

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของบุคคลที่มีรูปแบบบุคลิกภาพแตกต่างกัน  
Comparisons of Job Satisfaction Among Persons with  
Different Personality Types

ผู้วิจัย : นางสาว ณัชนีย์รัตน์ ลิมาภรณ์วิเศษย์  
อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย : รศ.ดร. ชุมพร ยงกิตติกุล

โครงการทางจิตวิทยา รหัสวิชา 3800420 นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
วิทยาศาสตร์บัณฑิต(จิตวิทยา)  
คณะจิตวิทยา  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
พ.ศ. 2548

ถัมภ์ธีรินทร์ ลิมาภรณ์วณิชย์ : การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้ที่มีรูปแบบบุคลิกภาพแตกต่างกัน. (COMPARISONS OF JOB SATISFACTION AMONG PERSONS WITH DIFFERENT PERSONALITY TYPES.) อ. ที่ปรึกษา : รศ.ดร. ชุมพร ยงกิตติกุล, 95 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้ที่มีรูปแบบบุคลิกภาพแตกต่างกัน 2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของบุคคลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท เบทาโกร จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 131 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย มาตรฐานวัดบุคลิกภาพ MBTI และแบบวัดความพึงพอใจในงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว วิเคราะห์เปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีของ LSD และ วิเคราะห์ค่าสถิติที่ ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานโดยรวมทุกแผนก พบว่ามีรูปแบบบุคลิกภาพส่วนใหญ่เป็นแบบ ESTJ มากที่สุด และมีความพึงพอใจในงานระดับค่อนข้างสูง ส่วนรูปแบบบุคลิกภาพที่พบรองลงมาคือรูปแบบบุคลิกภาพแบบ ISTJ ซึ่งพบว่ารูปแบบบุคลิกภาพดังกล่าว มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง
2. พนักงานที่มีรูปแบบบุคลิกภาพในมิติที่บุคลิกภาพมิติที่ 2 ด้านการหาข้อมูลและการรับรู้พบว่า แบบที่มักใช้ข้อมูลในการคาดการณ์จากอดีตมาเชื่อมโยงและอยู่ในโลกแห่งจินตนาการ (Intuition: N) จะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่ามีรูปแบบบุคลิกภาพที่ได้ข้อมูลรับรู้จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 และอยู่ในโลกปัจจุบันตามความเป็นจริง (Sensing: S) ส่วนรูปแบบบุคลิกภาพในอีก 3 มิติที่เหลือนั้นพบว่ามีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันในด้าน อายุ ระดับตำแหน่งงาน และระดับเงินเดือน นั้นพบว่า มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน
4. เพศและหน่วยงานที่สังกัดมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันโดยพบว่า เพศชายมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศหญิง และพนักงานในแผนกจัดซื้อมีความพึงพอใจในงานมากกว่าสำนักบัญชีกลาง
5. พนักงานที่มีระยะเวลาประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจในงานที่ต่างกันคือ
  - 5.1 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานต่ำกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจในงานค่อนข้างสูงและพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 6 – 15 ปี ซึ่งมีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง
  - 5.2 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 1 – 5 ปี มีความพึงพอใจในค่อนข้างสูงและมีความพึงพอใจในงานมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 11 – 15 ปี

สาขาวิชา .....จิตวิทยา.....

ปีการศึกษา .....2548.....

ลายมือชื่อนิสิต .....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา .....

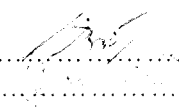
Natteen Limapornvanich : COMPARISONS OF JOB SATISFACTION AMONG PERSONS WITH DIFFERENT PERSONALITY TYPES. Advisor : Assoc. Prof. Dr. Chumporn Yongkittikul, 95 pages.

The purposes of this study were to find: 1. to compare job satisfaction among persons with different personality types 2. to compare job satisfaction among persons with different Demographic factors. The samples in the research were 131 employees of Betagro Group Company. Instrumentations used in this investigation are MBTI Personality Test and Job Satisfaction Questionnaire. In analysis of data using percentage, mean, standard deviation analysis of variance, standard score, one – way ANOVA, test of the statistically significance by t – test and multiple comparison by LSD. Finding of this study reveal:

1. ESTJ and ISTJ are the two types that have been found as the first and second most in this study and found that the first and the second of job satisfaction.
2. Employee has dimensioned two; finding information and perception that found personality type Intuition: N has high job satisfaction more than personality type Sensing: S and another personality type in other dimension have no differed in job satisfaction.
3. Job satisfaction do not differ according to demographic factors; age, work Status and salary level.
4. Male has high job satisfaction more than female and Buyer department have high job satisfaction more than accountant department
5. work experience in differ department have difference job satisfaction;
  - 5.1 work experience under 1 year have high job satisfaction more than work experience 6 - 15 years have moderate job satisfaction.
  - 5.2 work experience 1 – 5 years have high job satisfaction more than work experience 11 – 15 years.

Major ....Psychology....  
Year..... 2005.....

Student Signature.....  
Advisor Signature.....



# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ก
สารบัญตาราง .....	ค
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ในงานวิจัย .....	3
ขอบเขตของการวิจัย .....	3
สมมติฐานงานวิจัย .....	4
คำจำกัดความที่ใช้ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพ .....	8
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	38
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน .....	40
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	48
กลุ่มตัวอย่าง .....	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	59
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	60
บทที่ 4 ผลการวิจัย .....	61
บทที่ 5 การอภิปรายผล .....	76
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ .....	79
รายการอ้างอิง .....	84
ภาคผนวก .....	86
ภาคผนวก ก แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและแบบวัดความพึงพอใจในงาน .....	87
ภาคผนวก ข เอกสารประกอบอื่น ๆ .....	93

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1	บุคลิกภาพทั้ง 4 มิติ จำแนกบุคลิกภาพออกเป็น 8 ด้าน ..... 14
ตารางที่ 2	จำแนกบุคลิกภาพต่อการประยุกต์ใช้ 5 ด้าน ..... 22
ตารางที่ 3	แผนกและจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป เก็บคืนมาได้ และใช้ได้จริง ..... 48
ตารางที่ 4	ค่าความเที่ยงของแบบสำรวจความพึงพอใจในงานของพนักงานเบทาโกร จำกัดรวมทั้ง 3 แผนก ..... 56
ตารางที่ 5	เกณฑ์การให้คะแนนความพึงพอใจในงานในข้อคำถามที่มีความหมาย ทางบวก ..... 57
ตารางที่ 6	เกณฑ์การให้คะแนนความพึงพอใจในงานในข้อคำถามที่มีความหมาย ทางลบ ..... 58
ตารางที่ 7	ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนความ พึงพอใจในงานจำแนกตาม ช่วงอายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน อัตราเงินเดือน ช่วงระดับตำแหน่งงาน และแผนก (N = 131) ..... 62
ตารางที่ 8	ความถี่ ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และร้อยละ ของคะแนน ความพึงพอใจในงานจำแนกตามรูปแบบบุคลิกภาพและหน่วยงานที่สังกัด (N = 131) ..... 65
ตารางที่ 9	แสดงความพึงพอใจในงานของบุคลิกภาพทั้ง 4 มิติ ของพนักงานบริษัท เบทาโกรทั้ง 3 หน่วยงานจำแนกตามมิติบุคลิกภาพ ..... 66
ตารางที่ 10	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนความพึงพอใจใน งาน จำแนกตามช่วงอายุ ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ ทำงานในหน่วยงาน ..... 67
ตารางที่ 11	การทดสอบความพึงพอใจในงานเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD ของพนักงาน บริษัท เบทาโกร จำกัดที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ..... 69
ตารางที่ 12	แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในงานจำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วยเพศ และหน่วยงานที่สังกัด ..... 71
ตารางที่ 13	ความพึงพอใจในงานกับ บุคลิกภาพทั้ง 4 มิติ โดยทดสอบ เป็นรายคู่ในแต่ละมิติ ..... 72
แผนภาพที่ 1	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานของ พนักงานกับความพึงพอใจในงาน ..... 70

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

ในยุคปัจจุบันการกระทำทุกอย่างล้วนเต็มไปด้วยการแข่งขัน โดยเฉพาะการทำธุรกิจ การค้าในปัจจุบันเน้นการแข่งขันอย่างมาก ในยุคแรกของการแข่งขันด้านธุรกิจจะเน้นที่ผู้ผลิตสินค้า มีการขายสินค้าที่ราคาไม่แพงคุณภาพปานกลางจึงจะสามารถได้ส่วนแบ่งการตลาดมาก ในยุคต่อมาจึงเน้นที่ทักษะการขายสินค้าในยุคนี้เริ่มมีการเห็นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ เน้นว่าผู้ที่มีทักษะการขายมากก็มีผู้ต้องการตัวสูงแต่สินค้ายังคงเป็นเช่นเดิม ดังนั้นจึงเริ่มมีการแย่งชิงบุคลากรที่มีความสามารถด้านการขาย แต่ปัจจุบันนั้นได้มีการเห็นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์เพิ่มขึ้นไม่เพียงแต่การขายเท่านั้น การทำงานในทุกส่วนเพื่อให้ธุรกิจออกมาประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงทรัพยากรมนุษย์ในทุกส่วนทั้งการปรับปรุงการผลิตสินค้าให้มีคุณภาพ การขาย การตลาด การโฆษณา การเงิน และการดูแลทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดูแลทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นการดูแลบุคลากรทุกหน่วยงานขององค์กร ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีคุณภาพ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติออกมามีคุณภาพดี

มนุษย์จะสามารถทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพนั้นประกอบด้วยสาเหตุหลายปัจจัยเช่น การมีความรู้ทักษะความสามารถเกี่ยวกับงานนั้น การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น แต่สาเหตุที่สำคัญมากประการหนึ่งคือ ผู้ทำงานจะต้องชอบหรือพึงพอใจในงานก่อนจึงจะสามารถทำงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ แท้จริงแล้วความชอบหรือความพึงพอใจในงานนั้น ได้มีการเลือกตั้งแต่เป็นนักเรียนหรือนิสิตนักศึกษาคือ มีการเลือกสายการเรียน หรือเลือกคณะที่ตนเองพึงพอใจหรือชื่นชอบเพื่อเรียนและนำไปใช้ประกอบอาชีพต่อไปในอนาคต แต่ในชีวิตการทำงานไม่ใช่เพียงการทำงานตามวิชาชีพที่ได้เรียนมาแล้วมนุษย์จะพึงพอใจในงาน แต่ความพึงพอใจในงานนั้นยังเป็นเพราะสาเหตุอีกหลายประการเช่น ค่าตอบแทนที่ได้รับ ความท้าทายในงานที่ทำ ความยุติธรรมในองค์กร สภาพแวดล้อมในงานที่ทำ เป็นต้น เนื่องจากทุกองค์กรต้องการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานจึงจำเป็นต้องสรรหาบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานเพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น หากบุคลากรภายในองค์กรไม่พึงพอใจในงานที่ทำเช่นรู้สึกที่ไม่ได้รับความยุติธรรมจากองค์กร ก็อาจก่อให้เกิดสภาพแรงงาน เพื่อให้เกิดการต่อรองกับผู้บริหารจนกระทั่งบุคลากรมีความพึงพอใจที่จะทำงานต่อไปได้

สาเหตุของความพึงพอใจในงานที่มีความสำคัญกับตลาดแรงงานเป็นอย่างมากประการหนึ่งคือความพึงพอใจที่มีสาเหตุมาจากองค์ประกอบพื้นฐานด้านบุคลิกภาพนั้นเพราะบุคลิกภาพ

หรือบุคลิกลักษณะของคนเป็นสิ่งที่สั่งสมมาจากประสบการณ์ของแต่ละคนเพื่อให้มีความพึงพอใจในสิ่งที่แตกต่างกัน ซึ่งความพึงพอใจจากองค์ประกอบพื้นฐานด้านบุคลิกภาพนี้เป็นปัจจัยใหญ่ที่ครอบคลุมปัจจัยอื่น เช่นการเห็นคุณค่าของงาน นำไปสู่การทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพได้ในทางกลับกัน ความพึงพอใจในงานจากองค์ประกอบภายนอกเช่นค่าจ้างนั้น ทำให้งานที่ได้ อาจไม่มีประสิทธิภาพเพราะไม่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับตนเองอย่างแท้จริง เมื่อทำไปก็เกิดความเบื่อหน่ายแต่ต้องทนทำงานต่อไปเพื่อค่าจ้าง เมื่อไม่เห็นคุณค่าของงาน งานที่ทำได้ก็ไม่มีประสิทธิภาพ และการต้องอดทนทำงานที่ไม่พึงพอใจก็นำไปสู่การลาออกเมื่อมีหนทางที่ดีกว่า

บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่แสดงออกให้ผู้อื่นเห็นได้เชิงประจักษ์ว่ามีความแตกต่างและสังเกตเห็นได้ชัด ได้มีผู้สนใจเกี่ยวกับบุคลิกภาพของมนุษย์และมีการศึกษาอย่างกว้างขวาง จนมีการประยุกต์ใช้ลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างกันของมนุษย์ไปสู่การพัฒนาในด้านต่าง ๆ กัน เช่น การเรียนการสอน การเลี้ยงและดูแลเด็ก การทำงาน การเข้าสังคม การสื่อสาร การปรับตัว และใช้ชีวิตครอบครัว เป็นต้น เหล่านี้เป็นสิ่งที่สังเกตเห็นถึงความสำคัญของบุคลิกภาพที่แตกต่างกันของมนุษย์ซึ่งนำไปสู่การศึกษาและการวัดบุคลิกภาพที่แตกต่างของคนเพื่อประยุกต์ใช้ใน เรื่องต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาข้างต้น ในการศึกษาครั้งนี้ได้เห็นความสำคัญว่าบุคลิกภาพนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนชอบหรือพึงพอใจในสิ่งที่แตกต่างกันรวมถึงความพึงพอใจในงานก็แตกต่างกัน ด้วยผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงาน โดยได้เลือกแบบวัดบุคลิกภาพ MBTI (Myers -Briggs Type Indicator) เนื่องจากมีการแบ่งลักษณะบุคลิกภาพของคนไว้หลายด้านและครอบคลุมลักษณะที่พบในการทำงานที่ต่างกันได้

ในการศึกษาครั้งนี้เริ่มต้นจากผู้วิจัยได้เข้าไปฝึกประสบการณ์การทำงานในองค์กรตามหลักสูตรการเรียนการสอนของคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย บริษัทที่ผู้วิจัยไปฝึกประสบการณ์คือบริษัทเบทาโกร จำกัด

บริษัทเบทาโกร จำกัด เป็นบริษัทเอกชนแห่งใหญ่แห่งหนึ่งของประเทศไทย มีการทำธุรกิจเป็นอุตสาหกรรมการเกษตรครบวงจร ซึ่งผู้วิจัยเข้ามาฝึกประสบการณ์อยู่ในสำนักบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สังเกตพบว่ามีอัตราการลาออกสูง (ในส่วนของพนักงานปฏิบัติการ) และมีการรับสมัครพนักงานอีกหลายตำแหน่งและหลายอัตรา เนื่องจากมีการขยายสาขาและเปิดโรงงานใหม่ ประกอบกับขณะฝึกประสบการณ์ได้มีโอกาสหาข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลของจำนวนผู้ว่างงานความต้องการตลาดแรงงาน ผลสรุปจากการศึกษารูปแบบของบริษัทเบทาโกร พบว่าอัตราการลาออกของพนักงานในบริษัทมีอัตราที่สูงขึ้น โดยอัตราที่สูงขึ้นนั้นมักพบในพนักงานที่ยังอายุงานไม่มาก ผู้วิจัยจึงเกิดแนวคิดที่ว่าอัตราการลาออกที่มีมากในช่วงอายุงานที่ยังไม่มากเป็นเพราะยังไม่ค้นพบงานที่ตนเองพึงพอใจหรืออาจไม่พึงพอใจในงานหรือบริษัทที่ทำอยู่

ซึ่งหากบริษัทต่าง ๆ มีอัตราการลาออกที่สูงจะเป็นการสิ้นเปลืองทรัพยากรในการฝึกอบรมและพัฒนาองค์กร

ดังนั้นผลของการศึกษานี้จะทำให้ทราบถึงลักษณะบุคลิกภาพส่วนใหญ่ของพนักงานบริษัทเบทาโกรในแผนก บริหารทรัพยากรมนุษย์ แผนกจัดซื้อ และ แผนกบัญชีกลาง และความพึงพอใจในงานของพนักงานทั้ง 3 แผนก ซึ่งเมื่อนำแบบวัดบุคลิกภาพและแบบวัดความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทเบทาโกรจำกัดมาหาความสัมพันธ์กันแล้วจะเป็นข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนและเป็นข้อมูลประกอบการรับสมัครพนักงาน พัฒนาพนักงาน รวมทั้งพัฒนาและปรับปรุงบริษัทเบทาโกรต่อไป

### วัตถุประสงค์ในงานวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้ที่มีรูปแบบบุคลิกภาพแตกต่างกัน
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของบุคคลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของบุคคลที่มีรูปแบบบุคลิกภาพแตกต่างกัน ตามแนวคิดของ Myers-Briggs (1977) และเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของบุคคลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย พนักงานบริษัทเบทาโกร ใน 3 สายงานคือ สำนักบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักบัญชีกลาง และฝ่ายจัดซื้อ

### ตัวแปรในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น หรือตัวแปรอิสระ
  - 1.1 รูปแบบบุคลิกภาพที่วัดได้ตามมาตรฐานวัดบุคลิกภาพ MBTI แบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 4 มิติ ดังนี้
    - มิติที่ 1 การได้รับพลังงาน (Energy) ประกอบด้วย
      - บุคลิกภาพแบบความสนใจออกนอกตัวและได้รับพลังจากภายนอก (Extravert : E)
      - บุคลิกภาพแบบความสนใจเข้าหาตัวและได้รับพลังงานจากภายในตนเอง (Introvert: I)



### มิติที่ 2 การรับรู้ (Perception)

- บุคลิกภาพที่ได้ข้อมูลรับรู้จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 และอยู่ในโลกปัจจุบันตามความเป็นจริง (Sensing: S)
- บุคลิกภาพแบบที่มักใช้ข้อมูลในการคาดการณ์จากอดีตมาเชื่อมโยงและอยู่ในโลกแห่งจินตนาการ (Intuition: N)

### มิติที่ 3 การตัดสินใจ (Judgment)

- บุคลิกภาพแบบที่มักตัดสินใจตามหลักเหตุผล (Thinking: T)
- บุคลิกภาพแบบที่มักตัดสินใจตามความรู้สึก (Feeling: F)

### มิติที่ 4 วิธีทำงานและการดำเนินชีวิต (Life Style)

- บุคลิกภาพที่มักจะปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผน วางแผนล่วงหน้า (Judgment: J)
- ปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ ไม่ชอบถูกควบคุม (Perception: P)

1.2 อายุ

1.3 เพศ

1.4 ระดับการศึกษา

1.5 ประสบการณ์ทำงาน

1.6 อัตราเงินเดือน

1.7 ระดับงาน

## 2. ตัวแปรตาม

ความพึงพอใจในงานวัดโดยใช้คะแนนจากแบบวัดความพึงพอใจในงาน

### สมมติฐานงานวิจัย

**สมมติฐานที่ 1** บุคลิกภาพของพนักงานที่มีรูปแบบบุคลิกภาพแบบความสนใจออกนอกตัวและได้รับพลังจากภายนอก (Extravert: E) จะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าบุคลิกภาพแบบความสนใจเข้าหาตัวและได้รับพลังงานจากภายในตนเอง (Introvert: I)

**สมมติฐานที่ 2** บุคลิกภาพของพนักงานที่มีรูปแบบบุคลิกภาพแบบที่มักใช้ข้อมูลในการคาดการณ์จากอดีตมาเชื่อมโยงและอยู่ในโลกแห่งจินตนาการ (Intuition: N) จะมีความพึงพอใจ

ในงานสูงกว่ามีรูปแบบบุคลิกภาพที่ได้ข้อมูลรับรู้จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 และอยู่ในโลกปัจจุบันตามความเป็นจริง (Sensing: S)

**สมมติฐานที่ 3** บุคลิกภาพของพนักงานที่มีรูปแบบบุคลิกภาพแบบที่มักตัดสินใจตามหลักเหตุผล (Thinking: T) จะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าบุคลิกภาพแบบที่มักตัดสินใจตามความรู้สึก (Feeling: F)

**สมมติฐานที่ 4** บุคลิกภาพของพนักงานที่มีรูปแบบบุคลิกภาพที่มักจะปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผน วางแผนล่วงหน้า (Judgment: J) จะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ ไม่ชอบถูกควบคุม (Perception: P)

**สมมติฐานที่ 5** พนักงานเพศชายและพนักงานเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 6** พนักงานในแผนกจัดซื้อและสำนักบัญชีกลางมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 7** พนักงานที่มีอายุน้อยจะมีความพึงพอใจในงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุมาก

**สมมติฐานที่ 8** พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานสูงจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า

**สมมติฐานที่ 9** พนักงานที่มีเงินเดือนสูงกว่าจะมีความพึงพอใจในงานที่สูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่า

**สมมติฐานที่ 10** พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานสูงจะมีความพึงพอใจในงานที่สูงกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า

## คำจำกัดความที่ใช้

1. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับงานที่ตนเองทำอยู่แล้วจึงมีการประเมินว่าชอบหรือพอใจ และ ไม่ชอบหรือไม่พอใจ โดยอาจมีการแสดงออกมาหรือไม่ก็ได้

ในงานวิจัยนี้หมายถึง ค่าคะแนนจากแบบวัดความพึงพอใจในงานที่ศึกษาแนวทางจากแนวความคิดของ Smith, Kendall, Hulin (1969) และพัฒนาแล้วจากวิทยานิพนธ์ของคุณ อัมพร พรพงษ์สุริยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2544 และผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยแก้ไข ปรับปรุง และตัดข้อคำถาม ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ได้แบบวัดที่เหมาะสมกับงานวิจัยครั้งนี้มากที่สุด ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 44 ข้อ มีช่วงคะแนนตั้งแต่ 1 – 5 คะแนน

2. รูปแบบบุคลิกภาพ หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์มีติดตัวมาเป็นลักษณะเฉพาะตัวซึ่งแต่ละคนจะมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน อาจมีคล้ายกันแต่ไม่เหมือนกัน ประกอบด้วยสิ่งที่แสดงออกมาให้เห็นภายนอกและสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน

ในงานวิจัยนี้ หมายถึง ผลของการตรวจสอบบุคลิกภาพของพนักงานทั้ง 3 แผนกของบริษัทเบทาโกร จำกัดโดยใช้มาตรวัดบุคลิกภาพของ ไมเยอร์-บริจจ์ แบบ จี หรือมาตรวัด MBTI Form G ของ Isable Myers และ Katherine Briggs ที่สร้างขึ้นในปี ค.ศ. 1977 โดยใช้ฉบับที่แปลและพัฒนาแล้วจากวิทยานิพนธ์ของคุณพรวิไล อูร์จฉัทชัยรัตน์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2540 ประกอบด้วยข้อคำถามแบบเลือกตอบจำนวน 94 ข้อ

3. ปัจจัยส่วนบุคคล ในงานวิจัยนี้หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือน ระดับงาน ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลบางประการจำเป็นต้องให้นิยามดังนี้

3.1 ระดับการศึกษา ในการวิจัยนี้หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดที่ได้สำเร็จการศึกษามา ไม่รวมถึงการศึกษาก่อนที่กำลังศึกษาอยู่ ณ ปัจจุบัน

3.2 ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน ในการวิจัยนี้หมายถึงจำนวนปีที่ได้ทำงานเป็นพนักงานในบริษัทเบทาโกร จำกัด ไม่รวมถึงประสบการณ์ทำงานที่เคยได้ทำในบริษัทอื่นมาก่อน

3.3 ระดับงาน ในการวิจัยนี้หมายถึง การแบ่งชั้นหรือระดับงานตามกฎระเบียบของบริษัทเบทาโกร จะแยกตามวุฒิการศึกษารวมทั้งจำนวนปีที่ได้เป็นพนักงานของ

บริษัทเบทาโกร จะใช้สัญลักษณ์ย่อว่า JC ซึ่งย่อมาจากคำว่า Job Class การแบ่งจะถูกกำหนดมาตั้งแต่เข้าทำงานโดยมีพื้นฐานเริ่มต้นดังนี้

JC 6 คือระดับงานของพนักงานเข้าใหม่ไม่มีประสบการณ์ วุฒิการศึกษา ระดับอนุปริญญา

JC 7 คือระดับงานของพนักงานเข้าใหม่ ไม่มีประสบการณ์ วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิต (ปริญญาตรี)

JC 8 คือระดับงานของพนักงานเข้าใหม่ ไม่มีประสบการณ์ วุฒิการศึกษา ระดับมหาบัณฑิต (ปริญญาโท)

JC 10 คือระดับงานของพนักงานเข้าใหม่ ไม่มีประสบการณ์ วุฒิการศึกษา ระดับดุษฎีบัณฑิต (ปริญญาเอก)

ทั้งนี้หากมีประสบการณ์การทำงานมาก่อนจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นตามความเหมาะสม ซึ่งระดับงานจะมีผลต่อระดับเงินเดือนและตำแหน่งงาน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบบุคลิกภาพส่วนใหญ่ของพนักงานทั้ง 3 แผนก ของบริษัทเบทาโกรในปัจจุบัน เพื่อประโยชน์ดังต่อไปนี้
  - 1.1 เป็นข้อมูลสำหรับวางแผนจัดกิจกรรมหรืออบรมให้เหมาะกับบุคลิกภาพของพนักงานได้
  - 1.2 เป็นแนวทางในการจัดการบริหารองค์กรหรือพัฒนาพนักงานต่อไป
2. ผลที่ได้จากการเปรียบเทียบบุคลิกภาพในลักษณะต่าง ๆ กับ ความพึงพอใจในงาน สามารถใช้เป็นแนวทางประกอบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อให้ได้พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานซึ่งนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพในที่สุด
3. ผลที่ได้นำมาเป็นแนวทางวางแผนการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรต่อไปว่าควรมีการปรับปรุงรูปแบบการจัดอบรมให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพส่วนใหญ่ของพนักงานเพื่อให้พนักงานได้ประโยชน์สูงสุดจากการเข้ารับการฝึกอบรม

## บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาโดยรวมออกเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ประกอบด้วย

- 1.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 2 เป็นแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย

- 2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- 2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ส่วนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพนั้นมีผู้ศึกษาและวิจัยอย่างกว้างขวางเริ่มตั้งแต่ นักคิดในอดีตก็มีแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพโดยมีการให้หมายและความและแนวคิดที่แตกต่างกันมากมายดังนี้

#### 1.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

##### ความหมายของบุคลิกภาพ

คำว่าบุคลิกภาพนั้นตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Personality ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Persona ซึ่งมีความหมายว่า Mask แปลว่า หน้ากาก สำหรับตัวละครใช้สวม หน้าเวลาออกแสดงออกโรงเพื่อที่จะแสดงตามบทบาทที่กำหนดให้ในละครกรีกและโรมัน ใครเล่นเป็นตัวอะไรก็แสดงไปตามนั้น บุคลิกภาพของคนเหมือนหน้ากากตัวละครเพราะในชีวิตจริงบุคคลย่อมจะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ในสถานการณ์ที่แตกต่างออกไป เช่นเดียวกับตัวละครที่แสดงไปตามบทบาท ตามลักษณะของหน้ากากที่มีบทบาทอยู่ในชีวิตประจำวันเป็นเสมือนละครของชีวิต (อ้างใน สุรชัย คงประเสริฐ, 2539: 8)

หนังสือสารานุกรมไทย สำหรับเยาวชน ได้ให้ความหมายบุคลิกภาพว่า หมายถึง ลักษณะภายนอกและลักษณะภายในทั้งหมดของบุคคล นับตั้งแต่รูปร่างหน้าตา กิริยาท่าทาง เจตคติ แรงจูงใจ สติปัญญาความสามารถ ปฏิกริยาตอบสนองทางอารมณ์ ลักษณะประจำตัวต่าง ๆ (Traits) ความนึกคิด ความรู้สึกที่บุคคลนั้นมีต่อตนเอง ส่วนที่ เหลือค้ำจากประสบการณ์

บุคลิกภาพจึงเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ไม่มีใครในโลกที่มีบุคลิกภาพเหมือนกันแม้แต่คู่แฝดจากไข่ใบเดียวกัน

Allport (1982 อ้างใน สุรชัย คงประเสริฐ, 2539: 10) กล่าวว่า บุคลิกภาพ เป็นระบบการเคลื่อนไหวของอินทรีย์ที่อยู่ภายในจิตใจบุคคล ซึ่งเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้นทั้งหมด

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2539: 5) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งในส่วนนอกและส่วนภายใน ลักษณะบุคลิกภาพมีลักษณะที่ซับซ้อนและมีแบบเฉพาะตน

จากความหมายของบุคลิกภาพที่อ้างมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่า บุคลิกภาพคือ สิ่งที่มีมนุษย์มีติดตัวมาเป็นลักษณะเฉพาะตัวซึ่งแต่ละคนจะมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน อาจมีคล้ายกันแต่ไม่เหมือนกัน ประกอบด้วยสิ่งที่แสดงออกมาให้เห็นภายนอกและสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน

#### ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

ทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพมีนักคิดมากมายที่มีทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องนี้ ได้แก่

Freud (อ้างใน ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2539: 15) กล่าวว่า โครงสร้างบุคลิกภาพประกอบด้วยพลัง 3 ประการ ได้แก่ Id, Ego, Superego ซึ่งพลังงานทั้ง 3 นี้มีลักษณะเฉพาะตัวแต่มีอิทธิพลต่อกันและทำงานร่วมกัน

1. Id เป็นพลังงานติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่เกิด จึงหมายรวมทั้งสัญชาตญาณด้วย มักเกี่ยวข้องกับการตอบสนองความปรารถนาทางกาย เป็นพลังเพื่อให้ได้มาซึ่งความพอใจ โดยไม่คิดคำนึงถึงเหตุผลตามความเป็นจริงหรือความถูกต้องดีงาม Id จึงมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า พลังแสวงหาความสุข (Pleasure Seeking Principle) พฤติกรรมที่เกิดจากการกระตุ้นพลัง Id มีหลายรูปแบบ ในช่วงวัยเด็กพลัง Id มีแรงผลักดันสูงกว่าพลัง Ego และ Superego หากเด็กถูกกักกันมากเกินไปไม่ได้รับความพึงพอใจตอบสนอง Id ดังนั้นจะเป็นผลเลวร้ายต่อพัฒนาการบุคลิกภาพที่สมดุลในภายหลัง เช่น เป็นคนอ่อนไหวง่ายต่อคำสรรเสริญ คำนิทา เป็นต้น
2. Ego เป็นพลังแห่งการเรียนรู้และเข้าใจ การรับรู้ข้อเท็จจริง การใช้เหตุผล การดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย การแสวงหาวิธีการเพื่อตอบสนองพลัง Id เช่น เมื่อหิว (Id) พลัง Ego ก็จะใช้เหตุผลตรรกะรองว่าจะบำบัดความหิวโดยวิธีใดตาม

สภาพแวดล้อม เช่น ไปสำรวจตู้เย็น ทำอาหารเอง ไปรับประทานอาหารนอกบ้าน ฯลฯ จึงมีชื่อเรียก Ego อีกอย่างว่า พลังรู้ความจริง (Reality Principle)

3. Super Ego เป็นพลังที่เกิดจากการเรียนรู้เช่นเดียวกับ Ego แต่แตกต่างจาก Ego โดยลักษณะคือ เป็นส่วนหนึ่งเกี่ยวกับค่านิยมต่าง ๆ เช่น ความดี ชั่ว ถูก ผิด มโนธรรม ความยุติธรรม ฯลฯ Super Ego หักห้ามความรุนแรงของพลัง Id โดยเฉพาะหลังจากสัญญาตัญญาณแรงขับทางเพศและความก้าวร้าว

Sullivan (อ้างใน ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2539: 63) กล่าวว่า โครงสร้างบุคลิกภาพ มีหลากหลายเป็นผลจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล อาจเป็นบุคคลที่มีตัวตนจริง ๆ หรือเป็นบุคคลในความคิดฝัน หรือบุคคลที่เป็นดาวเด่น เช่น ดารา นักแสดง หรือบุคคลที่เรารู้จักจากการอ่าน เช่น จากหนังสือประวัติศาสตร์ นวนิยาย เขากล่าวว่า ส่วนต่าง ๆ ของโครงสร้างบุคลิกภาพของมนุษย์เช่นความเชื่อ ความใฝ่ฝัน ค่านิยม ความปรารถนาในชีวิต ลักษณะอารมณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ล้วนแล้วแต่ถูกหล่อหลอมมาจากลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งสิ้น เป็นการยากที่จะกำหนดลงไปว่าโครงสร้างบุคลิกภาพประกอบด้วยอะไร เพราะความซับซ้อนในตัวบุคลิกภาพ อย่างไรก็ตามเขาได้กำหนดโครงสร้างบุคลิกภาพอย่างหยาบ ๆ เป็น 3 ประเภทด้วยกัน คือ

1. Dynamisms คือ พฤติกรรมที่เป็นความเคยชินในด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น เช่น ชอบรับใช้ช่วยเหลือบุคคล ชอบเอาเปรียบ ชอบบ่นให้ใคร ๆ เห็นใจ เป็นต้น ศูนย์กลางของ Dynamisms คือ Self Self เป็นกระบวนการที่พัฒนามาจากวิธีการป้องกันตนเองเพื่อให้ความสัมพันธ์กับผู้อื่นดำเนินไปอย่างราบรื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับพ่อแม่ผู้เลี้ยงดู ซึ่งมักหล่อหลอมเป็นลักษณะบุคลิกภาพประจำตน เมื่ออยู่ในวัยเด็ก เด็กต้องพึ่งพิงพ่อแม่ ดังนั้นจำเป็นต้องเอาอกเอาใจหรือทำให้พ่อแม่ผู้เลี้ยงดูพอใจ เช่นทำตามเมื่อสอน ไม่ทำเมื่อถูกห้าม ความสัมพันธ์กับพ่อแม่
2. Personification คือ มโนภาพที่ปัจเจกชนวาดเป็นภาพตัวเอง เป็นภาพคนอื่นที่มีสัมพันธ์ภาพกับตน ภาวะนี้เป็นจุดชุมนุมพร้อมก่อบรรจุด้วยความรู้สึก เจตคติ และความคิดรวบยอดดงออกมาจากประสบการณ์ ความสมหวัง และความหวาดวิตกกังวล ตัวอย่างเช่น ทารกวาดมโนภาพแม่ของตนว่าเป็นแม่ที่ดี เพราะทารกนั้นได้รับการดูแลให้เป็นสุขสำราญ ในทางตรงข้าม มโนภาพแม่ในด้านลบก็มีเพราะทารกได้ประสบความหวาดกังวลรูปแบบต่าง ๆ จากการเลี้ยงดูที่แม่กระทำ
3. Cognitive Process คือ กระบวนการความคิด Sullivan เชื่อว่า กระบวนการความคิดเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างบุคลิกภาพ แง่มุมคำอธิบายเกี่ยวกับกระบวนการความคิดนี้คือ ประสบการณ์เชิงความคิดซึ่งมี 3 ลักษณะใหญ่ ๆ ได้แก่

- 3.1 Prototaxic เป็นประสบการณ์เบื้องต้นซึ่งยังมิได้พัฒนาปรับปรุง เป็นความคิดระดับเด็กทารก ซึ่งรับรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างไม่เฉพาะเจาะจง ไม่เข้าใจความหมายของสิ่งที่รับรู้ ลักษณะความคิดอยู่ในระดับประสาทสัมผัส (Sensorimotor) ดังนั้นจะไม่สามารถคิดแบบสัมพันธ์ภาพ (Associative thinking) ไม่เข้าใจความหมายของกาลเวลาและสถานที่ ไม่สามารถแยกตนเองออกจากสิ่งแวดล้อม
- 3.2 Parataxic เป็นลักษณะความคิดที่พัฒนามาจากขั้น Prototaxic ความคิดขั้นตอนนี้มีลักษณะเข้าใจสัมพันธ์ภาพระหว่างสิ่งต่าง ๆ (Associative thinking) ประสบการณ์ความคิดนึกและคิดฝันปน ๆ กันไป จริงบ้างไม่จริงบ้าง แต่ตามความคิดของเด็ก ความคิดเหล่านั้นเป็นความจริงเช่น เด็กเชื่อว่ามี ซูเปอร์แมน มีนางฟ้าจริง ๆ เป็นต้น ดังนั้นเด็ก ๆ ในระยะนี้จึงมีโลกทัศน์ส่วนตัวของเขา ความคิดฝันและประสบการณ์ต่าง ๆ ในระยะนี้อาจเป็นประสบการณ์ฝังใจไปจนเติบโต เช่น ผู้ใหญ่ที่กลัวผี กลัวการอยู่คนเดียว กลัวที่สูง กลัวเจ้าพ่อ เป็นต้น ความคิดฝันนี้อาจแสดงออกให้ปรากฏเมื่อบุคคลผู้นั้นมีความเจ็บป่วย มีอาการทางโรคประสาท โรคจิต มีความกลัวกังวลใจสูงก็ได้
- 3.3 Syntactic เมื่อเด็กมีความสามารถทางภาษาพูดเพิ่มขึ้นถึงระยะรู้จักใช้สัญลักษณ์ (Symbolic Period) ความคิดของเด็กตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น จึงสามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้ดีและตรงกับข้อเท็จจริงยิ่งกว่าเดิม สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึก ความเชื่อกับผู้อื่นรอบข้างได้ดีขึ้น

Sullivan เชื่อว่า ในปกติวิสัยกระบวนการความคิดของคนเราจะมี 2 ลักษณะผสมกัน คือ ทั้งประเภท Parataxic และ Syntactic สภาพความคิดเช่นนี้มักทำให้เกิดความขัดแย้งในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทั้งนี้เพราะเราตีความหมายของภาษาที่ใช้ในการติดต่อไม่ตรงกัน

Jung (อ้างใน ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2539: 26) เรียกโครงสร้างบุคลิกภาพว่า Psyche ประกอบด้วยระบบต่าง ๆ ซึ่งทำงานร่วมกันได้แก่

1. Ego คือ จิตสำนึก ประกอบด้วยการจำได้หมายรู้ที่ประกอบด้วย สติสัมปชัญญะ รวมทั้งความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรู้จักอัตภาพแห่งตน
2. Personal Unconscious คือ จิตใต้สำนึก เป็นส่วนประสบการณ์ของจิตสำนึกมาก่อนแต่ถูกเก็บกด อย่างไรก็ตามก็ยังสามารถดึงขึ้นมาอยู่ในจิตสำนึกได้ ประสบการณ์จิตสำนึก และจิตใต้สำนึกเป็นประสบการณ์ที่เปลี่ยนกันไปมา ถ้าความคิด ความรู้สึกต่าง ๆ ในจิตใต้สำนึกรวมตัวกันเข้าเป็นกลุ่ม ๆ เป็นหมู่หมวดของพฤติกรรม สิ่งที่ยรวมกันนั้นเรียกว่า “ปม” (Complex) เช่น ปมแม่ ได้แก่ ความคิด ความรู้สึกเกี่ยวกับแม่ของผู้ใดผู้หนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและบุคลิกภาพของ



เขา ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ทั้งทางบวกและทางลบ ตัวอย่างเช่น ชายหนุ่มเลือกแต่งงานกับผู้หญิงซึ่งมีอุปนิสัยใจคอเหมือนแม่ของเขา แสดงว่ามีปมในจิตเขามีอิทธิพลในการเลือกคู่ครอง

3. Collective Unconscious เป็นกระบวนการจิตใต้สำนึกที่สังมลักษณะบุคลิกภาพมาหลายชั่วอายุคน มนุษย์ทุกชาติย่อมมีแม่ ทารกเกิดมาพร้อมกับมีแนวคิดติดตัวมาแล้วว่าจะต้องพบแม่และทำอะไร ๆ กับแม่บ้าง เป็นญาณสร้างสมมาในสมองแล้วจากประสบการณ์ตั้งแต่อดีตชาติพันธุ์
4. Persona คือภาวะ ซึ่งขอให้อุปมาว่าหัวโขนที่คนสวมเพื่อทำบทบาทตามหน้าที่ที่รับมอบให้แสดงต่อคนดู ตามความจริงของชีวิต persona คือภาวะที่คนต้องแสดงตนหรือหรือแสดงพฤติกรรมตามที่สังคมคาดหวังหรือตามประเพณีนิยม และบางครั้งก็เพื่อสนองแรงจูงใจ Archetype หรือบางครั้งก็เพื่อสร้างความประทับใจให้แก่บุคคลที่ได้พบเห็นติดต่อกี่ยวข้อง หากการแสดงบทบาทเช่นนี้มีความขัดแย้งกับบุคลิก และนิสัยที่แท้จริงของตนอย่างมาก บุคคลนั้นก็ขาดความเป็นตัวของตัวเอง ขาดความมั่นใจในตนเอง ถ้าเป็นมาก ๆ ก็เหมือนกับว่าตนเองเล่นละครหลอกตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา
5. Anima และ Animus มนุษย์ทุกคนมีลักษณะความเป็นหญิงและชายอยู่ในตัวทั้งทางกายภาพ อารมณ์ และจิตใจ เรียกลักษณะชายว่า Anima ลักษณะหญิงว่า Animus
6. Shadow คือส่วน Archetype ที่มนุษย์กับสัตว์มีเหมือนกัน เป็นส่วนถูกบดบังอยู่ภายในจิตใต้สำนึก ขบธรรมเนียม ประเพณี และ Persona เช่นความก้าวร้าว ความต้องการได้รับการตอบสนองจากแรงขับทางเพศ

ในปี 1921 จุงได้ตีพิมพ์ทฤษฎีของเขาเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่มีชื่อว่า Psychological Types แนวคิดที่สำคัญสำหรับงานวิจัยของจุงในครั้งนี้ ได้แก่ แนวคิดเรื่องเจตคติ (Attitude) ว่าสามารถแบ่งได้เป็น Introversion and extroversion และหน้าที่ทางจิต (Function) แบ่งได้เป็น Sensing, Thinking, Intuiting, Feeling ดังนี้

#### ด้านเจตคติ (Attitude)

จุงได้แยกให้เห็นความแตกต่างระหว่างคำว่า Introversion and extroversion จนกลายเป็นคำที่นิยมใช้ต่อมา โดยกล่าวว่า ผู้ที่มีลักษณะ introvert เป็นคนที่เน้นการสนใจภายในตนเอง อยู่ในโลกแห่งการคิด เน้นความรู้สึก ความคิดฝัน ในขณะที่ผู้ที่มีลักษณะ extroversion เป็นผู้สนใจเรื่องภายนอกตัว เข้าร่วมกับผู้อื่นและทำกิจกรรม

คำที่จุงใช้ได้ก่อให้เกิดความสับสนระหว่าง “คนขี้อาย กับ คนชอบเข้าสังคม” เพราะดูเหมือนว่า คนขี้อายจะเป็นในทาง introvert และคนชอบเข้าสังคมจะเป็นในทาง extravert แต่

จงกล่าวว่า แม้ว่าตามความรู้สึกทั่วไปนั้นดูเหมือนว่าคนที่ เป็น introvert จะเป็นผู้ใหญ่กว่า extravert และในสังคมวัฒนธรรมก็ให้คุณค่ากับการชอบเข้าสังคมหรือextravert มากกว่า แต่จุงได้เตือนว่า รูปแบบบุคลิกภาพทั้ง 2 ล้วนมีคุณค่าเสมอ

### ด้านหน้าที่ทางจิต (Function)

Sensing หมายถึง การรับรู้ถึงข้อมูลข่าวสารโดยรับรู้ได้ทางความรู้สึกนึกคิด ผู้ที่เป็นแบบ Sensing จะเก่งด้าน การดู การรับฟังเรื่องทั่วไป จุงเรียกคนประเภทนี้ว่า แบบที่ไม่ใช้เหตุผล หรือ Irrational คือจะเน้นด้านการรับรู้มากกว่าการตัดสินใจ

Thinking หมายถึงการประเมินข้อมูลหรือแนวคิดด้านการใช้เหตุผล ตรรกะ ดอยจุงเรียกคนประเภทนี้ว่าผู้ใช้เหตุผลหรือ rational หมายถึง เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหรือการตัดสินใจมากกว่าการรับข้อมูลข่าวสารขั้นต้นเพียงอย่างเดียว

Intuiting เป็นชนิดของการรับรู้ว่าจะมีการรับรู้ที่อยู่นอกจิตสำนึก อาจเรียกว่าไม่ใช้เหตุผลหรือการรับรู้ คล้ายกับการใช้ความรู้สึก แต่เกิดจากกระบวนการที่ซับซ้อนกว่านำมาผสมผสานกันจนกลายเป็นข้อมูลข่าวสารขนาดใหญ่มากกว่าจะใช้เพียงการเห็นหรือการฟัง จุงกล่าวว่าคล้ายกับการเห็นทุกแง่มุม

Feeling คล้ายกับการคิด มันเป็นการประเมินข้อมูลข่าวสารโดยการให้น้ำหนักทุกอย่าง และตอบสนองทางอารมณ์ จุงเรียกลักษณะนี้ว่า ใช้เหตุผลโดยเห็นได้ด้วยตา แบบตรงตัว ไม่ได้ใช้การตีความลึกซึ้งในคำนั้น ๆ

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพที่กล่าวมาอาจสรุปได้ว่าบุคลิกภาพนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบที่หลากหลายเช่น พื้นฐานจากวัยเด็ก ความรู้สึกนึกคิดที่มีติดตัวมา ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับหรือสิ่งสมมาอาจก่อให้เกิดบุคลิกภาพที่ต่าง ๆ กันไปซึ่งส่งผลต่อการกระทำและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลผู้นั้น แต่ไม่ว่าบุคลิกภาพจะประกอบด้วยปัจจัยใดก็ตาม บุคลิกภาพก็เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนมี และมีแตกต่างกัน

### มาตรวัดบุคลิกภาพ MBTI

แม้ว่าจะมีผู้ให้แนวคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพมากมาย แต่หากกล่าวถึงแนวคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบของบุคลิกภาพที่สามารถนำมาใช้เกี่ยวกับการทำงานได้นั้นอาจกล่าวได้ว่าเริ่มต้นจากนักจิตวิทยาชาวสวิสเซอร์แลนด์ Carl Jung และหญิงชาวอเมริกัน 2 คนคือ Katharine Briggs และน้องสาวของเธอคือ Isabel Briggs Myers

ในปี ค.ศ.1942 Katharine Briggs ได้ศึกษาในหัวข้อเดียวกันของจุง โดยมีวัตถุประสงค์ในระยะแรกเพื่อต้องการเครื่องมือที่จะนำมาใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน และพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพขึ้นมาชื่อ Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) ซึ่งได้จัดแบ่งรูปแบบบุคลิกภาพที่ต่างกันอย่างออกเป็น 16 รูปแบบบุคลิกภาพ เป็นการสลับรูปแบบบุคลิกภาพทั้ง 4 มิติ โดยได้เพิ่มตัวแปรที่ศึกษาเข้ามาคือ Judging - Perceiving (J-P) และมีการใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพแบบเลือกข้อความที่ตนพอใจหรือใกล้เคียงกับตนเองมากที่สุด โดยข้อความจะแบ่งลักษณะของผู้ตอบออกเป็น 2 ข้อที่แตกต่างกัน ข้อที่ผู้ตอบมีแนวโน้มในการตอบมากกว่าจะเป็นลักษณะตัวแทนของผู้ตอบในมิตินั้น ๆ

บุคลิกภาพทั้ง 4 มิติ (Dimension) ตามมาตรวัดบุคลิกภาพนั้น เพื่อให้เข้าใจได้ง่าย ผู้วิจัยจึงแบ่งบุคลิกภาพทั้ง 4 มิติโดยแบ่งในแต่ละมิติออกเป็น 2 ข้อที่แตกต่างกันทำให้เกิดบุคลิกภาพออกเป็น 8 ด้านดังแสดงในตาราง ที่ 1

ตารางที่ 1 : บุคลิกภาพทั้ง 4 มิติ จำแนกบุคลิกภาพออกเป็น 8 ด้าน

Dimension 1	Energy	Extravert
		Introvert
Dimension 2	Perception	Sensing
		Intuition
Dimension 3	Judgment	Thinking
		Feeling
Dimension 4	Lifestyle	Judgment
		Perception

บุคลิกภาพทั้ง 4 มิตินั้นสามารถใช้ตัวอักษรย่อเพื่อง่ายต่อการเข้าใจและอธิบายดังนี้

E	ใช้แทน	Extravert
I	ใช้แทน	Introvert
S	ใช้แทน	Sensing
N	ใช้แทน	Intuition
T	ใช้แทน	Thinking
F	ใช้แทน	Feeling
J	ใช้แทน	Judgment
P	ใช้แทน	Perception

และเพื่อให้สามารถเข้าใจบุคลิกภาพทั้ง 8 แบบที่มาจาก 4 มิติได้เข้าใจจึงอาจกล่าวถึง  
แนวโน้มของพฤติกรรมทั้ง 8 รูปแบบ (อ้างใน ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2544)

Type (E) มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมดังนี้

- มักจะพูดก่อนและคิดทีหลัง หยุดพูดไม่ค่อยได้
- รู้จักคนจำนวนมาก ชอบมีเพื่อนสนิทหลายคน ชอบทำกิจกรรมกับคนหมู่มาก ชอบพบปะผู้คน
- ทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างพร้อมกันได้ เช่น อ่านหนังสือไปด้วยคุยไปด้วย สนใจหลาย ๆ อย่างพร้อมกัน
- ไม่ไว้ตัว เป็นกันเอง ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้คนอื่นได้พูด
- ชอบพูดโทรศัพท์
- ชอบไปงานพบปะสังสรรค์ ชอบแสดงความคิดเห็น รู้สึกหงุดหงิดถ้าถูกปิดกั้นโอกาสไม่ให้พูด
- ไม่ชอบคิดคนเดียว ชอบขยายความคิดอ่านกับกลุ่มและกับเพื่อน
- การนั่งฟังยากกว่าการพูด
- ต้องการให้ผู้อื่นเห็นด้วยกับความคิดของตน
- ชอบให้ผู้อื่นชื่นชมความรู้สึก ความคิดและการกระทำของตน
- เปิดเผย ตรงไปตรงมา
- ชอบพูดมากกว่าการเขียน
- ชอบทำโครงการระยะสั้น

Type (I) มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมดังนี้

- คิดแล้วคิดอีกก่อนพูด อยากให้ผู้อื่นคิดก่อนพูด มักจะพูดว่า "ขอคิดดูก่อน" หรือ "แล้วจะบอกทีหลัง"
- ชอบความสงบเงียบ ชอบมีเวลาเป็นของตนเอง สมาธิเกิดขึ้นได้ง่ายเมื่ออยู่ในที่เงียบปราศจากเสียงรบกวน
- เป็นผู้ฟังที่ดี มักรู้สึกว่าคนอื่น ๆ ชอบเอาเปรียบ
- ถูกมองว่าเป็นคนขี้อาย ถึงแม้จะเห็นด้วยหรือไม่ก็ตาม ไว้ตัวและชอบคิดกลับไปกลับมา
- มีเพื่อนสนิทไม่กี่คน ในโอกาสพิเศษก็ชอบที่จะมีกลุ่มผู้ใกล้ชิดไม่มากนัก
- อยากแสดงความคิดเห็นให้มากกว่าที่เป็นอยู่ รู้สึกไม่พอใจที่มีผู้แสดงความคิดเห็นในสิ่งที่ตนอยากพูดออกมา

- ต้องเห็นถึงจะเชื่อ (Seeing is believing)

Type (N) มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมดังนี้

- คิดหลาย ๆ อย่างในคราวเดียวกัน จึงมักถูกผู้อื่นต่อว่าว่าใจลอยอยู่บ่อยครั้ง
- ชอบคิดถึงอนาคตและความน่าจะเป็น รู้สึกตื่นเต้นกับเหตุการณ์ข้างหน้ามากกว่าสิ่งที่ เป็นอยู่ในปัจจุบัน
- ไม่ค่อยสนใจที่จะทำอะไรตามเงื่อนไขของกาลเวลา
- อยากรู้ว่าสิ่งใด ๆ มีการดำเนินการไปอย่างไรมากกว่าการลงมือทำ
- ไม่ชอบรายละเอียดที่มากเกินไปจนความจำเป็น
- ชอบแสวงหาความสัมพันธ์เชื่อมโยงของสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นฉากหลัง ภูมิหลังมากกว่าสิ่งที่ ปรากฏในรูปแบบเบ็ดเสร็จ
- ชอบให้คำตอบทั่ว ๆ ไปมากกว่าเฉพาะเจาะจง
- ชอบเล่นเกมปริศนาที่เป็นความหมายและถ้อยคำ
- ชอบนึกฝันที่จะใช้เงินทำโน่นทำนี่มากกว่าสำรวจตรวจสอบรายรับรายจ่ายที่แท้จริงของตน

Type (T) มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมดังนี้

- สามารถสงบและเยือกเย็นในสถานการณ์ที่ทุกคนหัวนวิตกหรือตกใจ
- สามารถให้ความยุติธรรมและหาความจริงกับสิ่งที่เป็นข้อโต้แย้งต่าง ๆ ได้มากกว่าที่จะ สนใจว่าจะทำให้ใครพอใจ
- ชอบที่จะหาความกระจ่างและชัดเจนมากกว่าจะอภิปรายและโต้แย้งอย่างไร้จุดจบ
- จิตใจหนักแน่นมั่นคงมากกว่าใจอ่อน และขี้สงสาร ถ้าไม่พอใจใครจะบอกบุคคลคนนั้น ตรงไปตรงมามากกว่าไม่พูดอะไรเลยและทำให้เขาคิดว่าถูก
- ภูมิใจในตัวเองและทำหรือพูดอย่างตรงไปตรงมาแม้ว่าจะถูกผู้อื่นกล่าวหาว่าเขินชาและไม่ เห็นใจคน
- กล้าตัดสินใจในเรื่องที่ยากแก่การตัดสินใจ
- ชอบความถูกต้องมากกว่าความถูกต้อง และถูกรัก ไม่เชื่อว่าผลงานที่ดีเกิดจากการชอบ คนที่ทำงานด้วยและได้ทำงานกับคนที่เราชอบ
- ชอบสิ่งใด ๆ ที่เป็นเหตุเป็นผลและมีความเป็นวิทยาศาสตร์
- ไม่เชื่อสิ่งใด ๆ โดยปราศจากข้อมูลที่ชัดเจน
- จำตัวเลขและแผนภูมิได้เร็วกว่าหน้าและชื่อ

Type (F) มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมดังนี้

- ตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึกเป็นปทัสฐาน
- คำว่า “รัก” ไม่จำเป็นต้องหาความหมายอธิบาย ไม่เห็นด้วยเลยกับผู้ที่พยายามอธิบายความหมายของคำๆนี้
- พยายามทำให้คนอื่นถูกใจ ถึงแม้ตัวเองต้องลำบาก
- สนใจและอาทรความรู้สึกของคนอื่น
- ชอบบริการรับใช้ผู้อื่น แม้ว่าจะรู้สึกว่าถูกเอารัดเอาเปรียบ
- บ่อย ๆ ที่รู้สึกน้อยใจและถามตัวเองว่า “คนอื่นสนใจไหมว่าฉันสนใจอะไร หรือ/และต้องการอะไร” ถึงแม้ว่าจะไม่ได้พูดออกมา
- บางครั้งชอบนึกถึงสิ่งที่พูดให้ผู้อื่นขัดเคืองและบอกตัวเองบ่อย ๆ ว่าไม่น่าทำเช่นนั้น
- ชอบความสมดุลและชัดเจน ไม่ชอบความขัดแย้ง
- ชอบไกล่เกลี่ยเมื่อมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้น

(ข้อสังเกต) จากการศึกษาพบว่า ผู้ชายจะมีบุคลิกภาพแบบ T มากกว่าผู้หญิง และผู้หญิงจะมีบุคลิกภาพแบบ F มากกว่าผู้ชาย

Type (J) มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมดังนี้

- ต้องคอยคนอื่นซึ่งไม่รักษาเวลา
- จัดระบบระเบียบของสิ่งต่าง ๆ เสมอและไม่มีความสุขถ้าสิ่งต่าง ๆ ไม่อยู่ในที่ในทางของมัน
- ให้คำนิยามต่อ “หน้าที่” มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ตื่นนอนพร้อมกับวางแผนว่าวันนี้จะต้องทำอะไรบ้าง และจะบอกแผนงานต่าง ๆ ให้ผู้อื่นผู้ร่วมงานรับทราบ
- จดรายการที่ต้องซื้อและต้องทำ
- จัดระบบระเบียบของสิ่งต่าง ๆ ทั้งแผนงานชีวิต โต๊ะทำงาน ข้าวของเครื่องใช้
- คนอื่นมักจะคิดว่าซีโมโหทั้ง ๆ ที่ไม่ใช่ เพียงแต่แสดงความคิดเห็นอย่างจริงจังมั่นคงเท่านั้น
- ชอบทำงานจนจบเรื่องหรือทำให้เสร็จ แม้ว่าบางครั้งรู้ว่าต้องทำซ้ำเพราะทำไม่ถูกต้องและถี่ถ้วน

Type (P) มีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมดังนี้

- วอกแวกง่าย เปลี่ยนแปลงง่าย
- ชอบสำรวจแสวงหาสิ่งที่ไม่รู้ อยากรู้อยากเห็น

- ไม่วางแผนการ มักถูกตำหนิว่าทำอะไรอย่างขาดระบบขาดขั้นตอน ทั้ง ๆ ที่รู้ว่าควรทำอย่างไร
- ชอบคอยจนวินาทีสุดท้ายถึงจะลงมือทำได้ ชอบกำหนดวันที่ต้องทำให้แล้วเสร็จ แม้ว่าจะทำให้คนอื่น ๆ ปั่นป่วน
- ไม่ค่อยพิถีพิถันในความประณีตและความสะอาด สนใจความคิดสร้างสรรค์ ความอลังการ และความแปลกพิสดาร
- การงานคือการเล่น ถ้าไม่สนุกก็ไม่อยากทำ
- เปลี่ยนหัวข้อในการสนทนาบ่อย ๆ อะไรก็ได้ที่ผ่านเข้ามาในความคิด มิฉะนั้นก็ไม่ร่วมสนทนาด้วย
- ไม่ชอบเก็บความคิดอ่าน อยากแสดงความคิดเห็น
- ไม่ชอบผูกมัด ชอบใช้คำว่า “มันขึ้นอยู่กับ ... “

