



ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรกรมที่ดิน
กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรกรมที่ดิน
กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

THE CREATIVITY OF PERSONNEL AT DEPARTMENT OF LANDS,
LOWER CENTRAL PROVINCIAL CLUSTER 1



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Arts (Public and Private Management)
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2021
Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ	ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1
โดย	กัลยา ทองหนู้ย
สาขาวิชา	การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญา มหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.โกสินทร์ เตชะนิยม)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ดร.อภิชาติ กิตติศักดิ์นาวิน)



60601301 : การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทบัณฑิต

คำสำคัญ : ความคิดสร้างสรรค์, วัฒนธรรมองค์การ, บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ, กรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1

นางสาว กัลยา ทองหนู้อย: ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การ และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ของบุคลากร กรมที่ดินกลุ่ม จังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 (2) เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การ และ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การ และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (4) ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อ ความคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ รูปแบบการสำรวจมีแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพว่า มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและ เชื่อถือได้ (IOC) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จากประชากรกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรกรมที่ดิน กลุ่ม จังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางการคำนวณของ Yamane ซึ่งกำหนดขนาดของตัวอย่างสูงสุดไม่น้อย กว่า 202 คน ณ ความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผู้วิจัยเก็บตัวอย่างเพิ่มขึ้นเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตัวอย่างของการวิจัยนี้ จำนวน 285 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรกรมที่ดินกลุ่ม จังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาอยู่ในระดับสูง ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบหันไหวอยู่ใน ระดับปานกลาง แบบแสดงตัวอยู่ในระดับอยู่ในระดับสูง แบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับสูง แบบประนีประนอมอยู่ในระดับปานกลาง แบบมี จิตสำนึกอยู่ในระดับปานกลาง
2. เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การและบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ พบว่า บุคลากรที่ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะ-ก้าวร้าว มีบุคลิกภาพแบบหันไหว แบบเปิดรับประสบการณ์ และ แบบประนีประนอมแตกต่างกัน บุคลากรที่มี อายุ ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะ สร้างสรรค์แตกต่างกัน บุคลากรที่มี อายุ ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ- เฉื่อยชาและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก แตกต่างกัน บุคลากรที่กลุ่มหรือระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มี บุคลิกภาพแบบหันไหวและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกที่แตกต่างกัน บุคลากรที่ เพศ พื้นที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพแบบ แสดงตัวแตกต่างกัน บุคลากรที่อายุ แตกต่างกันมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การ และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบพบว่า วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับปานกลางและวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชามีความสัมพันธ์เชิงลบระดับต่ำกับ ความคิดสร้างสรรค์ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม แบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์เชิงลบระดับต่ำกับความคิดสร้างสรรค์ อย่างมีนัยสำคัญ
4. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์พบว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบแสดงตัวมีอิทธิพลทางบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

60601301 : Major (Public and Private Management)

Keyword : Creativity, Organizational culture, Big Five personality traits, Department of Lands, Lower Central Provincial Cluster 1

MISS KANLAYA THONGNUNUI : THE CREATIVITY OF PERSONNEL AT DEPARTMENT OF LANDS, LOWER CENTRAL PROVINCIAL CLUSTER 1 THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR CHALERMCHAI KITTISAKNAVIN, Ph.D.

The objectives of this research were 1) to investigate the creativity, organizational culture and Big Five personality traits of personnel at Department of Lands under Lower Central Provincial Cluster 1, 2) to compare the creativity, organizational culture and Big Five personality traits, classified by different personal factors, 3) to study the relationship between creativity, organizational culture and Big Five personality traits, and (4) to explore the factors influencing the creativity, of personnel at Department of Lands under Lower Central Provincial Cluster 1.

This study was quantitative research. The quality of the research instrument model was evaluated. The Index of Item-objective Congruence (IOC) of the research instrument was good as reflected by its content validity and reliability. The samples were selected using a simple sampling method. The population was personnel at Department of Lands under Lower Central Provincial Cluster 1. The sample size was determined by using Yamane's calculation table, which determined the maximum sample size of not less than 202 individuals at a 95% confidence interval with a 5 % margin of error. For research and data analysis purposes, samples were added. In this research, total sample size was 285.

The major findings indicated as follows:

1. The samples' creativity, constructive organizational culture style and passive-defensive organizational culture style were at a high level. Aggressive-defensive organizational culture style of the samples was at a moderate level. In terms of Big Five personality traits, Neuroticism of the samples was at a moderate level. Extraversion and Openness to Experience were at a high level. Agreeableness and Conscientiousness were at a moderate level.

2. When comparing the creativity, organizational culture and Big Five personality traits, classified by different personal factors by personal factors, the samples with different department or work group had different aggressive organizational culture style, Neuroticism, Openness to Experience, and Agreeableness. The samples with different age, years of work experience, type of personnel had different constructive organizational culture style. The samples with different age, years of work experience, and length of service at Department of Lands had different passive-defensive organizational culture style and Conscientiousness. The samples with different work position or group had different passive-defensive organizational culture style, Neuroticism, and Conscientiousness. The samples with different gender, work area, monthly income had different Extraversion. The samples with different age had different Conscientiousness with a statistical significance level.

3. When studying the relationship between creativity, organizational culture and Big Five personality traits, constructive organizational culture style was positively correlated with creativity at a moderate level. Passive-defensive organizational culture style was positively correlated with creativity at a low level. Extraversion was positively correlated with creativity at a moderate level. Openness to Experience, Agreeableness, and Conscientiousness were positively correlated with Creativity at a low level with a statistical significance level.

4. When exploring factors influencing the creativity, constructive organizational culture style and extraversion (as one of Big Five personality traits) had positive influence on the creativity of personnel at Department of Lands under Lower Central Provincial Cluster 1.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความอนุเคราะห์และการสนับสนุนจากบุคคลที่เกี่ยวข้องหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่คอยให้คำปรึกษา คำแนะนำ กำหนดหัวข้อการวิจัย ออกแบบข้อคำถาม คอยให้ความช่วยเหลือ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ความเมตตาอบรมสั่งสอน ตลอดจนคอยผลักดันจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วง และสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานของผู้วิจัย หน่วยงาน และผู้สนใจ เพื่อเป็นประโยชน์แก่ราชการต่อไป

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.โกสินทร์ เตชะนิยม ที่กรุณาได้รับเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และดร.อภิชาติ กิตติศักดิ์นาวิน ที่กรุณาได้รับเป็นประธานกรรมการและกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่ายิ่ง ในการตรวจสอบให้คำแนะนำชี้แนะแนวทางในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างจริง ๆ

ขอขอบพระคุณเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดสาขา/ส่วนแยก เจ้าพนักงานที่ดินอำเภอ หัวหน้าฝ่ายทุกฝ่าย และบุคลากรที่ปฏิบัติงานสำนักงานที่ดินในเขตพื้นที่จังหวัดราชบุรี , กาญจนบุรี และสุพรรณบุรี ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าตอบแบบประเมินและให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัย จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณ ครอบครัว ที่ให้กำลังใจและช่วยเหลือให้ทุกอย่างสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และขอขอบคุณผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา น้อง ๆ ที่เรียนรู้นี้ด้วยกันทุกคน ที่ให้การช่วยเหลือและคอยให้กำลังใจให้กับผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา จนทำให้ผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณสมเกียรติ หนูแสง และ คุณ จีรพรรณ นุ่นหนู ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการติดต่อประสานงานกับสำนักงานที่ดินในเขตพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรี และ สำนักงานที่ดินในเขตพื้นที่จังหวัดราชบุรี ทำให้ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีในการในการตอบแบบประเมินการวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์แก่กรมที่ดินและผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นหากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขออภัย มา ณ ที่นี้

นางสาว กัลยา ทองหนู้ย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
3. สมมติฐานการวิจัย.....	4
4. ขอบเขตในการวิจัย.....	4
5. กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
7. นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ.....	27
แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ.....	66
กรรมที่ดิน.....	115
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	117
1. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	117

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	117
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	120
4. เกณฑ์การประเมินผล.....	122
5. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	123
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	136
7. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	136
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	138
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	194
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	194
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	194
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	195
สรุปผลการวิจัย.....	196
ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	200
อภิปรายผล.....	206
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ทางการบริหาร.....	240
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	249
รายการอ้างอิง.....	251
ประวัติผู้เขียน.....	256

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 ตาราง เปรียบเทียบกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของ Wallas, Hutchison, Torrance, Davgis, Osborn และ Jungs.....	22
ตารางที่ 2.2 ตารางสรุปขั้นตอนของความคิดสร้างสรรค์.....	25
ตารางที่ 2.3 ตารางสรุปขั้นตอนของความคิดสร้างสรรค์.....	26
ตารางที่ 2.4 สรุปองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์.....	26
ตารางที่ 2.5 เปรียบเทียบตัวแบบการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ 2 ตัวแบบ.....	34
ตารางที่ 2.6 เปรียบเทียบการบริหารแบบดั้งเดิมกับการบริหารแบบทีมงาน.....	60
ตารางที่ 2.7 ตารางลักษณะทางบุคลิกภาพของแคตเทลล์ (Cattell, 1965, อ้างถึงใน โสภา ซปีลมันน์, 2539).....	77
ตารางที่ 2.8 องค์ประกอบ 5 ประการของบุคลิกภาพ.....	92
ตารางที่ 2.9 ตารางแสดงลักษณะบุคลิกภาพ 16 ลักษณะของมายเยอร์-บริกซ์ [Myers - Briggs Indicator (MBTI).....	99
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตจังหวัดราชบุรี กาญจนบุรีและสุพรรณบุรี จำแนกตามเขตจังหวัดมีดังนี้.....	118
ตารางที่ 3.2 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนของแบบประเมินบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ.....	122
ตารางที่ 3.3 แสดงผลการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์.....	125
ตารางที่ 3.4 แสดงผลการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินวัฒนธรรมองค์การ.....	125
ตารางที่ 3.5 แสดงผลการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินวัฒนธรรมองค์การ.....	127
ตารางที่ 3.6 แสดงผลการทดสอบความเชื่อมั่น ของแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์.....	130
ตารางที่ 3.7 ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินวัฒนธรรมองค์การ.....	130

ตารางที่ 3.8 ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	133
ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่ร้อยละ.....	139
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การ และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	144
ตารางที่ 4.3 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ ของเพศชายและเพศหญิง	145
ตารางที่ 4.4 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน.....	146
ตารางที่ 4.5 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่างที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน.....	146
ตารางที่ 4.6 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่างที่มีสำนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	147
ตารางที่ 4.7 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่างที่ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน	148
ตารางที่ 4.8 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดที่แตกต่างกัน	148
ตารางที่ 4.9 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดินที่แตกต่างกัน.....	149
ตารางที่ 4.10 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน.....	150
ตารางที่ 4.11 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน.....	150
ตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่างที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน	151
ตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่างที่กลุ่มหรือระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน	152
ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศชายเพศหญิงที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ	152

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน.....	153
ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่อายุแตกต่างกัน ซึ่งมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน.....	154
ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่อายุแตกต่างกัน ซึ่งมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาที่แตกต่างกัน	154
ตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน.....	155
ตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่มีสำนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน	156
ตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน	157
ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่แตกต่างกัน ซึ่งมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวที่แตกต่างกัน	158
ตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดที่แตกต่างกัน	158
ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดที่แตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์แตกต่างกัน.....	160
ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดที่แตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ที่แตกต่างกัน.....	160
ตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดินที่แตกต่างกัน.....	161
ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดินที่แตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาที่แตกต่างกัน.....	162
ตารางที่ 4.27 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน.....	163

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน..... 164

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน 165

ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน ซึ่งมีวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์แตกต่างกัน..... 166

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่กลุ่มหรือระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน 167

ตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่กลุ่มหรือระดับตำแหน่งแตกต่างกัน ซึ่งมีวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะตั้งรับเฉื่อย-ชา แตกต่างกัน..... 168

ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบความแตกต่างของ เพศชาย เพศหญิง ที่มีต่อบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ 169

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน 170

ตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่อายุแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบมีจิตสำนึก ที่แตกต่างกัน 171

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน..... 171

ตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว ที่แตกต่างกัน 173

ตารางที่ 4.38 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างที่มีสำนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน 173

ตารางที่ 4.39 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ของกลุ่มตัวอย่างที่ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน 175

ตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายหรือกลุ่มงานต่างกัน ซึ่งมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบหัวนโหว ที่แตกต่างกัน 176

ตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายหรือกลุ่มงานต่างกัน มี บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ ที่แตกต่างกัน	177
ตารางที่ 4.42 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายหรือกลุ่มงานต่างกัน มี บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอม ที่แตกต่างกัน.....	177
ตารางที่ 4.43 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างที่มี ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดที่แตกต่างกัน	178
ตารางที่ 4.44 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด แตกต่างกัน ซึ่งมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก ที่แตกต่างกัน	179
ตารางที่ 4.45 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ของกลุ่มตัวอย่างที่ มีประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดินที่แตกต่างกัน	180
ตารางที่ 4.46 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่มีประสบการณ์การในการทำงานใน กรมที่ดินแตกต่างกัน ซึ่งมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก ที่แตกต่างกัน	181
ตารางที่ 4.47 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างที่มี รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน	182
ตารางที่ 4.48 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ซึ่งมี บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว ที่แตกต่างกัน	183
ตารางที่ 4.49 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างที่มี ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน	184
ตารางที่ 4.50 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างที่ ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน	185
ตารางที่ 4.51 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างที่ กลุ่มหรือระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน.....	187
ตารางที่ 4.52 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่กลุ่มหรือระดับตำแหน่งแตกต่างกัน ซึ่ง มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบหัวไว ที่แตกต่างกัน	188
ตารางที่ 4.53 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่กลุ่มหรือระดับตำแหน่งแตกต่างกัน ซึ่ง มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก ที่แตกต่างกัน.....	189
ตารางที่ 4.54 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ.....	190

ตารางที่ 4.55 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์.....	192
ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	200



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 รูปภาพสัญลักษณ์เเมงมูมในวัฒนธรรมสโมสร.....	44
ภาพที่ 2 รูปภาพสัญลักษณ์วิหารกรีกในวัฒนธรรมเน้นบทบาท	45
ภาพที่ 3 รูปภาพสัญลักษณ์ตาข่ายในวัฒนธรรมเน้นงาน.....	45
ภาพที่ 4 รูปภาพสัญลักษณ์กลุ่มดวงดาวที่เป็นอิสระในวัฒนธรรมเน้นตัวตน	46
ภาพที่ 5 อธิบายทีมงานข้ามหน่วยงาน	56



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำรงชีวิตในแต่ละวันนั้น มีปัญหาเข้ามาให้แก้ไขตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัว ถ้าเราไม่หาวิธีการแก้ไขปัญหานั้นหรือเราใช้แต่วิธีเดิม ๆ ก็เท่ากับเราเดินถอยหลังไปเรื่อย ๆ ในขณะที่ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แต่เราไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์เหล่านั้นได้ มนุษย์ทุกคนจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ เพราะความคิดสร้างสรรค์มีบทบาททั้งในระดับปัจเจกบุคคล ระดับองค์กรและสังคม ความคิดสร้างสรรค์ช่วยให้เราสามารถแก้ปัญหาเดิม ๆ ด้วยวิธีการใหม่ๆในโลกแห่งความเป็นจริงไม่มีสูตรหรือทฤษฎีใด ๆ ที่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างลงตัวทุกทีทุกเวลาเนื่องจากสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปตามสถานที่ และเวลา ทำให้มนุษย์ต้องใช้สมองเชิงสร้างสรรค์คิดวิธีการแก้ไขปัญหาใหม่ๆ อยู่เสมอ ความคิดสร้างสรรค์ช่วยให้เราได้สิ่งที่ดีกว่าแทนการจมอยู่กับที่กับสิ่งเดิม ๆ ช่วยให้เราเป็นบุคคลที่มีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ซึ่งจะทำให้เราประสบความสำเร็จในชีวิต เพราะทุกองค์การทุกสังคมน้อมต้องการคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ องค์กรใดหรือสังคมใดที่ไม่มีบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ องค์กรนั้นหรือสังคมนั้นก็ไม่สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ โรเบิร์ต เจ. สเตอ์นเบิร์ก Robert Sternberg (1996, อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2547) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความเฉลียวฉลาดที่ประสบความสำเร็จ (Successful Intelligence) โดยความคิดสร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความฉลาด

การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากมายและช่วยให้เราพัฒนาสติปัญญา สามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อเวลา สร้างประโยชน์ สร้างคุณค่าให้กับตัวเองและผู้อื่น การพัฒนาสมองในส่วนของความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ จะทำให้เรามองเห็นโอกาสของความความสำเร็จในชีวิตที่รอเราอยู่ในอนาคตอันใกล้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดแนวทางการปฏิรูประบบราชการไว้ในมาตรา 258(4) ว่า “ให้มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ” รัฐบาลให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์เป็นอย่างมากได้กำหนดวิสัยทัศน์ของประเทศไทยว่า “ประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีฐานคิดหลักคือ เป็นการพัฒนาด้านด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ได้ใช้โมเดลขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

ด้วยนวัตกรรม เพื่อพัฒนาประเทศไปสู่ประเทศไทย 4.0 ทำให้ระบบราชการต้องมีการปฏิรูปอย่างหนัก เพื่อพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0 ที่ต้องการยกระดับประสิทธิภาพระบบราชการสู่สังคมดิจิทัล เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและยอมรับจากประชาชน นอกจากนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ก็ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรม และนำมาใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกมิติ เพื่อยกระดับศักยภาพของประเทศ โดยมุ่งเน้นการนำความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรมทำให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ที่มีมูลค่า สร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำ ให้ความสำคัญกับการจัดบริการของรัฐที่มีคุณภาพ การเพิ่มศักยภาพฐานการผลิต และการบริการเดิมที่มีศักยภาพในปัจจุบันให้ต่อยอดไปสู่ฐานการผลิตและบริการที่ใช้เทคโนโลยีที่เข้มข้นและมีนวัตกรรมมากขึ้น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจกระแสใหม่ อาทิ เศรษฐกิจดิจิทัล เศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ และนวัตกรรม จะเห็นได้ว่าทั้งนโยบายรัฐบาลแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 และแนวทางปฏิรูปประเทศตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ต่างมุ่งเน้นให้มีการนำเอาเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมมาใช้ทุกภาคส่วน ทุกมิติของประเทศ เพื่อพัฒนาประเทศและปฏิรูปประเทศไทยให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัลในปัจจุบัน

ปัจจุบันทั่วโลกให้ความสนใจกับความคิดสร้างสรรค์กันมาก เพราะความรู้และทักษะต่าง ๆ สามารถเรียนรู้ได้เท่าเทียมกัน แต่ความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคลไม่สามารถทำให้เท่าเทียมกันได้ หลายคนเชื่อว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรมีความสามารถเหนือกว่าคู่แข่ง ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เป็นที่มาของวิธีการใหม่ ๆ นวัตกรรมหรือสินค้าใหม่ ๆ ที่ผู้อื่นหรือที่อื่นไม่มีทำให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จมากกว่า

ความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยหนึ่ง ที่องค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจ และสนับสนุน ให้บุคลากรในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากความคิดสร้างสรรค์คือความคิดที่ทำให้เกิดสติปัญญาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ หรือเกิดความคิดใหม่เพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ ผลงานใหม่ ๆ ออกมาดังที่เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2556) ได้กล่าวไว้ว่า “ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลเป็นปัจจัยที่นำไปสู่นวัตกรรมและความสำเร็จของนโยบายเศรษฐกิจสร้างสรรค์ หากองค์กรและประเทศไม่มีทรัพยากรมนุษย์ผู้เปี่ยมด้วยความคิดสร้างสรรค์แล้ว นวัตกรรมต่าง ๆ ขององค์กรย่อมไม่อาจเกิดขึ้นและเราอาจไม่เห็นความสำเร็จของนโยบายเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ดังนั้น ความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง”

นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรก็มีส่วนสำคัญในการอยู่รอดขององค์กร เพราะนอกจากระเบียบกฎหมายที่บุคลากรขององค์กรจะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จลุล่วง แต่ระเบียบกฎหมายก็ไม่สามารถที่จะหยัดเหนี่ยวจิตใจของบุคลากรในองค์กรให้รู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันได้ ไม่สามารถที่จะสร้างความผูกพันกับองค์กรไว้ได้ องค์กรทุกองค์กรจะต้องมี

วัฒนธรรมองค์การที่เป็นเอกลักษณ์ของตัวเอง เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การ เป็นค่านิยม ความเชื่อ ที่ถ่ายทอดกันมาจากรุ่นสู่รุ่นให้ทุกคนในองค์การปฏิบัติตาม เป็นสิ่งที่หล่อหลอมจิตใจของคนใน องค์การให้ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และจากการทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้ว ปรากฏว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์

บุคลิกภาพก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเช่นกัน เนื่องจากบุคลิกภาพเป็นเอกลักษณ์ที่บ่งบอกถึง ความเป็นตัวตนของบุคคล ในการที่จะสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาจากบุคคลอื่น ที่จะช่วยส่งเสริม หรือขัดขวางความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา การทำงาน การเข้าสังคม ถึงแม้ว่า ความรู้ความสามารถเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการทำงาน แต่ก็ไม่ใช่ทั้งหมด การยอมรับของสังคมนั้นก็ เป็นส่วนประกอบที่สำคัญ นั่นคือการมีบุคลิกภาพที่ดีที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของตนเอง และ จากการทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้ว ปรากฏว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับ ความคิดสร้างสรรค์

กรมที่ดินก็เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์ ได้จัดโครงการส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินตลอดมา เช่น ในปีงบประมาณ พ.ศ.2560 ได้มีหนังสือกรมที่ดิน ที่ มท 0519.3/ว 9469 ลงวันที่ 11 เมษายน 2560 ในปีงบประมาณ พ.ศ.2561 ได้มีหนังสือกรมที่ดินที่ มท 0519.3/ว 487 ลงวันที่ 9 มกราคม 2561 และในปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ได้มีหนังสือที่ มท 0519.3/ว 1015 ลงวันที่ 14 มกราคม 2562 เรื่องโครงการส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน โดยการคัดเลือกสำนักงานที่ดินที่มีความคิดสร้างสรรค์อันดับ1-3 เพื่อนำไปขยายผลให้สำนักงานที่ดินอื่นนำไปปฏิบัติตามต่อไป โครงการ ที่ได้รับคัดเลือก เช่น ปีงบประมาณ พ.ศ.2560 รางวัลที่ 1 โครงการการประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศ ภูมิศาสตร์ GIS ในการพิจารณาออกเอกสารสิทธิในที่ดิน ของสำนักงานที่ดินจังหวัดอุบลราชธานี สาขาน้ำยืน เป็นต้น

สำนักงานที่ดินเป็นหน่วยงานหลักของกรมที่ดินในการให้บริการแก่ประชาชน เพื่อให้ ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถตอบสนองต่อความต้องการ ของประชาชนผู้มาติดต่อ และเป็นการตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาล ในการแก้ปัญหาเศรษฐกิจ ของประเทศ เนื่องจากที่ดินเป็นหลักทรัพย์ที่สำคัญที่สามารถนำไปแปลงเป็นเงินทุนได้ ในการปฏิบัติงานของสำนักงานที่ดินนั้นจะต้องเผชิญกับปัญหามากมาย เพราะต้องบริการประชาชน ที่มาติดต่อในแต่ละวันเป็นจำนวนมาก

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การ และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของบุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคล

และการคัดสรรบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ต่อ
กรมที่ดินและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การและบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของ
บุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1
- 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดสร้างสรรค์
วัฒนธรรมองค์การ และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การ และบุคลิกภาพ
5 องค์ประกอบ
- 4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัด
ภาคกลางตอนล่าง 1

3. สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การและ
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ที่แตกต่างกัน
2. ความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การและบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์
เชิงบวกระหว่างกัน
3. วัฒนธรรมองค์การและบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิด
สร้างสรรค์ของบุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1

4. ขอบเขตในการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรของกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ประกอบด้วย
บุคลากรในเขตจังหวัด กาญจนบุรี ราชบุรี และสุพรรณบุรี รวมประชากรทั้งสิ้น 409 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ประกอบด้วย
บุคลากรในเขตจังหวัดกาญจนบุรี ราชบุรี และสุพรรณบุรี คำนวณได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 202 คน
เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ถูกต้องมากขึ้น ผู้วิจัยได้แจกแบบประเมิน จำนวน 300 ชุด และได้
กลับคืนมา 285 ชุด
3. ตัวแปรที่ใช้ในการการศึกษา ประกอบด้วย
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ พื้นที่ปฏิบัติงาน สำนักงานที่ปฏิบัติงาน ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร กลุ่มหรือระดับตำแหน่ง

2. บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

2.1 บุคลิกภาพแบบหัวนโหน

2.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว

2.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

2.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม

2.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

3. วัฒนธรรมองค์การ

3.1 ลักษณะสร้างสรรค์

3.2 ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา

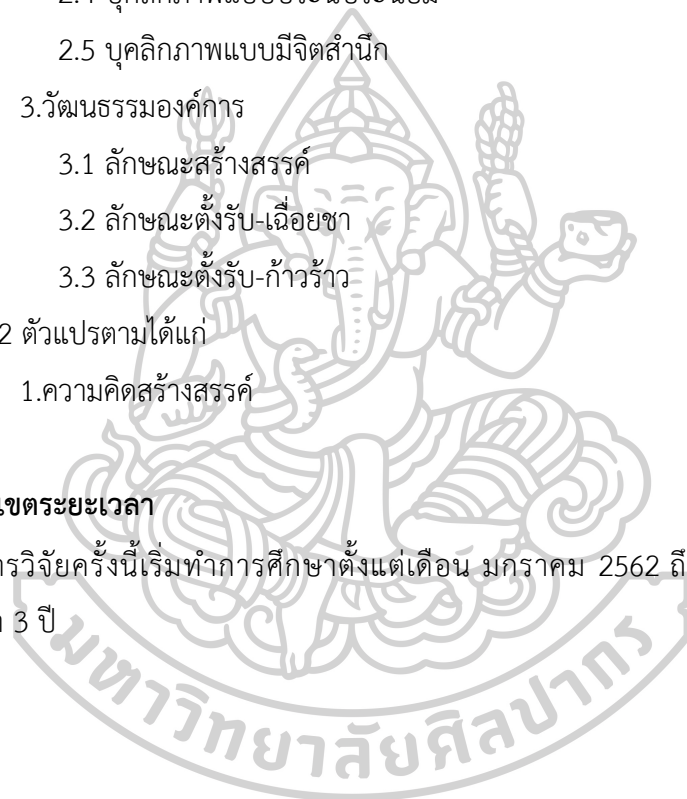
3.3 ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว

3.2 ตัวแปรตามได้แก่

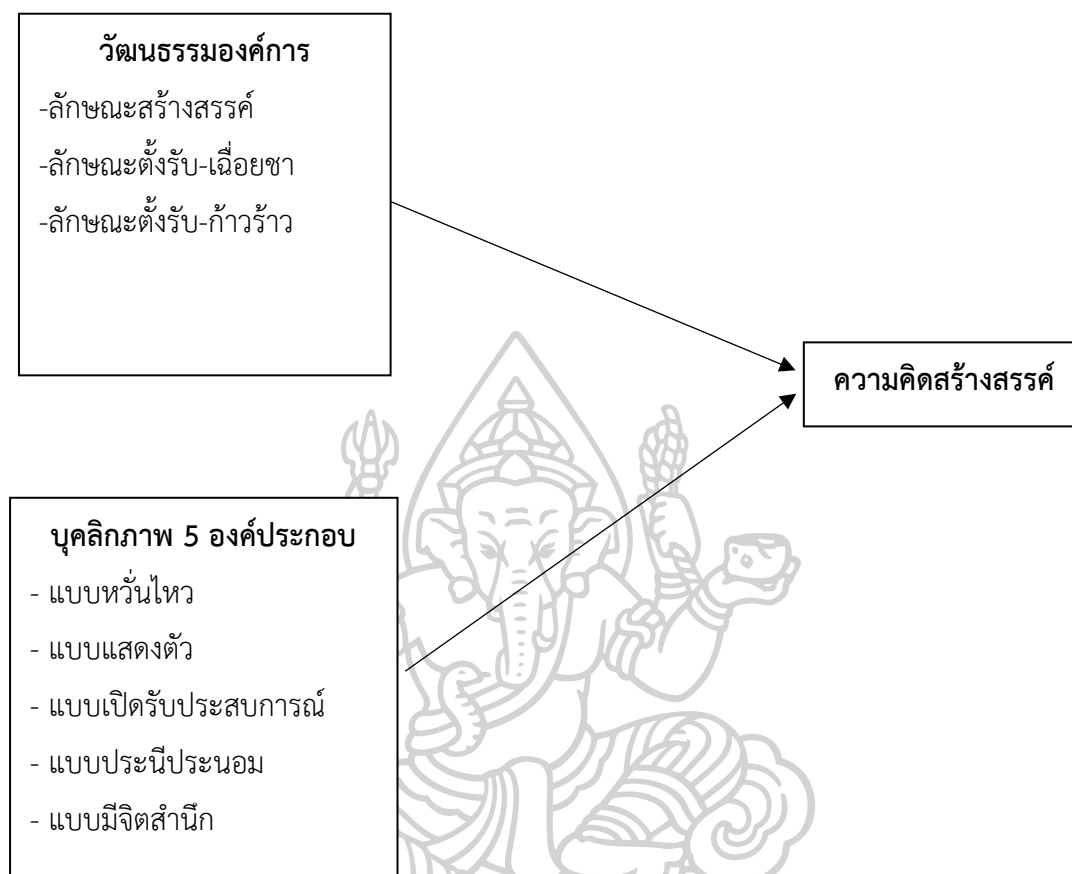
1.ความคิดสร้างสรรค์

ขอบเขตระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้เริ่มทำการศึกษาตั้งแต่เดือน มกราคม 2562 ถึงเดือน มกราคม 2565 รวมระยะเวลา 3 ปี



5. กรอบแนวคิดการวิจัย



6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับความคิดสร้างสรรค์และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ของบุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1
2. ทราบถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การและบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ของบุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1
3. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การและบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ
4. ทราบถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การและบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบต่อความคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1
5. ได้แนวทางการพัฒนาองค์การและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดริเริ่ม การคิดเร็วอย่างคล่องแคล่ว การคิดอย่างยืดหยุ่น การคิดอย่างรอบคอบ เป็นกระบวนการคิดแบบเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองต่าง ๆ ในลักษณะที่แปลกใหม่และสามารถค้นพบความสัมพันธ์ใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาและสร้างผลงานใหม่ ๆ ขึ้นมา ได้แก่ ผลិតภัณฑ์ บริการ วิถีปฏิบัติ วิธีการทำงาน และกระบวนการ โดยมีมูลค่าหรือเป็นประโยชน์ ซึ่งประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญ ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์และจิตใจ

2. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ลักษณะร่วมของคนในองค์การหนึ่งเป็นเอกลักษณ์และเฉพาะสะท้อนให้เห็นความเชื่อ ทศนคติ ความคิด และพฤติกรรมการแสดงออกที่นอกเหนือจากระเบียบข้อบังคับ นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ลักษณะร่วมนี้จะต้องเอื้อหรือสนับสนุนให้องค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือเป็นรูปแบบของการประพฤติบางอย่าง และมีการประพฤติสืบทอดกันมาเป็นค่านิยมที่สถานที่มีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนระหว่างกันของบุคคลภายในองค์การ เป็นสิ่งที่ได้ควบคุมวิธีการมีความสัมพันธ์หรือมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในองค์การ และมีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์การด้วย

3. บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะโดดเด่นของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งแสดงออกแบบนั้นอยู่เป็นประจำ กับสถานการณ์เฉพาะอย่าง จนเกิดเป็นนิสัยถาวร หรือระบบต่าง ๆ ทางกาย เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ และเป็นเครื่องกำหนดอันเป็นลักษณะเฉพาะตัวเองของแต่ละบุคคลที่จะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

4. บุคลากรกรมที่ดิน หมายถึง ข้าราชการหรือพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ได้แก่ สำนักงานที่ดินจังหวัด, สาขา, ส่วนแยก, และสำนักงานที่ดินอำเภอในเขตจังหวัดราชบุรี กาญจนบุรี และสุพรรณบุรี

5. ข้าราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการ แบ่งเป็นประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

6. พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากการประเมินของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการ ซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะเป็นงานประจำทั่วไปของส่วนราชการนั้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนวรรณกรรม จากหนังสือ บทความทางวิชาการแล้ว มีแนวคิด ในการทำวิจัยในครั้งนี้แยกเป็นหัวข้อได้ดังนี้คือ

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์
2. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
3. แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ
4. กลยุทธ์ยุทธศาสตร์ของกรมที่ดิน
5. ข้อมูลของกรมที่ดิน

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์

ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลว เนื่องจากความคิดสร้างสรรค์ สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานออกมามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และสามารถสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ๆออกมาได้เพื่อตอบสนองต่อ ความต้องการประชาชนผู้มารับบริการ ทำให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางความ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของโลกปัจจุบันนี้ ซึ่งได้มีผู้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความคิด สร้างสรรค์เอาไว้มากมาย โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

ความคิดสร้างสรรค์เกิดจากการทำงานของสมองสองส่วน คือส่วนของการคิดและ ส่วนของ การสร้างสรรค์ ลักษณะของการคิดแบ่งเป็นสองประเภทคือ คิดแบบมีจุดมุ่งหมายและคิดแบบไม่มี จุดมุ่งหมาย การคิดแบบมีจุดมุ่งหมายนั้นจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่แน่นอน และมีการจัด ระเบียบในการคิดอย่างเป็นขั้นเป็นตอนตั้งแต่การรับรู้ การตีความ การตั้งสมมุติฐาน จนกระทั่ง การสรุปผล (ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2546: 2, 3) เป็นความสามารถในการคิดแก้ปัญหาด้วยการคิด อย่างลึกซึ้ง ที่นอกเหนือไปจากการคิดปกติธรรมดา เป็นลักษณะภายในตัวบุคคลที่สามารถคิดได้ หลายแง่มุมผสมผสานกันจนได้ผลผลิตใหม่ที่ถูกต้องสมบูรณ์กว่า (Anderson, 1970, อ้างถึงใน กรมวิชาการ, 2534) ความคิดสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่น่าจะเป็นทั้งกระบวนการและผลผลิต ซึ่งในแง่ของกระบวนการนั้นเป็นความสามารถในการคิดที่ซับซ้อน มีความคล่องในการเชื่อมโยง สัมพันธ์สิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน (McCandless & Evan, 1973, อ้างถึงใน กรมวิชาการ, 2534)

มีลักษณะอเนกนัย (Divergent Thinking) คือเป็นความคิดหลายทิศ หลายทาง หลายแง่ หลายมุม คิดได้กว้างไกล ลักษณะความคิดเช่นนี้จะนำไปสู่การคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งการค้นพบวิธีแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จด้วย และความคิดอเนกนัยประกอบด้วยลักษณะความคิดริเริ่ม (Originality) ความคล่องในการคิด (Fluency) ความยืดหยุ่นในการคิด (Flexibility) และความคิดละเอียดลออ (Guilford ,1950, อ้างถึงใน ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2546)

ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการมองหาทางเลือกหลายทิศทาง โดยการคิดอย่างรอบด้านและครอบคลุมทั้งในแนวกว้างแนวลึก และสามารถสร้างแนวคิดใหม่ที่อาจแตกต่างจากแนวคิดเดิมเพียงเล็กน้อย หรือไม่เหลือแนวคิดเดิมไว้เลย (Edward De Bono, 1972, อ้างถึงใน ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2546) หรือเป็นความคิด ที่เกิดขึ้นใหม่ จากการคิดเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่ สามารถเชื่อมโยงกันจนสร้างแนวคิดใหม่ออกมาได้ (เนาวนิตย์ สงคราม, 2556) หรือรวบรวมประสบการณ์ทั้งหมดที่ผ่านมา เพื่อสร้างรูปแบบอย่างใหม่ ความคิดใหม่ ๆ หรือผลิตผลใหม่ ๆ (Torrance, 1972, อ้างถึงใน กรมวิชาการ, 2534) ความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นลักษณะความคิดที่แปลกใหม่ อาจเกิดจากการคิดปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความคิดเดิม ให้เป็นความคิดที่แปลกใหม่ที่แตกต่างจากความคิดเดิม และเป็นประโยชน์ (อารี อังสินันท์, 2532)

ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของบุคคลที่จะสังเกตเห็น รับรู้ เข้าใจ และมีปฏิริยาตอบสนองด้วย (Fromm,(1963, อ้างถึงใน อารี อังสินันท์, 2532) ที่จะนำไปสู่สิ่งใหม่ ๆ เกิดผลผลิตใหม่ ๆ ทางเทคโนโลยี และความสามารถในการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งแปลกใหม่ (Baron and May, 1960,อ้างถึงใน อารี อังสินันท์,2532) Getzels and Jakson. (1975, อ้างถึงใน อารี อังสินันท์, 2532) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นลักษณะความคิดที่หาคำตอบหลายๆ คำตอบในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าซึ่งความคิดลักษณะนี้มักเกิดขึ้นกับบุคคลที่มีอิสระในการตอบสนองจึงจะสามารถตอบสนองได้มาก และ สกนธ์ ภู่งามดี (2545) ก็ได้กล่าวไว้ว่าความคิดสร้างสรรค์คือกระบวนการคิดที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ ระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง คนที่มีความคิดสร้างสรรค์จะสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองในลักษณะที่แปลกใหม่ ทำให้สามารถนำไปแก้ปัญหาและสามารถสร้างผลงานใหม่ ๆ ที่ไม่เหมือนใคร นอกจากนี้ Wallach & Kogan (1965, อ้างถึงใน กรมวิชาการ, 2534) ยังเชื่อว่าความคิดสร้างสรรค์ หมายถึงความคิดโยงสัมพันธ์ได้ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์คือคนที่สามารถคิดได้อย่างสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่ เช่น เมื่อเห็นคำว่าปากกาก็นึกถึง กระดาษ ดินสอ ฯลฯ ยิ่งคิดได้มากเท่าไรยิ่งแสดงให้เห็นศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์มากเท่านั้น

ความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดริเริ่มของมนุษย์ที่แสดงถึงความสามารถพิเศษโดยเฉพาะของสมองซึ่งพยายามคิดให้แปลกและแตกต่างไปจากเดิม เพื่อนำไปสู่ความคิดใหม่ ๆ (Simpson, 1922, อ้างถึงใน ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2546) ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทางสมองที่คิดใน

ลักษณะอ่อนกนัย นำไปสู่การคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ด้วยการคิดดัดแปลง ประยุกต์จากความคิดเดิม ผสมผสานกันทำให้เกิดสิ่งใหม่ รวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนวิธีการคิด ทฤษฎี หลักการได้สำเร็จ ความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้ มิใช่เฉพาะความคิดในสิ่งที่เป็นไปได้ หรือสิ่งที่ เป็นเหตุเป็นผลเพียงอย่างเดียว แต่ความคิดจินตนาการ ก็เป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดความแปลกใหม่ซึ่งต้อง ควบคู่ไปกับความพยายามในการสร้างความคิดฝันให้เป็นไปได้ จึงทำให้เกิดผลงานจากความคิด สร้างสรรค์ขึ้น (อารี อังสินันท์, 2532) หรือความคิดสร้างสรรค์เป็นจินตนาการประยุกต์ (applied imagination) คือ จินตนาการที่สร้างขึ้นเพื่อคลี่คลายปัญหาที่ยากที่ประสบอยู่ ความคิดในการ จินตนาการจึงเป็นลักษณะสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ที่จะนำไปสู่การประดิษฐ์คิดค้นหรือการผลิต สิ่งแปลกใหม่ (Osborn, 1957, อ้างถึงใน ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2546)

Kirton (1994, อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2556) ความหมายในมิติขององค์การ ความคิดสร้างสรรค์คือกระบวนการของสิ่งแปลกใหม่หรือความคิดที่มีประโยชน์และเหมาะสม เพื่อใช้ ในการแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพ ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล(individual creativity) เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสร้างความสำเร็จขององค์การ และเนาวินิตย์ สงคราม (2556) ได้กล่าวไว้ว่าความคิดสร้างสรรค์ มีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมอย่างมาก เนื่องจากความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดของมนุษย์ที่เกิดขึ้นใหม่

Allen (2010, อ้างถึงใน ขวัญฤดี ตันตระบัณฑิตย์, 2561) ความคิดสร้างสรรค์ มีความหมาย ใน 2 มุมมอง ได้แก่

1. มุมมองเชิงโครงสร้างหน้าที่ (Functionalist perspective)

ความหมายของกลุ่มที่เป็น Functionalist คือมองแยกเป็นส่วน ๆ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ยึดถือ เอกสารวรรณกรรม (literature) เป็นหลัก ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นการสร้าง สิ่งใหม่ ๆ และใช้แนวคิด (Idea) อย่างเป็นประโยชน์

2. มุมมองเชิงผลลัพธ์ (Outcome-based perspective)

ความหมายของกลุ่มที่มองแบบ Outcome-based คือมองที่ผลลัพธ์ ความคิดสร้างสรรค์ เป็นเหมือนการสร้างสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ผลิตภัณฑ์ บริการ วิธีการ วิธีปฏิบัติ วิธีการทำงาน และ กระบวนการ โดยมีคุณค่าหรือเป็นประโยชน์

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยมีความเห็นว่าความคิดสร้างสรรค์คือความคิดใหม่ ๆ ที่ สามารถนำมาใช้แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือสร้างผลผลิต ใหม่ ๆ นวัตกรรมใหม่ ๆ ออกมาซึ่งอาจจะเป็นความคิดเรื่องเดิมแต่ได้พัฒนาต่อยอดให้ดีกว่าเดิมยิ่ง ๆ ขึ้นไป หรือเป็นความคิดใหม่วิธีการใหม่ ไม่ว่าจะเป็ความคิดเรื่องใด ๆ ก็ตามเมื่อนำมาปฏิบัติแล้วต้อง เป็นประโยชน์ต่อองค์การและผู้มีส่วนได้เสียขององค์การหรือเป็นประโยชน์ต่อตนเองหรือสังคมถือเป็น ความคิดสร้างสรรค์ทั้งสิ้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์

องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547) อธิบายว่าสิ่งใดเกิดจากความคิดสร้างสรรค์หรือไม่ พิจารณาจากองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความคิดนั้นต้องเป็นสิ่งใหม่ (new original) ใช้การได้ (workable) และมีความเหมาะสม (appropriate) ลงตัวพอดีกับปัญหาที่ต้องการการแก้ไข

1. ต้องเป็นสิ่งใหม่

สิ่งที่คิดสร้างสรรค์ออกมานั้น ต้องเป็นความคิดที่แหวกวงล้อมความคิดเดิม หรือเรียกว่า เป็น ความคิดต้นแบบ (original) ชนิดใหม่ถอดด้าม ที่ไม่เคยคิดได้มาก่อน และไม่ได้ลอกเลียนแบบใคร แม้กระทั่งความคิดเดิม ๆ ของตนเอง

2. ต้องใช้การได้

ความคิดที่เกิดจากการสร้างสรรค์ สามารถนำมาพัฒนาให้เป็นจริง และใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม ตอบสนองวัตถุประสงค์ของการคิดได้เป็นอย่างดี

3. ต้องมีความเหมาะสม

แม้ว่าความคิดใหม่นั้นจะประกอบไปด้วยความแปลกใหม่เป็นความคิดต้นแบบ แต่ต้องผสมผสานองค์ประกอบของความมีเหตุมีผล ความเหมาะสมและคุณค่าภายใต้มาตรฐานที่ยอมรับกันทั่วไปด้วย

นักวิชาการหลายท่าน อาทิ บารอน (Barron), แมคคินนอน (Mackinnon), แจ็คสัน (Jackson) และเมสสิค (Messick) ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการผลิตงานที่มีองค์ประกอบของความใหม่ และความเหมาะสม และลูบาร์ต Lubart (1994, อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2547) ได้กล่าวไว้ว่า “สิ่งใหม่ที่ไม่ได้ลงตัวเหมาะสมกับข้อจำกัดของปัญหาที่ต้องการแก้ไข สิ่งนั้นไม่ได้เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ แต่เป็นเพียงสิ่งที่แปลก และเป็นคำตอบที่ไม่ตรงวัตถุประสงค์

ความคิดสร้างสรรค์สามารถเกิดขึ้นได้ 2 ทางด้วยกัน

ทางที่ 1 เริ่มจากจินตนาการแล้วย้อนกลับสู่สภาพความเป็นจริง

ความคิดสร้างสรรค์เกิดจากการทำงานของสมองซีกขวา ความหมายของสมองประการหนึ่งคือ สมองมีความสามารถในการจินตนาการ สามารถคิดแหวกวงล้อมออกไปอย่างไม่จำกัด เรียกได้ว่า จินตนาการไม่มีที่สิ้นสุด และจินตนาการนี้เองที่เป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในการคิดสร้างสรรค์ เพราะจะช่วยให้เราสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ได้อย่างไม่จำกัด และช่วยให้เราค้นพบสิ่งแปลกใหม่ ซึ่งเมื่อนำมาใช้ประกอบกับการคิดเชิงวิเคราะห์ และการคิดในมิติอื่น ๆ เพื่อกลั่นกรองความเป็นไปได้ จินตนาการหลายอย่างจึงได้ถูกนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสมในโลกความจริงและใช้การได้อย่างเหมาะสมตามเป้าหมายที่วางไว้

ทางที่ 2 เริ่มจากความรู้ แล้วคิดต่อยอดสู่สิ่งใหม่

ความคิดสร้างสรรค์ในลักษณะนี้เกิดจากการนำข้อมูลหรือความรู้ที่มีอยู่มาคิดต่อยอดหรือคิดเพิ่ม ในโลกแห่งความเป็นจริงความคิดใหม่ ๆ ที่ได้นั้นมักจะไม่ใช่ความคิดต้นแบบล้วน ๆ แต่มักจะมาจากการรวบรวมหรือปรับปรุงแนวคิดของผู้อื่นที่ได้เสนอก่อนหน้า ความคิดสร้างสรรค์จะเข้าไปต่อยอดความคิดเดิม กลายเป็นความคิดใหม่ และความคิดใหม่นั้นจะถูกทำลายจากอีกความคิดหนึ่งเสมอ ส่งผลให้เกิดการรอกองทางความคิดและสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ ที่พัฒนาต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง

นักจิตวิทยาค้นพบว่า ทุกคนสามารถฝึกฝนให้มีความคิดสร้างสรรค์ได้ โดยไม่ขึ้นอยู่กับว่าคนนั้นมีพรสวรรค์หรือไม่ และไม่ได้ถูกจำกัดโดยสภาพของชีวิต เช่น อายุ เพศ การศึกษา ฯลฯ มีแนวโน้มว่าเด็กจะคิดสร้างสรรค์ได้ง่ายกว่าผู้ใหญ่ เพราะไม่ถูกจำกัดด้วยเหตุผลต่าง ๆ อันเกิดจากกรอบโลกทัศน์ มโนทัศน์ ประสบการณ์ ความเคยชิน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นเหตุให้ผู้ใหญ่ไม่ค่อยกล้าที่จะคิดสร้างสรรค์มากนัก

องค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์

คนเรามีสมรรถนะที่ทำหน้าที่ในการคิดสร้างสรรค์ แต่ก็ไม่ใช่ทุกคนจะใช้สมรรถนะนี้ในการคิดสร้างสรรค์ได้เท่าเทียมกัน การที่คนแต่ละคนจะคิดสร้างสรรค์ได้ดีหรือไม่ หรือมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญหลายประการได้แก่

1. องค์ประกอบด้านทัศนคติและบุคลิกลักษณะ

เอกสารวิชาการหลายฉบับ ได้เชื่อมโยงความสามารถในการคิดสร้างสรรค์เข้ากับทัศนคติ (attitude) และบุคลิกภาพ (personality) ของบุคคล จะเห็นว่ามี mốiเกี่ยวข้องกันเป็นอย่างมาก คนที่รู้เพียงเทคนิควิธีการคิดสร้างสรรค์นั้น อาจจะสามารถคิดเชิงสร้างสรรค์ได้ในระดับหนึ่ง แต่หากมีทัศนคติและบุคลิกภาพที่สร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบร่วมด้วยบุคคลนั้นจะสามารถคิดสร้างสรรค์ได้อย่างดี

นักคิดสร้างสรรค์ที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่จะมีทัศนคติและบุคลิกลักษณะดังนี้ เป็นคนที่เปิดกว้างรับประสบการณ์ใหม่ ๆ มีอิสระในการคิดพินิจและตัดสินใจ กล้าเผชิญความเสี่ยง มีความเชื่อมั่นและเป็นตัวของตัวเอง มีทัศนคติเชิงบวกต่อสถานการณ์ มีแรงจูงใจอันสูงส่งที่จะทำให้สำเร็จ เป็นคนที่ทำงานหนัก มีความสนใจต่อสิ่งที่มีความสลับซับซ้อน อดทนต่อปัญหาที่มองไม่เห็นคำตอบ มีความสามารถในการปรับตัวด้านสุนทรียะ บากบั่น อุตสาหะ เรียนรู้จากประสบการณ์ความล้มเหลว และรับมือกับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี

2. องค์ประกอบด้านความสามารถทางสติปัญญา

ความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะระดับสูง (high-level skill) ของความสามารถทางสติปัญญาได้แก่

ความสามารถกำหนดขอบเขตของปัญหา ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์จะไม่มองปัญหาเดิม ๆ ด้วยความรู้สึก ธรรมดา แต่มองด้วยมุมมองแบบใหม่ เพื่อให้ให้เห็นทางแก้ปัญหาใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกว่า

ความสามารถใช้จินตนาการ ในการพิจารณาปัญหาเพื่อนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ การเริ่มต้นจากจินตนาการช่วยทำให้การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เกิดขึ้นได้ง่ายขึ้น

ความสามารถในการคัดเลือกอย่างมียุทธศาสตร์ เช่น ความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ความสามารถในการแก้ปัญหาที่มีศักยภาพ ความสามารถในการตัดทางเลือกที่ไม่เกี่ยวข้อง ความสามารถในการรู้ว่าเวลาใดจะต้องคิดแบบใด เป็นต้น

ความสามารถในการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ การจะได้ความคิดสร้างสรรค์ที่ดีที่สุดนั้น จะต้องมีความสามารถในการแยกแยะ และคัดเลือกความคิดที่ดีที่เหมาะสม คัดเลือกความคิดที่มีความสอดคล้องกัน แล้วนำความคิดนั้นมาประเมินคุณค่าในลำดับต่อไป ความสามารถในการประเมิน ทำให้มีความก้าวหน้าในการแก้ปัญหา อันเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับความปรารถนาที่จะให้ได้คำตอบที่มีคุณภาพสูง

3. องค์ประกอบด้านความรู้ ที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในด้านบวก จากการวิจัยพบว่า ความรู้ที่สะสมมานานหลายปีนั้นมีความสำคัญต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ คนที่มีความรู้จะคิดสร้างสรรค์ได้ดีกว่าคนที่ไม่มีความรู้ สามารถคิดงานที่มีคุณภาพ เพราะมีรากฐานของความรู้เกี่ยวกับเรื่องนั้นรองรับ (Rosenman, 1988, อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2547) ในทางตรงกันข้าม ความรู้อาจเป็นตัวขัดขวางความคิดสร้างสรรค์ได้ด้วย หากยึดติดอยู่กับความรู้ที่มีมากเกินไป ทำให้ขาดความยืดหยุ่นในการคิดนอกกรอบ คิดเกี่ยวกับสิ่งใหม่ ๆ (Schanck, 1988, อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2547)

4. องค์ประกอบด้านรูปแบบการคิด มีผลต่อการรับรู้และบุคลิกลักษณะของคน ๆ นั้น รูปแบบการคิดจะช่วยให้เกิดการประยุกต์ความสามารถทางสติปัญญา และความรู้ในการแก้ปัญหา คนสองคนอาจจะมีระดับสติปัญญาเท่าเทียมกัน แต่ต่างกันตรงที่รูปแบบการคิด งานวิจัยหลายชิ้นบอกว่า รูปแบบการคิดของบางคนช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ในขณะที่ของบางคนขัดขวางการคิดสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์มักจะมองในภาพกว้างก่อนหรือคิดในมุมกว้างก่อน จากนั้นค่อยพิจารณาในรายละเอียดปลีกย่อย หรือคิดในมุมแคบเพื่อให้ได้ความคิดสร้างสรรค์ที่สมบูรณ์ที่สุด

5. องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่กระตุ้นให้คนต้องการคิดสร้างสรรค์ แรงจูงใจที่กระตุ้นจากภายในมีประโยชน์ต่อความคิดสร้างสรรค์ เช่น ความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการสิ่งใหม่ ๆ เป็นต้น ส่วนแรงกระตุ้นจากภายนอกจะมีลักษณะตรงกันข้าม คือ การที่สิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นผู้ยื่นเสนอรางวัลเช่น เงิน ความก้าวหน้าในการทำงาน การยกย่อง และ

อำนาจ จากการวิจัยพบว่า คนที่ถูกกระตุ้นด้วยรางวัลจะมีความคิดสร้างสรรค์ต่ำกว่าคนที่มีแรงกระตุ้นจากความต้องการภายใน หรือการได้รางวัลที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ แต่แรงจูงใจจากภายในและภายนอกที่ผสมผสานกันอย่างสมดุล จะช่วยให้การทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์บรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี

6. องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อม

คนที่มีลักษณะสร้างสรรค์มักจะได้รับกระตุ้นและได้รับการส่งเสริมสนับสนุน โดยการสร้างบรรยากาศที่ไม่มีการสร้างกรอบมาตรฐานเพื่อปิดไว้ ได้แก่ สังคมที่ส่งเสริมสิทธิเสรีภาพในการแสดงออกของประชาชน สังคมที่ส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรม สังคมที่มีแบบอย่างคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ สังคมที่ให้รางวัลและสนับสนุนคนที่คิดแตกต่าง สังคมที่ส่งเสริมการแข่งขันทางธุรกิจอย่างเสรี บริบทสังคมเช่นนั้น ย่อมส่งเสริมให้คนในสังคมนั้นมีความคิดสร้างสรรค์ ส่วนปัจจัยแวดล้อมที่ทำให้พัฒนาการทางความคิดสร้างสรรค์ของคนในสังคมนั้น ๆ หยุดชะงักลง เช่น สังคมที่ยึดมั่นการดำเนินชีวิตตามขนบธรรมเนียมประเพณี สังคมที่ไม่เห็นคุณค่าความคิดสร้างสรรค์ ไม่ยอมรับความคิดที่คน ๆ หนึ่งได้สร้างสรรค์ขึ้น และสังคมที่ไม่มีการสอนทักษะการคิดสร้างสรรค์

การคิดเชิงสร้างสรรค์มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาสิ่งใหม่ ด้วยการนำสติปัญญาและความรู้ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในแนวทางที่ไม่เคยใช้มาก่อน ร่วมกับองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีอยู่ในตัว เช่น ความกล้าหาญ การมีความคิดแง่บวก การทำงานหนัก การใช้เหตุผล เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ทางความคิดเป็นสิ่งใหม่และเหมาะสมลงตัวพอดีกับปัญหาที่เกิดขึ้น

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546) และ Davis (1983, อ้างถึงใน กรมวิชาการ, 2534) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ ได้ 4 แนวคิดใหญ่ ๆ คือ

1. ทฤษฎีเชิงปัญญานิยม (cognitive approach) ให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานของสมอง และสรุปว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการสรรหาวิธีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าด้วยแนวทางอันหลากหลาย หรือการคิดแบบนอกเนกนัย

2. ทฤษฎีเชิงจิตวิเคราะห์ (psychoanalytical approach) ซิกมันด์ฟรอยด์ เสนอว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นผลมาจากความขัดแย้งของแรงขับทางเพศที่มีอยู่กับคุณธรรม เป็นเหตุให้จิตใต้สำนึกต้องการทางออก ทำให้เกิดพฤติกรรมเบี่ยงไปที่แสดงออกมาในรูปแบบอื่นที่สังคมยอมรับได้ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความคิดอิสระ ทำให้เกิดเป็นผลงานสร้างสรรค์ เช่น ศิลปะ วรรณคดี หรือผลงานทางวิทยาศาสตร์ เป็นต้น Davis (1983, อ้างถึงใน กรมวิชาการ, 2534) Freud และ Kris ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการเกิดของความคิดสร้างสรรค์ว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นผลมาจากความขัดแย้งภายในจิตใต้สำนึกระหว่างแรงขับทางเพศ (Libido) กับความรู้สึกผิดชอบทางสังคม (Social conscience) ส่วน Kubie และ Rugg กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้นระหว่างความรู้สึกกับจิตใต้สำนึกซึ่งอยู่ในขอบเขตของจิตส่วนที่เรียกว่า จิตก่อนสำนึก

3. ทฤษฎีเชิงพฤติกรรมนิยม (behavioral approach) ผู้นำของนักจิตวิทยากลุ่มนี้ คือ จอห์น บี วัตสัน นักพฤติกรรมให้ความสำคัญกับการเสริมแรง (reinforcement) การตอบสนองที่ถูกต้องกับสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ และเน้นความสัมพันธ์ทางปัญญา คือความสามารถในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากสิ่งเร้าหนึ่งไปยังสิ่งต่าง ๆ ก่อให้เกิดความคิดใหม่หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ชี้น Davis (1983, อ้างถึงใน กรมวิชาการ, 2534) ก็ได้กล่าวถึงทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงพฤติกรรมนิยมว่า นักจิตวิทยากลุ่มนี้มีแนวความคิด คือพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ เน้นที่ความสำคัญของการเสริมแรง การตอบสนองที่ถูกต้องกับสิ่งเร้าเฉพาะหรือสถานการณ์ และเน้นความสัมพันธ์ทางปัญญา คือ การโยงความสัมพันธ์จากสิ่งเร้าหนึ่งไปยังสิ่งต่าง ๆ ทำให้เกิดความคิดใหม่หรือสิ่งใหม่เกิดขึ้น

4. ทฤษฎีเชิงมนุษยวิทยา (humanistic approach) ในขณะที่นักจิตวิเคราะห์มองธรรมชาติของมนุษย์ในแง่ลบ เชื่อว่าพฤติกรรมตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสัญชาตญาณ ส่วนนักจิตวิทยาแนวพฤติกรรมนิยมมองธรรมชาติมนุษย์เป็นกลาง ไม่ดีไม่เลว ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่มนุษย์มีปฏิสัมพันธ์ด้วย แต่นักจิตวิทยาแนวมนุษยนิยมจะมองธรรมชาติมนุษย์ในแง่บวก ศรัทธาในความดี และศักยภาพของมนุษย์

นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ได้แก่ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) และคาร์ล โรเจอร์ (Carl Roger) แนวคิดของนักมนุษยนิยมให้ความสำคัญกับประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์เป็นธรรมชาติที่ติดตัวมาแต่เกิด แต่จะแสดงศักยภาพทางความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ที่ต้องอยู่ในภาวะหรือบรรยากาศที่เอื้ออำนวย กล่าวคือ มีความปลอดภัยในเชิงจิตวิทยา มีความมั่นคงของจิตใจ ไม่กลัวที่จะเล่นกับความคิดและเปิดกว้างพร้อมรับประสบการณ์ใหม่ และ Davis (1983, อ้างถึงใน กรมวิชาการ, 2534) ก็ได้อธิบายว่า นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวคิดว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มนุษย์มีติดตัวมาแต่กำเนิด ผู้ที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์ออกมาใช้ได้คือ ผู้ที่มีสัจจการแห่งตน คือ รู้จักตนเอง พอใจตนเอง และใช้ตนเองเต็มตามศักยภาพของตน มนุษย์จะสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ของตนออกมาได้อย่างเต็มที่นั้นขึ้นอยู่กับการสร้างสภาวะหรือบรรยากาศที่เอื้ออำนวย อันประกอบด้วย ความปลอดภัยในเชิงจิตวิทยา ความมั่นคงของจิตใจ ความปรารถนาที่จะเล่นกับความคิด และการเปิดกว้างที่จะรับประสบการณ์ใหม่ นอกจากนี้แล้ว Davis ได้กล่าวถึงทฤษฎี AUTA เป็นรูปแบบที่แตกต่างจาก ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546) ว่าเป็นรูปแบบของการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล โดยมีความคิดว่าความคิดสร้างสรรค์มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคนและสามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ตามรูปแบบ AUTA ประกอบด้วย

1. การตระหนักรู้ (Awareness) คือ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ ที่มีต่อตนเอง สังคม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และตระหนักรู้ถึงความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในตนเองด้วย

2. ความเข้าใจ (Understanding) คือ มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์

3. เทคนิควิธี (Techniques) คือ การรู้เทคนิควิธีในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ทั้งที่เป็นเทคนิคส่วนบุคคลและเทคนิคที่เป็นมาตรฐาน

4. การตระหนักในความจริงของสิ่งต่าง ๆ (Actualization) คือ การรู้จักหรือตระหนักในตนเอง พอใจในตนเอง พยายามใช้ตนเองอย่างเต็มศักยภาพ เปิดกว้างรับประสบการณ์ต่าง ๆ และมีการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม ตระหนักถึงเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ผลิตผลงานด้วยตนเองและมีความคิดยืดหยุ่นเข้ากับทุกรูปแบบของชีวิต

องค์ประกอบทั้ง 4 นี้จะผลักดันให้บุคคลสามารถดึงศักยภาพเชิงสร้างสรรค์ของตนเองออกมาใช้ได้

กรมวิชาการ (2534) จะเห็นได้ว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน และสามารถที่จะพัฒนาให้สูงขึ้นได้โดยอาศัยการเรียนรู้ และการจัดบรรยากาศที่เอื้ออำนวย

Amabile (1999: 3-7, อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวัน, 2556) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเชี่ยวชาญ (expertise) คือ ความรู้ทั้งด้านเทคนิคและการปฏิบัติหรือกระบวนการ รวมถึงความสามารถทางสติปัญญาหรือความฉลาดของบุคคล

2. ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative thinking skills) คือ ทักษะในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างยืดหยุ่นและมีจินตนาการของบุคคล

3. แรงจูงใจ (motivation) Amabile กล่าวว่าแรงจูงใจแต่ละแบบมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ไม่เท่ากัน แรงจูงใจจากภายในต่อความต้องการแก้ไขปัญหา มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์มากกว่าแรงจูงใจภายนอกซึ่งเป็นรางวัล ผลตอบแทน เช่น การให้เงินเป็นรางวัล เป็นต้น องค์ประกอบด้านนี้ Amabile เรียกว่า แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากความต้องการอันแรงกล้าภายในใจของบุคคล

กิลฟอร์ด (Guilford) อธิบายถึงสมรรถภาพทางสมองว่าแบ่งเป็น 3 มิติ คือ (ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2546)

1. เนื้อหา (contents) คือ ความรู้ ข้อมูล และประสบการณ์ที่สมองรับรู้ ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งภาพ สัญลักษณ์ ภาษา และพฤติกรรม

2. วิธีการคิด (operations) คือ การปฏิบัติหรือการคิดซึ่งเป็นกระบวนการทำงานของสมอง โดยเริ่มตั้งแต่การตีความเนื้อหา สอดคล้องความรู้หรือข้อมูลต่าง ๆ ไว้ในรูปของความจำ รวมถึงการคิดเพื่อตอบสนอง ซึ่งแบ่งออกเป็นความคิดนอกเนกนัย (divergent thinking) และการคิดแบบเอกนัย (convergent thinking) และการสรุปประเมินค่า

3. ผลของการคิด (products) คือ การแสดงผลการทำงานของสมองหรือผลที่ได้จากการคิด ได้แก่ความสามารถในการจำแนก การจัดเข้าพวก การจัดระบบความสัมพันธ์ของเนื้อหา เป็นต้น

ลักษณะกระบวนการความคิดสร้างสรรค์(Creative process)

หมายถึง วิธีการคิดหรือกระบวนการทำงานของสมองอย่างมีขั้นตอนตลอดจนคิดแก้ปัญหาได้สำเร็จ ซึ่งเป็นกระบวนการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ หรือเรียกว่ากระบวนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative problem solving) โดยมีหลายแนวความคิด (กรมวิชาการ, 2534)

DuBrin (2010: 349-351, อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิณ, 2556) เสนอขั้นตอนในกระบวนการของความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 โอกาสหรือการตระหนักในปัญหา (opportunity or problem recognition) การที่บุคคลค้นหาโอกาสใหม่หรือแนวทางการแก้ไขปัญห ด้วยวิธีการใหม่

ขั้นตอนที่ 2 การทุ่มเท (immersion) การที่บุคคลมุ่งมั่นหรือสนใจต่อปัญหาและทุ่มเทหรือจดจ่อต่อสิ่งนั้น โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทางเลือกหรือประเมินทางเลือก

ขั้นที่ 3 การบ่มเพาะ (incubation) เป็นขั้นตอนที่บุคคลรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ แต่ยังไม่นำไปปฏิบัติจนกว่าข้อมูลสารสนเทศสมบูรณ์หรือความคิดตกผลึกนำไปสู่แนวทางปฏิบัติใหม่ ๆ

ขั้นที่ 4 การเข้าใจอย่างถ่องแท้หรือลึกซึ้ง (insight) แนวทางการแก้ไขปัญห ของบุคคลเป็นการปรากฏขึ้นชั่วแวบหนึ่งหรือเกิดขึ้นในชั่วพริบตาโดยไม่สามารถระบุเวลาได้

ขั้นที่ 5 การพิสูจน์และการนำไปปฏิบัติ (verification and application) ทำการตรวจสอบแนวทางสร้างสรรค์ตั้งแต่ขั้นการพิสูจน์ประกอบด้วย การรวบรวมหลักฐานที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ การสร้างความมั่นใจด้วยการใช้ตรรกะและการทดลองกับแนวความคิดใหม่ สำหรับขั้นการนำไปปฏิบัติต้องใส่ใจติดตามอย่างใกล้ชิดเพราะความล้มเหลวของความคิดใหม่ ๆ มีสาเหตุจากการไม่จริงจังกับการปฏิบัติ

Torrance (1962, อ้างถึงใน กรมวิชาการ, 2534) มีขั้นตอนดังนี้คือ

1. การค้นหาความจริง (Fact finding) เป็นการพิจารณาหาคำตอบอันเกิดจากความสับสนวุ่นวายภายในใจ
2. การค้นพบปัญหา (Problem finding) รู้ว่ามีปัญหาเกิดขึ้น หรือมองเห็นปัญหา
3. การหาสมมติฐาน (Idea finding) รวบรวมความคิดและตั้งสมมติฐานขึ้น
4. การค้นพบคำตอบ (Solution finding) การค้นพบคำตอบโดยทดสอบสมมติฐาน
5. การยอมรับผลจากการค้นพบ (Acceptance – finding) การยอมรับคำตอบจากการพิสูจน์ เพื่อการแก้ปัญหา

Guilford (1967, อ้างถึงใน กรมวิชาการ, 2534) กล่าวว่า คนที่มีความคิดสร้างสรรค์จะต้องมีความฉับไวที่จะรับรู้ปัญหา มองเห็นปัญหา สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดใหม่ ๆ ได้ง่าย มีความสามารถสร้างหรือแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ และปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ซึ่งวิธีการคิดเป็นตามลำดับขั้นดังนี้

1. การรู้และการเข้าใจ (Cognition) หมายถึง ความสามารถของสมองในการเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว
2. การจำ (Memory) คือ ความสามารถของสมองในการสะสมข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้มา และสามารถระลึกออกมาได้ตามที่ต้องการ
3. การคิดแบบอบเนกนัย (Divergent thinking) หมายถึง ความสามารถของสมองในการให้คำตอบสนองได้หลาย ๆ อย่างจากสิ่งเร้าที่กำหนดให้โดยไม่จำกัดจำนวนคำตอบ
4. การคิดแบบเอกนัย (Convergent thinking) หมายถึง ความสามารถของสมองในการให้คำตอบสนองที่ถูกต้อง และดีที่สุดจากข้อมูลที่กำหนดให้
5. การประเมินค่า (Evaluation) หมายถึง ความสามารถของสมองในการตัดสินใจเลือกข้อมูลที่กำหนดให้ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

สำหรับวิธีการคิดแบบอบเนกนัย (Divergent thinking) Guilford จัดว่าเป็นความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งหมายถึงความสามารถของคนที่ใช้ในการแก้ปัญหา เป็นการคิดที่ก่อให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ใหม่ ๆ คือความสามารถของคนที่จะประยุกต์ใช้กับงานหลายๆ ชนิด ซึ่งประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความคิดริเริ่ม (Originality)
2. ความคล่องในการคิด (Fluency)
3. ความยืดหยุ่นในการคิด (Flexibility)
4. ความคิดละเอียดลออ (Elaboration)

ความคิดริเริ่ม (Originality) คือ ลักษณะความคิดที่แปลกใหม่ แตกต่างจากความคิดธรรมดา ความคิดริเริ่มเกิดจากการนำเอาความรู้เดิมมาดัดแปลง และประยุกต์ให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ เป็นความคิดที่เกิดขึ้นเป็นครั้งแรก ต้องอาศัยความกล้าคิด กล้าลอง เพื่อทดสอบความคิดของตน และต้องอาศัยความคิดจินตนาการ หรือที่เรียกว่า ความคิดจินตนาการประยุกต์ คือไม่ใช่แค่เพียงคิดแต่อย่างเดียว แต่ต้องคิดสร้างและหาทางทำให้เกิดผลงานด้วย

ความคิดริเริ่มนั้นสามารถอธิบายได้ตามลักษณะดังนี้

1. ลักษณะทางกระบวนการ คือ เป็นกระบวนการคิด และสามารถแตกความคิดจากของเดิมไปสู่ความคิดแปลกใหม่

2. ลักษณะของบุคคล คือ บุคคลที่มีความคิดริเริ่ม จะเป็นบุคคลที่มีเอกลักษณ์ของตนเอง เชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าลอง กล้าแสดงออก ไม่กลัวต่อความไม่แน่นอน หรือคลุมเครือ แต่เต็มใจ และยินดีที่จะเผชิญและเสี่ยงกับสภาพการณ์ดังกล่าว

3. ลักษณะทางผลิตผล ผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่ม เป็นงานที่แปลกใหม่ไม่เคยปรากฏมาก่อน มีคุณค่าทั้งต่อตนเอง และเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม คุณค่าของงานจึงมีตั้งแต่ระดับต้น เช่น ผลงานที่ต้องการแสดงความคิดอย่างอิสระที่เกิดจากแรงจูงใจของตนเอง สนองความต้องการของตนเองโดยไม่คำนึงถึงคุณภาพของงาน ค่อยๆ พัฒนาขึ้นโดยเพิ่มทักษะบางอย่าง จนเป็นชิ้นงานประดิษฐ์ เป็นสิ่งที่คิดค้นใหม่ไม่ซ้ำกับใคร หลังจากนั้นก็พัฒนางานประดิษฐ์ให้ดีขึ้นจนเป็นขั้นสูงสุด

ความคล่องในการคิด (Fluency) คือความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีคำตอบในปริมาณมากในเวลาจำกัด แบ่งออกได้ดังนี้

1. ความคิดคล่องแคล่วทางด้านถ้อยคำ (Word fluency) ซึ่งเป็นความสามารถในการใช้ ถ้อยคำ อย่างคล่องแคล่วนั่นเอง

2. ความคิดคล่องแคล่วทางการโยงสัมพันธ์ (Associational fluency) เป็น ความสามารถที่จะหาถ้อยคำที่เหมือนกันหรือคล้ายกันได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ภายในเวลากำหนด

3. ความคล่องแคล่วทางการแสดงออก (Expressional fluency) คือความสามารถในการใช้วลีหรือประโยค เป็นความสามารถที่จะนำคำมาเรียงกันอย่างรวดเร็วเพื่อให้ได้ประโยคที่ ต้องการ

4. ความคล่องแคล่วในการคิด (Ideational fluency) เป็นความสามารถคิดสิ่งที่ต้องการ ภายในเวลาที่กำหนดเป็นความสามารถอันดับแรกในการที่จะพยายามเลือกเฟ้นให้ได้ความคิดที่ดี และเหมาะสมที่สุด จึงจำเป็นต้องคิด คิดออกมาให้ได้มากหลายอย่าง และแตกต่างกัน แล้วจึงนำเอา ความคิดที่ได้ทั้งหมดมาเปรียบเทียบกันว่าความคิดอันใดจะเป็นความคิดที่ดีที่สุด

ความยืดหยุ่นในการคิด (Flexibility) คือ ความสามารถของคนในการคิดหาคำตอบ ได้หลายประเภทและหลายทิศทาง แบ่งได้ดังนี้

1. ความคิดยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที (Spontaneous flexibility) เป็นความสามารถที่จะ พยายามคิดได้หลายอย่าง อย่างอิสระ

2. ความคิดยืดหยุ่นทางการดัดแปลง (Adaptive flexibility) เป็นความสามารถที่จะ คิดได้ หลากหลายและสามารถคิดดัดแปลงจากสิ่งหนึ่งไปเป็นหลายสิ่งได้

ความคิดละเอียดลออ (Elaboration) คือความคิดในรายละเอียดเพื่อตกแต่งหรือ ขยายความคิดหลัก ให้ได้ความหมายสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ความคิดละเอียดลออเป็นคุณลักษณะที่จำเป็น อย่างยิ่งในการสร้างผลงานที่มีความแปลกใหม่ให้สำเร็จ

Hutchinson (1949, อ้างถึงใน กรมวิชาการ, 2534) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการเชื่อมโยงความรู้ที่มีอยู่ เข้าด้วยกัน อันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาใหม่ที่อาจจะใช้เวลาคิดอันรวดเร็วหรือยาวนาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัญหานั้น ซึ่งมีลำดับขั้นการคิดดังนี้

1. ขั้นเตรียม (The Stage of preparation) เป็นขั้นการรวบรวมประสบการณ์เก่า ๆ รู้จักการลองผิดลองถูก และตั้งสมมุติฐานเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ
2. ขั้นครุ่นคิด (The Stage of frustration) เป็นระยะที่มีอารมณ์ต่าง ๆ เช่น ภาวะท้อแท้ วิตกกังวล อ่อนแอ เนื่องมาจากการครุ่นคิดที่จะแก้ปัญหาที่แก้ไม่ได้ แต่ยังไม่คิดไม่ออก
3. ขั้นของการเกิดความคิด (The period of moment insight) เป็นระยะที่เกิดความคิดแวบขึ้นมาในสมองทันทีทันใด มองเห็นวิธีการแก้ปัญหาที่แก้ไม่ได้ หรือเป็นการพบคำตอบ
4. ขั้นพิสูจน์ (The stage of verification) เป็นระยะการตรวจสอบ ประเมินผลโดยใช้เกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อดูว่าคำตอบที่คิดออกมานั้นเป็นจริงหรือไม่

ทฤษฎีของวัลลัส Wallas (1962, อ้างถึงใน สกนธ์ ภู่งามดี, 2545) เน้นว่าการเกิดความคิดสร้างสรรค์นั้นต้องใช้สมองทั้งซีกซ้ายและซีกขวา โดยมีขั้นตอนการเกิด 4 ขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นเตรียมตัว (Preparation) และรวบรวมข้อมูล
2. ขั้นการครุ่นคิด (Incubation) เช่นเดียวกับระยะพักใจ ซึ่งอาจจะพักเป็นวันหรือไม่กี่วัน
3. ขั้นการเกิดประกายความคิด (Illumination or Insight) เป็นระยะที่คิดคำตอบได้ทันที โดยอาจดูเหมือนว่าไม่ได้คิด
4. ขั้นการพิสูจน์ (Verification) และการทดสอบแนวคิดในการทดลองซ้ำหลาย ๆ ครั้ง เพื่อให้ได้ผลเป็นข้อสรุปและกฎเกณฑ์ที่แน่นอน

Davis (1983, อ้างถึงใน กรมวิชาการ, 2534) ได้กล่าวถึงกระบวนการเกิดความคิดสร้างสรรค์ตามทฤษฎีนิธิเพื่อการศึกษาความคิดสร้างสรรค์ (The Creative Education Foundation) ใช้อยู่ในปัจจุบัน เรียกกระบวนการนี้ว่ากระบวนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เริ่มต้นด้วยการมีปัญหาที่เรียกว่าความยุ่งเหยิง (Mess) แบ่งออกเป็นขั้น ๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การค้นหาความจริง (Fact finding) ต้องพยายามหาข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้ทราบว่าปัญหานั้นคืออะไร

ขั้นที่ 2 การค้นหาปัญหา (Problem finding) จากขั้นที่ 1 เมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาแล้วในขั้นนี้จะพิจารณาถึงมูลเหตุและแนวทางที่เป็นไปได้ โดยคิดถึงความเป็นไปได้หลาย ๆ แนวทางให้ได้มากที่สุด จากนั้นนำแนวทางทั้งหมดมาคัดเลือกหาแนวทางที่เหมาะสมที่สุดเพียง 1 หรือ 2 แนวทาง แล้วตั้งเป็นประเด็นปัญหาเพื่อค้นหาวิธีการแก้ไขต่อไปในขั้นที่ 3

ขั้นที่ 3 การค้นหาความคิด (Idea finding) เมื่อได้ประเด็นปัญหาจากขั้นที่ 2 แล้ว ในขั้นนี้ จะเป็นการระดมความคิดเพื่อหาวิธีการที่จะแก้ปัญหามาตามประเด็นที่ตั้งไว้ออกมาให้ได้มากที่สุด อย่างอิสระ โดยยังไม่มี การประเมินความเหมาะสม

ขั้นที่ 4 การค้นหาคำตอบ (Solution finding) เป็นขั้นตอนของการพิจารณาคัดเลือกวิธีการที่เหมาะสมที่สุดจากวิธีการที่หามาได้ในขั้นที่ 3 โดยจะต้องหาหลักเกณฑ์ในการเลือก เช่น ความประหยัด ความรวดเร็ว เป็นต้น เมื่อได้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมแล้ว จึงพิจารณาคัดเลือกวิธีการที่เหมาะสมที่สุด

ขั้นที่ 5 การค้นหาคำตอบที่เป็นที่ยอมรับ (Acceptance finding) เป็นการนำเอา วิธีการที่เหมาะสมที่สุดจากขั้นที่ 4 มาพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถนำไปใช้ได้จริง รวมทั้งการเผยแพร่ความคิดนั้น ให้ผู้อื่นลองปฏิบัติเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ

Osborn. (1957, อ้างถึงใน อารี รังสินันท์, 2532) ได้ขยายกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ เป็น 7 ขั้นคือ

ขั้นที่ 1 การชี้ถึงปัญหา เป็นการระบุหรือทราบประเด็นปัญหา

ขั้นที่ 2 การเตรียมและรวบรวมข้อมูล เป็นขั้นเตรียมการรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการคิดแก้ปัญหา

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ เป็นขั้นคิดพิจารณาและแจกแจงข้อมูล

ขั้นที่ 4 การใช้ความคิดหรือคัดเลือกเพื่อหาทางเลือกต่าง ๆ เป็นขั้นพิจารณาอย่างละเอียด รอบคอบและหาทางเลือกที่เป็นไปได้ไว้หลาย ๆ ทาง

ขั้นที่ 5 การคิด (Incubation) และการทำให้กระจ่าง (Illumination) เป็นขั้นทำให้จิตใจว่าง และในที่สุดก็เกิดความคิดแวบแล้วกระจ่างขึ้น

ขั้นที่ 6 การสังเคราะห์หรือการบรรจุชิ้นส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

ขั้นที่ 7 การประเมินผล เป็นการคัดเลือกจากคำตอบที่มีประสิทธิภาพที่สุด

Anderson.(1957, อ้างถึงใน อารี รังสินันท์, 2532) ได้แบ่งกระบวนการด้านความคิดสร้างสรรค์ ออกเป็น 6 ขั้นคือ

ขั้นที่ 1 มีความสนใจและรู้ถึงความต้องการของจิตใจ และสมอง

ขั้นที่ 2 รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ และสิ่งที่น่าสนใจ

ขั้นที่ 3 ไตร่ตรองถึงการวางแผนโครงร่าง และรูปแบบของงาน

ขั้นที่ 4 จากผลข้อ 1-3 ทำให้เกิดจินตนาการ

ขั้นที่ 5 สร้างจินตนาการออกมาให้เป็นความจริง และแสดงผลให้เห็น

ขั้นที่ 6 รวบรวมความคิด และแสดงออกมาในรูปของผลงาน

Jungs.(1963, อ้างถึงใน อารี รังสินันท์, 2532) ได้เสนอวิธีการคิดสร้างสรรค์ไว้ 5 ขั้นตอน และเรียกขั้นตอนเหล่านี้ว่า “ห้าขั้นแห่งการสร้างความคิด” ดังนี้

ขั้นที่ 1 คิรวบรวมข้อมูล คือ ใช้ใจคิรวบรวมวัตถุดิบและข้อมูลต่าง ๆ ทุกอย่างที่เรากระทำ เช่น การโฆษณา หรือจะเขียนรูป เป็นต้น เราก็คิดถึงภาพที่เรากระทำมาเช่น สี เส้นสี การวาดรูป ที่เราทำกันมา พยายามใช้ความคิดกับสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้้อย่างกระตือรือร้นให้มันหลั่งไหลเข้ามาสู่ใจหรือสมองของเรา

ขั้นที่ 2 ขบวนการใช้วัตถุดิบ คือ การคิดถึงข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รวบรวมอยู่ในใจครั้งแล้วครั้งเล่าว่าการทำอย่างนี้จะเป็นที่สนใจและได้ประโยชน์ไหม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับความคิดอื่นที่เรารวบรวมอยู่ในใจ หากสมองเหนื่อยก็จะหยุดพักไว้ก่อน

ขั้นที่ 3 ทำใจให้ว่าง คือ การหยุดคิดแล้วทำใจให้ว่าง สัมปัญหาต่าง ๆ ในขั้นที่สองแล้วหันความสนใจไปยังสิ่งอื่น ๆ อีก ปล่อยให้จิตใจได้สำนึกของกลไกความคิดทำงานของมันต่อไป

ขั้นที่ 4 ยูเรคา คือ ขั้นเกิดความคิดแวบเข้ามาในบางครั้งความคิดอาจหลั่งไหลเข้ามาโดยไม่คาดฝัน อาจเป็นเวลาไหนก็ได้ แต่ส่วนใหญ่มักเกิดขึ้นในตอนเราครึ่งหลับครึ่งตื่นในตอนเช้า และเขาเรียกขั้นนี้ว่า “ยูเรคา” ซึ่งแปลว่า “ข้าพเจ้าได้พบแล้ว” หรือ “ได้ตัวแล้ว” ซึ่งเป็นคำกล่าวของอาร์เคมีดีส กล่าวในขณะที่เขาได้พบวิธีทำน้ำหนักของวัตถุ เพื่อพิสูจน์ความบริสุทธิ์ของทองคำ

ขั้นที่ 5 วิพากษ์วิจารณ์ เป็นขั้นที่ต้องใช้เวลาวิพากษ์วิจารณ์อย่างจริงจังต่อความคิดใหม่ที่คิดได้ แล้วจัดความคิดนั้นให้เป็นรูปร่าง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ หรือให้มันทำงานได้ เขาแนะนำว่าช่วงนี้เป็นโอกาสดีที่ให้ใครช่วยวิพากษ์วิจารณ์ เพราะคำพูดเพียงประโยคเดียวอาจทำให้ความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นได้นั้นยิ่งดีขึ้น

ตารางที่ 2.1 ตาราง เปรียบเทียบกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของ Wallas, Hutchison, Torrance, Davgis, Osborn และ Jungs

Wallas และ Hutchison	Torrance และ Davis	Osborn	Jungs
1. การเตรียมตัว	1. การค้นหาความจริง	1. การค้นพบปัญหา	1. รวบรวมข้อมูล
2. การครุ่นคิด	2. การค้นพบปัญหา	2. การเตรียมและรวบรวมข้อมูล	2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. การเกิดประกายแนวคิด	3. การตั้งสมมติฐาน	3. การวิเคราะห์	3. การปล่อยวาง
4. การพิสูจน์	4. การค้นพบคำตอบ	4. การคัดเลือกข้อมูล	4. คิดคำตอบได้

ตารางที่ 2.1 ตารางเปรียบเทียบกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของ Wallas, Hutchison, Torrance, Davgis, Osborn และ Jungs (ต่อ)

Wallas และ Hutchison	Torrance และ Davis	Osborn	Jungs
	5. การยอมรับผลจากการค้นพบ	5. การประมวลความคิด	5. วิพากษ์วิจารณ์และประเมิน
		6. การสังเคราะห์	
		7. การประเมินผล	

ที่มา : ชาลนรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546: 10).

จากตารางจะเห็นได้ว่า ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ต่าง ๆ แม้จะลำดับขั้นตอนไว้แตกต่างกันบ้าง แต่โดยหลักการแล้ว นักวิชาการดังกล่าวมีความเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละทฤษฎีแล้ว จึงได้สรุปขั้นตอนที่มีลักษณะผสมผสานระหว่างแนวคิดจากหลายทฤษฎี โดยให้ความสำคัญกับการระบุประเด็นปัญหาเป็นอันดับแรกและพยายามเชื่อมโยงองค์ประกอบของปัญหาและข้อมูลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน จนเป็นภาพต่อที่สมบูรณ์แจ่มชัด จึงนำไปสู่คำตอบในการแสวงหาทางออก โดยสามารถจัดแบ่งได้ 7 ขั้นตอน ดังนี้ (ชาลนรงค์ พรุ่งโรจน์, 2546)

ขั้นที่ 1 การชี้ปัญหาหรือระบุประเด็นปัญหาให้ชัดเจน

เป็นการ “ค้นหาความจริง” (fact finding) และ “ค้นพบปัญหา” (problem finding) หมายถึง การตระหนักถึงปัญหาด้วยการสืบค้นเข้าไปภายในตัวเอง คือเมื่อเกิดความกังวลใจ ไม่สบายใจ ต้องพิจารณาว่าความกังวลนั้นเกิดขึ้นจากสาเหตุอะไร จึงนำไปสู่การค้นพบสาเหตุหรือปัญหาเป็นลำดับต่อมาโดยต้องระบุหรือชี้ชัดประเด็นปัญหาให้ชัดเจนก่อนว่าปัญหานั้นคืออะไรเป็นอันดับแรก จากนั้นจึงจะผ่านไปสู่การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเป็นลำดับถัดไป

ขั้นที่ 2 การรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลหมายถึง ความรู้ ข้อเท็จจริง ประสบการณ์เดิม ตลอดจนข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องรอบด้านเพื่อใช้เป็นฐานในการคิดแก้ปัญหาต่อไป

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์

เป็นการคิดพิจารณาและแจกแจงข้อมูลที่ได้ เป็นการคิดไตร่ตรองวางแผนข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่โดยคิด วิเคราะห์แจกแจงลึกลงไปในรายละเอียดต่าง ๆ แยกแยะ ติความ และเปรียบเทียบ เช่น ความเหมือน ความต่าง และความสัมพันธ์ของข้อมูล เป็นต้น

ขั้นที่ 4 การใช้ความคิดคัดเลือกข้อมูล

ต้องพิจารณาข้อมูลที่ได้อย่างละเอียดรอบคอบเพื่อตัดสินใจว่า ข้อมูลใดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมโดยพยายามมองหาทางเลือกไว้หลาย ๆ ทาง เป็นขั้นการค้นหาความคิด หรือสมมติฐาน (idea finding) หลักสำคัญคือต้องพยายาม ระดมความคิด พยายามผลิตความคิดออกมาให้ได้มากที่สุดอย่างอิสระ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ มุ่งผลิตความคิด ออกนอกลู่นอกเอน

ขั้นที่ 5 การประมวลความคิด

ความคิดที่เกิดขึ้นครั้งแรกอาจจะยังฟุ้งกระจายไม่ชัดเจน ต้องคิดทบทวนซ้ำ เพื่อให้ความคิดนั้นก่อรูปและพัฒนาในรายละเอียดมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เป็นกระบวนการครุ่นคิด (incubation) ในขั้นนี้ข้อมูลทั้งเก่าและใหม่จะสับสนปนเปกันไม่เป็นระเบียบยังไม่สามารถสรุปความคิดได้ จึงต้องปล่อยความคิดนั้นไว้เงียบ ๆ เหมือนระยะพักตัว ซึ่งอาจจะสำเร็จหรือไม่ก็ได้

ขั้นที่ 6 การสังเคราะห์

เมื่อผ่านการคิดอย่างละเอียดรอบคอบแล้ว ต้องรวบรวมหรือเชื่อมต่อองค์ประกอบของปัญหา ข้อมูลต่าง ๆ เข้าด้วยกันจนได้ภาพรวมของปัญหา หรือสภาพการณ์ที่แจ่มชัดจนเกิดประกายแนวคิด (illumination or insight) จากการร้อยเรียงเหตุผล ข้อมูล และความคิดต่าง ๆ เข้าด้วยกัน จนสามารถเห็นความสัมพันธ์ของสภาพการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้น ว่าสิ่งต่าง ๆ มีเหตุผลเชื่อมโยงกันอย่างไร เกิดความเข้าใจและคิดคำตอบออกทันที หรือที่เรียกว่า “ความคิดแวบ” หรือ “ปั้ง” นั้นเอง

ขั้นที่ 7 การประเมินผล

เมื่อเกิดประกายความคิดขึ้นแล้ว ขั้นต่อมาจำต้องทดสอบหรือพิสูจน์ (verification) ว่าความคิดนั้นเป็นจริง และถูกต้องหรือไม่ เป็นการยอมรับผลจากการค้นพบ (acceptance finding) โดยนำวิธีการที่ผ่านการประเมินแล้วว่าเหมาะสมมาพิสูจน์ให้ได้ว่า สามารถนำไปใช้ได้ รวมทั้งเผยแพร่ความคิดนั้นไปสู่สาธารณชนเพื่อให้ความคิดนั้นเป็นที่ยอมรับโดยสากล

ตารางที่ 2.2 ตารางสรุปขั้นตอนของความคิดสร้างสรรค์

ชื่อผู้คิด	ขั้นตอนของความคิดสร้างสรรค์						
	ขั้นตอนที่ 1	ขั้นตอนที่ 2	ขั้นตอนที่ 3	ขั้นตอนที่ 4	ขั้นตอนที่ 5	ขั้นตอนที่ 6	ขั้นตอนที่ 7
Torrance	การค้นหาความจริง	การค้นพบปัญหา	การหาสมมติฐาน	การค้นพบคำตอบ	การยอมรับผลจากการค้น		
Du Brin	โอกาสหรือตระหนักในปัญหา	การพุ่มเท	การบ่มเพาะ	การเข้าใจอย่างถ่องแท้หรือลึกซึ้ง	การพิสูจน์และการนำไปปฏิบัติ		
Guilford	การรู้และเข้าใจ	การจำ	การคิดแบบอเนกนัย	การคิดแบบเอกลัษณีย	การประเมินค่า		
Hutchinson	ขั้นเตรียม	ขั้นครุ่นคิด	ขั้นของการเกิดความคิด	ขั้นพิสูจน์			
Davis	การค้นหาความจริง	การค้นหาปัญหา	การค้นหาความคิด	การค้นหาคำตอบ	การค้นหาคำตอบที่เป็นที่ยอมรับ		

ที่มา : ผู้วิจัย

ตารางที่ 2.3 ตารางสรุปขั้นตอนของความคิดสร้างสรรค์

ชื่อผู้คิด	ขั้นตอนของความคิดสร้างสรรค์				
	ขั้นตอนที่ 1	ขั้นตอนที่ 2	ขั้นตอนที่ 3	ขั้นตอนที่ 4	ขั้นตอนที่ 5
Wallas	ขั้นเตรียมการ	ขั้นความคิดคุกรุ่น	ขั้นความคิดกระจ่างชัด	ขั้นทดสอบและพิสูจน์	นำผลที่ได้ไปใช้ต่อ
Osborn	ขั้นระบุปัญหา	การวิเคราะห์	การทำให้ความคิดกระจ่างชัด	การสังเคราะห์รวบรวม	การประเมินผล
Anderson	รวบรวมข้อมูล	ไตร่ตรอง	เกิดจินตนาการ	สร้างจินตนาการ	แสดงออกมาในรูปแบบผลงาน
Jungs	รวบรวมข้อมูล	วิเคราะห์ข้อมูล	ทำให้ใจกว้าง	ยูเรคาคิดคำตอบได้	วิพากษ์วิจารณ์ประเมินความคิดได้

ที่มา : ผู้วิจัย

ตารางที่ 2.4 สรุปองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์

ชื่อผู้คิด	องค์ประกอบที่ 1	องค์ประกอบที่ 2	องค์ประกอบที่ 3	องค์ประกอบที่ 4	องค์ประกอบที่ 5
Amabile	ความเชี่ยวชาญ	ทักษะการคิดสร้างสรรค์	แรงจูงใจ		
ทฤษฎี AUTA	การตระหนัก	ความเข้าใจ	เทคนิควิธี	ตระหนักในความจริงของสิ่งต่าง ๆ	
การคิดแบบอเนกนัย	ความคิดริเริ่ม	ความคล่องในการคิด	ความยืดหยุ่นในการคิด	ความคิดละเอียดละออ	

ที่มา : ผู้วิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่จะทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า และมั่นคงยั่งยืน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่ที่ส่งอาหารไปหล่อเลี้ยงส่วนต่าง ๆ ขององค์การ หากองค์การไหนมีวัฒนธรรมองค์การที่ต่อองค์การนั้นก็ สามารถพัฒนาให้เจริญเติบโตได้อย่างรวดเร็ว มีผู้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้มากมาย ตามตัวอย่างดังต่อไปนี้

ความหมายวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ “organizational culture” นักวิชาการทางการบริหารและการจัดองค์การให้ความหมายไว้แตกต่างกันไป ตามความเชื่อและประสบการณ์ของแต่ละคน สมาน อัครภูมิ (2558) และ ชนิตา จิตตรุทธะ (2556) กล่าวว่า นักทฤษฎีและนักบริหารได้ให้ความหมายไว้มากมาย เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นมิติที่มีความหลากหลายสูง เป็นส่วนผสมระหว่างสิ่งที่เป็นนามธรรม ได้แก่ ชุดของคุณค่า ความเชื่อ อุดมการณ์ ค่านิยม และปทัสถานขององค์การ กับสิ่งที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ รูปแบบ ลักษณะพฤติกรรม วิธีทางในการปฏิบัติ การดำเนินกิจกรรมประจำวัน และการแสดงออกทั้งหมดขององค์การ จากการศึกษาพบว่า เมื่อนักวิชาการกล่าวถึง “วัฒนธรรมองค์การ” จะหมายความตรงกันในแบบแผนซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของค่านิยมและพฤติกรรมขององค์การ แต่มีรายละเอียดของการให้ความหมายที่แตกต่างกัน

วัฒนธรรมองค์การคือส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายใน ที่ประกอบขึ้นเป็นข้อสมมุติฐาน ความเชื่อและคุณค่า ซึ่งสมาชิกขององค์การมีส่วนร่วมและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ วัฒนธรรมจะอิงถึงความหมายร่วมกัน และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ อธิบายให้เห็นถึงคุณลักษณะเฉพาะของกลุ่มหรือสมาชิกขององค์การ ซึ่งเน้นถึงการกระทำของสมาชิกในองค์การ หรือวัฒนธรรมองค์การ คือ การสร้างค่านิยมความเชื่อซึ่งสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานให้ความสนใจต่อการดำรงอยู่ขององค์การ วัฒนธรรมจึงเป็นเหมือนส่วนหนึ่งของชีวิตในองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทศนคติ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้วัฒนธรรมยังมีอิทธิพล หรือมีอำนาจเหนือองค์การ ไม่ว่าวัฒนธรรมองค์การนั้นจะอ่อนแอหรือแข็งแกร่ง ย่อมมีผลกระทบต่อทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นในองค์การนับได้ตั้งแต่การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การตัดสินใจ ตลอดจนการแต่งกาย การกีฬา การทำงาน ฯลฯ (วิเชียร วิทย์อุดม, 2551)

พระยาอนุমানราชธน ท่านให้ความหมายคำว่า วัฒนธรรม โดยกล่าวถึงคำแปลทั่วไปว่า ธรรม หมายถึง ความเจริญ วัฒนธรรมเป็นความเจริญงอกงาม คือ สิ่งที่ทำให้มีความเจริญงอกงาม ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การในความหมายของไทย คือ สิ่งที่ทำให้องค์การมีความเจริญเติบโต ก้าวหน้า รุ่งเรือง การมองวัฒนธรรมขององค์การ จะต้องพิจารณาทั้งสิ่งที่เหมือนกันและไม่เหมือนกัน

แต่รวมกันอยู่เป็นเอกภาพ เป็นบุคลิกลักษณะขององค์การ ถ้าจะมององค์การอย่างรูปธรรม จะเห็นว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ วิถีแห่งการดำเนินชีวิตการทำงานของคนซึ่งอยู่รวมกันในองค์การหนึ่ง โดยเฉพาะ (สมิต สัชฌุกร, 2541)

วัฒนธรรมองค์การ เป็นมวบรวมของค่านิยม ความเชื่อ และเจตคติที่สมาชิกองค์การเห็นดี เห็นงามร่วมกัน ซึ่งเป็นแบบแผนที่สมาชิกใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการต่าง ๆ ในองค์การ Williams (2006: 246-247, อ้างถึงใน สมาน อัสวภูมิ, 2558) เป็นผลรวมของค่านิยม ความเชื่อ สมมติฐาน ความหมาย และ ความคาดหวังที่สมาชิกในองค์การหรือในกลุ่มย่อยยึดถือร่วมกัน ซึ่งผลรวมดังกล่าวถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดพฤติกรรม การปฏิบัติงาน และใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาขององค์การ (Billy J. Hodge & William P. Anthony ,1988, อ้างถึงใน ชนิตา จิตตรุทธะ, 2556) เป็นลักษณะร่วมของคนในองค์การ ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของคนในองค์การนั้น ๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง ความเชื่อ ทศนคติ ความคิด และพฤติกรรมที่แสดงออก ที่แตกต่างจากองค์การอื่น และลักษณะร่วมนี้ จะต้องเอื้อหรือส่งเสริมให้องค์การเดินไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วย (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2553) เป็นระบบความเข้าใจร่วมกัน (chare meaning) ระหว่างสมาชิกในองค์การว่า ควรประพฤติปฏิบัติอย่างไร และองค์การที่ตนทำงานนั้นมี ลักษณะอย่างไร ความเข้าใจร่วมกันนี้เป็นความเข้าใจที่วิวัฒนาการมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน และปรากฏออกมาในรูปของความเชื่อ (beliefs) สัญลักษณ์ (symbols) พิธีการ (rituals) นิทาน (myths) การเล่าเรื่อง และแนวทางการปฏิบัติ (พิทยา บวรวัฒนา, 2556)

วัฒนธรรมองค์การ เป็นระบบความเชื่อและค่านิยมร่วมกันของคนในองค์การ ซึ่งพัฒนาขึ้น และใช้เป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกันของสมาชิกองค์การ Shermerhorn and Osborn (1994: 246, อ้างถึงใน สมาน อัสวภูมิ, 2558) สอดคล้องกับ Daft (2001: 314, อ้างถึงใน สมาน อัสวภูมิ, 2558) ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การ เป็นชุดของค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และวิถีคิดที่สมาชิกในองค์การ เชื่อและใช้ร่วมกัน ตลอดจนถ่ายทอดและสืบทอดจากรุ่นสู่รุ่น ที่ไม่มีการเขียนไว้อย่างเป็นทางการ แต่เป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์การมีความรู้สึกร่วมกัน มีสองลักษณะคือ ส่วนที่มองเห็นและส่วนที่มองไม่เห็น วัฒนธรรมในส่วนที่มองเห็นหรือสัมผัสได้มีหลายอย่าง เช่น สัญลักษณ์ เรื่องเล่า และพิธีการต่าง ๆ ในองค์การ เป็นต้น วัฒนธรรมที่สมาชิกในองค์การแสดงออกตั้งอยู่บนฐานคิด ค่านิยม ความเชื่อ และหลักการต่าง ๆ ซึ่งมองไม่เห็น แต่ดำรงอยู่ในวิถีการทำงานและการใช้ชีวิตของสมาชิกองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ ทำหน้าที่เป็นกลไกควบคุมองค์การ โดยให้การรับรองหรือเป็นข้อห้าม พฤติกรรมของสมาชิกองค์การอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งหมายความว่าวัฒนธรรมองค์การก่อให้เกิด บริบทเชิงปทัสฐานสำหรับพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลในองค์การ (J. Steven Ott, 1989, อ้างถึงใน ชนิตา จิตตรุทธะ, 2556)

วัฒนธรรมองค์การ เป็นระบบเชื่อมความคิดอ่านของคนในองค์การเข้าด้วยกัน และสะท้อนความเป็นตัวตนขององค์การนั้น ๆ (Hoy & Miskel, 2008:177, อ้างถึงใน สมาน อัสวภูมิ, 2558) เป็นความหมายหรือการตีความ การกระทำ หรือการดำเนินการต่าง ๆ ของคนในองค์การซึ่งมีลักษณะเฉพาะตนในแต่ละองค์การ (Gordon, 1996: 471, อ้างถึงใน สมาน อัสวภูมิ, 2558) เป็นรูปแบบ (Pattern) ระเบียบแบบแผน Norm ความคิด Thinking ความเชื่อ Belief พฤติกรรม Behavior ที่แต่ละองค์การได้กำหนดขึ้นมา และสมาชิกในองค์การมีการยึดถือปฏิบัติตามและมีการเรียนรู้กันจากคนรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่ง Tran Generation วัฒนธรรมองค์การของแต่ละองค์การ ก่อให้เกิดเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละองค์การ Identity (พีเชรี รูประวิเชตร์, 2554)

วัฒนธรรมองค์การ เป็น บทสรุปของแนวคิด หลักการ ความประพฤติและกรรมวิธีในการทำงานที่ได้ตกผลึกจนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน (Common culture) หรือพิจารณาอีกมุมหนึ่งก็คือบรรยากาศของการทำงานของพนักงานในองค์การที่มีทัศนคติที่ดี มีความเป็นมาตรฐานในการบริหารงาน มีระบบการจูงใจ สภาพบรรยากาศการทำงานที่เกิดความมุ่งมั่นและความสำนึกที่ดีต่องานขององค์การหรือเพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมเช่นนี้ทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนวิธีการดำเนินงานและวิธีการดำเนินชีวิตที่ถูกที่ควร ตามนัยความหมายวัฒนธรรมในมิติของสังคม วัฒนธรรมจึงเป็นคำที่มีความหมายรวมเอาความคิด ทัศนคติและความประพฤติ ซึ่งอาจปรากฏในรูปแบบของทัศนคติ วิธีการทำงาน การปฏิบัติ และค่านิยม หรือลักษณะของการทำงาน การพูดการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น (ประเวศน์ มหารัตนสกุล, 2548)

วัฒนธรรมของกลุ่มหรือองค์การ เป็นแบบแผนของสมมติฐานร่วมที่กลุ่มหรือองค์การเรียนรู้ขณะที่แก้ปัญหา ด้วยการปรับตัวจากภายนอกและสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันให้เกิดขึ้นภายใน ซึ่งได้ผลดีและมีความถูกต้อง สมมติฐานร่วมนี้จะถูกสอนไปยังสมาชิกใหม่ในฐานะที่เป็นวิธีการที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ความคิด และความรู้สึกร่วมกันต่อปัญหาเหล่านั้น (Edgar H. Schein, 1985, อ้างถึงใน ชนิดา จิตตรุทธะ, 2556) เป็นแบบแผนของพัฒนาการที่สะท้อนอยู่ในระบบของความรู้ทางสังคม อุดมการณ์ คุณค่า กฎที่ยึดปฏิบัติและแบบแผนประจำวัน ทั้งหมดนี้มีส่วนในการกำหนดรูปแบบของลักษณะองค์การ รูปแบบของการจัดการ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตองค์การ เนื่องจากแสดงให้เห็นวิถีชีวิตของกลุ่มคนในองค์การที่มีลักษณะเฉพาะ มีแบบแผนแตกต่างกัน และมีความหมายที่สะท้อนถึงความเป็นจริงทางสังคมในองค์การ (Gareth Morgan, 1986, อ้างถึงใน ชนิดา จิตตรุทธะ, 2556) เป็นแบบแผนความคิดความรู้สึกของสมาชิกในองค์การที่ได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์การ ที่มีผลทำให้สมาชิกขององค์การนั้นแตกต่างจากสมาชิกขององค์การอื่น (Hofstede ,1990: 180, อ้างถึงใน ทรรคนะ บุญขวัญ, 2548)

วัฒนธรรมองค์การ เป็นความรู้ทางสังคมที่มีร่วมกันในองค์การในรูปของกฎ บรรทัดฐาน และค่านิยมที่เป็นตัวกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร (Jason A. Colquitt, Michael J.

