัชภัณฑ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานขายเภสัชภัณฑ์ในบริษัทขายยาชั้นนำ จำนวน 322 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอมและแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ส่วนบุคลิกภาพแบบห่วงใย มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

พรพรรณ ปฐมสุนทรชัย (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ความเหนื่อยหน่ายในงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง กรณีศึกษาบริษัทให้คำปรึกษาด้านโภชนาการและความงามแห่งหนึ่ง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ

ผู้ให้คำปรึกษาของบริษัทให้คำปรึกษาด้านโภชนาการและความงามแห่งหนึ่ง จำนวน 135 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับสูง มีความเหนื่อยหน่ายในงานในระดับต่ำ และมีการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ระดับปานกลาง (2) ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (3) ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับ การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ในทิศทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน

สุภาวดี นวลเนตร (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคต่อการขาดงาน กรณีศึกษาวิจัยวิทยาสหกิจแห่งหนึ่ง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของวิทยาสหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 395 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับพนักงาน ประเภทพนักงาน และจำนวนบุตร มีผลต่อการขาดงาน (2) ลักษณะบุคลิกภาพ และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการขาดงาน (3) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ปัญหาสุขภาพ และระดับพนักงาน มีผลต่อความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

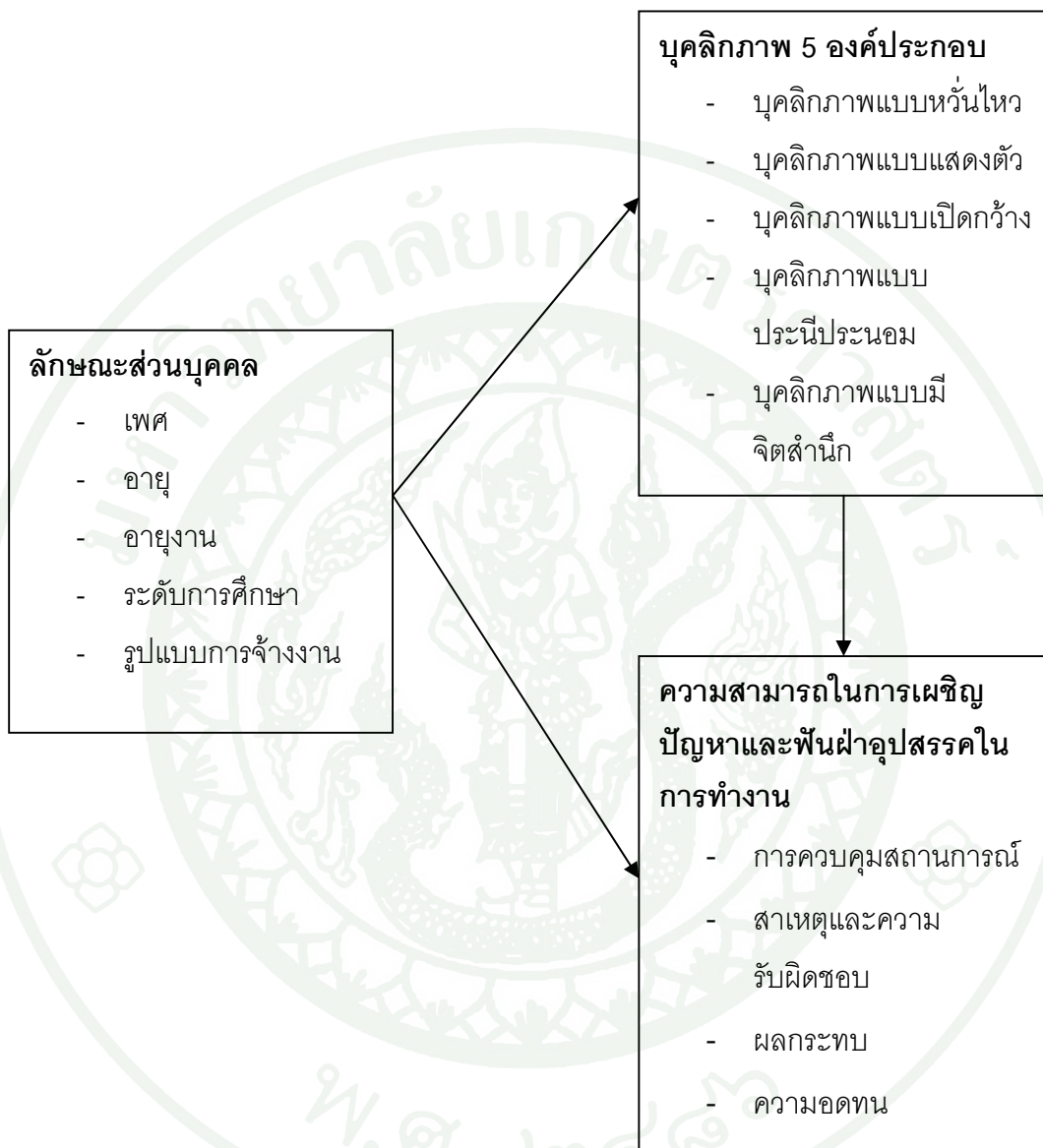
อาทิตา กลัปเพิ่มพูล (2549) ได้ศึกษาการมองโลกในแง่ดี บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ศึกษาเฉพาะกรณีหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาวิจัย คือ เป็นข้าราชการหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 344 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุตัว อายุงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคที่แตกต่างกัน (2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างต่อประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค

จิรนนต์ ไชยงาม (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับประสิทธิภาพที่ทำงานของพนักงานขาย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาวิจัย คือ พนักงานขายรถยนต์ จำนวน 166 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) ลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ อายุงานที่ต่างกัน ไม่ทำให้ประสิทธิภาพที่ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (2) ลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัวและประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 (3) ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างมีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพที่มงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พัชรพร วีรสิทธิ์ (2546) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของ บุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท 4 ของเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน อยู่ในสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 3 และสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 5 รวมทั้งสิ้นจำนวน 183 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท 4 ด้านวิมังสา และความสามารถในการเผชิญ ปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท 4 โดยรวม องค์ประกอบความเปิดกว้างมีความสัมพันธ์ใน เชิงบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท 4 ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านวิมังสาและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท 4 โดยรวม องค์ประกอบการมีสติมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและ ฟันฝ่าอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท 4 ด้านวิริยะ ด้านวิมังสาและความสามารถในการเผชิญปัญหา และอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท 4 โดยรวม

กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน ในธุรกิจที่ปรึกษาด้านการออกแบบทางวิศวกรรม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีรายละเอียดและขั้นตอนการวิจัย ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. ข้อกำหนดเบื้องต้นในการใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้น
7. การทดสอบเครื่องมือ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานในธุรกิจที่ปรึกษาด้านการออกแบบทางวิศวกรรมแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นธุรกิจที่ดำเนินธุรกิจบริการให้คำปรึกษาด้านการออกแบบทางวิศวกรรม ออกแบบโครงสร้าง รับเหมาก่อสร้างและซ่อมบำรุงให้กับอุตสาหกรรมหนักแบบครบวงจร เช่น ปิโตรเคมีคอลและโรงไฟฟ้า ฯลฯ โดยมีพนักงานทั้งหมด 617 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2555) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสูตรยามาเน่ (Yamane, 1973) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในงานวิจัย

e = ความคาดเคลื่อนของกลุ่ม ซึ่งกำหนดค่าเท่ากับ 0.05

ดังนั้น

$$\begin{aligned} n &= \frac{617}{1+617(0.05)^2} \\ &= 243 \end{aligned}$$

โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 243 คน ซึ่งผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตรดังนี้

$$n = \frac{\text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{จำนวนประชากรของแต่ละแผนก}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เนื่องจากผู้วิจัยสามารถแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มย่อยได้ชัดเจน และทราบว่าแต่ละแผนกมีพนักงานจำนวนเท่าใด โดยได้แจกแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 300 ชุด หลังจากเก็บกลุ่มตัวอย่างเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วน จำนวน 243 ชุด คิดเป็นร้อยละ 81.00 ของจำนวนแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การสุ่มแบบแบ่งชั้น

แผนก	ประชากร แต่ละแผนก	กลุ่มตัวอย่างย่อย
ฝ่ายบริหารโปรเจค	75	30
ฝ่ายควบคุมโปรเจค	74	29
ฝ่ายบัญชี	19	7
วิศวกร	251	98
ฝ่ายออกแบบ	125	49
ฝ่ายจัดซื้อ	57	22
ฝ่ายบุคคล	8	4
ฝ่ายไอที	8	4
รวม	617	243

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา รูปแบบการจ้างงาน
2. บุคลิกภาพ (Personalities)
 - 2.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว
 - 2.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว
 - 2.3 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง
 - 2.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม
 - 2.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก
3. ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient)
 - 3.1 การควบคุมสถานการณ์ (Control)

3.2 สาเหตุและความรับผิดชอบ (Origin and Ownership)

3.3 ผลกระทบ (Reach)

3.4 ความอดทน (Endurance)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แบบทดสอบความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ซึ่งผู้วิจัยศึกษาจากการรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา รูปแบบจ้างงาน โดยลักษณะแบบสอบถามนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถใส่เครื่องหมาย / ลงหน้าคำตอบ จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ โดยมีเกณฑ์การวัด ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 เกณฑ์การวัดตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล

ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับการวัด
เพศ	Nominal Scale
อายุ	Ratio Scale
อายุงาน	Ratio Scale
ระดับการศึกษา	Ordinal Scale
รูปแบบจ้างงาน	Nominal Scale

ที่มา: ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2555)

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ โดยยึดตามแนวทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Costa & McCrea, 1992) ได้แก่ แบบห้วนใจ แบบแสดงตัว แบบเปิดกว้าง แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก โดยวัลภา ยิ่งสบาย (2542) และจิรนนต์ ไชยงาม (2548) ได้ถูกนำมาใช้งานวิจัย โดยมีจำนวนคำถามทั้งหมด 60 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพแบบห้วนใจ

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ในแต่ละด้านมีคำถาม 12 ข้อ ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ข้อคำถามแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ลักษณะบุคลิกภาพ	ข้อคำถามบวก	ข้อคำถามลบ
บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	ข้อ 6, 11, 21, 26, 36, 41, 51, 56	ข้อ 1, 16, 31, 46
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	ข้อ 2, 7, 17, 22, 32, 37, 47, 52,	ข้อ 12, 27, 42, 57
บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง	ข้อ 13, 28, 38, 43, 53, 58	ข้อ 3, 8, 18, 23, 33, 48
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	ข้อ 4, 19, 34, 49, 59	ข้อ 9, 14, 24, 29, 39, 44, 54
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	ข้อ 5, 10, 20, 25, 35, 40, 50, 60	ข้อ 15, 30, 45, 55

ที่มา: จีรนันต์ ไชยงาม (2548)

ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบลิเคิร์ทสเกล (Likert Scale) คำตอบเป็นแบบเลือกตอบตามลำดับความคิดเห็น ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ นั้น โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน	
	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ปานกลาง	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน	
	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ที่มา: จีรนันต์ ไชยงาม (2548)

สำหรับการแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนทางด้านบุคลิกภาพ สามารถทำได้โดยใช้สูตรการคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (อัญพร พูลทรัพย์, 2546: 36) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{(5-1)}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาข้างต้น จึงกำหนดให้แบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 4.21-5.00	}	กำหนดให้เป็นระดับสูง
คะแนนตั้งแต่ 3.41-4.20		
คะแนนตั้งแต่ 2.61-3.40		กำหนดให้เป็นระดับปานกลาง
คะแนนตั้งแต่ 1.81-2.60	}	กำหนดให้เป็นระดับต่ำ
คะแนนตั้งแต่ 1.00-1.80		

3. แบบสอบถามวัดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคในการทำงาน โดยศึกษาตามหลักแนวคิดของพอล จี. สตอลท์ซ (Paul G. Stoltz) ซึ่งแบบสอบถามที่นำมาใช้ได้รับการพัฒนามาจาก ศุภนุช สูดวิไล (2550) โดยลักษณะแบบสอบถามในการวัดจะเป็นแบบรายงานด้วยตนเอง โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นสถานการณ์สมมติ เพื่อให้ผู้ตอบจินตนาการว่า หากเกิดสถานการณ์ดังกล่าวขึ้น จะตอบสนองต่อสถานการณ์นั้นอย่างไร มีข้อคำถามจำนวน 32 ข้อ วัดความสามารถใน 4 มิติ คือ (ตามตารางที่ 10)

ตารางที่ 10 มิติความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค

มิติความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟื้นฟ้อุปสรรค	ข้อคำถาม
ด้านการควบคุมสถานการณ์	ข้อ 1-5
ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	ข้อ 6-13
ด้านผลกระทบที่จะมาถึง	ข้อ 14-22
ด้านความอดทนต่อปัญหา	ข้อ 23-32

ที่มา: ศุภนุช สูดวิไล (2550)

โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนการประมาณค่าตามระดับความรู้สึก โดยมีการแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค

ระดับ	ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน	
		ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
1	อยู่ใกล้เคียงคำตอบทางซ้ายมือมากที่สุด	1	5

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ระดับ	ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน	
		ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
2	อยู่ใกล้เคียงคำตอบทางซ้ายมือ รองลงมา	2	4
3	อยู่กึ่งกลางคำตอบทางซ้ายมือ และขวามือ	3	3
4	อยู่ใกล้เคียงคำตอบทางขวามือ รองลงมา	4	2
5	อยู่ใกล้เคียงคำตอบทางขวามือ มากที่สุด	5	1

ที่มา: ศุภนุช สุตวิสัย (2550)

สำหรับการแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามด้านความสามารถในการ
เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค สามารถทำได้โดยใช้สูตรการคำนวณหาความกว้างอันตรภาคชั้น
(อัญพร พูลทรัพย์, 2546: 36) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{(5-1)}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาข้างต้น จึงกำหนดให้แบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 4.21-5.00	}	กำหนดให้เป็นระดับสูง
คะแนนตั้งแต่ 3.41-4.20		

คะแนนตั้งแต่ 2.61-3.40	กำหนดให้เป็นระดับปานกลาง
------------------------	--------------------------

คะแนนตั้งแต่ 1.81-2.60	}	กำหนดให้เป็นระดับต่ำ
คะแนนตั้งแต่ 1.00-1.80		

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นลำดับขั้นตอน โดยเริ่มทดสอบแบบสอบถามก่อนทำการเก็บจริง จำนวน 40 ตัวอย่าง หลังจากนั้นทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 243 คน และนำข้อมูลที่ได้เก็บจากกลุ่มตัวอย่างจริงมาตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ (SPSS for Windows V.11.5)

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้ มาทำการตรวจสอบและนำข้อมูลมาลงคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสถิติทางคอมพิวเตอร์ (SPSS for Windows V.11.5) โดยทำการวิเคราะห์ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยสถิติที่ใช้คือ การหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค โดยสถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ T-Test, One-Way ANOVA, การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter multiple regression analysis) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS for Windows V.11.5) สรุปวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่าง มีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่าง มีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน	T-TEST
สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่าง มีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน	ONE WAY ANOVA
สมมติฐานที่ 1.3 อายุงานที่แตกต่าง มีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน	ONE WAY ANOVA
สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่าง มีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน	ONE WAY ANOVA
สมมติฐานที่ 1.5 รูปแบบการจ้างงานที่แตกต่าง มีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน	T-TEST

ตารางที่ 12 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ทดสอบ
สมมติฐานที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคที่ต่างกัน	
สมมติฐานที่ 2.1 เพศที่แตกต่าง มีความสามารถในการควบคุม สถานการณ์ ที่แตกต่างกัน	T-TEST
สมมติฐานที่ 2.2 เพศที่แตกต่าง มีความสามารถด้านสาเหตุและความ รับผิดชอบ ที่แตกต่างกัน	T-TEST
สมมติฐานที่ 2.3 เพศที่แตกต่าง มีความสามารถด้านผลกระทบ ที่แตกต่างกัน	T-TEST
สมมติฐานที่ 2.4 เพศที่แตกต่าง มีความสามารถด้านความอดทน ที่แตกต่างกัน	T-TEST
สมมติฐานที่ 2.5 อายุที่แตกต่าง มีความสามารถในการควบคุม สถานการณ์ ที่แตกต่างกัน	ONE WAY ANOVA
สมมติฐานที่ 2.6 อายุที่แตกต่าง มีความสามารถด้านสาเหตุและความ รับผิดชอบ ที่แตกต่างกัน	ONE WAY ANOVA
สมมติฐานที่ 2.7 อายุที่แตกต่าง มีความสามารถด้านผลกระทบ ที่แตกต่างกัน	ONE WAY ANOVA

ตารางที่ 12 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ทดสอบ
สมมติฐานที่ 2.8 อายุที่แตกต่าง มีความสามารถด้านความอดทนที่แตกต่างกัน	ONE WAY ANOVA
สมมติฐานที่ 2.9 อายุงานที่แตกต่าง มีความสามารถด้านการควบคุมสถานการณ์ ที่แตกต่างกัน	ONE WAY ANOVA
สมมติฐานที่ 2.10 อายุงานที่แตกต่าง มีความสามารถด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ที่แตกต่างกัน	ONE WAY ANOVA
สมมติฐานที่ 2.11 อายุงานที่แตกต่าง มีความสามารถด้านผลกระทบที่แตกต่างกัน	ONE WAY ANOVA
สมมติฐานที่ 2.12 อายุงานที่แตกต่าง มีความสามารถด้านความอดทนที่แตกต่างกัน	ONE WAY ANOVA
สมมติฐานที่ 2.13 ระดับการศึกษาที่แตกต่าง มีความสามารถด้านการควบคุมสถานการณ์ ที่แตกต่างกัน	ONE WAY ANOVA
สมมติฐานที่ 2.14 ระดับการศึกษาที่แตกต่าง มีความสามารถด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ที่แตกต่างกัน	ONE WAY ANOVA
สมมติฐานที่ 2.15 ระดับการศึกษาที่แตกต่าง มีความสามารถด้านผลกระทบ ที่แตกต่างกัน	ONE WAY ANOVA

ตารางที่ 12 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ทดสอบ
สมมติฐานที่ 2.16 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านความอดทน ที่แตกต่างกัน	ONE WAY ANOVA
สมมติฐานที่ 2.17 รูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านการควบคุมสถานการณ์ ที่แตกต่างกัน	T-TEST
สมมติฐานที่ 2.18 รูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ที่แตกต่างกัน	T-TEST
สมมติฐานที่ 2.19 รูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านผลกระทบ ที่แตกต่างกัน	T-TEST
สมมติฐานที่ 2.20 รูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านความอดทน ที่แตกต่างกัน	T-TEST
สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงาน	MULTIPLE REGRESSION
สมมติฐานที่ 3.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์	MULTIPLE REGRESSION