### คำอธิบายบุคลิกภาพ ทั้ง 16 แบบ

เมื่อนำบุคลิกภาพทั้ง 4 มิติมาสลับจัดเรียงก็สามารถจัดเรียงบุคลิกภาพของมนุษย์ได้ ออกเป็น 16แบบ ซึ่งมีลักษณะเด่นของบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. **ENFJ** (Extroverted feeling with intuiting) เป็นบุคลที่มีความสามารถปรับตนเข้าหาผู้อื่นได้ดี มีความเข้าใจผู้คน อดทน มีทักษะในการสื่อสารที่ดี และชื่นชมในความสำเร็จของผู้อื่น
2. **ENFP** (Extroverted intuiting with feeling) เป็นคนกระตือรือร้น หยั่งรู้ สร้างสรรค์ ชอบคิดค้น ไม่หยุดนิ่ง กระฉับกระเฉง และเพียรพยายาม
3. **ENTJ** (Extroverted thinking with intuiting) เป็นผู้มีเหตุผล มีระบบ เน้นสิ่งที่มองเห็น พิสูจน์ได้ มีโครงสร้างที่แน่นอน เชื่อมั่นในตนเองและในสิ่งที่ตนคิดว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ทำงานโดยไม่มีอารมณ์เข้ามาปะปน
4. **ENTP** (Extroverted intuiting with thinking) เป็นผู้มีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง เป็นนักคิด และนักสร้างนวัตกรรม มีความคิดที่ท้าทาย เป็นนักวิเคราะห์ และมีแนวคิดเป็นของตนเองไม่ซ้ำแบบใคร
5. **ESFJ** (Extroverted feeling with sensing) เป็นผู้ที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีระเบียบวินัย และให้ความสำคัญของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ไม่ขัดแย้ง

- 6. ESFP (Extroverted sensing with feeling)** เป็นบุคคลที่เปิดเผยจริงใจ คบง่าย สนุกสนาน ง่าย ๆ สบาย ๆ ไม่เรื่องมาก และสามารถปรับตัวเข้ากับทุกคนได้ง่าย เป็นคนอบอุ่นเต็มไปด้วย มิตรภาพ
- 7. ESTJ (Extroverted thinking with sensing)** เป็นนักวิเคราะห์ เน้นความเป็นเหตุเป็นผล ถ้าเชื่ออะไรแล้วเปลี่ยนใจยาก มีความสามารถในการจัดการข้อมูล และตัดสินใจดำเนินการไปสู่ความสำเร็จได้ดี
- 8. ESTP (Extroverted sensing with thinking)** เป็นนักปฏิบัติ ลงมือทำด้วยตนเอง เป็นผู้ที่มี ข้อมูลในตนเองมากมาย อยู่ในโลกแห่งความเป็นจริง และเป็นผู้ที่ชอบทำงานในวิถีที่เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด
- 9. INFJ (Introverted intuiting with feeling)** เป็นบุคคลที่เชื่อในวิจรณ์ญาณของตนเอง เป็นผู้ที่พยายามโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นอย่างเงียบ ๆ มีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เป็นผู้หยั่งรู้ และพยายามผสมผสานสิ่งต่าง ๆ เพื่อสร้างให้เกิดความสมดุลย์
- 10. INFP (Introverted feeling with intuiting)** เป็นคนใจกว้าง รับฟังผู้อื่น เป็นนักอุดมคติ หยั่งรู้และยืดหยุ่น ชอบทำงานจะส่งผลลัพธ์ที่ดีแก่ส่วนรวม
- 11. INTJ (Introverted intuiting with thinking)** เป็นผู้ที่มีความเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระ ไม่ ฟังหาผู้อื่น ยึดมั่นในความคิดของตนและเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์และวิจรณ์ญาณของตน โดยไม่ สนใจในความคิดของผู้อื่น หรือความเห็นที่เป็นสากล เป็นผู้มีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง
- 12. INTP (Introverted thinking with intuiting)** เป็นคนที่มีเหตุผล ขวนขวายหาความรู้ เป็น นักทฤษฎี คิดในเชิงนามธรรมชอบที่จะวิเคราะห์และจัดการกับระบบความคิดมากกว่าจะจัดการ กับผู้คน
- 13. ISFJ (Introverted sensing with feeling)** เป็นผู้ที่เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ซื่อสัตย์ จงรักภักดี มีน้ำใจ โอบอ้อมอารี ชอบที่จะช่วยเหลือผู้อื่นแม้ว่าตนเองจะลำบากก็ตาม
- 14. ISFP (Introverted feeling with sensing)** เป็นบุคคลที่สุภาพ นุ่มนวล มีน้ำใจ มีความ เมตตากรุณาต่อผู้ที่ด้อยโอกาส ใจกว้าง และยอมคน
- 15. ISTJ (Introverted sensing with thinking)** เป็นบุคคลที่มีความพยายาม ละเอียด รอบคอบ ทำงานเป็นระบบ รับผิดชอบและทุ่มเท มีแผนการทำงานและดำเนินงานอย่าง ระมัดระวังทุกขั้นตอน



**16. ISTP** (Introverted thinking with sensing) เป็นผู้ที่สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ของการบริหาร ให้ความสำคัญกับข้อเท็จจริงและสิ่งที่ปรากฏ และจะเชื่อหรือคล้อยตามผู้ที่มีเหตุผลเท่านั้น

บุคลิกภาพในแต่ละแบบสามารถนำมาวิเคราะห์จำแนกออกเป็น 5 ส่วน (อ้างใน นิภา แก้วศรีงาม, 2544) โดยผู้วิจัยได้จัดทำเป็นตารางเพื่อความสะดวก ดังตารางที่ 2 ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการช่วยสนับสนุนองค์กร
2. ลักษณะในการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร
3. บรรยากาศในที่ทำงานที่จะพึงพอใจในงาน
4. จุดอ่อน
5. คำแนะนำเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพ

ตารางที่ 2 : จำแนกบุคลิกภาพต่อการประยุกต์ใช้ 5 ด้าน

บุคลิกภาพ	ความสามารถในการช่วยสนับสนุนองค์กร	ลักษณะในการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร	บรรยากาศในที่ทำงานที่จะพึงพอใจในงาน	จุดอ่อน	คำแนะนำเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพ
ENFJ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นกระบอกเสียงที่ทำให้องค์กรรู้ว่าควรปฏิบัติต่อพนักงานอย่างไร</li> <li>- ชอบที่จะนำและสร้างให้เกิดทีมงาน</li> <li>- กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน</li> <li>- เป็นผู้สื่อสารให้ผู้คนเข้าใจในจุดยืนและค่านิยมขององค์กร</li> <li>- มุ่งงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จที่น่าพอใจ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นำผู้อื่นด้วยความกระตือรือร้นของตนเอง</li> <li>- นำตนเองเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับเต็มที่ในการทำงาน</li> <li>- ตอบสนองต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน</li> <li>- กระตุ้นและเรียกร้องให้องค์กรดำเนินการตามหลักการที่ได้กำหนดไว้</li> <li>- กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ร่วมงานที่เชื่อในการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่า โดยเฉพาะในด้านของบุคลากร</li> <li>- มุ่งบุคคลและให้การสนับสนุนให้มีกิจกรรมทางสังคม</li> <li>- ประารถนาที่จะให้เกิดความสมดุลและความสามัคคี</li> <li>- กระตุ้นให้บุคคลมีการแสดงออกไม่ต้องเก็บกด</li> <li>- มีขั้นตอน ระเบียบแบบแผน มีบรรยากาศที่ราบรื่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มองคนในแง่ดีเกินไป บางครั้งจึงผิดพลาด</li> <li>- มองข้ามปัญหา ไม่เผชิญกับความขัดแย้ง</li> <li>- เน้นในสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมากกว่างาน</li> <li>- ละเอียดอ่อนและสะเทือนใจต่อคำวิจารณ์ของผู้อื่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อย่าคาดหวังหรือจงรักภักดีบุคคลจนมกย คนทุกคนจะมีความจำกัดในตัวเอง</li> <li>- เรียนรู้กลยุทธ์ในการแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างได้ผล</li> <li>- เรียนรู้ที่จะให้ความสำคัญในรายละเอียดของงาน ให้เท่ากับการสนใจบุคคล</li> <li>- เรียนรู้ที่จะรับฟังคำวิจารณ์ โดยนำมาเป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเองแทนการเคียดแค้นและเก็บมาเป็นอารมณ์</li> </ul>

ตารางที่ 2 : จำแนกบุคลิกภาพต่อการประยุกต์ใช้ 5 ด้าน (ต่อ)

บุคลิกภาพ	ความสามารถในการช่วยสนับสนุนองค์กร	ลักษณะในการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร	บรรยากาศในที่ทำงานที่จะพึงพอใจในงาน	จุดอ่อน	คำแนะนำเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพ
ENFP	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง</li> <li>- สนใจในสิ่งที่เป็นไปได้ โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงาน</li> <li>- จุดไฟให้ผู้อื่นด้วยความกระตือรือร้นของตนเอง</li> <li>- หมั่นคิดค้น โครงการและแผนงาน</li> <li>- ชื่นชมบุคคลอื่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นผู้นำที่กระตือรือร้นและมีพลังเข้มแข็ง</li> <li>- ชอบที่จะจัดการและริเริ่มโครงการใหม่ๆ</li> <li>- มีลักษณะของการสื่อสารที่ดี มีทักษะในการพูดเจรจาติดต่อกับผู้อื่น</li> <li>- สนับสนุนการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาดึงลูกน้องมาทำงานใหม่ๆ</li> <li>- ให้ความสนใจในวิธีการที่จะจูงใจผู้อื่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ร่วมงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ เน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคล</li> <li>- มีบรรยากาศของความร่วมมือกัน</li> <li>- สดใส มีชีวิตชีวา</li> <li>- มีงานมากมายที่ท้าทายความสามารถ</li> <li>- มุ่งเน้นพัฒนาความคิด ไม่ปิดกั้นความคิด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความคิดมากมายนอกกรอบแต่ทำงานใหม่ๆ ทำให้งานเก่าค้างค้าง</li> <li>- อาจมองข้ามรายละเอียดที่สำคัญไป</li> <li>- ทำงานหลายๆ อย่างเกินไปในเวลาเดียวกัน</li> <li>- บางครั้งผัดวันประกันพรุ่ง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรจำกัดควบคุมให้ตนทำงานให้เสร็จเป็นเรื่อง ๆ</li> <li>- จำเป็นที่จะต้องเน้นในรายละเอียดที่สำคัญ</li> <li>- จำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ที่จะเลือกงานตามลำดับความสำคัญ แทนที่ทำงานทุกอย่างพร้อมกัน</li> <li>- อาจจะต้องเรียนรู้ในการบริหารเวลา</li> </ul>

ตารางที่ 2 : จำแนกบุคลิกภาพต่อการประยุกต์ใช้ 5 ด้าน (ต่อ)

บุคลิกภาพ	ความสามารถในการช่วยสนับสนุนองค์กร	ลักษณะในการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร	บรรยากาศในที่ทำงานที่จะพึงพอใจในงาน	จุดอ่อน	คำแนะนำเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพ
ENTJ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ช่วยในการวางแผนเป็นขั้นตอนอย่างรอบคอบ</li> <li>- เสนอและจัดระเบียบโครงสร้างให้แก่องค์กร</li> <li>- กำหนดกลยุทธ์ที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน</li> <li>- สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วทันใจ</li> <li>- สามารถแก้ไขปัญหที่เกิดจากการขาดประสิทธิภาพ และปัญหาซับซ้อน ได้เป็นอย่างดี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- คงมือทำงานอย่างกระตือรือร้น</li> <li>- มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลให้องค์กร</li> <li>- บริหารงานอย่างตรงไปตรงมา เข้มงวด</li> <li>- สนุกกับงานที่มีปัญหาซับซ้อน</li> <li>- มุ่งทำงานให้องค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ร่วมงานที่มุ่งผลงาน เป็นกลุ่มคนที่ถือสาระในการทำงานและสนุกกับงานที่มีปัญหา</li> <li>- ผู้ยากซับซ้อน</li> <li>- บรรยากาศการทำงานที่มุ่งเป้าหมายของงาน</li> <li>- มีระบบและผู้คนที่มีประสิทธิภาพ</li> <li>- มีโครงสร้างที่ดี มีงานที่ท้าทาย</li> <li>- ให้รางวัลกับผู้ที่ตัดสินใจได้รวดเร็วเด็ดเดี่ยว</li> <li>- เป็นงานที่มีคนมีความถนัด ไม่ล้าสมัยตามอะไรง่าย ๆ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อาจละเลยความต้องการของบุคคลเพราะ มัวมุ่งแต่ผลงาน</li> <li>- อาจมองข้ามบางสิ่งทีควรพิจารณาและมองข้ามระเบียบข้อบังคับ</li> <li>- อาจตัดสินใจรวดเร็วใจร้อนและเผด็จการ</li> <li>- อาจไม่สนใจในความรู้สึกของผู้คน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรมุ่งสนใจ “คน” ทั้ง และสนับสนุนให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงาน</li> <li>- ก่อนตัดสินใจอะไรควรที่จะตรวจสอบแนวทางปฏิบัติ สภาพแวดล้อม ทรัพยากร และผู้คนให้รอบคอบก่อน</li> <li>- เรียนรู้ที่จะรอคอย ใจเย็นก่อนตัดสินใจ</li> <li>- อาจต้องเรียนรู้ที่จะกำหนดและให้คุณค่ากับความรู้สึกรู้สึกของตนเองและผู้คน</li> </ul>

ตารางที่ 2 : จำแนกบุคลิกภาพต่อการประยุกต์ใช้ 5 ด้าน (ต่อ)

บุคลิกภาพ	ความสามารถในการช่วยสนับสนุนองค์กร	ลักษณะในการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร	บรรยากาศในที่ทำงานที่จะพึงพอใจในงาน	จุดอ่อน	คำแนะนำเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพ
ENTP	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มักมองว่าข้อจำกัดและอุปสรรคต่าง ๆ เป็นสิ่งท้าทายที่น่าจะเอาชนะให้ได้</li> <li>- สนองแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน</li> <li>- เสนอกรอบความคิดเพื่อที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ</li> <li>- เป็นผู้ริเริ่มสิ่งใหม่และกระตุ้นใจผู้อื่นด้วย</li> <li>- ชอบที่จะทำงานยุ่งยากสลับซับซ้อนที่ท้าทายความสามารถ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- วางแผนระบบของทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ เพื่อที่จะชี้ให้เห็นถึงความต้องการขององค์กร</li> <li>- สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานและลูกน้องมีอิสระในการทำงาน</li> <li>- ประยุกต์แนวคิดให้เป็นระบบและมีเหตุผล</li> <li>- จะเป็นผู้ที่ใช้เหตุผลในการอธิบายสิ่งต่าง ๆ ที่ตนกระทำ</li> <li>- เป็นผู้ที่เชื่อมโยงบุคคลให้เข้าสู่ระบบของงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประกอบด้วยบุคคลที่มีอิสระในการทำงาน เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหายุ่งยากที่เกิดขึ้น</li> <li>- มีความยืดหยุ่นและท้าทาย</li> <li>- มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนาตลอดเวลา</li> <li>- ประกอบด้วยเพื่อนร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ</li> <li>- ไร้รางวัลแก่การเสี่ยงที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร</li> <li>- สนับสนุนความเป็นตัวของตัวเองและการพึ่งพาตนเอง</li> <li>- ไม่เป็นระบบราชการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อาจจะหลงทางติดอยู่ในรูปแบบจนลืมสถานการณ์ของงานที่แท้จริง</li> <li>- อาจจะมุ่งอยู่กับการแข่งขันเพื่อความสำเร็จจนขาดการชื่นชมเพื่อนร่วมงานและผู้อื่น</li> <li>- พยายามทำทุกอย่างอย่างมากเกินไปกำลัง</li> <li>- อาจจะไม่ค่อยปรับตัวกับมาตรฐานสากล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อาจจะต้องปรับตนให้มุ่งสนใจในงานปัจจุบันให้มากขึ้น</li> <li>- ฝึกรับรู้และตระหนักในความสามารถและข้อเสนอแนะที่ดี ๆ ของผู้อื่น</li> <li>- อาจจำเป็นต้องจัดลำดับของงานตามความสำคัญก่อนหลัง</li> <li>- อาจจะต้องเรียนรู้ที่จะทำงานภายใต้ระบบที่กำหนดไว้เพื่อความสำเร็จของโครงการ</li> </ul>

ตารางที่ 2 : จำแนกบุคลิกภาพต่อการประยุกต์ใช้ 5 ด้าน (ต่อ)

บุคลิกภาพ	ความสามารถในการช่วยสนับสนุนองค์กร	ลักษณะในการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร	บรรยากาศในที่ทำงานที่จะพึงพอใจในงาน	จุดอ่อน	คำแนะนำเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพ
ESFJ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี โดยเฉพาะการทำงานร่วมกันเป็นทีม</li> <li>- ให้ความสำคัญและสนใจเป็นพิเศษในความต้องการของผู้อื่น</li> <li>- ทำงานได้เสร็จอย่างถูกต้องและตรงตามเวลา</li> <li>- เคารพกฎระเบียบและผู้บังคับบัญชา</li> <li>- เป็นผู้ที่ทำงานประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นผู้นำที่สร้างสัมพันธ์กับลูกน้อง</li> <li>- ใช้ความสัมพันธ์ที่ดีเป็นตัวนำให้ผู้อื่นยอมรับ</li> <li>- มีการสื่อสารข้อมูลและข่าวสารที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ</li> <li>- ทำตามเป็นตัวอย่างที่ดีในการทุ่มเทให้กับการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร</li> <li>- ยึดมั่นในวัฒนธรรมและธรรมเนียมประเพณีขององค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ร่วมงานที่ตั้งใจ รับผิดชอบ และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือให้ความช่วยเหลือผู้อื่นได้</li> <li>- มีเป้าหมายและมีระบบในการทำงาน</li> <li>- เป็นกันเองและมีระเบียบ</li> <li>- คำนึงถึงจิตใจผู้อื่น</li> <li>- ผู้ร่วมงานที่รักงานและขยันขันได้</li> <li>- ทำงานบนข้อเท็จจริง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บางครั้งควรหลีกเลี่ยงที่จะชนปัญหาหนัก ๆ</li> <li>- บางครั้งจะละเลยเรื่องของตนเอง เพราะมีดูแลให้ความสำคัญแก่ผู้อื่น</li> <li>- บางครั้งจะคิดว่าตนเป็นผู้ที่รู้ดีที่สุดในความต้องการของผู้อื่น และองค์กร</li> <li>- ขาดการมองเห็นภาพรวมของปัญหาและองค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อาจต้องเรียนรู้ในการบริหารความขัดแย้ง</li> <li>- อาจต้องเพิ่มความสำคัญและสนใจในความต้องการของตนเองบ้าง</li> <li>- อาจต้องหัดฟังผู้อื่น ว่าเขาต้องการอะไรที่แท้จริงแทนที่จะคิดเอาเอง</li> <li>- เพิ่มการมองเห็นภาพรวมและการนำเหตุผลมาช่วยในการตัดสินใจ</li> </ul>

ตารางที่ 2 : จําแนกบุคลิกภาพต่อการประยุกต์ใช้ 5 ด้าน (ต่อ)

บุคลิกภาพ	ความสามารถในการช่วยสนับสนุนองค์กร	ลักษณะในการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร	บรรยากาศในที่ทำงานที่จะพึงพอใจในงาน	จุดอ่อน	คำแนะนำเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพ
ESFP	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นผู้ที่ช่วยนำความกระตือรือร้นและความร่วมมือมาสู่องค์กร</li> <li>- เป็นผู้ที่สร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับองค์กรสู่สายตาคนนอก</li> <li>- เป็นผู้ที่เสนอและสร้างกิจกรรมต่าง ๆ ให้เร้าใจ</li> <li>- เป็นตัวเชื่อมระหว่างบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ</li> <li>- ยอมรับบุคคลทุกคนอย่างเต็มที่ผู้นั้นเป็น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นผู้นำที่นำลูกน้องสู่การทำงานเป็นทีมและมุ่งผลงานที่ดีงาม</li> <li>- สามารถรับมือกับปัญหาและวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ได้ดี</li> <li>- สามารถทำให้ความขัดแย้งลดลงได้ โดยการรวมส่วนที่เป็นปัญหาเข้าไว้ด้วยกัน</li> <li>- ทำงานโดยวิธีแก้ปัญหาลเฉพาะหน้า</li> <li>- เป็นผู้ที่ประสานและสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ร่วมงานที่กระตือรือร้นและมีไฟในการทำงาน ทำงานมุ่งมั่นความเป็นจริงในปัจจุบัน</li> <li>- บรรยากาศที่มีชีวิตชีวา</li> <li>- มุ่งเน้นการปฏิบัติงาน</li> <li>- มีเพื่อนร่วมงานที่สามารถปรับตัวเข้ากันได้</li> <li>- มีความสนุกสนาน น่าสนใจ</li> <li>- ให้ความสำคัญกับบุคคล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อาจจะเน้นข้อมูลที่มองเห็นไม่ชัดเจนเป็นข้อมูลส่วนตัว</li> <li>- อาจไม่รอบคอบในการทำงานต่างๆ</li> <li>- ชอบสร้างสรรค์จนบางครั้งลืมนงาน</li> <li>- บางครั้งเริ่มต้นอะไรแล้วมักไม่ต่อให้จบ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำเป็นต้องนำเหตุผลมาช่วยในการตัดสินใจ</li> <li>- ควรมีการวางแผนล่วงหน้าก่อนที่จะดำเนินงาน</li> <li>- อาจต้องปรับให้งานหลักและงานสังคสมสมดุลกัน</li> <li>- จำเป็นต้องมีการบริหารเวลาที่ดี</li> </ul>

ตารางที่ 2 : จำแนกบุคลิกภาพต่อการประยุกต์ใช้ 5 ด้าน (ต่อ)

บุคลิกภาพ	ความสามารถในการช่วยสนับสนุนองค์กร	ลักษณะในการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร	บรรยากาศในที่ทำงานที่จะพึงพอใจในงาน	จุดอ่อน	คำแนะนำเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพ
ESTJ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นผู้มองเห็นข้อบกพร่องและจุดอ่อนของการบริหารได้เร็ว</li> <li>- เป็นผู้ที่เห็นเหตุผลและข้อมูลในการวิจารณ์โครงการและปัญหาต่าง ๆ</li> <li>- สามารถที่จะจัดระบบและจัดการกับกระบวนการทำงานบุคคล และผลผลิตขององค์กร</li> <li>- เป็นผู้คอยติดตามตรวจสอบแบบดูแลการทำงานตามขั้นตอนต่าง ๆ จนงานสำเร็จ</li> <li>- เป็นผู้ที่สามารถทำงานตามขั้นตอนได้เป็นอย่างดี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นผู้นำที่รวดเร็ว เปิดเผยตรงไปตรงมา</li> <li>- ใช้ข้อมูลและประสบการณ์ในอดีตมาใช้ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา</li> <li>- เป็นผู้ที่มองปัญหาและวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ได้กระจ่างและตรงประเด็น</li> <li>- ตัดสินใจได้รวดเร็ว</li> <li>- อนุรักษ์นิยม หัวเก่าที่เคารพในลำดับชั้นการบังคับบัญชา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ร่วมงานที่ขยันและมุ่งมั่นและต้องการทำงานในทิศทางที่ถูกต้อง</li> <li>- องค์กรที่เน้นผลงานเป็นหลัก</li> <li>- งานที่มีโครงสร้างและการจัดดำเนินการที่แน่นอน</li> <li>- งานที่มีความมั่นคงและมีอนาคต</li> <li>- เน้นประสิทธิผลของการทำงาน</li> <li>- มีรางวัลพิเศษเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อาจจะตัดสินใจเร็วไปหน่อย</li> <li>- อาจจะเป็นผู้ที่ไม่เห็นถึงความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่คืออยู่แล้ว</li> <li>- มุ่งงาน มุ่งความสำเร็จจนมองข้ามเรื่องอื่น ๆ</li> <li>- มองข้ามความรู้สึกและคุณค่าทางนามธรรมทั้งของตนเองและผู้อื่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อาจจะต้องพิจารณาทางเลือกให้รอบคอบก่อนการตัดสินใจ โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคล</li> <li>- อาจต้องการการกระตุ้นให้มองเห็นถึงผลดีและผลประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง</li> <li>- พยายามที่จะชื่นชมบุคคลอื่น ๆ ให้มากขึ้น</li> <li>- ให้เวลาในการทำความเข้าใจและสะท้อนความรู้สึกและคุณค่าทั้งของตนเองและผู้อื่น</li> </ul>



ตารางที่ 2 : จำแนกบุคลิกภาพต่อการประยุกต์ใช้ 5 ด้าน (ต่อ)

บุคลิกภาพ	ความสามารถในการช่วยสนับสนุนองค์กร	ลักษณะในการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร	บรรยากาศในที่ทำงานที่จะพึงพอใจในงาน	จุดอ่อน	คำแนะนำเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพ
ESTP	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นผู้สามารถเจรจาต่อรองและประเมินประนอมเพื่อหาข้อยุติทำให้งานดำเนินได้ด้วยดี</li> <li>- เป็นผู้สร้างผลงานและสามารถทำให้งานเป็นที่น่าสนใจ</li> <li>- มีวิธีการทำงานที่สามารถปฏิบัติได้ไม่เลือนลอย</li> <li>- กล้าเสี่ยง ใจกว้าง</li> <li>- เป็นผู้ที่ช่างสังเกต จดจำข้อมูลและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ได้ดี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ขั้นได้ดี</li> <li>- มีภาวะผู้นำที่อ่อนไหวให้ผู้อื่นเห็นตามได้</li> <li>- ตรงไปตรงมา และกล้าแสดงออก</li> <li>- รู้จักที่จะหาแนวทางทำงานให้เร็วขึ้น ทำงานฉับไว</li> <li>- มองหาแนวทางในการทำงานในการทำงานที่จะเกิดผลสำเร็จได้ในทันที</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีเพื่อนร่วมงานที่มีชีวิตชีวา ทำงานมุ่งความสำเร็จของงานแต่ละคนจะให้คุณค่ากับผู้ที่มิประสบความสำเร็จ</li> <li>- ไม่เป็นระบบราชการ</li> <li>- มีเวลาให้ทำกิจกรรมสันทนาการ</li> <li>- มีความยืดหยุ่นในการทำงาน</li> <li>- เป็นงานที่ทันสมัย เน้นเทคโนโลยี</li> <li>- สภาพแวดล้อมดี ทันสมัย ภาพพจน์ดี</li> <li>- ตอบสนองความต้องการได้ในทันที</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เวลาเร่งทำงาน อาจถูกมองว่าเป็นคนที่ไม่คิดถึงความรู้สึกผู้อื่น เป็นคนขวนขวาย</li> <li>- เป็นผู้ที่หุนหันพลันแล่น โดยไม่ทันคิดถึงผลลัพธ์ที่จะตามมา ขาดการทบทวน</li> <li>- บางครั้งไม่ทันตามผลเรื่องเก่า คิดจะทำเรื่องใหม่หรือแก้ปัญหาใหม่ ๆ</li> <li>- มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ที่นิยมวัตถุ (วัตถุนิยม)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อาจจะต้องปรับการกล้าแสดงออกให้ลดลงและคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นบ้าง</li> <li>- อาจต้องมีการวางแผนระยะยาวมองไปข้างหน้า และไตร่ตรองรอบคอบขึ้น</li> <li>- ควรพัฒนาความอดทนที่จะเสาะแสวงงานให้สำเร็จ</li> <li>- พัฒนาให้มองไกลมากกว่าความสบายทางวัตถุ</li> </ul>

ตารางที่ 2 : จำแนกบุคลิกภาพต่อการประยุกต์ใช้ 5 ด้าน (ต่อ)