Wesson & Jeffrey A. LePine, 2009, อ้างถึงใน ชนิตา จิตตรุทธะ, 2556) เป็นระบบทุกอย่างที่ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในแนวทางปฏิบัติหรือแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรนั้นและเปรียบเสมือนบุคลิกลักษณะขององค์กร เช่นเดียวกับที่เราอาจพิจารณานิสัยของปัจเจกบุคคลจากความใจร้อน ใจเย็น สุขภาพ เป็นมิตร หวาดระแวง วิตกกังวล เป็นต้น (Stephen P. Robbins, 2001, อ้างถึงใน ชนิตา จิตตรุทธะ, 2556)

สมาน อัครภูมิ (2558) สรุปว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนการดำเนินงานและวิถีชีวิตของบุคคลในองค์กร บนฐานความเชื่อและค่านิยม แนวปฏิบัติเหล่านี้จะกลายเป็นปทัสถานของสมาชิกองค์กรในการดำเนินงานและปฏิบัติตนในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรอาจจะปรากฏออกมาในรูปของคำขวัญ สัญลักษณ์ เรื่องเล่า พิธีกรรม วิถีการ และแนวปฏิบัติในการอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันของบุคคลในองค์กร

เสนห์ จุ้ยโต (2558) สรุปว่าวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นเพื่อประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ของคนส่วนใหญ่ในองค์กร ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือหล่อหลอมพลังจิตใจของบุคคลให้เป็นหนึ่งเดียวเพื่อนำพาการจัดการเชิงกลยุทธ์องค์กรสู่ความสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับ สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540) เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วย สิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และฐานคติ พื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือสมาชิกส่วนใหญ่ในองค์กร

สมศักดิ์ นาวิการ (2538) วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวทางสังคมหรือบรรทัดฐานที่ยึดองค์กรเข้าด้วยกัน ที่แสดงให้เห็นถึงค่านิยมความเชื่อร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์กร โดยทั่วไปค่านิยมเหล่านี้จะแสดงให้เห็นจากสัญลักษณ์ เช่น นิยาย เรื่องราว ตำนาน และภาษาพิเศษ

สรุปผู้วิจัยมีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรคือ ค่านิยม ความเชื่อ แนวทางประพฤติปฏิบัติที่คนรุ่นก่อนได้สร้างไว้ แล้วถ่ายทอดให้กับคนรุ่นหลังได้ประพฤติปฏิบัติตาม ซึ่งต้องเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติที่ดี ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ที่นอกเหนือจากระเบียบกฎหมาย ถือเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวทางด้านจิตใจของสมาชิกในองค์กรให้มีความรักความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน รักษาไว้ซึ่งเกียรติยศและศักดิ์ศรีขององค์กร และสามารถนำมาใช้ประพฤติปฏิบัติในชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้ในแต่ละวัน

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร (The Importance of Organization Culture)

วิเชียร วิททยอุดม (2551) กล่าวว่าองค์กรสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาเพื่อให้เป็นเอกลักษณ์ของตนเองโดยการสร้างค่านิยม ความเชื่อ ที่ถ่ายทอดต่อกันไป ตำนาน เรื่องเล่า ขานสัญลักษณ์ บรรทัดฐาน อุดมการณ์ วีรบุรุษ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยกย่องเอาเป็น

แบบอย่าง วัฒนธรรมเหล่านี้มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก ภายใต้วัฒนธรรมที่เข้มแข็งมีผลให้พนักงานทุ่มเทการทำงานเพิ่มมากขึ้น ช่วยลดอัตราการลาออก และมีบทบาทในการหล่อหลอมค่านิยมที่ถูกต้องให้แก่พนักงานใหม่ ทำให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารไม่ควรมองข้ามในการสร้างและหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่อาจเป็นวัฒนธรรมเก่า ๆ ไม่เหมาะสมกับรูปแบบองค์กรสมัยใหม่ ก็ต้องเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับระบบการทำงานในองค์กร ผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงและมีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร เพราะความรู้และความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรจะช่วยให้ตัดสินใจได้ว่า วัฒนธรรมไหนมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในองค์กร ทำให้รู้จักวางแผน ส่งเสริม ก่อตั้ง บำรุงรักษา และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เป็นแบบแผนประเพณีในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมเกิดขึ้นภายในองค์กร

บทบาทที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมมีบทบาทที่สำคัญอยู่ 2 บทบาทในองค์กรคือ

1. ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน วัฒนธรรมช่วยสมาชิกในองค์กรในการพัฒนาในภาพรวม และเรียนรู้การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมเป็นแนวทางในการทำงานประจำวัน และยังเกี่ยวข้องข้องกับการตัดสินใจว่าจะทำการสื่อสารกับบุคคลในองค์กรได้อย่างไร พฤติกรรมอันใดที่สามารถยอมรับได้และไม่สามารถยอมรับได้และจะทำการกำหนดบทบาทและสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างไร วัฒนธรรมสามารถสร้างกฎที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในหัวใจของพนักงานได้ ซึ่งมีผลอย่างมากต่อพฤติกรรมการทำงานในองค์กร ที่สามารถสร้างผลดีหรือผลเสียต่อการทำงานในองค์กรได้

2. ช่วยปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ใช้ตัดสินใจว่าองค์กรสามารถก้าวบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร และการจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ภายนอกได้อย่างไร คุณค่าของวัฒนธรรมที่ถูกต้องสามารถช่วยในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว หรือก้าวล้ำนำคู่แข่งได้ สนับสนุนพนักงานให้สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์หลักของวัตถุประสงค์เฉพาะ และวัตถุประสงค์พื้นฐานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางแผนไว้

ชนิดของวัฒนธรรมองค์กร

พัชสิรี ชมพุกำ (2552) ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีหลายชนิด ชนิดที่ได้รับความสนใจ โดยเฉพาะในประเทศไทย ได้แก่

- วัฒนธรรมองค์กรแบบนวัตกรรม (Innovative Organization Culture)

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่รวดเร็วและการแข่งขันที่รุนแรง ทำให้องค์กรต้องปรับตัวและหาทางอยู่รอด สิ่งหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้คือ คิดค้น

ผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการทำงานใหม่ เพื่อช่วยสร้างความแตกต่างและลดต้นทุน สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของการสร้างนวัตกรรมคือ วิธีการทำงานของคนในองค์กรอันเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การ ความคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นได้หากคนในองค์กรกล้าคิด กล้าแสดงความคิดเห็น ร่วมมือกันสานต่อแนวคิด แบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ และความคิดซึ่งกันและกัน หลายองค์การจึงให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบนวัตกรรม

- วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการให้บริการ (Service-oriented Organization Culture)

คุณภาพการให้บริการลูกค้าเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องรักษาเนื่องจากองค์การไม่สามารถอยู่ได้ หากไม่ได้รับการอุดหนุนจากลูกค้า การปลูกฝังจิตสำนึก การสร้างและรักษาค่านิยมของการให้บริการ และเพื่อให้ค่านิยมแทรกซึมสู่พนักงานทุกคน บางองค์การจัดแบ่งกลุ่มลูกค้าออกเป็นลูกค้าภายนอก คือ ลูกค้าภายนอกที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับองค์การ และลูกค้าภายในคือพนักงานที่ใช้บริการหรือรับงาน ต่อจากกัน พนักงานทุกคนมีลูกค้าอาจเป็นลูกค้าภายในหรือภายนอก จึงต้องให้ความสำคัญในการให้บริการลูกค้า ในองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการให้บริการอาจเน้นตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกคนเข้ามาทำงานในองค์การต้องเป็นคนที่มึลักษณะชอบการให้บริการเพื่อที่จะสร้างและหล่อหลอมวัฒนธรรมให้เป็นไปได้โดยง่าย

- วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความปลอดภัย (Safety Organization Culture)

อุตสาหกรรมต่าง ๆ ความปลอดภัยในการทำงานมีความสำคัญมาก หากเกิดอุบัติเหตุหรืออุบัติการณ์ขึ้นจะนำไปสู่ความเสียหาย ที่เป็นตัวเงิน ชื่อเสียงถูกลดความน่าเชื่อถือลง องค์การเหล่านี้จึงให้ความสำคัญกับค่านิยม และความปลอดภัยในการทำงานอย่างมาก โดยมีการประกาศนโยบาย กฎ แนวทางในการทำงาน สร้างจิตสำนึกในเรื่องความปลอดภัยให้ฝังอยู่ในการทำงานของพนักงาน

การดำเนินงานปัจจุบันจำเป็นต้องมีการต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน สามารถวิเคราะห์ความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม โดยพิจารณาจากความซับซ้อนของสภาพแวดล้อมและความรวดเร็วในการเปลี่ยนแปลง เพื่อวางแผนรับมือกับความไม่แน่นอนต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น แนวทางหนึ่งที่ทำให้้องค์การรับมือกับความไม่แน่นอนต่าง ๆ ได้ คือ การมีความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับ้องค์การ สิ่งหนึ่งที่มีผลต่อแนวทางปฏิบัติของ้องค์การคือวัฒนธรรม้องค์การ ผู้จัดการต้องตระหนักถึงรูปแบบวัฒนธรรม้องค์การของตน และจัดการวัฒนธรรม้องค์การเพื่อให้เกิดความสำเร็จใน้องค์การ วัฒนธรรม้องค์การเป็นสิ่งที่ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา และมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของคนใน้องค์การ การจัดการวัฒนธรรม้องค์การจึงมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของ้องค์การ ที่ผู้จัดการต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่าง สร้างหรือเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม้องค์การไปในทางที่ดี และรักษาวัฒนธรรม้องค์การที่ดีให้อยู่กับ้องค์การต่อไป

ทฤษฎีวิวัฒนาการ

Hofstede (1990: 180, อ้างถึงใน ทรรศนะ บุญขวัญ, 2548) ได้ศึกษาและทำการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและได้สรุปและแบ่งระดับชั้นของวัฒนธรรมองค์การเป็น 4 ระดับ ได้ทำการเปรียบเสมือนกับเปลือกของหัวหอม (Onion) จากเปลือกชั้นนอกสุดที่เปลี่ยนแปลงได้ง่ายที่สุด ถึงเปลือกชั้นในสุดซึ่งเป็นชั้นที่เปลี่ยนแปลงได้ยากที่สุด ดังภาพ



สัญลักษณ์ (Symbols) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ใช้แทนความคิด ความรู้สึก และเป็นที่น่าสนใจเฉพาะสมาชิกขององค์การเท่านั้น เช่น วัตถุสิ่งของต่าง ๆ คำพูด การกระทำ เครื่องหมาย คุณภาพ เป็นต้น

วีรบุรุษ (Heroes) หมายถึง บุคคลทั้งที่มีชีวิตอยู่หรือเสียชีวิตแล้ว ที่มีตัวตนหรือที่เกิดจากจินตนาการ ซึ่งสมาชิกในองค์การสมควรยกย่องนับถือ และยึดถือเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติ เช่น คุณลักษณะของการทำงานดี การตรงต่อเวลา ความขยัน เป็นต้น

ธรรมเนียมปฏิบัติ (Rituals) หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่สมาชิกเห็นพ้องร่วมกันว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับองค์การ เนื่องจากช่วยเสริมสร้างอารมณ์ร่วม และช่วยควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกให้อยู่ในกรอบ เช่น การทักทาย การให้ความเคารพผู้อื่น ขนบธรรมเนียมประเพณีทางสังคม และศาสนา

สัญลักษณ์ วีรบุรุษ และธรรมเนียมปฏิบัติ ทั้งสามข้อข้างต้น รวมเรียกว่า วิธีปฏิบัติ (Practices) เนื่องจากทั้ง 3 ข้อ ดังกล่าวจะสามารถสังเกตเห็นได้จากบุคคลภายนอกองค์การ แต่จะมีเพียงสมาชิกขององค์การเท่านั้นที่สามารถตีความหมายสิ่งเหล่านี้ได้อย่างถูกต้อง สุดท้ายคือ ค่านิยม (Values) หรือปรัชญาหลักขององค์การ (Philosophy) หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกในองค์การที่ใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ ว่า ควรหรือไม่ควรปฏิบัติ ซึ่งจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมนั้น และถือว่าคุณค่าเป็นแก่นของวัฒนธรรม

ในองค์การหนึ่ง จะมีวัฒนธรรมมากกว่าหนึ่งแบบหรือจะมีครบทุกแบบก็ได้ ขึ้นอยู่กับผู้นำและนักพัฒนาองค์การว่าจะยึดวัฒนธรรมแบบไหนเป็นวัฒนธรรมหลักขององค์การ และจะผสมผสานวัฒนธรรมแบบใดมากน้อยเพียงใด จึงจะเหมาะสมกับทิศทางและเป้าหมายกลยุทธ์ทางธุรกิจภายนอก

องค์การ โดยมุ่งเน้นพัฒนาพนักงานในองค์การให้มีค่านิยมในการทำงานที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ขององค์การเป็นสำคัญ (วรรัฐณี สนวนพุด, 2555)

เสนห์ จุ้ยโต (2558) อธิบายว่าวัฒนธรรมองค์การมีที่มาจากตัวแบบพื้นฐานที่สำคัญ 2 ประการ คือ ตัวแบบแรก วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแปรหนึ่งในองค์การ (Culture as a variable) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ และเป็นตัวแปรหนึ่งในบรรดาตัวแปรหลายตัวที่องค์การมีอยู่ ตัวแบบที่สององค์การเปรียบเสมือนวัฒนธรรม ดังนั้นวัฒนธรรมขององค์การจึงเป็นความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติที่อยู่ภายในจิตใจของคนกลุ่มหนึ่ง และมีใช้ตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งในองค์การ และรวมเรียกว่าวัฒนธรรมขององค์การ แนวทางหลักของวัฒนธรรมองค์การแสดงได้ดังตาราง

ตารางที่ 2.5 เปรียบเทียบตัวแบบการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ 2 ตัวแบบ

	ตัวแบบวัฒนธรรมองค์การ เป็นตัวแปรหนึ่ง	ตัวแปรองค์การ เปรียบเสมือนวัฒนธรรม
1	วัฒนธรรมองค์การเป็นเพียงตัวแปรหนึ่งในบรรดาตัวแปรหลายตัวแปรขององค์การ	วัฒนธรรมองค์การครอบคลุมเรื่องราวทุกส่วนในองค์การ
2	วัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องของพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ การศึกษาจึงต้องใช้การวัดเชิงปริมาณ	วัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องความรู้สึกนึกคิด ค่านิยม และความเชื่อที่อยู่ภายในจิตใจคน การศึกษาจึงต้องใช้วิธีการวัดเชิงคุณภาพ
3	วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ควบคุมหรือจัดการได้เพราะว่าเป็นสิ่งที่มีตัวตนเป็นรูปธรรม	วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ไม่อาจควบคุมหรือจัดการได้เพียงแต่สามารถอธิบายหรือตีความหมายได้เท่านั้น
4	ผู้ก่อตั้งและผู้นำเป็นผู้สร้างหรือกำหนดวัฒนธรรมองค์การ	สมาชิกทุกคนเป็นผู้สร้างหรือกำหนดวัฒนธรรมองค์การ
5	วัฒนธรรมของแต่ละองค์การมีลักษณะคล้ายคลึงกัน	วัฒนธรรมแต่ละองค์การเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว ไม่ซ้ำกับองค์การอื่น
6	วัฒนธรรมองค์การเน้นข้อมูลที่เป็นพฤติกรรมภายนอกที่รับรู้ได้จากการสัมผัสทั้งห้า (หู ตา จมูก ลิ้น สัมผัส) ซึ่งเป็นวัตถุวิสัย	วัฒนธรรมองค์การเน้นข้อมูลที่อยู่ภายในความคิดหรือจิตใจของแต่ละคน ซึ่งเป็นค่านิยม ความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ ซึ่งเป็นอัตวิสัย
7	วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์การบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ	วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การมากขึ้น

ที่มา : เสนห์ จุ้ยโต (2560: 289)

จากตัวแบบพื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การสองตัวแบบพบว่า การประยุกต์ใช้ในองค์การ จะใช้ผสมผสานหรือบูรณาการวัฒนธรรมองค์การทั้งสองแบบ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นทั้งความคิดที่อยู่ภายในจิตใจคน และเป็นทั้งพฤติกรรมที่แสดงปรากฏออกมา ผู้นำรุ่นต่าง ๆ และสมาชิกองค์การมีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดทิศทางของวัฒนธรรมองค์การได้ วัฒนธรรมของแต่ละองค์การบางส่วนเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว แต่บางส่วนก็จะเหมือนกันทุกองค์การ

ในปัจจุบันองค์การสมัยใหม่ได้ให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์การใน 10 ประการ ได้แก่ (เสนห์ จุ้ยโต, 2552: 112)

- 1) เอาใจใส่ต่อลูกค้า (care for customer)
- 2) ให้คุณค่าต่อพนักงาน (care for employee)
- 3) เชี่ยวชาญการแข่งขัน (competition)
- 4) มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (excellence)
- 5) เติบโตด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (social responsibility)
- 6) ปูพรมขยายความเจริญเติบโต (growth)
- 7) โขว์นวัตกรรมใหม่ (innovation)
- 8) ใส่ใจทีมงาน (teamwork)
- 9) เสริมสานคุณภาพ (quality)
- 10) เข้าใจทราบปฏิบัติตามมาตรฐาน (Standard)

ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเรื่องของการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การ เป็นเครื่องมือช่วยควบคุมและจัดการเชิงกลยุทธ์ให้องค์การมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

พิทยา บวรวัฒนา (2556) ได้อธิบายว่า บุคลิกขององค์การ หรือวัฒนธรรมขององค์การ มีลักษณะที่สำคัญ 10 ประการ ดังนี้

1. ความคิดริเริ่มของปัจเจกบุคคล (Individual initiative) หมายถึง ระดับความรับผิดชอบต่อความมีอิสระ และความเป็นไทยของปัจเจกบุคคล
2. ความกล้าเสี่ยง (risk tolerance) หมายถึง ระดับที่สมาชิกองค์การถูกสนับสนุนให้ทำงานเชิงรุก มีความคิดสร้างสรรค์ และกล้าเสี่ยง
3. ทิศทาง (direction) หมายถึง ระดับที่องค์การกำหนดเป้าหมายไว้ชัดเจน และกำหนดการคาดหวังเกี่ยวกับการทำงานของสมาชิก
4. การรวมตัวกัน (integration) หมายถึง ระดับที่หน่วยต่าง ๆ ภายในองค์การได้รับการสนับสนุนให้ประสานการทำงานร่วมกัน

5. การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร (management support) หมายถึง ระดับที่ฝ่ายบริหารได้ให้ระบบการติดต่อที่ชัดเจน การช่วยเหลือ และการสนับสนุนต่อลูกน้อง

6. การควบคุม (Control) หมายถึง จำนวนกฎระเบียบและการสั่งงานโดยตรง ที่ใช้เพื่อควบคุมดูแลพฤติกรรมของสมาชิกองค์การ

7. การแสดงตัว (Identity) หมายถึง ระดับที่สมาชิกองค์การ ถือว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การโดยรวม มากกว่าที่จะแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดโดยเฉพาะ หรือแสดงตนเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพใดโดยเฉพาะ

8. ระบบการให้รางวัลตอบแทน (reward system) หมายถึงระดับที่การจัดรางวัลตอบแทน เช่น การเพิ่มเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง พิจารณาที่ผลการทำงานของสมาชิกองค์การเป็นสำคัญ มากกว่าที่จะใช้เกณฑ์อาวุโสและความพอใจส่วนตัว

9. ความกล้าเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง (conflict tolerance) หมายถึงระดับที่สมาชิกองค์การได้รับการสนับสนุนให้วิพากษ์วิจารณ์ และแสดงความขัดแย้งออกมาอย่างเปิดเผย

10. แบบการติดต่อ (communication patterns) หมายถึง ระดับที่การติดต่อภายในองค์การถูกจำกัดลงอยู่แค่การติดต่อตามลำดับชั้นอย่างเป็นทางการ

ข้อสังเกตคือ มุมมองของวัฒนธรรมทั้ง 10 ประการข้างต้น มีลักษณะที่ผูกพันกับตัวแปรอื่น ๆ หลายตัวแปรเช่น โครงสร้างองค์การ และระบบการผลิตขององค์การ เช่น องค์การที่ระบบการผลิตมีลักษณะจำเจซ้ำซาก จะพบว่าความคิดริเริ่มของบุคลากรภายในองค์การมีน้อยมาก หรือเช่น โครงสร้างองค์การแบบระบบราชการจะทำให้การติดต่อภายในองค์การมีลักษณะเป็นทางการตามลำดับชั้นอย่างมาก

รัฐันี สวนพุด (2555) ได้อธิบายว่า Richard L. Daft แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ประเภท แต่ละประเภทมุ่งเน้นค่านิยมที่ต่างกัน โดยพิจารณาจากความแตกต่างใน 2 มิติ คือ

1. เงื่อนไขด้านภาวะแวดล้อมภายนอกว่า ต้องการความยืดหยุ่น หรือความมั่นคงในระดับใด
2. เงื่อนไขด้านกลยุทธ์ทางธุรกิจว่า ต้องการเน้นภายในหรือเน้นภายนอกในระดับใด

วัฒนธรรมองค์การ 4 ประเภท ตามหลักการของ Richard L. Daft คือ

1. วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture)

เป็นวัฒนธรรมที่มีความมั่นคงและมุ่งเน้นภาวะแวดล้อมภายนอกองค์การเป็นหลัก ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การจะมีวิสัยทัศน์ของเป้าหมายองค์การที่ชัดเจน คือ ผู้นำมักมุ่งเน้นผลสำเร็จตามเป้าหมายเป็นสำคัญ เช่น ยอดขายเพิ่มขึ้น ผลประกอบการมีกำไรหรือมีส่วนแบ่งการตลาดสูงขึ้น ทำให้บรรยากาศภายในองค์การมีการแข่งขันเชิงรุก เน้นความสามารถในการคิดริเริ่มของพนักงานและพึงพอใจกับการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีผลงานดีจะได้รับผลตอบแทนสูง พนักงานที่มีผลงานต่ำกว่าเป้าหมายก็จะถูกไล่ออกจากงาน เป็นต้น

2. วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ (Clan Culture)

เป็นวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่นแต่มุ่งมั่นภาวะแวดล้อมภายในองค์การเป็นหลัก ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเน้นความต้องการของพนักงานภายในองค์การ เพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน มีการเอาใจใส่เอื้ออาทรต่อพนักงานและลูกค้า คำนึงถึงผลกระทบต่อคนอื่น ๆ เน้นความยุติธรรมและความเท่าเทียมกัน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความจงรักภักดีต่อองค์การสูง

3. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture)

เป็นวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่นและมุ่งมั่นภาวะแวดล้อมภายนอกองค์การเป็นหลัก มักเกิดจากการมีผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งมั่นให้พนักงานพัฒนาความสามารถในการคาดการณ์ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก การปรับตัวให้สอดคล้องและตอบสนองลูกค้าที่รวดเร็ว พนักงานมักถูกกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ กล้าคิด กล้าทำ การใช้จินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ ด้วยการตั้งรางวัลหรือให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า หากพนักงานสามารถประดิษฐ์ คิดค้น พัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นได้สำเร็จ

4. วัฒนธรรมแบบระบบราชการ (Bureaucratic Culture)

เป็นวัฒนธรรมที่มีความมั่นคงและมุ่งมั่นภาวะแวดล้อมภายในองค์การเป็นหลัก เน้นความเป็นทางการ การจัดการภายในให้เป็นระเบียบแบบแผน มีกฎระเบียบและการควบคุมการทำงานที่เคร่งครัด มีความคาดหวังในด้านประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์การแบบนี้แม้จะสร้างผลงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย แต่พนักงานในองค์การมักไม่ค่อยมีความสุขนักเพราะถูกตีกรอบให้เชื่อง ทำตามกฎระเบียบและคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

วรัญญู สนวนพุ่ม (2555) อธิบายว่า ในบทความวิชาการหลายๆ ฉบับ นักวิชาการหลายท่านพยายามจำแนกประเภทของวัฒนธรรมองค์การออกไปอีกมากมาย เพื่อให้ทันกับยุคการเปลี่ยนแปลง แต่พิจารณาค่านิยมหลักที่มุ่งเน้นในแต่ละวัฒนธรรมแล้ว สามารถเทียบเคียงกับหลักการวัฒนธรรมองค์การ 4 ประเภทของ Richard L. Daft ได้ เช่น

วัฒนธรรมองค์การ 4 ประเภท ของ Richard L.Daft	ตัวอย่างชื่อประเภทวัฒนธรรมองค์การอื่น ๆ ที่พบ	
วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่ง ผลสำเร็จ	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นการ ตอบสนองต่อลูกค้า	วัฒนธรรมที่มุ่งกลยุทธ์
(Achievement Culture)	(Customer-Responsive Corporate Culture)	(Strategic Culture)
วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นความผูกพัน ต่อองค์การด้วยใจ	วัฒนธรรมที่มุ่งการ เลือกสรร
(Clan Culture)	(Spiritually and Organizational Corporate Culture)	(Exclusive Culture)
วัฒนธรรมแบบปรับตัว	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นนวัตกรรม	วัฒนธรรมที่มุ่ง ผู้ประกอบการ
(Adaptability Culture)	(innovative Corporate Culture)	(Entrepreneurial Culture)
วัฒนธรรมแบบระบบราชการ	วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม	วัฒนธรรมที่มุ่งตนเอง
(Bureaucratic Culture)	(Ethical Corporate Culture)	(Chauvinistic Culture)

ที่มา : วรรณิ สนวนพุด (2555: 64)

ชนิดา จิตตรุทธะ (2556) ได้แบ่งลักษณะของวัฒนธรรมออกเป็นประเภทต่าง ๆ ตามความเห็นที่แตกต่างกันของนักวิชาการ ดังนี้

1. วัฒนธรรมความเสี่ยงและความเร็วในการตอบสนอง

Terrence E. Deal & Allan A. Kennedy (1982, อ้างถึงใน ชนิดา จิตตรุทธะ, 2556) วัฒนธรรมองค์การมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์การโดยตรง หากผู้บริหารได้กำหนดบทบาททางวัฒนธรรมสำหรับปัจเจกบุคคลในองค์การไว้อย่างดี โดยผู้บริหารต้องอาศัยยุทธศาสตร์หลายวิธี เพื่อเสริมสร้างอัตลักษณ์ และปรับวัฒนธรรมองค์การให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลง Deal และ Kennedy ได้เสนอว่าองค์การที่ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับการณ์มีวัฒนธรรมเข้มแข็ง สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันให้กับสมาชิก โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยเกี่ยวกับตลาดและการแข่งขัน ทั้งสองเห็นว่าปัจจัยเกี่ยวกับตลาดที่ส่งผลถึงการแบ่งประเภท วัฒนธรรม

องค์การมี 2 ประการ ได้แก่ 1) ระดับของความเสี่ยง (degree of risk) ที่องค์การต้องเผชิญ
2) ความรวดเร็วในการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Speed of feedback) ขององค์การ

จากปัจจัยทั้งสองประการ สามารถจัดแบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1.1 วัฒนธรรมแบบผจญภัยและชอบเสี่ยง (Tough Guy Macho Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ประกอบด้วยผู้ที่ประสบความสำเร็จจากการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงสูงและสามารถติดตามข้อมูลข่าวสารที่เป็นข้อมูลป้อนกลับได้อย่างรวดเร็ว องค์การจึงประสบความสำเร็จในเวลาอันสั้น ขณะที่อาจประสบความสำเร็จล้มเหลวได้ทันทีเช่นกัน องค์การมักสนับสนุนให้สมาชิกกล้าเสี่ยงและนิยมการแข่งขัน ทำงานเชิงรุก เป็นนักต่อสู้ ต้องการเห็นผลในเวลาอันสั้นทำให้เกิดปัญหาในระยะยาว องค์การที่มีลักษณะแบบนี้มักอาศัยกรอบประเพณีเป็นเครื่องแสดงว่าได้ทำงานอย่างถูกต้องรอบคอบแล้วเท่านั้น วัฒนธรรมที่สะท้อนวัฒนธรรมองค์การแบบนี้คือ การแต่งตัวที่ทันสมัย สมาชิกชอบเล่นกีฬาประเภทเดียว วางตัวอยู่เหนือผู้อื่น ไม่ค่อยเอาใจใส่ผู้มาติดต่อกับองค์การ ตัวอย่างองค์การแบบนี้ เช่น บริษัทโฆษณา ก่อสร้าง งานที่ปรึกษา เครื่องสำอาง หรืองานบันเทิง เป็นต้น

1.2 วัฒนธรรมแบบงานหนัก รักสนุก (Work Hard, Play Hard Culture) เป็นวัฒนธรรมของคนที่เขาจริงจังกับงาน และมีความสุขสนุกสนานเต็มที่ ความเสี่ยงของกิจกรรมมีน้อยแต่องค์การสามารถรู้ผลได้เร็วว่าประสบความสำเร็จหรือไม่ ผู้ที่ประสบความสำเร็จมักจะเป็นผู้ที่ขยันหมั่นเพียรทำงานหนัก และทำงานได้ดีทั้งในส่วนตัว และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้ที่อยู่ในวัฒนธรรมแบบนี้มักจะมีความเป็นกันเองเป็นมิตร ชอบพบปะผู้คนและสนุกสนาน องค์การทำให้คนตื่นตัวและเร่งทำงานที่ต้องการรู้ผลเร็ว การเร่งทำงานอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานได้ องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ อาจเห็นได้จากการที่พนักงานแต่งตัวธรรมดาเหมือนชนชั้นกลาง ชอบอยู่บ้านที่มีบริเวณ ชอบเล่นกีฬาเป็นทีม เช่น บาสเกตบอล ชอบใช้คำย่อในการพูดคุย ให้ความสำคัญกับผู้อื่น เช่น หากมีนัดกับผู้อื่นก็มักจะมารอรับ และมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน องค์การที่มักจะมีวัฒนธรรมแบบนี้ ได้แก่ ธุรกิจการขาย ธุรกิจคอมพิวเตอร์ และบริษัทแบบแฟรนไชส์ เป็นต้น

1.3 วัฒนธรรมแบบเอาบริษัทเป็นเดิมพัน (Bet Your Company Culture) เป็นวัฒนธรรมที่การตัดสินใจมีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวมาก แต่กลับรู้ผลของการทำงานช้า ทำให้แก้ไขปัญหาค่อยๆ ได้ไม่ทันที่ การตัดสินใจจึงเหมือนการนำองค์การไปเดิมพัน การตัดสินใจพลาดอาจหมายถึงการล่มสลายขององค์การได้ การตัดสินใจที่ถูกต้องจึงมีความสำคัญมาก องค์การและสมาชิกในองค์การยอมเสียเวลาในการตัดสินใจมาก เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด ให้ความสำคัญกับอนาคตบุคคลในองค์การเป็นผู้ที่อดทน รอบคอบพึ่งพาอาศัยกัน ปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ และรักษาสัมพันธภาพที่ดีไว้ ผลผลิตมีคุณภาพสูง แต่มักจะไม่ผลิตอย่างรวดเร็ว องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ อาจเห็นได้จากที่บุคคลแต่งกายเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ชอบกีฬาเกอร์ฟ ใช้ภาษาสุภาพเป็นทางการ

ตัวอย่างองค์กรเช่น ธุรกิจขนาดใหญ่ บริษัทน้ำมัน บริษัทอากาศยาน บริษัทออกแบบคอมพิวเตอร์ เมืองแร่ขนาดใหญ่ กองทัพ เป็นต้น

1.4 วัฒนธรรมแบบกระบวนการ (Process Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีความเสี่ยงน้อย และรู้ผลการทำงานซ้ำเหมือนการทำงานของระบบราชการ แม้เกิดความผิดพลาดก็ยังอยู่รอดได้ ยึดถือกระบวนการทำงานและกฎระเบียบเป็นหลักปฏิบัติ ที่ช่วยป้องกันผลกระทบจากภายนอกและ ป้องกันความผิดพลาด องค์กรสร้างระบบขั้นตอนตำแหน่งความเป็นทางการ และระเบียบแบบแผนใน ทุกส่วน วัฒนธรรมแบบนี้อาจเห็นได้จากการอาศัยอยู่แถบบริเวณเดียวกันของพนักงาน การเล่นเกมที่มี ีกระบวนการเล่นชัดเจน เช่น วายน้ำ วิ่ง บุคคลมักชอบอธิบายสิ่งต่าง ๆ ด้วยระเบียบหรือถ้อยคำที่ เรื่องระเบียบ บันทึกการติดต่อกับหน่วยงานแบบนี้จะต้องมีระเบียบขั้นตอนต่าง ๆ ผู้ที่มาติดต่อกับ องค์กรต้องมีการแลกบัตรก่อน เป็นต้น องค์กรที่มักจะมีวัฒนธรรมแบบนี้ ได้แก่ หน่วยงานราชการ หน่วยงานขนาดใหญ่ที่มีระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงานสูง องค์กรแบบระบบราชการ เป็นต้น

2. วัฒนธรรมองค์กรจากระดับของผู้สังเกตการณ์

Edgar H. Schein (1985, อ้างถึงใน ชนิตา จิตตรุทธะ, 2556) สร้างตัวแบบวัฒนธรรม องค์กรขึ้นมาจากจุดยืนหรือทัศนะของผู้สังเกตการณ์ ซึ่งแบ่งตามระดับการรับรู้จากการสังเกต ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

2.1 วัฒนธรรมที่มนุษย์สร้างขึ้น (Artifacts) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่อยู่ในระดับบนสุด ของพื้นผิวซึ่งมองเห็นและจับต้องได้ เช่น สำนักงาน การตกแต่ง สิ่งอำนวยความสะดวก การให้รางวัล การยอมรับคุณค่าที่สามารถมองเห็นได้ การแต่งกาย การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น คำขวัญ ถ้อยแถลงถึง พันธกิจ และหลักการปฏิบัติต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งหากจำแนกออกเป็นประเภทย่อยแล้ว วัฒนธรรม องค์กรในระดับนี้สามารถจัดแบ่งออกเป็น วัตถุ พฤติกรรม และภาษา

2.2 วัฒนธรรมที่เป็นค่านิยม (Values) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่อยู่ในระดับของหลักการ เป้าหมาย บรรทัดฐานหรือมาตรฐานทางสังคม คุณค่า อุดมการณ์ และความเชื่อ ซึ่งบ่งบอกถึง การจัดลำดับความสำคัญและความใส่ใจของสมาชิกองค์กรว่าให้ความสำคัญต่อสิ่งใดตามลำดับ และ ค่านิยมนี้จะเป็พื้นฐานในการตัดสินใจว่าอะไรเป็นสิ่งที่ถูกหรือผิดในองค์กรแห่งนั้น นำไปสู่ การกำหนดว่าพฤติกรรมใดเป็นข้อห้ามหรือข้อพึงปฏิบัติในองค์กรต่อไป

2.3 วัฒนธรรมระดับฐานคติ (Assumptions) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่อยู่ในระดับลึกที่สุด และยากที่สุดแก่การมองเห็น ซึ่งแฝงเร้นอยู่ในวิถีชีวิตประจำวันขององค์กรทำนองเดียวกับจารีตที่ องค์กรยึดถือปฏิบัติโดยไม่มีภาระระบุไว้อย่างเป็นทางการ แต่จะสามารถระบุชี้ได้ในชีวิตการทำงาน ปกติของสมาชิกองค์กร ลักษณะวัฒนธรรมในระดับนี้มักจะเป็นสิ่งต้องห้ามในการถกเถียงหรือ เป็นหลักการที่ไม่ควรฝ่าฝืน บางครั้งก็เป็นกฎที่ไม่มีใครกล่าวถึงเพราะเกิดขึ้นโดยการรับรู้สืบทอดกันมา การทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรในระดับนี้ต้องอาศัยประสบการณ์ที่มากและลึกซึ้งเพียงพอ

3. วัฒนธรรมองค์การจากระดับความเฉื่อยชาสู่ความกระตือรือร้น

Robert A. Cooke & J. C. Lafferty (1989, อ้างถึงใน ชนิดา จิตตรุทตะ, 2556) เสนอกรอบแนวคิดในการจัดแบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

3.1 ลักษณะวัฒนธรรมสร้างสรรค์ (Constructive styles) หมายถึง องค์การที่ให้

ความสำคัญกับเรื่องของค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมิตรสัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความรักต่อกัน และมีลักษณะการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์การ ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ลักษณะวัฒนธรรมสร้างสรรค์สามารถพิจารณาได้จากมิติ 4 มิติ ได้แก่

3.1.1. มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์การที่ภาพรวมการทำงานมีลักษณะการที่ดี มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกในการทำงานของพนักงาน มีการตั้งเป้าหมาย มีการทำงานร่วมกัน บุคลากรมีความกระตือรือร้น และรู้สึกว่าการทำงานมีความท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

3.1.2. มิติเน้นการประจักษ์ตนเอง (Self - actualizing) คือ องค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรมแสดงออกในทางสร้างสรรค์ เน้นความต้องการของบุคคลในองค์การตามความนึกคิดและความคาดหวังของบุคคล เป้าหมายของการทำงานอยู่ที่การเน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

3.1.3. มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น (Humanistic - encouraging) คือ องค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการทำงานด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วมและมุ่งเน้นบุคคลเป็นศูนย์กลางให้ความสำคัญกับพนักงานว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดขององค์การ

3.1.4. มิติเน้นมิตรสัมพันธ์ (Afflictive) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล พนักงานในองค์การมีความเป็นกันเอง เปิดเผย และรับรู้ถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน

3.2 ลักษณะวัฒนธรรมตั้งรับ - เฉื่อยชา (Passive - Defensive styles) หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงาน ลักษณะของผู้นำองค์การมักเป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นบุคคล เน้นให้ผู้ตามคล้อยตามความคิดของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผน พึงพาผู้บริหาร และพยายามหลีกเลี่ยงงานหรือการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ผู้ปฏิบัติงานยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา พนักงานเน้นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในลักษณะปกป้องตัวเองและตั้งรับ ซึ่งเป็นแนวทางที่ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง

ปลอดภัย และก้าวหน้าในการทำงานตามบทบาทและขั้นตอนทั่วไป ลักษณะวัฒนธรรมแบบนี้สามารถพิจารณาได้จากมิติ 4 มิติ ได้แก่

3.2.1. มิติการเห็นพ้องด้วย (Approval) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมในการแสดงออกที่บุคคลในองค์กรให้การยอมรับซึ่งกันและกัน พยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น พฤติกรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับในองค์กร คือ การพยายามเห็นด้วยและคล้อยตามความคิดเห็นของสมาชิกอื่น ๆ

3.2.2. มิติเน้นกฎระเบียบ (Conventional) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมในการแสดงออกแบบอนุรักษ์นิยม โดยการยึดธรรมเนียมแบบแผนการปฏิบัติที่มีการควบคุมด้วยกฎระเบียบ ทุกคนในองค์กรต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด และมีความรู้สึกที่ดีต่อกฎระเบียบนั้น ๆ สมาชิกองค์กรจะมีพฤติกรรมขัดต่อกฎระเบียบไม่ได้

3.2.3. มิติเน้นการพึ่งพา (Dependent) คือ องค์กรมีค่านิยมและพฤติกรรมในการแสดงออกที่สะท้อนถึงสายการบังคับบัญชาที่มีศูนย์รวมของการบริหารจัดการ การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม ซึ่งสมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจนั้น และเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้องเป็นมิติที่มุ่งเน้นการปกป้องตนเอง

3.2.4. มิติเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมในการแสดงออกที่เน้นการควบคุมโดยอาศัยการลงโทษเมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานพยายามกระจายความรับผิดชอบการทำงานในลักษณะที่เท่า ๆ กันกับบุคคลอื่น และพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำต่าง ๆ ที่อาจจะทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานและหลีกเลี่ยงการถูกตำหนิ

3.3 ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive – Defensive styles) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมในการแสดงออกในลักษณะผู้นำที่มุ่งเน้นงานและเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงาน ลักษณะการทำงานเป็นแบบมุ่งเน้นอำนาจ มีความคิดเห็นตรงกันข้ามกัน มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่น มีการต่อต้าน และมุ่งเน้นการทำงานที่ต้องสมบูรณ์แบบเสมอ ลักษณะวัฒนธรรมแบบนี้สามารถพิจารณาได้จากมิติ 4 มิติ ได้แก่

3.3.1. มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมในการแสดงออกในลักษณะการเผชิญหน้าอย่างมาก มีค่านิยมในการบริหารที่เน้นการเจรจาต่อรอง พนักงานจะรู้สึกว่ามีความค่าหากได้แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ไม่มีการวางแผนล่วงหน้าและการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่น ๆ เสมอ

3.3.2. มิติเน้นอำนาจ (Power) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออก โดยอาศัยโครงสร้างการบริหารแบบไม่มีส่วนร่วม เน้นที่อำนาจหน้าที่ และบทบาทของแต่ละคนจะถูก กำหนดจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่ รางวัลที่ได้รับจากหน่วยงานคือ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ทำให้ได้ ควบคุมพนักงานที่อยู่ในระดับต่ำกว่าการได้มาซึ่งอำนาจหน้าที่บ่งบอกถึงความมั่นคงในการทำงาน

3.3.3. มิติเน้นการแข่งขัน (Competitive) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกของพนักงานในลักษณะของการแข่งขันที่ต้องการมีแพ้-ชนะ พนักงานต้องชนะและ ทำงานได้ดีกว่าคนอื่น ทำให้ทุกคนมุ่งการแข่งขัน เพื่อรักษาความรู้สึกถึงการมีคุณค่าของตนเอง จากการแบ่งระดับในที่ทำงาน

3.3.4. มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionist) คือ องค์การที่มีค่านิยมและ พฤติกรรมแสดงออกถึงลักษณะเจ้าระเบียบ มีความพิถีพิถันในการทำงาน เน้นที่การทำงานอย่าง หนักและยึดมั่นในระบบการทำงานมาก แต่ได้ผลงานและผลผลิตตามเป้าหมายขององค์กรน้อยมาก พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานสูง ทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน และใช้เวลาในการทำงานมาก เน้นการทำงานที่ต้องมีความสมบูรณ์แบบ และมีความละเอียด ลักษณะเด่นคือเน้นความสมบูรณ์แบบ ความละเอียดของการทำงาน และหากเกิดข้อผิดพลาดพนักงานจะตำหนิความผิดพลาดของตนเอง

4. วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร

Daniel R. Denison(1990, อ้างถึงใน ชินดา จิตตรุทธะ, 2556) วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อ ประสิทธิภาพขององค์กรเป็นอย่างสูง เมื่อวัฒนธรรมองค์กรก่อให้เกิดองค์ประกอบของความสำเร็จ หรือประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

4.1 การเกี่ยวข้องผูกพัน (Involvement) หมายถึงการเข้ามีส่วนร่วมในองค์กร

4.2 ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) เพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

4.3 ความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา (Consistency) หมายถึงองค์กรมีการประพฤติปฏิบัติ ในค่านิยมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง ซึ่งจะก่อให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถ คาดหมายพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้

4.4 ภารกิจและวิสัยทัศน์ (Mission and Vision) ที่เหมาะสมทำให้องค์กรมีกรอบ และ ทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน

Denison กล่าวว่าองค์ประกอบทั้ง 4 นี้ ทำให้องค์กรสามารถบรรลุประสิทธิผลตาม ที่ต้องการ วัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญที่สนับสนุนให้องค์กรบรรลุ สุวิสัยทัศน์ และภารกิจ ที่กำหนดอย่างเหมาะสมได้ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร โดยการประเมิน

สภาพของวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ และประเมินความเหมาะสมหรือคุณค่าที่มีต่อองค์การ เพื่อจะ
ได้สร้างวัฒนธรรมองค์การให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

5. วัฒนธรรมองค์การในแบบแผนที่เหมาะสม

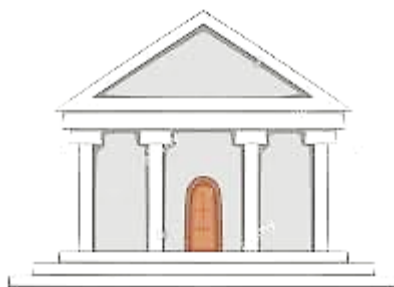
Charles B. Handy (1991, อ้างถึงใน ชนิดา จิตตรุทธะ, 2556) ได้แบ่งประเภทของ
วัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ประเภทโดยอาศัยสัญลักษณ์ของเทพเจ้ากรีก 4 องค์ ซึ่งมี
บุคลิกลักษณะนิสัยใจคอ ความสามารถ และบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันตามทัศนคติความเชื่อของชาว
กรีกโบราณ เพื่อเป็นตัวแทนแบบแผนวัฒนธรรมขององค์การแต่ละประเภท ได้แก่

5.1 วัฒนธรรมสโมสรหรือวัฒนธรรมแบบซ็อส (The Club Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้น
อำนาจ พบได้ในองค์การธุรกิจขนาดเล็ก อำนาจคือการรวมศูนย์หรือการเป็นศูนย์กลางของอำนาจ
มีกฎและข้อปฏิบัติเพียงเล็กน้อย และมีความเป็นระบบราชการน้อยมาก เนื่องจากยึดติดกับตัวบุคคล
โดยเฉพาะผู้มีอิทธิพลหรือผู้มีบารมีในองค์การ รูปภาพ สัญลักษณ์เป็นรูปใยแมงมุม หมายถึง อำนาจ
ขึ้นอยู่กับระยะห่างของเส้นรอบวงใยแมงมุมที่อยู่ใกล้หรือห่างจากแมงมุมตรงกลาง แบบแผนทาง
วัฒนธรรมเน้นการตัดสินใจที่รวดเร็ว ชอบเสียง เน้นความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การคิดเห็น
อย่างเดียวกัน ลัทธิเกื้อหนุนญาติมิตร และการใช้ประโยชน์จากเครือข่ายสัมพันธ์ภาพ



ภาพที่ 1 รูปภาพสัญลักษณ์ใยแมงมุมในวัฒนธรรมสโมสร
ที่มา : Handy, C. (1991) Gods of Management

5.2 วัฒนธรรมเน้นบทบาทหรือวัฒนธรรมแบบอพลโล (The Role Culture) พบได้ใน
องค์การที่มีโครงสร้างแบบระบบราชการ ซึ่งอาศัยกฎระเบียบและขั้นตอนในการปฏิบัติจำนวนมาก
และประสานงานโดยระบบบังคับบัญชาตามลำดับขั้นและระบบอาวุโส องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้
จะเน้นความสำคัญที่บทบาทหน้าที่มากกว่าตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใด รูปภาพสัญลักษณ์เป็นรูปวิหาร
กรีก หมายถึง อำนาจในองค์การจะอยู่ที่ส่วนบนสุดคือผู้นำ หรืออยู่ที่ส่วนคานรูปสามเหลี่ยมคือ
คณะกรรมการ แบบแผนทางวัฒนธรรมเน้นการบริหารที่อาศัยระเบียบและกฎเกณฑ์ ความมีเหตุผล
ความมีเสถียรภาพ ความแน่นอน การทำนายล่วงหน้าได้ บทบาทที่กำหนดไว้ และสัญญาที่แน่นอน



ภาพที่ 2 รูปภาพสัญลักษณ์วิหารกรีกในวัฒนธรรมเน้นบทบาท

ที่มา : Handy, C (1991)

5.3 วัฒนธรรมแบบเน้นงานหรือวัฒนธรรมแบบอธนา (The Task Culture) ให้ความสำคัญกับโครงการต่าง ๆ จุดเน้นสำคัญคือ การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยเกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ต้องอาศัยทีมงานซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ วัฒนธรรมขององค์กรได้รับการปรับให้เหมาะสมกับธรรมชาติของโครงการต่าง ๆ วัฒนธรรมแบบนี้จะเกิดประสิทธิภาพที่ดีเลิศต่อเมื่อสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้ รูปภาพสัญลักษณ์เป็นรูปตาข่าย หมายถึงอำนาจในองค์กรจะอยู่ที่จุดตัดของตาข่าย คือความสำเร็จของงานในส่วนต่าง ๆ ขององค์กรที่เกิดจากความสามารถและความเชี่ยวชาญแบบแผนทางวัฒนธรรมเน้นการบริหารที่อาศัยทักษะ และความเชี่ยวชาญในงาน เป็นวัฒนธรรมที่ลงทุนในเรื่องแหล่งข้อมูลที่ดีที่สุด จึงทำให้วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้มีราคาแพง เพราะมีวัตถุประสงค์ในการแก้โจทย์หรือแก้ปัญหาในงาน โดยอาศัยความสามารถพิเศษความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม ทั้งยังเป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการเอาชนะคู่ต่อสู้ในการแข่งขันด้วย

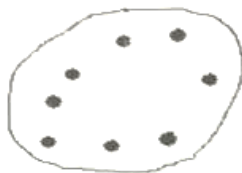


ภาพที่ 3 รูปภาพสัญลักษณ์ตาข่ายในวัฒนธรรมเน้นงาน

ที่มา: Handy, C. (1991)

5.4 วัฒนธรรมแบบเน้นตัวตนหรือวัฒนธรรมแบบดิออนีซุส (The Existential Culture) มุ่งเน้นความสำคัญไปที่ความมีชีวิตชีวาขององค์กรและควมมีอิสระและการพัฒนาศักยภาพของปัจเจกบุคคลในองค์กร นอกจากนี้ยังเน้นการสร้างผลงานที่มีความเป็นวิชาชีพมากกว่าเพื่อตอบสนองการแข่งขันหรือลูกค้า รูปภาพสัญลักษณ์เป็นรูปกลุ่มของดวงดาวที่อยู่รวมกันอย่างหลวม ๆ และเป็น

อิสระต่อกัน หมายถึง อำนาจในองค์การจะอยู่ที่ความสามารถทางวิชาชีพของดวงดาวแต่ละดวง คือ ผู้ปฏิบัติงานมีอาชีพ แบบแผนทางวัฒนธรรมเป็นการปราศรัยติดต่อกันภายในชุมชนที่มีความเป็น วิชาชีพนิยม ความสัมพันธ์ของสมาชิกองค์การเป็นแบบอิสระ มีเสรีภาพสูง และไม่ชอบพึ่งพิงกัน มากนัก วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบการปราศรัยติดต่อกันในชุมชน วัฒนธรรมองค์การแบบนี้จัดเป็น แบบแผนวัฒนธรรมองค์การที่บริหารจัดการได้ยากที่สุด



ภาพที่ 4 รูปภาพสัญลักษณ์กลุ่มดวงดาวที่เป็นอิสระในวัฒนธรรมเน้นตัวตน

ที่มา: Handy, C. (1991)

6. วัฒนธรรมองค์การจากคุณค่าทางวัฒนธรรม 4 ชุด

Kim S. Cameron and Robert. E. Quinn (1999, อ้างถึงใน ชนิตา จิตตรุทธะ, 2556) แบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 4 ลักษณะตามคุณค่าทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน 4 ประเภท คือ

6.1 วัฒนธรรมแบบกลุ่มชน (Clan Culture) มุ่งเน้นความสนใจที่การธำรงรักษาคุณค่าภายในองค์การด้วยการอาศัยความยึดหยุ่นให้ความสำคัญและเอาใจใส่กับคนในองค์การและสนใจดูแล ลูกค้ายเป็นพิเศษ

6.2 วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (Hierarchy Culture) มุ่งเน้นความสนใจที่การธำรงรักษาคุณค่าภายในองค์การด้วยการอาศัยความต้องการในเรื่องความมั่นคง เสถียรภาพ และการควบคุม

6.3 วัฒนธรรมแบบชั่วคราว (Adhocracy Culture) มุ่งเน้นความสนใจที่การธำรงรักษา สถานภาพภายนอกหรือจุดยืนขององค์การด้วยการอาศัยความยึดหยุ่นและความเป็นปัจเจกใน ระดับที่สูง

6.4 วัฒนธรรมแบบตลาด (Market culture) มุ่งเน้นความสนใจที่การธำรงรักษา สถานภาพภายนอกขององค์การด้วยการอาศัยความต้องการในเรื่องความมั่นคง เสถียรภาพ และการควบคุม

7. วัฒนธรรมองค์การจากบุคลิกลักษณะขององค์การ

Stephen P. Robbins (2001อ้างถึงในชนิตา จิตตรุทธะ,2556) ได้เสนอปัจจัยสำคัญ 15 ประการที่ประกอบขึ้นเป็นบุคลิกองค์การ หรือวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ 1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความกล้าเสี่ยง (Innovation and risk taking: risk tolerance) 2) การให้ความสนใจใน

รายละเอียด (Attention to detail) 3) การมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน (Outcome orientation) 4) การให้ความสำคัญกับบุคคล (People orientation) 5) การทำงานเป็นทีม (Team orientation) 6) การทำงานเชิงรุก (Aggressiveness) 7) ความมีเสถียรภาพ (Stability) 8) ทิศทางขององค์การ (Direction) 9) บูรณาการในองค์การ (Integration) 10) การสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management Support) 11) การควบคุม (Control) 12) อัตลักษณ์ขององค์การ (Identity) 13) ระบบการให้รางวัล (Reward system) 14) การอดทนต่อความขัดแย้ง (Conflict tolerance) 15) รูปแบบการติดต่อสื่อสาร (Communication pattern) ลักษณะทั้ง 15 ประการนี้จะ เป็นแนวทางในการพิจารณาถึงวัฒนธรรมองค์การว่ามีบุคลิกเฉพาะขององค์การ หรือมีวัฒนธรรมองค์การเป็นอย่างไร นอกจากนี้ Robbins อธิบายเพิ่มเติมว่า บุคลิกลักษณะขององค์การยังเกี่ยวข้องกับตัวแปรอื่น อาทิ โครงสร้างองค์การ หรือระบบผลิตขององค์การ เช่น โครงสร้างองค์การแบบราบทำให้สมาชิกในองค์การสามารถติดต่อกันได้อย่างทั่วถึง และมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจภายในองค์การมากขึ้น เพื่อช่วยให้องค์การสามารถควบคุมปัจจัยสภาพแวดล้อมได้มากขึ้น หรือระบบผลิตในองค์การแบบโครงการจำเป็นต้องอาศัยความคิดริเริ่มของบุคคลสูง และอาศัยการรวมตัวกันของทีมงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เป็นต้น

8. วัฒนธรรมองค์การจากการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมภายในองค์การ

Donald P. Moynihan and Sanjay K. Pandey (2005, อ้างถึงใน ชนิตา จิตตรุทตะ, 2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลการปฏิบัติงานขององค์การภาครัฐที่เน้นการประเมินผลการปฏิบัติของข้าราชการ พบว่า ปัจจัยทางการบริหารภายในได้แก่ ความสามารถขององค์การในการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์การ ด้วยการมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์โดยอาศัยการที่องค์การมีเป้าหมายชัดเจน และการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งทั้งสองเรื่องนี้จะส่งผลในเชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์การ Moynihan และ Pandey ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ประเภทโดยอาศัยแนวคิดของ Zammuto, Gifford and Goodman (1999, อ้างถึงใน ชนิตา จิตตรุทตะ, 2556) ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์การแบบสมเหตุสมผล (Rational Culture) 2) วัฒนธรรมองค์การแบบกลุ่ม (Group Culture) 3) วัฒนธรรมองค์การแบบพัฒนา (Developmental Culture) 4) วัฒนธรรมองค์การแบบลำดับชั้น (Hierarchical Culture) โดยทั้งสองเชื่อว่าวัฒนธรรมองค์การแต่ละประเภทจะนำไปสู่ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่มีระดับแตกต่างกัน