ตารางที่ 12 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ทดสอบ
สมมติฐานที่ 3.2 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านสาเหตุ และความรับผิดชอบ	MULTIPLE REGRESSION
สมมติฐานที่ 3.3 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้าน ผลกระทบ	MULTIPLE REGRESSION
สมมติฐานที่ 3.4 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้าน ความอดทน	MULTIPLE REGRESSION
สมมติฐานที่ 3.5 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้าน การควบคุมสถานการณ์	MULTIPLE REGRESSION
สมมติฐานที่ 3.6 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้าน สาเหตุและความรับผิดชอบ	MULTIPLE REGRESSION
สมมติฐานที่ 3.7 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้าน ผลกระทบ	MULTIPLE REGRESSION

ตารางที่ 12 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ทดสอบ
สมมติฐานที่ 3.8 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคด้าน ความอดทน	MULTIPLE REGRESSION
สมมติฐานที่ 3.9 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคด้าน การควบคุมสถานการณ์	MULTIPLE REGRESSION
สมมติฐานที่ 3.10 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	MULTIPLE REGRESSION
สมมติฐานที่ 3.11 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค ด้านผลกระทบ	MULTIPLE REGRESSION
สมมติฐานที่ 3.12 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค ด้านความอดทน	MULTIPLE REGRESSION
สมมติฐานที่ 3.13 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค ด้านการควบคุมสถานการณ์	MULTIPLE REGRESSION

ตารางที่ 12 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ทดสอบ
สมมติฐานที่ 3.14 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	MULTIPLE REGRESSION
สมมติฐานที่ 3.15 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านผลกระทบ	MULTIPLE REGRESSION
สมมติฐานที่ 3.16 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านความอดทน	MULTIPLE REGRESSION
สมมติฐานที่ 3.17 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์	MULTIPLE REGRESSION
สมมติฐานที่ 3.18 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	MULTIPLE REGRESSION
สมมติฐานที่ 3.19 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านผลกระทบ	MULTIPLE REGRESSION

ตารางที่ 12 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ทดสอบ
สมมติฐานที่ 3.20 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทน	MULTIPLE REGRESSION

ข้อกำหนดเบื้องต้นในการใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้น

1. ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม มีมาตรวัดเป็น Interval ขึ้นไป
2. ข้อมูลของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม จะต้องสุ่มมาจากประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ
3. ตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (การเกิดความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ เรียกว่า การเกิด Multicollinearity จะมีเฉพาะในการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ) โดยการตรวจสอบ Multicollinearity จะพิจารณาค่า VIF (Variance Inflation Factor) ค่า VIF ไม่ควรเกิน 4 ถ้าเกินกว่านี้แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง จากการตรวจสอบพบว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง สรุปได้ตามตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่า VIF ของตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ	ค่า VIF
บุคลิกภาพแบบห้วนไหว	1.151
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	1.204
บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง	1.091

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ค่า VIF
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	1.275
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	1.307

4. ข้อมูลจะต้องไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง (การที่ข้อมูลมีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง จะเรียกว่า การเกิด Autocorrelation) โดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ภายในตัวเอง จะใช้ค่า Durbin – Watson (d) เป็นตัวทดสอบ

โดย H_0 : No Autocorrelation
 H_1 : Autocorrelation

จะปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า d ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ d_L หรือ ค่า d มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ $4-d_U$ และจะยอมรับ H_0 เมื่อ $d_U < d < 4-d_U$ โดยจากการทดสอบพบว่า ตกใน H_0 แสดงว่า ข้อมูลไม่เกิดความสัมพันธ์ภายในตัวเอง

$$d_U < d < 4-d_U = 1.820 < 2.030 < 4-1.820$$

5. ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ จะต้องมีการแจกแจงแบบปกติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 และมีความแปรปรวนคงที่ จากการทดสอบพบว่าค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์มีการแจกแจงแบบปกติ ค่า Residual เท่ากับ 0 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์มีความแปรปรวนคงที่

การทดสอบเครื่องมือ

1. ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา หรือค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC : Index of item objective congruence) โดยผู้วิจัยส่งผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ในการตรวจสอบแบบสอบถาม โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

- ให้คะแนน +1 ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน 0 ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน -1 ข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ผู้วิจัยได้นำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร โดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (สุรพงษ์ คงสัตย์, 2551)

- 1.1 ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
- 1.2 ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

หลังจากลงคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด พบว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงใช้ได้ โดยได้ ค่า IOC = 0.721

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ค่าความเชื่อมั่นยิ่งเข้าใกล้ 1.00 ยิ่งมีความเชื่อมั่นสูง (เกียรติสุตา ศรีสุข, 2552) โดยเกณฑ์การแปลผลมีดังนี้

- 0.00– 0.20 ความเชื่อมั่นต่ำมาก ไม่มีเลย
- 0.21 – 0.40 ความเชื่อมั่นต่ำ
- 0.41 – 0.70 ความเชื่อมั่นปานกลาง
- 0.71 – 1.00 ความเชื่อมั่นสูง

ผู้วิจัยได้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธี Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8396 จึงนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยประมาณระยะเวลาที่ใช้ในการในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประมาณ 18 เดือน
ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ.2556 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ.2557 โดยมีแผนการศึกษา ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการศึกษา	พ.ศ. 2556				พ.ศ. 2557					
	ม.ค. – มิ.ย.	ก.ค. – ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.
1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเบื้องต้น	●									
2. ทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง	●									
3. สอบโครงร่างวิทยานิพนธ์	●									
4. เก็บรวบรวมข้อมูล		●								
6. รวบรวมข้อมูลขั้นสุดท้าย		●								
7. วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล					← →					
8. จัดทำรูปเล่มวิทยานิพนธ์					← →					
9. สอบปากเปล่าขั้นสุดท้าย								●		
10. ปรับปรุง แก้ไขและจัดทำ วิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์									●	

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน ในธุรกิจที่ปรึกษาด้านการออกแบบทางวิศวกรรม” ใช้แบบสอบถามจำนวน 300 ชุดในการเก็บข้อมูล เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก เหลือเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ สำหรับใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นจำนวน 243 ชุด คิดเป็นร้อยละ 81.00 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยได้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธี Cronbach's Alpha ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8396 จึงนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงและนำมาทดสอบสมมติฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS for Windows V.11.5) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยสถิติที่ใช้คือ การหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค สถิติที่ใช้คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสุดท้ายการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ T-Test, One-Way ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ซึ่งในบทที่ 4 ขอบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์

ตารางที่ 15 แสดงข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์ จำแนกตามเพศ

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	93	38.3
หญิง	150	61.7
รวม	243	100
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	3	1.2
25-27 ปี	64	26.3
28-30 ปี	95	39.1
30 ปี ขึ้นไป	81	33.3
รวม	243	100
อายุงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	24	9.9
1-2 ปี	54	22.2
3-4 ปี	51	21
5 ปี ขึ้นไป	114	46.9
รวม	243	100
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	2.9
ปริญญาตรี	188	77.4
ปริญญาโท	44	18.1
สูงกว่า ปริญญาโท	4	1.6
รวม	243	100

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รูปแบบการจ้างงาน		
พนักงานประจำ	209	86
พนักงานชั่วคราว	34	14
รวม	243	100

จากตารางที่ 15 แสดงการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์ พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยเพศชาย 93 คน เพศหญิง 150 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 และ 61.7 ตามลำดับ
2. กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 28 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมา มีอายุในช่วง 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.3 ถัดมาอยู่ในช่วงอายุ 25 – 27 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.3 และต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.2
3. กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในช่วง 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมา อายุงานอยู่ในช่วง 1 – 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.2 ถัดมาเป็นช่วงอายุงาน 3-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.0 และช่วงอายุงาน น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.9
4. กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77.4 รองลงมาเป็นระดับการศึกษาระดับปริญญาโท , ต่ำกว่าปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 18.1 , 2.9 และ 1.6 ตามลำดับ
5. กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยพนักงานประจำ 209 คน พนักงานชั่วคราว 34 คน คิดเป็นร้อยละ 86.0 และ 14.0 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

1. บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
บุคลิกภาพแบบห้วนใจ	2.84	0.547	ปานกลาง
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	3.36	0.412	ปานกลาง
บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง	3.24	0.325	ปานกลาง
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	3.55	0.384	สูง
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	3.66	0.412	สูง

จากตารางที่ 16 สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.412 โดยรองลงมาพบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.384

ส่วนของบุคลิกภาพแบบห้วนใจ, บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมในแต่ละด้าน ดังนี้ บุคลิกภาพแบบห้วนใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.547 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.412 และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.325

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ จำแนกตามเพศ

เพศ	หวั่นไหว		แสดงตัว		เปิดกว้าง		ประนีประนอม		มีจิตสำนึก	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ชาย	2.73	0.56	3.32	0.48	3.20	0.34	3.50	0.40	3.65	0.44
หญิง	2.89	0.53	3.39	0.36	3.26	0.32	3.58	0.37	3.67	0.40

จากตารางที่ 17 สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานเพศหญิงและเพศชาย มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงกว่าบุคลิกภาพแบบอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และ 3.65 ตามลำดับ รองลงมา เป็นบุคลิกภาพแบบประนีประนอม พบว่า เพศหญิงมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมต่ำกว่าเพศชาย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.50 และ 3.58 ตามลำดับ ในส่วนของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด พบว่าเพศหญิงมีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสูงกว่าเพศชาย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.76 และ 2.89 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ จำแนกตามอายุ

อายุ	หวั่นไหว		แสดงตัว		เปิดกว้าง		ประนีประนอม		มีจิตสำนึก	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่า 25 ปี	2.78	0.13	3.36	0.41	3.03	0.13	3.53	0.29	3.50	0.14
25-27 ปี	2.83	0.57	3.39	0.38	3.27	0.35	3.58	0.34	3.69	0.39
28-30 ปี	2.85	0.55	3.37	0.47	3.24	0.34	3.61	0.42	3.71	0.45
30 ปี ขึ้นไป	2.85	0.54	3.32	0.37	3.22	0.29	3.47	0.36	3.58	0.38

จากตารางที่ 18 สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 25-27 ปี ,28-30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก สูงกว่าบุคลิกภาพแบบอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69, 3.71 และ 3.58 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูงกว่าบุคลิกภาพแบบอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 โดยพบว่าพนักงานที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี,

25-27 ปี, 28-30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป มีลักษณะบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78, 2.83, 2.85 และ 2.85 ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	หวั่นไหว		แสดงตัว		เปิดกว้าง		ประนีประนอม		มีจิตสำนึก	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
น้อยกว่า 25 ปี	2.78	0.51	3.40	0.27	3.30	0.34	3.64	0.39	3.76	0.38
1-2 ปี	2.87	0.62	3.46	0.45	3.31	0.29	3.60	0.37	3.71	0.41
3-4 ปี	2.74	0.50	3.45	0.43	3.27	0.29	3.57	0.41	3.68	0.42
5 ปี ขึ้นไป	2.89	0.54	3.27	0.41	3.17	0.34	3.50	0.38	3.61	0.42

จากตารางที่ 19 สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีช่วงอายุงานน้อยกว่า 1 ปี, 1-2 ปี, 3-4 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก สูงกว่าบุคลิกภาพแบบอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.76, 3.71, 3.68 และ 3.61 ตามลำดับ โดยพบว่าพนักงานที่มีช่วงอายุงานน้อยกว่า 1 ปี, 1-2 ปี, 3-4 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีลักษณะบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78, 2.87, 2.74 และ 2.89 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	หวั่นไหว		แสดงตัว		เปิดกว้าง		ประนีประนอม		มีจิตสำนึก	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่า ป.ตรี	2.58	0.54	3.29	0.14	3.15	0.25	3.56	0.42	3.43	0.35
ปริญญาตรี	2.84	0.54	3.35	0.42	3.24	0.31	3.54	0.37	3.65	0.41
ปริญญาโท	2.92	0.55	3.35	0.34	3.58	0.40	3.58	0.45	3.65	0.40
สูงกว่า ป.โท	2.52	0.88	4.10	0.04	3.77	0.38	3.77	0.13	4.44	0.04

จากตารางที่ 20 สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาโท, ปริญญาโท และปริญญาตรี มีระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงกว่าบุคลิกภาพแบบอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44, 3.65 และ 3.65 ตามลำดับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูงกว่าบุคลิกภาพแบบอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี, ปริญญาโท และสูงกว่าปริญญาโท มีระดับบุคลิกภาพแบบ ห้วนใจต่ำที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58, 2.84, 2.92 และ 2.52 ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ จำแนก ตามรูปแบบการจ้างงาน

รูปแบบการ การจ้างงาน	ห้วนใจ		แสดงตัว		เปิดกว้าง		ประนีประนอม		มีจิตสำนึก	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
พนง.ประจำ	2.86	0.56	3.33	0.40	3.21	0.36	3.54	0.39	3.63	0.41
พนง.ชั่วคราว	2.74	0.48	3.53	0.46	3.41	0.26	3.64	0.36	3.85	0.39

จากตารางที่ 21 สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่รูปแบบการจ้างงานชั่วคราวและ พนักงานที่รูปแบบการจ้างงานประจำ มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงกว่าบุคลิกภาพแบบอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และ 3.85 ตามลำดับ กล่าวคือ พนักงานที่รูปแบบการจ้างงานชั่วคราว มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก สูงกว่าพนักงานที่รูปแบบการจ้างงานประจำ โดยพบว่า พนักงานที่ รูปแบบการจ้างงานชั่วคราวและพนักงานที่รูปแบบการจ้างงานประจำ มีบุคลิกภาพแบบห้วนใจ ต่ำที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 และ 2.74 ตามลำดับ

2. ด้านความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคในการทำงาน

ความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟื้นฟ้อุปสรรค	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านควบคุมสถานการณ์	4.03	0.66	สูง
ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	4.00	0.63	สูง
ด้านผลกระทบ	3.88	0.62	สูง
ด้านความอดทน	3.96	0.63	สูง

จากตารางที่ 22 สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคในระดับสูง สามารถแยกย่อยออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านควบคุมสถานการณ์, ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ, ด้านความอดทน และด้านผลกระทบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03, 4.00, 3.96 และ 3.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคในการทำงาน แยกตามเพศ

เพศ	ด้านควบคุม สถานการณ์		ด้านสาเหตุและ ความ รับผิดชอบ		ด้านผลกระทบ		ด้านความ อดทน	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ชาย	4.30	0.68	4.22	0.64	3.91	0.56	3.89	0.62
หญิง	3.85	0.59	3.86	0.59	3.86	0.66	4.00	0.63

จากตารางที่ 23 สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานเพศชาย มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านควบคุมสถานการณ์, ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ และด้านผลกระทบสูงกว่าพนักงานเพศหญิง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30, 4.22 และ 3.91 ตามลำดับ ส่วนพนักงานเพศหญิง มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทน สูงกว่าพนักงานเพศชาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงาน แยกตามอายุ

อายุ	ด้านควบคุม สถานการณ์		ด้านสาเหตุและ ความ รับผิดชอบ		ด้านผลกระทบ		ด้านความ อดทน	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่า 25 ปี	3.33	0.12	3.29	0.32	3.26	0.32	3.73	0.12
25-27 ปี	3.87	0.62	3.76	0.57	3.83	0.63	3.86	0.67
28-30 ปี	3.84	0.62	3.92	0.67	3.85	0.66	4.00	0.64
30 ปี ขึ้นไป	4.40	0.61	4.30	0.51	3.98	0.56	3.98	0.58

จากตารางที่ 24 สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 30 ปีขึ้นไป มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์, ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ และด้านผลกระทบ สูงกว่าช่วงอายุอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40, 4.30 และ 3.98 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีช่วงอายุ 28-30 ปี มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทน สูงกว่าช่วงอายุอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการเผชิญปัญหาและ
 พันธุ์อุปสรรคในการทำงาน แยกตามอายุงาน

อายุงาน	ด้านควบคุม สถานการณ์		ด้านสาเหตุและ ความ รับผิดชอบ		ด้านผลกระทบ		ด้านความ อดทน	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
น้อยกว่า 1 ปี	3.95	0.61	4.08	0.63	4.13	0.70	4.16	0.75
1-2 ปี	3.80	0.59	3.57	0.51	3.79	0.66	3.81	0.63
3-4 ปี	3.87	0.73	4.01	0.61	3.86	0.62	4.00	3.96
5 ปี ขึ้นไป	4.22	0.63	4.17	0.61	3.88	0.58	3.96	0.58

จากตารางที่ 25 สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและพันธุ์อุปสรรคด้านควบคุมสถานการณ์ ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ สูงกว่าพนักงานช่วงอายุงานอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และ 4.17 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีอายุงาน น้อยกว่า 1 ปี มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและพันธุ์อุปสรรคด้านความอดทน และด้านผลกระทบสูงกว่าพนักงานช่วงอายุงานอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.16 และ 4.13 ตามลำดับ

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการเผชิญปัญหาและ
 พันธุ์อุปสรรคในการทำงาน แยกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ด้านควบคุม สถานการณ์		ด้านสาเหตุ และความ รับผิดชอบ		ด้านผลกระทบ		ด้านความ อดทน	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่า ป.ตรี	3.40	0.81	3.89	0.90	3.48	0.61	3.53	0.66
ปริญญาตรี	4.02	0.66	4.00	0.65	3.90	0.63	3.99	0.65
ปริญญาโท	4.15	0.64	4.05	0.53	3.78	0.52	3.82	0.46
สูงกว่า ป.โท	3.90	0.20	3.38	0.50	4.69	0.39	4.70	0.20

จากตารางที่ 26 จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านควบคุมสถานการณ์ และด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ สูงกว่าพนักงานระดับการศึกษาอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และ 4.05 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทน และด้านผลกระทบ สูงกว่าระดับการศึกษาอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 และ 4.69 ตามลำดับ

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงาน แยกตามรูปแบบการจ้างงาน

รูปแบบการจ้างงาน	ด้านควบคุมสถานการณ์		ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ		ด้านผลกระทบ		ด้านความอดทน	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
พนักงานประจำ	4.07	0.67	4.01	0.63	3.85	0.59	3.93	0.61
พนักงานชั่วคราว	3.76	0.58	3.89	0.66	4.04	0.76	4.10	0.70