บุคลิกภาพ	ความสามารถในการช่วยสนับสนุนองค์กร	ลักษณะในการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร	บรรยากาศในที่ทำงานที่จะพึงพอใจในงาน	จุดอ่อน	คำแนะนำเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพ
INFJ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นผู้ที่เห็นการณ์ไกลสามารถที่จะสนองความต้องการของผู้คนได้ล่วงหน้า</li> <li>- เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานใครจะรับผิดชอบทำงานสำเร็จ</li> <li>- ภาควิชาใจในงานและชอบอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>- ชอบงานที่รับผิดชอบคนเดียวและงานที่ใช้สมาธิ</li> <li>- สามารถจัดการงานและบุคคลให้เหมาะสมซึ่งกันและกันได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นผู้นำที่มองการณ์ไกลและแสวงหาสิ่งที่ดีที่สุดมาให้ผู้อื่นและองค์กร</li> <li>- ละเอียดถี่ถ้วนโดยให้ความร่วมมือมากกว่าการออกคำสั่ง</li> <li>- ด้วยลักษณะเงียบ ๆ แต่หนักแน่นทำให้เกิดผลงาน</li> <li>- เป็นผู้กระตุ้นและจุดไฟความคิดให้แก่ผู้บังคับบัญชา</li> <li>- ช่วยทำให้ความหวัง ความไม่ฝันของผู้อื่นเป็นจริงขึ้นมาได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ร่วมงานที่มีความคิด มีไฟที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิตประจำวัน</li> <li>- เปิดโอกาสให้มีความคิดสร้างสรรค์</li> <li>- บรรยากาศที่เงียบ ไม่วุ่นวาย</li> <li>- มีระเบียบ มีความสามัคคี</li> <li>- ให้อาหารและเปิดโอกาส</li> <li>- รับรู้ถึงความรู้สึกของบุคคล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อาจมองข้ามความสำคัญในความคิดของตน</li> <li>- ไม่กล้าที่จะวิพากษ์วิจารณ์ใครตรงๆ</li> <li>- เก็บทุกอย่างไว้กับตนเอง ไม่กล้าที่จะก้าวถอยหรือชักถามผู้อื่น</li> <li>- ทำอะไรจะมุ่งมั่นในสิ่งเดียว จึงอาจลืมงานอื่น ๆ ที่จำเป็นจะต้องกระทำไป</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อาจต้องเรียนรู้วิธีการใช้ชีวิตทางการเมืองเพื่อเพิ่มทักษะในการแสดงความคิดเห็นของตน</li> <li>- เรียนรู้ที่จะวิจารณ์ผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์</li> <li>- อาจจะต้องตรวจสอบวิสัยทัศน์ของตนกับผู้อื่น</li> <li>- เรียนรู้ที่จะผ่อนคลายและเปิดใจให้กว้างในสิ่งที่สามารถทำได้ในสถานการณ์ปัจจุบัน</li> </ul>

ตารางที่ 2 : จำแนกบุคลิกภาพต่อการประยุกต์ใช้ 5 ด้าน (ต่อ)

บุคลิกภาพ	ความสามารถในการช่วยสนับสนุนองค์กร	ลักษณะในการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร	บรรยากาศในที่ทำงานที่จะพึงพอใจในงาน	จุดอ่อน	คำแนะนำเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพ
INFP	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นผู้แสวงหางานที่เหมาะสมให้กับบุคคลในองค์กรให้ดี</li> <li>- มีความสามารถในการชักจูงใจผู้นำผู้อื่น</li> <li>- สามารถชักชวนบุคคลอื่นให้ร่วมมือทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมได้</li> <li>- แสวงหาทิศทางใหม่ แนวคิดใหม่และความเป็นไปได้ให้กับองค์กร</li> <li>- เป็นผู้ผลักดันให้เกิดค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรอย่างมีระบบ ๆ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นผู้นำที่อำนวยความสะดวกให้แก่ลูกน้อง</li> <li>- ให้ความสำคัญกับลูกน้องมากกว่าการออกคำสั่ง</li> <li>- มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ไม่มีนิยมลักษณะผู้นำแบบเก่า</li> <li>- ทำงานอย่างมีอิสระตามวิสัยทัศน์ของตน</li> <li>- ชมเชยลูกน้องมากกว่าตำหนิติเตียน</li> <li>- สนับสนุนให้กำลังใจผู้อื่นให้ทำตามสิ่งที่ตนคิดไว้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ร่วมงานที่ไม่เรื่องมาก และเน้นการให้คุณค่าแก่ผู้อื่น</li> <li>- บรรยากาศของการร่วมมือกัน</li> <li>- มีอิสระตามวิสัยทัศน์ของบุคคล</li> <li>- ยืดหยุ่น ไม่ควบคุม ไม่ติดระบบราชการ</li> <li>- สงบ ไม่วุ่นวาย</li> <li>- ให้เวลา และเปิดโอกาส</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การต้องการงานที่สมบูรณ์แบบที่สุด จึงทำให้งานล่าช้า</li> <li>- พยายามเอาใจคนหลายคนในเวลาเดียวกัน</li> <li>- ไม่ค่อยปรับตัวให้เข้ากับเหตุผลและสถานการณ์ที่เป็นจริง</li> <li>- บางครั้งอาจจะฟังผู้อื่นมากจนไม่มีเวลาทำงานของตนเท่าที่ควร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อาจต้องพยายามทำงานในสภาพความเป็นจริงปัจจุบันมากกว่าการแสวงหาความสมบูรณ์แบบ</li> <li>- หักปฏิเสธคนให้เป็น ลดความใจอ่อนลงบ้าง</li> <li>- ปรับค่านิยมของคนให้มีเหตุผลและเผชิญความจริง</li> <li>- อาจจะต้องพัฒนาและวางแผนกำหนดขั้นตอนการทำงานและดำเนินการตามแผนนั้น</li> </ul>

ตารางที่ 2 : จำแนกบุคลิกภาพต่อการประยุกต์ใช้ 5 ด้าน (ต่อ)

บุคลิกภาพ	ความสามารถในการช่วยสนับสนุนองค์กร	ลักษณะในการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร	บรรยากาศในที่ทำงานที่จะพึงพอใจในงาน	จุดอ่อน	คำแนะนำเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพ
INTJ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เตรียมการและกำหนดรูปแบบเพื่อแสดงจุดยืนในความคิดและทักษะของตนอย่างมั่นคง</li> <li>- ดำเนินการจัดการความคิดมาสู่การกระทำอย่างมีแบบแผน</li> <li>- ตั้งใจทำงานและฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้</li> <li>- มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และเชื่อมั่นว่าองค์กรจะสามารถดำเนินการสู่วิสัยทัศน์นั้นได้</li> <li>- พยายามผลักดันองค์กรให้เข้าใจในระบบของงานที่เป็นส่วนรวม ซึ่งประกอบด้วยส่วนย่อย ๆ ที่สลับซับซ้อนและมีการปะทะสังสรรค์กันและกัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลักดันตนเองและผู้อื่นเพื่อให้ไปสู่จุดมุ่งหมายที่องค์กรกำหนดไว้</li> <li>- ยึดมั่นในความคิดเห็นและพยายามให้ผู้อื่นมีความคิดเห็นตามตน</li> <li>- อาจจะถูกผู้อื่นมองว่าเป็นคนหัวแข็ง</li> <li>- กำหนดกรอบแนวคิดและสร้างรูปแบบใหม่ของการบริหาร</li> <li>- ถ้ามีความจำเป็นจะเป็นผู้ที่ปรับหรือโครงสร้างขององค์กรเอง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประกอบด้วยบุคคลที่มีหัวสมัยใหม่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลกล้าตัดสินใจและพร้อมที่จะดำเนินการไปสู่วิสัยทัศน์นั้น</li> <li>- มีประสิทธิภาพในการทำงานเน้นผลผลิตของงาน</li> <li>- อนุญาตให้แสดงความคิดเห็นอย่างมีอิสระได้</li> <li>- ประกอบด้วยบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมุ่งมั่น</li> <li>- เปิดโอกาสให้มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถโต้ตอบได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อาจจะมีมองว่าเป็นคนที่ไม่ฟังผู้อื่นจนไม่มีใครกล้าโต้แย้ง</li> <li>- วิเคราะห์ความคิดเห็นผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมาจนกลายเป็นการไม่ให้เกิดรักกัน</li> <li>- ยึดมั่นความคิดเห็นของตนและไม่ยอมเปลี่ยนแม้ความคิดเห็นนั้นจะเป็นการยากในการปฏิบัติ</li> <li>- อาจจะมีมองข้ามความรู้สึกของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากความคิดของตนไป</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรเปิดตนให้ยอมรับฟังคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะจากผู้อื่นบ้าง</li> <li>- อาจจะต้องเรียนรู้ที่จะชื่นชมผู้อื่นบ้าง</li> <li>- อาจจะต้องเรียนรู้ที่จะหยุดความคิดที่เป็นไปไม่ได้ลงบ้าง</li> <li>- อาจจะต้องเรียนรู้ว่าความคิดของตนนั้นส่งผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไรบ้าง</li> </ul>

ตารางที่ 2 : จำแนกบุคลิกภาพต่อการประยุกต์ใช้ 5 ด้าน (ต่อ)

บุคลิกภาพ	ความสามารถในการช่วยสนับสนุนองค์กร	ลักษณะในการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร	บรรยากาศในที่ทำงานที่จะพึงพอใจในงาน	จุดอ่อน	คำแนะนำเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพ
INTP	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดระบบความคิดที่มีเหตุผลและสลับซับซ้อนได้ดี</li> <li>- สามารถที่จะอธิบายสถิติให้ผู้อื่นได้รู้ถึงการจัดการกับปัญหาที่ซับซ้อนได้</li> <li>- เป็นผู้ที่ยังรู้ทางวิชาการทั้งในปัจจุบันและอนาคต</li> <li>- สามารถประยุกต์เหตุผลวิเคราะห์ และความคิดที่วิกฤติในแง่มุมต่าง ๆ ได้ดี</li> <li>- มองแก่นของปัญหาได้อย่างรวดเร็ว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นผู้นำในการวิเคราะห์ปัญหาและวิเคราะห์เป้าหมายอย่างเป็นระบบ</li> <li>- ประยุกต์ใช้ระบบของความคิดที่มีเหตุผล</li> <li>- เป็นผู้นำที่ให้อิสระแก่ผู้อื่นและตนเอง</li> <li>- สัมพันธ์กับผู้อื่นบนพื้นฐานของความเชื่อขานมากกว่าตำแหน่งของผู้นั้น</li> <li>- สนใจที่จะเกี่ยวข้องกับวิชาการมากกว่าสนใจอารมณ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ร่วมงานที่มีอิสระทางความคิด มุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน</li> <li>- บรรยากาศการทำงานเป็นส่วนตัว</li> <li>- งานที่ให้อิสระในการนึกคิด</li> <li>- มีความยืดหยุ่น ปราศจากโครงสร้างตายตัว</li> <li>- ไม่มีความวุ่นวาย หนวกหู</li> <li>- ให้รางวัลแก่ผู้ที่มีความมุ่งมั่นจริงจัง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อาจถูกมองว่าเป็นคนชอบฝัน ไม่อยู่บนรากฐานของความเป็นจริงที่ปฏิบัติได้</li> <li>- ในการอธิบายต่าง ๆ มักจะเน้นแนวคิดและทฤษฎีทางวิชาการเกินไป</li> <li>- มุ่งสนใจในเรื่องปลีกย่อยจนละเลยเรื่องใหญ่ ๆ และการทำงานเป็นกลุ่ม</li> <li>- คิดวิเคราะห์และปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไม่เป็นกันเอง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อาจจะต้องเพิ่มการใส่ใจในสิ่งที่เป็นไปได้และพัฒนาขั้นตอนการทำงานให้สำเร็จ</li> <li>- เรียนรู้ที่จะมีทักษะการสื่อสารความสามารถพูดให้ง่าย ๆ คนฟังรู้เรื่อง</li> <li>- ควรชื่นชมและสนับสนุนในผลงานและความพยายามของผู้อื่น</li> <li>- เพิ่มความใส่ใจในผู้คนเป็นการส่วนตัวนอกเหนือจากสัมพันธ์กันในงาน</li> </ul>

ตารางที่ 2 : จำแนกบุคลิกภาพต่อการประยุกต์ใช้ 5 ด้าน (ต่อ)

บุคลิกภาพ	ความสามารถในการช่วยสนับสนุนองค์กร	ลักษณะในการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร	บรรยากาศในที่ทำงานที่จะพึงพอใจในงาน	จุดอ่อน	คำแนะนำเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพ
ISFJ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทำงานโดยคำนึงถึงความต้องการของเพื่อนร่วมงาน</li> <li>- มีความสามารถในการติดตามงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ</li> <li>- ดีถ้วน รอบคอบ และรับผิดชอบในรายละเอียดต่างๆ ของงานในหน้าที่ของตน</li> <li>- มีความเต็มใจในการที่จะบริการผู้อื่น</li> <li>- มีความเต็มใจในการที่จะบริการผู้อื่น</li> <li>- เป็นผู้ที่สามารถทำงานได้ทันเวลา และเหมาะสมกับสถานการณ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความลังเลในการรับตำแหน่งผู้นำแต่สามารถทำได้เมื่อถูกร้องขอ</li> <li>- คาดหมายให้ตนเองและเพื่อนร่วมงานทำตามความต้องการขององค์กรโดยทำตามระบบและขั้นตอนการบังคับบัญชา</li> <li>- ใช้การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเพื่อช่วยให้งานดำเนินไปได้</li> <li>- ดำเนินงานตามกฎระเบียบ และวิธีการเดิมที่องค์กรเคยกำหนดไว้</li> <li>- ใช้ความคิดเชิงเหตุผล และรายละเอียดทุกด้าน เพื่อให้เกิดเป็นผลงานที่ดี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ร่วมงานที่ทุ่มเททำงานตามโครงสร้างของงานที่กำหนดไว้</li> <li>- งานกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้แน่นอน</li> <li>- งานที่มีความมั่นคง</li> <li>- บรรยากาศสงบ ไม่มีการขัดแย้ง</li> <li>- องค์กรที่มีประสิทธิภาพ</li> <li>- มีอิสระในการทำงาน</li> <li>- เน้นในงานบริการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อาจจะมองอนาคตในแง่ร้ายไปหน่อย</li> <li>- เมื่อเสนอความคิดต่อผู้อื่น อาจจะถูกมองว่าเป็นความคิดที่ไม่มีน้ำหนัก</li> <li>- จากบุคลิกภาพที่ไม่ค่อยแสดงตนจึงอาจถูกมองข้ามความสำคัญไป</li> <li>- ไม่ค่อยยึดหยุ่นในบางสถานการณ์ที่พอจะยึดหยุ่นได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พยายามมองโลกให้กว้าง มองอนาคตในแง่บวก</li> <li>- พัฒนาความมั่นใจในการพูดตามที่ต้องการให้มากขึ้น กล้าแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา</li> <li>- อาจต้องเพิ่มการแสดงตนในผลงานที่ตนทำสำเร็จหรืออาจต้องโชว์ตัวเพิ่มขึ้น</li> <li>- พยายามเปิดตนเองเพื่อที่จะรับวิธีการการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในงาน</li> </ul>

ตารางที่ 2 : จำแนกบุคลิกภาพต่อการประยุกต์ใช้ 5 ด้าน (ต่อ)

บุคลิกภาพ	ความสามารถในการช่วยสนับสนุนองค์กร	ลักษณะในการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร	บรรยากาศในที่ทำงานที่จะพึงพอใจในงาน	จุดอ่อน	คำแนะนำเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพ
ISFP	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ใส่ใจในความต้องการของผู้อื่นในองค์กร เหมือนกับเป็นความต้องการของตน</li> <li>- ปลอดภัยให้ผู้อื่นมีความรู้สึกที่ดีขึ้น</li> <li>- สร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความสุขสนุกสนาน</li> <li>- นำบุคคลและงานมาผสมผสาน เพื่อสร้างให้เกิดความร่วมมือกันทำงาน</li> <li>- สนใจและสนับสนุนการให้ความสำคัญของความเป็นมนุษย์ (มนุษยนิยม) และจิตใจของบุคคล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เน้นความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม</li> <li>- ใช้ความจริงรักกัคดีส่วนบุคคล เป็นแนวทางในการจูงใจลูกน้อง</li> <li>- นิยมการยกย่องสรรเสริญมากกว่าการตำหนิวิจารณ์</li> <li>- ปรับตัวได้ดีกับสภาวะและสถานการณ์ที่จำเป็น</li> <li>- โน้มน้าวชักจูงผู้อื่นอย่างสุภาพโดยรับรู้และคำนึงถึงความตั้งใจที่ดีของผู้อื่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือร่วมใจและสนุกในการทำงาน</li> <li>- ยินยอมให้อิสระในการทำงาน</li> <li>- มีลูกน้องที่เข้ากันได้ดี</li> <li>- ยืดหยุ่นในการทำงาน</li> <li>- บรรยากาศมีความสุนทรีย์</li> <li>- เพื่อนร่วมงานที่ให้เกียรติซึ่งกันและกัน</li> <li>- เห็นความสำคัญของบุคคล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บางครั้งจะไว้วางใจคนง่ายเกินไป</li> <li>- หลีกเลียงที่จะวิจารณ์ผู้อื่นทั้ง ๆ ที่ควรจะทำและมักจะลงโทษตนเอง</li> <li>- สนใจในปัจจุบัน จึงขาดการมองการณ์ไกล</li> <li>- สะเทือนใจง่าย อ่อนไหวต่อคำวิจารณ์ของผู้อื่น และล้มเลิกเมื่อถูกวิจารณ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ต้องการการพัฒนาในด้านการวิเคราะห์และไตร่ตรองข้อมูลก่อนที่จะตกลงตัดสินใจ</li> <li>- เรียนรู้ที่จะวิจารณ์ผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในขณะที่เดียวกันควรหัดชื่นชมในผลงานของตนด้วย</li> <li>- มองอนาคตและฝึกวางแผนการณีสู่อนาคต</li> <li>- ควรฝึกให้มีความมั่นคงตรงไปตรงมาและกล้าอธิบายเหตุผลโต้แย้งคำวิจารณ์</li> </ul>

ตารางที่ 2 : จำแนกบุคลิกภาพต่อการประยุกต์ใช้ 5 ด้าน (ต่อ)

บุคลิกภาพ	ความสามารถในการช่วยสนับสนุนองค์กร	ลักษณะในการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร	บรรยากาศในที่ทำงานที่จะพึงพอใจในงาน	จุดอ่อน	คำแนะนำเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพ
ISTJ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นผู้ทำงานสำเร็จตามแผนงานที่องค์กรกำหนดไว้ได้ตามเวลา</li> <li>- ละเอียดรอบคอบในการทำงานทุกขั้นตอน ระวังระวังไม่ให้เกิดความผิดพลาด</li> <li>- ใ่วางใจได้ มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย</li> <li>- สามารถทำงานได้ดีในองค์กรที่มีโครงสร้างแน่นอน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นผู้นำที่ใช้ข้อมูลและประสบการณ์ในการช่วยตัดสินใจ</li> <li>- นำเชื่อถือหนักแน่นและมีมาตรฐานในการทำงาน</li> <li>- อนุรักษ์นิยมและทำงานตามสายบังคับบัญชา</li> <li>- ให้รางวัลต่อผู้ทำงานสำเร็จตามขั้นตอนและกฎระเบียบ</li> <li>- ให้ความสนใจในความต้องการขององค์กรที่เร่งด่วนและสามารถปฏิบัติได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อนร่วมงานที่มุ่งมั่น มีเหตุผลตามข้อเท็จจริง</li> <li>- งานมีความมั่นคง</li> <li>- มีโครงสร้างแน่นอน</li> <li>- มีวินัย กฎเกณฑ์</li> <li>- มีระบบการตอบแทนที่แน่นอน</li> <li>- มีขั้นตอนการทำงาน</li> <li>- มีความเป็นส่วนตัวในการทำงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อาจมองข้ามแผนระยะยาวโดยมุ่งเน้นปัจจุบัน</li> <li>- ไม่ให้ความสำคัญในการสร้างสัมพันธ์ภาพ</li> <li>- ดำเนินชีวิตอย่างเคร่งครัดจนกลายเป็นไม่มีความยืดหยุ่น</li> <li>- คาดหวังให้ทุกคนทำตามวิธีการเดิม ทำให้ไม่กล้าที่จะรับแนวคิดและวิทยาการใหม่ๆ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สนใจในสิ่งที่กว้างไกล นอกเหนือจากงานปัจจุบัน</li> <li>- เพิ่มความสำคัญและสื่อสารกับผู้คนให้มากขึ้น</li> <li>- แสวงหาวิธีการและทางเลือกใหม่ที่ดีกว่า</li> <li>- เพิ่มความอดทนต่อผู้ที่ปฏิเสธวิธีการแบบเดิม พยายามเข้าใจการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเพื่อรับแนวคิดและวิทยาการใหม่ๆ</li> </ul>



ตารางที่ 2 : จำแนกบุคลิกภาพต่อการประยุกต์ใช้ 5 ด้าน (ต่อ)

บุคลิกภาพ	ความสามารถในการช่วยสนับสนุนองค์กร	ลักษณะในการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร	บรรยากาศในที่ทำงานที่จะพึงพอใจในงาน	จุดอ่อน	คำแนะนำเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพ
ISTP	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แสดงตนและอาสาที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นทันที</li> <li>- สามารถทำงานให้สำเร็จดู่งได้ แม้ในสถานการณ์ที่กฎระเบียบไม่เอื้ออำนวย</li> <li>- ทำงานได้มากมาย มีข้อมูลหลายด้าน</li> <li>- สามารถสงบอารมณ์ได้ แม้จะอยู่ในภาวะวิกฤติ และรับมือกับบุคคลและเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้</li> <li>- มีแนวโน้มที่จะทำงานทางด้านเทคนิค</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นำผู้อื่นด้วยวิธีการเสนอตัวอย่างให้ดู และให้ลูกน้องทำตาม</li> <li>- นิยมการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยให้ความเสมอภาคแก่ทุกคน</li> <li>- เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจะเข้าใจใจอย่างรวดเร็วทันที</li> <li>- สามารถบริหารบุคคลได้โดยไม่ต้องใช้อำนาจการบังคับบัญชาเท่าใดนัก</li> <li>- สามารถปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่สำคัญขององค์กรได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ร่วมงานที่กระตือรือร้น สามารถทำงานในสถานการณ์ที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วได้</li> <li>- มุ่งงานที่เป็นโครงการไม่ต่อเนื่อง</li> <li>- ไม่ต้องมีกฎระเบียบที่ผูกมัดมากนัก</li> <li>- งานที่ทำหาย และมีปัญหาใหม่ ๆ มาให้แก้ไข</li> <li>- งานที่อาศัยข้อมูลและประสบการณ์มากมาย</li> <li>- มุ่งกิจกรรมและงานที่เป็นรูปธรรม</li> <li>- สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมอิสระในการทำงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บางครั้งเก็บเรื่องสำคัญไว้คนเดียว ไม่บอกใคร</li> <li>- บางครั้งใจร้อนทำงานใหม่ขณะที่งานเก่ายังทำค้างไม่เสร็จหรือยังไม่เห็นผล</li> <li>- ใจร้อน ทำงานเร็วจนกลายเป็นการทำงานข้ามขั้นตอนที่สำคัญไป</li> <li>- อาจถูกมองว่าเป็นคนที่ไม่มิติศทางที่แน่นอน ลังเล ไม่มีหลักการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลต่าง ๆ ด้วย</li> <li>- ควรเสริมสร้างและพัฒนาความอดทนในการทำงานหนัก</li> <li>- อาจต้องเพิ่มการวางแผนล่วงหน้า และพยายามไปสู่จุดหมายตามที่กำหนดไว้</li> <li>- เพิ่มการสร้างให้ตนมีนิสัยในการกำหนดจุดมุ่งหมายมิติศทางในการทำงานและชีวิต</li> </ul>

ที่มา : นิภา แก้วศรีงาม. (2544). การใช้แบบวัด MBTI เพื่อการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับการวัดบุคลิกภาพด้วยมาตรวัดบุคลิกภาพ MBTI สรุปได้ว่า Myers และ Briggs มีแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบบุคลิกภาพคล้ายกับของ Jung และมีการพัฒนามาตรวัดขึ้นมาจากพื้นฐานแนวคิดนี้ และพบว่ามาตรวัดดังกล่าวมีลักษณะโดยรวมสรุปได้ดังนี้

1. ไม่ใช่แบบทดสอบเพราะไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด และไม่มีการสอบตก หรือผ่าน แต่เป็นเพียงเครื่องมือวัดรูปแบบบุคลิกภาพและความแตกต่างของแต่ละบุคคล
2. ไม่ใช่ความสนใจแต่เป็นการประเมินบุคลิกภาพที่มีพื้นฐานจากทฤษฎีของ Jung ว่าข้อมูลส่วนบุคคลนั้นสามารถนำมาใช้ในการศึกษาด้านอาชีพได้
3. ไม่ใช่เครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือกหรือการรับ บุคคลากร แต่เป็นเพียงหนึ่งในองค์ประกอบทั้งหมดที่ใช้สรุปการประเมินศักยภาพของผู้สมัครคัดเลือก องค์ประกอบอื่น ๆ ได้แก่ Resume การสัมภาษณ์ การได้รับอ้างอิงจากแหล่งต่าง ๆ ความสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ความสามารถในการสื่อสาร ความเป็นผู้นำ จุดแข็งและจุดอ่อน ของผู้สมัคร เป็นต้น
4. เป็นความสมัครใจ แม้ว่า MBTI สามารถช่วยที่จะทำให้เรารู้จักผู้สมัครในเวลาอันสั้น แต่นั่นไม่ได้เป็นการเรียกร้องว่าคุณจำเป็นต้องทำ
5. เป็นการเพิ่มความมั่นใจ ผลที่แตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อสร้างความมั่นใจในการตัดสินใจ
6. ไม่มีการจำกัดเวลา แม้ว่าในทางสถิติจะกล่าวไว้ว่าควรทำภายในเวลา 20 – 25 นาที ช่วงเวลานั้นเป็นเวลาที่คุณสามารถทำให้สำเร็จได้แต่ไม่ได้เป็นการวัดจึงไม่จำเป็นต้องจำกัดเวลา
7. ช่วยให้เรารู้จักคนได้ดีขึ้นในเวลาอันสั้น ซึ่งเป็นไปไม่ได้เลยที่เราจะรู้จักผู้สมัครภายในเวลา 2 ชั่วโมงหรือจากการสัมภาษณ์ เมื่อมีการพูดถึงผู้สมัครเราจึงจำเป็นต้องการระละเอียดเกี่ยวกับผู้สมัคร และต้องการหาคำแหน่งงานหรือบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสมกับผู้สมัครมากกว่า

## 1.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากงานวิจัยของ Myers-Briggs (1977) เมื่อได้พัฒนาเครื่องมือแล้วพบว่า

1. Extraversion - Introversion (E-I) เป็นส่วนสำคัญที่สุด ผลการวิจัยพบว่า ประมาณ 75 % ของประชากรส่วนใหญ่เป็น Extravert
2. Sensing - Intuiting (S-N) ประมาณ 75 % ของประชากรเป็น Sensing

3. Thinking - Feeling (T-F) พบว่า 2 ใน 3 ของผู้ชายจะเป็น นักคิด ในขณะที่ 2 ใน 3 ของผู้หญิงจะเป็นพวกชอบใช้ความรู้สึก Feelers สิ่งนี้อาจแสดงให้เห็นถึง Stereotyping แต่อย่างไรก็ตาม ผู้ที่เป็นนักคิดหรือ ใช้ความรู้สึกก็มีคุณค่าเท่าเทียมกัน

4. Judging - Perceiving (J-P) มิตินี้ไม่มีในทฤษฎีของจุง แต่ Myers and Briggs ได้รวมเพิ่มเข้าไปเพื่อช่วยในการตัดสินใจที่ซับซ้อน โดยทั่วไป ในการตัดสินใจ judging คนมักจะใช้ความระมัดระวัง และบางครั้งก็ไม่เปิดเผย ส่วนการใช้การรับรู้ Perceiving มักจะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ระมัดระวังในบางครั้ง

สุรัชย์ คงประเสริฐ (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบ MBTI กับประสิทธิภาพที่มงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือเจ้าของกิจการ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานในทีมต่าง ๆ ของหน่วยงานราชการ เอกชน รัฐวิสาหกิจ จำนวน 10 แห่ง รวม 150 คน พบว่า มีรูปแบบบุคลิกภาพวิธีการหาข้อมูลตามความเป็นจริงกับหาข้อมูลแบบหยั่งรู้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ คะแนนประสิทธิภาพที่มงานเฉลี่ยของกลุ่มบุคลิกภาพวิธีการหาข้อมูลโดยใช้การหยั่งรู้ (N: Intuition) มีค่าคะแนนที่สูงกว่ากลุ่มบุคลิกภาพวิธีการหาข้อมูลตามความเป็นจริง (S: Sensing)

กนกวรรณ มหิวรรณ (2544) ศึกษาปัจจัยบุคลิกภาพแบบ MBTI กับการรับรู้ประสิทธิภาพที่มงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่รัชโยธิน จำนวน 356 คน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นมาตรวัดบุคลิกภาพ MBTI ฟอรัม จี กับแบบสอบถามที่ใช้วัดการรับรู้ประสิทธิภาพที่มงานผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพด้านการตัดสินใจโดยใช้เหตุผล (T) มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิภาพที่มงานทางลบอย่างมีนัยสำคัญ และบุคลิกภาพแบบ ESTJ และ ISTJ พบมากที่สุดเป็นลำดับที่หนึ่งและลำดับที่สอง ในการศึกษาครั้งนี้