9. วัฒนธรรมองค์การกับโครงสร้างองค์การ

Donald P. Moynihan and Noel Landuyt (2009, อ้างถึงใน ชนิตา จิตตรุทตะ, 2556) ทั้งสองเห็นว่าทั้งวัฒนธรรมองค์การและโครงสร้างองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการก่อให้เกิดการเรียนรู้ และทำให้องค์การภาครัฐประสบผลสำเร็จ การส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์การภาครัฐควรให้ความสำคัญกับโครงสร้างองค์การและวัฒนธรรมองค์การไปพร้อมกัน โดยปัจจัย 5 ประการที่ส่งผลต่อ

การเรียนรู้ขององค์กร ได้แก่ ระบบสารสนเทศ ความพอเพียงของทรัพยากร การให้ความสำคัญกับภารกิจ ความยืดหยุ่นของการตัดสินใจ และการสร้างชุมชนที่เรียนรู้ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรจะมีส่วนต่อการเรียนรู้ขององค์กรผ่านการให้ความสำคัญกับภารกิจและความยืดหยุ่นของการตัดสินใจ ดังนั้น ผู้นำองค์กรอาจเสริมสร้างวัฒนธรรมเชิงสนับสนุน (Supportive Culture) เพื่อให้ส่งผลต่อไปยังการเรียนรู้ขององค์กรได้

10. วัฒนธรรมองค์กรกับปัจจัยต่าง ๆ ขององค์กร

Jason A. Colquitt, Michael J. Wesson and Jeffrey A. LePine (2009, อ้างถึงใน ชนิตา จิตตรุทธะ, 2556) การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรต้องศึกษาถึงมิติต่าง ๆ ของวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อองค์กรได้หลายทาง ทั้งผลที่เกิดจากเนื้อหาของวัฒนธรรมองค์กรในมิติต่าง ๆ ตลอดจนผลที่เกิดจากความสอดคล้องระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับวัฒนธรรมบุคคล ซึ่งความสอดคล้องดังกล่าวนี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร ตรงกับแนวคิดเรื่องความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่เสนอโดย James Campbell Quick & Debra L. Nelson (2009, อ้างถึงใน ชนิตา จิตตรุทธะ, 2556) ซึ่งได้รับอิทธิพลที่เป็นรากฐานความคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์กรมาจากแนวคิดและข้อเสนอเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของ Schein (1985, อ้างถึงใน ชนิตา จิตตรุทธะ, 2556,) อีกทอดหนึ่ง (Quick & Nelson, 2009) กล่าวเพิ่มเติมว่าวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อองค์กรใน 4 เรื่องที่สำคัญ ได้แก่ 1) การสร้างความรู้สึเกี่ยวกับอัตลักษณ์ร่วมขององค์กร 2) การสร้างกรอบในการทำความเข้าใจ 3) การส่งเสริมค่านิยมในองค์กร 4) การเป็นกลไกในการควบคุม ทั้งสองได้รวบรวมทัศนะที่นักวิชาการเสนอไว้ในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลองค์กรว่ามีมุมมองที่แตกต่างกัน 3 ทัศนะ ได้แก่ ทัศนะที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งขององค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร ทัศนะที่อธิบายโดยอาศัยแนวคิดเรื่องความสอดคล้อง ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับวัฒนธรรมปัจเจกบุคคล และทัศนะที่อธิบายโดยอาศัยเรื่องความสามารถในการปรับตัวของวัฒนธรรมองค์กร ทั้งสองเห็นด้วยกับไซห์น (Schein, 1985) ว่าผู้นำองค์กรเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร

ธนาคารแห่งประเทศไทยได้จัดทำวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ใช้คำว่า OTEACHI ซึ่งมีคุณลักษณะ ดังนี้ (เสนห์ จุ้ยโต, 2558)

มีการสื่อสารแบบเปิด	O = Open Communication
มีการทำงานเป็นทีม	T = Teamwork
มีประสิทธิภาพ	E = Efficiency
มีความรับผิดชอบ	A = Accountability
มีสมรรถภาพ	C = Competency
มีความซื่อสัตย์	H = Honesty
ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี	I = Integrity

วัฒนธรรมองค์การยุคโลกาภิวัตน์

เสนห์ จุ้ยโต (2558) อธิบายว่าวัฒนธรรมองค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย กล่าวคือ เมื่อใดก็ตามที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และมีการเปลี่ยนแปลงในองค์การจะส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์การ

ประการแรก การเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจสู่ยุคการแข่งขันแบบเสรี พบว่า ความคิด ความเชื่อในการทำงานได้มุ่งเน้นสู่คุณภาพ และมาตรฐาน กล่าวคือ ที่ใดมีการแข่งขันที่นั่นนำมาซึ่งคุณภาพที่ดีมีคุณภาพที่นั่นนำมาซึ่งมาตรฐาน มาตรฐานวันนี้ต้องดีกว่าเมื่อวานนี้ และต้องมุ่งสู่มาตรฐานสากล (International Organization for Standardization - ISO)

ประการที่สอง การเปลี่ยนแปลงสังคมสู่สังคมหลากหลายสลับซับซ้อน การทำงานขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถเป็นสำคัญ มีความเชื่อว่าการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญของคนยุคใหม่ และมุ่งสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้น องค์การจึงต้องสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยพยายามปลูกฝังวินัย 5 ประการ ได้แก่

- 1) การสร้างบุคคลที่รอบรู้ (personal mastery)
- 2) การมีแบบแผนความคิดแบบวิทยาศาสตร์ (mental model)
- 3) การมีความคิดเชิงระบบ (System thinking)
- 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision)
- 5) การสร้างทีมเรียนรู้ (team learning)

ประการที่สาม การเปลี่ยนแปลงการเมืองสู่ธรรมาภิบาลซึ่งมีหลักการสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักโปร่งใส หลักมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ระบบการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปสู่ผลต่อวัฒนธรรมองค์การ ต้องให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ความมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาวิชาชีพ รวมทั้งความรับผิดชอบต่อสังคม

ประการที่สี่ การเปลี่ยนแปลงสู่องค์การแห่งสติปัญญา วัฒนธรรมองค์การที่ดีก่อให้เกิดองค์การแห่งสติปัญญา (organizational intelligence) ในยุคโลกาภิวัตน์ ควรมุ่งเน้น ประเด็นหลัก ดังนี้ ความไว้วางใจ การเปิดเผยและความจริง (truth, openness, reality) ความกล้าหาญ (courage) การจัดการตนเอง (self-management) ความร่วมมือ (cooperation) การมีส่วนร่วม (participation) การจูงใจ (motivation) อดทนต่อความผิดพลาด (mistake-tolerate) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความคงเส้นคงวาสม่ำเสมอ (consistenc ทีม (teams) การกระจายอำนาจ (empowerment) การแบ่งปัน (sharing) การเป็นหุ้นส่วน (partnering) การผูกพัน (commitment) ความสามารถหรือสมรรถนะ (competence) นวัตกรรม (innovation)

เสน่ห์ จุ้ยโต (2558) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์การยุคโลกาภิวัตน์ที่ควรนำมาใช้ในการจัดการเชิงกลยุทธ์ภาครัฐมี 4 จุดเน้น ที่สำคัญคือ

1. วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นเวลา (time - based culture) เป็นการให้คุณค่าการทำงานที่มุ่งเน้นการทำงานที่มีการวางแผนในอนาคตอย่างชัดเจน โดยมีการกำหนดกรอบเวลา (time frame) ที่แน่นอน วัฒนธรรมองค์การแบบนี้ที่สำคัญมี 4 ประการได้แก่

1.1 ให้ความสำคัญต่อการผลิตแบบทันเวลา (just in time) เป้าหมายหลักของระบบการผลิตแบบทันเวลาเป็นการปรับปรุงบริษัทให้อยู่ในสถานะที่จะแข่งขันกับคู่ต่อสู้ได้ดีขึ้น โดยมีการปรับปรุงคุณภาพสินค้าให้มีคุณภาพดีขึ้น ลดการสูญเสียในการผลิตให้น้อยลง และสามารถผลิตสินค้าได้ทันเวลาตามความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการเป็นการลดสต็อกสินค้า

1.2 ให้ความสำคัญต่อการทำงานที่เร็วกว่าเดิม (speed) ปัจจุบันการทำงานต้องปลูกฝังความเชื่อที่ว่าต้องคิดก่อนทำก่อน (proactive) ทำงานได้เร็วกว่าผู้อื่นหรือคู่แข่ง จึงต้องคิดค้นระบบและวิธีการหรือทางลัด เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ โดยใช้เวลาน้อยที่สุดหรือสั้นที่สุด (one best way) โดยการปรับปรุงพฤติกรรมระบบการทำงาน และเวลาการทำงานให้เร็วกว่าเดิม

1.3 ให้ความสำคัญกับการบริหารเวลา (time management) ต้องปลูกฝังค่านิยมความเชื่อ ด้านการรู้จักบริหารเวลาและใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด การบริหารเวลาคือ การใช้ทรัพยากรเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ พนักงานทุกคนต้องตระหนักว่า เวลาจำกัด ไม่หวนกลับ ทดแทนไม่ได้ และหมดไปเรื่อยๆ เทคนิคการบริหารเวลาที่สำคัญมี 3 ประการดังนี้

1.3.1 การจัดระบบระเบียบในการทำงาน โดย

- วางแผนประจำวัน
- ทำตามแผนงานประจำวันให้ได้
- ทำงานสำคัญและเร่งด่วนลำดับแรกสุดก่อน

- ให้งานวัลตนเองเมื่อทำงานเสร็จ
- กั้นเวลาส่วนหนึ่งเพื่องานระยะยาว
- ใช้ตารางวางแผนงานประจำปี
- ให้ความทำงานชิ้นใหม่ให้เพียงพอ

1.3.2 การใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ โดย

- พุดโทรศัพท์ให้ได้สาระมากขึ้น
- ลดการรบกวนจากโทรศัพท์
- ประหยัดเวลาในการประชุม
- ใช้เวลาเดินทางอย่างคุ้มค่า
- จัดระบบการทำงานที่บ้านเพื่อประหยัดเวลา
- จัดการใช้เวลาซื้อของ รอคอย รถติด
- มีข้อมูลและหมายเลขโทรศัพท์อยู่ในมือ
- รู้จักใช้แบบฟอร์มในการทำงาน
- อย่าให้โต๊ะรก อย่าจับจด ทำงานทีละอย่าง
- สร้างวินัยตนเองและสมาธิในการทำงาน

1.3.3 การวางแผนเพื่องานในอนาคต โดย

- ประเมินความสามารถปัจจุบัน
- เข้าอบรมโครงการที่เป็นประโยชน์
- สนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาชีพ
- ทำความรู้จักบุคคลตำแหน่งสูงกว่าในหน่วยงาน
- พุดคุยกับหัวหน้าเพื่อพัฒนาความสามารถ

1.4 ให้ความสำคัญต่อการทำตารางการปฏิบัติงาน (bar chart) องค์การต้องปลูกฝัง แนวคิดความเชื่อให้พนักงานทำตารางการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานที่ชัดเจน และสามารถควบคุมการทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา ตารางการทำงานสามารถกระทำได้ ดังนี้

ประการแรก วิเคราะห์ว่างานหรือโครงการหนึ่งประกอบไปด้วยกิจกรรมใดบ้าง กิจกรรมใดทำก่อน กิจกรรมใดทำทีหลัง หรือกิจกรรมใดทำพร้อมกันได้

ประการที่สอง ศึกษาว่างานหรือโครงการมีกำหนดระยะเวลาานเท่าใด อาทิ 1 อาทิตย์ 1 เดือน หรือ 1 ปี

ประการที่สาม สร้างตารางความสัมพันธ์เชิงเมตริกซ์ (matrix) ระหว่างกิจกรรมกับระยะเวลาของโครงการแล้วเขียนเป็นตารางการปฏิบัติงาน

การจัดการเชิงกลยุทธ์ภาครัฐให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นเวลามากยิ่งขึ้น โดยจะได้ยินคำว่า ตรงต่อเวลา ทันเวลา กรอบเวลาในการทำงาน ตารางการปฏิบัติงาน และ ที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ เร็วเกินกว่าที่ผู้รับบริการคาดหวัง ดังนั้น กลยุทธ์ที่เรียกว่าประหยัดในความเร็ว (economy of speed) จึงเป็นสิ่งที่คาดหวังมากสำหรับการทำงานของข้าราชการ

2. วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นคุณภาพ

แนวคิดวัฒนธรรมองค์การในปัจจุบันและอนาคตให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพมากขึ้น การบริหารองค์การสมัยใหม่จึงมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งคุณภาพ (quality organization) มีลักษณะสำคัญ 12 ประการ ดังนี้

1. มุ่งเน้นที่ลูกค้าเป็นหลัก กล่าวคือ งานที่ทำหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การมุ่งตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าเป็นหลัก จึงต้องรู้ความต้องการที่ชัดเจน และความต้องการที่แฝงเร้นของลูกค้าเพื่อผลิตสินค้าหรือให้บริการที่สร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า ต้องมุ่งมั่นปรับปรุงคุณภาพเพื่อสร้างความประทับใจแก่ลูกค้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป รวมถึงการตอบสนองความต้องการลูกค้าภายในหรือพนักงานในองค์การด้วย

2. วัดผลงานด้วยข้อมูลจริง กล่าวคือ การวัดผลงานต้องอาศัยข้อมูลตัวเลขที่เป็นจริง องค์การมีโอกาสที่จะปรับปรุง เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น การใช้ความรู้สึกหรือความเชื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจในการบริหารมักจะทำให้เกิดความเสียหาย และผลร้ายมากกว่าการอาศัยข้อมูลจริง

3. มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ผลสัมฤทธิ์ของงาน (results) เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของธุรกิจ ความเหนียวยากในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องยาวนานจะไม่มีจุดหมายใด ๆ เลย หากไม่มีผลลัพธ์ที่วัดได้ปรากฏแก่สายตาว่าลูกค้าพอใจมากขึ้นหรือไม่ คุณภาพดีมาน้อยเพียงใด ลดการสูญเสียลงได้มากน้อยเพียงใด

4. มุ่งเน้นการกระทำ การมุ่งเน้นปฏิบัติเป็นสำคัญ ไม่ใช่การเอาแต่พูด ประชุม สัมมนา โดยไม่ได้สรุปผลสู่การปฏิบัติแต่อย่างใด การคิดดี มั่นใจ ก็ควรแปลงไปสู่การปฏิบัติได้ การลงมือปฏิบัติจริงอย่างสม่ำเสมอก่อให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาหรือแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น เป็นการเรียนรู้ด้วยการลงมือกระทำ

5. มีผู้บริหารมืออาชีพ ความเป็นมืออาชีพ (professional) ของผู้บริหารที่ได้รับการศึกษาหรืออบรมอย่างเป็นระบบ จะนำพาองค์การไปสู่ทิศทางที่ถูกต้อง เป็นผู้นำองค์การมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพ และเป็นที่ประจักษ์แก่ลูกค้า ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ในการ

บริหารจัดการคุณภาพอย่างลึกซึ้ง และมีความมุ่งมั่นตั้งใจ เอาจริงเอาจัง ในการสร้างคุณภาพให้เกิดขึ้นกับองค์กร

6. กิจกรรมคุณภาพต้องเกี่ยวข้องกับทุกระดับของหน่วยงานและทุกคน คุณภาพมิใช่เกิดจากฝ่ายควบคุมคุณภาพเท่านั้น แต่เกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่าย และทุกคนในองค์กร

7. ทุกคนในองค์กรได้รับการอบรมเรื่องคุณภาพ การปรับองค์การสู่องค์กรแห่งคุณภาพ เป็นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องปรับเปลี่ยนทั้ง ทักษะคิด ความเชื่อ และค่านิยมของคนในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพ การฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการเป็นองค์กรคุณภาพ

8. มุ่งมั่นและยืนหยัดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การสร้างผลลัพธ์ด้านสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและมุ่งสู่องค์กรแห่งคุณภาพจะต้องอาศัยการทำงานอย่างเป็นระบบ ด้วยจิตใจที่มุ่งมั่นและยืนหยัดอย่างต่อเนื่อง การทำงานแบบขอไปทีหรือลู่บนน้ำปะจุมุก ยากที่จะสร้างระบบคุณภาพได้ยั่งยืน

9. มองการณ์ไกล การสร้างองค์กรแห่งคุณภาพต้องมุ่งมั่น อดทน รอคอย เพื่อความสำเร็จในระยะยาว คุณภาพเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและยาวนานต้องอาศัยระยะเวลาในการปลูกฝังจิตสำนึก ละลายพฤติกรรมเก่า สอดแทรกพฤติกรรมใหม่ที่พึงประสงค์ การกระทำให้เป็นพฤติกรรมถาวรต้องใช้เวลาไม่น้อยกว่า 3 - 5 ปี

10. จัดการปัญหาเรื้อรังอย่างเป็นระบบ องค์กรส่วนใหญ่มีปัญหาซ้ำซาก เกี่ยวกับคุณภาพของสินค้าและบริการอยู่เสมอ ปัญหาเหล่านี้แฝงเร้นอยู่ในกระบวนการผลิตหรือกระบวนการทำงานโดยไม่ปรากฏให้เห็นชัดเจนแต่แสดงออกมาในรูปความขัดข้องในกระบวนการ หรือของเสีย ปัญหาเรื้อรังซ้ำซากดังกล่าวจึงต้องกำจัดที่สาเหตุต้นตอให้หมดไป

11. มุ่งเน้นการป้องกันล่วงหน้า เมื่อองค์กรต้องการเสนอสินค้าใหม่ ๆ สู่ตลาดจะต้องพิจารณาออกแบบใหม่ คำนึงถึงคุณภาพตั้งแต่ต้นจนจบ คือ บริหารคุณภาพครบวงจรตั้งแต่วัตถุดิบ กระบวนการผลิต บุคลากร การตรวจประเมิน เป็นต้น การสร้างคุณภาพอย่างได้ผลจึงต้องอาศัยมาตรการเชิงรุกด้วยการป้องกันไว้ก่อน

12. สร้างวัฒนธรรมแห่งคุณภาพ การทำงานอย่างมีคุณภาพต้องปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ทักษะคิด ค่านิยมด้านคุณภาพให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น เริ่มจากการปลูกฝังแนวคิดและจิตวิญญาณให้เกิดขึ้นกับทุกคนในองค์กร โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้เริ่มหรือผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมแห่งคุณภาพจึงจะทำให้สำเร็จได้

วัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นคุณภาพให้ความสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ กลุ่มคุณภาพงาน การบริหารโดยมุ่งวัตถุประสงค์ และการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ดังนี้

1. ให้ความสำคัญกลุ่มคุณภาพงาน กลุ่มคุณภาพ (quality Control circle) เป็นกลุ่มบุคคล 3 - 10 คน ทำกิจกรรมร่วมกันด้วยการคิดปรับปรุงเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือ

ข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น เป็นวิธีการดึงเอาความสามารถที่ต่างกันของสมาชิกแต่ละคนมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานให้รู้จักการทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกของกลุ่ม โดยใช้หลักการของเครื่องมือในการแก้ปัญหา 7 ประการ ได้แก่ ตารางตรวจสอบ (check sheet) การจำแนกข้อมูล (stratification) แผนภูมิพาเรโต (pareto diagram) แผนภูมิก้างปลา (fish - bond : cause effect) แผนภูมิ ฮิสโตแกรม (histogram) กราฟ และแผนภูมิควบคุม (graph and control chart) และแผนภูมิกระจาย (scatter diagram) แนวคิดกลุ่มคุณภาพยังหมายถึงการจัดให้มีกิจกรรมในรูปแบบอื่น ๆ ประกอบด้วย

1.1 กิจกรรมเสนอแนะ (suggestion system) เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ซึ่งสามารถปฏิบัติได้และเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงงานที่ปฏิบัติอยู่แล้วให้ดีขึ้น โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) สร้างแนวคิด (creating and idea) แล้วเขียนแนวคิดนั้นในแบบฟอร์มข้อเสนอแนะ
- 2) ส่งแบบฟอร์มข้อเสนอแนะ
- 3) พิจารณาข้อเสนอแนะว่าสามารถนำไปปฏิบัติได้หรือไม่
- 4) ถ้าสามารถปฏิบัติได้ให้มอบรางวัลเบื้องต้นแล้วนำความคิดไปปฏิบัติ ถ้าไม่สามารถปฏิบัติได้ให้กลับไปเขียนใหม่
- 5) ยืนยันผลได้จากการปฏิบัติ

1.2 กิจกรรม 3 MU เป็นคำย่อที่มาจากภาษาญี่ปุ่น ดังนี้ MUDA (waste) คือ ความสูญเปล่า MURA (unevenness) คือ ความไม่สม่ำเสมอ MURI (unnatural) คือ ความเกินพอดี จะเห็นว่าความเกินพอดีในการทำงานจะทำให้เกิดความไม่สม่ำเสมอ อันเป็นผลให้เกิดความสูญเปล่า เพราะฉะนั้น 3 MU จึงเป็นสิ่งที่องค์กรจะต้องหลีกเลี่ยงหรือป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นในการบริหารงานองค์กร

1.3 กิจกรรม ZD เป็นกิจกรรมที่ลดข้อบกพร่องให้เป็นศูนย์ (zero defect) เป็นการรณรงค์ที่จะไม่ให้มีของเสียเกิดขึ้น ในทางปฏิบัติพบว่าองค์กรมักมีของเสียที่เกิดขึ้นมากมาย การที่คิดว่าเสียน้อยจะส่งผลให้เสียมาก การรณรงค์ปรับเปลี่ยนความคิด และจิตสำนึกใหม่จึงเป็นสิ่งทำทนาย ทำให้ทุกคน ทุกแผนกงานหันมาหาวิธีการป้องกันข้อบกพร่อง ตามแนวคิดที่ว่า “ข้อบกพร่องต้องเป็นศูนย์”

2. ให้ความสำคัญต่อการบริหารโดยมุ่งวัตถุประสงค์ เป็นแนวคิดที่มุ่งกระจายความรับผิดชอบไปยังพนักงาน โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน (management by objective) ด้วยการกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกันทั้งในแนวดิ่ง (vertical) และแนวนอน (horizontal) มีหลักการที่สำคัญดังนี้

2.1 กำหนดวัตถุประสงค์เป็นรูปธรรม วัตถุประสงค์ต้องวัดได้ประเมินได้ในลักษณะเป็นรูปธรรมมากกว่านามธรรมกำหนดโดยการผลิตกำหนดร้อยละ กำหนดสัดส่วนและ กำหนดกำไร ต้องระบุออกมาเป็นตัวเลขให้ได้ เช่น เพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาดร้อยละ 5 ภายในปี 2558 ลดค่าใช้จ่ายในการผลิต 100,000 บาท ในปี 2558 พัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหารทุกระดับทุกคนให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลา 2 ปี โดยเริ่มตั้งแต่ปี 2558-2559

2.2 กำหนดให้มีส่วนร่วมในวัตถุประสงค์ การกำหนดวัตถุประสงค์ดั้งเดิม เน้นจากบนลงล่าง (top - down) ปัจจุบันมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและพนักงาน การจูงใจโดยการมีส่วนร่วมทำให้เกิดความผูกพัน ผูกมัดในความรับผิดชอบต่อไป เป็นการกระจายเป้าหมายให้ทุกคนมีส่วนรับผิดชอบ

2.3 มีการทำงานเป็นทีม เมื่อมีเป้าหมายเป็นตัวกำหนดผลงาน ผู้บริหารทุกระดับ ต้องมีการประชุมทีมงานเพื่อกระจายเป้าหมายให้ทุกคนเห็นชอบ เป้าหมายจึงมีสอดคล้องทั้งจากระดับบนสู่ระดับล่าง และจากระดับล่างสู่ระดับบน และต้องมีการประสานระหว่างแผนงานด้วย เป็นการผนึกทุกฝ่ายเพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

2.4 มีวินัยควบคุมตนเอง การนำการบริหารโดยมุ่งวัตถุประสงค์มาใช้ต้องให้พนักงานทุกคนมีความรับผิดชอบและมีวินัยตนเอง (self - Control) เป็นการควบคุมที่ผลงานมากกว่าการควบคุมวิธีการทำงาน การบริหารโดยมุ่งวัตถุประสงค์จะสอดคล้องกับพนักงานที่เป็นทฤษฎีวาย (theory) มากกว่าทฤษฎีเอ็กซ์ (theory X)

3. ให้ความสำคัญต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (TQM) เป็นการบริหารที่เน้นการวางแผนและประสานความร่วมมือในทุกระดับทั่วทั้งองค์การอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้มาซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในทุกรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ เป็นแนวทางในการบริหารองค์การที่มุ่งเน้นคุณภาพ โดยสมาชิกทุกคนขององค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ภารกิจ และผลลัพธ์หรือการสร้างผลกำไรในระยะยาว ด้วยวิธีการสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า พร้อมทั้งสร้างผลประโยชน์หรือความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องขององค์การและสังคม วัตถุประสงค์ของ TQM มีดังนี้

- 1) เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า
- 2) เพื่อพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องในกิจกรรมทุกด้าน
- 3) เพื่อความอยู่รอดขององค์การและสามารถเจริญเติบโตอย่างไม่หยุดยั้ง ภายใต้สภาวะการแข่งขันที่รุนแรง
- 4) เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานทุกคน
- 5) เพื่อรักษาผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น
- 6) เพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรมีหลักการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. การมุ่งเน้นที่ลูกค้า (Customer - oriented) คือการมุ่งเน้นคุณภาพที่ลูกค้าจะได้รับ องค์กรที่ทำTQM จะต้องยึดคุณภาพเป็นแกนหลักในการบริหารการจัดการคุณภาพ หมายถึงคุณภาพของสินค้าหรือบริการที่สร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าหรือเป็นไปตามที่ลูกค้าต้องการ การมีคุณภาพหรือไม่จึงถูกตัดสินโดยลูกค้าภายนอก วิธีการที่จะสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าได้ต้องรู้ว่าลูกค้าต้องการอะไร โดยอาศัยวิธีการวิจัยตลาด (marketing research) การสำรวจ (Survey) หรือการใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นต้น

2. การปรับปรุงกระบวนการ (process improvement) การตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้ได้นั้น ผู้บริหารและพนักงานต้องทำงานอย่างเป็นกระบวนการและต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ การมุ่งเน้นกระบวนการทำให้เกิดลักษณะของลูกค้าภายใน (internal customer) คือ พนักงานทุกคนเป็นทั้งผู้ซื้อและผู้ขายในตัวเอง เมื่อรับงานมาจากพนักงานก่อนหน้าเป็นผู้ซื้อ เมื่อทำงานในส่วนที่รับผิดชอบเสร็จแล้วส่งต่อก็เป็นผู้ขาย ดังนั้น คุณภาพงานที่แต่ละคนทำจึงเกี่ยวโยงไปสู่ลูกค้าภายนอก (external customer) โดยถือว่าพนักงานในแผนกถัดไปคือลูกค้า พนักงานทุกคนในกระบวนการผลิตมีผลต่อคุณภาพของสินค้าหรือบริการที่จะส่งถึงมือลูกค้าภายนอก การบริหารโดยยึดกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็ต่อเมื่อพนักงานแต่ละคนในกระบวนการสามารถทำงานของตนได้อย่างถูกต้องตั้งแต่เริ่มต้น และถูกต้องทุกครั้งด้วย (right the first time and right every time) เพื่อลดความผิดพลาด และความสูญเสียต่าง ๆ ให้หมดไป

3. ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม (total involvement) พนักงานทุกคนทุกระดับมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงสู่องค์กรแห่งคุณภาพ (quality) การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมเป็นวิธีการบริหารที่ถือว่าผู้ปฏิบัติงานจะรู้ปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาก็หรือปรับปรุงเกี่ยวกับงานได้ดีที่สุด ทุกคนจึงควรมีโอกาสแสดงข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมกระทำได้โดยผู้บริหารระดับสูงจัดตั้งทีมงานข้ามหน่วยงาน (Cross functional team) เพื่อประกันคุณภาพขั้นเยี่ยมขององค์กร ที่ยึดถือผลลัพธ์สุดท้ายเป็นจุดร่วมของการประสานงานคือ ความพึงพอใจของลูกค้า ดังภาพ



ภาพที่ 5 อธิบายทีมงานข้ามหน่วยงาน

อย่างไรก็ตาม การก้าวสู่การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ควรปฏิบัติตามข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ 14 ประการ ดังนี้

- 1) ความเป็นผู้นำ (Leadership)
- 2) เน้นความสำคัญที่ลูกค้า (Customer focus)
- 3) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ (Strategic planning)
- 4) มีการบริหารที่เหมาะสม (management practices)
- 5) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (employee involvement)
- 6) มีระบบพัฒนาบุคลากรที่ดี (training and development)
- 7) มีระบบการประกาศเกียรติคุณและให้รางวัล (reward and recognition)
- 8) การให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคล (employee focus)
- 9) ความเอาใจใส่ต่อลูกค้า (Customer Contacts)
- 10) การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ (product and service development)
- 11) การบริหารกระบวนการ (process management)
- 12) คุณภาพของผู้สนับสนุนหรือผู้นำส่งปัจจัย (supplier quality)
- 13) การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล (data collection and analysis)
- 14) การวิเคราะห์เปรียบเทียบ (benchmarking)

ในการจัดการเชิงกลยุทธ์ภาครัฐจัดให้มีกลยุทธ์การสร้างรายได้เปรียบ ตลอดจนการแข่งขัน ด้วยการมุ่งเน้นคุณภาพ (quality) และมาตรฐาน (Standard) ควบคู่กันไป ฉะนั้นกลยุทธ์ใดที่มีตัว “Q” หรือ “S” ให้ถือว่าเป็นตระกูลคุณภาพ เช่น Q.C.C, TQM, ISO, PMQA เป็นต้น จากการศึกษาภาครัฐกิจได้นำระบบบริหารคุณภาพมาใช้มากขึ้นโดยเฉพาะ ISO และ PMQA ในการจัดการเชิงกลยุทธ์ ภาครัฐได้นำระบบบริหารคุณภาพมาใช้หลายประการ และที่ใช้ทั่วไปคือ

ระบบรางวัลคุณภาพการบริหารภาครัฐ เอสไอ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ซึ่งมุ่งเน้นคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐใน 7 หมวด ได้แก่

หมวดที่ 1 การนำองค์การ

หมวดที่ 2 การวางแผนกลยุทธ์

หมวดที่ 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หมวดที่ 4 การวัดผลการวิเคราะห์และการบริหารความรู้

หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์

หมวดที่ 6 การจัดการกระบวนการ

หมวดที่ 7 ผลลัพธ์การดำเนินงาน

การบริหารคุณภาพ ระบบ PMQA ของภาครัฐ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและดำเนินการบริหารคุณภาพ โดยการมุ่งเน้นการบริหารให้ครบถ้วนใน 7 หมวด ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

3. วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นการบริการ

ปัจจุบันและอนาคตการมุ่งเน้นการบริการเป็นหัวใจสำคัญ โดยมีความเชื่อว่าการบริการที่ประทับใจก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นยอดขาย หรือยอดผู้ใช้บริการเพิ่มมากขึ้น และสะท้อนถึงความสามารถในการแข่งขันขององค์การในอนาคตด้วย วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นการบริการให้ความสำคัญใน 3 จุดเน้นที่สำคัญ ดังนี้

1. สร้างจิตสำนึกการบริการโดยใช้ตัวแบบซีคิวอาร์เอส (CQRS Model) ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

Customer	ลูกค้า คือ พระราชา ลูกค้า คือ ผู้ที่สำคัญเสมอ ลูกค้า คือ ผู้ที่สำคัญที่สุด ลูกค้า คือ ผู้ที่ไม่ได้มารบกวนเรา แต่มาเพื่อช่วยเรา เราต้องกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ
Quality	คุณภาพ คือ ผลลัพธ์คุณภาพเยี่ยม คุณภาพ คือ บริการคุณภาพเยี่ยม คุณภาพ คือ เยี่ยมทั้งผลลัพธ์และบริการ
Relation	ความสัมพันธ์ คือ อหิยาภัยไมตรี ความสัมพันธ์ คือ ไมตรีสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ คือ ความผูกพันมั่นคง ความสัมพันธ์ คือ ประทับใจนิรันดร์
Service	บริการ คือ พนักงานบริการเยี่ยม บริการ คือ สิ่งอำนวยความสะดวกเยี่ยม บริการ คือ พนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเยี่ยม

2. ปรับกระบวนทัศน์สู่การบริการที่เป็นเลิศ การปรับเปลี่ยนความคิดหรือกระบวนทัศน์ (paradigm) ของพนักงานให้เป็นผู้บริการที่ประทับใจยอดเยี่ยมเป็นเรื่องที่ยาก เพราะในอดีตมีความเชื่อว่า การทำงานคือ การปกครอง (government) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเหนือกว่าและมีบุญคุณระหว่างผู้ให้กับผู้รับ การให้บริการขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและอารมณ์ของพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต่อมาได้มีการปรับเปลี่ยนเป็นการทำงาน คือ การบริหาร (administration) ซึ่งมุ่งเน้นความมี

ประสิทธิผลและประสิทธิภาพ แต่ยังคงถึงความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาหรือเจ้านาย ยังไม่ได้ให้ความสำคัญต่อลูกค้ามากนัก ในปัจจุบันและอนาคตจึงมุ่งเน้นการบริการ (Service) โดยมีการทำงานให้ตรงตามความต้องการของลูกค้า (tailoring) ให้คำแนะนำแก่ลูกค้า (Coaching) และให้ลูกค้าเข้ามาเป็นหุ้นส่วน (partnering) เพื่อสร้างเครือข่ายซื้อขาย ซื่อซื่อ และสนับสนุนให้ผู้ใช้บอกต่อ ถ้ามีบริการที่ดีจะบอกต่ออีก 4 คน ถ้าบริการไม่ดีจะบอกต่ออีก 9 คน ดังนั้นจึงต้องบริการให้ประทับใจเหนือความคาดหวัง

3. พัฒนาพฤติกรรมบริการที่พึงประสงค์ พฤติกรรมบริการที่พึงประสงค์มุ่งสู่การบริการอย่างยอดเยี่ยมในเรื่องต่อไปนี้

- ทำถูกต้อง
- คล่องแคล่วว่องไว
- พึงพอใจให้บริการ
- ประสานความร่วมมือ
- ยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงใหม่
- ก้าวไกลสู่มาตรฐาน
- เชี่ยวชาญความสัมพันธ์
- ผนึกกันเป็นเครือข่าย
- สร้างความประทับใจนิรันดร์

นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การยังมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจให้กับลูกค้า (Customer Satisfaction = CS) และการบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า (Customer relationship management) ซึ่งมีการเจาะลึกถึงลูกค้าหรือผู้รับบริการกลุ่มต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ใช้ฐานข้อมูลของลูกค้ากลุ่มต่าง ๆ ในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อสร้างความประทับใจกับลูกค้าที่เหนือความคาดหมาย และเกิดความประทับใจตลอดไป

4. วัฒนธรรมองค์การมุ่งเน้นทีมงาน

การจัดการเชิงกลยุทธ์ภาครัฐให้ความสำคัญในการบริหารแบบทีมงานมากขึ้น เนื่องจากความสำเร็จในการทำงาน มิใช่เกิดจากบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น แต่เกิดขึ้นได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคน ทุกฝ่ายในองค์การ การบริหารแบบทีมงานมีลักษณะที่แตกต่างจากการบริหารแบบเดิม ดังตาราง

ตารางที่ 2.6 เปรียบเทียบการบริหารแบบดั้งเดิมกับการบริหารแบบทีมงาน

ลำดับ	ปัจจัย	การบริหารแบบดั้งเดิม	การบริหารแบบทีมงาน
1	โครงสร้างองค์การ	มีชั้นการบังคับบัญชามาก	มีชั้นการบังคับบัญชาน้อย
2	การออกแบบงาน	ทำงานเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	ทำงานหลายอย่าง
3	บทบาทผู้จัดการ	สั่งการ/ควบคุม	สอนแนะ/อำนวยความสะดวก
4	ภาวะผู้นำ	แบบสั่งการ	แบบมีส่วนร่วม
5	การไหลของข้อมูล	ควบคุมจำกัด	เปิดและมีส่วนร่วม
6	รางวัล	บุคคล/อาวุโส	ทำงานและทักษะ
7	กระบวนการทำงาน	ผู้บริหารวางแผน ควบคุม ปรับปรุง	ทีมงานวางแผน ควบคุม ปรับปรุง

ที่มา: เสน่ห์ จุ้ยโต (2558: 315)

การเสริมสร้างวัฒนธรรมมุ่งเน้นทีมงานให้ความสำคัญใน 4 เรื่อง ได้แก่

1. การรู้จักตนเองและผู้อื่น

คติพจน์ของนักปราชญ์จีน ชื่อซุนวู ได้กลายเป็นหลักการสำคัญสำหรับนักบริหารทั่วไป คือ สัจธรรมที่ว่า “ถ้ารู้เขา รู้เรา เราจะทำการยุทธศาสตร์ครั้งที่ย่อมจะได้รับชัยชนะทั้งร้อยครั้ง”

การเสริมสร้างวัฒนธรรมมุ่งเน้นทีมงานได้นำหลักการ “รู้เขา รู้เรา” มาประยุกต์ใช้เพื่อให้สมาชิกรู้จักตนเอง และรู้จักสมาชิกอื่นภายในทีม เพราะหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีมอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกทีม แต่ก่อนที่จะเกิดความร่วมมือร่วมใจขึ้นได้ สมาชิกภายในทีมต้องรู้จักและเข้าใจระหว่างกันและกันเป็นอย่างดีเสียก่อน (Joseph Luft and Harry Ingham) ได้นำเสนอแนวคิดในการทำควารู้จักกับตนเองโดยการพิจารณาร่วมกันของตนเองและของผู้อื่นที่เป็นสมาชิกทีม ซึ่งช่วยจำแนกให้สมาชิกแต่ละคนทราบว่าตนเองเป็นคนลักษณะใด และต้องปรับปรุงตนเองอย่างไร โดยอาศัยเครื่องมือที่เรียกว่า “หน้าต่างของโจ ฮารี” หรือ Joharis Window

ซึ่งจำแนกลักษณะของบุคคลออกเป็น 4 ลักษณะ โดยพิจารณาจาก “การรู้” และ “การไม่รู้” ของตนเอง และของผู้อื่น ที่จะเป็นสมาชิกในทีมเดียวกัน สามารถจำแนกลักษณะของบุคคลตามหน้าต่างบานต่าง ๆ เป็น 4 ลักษณะ คือ บุคคลแบบเปิดเผย แบบปกปิด แบบจุกบอด และแบบลึกลับ

	ตัวเองรู้		ตัวเองไม่รู้
ผู้อื่นรู้	1 เปิดเผย	2 จุดบอด	
ผู้อื่นไม่รู้	3 ปกปิด	4 ลึกลับ	

หน้าต่างบานที่ 1 “เปิดเผย” คือตัวเองรู้และบุคคลอื่นก็รู้ด้วย เป็นลักษณะของบุคคลที่เปิดเผยทั้งพฤติกรรม ความคิด และความรู้สึก สามารถทำความเข้าใจกันได้ เพราะทั้งสองฝ่ายเข้าใจกันและมีสิ่งที่เปิดเผยต่อกันอยู่ตลอดเวลา

หน้าต่างบานที่ 2 “จุดบอด” คือตัวเองไม่รู้ว่าคิดอย่างไร ทำไม่จึงแสดงออกอย่างนั้น และทำไม่รู้สึกลักษณะนั้น ในขณะที่ผู้อื่นมองเห็นหรือรู้ว่าทำไมเราจึงคิดอย่างนั้น แสดงออกอย่างนั้น ผู้ที่มีลักษณะแบบนี้ต้องหันมาทำความรู้จัก ทำความเข้าใจ หรือวิเคราะห์ตัวเอง เพื่อให้รู้จักกับตัวเองมากขึ้น มิฉะนั้นจะทำงานกับผู้อื่นได้ยาก

หน้าต่างบานที่ 3 “ปกปิด” คือตัวเองรู้ว่าคิดอย่างไร ทำอย่างไร และรู้สึกอย่างไร ในขณะที่ผู้อื่นไม่รู้ที่เราคิด และรู้สึกอย่างไร ทำอย่างไรหรือทำไม ลักษณะดังกล่าวให้ผู้อื่นมองเห็นว่าเราเป็นคนที่ไม่เปิดเผย ไม่จริงใจ มีลักษณะปกปิดอยู่ตลอดเวลา การร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมร่วมกันก็คงจะเกิดขึ้นลำบาก

หน้าต่างบานที่ 4 “ลึกลับ” คือตัวเองไม่รู้ว่าตัวเองคิดอย่างไร รู้สึกอย่างไร ทำอะไร หรือทำไม ผู้อื่นก็ไม่รู้เหมือนกันว่าทำไมเราจึงคิดอย่างนั้น ทำอย่างนั้น และรู้สึกอย่างนั้น ทำให้ดูเหมือนว่าตัวเราเองเป็นคนลึกลับ คือตัวเองก็ไม่รู้ หรือไม่รู้จักตัวเอง และคนอื่นก็ไม่รู้จัก ไม่รู้ความคิด เหตุผล หรือสิ่งที่ทำอยู่ ซึ่งบางคนเห็นว่าเป็นลักษณะของผู้มีปัญหาทางจิต

2. การพัฒนาทีมงาน

นอกจากเราจะรู้เขา รู้เราแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหาวิธีทำให้บุคคลที่ทำงานด้วยในทีมมีความรู้สึกพอใจ รักใคร่ เห็นอกเห็นใจ เข้าใจ ให้ความร่วมมือและเชื่อถือ ด้วยวิธีการสำคัญคือ

2.1 จงยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ การยิ้มเป็นการปฏิบัติที่ง่ายและไม่ต้องลงทุนลงแรง แต่ได้กำไรอย่างมหาศาล ทุกคนย่อมพอใจที่จะพูดจาติดต่อกับคนที่มิใช่ใบหน้ายิ้มแย้ม มากกว่าคนที่มิใช่หน้าบึ้งตึง แม้คน ๆ นั้นจะมีเกียรติยศ ชื่อเสียง หรือสวยงามหล่อเหลาเพียงใดก็ตาม ฉะนั้นหลักการแรกของการสร้างมิตร คือการยิ้มแย้มแจ่มใสกับผู้อื่นอยู่เสมอ

2.2 จงใช้วาจาที่ไพเราะรื่นหู การสร้างไมตรีประการต่อมาคือการใช้วาจาที่ไพเราะรื่นหู น้ำเสียงนุ่มนวล ดังสุภาษิตที่ว่า “อันอ้อยตาลหวานลิ้นแล้วสิ้นซาก แต่ลมปากหวานหูไม่รู้หาย” แต่ต้องใช้คำพูดให้ถูกกาลเทศะและเหมาะสมกับบุคคลที่ติดต่อด้วย นอกจากนั้นต้องหลีกเลี่ยงการนินทาว่าร้าย วิพากษ์วิจารณ์ หรือพรับพรั่นผู้อื่นลักษณะของคนมองโลกแง่ร้าย เป็นการกระทำที่แสดงถึงความไม่หวังดีสร้างความเกลียดชัง และความไม่ไว้วางใจต่อกัน ทำให้เข้ากับคนอื่นไม่ได้ ซึ่งไม่ก่อให้เกิดผลดีในการทำงานเป็นทีม

2.3 จงยกย่องชมเชยผู้อื่นอย่างสุจริตใจ มนุษย์ต้องการให้คนอื่นยกย่องมากกว่าตำหนิ การยกย่องชมเชยบุคคลอื่นถือว่าเป็นการให้ทางใจที่สำคัญยิ่งแก่ผู้รับ ในแง่ของผู้ให้ นั้น การไม่มีความริษยามองผู้อื่นแต่ในแง่ดียอมทำให้จิตใจผ่องใส ทั้งนี้การชมควรทำด้วยความจริงใจ และตามความเหมาะสม มิใช่กระทำด้วยการเสแสร้งหรือกระทำอย่างพรับพรั่นเพื่อกินใจไป ฟังระลึกว่าการมีใจยินดีและสร้างเสริมความดีของผู้อื่นนั้นเป็นการสร้างเกียรติคุณให้แก่ตนเอง

2.4 จงเป็นนักฟังที่ดี จากการวิจัยพบว่า การเป็น “นักฟังที่ดี” นั้นยากกว่าเป็น “นักพูดที่ดี” ทั้งนี้เพราะสามารถสรรหาคำพูดที่ดี ไพเราะ ถูกใจคนสักเพียงใดก็ได้ แต่การฟังนั้นต้องอดทนฟัง แม้สิ่งที่ตนไม่ประสงค์จะฟัง การเป็นนักฟังที่ดีเป็นเสน่ห์อย่างหนึ่งในการคบหาสมาคมกับผู้อื่น เพราะการพูดเพียงฝ่ายเดียวย่อมทำให้อีกฝ่ายเบื่อหน่าย ฉะนั้นในการสนทนากับผู้ใด ต้องแสดงความสนใจ ในขณะที่เขาพูดให้โอกาสเขาได้พูดหรือแสดงความคิดเห็น การแย้งหรือขัดคอ หรือพูดจ้อแต่เพียงฝ่ายเดียวย่อมไม่เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน

2.5 จงให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างจริงใจ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นคุณธรรมที่ยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน เป็นการสร้างสัมพันธ์อันดีในทีมงาน การทำตนให้เป็นประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน การให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มอกเต็มใจและกระตือรือร้นเป็นการแสดงออกถึงน้ำใจอันดีงาม นับเป็นรากฐานที่แข็งแกร่งในการเอาชนะจิตใจผู้อื่น

3. การสร้างการมีส่วนร่วม

การทำงานร่วมกันโดยทุกคนมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ที่ดีเข้าอกเข้าใจกัน ไว้วางใจกัน และมีความรับผิดชอบร่วมกัน เป็นบรรยากาศการทำงานที่น่าพึงพอใจ มีการวิจัยโดยสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ มีผลสรุปค่อนข้างชัดเจนคือ ขวัญกำลังใจ ของพนักงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ได้ผล ทำให้ผลงานด้านคุณภาพดีขึ้น เพราะหากพนักงานมีความรู้สึกว่าได้มีโอกาสในการมีส่วนร่วม และสร้างผลงานด้วยจะมีขวัญที่ดีขึ้น จากผลการสำรวจหลายครั้งยืนยันว่า มีความรู้สึกที่ดีเมื่อได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการทำงานหรือทีมงาน และทีมงานมีความรู้สึกภูมิใจมากเมื่อสามารถเสนอแนะวิธีแก้ปัญหามีประโยชน์ และมีการนำไปประกอบการตัดสินใจ และนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง อาจมีข้อสงสัยว่าความคิดเห็นของสมาชิกในทีมมีค่าจริงหรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่าเราจะพิจารณาในประเด็นใดเป็นสำคัญ แต่หากพิจารณาตามหลักการของ

การทำงานเป็นทีมแล้ว การเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนเสนอความคิดเห็น ก่อให้เกิดผลดีต่อการทำงานหลายประการคือ

1) ทำให้ความผูกพันของสมาชิกต่อทีมงานมีเพิ่มขึ้น เมื่อมีส่วนร่วมในการตัดสินใจพวกเขา รู้สึกผูกพันต่อทีมงานมากขึ้น เพราะรู้สึกว่าพวกเขาและคำแนะนำถูกให้คุณค่าโดยทีมงาน ดังนั้นพวกเขาสามารถตอบสนองความต้องการ ความเชื่อถือตนเอง และความสมหวังของชีวิตการทำงานได้

2) ทำให้ความไว้วางใจต่อกันมีมากขึ้น การที่ได้แสดงความคิดเห็นและเพื่อน ๆ ได้ยอมรับความคิดเห็นนั้นจะมีผลทำให้ความหวาดระแวงซึ่งกันและกันลดลง ในขณะที่เดียวกันจะทำให้สภาพการทำงานดีขึ้น มีคนไว้วางใจและไว้นือเชื่อใจกันมากขึ้น

3) ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การที่ได้มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ ไม่มีการขัดจังหวะความคิดนั้น ทำให้ความคิดที่ออกมามีความแปลกใหม่ แตกต่างจากความคิดเดิม และบางครั้งทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาคุณภาพให้ดียิ่งขึ้น การกล่าวว่า หลายหัวดีกว่าหัวเดียวจะเป็นจริงมาก ถ้ารู้จักใช้ทีมให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

4) ทำให้เกิดการสื่อสารความได้ดีขึ้น การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นทำให้ลดขั้นตอนการติดต่อสื่อสารลง แทนที่จะติดต่อสื่อสารด้วยลายลักษณ์อักษร ก็ติดต่อโดยตรงด้วยการพูดคุยทำความเข้าใจได้ทันท่วงที มีลักษณะการสื่อสารความจากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบนได้ดีขึ้น

4. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ประเทศญี่ปุ่นทำให้โลกพิศวงว่า เหตุใดจึงสามารถฟื้นตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วหลังสงครามโลกครั้งที่สอง และขณะนี้ได้พัฒนาตนเองในทางเศรษฐกิจจนเป็นยักษ์ใหญ่ของโลก โดยมียอดรวมรายได้ประชาชาติเป็นอันดับ 2 ของโลกเสรี เพราะคนญี่ปุ่นมีพลังจูงใจในการทำงานสูงมาก ถ้าจะพูดอย่างกว้างๆ ก็เพราะระบบการบริหารงานของญี่ปุ่นมีประสิทธิภาพ ยอดเยี่ยม โดยเฉพาะระบบบริหารงานบุคคลที่มีส่วนทำให้คนญี่ปุ่นมีพลังจูงใจในการทำงานสูงที่สุดในโลก และพลังจูงใจในการทำงานนี้เองเป็นรากฐานความสำเร็จของคนญี่ปุ่น ระบบบริหารแบบญี่ปุ่นมีประเด็นน่าสนใจเกี่ยวกับการบริหารแบบทีมงาน ดังนี้

1) ทำงานแบบมีเป้าหมายและเป็นไปตามแผน คล้ายระบบบริหารของอเมริกา แต่มีเป้าหมายที่ละเอียดกว่า และมีแผนระยะยาวมากกว่า เพราะอยู่บนพื้นฐานแตกต่างกัน คนญี่ปุ่นเมื่อเข้าทำงานในองค์กรแล้วจะมีความรู้สึกผูกพันที่จะทำงานกับบริษัทจนชั่วชีวิต

2) ระบบการตัดสินใจ การตัดสินใจใด ๆ มักเกิดจากกลุ่มมิใช่การตัดสินใจของบุคคลทุกคนที่เกี่ยวข้องมีสิทธิออกความคิดเห็น ไม่ว่าจะเป็นระดับใด ไม่มีใครสามารถตัดสินใจได้โดยลำพังแม้แต่ประธานกรรมการ บางครั้งการดำเนินงานต้องได้รับความเห็นชอบจากคนทุกระดับ ตั้งแต่ล่างสุดจนถึงสูงสุด

3) ระบบการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมของญี่ปุ่นมีความหมายมากและน่าจะเป็นหัวใจของความรุ่งเรืองของญี่ปุ่นด้วย ทีมของญี่ปุ่นมีความลึกซึ้งกว่าทีมงานของประเทศอื่น ๆ เพราะไม่ใช่การรวมกลุ่มแบบหลวม ๆ แต่จะเป็นการผนึกกำลังระหว่างผู้ร่วมงานอย่างเหนียวแน่น คนที่ร่วมงานไม่ว่าอยู่ในระดับใดต้องร่วมมือกับผู้อื่นต้องขึ้นต่อคนอื่นและต่อกลุ่มไม่มีลักษณะเป็นปัจเจกชน ไม่มีการแบ่งชั้นในกลุ่ม ไม่มีใครมีอิทธิพลเหนือใคร

4) การถือผลสำเร็จของงานเป็นหลักในการทำงาน ก่อนลงมือทำอะไรผู้ปฏิบัติงานจะร่วมกันพิจารณาว่าวิธีใดบรรลุเป้าหมายได้ดีที่สุดและง่ายที่สุดก่อนเลือกวิธีนั้น จะไม่ยอมเสี่ยงและพยายามหลีกเลี่ยงหนทางที่ยากลำบาก

5) ระบบความรับผิดชอบสูงมาก เป็นความรับผิดชอบของทุกคนที่มีต่อกลุ่มและบริษัทของตนเป็นพื้นฐาน ในการทำงานของญี่ปุ่นมักจะแบ่งงานให้แก่บุคคลใดแน่นอนตายตัว แต่จะให้เป็นความรับผิดชอบของกลุ่ม

6) ระบบการทำงานชั่วชีวิต หมายถึง การทำงานในบริษัทใดบริษัทหนึ่งโดยไม่ออกไปทำหน้าที่อื่นเลยจนกระทั่งเกษียณอายุ

หลักการจูงใจของการบริหารงานแบบญี่ปุ่น ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเททั้งชีวิต จิตใจให้แก่ทีมงานและบริษัทเนื่องจาก