จากตารางที่ 27 จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า พนักงานที่มีรูปแบบการจ้างงานประจำ มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านควบคุมสถานการณ์ และด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ สูงกว่าพนักงานที่มีรูปแบบการจ้างงานชั่วคราว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และ 4.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีรูปแบบการจ้างงานชั่วคราว มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทน และด้านผลกระทบ สูงกว่าพนักงานที่มีรูปแบบการจ้างงานประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และ 4.04 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ในส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน เป็นการสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยมีสมมติฐานหลักทั้งหมด 3 สมมติฐาน ในแต่ละสมมติฐานหลักจะแยกเป็นสมมติฐานย่อย โดยผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลทีละสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 อายุงานที่แตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 รูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ จำแนกตามเพศ

บุคลิกภาพ	เพศชาย		เพศหญิง		ค่าสถิติ t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
แบบห้วนใจ	2.76	0.56	2.89	0.58	-1.798	0.073
แบบแสดงตัว	3.32	0.48	3.39	0.36	-1.276	0.203
แบบเปิดกว้าง	3.20	0.34	3.26	0.32	-1.443	0.150
ประนีประนอม	3.50	0.40	3.58	0.37	-1.644	0.102
แบบมีจิตสำนึก	3.65	0.44	3.67	0.40	-0.456	0.649

*P<0.05

จากตารางที่ 28 ผลการทดสอบค่าที (t-test) พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันของลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยพิจารณาจากค่า Sig. มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1 สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ จำแนกตามอายุ

บุคลิกภาพ	อายุต่ำกว่า 25 ปี		อายุ 25-27 ปี		อายุ 28-30 ปี		อายุ 30 ปีขึ้นไป		F Ratio	Sig. F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
แบบห้วนไหว	2.78	0.13	2.83	0.57	2.85	0.55	2.85	0.54	0.039	0.990
แบบแสดงตัว	3.36	0.41	3.39	0.38	3.39	0.47	3.32	0.37	0.354	0.786
แบบเปิดกว้าง	3.03	0.13	3.03	0.35	3.24	0.34	3.22	0.29	0.690	0.559
ประนีประนอม	3.53	0.29	3.58	0.34	3.61	0.43	3.47	0.36	2.147	0.095
มีจิตสำนึก	3.50	0.14	3.69	0.39	3.71	0.45	3.58	0.38	1.809	0.146

*P<0.05

จากตารางที่ 29 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบตามช่วงอายุ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันของลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในแต่ละช่วงอายุ โดยพิจารณาจากค่า Sig. F มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.2 สรุปได้ว่า พนักงานที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ จำแนกตามอายุงาน

บุคลิกภาพ	น้อยกว่า 1 ปี		อายุงาน 1-2 ปี		อายุงาน 3-4 ปี		อายุงาน 5 ปีขึ้นไป		F Ratio	Sig. F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
แบบห้วนไหว	2.78	0.51	2.87	0.62	2.74	0.49	2.89	0.54	1.010	0.389
แบบแสดงตัว	3.40	0.27	3.46	0.42	3.45	0.43	3.27	0.41	3.958	0.009*
แบบเปิดกว้าง	3.30	0.34	3.31	0.29	3.27	0.29	3.17	0.34	2.924	0.035*
ประนีประนอม	3.64	0.39	3.60	0.37	3.57	0.41	3.50	0.38	1.477	0.222
มีจิตสำนึก	3.76	0.38	3.71	0.41	3.68	0.42	3.61	0.42	1.425	0.236

*P<0.05

จากตารางที่ 30 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบตามอายุงาน พบว่าช่วงอายุงานที่แตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพเปิดกว้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า Sig. F มีค่าเท่ากับ .009 และ .035 ตามลำดับ จึงนำผลการวิเคราะห์มาทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Post Hoc Analysis) ของลักษณะบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบตามช่วงอายุงาน โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) เมื่อนำผลการวิเคราะห์มาทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Post Hoc Analysis) ของลักษณะบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุงาน 1-4 ปี มีลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แตกต่างจากพนักงานที่มีช่วงอายุงาน 5 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีช่วงอายุงาน 3-4 ปี มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว สูงกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุงาน 1-2 ปี และ 5 ปีขึ้นไป อีกทั้งพนักงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี มีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีช่วงอายุงาน 1-2 ปี มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างสูงกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.3 ผลวิเคราะห์มาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปรากฏดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 แสดงผลการวิเคราะห์ Post Hoc ลักษณะบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบ่งตามช่วงอายุงาน

บุคลิกภาพ	ช่วงอายุงาน	< 1 ปี (N= 24)	1-2 ปี (N= 54)	3-4 ปี (N= 51)	5 ปีขึ้นไป (N= 114)
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	< 1 ปี ($\bar{X}$ =3.40)	-.06	-	-.05	.13
	1-2 ปี ($\bar{X}$ =3.44)	.06	-	.01	.19*
	3-4 ปี ($\bar{X}$ =3.45)	.05	-.01	-	.18*
	5 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ =3.27)	-.13	-.19*	-.18*	-
บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง	< 1 ปี ($\bar{X}$ =3.40)	-	-.01	.03	.12
	1-2 ปี ($\bar{X}$ =3.44)	.01	-	0.04	.14*
	3-4 ปี ($\bar{X}$ =3.45)	-.03	-.04	-	.10
	5 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ =3.27)	-.12	-.14*	-.10	-

*P<.05

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ จำแนกตามระดับการศึกษา

บุคลิกภาพ	ต่ำกว่า ป.ตรี		ปริญญา ตรี		ปริญญา โท		สูงกว่า ป.โท		F Ratio	Sig. F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
แบบห้วนใจ	2.58	0.54	2.84	0.54	2.92	0.55	2.52	0.87	1.321	0.268
แบบแสดงตัว	3.29	0.14	3.35	0.42	3.35	0.34	4.10	0.04	4.698	0.003*
แบบเปิดกว้าง	3.15	0.25	3.24	0.31	3.21	0.40	3.40	0.37	0.593	0.620
ประนีประนอม	3.56	0.42	3.54	0.37	3.58	0.44	3.77	0.12	0.532	0.660
มีจิตสำนึก	3.43	0.34	3.65	0.41	3.65	0.39	4.44	0.04	5.818	0.001*

*P<0.05

จากตารางที่ 32 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่า Sig. มีค่าเท่ากับ .003 และ .001 ตามลำดับ จึงนำผลการวิเคราะห์มาทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Post Hoc Analysis) ของลักษณะบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบตามระดับการศึกษา โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี, ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท มีลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แตกต่างจากระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโท มีลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว สูงกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี, ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท อีกทั้งยังพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี, ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท มีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกแตกต่างจากระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท มีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก สูงกว่า

พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก สูงกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี, ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท จึงสรุปได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.4 ผลการเปรียบเทียบปรากฏตามตารางที่ 33

ตารางที่ 33 แสดงผลการวิเคราะห์ Post Hoc ลักษณะบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบ่งตามระดับการศึกษา

บุคลิกภาพ	การศึกษา	< ป.ตรี (N= 7)	ป. ตรี (N= 188)	ป.โท (N= 44)	>ป.โท (N= 4)
บุคลิกภาพ แบบแสดงตัว	< ป.ตรี ($\bar{X}$ =3.29)	-	-.06	-.06	-.82*
	ป.ตรี ($\bar{X}$ =3.35)	.06	-	.00	-.76*
	ป.โท ($\bar{X}$ =3.35)	.06	.00	-	-.76*
	>ป.โท ($\bar{X}$ =4.10)	.82*	.76*	.76*	-
บุคลิกภาพ แบบมีจิตสำนึก	< ป.ตรี ($\bar{X}$ =3.43)	-	-.23	.22	-1.01*
	ป.ตรี ($\bar{X}$ =3.65)	.23	-	.00	-.78*
	ป.โท ($\bar{X}$ =3.65)	.22	.00	-	-.79*
	>ป.โท ($\bar{X}$ =4.44)	1.01*	.78*	.79*	-

*P<.05

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ จำแนกตามรูปแบบการจ้างงาน

บุคลิกภาพ	พนักงานประจำ		พนักงานชั่วคราว		ค่าสถิติ t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
บุคลิกภาพแบบวันไหน	2.86	0.56	2.74	0.48	1.203	0.230
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	3.33	0.40	3.53	0.47	-2.711	0.007*
บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง	3.21	0.33	3.41	0.26	-3.431	0.001*
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	3.54	0.39	3.64	0.36	-1.519	0.130
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	3.63	0.41	3.85	0.39	-2.903	0.004*

*P<.05

จากตารางที่ 34 จากการทดสอบค่าที (t-test) พบว่า มีความแตกต่างกันของลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ระหว่างพนักงานที่มีรูปแบบการจ้างงานประจำและพนักงานที่มีรูปแบบการจ้างงานชั่วคราว พบว่า พนักงานที่มีรูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกที่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .007, .001 และ .004 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.5 สรุปได้ว่า พนักงานที่มีรูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่าง มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 เพศที่แตกต่างมีความสามารถด้านการควบคุมสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 เพศที่แตกต่าง มีความสามารถด้านสาเหตุและความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 เพศที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านผลกระทบที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 เพศที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านความอดทนที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 อายุที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านการควบคุมสถานการณ์ที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 อายุที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านสาเหตุและความรับผิดชอบที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.7 อายุที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านผลกระทบที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.8 อายุที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านความอดทนที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.9 อายุงานที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านการควบคุมสถานการณ์ที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.10 อายุงานที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านสาเหตุและความรับผิดชอบที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.11 อายุงานที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านผลกระทบที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.12 อายุงานที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านความอดทนที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.13 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านการควบคุมสถานการณ์ที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.14 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านสาเหตุและความรับผิดชอบที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.15 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสามารถด้านผลกระทบที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.16 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านความอดทน ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.17 รูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.18 รูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านสาเหตุและความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.19 รูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านผลกระทบ ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.20 รูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านความอดทน ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ความแตกต่างของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค จำแนกตามเพศ

ความสามารถในการเผชิญ ปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	เพศชาย		เพศหญิง		ค่าสถิติ t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านควบคุมสถานการณ์	4.303	0.684	3.855	0.590	5.415	0.000*
ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	4.215	0.641	3.861	0.593	4.388	0.000*
ด้านผลกระทบ	3.914	0.563	3.859	0.657	0.690	0.491
ด้านความอดทน	3.886	0.616	3.998	0.628	-1.361	0.175

*P<.05

จากตารางที่ 35 จากการทดสอบค่าที (t-test) พบว่ามีความแตกต่างกันของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคด้านควบคุมสถานการณ์ และด้านสาเหตุ และความรับผิดชอบแตกต่างกัน โดยค่า Sig. เท่ากับ .000 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.1 และสมมติฐานที่ 2.2 สรุปได้ว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสามารถทางด้านควบคุมสถานการณ์และด้านสาเหตุและความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพิจารณาแล้ว เพศชาย มีความสามารถทางด้านควบคุมสถานการณ์สูงกว่าเพศหญิง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.303 และ 3.855 ตามลำดับ ส่วนด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ พบว่า เพศชาย มีความสามารถด้านสาเหตุความรับผิดชอบสูงกว่าเพศหญิง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.215 และ 3.861 ตามลำดับ อีกทั้งยังพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความสามารถทางด้านผลกระทบ และความสามารถด้านความอดทนไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .491 และ .175 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.3 และ สมมติฐานที่ 2.4

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ความแตกต่างของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค จำแนกตามอายุ

AQ	ต่ำกว่า 25 ปี		25-27 ปี		28-30 ปี		30 ปีขึ้นไป		F Ratio	Sig. F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านควบคุมสถานการณ์	3.33	0.16	3.87	0.62	3.84	0.62	4.40	0.61	15.51	0.000*
ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	3.29	0.32	3.76	0.57	3.92	0.67	4.30	0.51	12.56	0.000*
ด้านผลกระทบ	3.26	0.32	3.83	0.63	3.85	0.66	3.98	0.56	1.95	0.122
ด้านความอดทน	3.73	0.12	3.86	0.67	4.00	0.64	3.98	0.58	0.815	0.487

*P<.05

จากตารางที่ 36 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค พบว่า มีความแตกต่างกันของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคจำแนกตามช่วงอายุ โดยพนักงานที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันมีความสามารถทางด้านควบคุมสถานการณ์และด้านสาเหตุและความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .000 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงนำผลการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Post Hoc Analysis) ของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคตามช่วงอายุ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่า พนักงานที่อายุต่ำกว่า 25 ปี, 25-27 ปี และ 28-30 ปี มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านควบคุมสถานการณ์ที่แตกต่างจากพนักงานที่อายุ 30 ปี ขึ้นไป โดยพบว่าพนักงานที่อายุ 30 ปีขึ้นไป มีความสามารถทางด้านการควบคุมสถานการณ์สูงกว่าพนักงานอายุต่ำกว่า 25 ปี, 25-27 ปี และ 28-30 ปี อีกทั้งพนักงานที่มีอายุ 25-27 ปี มีความสามารถด้านการควบคุมสถานการณ์สูงกว่า 28-30 ปี และพนักงานที่อายุต่ำกว่า 25 ปี โดยพนักงานที่อายุ 28-30 ปี มีความสามารถทางด้านการควบคุมสถานการณ์ สูงกว่าพนักงานที่อายุต่ำกว่า 25 ปี อีกทั้งยังพบว่าพนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีความสามารถด้านสาเหตุความรับผิดชอบ แตกต่างจากพนักงานที่อายุต่ำกว่า 25 ปี, 25-27 ปี และ 28-30 ปี โดยพนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีความสามารถด้านสาเหตุและความรับผิดชอบสูงกว่าพนักงานที่อายุต่ำกว่า 25 ปี, 25-27 ปี และ 28-30 ปี ในส่วนของพนักงานที่มีอายุ 28-30 ปี มีความสามารถด้านสาเหตุและความรับผิดชอบสูงกว่าพนักงานที่อายุต่ำกว่า 25 ปี และ 25-27 ปี โดยพนักงานที่มีอายุ 25-27 ปี มีความสามารถด้านสาเหตุและความรับผิดชอบสูงกว่าพนักงานที่อายุต่ำกว่า 25 ปี

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.5 และสมมติฐานที่ 2.6 สรุปได้ว่า พนักงานที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีความสามารถทางด้านการควบคุมสถานการณ์ ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพิจารณาแล้ว พนักงานที่มีช่วงอายุ 30 ปีขึ้นไป มีความสามารถทางด้านการควบคุมสถานการณ์สูงกว่าช่วงอายุอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ส่วนความสามารถทางด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 30 ปีขึ้นไป มีความสามารถทางด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 อีกทั้งยังพบว่าพนักงานที่มีช่วงอายุต่างกัน มีความสามารถทางด้านการผลกระทบและด้านความอดทนไม่แตกต่าง โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .122 และ .487 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธ

สมมติฐานที่ 2.7 และสมมติฐานที่ 2.8 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
ปรากฏตามตารางที่ 37

ตารางที่ 37 แสดงผลการวิเคราะห์ Post Hoc ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่า
อุปสรรคแบ่งตามช่วงอายุ

ความสามารถในการ เผชิญปัญหาและ ฟันฝ่าอุปสรรค	ช่วงอายุ	< 25 ปี (N= 3)	25-27 ปี (N= 64)	28-30 ปี (N= 95)	30 ปี ขึ้นไป (N= 81)
ด้านควบคุมสถานการณ์	ต่ำกว่า 25 ปี ($\bar{X}$ = 3.30)	-	-.54	-.50	-.106*
	25-27 ปี ($\bar{X}$ =3.87)	.54	-	.03	-.52*
	28-30 ปี ($\bar{X}$ =3.84)	.50	-.03	-	-.56*
	30 ปี ขึ้นไป ($\bar{X}$ =4.40)	1.06*	.52*	.56*	-
ด้านสาเหตุและความ รับผิดชอบ	ต่ำกว่า 25 ปี ($\bar{X}$ =3.29)	-	-.47	-.63	-1.01*
	25-27 ปี ($\bar{X}$ =3.76)	.47	-	-.16	-.54*
	28-30 ปี ($\bar{X}$ =3.92)	.63	.16	-	-.39*
	30 ปี ขึ้นไป ($\bar{X}$ =4.30)	1.01*	.54*	.39*	

*P<.05

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค จำแนกตามอายุงาน

AQ	น้อยกว่า 1 ปี		1-2 ปี		3-4 ปี		5 ปี ขึ้นไป		F Ratio	Sig. F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านควบคุมสถานการณ์	3.95	0.61	3.80	0.58	3.87	0.73	4.22	0.63	7.087	0.000*
ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	4.08	0.63	3.57	0.51	4.01	0.61	4.17	0.61	12.65	0.000*
ด้านผลกระทบ	4.13	0.70	3.79	0.66	3.86	0.62	3.88	0.58	1.754	0.157
ด้านความอดทน	4.16	0.75	3.81	0.63	4.00	0.64	3.96	0.58	1.919	0.127

*P<.05

จากตารางที่ 38 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค พบว่ามีความแตกต่างกันของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคจำแนกตามอายุงาน โดยพนักงานที่มีช่วงอายุงานต่างกันมีความสามารถทางด้านควบคุมสถานการณ์และด้านสาเหตุและความรับผิดชอบแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .000 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงนำผลการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Post Hoc Analysis) ของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคตามช่วงอายุ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

เมื่อนำผลการวิเคราะห์มาทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค พบว่า พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 1-4 ปี มีความสามารถด้านการควบคุมสถานการณ์แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป โดยพิจารณาได้ว่า พนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป มีความสามารถด้านการควบคุมสถานการณ์สูงกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี และ 3-4 ปี พนักงานที่มีอายุงาน 3-4 ปี มีความสามารถด้านการควบคุมสถานการณ์สูงกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี ในด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ พบว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความสามารถด้านสาเหตุและความรับผิดชอบแตกต่าง

จากพนักงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี โดยพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความสามารถด้านสาเหตุและความรับผิดชอบสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี อีกทั้งพนักงานที่มีอายุงานในช่วง 1-2 ปี มีความสามารถด้านสาเหตุและความรับผิดชอบแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน 3-4 ปี และ 5 ปี ขึ้นไป โดยพนักงานที่มีช่วงอายุงาน 3-4 ปี มีความสามารถด้านสาเหตุและความรับผิดชอบสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี และพนักงานที่มีช่วงอายุงาน 5 ปีขึ้นไป มีความสามารถด้านสาเหตุและความรับผิดชอบสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 3-4 ปี