สมฤดี เรียงฉาย (2544) ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ MBTI พฤติกรรมการเผชิญปัญหาและอัตราการขาดงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท สยามซีโอดี จำกัด จำนวน 194 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบวัดบุคลิกภาพแบบ MBTI และแบบวัดพฤติกรรมการเผชิญปัญหา พบว่า บุคลิกภาพแบบ STJ มีอัตราการขาดงานต่ำกว่าบุคลิกภาพแบบอื่น ๆ และบุคลิกภาพแบบ STJ มีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาไม่แตกต่างจากบุคลิกภาพแบบอื่น ๆ

จากผลการวิจัยข้างต้นเกี่ยวกับรูปแบบบุคลิกภาพที่วัดได้จากมาตรวัดบุคลิกภาพ MBTI อาจสรุปได้ว่า รูปแบบบุคลิกภาพที่มักพบมากที่สุดคือมีแนวโน้มในการตอบสนองและมีแนวโน้มในการทำงานที่ดีและพบว่าบุคลิกภาพที่พบส่วนใหญ่คือ บุคลิกภาพแบบ E (บุคลิกภาพแบบความ

สนใจออกนอกตัวและได้รับพลังจากภายนอก) S (บุคลิกภาพที่ได้ข้อมูลรับรู้จากประสาทสัมผัส ทั้ง 5 และอยู่ในโลกปัจจุบันตามความเป็นจริง) T (บุคลิกภาพแบบที่มักตัดสินใจตามหลัก เหตุผล) และ J (บุคลิกภาพที่มักจะปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผน วางแผนล่วงหน้า)

## ส่วนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

### 2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

#### ความหมายของความพึงพอใจในงาน

Vroom (1964) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลไปมีส่วนร่วมในงานที่ตนทำอยู่ ทศนคติทางบวกจะแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในงานนั้น และ ทศนคติด้านลบ จะแสดงถึงความไม่พึงพอใจ ความพึงพอใจในงานจะเป็นเครื่องมือวัดความรู้สึก ต่องานที่ทำอยู่ ความพึงพอใจจะเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งบุคคลให้รู้สึกรักงาน พึงพอใจที่ได้ทำงาน และมีความสุขในการทำงาน

Davis (1974 อ้างใน ปัทมา บุญเจริญ, 2541: 52) ได้กล่าวเกี่ยวกับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานว่าเป็นความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานว่าจะพอใจหรือไม่ในงานที่เคยทำผ่านมา เรา จะสามารถทราบว่าคุณพอใจหรือไม่โดยดูจากการปฏิบัติงานของเขา ผลที่ได้จะขึ้นอยู่กับ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานตามความคาดหวัง และขึ้นอยู่กับความช่วยเหลือกันเพื่อให้ งานสำเร็จไปได้

Muchinsky (1983) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการตอบสนองทาง อารมณ์และความรู้สึกเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบ กล่าวคือเป็นระดับความรู้สึกชอบ พอใจ และยินดี ที่คนได้รับจากงาน ความพึงพอใจในงานนี้เป็นการตอบสนองที่เป็นเรื่องของแต่ละ บุคคล ซึ่งแตกต่างจากขวัญที่เป็นการตอบสนองที่เกิดขึ้นกับคนทั้งกลุ่ม

Spector (1997 อ้างใน อัมพร พรพงษ์สุริยา, 2544) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจใน งานคือทัศนคติ หรือความรู้สึกนึกคิด ที่มีต่องานสามารถวิเคราะห์ประเมินได้ว่าบุคคลชอบ หรือไม่ชอบในงานที่ตนเองทำอยู่ องค์ประกอบที่สำคัญของความพึงพอใจในงานคือ ลักษณะงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน การบังคับบัญชา สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน ลักษณะสภาพที่ทำงาน การสื่อสาร และเพื่อนร่วมงาน

จากความหมายที่ยกมาข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในงานคือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับงานที่ตนเองทำอยู่แล้วมีการประเมินว่าชอบหรือพอใจ และ ไม่ชอบหรือไม่พอใจ โดยอาจมีการแสดงออกมาหรือไม่ก็ได้

### ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

Maslow (1970) เป็นนักจิตวิทยา ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการของคนว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการจูงใจ และใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจเป็นเครื่องมือในการวัดทัศนคติของคนที่มีต่องาน ในทฤษฎีของเขาได้กล่าวคือความต้องการของคนว่าแบ่งออกเป็น 5 ชั้นตามลำดับหรือที่เรียกกันว่าความต้องการ 5 ชั้นของ Maslow ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ เพราะเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น น้ำ อาหาร อากาศ ในการทำงาน อาจเป็นสวัสดิการแก่พนักงาน การจัดสภาพแวดล้อม การจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงาน เป็นต้น
2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Need) เมื่อตอบสนองด้านร่างกายซึ่งตามมาก็คือความปลอดภัยเพื่อให้ไม่มีความกลัว หรือวิตกกังวล ในองค์กรอาจเป็นการกำหนดสัญญาจ้างที่เหมาะสมหรือมีการประกันการว่างงาน
3. ความต้องการทางด้านสังคม(Social or Belongingness Need) บุคคลจะมีความต้องการมีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับ ความเป็นมิตร การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ในการทำงานก็เกี่ยวกับการได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อนที่ทำงาน การที่หัวหน้างานให้การยอมรับให้มีอิสระทางความคิด
4. ความต้องการเกียรติยศและการมีคุณค่า(Esteem Need) ต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ ต้องการความก้าวหน้า
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต(Self – Actualization Need) เป็นความต้องการจะประสบความสำเร็จด้วยตนเองที่ทุ่มเทความสามารถ ในองค์กรเช่นการเปิดโอกาสให้ทำงานที่ยาก หรือท้าทายความสามารถ หากทำสำเร็จจะเป็นการเพิ่มศักยภาพของพนักงาน

Zelevnik (1958: 40) ได้พบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานก็คือ รางวัล สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1. รางวัลภายนอก ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพของงาน ตลอดจนการจัดการองค์กรและการบริหารองค์กร
2. รางวัลภายใน ได้แก่ ความเป็นมิตร ความซื่อสัตย์ ความรัก ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น

Herzberg (1959) ได้กล่าวถึงการจูงใจที่พัฒนามาจากแนวความคิดของ Maslow (1954) โดยเสนอทฤษฎี 2 ปัจจัย เป็นการสรุปผลจากการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีจำนวน 200 คน จากธุรกิจอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในสหรัฐอเมริกา เขาใช้สัมภาษณ์ และให้คนนึกถึงการทำงานและบอกถึงสิ่งพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจมักเกิดจากตัวงานที่ทำ เรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยที่ทำให้ไม่พึงพอใจมักเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมซึ่งเรียกว่าปัจจัยแวดล้อม (Hygiene Factors) ปัจจัยดังกล่าวประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

#### 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

- 1.1 ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) คือให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าเขามีความสามารถจะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ ดังนั้นงานนั้นต้องท้าทาย
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ลักษณะของงาน (Work it self) งานต้องเป็นงานที่บุคคลผู้นั้นรู้สึกที่น่าสนใจ
- 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) บุคคลที่ได้รับมอบหมายงานจะรู้สึกผูกพันและมีความรับผิดชอบในงาน
- 1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) บุคคลสามารถพัฒนาตนเองและหน้าที่การงานได้

#### 2. ปัจจัยแวดล้อม (Hygiene Factors)

- 2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) เป็นการจัดลำดับต่าง ๆ ของการทำงาน แสดงให้เห็นภาพกว้างนโยบายของหน่วยงาน
- 2.2 การนิเทศงาน (Supervision - Technical) คือการที่ผู้บังคับบัญชาสามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ มีความสามารถในการสอนงาน และมีความยุติธรรม
- 2.3 เงินเดือน (Salary) เป็นค่าจ้างผลประโยชน์ ผลตอบแทน
- 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relation) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา
- 2.5 สภาพการทำงาน (Working Condition) สภาพแวดล้อมในที่ทำงานต้องสบายเอื้ออำนวยต่อการทำงาน
- 2.6 ชีวิตส่วนตัว(Personal Life) เป็นเกี่ยวกับส่วนบุคคลที่มีความรู้สึกที่ดีต่องานของเขา
- 2.7 สถานภาพ (Status) เป็นสิ่งที่บุคคลรับรู้ได้จากผู้อื่น เกี่ยวกับลักษณะ หรือตำแหน่งงานที่ตนทำอยู่

## 2.8 ความมั่นคงในงาน (Job Security) การที่บุคคลรู้สึกว่ามีตำแหน่งหรือองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง

Lawler and Porter (1967 อ้างใน เสาวรส เกียรติินาถ, 2534: 15) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงานไว้ 2 ประการคือ

1. ความพึงพอใจในงานดูเหมือนจะเป็นจุดเน้นที่สำคัญสำหรับองค์กร หรือหน่วยงานที่ปรารถนา จะลดการขาดงานและการเปลี่ยนงานของผู้ปฏิบัติงานลง จากทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจที่เรียกว่า A Path – Goal Theory of Motivation เชื่อว่าคนจะยอมรับการจูงใจให้ทักสิ่งซึ่งเขารู้สึกว่ามีความเป็นไปได้สูงที่จะนำไปสู่ผลตอบแทนที่มีคุณค่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานพูดว่าเขาพอใจในงานที่ทำ นั้นหมายความว่า ความต้องการของเขาได้รับการตอบสนองจนเป็นที่น่าพอใจ อันเนื่องมาจากงานที่เขาทำ ทฤษฎีนี้ช่วยคาดคะเนได้ว่า ความพึงพอใจสูงจะทำให้การขาดงานและการเปลี่ยนงานลดน้อยลง เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีความพึงพอใจจะยอมรับการจูงใจให้ทำงาน ซึ่งเป็นงานที่ความต้องการอันสำคัญของเขาได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ
2. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับ และเชื่อถือกันมานานว่า ความพึงพอใจในงานเป็นสาเหตุที่ทำให้คนปฏิบัติงาน อย่างไม่กี่ก็ตาม มีเหตุผลทางทฤษฎีไม่มากนักที่จะสนับสนุนความเชื่อดังกล่าวนี้ Vroom ได้ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจ A Path – Goal Theory of Motivation ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งที่ได้รับผลกระทบมาจากจำนวนหรือปริมาณของผลตอบแทนที่คนได้รับจากงานของเขา และระดับของการปฏิบัติงานได้รับผลกระทบมาจากหลักเกณฑ์ของการได้มาซึ่งผลตอบแทน บุคคลจะมีความพึงพอใจในงานจนถึงระดับที่เห็นว่า งานนั้นสามารถตอบสนองสิ่งที่เขาปรารถนาได้ และบุคคลจะปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้นนำไปสู่การบรรลุถึงสิ่งที่เขาปรารถนา

Gilmer (1971: 253) ให้ความเห็นที่ตักเตือนให้ก่อกำเนิดความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดกำลังใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานเกี่ยวข้องกัองค์กรประกอบภายในได้แก่ การจูงใจ องค์กรประกอบภายนอกจะออกมาเป็นสิ่งที่เห็นได้เช่น รางวัล เป็นต้น

Hackman and Oldham (1975) แนะนำว่า งานที่แตกต่างกันเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายใน 5 มิติคือ

1. ทักษะที่หลากหลาย
2. งานที่ระบุได้
3. งานที่มีความสำคัญ

4. การเป็นตัวของตัวเอง
5. งานที่มีการประเมินกลับ

และยังแนะนำว่าถ้างานที่มีการออกแบบให้เพิ่มปัจจัยเหล่านี้จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจให้พนักงานได้ ปัจจัยดังกล่าวคือ

1. ประสบการณ์ทำงานที่มีค่า มีความหมาย
2. ประสบการณ์ความรับผิดชอบต่องานที่ออกมา
3. ความรู้ที่ได้จากการทำงาน

สุรนันทา เลานันท์ (2531: 9) ได้สรุปว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ต่อไปนี้มีส่วนในการจูงใจบุคคลให้มีความพึงพอใจในงาน ดังนี้

1. การจัดหางานที่ท้าทายความสามารถให้ทำ
2. การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ถ้าหากบุคคลถูกขอร้องให้ช่วยในการวางแผนและกำหนดสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานหนทางหนึ่ง
3. การให้การยกย่อง และยอมรับสถานภาพ ซึ่งการยกย่องชมเชยต้องทำด้วยความจริงใจ และผลของการปฏิบัติงานต้องสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย
4. การให้ความรับผิดชอบมากขึ้น และการให้อำนาจเพิ่มขึ้น
5. การให้ความมั่นคงและปลอดภัย ความกล้าในสิ่งต่าง ๆ เช่น การไม่ให้งานทำ การสูญเสียตำแหน่ง เป็นสิ่งที่แฝงอยู่ในจิตใจคน
6. การให้ความเป็นอิสระในการทำงาน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง การบอกทุกอย่างว่าทำอย่างไรจะเป็นการทำให้แรงจูงใจต่ำลง
7. การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าทางด้านส่วนตัว เช่น มีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การหมุนเวียนงาน
8. การให้เงินและรางวัลเกี่ยวกับเงิน ปัจจุบันการวิจัยยังสรุปได้ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับความสำคัญของเงินที่มีผลต่อแรงจูงใจ เพียงแต่ชี้แนะว่า เงินเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าจะเป็นแรงจูงใจ

จากทฤษฎีที่กล่าวมาพบว่าการที่บุคคลจะพึงพอใจในงานนั้นเป็นผลมาจากองค์ประกอบมากมายเช่น ค่าจ้าง สภาพแวดล้อม ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น ดังนั้นอาจสรุปได้ว่าความพึงพอใจในงานไม่สามารถเกิดได้เพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเท่านั้น หากแต่เกิดจากการประกอบรวมกันของสิ่งที่เป็นตัวงานที่ทำ และสิ่งที่ไม่เกี่ยวกับงานแต่เป็นสิ่งที่บุคคลที่ทำงานจำเป็นต้องประสบพบเจอ



## การวัดความพึงพอใจในงาน

เนื่องจากมีผู้แบ่งมิติหรือปัจจัยของความพึงพอใจในงานออกมามากมาย จนสามารถนำองค์ประกอบเหล่านั้นมารวมเพื่อเป็นส่วนประกอบในการทำแบบวัดความพึงพอใจในงานที่มากมายตามมาเช่นกัน ดังนั้นเราจึงอาจแบ่งมาตรวัดความพึงพอใจในงานที่นิยมใช้ได้ดังนี้

Spector (1997 อ้างใน อัมพร พรพงษ์สุริยา, 2544) ได้อธิบายว่ามาตรวัดความพึงพอใจในงานที่นิยมใช้มี 6 มาตรด้วยกัน คือ

1. แบบสำรวจความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction Survey - JSS) ของ Spector (1985)
2. ดัชนีคำพรรณนางาน (Job Description Index - JDI) ของ Smith, Kendall และ Hulin (1969)
3. แบบสอบถามของมินนิโซต้า (Minnesota Satisfaction Questionnaire - MSQ) ของ Weiss, Daulis, England และ Lofquist (1967)
4. แบบวิเคราะห์หงาน (Job Diagnostic Survey - JDS) ของ Hackman และ Oldham (1975)
5. มาตรวัดงานทั่ว ๆ ไป (Job in General Scale - JIG) ของ Ironson, Smith, Brannick, Gibson และ Paul (1989)
6. แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจในองค์การมิชิแกน (The Michigan Organization Assessment Questionnaire satisfaction Subscale) ของ Cammann, Footmen, Jenkins และ Klesh (1979)

แบบวัดที่สร้างเป็นมาตรฐานจะต้องผ่านการสร้างและพัฒนาจากกลุ่มปกติ (Group norms) และหาค่าความตรงและความเที่ยง ของแบบวัด แบบวัดดัชนีคำพรรณนางาน (Job Description Index - JDI) ของ Smith, Kendall และ Hulin ที่ปรับปรุงใหม่ในปี 1985 ซึ่งเป็นแบบวัดที่สร้างเป็นมาตรฐาน ผ่านการสร้างและการพัฒนามาเป็นอย่างดีและได้รับความนิยมในการวิจัยทางพฤติกรรมองค์กรที่ทำให้เห็นภาพรวมของทัศนคติผู้ปฏิบัติงานคือ องค์ประกอบหลัก ๆ ของงานซึ่งลักษณะของแบบวัดนี้เป็นการใช้ภาษาง่าย ๆ สั้น ๆ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถทำความเข้าใจในระยะสั้น ๆ ตอบคำถามได้ง่ายและรวดเร็ว (อัมพร พรพงษ์สุริยา, 2544)

แบบวัด JDI ถูกสร้างขึ้นจาก Smith, Kendall, and Hulin (1969) โดยพวกเขาได้ตีพิมพ์หนังสือชื่อ *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement* รายละเอียดกล่าวถึงความละเอียดรอบคอบและระมัดระวังอย่างมากในการพัฒนาแบบวัด JDI เพื่อวัดความพึงพอใจของพนักงานกับงานของเขาว่ามีความสำคัญซึ่งทำให้ตระหนักถึงองค์กรที่ดี และเป็นการวัดจุดเด่น จุดด้อยเพื่อปรับปรุงการทำงาน จากงานวิจัยมากมายทำให้ทราบถึงพฤติกรรมและ

ความรู้สึกรู้สึกของพนักงานในสถานการณ์ต่างๆ และแบบวัด JDI นั้นก็ได้วัด องค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน

DeMeuse (1985) กล่าวว่า The Job Descriptive Index (JDI) เป็นแบบวัดที่ถูก ออกแบบมาเพื่อวัดความพึงพอใจในงานของพนักงาน แบบวัด JDI พนักงานสามารถทำได้ง่าย คืออ่านง่าย รูปแบบเป็นแบบง่าย ๆ ภายหลังจากการวิจัยและปรับปรุงมา 40 ปี ก็สามารถพิสูจน์ ได้ว่าเป็นแบบวัดความพึงพอใจในงานที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย

Ironson, Smith, Brannick, Gibson, & Paul, (1989). กล่าวว่า องค์ประกอบทั้ง 5 ประการของแบบวัด JDI ประกอบด้วยลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ค่าจ้าง โอกาสในการเลื่อน ชั้นงาน การนิเทศงาน และผู้ร่วมงาน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ได้มีการวินิจฉัยแล้วว่าเป็นสิ่งสำคัญ ต่องาน

แบบวัด JDI ต้นฉบับ ประกอบด้วยข้อคำถาม 9 – 18 รายข้อต่อหนึ่งองค์ประกอบ ซึ่ง นั้นหมายความว่าทั้งฉบับก็คือ 72 ข้อ แต่ละข้อคำถามจะสั้นมาก เป็นเพียงรายละเอียดของคำ หรือวลี ปัจจุบันมีการพัฒนาแบบวัด JDI ที่ย่อแล้ว เหลือทั้งฉบับเพียง 25 ข้อ นั่นคือมี 5 รายข้อ ต่อ 1 องค์ประกอบ และ JDI ฉบับที่ได้รับการแปลแล้วมีมากมายหลายภาษา และเมื่อ JDI ได้ กลายเป็นเครื่องมือในการวัดอย่างแพร่หลายก็เป็นการยืนยันถึงความเที่ยงและความตรงของ แบบวัดได้

## 2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัทมา บุญเจริญ (2541) ศึกษาความแตกต่างของบุคลิกภาพผู้ปฏิบัติตามแบบ MBTI กับแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พนักงานบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) จำนวน 162 คน ศึกษาพบว่า บุคลิกภาพวิธีการหาข้อมูลตามความเป็นจริงกับหา ข้อมูลแบบหยั่งรู้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในการรับรู้เรื่องความพึงพอใจใน งานคือ ผู้ที่มีรูปแบบบุคลิกภาพการหาข้อมูลโดยการหยั่งรู้ (N: Intuition) จะมีการรับรู้เรื่องความ พึงพอใจภายในและความพึงพอใจภายนอกมากกว่ากลุ่มที่มีบุคลิกภาพการหาข้อมูลตามความ เป็นจริง (S: Sensing)

ศิริพร จันทรปาน (2541) ศึกษาตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ประชากร ที่ใช้คือ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานฝึกอบรมขององค์กรกลุ่มธุรกิจเอกชนประเภทการผลิต การค้า และ การบริการขนาดใหญ่ที่ประกอบการทางธุรกิจโดยมีเอกชนเป็นผู้ถือหุ้นทั้งหมด แบบวัดที่ใช้คือ แบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจในการทำงาน (MSQ) ที่มหาวิทยาลัย Minnesota พัฒนาขึ้น มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 100 ข้อ ผลการวิจัย

พบว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยฝึกอบรมภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคัดสรรกับความพึงพอใจในการทำงานระดับเงินเดือนมากกว่า 20,000 การได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงาน ลักษณะที่ตรงกับสาขาที่เรียน และสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไตรธร เศรษฐีธร (2543) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูที่ทำหน้าที่สอนอยู่ในครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 ปีการศึกษา 2543 จำนวน 1,537 คนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย 310 คน โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สร้างขึ้นโดยอาศัยทฤษฎีจูงใจ - คำจูงใจของ Herzberg (The Motivation - Hygiene Theory) ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใจมากเช่น ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

Ghiselli and Brown (1955) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน 5 ประการ คือ ระดับอาชีพ สถานะทางสังคม อายุของผู้ปฏิบัติงาน สิ่งจูงใจ และคุณภาพการปกครองบังคับบัญชา แต่สิ่งที่น่าสนใจในงานเขียนของเขาก็คือ องค์ประกอบด้านอายุ ซึ่งเขากล่าวว่า อายุของผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 25 - 34 ปี ระหว่าง 45 - 54 ปี จะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ

จากงานวิจัยและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นพบว่า ความพึงพอใจในงานนั้นเกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่แตกต่างกันและปัจจัยที่แตกต่างกัน เช่น เงินเดือนค่าจ้าง ระดับอาชีพ อายุ และบุคลิกภาพ

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของบุคคลที่มีรูปแบบบุคลิกภาพที่แตกต่างกันโดยใช้มาตรวัดบุคลิกภาพ MBTI

#### 1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยพนักงานบริษัทเบทาโกรจำกัด จำนวน 131 คน ในปี 2548 ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่ จำนวน 3 แผนก คือ สำนักบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 9 คน สำนักบัญชีกลาง จำนวน 84 คน และฝ่ายจัดซื้อ จำนวน 38 คน

#### การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยขอความร่วมมือจากพนักงานทุกคนใน 3 แผนกหลักของบริษัทเบทาโกรจำกัด ประกอบด้วยจำนวนพนักงานและข้อมูลที่เก็บได้ดังนี้

ตารางที่ 3 แผนกและจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป เก็บคืนมาได้ และใช้ได้จริง

แผนก	จำนวน แบบสอบถามที่ส่ง ให้พนักงาน ทั้งหมด (ชุด)	จำนวน แบบสอบถามที่ ส่งคืนมา (ชุด)	จำนวน แบบสอบถามที่ ใช้ได้จริง (ชุด)	จำนวน แบบสอบถาม ที่ใช้ได้จริง (ร้อยละ)
1. สำนักบริหาร และพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	12	9	9	75.0
2. บัญชีกลาง	112	91	84	75.0
3. จัดซื้อ	46	38	38	82.6
รวม	170	138	131	77.06

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) และ แบบวัด 2 ฉบับดังนี้

2.1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 7 ข้อเป็นการสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับการทำงานในบริษัท ประกอบด้วย อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน เงินเดือน ตำแหน่งงาน และ แผนก

2.2 แบบวัด ประกอบด้วย แบบวัด 2 ฉบับ คือ มาตรวัดบุคลิกภาพ และ แบบวัดความพึงพอใจในงาน

### แบบวัดฉบับที่ 1      มาตรวัดบุคลิกภาพ MBTI

มาตรวัดบุคลิกภาพที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้สร้างขึ้นโดย Myers-Briggs (1977) ที่ได้ศึกษาทฤษฎีแบบบุคลิกภาพของคาร์ล จุง และได้รับการแปลและพัฒนาขึ้นโดย คุณ พรวิไล อรุณรัตน์ (2540) ฉบับที่ใช้เป็นฟอร์ม จี

#### ลักษณะของมาตรวัดบุคลิกภาพ MBTI FORM G

มาตรวัดบุคลิกภาพ MBTI FORM G เป็นมาตรวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบข้อคำถามโดยให้พิจารณาถึงตัวเลือกที่ผู้ตอบพึงพอใจมากกว่าหรือตนเองมีพฤติกรรมเช่นนั้นมากกว่า ซึ่งในแต่ละข้อคำถามจะมีตัวเลือกให้ ตัวเลือกดั้งกล่าวจะลักษณะแตกต่างกันคล้ายกับเป็นคู่ตรงข้ามกัน มาตรวัดบุคลิกภาพ MBTI ประกอบด้วยข้อคำถามแบบเลือกตอบจำนวน 94 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามแบ่งมิติบุคลิกภาพออกเป็น 4 มิติ ประกอบด้วย

มิติที่ 1 ลักษณะความสนใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเจตคติการมองโลก	จำนวน 21 ข้อ
มิติที่ 2 ลักษณะการหาข้อมูลและการรับรู้	จำนวน 26 ข้อ
มิติที่ 3 ลักษณะการตัดสินใจ	จำนวน 23 ข้อ
มิติที่ 4 ลักษณะการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต	จำนวน 24 ข้อ

## การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ศึกษารูปแบบมาตรวัดบุคลิกภาพแบบ MBTI และนำมาตรวัดที่พัฒนาแล้วของ คุณพรวิไล อัจฉิตชัยรัตน์ (2540) มาใช้วัดรูปแบบบุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ได้ปรับปรุงแก้ไขเนื่องจากเหตุผลดังนี้

### 1. ด้านความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ในงานวิจัยของคุณพรวิไล อัจฉิตชัยรัตน์ (2540) เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพ MBTI รูปแบบ จี และถึงแม้จะเป็นการพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพ MBTI เพื่อใช้ศึกษาบุคลิกภาพพยาบาลไทย แต่เมื่อผู้วิจัยและอาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบว่าสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือได้โดยไม่ต้องแก้ไขเนื่องจากมาตรวัดที่ใช้มีข้อคำถามที่ตรงตามเนื้อหาที่สามารถใช้วัดรูปแบบบุคลิกภาพได้

นอกจากนี้ จากการศึกษางานวิจัยของคุณพรวิไล ผู้วิจัยพบว่า ได้มีการพัฒนาตามรูปแบบมาตรวัด MBTI ฉบับต้นฉบับและมีการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยการตัดสินความสอดคล้องระหว่างฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษต้นฉบับด้วยเทคนิคเดลฟาย (Del Phi Technique) โดยวิเคราะห์จากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิทางภาษาและทางทฤษฎี และยังมีการประเมินซ้ำด้วยการนำข้อความเดิมที่วัดครั้งแรก และข้อความที่ปรับปรุงใหม่มาเทียบเคียงและให้คะแนนเพื่อให้ได้ข้อความที่มีความตรงตามเนื้อหามากที่สุด

### 2. ด้านความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity)

ด้านความตรงตามโครงสร้างคุณพรวิไล อัจฉิตชัยรัตน์ ได้ใช้วิธี Known Group Technique โดยหาค่าความต่างของค่าเฉลี่ยบนสเกลบุคลิกภาพแต่ละสเกลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพแตกต่างกันโดยเลือกอาชีพที่มีเปอร์เซ็นต์ของกลุ่มตัวอย่างสูงของรูปแบบบุคลิกภาพในแต่ละมิติ ซึ่งแสดงไว้ในคู่มือมาตรวัด MBTI ของ Myers and McCaully ในปี 1988 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนรูปแบบบุคลิกภาพทั้ง 8 รูปแบบจาก 4 มิติประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพแบบความสนใจออกนอกตัวและได้รับพลังจากภายนอก (Extravert : E) เป็นพนักงานขายตรง ยา และขายตรงประกันภัย
2. บุคลิกภาพแบบความสนใจเข้าหาตัวและได้รับพลังงานจากภายในตนเอง (Introvert: I) เป็นวิศวกรไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์
3. บุคลิกภาพที่ได้ข้อมูลรับรู้จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 และอยู่ในโลกปัจจุบันตามความเป็นจริง (Sensing: S) เป็นตำรวจ

4. บุคลิกภาพแบบที่มักใช้ข้อมูลในการคาดการณ์จากอดีตมาเชื่อมโยงและอยู่ในโลกแห่งจินตนาการ (Intuition: N) เป็นศิลปินคือผู้ให้ความบันเทิงและสร้างสรรค์งานศิลปะ
5. บุคลิกภาพแบบที่มักตัดสินใจตามหลักเหตุผล (Thinking: T) เป็นผู้บริหารสถาบันการเงิน
6. บุคลิกภาพแบบที่มักตัดสินใจตามความรู้สึก (Feeling: F) เป็นผู้เผยแพร่ศาสนาคริสต์และครูสอนศิลปะ
7. บุคลิกภาพที่มักจะปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผน วางแผนล่วงหน้า (Judgment: J) เป็นผู้ประกอบอาชีพผู้พิพากษา
8. ปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ ไม่ชอบถูกควบคุม (Perception: P) เป็นผู้สื่อข่าว