คนงานญี่ปุ่นมีความจงรักภักดีต่อบริษัทของตนเองมาก

คนงานญี่ปุ่นมีความรับผิดชอบต่องานของบริษัทสูงมาก

คนงานญี่ปุ่นมีส่วนร่วมในกิจการของบริษัททุกระดับ

คนงานญี่ปุ่นมีความเชื่อมั่นต่อฝ่ายจัดการหรือบริหารงานบุคคล

คนงานญี่ปุ่นมีระเบียบวินัยและเคารพต้อย่างเคร่งครัด

คนงานญี่ปุ่นมีค่านิยม มาตรฐาน แสดงความประพฤติ และวัฒนธรรมของญี่ปุ่น

ความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมและความจงรักภักดีต่อบริษัทเป็นรากฐานของพลังจูงใจ

การนำระบบการบริหารของญี่ปุ่นมาใช้จำเป็นต้องเสริมสร้าง และปลูกฝังจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันตั้งแต่เด็กจนกระทั่งผู้ใหญ่ และจะต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานและในการทำงานเป็นทีม ความสำเร็จในการบริหารทีมงานหรือการทำงานเป็นทีมมิใช่เพียงรวมคนมาได้จำนวนหนึ่งและตั้งชื่อทีมก็ถือว่าสำเร็จแต่ต้องทำให้สมาชิกในทีมมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีพลังที่พร้อมจะต่อสู้และพร้อมจะแข่งขันร่วมกัน

การจัดการเชิงกลยุทธ์ภาครัฐ ให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมมาก แนวคิดที่ว่าร่วมพลังสร้างความเป็นหนึ่ง ระดมสมอง สานฝัน การผนึกกำลังร่วมของทุกฝ่าย ก่อให้เกิดความสำเร็จ และที่สำคัญอย่างยิ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ประเมินผลในรูปของทีมงานด้วย ทีมงานใดประสบความสำเร็จให้ตอบแทนด้วยรางวัลทั้งทีมงาน ในแนวคิดสมัยใหม่ ใช้คำว่า “Synergism” ซึ่งหมายถึง

การผนึกกำลังของทุกคนทุกฝ่าย และทุกส่วนงาน ก่อให้เกิดความสำเร็จ และการจัดการเชิงกลยุทธ์ คือ การนำพาองค์กรสู่ความเป็นแชมป์ต่อไป

ผู้ทำการวิจัยได้ทำการสรุปประเภทของวัฒนธรรมองค์การได้ตามตารางข้างล่างนี้

ชื่อผู้คิด	ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ			
	ประเภทที่ 1	ประเภทที่ 2	ประเภทที่ 3	ประเภทที่ 4
Richard L. Daft	วัฒนธรรม องค์การแบบมุ่ง ผลสำเร็จ	วัฒนธรรม องค์การแบบ เครือข่าย	วัฒนธรรม องค์การแบบ ปรับตัว	วัฒนธรรม องค์การแบบ ระบบราชการ
Terrence E. and Allan . Kennedy	แบบผจญภัยและ ชอบเสี่ยง	งานหนักรักสนุก	เอาบริษัทเป็น เดิมพัน	กระบวน การ
Robert A. Cooke and J.C. Lafferty	มีมติเน้น ความสำเร็จ	มีมติเน้นการ ประจักษ์ตนเอง	มีมติเน้นบุคคล และการกระตุ้น	มีมติเน้นไมตรี สัมพันธ์
Charles B.Handy	วัฒนธรรมสโมสร หรือแบบ ซีอุส	วัฒนธรรมแบบ เน้นบทบาทหรือ วัฒนธรรมแบบ อพอลโล	วัฒนธรรมแบบ เน้นงานหรือ วัฒนธรรมแบบ อเธนา	วัฒนธรรมแบบ เน้นตัวตนหรือ วัฒนธรรมแบบ ดิออนีซุส
Kims. Cameron and Robert.E Quinn	วัฒนธรรมแบบ กลุ่มชน	วัฒนธรรมแบบ ลำดับชั้น	วัฒนธรรมแบบ ชั่วคราว	วัฒนธรรมแบบ ตลาด
Zammuto,Gifford and Good Man	วัฒนธรรม องค์การแบบสม เหตุสุด	วัฒนธรรม องค์การแบบ กลุ่ม	วัฒนธรรม องค์การแบบ พัฒนา	วัฒนธรรม องค์การแบบ ลำดับชั้น
Movnihan and Pandey	แบบสม เหตุสมผล	แบบกลุ่ม	แบบพัฒนา	แบบลำดับชั้น

ที่มา:ผู้วิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ความหมายของบุคลิกภาพ

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลิกภาพของมนุษย์ทุกคนมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว สังคม การประกอบอาชีพ คนเราจะประสบความสำเร็จในชีวิตได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงานก็ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลที่เป็นองค์ประกอบสำคัญ ซึ่งได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้มากมาย เช่น

คำว่าบุคลิกภาพ ที่นิยมใช้กันอยู่จะมีความหมายใน 2 ประเด็น ประเด็นแรก คือ ลักษณะของแต่ละบุคคลที่ได้รับการหล่อหลอมมาทางด้านสังคม ทำให้บุคคลนั้น ๆ แตกต่างไปจากบุคคลอื่น ประเด็นที่สอง คือ ลักษณะของแต่ละบุคคลที่แสดงให้เห็นเด่นชัดออกมาจากลักษณะอื่นหรือจากนิสัยที่ซ่อนอยู่ภายในและบุคคลนั้นแสดงออกมา เช่น ถ่อมตัว ซ้ำกั้ว ซ้ำกังวล การที่ถูกมองว่าเป็นคนในลักษณะดังกล่าวเนื่องมาจากความเด่นของลักษณะที่มีเหนือลักษณะอื่น ๆ (โสภา ซปีลมันน์, 2539) นรินทร์ แจ่มจรัส (2544) คือ สิ่งที่ยืนยันว่าคุณจะปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์หนึ่ง การเข้าใจบุคลิกภาพของบุคคลจึงช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การได้มากขึ้นอีกทางหนึ่ง บุคลิกภาพนั้นพัฒนาขึ้นมาตั้งแต่บุคคลปฏิสนธิคลอด เจริญเติบโตตามลำดับ บุคลิกภาพจึงผสมผสานกันทั้งปัจจัยทางด้านพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดู กลุ่มเพื่อน สื่อมวลชน สถาบันต่าง ๆ ซึ่งล้วนแต่มีอิทธิพลเกี่ยวข้องได้ทั้งนั้น บุคลิกภาพจึงเกิดขึ้นได้จากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้รับการเรียนรู้ทางสังคม ก่อให้เกิดลักษณะพฤติกรรมและการพัฒนาของบุคคล Lundin (1961, อ้างถึงใน ชูดา จิตพิทักษ์, 2525) คือ เครื่องมือในการกำหนดพฤติกรรมที่มีลักษณะเด่นหลาย ๆ ประการ ซึ่งบุคคลได้มาภายใต้สถานการณ์พิเศษ Cattell (1965, อ้างถึงใน ชูดา จิตพิทักษ์, 2525) คือ สิ่งที่ยืนยันว่าคุณคนหนึ่งจะทำอะไร ถ้าเขาอยู่ในสถานการณ์หนึ่ง ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2543) บุคลิกภาพ (Personality) มาจากภาษาละตินว่า Persona แปลว่า หน้ากาก ซึ่งใช้สวมใส่เวลาแสดงการละเล่น เพื่อเปลี่ยนลักษณะของคนหนึ่งไปเป็นอีกคนหนึ่ง และให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า เป็นลักษณะโดดเด่นของบุคคลใด บุคคลหนึ่ง ซึ่งแสดงออกแบนั้นอยู่เป็นประจำกับสถานการณ์เฉพาะอย่างจนเกิดเป็นนิสัยถาวร Peak and Whitlow (1975, อ้างถึงใน นวลละออ สุภาพล, 2527) คือ โครงสร้างและคุณสมบัติในการแปรพลังของแต่ละบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะนิสัยในการตอบสนองต่อสถานการณ์

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2543) นิยามต่อไปนี้เป็น การแปลจับใจความจากนักจิตวิทยาที่เขียนหนังสือทางจิตวิทยาและเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

Allport, G. W. (1937, อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543) บุคลิกภาพเป็นการผสมผสานของคุณลักษณะหลายๆ อย่าง ซึ่งพิจารณาได้จากบทบาทและสถานภาพทางสังคมของบุคคลในสังคมนั้น Cattell, R. B. (1950, อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543)

เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องด้วยพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคล ทั้งที่เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกและพฤติกรรมที่ซ่อนเร้นภายใน Gordon, J. E. (1963, อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543) เป็นผลรวมทั้งหมดของพฤติกรรมของแต่ละบุคคล Garrison, K. C. (1964, อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543) เป็นลักษณะทั้งหมดของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยความถนัด วิสัยความสามารถที่สั่งสมจากการเรียนรู้มาแล้ว และเป็นผลจากการสังเคราะห์ห้องค์ประกอบของพฤติกรรม ความคิด ค่านิยมและความคาดหวังของบุคคล Jersild, A. T. (1968, อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543) เป็นผลรวมทั้งหมดของคุณลักษณะที่พิเศษและเป็นเอกลักษณ์ของมนุษย์ Karmel, L. J. (1970, อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543) เป็นผลรวมคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลรวมทุกอย่างจากด้านสติปัญญาจนถึงความสัมพันธ์ทางสังคม Bernard, H. W. (1974, อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543) เป็นทุก ๆ สิ่งที่คุณคนนั้นเป็นอยู่ บุคคลนั้นมี และบุคคลนั้นกระทำ Aiken, L. R. (1989, อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543) เป็นลักษณะรวมทางกายภาพ สมออง อารมณ์ และคุณภาพทางสังคมของแต่ละบุคคล นั่นคือเป็นการรวมทั้งหมดอันเกิดจากด้านสติปัญญา ด้านความรู้สึกและด้านทักษะกลไก Million, T. (1996, อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543) เป็นตัวแบบที่สลับซับซ้อนซ่อนคุณลักษณะทางจิตวิทยาไว้ลึก ๆ และเปลี่ยนแปลงได้ยาก แสดงออกมาได้โดยอัตโนมัติเกือบทุกสถานการณ์ ฯลฯ

จากนิยามบุคลิกภาพ 9 คนนี้ จะมองบุคลิกภาพเป็นมุมกว้าง คือ มองทุกอย่างที่มีอยู่ในตัวคน ไม่ได้เน้นเจาะจงด้านใดด้านหนึ่ง พฤติกรรมแสดงออกทุกอย่างเป็นบุคลิกภาพหมด รวมทั้งที่แสดงออกภายนอกและที่ยังไม่แสดงออกมา

Guilford, J. P. (1939, อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543) บุคลิกภาพเป็นแบบลักษณะนิสัยเอกลักษณ์หนึ่งของบุคคล Lasarus. R. S. (1961, อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543) เป็นการจัดโครงสร้างที่มั่นคงของบุคคล ซึ่งมีความโน้มเอียงที่จะกระทำสิ่งนั้นแน่นอน Edwards, D, C. (1968, อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543) เป็นแบบคุณลักษณะของความประพฤติดแต่ละบุคคล Schellenberg, J. A. (1970, อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543) เป็นการจัดคุณลักษณะของพฤติกรรมเฉพาะของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง Fisk, D. K. (1971, อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543) เป็นนามธรรมที่ได้มาจากการสังเกตแต่ละบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม Sarason, I. G. (1972, อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543) เป็นความสามารถในการปรับตัว ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล Wrightman, L. (1979, อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543) เป็นการวัดความเป็นเอกลักษณ์ของคุณลักษณะที่มีความคงที่ของแต่ละบุคคล Coon, Dannis. (1983, อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543) เป็นแบบพฤติกรรมที่คงทนอยู่จนเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล

จากนิยามบุคลิกภาพของกลุ่ม 8 คนหลังนี้ จะพยายามมองบุคลิกภาพในวงแคบที่สำคัญคือ เน้นความเป็นเอกลักษณ์หรือพฤติกรรมที่เด่นเฉพาะและเกิดอยู่ประจำจนคงที่ไม่เปลี่ยนแปลง

Allport (1961: 28, อ้างถึงใน โสภา ซปีลมันน์, 2539) บุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบที่สำคัญภายในตัวบุคคล ซึ่งเป็นตัวกำหนดการแสดงอุปนิสัยและความนึกคิดของบุคคลนั้นในการที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมรอบตัว ซึ่งสอดคล้องกับ โสภา ซปีลมันน์ (2539) เป็นลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคลซึ่งมีผลต่อบุคคลนั้น ๆ ในด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และต่อการแสดงพฤติกรรม และสอดคล้องกับพจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525, อ้างถึงใน โสภา ซปีลมันน์, 2539) ให้ความหมายบุคลิกภาพคือ “สภาพนิสัยจำเพาะคน” และให้ความหมายของคำว่า นิสัย คือ ความประพฤติที่เคยชิน

ชาอุชัย อาจีนสมาจาร (2536) บุคลิกภาพหมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลที่กำหนดความเหมือนและความแตกต่างในความคิด ความรู้สึก และการกระทำของบุคคล คุณลักษณะเหล่านี้จะต้องเป็นอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เกิดขึ้นจากผลของความกดดันในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

Munn (1902, อ้างถึงใน นวลละออ สุภาพล, 2527) บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเด่นของแต่ละคน ซึ่งเป็นการรวบรวมแบบแผนทั้งหมดมาเป็นบูรณาการของโครงสร้างพฤติกรรม เช่น ความสนใจ ทักษะสติ สติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และสิ่งอื่น ๆ ที่แสดงถึงลักษณะนิสัย

Schoen (1939, อ้างถึงใน นวลละออ สุภาพล, 2527) บุคลิกภาพ คือ การจัดระบบการทำหน้าที่ทั้งหมดหรือการรวมกันของนิสัยต่าง ๆ ความคิดเห็น และอารมณ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นแตกต่างจากสมาชิกคนอื่น ๆ ที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน" Carmichael (1957, อ้างถึงใน นวลละออ สุภาพล, 2527) คือ ผลรวมของคุณสมบัติต่าง ๆ ได้แก่ ความสนใจ ทักษะสติ อุปนิสัย ความสามารถ การพูด ลักษณะภายนอก การปรับตัว ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นแบบแผนทั่ว ๆ ไปของชีวิต Maddi (1968, อ้างถึงใน นวลละออ สุภาพล, 2527) คือ ความมั่นคงของคุณสมบัติ และแนวโน้มทั่ว ๆ ไปที่จะแสดงถึงความแตกต่างของพฤติกรรมทางจิต เช่น ความคิด ความรู้สึก และการกระทำ Moskowitz and orgal (1969, อ้างถึงใน นวลละออ สุภาพล, 2527) คือ การจัดระบบพฤติกรรมของแต่ละบุคคล Lewin (1978, อ้างถึงใน นวลละออ สุภาพล, 2527) คือ กระบวนการพฤติกรรมซึ่งคงที่โดยขึ้นอยู่กับรากฐานของความคิด ความรู้สึก และการรับรู้

คำจำกัดความต่าง ๆ ตามที่นักทฤษฎีบุคลิกภาพกล่าวไว้นั้น อาจสรุปได้ว่าบุคลิกภาพมีความหมายครอบคลุม 2 ประการ คือ (นวลละออ สุภาพล, 2527)

1. เป็นความหมายที่แสดงถึงทักษะทางสังคมหรือความคล่องตัว เป็นความสามารถในการตอบสนองกับบุคคลต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อมที่ต่างกันไปในความหมายนี้ บุคลิกภาพสามารถฝึกฝนได้
2. พิจารณาบุคลิกภาพในลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัวมาและแสดงออก หรือสร้างความรู้สึกประทับใจกับบุคคลอื่นที่เขาติดต่อด้วย ซึ่งบุคคลที่ติดต่อด้วยนั้นจะมีความคิดเห็นต่อบุคคลนั้นใน

ลักษณะต่าง ๆ เช่น “บุคลิกภาพก้าวร้าว” (aggressive personality) “บุคลิกภาพยอมตามผู้อื่น” (submissive personality) หรือ “บุคลิกภาพน่ากลัว” (fearful personality) เป็นต้น ในแต่ละกรณี ผู้สังเกตจะเลือกคุณสมบัติหรือปริมาณ ซึ่งเป็นลักษณะเด่นของผู้ถูกสังเกตและเป็นลักษณะสำคัญที่ก่อให้เกิดความประทับใจโดยส่วนรวม ถ้ากล่าวโดยสรุปคือการให้คำจำกัดความในความหมาย 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ ดีและเลว นั่นเอง

Allport (1937, อ้างถึงใน นवलละออ สุภาพล, 2527) ได้นำคำจำกัดความของบุคลิกภาพที่นักจิตวิทยาให้ไว้ต่าง ๆ กันมาจัดรวบรวมเป็นหมวดหมู่ได้ 4 ประเภท ดังนี้

1. คำนิยามที่แสดงถึงชีวภาพทางสังคม (biosocial definition) คำนิยามประเภทนี้ให้ความหมายว่าบุคลิกภาพคือคำนิยามที่เป็นสิ่งเร้าทางสังคมของบุคคล บุคลิกภาพของบุคคลใดก็คือปฏิกิริยาโต้ตอบของบุคคลนั้นกับผู้อื่น

2. คำนิยามที่แสดงเสรีภาพ (biophysical definition) ประเภทนี้พิจารณาว่าบุคลิกภาพมี 2 ด้าน คือคุณสมบัติต่าง ๆ ทางด้านสรีระ และอีกด้านหนึ่ง คือคุณสมบัติที่เกิดจากการรับรู้ของบุคคลอื่น

3. คำนิยามที่แสดงถึงลักษณะรวมๆ โดยทั่ว ๆ ไป (omnibus definition) ประเภทนี้ให้ความหมายว่าหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับบุคคล ซึ่งโดยทั่ว ๆ ไปนักทฤษฎีบุคลิกภาพจะมีแนวคิดพิจารณาเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกในรายละเอียดต่าง ๆ ของบุคคล

4. คำนิยามที่แสดงถึงหน้าที่ของบุคลิกภาพ (integrative หรือ organization function of personality) คือเป็นหมวดหมู่หรือแบบแผนพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล นักทฤษฎีอีกหลายคนได้ให้ความหมายโดยเน้นการทำหน้าที่ของบุคลิกภาพในเรื่องการปรับตัว หมายถึงลักษณะต่าง ๆ ที่พยายามจะปรับตัวในแต่ละบุคคล

ยังมีคำจำกัดความอื่น ๆ เช่น บุคลิกภาพคือสิ่งที่แสดงถึงเอกลักษณ์ (unique) หรือพฤติกรรมของแต่ละบุคคลซึ่งแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างจากคนอื่น ๆ ว่าบุคคลนั้นแตกต่างจากสมาชิกในกลุ่มอย่างไรหรือบางคนให้ความหมายว่าเป็นลักษณะต่าง ๆ ซึ่งกำหนดบทบาทของแต่ละบุคคลในกลุ่ม เช่น การแสดงความคิดเห็น ทศนคติ ลักษณะ (traits) และนิสัย ประการสุดท้ายนักทฤษฎีได้พิจารณาสิ่งที่สำคัญยิ่งคือ บุคลิกภาพไม่ได้แสดงถึงความแตกต่างของเขาจากคนอื่น ๆ เท่านั้นแต่ยังแสดงถึง “ตัวตนที่แท้จริงของเขา”

สร้อยตระกูล (ดิวยานนท์) อรรถมานะ (2550) ได้สรุปความเห็นของนักวิชาการที่เกี่ยวกับสาขาวิชาพฤติกรรมองค์การมากที่สุดเพียง 3 สาขา คือ จิตวิทยา สังคมวิทยา และมานุษยวิทยา สำหรับสาขาจิตวิทยา ออร์คอน ออลพอร์ต (Godeon Allport) ให้คำจำกัดความของบุคลิกภาพไว้ ซึ่งเป็นที่ยอมรับในทางจิตวิทยาว่า หมายถึงการรวมตัวของระบบร่างกายและจิตใจอันมีลักษณะเป็นพลวัตภายในเอกบุคคล ระบบกายภาพและจิตภาพนี้จะกำหนดลักษณะการปรับตัวของบุคคลให้

เข้ากับสภาพแวดล้อม ดังนั้นในทัศนะของนักจิตวิทยา บุคลิกภาพจะหมายถึงแนวความคิดเกี่ยวกับการเจริญเติบโตและการพัฒนาการของระบบร่างกาย และจิตใจของบุคคลทั้งบุคคลในอันที่จะตอบโต้หรือมีปฏิกริยาระหว่างกันกับผู้อื่น และเมื่อกล่าวถึงเรื่องบุคลิกภาพจึงมิใช่การพิจารณาแต่ส่วนใดส่วนหนึ่งของบุคคล เท่านั้น

ในทางสังคมวิทยานั้น พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ -ไทยฉบับราชบัณฑิตยสถานให้ความหมายของ “บุคลิกภาพ” ไว้ว่า หมายถึง ผลรวมของความคิด ท่าที และนิสัยซึ่งสร้างสมจากมูลฐานองค์ประกอบทางจิตและทางกายภาพของบุคคล อันถ่ายทอดมาทางชีววิทยาส่วนหนึ่ง และจากแบบอย่างวัฒนธรรมที่ถ่ายทอดทางสังคมอีกส่วนหนึ่ง รวมถึงการปรับเหตุจูงใจ ความปรารถนา และความมุ่งประสงค์ของบุคคลนั้นให้เข้ากับความต้องการ และวิสัยแห่งสภาพแวดล้อมทั้งทางสังคมและไม่เกี่ยวข้องกันกับสังคม

ในทัศนะของนักจิตวิทยาและสังคมวิทยาทั้งสองฝ่ายมีความเห็นไปในทางเดียวกัน คือให้ความสำคัญทั้งด้านร่างกายและจิตใจ นักจิตวิทยาสนใจไปที่ตัวแปรต่าง ๆ ภายในร่างกาย ในขณะที่นักสังคมวิทยาสนใจในความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านั้นกับสภาพแวดล้อมภายนอก จึงกล่าวได้ว่าจุดสนใจของนักสังคมวิทยากว้างกว่านักจิตวิทยา

เอ. เอฟ. ซี. วอลเลส (A. F. C. Wallace) นักมานุษยวิทยาให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สลับซับซ้อนของความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ ศีลธรรม กฎหมาย ขนบธรรมเนียม ประเพณีความสามารถ และนิสัยอื่น ๆ ที่บุคคลแสวงหามาได้ด้วยตนเอง นักมานุษยวิทยาพิจารณาถึงบุคลิกภาพโดยใช้ตัวแปรที่มีความเป็นมาทางประวัติศาสตร์ที่ยาวนานเป็นสำคัญ

เฟรด ลูธันส์ (Fred Luthans) นักพฤติกรรมศาสตร์ พิจารณาเรื่องบุคลิกภาพจากทัศนะของบุคคลโดยทั่วไปและนักวิชาการ ในทัศนะของบุคคลโดยทั่วไป หมายความว่าถึง บทบาทต่าง ๆ ของบุคคล ในขณะที่นักวิชาการจะสนใจไปที่ตัวบุคคลโดยตรงมากกว่าบทบาทที่บุคคลนั้น ๆ แสดงออก ดังนั้นเมื่อพิจารณาคำว่าบุคลิกภาพ ลูธันส์จึงหมายถึง ลักษณะที่ปรากฏภายนอกและพฤติกรรม หรือค่านิยมทางสังคมที่กระตุ้นพฤติกรรม การตระหนักภายในของตนเอง ในฐานะที่เป็นพลังถาวรภายในตัวบุคคลหนึ่ง และแบบแผนโดยเฉพาะของลักษณะการ (traits) ทั้งภายในและภายนอกที่วัดได้รวมตลอดถึงการกระทำตอบโต้ในสถานการณ์หนึ่งๆ

จากความหมายของบุคลิกภาพของนักวิชาการตามที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยขอให้ความหมายของบุคลิกภาพคือ ความเป็นตัวตนของคนๆหนึ่ง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาซ้ำ ๆ เป็นเอกลักษณ์ประจำตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และทำให้มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของบุคคลคนนั้น

แนวความคิดและทฤษฎีทางบุคลิกภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับกรอบบุคลิกภาพ

ลักษณะของบุคลิกภาพส่วนใหญ่อยู่ในกรอบของจิตพิสัยหรือความรู้สึก (Affective domain) ซึ่งมีระดับความเข้มข้นและมีทิศทาง คืออาจมีความรู้สึกน้อย ๆ จนถึงความรู้สึกที่รุนแรงมาก และอาจมีความรู้สึกไปในทางดีหรือไม่ดีก็ได้ ความรู้สึกเหล่านี้ถ้าสะสมกันนาน ๆ ในสิ่งที่คนนั้นปรารถนา และรู้คุณค่าหรือในทางตรงข้ามแล้ว ก็จะหลอมตัวเป็นบุคลิกของผู้นั้น ลักษณะบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อการกระทำคือบุคลิกภาพที่ซ่อนอยู่ภายในที่เกิดจากความรู้สึกนี้เอง จะเป็นคนดูร้าย ใจดี ซึ่กั้ว เมตตา ใจบุญ อ่อนน้อม เสี่ยงภัย กล้าหาญ มุทะลุ ดุดัน ทุจริต คดโกง ฯลฯ เหล่านี้มีผลต่อสังคมมากที่สุด และมีที่มาจากความรู้สึกทั้งนั้น การพัฒนาบุคลิกภาพจึงควรมองกรอบความรู้สึกเป็นสำคัญกว่าอย่างอื่น (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543)

ตัวกำหนดบุคลิกภาพ

1. ตัวกำหนดทางด้านชีววิทยา เช่น พันธุกรรมนั้นเป็นที่กล่าวถึงกันมากกว่ามีส่วนในการสร้างบุคลิกภาพ การศึกษาทดลองได้กระทำกับสัตว์พบว่าลักษณะทางกายภาพและจิตภาพถ่ายทอดได้โดยพันธุกรรม สำหรับมนุษย์นั้น บางท่านไม่เชื่อในอิทธิพลของพันธุกรรม แต่ยอมรับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมว่าจะเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพที่สำคัญมากกว่า อย่างไรก็ตาม ก็มีการยอมรับความสำคัญของพันธุกรรม ว่าลักษณะทางกายภาพจะตกทอดมาทางพันธุกรรมทางยีน (Ins) ในโครโมโซม (chromosome) ของบิดามารดา อาทิ สีผม สีผิว โครงสร้าง รูปร่าง ขนาดของร่างกาย เป็นต้น ส่วนประเด็นที่ว่าพันธุกรรมจะถ่ายทอดลักษณะทางจิตภาพนั้น เป็นที่ยอมรับกันแล้วในกรณีของสัตว์ แต่สำหรับมนุษย์นั้นยังเป็นเรื่องที่ต้องการการศึกษาค้นคว้าวิจัยอีกมาก

2. ตัวกำหนดทางด้านกรเป็นสมาชิกของกลุ่มต่าง ๆ กล่าวได้ว่า กลุ่มแรกที่บุคคลเป็นสมาชิกก็คือ ครอบครัว ครอบครัวมีบทบาทอย่างมากต่อการพัฒนาบุคลิกภาพที่สำคัญ ได้แก่ การลอกแบบหรือเลียนแบบ (Identification) หรือเอาบุคคลที่ตนคิดว่าเป็นตัวแบบมาเป็นตัวอย่าง และพยายามเลียนแบบให้เหมือน รวมถึงการรับเอาสิ่งที่เป็นนามธรรมเข้าไปในจิตใจตนเอง (Internalization) เช่น การรับเอาค่านิยม ทศนคติ ความเชื่อ เข้าไว้เป็นของตน เมื่อบุคคลเริ่มโตขึ้นก็จะเริ่มเป็นสมาชิกของกลุ่มทางสังคมอื่น ๆ เช่น กลุ่ม นักเรียนในโรงเรียน ในมหาวิทยาลัย กลุ่มเพื่อนในที่ทำงาน กลุ่มสมาคมศิษย์เก่า กลุ่มพรรคการเมือง กลุ่มทางธุรกิจ กลุ่มทางศาสนา ฯลฯ จากการเข้าเป็นสมาชิกกลุ่ม บุคคลจะเรียนรู้ในหลายสิ่งหลายอย่างรอบตัว และเกิดกระบวนการสังสมทางสังคม หรือกระบวนการขัดเกลาทางสังคม บุคคลจึงถูกขัดเกลาด้วยบุคคลในกลุ่มมากมายในสภาพแวดล้อมของตัวเอง

3. ตัวกำหนดทางด้านวัฒนธรรม ซึ่งเป็นแนวความคิดทางมานุษยวิทยาจะเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพที่สำคัญ บุคคลต่างเชื้อชาติจะมีความแตกต่างในความประพฤติปฏิบัติ และบุคคลจะอยู่

ภายใต้อิทธิพลของวัฒนธรรมในสังคมตน ดังนั้นเขาจะประพடுத்தตามประเพณีวัฒนธรรมของสังคม และสิ่งเหล่านี้จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ

4. ตัวกำหนดทางด้านสถานการณ์ เป็นที่ทราบกันว่าสถานการณ์นั้นมีลักษณะไม่แน่นอน แต่จะเปลี่ยนแปลงเสมอ บุคคลจึงมีความจำเป็นจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์นั้น ๆ สถานการณ์จึงมีบทบาทกลายเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพของบุคคล โดยใช้กลไกการป้องกันตนเอง (defense Inachanism) ซึ่งมีอยู่หลายรูปแบบ เช่น การหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง (rationalization) การทดแทนหรือการชดเชย (compensation) การถดถอย (regression) การฝันกลางวัน (day-dream) หรือการเลียนแบบ (identification) เป็นต้น

ทฤษฎีทางบุคลิกภาพ

นวลละอ อสุภาพล (2527) อธิบายว่า ทฤษฎีบุคลิกภาพมีความสำคัญทางการศึกษาด้านจิตวิทยา เพราะเกี่ยวข้องกับบทบาทในการพัฒนาทางจิตวิทยาและสามารถอธิบายให้เหตุผลในเรื่อง การปรับตัวที่แตกต่างของอินทรีย์ ทฤษฎีบุคลิกภาพจะปรากฏอยู่มากกว่าทฤษฎีจิตวิทยาอื่น ๆ สะท้อนให้เห็นถึงความสนใจของนักจิตวิทยาที่มีความพยายามอธิบายถึงความสัมพันธ์ด้านต่าง ๆ ของมนุษย์

คำจำกัดความของทฤษฎีบุคลิกภาพ นักจิตวิทยาที่ศึกษาด้านนี้ได้ให้คำจำกัดความไว้ต่าง ๆ กัน เช่น

Hilgard (1962, อ้างถึงใน นวลละอ อสุภาพล, 2527) “ทฤษฎีบุคลิกภาพ คือ ความพยายามที่จะอธิบายถึงระบบโครงสร้างของบุคลิกภาพอย่างมีระเบียบ ทฤษฎีที่ดีต้องสามารถอธิบายได้ทั้งส่วนที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละคนหรือเป็นกลุ่มใหญ่แบบรายเฉลี่ย (norm) และสามารถเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นได้”

Kagan (1968, อ้างถึงใน นวลละอ อสุภาพล, 2527) “ทฤษฎีบุคลิกภาพ คือ ความพยายามที่จะจัดระบบพฤติกรรมที่แตกต่างกันของบุคคลภายใต้กฎเกณฑ์ที่จะช่วยให้เข้าใจว่าทำไมคนเราจึงแตกต่างกัน”

Jerry (1973, อ้างถึงใน นวลละอ อสุภาพล, 2527) “ในความหมายทั่ว ๆ ไป ทฤษฎีบุคลิกภาพก็คือศาสตร์ว่าด้วยพฤติกรรมมนุษย์ที่อยู่ภายใต้ระเบียบและกฎเกณฑ์ทางจิตวิทยา”

Bourne (1973, อ้างถึงใน นวลละอ อสุภาพล, 2527) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของทฤษฎีบุคลิกภาพไว้ดังนี้

1. อธิบายถึงความคงที่และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากตัวอย่างว่าทำไมบางคนจึงมีพฤติกรรมคงที่เป็นระยะเวลายาวนานในขณะที่คนอื่น ๆ เปลี่ยนพฤติกรรมอย่างรวดเร็ว

2. ช่วยให้เข้าใจความแปรปรวนของบุคลิกภาพและความเจ็บป่วยทางจิตและอธิบายสาเหตุที่ทำให้เกิดความแปรปรวนนั้น

3. เพื่ออธิบายว่าบุคลิกภาพพัฒนามาอย่างไร
4. อธิบายโครงสร้างของบุคลิกภาพ
5. ช่วยให้เข้าใจองค์ประกอบต่าง ๆ ของบุคลิกภาพว่าทำงานร่วมกันอย่างไร

คำจำกัดความเหล่านี้ให้ความหมายสรุปได้ว่า ทฤษฎีบุคลิกภาพเป็นสมมุติฐานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมนุษย์และประกอบด้วยนิยาม (empirical definition) มีกฎที่สามารถพิสูจน์ได้ มีความละเอียดลึกซึ้งที่จะทำนายพฤติกรรม โดยส่วนรวมและรายบุคคล ทฤษฎีบุคลิกภาพในปัจจุบันมีบทบาทเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางจิตวิทยาอย่างยิ่ง

การจัดกลุ่มทฤษฎีบุคลิกภาพ เนื่องจากทฤษฎีบุคลิกภาพมีมากมายหลายทฤษฎีด้วยกัน เพื่อให้จะให้การศึกษารื่องนี้มีระเบียบและเข้าใจง่ายขึ้น จึงได้รวบรวมทฤษฎีที่มีแนวความคิดคล้ายคลึงกันหรือมีรากฐานเดียวกันให้รวมอยู่ในกลุ่มเดียวกันที่พบเสมอๆ ในหนังสือทฤษฎีบุคลิกภาพ จะจัดกลุ่มดังนี้

1. จัดเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ
 - ก. กลุ่มทฤษฎีพัฒนาการ (Development Theories)
 - ข. กลุ่มทฤษฎีลักษณะ (Traits Theories)
 - ค. กลุ่มทฤษฎีประเภท (Type Theories)
2. จัดเป็น 3 กลุ่มใหญ่ เหมือนกรณีแรกแต่การจัดกลุ่มแตกต่างกันไปโดยจัดดังนี้
 - ก. กลุ่มทฤษฎีสรีระ (Physiological Theories)
 - ข. กลุ่มทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theories)
 - ค. กลุ่มทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theories)
3. จัดเพียง 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ
 - ก. กลุ่มทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theories)
 - ข. กลุ่มทฤษฎีจิตสังคม (Social Psychological Theories)

แนวความคิดและทฤษฎีทางบุคลิกภาพของนักทฤษฎีที่มีชื่อเสียงต่าง ๆ เมื่อนำมาจัดกลุ่มโดยอาศัยฐานตามแนวความคิดที่สอดคล้องกันสามารถนำมาจัดได้เป็น 4 กลุ่มใหญ่ด้วยกัน (Fehr, 1983: 10, อ้างถึงใน โสภา ซปีลมันน์, 2539)

1. กลุ่มแนวความคิดด้านจิตวิเคราะห์

นักทฤษฎีในกลุ่มนี้มีชื่อเสียงอยู่ด้วยกันมากมาย อาทิเช่น คาร์ล จุง (Carl Jung, 1875-1962) อัลเฟรด แอดเดอร์ (Alfred Adler, 1870-1937) อิริค โฟรมม์ (Erich Fromm, 1900-1980) เป็นต้น ซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud, 1856-1939) เป็นเจ้าของทฤษฎีจิตวิเคราะห์ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันจนถึงอยู่ในปัจจุบันนี้

โครงสร้างทฤษฎีบุคลิกภาพของฟรอยด์

บุคลิกภาพถูกกำหนดโดยระบบสำคัญ 3 ระบบคือ “Id” (อิด) “Ego” (อัตตา) และ “Superego” (มโนธรรม) ทั้ง 3 ระบบ จะเกี่ยวพันอย่างใกล้ชิด การแสดงพฤติกรรมส่วนใหญ่จะเป็นผลเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในระหว่างสามระบบดังกล่าวนี้ มีน้อยครั้งมากที่ระบบใดระบบหนึ่งดำเนินการโดยไม่เกี่ยวข้องกับอีกสองระบบเลย

“อิด” เป็นระบบเริ่มแรกดั้งเดิมของบุคลิกภาพ ประกอบด้วยส่วนของจิตใจทั้งหมดที่ตกทอดติดตัวมาแต่แรกเกิด เป็นแหล่งรวมแรงขับ แรงกระตุ้น ความปรารถนาและสัญชาตญาณทั้งหลาย เป็นแหล่งสะสมพลังทางจิตใจ จะเปิดเผยให้เห็นถึงความเป็นจริงของจิตใจเพื่อให้อีกสองระบบได้ดำเนินการ ฟรอยด์เรียก “อิด” ว่าเป็นแหล่งรวมพลังในจิตใจเพราะ “อิด” เป็นตัวแทนของประสบการณ์ที่สัมผัสเก็บไว้ภายในจิตใจ เป็นโลกแห่งประสบการณ์ของบุคคล ไม่ยอมรับรู้เกี่ยวข้องกับ การพิจารณาหาความจริงอย่างมีหลักเกณฑ์ ไม่สามารถอดกลั้นต่ออารมณ์ที่ไม่พึงปรารถนาหรือความไม่พอใจได้ และเมื่อระดับอารมณ์เพิ่มขึ้น อิด จะตอบโต้ทันทีเพื่อเป็นการปลดปล่อยความเครียด เพื่อให้บุคคลนั้นกลับเข้าสู่ความสบายใจและอยู่ในสภาพปกติ วิธีการสร้างให้เกิดความพอใจขึ้นด้วยการใช้พฤติกรรมสะท้อนกลับ ซึ่งเป็นวิธีการขั้นพื้นฐาน

“อัตตา” ทำหน้าที่สนองตอบความต้องการของ อิด โดยยึดเอาเหตุผลและข้อเท็จจริงเป็นพื้นฐาน นอกจากนี้ยังทำหน้าที่เป็นตัวกลางจัดการระหว่างความต้องการที่ไร้เหตุผลของ อิด กับภาวะความเป็นจริงของโลกภายนอก ความแตกต่างระหว่างอิดหรืออัตตาอยู่ที่ว่า อิดจะรับรู้ความเป็นจริงที่สนองตอบความต้องการด้านจิตใจเท่านั้น ส่วนอัตตานั้นจะแยกความแตกต่างระหว่างความต้องการที่สนองตอบด้านจิตใจและสภาวะความเป็นจริงของสิ่งต่าง ๆ ของโลกภายนอก อัตตาถูกยอมรับว่าเป็นฝ่ายบริหารเกี่ยวกับบุคลิกภาพ เพราะเป็นตัวควบคุมการตัดสินใจอันนำไปสู่การกระทำ เป็นตัวเลือกลักษณะของสภาวะแวดล้อมที่จะตอบโต้ และยังเป็นตัวกำหนดตัดสินใจว่าความต้องการใดควรจะใช้การกระทำออกมาในรูปใดจึงจะเหมาะสม ในการแสดงบทบาทที่สำคัญดังกล่าวนี้ อัตตาจะต้องผสมผสานความต้องการ บ่อยครั้งนำไปสู่ความขัดแย้งใจหรือเกิดความคับข้องใจขึ้น และบ่อยครั้งที่ทำให้เกิดอาการเหนื่อยล้าและเกิดความเครียดขึ้น หากบุคลิกภาพของคนเราประกอบด้วยอิดและอัตตาเพียงสองส่วนเท่านั้น อัตตาก็จะสนองความต้องการของอิด ได้โดยง่ายเสมือนหนึ่งอัตตาเป็นผู้รับใช้อิด แต่ในความเป็นจริงแล้วอัตตาจะถูกควบคุมด้วยอีกระบบคือมโนธรรม

มโนธรรม เป็นพลังที่หนุนให้บุคคลทำแต่ความดีเพื่อส่วนรวม มโนธรรมจะพัฒนาขึ้นจากการได้รับการอบรมสั่งสอนตั้งแต่ในวัยทารกผ่านกระบวนการเรียนทางสังคมผ่านครอบครัวโดยพ่อแม่ มโนธรรมจะคอยควบคุมพฤติกรรมของแต่ละบุคคลให้อยู่ในวิถีทางที่สังคมยอมรับ ผ่านการเรียนรู้โดยการได้รับรางวัลเมื่อกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง และได้รับการลงโทษเมื่อกระทำผิด มโนธรรมนี้ถือว่าเป็นส่วนสำคัญของบุคลิกภาพ บทบาทสำคัญของมโนธรรมคือ ประการที่หนึ่ง เหนี่ยวรั้ง “ความอยาก” ของอิดโดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความใคร่ ความต้องการทางเพศหรือความก้าวร้าวอื่น ๆ

ประการที่สอง โนมิน้าวหรือชักนำอัตรดาด้วยการให้ทดแทนด้านคุณธรรม ศีลธรรมด้วยการให้เหตุผล ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ประการสุดท้าย แสวงหาความสมบูรณ์และความถูกต้อง การทำงานทั้ง 3 ระบบจะเกี่ยวข้องกันบางครั้งสอดคล้องกัน บางครั้งขัดแย้งกัน อัตรดา จึงเปรียบเสมือนตัวกลางสนองความต้องการของพลังความต้องการโดยธรรมชาติของมนุษย์ และควบคุมพฤติกรรมให้อยู่ในขอบเขตของสังคม โดยมโนธรรมจะคอยขัดขวางมิให้อัตรดากระทำตามใจ ทั้งสามระบบจะทำงานร่วมกันเป็นทีม ภายใต้การบริหารงานของอัตรดา บุคลิกภาพจะถูกมองเป็นภาพรวมมากกว่าที่จะแยกเป็นส่วน ๆ โดยมีอิดเป็น องค์ประกอบด้านร่างกาย อัตรดาเป็นองค์ประกอบด้านจิตใจ และมโนธรรมเป็นองค์ประกอบทางสังคม

การพัฒนาบุคลิกภาพตามภาษาตามขั้นพัฒนา

พรอยด์ได้เสนอขั้นพัฒนาบุคลิกภาพออกเป็น 5 ขั้น แต่ละขั้นการพัฒนาบุคคลจะแสวงหาความพอใจสนองตอบการพัฒนาในขั้นต่าง ๆ หากแต่ละขั้นตอนของการพัฒนาเป็นไปอย่างราบรื่น เด็กได้รับความเข้าใจการเสริมการพัฒนาและสนองตอบจากบิดามารดา ก็จะนำไปสู่การพัฒนาบุคลิกภาพ ในลักษณะที่สมบูรณ์แบบอันมีผลอย่างยิ่งต่อบุคคลเมื่อบุคคลนั้นเติบโตขึ้น ได้แก่

1. การพัฒนาขั้นปาก อายุจะอยู่ในช่วงแรกเกิด- 1 ปี ความพึงพอใจของเด็กในช่วงระยะนี้ จะเกิดขึ้นจาก “ปาก” ที่ใช้ดูดซับประทานอาหาร ประกอบด้วย การเร้าการสัมผัสกันของริมฝีปาก และการได้กลืนอาหารเข้าสู่ปาก ซึ่งเมื่อไม่พอใจอาหารที่ใส่เข้าไปในปาก ก็จะมีการพ่นออกมาจากกิจกรรมที่เด็กได้พูดคุยหรือได้เคี้ยวอาหารนี้เอง ที่เป็นลักษณะนิสัยติดตัวต่อมา ความพึงพอใจที่ได้รับจากการส่งเสริม ได้พูดคุยกลายเป็นลักษณะการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

2. ขั้นควบคุมอวัยวะขับถ่าย อายุอยู่ระหว่าง 2-3 ปี การขับถ่ายเป็นการขจัดสาเหตุของความรู้สึกอึดอัดไม่สบายใจ วิธีฝึกขับถ่ายและความรู้สึกของแม่ที่มีต่อเด็กในเรื่องขับถ่าย เป็นเรื่องสำคัญยิ่งการใช้วิธีฝึกอย่างละมุนละม่อม ชักจูงให้ขับถ่ายชมเชยลูกเมื่อลูกถ่ายเรียบร้อยไม่ข่มขู่บังคับ เด็กจะเกิดความภูมิใจเมื่อได้ทำตามแม่ที่ต้องการ ตรงกันข้ามหากใช้วิธีการบังคับขู่เข็ญ หรือเข้มงวดกับลูกมากเกินไป เด็กจะมีภาวะติดค้างจากขั้นตอนพัฒนาขั้นนี้ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นลบต่อขั้นพัฒนามีผลต่อบุคลิกภาพและอุปนิสัย กลายเป็นคนเจ้าระเบียบ เป็นคนตระหนี่ หวงสมบัติ จู้จู้จุกจิก เกร็งครัดต่อระเบียบ หัวดี หัวรั้น ชอบการหักหาญ และชอบเห็นผู้อื่นได้รับความเจ็บปวด เป็นต้น

3. ขั้นหลงเพศ อายุอยู่ระหว่างประมาณ 3-5ปี ในช่วงการพัฒนาบุคลิกภาพขั้นนี้ ความรู้สึกทางเพศและความก้าวร้าวต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวกับอวัยวะเพศจะเริ่มเข้ามามีบทบาทขึ้น ความสุขหรือความเพลิดเพลินทางเพศ จากการสำเร็จความใคร่จากมโนภาพที่เด็กสร้างขึ้นกับเพศตรงข้ามคือ บิดาหรือมารดา ในระยะนี้เด็กจะมุ่งพลังความปรารถนาทางเพศไปสู่บิดาหรือมารดา ซึ่งเป็นเพศตรงข้ามกับตนเอง เด็กชาย ต้องการความใกล้ชิด สัมผัส และความรักจากแม่ ส่วนเด็กหญิงต้องการจาก

พอ ในขั้นนี้ถ้าเด็กสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอันเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตามวัยในขั้นนี้ไปได้ด้วยดี โดยอาศัยการแปรพลังความปรารถนาทางเพศด้วยการสร้างมโนภาพในรูปพฤติกรรมเลียนแบบ บิดาปฏิบัติต่อมารดาในกรณีเด็กชาย และมโนภาพเลียนแบบมารดาปฏิบัติต่อบิดาในกรณีเด็กหญิง เด็กก็จะเข้าสู่บทบาทอันถูกต้องตามเพศ

4. ระยะสงบเงียบ อายุอยู่ระหว่างประมาณ 6-11 ปี เป็นระยะที่เด็กไม่มีปัญหาในเรื่องเพศ เด็กจะพัฒนาด้านสังคมและเซ็กซ์ปัญญาเต็มที่ ในระยะนี้ฟรอยด์สรุปว่าไม่พบการเปลี่ยนบุคลิกภาพแต่อย่างใดในเด็กวัยนี้

5. ขั้นแตกพาน อยู่ในช่วงวัยรุ่นเมื่อเข้าสู่ระยะแตกพานพลังของอิดจะมุ่งไปสู่เพศตรงข้าม เด็กเริ่มมีวุฒิภาวะทางเพศและเป็นระยะที่เด็กต้องเผชิญปัญหาต่าง ๆ มากมายทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ฟรอยด์เชื่อว่า ถ้าบุคคลสามารถแก้ปัญหาในขั้นพัฒนาการสามขั้นแรกได้ก็จะสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในขั้นนี้ได้อย่างมีเหตุผล และเติบโตขึ้นมากลายเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่สมบูรณ์

2. กลุ่มแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะนิสัย

นักทฤษฎีในกลุ่มนี้ที่มีชื่อเสียงในกลุ่มนี้ประกอบด้วย เครตชเมอร์ (Kretschmer, 1888-1964) เชลตอน (Sheldon, 1899-1977) อัลพอร์ต (Allport, 1897-1967) และแคตเทลล์ (Cattell, 1905)

แคตเทลล์แบ่งลักษณะนิสัยออกเป็น 2 ประเภท ประเภทแรกคือ ลักษณะผิวเผิน ได้แก่ ลักษณะที่แสดงออกเห็นได้ชัด และสามารถวัดได้จากการแสดงภายนอก ประเภทที่สองคือลักษณะที่ติดตัวมาโดยกำเนิด ทฤษฎีของแคตเทลล์ที่เป็นที่ยอมรับคือ ทฤษฎีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Cattell, 1965) โดยใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ วิเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะนิสัย ซึ่งแจกแจงออกเป็นลักษณะนิสัยประเภทผิวเผินของบุคคลที่สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมภายนอก เช่น หัวดี ชอบอิสระ ก้าวร้าว ฯลฯ โดยจัดรวมเป็นชุดลักษณะนิสัยผิวเผินที่สามารถนำมารวมเป็นกลุ่มเดียวกันได้ แคตเทลล์ได้รวบรวมลักษณะนิสัยประเภทผิวเผินนำมาวิเคราะห์จัดหมวดหมู่ให้แคบลงไปด้วยวิธีการศึกษาได้แก่ วิธีการบันทึกประวัติ (Life record หรือ L-data) วิธีการตอบแบบสอบถาม (Questionnaire หรือ Q-data) และวิธีการทดสอบ (Objective test หรือ T-data) ศึกษาลักษณะผิวเผินต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกัน และจัดไว้ในกลุ่มเดียวกันได้ นำมาจัดในกลุ่มเดียวกันสรุปเรียกนิสัยซ่อนเร้น ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้เอง ที่แคตเทลล์ถือว่าเป็นลักษณะนิสัยต้นตอจริง ๆ ที่ซ่อนอยู่ภายในตัวมนุษย์ คือมีติดตัวมาตั้งแต่เกิดและมีผลต่อการกระทำพฤติกรรม แคตเทลล์สรุปว่ามีอยู่เพียง 16 ประเภท แต่ละประเภทจะมีลักษณะตรงข้ามกัน เช่น ลักษณะเปิดเผยจะตรงข้ามกับลักษณะเก็บตัว ลักษณะมั่นคงจะตรงข้ามกับลักษณะอ่อนไหว แคตเทลล์ได้นำลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 16 ลักษณะมาสร้างเป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพเรียก 16 PF (Sixteen Personality Factors)

ตารางที่ 2.7 ตารางลักษณะทางบุคลิกภาพของแคตเทลล์ (Cattell, 1965, อ้างถึงใน โสภา ซปีลมันน์, 2539)

สัญลักษณ์	ลักษณะนิสัย
A	เปิดเผย – เก็บตัว
B	ฉลาด – ด้อยปัญญา
C	มั่นคงทางอารมณ์ – หวั่นไหวง่าย
E	ใช้อำนาจเหนือผู้อื่น – โอนอ่อนผ่อนตาม
F	ร่าเริง – เครียด
G	รู้คิด – เอาแต่ใจ
H	กล้าได้กล้าเสีย – ขี้ขลาด
I	อ่อนไหว – ใจแข็ง
L	ขี้สงสัย – วางใจผู้อื่น
M	มีความคิดสร้างสรรค์ – วางตัวอยู่ในกฎเกณฑ์
N	ปรับตัวได้ – ยึดมั่นถือมั่น
O	หวั่นไหวง่าย – เชื่อมั่นในตนเอง
Q1	ชอบการเปลี่ยนแปลง – อนุรักษ์นิยม
Q2	เป็นตัวของตัวเอง – ตามกลุ่ม
Q3	รู้จักกาลเทศะ – ตามใจตนเอง
Q4	ขัดแย้งในใจตลอดเวลา - ผ่อนคลายทำตามสบาย

จาก 16 ลักษณะทางบุคลิกภาพ แคตเทลล์กล่าวว่าลักษณะที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมภายนอกของบุคคลมีอยู่ 3 ลักษณะด้วยกัน คือลักษณะความสามารถ ลักษณะอารมณ์ และลักษณะที่ไม่หยุดนิ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ลักษณะความสามารถ เป็นลักษณะที่จะกำหนดประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ ลักษณะความสามารถที่สำคัญที่สุดคือสติปัญญา ซึ่งประกอบไปด้วยส่วนที่บุคคลสะสมประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้และสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปตามลำดับขั้นพัฒนาการ แคตเทลล์เรียกส่วนดังกล่าวนี้ว่า ผลึก (Crystallized) เพราะประสบการณ์ที่สะสมยิ่งมีมากก็ยิ่งเพิ่มพูนและรวมตัวกันเป็นผลึก ในส่วนนี้จะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามลำดับขั้นพัฒนาการและจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ลักษณะอารมณ์เป็นลักษณะที่กำหนดแบบเฉพาะตัว และจูงใจในการทำงานหรือการทำกิจกรรมของบุคคล เป็นลักษณะที่มีมาแต่กำเนิด นอกจากนี้ยังเป็นตัวกำหนดความรวดเร็วในการทำ

กิจกรรม กำหนดการใช้พลังงานที่บุคคลมีอยู่ในการทำงานแต่ละอย่าง ตอบสนองทางด้านอารมณ์ต่อสิ่งเร้าและกำหนดการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของบุคคลอีกด้วย

ลักษณะที่ไม่หยุดนิ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นลักษณะนิสัยด้านพลัง ที่มีผลให้บุคคลทำพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่จุดหมายที่ต้องการ ประกอบด้วย

1. ทักษะคิดตัวแปรด้านพลัง ได้แก่ การมีความสนใจอย่างจริงจังและจดจ่ออย่างมากต่อสิ่งนั้น
2. หน่วยวัดพลังงาน (ergs) หน่วยวัดพลังนี้มีมาแต่กำเนิด ได้แก่ ความสนใจ ความรู้สึก หรือความตั้งใจที่จะรับรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้การทำพฤติกรรมบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. ความรู้สึกทางจิตใจ เป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ ไม่ได้มีติดตัวมาแต่กำเนิดเหมือนหน่วยวัดพลัง