สรุปได้ว่า พนักงานที่มีช่วงอายุงานแตกต่างกัน มีความสามารถด้านควบคุมสถานการณ์และความสามารถด้านสาเหตุและความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าพนักงานที่มีช่วงอายุงาน 5 ปีขึ้นไป มีความสามารถด้านควบคุมสถานการณ์สูงกว่าช่วงอายุอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนความสามารถด้านสาเหตุและความรับผิดชอบพบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุงาน 5 ปีขึ้นไป มีความสามารถทางด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.9 และสมมติฐานที่ 2.10 อีกทั้งยังพบว่าพนักงานที่มีช่วงอายุงานต่างกัน มีความสามารถด้านผลกระทบและด้านความอดทนไม่แตกต่าง โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .157 และ .127 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.11 และ สมมติฐานที่ 2.12 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปรากฏตามตารางที่ 39

ตารางที่ 39 แสดงผลการวิเคราะห์ Post Hoc ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคแบ่งตามช่วงอายุงาน

ความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟื้นฝ่า อุปสรรค	ช่วงอายุงาน	< 1 ปี (N= 24)	1-2 ปี (N= 54)	3-4 ปี (N= 51)	5 ปีขึ้นไป (N= 114)
ด้านควบคุมสถานการณ์	< 1 ปี ($\bar{X}$ =3.95)	-	.15	.08	-.27
	1-2 ปี ($\bar{X}$ =3.80)	-.15	-	-.07	-.43*

ตารางที่ 39 (ต่อ)

ความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อ อุปสรรค	ช่วงอายุงาน	< 1 ปี (N= 24)	1-2 ปี (N= 54)	3-4 ปี (N= 51)	5 ปีขึ้นไป (N= 114)
	3-4 ปี ($\bar{X}$ =3.87)	-.08	.07	-	-.36*
	5 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ =4.22)	.27	.43*	.36*	-
ด้านสาเหตุและความ รับผิดชอบ	< 1 ปี ($\bar{X}$ =4.08)	-	.51*	.07	-.09
	1-2 ปี ($\bar{X}$ =3.57)	-.51*	-	-.44*	-.60*
	3-4 ปี ($\bar{X}$ = 4.01)	-.07	.44*	-	-.16
	5 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ =4.17)	.09	.60*	.16	-

*P<.05

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้ออุปสรรค จำแนกตามระดับการศึกษา

AQ	ต่ำกว่า ป.ตรี		ปริญญา ตรี		ปริญญา โท		สูงกว่า ป.โท		F Ratio	Sig. F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านควบคุม สถานการณ์	3.40	0.81	4.02	0.66	4.15	0.64	3.90	0.20	2.656	0.049*

ตารางที่ 40 (ต่อ)

AQ	ต่ำกว่า ป.ตรี		ปริญญา ตรี		ปริญญา โท		สูงกว่า ป.โท		F Ratio	Sig. F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านสาเหตุและ ความรับผิดชอบ	3.89	0.90	4.00	0.64	4.05	0.53	3.38	0.50	1.473	0.222
ด้านผลกระทบ	3.48	0.61	3.90	0.63	3.78	0.52	4.69	0.39	3.877	0.010*
ด้านความอดทน	3.53	0.66	3.99	0.65	3.82	0.46	4.70	0.20	3.969	0.009*

*P<.05

จากตารางที่ 40 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค พบว่ามีความแตกต่างกันของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคจำแนกตามระดับการศึกษา โดยพนักงานที่มีการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสามารถทางด้านควบคุมสถานการณ์, ด้านผลกระทบ และด้านความอดทนที่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .049, .010 และ .009 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงนำผลการวิเคราะห์มาทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Post Hoc Analysis) ของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคตามช่วงอายุ โดยวิธี LSD ผลปรากฏตารางที่ 41 แสดงผลการวิเคราะห์ Post Hoc ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคแบ่งตามระดับการศึกษา

แสดงผลการวิเคราะห์ Post Hoc พบว่า พนักงานที่จบการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรีมีความสามารถด้านการควบคุมสถานการณ์แตกต่างจากพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท โดยพนักงานที่จบระดับการศึกษาปริญญาโท มีความสามารถด้านการควบคุมสถานการณ์สูงกว่าพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความสามารถด้านการควบคุมสถานการณ์ สูงกว่าพนักงานที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ในด้านผลกระทบนั้น พบว่าพนักงานที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี และ ปริญญาโท มีความสามารถด้านผลกระทบแตกต่างจากพนักงานที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาโท โดยพนักงานที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาโท มีความสามารถด้านผลกระทบ สูงกว่าพนักงานที่จบการศึกษาปริญญาโท, ปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานที่จบการศึกษา ระดับปริญญาโท มีความสามารถด้านผลกระทบต่ำกว่าพนักงานที่จบการศึกษาปริญญาตรี สุดท้ายพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีความสามารถด้านผลกระทบสูงกว่าพนักงานที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

เมื่อพิจารณาด้านความอดทน พบว่า พนักงานที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรีและปริญญาโท มีความสามารถด้านความอดทนแตกต่างจากพนักงานที่จบการศึกษา สูงกว่าระดับปริญญาโท โดยพนักงานที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาโท มีความสามารถด้าน ความอดทนสูงกว่าพนักงานที่จบการศึกษาปริญญาโท, ปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีความสามารถด้านความอดทนต่ำกว่าพนักงานที่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี แต่มีความสามารถด้านความอดทนสูงกว่าพนักงานที่จบการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.13, สมมติฐานที่ 2.15 และสมมติฐานที่ 2.16 สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสามารถด้านควบคุมสถานการณ์, ด้านผลกระทบ และด้านความอดทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยจากการพิจารณา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความสามารถทางด้านควบคุมสถานการณ์สูง กว่าระดับการศึกษาอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ส่วนด้านผลกระทบ และด้านความอดทน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีความสามารถด้านผลกระทบและด้าน ความอดทน สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 และ 4.70 ตามลำดับ อีกทั้งยังพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสามารถทางด้านสาเหตุ และความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .222 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.14 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ปรากฏตาม ตารางที่ 41

ตารางที่ 41 แสดงผลการวิเคราะห์ Post Hoc ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคแบ่งตามระดับการศึกษา

ความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรค	ช่วงอายุงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (N= 7)	ปริญญาตรี (N= 188)	ปริญญาโท (N= 44)	สูงกว่า ปริญญาโท (N= 4)
ด้านควบคุมสถานการณ์	ต่ำกว่า				
	ปริญญาตรี ($\bar{X}$ =3.40)	-	-.62*	-.75*	-.50
	ปริญญาตรี ($\bar{X}$ =4.02)	.62*	-	-.12	.12
	ปริญญาโท ($\bar{X}$ =4.15)	.75*	.12	-	.25
	สูงกว่า				
	ปริญญาโท ($\bar{X}$ =3.9)	.5	-.12	-.25	-
	ต่ำกว่า				
	ปริญญาตรี ($\bar{X}$ =3.48)	-	-.43	-.30	-1.22*
ด้านผลกระทบ	ปริญญาตรี ($\bar{X}$ =3.90)	.43	-	.12	-.79*
	ปริญญาโท ($\bar{X}$ =3.78)	.30	-.12	-	-.92*
	สูงกว่า				
	ปริญญาโท ($\bar{X}$ =4.69)	1.22*	.79*	.92*	-

*P<.05

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรค	ช่วงอายุงาน	ต่ำกว่า ปริญญา ตรี (N= 7)	ปริญญา ตรี (N= 188)	ปริญญา โท (N= 44)	สูงกว่า ปริญญา โท (N= 4)
ด้านความอดทน	ต่ำกว่า				
	ปริญญาตรี ($\bar{X}$ =3.53)	-	-.46	-.29	-1.17*
	ปริญญาตรี ($\bar{X}$ =3.99)	.46	-	.17	-.71*
	ปริญญาโท ($\bar{X}$ =3.82)	.29	-.17	-	-.88*
	สูงกว่า				
	ปริญญาโท ($\bar{X}$ =4.70)	1.17*	.71*	.88*	-

*P<.05

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค จำแนกตามรูปแบบการจ้างงาน

ความสามารถในการเผชิญ ปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	พนักงาน ประจำ		พนักงาน ชั่วคราว		ค่าสถิติ t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านควบคุมสถานการณ์	4.07	0.67	3.76	0.58	2.565	0.011*
ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	4.01	0.63	3.89	0.66	1.058	0.291

ตารางที่ 42 (ต่อ)

ความสามารถในการเผชิญ ปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	พนักงาน ประจำ		พนักงาน ชั่วคราว		ค่าสถิติ t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านผลกระทบ	3.85	0.59	4.04	0.76	-1.348	0.185
ด้านความอดทน	3.93	0.61	4.10	0.70	-1.492	0.137

*P<.05

จากตารางที่ 42 จากการทดสอบค่าที (t-test) พบว่ามีความแตกต่างกันของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคระหว่างพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว โดยพนักงานที่มีรูปแบบการจ้างงานต่างกัน มีความสามารถทางด้านควบคุมสถานการณ์แตกต่างกัน โดยพบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.17 สรุปได้ว่าพนักงานที่มีรูปแบบการจ้างงานต่างกัน มีความสามารถทางด้านควบคุมสถานการณ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยจากการพิจารณาพบว่าพนักงานประจำมีความสามารถทางด้านควบคุมสถานการณ์ สูงกว่าพนักงานชั่วคราว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และ 3.76 ตามลำดับ อีกทั้งยังพบว่า พนักงานที่มีรูปแบบการจ้างงานต่างกัน มีความสามารถทางด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ, ด้านผลกระทบและด้านความอดทนไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .291, .185 และ .137 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.18 สมมติฐานที่ 2.19 และสมมติฐานที่ 2.20

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์

สมมติฐานที่ 3.2 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ

สมมติฐานที่ 3.3 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านผลกระทบ

สมมติฐานที่ 3.4 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทน

สมมติฐานที่ 3.5 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์

สมมติฐานที่ 3.6 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ

สมมติฐานที่ 3.7 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านผลกระทบ

สมมติฐานที่ 3.8 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทน

สมมติฐานที่ 3.9 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์

สมมติฐานที่ 3.10 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ

สมมติฐานที่ 3.11 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านผลกระทบ

สมมติฐานที่ 3.12 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคด้านความอดทน

สมมติฐานที่ 3.13 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์

สมมติฐานที่ 3.14 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ

สมมติฐานที่ 3.15 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคด้านผลกระทบ

สมมติฐานที่ 3.16 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคด้านความอดทน

สมมติฐานที่ 3.17 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์

สมมติฐานที่ 3.18 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ

สมมติฐานที่ 3.19 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคด้านผลกระทบ

สมมติฐานที่ 3.20 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคด้านความอดทน

ตารางที่ 43 แสดงค่าทางสถิติของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุ
แบบนำเข้าตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	ด้านการควบคุมสถานการณ์				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(ค่าคงที่)	2.895	0.687		4.216	0.000
บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	0.128	0.083	0.106	1.535	0.126
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	-0.130	0.113	-0.081	-1.148	0.252
บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง	0.050	0.137	0.025	0.366	0.715
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	0.050	0.125	0.029	0.403	0.687
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	0.236	0.118	0.147	2.000	0.047*
ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ					
(ค่าคงที่)	3.412	0.657		5.192	0.000
บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	-0.010	0.080	-0.009	-0.126	0.900
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	-0.055	0.108	-0.036	-0.508	0.612
บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง	0.089	0.131	0.045	0.679	0.498
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	-0.109	0.120	-0.066	-0.913	0.362
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	0.246	0.113	0.160	2.177	0.030*
ด้านผลกระทบ					
(ค่าคงที่)	1.435	0.599		2.395	0.017
บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	-0.033	0.073	-0.029	-0.453	0.651
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	-0.087	0.099	-0.058	-0.883	0.378
บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง	0.196	0.119	0.102	1.644	0.101
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	0.070	0.109	0.043	0.641	0.522
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	0.533	0.103	0.353	5.179	0.000*

ตารางที่ 43 (ต่อ)

ตัวแปร	ด้านความอดทน				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(ค่าคงที่)	1.119	0.598		1.873	0.062
บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	0.141	0.073	0.123	1.938	0.054
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	0.032	0.099	0.021	0.327	0.744
บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง	0.121	0.119	0.063	1.023	0.307
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	-0.096	0.109	-0.059	-0.884	0.377
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	0.622	0.103	0.411	6.063	0.000*

*P<.05

จากตารางที่ 43 การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านควบคุมสถานการณ์, ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ, ด้านผลกระทบ และด้านความอดทน โดยเมื่อพิจารณาค่า Sig. เท่ากับ .126, .900, .651 และ .054 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 3.1, 3.2, 3.3 และ 3.4 สรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงาน

ในส่วนของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์ ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ด้านผลกระทบ และด้านความอดทน โดยพิจารณาค่า Sig. เท่ากับ .252, .612, .378 และ .744 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 3.5, 3.6, 3.7 และ 3.8 สรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงาน

ในส่วนของบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์ ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ด้านผลกระทบ และด้านความอดทน โดยพิจารณาค่า Sig. เท่ากับ .715,

.498, .101 และ .307 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 3.9, 3.10, 3.11 และ 3.12 สรุปผลการวิจัยได้ว่า บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคในการทำงาน

ในส่วนของบุคลิกภาพแบบประนีประนอม พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านควบคุมสถานการณ์ ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ด้านผลกระทบ และด้านความอดทน โดยเมื่อพิจารณาค่า Sig. เท่ากับ .687, .362, .522 และ .377 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 3.13, 3.14, 3.15 และ 3.16 สรุปได้ว่า ตัวแปรบุคลิกภาพแบบประนีประนอมไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคในการทำงาน

ในส่วนของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์ ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ด้านผลกระทบและด้านความอดทน โดยค่า Sig. เท่ากับ .047, .030, .000 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 3.17, 3.18, 3.19 และ 3.20 สรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคในการทำงาน

เมื่อเราพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ β_3 พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคทั้งในด้านการควบคุมสถานการณ์ ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ด้านผลกระทบ และด้านความอดทน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ β_3 เท่ากับ 0.236, 0.246, 0.533 และ 0.622 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคในการทำงานในทิศทางเดียวกัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน ในธุรกิจที่ปรึกษาด้านการออกแบบทางวิศวกรรม ” มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสามารถในการเผชิญปัญหาแล้วฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์กับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความแตกต่างลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงาน ในธุรกิจที่ปรึกษาด้านการออกแบบทางวิศวกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี ใช้แบบสอบถามจำนวน 300 ชุด ในการเก็บข้อมูล เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จึงทำการตรวจสอบเพื่อคัดเลือกรูปแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก เหลือเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ สำหรับใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นจำนวน 243 ชุด คิดเป็นร้อยละ 81.00 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด และนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบสมมติฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง

ค่าเฉลี่ย (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์

จากการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 28-30 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 โดยมีอายุงานส่วนใหญ่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 โดยกลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 77.4 และมีรูปแบบการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำ จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 86.0

2. บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

จากการวิเคราะห์ลักษณะบุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพที่เด่นชัดเป็นอันดับหนึ่งคือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และ 3.55 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง (เกณฑ์ระดับสูงอยู่ในช่วง 3.41-4.20) รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางค่อนข้างสูง (เกณฑ์ระดับปานกลางอยู่ในช่วง 2.61-3.40) ถัดมาคือ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างและบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และ 2.84 ตามลำดับ โดยพบว่า คะแนนจัดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ พบว่า ทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก สูงกว่าบุคลิกภาพแบบอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 และ 3.65 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่จะมีช่วงอายุ 28-30 ปี, 25-27 ปี และ 30 ปี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.71, 3.69 และ 3.58 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูงกว่าบุคลิกภาพแบบอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุงานแล้ว พบว่าพนักงานที่มีช่วงอายุงานน้อยกว่า 1 ปี, 1-2 ปี, 3-4 ปี และ 5 ปี ขึ้นไป มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงกว่าบุคลิกภาพแบบอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.76, 3.71, 3.68, 3.61 ตามลำดับ เมื่อจำแนกลักษณะบุคลิกภาพตามระดับ

การศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท,ปริญญาโท และปริญญาตรี มีระดับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงกว่าบุคลิกภาพแบบอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44, 3.65 และ 3.65 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูงกว่าบุคลิกภาพแบบอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และเมื่อพิจารณาลักษณะบุคลิกภาพตามรูปแบบการจ้างงาน พบว่า พนักงานงานชั่วคราวและพนักงานประจำ มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงกว่าบุคลิกภาพแบบอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และ 3.86 ตามลำดับ

3. ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

จากการวิเคราะห์ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของพนักงาน พบว่า คะแนนของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับสูง โดยในด้านการคุมสถานการณ์, ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ, ด้านความอดทน และด้านผลกระทบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03, 4.00, 3.96 และ 3.88 ตามลำดับ (เกณฑ์ระดับสูงอยู่ในช่วง 3.41-4.20) เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ พบว่าพนักงานเพศชาย มีความสามารถด้านควบคุมสถานการณ์, ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ และด้านผลกระทบ สูงกว่าพนักงานเพศหญิง โดยพบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 , 4.22 และ 3.91 ตามลำดับ ส่วนพนักงานเพศหญิง มีความสามารถด้านความอดทน สูงกว่าพนักงานเพศชาย โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 30 ปีขึ้นไป มีความสามารถด้านการควบคุมสถานการณ์, ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ และด้านผลกระทบ สูงกว่าช่วงอายุอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40, 4.30 และ 3.98 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีช่วงอายุ 28-30 ปี มีความสามารถด้านความอดทน สูงกว่าช่วงอายุอื่นๆ โดยพบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

ในด้านของอายุงานพบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุงาน 5 ปีขึ้นไป มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านควบคุมสถานการณ์ ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ สูงกว่าช่วงอายุงานอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และ 4.17 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความสามารถด้านความอดทนและด้านผลกระทบสูงกว่าช่วงอายุงานอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.16 และ 4.13 ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคแยกระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความสามารถด้าน

ควบคุมสถานการณ์และด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ สูงกว่าระดับการศึกษาอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และ 4.05 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีความสามารถด้านความอดทน และด้านผลกระทบ สูงกว่าระดับการศึกษาอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 และ 4.69 ตามลำดับ สุดท้ายพิจารณาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคแยกตามรูปแบบการจ้างงาน พบว่า พนักงานประจำ มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านควบคุมสถานการณ์และด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ สูงกว่าพนักงานชั่วคราว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และ 4.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานชั่วคราว มีความสามารถด้านความอดทนและด้านผลกระทบ สูงกว่าพนักงานประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และ 4.04 ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