การเปรียบเทียบโดยใช้ค่าสถิติ (T-Test) พบว่าในทุกรูปแบบบุคลิกภาพสามารถวัดแยกแยะค่าตัวแปรบุคลิกภาพในแต่ละมิติได้เช่นเดียวกับต้นฉบับภาษาอังกฤษ จึงมีความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง

### 3. ความเที่ยง (Reliability)

ในด้านความเที่ยง คุณพรวิไล อัจฉริยะรัตน์ ได้ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มที่คล้ายกับประชากรที่จะศึกษาต่อไปในงานวิจัยของคุณ พรวิไล คือผู้ประกอบอาชีพพยาบาล จากโรงพยาบาล ศิริราช จำนวน 100 คน ผลที่ได้พบว่า มีค่าความเที่ยงอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกับมาตรวัด MBTI FORM G ต้นฉบับ

จากการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากงานวิจัยของคุณพรวิไล อัจฉริยะรัตน์ ทำให้พบว่า มาตรวัดบุคลิกภาพ MBTI ที่นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษารั้งนี้ เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพ สามารถนำมาใช้ทดสอบบุคลิกภาพกลุ่มตัวอย่างในวิจัยครั้งนี้ได้โดยไม่ต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม

### วิธีการตอบแบบสอบถามและเกณฑ์การให้คะแนน

ให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่ใกล้เคียงกับความรู้สึกหรือการกระทำของผู้ตอบมากที่สุด และเกณฑ์การให้คะแนนจะให้คะแนนแยกตามมิติ ประกอบด้วยบุคลิกภาพ 4 มิติ คือ เมื่อรวมคะแนนแยกออกมาในแต่ละมิติแล้ว ผู้ตอบจะได้รูปแบบบุคลิกภาพของด้านที่มีคะแนนมากกว่าในแต่ละมิติ เช่น มิติด้านความสนใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเจตคติการมองโลก หากผู้ตอบได้คะแนนด้าน E (Extraversion) มากกว่า คะแนนด้าน I (Introversion) หมายความว่าผู้ตอบมีรูปแบบบุคลิกภาพด้านความสนใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเจตคติการมองโลก เป็นแบบความสนใจ

ออกนอกตัวและได้รับพลังจากภายนอก ส่วนอีก 3 มิติที่เหลือก็ใช้วิธีเดียวกันในการแบ่งรูปแบบบุคลิกภาพ เมื่อได้รูปแบบบุคลิกภาพครบทั้ง 4 มิติ ให้รวมรูปแบบทั้ง 4 มิติเป็น 1 รูปแบบบุคลิกภาพ ดังนั้น มาตรฐานนี้เมื่อตรวจคะแนนจะสามารถแบ่งรูปแบบบุคลิกภาพของบุคคลออกได้เป็น 16 รูปแบบ

## แบบวัดฉบับที่ 2      แบบวัดความพึงพอใจในงาน

แบบวัดความพึงพอใจในงานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้พัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Smith, Kendall, และ Hulin (1969) และพัฒนาโดย คุณ อัมพร พรพงษ์สุริยา

แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยได้ แก้ไข ปรับปรุง และตัดข้อคำถามเพื่อให้เกิดความตรงตามเนื้อหาที่เหมาะสมกับงานวิจัยครั้งนี้มากที่สุด การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหานี้ผู้วิจัยได้กระทำร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา ผลที่ได้คือจากเดิมแบบวัดความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 48 ข้อ ผู้วิจัยได้ตัดข้อคำถามเหลือ 44 ข้อ ดังนี้

### ลักษณะของแบบวัดความพึงพอใจในงาน

แบบวัดความพึงพอใจในงานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นสเกล 5 อันดับ (Likert Scale) และได้แบ่งความพึงพอใจออกเป็น 5 ลักษณะตามแนวคิดของ Smith, Kendall, และ Hulin (1969) เพื่อให้ครอบคลุมองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน แต่เมื่อคิดคะแนนรวมก็ยังคงเป็นคะแนนชุดเดียวคือคะแนนรวมจาก 5 องค์ประกอบ องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านประกอบด้วย

1. ข้อคำถามด้านลักษณะงาน
2. ข้อคำถามด้านการได้รับค่าตอบแทน
3. ข้อคำถามด้านโอกาสก้าวหน้า
4. ข้อคำถามด้านการนิเทศ
5. ข้อคำถามด้านเพื่อนร่วมงาน

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

#### 1. การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่พัฒนาแล้วโดยคุณ อัมพร พรพงษ์สุริยา (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2544) ซึ่งเดิม เครื่องมือนี้ คุณอัมพร พรพงษ์สุริยา ได้พัฒนาขึ้นเพื่อใช้วัดความพึงพอใจในงาน



พยาบาล ผู้วิจัยจึงได้นำมาปรับแก้ไขและนำมาตรวจสอบและปรับเนื้อหาให้เหมาะสมกับงานวิจัยครั้งนี้โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยตรวจสอบและแก้ไขให้อีกครั้งหนึ่ง

ผลการพิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ มีการปรับปรุงดังนี้

1. มาตรการวัดความพึงพอใจเปลี่ยนการใช้คำว่า “ระดับความรู้สึก” เป็น “คำตอบ”
2. มาตรการวัดความพึงพอใจเปลี่ยนจาก “ใช่ ก่อนข้างใช่ ไม่แน่ใจ ก่อนข้างไม่ใช่ ไม่ใช่” เป็น “ตรงที่สุด ก่อนข้างตรง ตรงและไม่ตรงพอ ๆ กัน ไม่ค่อยตรง ไม่ตรงเลย” ดังนี้

ก่อนแก้ไข

ระดับความรู้สึก				
ใช่	ก่อน ข้าง ใช่	ไม่ แน่ใจ	ก่อน ข้าง ไม่ใช่	ไม่ใช่
*	*	*	*	*



แก้ไขแล้ว

คำตอบ				
ตรง ที่สุด	ก่อน ข้าง ตรง	ตรง และไม่ ตรงพอ ๆ กัน	ไม่ ค่อย ตรง	ไม่ ตรง เลย
*	*	*	*	*

3. ข้อคำถามด้านลักษณะงาน
  - ข้อคำถามที่ 5 ตัดคำว่า “ลักษณะงาน” เหลือเพียงคำว่า “งาน”
  - ข้อคำถามที่ 6 ตัดคำว่า “เรียนรู้ต่อสิ่งใหม่ ๆ” เป็น “เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ”
  - ข้อคำถามที่ 7 เพิ่มคำว่า “โดยรวม”

- ข้อคำถามที่ 8 ตัดการใช้คำฟุ่มเฟือยจาก “จำเจซ้ำซาก” เหลือเพียง “จำเจ”
- ข้อคำถามที่ 12 เปลี่ยนรูปแบบประโยคจาก “งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ทำให้ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น” เป็น “ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น เพราะงานที่ข้าพเจ้าทำ”

สรุป	ข้อคำถามด้านลักษณะงานมีจำนวน	12	ข้อ
	มีการแก้ไขจำนวน	5	ข้อ
	รวมเหลือข้อคำถามจำนวน	12	ข้อเท่าเดิม

#### 4. ข้อคำถามด้านการได้รับคำตอบแทน

- ข้อคำถามที่ 17 ปรับคำถามจาก “สวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้มีความเหมาะสม” เป็น “สวัสดิการที่บริษัทเบทาโกรจัดให้มีความเหมาะสม”
- ข้อคำถามที่ 18 ตัดคำว่า “และครอบครัวเมื่อเจ็บป่วย”
- ข้อคำถามที่ 20 เปลี่ยนข้อคำถามจาก “ข้าพเจ้ามีโอกาสในการเลือกวางแผนผลประโยชน์จากการเกษียณอายุราชการ” เป็น “บริษัทให้โอกาสข้าพเจ้าตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัท”

สรุป	ข้อคำถามด้านการได้รับคำตอบแทนจำนวน	8	ข้อ
	มีการแก้ไขจำนวน	3	ข้อ
	รวมเหลือข้อคำถามจำนวน	8	ข้อเท่าเดิม

#### 5. ข้อคำถามด้านโอกาสก้าวหน้า

- ข้อคำถามที่ 21 ตัดคำว่า “เป็นอย่างดี”
- ข้อคำถามที่ 22 ปรับข้อคำถามจาก “ข้าพเจ้าคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีความลำเอียงไม่มีความยุติธรรม” เป็น “การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีความลำเอียงและไม่ยุติธรรม”
- ข้อคำถามที่ 23 เปลี่ยนจากข้อคำถามทางลบเป็นข้อคำถามทางบวก
- ข้อคำถามที่ 24 ตัดคำว่า “ข้าพเจ้าได้รับ”
- ข้อคำถามที่ 26 ตัดข้อคำถามให้สั้นและกระชับขึ้น
- ข้อคำถามที่ 27 ตัดคำฟุ่มเฟือยออก

สรุป	ข้อคำถามด้านโอกาสก้าวหน้าจำนวน	7	ข้อ
	มีการแก้ไขจำนวน	6	ข้อ
	เหลือข้อคำถามจำนวน	7	ข้อเท่าเดิม

## 6. ข้อคำถามด้านการนิเทศ

- ข้อคำถามที่ 30 ปรับข้อคำถามจาก “เมื่อข้าพเจ้าแสดงพฤติกรรมไม่เหมาะสม ผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำและอบรมสั่งสอน” เป็น “เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำและสอนงานแก่ข้าพเจ้า”

- ข้อคำถามที่ 36 ตัดคำฟุ่มเฟือยออก

สรุป	ข้อคำถามด้านการนิเทศ จำนวน	10	ข้อ
	มีการแก้ไขจำนวน	2	ข้อ
	เหลือข้อคำถามจำนวน	10	ข้อเท่าเดิม

## 7. ข้อคำถามด้านเพื่อนร่วมงาน

- ตัดข้อคำถามออกจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 38 และข้อที่ 40 เนื่องจากข้อคำถามกำกวม
- ข้อคำถามที่ 39 เปลี่ยนจากคำว่า “ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น” เป็น “กระตือรือร้นในการทำงาน” และร่นข้อคำถามให้เป็นข้อที่ 38
- ข้อคำถามที่ 43 เปลี่ยนข้อคำถามจาก “เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนมากค่อนข้างเกียจคร้าน” เป็น “เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนมากจะทำงานให้เสร็จไปวัน ๆ ไม่ค่อยมีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ” และร่นข้อคำถามเป็นข้อที่ 41
- ข้อคำถามที่ 47 เปลี่ยนจากคำว่า “นำร่วมงาน” เป็น “นำทำงาน” และร่นข้อคำถามเป็นข้อที่ 45
- ข้อคำถามที่ 48 เปลี่ยนข้อคำถามจาก “ข้าพเจ้ามีความสุขในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน” เป็น “ข้าพเจ้าพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในบริษัท” และร่นข้อคำถามจาก ข้อที่ 48 เป็น ข้อที่ 46

สรุป	มีข้อคำถามด้านเพื่อนร่วมงานจำนวน	11	ข้อ
	มีการแก้ไขจำนวน	4	ข้อ
	ตัดข้อคำถามที่กำกวมออกจำนวน	2	ข้อ
	เหลือข้อคำถามจำนวน	9	ข้อ

สรุปการแก้ไขข้อคำถามทั้งหมดเพื่อให้เกิดความตรงตามเนื้อหาของแบบวัด  
ความพึงพอใจในงานดังนี้

ข้อคำถามเดิมมีจำนวน	48	ข้อ
มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อคำถามจำนวน	20	ข้อ
ตัดข้อคำถามออกจำนวน	2	ข้อ
รวมเหลือข้อคำถามทั้งหมดจำนวน	46	ข้อ

## 2. การหาความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยนำคะแนนแบบวัดความพึงพอใจในงานที่ได้จากพนักงานจำนวน 131 คน มาหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้วิธีการประเมินค่าความคงที่ภายใน (Internal Consistency) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Consistency) พบว่ามีค่าความเที่ยงในระดับสูง คือ 0.887 แต่เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า มีบางข้อที่มีค่าความเที่ยงต่ำมากคือมีค่าความเที่ยงไม่ถึง 0.1 จึงได้ตัดข้อคำถามออกไป คือข้อที่ 27 และ 34 จึงเหลือแบบวัดที่จะนำมาวิเคราะห์ทั้งหมดจำนวน 44 ข้อ และได้ค่าความเที่ยงอยู่ในระดับสูงขึ้น คือ 0.894

ตารางที่ 4 ค่าความเที่ยงของแบบสำรวจความพึงพอใจในงานของพนักงานเบทาโกร จำกัด รวมทั้ง 3 แผนก

มาตรวัด	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
ด้านลักษณะงาน	12	0.742
ด้านการได้รับค่าตอบแทน	8	0.638
ด้านโอกาสก้าวหน้า	6	0.817
ด้านการนิเทศ	9	0.885
ด้านเพื่อนร่วมงาน	9	0.864
รวมทั้งฉบับ	44	0.894

สรุปแบบวัดความพึงพอใจในงานเป็นข้อคำถามทั้งหมดประกอบด้วยข้อความทางบวกและลบ เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบความคงเส้นคงวาในการตอบของผู้ตอบ และเพื่อให้ผู้ตอบตอบตามความเป็นจริงมากที่สุด แบ่งออกได้เป็น 5 ด้านคือ

ด้านลักษณะงาน	จำนวน	12	ข้อ	(ข้อ 1 - 12)
ด้านการได้รับค่าตอบแทน	จำนวน	8	ข้อ	(ข้อ 13 - 20)
ด้านโอกาสก้าวหน้า	จำนวน	6	ข้อ	(ข้อ 21 - 27)
ด้านการนิเทศ	จำนวน	9	ข้อ	(ข้อ 28 - 37)
ด้านเพื่อนร่วมงาน	จำนวน	9	ข้อ	(ข้อ 38 - 46)
รวมทั้งฉบับ	จำนวน	44	ข้อ	

หมายเหตุ :

1. ได้ตัดรายการข้อด้านโอกาสก้าวหน้าออกจำนวน 1 ข้อ คือข้อที่ 27 ดังนั้น รายการข้อด้านโอกาสก้าวหน้าจาก 7 ข้อจึงเหลือ 6 ข้อดังที่กล่าวไว้ในหัวข้อการหาความเที่ยง
2. ได้ตัดรายการข้อด้านการนิเทศออกจำนวน 1 ข้อ คือ ข้อที่ 34 ดังนั้น รายการข้อด้านการนิเทศจาก 10 ข้อ จึงเหลือ 9 ข้อ ดังที่กล่าวไว้ในหัวข้อการหาความเที่ยง

#### วิธีการตอบแบบสอบถามและเกณฑ์การให้คะแนน

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ ลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดว่าข้อคำถามแต่ละข้อตรงตามความรู้สึกของผู้ตอบมากน้อยเพียงใด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบจากมาตราประเมินค่าระดับ 5 ระดับโดยเลือกตอบเพียง ระดับเดียวที่ตรงกับผู้ตอบมากที่สุดตามรูปแบบดังนี้

คำตอบ				
ตรงที่สุด	ค่อนข้างตรง	ตรงและไม่ตรงพอ ๆ กัน	ไม่ค่อยตรง	ไม่ตรงเลย
*	*	*	*	*

แบบสอบถามเป็นข้อความคำถามที่มีความหมายทางบวกจำนวน 35 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามที่ 1, 2, 4, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 43, 45 และ 46

ตารางที่ 5 เกณฑ์การให้คะแนนความพึงพอใจในงานในข้อคำถามที่มีความหมายทางบวก

คำตอบ	คะแนนที่ได้
ตรงที่สุด	5
ค่อนข้างตรง	4
ตรงและไม่ตรงพอ ๆ กัน	3
ไม่ค่อยตรง	2
ไม่ตรงเลย	1

แบบสอบถามเป็นข้อความคำถามที่มีความหมายทางลบ จำนวน 11 ข้อ ประกอบด้วย  
ข้อคำถามที่ 3, 5, 8, 10, 11, 16, 22, 25, 34, 41 และ 44

ตารางที่ 6 เกณฑ์การให้คะแนนความพึงพอใจในงานในข้อคำถามที่มีความหมายทางลบ

คำตอบ	คะแนนที่ได้
ตรงที่สุด	1
ค่อนข้างตรง	2
ตรงและไม่ตรงพอ ๆ กัน	3
ไม่ค่อยตรง	4
ไม่ตรงเลย	5

จากการให้คะแนนดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยแบ่งเกณฑ์ในการวัดครั้งนี้ออกเป็น 5 ระดับ โดยมีวิธีการดังนี้

$$\text{ช่วงห่างระหว่างชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

การแปลผลของผู้วิจัย ใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ช่วงคะแนน	การแปลความหมาย
1.00 - 1.80	มีระดับความพึงพอใจในงานน้อยที่สุด
1.81 - 2.60	มีระดับความพึงพอใจในงานค่อนข้างน้อย
2.61 - 3.40	มีระดับความพึงพอใจในงานปานกลาง
3.41 - 4.20	มีระดับความพึงพอใจในงานค่อนข้างมาก
4.21 - 5.00	มีระดับความพึงพอใจในงานมากที่สุด

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้รวบรวมรายชื่อและจำนวนพนักงานทั้ง 3 แผนก ได้แก่ สำนักบริหารและพัฒนาศูนย์บริการมนุษยสัมพันธ์ สำนักบัญชีกลาง และ ฝ่ายจัดซื้อเพื่อทราบจำนวนของแบบสอบถามโดยสามารถขอจำนวนพนักงานได้จากบริหารและพัฒนาศูนย์บริการมนุษยสัมพันธ์
2. ผู้วิจัยได้นำหนังสือติดต่อกจากคณะ จิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งไปยังสำนักบริหารและพัฒนาศูนย์บริการมนุษยสัมพันธ์ บริษัทเบทาโกร จำกัด เพื่อขออนุมัติการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งส่งตัวอย่างแบบสอบถามไปด้วย
3. ผู้วิจัยนำหนังสือที่รับได้อนุมัติจากผู้จัดการอาวุโส สำนักบริหารและพัฒนาศูนย์บริการบุคคล บริษัทเบทาโกร จำกัด ไปส่งให้ผู้จัดการสำนักบัญชีกลาง และ แผนกจัดซื้อ โดยแนะนำตัวพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ อธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม และขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานทุกคนในแผนก
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ทำสำเนาและให้ซองสีน้ำตาลให้แก่ผู้จัดการทั้ง 3 แผนก พร้อมทั้งได้แนบหนังสือที่รับได้อนุมัติจากผู้จัดการอาวุโส สำนักบริหารและพัฒนาศูนย์บริการมนุษยสัมพันธ์ บริษัทเบทาโกร จำกัด เพื่ออธิบายวัตถุประสงค์ในการขอความร่วมมือเก็บข้อมูลและหัวข้อในการวิจัย ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ซองสีน้ำตาลเพื่อบรรจุแบบสอบถามที่ตอบแล้วและให้ผู้ตอบแบบสอบถามปิดผนึกก่อนส่งคืนกลับมายังสำนักบริหารและพัฒนาศูนย์บริการมนุษยสัมพันธ์ โดยสามารถมาส่งที่สำนักบริหารและพัฒนาศูนย์บริการมนุษยสัมพันธ์ด้วยตนเอง หรือสามารถใส่ไว้ในตะกร้าส่งเอกสารภายในบริษัทประจำหน่วยงานของตนเองก็ได้โดยเจ้าหน้าที่ของถึงสำนักบริหารและพัฒนาศูนย์บริการมนุษยสัมพันธ์ รวมจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปเป็นจำนวน 170 ชุด
5. เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 16 สิงหาคม 2548 ถึงวันที่ 25 สิงหาคม 2548 รวมระยะเวลา 10 วัน ได้รับแบบสอบถามกลับ จำนวน 138 ชุด คิดคิดเป็น ร้อยละ 81.18 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่ง
6. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ปรากฏว่ามีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์เช่น ไม่ตอบเลยในบางตอน จำนวน 7 ฉบับ ดังนั้นจึงได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสิ้น 131 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 77.06 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window version 13.0 (Statistical Package for Social Science) การคำนวณและวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานดังนี้

1. หาค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (M) ค่าความถี่ (f) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของ ข้อมูลส่วนบุคคล
2. วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยมีตัวแปรอิสระ เป็นช่วงอายุ ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน เงินเดือน และระดับตำแหน่งงาน โดยวิเคราะห์ที่ ละตัวแปร กับตัวแปรตาม คือคะแนนความพึงพอใจในงานถ้าผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่อีกครั้งหนึ่ง
3. วิเคราะห์ค่าสถิติที (T- Test) เปรียบเทียบบุคลิกภาพ 2 บุคลิกภาพภายในแต่ละมิติ (บุคลิกภาพคู่ตรงข้ามกัน) กับความพึงพอใจในงานของพนักงานเบทาโกรทั้ง 3 แผนก โดยไม่แยก แผนก และเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบด้วย เพศ และ หน่วยงานที่สังกัด



## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเสนอเป็นลำดับขั้นดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทั้งหมด
  - 1.1 ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ ของคะแนนความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทเบทาโกร จำกัด จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ช่วงอายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน อัตราเงินเดือน ช่วงระดับตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด
  - 1.2 ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ ของคะแนนความพึงพอใจในงานจำแนกตามรูปแบบบุคลิกภาพและหน่วยงานที่สังกัด
2. การทดสอบสมมติฐาน ทำได้โดยวิธี
  - 2.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( One-way ANOVA) ของคะแนนรวมความพึงพอใจในงาน จำแนกตาม ช่วงอายุ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน
  - 2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ ที (T – Test)
    - 2.2.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วยเพศ และหน่วยงานที่สังกัด
    - 2.2.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานกับ บุคลิกภาพทั้ง 4 มิติ โดยทดสอบเป็นรายคู่ในแต่ละมิติ แบบไม่แยกหน่วยงานที่สังกัด

## 1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 คะแนนความพึงพอใจในงานของพนักงาน จำแนกตาม ช่วงอายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน อัตราเงินเดือน ช่วงระดับตำแหน่งงาน และแผนก

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนความพึงพอใจในงานจำแนกตาม ช่วงอายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน อัตราเงินเดือน ช่วงระดับตำแหน่งงาน และแผนก (N = 131)

ตัวแปร	จำนวน		ความพึงพอใจในงาน	
	คน (N)	ร้อยละ	M	SD
อายุ				
ต่ำกว่า 25 - 30	40	30.5	3.48	0.34
31 - 35	52	39.7	3.40	0.35
36 - สูงกว่า 40	39	29.8	3.39	0.44
เพศ				
ชาย	23	17.60	3.49	0.43
หญิง	108	82.40	3.40	0.36
การศึกษา				
อนุปริญญา	5	3.8	3.70	0.77
ปริญญาตรี	114	84.0	3.39	0.45
ปริญญาโท	12	9.2	3.60	0.34
ประสบการณ์(ปี)				
น้อยกว่า 1	14	10.7	3.60	0.24
1 - 5	33	25.2	3.48	0.37
6 - 10	34	26.0	3.36	0.32
11 - 15	32	24.4	3.29	0.46
มากกว่า 15	18	13.7	3.45	0.31
เงินเดือน (บาท)				
10,001 - 20,000	71	54.2	3.41	0.37
20,001 - 30,000	30	22.9	3.35	0.28
มากกว่า 30,000	30	22.9	3.50	0.45

ตารางที่ 7 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนความพึงพอใจในงานจำแนกตาม ช่วงอายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน อัตราเงินเดือน ช่วงระดับตำแหน่งงาน และแผนก(N = 131)

ตัวแปร	จำนวน		ความพึงพอใจในงาน	
	คน (N)	ร้อยละ	M	SD
ระดับตำแหน่งงาน				
JC 6 – JC 8	81	61.9	3.34	0.34
JC 9 – JC 11	38	29	3.43	0.31
JC 12 – JC 14	12	9.1	3.62	0.45
แผนก				
ทรัพยากรบุคคล	9	6.9	3.77	0.32
บัญชี	84	64.1	3.36	0.32
จัดซื้อ	38	29.0	3.46	0.45
รวม	131	100	3.42	0.37

จากการให้คะแนนดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยแบ่งเกณฑ์ในการวัดครั้งนี้ออกเป็น 5 ระดับ โดยมีวิธีการดังนี้

$$\text{ช่วงห่างระหว่างชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

การแปลผลของผู้วิจัย ใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ช่วงคะแนน	การแปลความหมาย
1.00 - 1.80	มีระดับความพึงพอใจในงานน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	มีระดับความพึงพอใจในงานค่อนข้างน้อย
2.61 – 3.40	มีระดับความพึงพอใจในงานปานกลาง
3.41 – 4.20	มีระดับความพึงพอใจในงานค่อนข้างมาก
4.21 – 5.00	มีระดับความพึงพอใจในงานมากที่สุด

จากข้อมูลในตารางที่ 7 เมื่อเปรียบเทียบการคิดว่าจะแนบดังกล่าวแสดงว่า

#### 1.1.1 อายุ

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ถึง อายุ 30 ปี มีความพึงพอใจในงานค่อนข้างมาก แต่พนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ขึ้นไปมีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง

#### 1.1.2 เพศ

พนักงานเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง แต่พนักงานเพศชายมีความพึงพอใจในงานระดับค่อนข้างสูง

#### 1.1.3 ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน

พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี และ 1 – 5 ปี และ มากกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจในงานระดับค่อนข้างสูง ส่วนพนักงานที่มีอายุงาน 1 – 10 ปี มีความพึงพอใจในงานปานกลาง

#### 1.1.4 เงินเดือน

พนักงานที่มีเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท และพนักงานที่มีเงินเดือนสูงกว่า 30,000 บาท มีความพึงพอใจในงานระดับค่อนข้างสูง ส่วนพนักงานที่มีเงินเดือน ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง

#### 1.1.5 ระดับตำแหน่งงาน

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานตั้งแต่ JC 6 – JC 8 และ JC 9 - JC 11 มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มี JC 12 – JC 14 มีความพึงพอใจในงานระดับค่อนข้างสูง

#### 1.1.6 ระดับความพึงพอใจในงาน

กลุ่มตัวอย่างของพนักงานเมื่อเปรียบเทียบการคิดจะแนบดังกล่าวแสดงว่าพนักงานเฉลี่ยของทั้ง 3 แผนกในทุกเพศ อายุ และระดับตำแหน่งงาน พบว่ามีความพึงพอใจในงานค่อนข้างมาก คือมีค่าเฉลี่ยที่ 3.42

## 1.2 คะแนนความพึงพอใจในงานจำแนกตามรูปแบบบุคลิกภาพและหน่วยงานที่สังกัด

ตารางที่ 8 ความถี่ ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และร้อยละ ของคะแนนความพึงพอใจในงานจำแนกตามรูปแบบบุคลิกภาพและหน่วยงานที่สังกัด (N = 131)

รูปแบบบุคลิกภาพ	ฝ่ายบุคคล (N = 9)	บัญชี (N = 84)	จัดซื้อ (N = 38)	รวม (N = 131)	ร้อยละ (100 %)	ความพึงพอใจในงาน	
						M	SD
ESTJ	3	37	13	53	40.46	3.50	.40
ESTP	-	1	-	1	0.76	3.48	0.0
ESFJ	-	6	2	8	6.11	3.40	.13
ESFP	1	-	2	3	2.29	3.30	.52
ENFJ	1	2	-	3	2.29	3.58	.53
ENFP	-	-	1	1	0.76	3.16	0.0
ENTJ	2	4	2	8	6.11	3.63	.38
ENTP	-	1	1	2	1.53	3.43	.19
ISTJ	1	24	11	36	27.48	3.32	.33
ISTP	-	1	2	3	2.29	3.20	.47
ISFJ	-	6	2	8	6.11	3.17	.36
ISFP	-	-	-	-	-	-	-
INFJ	1	1	-	2	1.53	3.94	.40
INFP	-	-	-	-	-	-	-
INTJ	-	1	1	2	1.53	3.33	.02
INTP	-	-	1	1	0.76	3.36	0.0
รวม	9	84	38	131	100.00	3.42	.37

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่จากทุกแผนกจะพบว่ามีรูปแบบบุคลิกภาพแบบ ESTJ มากที่สุด และมีความพึงพอใจในงานระดับค่อนข้างสูง ส่วนรูปแบบบุคลิกภาพแบบ ISTJ เป็นอันดับรองลงมา มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 40.46 และ 27.48 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงความพึงพอใจในงานของบุคลิกภาพทั้ง 4 มิติ ของพนักงานบริษัทเบทาโกรทั้ง 3 หน่วยงานจำแนกตามมิติบุคลิกภาพ

มิติบุคลิกภาพ	ลักษณะบุคลิกภาพ	จำนวนพนักงาน (N = 131)		ความพึงพอใจในงาน	
		ความถี่	ร้อยละ	M	SD
ความสนใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเจตคติการมองโลก	Extravert	79	60.31	3.49	.38
	Introvert	52	39.69	3.42	.37
การหาข้อมูลและการรับรู้	Sensing	112	85.5	3.39	.37
	Intuition	19	14.5	3.42	.37
การตัดสินใจ	Thinking	106	80.9	3.43	.37
	Feeling	25	19.08	3.42	.37
ลักษณะการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต	Judgment	120	91.6	3.43	.38
	Perception	11	8.4	3.42	.37