พัฒนาการทางด้านบุคลิกภาพ

แคตเทิลล์ แบ่งลำดับขั้นพัฒนาการทางบุคลิกภาพออกเป็น

1. ระยะแรกคลอดถึง 5 ปี เป็นช่วงระยะสำคัญในการพัฒนาบุคลิกภาพ เพราะเป็นระยะหล่อหลอมบุคลิกภาพของบุคคล การอบรมเลี้ยงดูที่เด็กได้รับช่วงนี้จะมีผลต่อบุคลิกภาพในอนาคต
2. ระยะ 6-13 ปี เป็นระยะที่เด็กเปลี่ยนความสนใจ ความรักที่มีต่อพ่อแม่จะเบนไปสู่กลุ่มเพื่อน ระยะนี้เป็นระยะการพัฒนา “ตนเอง” ให้เข้มแข็ง
3. ระยะ 14-24 ปี เป็นระยะวัยรุ่นที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย เป็นระยะที่ความไม่มั่นคงทางอารมณ์เพิ่มขึ้น มีความสนใจในเรื่องเพศ เริ่มมีการปรับตัวทำให้เกิดความขัดแย้งในใจขึ้น ซึ่งมีสาเหตุมาจากการต้องการเป็นตัวของตัวเอง ต้องการอิสระจากพ่อแม่ต้องการยืนด้วยขาตัวเอง ในเรื่องการทำงานในเรื่องรายได้ เพื่อใช้จ่ายใช้สอยสำหรับตนเอง ต้องการความสนใจจากเพื่อนต่างเพศ หากสามารถผ่านพ้นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นไปได้ จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเกิดความพึงพอใจในตนเองขึ้น
4. อายุ 25-55ปี เป็นวัยวุฒิภาวะ การเปลี่ยนแปลงด้านบุคลิกภาพเริ่มลดลง ความเสื่อมทางด้านร่างกายเริ่มมีมากขึ้น เป็นวัยที่การเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมรอบตัวทำให้เกิดความคิดริเริ่มในการพัฒนาความเป็นอยู่และหน้าที่การงาน
5. อายุ 56 ปีขึ้นไป หรือที่เรียกวัยสูงอายุ เป็นระยะที่มีความเสื่อมอย่างรวดเร็วในทั้งพลังทางกาย ลักษณะนิสัยของผู้ที่อยู่ในวัยสูงอายุคือ กังวลในเรื่องเงินทองและสุขภาพ มีความรู้สึกด้อยค่า รู้สึกโดดเดี่ยว อ้างว้าง ความสนใจเริ่มแคบลง ความจำเริ่มลดลง ยึดมั่นในความคิดของตนเอง ชอบพูดคุยถึงเรื่องในอดีต เริ่มหยุ่มหยุิม ขาดความมั่นคงทางจิตใจ มีความวิตกกังวล มีความสนใจในเรื่องเพศเพิ่มขึ้นแต่กิจกรรมทางเพศเริ่มลดลง โดยเฉพาะในเพศชายจะกลายเป็นคนง่าย ๆ ขาดระเบียบ ยึดมั่นถือมั่น ไม่มีความสนใจในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงนอกจากนั้นความสัมพันธ์และการให้ความร่วมมือกับสังคมเริ่มลดลง

3. กลุ่มแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมหรือปรากฏการณ์รอบตัวบุคคล

แกนหลักของทฤษฎีกลุ่มนี้มีมนุษย์ทุกคนมีศักยภาพ ที่จะพัฒนาตนเองไปในทางที่เป็นบวก หากมีโอกาสได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีที่เหมาะสม นักทฤษฎีที่มีชื่อเสียงในกลุ่มนี้คือ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow, 1908-1970) และคาร์ล โรเจอร์ส (Carl Rogers, 1902-1987)

แนวความคิดทางทฤษฎีของโรเจอร์สและมาสโลว์นั้นมีส่วนคล้ายคลึงกัน แต่สมมติฐานทางทฤษฎีนั้นต่างกัน คือ มาสโลว์ ยอมรับมนุษย์ทางด้านบวกว่ามนุษย์คือผู้ที่มีพื้นฐานทางสรีระที่ดี จะมองเฉพาะจุดดีจุดเด่นหรือส่วนดีของมนุษย์ ส่วนโรเจอร์สนั้น เชื่อว่าประสบการณ์แต่ละเรื่องของแต่ละคนนั้นไม่ได้มีความสำคัญเพียงแค่นำมาเล่าให้ใครฟังเท่านั้น แต่ความสำคัญอยู่ที่การได้รับรู้รับฟัง และนำมาศึกษาวิเคราะห์ มนุษย์เป็นผู้ที่มีเหตุผล เป็นผู้ที่สามารถที่จะปรับแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ให้กับตนเองได้ เกี่ยวกับเรื่องการยอมรับตนเองของมนุษย์นั้น โรเจอร์สเห็นสอดคล้องกับมาสโลว์ที่ว่าพลังที่สำคัญยิ่งในชีวิตมนุษย์ก็คือ การที่มนุษย์สามารถยอมรับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวมนุษย์ได้ การพัฒนา "ตนเอง" ของเด็ก

โรเจอร์สเน้นความสำคัญของบุคลิกภาพ ว่าเกิดจากการรับรู้ของบุคคล เริ่มตั้งแต่วัยเด็ก เมื่อเด็กโตขึ้นเริ่มสามารถที่จะแยกตัวเองออกจากสิ่งแวดล้อม จากเหตุการณ์รอบตัว ในเด็กนั้นมีขั้นตอนการพัฒนาดังต่อไปนี้คือ

1. เด็กยอมรับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับตัวเองว่า เป็นสิ่งที่ เป็นความจริงและไม่มีใครรู้จัก "ความจริง" นั้น ได้ดีเท่ากับตัวเด็กเอง
2. สิ่งที่ติดตัวเด็กมาแต่แรกเกิดก็คือแนวโน้มที่จะยอมรับความเป็นจริง
3. เด็กมีการตอบโต้สัมพันธ์กับ "ความเป็นจริง" ด้วยการพยายามยอมรับสภาพความจริงในวงแคบก่อน เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเด็ก
4. เด็กจะแสดงพฤติกรรมในลักษณะรวม ไม่แยกย่อยในการที่จะยอมรับความเป็นจริงนั้น ๆ
5. เด็กจะชื่นชม ประสบการณ์ที่ทำให้เด็กเกิดความพอใจ และประสบการณ์ดังกล่าวจะมีค่าสำหรับเด็ก ส่วนประสบการณ์ที่ไม่ได้สร้างความพอใจให้กับเด็กจะหมดค่าไป
6. เด็กจะชวนขวายเพื่อให้พฤติกรรมที่พอใจนั้นเกิดขึ้นต่อเนื่องหรือเกิดขึ้นอีกโดยจะหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ให้ผลทางลบ

เมื่อเด็กเริ่มโตขึ้นภาพตนเองเริ่มขยายกว้างขึ้น จะเริ่มพัฒนาความต้องการที่จะถูกยอมรับคือความต้องการที่จะเป็นที่รักและยอมรับของบุคคลรอบตัว ซึ่งบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อเด็ก เมื่อเริ่มโตขึ้นเข้าสู่ระยะเดินเตาะแตะ ซึ่งเป็นช่วงอายุที่ผู้ใหญ่รอบตัวเริ่มที่จะมีการคาดหวังจากตัวเด็กมากยิ่งขึ้น จะเริ่มมีความรู้สึกว่า ความอบอุ่น ความรักที่ผู้ใหญ่หยิบยื่นให้ นั้น จะได้รับต่อเมื่อเด็กได้ปฏิบัติตามหรือมีการกระทำที่พ่อแม่หรือผู้ใหญ่ยอมรับ ในระยะนี้จะเริ่มพัฒนาการยอมรับที่มีเงื่อนไข

ขึ้น คือเริ่มรู้ว่าตัวเอง จะได้รับความรักความเอาใจใส่จากบุคคลรอบข้างก็ต่อเมื่อได้กระทำพฤติกรรม ทางด้านบวก ตอบสนองสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับชีวิต

โรเจอร์สกล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลจากการเกี่ยวพัน ระหว่าง 3 ระบบ ของ บุคลิกภาพคือ

ก. ระบบอินทรีย์ อันได้แก่ สามัญสำนึกเพื่อการยังชีพของชีวิตมนุษย์

ข. สนามประสบการณ์ อันได้แก่ ประสบการณ์ทั้งหมดที่มนุษย์รับรู้และสั่งสมไว้ สนามประสบการณ์เป็นจุดรวมประสบการณ์ทุกชนิดของมนุษย์

ค. “ตนเอง” ซึ่งพัฒนามาจากประสบการณ์ทำงานระหว่างระบบอินทรีย์กับสิ่งแวดล้อมที่ เกี่ยวข้องกับมนุษย์ และจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น บุคคลจะ คอยควบคุมพฤติกรรมของตนเองในบางครั้งยอมรับบางครั้งปฏิเสธหรือบางครั้งอาจมีการบิดเบือนการ รับรู้ เพื่อรักษาสภาพตนเองให้คงที่ไว้ หากประสบการณ์ที่รับรู้ตรงกับภาพตนเอง นั่นคือตรงกับ ความรู้สึกและความสามารถของระบบอินทรีย์ก็จะเป็นประสบการณ์ในระดับจิตสำนึก การหลอก ตนเองก็จะน้อยลง ในทางตรงข้ามหากประสบการณ์ที่รับรู้ไม่ตรงกับภาพของตนเอง ประสบการณ์ นั้นจะถูกทำให้ลึบกลายเป็นประสบการณ์ในจิตใต้สำนึกแทน โรเจอร์สให้ความเห็นว่าภาพของตนเอง นั้น เป็นอุดมการณ์และเป็นความปรารถนาสูงส่งที่เจ้าตัวใฝ่ฝันที่จะเป็น และจะพยายามทุกวิถีทางใน การที่จะให้มีชีวิตจริงอย่างนั้น พฤติกรรมแปรปรวนต่าง ๆ จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นไม่สามารถเป็น ตัวของตัวเองได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และพฤติกรรมแปรปรวนดังกล่าว จะไม่ปรากฏอยู่ในจิตสำนึก เนื่องจากเจ้าตัวไม่ต้องการที่จะยอมรับหรือเจ้าตัวรับไม่ได้

โรเจอร์สกล่าวว่า หากบุคคลใดสามารถดำเนินชีวิตด้วยการผสมผสานระบบทั้งสามของ บุคลิกภาพได้อย่างกลมกลืนแล้ว บุคคลนั้นจะสามารถเผชิญกับความรู้สึกต่าง ๆ และสามารถทำ กิจกรรมทุกอย่างเกี่ยวกับตนเองได้ และการยอมรับประสบการณ์นั้น ๆ เข้าสู่จิตระดับสำนึก ทำให้มี โอกาสได้ตรงต่อการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ของตนว่าดีหรือไม่ ถูกต้องสมเหตุสมผลหรือไม่ ควรจะ กระทำหรือไม่ บุคคลดังกล่าวคือบุคคลที่โรเจอร์สเรียกว่า “เป็นบุคคลสมบูรณ์แบบ” (Fully Functioning person) ได้แก่

ก. เปิดใจกว้าง ยอมรับอดีต และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอดีต

ข. ยอมรับความเป็นอยู่และความจำเป็นในการดำรงชีวิต

ค. มีความเชื่อมั่นในตนเอง

ง. มีความเป็นอิสระ

จ. มีความคิดสร้างสรรค์

โรเจอร์สเชื่อว่า จุดมุ่งหมายที่สำคัญของมนุษย์คือการเป็นบุคคลสมบูรณ์แบบ โดยการที่แต่ละ บุคคลพยายามทำพฤติกรรมซึ่งเหมาะสม ด้วยอาศัยความเข้าใจ การยอมรับประสบการณ์ของตนเอง

โดยใช้เป็นสิ่งนำการกระทำ ในเรื่องการยอมรับนั้นต้องเป็นการยอมรับโดยไม่คำนึงว่าสิ่งนั้นจะก่อให้เกิดความเจ็บปวด หรือก่อให้เกิดความคับข้องใจขึ้น การบรรลุเป้าหมายเกี่ยวกับการยอมรับตนเองนั้น อย่างน้อยที่สุดบุคคลนั้น ๆ จำเป็นจะต้องพัฒนาลักษณะนิสัย 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. เปิดใจกว้างรับประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพอใจของแต่ละบุคคลต่อประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับโดยไม่คำนึงถึงว่าจะจะเป็นประสบการณ์ทางด้านบวกหรือทางด้านลบ

2. ยอมรับความเป็นอยู่และความจำเป็นในการดำรงชีวิต คือไม่ต่อต้านหรือขัดขวางประสบการณ์ใด ๆ ที่ผ่านเข้ามา แต่สามารถยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงชีวิตได้และมีชีวิตอยู่ด้วยความสุข การยอมรับได้ในระดับนี้จะทำให้บุคคลนั้นสามารถเผชิญกับสิ่งใหม่ที่ใหญ่กว่าที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคต

3. มีความเชื่อมั่นตัวเอง คือ มีความเชื่อในความสามารถตนเองว่าสามารถจะทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองโดยไม่ขึ้นอยู่กับบุคคลอื่น ยอมรับความเป็นจริงว่าตัวเองพร้อมและเปิดใจกว้างที่จะยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและไม่ยอมให้ผู้อื่นมากำหนดทางเดินให้

4. ความเป็นอิสระคือ มีอิสระในการที่จะตัดสินใจด้วยตนเองไม่ขึ้นอยู่กับผู้อื่นหรือการคาดหวังความช่วยเหลือจากผู้อื่น หรือจากสังคมภายนอก มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองอยู่ตลอดเวลา

5. มีความคิดสร้างสรรค์ คือมีความริเริ่มในสิ่งที่อยู่ตลอดเวลา รู้จักวิธีการหลีกเลี่ยง หรือสามารถที่จะเผชิญกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

4. แนวคิดด้านพฤติกรรมนิยม

นักทฤษฎีที่มีชื่อเสียงในกลุ่มนี้คือ จอห์น ดอลลาร์ด (John Dollard, 1900-1980), นีล มิลเลอร์ (Neal Miller, 1909) และ บี.เอฟ.สกินเนอร์ (B.F. Skinner, 1904) เป็นต้น

โครงสร้างทางบุคลิกภาพของสกินเนอร์ เขามีความเห็นว่าคุณลักษณะนั้นไม่น่าจะมีอะไรแตกต่างหรือมากไปกว่าการแสดงพฤติกรรมที่แต่ละบุคคลแสดงออกและเห็นได้เพื่อตอบสนองสิ่งเร้าในขณะนั้นโดยอาศัยประสบการณ์เก่าอันเกิดจากสิ่งเร้าที่คล้าย ๆ กันผ่านเครื่องเสริมแรงที่ได้มาจากการตอบสนองสิ่งเร้า นั้น ๆ (Skinner, 1974, อ้างถึงใน โสภา ขปีลมันน์, 2539) สกินเนอร์มีความเห็นว่าการวิเคราะห์ทฤษฎีบุคลิกภาพตามแนวความคิดของฟรอยด์เป็นสิ่งที่ชี้วัดได้ยาก และไม่สามารถที่จะนำมาใช้อธิบายเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลได้ ตามแนวทฤษฎีของสกินเนอร์ บุคลิกภาพจะเกี่ยวข้องกับหลักการที่ใช้กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าปฏิกิริยาตอบสนองและเครื่องเสริมแรงเท่านั้น (Skinner, 1953, อ้างถึงใน โสภา ขปีลมันน์, 2539) ทำให้นักทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งสนใจเกี่ยวกับการเรียนรู้อันมีผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ และนักทฤษฎีบุคลิกภาพในแนวความคิดอื่น ๆ เช่น จิตวิเคราะห์ ทฤษฎีลักษณะนิสัย ทฤษฎีสิ่งแวดล้อม ไม่ยอมรับความคิดของสกินเนอร์ แม้แต่ดอลลาร์ดและมิลเลอร์เองก็ได้ต่อต้านวิธีการของสกินเนอร์

แนวความคิดเกี่ยวกับโครงสร้างทางบุคลิกภาพของสกินเนอร์นั้น ไม่เกี่ยวกับโครงสร้างภายในจิตใจเลย สกินเนอร์เชื่อว่า อิด อัดตา และมโนธรรมหากมีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพก็จะเกี่ยวข้องเพียงเล็กน้อยหรืออาจจะไม่เกี่ยวข้องเลยก็ได้ สกินเนอร์เชื่อว่า คำว่า บุคลิกภาพนั้นที่จริงคือกลุ่มพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งนักทฤษฎีแต่ละแนวความคิดนำมาอธิบายแนวความคิดที่แตกต่างกันออกไป ประเด็นสำคัญอยู่ที่ว่าพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้ และขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ โดยอาศัยวิธีการตอบสนองของผลกรรม สกินเนอร์ไม่ยอมรับโครงสร้างทางบุคลิกภาพของฟรอยด์ในเรื่องอิด อัดตา และมโนธรรม เพราะเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น และไม่นำไปเป็นไปไม่ได้ และที่สำคัญคือวัดไม่ได้จึงไม่สามารถที่จะใช้ตอบคำถามได้ว่า เราจะใช้อะไรวัดว่าแรงขับทางเพศนั้นมีอยู่และมีพลัง (Skinner, 1974, อ้างถึงใน โสภา ขปีลมันน์, 2539)

พัฒนาการทางบุคลิกภาพ

สกินเนอร์มองการพัฒนาในรูปของระดับการสั่งสมประสบการณ์ ที่เกิดขึ้นเนื่องจากได้รับเครื่องเสริมแรงและจากพื้นฐานประสบการณ์ดังกล่าวที่แต่ละคนได้รับความพอใจในระดับที่ต่างกัน และจากการเรียนรู้ที่แสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนี้เองที่ถูกนำมาจัดกลุ่มไว้เป็นประเภทของบุคลิกภาพ หากเครื่องเสริมแรงของบุคคลใด เปลี่ยนแปลงไปไม่อยู่ในสภาพเดิมหรือคงที่ พฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้นก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย และเมื่อพฤติกรรมของบุคคลใดมีการเปลี่ยนแปลงก็หมายความว่า บุคลิกภาพของบุคคลนั้นก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย ในขณะที่มีการพัฒนาทางบุคลิกภาพ แต่ละคนจะเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับการเสริมแรงหรือที่ไม่ได้รับเสริมแรง ซึ่งเป็นความสามารถที่จะแยกแยะแฉงพฤติกรรมดังกล่าวของแต่ละบุคคล เช่นเด็กอาจจะเรียนรู้ที่จะแฉงแฉงได้ว่า ถ้าได้นั่งบนตักของพ่อสิ่งที่จะได้รับคือพ่อจะกอด ในขณะที่เด็กอีกคนกลับได้รับการเรียนรู้ในอีกลักษณะหนึ่งคือ ถ้าได้นั่งบนตักของพ่อจะต้องนั่งนิ่งๆ ชนไม่ได้ เป็นต้น

นอกจากนี้ สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2550) ก็ได้กล่าวถึงทฤษฎีลักษณะการ และทฤษฎีตนเองดังนี้

ทฤษฎีลักษณะการ จี. เอ. ซีโอดอร์สัน (G. A. Theodorson) และ เอ.จี.ซีโอดอร์สัน (A.G. Theodorson) ให้ความหมายว่า เป็นแบบอย่างพฤติกรรม หรือด้านอื่น ๆ ของบุคลิกภาพที่มีลักษณะค่อนข้างสม่ำเสมอและคงทนของบุคคล แบบอย่างนี้ปรากฏให้เห็นได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ และนำมาใช้เป็นเครื่องบอกความแตกต่างของบุคลิกภาพหนึ่งจากบุคลิกภาพอื่น

ทฤษฎีลักษณะการที่มีชื่อเสียงได้แก่ ทฤษฎีของกอร์ดอน ออลพอร์ท (Gordon Allport) เป็นทฤษฎีที่มีรากฐานอยู่บนความแตกต่างระหว่างลักษณะธรรมดาโดยทั่วไป (common traits) และลักษณะส่วนตัวบุคคลที่เขามีอยู่ (personal disposition) ลักษณะธรรมดาคือใช้เพื่อการเปรียบเทียบตัวบุคคล เช่นลักษณะเป็นนักการเมือง นักศาสนา นักเศรษฐศาสตร์ นอกจากลักษณะธรรมดานี้แล้ว ก็จะมีลักษณะโดยเฉพาะที่สมบูรณ์ ซึ่งออลพอร์ท เรียกว่าลักษณะส่วนตัวบุคคลที่มีอยู่ การเน้น

ลักษณะดังกล่าวซึ่งต่างจากลักษณะธรรมดาโดยทั่วไปนั้น ทำให้ทฤษฎีของออลพอร์ตเน้นถึงความสลับซับซ้อนและควมมีลักษณะพิเศษเฉพาะด้านของบุคลิกภาพบุคคล

ทฤษฎีตนเองคือทฤษฎีที่รวบรวมผนึกส่วนต่าง ๆ ของโครงสร้างบุคลิกภาพให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แนวความคิดที่สำคัญคือ ประสบการณ์ภายในจิตใจ (inner experiences) ของบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความเป็นอิสระในการกระทำ หรือเลือกดำเนินการบางอย่างที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความสำเร็จในชีวิต

ในทัศนะของ คาร์ล โรเจอร์ส (Carl Rogers) ความสำคัญอยู่ที่การสร้างแนวความคิดเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งจะทำให้เข้าใจได้โดยพิจารณาคำ 2 คำ คือ I (ฉัน - ใช้เมื่อเป็นประธานหรือ ผู้กระทำ) และ Me (ฉัน - ใช้เมื่อเป็นกรรมหรือผู้ถูกกระทำ) นั่นเป็นตัวเองในฐานะเป็นส่วนตัว (personal self) ซึ่งเป็นเรื่องของบุคคลแต่ละคนที่เชื่อว่าเขาเป็นหรืออยากจะเป็น สิ่งนี้เป็นผลผสมผสานของกระบวนการจิตวิทยาหลายกระบวนการ คือ การรับรู้ (perception) การเรียนรู้ (learning) และการจูงใจ (motivation) ทำให้เกิดลักษณะรวมของบุคคลที่มีลักษณะพิเศษไม่เหมือนบุคคลอื่น ส่วนคำว่า Me นั้นใช้แทนตัวเองในทางสังคม (social self) ซึ่งเป็นวิถีทางที่บุคคลได้ปรากฏให้บุคคลอื่นเห็นหรือวิถีทางที่บุคคลนั้นคิดว่าเขาปรากฏให้บุคคลอื่นเห็น

บุคลิกภาพกับพฤติกรรมของบุคคล

ความรู้แนวความคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคลิกภาพ ทำให้มีความเข้าใจในเอกบุคคลมากขึ้น และขยายไปถึงการสามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคล บุคลิกภาพเป็นผลผสมผสานของลักษณะภายในและภายนอกตัวบุคคล บุคลิกภาพภายในมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอย่างมาก เช่น แนวความคิดตนเองของบุคคลจะมีผลต่อพฤติกรรมโดยตรง ในแง่ขององค์การจึงต้องตระหนักว่าแนวความคิดตนเองนั้นมีลักษณะพิเศษโดยเฉพาะ ดังนั้นการปรับใช้เรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาวะการเป็นผู้นำ การจูงใจจะมีผลต่างกันไปในแต่ละบุคคล เช่น การปรับใช้ภาวะการเป็นผู้นำแบบอัตตานิยมกับบุคคลที่มีแนวความคิดตนเองว่าเขานั้นมีลักษณะเป็นอิสระไม่ขึ้นกับใครมีความฉลาด มีความมั่นใจนั้นคงจะไม่เป็นผล การปรับใช้ทฤษฎีตนเองทำให้การศึกษาพฤติกรรมองค์การก้าวไกลยิ่งขึ้น

นวลละอ อสุภาพล (2527) ความสำคัญของทฤษฎีบุคลิกภาพเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจมานานแล้ว แต่เดิมการศึกษาเรื่องนี้อาจถ่ายทอดเป็นนิทาน นิยาย โคลง กลอน เป็นต้น การถ่ายทอดออกเป็นเรื่องราวในลักษณะต่าง ๆ สะท้อนให้เห็นว่าบุคคลในยุคหรือในสมัยนั้น ๆ มีพฤติกรรมอย่างไรและทำไมจึงทำเช่นนั้น ระยะต่อมาการศึกษาพฤติกรรมก็เป็นแบบแผนขึ้น มีการศึกษาและสังเกตในเรื่องความเจริญเติบโตและการเรียนรู้ โดยใช้จิตวิทยาศาสตร์และถือว่าเป็นศาสตร์สาขาหนึ่งเป็นการศึกษาที่มีระบบและมีหลักเกณฑ์ โดยเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์จิต (mental analysis) ต่อมาได้ศึกษาถึงการตอบสนอง (response) กระบวนการปรับตัว (adjustment pattern) และ

การแสดงออกของพฤติกรรมด้านอื่น ๆ ซึ่งรวมเป็นบุคลิกภาพ การเข้าใจความหมายและการแสดงออกของบุคลิกภาพเป็นเรื่องซับซ้อน โดยเฉพาะการเข้าใจธรรมชาติต่าง ๆ สาเหตุ การทำนาย การควบคุม และการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพจำเป็นต้องศึกษาบุคลิกภาพให้กว้างขวางและลึกซึ้งโดยเฉพาะในเรื่องโครงสร้างของบุคลิกภาพ

ทฤษฎีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analytic Theory Raymond Bernard Cattell)

การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) คือวิธีการทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ตัวแปรทางจิตวิทยาหรือทางการศึกษาหรือจะเป็นตัวแปรใด ๆ ก็ตามที่เราสอวัดหรือสังเกตมาได้นั้นนำมาหาความสัมพันธ์กันก็พบว่าบางตัวแปรก็มีสหสัมพันธ์กันสูง บางตัวแปรก็ไม่มีสหสัมพันธ์กัน บางทีเราอาจจะพบกลุ่มตัวแปรที่มีสหสัมพันธ์กันสูง การที่ตัวแปรเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กันสูง ย่อมแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวแปรเหล่านั้นมีบางสิ่งบางอย่างที่เป็นสามัญร่วมกันอยู่ ความเป็นสามัญร่วมกันนี้มีอะไรบ้าง เป็นสิ่งที่นักวิเคราะห์องค์ประกอบต้องการทราบเพราะการลดตัวแปรจำนวนมากมาให้เหลืออันน้อยลง จะทำให้ง่ายต่อการเข้าใจ และสามารถเลือกเอาเฉพาะบางตัวแปรไปอธิบายหรือพยากรณ์สิ่งต่าง ๆ ได้

การสร้างทฤษฎีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analytic Theory) การสร้างทฤษฎีบุคลิกภาพโดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ Cattell เริ่มต้นด้วยการศึกษาบุคลิกภาพของบุคคลหลายประเภทในวัยต่าง ๆ กัน เป็นจำนวนมาก ค่ะแนจะได้จากวิธีการหลายๆ อย่างของการทดสอบบุคลิกภาพกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เช่น ให้แบบสอบถาม การสังเกต การประเมินค่า การศึกษาในห้องทดลอง และวิธีการอื่น ๆ ซึ่งเป็นการวัดพฤติกรรมที่ถูกต้องและมีคุณภาพ การทดสอบเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหลาย ๆ อย่าง Cattell นำคะแนจากการทดสอบเหล่านี้มาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของลักษณะต่าง ๆ ของบุคลิกภาพโดยวิธี Cluster analysis (การจัดกลุ่ม) และ Factor analysis (การวิเคราะห์องค์ประกอบ) ปรากฏว่าเขาได้บุคลิกภาพเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ อุปนิสัยพื้นผิว (surface traits) และอุปนิสัยต้นตอ (source traits)

อุปนิสัยพื้นผิว (surface traits) เป็นการรวบรวมข้อมูลและหาความสัมพันธ์ของลักษณะต่าง ๆ ของบุคลิกภาพเข้าด้วยกัน โดยใช้วิธี cluster analysis (การจัดกลุ่ม) ลักษณะบุคลิกภาพที่มีค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ 60 ขึ้นไป จะเป็นบุคลิกภาพที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน

อุปนิสัยต้นตอ (source traits) ได้จากการหาค่าความสัมพันธ์ของลักษณะต่าง ๆ ของบุคลิกภาพ โดยวิธี factor analysis (การวิเคราะห์องค์ประกอบ) ค่าสหสัมพันธ์ของลักษณะต่าง ๆ ของบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กันสูง จะจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกันและเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ๆ และศึกษาว่าในองค์ประกอบหนึ่ง ๆ มีลักษณะบุคลิกภาพใดบ้างที่มีค่าสหสัมพันธ์ต่ำ พร้อมทั้งค้นหาค่า แต่ละลักษณะของบุคลิกภาพมีผลต่อองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างไรบ้าง ซึ่งจะเป็นการจัดกลุ่มลักษณะบุคลิกภาพที่เป็นประเภทเดียวกันรวมเข้าไว้เป็นองค์ประกอบเดียวกัน

ในทฤษฎีบุคลิกภาพของ Cattell ได้เน้นการศึกษาอุปนิสัยต้นตอ (Source traits)

คำจำกัดความของบุคลิกภาพ Cattell ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า “บุคลิกภาพคือสิ่งที่ช่วยให้เราทำนายได้ว่าบุคคลจะอย่างไรในสภาพการณ์ที่กำหนดให้ จุดมุ่งหมายของการวิจัยทางจิตวิทยาบุคลิกภาพก็เพื่อสร้างกฎว่าบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันนั้นจะทำพฤติกรรมเมื่ออยู่ในสังคมและอยู่ในสภาพแวดล้อมปกติ บุคลิกภาพเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคลทั้งพฤติกรรมที่เปิดเผยและพฤติกรรมที่ซ่อนอยู่ภายใน”

สูตรคำจำกัดความของบุคลิกภาพ Cattell ได้เสนอคำจำกัดความของบุคลิกภาพดังกล่าวข้างต้นเป็นสูตรดังนี้

$$\begin{aligned}
 R &= f(S,P) \\
 R &= \text{พฤติกรรมตอบสนอง} \\
 F &= \text{function} \\
 S &= \text{สถานการณ์} \\
 P &= \text{บุคลิกภาพ}
 \end{aligned}$$

$$\text{พฤติกรรมตอบสนอง} = f(\text{สถานการณ์ บุคลิกภาพ})$$

Cattell ยอมรับว่าสถานการณ์เป็นสิ่งสำคัญในการทำนายพฤติกรรม ในการสร้างทฤษฎีเขาได้รวมการจัดการกับสถานการณ์ไว้ในองค์ประกอบของบุคลิกภาพ การศึกษาบุคลิกภาพจะต้องศึกษาพฤติกรรมทั้งหมด มิใช่การศึกษาโดยย่อเฉพาะส่วนที่จำเป็นหรือแบ่งออกเป็นส่วน ๆ เพราะการจะเข้าใจพฤติกรรมได้อย่างชัดเจนก็ต่อเมื่อได้พิจารณาส่วนย่อยเหล่านั้นภายในกรอบของการปฏิบัติงานทั้งหมดของอินทรีย์

อุปนิสัยต้นตอและอุปนิสัยพื้นผิว (Surface versus Source Traits) การพิจารณาในเรื่องอุปนิสัยพื้นผิวและอุปนิสัยต้นตอเป็นเรื่องสำคัญที่สุดที่ Cattell คิดขึ้น ทศนะของเขาในเรื่องอุปนิสัยพื้นผิวเขาได้กล่าวไว้ดังนี้

“เป็นการรวบรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ของอุปนิสัยอย่างง่าย ๆ หรือกล่าวได้ว่าอุปนิสัยพื้นผิวแสดงให้เห็นอย่างชัดเจน แม้ว่าทุกคนจะเป็นเอกัตบุคคลที่มีความแตกต่างในอินทรีย์และสิ่งแวดล้อม” อุปนิสัยพื้นผิวเหล่านี้ เป็นตัวแปรซึ่งมีความสัมพันธ์ภายใน (intercorrelated) และเข้ามารวมกันเป็นกลุ่ม (cluster)

อุปนิสัยต้นตอ (source traits) จะตรงกันข้ามกับอุปนิสัยพื้นผิวคือ เป็นองค์ประกอบซึ่งควบคุมการแปรเปลี่ยนของกลุ่มอุปนิสัยพื้นผิว อุปนิสัยต้นตอที่สำคัญจะควบคุมพฤติกรรมทำให้เรามีข้อมูลเพียงพอในการตอบสนองสถานการณ์ต่าง ๆ อุปนิสัยต้นตอที่สำคัญ (Major Source Traits) คือสิ่งสำคัญของโครงสร้างบุคลิกภาพ Cattell และผู้ร่วมงานได้ใช้เวลาประมาณ 40 ปี เพื่อวัดพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกันในสิ่งต่อไปนี้ อายุ สถานภาพทางอาชีพ ภูมิหลังของวัฒนธรรม และความแตกต่างในเรื่องอื่น ๆ

ลักษณะสำคัญของอุปนิสัยต้นตอ 16 องค์ประกอบ มีดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบ A ไว้ตัว - ชอบออกสังคม

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ ไว้ตัว (A^-) มีลักษณะก้าวร้าว เอาแต่ใจตนเอง ชอบวิพากษ์วิจารณ์ ชอบขัดขวาง เฉยเมย ชอบปลีกตัว ใจแข็ง มีความเฉียบขาด และไม่ผ่อนหนักผ่อนเบา พฤติกรรม ขาดเยื่อใยต่อผู้อื่น

บุคคลที่ได้คะแนนสูง ชอบออกสังคม (A^+) เป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคม มีความรู้สึกอบอุ่นเป็นกันเองกับผู้อื่น น้ำใจดี มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ชอบเข้าร่วมกิจกรรม มีความสนใจ และเอาใจใส่ผู้อื่น มีความเมตตากรุณา มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น

2. องค์ประกอบ B สติปัญญาต่ำ - สติปัญญาสูง

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ สติปัญญา (B^-) จะมีระดับสติปัญญาไม่เฉลียวฉลาด จะใช้ความคิดเชิงรูปธรรมมากกว่านามธรรม ทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ช้า ขาดความมั่นคงในตนเอง ทำอะไรไม่เข้มแข็งขาดการจริงจัง พฤติกรรมไม่คล่องแคล่ว

บุคคลที่ได้คะแนนสูง สติปัญญาสูง (B^+) เป็นผู้มีไหวพริบดีสูง มีความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม เฉลียวฉลาด มีธรรมะ มีความพากเพียรในการศึกษา หาความรู้ กระทำตนเป็นผู้มีวิวัฒนาการ

3. องค์ประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว - อารมณ์มั่นคง

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ อารมณ์อ่อนไหว (C^-) จะมีความรู้สึกอ่อนไหวง่าย ไม่มีความอดทนต่อสถานการณ์ที่ยุ่งยาก ทิศนคติเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อารมณ์เปลี่ยนแปลง มักหลีกเลี่ยงปัญหาที่แก้ยาก หรือปัญหาที่ต้องตัดสินใจด้วยตนเอง มักมีอาการโรคประสาทชนิดเหน็ดเหนื่อย (neurasthenia) มีความวิตกกังวลอยู่เสมอ

บุคคลที่ได้คะแนนสูง อารมณ์มั่นคง (C^+) เป็นผู้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ใจเย็น รู้จักความเป็นจริงของชีวิต ไม่มีอาการโรคประสาทชนิดเหน็ดเหนื่อย (neurasthenia) จิตใจสงบ

4. องค์ประกอบ E อ่อนน้อมถ่อมตน - รักษาสิทธิของตน

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

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

5. องค์ประกอบ F สุขุมมีสติ – ทำตนตามสบาย

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

บุคคลที่ได้คะแนนสูง ทำตนตามสบาย (F^+) เป็นผู้มีพฤติกรรมตามสบาย กระทำตามอารมณ์ชั่วแล่น ช่างพูด ร่าเริง จิตใจสงบไม่ตื่นรน เป็นคนตรงไปตรงมา เปิดเผย ว่องไว

6. องค์ประกอบ G เห็นแก่ได้ ชอบสะดวกสบาย - มีธรรมะ

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ เห็นแก่ได้ ชอบสะดวกสบาย (G^-) เป็นคนไม่มีความตั้งใจจริงถือความสะดวกเป็นใหญ่ ไม่เอาจริงจังกกับการงาน มีความรับผิดชอบน้อย ชอบเรียกร้อง ขาดความอดทน ไม่มีระเบียบ ชอบหลีกเลี่ยงกฎเกณฑ์ มีความเกียจคร้าน ไร้วางใจไม่ได้ ชอบขัดขวาง

บุคคลที่ได้คะแนนสูง มีธรรมะ (G^+) เป็นผู้มีธรรมะในใจ มีความ پاکเพียร มีความตั้งใจ มั่นคง รักในศักดิ์ศรี มีความรับผิดชอบ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์เคร่งครัดในระเบียบ สนใจผู้อื่น

7. องค์ประกอบ H มีความอาย - อัจฉริยะ

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ มีความละอาย (H^-) มีลักษณะขี้อาย ชอบหลบถอย ประหม่าเมื่ออยู่ต่อหน้าเพศตรงข้าม ชอบปลีกตัวจากคนอื่น ไม่ชอบสนิทสนมกับใคร เกิดความรู้สึกง่าย สงบเสงี่ยม มีธรรมะในใจ ความสนใจแคบ มีความระมัดระวังในการแสดงพฤติกรรม นึกถึงผู้อื่น มองเห็นอันตรายได้อย่างรวดเร็ว

บุคคลที่มีคะแนนสูง อัจฉริยะ (H^+) เป็นผู้มีลักษณะชอบเสี่ยงภัย ศิลปะ ทฤษฎี ชอบพบกับบุคคลอื่น มีความคล่องแคล่ว สนใจเพศตรงข้ามอย่างเปิดเผย แสดงความรู้สึกต่อผู้อื่น ร่าเริง มีความเป็นมิตร อารมณ์อ่อนไหว ไม่ระแวงในอันตราย

8. องค์ประกอบ I จิตใจมั่นคง – จิตใจอ่อนไหว

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ จิตใจมั่นคง (I^-) เป็นผู้ที่รู้จักสภาพที่เป็นจริง สร้างความหวังแต่เพียงเล็กน้อย เชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ ใจแข็ง พอใจ เป็นกันเองในตนเอง ไม่กังวลในปมด้อยของร่างกาย

บุคคลที่ได้คะแนนสูง จิตใจอ่อนไหว (I^+) เป็นคนที่ชอบเรียกร้อง ไม่มี ความอดทน ถือตนเองเป็นใหญ่ ขึ้นกับผู้อื่น เป็นผู้ที่เคยได้รับการปกป้องคุ้มครองมากเกินไป ต้องการความช่วยเหลือ มีความเมตตากรุณา สภาพอ่อนโยน ต้องการความสนใจ กังวลถึงสุขภาพโดยไม่มีอาการเจ็บป่วยที่แท้จริง มีความกังวลใจ

9. องค์ประกอบ L มีความไว้วางใจ - จิตใจหวาดระแวง

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ มีความไว้วางใจ (L^-) มีลักษณะยอมรับผู้อื่น ไม่อิจฉา คบง่าย ชอบเข้าสังคม ไว้วางใจคน เปิดรับสภาพต่าง ๆ มีการเตรียมตัวพร้อม เพื่อรอโอกาส เห็นอกเห็นใจ และให้โอกาสผู้อื่น ใจกล้า อารมณ์เยือกเย็นและรื่นเริง

บุคคลที่ได้คะแนนสูง จิตใจหวาดระแวง (L^+) มีลักษณะอีกจำพวกหนึ่ง พอใจในตนเอง มีความรู้สึกสงสัยในสิ่งต่าง ๆ ยึดมั่นในความเห็นของตน คล้อยตามผู้อื่นได้ยาก หลีกเลี่ยงความยุ่งยาก ข่มเหงผู้อื่น ใจหุนหันดุเดือด

10. องค์ประกอบ M ลงมือปฏิบัติ – สร้างความฝัน

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ ลงมือปฏิบัติ (M^-) เป็นผู้ที่ชอบการปฏิบัติจริง มีความระมัดระวัง เจ้าระเบียบ มีความกระตือรือร้นในความต้องการที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง มีความสนใจแคบอยู่ เฉพาะเรื่องในปัจจุบัน ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ถ้าไม่ถูกเร้า มีการพิจารณาที่เหมาะสม มีความตั้งใจจริง

บุคคลที่ได้คะแนนสูง สร้างความฝัน (M^+) เป็นผู้ที่หมกมุ่นในแรงขับภายใน ไม่เอาใจใส่ใน สิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ ไม่ทำตามประเพณี เอาใจตนเอง สนใจศิลปะ ทฤษฎี และความเชื่อพื้นฐาน ชอบสร้างมโนภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ ขาดวุฒิภาวะในการตัดสินใจอย่างถูกต้องตามความเป็นจริง

11. องค์ประกอบ N มั่นคงเปิดเผย – ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ มั่นคงเปิดเผย (N^-) มีลักษณะเปิดเผยไม่คล่องแคล่วในการสมาคม ไม่มีการเสแสร้ง มีความซื่อและจริงใจ กังวลถึงความรู้สึกอบอุ่นเป็นกันเอง ชอบอยู่รวมกลุ่ม มีรสนิยม ง่ายๆ ขาดความเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง ไม่มีทักษะในการวิเคราะห์แรงจูงใจ

บุคคลที่ได้คะแนนสูง ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม (N^+) มีมารยาทสละสลวยคล่องแคล่วในการติดต่อกับผู้อื่น ระมัดระวังในผลได้ผลเสีย มองการไกล ชอบปลีกตัวมีการควบคุมอารมณ์ พิจารณาตนเอง และผู้อื่นด้วยความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง มีความทะเยอทะยาน บางครั้งรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัย

12. องค์ประกอบ O จิตสงบราบเรียบ – จิตใจหวาดหวั่น

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ จิตสงบราบเรียบ (O^-) มีลักษณะมั่นใจในตนเอง รื่นเริง ปรับจิตใจได้ง่าย ใจหนักแน่น สงบ ถือความสะอาด ไม่มีความกังวล ชอบทำตัวง่าย

บุคคลที่ได้คะแนนสูง จิตใจหวาดหวั่น (O^+) เป็นบุคคลที่มีความวิตกกังวล อารมณ์อ่อนไหว ใจอ่อน อารมณ์เสียง่าย มีความสำนึกในหน้าที่อย่างรุนแรง มีความพิถีพิถัน วิตกกังวลในเรื่องสุขภาพ โดยไม่มีเหตุผล มีอารมณ์กลัว มักมีอารมณ์ใหม่ๆ และมักมองในแง่ร้าย มักต่อต้านและประวิง การเปลี่ยนแปลง ไม่สนใจการคิดแบบวิเคราะห์

13. องค์ประกอบ (Q₁) นักอนุรักษ์ – นักทดลอง

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ นักอนุรักษ์ (Q_1^-) เป็นพวกถือจารีตประเพณีนิยมและเชื่อในสิ่งที่เคย ได้รับการอบรมสั่งสอนมา ระมัดระวังในการพิจารณาความคิดใหม่ๆ และมักมองในแง่ร้าย มักต่อต้าน และประวิงการเปลี่ยนแปลง ไม่สนใจการคิดแบบวิเคราะห์

บุคคลที่ได้คะแนนสูง นักทดลอง (Q_1^+) ชอบการทดลอง ชอบวิพากษ์วิจารณ์ เสรีนิยม ชอบวิเคราะห์ สนใจเรื่องการใช้สติปัญญา มีลักษณะสงสัยและชอบค้นคว้าความคิดทั้งเก่าและใหม่ เปิดใจกว้างต่อความสะอาดและการเปลี่ยนแปลง

14. องค์ประกอบ Q₂ ฟุ้งกลุ่ม – ฟุ้งตนเอง

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ ฟุ้งกลุ่ม (Q₂⁻) มีลักษณะขึ้นอยู่กับกลุ่มเป็นผู้ร่วมงานและผู้ตามที่ดี ชอบและขึ้นอยู่กับกรยอมรับของสังคม ต้องการความสนับสนุนจากกลุ่ม

บุคคลที่ได้คะแนนสูง ฟุ้งตนเอง (Q₂⁺) มีความพอใจในตนเอง อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย มีความเคยชินกับวิธีการทำงานของตน ตัดสินใจและปฏิบัติตามแบบแผนของตนเอง ไม่สนใจความคิดเห็นของสังคม

15. องค์ประกอบ (Q₃), ไม่มีกฎเกณฑ์ - ควบคุมตนเอง

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ ไม่มีกฎเกณฑ์ (Q₃⁻) เป็นบุคคลที่ไม่มีความวินัย ควบคุมตนเองไม่ได้ ไม่รักษาข้อตกลง ปฏิบัติตามแรงกระตุ้นภายในตนเอง ไม่เอาใจใส่ต่อกฎเกณฑ์และความต้องการของสังคม ความสามารถในการปรับตัวไม่ดีโดยเฉพาะเรื่องที่ทำให้เกิดความกระทบกระเทือนใจ

บุคคลที่ได้คะแนนสูง ควบคุมตนเอง (Q₃⁺) เป็นผู้ที่ควบคุมตนเองได้ ทำตัวเหมาะสมในสังคม มีความตั้งใจจริง

16. องค์ประกอบ Q₄ อารมณ์อ่อนคลาย - อารมณ์ตึงเครียด

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ อารมณ์อ่อนคลาย (Q₄⁻) เป็นบุคคลที่ทำพฤติกรรมตามความพอใจ ไม่มีความขงคับใจ พอใจในสถานการณ์ที่เป็นอยู่

บุคคลที่ได้คะแนนสูง อารมณ์ตึงเครียด (Q₄⁺) มีลักษณะเครียด มีความขงคับใจ มีแรงขับภายในมาก มักตื่นเต้น ใจร้อน

สิ่งควรสังเกต อุปนิสัยต้นตอเกือบทั้งหมด 16 ด้านที่กล่าวมานี้จะมีอุปนิสัยที่ดีและไม่ดีร่วมอยู่ ทั้ง 2 ด้าน ตัวอย่าง เช่น บุคคลซึ่งนำหนักของคะแนนอยู่ที่ E⁺ ก็จะมีลักษณะที่ดีและไม่ดีร่วมอยู่ในตัวของเขา ในทำนองเดียวกันบุคคลซึ่งนำหนักของคะแนนอยู่ที่ E⁻ ก็จะมีลักษณะที่ดีและไม่ดีร่วมอยู่เช่นกัน ในองค์ประกอบอื่น ๆ ก็เป็นไปตามตัวอย่างที่นำมากล่าว

องค์ประกอบสำคัญในบุคลิกภาพ อุปนิสัยต้นตอทั้ง 16 องค์ประกอบ Cattell ได้กล่าวย่อถึงองค์ประกอบสำคัญในบุคลิกภาพว่ามีอยู่ 7 องค์ประกอบ คือ A B C E F G H I

1. องค์ประกอบ A เป็นองค์ประกอบที่ใหญ่ที่สุด และเป็นองค์ประกอบที่จิตแพทย์ให้ความสำคัญว่าสัมพันธ์กับอาการป่วยทางจิต จากการศึกษาของจิตแพทย์หลายคนที่ศึกษาคนไข้ที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลโรคจิต Cattell ได้นำความคิดเห็นของจิตแพทย์ที่สำคัญ ๆ มากกล่าวไว้ดังนี้ในการศึกษาของ Kraepelin จิตแพทย์ชาวเยอรมันเป็นคนแรกที่ให้นิยามโรคจิตชนิดจิตเภท (schizophrenia) ในรูปของการถอยหนี (withdrawal) และต่อมา Bleuler จิตแพทย์ชาวสวิสต์ได้จำแนกรูปร่างของผู้ที่มีความผิดปกติทางจิต (insane) ออกเป็น 2 ชนิด คือ พวก cyclic (คลุ้มคลั่ง) และอีกพวกคือ schizophrenic (จิตเภท) ตั้งแต่ปี 1920 Kretschmer จิตแพทย์ ชาวเยอรมันได้ริเริ่มการวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างรูปร่างกับพยาธิวิทยาทางจิต (psychopathology) เขาได้ยืนยันว่า

ชนิดของรูปร่างที่ Bleuler ค้นพบนั้นจะปรากฏน้อยมากในคนปกติ Kretschmer แสดงให้เห็นว่า ชนิดของความผิดปกติจะสัมพันธ์อย่างแน่นนอนกับลักษณะของร่างกาย เช่นพวกจิตเภท (schizothymes or schizophrenics) มีแนวโน้มที่จะมีรูปร่างสูงและบอบบาง แต่พวกคลุ้มคลั่ง (cyclothymes or manic depressives) แนวโน้มของรูปร่างจะอ้วนป้อม และจากการสังเกตเป็นระยะเวลายาวนานในคลินิกจิตแพทย์และผลการวิจัยก็สนับสนุนความแตกต่างของบุคคลที่มีอุปนิสัยไว้ตัว (reserved) กับพวกที่ชอบออกสังคม (outgoing)

2. องค์ประกอบ C เป็นองค์ประกอบใหญ่อีกองค์ประกอบหนึ่ง เป็นองค์ประกอบที่เป็นการทำงานหรือพลังของ ego (ego strength) อุปนิสัยต้นตอ ในองค์ประกอบนี้เหมือนกับความคิดของกลุ่มวิเคราะห์ในเรื่องพลังของ ego การวิจัยต่าง ๆ ในอเมริกา และอังกฤษแสดงให้เห็นว่าบุคคลที่เป็นโรคประสาทหรือมีความวิตกกังวลสูง แนวโน้มพลังของ ego จะต่ำ (low ego - strength) Cattell กล่าวว่าพวกติดสุรา เสพยาเสพติด ขูวอาชญากร และพวกที่ต้องออกจากโรงเรียนก่อนจบการศึกษา เป็นพวกผิดปกติคือมีพลัง ego ต่ำทั้งสิ้น องค์ประกอบนี้รวมไปถึงความไม่สามารถควบคุมแรงกระตุ้นภายในตนเองและไม่สามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ อย่างตรงตามความ เป็นจริง

3. องค์ประกอบ E Cattell พบว่า คะแนนของผู้ชายและเด็กผู้ชาย จะเป็น E⁺ คือรักษาสีทธิของตน (dominance) มากกว่าผู้หญิงและเด็กผู้หญิง เช่น คะแนนของพนักงานดับเพลิง นักกีฬาชนะเลิศในกีฬาโอลิมปิก และนักบิน เป็นต้น และปรากฏว่าผู้ป่วยเป็นโรคประสาทและพวกจิตบกพร่อง (psychopaths) ก็จะมี คุณลักษณะอยู่ในกลุ่มเดียวกันคือ E⁺

4. องค์ประกอบ F เป็นองค์ประกอบ เดียวที่ใหญ่ที่สุดในเด็กและเป็นบุคลิกภาพที่สำคัญของผู้ใหญ่ การทำตนตามสบาย (surgency) ไม่ได้หมายถึงเฉพาะแต่ความสามารถทางสังคมแต่รวมถึงอุปนิสัยทางสังคมอื่น ๆ ด้วย คะแนนความสามารถทางสังคมจากองค์ประกอบ F จะแตกต่างจากคะแนนในองค์ประกอบ A เพราะคะแนนใน สูตรทางองค์ประกอบ A หมายถึงลักษณะที่สร้างความรู้สึกอบอุ่นและสุภาพกับผู้อื่น ส่วนองค์ประกอบ F หมายถึงลักษณะที่กล้าแสดงออก

5. องค์ประกอบ G เป็นองค์ประกอบที่ควบคุมโดยพลังของ superego ในแนวความคิดของ Freud บุคคลที่มีพลัง superego สูงมีแนวโน้มที่จะยึดถือหรือยึดมั่นในความคิดต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวเองและจะระมัดระวังการควบคุมตนเองเหนือการกระทำ

6. องค์ประกอบ H เป็นอุปนิสัยต้นตอที่ Cattell เชื่อว่ามีระดับสูงที่สุดของความสัมพันธ์ระหว่างรูปร่างกับการตอบสนองมากกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ ของบุคลิกภาพ สิ่งที่เขาว่านี้ได้รับการสนับสนุนจากข้อมูลทางร่างกาย คือ บุคคลที่ได้คะแนน H⁻ (มีความละอาย) จะมีความตอบสนองช้ากว่าและปริมาณการตอบสนองน้อยกว่าบุคคลที่ได้คะแนน H⁺ (อาจหาญ)

7. องค์ประกอบ I ตามแนวความคิดของ Cattell เขากล่าวว่าจิตใฝ่มั่นคง และจิตใจอ่อนไหว เกิดจากการเรียนรู้ ลักษณะจิตใจอ่อนไหวจะสัมพันธ์กับการปกป้องคุ้มครองมากเกินไปของพ่อแม่หรือ

อาจจะตรงกันข้ามคือ ปล่อยปละละเลยไม่เอาใจใส่ลูก ส่วนจิตใจที่มั่นคงสัมพันธ์กับการเข้มงวดในระเบียบวินัยของพ่อแม่ Cattell พบว่า I⁺ (จิตใจอ่อนไหว) จะมีลักษณะสร้างสรรค์และมีอาการทางประสาทมากกว่าพวก I⁻ (จิตใจมั่นคง) และเขายังสังเกตว่า ในวัฒนธรรมที่เก่าแก่มิแนจะมีจิตใจอ่อนไหว ในขณะที่วัฒนธรรมที่เพิ่งเริ่มบุกเบิก เช่น อเมริกันหรือออสเตรเลียจะมีจิตใจมั่นคงกว่า