จากการสรุปผลการทดสอบสมมติฐานในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 44

ตารางที่ 44 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่าง มีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่าง มีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 อายุงานที่แตกต่าง มีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 44 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.5 รูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีลักษณะ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคที่แตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 2.1 เพศที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านการควบคุม สถานการณ์ ที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.2 เพศที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านสาเหตุและ ความรับผิดชอบ ที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.3 เพศที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านผลกระทบ ที่ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.4 เพศที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านความอดทน ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.5 อายุที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านการควบคุม สถานการณ์ ที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.6 อายุที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านสาเหตุและ ความรับผิดชอบ ที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 44 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.7 อายุที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านผลกระทบ ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.8 อายุที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านความอดทน ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.9 อายุงานที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านการควบคุมสถานการณ์ ที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.10 อายุงานที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านสาเหตุ และความรับผิดชอบ ที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.11 อายุงานที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านผลกระทบ ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.12 อายุงานที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านความอดทน ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.13 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านการควบคุมสถานการณ์ ที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.14 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.15 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านผลกระทบ ที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 44 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.16 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านความอดทน ที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.17 รูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านการควบคุมสถานการณ์ ที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.18 รูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.19 รูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านผลกระทบ ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.20 รูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านความอดทน ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงาน	
สมมติฐานที่ 3.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.2 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 44 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.3 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้าน ผลกระทบ	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.4 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความ อดทน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.5 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการควบคุมสถานการณ์	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.6 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.7 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านผลกระทบ	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.8 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านความอดทน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 44 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.9 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.10 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญปัญหาด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.11 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคด้านผลกระทบ	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.12 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคด้านความอดทน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.13 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.14 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.15 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคด้านผลกระทบ	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 44 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.16 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคด้านความอดทน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.17 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคด้านการควบคุมสถานการณ์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.18 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.19 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคด้านผลกระทบ	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.20 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคด้านความอดทน	ยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์

จากการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 และเพศชายจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 ด้วยลักษณะงานขององค์การจำเป็นต้องใช้ประสิทธิภาพการทำงาน ทักษะความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน พนักงานโดยส่วนใหญ่จึงมีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77.4 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด รองลงมาเป็นระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 18.1 โดยส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วง 28-30 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 และรองลงมาเป็นช่วงอายุ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 เนื่องจากเป็นช่วงอายุที่มีไฟในการทำงานค่อนข้างสูง มุ่งสู่ความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพการงาน เพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิต ในส่วนของอายุงานนั้น พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในช่วง 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานที่อาศัยประสบการณ์ และทักษะการทำงานที่ค่อนข้างสูง โดยเมื่อพิจารณากลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำ จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 86.0 ส่วนพนักงานชั่วคราว มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 แต่เนื่องด้วยธุรกิจการบริการออกแบบทางวิศวกรรม เป็นธุรกิจที่ค่อนข้างมีความหวัดไหวต่อการเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจ การจ้างพนักงานชั่วคราวจึงเป็นทางเลือกหนึ่ง สำหรับเฉพาะบางส่วนงานที่ต้องการทรัพยากรมนุษย์ในช่วงเวลาสั้นๆ เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นทางการเงินขององค์การในช่วงเศรษฐกิจตกต่ำหรือช่วงที่บริษัทไม่สามารถประมูลงานใหม่ได้

2. บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

จากการวิเคราะห์ลักษณะบุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพที่เด่นชัดเป็นอันดับหนึ่งคือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง เนื่องจากลักษณะงานหลักขององค์กร คือ งานออกแบบทางด้านวิศวกรรม ออกแบบโครงสร้าง ก่อสร้างโรงงานประเภทอุตสาหกรรมหนัก และวางระบบโครงสร้างอย่างครบวงจร ซึ่งลักษณะงานจำพวกนี้ จำเป็นต้องใช้พนักงานที่มีทักษะในงานและความละเอียดสูง เนื่องจากลูกค้าขององค์กรค่อนข้างมีมาตรฐานในการตรวจสอบผลงานสูง หากเกิดความผิดพลาดเพียงเล็กน้อยอาจส่งผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของผู้บริโภค และเกิดความเสียหายอย่างใหญ่หลวงต่อองค์การและบริษัทของ

ลูกค้า (Owner) ดังนั้น พนักงานจึงจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญในงาน มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้นานอย่างมีสมรรถนะ ไม่วอกแวก มีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ ปฏิบัติงานอย่างละเอียดรอบคอบเพื่อให้งานสำเร็จด้วยดี และที่สำคัญที่สุด คือ ต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่สูง ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Costa and McCrae (1992) ว่าลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูง มีลักษณะ 6 ประการ คือ รู้ตนว่ามีความสามารถ และมีประสิทธิภาพ ทำสิ่งต่างๆอย่างเป็นระบบระเบียบ มีความพยายามเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง คิดอย่างละเอียดรอบคอบก่อนลงมือปฏิบัติงาน ซึ่งผู้มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูง มักเป็นผู้ที่มีความสำเร็จในงาน

รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์ระดับสูงค่อนข้างปานกลาง ในทุกองค์การหากพนักงานมีความร่วมมือในการทำงานที่ดี คอยให้ความช่วยเหลือด้วยความจริงใจ ก็จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จได้ไม่ยาก ซึ่งธุรกิจด้านออกแบบวิศวกรรมก็เช่นกัน ด้วยการปฏิบัติงานแบบแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน พนักงานจึงมีขอบเขตการทำงานที่แน่ชัด บริษัทจึงมีการกำหนดเป้าหมายที่ส่งเสริมให้พนักงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ดังนั้นในการปฏิบัติงาน นอกจากต้องอาศัยการทำงานที่สอดคล้องกันของแต่ละส่วนงานแล้ว ยังต้องรับฟังความคิดเห็นของแต่ละฝ่ายงานด้วย และการที่พนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในระดับสูงค่อนข้างปานกลาง นั่นก็เป็นเพราะในงานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะทาง พนักงานจึงจำเป็นต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง แต่ก็จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นในการทำงานด้วยการรับฟังและคล้อยตามผู้อื่นในเหตุและผลอันสมควร เพราะถ้าหากไม่รับฟัง ไม่เห็นดีเห็นงาม ไม่คล้อยตามผู้อื่นเลย ก็จะทำให้งานเดินไปอย่างล่าช้าหรือหากคล้อยตามผู้อื่นทั้งหมดก็อาจเกิดความผิดพลาด ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อองค์การและบริษัทลูกค้าได้

ซึ่งที่กล่าวมาสอดคล้องกับแนวคิดของ Costa and McCrae (1992) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูง จะเป็นผู้มีความยืดหยุ่น พร้อมปรับเปลี่ยนแปลงประนีประนอม คล้อยตาม สุภาพ จริงใจ ตรงไปตรงมาและเห็นว่าผู้อื่นมีเจตนาดี ซื่อสัตย์

ถัดมาคือ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 จัดอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง เนื่องจากลักษณะงานที่ต้องอาศัยความทุ่มเท มุ่งเน้นการทำงานมากกว่าความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง เพราะหากไม่มุ่งมั่น งานก็คงไม่สำเร็จหรือสำเร็จอย่างไม่มีประสิทธิภาพ แต่ด้วยการทำงานในองค์กร ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน จึงจำเป็นต้องมีการสื่อสารพูดคุยและแสดงออกในบางครั้งเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการทำงาน ด้วยความที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงต้องการมีเพื่อน มีกลุ่ม มีพวกพ้อง ต้องการพูดคุยแสดงความคิดเห็นและสื่อสารถึงความเป็นตัวตน ชอบความท้าทาย ชอบเป็นผู้นำ โดยผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Costa and McCrae (1992) ว่าผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูง จะชอบเป็นผู้นำ แสวงหาความท้าทาย ทำกิจกรรมอย่างกระฉับกระเฉง ระบายความตื่นเต้น ชอบเข้าสังคม พบปะผู้คน และแสดงความคิดเห็น

3. ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

จากผลการวิเคราะห์ พบว่าพนักงานมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคสูง โดยในด้านควบคุมสถานการณ์ โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 4.03 และด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 4.00 อันเนื่องมาจากนโยบายขององค์กร เน้นหนักในเรื่องการเพิ่มเติมความรู้และทักษะในงานให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้พนักงานมีความมั่นใจในความสามารถของตน ว่าตนมีความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญพอที่จะทำงานให้สำเร็จได้ อันเป็นผลให้เมื่อเจอปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆในการทำงาน พนักงานกล้าที่จะยื่นหยัดเผชิญหน้ากับปัญหา ทั้งยังเชื่อว่าตนมีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์นั้นได้ อีกทั้งยังมีความรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้นโดยไม่ละทิ้งหรือย่อท้อ มุ่งเน้นไปที่การแก้ปัญหามากกว่ากล่าวโทษสิ่งต่างๆ เนื่องจากพนักงานรับรู้ว่ายปัญหานั้นๆ เกิดขึ้นเฉพาะส่วน ไม่ส่งผลต่อด้านอื่นๆ จึงมีค่าเฉลี่ยคะแนนด้านผลกระทบ เท่ากับ 3.88 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์สูง นอกจากนี้ในด้านความอดทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เนื่องจากพนักงานรับรู้ว่ายปัญหาหรืออุปสรรคเกิดขึ้นเพียงชั่วคราว เดียวก็ผ่านไป

ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ Stoltz (1997) กล่าวว่าเมื่อคนเรารับรู้ว่ายตนสูญเสียการควบคุมวิกฤติการณ์ จะทำให้เกิดความท้อแท้ผิดหวังจึงไม่จัดการใดๆกับอุปสรรคเหล่านั้น ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลนั้นรู้สึกว่ายตนมีความสามารถ จะไม่สูญเสียความหวังและความสามารถในการ

เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค โดยพยายามหาทางแก้ไขโดยไม่ย่อท้อต่อสิ่งที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังสามารถที่จะควบคุมตนเองให้ผ่านพ้นปัญหาหรืออุปสรรคนั้นๆได้

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในแต่ละด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.967 ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์สูงซึ่งเปรียบได้กับกลุ่มนักปีนเขาหรือนักต่อสู้อย่างยิ่ง (The Climber) เป็นกลุ่มที่พากเพียรพยายามที่จะไปถึงยอดเขาโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ คนกลุ่มนี้จะอดทนหาหนทางต่อสู้อย่างไม่ลดละความศรัทธา ความเชื่อมั่นในอนาคตของตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีแรงบันดาลใจในตนเองและมักเป็นผู้นำที่ดี หรืออีกนัยหนึ่ง บุคคลในกลุ่มนักปีนเขา เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคในระดับสูง มีจิตใจมุ่งมั่น มีความพยายามและอดทนในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย โดยมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง จนสามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆได้ ซึ่งลักษณะของบุคคลในกลุ่มนักปีนเขานี้เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นของพนักงานที่องค์กรต้องการในปัจจุบัน และเป็นบุคคลกลุ่มเดียวที่สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ ตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของอับราฮัม มาสโลว์ (Stoltz, 1997 อ้างใน นันทิยา วชิรลาภไพฑูรย์, 2547)

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน

อายุงาน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ($F=3.958, p<0.05$) และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง ($F=2.924, p<0.05$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยพบว่า พนักงานที่มีอายุงานในช่วง 3-4 ปี ($\bar{X}=3.45$) มีลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 1-2 ปี ($\bar{X}=3.44$) และ 5 ปีขึ้นไป ($\bar{X}=3.27$) ส่วนพนักงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี ($\bar{X}=3.44$) มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ($\bar{X}=3.27$) ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานขององค์การที่ต้องอาศัยทักษะและประสบการณ์ในการทำงานที่ค่อนข้างสูง เพื่อปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่ถูกคาดหวัง โดยประสบการณ์ในการทำงาน จะช่วยพัฒนาความรู้และทักษะในการแก้ปัญหาให้กับพนักงานเอง ทำให้พนักงานสามารถรับรู้ได้ว่า ตนมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ ทำให้พนักงานมีความกล้าที่จะแสดงออก และมีความเป็นผู้นำมากขึ้น ซึ่งดูได้จากพนักงานที่มีอายุงาน 3-4 ปี มีลักษณะ

บุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูงกว่าลักษณะบุคลิกภาพแบบอื่นๆ และพนักงานที่มีอายุนาน 1-2 ปี มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง สูงกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุนานสูง เนื่องจากวัยของพนักงานที่มีอายุนาน 1-2 ปี เป็นวัยที่มีความสนใจในสิ่งต่างๆ ต้องการค้นหาประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Costa and McCrae (1992) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว จะมีแนวโน้มความเป็นผู้นำมากกว่า มีความเป็นมิตร และชอบการแสดงออกต่อหน้าคนอื่น ๆ ส่วนผู้ที่บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง จะมีลักษณะของนักสำรวจ คือ มีความสนใจกว้าง ชอบค้นหาประสบการณ์ใหม่ๆ

ระดับการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโทมีลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ($\bar{X}=4.10$) สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=3.29$), ปริญญาตรี ($\bar{X}=3.35$) และปริญญาโท ($\bar{X}=3.35$) อีกทั้งพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ($\bar{X}=4.44$) สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=3.43$), ปริญญาตรี ($\bar{X}=3.65$) และ ปริญญาโท ($\bar{X}=3.65$) ซึ่งในองค์การนั้น พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท และปริญญาโท ส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบสูงในองค์การ เนื่องด้วยการศึกษามีวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นในการพัฒนาความสามารถ และศักยภาพพื้นฐานของมนุษย์ ด้วยการเปิดโอกาสทางการศึกษาให้ได้เรียนรู้ในสิ่งต่างๆ ที่ส่งเสริมให้ผู้ที่ได้รับการศึกษามีมุมมองที่กว้างขึ้นทั้งในด้านการบริหารงานและด้านเทคโนโลยี ทั้งยังให้ความรู้ใหม่ๆ และที่สำคัญ ทำให้ผู้รับการศึกษาเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีเหตุมีผล มีการจัดการทางด้านความคิดที่เป็นระบบระเบียบ โดยสามารถสรุปได้ว่า พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีความสามารถในการเป็นผู้นำ กล้าคิดกล้าทำ กล้าแสดงออก มีความสามารถในการควบคุมตัวเองได้สูง มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบระเบียบ เพื่อบรรลุเป้าหมายในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Costa and McCrae (1992) ว่าลักษณะสุดขั้วของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว คือผู้ที่มีลักษณะการแสดงตัว เป็นผู้ที่มีแนวโน้มการเป็นผู้นำมากกว่า, มีความเป็นมิตร และชอบการแสดงออกต่อหน้าคนอื่น อีกทั้งลักษณะสุดขั้วของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกนั้น จะเป็นผู้ที่มีเป้าหมายจะมีการแสดงออกถึงผลของการควบคุมตนเองสูงทั้งในเป้าหมายส่วนตัวและอาชีพ ลักษณะทั่วไปจะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ มีลักษณะบ้างาน มุ่งมั่น ยากต่อการไขว่เขว

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง กล่าวไว้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน (รัตนกร กิจจันทร์, 2552)

รูปแบบการจ้างงาน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีรูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยพบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกจะมีความโดดเด่นกว่าบุคลิกภาพอื่น ซึ่งพนักงานที่มีรูปแบบการจ้างงานแบบชั่วคราว มีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ($\bar{X}=3.85$) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว ($\bar{X}=3.53$) และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง ($\bar{X}=3.41$) สูงกว่าพนักงานที่มีรูปแบบการจ้างงานประจำ เนื่องด้วยพนักงานที่มีรูปแบบการจ้างงานชั่วคราวจะมีความกดดันค่อนข้างสูงกว่าพนักงานที่มีรูปแบบการจ้างงานประจำ เนื่องจากถ้าปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมายหรือผิดพลาด ทางบริษัทอาจจะไม่ต่อสัญญาจ้างงานในงานต่อไป ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้ มีความมุ่งมั่นแรงกล้าที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย กล้าตัดสินใจเพื่อให้งานสามารถดำเนินการต่อไปได้ โดยพนักงานกลุ่มนี้จะเป็นผู้นำ เนื่องจากเป็นกลุ่มพนักงานที่ถูกส่งไปประจำการหน่วยงานของลูกค้า จำเป็นต้องมีความรู้และทักษะที่สูง มีความเป็นผู้นำเพื่อที่จะสั่งการให้ลูกน้องปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Costa and McCrae (1992) ว่าลักษณะสุดขั้วของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว คือผู้ที่มีลักษณะการแสดงตัว เป็นผู้ที่มีแนวโน้มการเป็นผู้นำมากกว่า มีความเป็นมิตร และชอบการแสดงออกต่อหน้าคนอื่น ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างจะมีลักษณะของนักสำรวจคือ มีความสนใจกว้าง หลงใหลไปกับประสบการณ์ใหม่ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ อีกทั้งลักษณะสุดขั้วของผู้มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกนั้น จะเป็นผู้ที่มีเป้าหมาย จะมีการแสดงออกถึงผลของการควบคุมตนเองสูงทั้งเป้าหมายส่วนตัวและอาชีพ ลักษณะทั่วไปจะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ มีลักษณะบ้างาน มุ่งมั่น ยากต่อการไขว่เขว ซึ่งแนวคิดของคอสตาและแมคเคย์ ยังสอดคล้องกับทฤษฎีความเหมาะสมของบุคลิกภาพกับงาน (Holland, 1997 อ้างใน พัทธสิริ ชมพูคำ, 2553) กล่าวถึงความเหมาะสมของบุคลิกภาพกับงานว่าบุคลิกภาพต่างกัน ทำให้ความสนใจและความถนัดต่างกัน บุคคลจึงมีแนวโน้มจะหันเข้าหาบุคคลหรือสิ่งต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตน

ดังนั้น บุคคลในกลุ่มเดียวกันจึงมักจะมีอะไรคล้ายๆกัน โดยบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบจริงจัง ชอบทำกิจกรรม นักปฏิบัติชอบใช้ความแข็งแรง แต่ที่อาย จริงใจ มีมานะอดทน มันคงมีความพร้อมที่ลองสิ่งใหม่ เรียกกลุ่มนี้ว่า พวกยึดถือความเป็นจริง (Realistic)