จากข้อมูลตารางที่ 9 แสดงความพึงพอใจในงานของบุคลิกภาพทั้ง 4 มิติ ของพนักงานทั้ง 3 หน่วยงานพบว่า

1.2.1 มิติที่ 1 ด้านลักษณะความสนใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเจตคติการมองโลก พนักงานส่วนใหญ่ที่มีบุคลิกภาพแบบความสนใจออกนอกตัวและได้รับพลังจากภายนอก (Extravert: E) ส่วนพนักงานที่มีรูปแบบบุคลิกภาพแบบความสนใจเข้าหาตัวและได้รับพลังงานจากภายในตนเอง (Introvert: I) โดยรูปแบบบุคลิกภาพทั้งสองมีความพึงพอใจในงานระดับค่อนข้างสูง

1.2.2 มิติที่ 2 ด้านลักษณะการหาข้อมูลและการรับรู้ พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่ได้ข้อมูลรับรู้จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 และอยู่ในโลกปัจจุบันตามความเป็นจริง (Sensing: S) มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง ในขณะที่ บุคลิกภาพแบบที่มักใช้ข้อมูลในการคาดการณ์จากอดีตมาเชื่อมโยงและอยู่ในโลกแห่งจินตนาการ (Intuition: N) (ร้อยละ 14.5) มีความพึงพอใจในงานค่อนข้างสูง

1.2.3 มิติที่ 3 ด้านลักษณะการตัดสินใจ พนักงานทั้งที่มีบุคลิกภาพแบบที่มักตัดสินใจตามหลักเหตุผล (Thinking: T) และบุคลิกภาพแบบที่มักตัดสินใจตามความรู้สึก (Feeling: F) มีระดับความพึงพอใจในงานค่อนข้างสูง

#### 1.2.4 มิติที่ 4 ด้านลักษณะการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

พนักงานทั้งที่มีบุคลิกภาพที่มักจะปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผนวางแผนล่วงหน้า (Judgment: J) และบุคลิกภาพแบบปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ ไม่ชอบถูกควบคุม (Perception: P) มีระดับความพึงพอใจในงานค่อนข้างสูง

## 2. การทดสอบสมมติฐาน

### 2.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวนั้น ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 7 8 9 และ 10 ดังนี้

สมมติฐานที่ 7 พนักงานที่มีอายุน้อยจะมีความพึงพอใจในงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุมาก

สมมติฐานที่ 8 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานสูงจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า

สมมติฐานที่ 9 พนักงานที่มีเงินเดือนสูงกว่าจะมีความพึงพอใจในงานที่สูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่า

สมมติฐานที่ 10 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานสูงจะมีความพึงพอใจในงานที่สูงกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า

ตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนความพึงพอใจในงาน จำแนกตามช่วงอายุ ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	Ms	F	Sig.
จำแนกตามช่วงอายุ	.218	2	.109	.773	.464
จำแนกตามระดับเงินเดือน	.371	2	.185	1.328	.269
จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	.573	2	.286	2.074	.130
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	1.485	4	.371	2.792	.029*

\* p < .05

จากตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนความพึงพอใจในงาน จำแนกตามช่วงอายุ ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน ในหน่วยงาน สามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

2.1.1 พนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 7 คือ พนักงานที่มีอายุน้อยจะมีความพึงพอใจในงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุมาก กล่าวคือ แม้ว่าพนักงานจะมีอายุที่ต่างกัน แต่มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

2.1.2 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน เป็นการยืนยันสมมติฐานที่ตั้งไว้ในระดับหนึ่งคือ สมมติฐานที่ 8 ที่ตั้งว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานสูงจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า แต่จะทราบได้ว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานสูงจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่าหรือไม่นั้นจะทราบได้ต้องทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้ Post Hoc Tests ต่อไป

2.1.3 พนักงานที่มีระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 9 คือ อัตราเงินเดือนของพนักงานที่มีเงินเดือนสูงกว่าจะมีความพึงพอใจในงานที่สูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่า กล่าวคือ แม้ว่าพนักงานจะมีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน แต่ความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

2.1.4 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน JC แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 10 คือ ระดับตำแหน่งงานพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานสูงจะมีความพึงพอใจในงานที่สูงกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานที่ต่ำกว่ากล่าวคือแม้ว่าระดับตำแหน่งงานจะแตกต่างกันแต่ความพึงพอใจในงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อได้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนความพึงพอใจในงาน จำแนกตามช่วงอายุ ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานดังในตารางที่ 10 จึงทำให้สรุปได้ว่า สมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าพนักงานที่มี ช่วงอายุ ระดับเงินเดือน และระดับตำแหน่งงาน ที่ต่างกันนั้นมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ผลที่ได้คือเป็นการปฏิเสธสมมติฐานทั้งหมด นั่นหมายความว่า ไม่ว่าพนักงานที่มี ช่วงอายุ ระดับเงินเดือน และระดับตำแหน่งงาน ที่ต่างกันก็มีความพึงพอใจในงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่มีเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้นที่ยืนยันสมมติฐานคือ สมมติฐานที่ 8 ที่ตั้งว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานสูงจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า ผลที่ได้พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน (ระยะเวลาที่ได้ทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ )แตกต่างกัน มีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน แต่จะแตกต่างกันเช่นไรนั้นจึงมีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ต่อไปดังตารางที่ 11



ตารางที่ 11 การทดสอบความพึงพอใจในงานเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD ของพนักงานบริษัท  
เบทาโกร จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน

ระยะเวลาทำงานใน หน่วยงาน (ปี)		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	คะแนนความพึงพอใจ		
(I) ประสบการณ์	(J) ประสบการณ์				M	SD	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 (N = 14)	1-5	.15801	.11633	.177	3.60	.24	10.7
	6-10	.27922 *	.11582	.017			
	11-15	.35095 *	.11687	.003			
	more15	.19084	.12997	.145			
1-5 (N = 33)	ต่ำกว่า 1	-.15801	.11633	.177	3.48	.37	25.2
	6-10	.12121	.08913	.176			
	11-15	.19295 *	.09049	.035			
	more15	.03283	.10687	.759			
6-10 (N = 34)	ต่ำกว่า 1	-.27922 *	.11582	.017	3.36	.32	26.0
	1-5	-.12121	.08913	.176			
	11-15	.07173	.08983	.426			
	more15	-.08838	.10632	.407			
11-15 (N = 32)	ต่ำกว่า 1	-.35095 *	.11687	.003	3.29	.46	24.4
	1-5	-.19295 *	.09049	.035			
	6-10	-.07173	.08983	.426			
	more15	-.16012	.10746	.139			
more15 (N = 18)	ต่ำกว่า 1	-.19084	.12997	.145	3.45	.31	13.7
	1-5	-.03283	.10687	.759			
	6-10	.08838	.10632	.407			
	11-15	.16012	.10746	.139			

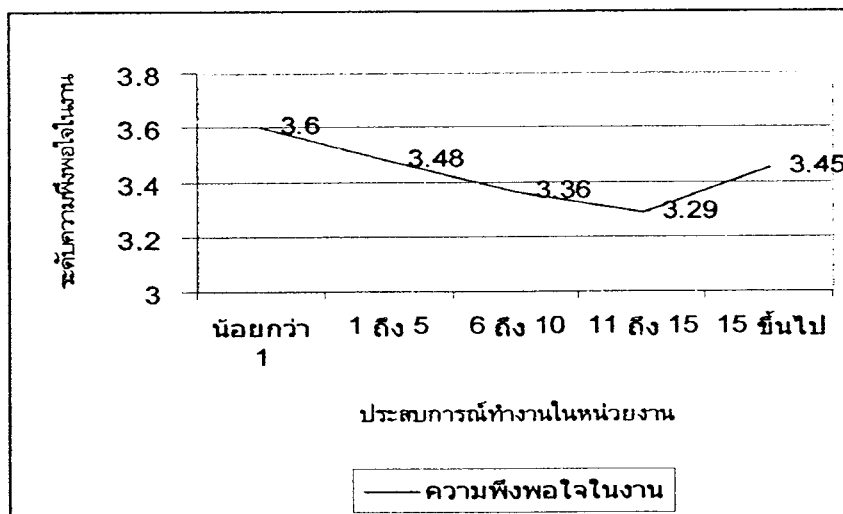
\* The mean difference is significant at .05 level.

จากตารางที่ 11 เปรียบเทียบช่วงอายุของพนักงานเบทาโกร จำกัด ว่าพนักงานที่มีช่วงประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญอย่างไรนั้น พบว่า

1. พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานต่ำกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจในงานระดับ 3.60 ซึ่งมีค่าสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานตั้งแต่ 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี ที่มีความพึงพอใจในระดับ 3.36 และ 3.29 ตามลำดับ
2. พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 1 – 5 ปี มีความพึงพอใจในงานในระดับ 3.48 มีความพึงพอใจในงานสูงกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 11 – 15 ปี ที่มีความพึงพอใจในงาน ระดับ 3.29

เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานของพนักงานกับความพึงพอใจในงานเพื่อให้สรุปได้ง่าย ผู้วิจัยจึงได้จัดทำเปรียบเทียบประสบการณ์ทำงานกับความพึงพอใจในงานดังกราฟที่แสดงไว้ในแผนภาพที่ 1

แผนภาพที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานของพนักงานกับความพึงพอใจในงาน



จากตารางที่ 11 และแผนภาพที่ 1 สามารถสรุปได้ว่า จากการทดสอบสมมติฐานที่ 8 ที่ตั้งว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานสูงจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่านั้นพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานสูงมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่าแต่ไม่ได้เป็นไปตามสมมติฐานว่าประสบการณ์สูงจะพึงพอใจในงานสูงเพราะเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่าค่าความพึงพอใจในงานลดลงเมื่อประสบการณ์ทำงานสูงขึ้น แต่เมื่อประสบการณ์ทำงานเพิ่มขึ้นเป็น 15 ปีขึ้นไปกลับพบว่ามีความพึงพอใจในงานสูงขึ้นด้วย

## 2.2 การวิเคราะห์ ค่าสถิติ ที (T – Test)

การวิเคราะห์ค่าสถิติที เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 2 3 4 5 และ 6 ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลิกภาพของพนักงานที่มีรูปแบบบุคลิกภาพแบบความสนใจออกนอกตัว และได้รับพลังจากภายนอก (Extravert: E) จะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าบุคลิกภาพแบบความสนใจเข้าหาตัวและได้รับพลังงานจากภายในตนเอง (Introvert: I)

สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพของพนักงานที่มีรูปแบบบุคลิกภาพแบบที่มักใช้ข้อมูลในการคาดการณ์จากอดีตมาเชื่อมโยงและอยู่ในโลกแห่งจินตนาการ (Intuition: N) จะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่ามีรูปแบบบุคลิกภาพที่ได้ข้อมูลรับรู้จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 และอยู่ในโลกปัจจุบันตามความเป็นจริง (Sensing: S)

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพของพนักงานที่มีรูปแบบบุคลิกภาพแบบที่มักตัดสินใจตามหลักเหตุผล (Thinking: T) จะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าบุคลิกภาพแบบที่มักตัดสินใจตามความรู้สึก (Feeling: F)

สมมติฐานที่ 4 บุคลิกภาพของพนักงานที่มีรูปแบบบุคลิกภาพที่มักจะปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผน วางแผนล่วงหน้า (Judgment: J) จะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ ไม่ชอบถูกควบคุม (Perception: P)

สมมติฐานที่ 5 พนักงานเพศชายและพนักงานเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานแผนกจัดซื้อและสำนักบัญชีกลางมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

### 2.2.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วยเพศและหน่วยงานที่สังกัด

ตารางที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วยเพศ และหน่วยงานที่สังกัด

ตัวแปร		N	M	SD	t
เพศ	ชาย	23	3.49	.43	-0.966 *
	หญิง	108	3.40	.36	
หน่วยงาน	บัญชี	84	3.36	.32	-1.375 *
	จัดซื้อ	38	3.46	.45	

N = 131 \* p < .05

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า

1.เพศชายมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกับเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ เพศชายมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศหญิง ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 5 ที่ตั้งไว้ว่า เพศชายกับเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

2.พนักงานในแผนกจัดซื้อมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกับพนักงานในสำนักบัญชีกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ พนักงานในแผนกจัดซื้อมีความพึงพอใจในงานที่สูงกว่าสำนักบัญชีกลางซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 6 ที่ตั้งไว้ว่า พนักงานแผนกจัดซื้อและสำนักบัญชีกลางมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

2.2.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานกับ บุคลิกภาพทั้ง 4 มิติ โดยทดสอบเป็นรายคู่ในแต่ละมิติ แบบไม่แยกหน่วยงานที่สังกัด

ตารางที่ 13 ความพึงพอใจในงานกับ บุคลิกภาพทั้ง 4 มิติ โดยทดสอบเป็นรายคู่ในแต่ละมิติ

ตัวแปร	N	M	SD	t	ตัวแปร
บุคลิกภาพ มิติที่ 1	E	79	3.49	.38	2.600
	I	52	3.42	.37	
บุคลิกภาพ มิติที่ 2	S	112	3.39	.37	-1.838 *
	N	19	3.42	.37	
บุคลิกภาพ มิติที่ 3	T	106	3.43	.37	.720
	F	25	3.42	.37	
บุคลิกภาพ มิติที่ 4	J	120	3.43	.38	1.044
	P	11	3.42	.37	

N = 131 \* p < .05

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีรูปแบบบุคลิกภาพแตกต่างกันแยกตามมิติบุคลิกภาพทั้ง 4 พบว่า

2.2.2.1 พนักงานที่มีบุคลิกภาพมิติที่ 1 คือลักษณะความสนใจในความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเจตคติการมองโลกนั้นพบว่าพนักงานทั้งที่มีบุคลิกภาพแบบความสนใจออกนอกตัวและได้รับพลังจากภายนอก (Extravert: E) และบุคลิกภาพแบบความสนใจเข้าหาตัวและได้รับพลังงานจากภายในตนเอง (Introvert: I) มีความพึงพอใจในงานระดับเดียวกันคือ พึงพอใจในงาน

ค่อนข้างสูง และพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน (พึงพอใจในงานพอ ๆ กัน) ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่าบุคลิกภาพของพนักงานที่มีรูปแบบบุคลิกภาพแบบความสนใจออกนอกตัวและได้รับพลังจากภายนอก (Extravert: E) จะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าบุคลิกภาพแบบความสนใจเข้าหาตัวและได้รับพลังงานจากภายในตนเอง (Introvert: I)

2.2.2.2 พนักงานที่มีบุคลิกภาพมิติที่ 2 คือมีลักษณะการหาข้อมูลและการรับรู้พบว่าเป็นพนักงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 85.5) มีบุคลิกภาพที่ได้ข้อมูลรับรู้จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 และอยู่ในโลกปัจจุบันตามความเป็นจริง (Sensing: S) และมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่า บุคลิกภาพแบบที่มักใช้ข้อมูลในการคาดการณ์จากอดีตมาเชื่อมโยงและอยู่ในโลกแห่งจินตนาการ (Intuition: N) (ร้อยละ 14.5) นั้นหมายความว่า เป็นการยืนยันสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า บุคลิกภาพของพนักงานที่มีรูปแบบบุคลิกภาพแบบที่มักใช้ข้อมูลในการคาดการณ์จากอดีตมาเชื่อมโยงและอยู่ในโลกแห่งจินตนาการ (Intuition: N) จะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่ามีรูปแบบบุคลิกภาพที่ได้ข้อมูลรับรู้จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 และอยู่ในโลกปัจจุบันตามความเป็นจริง (Sensing: S)

2.2.2.3 พนักงานที่มีบุคลิกภาพในมิติที่ 3 คือลักษณะการตัดสินใจ พบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบที่มักตัดสินใจตามหลักเหตุผล (Thinking: T) และบุคลิกภาพแบบที่มักตัดสินใจตามความรู้สึก (Feeling: F) มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน (พึงพอใจในงานพอ ๆ กัน) ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 3 ที่กล่าวว่า บุคลิกภาพของพนักงานที่มีรูปแบบบุคลิกภาพแบบที่มักตัดสินใจตามหลักเหตุผล (Thinking: T) จะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าบุคลิกภาพแบบที่มักตัดสินใจตามความรู้สึก (Feeling: F)

2.2.2.4 พนักงานที่มีรูปแบบบุคลิกภาพในมิติที่ 4 ลักษณะการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตพบว่าพนักงานทั้งที่มีบุคลิกภาพที่มักจะปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผนวางแผนล่วงหน้า (Judgment: J) และบุคลิกภาพแบบปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ ไม่ชอบถูกควบคุม (Perception: P) มีความพึงพอใจในงานระดับเดียวกันคือ พึงพอใจในงานค่อนข้างสูง และมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน (พึงพอใจพอ ๆ กัน) ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ตั้งไว้ว่า บุคลิกภาพของพนักงานที่มีรูปแบบบุคลิกภาพที่มักจะปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผน วางแผนล่วงหน้า (Judgment: J) จะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ ไม่ชอบถูกควบคุม (Perception: P)

## สรุปผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีรูปแบบบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน
  - 1.1 พนักงานโดยรวมทั้งเพศหญิงและชาย จากทุกแผนก พบว่ามีรูปแบบบุคลิกภาพส่วนใหญ่เป็นแบบ ESTJ มากที่สุด และมีความพึงพอใจในงานระดับค่อนข้างสูง ส่วนรูปแบบบุคลิกภาพที่พบรองลงมาก็คือรูปแบบบุคลิกภาพแบบ ISTJ ซึ่งพบว่ามีรูปแบบบุคลิกภาพดังกล่าว มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง (ตารางที่ 8)
  - 1.2 เมื่อหาค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานจำแนกตามรูปแบบบุคลิกภาพในแต่ละมิติ พบว่าในรูปแบบในแต่ละมิติที่พบมากกว่าคือ (Extravert: E), (Sensing: S), (Thinking: T) และ (Judgment: J) ซึ่งรูปแบบบุคลิกภาพที่พบมากกว่านั้น มีความพึงพอใจในงานระดับค่อนข้างสูงทั้งหมด ยกเว้นเพียงด้านเดียวคือในมิติ ที่ 2 ด้านลักษณะการหาข้อมูลและการรับรู้พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่ได้ข้อมูลรับรู้จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 และอยู่ในโลกปัจจุบันตามความเป็นจริง (Sensing: S) มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง (ตารางที่ 9)
  - 1.3 เมื่อทำการวิเคราะห์ค่าสถิติที เพื่อทดสอบความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันของพนักงานที่มีรูปแบบบุคลิกภาพที่แตกต่างกันแยกตามมิติพบว่า บุคลิกภาพที่มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีเพียงมิติเดียวคือ บุคลิกภาพมิติที่ 2 ที่มีลักษณะการหาข้อมูลและการรับรู้พบว่า บุคลิกภาพของพนักงานที่มีรูปแบบบุคลิกภาพแบบที่มักใช้ข้อมูลในการคาดการณ์จากอดีตมา เชื่อมโยงและอยู่ในโลกแห่งจินตนาการ (Intuition: N) จะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่ามีรูปแบบบุคลิกภาพที่ได้ข้อมูลรับรู้จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 และอยู่ในโลกปัจจุบันตามความเป็นจริง (Sensing: S) ส่วนรูปแบบบุคลิกภาพในมิติอื่น ๆ อีก 3 มิตินั้นพบว่าไม่มีความแตกต่างกันด้านความพึงพอใจในงาน (ตารางที่ 13)
2. ความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
  - 2.1 ในด้านอายุพบว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 35 และต่ำกว่า มีความพึงพอใจในงานระดับค่อนข้างสูง ในขณะที่พนักงานที่มีอายุสูงกว่า 35 ปี มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง แต่เมื่อนำมาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ระดับอายุที่แตกต่างกันนั้นพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 7 และตารางที่ 10)
  - 2.2 เพศและหน่วยงานที่สังกัดมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือพบว่า เพศชายมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศหญิง และพนักงานในแผนกจัดซื้อมีความพึงพอใจในงานมากกว่าสำนักบัญชีกลาง (ตารางที่ 12)

- 2.3 ระดับตำแหน่งงาน (JC) พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ที่ JC 6 – JC 8 มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง แต่พนักงานในระดับ JC 9 – JC 11 และ JC 12 – JC 14 มีความพึงพอใจในงานระดับค่อนข้างสูง แต่เมื่อนำมาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ระดับงานที่แตกต่างกันนั้นพนักงานมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 7 และ ตารางที่ 10)
- 2.4 ระดับเงินเดือนนั้นพบว่า พนักงานที่ได้รับเงินเดือน ตั้งแต่ 10,001 - 20,000 บาท และ พนักงานที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 30,000 บาท มีความพึงพอใจในงานระดับค่อนข้างสูง แต่พนักงานที่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง แต่เมื่อนำมาวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวพบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันนั้น มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 7 และ ตารางที่ 10)
- 2.5 ด้านประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานนั้นพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานน้อย(ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานต่ำกว่า 5 ปี) มีความพึงพอใจในงานในระดับค่อนข้างสูงและค่อย ๆ ลดต่ำลงมาเป็นระดับปานกลางในพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานสูงขึ้นคือระดับประสบการณ์ตั้งแต่ 6 – 15 ปี แต่ความพึงพอใจในงานก็กลับมาสูงขึ้นเป็นระดับค่อนข้างสูงอีกครั้งในพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานมากกว่า 15 ปี เมื่อนำมาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวก็พบว่า ประสบการณ์ทำงานในหน่วยมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานน้อยกว่า 1 ปี นั้นมีความพึงพอใจในงานระดับค่อนข้างสูง และมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 6 – 15 ปี ซึ่งมีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1 – 5 ปี ก็มีความพึงพอใจในระดับค่อนข้างสูงและมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 11 – 15 ปี ซึ่งมีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง(ตารางที่ 7, 10, 11 และแผนภาพที่ 1)

## บทที่ 5

### การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของบุคคลที่มีรูปแบบบุคลิกภาพที่แตกต่างกันและเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของบุคคลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน โดยผู้วิจัยจะอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

#### 1. เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของบุคคลที่มีรูปแบบบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีรูปแบบบุคลิกภาพแบบ ESTJ มากที่สุดและ ISTJ เป็นรูปแบบที่พบบรองลงมานั้น (ตารางที่ 8) ในด้าน E และ S แสดงให้เห็นว่า ตรงกับผลการวิจัยของ Myers-Briggs (1977) ที่พบว่า ประมาณ 75 % ของประชากรส่วนใหญ่เป็น Extravert ประมาณ 75 % ของประชากรเป็น Sensing ส่วนด้าน T และ J นั้นผลการวิจัยที่พบส่วนใหญ่จะเป็นรูปแบบที่หลากหลาย ไม่แน่นอนอาจขึ้นกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง แต่อย่างไรก็ตามการวิจัยครั้งนี้ ผลที่ได้นั้นตรงกับผลการวิจัยของ กนกวรรณ มหิวรรณ (2544) ที่ศึกษาปัจจัยบุคลิกภาพแบบ MBTI กับการรับรู้ประสิทธิภาพที่มงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) และบุคลิกภาพแบบ ESTJ และ ISTJ พบมากที่สุดเป็นลำดับที่หนึ่งและลำดับที่สอง ในการศึกษาครั้งนี้ อาจเป็นไปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยใช้ในครั้งนี้นั้นส่วนใหญ่เป็นพนักงานสำนักบัญชีกลาง ซึ่งบุคลิกภาพดังกล่าวอาจเป็นบุคลิกภาพที่พบมากในพนักงานที่ทำงานเกี่ยวกับบัญชี

1.2 รูปแบบบุคลิกภาพที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในงานคือรูปแบบบุคลิกภาพในมิติที่ 2 ที่มีลักษณะการหาข้อมูลและการรับรู้พบว่า บุคลิกภาพของพนักงานที่มีรูปแบบบุคลิกภาพแบบที่มักใช้ข้อมูลในการคาดการณ์จากอดีตมาเชื่อมโยงและอยู่ในโลกแห่งจินตนาการ (Intuition: N) จะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่ามีรูปแบบบุคลิกภาพที่ได้ข้อมูลรับรู้จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 และอยู่ในโลกปัจจุบันตามความเป็นจริง (Sensing: S) (ตารางที่ 13) นั้น พบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัชย์ คงประเสริฐ (2539) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบ MBTI กับประสิทธิภาพที่มงาน พบว่า คะแนนประสิทธิภาพที่มงานเฉลี่ยของกลุ่มบุคลิกภาพที่มีวิธีการหาข้อมูลโดยใช้ข้อมูลในการคาดการณ์จากอดีตมาเชื่อมโยงและอยู่ในโลกแห่งจินตนาการ (N: Intuition) มีค่าคะแนนที่สูงกว่ากลุ่มบุคลิกภาพวิธีการหาข้อมูลตามความเป็นจริง (S: Sensing) และยังพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา บุญเจริญ (2541) ศึกษาความแตกต่างของบุคลิกภาพผู้ปฏิบัติตามแบบ MBTI กับแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน และพบว่า ผู้ที่มีรูปแบบบุคลิกภาพการหาข้อมูลโดยใช้ข้อมูลในการคาดการณ์จากอดีตมาเชื่อมโยงและอยู่ในโลกแห่งจินตนาการ (N: Intuition) จะมีการรับรู้



เรื่องความพึงพอใจภายในและความพึงพอใจภายนอกมากกว่ากลุ่มที่มีบุคลิกภาพการหาข้อมูลตามความเป็นจริง (S: Sensing)

จากการศึกษาด้านความพึงพอใจในงานพบว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานมีแนวโน้มจะทำงานได้ดีหรือมีประสิทธิภาพในการทำงานเช่นกัน และเมื่อพิจารณาถึงรูปแบบบุคลิกภาพแบบ มีวิธีการหาข้อมูลโดยใช้ข้อมูลในการคาดการณ์จากอดีตมาเชื่อมโยงและอยู่ในโลกแห่งจินตนาการ (N: Intuition) นั้นพบว่ามีแนวโน้มในพฤติกรรม เช่น ตื่นเต้นกับเหตุการณ์ข้างหน้ามากกว่าสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและไม่ค่อยสนใจที่จะทำอะไรตามเงื่อนไขของกาลเวลา ไม่ชอบรายละเอียดที่มากเกินไปจนความจำเป็น ซึ่งลักษณะดังกล่าวอาจเรียกได้ว่าเป็นลักษณะที่ไม่เคร่งเครียดกับชีวิตเท่าใดนัก ดังจะเห็นได้จาก “ไม่ค่อยสนใจที่จะทำอะไรตามเงื่อนไขของกาลเวลา” ซึ่งลักษณะที่ไม่ได้เครียดหรือจริงจังกับชีวิตจนเกินไปนั้นอาจทำให้มีความพึงพอใจในงานเพราะไม่ได้รู้สึกว่างงานนั้นก่อให้เกิดความเครียดหรือเบื่อหน่าย

## 2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของบุคคลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

2.1 ผลการวิจัยที่พบว่า เพศชายมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศหญิง (ตารางที่ 12) นั้น การงานวิจัยส่วนใหญ่ที่พบไม่มีการยืนยันว่าเพศใดมีความพึงพอใจในงานมากกว่ากัน เพราะงานวิจัยที่มีกลุ่มตัวอย่างหรือปัจจัยบางปัจจัยที่กำหนดอย่างเฉพาะเจาะจงบางปัจจัยทำให้ผลที่ออกมาแตกต่างกัน แต่ในกรณีนี้ ผู้วิจัยคาดว่าสาเหตุที่พนักงานเพศชายมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศหญิงนั้นเป็นไปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายมีจำนวนน้อยเกินไป คือกลุ่มตัวอย่างเพศชายมีจำนวน 23 คน และกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีจำนวน 108 คน (ตารางที่ 7) ทำให้ผลที่ได้ อาจไม่ถูกต้อง หากมีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายเพิ่มขึ้น อาจได้ค่าความพึงพอใจระหว่างเพศเปลี่ยนแปลงไป

2.2 พนักงานในแผนกจัดซื้อมีความพึงพอใจในงานมากกว่าสำนักบัญชีกลาง (ตารางที่ 12) ในประเด็นนี้ผู้วิจัยไม่พบงานวิจัยที่มาสสนับสนุนผลการวิจัยนี้ แต่ผู้วิจัยคาดว่าอาจเป็นไปได้ที่รูปแบบงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานเนื่องจากแผนกจัดซื้อนั้นจะประกอบด้วยฝ่ายขายซึ่งการทำงานในแผนกนี้จะมีการติดต่อกับลูกค้าภายนอกเสมอ มีการออกไปนอกบริษัทและติดต่อลูกค้าทำให้พนักงานอาจรู้สึกว่าเป็นที่มีการเปลี่ยนแปลงหลากหลาย ไม่น่าเบื่อ จึงเกิดความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานในสำนักบัญชีกลางที่มีการทำงานเป็นรูปแบบเดียวคือ การทำงานในบริษัทและจัดการเรื่องการเงินในบริษัท ซึ่งอาจเกิดความเบื่อหน่ายได้ นอกจากนี้ จากงานวิจัยของ สุนันทา เลาพันธ์ (2531) ที่ได้สรุปปัจจัยที่จูงใจให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานนั้นก็ประกอบด้วยองค์ประกอบมากมายเช่น การให้ความเป็นอิสระในการทำงาน หรือ การจัดหางานที่ท้าทายความสามารถให้ทำ เป็นต้น ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบการทำงานของพนักงานทั้งสองหน่วยงานก็พบว่างานในแผนกจัดซื้อนั้นจะต้องพบเจอลูกค้าเสมอทำให้มีความท้าทายและงานก็