องค์ประกอบอื่น ๆ ที่ Cattell ไม่ได้กล่าวถึงเป็นพิเศษเป็นองค์ประกอบที่มีสัดส่วนเล็กน้อยในการผันแปรพฤติกรรม

โครงสร้างของบุคลิกภาพ

ลัวิน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2543) โครงสร้างบุคลิกภาพ หมายถึง การอธิบายลักษณะบุคลิกภาพของมนุษย์โดยส่วนรวมว่ามีอะไรบ้าง ถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญๆ นั่นเอง โครงสร้างนี้อาจจะได้จากแนวความคิดอันลึกซึ้ง หรือได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบในยุคปัจจุบัน การประเมินบุคลิกภาพส่วนใหญ่แล้ว มักจะอาศัยโครงสร้างนี้เป็นหลักในการพัฒนาเครื่องมือและถือเป็นตัวแปรสำคัญในการอธิบายบุคลิกภาพของบุคคลแต่ละคน

ก. ในทางพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าได้สอนเรื่อง จริตไว้ ชัดเจน จริตหมายถึง บุคคลผู้มีลักษณะนิสัยและความประพฤติอย่างนั้น ๆ (ประยูรธ ญุตโต, 2536) อุปนิสัย นิสัยสันดาน (ปิ่น มุทุกันต์, 2499) ซึ่งมีความหมายเทียบได้กับบุคลิกภาพ คำว่าบุคลิกภาพ หมายถึง สภาพนิสัยจำเพาะคน บุคลิก หมายถึง ลักษณะจำเพาะตัวของแต่ละคน (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. 2525) พิจารณาดูแล้วจริตจึงน่าจะเป็นลักษณะบุคลิกภาพมากที่สุด จริต ทางพุทธศาสนา แบ่งประเภทใหญ่ ๆ มี 6 อย่างคือ

1. รากจริต เป็นลักษณะนิสัยหนักไปในทางรากะ ประพฤติหนักไปในทางรักสวยรักงาม ละมุนละไม สะอาดเรียบร้อย มีความเป็นระเบียบ
2. โทสจริต เป็นลักษณะนิสัยหนักไปในทางโทสะ ประพฤติหนักไปในทาง ใจร้อน หงุดหงิดรุนแรง ผูกโกรธ ริษยา หุนหันพลันแล่น ไม่ค่อยเป็นระเบียบ
3. โมหจริต เป็นลักษณะนิสัยหนักไปในทางโมหะประพฤตินักไปในทาง เหลา เหมาะซิม เจื่องหงอย งามาย เหลา แคลงใจ ใครว่าอย่างไรก็ไม่ค่อยคล้อยตามไป
4. สัทธาจริต เป็นลักษณะนิสัยมากด้วยศรัทธา ประพฤติหนักไปในทาง มีจิตซาบซึ้ง ซึ้นบาน น้อมใจ เลื่อมใสโดยง่าย ชอบบริจาค
5. วิตกจริต เป็นลักษณะนิสัยความประพฤติหนักไปทางชอบครุ่นคิดวทวน นึกคิดจับจด ฟุ้งซ่าน อารมณ์แปรปรวน
6. พุทธิจริต หรือ ญาณจริต เป็นลักษณะนิสัยความประพฤติหนักไปทางใช้ความคิด พิจารณา และมองไปตามความจริง มีความรอบคอบ มีเหตุผล มีความเพียร และสุภาพ ใช้ปัญญา

ข. คริสตศักราช 200 โดยประมาณ กาเลน (Galen) เป็นแพทย์ ชาวโรมัน ได้แบ่งบุคลิกคนออกเป็น 4 แบบ (Aiken, 1989, อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543) แต่ละแบบมีลักษณะนิสัยดังนี้

1. คอเลอริค (Choleric) เป็นบุคคลที่มีลักษณะอุปนิสัยฉุนเฉียว โกรธง่าย ใจร้อน กระฉับกระเฉง ปึงปึง

2. เมเลนคอลลิก (Melancholic) เป็นบุคคลที่มีลักษณะนิสัยหดหู่ใจ ไม่เบิกบาน ออกถ้อยคำ เศร้า

3. แซงจีน (Sanguine) เป็นบุคคลที่มีลักษณะนิสัยร่าเริง สดใส เปล่งปลั่ง กระฉับกระเฉง ไม่มีอารมณ์บูด

4. เฟลกมาติก (Phlegmatic) เป็นบุคคลที่มีลักษณะนิสัยเฉยชา อืดอาด ไม่รี้นรีง

ค. กลุ่มที่พยายามศึกษาองค์ประกอบ 5 ด้านของบุคลิกภาพ (The Big Five) หรือ Five Factor Approach (IFFA) กลุ่มนี้มีการศึกษาติดตามผลมานาน ตั้งแต่ (Fiske, 1949) ศึกษาความคงเส้นคงวาขององค์ประกอบโครงสร้างของบุคลิกภาพ (Digman, 1989) และตีคแมนเองได้นำมารวมเป็นตารางไว้ให้ดู ดังนี้

ตารางที่ 2.8 องค์ประกอบ 5 ประการของบุคลิกภาพ

ผู้ศึกษา	องค์ประกอบ				
	1	2	3	4	5
Fiske	การปรับตัว เข้าสังคม	การยินยอม	มโนธรรม	คุณอารมณ์	แสวงหา ปัญญา
Eysenck	การแสดงออก	จิตไม่ปกติ		อาการ ประสาท	เซาว์ปัญญา
Tupes & Cristal	การแสดงออก	ความเป็น มิตร	มโนธรรม	ความมั่นคง ทางอารมณ์	วัฒนธรรม
Norman & Golberg	กล้าแสดงออก	ความเป็น มิตร	มโนธรรม	อารมณ์มั่นคง	วัฒนธรรม
Gough	อำนาจ	เข้าสังคม	สัมฤทธิ์ผล	-	สนใจปัญญา
Hogan	- เข้าสังคม - ใฝ่สูง	ใจดี	สุขุม	ปรับตัวเก่ง	มีปัญหา

ตารางที่ 8 องค์ประกอบ 5 ประการของบุคลิกภาพ (ต่อ)

ผู้ศึกษา	องค์ประกอบ				
	1	2	3	4	5
Cattel	- ตามกลุ่ม - ใจดี - ความยินดี	- ใจอ่อน - เชื้อพียง - อาย	- มโนธรรม - ควบคุม - มีสติ	- ตื่นตื้นง่าย - เครียด - แสดงท่า รู้สึก	เซาวิปัญญา
Guilford	- เข้าสังคม - แสดงอำนาจ - ฉับไว	- เป็นมิตร - มีมนุษย สัมพันธ์	- อดกลั้น - มีจุดหมาย	- อารมณ์ มั่นคง - มีจุดหมาย	เซาวิปัญญา
Digman	การแสดงออก	ยอมเป็นมิตร	ใจมุ่งสำเร็จ	อารมณ์มั่นคง	เซาวิปัญญา
Lorr	ความเกี่ยว พันธ์ระหว่าง บุคคล	การเข้าสังคม	ควบคุมตน	อารมณ์มั่นคง	ความอิสระ
Comrey	การแสดงออก	- เชื่อใจ - ยอมเข้า สังคม	ความเป็น ระเบียบ	อารมณ์มั่นคง	-
Costa & McCrae	การแสดงออก	ความเป็น มิตร	มโนธรรม	อาการ ประสาท	ความคิด

ที่มา : ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543: 241)

สรุปองค์ประกอบ 5 ประการของบุคลิกภาพมีดังนี้ (Costa & McCrae. 1992;

Digman, 1990, อ้างอิงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543)

1. Extraversion (การแสดงออกหรือการแสดงตัว) บุคลิกของพวกนี้ชอบการผจญภัยเข้าสังคม เปิดเผย ช่างพูด ตรงไปตรงมา ชอบเด่น ออกหน้าออกตา อีกด้านหนึ่งบุคลิกจะตรงกันข้าม
2. Conscientiousness (มโนธรรมหรือความกลัวบาป) บุคลิกของพวกนี้มีความซื่อสัตย์รับผิดชอบ ยุติธรรม ใฝ่หาใจได้ พึ่งพาได้ กลัวต่อการทำบาป อีกด้านหนึ่งบุคลิกจะตรงกันข้ามกับข้างนี้
3. Agreeableness (ความสุภาพอ่อนโยน) บุคลิกของพวกนี้มีความเป็นมิตรให้ความร่วมมือ สุภาพเรียบร้อย ให้ความอบอุ่น มีความอ่อนโยน อีกด้านหนึ่งบุคลิกจะตรงกันข้ามกับข้างนี้

4. Neuroticism (อารมณ์แปรปรวน) บุคลิกพวกนี้คล้ายเป็นโรคประสาท โหมโห ใจร้อน ใจจด ใจไม่มั่นคง ใจไม่แน่นอน ถ้าพวกนี้มีบุคลิกทางนี้ก็จะตรงข้าม เช่น เยือกเย็น หนักแน่น ใจไม่สงบ เป็นพวกอารมณ์มั่นคง (Emotional Stability)

5. Intellect หรือ Openness (ด้านปัญญาหรือความคิด) บุคลิกของพวกนี้ทางบวกก็จะเป็นคนฉลาด คิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มองการณ์ไกล มีเหตุผล ถ้าด้านลบก็จะตรงกันข้ามที่กล่าวมา

ง. ตามแนวคิดของมิลลัน (Million, 1996) มิลลันมอง Functional and Structural Domain of Personality คือมองกรอบหน้าที่และกรอบโครงสร้างของบุคลิกภาพเป็นหลัก มิลลันได้หาผลความสัมพันธ์ของกรอบหน้าที่และโครงสร้างของบุคลิกภาพ 8 ประการคือ Expressive acts, Interpersonal conduct, Cognitive style, Selfimage, Object representation, Regulatory mechanisms, Morphological organization, Moody/Temperament กับ ลักษณะ ของจิตแปรปรวน (disorder) อีก 14 ตัว คือ Schizoid (เก็บตัว), Avoidance (การหลบหลีก), Depressive (ความท้อแท้), Dependent (พึ่งผู้อื่น), Histrionic (มารยา), Narcissistic (หลงใหลตนเอง), Antisocial (ด้านสังคม), Sadistic (ชอบความรุนแรง), Compulsive (บังคับตนได้), Negativism (ไม่เชื่อถือสิ่งหนึ่งสิ่งใด), Masochistic (แสวงหา ความรัก), Schizotypal (ไม่รู้สึกรู้สึ), Borderline (ใกล้วิกลจริต), Paranoid (อารมณ์หวุ่นไหวหวาดระแวง) จากนั้นได้แสดงผลของบุคลิกภาพที่เกิดขึ้น จำนวน $8 \times 14 = 112$ บุคลิกลักษณะ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้ (Million, 1996: 139, อ้างอิงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543)

Disorder	Domain			
	Expressive Acts	Interpersonal Conduct	Cognitive Style	Self-image
Schizoid (เก็บตัว)	Impassive (ไม่ยินดียินร้าย)	Unengaged (หนีสังคม)	Impoverished (ไม่มีค่า)	Complacent (อิมใจ)
Avoidant (การหลบหลีก)	Fretful (หงุดหงิด)	Aversive (รังเกียจ)	Distracted (คลุ้มคลั่ง)	Alienated (พินเพื่อน)
Depressive (ความท้อแท้)	Disconsolate (หมดหวัง)	Defenseless (ไม่สู้)	Pessimistic (มองแง่ร้าย)	Worthless (ไร้ค่า)
Dependent (พึ่งผู้อื่น)	Incompetent (ไร้ความสามารถ)	Submissive (ว่านอนสอนง่าย)	Naïve (ไร้เดียงสา)	Inept (โง่บัดซบ)

Disorder	Domain			
	Expressive Acts	Interpersonal Conduct	Cognitive Style	Self-image
Histrionic (มารยา)	Dramatic (แสดงอย่างละคร)	Attention Seeking (เสียง)	Flighty (ฟุ้งซ่าน)	Gregarious (รวมหมู่)
Narcissistic (หลงใหลตนเอง)	Haughty (จองหอง)	Exploitive (กล้าหาญ)	Expansive (เปิดเผย)	Admirable (น่าสรรเสริญ)
Antisocial (ต้านสังคม)	Impulsive (หุนหัน)	Irresponsible (ไม่รับผิดชอบ)	Deviant (จิตเบี่ยงเบน)	Autonomous (เป็นตัวของตัวเอง)
Sadistic (ชอบความรุนแรง)	Precipitate (เร่งรีบ)	Abrasive (เสียดสี)	Dogmatic (ดันทุรัง)	Combative (ชอบต่อสู้)
Compulsive (บังคับตนได้)	Disciplined (มีวินัย)	Respectfull (น่านับถือ)	Constricted (บีบรัด)	Conscientious (มีมโนธรรม)
Negativism (ไม่เชื่อง่าย)	Resentful (ขุ่นเคือง)	Contrary (ทำตรงข้าม)	Skeptical (ขาดศรัทธา)	Discontented (ไม่พอใจ)
Masochistic (แสวงหาความรัก)	Abstinent (การเลิก)	Deferential (การยอมตาม)	Different (เห็นแตกแยก)	Underserving (ช่วยบริการ)
Schizotypal (ไม่รู้สึกรักตัว)	Eccentric (วิถถาร)	Secretive (ลึกลับ)	Autistic (ไม่สนใจความ จริงภายนอก)	Estranged (ห่างเหิน)
Borderline (ใกล้วิกลจริต)	Spasmodic (ชักกระตุก)	Paradoxical (ผิดธรรมดา)	Capricious (ทำตามใจ)	Uncertain (ไม่แน่นอน)
Paranoid (หวาดระแวง)	Defensive (ชอบต่อสู้ป้องกัน)	Provocation (ชอบยุยง)	Suspicious (ขี้สงสัย)	Inviolable (ละเมิดไม่ได้)

ที่มา : ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543: 244)

Disorder	Domain			
	Object Representation	Representation Mechanisms	Morphologic Organization	Moody/ Temperament
Schizoid (เก็บตัว)	Meager (ใจไม่สดใส)	Intellectualization (มีปัญญา)	Undifferentiated (ไม่แสดงความต่าง)	Apathetic (เฉยเมย)
Avoidant (การหลบหลีก)	Vexation (รังควาน)	Fantasy (ฟุ้งซ่าน)	Fragile (อ่อนแอ)	Anguished (เจ็บปวด)
Depressive (ความท้อแท้)	Forsaken (ละทิ้ง)	Ascentricism (ควบคุมตนได้)	Depleted (ไม่มีเยื่อใย)	Melancholic (เศร้า)
Dependent (พึ่งผู้อื่น)	Immature (ทำเป็นเด็ก ๆ)	Introjection (ยอมรับ)	Inchoate (อ่อนหัด)	Pacific (สงบ)
Histrionic (มารยา)	Shallow (คิดตื้น ๆ)	Dissociation (แยกตัว)	Disjointed (ไม่ข้องเกี่ยว)	Fickle (โลเล)
Narcissistic (หลงใหลตนเอง)	Contrived (มีอุบาย)	Rationalization (ความมีเหตุผล)	Spurious (มารยา)	Insouciant (เฉยเมย)
Antisocial (ด้านสังคม)	Debased (ถ่อมตน)	Acting out (ทำเพราะกลัว)	Unruly (ดื้อด้าน)	Callous (กระด้าง)
Sadistic (ชอบความรุนแรง)	Pernicious (เป็นอันตราย)	Isolation (โดดเดี่ยว)	Eruptive (ประทุกิเลส)	Hostile (ทำตัวเป็นศัตรู)
Compulsive (บังคับตนได้)	Concealed (ปิดบัง)	Reaction Formation (มีสติ)	Compartmentalized (กีดกัน)	Solemn (เงี้ยว)
Negativism (ไม่เชื่อง่าย)	Vacillating (โอนไปเอามา)	Displacement (เกียดคร้าน)	Divergent (คิดหลายแง่)	Irritable (ก่อกวน)

ที่มา : ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543: 241)

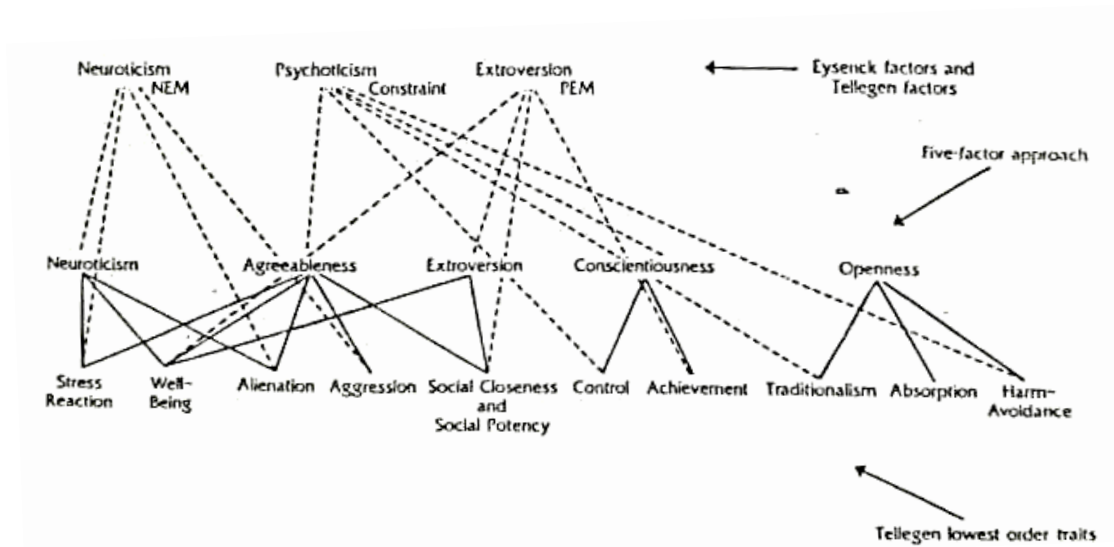
Disorder	Domain			
	Object Representation	Representation Mechanisms	Morphologic Organization	Moody/ Temperament
Masochistic (แสวงหาความรัก)	Discredited (ทำให้เสียชื่อ)	Exaggeration (ทำเกินจริง)	Inverted (ทำกลับข้าง)	Dysphoric (ไม่พอใจ)
Schizotypal (ไม่รู้สึกตัว)	Chaotic (ยุ่งเหยิง)	Undoing (ทำลาย)	Fragmented (พูดไม่ต่อกัน)	Distraught (อัมหิต)
Borderline (ใกล้วิกลจริต)	Incompatible (ไม่ลงรอยกัน)	Regression (ถดถอย)	Split (ฟุ่มเฟือย)	labile (ไม่แน่นอน)
Paranoid (หวาดระแวง)	Unalterable (ไม่เปลี่ยนแปลง)	Projection (โทษคนอื่น)	Inelastic (ไม่ยืดหยุ่น)	Irascible (โมโหร้าย)

ที่มา : ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543: 241)

จะเห็นว่าบุคลิกลักษณะแต่ละตัวจะเป็นลักษณะของจิตแปรปรวนทั้งนั้น แต่ก็ยังเป็นลักษณะบุคลิกภาพของมนุษย์ที่ควรศึกษา เมื่อทราบแล้วจะได้นำมาบำบัดหรือแก้ไข เพื่อให้ได้บุคลิกภาพดังที่ต้องการ

จ. โครงสร้างบุคลิกภาพและความสัมพันธ์ ที่จะนำมากล่าวในที่นี้เป็นโครงสร้างบุคลิกภาพตามทฤษฎีของเทลเลน (Tellegen's Theory of personality, 1997) ทฤษฎีของไอแซงก์ (Eysenck, 1970) และทฤษฎีห้าองค์ประกอบ (Five factor approach = FFA) ของดิกแมน (Digman, 1990) คอสตาและแม็คครา (Costa & McCrae, 1992)

โครงสร้างคุณลักษณะระดับสูงของเทลเลน จะประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ คือ อารมณ์ทางลบ (Negative Emotionality ย่อว่า NEM) อารมณ์ทางบวก (Positive Emotionality ย่อว่า PEM) และการควบคุมบังคับตน (Constraint) และแบ่งแยก คุณลักษณะย่อยลงไปอีก 11 คุณลักษณะ เป็นระดับต่ำ คือ สภาพเครียด (Stress Reaction) ความปลอดภัย (Well-being) การห่างเหิน (Alienation) ความก้าวร้าว (Aggression) ความใกล้ชิดสังคม (Social closeness) การควบคุมตน (Control) ความสำเร็จ (Achievement) การประพฤติตามจารีตประเพณี (Traditionalism) ความหมกมุ่น (Absorption) และการหลีกเลี่ยงอันตราย (Harm-avoidance) ความสัมพันธ์ของ 3 ทฤษฎีแสดงไว้ดังภาพข้างล่าง



ที่มา : ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543: 246)

เส้นทึบแสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของเทเลเจิน และ FFA ส่วน เส้นจุด ๆ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างของเทเลเจินและโครงสร้าง FFA และโครงสร้างของไอแซงค์ เส้นสัมพันธ์ที่ขีดไว้แสดงไว้ทั้งความสัมพันธ์เป็นบวกและความสัมพันธ์เป็นลบ

การวัดบุคลิกภาพ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) การวัดบุคลิกภาพ (Personality measurement) สามารถทำได้ด้วยการใช้แบบ ทดสอบบุคลิกภาพ ซึ่งสามารถแปรผลอันจะทำให้ทราบถึงลักษณะนิสัยของบุคคลได้ ซึ่งมีหลายแบบดังนี้

1. แบบ ทดสอบ มายเยอร์-บริกซ์ (The Myers-Briggs Type Indicator 5 MBT) แบบทดสอบนี้จะถามถึงความรู้สึกเกี่ยวกับตัวสถานการณ์เฉพาะ และแปรผลออกมาเป็นบุคลิกภาพ ประกอบด้วย (ก) แบบเปิดเผย (Extroverted) (ข) แบบเก็บตัว (Introverted) (ค) การหยั่งรู้ (Intuitive) (ง) ความคิดและความรู้สึก (Thinking & Feeling) และ (จ) การรับรู้หรือการตัดสินใจ (Perceiving or judging) ประกอบด้วยบุคลิกภาพ 16 ลักษณะ ดังตาราง

ตารางที่ 2.9 ตารางแสดงลักษณะบุคลิกภาพ 16 ลักษณะของมายเยอร์-บริกซ์ [Myers - Briggs Indicator (MBTI)]

ที่	ลักษณะบุคลิกภาพ (Personality)	ตรงกันข้ามกับ	ลักษณะบุคลิกภาพ (Characteristic)
1	เก็บตัว (Reserved)	VS	ชอบสังคม (Outgoing)
2	ด้อยสติปัญญา (Less intelligent)	VS	เฉลียวฉลาด (More intelligent)
3	เจ้าอารมณ์ (Affected by feelings)	VS	อารมณ์มั่นคง (Emotionally stable)
4	ถ่อมตน (Submissive)	VS	แสดงตัว (Dominant)
5	เคร่งเครียด (Serious)	VS	รื่นเริง เป็นสุข (Happy-go-lucky)
6	ความไม่ยึดมั่นในหลักการ (Expedient)	VS	ยึดมั่นในหลักการ (Conscientious)
7	หวาดกลัว (Timid)	VS	ผจญภัย (Venturesome)
8	ใจแข็ง (Tough-minded)	VS	ใจอ่อน (Sensitive)
9	ความไว้วางใจ (Trusting)	VS	หวาดระแวง (Suspicious)
10	ปฏิบัติได้จริง (Practical)	VS	การคิดฝัน (Imaginative)
11	ความฉลาด มีไหวพริบ (Forthright)	VS	ขาดไหวพริบ (Shrewd)
12	ความมั่นคง (Self-assured)	VS	ความรู้สึกลบ (Apprehensive)
13	การยึดมั่น (Conservative)	VS	การหาวิธีใหม่ ๆ (Experimenting)
14	พึ่งพาคนอื่น (Group-dependent)	VS	พึ่งตนเอง (Self-sufficient)
15	ทำตามใจชอบ (Uncontrolled)	VS	ควบคุมตนเอง (Controlled)
16	ผ่อนคลาย (Relaxed)	VS	ตึงเครียด (Tense)

2. แบบทดสอบของ Cattell กล่าวว่า แต่ละบุคคลจะสามารถอธิบายได้ตามคุณลักษณะของบุคคล เช่น มีความเป็นมิตร ติดต่อสัมพันธ์กัน ชอบเข้าสังคม

นักจิตวิทยารู้จักใช้คุณลักษณะของบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกัน เพราะว่าบุคคลมีความแตกต่างกันในเรื่อง คุณลักษณะพื้นฐานที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม นักทฤษฎีคุณลักษณะกล่าวว่า คุณลักษณะของบุคลิกภาพเป็นความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพที่ถาวร ซึ่งแต่ละบุคคลมีอยู่ในตนเอง เราสามารถอธิบายบุคลิกภาพของเราเองได้ ดังรูปที่

..... ชอบบริการ มีความยุติธรรม รักความสงบ
..... ใจเย็น ชอบพักผ่อน ระมัดระวัง
..... มีความอึดใจ มีความเด่น ให้ความร่วมมือ
..... ร่าเริง มีความอดทน มีความเชื่อมั่น
..... มีความอบอุ่น ชอบทำงาน ให้อภัย
..... ใจร้อน มีใจกว้าง ปรับตัวได้
..... กระตือรือร้น ประณีต ตัดสินใจได้
..... กังวลใจ ชอบแข่งขัน เป็นมิตร
..... ชอบสังคม มีความขัดแย้ง มีความเครียด
..... มีความคล่องตัว ไตร่ตรองรอบคอบ ใช้อำนาจ
..... ไหวพริบดี เครื่องศาสนา จู้จี้ขี้น
..... เฉลียวฉลาด เรียบร้อย มีความถ่อมตัว
..... พิจารณา ทะเยอทะยาน ชอบเจียบสงบ
..... เห็นอกเห็นใจ ชอบครุ่นคิด เชื่องช้า
..... ชอบสบาย สุขุม ระวาง
..... ละอายใจ		

แสดงบุคลิกภาพ 16 ลักษณะของ Cattell

3. แบบทดสอบ Big -5 Model แบบทดสอบนี้ประกอบด้วยบุคลิกภาพที่สำคัญ 5 ประการ
ดังนี้

แบบสำรวจ : ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง

คำชี้แจง : โปรดตอบคำถามอย่างตรงไปตรงมา โดยให้น้ำหนัก

1. ข้อความที่ตรงกับลักษณะบุคลิกภาพผู้ตอบมากที่สุด
 2. ข้อความที่ตรงกับลักษณะบุคลิกภาพผู้ตอบมาก
 3. ข้อความที่ตรงกับลักษณะบุคลิกภาพผู้ตอบปานกลาง
 4. ข้อความที่ตรงกับลักษณะบุคลิกภาพผู้ตอบน้อย
 5. ข้อความที่ไม่ตรงกับลักษณะบุคลิกภาพผู้ตอบมากที่สุดเลย
-1. ท่านรู้สึกที่ไม่มีสิ่งใดที่ท่านทำได้ดี
 -2. เมื่อท่านต้องพูดต่อหน้ากลุ่มคน ท่านรู้สึกกังวล
 -3. ท่านรู้สึกว่าสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้อย่างดี
 -4. ท่านรู้สึกว่าท่านทำทุกอย่างได้ดี
 -5. ท่านรู้สึกสะดวกใจ เมื่อสนทนากับคนแปลกหน้า
 -6. ท่านรู้สึกว่าท่านต้องระมัดระวังตัวตลอดเวลา
 -7. ท่านรู้สึกว่าท่านต้องเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ
 -8. ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นคนขี้อาย
 -9. ท่านรู้สึกว่าท่านต้อยกว่าคนส่วนใหญ่
 -10. ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นบุคคลที่ไร้ค่า
 -11. ท่านรู้สึกว่าท่านมีความมั่นใจว่าจะประสบความสำเร็จในอนาคต
 -12. ท่านรู้สึกมั่นใจในความสามารถของท่าน
 -13. ท่านรู้สึกกังวลเกี่ยวกับการปรับตัวเข้ากับคนอื่น
 -14. ท่านรู้สึกมั่นใจเมื่ออยู่กับคนแปลกหน้า
 -15. ท่านรู้สึกไม่ชอบตนเอง
 -16. ท่านรู้สึกท้อแท้ในตนเอง
 -17. ท่านรู้สึกกังวลกับคนอื่น ๆ ว่าเหมือนท่านหรือไม่
 -18. ท่านรู้สึกว่าท่านพูดได้ดีต่อหน้าคน
 -19. ท่านรู้สึกมั่นใจเมื่อท่านอภิปรายในห้องเรียน
 -20. ท่านรู้สึกมั่นใจว่าผู้อื่นนับถือท่าน

เมื่อท่านรวมคะแนนจากการตอบคำถามแล้ว พบว่าท่านได้ตอบข้อ 1, 2, 6, 8, 9, 10, 15, 16, 17 และ 18 ให้บวกค่าน้ำหนักคะแนนตามเกณฑ์กำหนด ส่วนข้อที่เหลือให้คติน้ำหนักคะแนนตรงกันข้ามกับเกณฑ์ เช่น ถ้าท่าน ตอบ 5 น้ำหนักคะแนนเปลี่ยนเป็น 1 ถ้า 4 ก็เปลี่ยนเป็น 2

ถ้าท่านรวมคะแนนทั้งหมดแล้วได้สูง แสดงว่าท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองสูง

1. บุคลิกภาพเปิดเผย (Extra version) หมายถึงบุคลิกภาพที่ชอบสังคม ช่างพูด ช่างคุย และชอบแสดงออก
2. บุคลิกภาพประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง บุคลิกภาพที่มีจิตใจดี พร้อมจะให้ความร่วมมือเป็นที่น่าไว้วางใจ
3. บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะยึดมั่นในหลักการ (Conscientiousness) หมายถึงบุคลิกภาพที่มีความรับผิดชอบ มีหลักการเหตุผล ยืนหยัด มุ่งความสำเร็จ
4. บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะที่มีอารมณ์มั่นคงในด้านใดด้านหนึ่ง (Emotional stability) เป็นการแสดงให้เห็นบุคลิกภาพที่สงบ มั่นคง กระตือรือร้น ตื่นตัว เกือบกต และอ่อนไหว
5. บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะใจกว้าง (Openness to experience) เป็นบุคลิกภาพที่แสดงให้เห็นถึงจินตนาการ ความมีสุนทรีย์ภาพและมีสติปัญญาที่เฉียบแหลม

คุณสมบัติบุคลิกภาพที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมองค์การ

คุณสมบัติบุคลิกภาพที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมองค์การ (Major personality influencing OB) ซึ่งเป็นตัวชี้ที่มีอำนาจสำหรับพฤติกรรมในองค์การ ประกอบด้วย

1. สภาพการควบคุมตัวเอง (Locus of control) เป็นระดับที่เชื่อว่าจะควบคุมชะตาชีวิตของตัวเองได้มากน้อยประกอบด้วย 2 กรณี คือ (1) การควบคุมจากภายใน (Internal) เชื่อว่าสามารถควบคุมสิ่งที่เกิดขึ้นกับตัวเองได้ (2) การควบคุมจากภายนอก (External) เชื่อว่าสิ่งที่เกิดขึ้นควบคุมจากอิทธิพลภายนอก เช่น โชคชะตาหรือโอกาส งานวิจัยจำนวนมากพบว่า ผู้ที่มีการควบคุมจากปัจจัยภายนอกสูงเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย มีอัตราการขาดงานสูง มีส่วนในการกำหนดงาน และมีความเกี่ยวข้องกับงานน้อยกว่ากลุ่มที่มีการควบคุมจากภายใน สาเหตุที่สภาพการควบคุมจากภายนอกไม่ได้รับความพึงพอใจ คือ เขาู้ตัวเองว่ามีการควบคุมตัวเองเกี่ยวกับผลลัพธ์ขององค์การได้น้อย
2. Machiavellianism (Machs) การจูงใจเพื่อให้ได้อำนาจและการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่น เป็นมาตรการที่ใช้วัดบุคคลในเรื่องเหตุผล การควบคุมอารมณ์ และความเชื่อ ผลที่ได้รับจะพิสูจน์ เป้าหมายในการทำงานของบุคคล
3. การยกย่อง [Self-Esteem (SE)] เป็นระดับความชอบ พอใจหรือไม่พอใจตัวเอง (Self-esteem) การวิจัยมีการพบที่น่าสนใจในพฤติกรรมองค์การ เช่น การยกย่องส่วนตัวมีความสนใจในการคาดหวังความสำเร็จ คนที่มี SE สูง มีความสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมี

ความเสี่ยงมากในการคัดเลือกงาน คนที่มี SE ต่ำมีการยอมรับอิทธิพลภายนอกมากกว่าคนที่มี SE สูง และจะเกี่ยวข้องกับการทำให้บุคคลอื่นพอใจ จากการศึกษา คนที่ SE สูงจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนที่ SE ต่ำ

4. การตรวจสอบตัวเองในลักษณะบุคลิกภาพ (Self-monitoring) เป็นบุคลิกภาพที่วัดความสามารถในการประเมินตัวเองเพื่อปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับปัจจัยภายนอกหรือสถานการณ์ บุคคลที่มีการตรวจสอบตัวเองสูงในการติดตามวัดความสามารถตัวเองจะมีความสามารถในการประยุกต์ในปัจจัยสถานการณ์ภายนอกได้ แล้วก็มีความอ่อนไหวต่อการชี้แนะของสภาพแวดล้อมและพฤติกรรมที่แตกต่างกันในสถานการณ์ต่าง ๆ

5. การเผชิญความเสี่ยง (Risk taking) แนวโน้มที่จะเผชิญหรือหลีกเลี่ยงความเสี่ยง มีผลกระทบต่อวิธีการตัดสินใจ เวลาและจำนวนข้อมูลที่ผู้จัดการใช้ก่อนการตัดสินใจ เช่น ผู้จัดการ 79 คน ที่ทำงานในแบบฝึกหัดจำลองพนักงานซึ่งต้องการให้เขาตัดสินใจในการจ้างงาน ผู้จัดการที่เผชิญความเสี่ยงสูงจะมีการตัดสินใจที่รวดเร็วมากขึ้นและใช้ข้อมูลในการตัดสินใจน้อยกว่าผู้จัดการที่เผชิญความเสี่ยงต่ำ แต่ความถูกต้องในการตัดสินใจจะเหมือนกันทั้งสองกลุ่ม

6. บุคลิกภาพรูปแบบ A (Type A personality) เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการต่อสู้กับอุปสรรคได้ตลอดเวลาเพื่อให้สำเร็จผลมากขึ้นใช้เวลาลดลง หรือพฤติกรรมแสดงออกถึงความเร่งด่วนและเป็นต่อเหนือคู่แข่ง มีลักษณะดังนี้ (1) มีการเคลื่อนไหว การเดิน และการรับประทานอย่างรวดเร็ว (2) ไม่อดทนกับเหตุการณ์ส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้น (3) มีความคิดที่จะทำสองสิ่งขึ้นไปพร้อม ๆ กัน (4) ไม่สามารถปล่อยให้มีความว่าง (5) การวัดความสำเร็จในรูปของจำนวน

บุคลิกภาพรูปแบบ B (Type B personality) แสดงออกถึงความสามารถค่อยเป็นค่อยไป ขาดทัศนคติในการแข่งขัน มีลักษณะตรงกันข้ามกับรูปแบบ A ดังนี้ (1) ไม่เดือดร้อน ที่จะเกี่ยวกับความรู้สึกเร่งด่วนของเวลา (2) รู้สึกถึงความไม่จำเป็นในการแสดงหรือการอภิปรายเกี่ยวกับความสำเร็จ เว้นเสียแต่มีการเปิดรับในสถานการณ์ (3) แสดงอารมณ์ขันและมีการผ่อนคลายมากกว่าที่จะแสดงความเหนือกว่า (4) สามารถผ่อนคลายโดยไม่เกิดความรู้สึกผิด

บุคลิกภาพรูปแบบ A เป็นแรงงานที่มีความรวดเร็วที่ปริมาณมากกว่าคุณภาพ ในตำแหน่งการบริหาร นาน ๆ ครั้งจะมีความคิดสร้างสรรค์ ต้องอาศัยประสบการณ์ในอดีตเมื่อเผชิญกับปัญหา ไม่จัดสรรเวลาเพื่อพัฒนาผลลัพธ์ที่เป็นเอกลักษณ์ พนักงานขายโดยทั่วไปมีบุคลิกภาพรูปแบบ A ผู้บริหารอาวุโส โดยทั่วไปรูปแบบ B

ผู้วิจัยมีความสนใจทำการศึกษาบุคลิกภาพ ตามแบบทดสอบ Big-5 Model เนื่องจากสามารถนำมาใช้ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ และเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบและความคิดสร้างสรรค์

งานวิจัยของ ธนพร จินตเมธาสวัสดิ์ (2558) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การเรียนรู้ความสามารถของตนโดยรวมกับรูปแบบการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีสหสัมพันธ์ทางลบกับรูปแบบการเรียนรู้แบบพึ่งพาผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับรูปแบบการเรียนรู้แบบหลีกเลี่ยงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่มีสหสัมพันธ์กับรูปแบบการเรียนรู้แบบแข่งขัน 2) บุคลิกภาพด้านการเปิดตัว บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับรูปแบบการเรียนรู้แบบพึ่งพาตนเอง รูปแบบการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) บุคลิกภาพด้านความเป็นมิตรมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับรูปแบบการเรียนรู้แบบพึ่งพาผู้อื่น รูปแบบการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีสหสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความสามารถของตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5) บุคลิกภาพด้านการเปิดตัว บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึกมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่บุคลิกภาพด้านความเป็นมิตร ไม่มีสหสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตน 6) ตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการรับรู้ความสามารถของตนสามารถรวมกันพยากรณ์รูปแบบการเรียนรู้แบบพึ่งพาตนเองได้ร้อยละ 20.1 พยากรณ์รูปแบบการเรียนรู้แบบพึ่งพาผู้อื่นได้ร้อยละ 6.7 พยากรณ์รูปแบบการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 28.7 พยากรณ์รูปแบบการเรียนรู้แบบหลีกเลี่ยงได้ร้อยละ 32.7 พยากรณ์รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ ได้ร้อยละ 17.9 และพยากรณ์รูปแบบการเรียนรู้แบบแข่งขันได้ร้อยละ 10.8

งานวิจัยของ พัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen Y ; กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนมีคะแนนบุคลิกภาพ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐ สำหรับคุณลักษณะเฉพาะของงานที่กลุ่มตัวอย่างพนักงานกลุ่ม Generation Y ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนมีความต้องการแตกต่างกันคือ มิติด้านความสำคัญของงานและมิติด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนมีระดับความต้องการประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐทางด้านการศึกษาค้นหาความสัมพันธ์พบความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 3 ได้แก่ องค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะเฉพาะของงานที่ต้องการและระดับของความต้องการประสบความสำเร็จในกลุ่มตัวอย่างพนักงาน Generation Y โดยมี 7 ตัวแปรจากบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและคุณลักษณะเฉพาะของงาน ซึ่งได้แก่ ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในงาน ความหลากหลาย

ของทักษะ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบการเห็นพ้อง ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ความชัดเจนของงานและบุคลิกภาพแบบแสดงออกสามารถร่วมกันทำนายระดับความต้องการ ประสบความสำเร็จได้

งานวิจัยของ ทิพย์วิมล จรลี (2558) ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเรื่อง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคและการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานกลุ่มบริษัทผู้ผลิตไฟฟ้าขนาดเล็กแห่งหนึ่ง

ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

1. พนักงานมีระดับบุคลิกภาพแบบแสดงตัวบุคลิกภาพแบบประนีประนอมและพนักงานมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูง มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ปานกลางและมีบุคลิกภาพแบบหัวน้ใจต่ำ

2. พนักงานมีระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวมสูง

3. พนักงานมีระดับการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมสูง

4. ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. บุคลิกภาพแบบแสดงตัวบุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.344, p < 0.01, r = 0.448, p < 0.01, r = 0.294, p < 0.01$ ตามลำดับ) ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวน้ใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวม ($r = -0.352, p < 0.01$) แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

6. ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.148, p < 0.05$) เมื่อพิจารณาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรครายด้าน พบว่า ด้านการควบคุมและด้านความอดทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.197, p < 0.01, r = 0.157, p < 0.05$ ตามลำดับ) แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบและด้านผลกระทบกับการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

7. บุคลิกภาพแบบหัวน้ใจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.132, p < 0.05$) แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอมและ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

8. ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการควบคุม สามารถทำนายการรับรู้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 3.4

งานวิจัยของ สุกัญญา เจริญมี (2558) ผู้ทำการวิจัยได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเชาว์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร. ผลการวิจัยพบว่า (1) นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) มีระดับเชาว์อารมณ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับสูง (2) ความแตกต่างระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลกับเชาว์อารมณ์ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานรับราชการ รุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรมฯ หน่วยงานที่สังกัด ระดับตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีเชาว์อารมณ์แตกต่างกัน สำหรับความแตกต่างระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลกับองค์ประกอบบุคลิกภาพ พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลด้านรุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม หน่วยงานที่สังกัด และระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (3) เชาว์อารมณ์โดยรวม เชาว์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง และเชาว์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนบุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ เชาว์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง

งานวิจัยของ เขมวัฒน์ รัตนจิตร (2556) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องเชาว์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big 5) ที่มีอิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า

(1) บุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีระดับเหตุผลเชิงจริยธรรม อยู่ในขั้นที่ 5 คือ หลักการทำตามคำมั่นสัญญา มีเชาว์อารมณ์ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับสูง มีบุคลิกภาพแบบห้วนไหวแบบเห็นพ้องกับผู้อื่น แบบมีจิตสำนึก อยู่ในระดับสูง และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว และแบบเปิดกว้าง อยู่ในระดับปานกลาง

(2) ความแตกต่างระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กับเหตุผลเชิงจริยธรรม พบว่า ขึ้นอยู่กับสถานภาพส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและประเภทตำแหน่ง สำหรับเชาว์อารมณ์ ความแตกต่างระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลขึ้นอยู่กับสถานภาพส่วนบุคคล

บุคคล ด้านระดับตำแหน่ง สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน และประเภทตำแหน่ง และบุคลิกภาพ
ห้าองค์ประกอบ ความแตกต่างระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลขึ้นอยู่กับสถานภาพส่วนบุคคล ด้านอายุ
ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน และประเภทตำแหน่ง

(3) เชาว์อารมณ์และบุคลิกภาพด้านต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับเหตุผลเชิงจริยธรรม
ยกเว้น บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
กับเหตุผลเชิงจริยธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .258

(4) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบเปิดกว้าง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรม
ของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ($R^2 = .067$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

งานวิจัยของ ประไพพรรณ ศรีปาน (2555) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน ธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน)
ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย ผลการวิจัยพบว่า

(1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี สถานภาพโสด/หย่าร้าง/
แยกกันอยู่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15001-20000
บาท และส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

(2) ระดับคะแนนของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big five) ของพนักงานธนาคารทิสโก้
จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

(3) ระดับคะแนนของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big five) แบบเปิดเผย
แบบประนีประนอม แบบยึดมั่นในหลักการ แบบมั่นคงทางอารมณ์ และแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้
ของพนักงานทิสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อยในภาพรวม
อยู่ในระดับสูง และแบบยึดมั่นในหลักการ อยู่ในระดับสูงมาก

(4) ระดับคะแนนประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน)
ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย ในภาพรวม อยู่ในระดับดี

งานวิจัยของ สราธิตา สุขพิพัฒนามงคล (2559) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาบุคลิกภาพ
ห้าองค์ประกอบของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีผลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการ : กรณีศึกษา
บริษัทผู้ผลิตเครื่องเสียงและอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออุตสาหกรรมยานยนต์ แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
ผลการวิจัยพบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายมีบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบโดยรวม อยู่ในระดับ
ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านบุคลิกภาพด้านเห็นพ้อง อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยระดับ
คุณลักษณะงานที่ต้องการโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านความชัดเจนของงานอยู่ใน
ระดับสูง และพบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีบุคลิกภาพห้า

องค์ประกอบต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าปัจจัยบุคลิกภาพทำ
องค์ประกอบในด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีผลต่อ
ปัจจัยคุณลักษณะงานที่ต้องการ ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบและวัฒนธรรมองค์การ

งานวิจัยของ ฎริกันต์ วัจน์ประภาศักดิ์ และรัตติกรณ์ จงวิศาล (2557) ผู้ทำการวิจัยได้
ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์การ และผล
การปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่งในจังหวัด
กาญจนบุรี : ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับบังคับบัญชามีระดับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบอ่อนน้อมและแบบมีสติ
วัฒนธรรมองค์การโดยรวมและผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวนไหวอยู่ใน
ระดับต่ำ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบแสดงตัว แบบเปิดรับ
ประสบการณ์ แบบอ่อนน้อม แบบมีสติ และวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลิกภาพแบบ
หัวนไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญ
การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวนไหวอยู่ในระดับต่ำ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบอ่อนน้อม แบบมีสติ และ
วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลิกภาพแบบหัวนไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ภาวะผู้นำ
เชิงจิตวิญญาณบุคลิกภาพแบบหัวนไหวและวัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยของ นิภาพร พวงมี (2554) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับ
การรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า

(1) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม แบบมีจิตสำนึก และแบบแสดงตัว อยู่ในระดับสูง
ส่วนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ อยู่ในระดับปานกลาง และบุคลิกภาพแบบหัวนไหว
อยู่ในระดับต่ำ

(2) มิติมุ่งผลลัพธ์ในอนาคต มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มิติลักษณะความเป็นชาย
อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนมิติความเป็นปัจเจกนิยม และมิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจ อยู่ในระดับต่ำ

(3) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแต่ละมิติ ไม่แตกต่างกัน

(4) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแต่ละมิติ ดังนี้

4.1) บุคลิกภาพแบบห้วนไหว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

4.2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบกับมิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

4.3) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมิติมุ่งผลลัพธ์ในอนาคต ในขณะที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับมิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มิติความเป็นปัจเจกนิยม และมิติความเป็นชาย

4.4) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมิติมุ่งผลลัพธ์ในอนาคตในขณะที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

4.5) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมิติมุ่งผลลัพธ์ในอนาคตในขณะที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับมิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจ

(5) บุคลิกภาพแบบประนีประนอมและแบบแสดงตัว สามารถร่วมกันทำนายการรับรู้วัฒนธรรมองค์การได้ร้อยละ 6

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การและความคิดสร้างสรรค์

งานวิจัยของ มนูญญา ประสูตรแสงจันทร์ (2552) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้ ความเอาใจใส่ต่อรายละเอียดของการปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับบุคลากร ความมั่นคง การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงาน ส่วนค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม นวัตกรรมและความเสี่ยง และการปฏิบัติงานเชิงรุก

2. การพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้

ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ การอบรม การเรียนรู้เป็นกลุ่ม การแลกเปลี่ยน เรียนรู้การวิจัยและอันดับสุดท้าย คือ การศึกษาต่อ

3. วัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลใน จังหวัดราชบุรี มีความสัมพันธ์กันระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

งานวิจัยของ สรรชัย ลีสุขสม (2556) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสามารถในการ ปฏิบัติงานวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้การ สนับสนุนจากองค์การเพื่อให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมองค์การในภาพรวม จัดอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานมีระดับความสามารถในการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมองค์การใน ภาพรวมจัดอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ระดับการศึกษาต่างกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานตาม วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางบวกที่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานตาม วัฒนธรรมองค์การ 3) ความสามารถในการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางบวกที่มี ผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานประกอบด้วย 1) การทุ่มเทให้กับการทำงานเพื่อ บรรลุเป้าหมาย 2) การเป็นผู้ที่มีความรู้ในการทำงาน 3) การเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และ 4) การเป็นผู้ทำงานหรือบริหารงานด้วยจริยธรรมไม่มีอิทธิพลทางบวกที่มีผลต่อประสิทธิผลใน การปฏิบัติงานของพนักงาน

งานวิจัยของ กัลยภรณ์ ดารากร ณ ออยุธยา (2554) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษา ณาการพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัด นครปฐม มีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน อยู่ในระดับสูง มีการ รับรู้วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา อยู่ในระดับสูง วัฒนธรรม องค์การ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง (2) คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารพาณิชย์ที่แตกต่างกัน จะมี ความคิดสร้างสรรค์บุคคล การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน (3) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล (4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา

งานวิจัยของ อัญชลี อุ้นสุข (2554) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การ กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรกลางจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00) มีช่วงอายุ 31-40 ปี (จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50) สถานภาพสมรส (จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00) การศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี (จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00) ตำแหน่งงานข้าราชการ (จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 86.50) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป (จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50) รายได้เหลือเก็บ (จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00)

2. วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม พบว่าวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$ และ $S.D.=0.41$) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีระดับมาก ($\bar{X}=4.13$ และ $S.D.=0.47$) วัฒนธรรมองค์การแบบป้องกันเชิงรับ มีระดับ มาก ($\bar{X}=3.84$ และ $S.D.=0.45$) และ วัฒนธรรมองค์การแบบป้องกันเชิงรุก มีระดับมาก ($\bar{X}=3.80$ และ $S.D.=0.50$)

3. ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดสร้างสรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.09$ และ $S.D.=0.38$) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ แบบปรับเปลี่ยน มีระดับมาก ($\bar{X}=3.94$ และ $S.D.=0.51$) และด้านความคิดสร้างสรรค์แบบสร้างใหม่ มีระดับ น้อย ($\bar{X}=2.25$ และ $S.D.=0.75$)

4. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และฐานะทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การโดยรวม, วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์, วัฒนธรรมองค์การแบบป้องกันเชิงรับ และวัฒนธรรมองค์การแบบป้องกันเชิงรุก ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ 0.22 โดยวัฒนธรรมองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์มากที่สุดต่อความคิดสร้างสรรค์แบบปรับเปลี่ยนโดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.66 และวัฒนธรรมองค์การแบบป้องกันเชิงรุกมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดต่อความคิดสร้างสรรค์แบบสร้างใหม่ มีค่าเท่ากับ -0.24

ของ สุทธนา งานวิจัยสุนทรสถิต (2556) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์การ

ของบุคลากรเทศบาลนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะ ตั้งรับ-เฉื่อยชา ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์การ อยู่ในระดับสูง และมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง (2) คุณลักษณะส่วนบุคคลของ บุคลากรแตกต่างกัน มีการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์การ แตกต่างกัน คือ สังกัดส่วนราชการ (3) ความไว้วางใจในองค์การมี ความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน วัฒนธรรมองค์การลักษณะ สร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา แต่ไม่มี ความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจใน ผู้บังคับบัญชา คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ($R^2 = .197$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (5) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในองค์การ คือวัฒนธรรม องค์การลักษณะสร้างสรรค์ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ($R^2 = .527$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์

งานวิจัยของ ภูวนาล วิสุทธากร (2557) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาความคิด สร้างสรรค์เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัย ราชภัฏกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ยระหว่าง 26 – 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-10ปี และมีระดับเงินเดือน 15,001-20,000 บาท ด้านแรงจูงใจในคุณลักษณะของงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ด้านการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ด้านผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 การทดสอบสมมติฐานพบว่า การสร้างแรงจูงใจตามคุณลักษณะ งานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสร้างแรงจูงใจตามคุณลักษณะ.งานกับความคิดสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.601 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกับความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.446 ความคิด สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานกับ การปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมเท่ากับ 0.704

งานวิจัยของ ศุภลักษณ์ อนันตนะสาร (2554) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการโรงพยาบาลสงฆ์ ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการอยู่ในระดับปานกลางและระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับสูง (2) ผลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สายงาน อายุงาน ระดับการศึกษา เกรดเฉลี่ย อัตราเงินเดือน ลักษณะตำแหน่ง แตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน และเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สายงาน อายุงาน เกรดเฉลี่ย อัตราเงินเดือน ลักษณะตำแหน่งแตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าแตกต่างกัน (3) ความคิดสร้างสรรค์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของข้าราชการมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างกัน (4) ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์

งานวิจัยของ อริษา พิภพศิริรัตน์ (2560) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมมีความคิดสร้างสรรค์ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับสูง (2) บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน ประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม และประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ แตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกันและ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน ประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม และหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม แตกต่างกัน มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน (3) ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับบรรยากาศองค์การโดยรวม และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม (4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม คือ บรรยากาศองค์การโดยรวม

งานวิจัยของ เอลิมชัย กิตติศักดิ์นาริน (2559) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า

(1) ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .46 ส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลโดยพิจารณาจำแนกตามวิทยาเขต พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากรปฏิบัติงานในวิทยาเขตแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล โดยพิจารณาจำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคล พบว่าประเภทบุคลากร ตำแหน่งวิชาการ ตำแหน่งบริหาร อายุ ประสบการณ์ทำงานกับมหาวิทยาลัยศิลปากร ประสบการณ์ทำงานทั้งหมด อัตราเงินเดือนและวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลไม่แตกต่างกัน ยกเว้น เพศ และสายงานปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร เพศชาย มีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร เพศหญิง เท่ากับ .17 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากรสายวิชาการ มีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากรสายสนับสนุนวิชาการ เท่ากับ .14 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

(2) ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร มีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์จากมหาวิทยาลัยและวุฒิการศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ .430 .162 และ .140 ตามลำดับ