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคที่แตกต่างกัน

เพศ จากผลการวิจัยพบว่า เพศที่ต่างกัน ส่งผลให้ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ด้านควบคุมสถานการณ์ และด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยพนักงานเพศชาย มีความสามารถด้านควบคุมสถานการณ์ ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบสูงกว่าพนักงานเพศหญิง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.30 และ 4.22 ตามลำดับ เนื่องจากลักษณะงานเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ และความรับผิดชอบสูง อีกทั้งจำเป็นต้องมีทักษะในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ไม่ย่อท้อและพยายามหาหนทางแก้ไข เพื่อทำให้งานประสบผลสำเร็จ พนักงานเพศชาย จึงมีแนวโน้มที่จะมีความสามารถควบคุมสถานการณ์ และค้นหาต้นตอของสาเหตุได้ดีกว่าเพศหญิง โดย Stoltz (1997) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีความสามารถทางด้านการควบคุมสถานการณ์สูง จะมีความสามารถในการเข้าใจปัญหาหรือความยากลำบากสูง เป็นผู้ที่มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหา (Proactive Approach) ไม่ย่อท้อและพยายามหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้ตนผ่านพ้นอุปสรรคและความยากลำบากนั้นไปได้

อีกทั้ง Stoltz (1997) ยังได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้ที่มีความสามารถทางด้านสาเหตุและความรับผิดชอบสูง มีแนวโน้มที่จะค้นหาสาเหตุของอุปสรรคที่เกิดขึ้นว่ามาจากสาเหตุใด โดยพิจารณาจากตนเองก่อนเสมอ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงตนเองและรับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้น (Stoltz, 1997 อ้างใน วรวรรณ หงษ์กิตติยานนท์, 2548)

อายุ จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านควบคุมสถานการณ์ และด้านสาเหตุและความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยจากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคทางด้านการควบคุมสถานการณ์ ($\bar{X}=4.40$) สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ

ต่ำกว่า 25 ปี ($\bar{X}=3.30$), อายุ 25-27 ปี ($\bar{X}=3.87$) และช่วงอายุ 28-30 ปี ($\bar{X}=3.84$) อีกทั้งยังพบว่า พนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.30$) สูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ($\bar{X}=3.29$), อายุ 25-27 ปี ($\bar{X}=3.76$) และช่วงอายุ 28-30 ปี ($\bar{X}=3.92$) ตามที่โบราณได้ว่า ผู้ใหญ่อาบน้ำร้อนมาก่อน ดังนั้นพนักงานส่วนใหญ่ที่มีอายุมากกว่ามีประสบการณ์ในการทำงานและทักษะการเจรจาที่สูงกว่า เจอปัญหามากกว่า ทำให้มีความสามารถในการเข้าใจปัญหา หาสาเหตุต้นตอของปัญหาด้วยความอดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและความลำบาก เรียนรู้จากความผิดพลาดในอดีตเพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานในปัจจุบัน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของสตอลทซ์ ซึ่งกล่าวถึงบุคคลที่มีความสามารถทางด้านการควบคุมสถานการณ์สูง จะมีความสามารถในการเข้าใจปัญหา เป็นผู้ที่มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหา ไม่ย่อท้อและพยายามหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้ตนผ่านพ้นอุปสรรคและความยากลำบากนั้นไปได้ อีกทั้งยังได้กล่าวถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถทางด้านสาเหตุและความรับผิดชอบสูง มีแนวโน้มที่จะค้นหาสาเหตุของปัญหาว่าเกิดหรือมาจากสาเหตุใด โดยเริ่มพิจารณาจากตนเองก่อนเสมอ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการแก้ไขปรับปรุงตนเอง (Stoltz, 1997 อ้างใน วรวรรณ หงษ์กิตติยานนท์, 2548)

อีกทั้ง Weihenmayer (2010) ได้กล่าวถึงความทุกข์ยาก (Adversity) เป็นหนึ่งในกองกำลังที่มีศักยภาพมากที่สุดในชีวิต ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลกำหนดเส้นทางของตนเองว่าจะเลือกตอบสนองต่อความทุกข์ยากนั้นอย่างไร ตั้งแต่เรื่องปัญหาที่ยากเล็กน้อยจนถึงความพ่ายแพ้ในเส้นทางสู่ความสำเร็จทั้งในธุรกิจและในชีวิต คือการเรียนรู้วิธีการแปลงความทุกข์ยากใดๆ ให้กลายเป็นข้อได้เปรียบที่แท้จริง

อายุงาน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านควบคุมสถานการณ์ ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยพบว่าพนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ($\bar{X}=4.22$) มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านควบคุมสถานการณ์แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี ($\bar{X}=3.80$) และ 3-4 ปี ($\bar{X}=3.87$) อีกทั้งพนักงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี ($\bar{X}=3.57$) มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาฟันฝ่าอุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ($\bar{X}=4.08$), 3-4 ปี ($\bar{X}=4.01$) และพนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป

ไป ($\bar{X} = 4.17$) โดยเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านสาเหตุความรับผิดชอบเท่ากับ 4.17 ซึ่งสูงกว่าช่วงอายุงานอื่นๆ เนื่องจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า จะมีความมั่นใจในความสามารถและทักษะของตนเองที่ได้สั่งสมมา ทำให้เกิดความมั่นใจในการแสดงออกถึงความเป็นผู้นำ และมีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ ค้นหาสาเหตุ โดยมีแนวโน้มในการใช้ความผิดพลาดในอดีต เป็นแนวทางในการพัฒนาแก้ไขปัญหในปัจจุบัน

โดย Devakumar (2008) กล่าวไว้ว่าความทุกข์ยากสามารถช่วยให้บุคคลเกิดการกระตุ้นตนเองเมื่อเจอสถานการณ์ที่ยากลำบาก ในกรณีนี้ความทุกข์ยากจะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลนั้น มีความปรารถนาที่จะผลักดันเพื่อให้บรรลุสิ่งที่เขาขาด หรือต้องการที่จะปรับปรุงแก้ไข มีแรงจูงใจที่จะประสบความสำเร็จ (Devakumar, 2008 cited in Guillian Alain L. Cornista, 2013) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสตอลทซ์ ได้กล่าวถึงบุคคลที่มีความสามารถทางด้านการควบคุมสถานการณ์สูง จะมีความสามารถในการเข้าใจปัญหา เป็นผู้ที่มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหา ไม่ย่อท้อ และพยายามหาทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นเพื่อให้ตนเองผ่านพ้นอุปสรรคและความยากลำบากนั้นไปได้ (Stoltz, 1997 อ้างใน วรวรรณ หงษ์กิตติยานนท์, 2548) อีกทั้งยังได้กล่าวถึงบุคคลที่มีความสามารถทางด้านสาเหตุและความรับผิดชอบสูง จะเป็นบุคคลที่มุ่งค้นหาสาเหตุของอุปสรรคที่เกิดขึ้น โดยพิจารณาจากตนเองก่อนเสมอ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงตนเอง และรับผิดชอบในความผิดพลาดที่เกิดขึ้น

ระดับการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างหรือพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในด้านควบคุมสถานการณ์, ด้านผลกระทบ และด้านความอดทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.40$) มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านควบคุมสถานการณ์แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X}=4.02$) และปริญญาโท ($\bar{X}=4.15$) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านควบคุมสถานการณ์สูงกว่าพนักงานที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี ในส่วนของความสามารถทางด้านผลกระทบ พบว่าพนักงานที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท ($\bar{X}=4.69$) มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟัน

ฝ่ายอุปสรรคในด้านผลกระทบสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=3.48$), ระดับปริญญาตรี ($\bar{X}=3.90$) และระดับปริญญาโท ($\bar{X}=3.78$) สุดท้ายความสามารถในด้านความอดทน พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท ($\bar{X}=4.70$) มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคทางด้านความอดทน สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}=3.53$), ปริญญาตรี ($\bar{X}=3.99$) และปริญญาโท ($\bar{X}=3.82$) โดยสรุปได้ว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคทางด้านควบคุมสถานการณ์, ด้านผลกระทบและด้านความอดทนแตกต่างกัน

เนื่องจากการที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และสูงกว่าปริญญาโท มักมีความมั่นใจในความรู้และความสามารถของตน จึงทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง (Self-Confidence) ทำให้พนักงานกลุ่มนี้มีแนวคิดเชิงรุกต่อปัญหา พยายามหาหนทางที่จะผ่านปัญหานั้นๆ ไปให้ได้ มีความสามารถในการประเมินผลกระทบของปัญหา ที่อาจจะเกิดขึ้น มีความพร้อมที่จะรับมือกับปัญหานั้นๆ มีความอดทนต่อปัญหาที่ยืดเยื้อ โดยมีทัศนคติว่า ปัญหาต่างๆ จะอยู่กับเราเพียงชั่วเวลาหนึ่งเท่านั้น โดยพบว่าผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของสตอลทซ์ ซึ่งกล่าวถึงบุคคลที่มีความสามารถทางด้านการควบคุมสถานการณ์สูง จะมีความสามารถในการเข้าใจปัญหา เป็นผู้ที่มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหา (Proactive Approach) ไม่ย่อท้อและพยายามหาทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นเพื่อให้ตนเองผ่านพ้นอุปสรรคและความยากลำบากนั้นๆ ไปได้ และยังได้กล่าวถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถทางด้านผลกระทบ จะมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ด้านลบ การควบคุมผลกระทบและความเสียหายที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิต ไม่หวั่นไหว ไม่ยึดติดอยู่กับความทุกข์ มีความพร้อมที่จะรับมือต่อปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น อีกทั้งแนวคิดของสตอลทซ์ ยังกล่าวถึงบุคคลที่มีความสามารถด้านความอดทนสูง จะสามารถที่จะรับรู้อุปสรรคจะอยู่ในระยะเวลาชั่วคราวเท่านั้น ซึ่งสามารถแก้ไขปัญหได้ด้วยวิธีการฝึกฝนทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีความหวัง มีกำลังใจในชีวิต พยายามที่จะหาทางแก้ไขให้อุปสรรคหมดไป ซึ่งจะแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคลบุคคล (Stoltz, 1997 อ้างใน วรวรรณ หงษ์กิตติยานนท์, 2548)

อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเองและความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง กล่าวไว้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในด้านผลกระทบที่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษา หรือความรู้สูง มักจะมีความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตน จึงทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ส่งผลให้มีมุมมองต่อปัญหาต่างๆ ว่าเกิดจากสาเหตุภายนอก ไม่ได้เกิดจากตนเอง และมองว่าปัญหานั้นอยู่ในที่ของมัน ไม่ปล่อยให้อุปปัญหานั้นส่งผลกระทบต่อชีวิตในด้านอื่นๆ นอกจากนี้ยังมองอุปสรรค ว่าเป็นความท้าทายที่ไม่ยากเกินความสามารถที่จะแก้ไขได้ (รัตนกร กิจจันทร์, 2552)

รูปแบบการจ้างงาน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีรูปแบบการจ้างงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคทางด้านควบคุมสถานการณ์ แตกต่างกัน โดยพบว่าพนักงานที่รูปแบบการจ้างงานแบบประจำ ($\bar{X}=4.07$) มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคทางด้านควบคุมสถานการณ์สูงกว่าพนักงานที่ถูกจ้างงานแบบชั่วคราว ($\bar{X}=3.76$) เนื่องจากพนักงานประจำส่วนใหญ่ทำงานในสำนักงานใหญ่ ในส่วนงานการออกแบบ, การประมูลโครงการและฝ่ายบริหาร ซึ่งจำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่หลากหลาย เพื่อที่จะเข้าใจปัญหาในแต่ละส่วนงานที่เราจำเป็นต้องประสานงานด้วย การที่เรามีความสามารถในการเข้าใจปัญหาในแต่ละส่วนงาน จะทำให้เราสามารถมองเห็นแนวทางแก้ไขปัญหาลงมือได้ เพราะปัญหาในแต่ละส่วนงาน เรามีอาจเพิกเฉยได้ เพราะอาจมีผลต่อการทำงานของแผนกอื่น รวมถึงทำให้เกิดความล่าช้าในการส่งต่องานให้วิศวกรโครงการที่ประจำอยู่หน้างานของลูกค้า ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานชั่วคราว โดยพนักงานประจำ มีความจำเป็นต้องมีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นและพยายามที่จะควบคุมสถานการณ์และนำตัวเองเข้าไปแก้สถานการณ์นั้นให้ได้ โดยพบว่าผลการวิจัยสอดคล้องตามแนวคิดของสตอลทซ์ (Stoltz, 1997 อ้างใน วรวรรณ หงษ์กิตติยานนท์, 2548) ซึ่งกล่าวถึงผู้ที่มีความสามารถทางด้านการควบคุมสถานการณ์สูง จะมีความสามารถในการเข้าใจปัญหา เป็นผู้ที่มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหา ไม่ย่อท้อและพยายามหาทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นเพื่อให้ตนผ่านพ้นอุปสรรคและความยากลำบากนั้นไปได้

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ต่อ ความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟื้นฟูอุปสรรคในการทำงาน

จากการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคในการทำงาน โดยมีค่าสถิติ F เท่ากับ 6.940 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับสมมติฐานหลักที่ 3 โดยพิจารณาแยกย่อยในแต่ละตัวแปรลักษณะบุคลิกภาพ พบว่า ตัวแปรลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกเพียงตัวแปรเดียว ที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคในการทำงานทั้ง 4 ด้าน โดยความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคในการทำงานด้านการควบคุมสถานการณ์ มีค่า Sig. (p-value) เท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคในการทำงานด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ มีค่า Sig. (p-value) เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ในด้านความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคในการทำงานด้านผลกระทบ มีค่า Sig. (p-value) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05) และความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคในการทำงานด้านความอดทน มีค่า Sig. (p-value) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05

เมื่อเราพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ β_5 ของตัวแปรบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาด้านการควบคุมสถานการณ์ ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ด้านผลกระทบและด้านความอดทน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ β_5 ของการวิเคราะห์ มีค่าเท่ากับ 0.236, 0.246, 0.533 และ 0.622 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคในการทำงาน ซึ่งแปลความได้ว่า ถ้าพนักงาน มีค่าคะแนนลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก เพิ่มขึ้น 1 หน่วย โดยที่ไม่มีตัวแปรอื่นๆ มาเกี่ยวข้อง จะทำให้ค่าคะแนนความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคในการทำงานด้านการควบคุมสถานการณ์ ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ด้านผลกระทบ และด้านความอดทน เพิ่มขึ้น 0.236, 0.246, 0.533 และ 0.622 หน่วย ตามลำดับ

เนื่องจากพนักงานที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูง จะมีลักษณะรู้ตนว่ามีความสามารถและมีประสิทธิภาพ ทำสิ่งต่างๆอย่างเป็นระบบระเบียบ มีความพยายามเพื่อให้งาน

สำเร็จตามเป้าหมาย มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง คิดอย่างละเอียดรอบคอบก่อนลงมือปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสามารถจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิตได้ เนื่องจากรู้ตนว่ามีความสามารถ และคิดละเอียดรอบคอบก่อนลงมือปฏิบัติงาน จึงมีความมั่นใจว่าสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ และจะยืนหยัดต่อสู้ปัญหาไม่ว่าจะหนักเพียงใด มีความพยายามเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย จึงมีความอดทนต่อปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสตอลท์ ที่ว่าเมื่อบุคคลรับรู้ว่าตนมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น หรือรับรู้ว่าคุณสมบัติความควบคุมวิกฤติการณ์ทำให้เกิดความท้อแท้หมดหวัง จึงไม่จัดการใดๆกับปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นเหตุให้บุคคลนั้นล้มเลิกหรือหยุดการกระทำไป (Stoltz, 1997 อ้างใน วรวรรณ หงษิตติยานนท์, 2548) ในทางตรงข้ามหากบุคคลรู้สึกว่าตนมีพลังความสามารถ จะไม่สูญเสียความหวังและความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค ซึ่งส่งผลให้บุคคลเกิดความพยายามและไม่ย่อท้อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้

อีกทั้ง Weihenmayer (2010) ได้กล่าวถึง ความทุกข์ยาก (Adversity) ว่าเป็นหนึ่งในกองกำลังที่มีศักยภาพมากที่สุดในชีวิต ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลกำหนดเส้นทางของตนเองว่าจะเลือกตอบสนองต่อความทุกข์ยากนั้นอย่างไร ตั้งแต่ปัญหายุ่งยากเล็กน้อยจนถึงความพ่ายแพ้ในเส้นทางสู่ความสำเร็จทั้งในธุรกิจและในชีวิต คือ การเรียนรู้วิธีการแปลงความทุกข์ยากใด ๆ ให้กลายเป็นข้อได้เปรียบที่แท้จริง ดังนั้นพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูง จึงมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคสูง

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

1. พนักงานส่วนใหญ่ขององค์กรมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูง ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ดีต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานจะมีสำนึกรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ทั้งยังรับผิดชอบต่อการกระทำของตน จึงทำให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลอันดีแก่องค์กร ซึ่งบริหารควรหาแนวทางรักษามูลค่าอันมีค่าเหล่านี้ไว้ เพื่อให้พนักงานเหล่านี้อยู่กับบริษัทเป็นเวลานาน

2. เมื่อทราบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบใดและระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคระดับใด ที่เหมาะสมต่อองค์กรธุรกิจที่ปรึกษาด้านการออกแบบทางวิศวกรรม

ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการคัดสรรพนักงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานและองค์การ ที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์การเติบโตในอนาคต

3. เมื่อบริษัทคัดสรรพนักงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานและองค์การ อาจส่งผลทำให้ อัตราการลาออกของพนักงานลดลง ลดการรับพนักงานใหม่ที่เกินความจำเป็น ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรมและปฐมนิเทศน์ของพนักงานใหม่ลดลง

4. จากผลการวิเคราะห์พบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของพนักงานอยู่ในระดับสูง ดังนั้นหากองค์กรมีการจัดการอบรมพนักงาน โดยให้พนักงานได้ลงมือปฏิบัติงานจริง อาจเป็นการช่วยเพิ่มระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคทุกด้านให้อยู่ในระดับสูงขึ้น จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีศักยภาพที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อเอื้อประโยชน์ให้องค์การต่อไป

5. จากการวิเคราะห์บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ดังนั้นทางบริษัทสามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบทดสอบเพื่อใช้ในการวัดบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของผู้สมัคร เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา การคัดเลือกพนักงานให้เหมาะสมกับองค์การต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการขยายการศึกษาไปในหน่วยงานหรือประเภทการดำเนินธุรกิจอื่นๆ เพื่อเป็นประโยชน์ไม่มากนักน้อย สำหรับบริษัทในสายงานนั้นๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรต่อไป

2. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาพนักงานทั้งหมดขององค์การธุรกิจด้านการออกแบบทางวิศวกรรมเพียงแห่งเดียวเท่านั้น ดังนั้นในงานวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเฉพาะกลุ่มสาขาอาชีพ ในแนวการเปรียบเทียบกับองค์การธุรกิจประเภทเดียวกัน หรือในเชิงเปรียบเทียบ

องค์การสัญชาติต่างกัน เพื่อให้ทราบว่าบุคลิกภาพและระดับความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรคแบบใด ที่เหมาะสมกับสาขาอาชีพนั้นๆ ตามแนวคิดทฤษฎีของฮอลแลนด์ (ทฤษฎีความเหมาะสมของบุคลิกภาพกับงาน)



เอกสารและสิ่งอ้างอิง

เกียรติสุดา ศรีสุข. 2552. **ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย**. คณะศึกษาศาสตร์:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กันยา สุวรรณแสง. 2536. **บุคลิกภาพและการปรับตัว**. พิมพ์ครั้งที่ 2. บริษัทรวมสาส์น
(1977) จำกัด.