เป็นความสามารถเฉพาะตัวในการมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าอีกทั้งยังมีอิสระในการทำงานซึ่งลักษณะดังกล่าวอาจพบในงานบัญชีไม่มากเท่าฝ่ายจัดซื้อ จึงทำให้พนักงานในฝ่ายจัดซื้อมีความพึงพอใจในงานที่มากกว่าสำนักบัญชีกลางก็เป็นได้

2.3 ประสบการณ์ทำงานในหน่วยมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันคือพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานน้อยกว่า 1 ปี นั้นมีความพึงพอใจในงานระดับค่อนข้างสูง และมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 6 – 15 ปี ซึ่งมีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1 – 5 ปี ก็มีความพึงพอใจในระดับค่อนข้างสูงและมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 11 – 15 ปี ซึ่งมีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง (ตารางที่ 10, 11 และแผนภาพที่ 1) จากงานวิจัยของ Ghiselli and Brown (1955) พบว่า อายุของผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 25 - 34 ปี ระหว่าง 45 – 54 ปี จะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยครั้งนี้พบว่าผลที่ได้ไม่ตรงกัน เนื่องจากพบว่า เมื่อพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานสูงซึ่งอายุจะต้องสูงตามไปด้วยนั้น เช่นอายุระหว่าง 45 – 54 ปี ดังงานวิจัยของ Ghiselli and Brown (1955) ในงานวิจัยนี้กลับพบว่ามีความพึงพอใจในงานสูงขึ้นซึ่งผู้วิจัยคาดว่า ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานกับความพึงพอใจในงานนั้น บุคคลจะมีความพึงพอใจในงานสูงเมื่อเพิ่มเริ่มมีประสบการณ์ทำงานเพราะเป็นการเรียนรู้งานใหม่ ยังมีความสนใจในงานมาก และเห็นว่างานมีความท้าทาย และเมื่อทำงานมานานแล้วระดับหนึ่งจะมีความพึงพอใจลดลงเพราะเกิดความเบื่อหน่าย ส่วนในระยะสุดท้ายของการทำงานหรือช่วงที่มีอายุมาก ประสบการณ์มาก อาจเป็นไปได้ว่ารู้สึกผูกพันกับองค์กร หรือเป็นช่วงที่อายุมากแล้วใกล้เกษียณจึงรู้สึกผูกพันกับงานที่ตนทำและเห็นคุณค่าของงานนั้น อย่างไรก็ตาม เรื่องประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานกับความพึงพอใจในงานก็เป็นอีกปัจจัยที่นำศึกษาต่อไป

2.4 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้าน อายุ ระดับตำแหน่งงาน และระดับเงินเดือน นั้นพบว่า มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 10) โดยเฉพาะระดับเงินเดือนนั้นเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการเน้นอย่างมากว่าไม่ใช่สิ่งที่ทำให้คนพึงพอใจในงาน เพราะโดยทั่วไปมักมองว่า หากได้เงินเดือนสูงจะมีความพึงพอใจในงานสูง แต่งานวิจัยชิ้นนี้ได้แสดงให้เห็นแล้วว่า เงินเดือนไม่ใช่คำตอบสุดท้ายสำหรับทุกสิ่ง และผู้วิจัยยังสนับสนุนข้อสรุปในงานวิจัยของ สุนันทา เลานันท์ (2531) ที่ได้สรุปในตอนท้ายว่า เงินเป็นปัจจัยจูงใจให้บุคคลทำงานแต่ไม่ใช่สิ่งที่ทำให้บุคคลพึงพอใจในงาน สำหรับอายุและตำแหน่งงานก็เช่นกัน อายุที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจเช่นใดนั้นขึ้นกับลักษณะงานและประสบการณ์ของบุคคลนั้น ๆ ด้วย อายุเป็นเพียงตัวแทนประสบการณ์เท่านั้น และระดับตำแหน่งงานก็เช่นเดียวกับระดับเงินเดือน คือเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลมีกำลังใจในการทำงาน แต่อาจไม่ใช่ปัจจัยที่ทำให้บุคคลพึงพอใจในงาน

## บทที่ 6

### สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์ในงานวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้ที่มีรูปแบบบุคลิกภาพแตกต่างกัน
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของบุคคลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย พนักงานบริษัทเบทาโกร จำกัด จำนวน 3 หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักบัญชีกลาง และฝ่ายจัดซื้อ จำนวน 131 คน โดยคัดเลือกด้วยวิธี สุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และแบบวัด จำนวน 2 ฉบับดังนี้

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 7 ข้อเป็นการสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับการทำงานในบริษัท ประกอบด้วย อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ในหน่วยงาน เงินเดือน ตำแหน่งงาน และ หน่วยงานที่สังกัด

2. แบบวัด ประกอบด้วย แบบวัด 2 ฉบับ คือ ฉบับแรก เป็นมาตรวัดบุคลิกภาพ ประกอบด้วยข้อคำถามให้ตอบตามที่เห็นด้วยมากที่สุด สร้างขึ้นโดย Myers-Briggs (1977) ที่ได้ศึกษาทฤษฎีแบบบุคลิกภาพของคาร์ล จุง และได้รับการแปลและพัฒนาขึ้นโดย คุณ พรวิไล อรุณรัตน์ ฉบับที่ใช้เป็นฟอร์ม จี ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 94 ข้อ และฉบับต่อมา เป็นแบบวัดความพึงพอใจในงาน พัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Smith, Kendall, และ Hulin (1969) และพัฒนาโดย คุณ อัมพร พรพงษ์สุริยา เพื่อใช้ในงานพยาบาล สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดย แก้วไข ปรับปรุง และตัดข้อคำถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ได้แบบวัดที่เหมาะสมกับงานวิจัยครั้งนี้มากที่สุดประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 44 ข้อ มีช่วงคะแนนตั้งแต่ 1 – 5 คะแนน วัดความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านการนิเทศ และด้านเพื่อนร่วมงาน

## ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ปรึกษากับผู้จัดการอาวุโสสำนักบริหารและทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเบทาโกร จำกัด เกี่ยวกับองค์ความรู้ที่ต้องการทราบเพื่อใช้ในการคัดเลือกและพัฒนาพนักงานบริษัทเบทาโกร ทำให้ได้ตัวแปรมา 2 ตัวแปรคือ รูปแบบบุคลิกภาพแบบ MBTI ซึ่งปัจจุบันองค์กรมีการใช้อยู่แต่ยังไม่มีการวิจัยมาสนับสนุน และความพึงพอใจในงาน

2. ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับกับความพึงพอใจในงาน และรูปแบบบุคลิกภาพแบบ MBTI จากนั้นติดต่อขอความร่วมมือในการวิจัย โดยทำหนังสือขอความร่วมมือจากคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงหน่วยงานต่าง ๆ จำนวน 3 หน่วยงาน ในบริษัทเบทาโกร จำกัด ประกอบด้วย สำนักบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักบัญชีกลาง และ ฝ่ายจัดซื้อ

3. จัดเตรียมแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับบริษัท มาตรฐานบุคลิกภาพแบบ MBTI Form G และ แบบวัดความพึงพอใจในงาน ซึ่งผู้วิจัยได้กล่าวไว้ในบทที่ 3

4. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลขณะฝึกประสบการณ์ทำงานโดยขอความร่วมมือให้ผู้ตอบแบบสอบถามนำมาส่งด้วยตนเองหรือส่งด้วยระบบการเดินเอกสารภายในบริษัท โดยเจ้าหน้าที่ที่แนบไว้ให้ และส่งถึงผู้วิจัย สำนักบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บริษัทเบทาโกร จำกัด

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้วิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS version 13.0 ในการคำนวณและวิเคราะห์ค่าสถิติ ดังนี้

1. หาค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (M) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของคะแนนความพึงพอใจในงาน กับ รูปแบบบุคลิกภาพ และ ปัจจัยส่วนบุคคล
2. ทดสอบสมมติฐานของการวิจัยโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยมีตัวแปรอิสระเป็น ช่วงอายุ ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน เงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน โดยวิเคราะห์ทีละตัวแปร กับตัวแปรตาม คือคะแนนความพึงพอใจในงานถ้าผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่อีกครั้งหนึ่ง โดยวิธี LSD

3. ทดสอบสมมติฐานของการวิจัยโดยวิเคราะห์ค่าสถิติที (T-Test) โดยมีตัวแปรอิสระเป็น เพศ หน่วยงานที่สังกัด และรูปแบบบุคลิกภาพ จำแนกทั้ง 4 มิติโดยวิเคราะห์ทีละตัวแปร กับตัวแปรตาม คือคะแนนความพึงพอใจในงาน

### สรุปผลการวิจัย

1. พนักงานโดยรวมทุกแผนก พบว่ามีรูปแบบบุคลิกภาพส่วนใหญ่เป็นแบบ ESTJ มากที่สุด และมีความพึงพอใจในงานระดับค่อนข้างสูง ส่วนรูปแบบบุคลิกภาพที่พบรองลงมาคือรูปแบบบุคลิกภาพแบบ ISTJ ซึ่งพบว่ารูปแบบบุคลิกภาพดังกล่าว มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง
2. พนักงานที่มีรูปแบบบุคลิกภาพในมิติที่บุคลิกภาพมิติที่ 2 ด้านการหาข้อมูลและการรับรู้พบว่า แบบที่มักใช้ข้อมูลในการคาดการณ์จากอดีตมาเชื่อมโยงและอยู่ในโลกแห่งจินตนาการ (Intuition: N) จะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่ามีรูปแบบบุคลิกภาพที่ได้ข้อมูลรับรู้จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 และอยู่ในโลกปัจจุบันตามความเป็นจริง (Sensing: S) ส่วนรูปแบบบุคลิกภาพในอีก 3 มิติที่เหลือนั้นพบว่ามีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้าน อายุ ระดับตำแหน่งงาน และระดับเงินเดือนนั้นพบว่า มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน
4. เพศและหน่วยงานที่สังกัดมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันโดยพบว่า เพศชายมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศหญิง และพนักงานในแผนกจัดซื้อมีความพึงพอใจในงานมากกว่าสำนักบัญชีกลาง
5. พนักงานที่มีระยะเวลาประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานที่ต่างกันคือ
  - 5.1 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานต่ำกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจในงานค่อนข้างสูงและพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 6 – 15 ปี ซึ่งมีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง
  - 5.2 พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 1 – 5 ปี มีความพึงพอใจในค่อนข้างสูงและมีความพึงพอใจในงานมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 11 – 15 ปี

## ข้อเสนอแนะ

### การนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมาแล้วระดับหนึ่งคือในช่วง 6 - 15 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มานาน หรือเพิ่งมีประสบการณ์ อาจเป็นไปได้ว่า พนักงานที่เพิ่งมีประสบการณ์ทำงานรู้สึกว่าเป็นการเรียนรู้งานใหม่และเป็นการท้าทายความสามารถ ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมานานกว่า 15 ปี มีความผูกพันกับองค์กรหรืองานที่ทำ จึงเกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน ในช่วง 6 -15 ปี เป็นช่วงที่คงที่ ไม่มีสิ่งแปลกใหม่เพิ่มเติมและงานก็ไม่ท้าทายอีกแล้วเพราะมีความชำนาญในงานนั้น ๆ แต่ยังไม่มีความผูกพันกับองค์กรดีพอ ดังนั้นจึงควรจัดเปลี่ยนรูปแบบการทำงานหรือการอบรม เช่นอาจมีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานของพนักงานในหน่วยงานต่าง ๆ เมื่อทำงานในหน่วยงานนั้นมาระยะหนึ่งเพื่อให้เกิดความท้าทายแปลกใหม่ และยังเป็นผลดีในด้านการเชื่อมสัมพันธ์และการติดต่อประสานงานที่ง่ายขึ้นเมื่อพนักงานรู้จักกันมากขึ้นและรับรู้งานของหน่วยงานอื่น ในด้านการอบรมอาจ จัดการอบรมเพิ่มเติมความรู้ภายในหน่วยงานที่ทำอยู่ว่าปัจจุบันงานภายในหน่วยงานยังมีอีกหลายส่วนที่สามารถเรียนรู้ได้และมีประโยชน์ โดยอาจมีการจัดอบรมศึกษากรณีศึกษาจากบริษัทต่าง ๆ ที่มีหน่วยงานเดียวกันกับที่พนักงานสังกัดอยู่

2. ผลการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบบุคลิกภาพพบว่าควรนำมาตรวัดบุคลิกภาพ MBTI มาใช้วัดบุคลิกภาพของพนักงานในหน่วยงานด้วย แม้ปัจจุบันจะมีการใช้วัดเพื่อประกอบการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานแล้วก็ตาม แต่ควรวัดพนักงานที่ทำงานอยู่ ณ ปัจจุบัน และยังไม่เคยได้ทำการวัดบุคลิกภาพของตน เพื่อเป็นการสำรวจและเห็นตนเองอีกด้านหนึ่ง ซึ่งอาจไม่เคยทราบหรือรับรู้มาก่อนผลที่ได้นั้นจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหรือจัดอบรมพนักงานเช่น ในการจัดอบรมอาจแนะนำหัวข้อในการจัดอบรมพร้อมกับแนะนำว่าบุคลิกภาพแบบใดที่ควรได้รับการอบรมนี้ เป็นต้น

## การวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มตัวแปรศึกษาคือความรู้สึกผูกพันกับองค์กร เพราะเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน และ เป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นมาได้ ซึ่งเป็นประโยชน์ที่หลายหลายขึ้นเนื่องจาก จากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยใช้ตัวแปรบุคลิกภาพซึ่งเป็นสิ่งที่ติดตัวบุคคลมาและเปลี่ยนแปลงได้ลำบากจึงเหมาะกับการจัดรูปแบบงานหรือการอบรมให้เหมาะกับบุคลิกภาพของพนักงานในขณะที่ความผูกพันกับองค์กรเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นใหม่ได้ จึงอาจเป็นประโยชน์ในการประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความพึงพอใจของบุคคลต่อองค์กรต่อไป

2. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทเบทาโกร จำกัด ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาโดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลทั่วไป หรืออาจมีการแยกกลุ่มพนักงานเอกชน พนักงานรัฐวิสาหกิจ และข้าราชการ เพื่อเป็นข้อความรู้ในเรื่องความพึงพอใจในงานในแง่มุมมองที่กว้างขึ้นและสามารถนำไปใช้ประกอบการคัดเลือกหรือพัฒนาองค์กรได้หลากหลายขึ้น

## รายการอ้างอิง

### เอกสารภาษาไทย

- กนกวรรณ มหิวรรณ. (2544). ปัจจัยบุคลิกภาพแบบ MBTI กับการรับรู้ประสิทธิภาพทีมงาน : กรณีศึกษา : ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่รัชโยธิน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โครงการสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชนโดยพระราชประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เล่มที่ 10. จิตเวชศาสตร์และสุขภาพจิต. กรุงเทพฯ : โครงการสารานุกรมไทยฯ, 2530.
- ไตรธร เศรษฐจิตร. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิภา แก้วศรีงาม. (2544). การใช้แบบวัด MBTI เพื่อการพัฒนาศิลปะการ. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปัทมา บุญเจริญ. (2541). การศึกษาความแตกต่างของบุคลิกภาพผู้ปฏิบัติงานตามแบบ MBTI กับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษากิจการพัฒนาระบบบริหารมนุษย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2539). ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ รู้เขา รู้เรา. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน.
- ศิริพร จันทรปาน. (2541). ความแตกต่างของบุคลิกภาพผู้ปฏิบัติงานตามแบบ MBTI กับแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2544). ลักษณะบุคลิกภาพของนักศึกษาไทย 6 สาขาอาชีพ (กฎหมาย, คอมพิวเตอร์, แพทยศาสตร์, มนุษยศาสตร์, วิศวกรรมศาสตร์ และเศรษฐศาสตร์) ที่นุถุคทุนจากสถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมฤดี เขียวฉาย. (2544). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบ MBTI พฤติกรรมการเผชิญปัญหาและอัตราการขาดงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรัชย์ คงประเสริฐ. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบ MBTI กับประสิทธิภาพทีมงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนันทา เลานันท์. (2531). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนา.
- เสาวรส เกียรตินาด. (2534). ความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ที่สอนระดับปรีคลินิก ในมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



อัมพร พรพงษ์สุริยา. (2544). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

#### เอกสารภาษาอังกฤษ

- Balzer, W.K., Kihm, J.A., Smith, P.C., Irwin, J.L., Bachiochi, P.D., Robie, C., Sinar, E.F., & Parra, L.F. (1997). *Users' manual for the Job Descriptive Index (JDI; 1997 Revision) and the Job In General scales*. Bowling Green, OH: Bowling Green State University.
- Cranny, C.J., Smith, P.C., & Stone, E.F. (Eds.). (1992). *Job Satisfaction : How people feel about their jobs and how it affects their performance*. New York: Lexington.
- DeMeuse, K. P. (1985). A compendium of frequently used measures in industrial/organizational psychology. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 23, 53-59.
- Ghiselli, E.E. and Brown, C.W. (1955) *Personnel and Industrial psychology*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Gilmer, V.B. (1971). *Industrial Psychology*. New York: McGraw – Hill, Inc.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). "Development of the Job Diagnostic Survey." *Journal of Applied Psychology*, 60, pp. 159-70.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Ironson, G.H., Smith, P.c., Brannick, M.T., Gibson, W.M. & Paul, K.B. (1989) Construction of a job in general scale: A comparison of global, composite and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, 74, 1-8.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.). New York: Harper and Row.
- Muchinsky, P.M. (1983). *Psychology applied to work*. Illinois: The Dorsey Press.
- Smith, P.C., Kendall, L.M., & Hulin, C.L. (1969). *The Measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Zelevnik, A. and others. (1958). *The motivation productivity and satisfaction of workers*. Boston: Harvard University Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและแบบวัดความพึงพอใจในงาน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## แบบสอบถามการวิจัย

## เรื่อง

"การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน  
ของบุคคลที่มีรูปแบบบุคลิกภาพแตกต่างกัน"

คำชี้แจงสำหรับผู้กรอกแบบสอบถาม (โปรดอ่านเพื่อทำความเข้าใจก่อนตอบแบบสอบถาม)

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา"การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลที่มีรูปแบบบุคลิกภาพแตกต่างกัน"
2. ขอให้ท่านโปรดให้คำตอบที่ตรงตามความเป็นจริง ไม่มีคำตอบใดที่ถูกหรือผิด และโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วน ข้อมูลที่ได้จากการกรอกแบบสอบถามของท่านจะนำไปวิเคราะห์ในขอบเขตของวิชาการไม่ได้มุ่งผลการปฏิบัติงานของบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง จะไม่มีการอ้างอิงถึงตัวบุคคลไม่ว่ากรณีใด ๆ เพราะเป็นการศึกษาข้อมูลในภาพรวม
3. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ชุดซึ่งมีรายละเอียดดังนี้  
ชุดที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 7 ข้อ  
ชุดที่ 2 มาตรฐานบุคลิกภาพไมเยอร์ – บริจิสต์ ฟอรัม จี จำนวน 94 ข้อ  
ชุดที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน จำนวน 46 ข้อ
4. ผลการวิเคราะห์บุคลิกภาพของท่านที่ได้จากมาตรฐานบุคลิกภาพไมเยอร์ – บริจิสต์ ฟอรัม จี ผู้วิจัยจะแจ้งผลให้ท่านทราบโดยส่งเป็นซองปิดผนึกไปยังหน่วยงานของท่าน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาว ณัฏฐ์ธีรินค์ ลิมาภรณ์วินิชย์  
นิสิตปริญญาตรี คณะจิตวิทยา  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิในการตอบแบบสอบถามของท่าน  
หลังจากตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้วกรุณาใส่ซองสีน้ำตาล(ที่แนบมาด้วย)  
แล้วปิดผนึกก่อนส่งให้ผู้วิจัย (นางสาว ณัฏฐ์ธีรินค์ ลิมาภรณ์วินิชย์)  
ที่ ชั้น 2 สำนักบริหารและพัฒนาศึกษาการมนุษยศาสตร์ อาคารเบทาโกรสำนักงานใหญ่  
ภายในวันที่ 25 สิงหาคม 2548

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านหรือ  
กรอกข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้

1. อายุของท่าน

- |  |  |
|--|--|
| <input type="radio"/> ต่ำกว่า 25 ปี      | <input type="radio"/> ระหว่าง 25 -30 ปี  |
| <input type="radio"/> ระหว่าง 31 – 35 ปี | <input type="radio"/> ระหว่าง 36 – 40 ปี |
| <input type="radio"/> สูงกว่า 40 ปี      |  |

2. เพศ

- |                            |                           |
|----------------------------|---------------------------|
| <input type="radio"/> หญิง | <input type="radio"/> ชาย |
|----------------------------|---------------------------|

3. ระดับการศึกษา

- |                                 |                                 |
|---------------------------------|---------------------------------|
| <input type="radio"/> ปวช./ปวส. | <input type="radio"/> ปริญญาตรี |
| <input type="radio"/> ปริญญาโท  | <input type="radio"/> ปริญญาเอก |

4. ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน

- |                                     |                                 |
|-------------------------------------|---------------------------------|
| <input type="radio"/> น้อยกว่า 1 ปี | <input type="radio"/> 1 – 5 ปี  |
| <input type="radio"/> 6 – 10 ปี     | <input type="radio"/> 11- 15 ปี |
| <input type="radio"/> มากกว่า 15 ปี |                                 |

5. อัตรารายเดือน

- |   |   |
|---|---|
| <input type="radio"/> น้อยกว่า 10,000 บาท | <input type="radio"/> 10,001 – 20,000 บาท |
| <input type="radio"/> 20,000 – 30,000 บาท | <input type="radio"/> มากกว่า 30,000 บาท  |

6. ระดับตำแหน่งงานปัจจุบันของท่าน

- |                            |                            |                            |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| <input type="radio"/> JC6  | <input type="radio"/> JC7  | <input type="radio"/> JC8  |
| <input type="radio"/> JC9  | <input type="radio"/> JC10 | <input type="radio"/> JC11 |
| <input type="radio"/> JC12 | <input type="radio"/> JC13 | <input type="radio"/> JC14 |

7. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในหน่วยงาน

- |   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| <input type="radio"/> สำนักบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ |                                   |
| <input type="radio"/> สำนักบัญชีกลาง                    | <input type="radio"/> ฝ่ายจัดซื้อ |

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

**คำชี้แจง** กรุณาอ่านข้อความและพิจารณาข้อความแต่ละข้อแล้วเลือกคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยในแต่ละข้อให้ได้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ท่านเลือก เพียงคำตอบเดียว แบบสอบถามมีจำนวน 46 ข้อ กรุณาทำแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

ข้อ	ความพึงพอใจในงาน	คำตอบ				
		ตรงที่สุด	ค่อนข้างตรง	ตรงและไม่ตรงพอ ๆ กัน	ไม่ค่อยตรง	ไม่ตรงเลย
<b>ด้านลักษณะงาน</b>						
1.	ข้าพเจ้าพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน					
2.	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ					
3.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่เสี่ยงต่อสุขภาพ					
4.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ตรงกับความชำนาญของข้าพเจ้า					
5.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่วุ่นวาย					
6.	ข้าพเจ้ามีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากงานที่ทำ					
7.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อสังคมโดยรวม					
8.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่นำเบ็ดเตล็ด					
9.	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ทำท้อความสามารถ					
10.	งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบมีปริมาณมากจนทำไม่ไหว					
11.	งานที่ข้าพเจ้าทำ ทำให้หงุดหงิดและเครียดง่าย					
12.	ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นเพราะงานที่ข้าพเจ้าทำ					
<b>ด้านการได้รับค่าตอบแทน</b>						
13.	รายได้ที่ข้าพเจ้าได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิต					
14.	รายได้ที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมกับทักษะและความสามารถของข้าพเจ้า					
15.	รายได้ที่ข้าพเจ้าได้รับเป็นรายได้ที่มั่นคง					
16.	เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับน้อยกว่าที่ข้าพเจ้าควรจะได้					
17.	สวัสดิการที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม					
18.	ข้าพเจ้าพึงพอใจในสิทธิประโยชน์เรื่องเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง					

ข้อ	ความพึงพอใจในงาน	คำตอบ				
		ตรง ที่สุด	ค่อนข้าง ตรง	ตรงและ ไม่ตรง พอ ๆ กัน	ไม่ ค่อย ตรง	ไม่ ตรง เลย
19.	ข้าพเจ้าได้รับคำตอบแทนพิเศษที่นอกเหนือจากเงินเดือนเช่น ค่าเวร, ค่าล่วงเวลาอย่างเหมาะสม					
20.	บริษัทให้โอกาสข้าพเจ้าตัดสินใจออมเงินผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัท					
<b>ด้านโอกาสก้าวหน้า</b>						
21.	ข้าพเจ้าได้รับ โอกาสที่เหมาะสมในการเลื่อนตำแหน่ง					
22.	การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีความลำเอียงและไม่ยุติธรรม					
23.	ข้าพเจ้ามีโอกาสนำหน้าในงานที่ทำอยู่					
24.	การเลื่อนขั้นเป็นพิเศษขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า					
25.	โอกาสที่ข้าพเจ้าจะได้เลื่อนตำแหน่งค่อนข้างจำกัด					
26.	งานที่ข้าพเจ้าทำมีความก้าวหน้าดี					
<b>ด้านการนิเทศ</b>						
27.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในงาน					
28.	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำข้าพเจ้าเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
29.	เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำและสอนงานแก่ข้าพเจ้า					
30.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามอบหมายงานที่สำคัญให้ข้าพเจ้ารับผิดชอบ					
31.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้เสนอข้อมูลและความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					
32.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าจะกล่าวยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานดี					
33.	ในการทำงานผู้บังคับบัญชาจะบอกข้าพเจ้าเสมอว่าข้าพเจ้าทำงานเป็นอย่างไร					
34.	เมื่อข้าพเจ้าพบปัญหาอุปสรรคในการทำงานผู้บังคับบัญชาจะช่วยแก้ปัญหา					

ข้อ	ความพึงพอใจในงาน	คำตอบ				
		ตรง ที่สุด	ค่อนข้าง ตรง	ตรงและ ไม่ตรง พอ ๆ กัน	ไม่ ค่อย ตรง	ไม่ ตรง เลย
35.	ผู้บังคับบัญชาจะเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้ตัดสินใจในงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ					
ด้านเพื่อนร่วมงาน						
36.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนมากกระตือรือร้นในการทำงาน					
37.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
38.	เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีความสนิทสนมกัน					
39.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนมากจะทำงานให้เสร็จไปวัน ๆ ไม่ค่อยมีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ					
40.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนมากให้กำลังใจซึ่งกันและกัน					
41.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี					
42.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามักก้าวล่วงงานของข้าพเจ้า					
43.	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าส่วนใหญ่เป็นคนที่น่าทำงานด้วย					
44.	ข้าพเจ้าพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในบริษัท					



ภาคผนวก ข.  
เอกสารประกอบอื่น ๆ

ที่ ศธ. 0512.7/1.C1C

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ชั้น 16 อาคารวิทยกิจดี ถนนพญาไท  
วังใหม่ ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

15 สิงหาคม 2548

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารและพัฒนาศึกษากรมมนุษย์

เนื่องด้วย นางสาวณัฏฐ์ธีรินทร์ ลิมาภรณ์วินัย นิสิตชั้นปริญญาบัณฑิต ชั้นปีที่ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลที่มีรูปแบบบุคลิกภาพแตกต่างกัน" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมพร ยงกิตติกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการจัดทำการวิจัยให้คล่องไปด้ยดี นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลกับพนักงานบริษัทเทคโนโลยี โดยการใช้มาตรวัดบุคลิกภาพไมเนอร์-บริงค์ฟอร์ม จี และแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัทเทคโนโลยีดังกล่าว ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงานเรื่อง วัน เวลา และสถานที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตเผยแพร่ให้ นางสาวณัฏฐ์ธีรินทร์ ลิมาภรณ์วินัย ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

อนันต์  
นางสาวณัฏฐ์ธีรินทร์  
นางสาวณัฏฐ์ธีรินทร์  
นางสาวณัฏฐ์ธีรินทร์  
16/8/48

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมพันธ์ เอี่ยมสุภาวิตร)  
คณบดีคณะจิตวิทยา

โทร. 02-216-9925

โทรสาร. 02-216-9923