กรรณิกา สุขสมัย. 2549. **การพัฒนามาตรวัดความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคตาม
ทฤษฎีของสตอลลท์ สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 4**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการวัดทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กมลพรรณ ชีวพันธุ์ศรี. 2546. **เด็กเรียนรู้ได้อย่างไร ถึงยืนหยัดได้ในสังคมเศรษฐกิจปัจจุบัน**.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ซีวีแอลการพิมพ์ จำกัด.

กิตติศักดิ์ จินดากุล. 2552. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง
ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและความต้องการพัฒนาตนเอง
ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ทีทีแอนด์ที จำกัด (มหาชน)**.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จีรนนต์ ไชยงาม. 2548. **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five)
กับประสิทธิภาพทีมงานของพนักงานขายรถยนต์**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าพระนครเหนือ.

ณัชชา เพชรสากล. 2554. **บุคลิกภาพเชิงรุก ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่า
อุปสรรค กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานขายทางโทรศัพท์
กรณีศึกษาบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ดวงฤดี ภูพลอย. 2554. **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค** กับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการในภาควิชาอายุรศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นันทน์ภัส ตั้งภรณ์พรณ. 2553. **แบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ กับการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

นันทิยา วชิรลาภไทรุฑ. 2547. **การเพิ่มความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค** โดยการเรียนรู้พฤติกรรมในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค: กรณีศึกษาเยาวชนกระทำผิดชาย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บริษัท ปตท. ประเทศไทย (จำกัด). 2554. **คำอธิบายและการวิเคราะห์ของฝ่ายจัดการ** สำหรับผลการดำเนินการไตรมาสที่ 1 ปี 2554 เปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปี 2553. กรุงเทพฯ: บริษัท ปตท. ประเทศไทย (จำกัด)

ปราโมทย์ สุคนิษฐ์. 2542. **ทฤษฎีทางเพศและพัฒนาการทางเพศของมนุษย์.** ศูนย์พัฒนาทรัพยากรการศึกษา: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พรพรรณ ปฐมสุนทรชัย. 2551. **ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ความเหนื่อยหน่ายในงาน การรับรู้ความสามารถของตน กรณีศึกษาบริษัท ให้คำปรึกษาด้านโภชนาการและความงามแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พัชรพร วีรสิทธิ์. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ
และความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท 4 ของ
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พัศศิริ ชมพุดำ. 2553. การมุ่งเน้นบุคลากร. มุลินีเพื่อสถาบันการศึกษาวิชาการจัดการแห่ง
ประเทศไทย.

ภัทรญาณี จงธนะพัฒน์. 2551. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสามารถในการ
เผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในบริษัทต่างชาติชั้น
นำ กรณีศึกษาพนักงานขายเกสซ์ภัณฑ์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รัตนกร กิจจันทร์. 2552. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้
ความสามารถของตนเอง และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่า
อุปสรรค กรณีศึกษาพนักงานบริษัทยนต์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรวรรณ หงษ์กิตติยานนท์. 2548. เซวน์อารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่า
อุปสรรค และการรับรู้รูปแบบการเรียนรู้ของพนักงานโรงงานผลิตเครื่องมือแพทย์
แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ
องค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วัลภา ยิ่งสบาย. 2542. ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเองและ
บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
ดุชนบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุนันทา คานะโกะ. 2554. อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสอนที่มีต่อพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุรพงษ์ คงสัตย์. 2551. การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศรีเรือน แก้วกังวาน. 2551. ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ: รู้เขา-รู้เรา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.

ศุภนุช สุตวิไล. 2550. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความเครียดในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2550. ทฤษฎีและเทคนิคการปรับปรุงพฤติกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. 2554. สรุปภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมปี 2254 และแนวโน้มปี 2555. 115หน้า

สิริอร วิชชาวุธ. 2549. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุนันทา เลานันท์. 2549. การสร้างทีมงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: แอนด์เมดสติ๊กเกอร์ แอนด์ดีไซน์.

สุนันทา เลहनันท์. 2551. **การพัฒนาองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ซีวีแอลการพิมพ์ จำกัด.

สุภาวดี นวลเนตร. 2549. **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคต่อการขาดงาน กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุเมศวร์ พิริยะวัฒน์. 2553. **แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างและการศึกษาพฤติกรรมการเดินทาง**. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, มหาวิทยาลัยบูรพา

อัญพร พูลทรัพย์. 2546. **บุคลิกภาพห้าองค์ (The Big Five) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษากองรายได้ การปราบปรามหลวง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อารี พันธุ์มณี. 2546. **พ่อ แม่ ที่ลูกอยากได้**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไยใหม่.

อาทิตา กลั้มเพิ่มพูล. 2549. **การมองโลกในแง่ดี บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ศึกษาเฉพาะกรณีหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Costa, P. T. and R. R. McCrae. 1992. **NEO PI-R. Professional manual**. Odessa FL: Psychological Assessment Resources, Inc.

Devakumar, R. 2013. **Adversity Quotient and Achievement Motivation of Selected Third Year and Fourth Year Psychology Students of De La Salle Lipa A.Y. 2012-2013**. University of Oregon and Oregon Research Institute

Howard, P. J. and J. M. Howard, 2001. **The Big Five Quickstart: An Introduct to The Five Factor Model of The Personality for Human Resource Professional.**
Charlotte NC: CentACS

Stoltz, P. G. 1997. **Adversity Quotient at Work.** United State of America: Harper Collins Publishers Inc.







แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคในการทำงานของธุรกิจที่ศึกษาด้านการออกแบบทางวิศวกรรม

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] ที่ตรงกับท่านมากที่สุด (โปรดตอบทุกข้อ)

1. เพศ

[] ชาย [] หญิง

2. อายุ

[] ต่ำกว่า 25 ปี [] 25-27 ปี
[] 28-30 ปี [] 30 ปี ขึ้นไป

3. อายุงานในบริษัทนี้

[] น้อยกว่า 1 ปี [] 1-2 ปี
[] 3-4 ปี [] 5 ปี ขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

[] ต่ำกว่าปริญญาตรี [] ปริญญาตรี
[] ปริญญาโท [] สูงกว่าปริญญาโท

5. รูปแบบการจ้างงาน

[] พนักงานประจำ [] พนักงานชั่วคราว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (โปรดตอบทุกข้อ)

ข้อคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ฉันเป็นคนไม่วิตกกังวล					
2. ฉันชอบที่จะมีคนอยู่รอบข้าง					
3. ฉันไม่ชอบเสียเวลาที่จะเพื่อฝัน					
4. ฉันพยายามให้เกียรติทุกคนที่ฉันพบ					
5. ฉันเก็บรักษาของส่วนตัวให้สะอาดเรียบร้อย					
6. บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองต่ำกว่าคนอื่น					
7. ฉันหัวเราะได้ง่าย					
8. เมื่อฉันพบวิธีที่จะทำบางอย่างให้ถูกต้อง ฉันจะยึดวิธีนั้นตลอด					
9. บ่อยครั้งที่ฉันได้แย่งกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน					
10. ฉันสามารถกำหนดความก้าวหน้าของการทำงาน และทำงานนั้นเสร็จตามเวลาได้เป็นอย่างดี					
11. บางครั้งเมื่อตกอยู่ในภาวะเครียดมากๆ ฉันรู้สึกตัวเองจะแยกออกเป็นเสี่ยงๆ					
12. ฉันเป็นคนมีความสุขและไม่เคร่งเครียด					

ข้อคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
13. ฉันมีความซาบซึ้งในศิลปะและธรรมชาติ					
14. บางคนคิดว่าฉันเป็นคนเห็นแก่ตัวและถือตัวเองเป็นใหญ่					
15. ฉันไม่ใช่คนละเอียดถี่ถ้วน					
16. ฉันไม่เคยรู้สึกโดดเดี่ยวหรืออ้างว้าง					
17. ฉันชอบที่จะพูดคุยกับคนทั่วไป					
18. ฉันเชื่อว่าการให้ผู้เรียนฟังข้อความที่มีข้อโต้แย้งกันจะทำให้เกิดความสับสนและเข้าใจผิดได้					
19. ฉันชอบความร่วมมือกับผู้อื่นมากกว่าการแข่งขัน					
20. ฉันพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ					
21. ปบ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกตึงเครียดและตื่นเต้น					
22. ฉันชอบที่จะทำกิจกรรม					
23. บทกวีมีอิทธิพลต่อฉันเล็กน้อยหรือไม่มีเลย					
24. ฉันมีแนวโน้มที่จะเยาะเย้ยและสงสัยในเจตนาของผู้อื่น					
25. ฉันมีเป้าหมายชัดเจน และมีการปฏิบัติสู่เป้าหมายอย่างเป็นขั้นเป็นตอน					
26. บ้างครั้งฉันรู้สึกไม่มีค่า					

ข้อคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
27. ปกติแล้วฉันชอบทำงานตามลำพัง					
28. บ่อยครั้งที่ฉันชอบลองอาหารใหม่ๆ หรืออาหารต่างชาติ					
29. ฉันเชื่อว่าคนส่วนมากจะเอาเปรียบ ถ้าเปิดโอกาสให้เค้า					
30. ฉันมักเสียเวลานานกว่า จะเริ่มงานได้อย่างจริงจัง					
31. ฉันแทบไม่เคยรู้สึกกลัวหรือตื่นเต้น					
32. บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกว่าตนเองเต็มไปด้วยพลังมากจนอยากแสดงออกมา					
33. ฉันมักจะไม่ได้สังเกตอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดจากสถานการณ์ต่างๆ					
34. คนส่วนมากที่ฉันรู้จัก ชอบฉัน					
35. ฉันทำงานหนักเพื่อสำเร็จตามเป้าหมาย					
36. บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกโกรธกับการกระทำของผู้คนที่มาต่อกัน					
37. ฉันเป็นคนร่าเริง สดใส					
38. ฉันเชื่อว่าเราควรจะรับฟังผู้นำทางศาสนาในการตัดสินใจเรื่องศีลธรรม โดยไม่มีข้อโต้แย้ง					
39. บางคนคิดว่าฉันเป็นคนเย็นชาและคิดแต่ผลประโยชน์					

ข้อคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
40. เมื่อฉันมีข้อผูกพันในเรื่องใด ฉันก็จะยึดถือตลอดไป					
41. บ่อยครั้งเมื่อมีสิ่งใดไม่เป็นไปตามความคาดหมาย ฉันรู้สึกท้อแท้และอยากยอมแพ้					
42. ฉันไม่ใช่คนมองโลกในแง่ดี					
43. บางครั้งเมื่อฉันกำลังอ่านบทกวีหรือดูงานศิลปะ ฉันจะรู้สึกร่วมไปกับสิ่งนั้น					
44. ฉันเป็นคนหัวแข็งและมีทัศนคติที่มั่นคง					
45. บางครั้งฉันไม่ใช่คนที่น่าฟังพาหรือไว้วางใจได้					
46. ฉันไม่ค่อยมีความรู้สึกเศร้าโศกหรือซึมเศร้า					
47. ชีวิตฉันเต็มไปด้วยกิจกรรม					
48. ฉันมีความสนใจเรื่องธรรมชาติและมนุษย์น้อยมาก					
49. ฉันมักจะคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น					
50. ฉันเป็นคนที่มึนหลงและมักทำงานให้เสร็จเสมอ					
51. บ่อยครั้งที่ฉันแก้ปัญหาตนเองไม่ได้และต้องการให้คนอื่นช่วยเหลือ					
52. ฉันเป็นคนที่กระตือรือร้น					

ข้อคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
53. ฉันมีความอยากรู้ในเรื่องที่ประเทืองปัญญา					
54. ถ้าฉันไม่ชอบใคร ฉันจะแสดงให้คนนั้นรู้					
55. ฉันไม่เคยสามารถจัดระเบียบให้ตนเองได้เลย					
56. บางครั้งฉันรู้สึกอับอายมาก จนไม่อยากพบหน้าผู้อื่น					
57. ฉันชอบที่จะดำเนินชีวิตตามแนวทางของตนเอง มากกว่าที่จะทำตามผู้อื่น					
58. บ่อยครั้งที่ฉันสนุกกับความคิดฝัน ที่เป็นนามธรรม					
59. ฉันจะจัดการให้ผู้อื่นทำตามความต้องการของฉัน เมื่อมีความจำเป็น					
60. ฉันต้องเป็นเลิศในทุกสิ่งที่ตนเองทำ					

ส่วนที่ 3 แบบสอวัดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เลือกระดับ 1 2 3 4 หรือ 5 ที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในแต่ละสถานการณ์

ระดับ 1 ท่านเห็นด้วยกับข้อความทางซ้ายมืออย่างมาก

ระดับ 2 ท่านเห็นด้วยกับข้อความทางซ้ายมือ

ระดับ 3 ท่านเห็นเป็นกลางไม่โอนเอียงไปด้านใดด้านหนึ่ง

ระดับ 4 ท่านเห็นด้วยกับข้อความทางขวามือ

ระดับ 5 ท่านเห็นด้วยกับข้อความทางขวามืออย่างมาก

1. ผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับข้อเสนอของคุณ ในการร่วมมือช่วยกันประหยัดน้ำไฟของบริษัท ในช่วงที่บริษัทประสบภาวะวิกฤติอยู่ในขณะนี้ คุณจะ.....

หยุดและยอมตามความเห็นของที่ประชุม	1	2	3	4	5	พยายามเสนอข้อมูลให้ทราบว่า ถ้าไม่ช่วยกันประหยัด บริษัทจะอยู่ต่อไปไม่ได้

2. เมื่อคุณตั้งใจทำงานกันอย่างเต็มที่แล้ว แต่ยังถูกตำหนิจากหัวหน้า คุณจะ.....

ไม่พอใจอย่างมาก และจะไม่ตั้งใจทำงานอีกต่อไป	1	2	3	4	5	ขอบคุณ หัวหน้าที่ตักเตือน แล้วจะตั้งใจงานต่อไป

3. ในวันนี้คุณได้สัญญาว่า จะมาร่วมงานวันเกิดของลูกสาวคุณที่เจอกันนานๆครั้ง แต่ขณะที่คุณได้รับมอบงานสำคัญที่หัวหน้าอยากให้คุณเสร็จภายในวันนี้เช่นกัน คุณจะ

ยกเลิกสัญญาด้านใดด้านหนึ่ง	1	2	3	4	5	พยายามทำให้สำเร็จ ทั้ง 2 อย่าง

4. คุณถูกเลิกจ้างเพราะบริษัทอยู่ในภาวะขาดทุน ต้องลดจำนวนพนักงาน ในขณะที่ท่านทำงานที่นี้มากกว่า 15 ปี และคุณเป็นถึงหัวหน้าแผนก คุณจะ.....

เสียใจ และนอนทำใจอยู่ที่บ้านสักพัก โดยใช้เงินชดเชยไปก่อน	1	2	3	4	5	ตั้งใจ และพยายามหางานทำ ใหม่ทันที
---	---	---	---	---	---	--------------------------------------

5. คุณได้เถียงกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนคนนั้นพยายามยั่วโทสะคุณ จนคุณควบคุมอารมณ์ไม่อยู่ ปาที่หนีบกระดาษเกือบไปโดนหัวของเขา ต่อมาเมื่อพบเขา คุณจะปฏิบัติ.....

ทำตัวไม่ถูก ไม่กล้าสู้หน้าเขา	1	2	3	4	5	เสียใจ และเข้าไปขอโทษเขา
-------------------------------	---	---	---	---	---	--------------------------

6. เมื่อแผนกของคุณทำงานผิดพลาด อันมาจากความสะเพร่าของลูกน้องคุณ ซึ่งบริษัทได้รับความเสียหาย ซึ่งแรกที่คุณจะทำคือ

ค้นหาคนผิด และลงโทษเป็นตัวอย่าง	1	2	3	4	5	กล่าวขอโทษแทน ยินดี รับผิดชอบและหาแนวทางแก้ไข
---------------------------------	---	---	---	---	---	--

7. คุณถูกต่อว่าจากผู้จัดการอย่างรุนแรง เพราะลูกน้องของคุณในกลุ่มทำงานผิดพลาด ในฐานะที่คุณเป็นหัวหน้างาน แต่กลับเป็นคนถูกต่อว่า คุณจะ.....

รู้สึกโกรธผู้จัดการ เพราะว่าไม่ได้เป็น ความผิดของตนเอง	1	2	3	4	5	กล่าวขอโทษผู้จัดการ และแก้ไข ความผิดพลาดที่เกิดขึ้น
---	---	---	---	---	---	--

8. เมื่อเอกสารสำคัญถูกส่งไปยังผู้บริหารล่าช้า ทั้งที่คุณทำเอกสารดังกล่าวเสร็จแล้ว และส่งไปให้หัวหน้าแผนกเซ็นตั้งแต่วันที่ 2 สัปดาห์ที่แล้ว คุณจะ.....

คิดว่าหัวหน้าแผนกเป็นคนที่ต้อง รับผิดชอบ	1	2	3	4	5	คิดว่าเป็นความผิดของตน ที่ไม่ ติดตามงาน
---	---	---	---	---	---	--

9. เพื่อนร่วมงานในแผนกของคุณทะเลาะกัน ทำให้งานเสร็จไม่ทันเวลา คุณจะ.....

เข้าไปช่วยไกล่เกลี่ยเพื่อให้งานเสร็จ ทันเวลา	1	2	3	4	5	ไม่สนใจเพราะไม่ใช่ปัญหาของ คุณ
---	---	---	---	---	---	-----------------------------------

10. วัตถุดิบที่ฝ่ายผลิตของคุณสั่งฝ่ายจัดซื้อ ให้ส่งเข้ามาขาดตลาด ไม่สามารถส่งได้ บริษัทอาจ
เสียหายได้เพราะงานหยุดชะงัก ในฐานะที่คุณเป็นพนักงานฝ่ายผลิตคนหนึ่ง คุณจะ.....

รอฝ่ายจัดซื้อแก้ไขปัญหาเอง	1	2	3	4	5	ลองหาวัตถุดิบที่นำมาใช้แทน ก่อนได้และเสนอฝ่ายจัดซื้อ
----------------------------	---	---	---	---	---	---

11. คุณในฐานะพนักงานฝ่าย QA ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่แล้ว แต่หัวหน้ายังต่อว่าคนอื่นในเรื่อง
ของการตรวจสอบสินค้าล่าช้าเกินไป คุณจะ.....

คิดว่าผู้บริหารเรื่องมาก และโทษคน อื่นที่ทำให้คุณถูกต่อว่า	1	2	3	4	5	คิดว่าตนเองผิดพลาดที่ไม่แจ้ง ปัญหาในการทำงานให้หัวหน้า ทราบเร็วกว่านี้ และคิดว่าครั้ง ต่อไปต้องทำให้ดีขึ้น
---	---	---	---	---	---	---

12. ในขณะที่คุณกำลังขับรถเข้าบ้าน คุณเห็นไฟทางเดินในซอยดับหลายดวง ซึ่งดูมืดและเปลี่ยว
มาก คุณจะ.....

ไม่สนใจ เพราะไม่ใช่เรื่องอะไรของเรา เราก็ ขับรถไม่ได้ลำบากอะไร	1	2	3	4	5	รีบแจ้งการไฟฟ้ามาซ่อมไฟ เพราะไม่ อยากให้เกิดเหตุร้ายกับทุกคน
---	---	---	---	---	---	---

13. คุณขอความร่วมมือจากลูกน้องของคุณ ให้ช่วยกันประหยัดไฟ แต่ไม่ได้รับความร่วมมือ คุณ
จะ.....

ปล่อยไป เพราะคุณได้ทำตามหน้าที่ แล้ว	1	2	3	4	5	ขอความร่วมมือต่อไป เพราะ เป็นหน้าที่ของคุณ ที่จะหาทาง ให้ลูกน้องประหยัดไฟ
---	---	---	---	---	---	---

14. บริษัทของคุณถูกยกเลิกสัญญา จากลูกค้ารายใหญ่ ทำให้บริษัทเกิดความเสียหาย คุณจะ.....

แย่แน่ บริษัทต้องได้รับผลกระทบ สงสัยปีนี้จะไม่ได้โบนัสแน่ๆ	1	2	3	4	5	ไม่เป็นไร ยังมีบริษัทอื่นที่เราจะ ติดต่อมาเป็นลูกค้าได้อีก
---	---	---	---	---	---	---

15. คุณพลาดโอกาสในการสัมภาษณ์งานบริษัทยักษ์ใหญ่ ซึ่งเป็นที่ๆคุณอยากเข้าทำงานมาก คุณ
จะ.....

เสียตายจ้ง คงไม่มีโอกาสหางานดีๆ อย่างนี้อีกแล้ว	1	2	3	4	5	ยังมีโอกาสอื่นอีก ยังมีบริษัทดีๆ ที่จะรับคุณเข้าทำงาน
--	---	---	---	---	---	--

16. ถ้าบริษัทของคุณมีปัญหาขาดทุนอย่างหนักจนล้มละลาย และคุณถูกปลดออกจากงาน คุณ
จะ.....

ตกใจ ทำใจไม่ได้ คิดว่าคงอดตายแน่ งานก็หายาก	1	2	3	4	5	สู้ต่อไป ยังไงก็มีเงินชดเชย ไม่ นานก็หางานใหม่ได้
--	---	---	---	---	---	--

17. รัฐบาลสั่งยกเลิกผลการประมูลงาน ที่บริษัทของคุณได้รับงานไป เพราะมีข่าวว่ามีการฉ้อ
ราษฎร์บังหลวง คุณจะ.....

บริษัทต้องเสียชื่อแน่ๆ ใครจะกล้ามาทำธุรกิจกับเราอีก	1	2	3	4	5	เชื่อมั่นในความโปร่งใสและเมื่อความจริงเปิดเผยทุกคนจะเข้าใจ
---	---	---	---	---	---	--

18. หัวหน้าของคุณสั่งให้ยกเลิกงานสำคัญ ซึ่งคุณกำลังรับผิดชอบอยู่ และโอนงานนั้นไปให้คนอื่นทำแทน โดยไม่ยอมให้เหตุผล คุณจะ.....

หัวหน้าไม่ยุติธรรมและคงไม่พอใจคุณ อนาคตการทำงานของ คุณคงไม่ก้าวหน้าแน่	1	2	3	4	5	หัวหน้าคงมีเหตุผลบางอย่าง และคงจะมอบหมายงานอื่นที่เรานัดมากกว่าให้ทำแทน
--	---	---	---	---	---	---

19. คุณพลาดการประชุม เนื่องจากรถของคุณเกิดเสียกะทันหัน ซึ่งคุณไม่สามารถขอความช่วยเหลือจากคนแถวนั้นได้ คุณจะรู้สึกว่.....

ชีวิตมีแต่อุปสรรค ทำอะไรก็พลาดไปหมด	1	2	3	4	5	มันก็แค่ พลาดครั้งเดียว ทุกปัญหาต้องมีทางแก้ไข
-------------------------------------	---	---	---	---	---	--

20. หมอประจำตัวแจ้งผลการตรวจสุขภาพของคุณว่า มีไขมันในเลือดสูง คุณเสี่ยงต่อการเป็นโรคหัวใจและอัมพฤกษ์มาก คุณจะรู้สึกว่.....

ตัวเองเคราะห์ร้ายเหลือเกิน มีแต่โรคภัยไข้เจ็บ อายุคงไม่ยืนแน่	1	2	3	4	5	โรคภัยไข้เจ็บเป็นเรื่องธรรมดา เป็นได้ ก็รักษาได้ ไม่ต้องวิตกกังวล
---	---	---	---	---	---	---

21. คุณเพิ่งถูกแฟนบอกเลิก ซึ่งคุณเคยตั้งใจว่าคนนี้จะแหละ ที่คุณจะแต่งงานด้วย คุณจะรู้สึกว่.....

ความหวังในชีวิตพังทลาย ซาตินี้คงหาแฟนใหม่ไม่ได้แล้ว	1	2	3	4	5	เธออาจไม่ใช่เนื้อคู่ของเรา แต่ไม่เป็นไร ออกหักครั้งเดียวไม่ตาย
---	---	---	---	---	---	--

22. ในสภาวะที่น้ำมันแพงขึ้นทุกวัน คุณคิดว่า.....

ทำอย่างไรดี ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น เงินเดือนคงไม่พอใช้แน่	1	2	3	4	5	ไม่เป็นไรหรอก ถ้าประหยัด หน่อยคงอยู่ได้ เลิกขับรถหันมา ใช้รถประจำทางแทนก็ได้
---	---	---	---	---	---	--

23. คุณโชคร้ายถูกเพื่อนร่วมงานโกงเงิน คุณเสียใจมาก และเชื่อว่าปีนี้คุณดวงตก คุณคิดว่า.....

คุณคงจะต้องโชคร้ายไปตลอดทั้งปี และปีหน้าดวงคงตกเหมือนเดิม	1	2	3	4	5	อีกไม่นานความโชคร้ายก็จะ ผ่านพ้นไป เราต้องยืนหยัดไม่ ยอมแพ้
--	---	---	---	---	---	---

24. ในระยะหลัง คุณถูกตำหนิอย่างรุนแรงจากหัวหน้า จนทำให้คุณเชื่อว่า.....

คุณคงจะถูกตำหนิ เช่นนี้ตลอดไป	1	2	3	4	5	คุณคงไม่ถูกตำหนิ เช่นนี้ ตลอดไป
-------------------------------	---	---	---	---	---	------------------------------------

25. โภไณฟาร์มของคุณตายเพราะโรคไข้หวัดนก ทำให้คุณต้องขาดทุนจำนวนมาก และยังไม่รู้ทำที่
ว่าโรคนี้จะหยุดระบาด คุณคิดว่า

ขาดทุนจนหมดตัวแล้ว โรคไข้หวัดนก คงไม่มีทางหยุดระบาดแน่	1	2	3	4	5	ไม่นานก็จะมีแนวทางป้องกันได้ ต้องเตรียมพร้อมเพื่อจะเลี้ยงไก่ หลังจากที่โรคหยุดระบาด
---	---	---	---	---	---	---

26. คุณถูกตรวจพบว่า เป็นเอดส์ คุณจะมีชีวิตที่เหลืออยู่อย่างไร.....

หมดอาลัยตายอยาก ชีวิตที่เหลืออยู่คง ทรมาน ตายดีกว่า	1	2	3	4	5	ทำจิตใจให้เข้มแข็งและใส่ใจใน สุขภาพ ก็จะมีชีวิตต่อไปอีกนาน
--	---	---	---	---	---	---

27. รุ่นน้องในที่ทำงานได้เลื่อนตำแหน่งแซงหน้าคุณไป โดยคุณคิดว่าคุณน่าจะมีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งนั้นมากกว่า คุณรู้สึกผิดหวังและคิดว่า.....

คงไม่มีโอกาสเรื่องตำแหน่งอีก เพราะหัวหน้าอาจไม่ชอบ	1	2	3	4	5	ตั้งใจทำงานและพัฒนาความสามารถของตนเอง ไม่นานหัวหน้าต้องเห็นความสามารถเรา
--	---	---	---	---	---	--

28. คุณทำงานดีมาตลอดและเป็นที่ยอมรับของหัวหน้า แต่ครั้งนี้ คุณล้มเหลวงานสำคัญที่ได้รับมอบหมายใหม่ และถูกตำหนิ คุณเชื่อว่า.....

คงไม่ได้รับความเชื่อถือจากหัวหน้าแล้ว เพราะเหตุการณ์ครั้งนี้ถือว่ารุนแรงที่สุด	1	2	3	4	5	คงได้รับคำตำหนิเฉพาะครั้งนี้ ถ้าฉันยังทำงานที่นี่ ฉันยังมีโอกาสที่ได้รับความชื่นชมอีก
--	---	---	---	---	---	---

29. ถ้าคุณลงทุนซื้อหุ้นเป็นจำนวนมาก และต่อมาตลาดหุ้นตกทำให้คุณขาดทุน คุณจะ.....

ยอมขาดทุนแค่นี้ ขายหุ้นทิ้งให้หมดดีกว่า และตั้งใจว่าจะไม่เล่นหุ้นอีก	1	2	3	4	5	คิดว่าหุ้นมีลงก็ต้องมีขึ้น ถ้าขายทิ้งตอนนี้ก็มีแต่ขาดทุน อดทนรออีกหน่อย ให้ราคาหุ้นกลับขึ้นมาแล้วค่อยขายดีกว่า
--	---	---	---	---	---	--

30. ข้อเสนอแนะของคุณในที่ประชุมได้รับการคัดค้านจากผู้บริหาร ทั้งๆที่คุณได้ศึกษามาอย่างดีแล้ว ว่าแนวทางดังกล่าวจะช่วยเพิ่มกำไรให้บริษัทได้ คุณรู้สึกเสียใจ คุณจะ.....

ล้มเลิกความพยายาม และสูญเสียความมั่นใจตลอดไป	1	2	3	4	5	อดทนรอว่าสักวันหนึ่งผู้บริหารต้องเข้าใจแนวคิดของเรา เมื่อท่านได้รับข้อมูลเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ
--	---	---	---	---	---	---

31. ภารกิจของคุณเจ๊ง ทำให้หมดตัว ทรัพย์สินถูกยึดทั้งหมด คุณเสียใจอย่างมาก เพราะแต่ก่อน
คุณเคยเป็นคนที่ร่ำรวย และมีคนชื่นชมในความสามารถ คุณจะ

ยอมรับความจริงไม่ได้ อยากหนีหน้า ผู้คนไปให้พ้นๆ	1	2	3	4	5	อดทนสู้ต่อ ไม่ว่าจะต้องทำงาน เป็นลูกจ้างก็ตาม ไม่นานก็ฟื้น ตัวได้ด้วยความสามารถของ ตนเอง
--	---	---	---	---	---	---

32. คุณเป็นนักมวยทีมชาติที่เป็นความหวังว่าจะคว้าเหรียญทองโอลิมปิก แต่คุณพลาดตก
รอบแรก คุณรู้สึกเสียใจและได้รับคำถากถางมากมาย คุณจะ

ท้อแท้ ไม่ชกมวยอีกต่อไป	1	2	3	4	5	มุ่งมั่นฝึกซ้อมต่อไป พยายาม สร้างความมั่นใจให้กลับมา และตั้งใจต้องคว้าเหรียญให้ได้
-------------------------	---	---	---	---	---	--



ภาคผนวก ข
ตารางค่าคะแนน IOC

ตารางค่าคะแนน IOC

ข้อคำถาม ที่	ค่าคะแนนความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
แบบสอบถามส่วนที่ 2					
1	1	1	-1	0.3	ปรับปรุง
2	1	1	1	1.0	ใช้ได้
3	1	1	1	1.0	ใช้ได้
4	1	-1	-1	-0.3	ปรับปรุง
5	1	0	0	0.3	ปรับปรุง
6	1	1	0	0.7	ใช้ได้
7	1	0	0	0.3	ปรับปรุง
8	0	1	0	0.3	ปรับปรุง
9	1	-1	1	0.3	ปรับปรุง
10	1	1	-1	0.3	ปรับปรุง
11	1	-1	1	0.3	ปรับปรุง
12	1	0	1	0.7	ใช้ได้
13	1	1	1	1.0	ใช้ได้
14	1	0	1	0.7	ใช้ได้
15	1	-1	1	0.3	ปรับปรุง
16	1	-1	1	0.3	ปรับปรุง
17	1	-1	1	0.3	ปรับปรุง
18	1	1	1	1.0	ใช้ได้
19	1	1	1	1.0	ใช้ได้
20	1	0	1	0.7	ใช้ได้
21	1	1	-1	0.3	ปรับปรุง
22	1	1	1	1.0	ใช้ได้

ข้อคำถาม ที่	ค่าคะแนนความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
แบบสอบถามส่วนที่ 2					
23	1	0	1	0.7	ใช้ได้
24	1	1	0	0.7	ใช้ได้
25	1	0	1	0.7	ใช้ได้
26	1	1	0	0.7	ใช้ได้
27	1	0	1	0.7	ใช้ได้
28	1	1	-1	0.3	ปรับปรุง
29	1	-1	0	0.0	ปรับปรุง
30	1	1	0	0.7	ใช้ได้
31	1	1	0	0.7	ใช้ได้
32	1	0	-1	0.0	ปรับปรุง
33	1	1	0	0.7	ใช้ได้
34	1	1	1	1.0	ใช้ได้
35	1	1	1	1.0	ใช้ได้
36	1	1	0	0.7	ใช้ได้
37	1	0	1	0.7	ใช้ได้
38	1	1	1	1.0	ใช้ได้
39	1	0	1	0.7	ใช้ได้
40	1	1	1	1.0	ใช้ได้
41	1	1	1	1.0	ใช้ได้
42	1	1	1	1.0	ใช้ได้
43	0	1	1	0.7	ใช้ได้
44	1	0	1	0.7	ใช้ได้
45	1	1	1	1.0	ใช้ได้
46	1	1	1	1.0	ใช้ได้

ข้อคำถาม ที่	ค่าคะแนนความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
แบบสอบถามส่วนที่ 2					
47	1	1	1	1.0	ใช้ได้
48	1	1	1	1.0	ใช้ได้
49	1	1	1	1.0	ใช้ได้
50	1	1	1	1.0	ใช้ได้
51	1	1	-1	0.3	ปรับปรุง
52	1	1	1	1.0	ใช้ได้
53	1	1	1	1.0	ใช้ได้
54	1	1	1	1.0	ใช้ได้
55	1	1	1	1.0	ใช้ได้
56	1	1	1	1.0	ใช้ได้
57	1	0	-1	0.0	ปรับปรุง
58	1	-1	1	0.3	ปรับปรุง
59	1	1	-1	0.3	ปรับปรุง
60	1	1	1	1.0	ใช้ได้
แบบสอบถามส่วนที่ 3					
1	1	1	1	1.0	ใช้ได้
2	1	1	1	1.0	ใช้ได้
3	1	1	1	1.0	ใช้ได้
4	1	1	1	1.0	ใช้ได้
5	1	1	1	1.0	ใช้ได้
6	0	0	1	0.3	ปรับปรุง
7	1	0	1	0.7	ใช้ได้
8	1	1	1	1.0	ใช้ได้

ข้อ คำถามที่	ค่าคะแนนความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
แบบสอบถามส่วนที่ 3					
9	1	0	1	0.7	ใช้ได้
10	1	1	1	1.0	ใช้ได้
11	1	1	1	1.0	ใช้ได้
12	1	1	1	1.0	ใช้ได้
13	1	1	1	1.0	ใช้ได้
14	1	1	1	1.0	ใช้ได้
15	1	1	1	1.0	ใช้ได้
16	1	1	1	1.0	ใช้ได้
17	1	1	1	1.0	ใช้ได้
18	1	1	1	1.0	ใช้ได้
19	0	1	1	0.7	ใช้ได้
20	1	1	1	1.0	ใช้ได้
21	1	1	1	1.0	ใช้ได้
22	1	1	0	0.7	ใช้ได้
23	0	1	1	0.7	ใช้ได้
24	1	0	0	0.3	ปรับปรุง
25	1	0	0	0.3	ปรับปรุง
26	1	0	0	0.3	ปรับปรุง
27	1	1	1	1.0	ใช้ได้
28	1	0	0	0.3	ปรับปรุง
29	1	1	0	0.7	ใช้ได้
30	1	1	0	0.7	ใช้ได้
31	1	1	1	1.0	ใช้ได้

ข้อ คำถามที่	ค่าคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
แบบสอบถามส่วนที่ 3					
32	1	1	1	1.0	ใช้ได้
รวม				0.721	



ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวกาญจนา คำแหง
วัน เดือน ปี ที่เกิด	วันที่ 3 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2528
สถานที่เกิด	จังหวัดฉะเชิงเทรา
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (ธุรกิจระหว่างประเทศ) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่แผนกนำเข้า – ส่งออก
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท เซเรบอส ประเทศไทย จำกัด