(3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ คือ การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์จากมหาวิทยาลัย สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ถึงร้อยละ 24.9 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .249 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

(4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล คือ ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ได้ถึงร้อยละ 18.6 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .186 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การวิจัยครั้งนี้เป็นการดำเนินการวิจัย ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เป็นการวิจัยที่เน้นข้อมูลที่เป็นตัวเลข หรือเป็นการศึกษาโดยการนับความถี่ แล้วนำมาหาความสัมพันธ์ โดยการศึกษาวิธีทางสถิติร่วมด้วย

กรมที่ดิน

กรมที่ดิน เป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่

- 1) ดำเนินงานออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดินให้ราษฎร
- 2) ให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับที่ดินและอสังหาริมทรัพย์อย่างอื่น
- 3) จัดที่ทำกินให้ประชาชนตามประมวลกฎหมายที่ดิน
- 4) ควบคุมการจัดสรรที่ดิน
- 5) การจดทะเบียนอาคารชุด
- 6) ควบคุมช่างรังวัดเอกชน

กรมที่ดินเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบภารกิจด้านที่ดิน ทั้งด้านการคุ้มครองสิทธิในที่ดินของบุคคลและจัดการที่ดินของรัฐ ให้บริการด้านที่ดินผ่านกระบวนการรังวัดทำแผนที่ การออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน การจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม การส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ และการจัดการข้อมูลสารสนเทศที่ดิน เพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นและมั่นคงในการถือครองที่ดิน ควบคู่ไปกับการบริการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดินของรัฐให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

กรมที่ดินได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ตามภารกิจเฉพาะด้านที่ดิน ระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2557 – 2566) โดยใช้เทคนิคการจัดทำแผนตามสถานการณ์ (Scenario Planning) เพื่อกำหนดจุดยืนหลักในการพัฒนาภารกิจด้านที่ดิน (SP: Sub Position) นำมาซึ่งการ กำหนดรายละเอียดของแผนยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนภารกิจด้านที่ดิน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ เพื่อเป็นแกนหลักในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน และผู้บริหารใช้ในการกำกับดูแลการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุสัมฤทธิ์ผล

วิสัยทัศน์ของภารกิจที่ดิน

“เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการจัดการที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและพัฒนาประเทศด้วยมาตรฐานการจัดการ การบริการระดับสากล”

ความคิดสร้างสรรค์ของกรมที่ดิน

กรมที่ดินก็เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์ ได้จัดโครงการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดินตลอดมา โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.2561 ก็ได้มีหนังสือที่ มท 0519.3/ว 487 ลงวันที่ 9 มกราคม 2561 เรื่องโครงการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1) เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกรมที่ดินทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค คิดค้น พัฒนา งานและนวัตกรรมในการให้บริการภายใต้แนวคิด “คิดดี ทำดี มีผลงาน”

2) เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการทำงานตามภารกิจของกรมที่ดินให้สามารถตอบสนองความ คาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการ

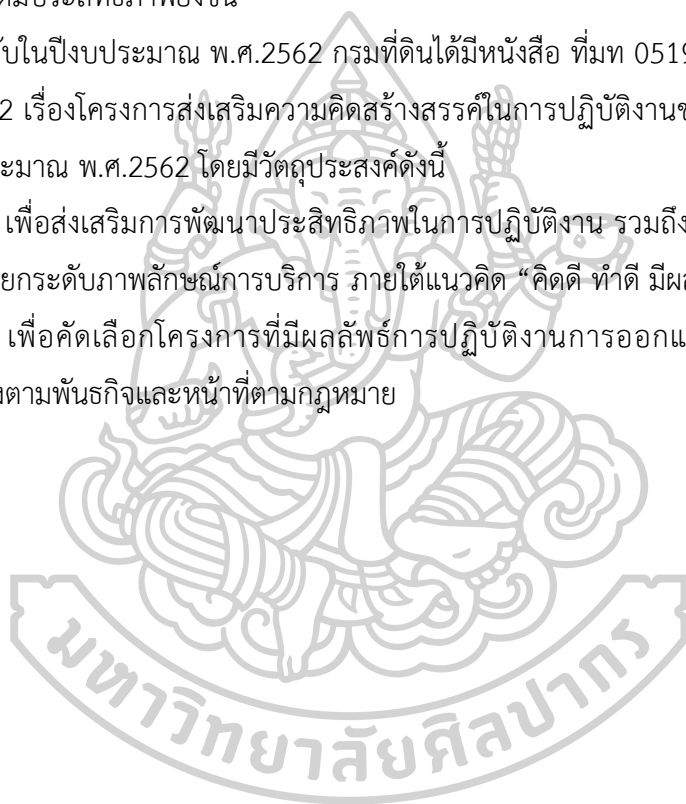
3) เพื่อคัดเลือกโครงการที่มีผลลัพธ์การปฏิบัติงาน การออกแบบหรือการส่งมอบผลผลิต การบริการตรงตามพันธกิจและหน้าที่ตามกฎหมาย

4) เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประชาชน ได้รับบริการที่ดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ.2562 กรมที่ดินได้มีหนังสือ ที่มท 0519.3/ว 1015 ลงวันที่ 14 มกราคม 2562 เรื่องโครงการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงกระตุ้นให้เกิดการสร้าง นวัตกรรมและยกระดับภาพลักษณ์การบริการ ภายใต้แนวคิด “คิดดี ทำดี มีผลงาน”

2) เพื่อคัดเลือกโครงการที่มีผลลัพธ์การปฏิบัติงานการออกแบบหรือการส่งมอบผลผลิต การบริการตรงตามพันธกิจและหน้าที่ตามกฎหมาย



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การและบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรที่คืน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เป็นการวิจัยโดยวิธีสุ่มตัวอย่างประชากรจำนวนหนึ่งมาศึกษา ไม่ใช่การศึกษาจากประชากรทั้งหมด โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินการไปตามระเบียบการวิจัยและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนของการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ดำเนินการค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา วารสาร บทความ แนวคิดทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การและบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบรวบรวมและสรุปประเด็นในการศึกษา กำหนดวัตถุประสงค์ เขียนโครงร่างการทำวิจัย และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา แก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้สมบูรณ์และนำเสนอเพื่อขออนุมัติหัวข้องานวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย โดยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือ และนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ผลและแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย และเขียนเป็นรายงานการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัย จัดทำร่างรายงานผลการวิจัยเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง จัดพิมพ์ตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมตรวจสอบ พิมพ์ฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ประกอบด้วย จังหวัดราชบุรี กาญจนบุรีและสุพรรณบุรี โดยมี ข้าราชการและพนักงานราชการจำนวน 409 คน ดังตารางนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตจังหวัดราชบุรี กาญจนบุรีและสุพรรณบุรี
จำแนกตามเขตจังหวัดมีดังนี้

หน่วยงาน	ประชากร	ตัวอย่าง
สำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดราชบุรี	52	
สำนักงานที่ดินจังหวัดราชบุรี สาขาบ้านโป่ง	23	
สำนักงานที่ดินจังหวัดราชบุรี สาขาปากท่อ	17	
สำนักงานที่ดินจังหวัดราชบุรี สาขาจอมบึง	14	
สำนักงานที่ดินจังหวัดราชบุรี สาขาโพธาราม	20	
สำนักงานที่ดินอำเภอบางแพ	2	
สำนักงานที่ดินอำเภอดำเนินสะดวก	2	
สำนักงานที่ดินอำเภอวัดเพลง	2	
สำนักงานที่ดินอำเภอบ้านคา	1	
สำนักงานที่ดินจังหวัดราชบุรี ส่วนแยกสวนผึ้ง	2	
รวมในเขตจังหวัดราชบุรี	135	87
สำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี	46	
สำนักงานที่ดินจังหวัดสุพรรณบุรี สาขาเดิมบางนางบวช	20	
สำนักงานที่ดินจังหวัดสุพรรณบุรี สาขาศรีประจันต์	19	
สำนักงานที่ดินจังหวัดสุพรรณบุรี สาขาสองพี่น้อง	19	
สำนักงานที่ดินจังหวัดสุพรรณบุรี สาขาสามชุก	18	
สำนักงานที่ดินจังหวัดสุพรรณบุรี สาขาอู่ทอง	21	
สำนักงานที่ดินจังหวัดสุพรรณบุรี สาขาดอนเจดีย์	11	
สำนักงานที่ดินอำเภอด่านช้าง	1	
สำนักงานที่ดินอำเภอบางปลาม้า	1	
สำนักงานที่ดินอำเภอหนองหญ้าไซ	3	
รวมในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี	159	113

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตจังหวัดราชบุรี กาญจนบุรีและสุพรรณบุรี
จำแนกตามเขตจังหวัดมีดังนี้ (ต่อ)

หน่วยงาน	ประชากร	ตัวอย่าง
สำนักงานที่ดินจังหวัดกาญจนบุรี	36	
สำนักงานที่ดินจังหวัดกาญจนบุรี สาขาท่ามะกา	16	
สำนักงานที่ดินจังหวัดกาญจนบุรี สาขาบ่อพลอย	13	
สำนักงานที่ดินจังหวัดกาญจนบุรี สาขาท่าม่วง	17	
สำนักงานที่ดินจังหวัดกาญจนบุรี สาขาทองผาภูมิ	9	
สำนักงานที่ดินจังหวัดกาญจนบุรี สาขาพนมทวน	10	
สำนักงานที่ดินจังหวัดกาญจนบุรี อำเภอไทรโยค	2	
สำนักงานที่ดินจังหวัดกาญจนบุรี อำเภอสังขละบุรี	1	
สำนักงานที่ดินจังหวัดกาญจนบุรี อำเภอศรีสวัสดิ์	2	
สำนักงานที่ดินจังหวัดกาญจนบุรี อำเภอด่านมะขามเตี้ย	1	
สำนักงานที่ดินจังหวัดกาญจนบุรี อำเภอหนองปรือ	1	
สำนักงานที่ดินจังหวัดกาญจนบุรี อำเภอห้วยกระเจา	2	
สำนักงานที่ดินจังหวัดกาญจนบุรี ส่วนแยกเลาขวัญ	5	
รวมในเขตจังหวัดกาญจนบุรี	115	84
รวมทั้งสิ้น	409	284

ที่มา : กรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ (ส่วนภูมิภาค) กองการเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2562

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบทราบค่าความน่าจะเป็น (probability Sampling) โดยที่หน่วยตัวอย่างแต่ละหน่วยถูกเลือกขึ้นมาโดยทราบค่าความน่าจะเป็นหรือทราบโอกาสของการถูกเลือก โดยใช้สูตร ยามาเน่ (Yamane ,1967)

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

n แทนขนาดตัวอย่างในการวิจัย

N แทนขนาดประชากรในการวิจัย

e แทนอัตราความคลาดเคลื่อน โดยกำหนดให้ e เท่ากับ 0.05

เมื่อแทนค่าจำนวนประชากร 409 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าสูตร } n &= 409 / (1 + [409(0.05)]^2) \\ &= 202.22 = 202 \text{ ตัวอย่าง} \end{aligned}$$

โดยรวมทั้งหมด = 202 คน

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณในครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานที่ดินจังหวัดราชบุรี กาญจนบุรี และสุพรรณบุรี ซึ่งประกอบไปด้วยข้าราชการและพนักงานราชการ รวมทั้งสิ้น 202 คน เพื่อให้ผลการวิจัยมีความถูกต้องน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงแจกแบบประเมินแก่ประชากรไปทั้งหมดจำนวน 300 ชุด และได้รับกลับคืนมาจำนวน 285 ชุด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบประเมินที่ใช้ในการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารประกอบที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบประเมินข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 11 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ พื้นที่ปฏิบัติงาน สำนักงานที่ปฏิบัติงาน ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดินทั้งหมด รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรกลุ่มหรือระดับตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 เป็นแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ตอนล่าง 1 ใช้แบบประเมินที่สร้างโดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 6 ข้อ ข้อคำถามทุกข้อเป็นเชิงบวกทั้งหมด

ลักษณะของแบบประเมินในส่วนนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยให้คะแนน 1, 2, 3, 4 และ 5 ตามระดับในการตอบ ซึ่งผู้ตอบคำถามจะตอบคำถามว่า ผู้ตอบมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามนั้นมากน้อยเพียงใด มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ข้อคำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินมากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง ข้อคำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินมาก
 คะแนน 3 หมายถึง ข้อคำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง ข้อคำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง ข้อคำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินน้อยที่สุด
 ส่วนที่ 3 เป็นแบบประเมินวัฒนธรรมองค์การ ใช้แบบประเมินที่สร้างโดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 30 ข้อ ข้อคำถามทุกข้อเป็นเชิงบวกทั้งหมด

แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ จำนวน 11 ข้อ
2. วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา จำนวน 10 ข้อ
3. วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว จำนวน 9 ข้อ

ลักษณะของแบบประเมินในส่วนนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยให้คะแนน 1, 2, 3, 4 และ 5 ตามระดับในการตอบ ซึ่งผู้ตอบคำถามจะตอบคำถามว่า ผู้ตอบมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามนั้นมากน้อยเพียงใด มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ข้อคำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินมากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง ข้อคำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินมาก
 คะแนน 3 หมายถึง ข้อคำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง ข้อคำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง ข้อคำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบประเมินบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ใช้แบบประเมินที่สร้างโดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 60 ข้อ ข้อคำถามเป็นเชิงบวกจำนวน 33 ข้อ และเชิงลบ จำนวน 27 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. บุคลิกภาพแบบห้วนไหว เชิงบวก จำนวน 8 ข้อ และเชิงลบ จำนวน 4 ข้อ
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว เชิงบวก จำนวน 8 ข้อ และเชิงลบ จำนวน 4 ข้อ
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ เชิงบวก จำนวน 5 ข้อ และเชิงลบ จำนวน 7 ข้อ
4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม เชิงบวก จำนวน 4 ข้อ และเชิงลบ จำนวน 8 ข้อ
5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก เชิงบวก จำนวน 8 ข้อ และเชิงลบ จำนวน 4 ข้อ

ลักษณะของแบบประเมินในส่วนนี้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยให้คะแนน 1, 2, 3, 4 และ 5 ตามระดับ

ในการตอบ ซึ่งผู้ตอบคำถามจะตอบคำถามว่า ผู้ตอบมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามนั้นมากน้อยเพียงใด มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนของแบบประเมินบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

คำตอบ	คะแนน	
	เชิงบวก	เชิงลบ
ข้อคำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินมากที่สุด	5	1
ข้อคำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินมาก	4	2
ข้อคำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินปานกลาง	3	3
ข้อคำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินน้อย	2	4
ข้อคำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินน้อยที่สุด	1	5

4. เกณฑ์การประเมินผล

1. การวัดระดับตัวแปรต่าง ๆ ของ ความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การและบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปรผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่าๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนคำถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้นจากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม คือ กลุ่มระดับสูงมาก กลุ่มระดับสูง กลุ่มระดับปานกลาง กลุ่มระดับต่ำ และกลุ่มระดับต่ำมาก โดยในการแบ่งแต่ละระดับชั้น ด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นและใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545 : 34 – 37)

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตัวแปรต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นตามระดับคะแนน ดังนี้

ความคิดสร้างสรรค์

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00

องค์การที่มีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในกลุ่มระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20

องค์การที่มีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในกลุ่มระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40

องค์การที่มีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	องค์การที่มีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในกลุ่มระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	องค์การที่มีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในกลุ่มระดับต่ำมาก
วัฒนธรรมองค์การ	
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	องค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในกลุ่มระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	องค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในกลุ่มระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	องค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	องค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในกลุ่มระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	องค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในกลุ่มระดับต่ำมาก
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	องค์การที่มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบอยู่ในกลุ่มระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	องค์การที่มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบอยู่ในกลุ่มระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	องค์การที่มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	องค์การที่มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบอยู่ในกลุ่มระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	องค์การที่มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบอยู่ในกลุ่มระดับต่ำมาก

2. เกณฑ์ในการแปลผลระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) มีดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุขโข, 2551: 70, อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552: 63 - 64)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 – 0.29	ระดับความสัมพันธ์ต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 – 0.70	ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 1.00	ระดับความสัมพันธ์สูง

ส่วนเครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงทิศทางของความสัมพันธ์ คือ ถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายถึง ข้อมูลทั้งสองมีทิศทางของความสัมพันธ์เพิ่มหรือลดตามกัน ส่วนถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายถึง ข้อมูลทั้งสองมีทิศทางของความสัมพันธ์เพิ่มหรือลดตรงข้ามกัน

5. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบข้อมูลดังนี้

5.1 ศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรมเพื่อให้ได้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมา กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบประเมิน

5.2 นำแบบประเมินปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบแบบประเมินให้ครอบคลุมใน ทุกประเด็น และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.3 นำแบบประเมินที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบประเมินและนำมาปรับปรุงแก้ไข โดยคำนวณจากความสอดคล้อง ระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับข้อคำถามที่สร้างขึ้น เรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Item – Objective Congruence Index : IOC) (สุวิมล ติรกานันท์, 2548 : 145 – 164) โดยใช้สูตรการคำนวณ คือ

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	หมายถึง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
	R	หมายถึง	ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง
	ค่า +1	หมายถึง	ข้อคำถามที่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน
	ค่า 0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้
	ค่า -1	หมายถึง	ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน
	N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

สำหรับเกณฑ์การพิจารณา หากพบว่ารายการใดหรือข้อคำถามใดมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่ามีคุณภาพและสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ส่วนรายการใดมีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ก็นำมาปรับปรุง แก้ไขได้คำถามที่มีค่า IOC ตามเกณฑ์

ผู้ทำการวิจัยได้นำแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 6 ข้อ ให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบ จำนวน 5 ท่านได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน อาจารย์ ดร.โกสินทร์ เตชะนิยม ดร.ศรวิชา กฤดาธิการ ดร.อภิชาติ กิตติศักดิ์นาวิน และ ดร.สุพิตตา ไพบูลย์วงศ์สกุล ปรากฏว่าข้อคำถามจำนวนทั้ง 6 ข้อ ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ที่ระดับ 0.50 ขึ้นไป ตามข้อมูลในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงผลการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์

ลำดับ	ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรง					ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา	ผลการพิจารณา
	ผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5		
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

ผู้ทำการวิจัยได้นำแบบประเมินวัฒนธรรมองค์การ จำนวน 30 ข้อ ให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบ จำนวน 5 ท่านได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน อาจารย์ ดร.โกสินทร์ เตชะนิยม ดร.ศรวิชา กฤตาทิการ ดร.อมิชาติ กิตติศักดิ์นาวิน และ ดร.สุพิชิตา ไพบูลย์วงศ์ สกฤต ปรากฏว่าข้อคำถามจำนวนทั้ง 30 ข้อ ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่ระดับ 0.50 ขึ้นไป ตามข้อมูลในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 แสดงผลการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินวัฒนธรรมองค์การ

ลำดับ	ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรง					ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา	ผลการพิจารณา
	ผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5		
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

ตารางที่ 3.4 แสดงผลการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินวัฒนธรรมองค์กร
(ต่อ)

ลำดับ	ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรง					ความเที่ยงตรงเชิง เนื้อหา	ผลการพิจารณา
	ผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5		
ข้อที่ 10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

ผู้ทำการวิจัยได้นำแบบประเมินบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ จำนวน 60 ข้อ ให้ผู้เชี่ยวชาญทำการ
ตรวจสอบ จำนวน 5 ท่านได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน อาจารย์
ดร.โกสินทร์ เตชะนิยม ดร.ศรวิชา กฤตธการ ดร.อภิชาติ กิตติศักดิ์นาวิน และ ดร.สุพิตตา

ไพบูลย์วงศ์สกุล ปรากฏว่าข้อคำถามจำนวนทั้ง 60 ข้อ ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่ระดับ 0.50 ขึ้นไป ตามข้อมูลในตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 แสดงผลการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินวัฒนธรรมองค์การ

ลำดับ	ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรง					ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา	ผลการพิจารณา
	ผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5		
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

ตารางที่ 3.5 แสดงผลการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินวัฒนธรรมองค์กร
(ต่อ)

ลำดับ	ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรง					ความเที่ยงตรงเชิง เนื้อหา	ผลการพิจารณา
	ผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5		
ข้อที่ 24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 35	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 36	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 37	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 38	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 39	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 40	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 41	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 42	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 43	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 44	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 45	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 46	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 47	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

ตารางที่ 3.5 แสดงผลการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินวัฒนธรรมองค์การ
(ต่อ)

ลำดับ	ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรง					ความเที่ยงตรงเชิง เนื้อหา	ผลการพิจารณา
	ผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5		
ข้อที่ 48	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 49	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 50	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 51	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 52	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 53	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 54	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 55	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 56	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 57	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 58	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 59	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 60	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

5.4 เนื่องจากเป็นการนำแบบสอบถามซึ่งสร้างโดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน ผู้วิจัยเลยทำการทดสอบความเชื่อมั่นหลังจากที่เก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน

5.5 นำแบบประเมินที่ได้คำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวัดความสอดคล้องภายใน (Measure of Internal Consistency) ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) หากปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค ต่ำกว่า .50 ถือว่าเชื่อถือได้น้อย อยู่ระหว่าง .50-.65 เชื่อถือได้ปานกลาง และถ้าหากมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ถือว่าเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546: 259 – 261) ข้อมูลตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.6 แสดงผลการทดสอบความเชื่อมั่น ของแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์

ด้าน	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ยของ มาตรวัดถ่วง ลบข้อความ	ค่าความ แปรปรวน ของมาตรวัด ถ่วง ลบข้อความ	ค่า สหสัมพันธ์ Corrected Item- Total	ค่า สหสัมพันธ์ พหุคูณ กำลังสอง	ค่าอัลฟา (Alpha) ถ่วง ลบข้อความ
IC	ข้อที่ 1	19.5735	5.181	.652	.460	.788
	ข้อที่ 2	19.5018	5.496	.628	.461	.795
	ข้อที่ 3	19.6810	5.290	.575	.355	.804
	ข้อที่ 4	19.6129	5.202	.646	.442	.789
	ข้อที่ 5	19.5484	5.213	.605	.383	.797
	ข้อที่ 6	19.6631	5.123	.509	.279	.823
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาความคิดสร้างสรรค์ เท่ากับ .827						

จากตารางที่ 3.6 ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ แสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของข้อคำถามในแบบประเมินที่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและการวิเคราะห์ข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ ปรากฏว่าแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 6 ข้อ มีความเชื่อถือได้ในระดับ .827 ถือว่าเป็นค่าความเชื่อถือได้ที่สูง (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546: 261)

ตารางที่ 3.7 ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินวัฒนธรรมองค์การ

ด้าน	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย ของมาตร วัดถ่วง ลบข้อความ	ค่าความ แปรปรวน ของมาตร วัดถ่วง ลบข้อความ	ค่าสหสัมพันธ์ Corrected Item-Total	ค่า สหสัมพันธ์ พหุคูณ กำลังสอง	ค่าอัลฟา (Alpha) ถ่วง ลบข้อความ
OC1	ข้อที่ 1	39.8556	29.622	.368	.256	.918
	ข้อที่ 2	39.4472	29.054	.571	.407	.905
	ข้อที่ 3	39.2500	26.951	.777	.743	.894
	ข้อที่ 4	39.2676	27.631	.751	.677	.896
	ข้อที่ 5	39.2817	28.245	.715	.578	.898

ตารางที่ 3.7 ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินวัฒนธรรมองค์การ (ต่อ)

ด้าน	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย ของมาตร วัดถ้าลบ ข้อความ	ค่าความ แปรปรวน ของมาตร วัดถ้าลบ ข้อความ	ค่าสหสัมพันธ์ Corrected Item-Total	ค่า สหสัมพันธ์ พหุคูณ กำลังสอง	ค่าอัลฟา (Alpha) ถ้ ลบข้อความ
	ข้อที่ 6	39.4718	28.236	.695	.552	.899
	ข้อที่ 7	39.5775	28.188	.589	.456	.904
	ข้อที่ 8	39.3838	27.326	.723	.587	.897
	ข้อที่ 9	39.2183	27.302	.752	.717	.895
	ข้อที่ 10	39.2958	27.220	.773	.732	.894
	ข้อที่ 11	39.2254	29.624	.559	.329	.905
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ เท่ากับ .909						
OC2	ข้อที่ 12	32.5567	15.209	.363	.356	.685
	ข้อที่ 13	32.4184	15.105	.402	.426	.679
	ข้อที่ 14	33.1631	13.411	.440	.315	.670
	ข้อที่ 15	32.3085	15.751	.283	.407	.696
	ข้อที่ 16	32.4113	15.709	.293	.317	.695
	ข้อที่ 17	32.7163	15.165	.359	.197	.685
	ข้อที่ 18	32.3652	15.827	.266	.337	.699
	ข้อที่ 19	33.2624	13.589	.506	.532	.657
	ข้อที่ 20	33.2340	14.045	.430	.499	.672
	ข้อที่ 21	33.4574	14.164	.323	.368	.696
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา เท่ากับ .706						
OC3	ข้อที่ 22	25.3121	24.379	.731	.636	.807
	ข้อที่ 23	24.5355	27.253	.443	.216	.839
	ข้อที่ 24	25.1099	23.443	.776	.703	.800
	ข้อที่ 25	25.1596	23.900	.765	.640	.802

ตารางที่ 3.7 ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินวัฒนธรรมองค์การ (ต่อ)

ด้าน	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย ของมาตร วัดถ้อย ข้อความ	ค่าความ แปรปรวน ของมาตรวัด ถ้อย ข้อความ	ค่า สหสัมพันธ์ Corrected Item-Total	ค่า สหสัมพันธ์ พหุคูณ กำลังสอง	ค่าอัลฟา (Alpha) ถ้อย ข้อความ
	ข้อที่ 26	25.1383	25.031	.715	.616	.810
	ข้อที่ 27	25.4362	23.962	.771	.726	.802
	ข้อที่ 28	25.2553	23.856	.739	.623	.805
	ข้อที่ 29	24.1596	32.320	-.017	.403	.870
	ข้อที่ 30	23.9220	32.599	-.057	.416	.874
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว เท่ากับ .843						

จากตารางที่ 3.7 ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินวัฒนธรรมองค์การ แสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของข้อคำถามในแบบประเมินที่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและการวิเคราะห์ข้อคำถาม จำนวน 30 ข้อ ปรากฏว่าแบบประเมินวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ จำนวน 11 ข้อ มีความเชื่อถือได้ในระดับ .909 ถือว่าเป็นค่าความเชื่อถือได้ที่สูง แบบประเมินวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา จำนวน 10 ข้อ มีความเชื่อถือได้ในระดับ .706 ถือว่าเป็นค่าความเชื่อถือได้ระดับสูง แบบประเมินวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว จำนวน 9 ข้อ มีความเชื่อถือได้ในระดับ .843 ถือว่าเป็นค่าความเชื่อถือได้ที่สูง (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546: 261)

ตารางที่ 3.8 ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

ด้าน	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ยของ มาตรวัดถ้า ลบข้อความ	ค่าความ แปรปรวน ของมาตร วัดถ้าลบ ข้อความ	ค่า สหสัมพันธ์ Corrected Item- Total	ค่า สหสัมพันธ์ พหุคูณ กำลังสอง	ค่าอัลฟา (Alpha) ถ้า ลบข้อความ
PIM1	ข้อที่ 6	33.03559	29.663	.523	.435	.691
	ข้อที่ 11	32.81495	29.887	.560	.456	.687
	ข้อที่ 21	32.22776	31.384	.450	.425	.703
	ข้อที่ 26	33.33808	28.610	.660	.624	.671
	ข้อที่ 36	32.71530	30.047	.573	.444	.686
	ข้อที่ 41	32.76157	29.861	.579	.556	.685
	ข้อที่ 51	32.34164	31.826	.416	.258	.708
	ข้อที่ 56	33.17082	30.021	.563	.466	.687
	ข้อที่ 1	32.15302	37.501	-.080	.239	.766
	ข้อที่ 16	32.08541	37.200	-.049	.233	.760
	ข้อที่ 31	32.63345	35.290	.125	.247	.742
	ข้อที่ 46	32.37722	36.021	.054	.164	.750
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบห้วนไหว เท่ากับ .732						
PIM2	ข้อที่ 2	29.3873	12.613	.415	.182	.674
	ข้อที่ 7	28.9085	12.903	.441	.402	.670
	ข้อที่ 17	28.9930	12.587	.483	.277	.662
	ข้อที่ 22	29.4542	12.157	.477	.312	.660
	ข้อที่ 32	29.8239	12.767	.348	.182	.688
	ข้อที่ 37	28.9190	12.930	.450	.396	.669
	ข้อที่ 47	29.7430	11.753	.514	.301	.652
	ข้อที่ 52	29.1232	13.670	.353	.170	.686
	ข้อที่ 57	29.3662	14.904	.015	.065	.751
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว เท่ากับ .706						

ตารางที่ 3.8 ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (ต่อ)

ด้าน	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ยของ มาตรวัดถ้า ลบข้อความ	ค่าความ แปรปรวน ของมาตร วัดถ้าลบ ข้อความ	ค่า สหสัมพันธ์ Corrected Item Total	ค่า สหสัมพันธ์ พหุคูณ กำลังสอง	ค่าอัลฟา (Alpha) ถ้า ลบข้อความ
PIM3	ข้อที่ 13	33.7750	18.168	.273	.227	.622
	ข้อที่ 28	34.1179	16.699	.306	.174	.615
	ข้อที่ 43	34.4893	17.089	.315	.178	.613
	ข้อที่ 53	33.7107	18.923	.170	.197	.636
	ข้อที่ 58	34.3250	16.270	.446	.253	.586
	ข้อที่ 8	33.6607	18.748	.164	.083	.638
	ข้อที่ 18	34.3071	16.529	.332	.150	.609
	ข้อที่ 23	34.5750	17.435	.233	.148	.630
	ข้อที่ 33	34.9286	17.034	.297	.202	.616
	ข้อที่ 38	34.3250	15.683	.459	.271	.580
	ข้อที่ 48	34.7857	17.309	.220	.216	.634
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ เท่ากับ .639						
PIM4	ข้อที่ 4	34.0791	27.654	-.055	.241	.728
	ข้อที่ 19	34.1871	27.207	.019	.203	.722
	ข้อที่ 34	34.9424	26.553	.077	.169	.721
	ข้อที่ 49	34.3705	26.992	.058	.255	.718
	ข้อที่ 9	35.7410	21.499	.503	.321	.663
	ข้อที่ 14	35.9784	21.776	.524	.418	.661
	ข้อที่ 24	36.3381	21.719	.538	.476	.659
	ข้อที่ 29	35.2122	21.807	.469	.251	.669
	ข้อที่ 39	35.7698	21.932	.505	.347	.664
	ข้อที่ 44	35.4892	22.489	.426	.246	.677
	ข้อที่ 54	35.8525	23.108	.381	.247	.685
	ข้อที่ 59	35.2626	23.458	.353	.165	.689
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอม เท่ากับ .709						

ตารางที่ 3.8 ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (ต่อ)

ด้าน	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ยของ มาตรวัดถ้า ลบข้อความ	ค่าความ แปรปรวน ของมาตร วัดถ้าลบ ข้อความ	ค่า สหสัมพันธ์ Corrected Item Total	ค่า สหสัมพันธ์ พหุคูณ กำลังสอง	ค่าอัลฟา (Alpha) ถ้า ลบข้อความ
PIM5	ข้อที่ 35	21.0214	15.620	.147	.225	.706
	ข้อที่ 40	21.9750	13.150	.375	.161	.669
	ข้อที่ 50	21.2929	15.505	.138	.242	.708
	ข้อที่ 60	21.6393	14.339	.235	.213	.698
	ข้อที่ 15	22.1893	12.512	.417	.322	.660
	ข้อที่ 30	22.5250	11.605	.576	.410	.617
	ข้อที่ 45	22.4857	11.763	.550	.415	.624
	ข้อที่ 55	22.7214	11.564	.568	.495	.619
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบจิตสำนึกเชิงบวก เท่ากับ .696						

จากตารางที่ 3.8 ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของข้อคำถามในแบบประเมินที่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและการวิเคราะห์ข้อคำถาม จำนวน 59 ข้อ ปรากฏว่าแบบประเมินบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบหวั่นไหว จำนวน 12 ข้อ มีความเชื่อถือได้ในระดับ .732 ถือว่าเป็นค่าความเชื่อถือได้ที่สูง แบบประเมินบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัวจำนวน 9 ข้อ มีความเชื่อถือได้ในระดับ .706 ถือว่าเป็นค่าความเชื่อถือได้ที่สูง แบบประเมินบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์จำนวน 11 ข้อ มีความเชื่อถือได้ในระดับ .639 ถือว่าเป็นค่าความเชื่อถือได้ระดับปานกลาง แบบประเมินบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอมจำนวน 12 ข้อ มีความเชื่อถือได้ในระดับ .709 ถือว่าเป็นค่าความเชื่อถือได้ที่สูง แบบประเมินบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึกจำนวน 8 ข้อ มีความเชื่อถือได้ในระดับ .696 ถือว่าเป็นค่าความเชื่อถือได้ที่สูง (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546: 261)

5.6 นำแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อถือได้ ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง ของบุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อใช้ในการ ขอความร่วมมือจากกลุ่มเป้าหมายในการทดลองเครื่องมือวิจัย
2. นำแบบประเมินไปทดลองเก็บข้อมูล (Try-out) กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างตอบ จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
3. ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินอีกครั้ง ก่อนนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง
4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมินที่ได้รับคืนมา แล้วนำแบบประเมินที่สมบูรณ์ไปตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (IBM SPSS STATISTICS) ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ พื้นที่ปฏิบัติงาน สำนักงานที่ปฏิบัติงาน ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการทำงานทั้งหมด ประสิทธิภาพการทำงานในกรมที่ดิน รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร กลุ่มหรือระดับตำแหน่ง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคะแนน ในการจำแนกผลการวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การและบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ
3. การทดสอบค่าที (t-test) ใช้วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การและบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่แตกต่างกัน
4. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และในการทดสอบที่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จะใช้วิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD ในการทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การและการบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่แตกต่างกัน
5. การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การและการบุคลิกภาพ

5 องค์ประกอบเพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ 2 ความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การและการบุคลิกภาพ
5 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน

6. การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Step Multiple Regression Analysis)
ใช้สำหรับวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์เพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ 3
วัฒนธรรมองค์การและบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้ผ่านการตรวจสอบข้อมูลอย่างถูกต้องแล้วก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการปรับแก้ข้อมูลที่มีค่าผิดปกติซึ่งเกิดจากการป้อนข้อมูลที่ผิดพลาด และบางข้อเกิดจากความเข้าใจผิดของผู้ตอบแบบประเมินผู้วิจัยได้ทำการลบข้อคำตอบข้อนั้นออกไป และกรณีผู้ตอบแบบสอบถามไม่ได้ตอบคำถามบ้างข้อ ผู้วิจัยก็ได้เว้นว่างเอาไว้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องที่สุด จึงทำให้ได้จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามไม่เท่ากันในแต่ละข้อ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ถูกต้องที่สุด ในการนำไปวิเคราะห์ และสามารถใช้อ้างอิงกับกลุ่มประชากรได้ และผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ผลเชิงพรรณนา ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. การวิเคราะห์ผล ระดับความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การ และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ
3. การวิเคราะห์ผล ความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การ และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. การวิเคราะห์ผล ความสัมพันธ์ของความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การ และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ
5. การวิเคราะห์ผล ปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์

1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ พื้นที่จังหวัดที่ปฏิบัติงาน สำนักงานที่ปฏิบัติงาน ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติหน้าที่ ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร กลุ่ม/ระดับตำแหน่ง ตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่ร้อยละ

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	133	46.7
หญิง	152	53.3
รวม	285	100.0
อายุ		
ต่ำกว่า30 ปี	39	13.7
30-39 ปี	56	19.6
40-49 ปี	64	22.5
50 ปี ขึ้นไป	116	40.7
รวม	275	96.5
พื้นที่ปฏิบัติงาน		
จังหวัดกาญจนบุรี	84	29.5
จังหวัดสุพรรณบุรี	113	39.6
จังหวัดราชบุรี	87	30.5
รวม	284	99.6
สำนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่		
สำนักงานที่ดินจังหวัด	91	31.9
สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา	180	63.2
สำนักงานที่ดินอำเภอ	5	1.8
สำนักงานที่ดินจังหวัดส่วนแยก	8	2.8
รวม	284	99.6
ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติหน้าที่		
กลุ่มงานวิชาการที่ดิน	10	3.5
ฝ่ายอำนวยการ	65	22.8
ฝ่ายทะเบียน	108	37.9
ฝ่ายรังวัด	87	30.5
ฝ่ายบริหาร	8	2.8
รวม	278	97.5

ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่ร้อยละ (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด		
ต่ำกว่า 10 ปี	76	26.7
ตั้งแต่ 10-19 ปี	42	14.7
ตั้งแต่ 20-29 ปี	82	28.8
ตั้งแต่ 30 ปี ขึ้นไป	79	27.7
รวม	279	97.9
ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน		
ต่ำกว่า 10 ปี	101	35.4
ตั้งแต่ 10-19 ปี	25	8.8
ตั้งแต่ 20-29 ปี	86	30.2
ตั้งแต่ 30 ปี ขึ้นไป	63	22.1
รวม	275	96.5
รายได้ต่อเดือน		
รายได้น้อยกว่า 10,000 บาท	2	0.7
รายได้ 10,000-19,999 บาท	87	30.5
รายได้ 20,000 -29,999 บาท	51	17.9
รายได้ 30,000-39,999 บาท	52	18.2
รายได้ 40,000-49,999 บาท	71	24.9
รายได้ตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป	22	7.7
รวม	285	100
ระดับการศึกษา		
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	2	0.7
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	13	4.6
ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส.	50	17.5
ระดับปริญญาตรี	173	60.7
ระดับปริญญาโท	45	15.8
รวม	284	99.6

ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่ร้อยละ (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	266	93.3
พนักงานราชการ	8	2.8
ลูกจ้างประจำ	7	2.5
ลูกจ้างชั่วคราว	2	0.7
รวม	283	99.3
กลุ่ม/ระดับตำแหน่ง		
ระดับอำนวยการต้น	8	2.8
ระดับปฏิบัติการ	29	10.2
ระดับชำนาญการ	56	19.6
ระดับชำนาญการพิเศษ	6	2.1
ระดับปฏิบัติงาน	59	20.7
ระดับชำนาญงาน	106	37.2
ระดับอาวุโส	12	4.2
รวม	276	96.8

จากตารางที่ 4.1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบประเมินเป็นหญิง 152 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 เป็นชาย 133 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 ซึ่งมีผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน 285 คน

อายุ ผู้วิจัยได้ออกแบบฯประเมินโดยการให้ผู้ตอบแบบประเมิน เติมคำในช่องว่าง และได้ดำเนินการจัดกลุ่มอายุในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจัดเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ อายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 30-39 ปี อายุ 40-49 ปี อายุ 50 ปีขึ้นไป ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย คนอายุ 50 ปีขึ้นไป มากที่สุด คือ จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมาคือ คนอายุ 40-49 ปีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 คนอายุ 30-39 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 และน้อยที่สุดคือ คนอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 ซึ่งมีผู้ตอบแบบประเมินข้อนี้ จำนวน 275 คน

พื้นที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน จังหวัดสุพรรณบุรีมากที่สุด จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 รองลงมา คือ จังหวัดราชบุรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 และ จังหวัดกาญจนบุรีน้อยที่สุด คือ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 ของผู้ตอบแบบ ประเมินข้อนี้ จำนวน 284 คน

สำนักงานที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา มีจำนวน มากที่สุด จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 รองลงมา คือ สำนักงานที่ดินจังหวัด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 สำนักงานที่ดินจังหวัดส่วนแยก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และน้อยที่สุด คือ สำนักงานที่ดินอำเภอ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ของผู้ตอบแบบประเมินข้อนี้ จำนวน 284 คน

ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียน มาก ที่สุด คือจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 รองลงมา คือ ฝ่ายรังวัดจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 ฝ่ายอำนวยการจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 ฝ่ายกลุ่มงานวิชาการที่ดินจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 และน้อยที่สุด คือ ฝ่ายบริหารจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ของผู้ตอบแบบ ประเมินข้อนี้ จำนวน 278 คน

ประสบการณ์ในการทำงานทั้งหมด ผู้ทำการวิจัยได้ทำการจัดกลุ่มประสบการณ์ในการ ทำงานทั้งหมดจากการเติมค่าในช่องว่าง เป็น 4 ช่วง ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดต่ำกว่า 10 ปี , 10-19 ปี , 20-29 ปี และประสบการณ์การทำงานทั้งหมดตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลปรากฏว่า ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 20-29 ปี มากที่สุด จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 รองลงมาคือ ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป 79 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 และ ช่วงตั้งแต่ 10-19 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 ของผู้ตอบแบบประเมินข้อนี้ จำนวน 279 คน

ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งกลุ่มตามระยะเวลาการทำงาน ในกรมที่ดิน เหมือนกับประสบการณ์ในการทำงานทั้งหมด ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ กลุ่มประสบการณ์ การทำงานกรมที่ดินน้อยกว่า 10 ปี มากสุดคือ 101 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 รองลงมาคือ 20-29 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 ตั้งแต่ 30 ปี ขึ้นไปจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 และน้อย ที่สุด คือ 10-19 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ของผู้ตอบแบบประเมินข้อนี้ จำนวน 275 คน

รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้มีรายได้ต่อเดือน อยู่ในช่วง 10,000-19,999 บาท มากที่สุด คือ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 รองลงมา คือ ช่วง 40,000-49,999 บาท

จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 ช่วง 30,000-39,999 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 ช่วง 20,000-29,999 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 ช่วงตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 และช่วงน้อยกว่า 10,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 เปอร์เซ็นต์ ของผู้ตอบแบบประเมินข้อนี้ จำนวน 285 คน

ระดับการศึกษาสูงสุด กลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวนสูงสุด ถึง 173 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 รองลงมา คือ ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ระดับปริญญาโท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ของผู้ตอบแบบประเมินข้อนี้ จำนวน 283 คน

ประเภทบุคลากร กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ข้าราชการสูงสุด ถึง 266 คน คิดเป็นร้อยละ 93.3 รองลงมา คือ พนักงานราชการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ลูกจ้างประจำ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และ ลูกจ้างชั่วคราวมีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ของผู้ตอบแบบประเมินข้อนี้ จำนวน 283 คน

กลุ่ม/ระดับตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย กลุ่มระดับชำนาญงานมากที่สุด คือ จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 รองลงมา คือ ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 ระดับชำนาญการ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 ระดับปฏิบัติการจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 ระดับอาวุโส จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 และระดับอำนวยการต้นน้อยที่สุด คือ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ของผู้ตอบแบบประเมินข้อนี้ จำนวน 276 คน

2) **ศึกษาระดับความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การและบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ**
ของบุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การ และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความคิดสร้างสรรค์	3.92	.45	สูง
วัฒนธรรมองค์การ			
-ลักษณะสร้างสรรค์	3.94	.53	สูง
-ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา	3.64	.42	สูง
-ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว	3.11	.63	ปานกลาง
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ			
-บุคลิกภาพแบบห้วนไหว	2.86	.62	ปานกลาง
-บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	3.66	.44	สูง
-บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	3.43	.41	สูง
-บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	3.21	.44	ปานกลาง
-บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	3.17	.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีระดับของความคิดสร้างสรรค์อยู่ที่ ระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .45 มีระดับของวัฒนธรรมองค์การ โดยแยกเป็นวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .53 วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .42 วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .63 และมีระดับของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย 5 แบบดังนี้

- บุคลิกภาพแบบห้วนไหวอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 2.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .62

- บุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ที่ระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .44

- บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ที่ระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .41

- บุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .44

- บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .49

3) การศึกษาความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน

3.1) การทดสอบค่า(t-test)ใช้วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การ และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่ต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.1 เพศ ที่แตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.3 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ ของเพศชายและเพศหญิง

ความคิดสร้างสรรค์	เพศ				t	sig
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
	3.89	.44	3.94	.46	-959	.169

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่4.3 สามารถวิเคราะห์ ได้ว่าผู้ชายและผู้หญิงมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ค่า sig เท่ากับ .169 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน

3.2) การศึกษาความแตกต่างของประชากรตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติทดสอบ One-Way ANOVA

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.2 อายุ ที่แตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน

การมี ความคิด สร้างสรรค์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การมี ความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.717	3	.239	1.179	.318
	ภายในกลุ่ม	54.163	267	.203		
	รวม	54.881	270			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.4 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าอายุต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig เท่ากับ .318 ซึ่งมีความมากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.3 พื้นที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่างที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

การมี ความคิด สร้างสรรค์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การมี ความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.805	2	.403	1.991	.139
	ภายในกลุ่ม	55.624	275	.202		
	รวม	56.429	277			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.5 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าพื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกันเนื่องจากค่า Sig เท่ากับ .139 ซึ่งมีความมากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.4 สำนักงานที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่างที่มีสำนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การมี ความคิด สร้างสรรค์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การมี ความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.431	3	.144	.703	.551
	ภายในกลุ่ม	55.997	274	.204		
	รวม	56.428	277			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.6 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าสำนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกันเนื่องจากค่า Sig เท่ากับ .551 ซึ่งมีความมากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.5 ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่างที่ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การมี ความคิด สร้างสรรค์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การมี ความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.009	4	.252	1.243	.293
	ภายในกลุ่ม	54.150	267	.203		
	รวม	55.158	271			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.7 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกันเนื่องจากค่า Sig เท่ากับ .293 ซึ่งมีความมากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.6 ประสิทธิภาพการทำงานทั้งหมด ที่แตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพการทำงานทั้งหมดที่แตกต่างกัน

การมี ความคิด สร้างสรรค์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การมี ความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.389	3	.130	.640	.590
	ภายในกลุ่ม	54.538	269	.203		
	รวม	54.927	272			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 สามารถวิเคราะห์ได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดที่แตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกันเนื่องจากค่า Sig เท่ากับ .590 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน

สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.1.7 ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน ที่แตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดินที่แตกต่างกัน

การมี ความคิด สร้างสรรค์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การมี ความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.388	3	.129	.625	.600
	ภายในกลุ่ม	54.918	265	.207		
	รวม	55.307	268			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 สามารถวิเคราะห์ได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดินที่แตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกันเนื่องจากค่า Sig เท่ากับ .600 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน

สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.1.8 รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน

การมี ความคิด สร้างสรรค์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การมี ความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.064	5	.213	1.049	.389
	ภายในกลุ่ม	55.371	273	.203		
	รวม	56.435	278			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 สามารถวิเคราะห์ได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกันเนื่องจากค่า Sig เท่ากับ .389 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.9 ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

การมี ความคิด สร้างสรรค์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การมี ความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.407	5	.281	1.391	.228
	ภายในกลุ่ม	55.022	272	.202		
	รวม	56.429	277			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 สามารถวิเคราะห์ได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกันเนื่องจากค่า Sig เท่ากับ .228 ซึ่งมีความมากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน

สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.1.10 ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่างที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน

การมี ความคิด สร้างสรรค์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การมี ความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.261	3	.087	.422	.737
	ภายในกลุ่ม	56.160	273	.206		
	รวม	56.421	276			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 สามารถวิเคราะห์ได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกันเนื่องจากค่า Sig เท่ากับ .737 ซึ่งมีความมากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน

สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.1.11 กลุ่มหรือระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่างที่กลุ่มหรือระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน

การมี ความคิด สร้างสรรค์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การมี ความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.457	6	.243	1.179	.318
	ภายในกลุ่ม	54.138	263	.206		
	รวม	55.595	269			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 สามารถวิเคราะห์ได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มหรือระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกันเนื่องจากค่า Sig เท่ากับ .318 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน

สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.2 บุคลากรที่มีคุณสมบัติส่วนบุคคลแตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.2.1 เพศ ที่แตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศชายเพศหญิงที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ	เพศ				t	sig
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ลักษณะสร้างสรรค์	3.90	.48	3.98	.56	-1.248	.107
ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา	3.64	.38	3.64	.45	.051	.48
ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว	3.12	.60	3.11	.66	.134	.45

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าบุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่แตกต่างกันเนื่องจากค่า Sig เท่ากับ .107 .48 และ .45 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน

สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.2.2 อายุ ที่แตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน

การมีวัฒนธรรมองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ลักษณะสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2.233	3	.744	2.650	.049*
	ภายในกลุ่ม	76.110	271	.281		
	รวม	78.343	274			
ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา	ระหว่างกลุ่ม	1.320	3	.440	2.645	.050*
	ภายในกลุ่ม	45.100	271	.166		
	รวม	46.420	274			
ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว	ระหว่างกลุ่ม	.780	3	.260	.648	.585
	ภายในกลุ่ม	108.751	271	.401		
	รวม	109.531	274			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.15 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าอายุต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่แตกต่างกันเนื่องจากค่า Sig เท่ากับ .585 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมุติฐานวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ บุคลากรที่อายุแตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ แตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญ ที่.05 เนื่องจากค่า Sig เท่ากับ .049 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 จึงยอมรับสมมุติฐาน

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ปรากฏผลตามตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่อายุแตกต่างกัน ซึ่งมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

อายุ	n	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4
			4.11	4.02	3.87	3.88
1.อายุต่ำกว่า 30 ปี	39	4.11			.24*	.23*
2.อายุ 30-39 ปี	56	4.02				
3.อายุ 40-49 ปี	64	3.87	-.24*			
4.อายุ 50 ปีขึ้นไป	116	3.88	-.23*			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ปรากฏว่า บุคลากรที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 40-49 ปี และ 50 ปีขึ้นไป เท่ากับ .24 และ.23 อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา บุคลากรที่อายุแตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่.05 เนื่องจากค่า Sig เท่ากับ .050 ซึ่งมีค่าเท่ากับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ปรากฏผลตามตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่อายุแตกต่างกัน ซึ่งมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาที่แตกต่างกัน

อายุ	n	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4
			3.75	3.70	3.55	3.62
1.อายุต่ำกว่า 30 ปี	39	3.75			.21*	
2.อายุ 30-39 ปี	56	3.70			.16*	
3.อายุ 40-49 ปี	64	3.55	-.21*	-.16*		
4.อายุ 50 ปีขึ้นไป	116	3.62				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ปรากฏว่า บุคลากรที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี และอายุ 30-39ปี มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 40-49 ปี เท่ากับ .21 และ .16 อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.2.3 พื้นที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

วัฒนธรรมองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ลักษณะสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.269	2	.135	.481	.619
	ภายในกลุ่ม	78.611	281	.280		
	รวม	78.881	283			
ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา	ระหว่างกลุ่ม	.116	2	.058	.326	.722
	ภายในกลุ่ม	50.173	281	.179		
	รวม	50.290	283			
ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว	ระหว่างกลุ่ม	1.250	2	.625	1.587	.206
	ภายในกลุ่ม	110.682	281	.394		
	รวม	111.932	283			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าพื้นที่ปฏิบัติงานต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวไม่แตกต่างกันเนื่องจากค่า Sig เท่ากับ .619 .722 และ .206 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน

สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.2.4 สำนักงานที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่มีสำนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วัฒนธรรม องค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ลักษณะ สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.071	3	.357	1.292	.277
	ภายในกลุ่ม	77.367	280	.276		
	รวม	78.439	283			
ลักษณะตั้ง รับ-เฉื่อยชา	ระหว่างกลุ่ม	1.011	3	.337	1.913	.128
	ภายในกลุ่ม	49.317	280	.176		
	รวม	50.328	283			
ลักษณะตั้ง รับ-ก้าวร้าว	ระหว่างกลุ่ม	1.113	3	.371	.926	.429
	ภายในกลุ่ม	112.125	280	.400		
	รวม	113.238	283			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าสำนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig เท่ากับ .277 .128 และ .429 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.5 ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วัฒนธรรมองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ลักษณะสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2.083	4	.521	1.890	.112
	ภายในกลุ่ม	75.238	273	.276		
	รวม	77.321	277			
ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา	ระหว่างกลุ่ม	.561	4	.140	.792	.531
	ภายในกลุ่ม	48.369	273	.177		
	รวม	48.391	277			
ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว	ระหว่างกลุ่ม	3.892	4	.973	2.534	.041*
	ภายในกลุ่ม	104.813	273	.384		
	รวม	108.705	277			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 สามารถวิเคราะห์ได้บุคลากรที่ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ไม่แตกต่างกันเนื่องจากค่า Sig เท่ากับ .112 และ .531 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว บุคลากรที่ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว แตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญ ที่.05 เนื่องจากค่า Sig เท่ากับ .041 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 จึงยอมรับสมมุติฐาน

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ปรากฏผลตามตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่แตกต่างกัน ซึ่งมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวที่แตกต่างกัน

ฝ่าย/กลุ่มงาน	n	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4	5
			2.82	3.05	3.13	3.23	2.68
1.กลุ่มงานวิชาการ ที่ดิน	10	2.82				-.41*	
2.ฝ่ายอำนวยการ	65	3.05					
3.ฝ่ายทะเบียน	108	3.13					.45*
4.ฝ่ายรังวัด	87	3.23	.41*				.55*
5.ฝ่ายบริหาร	8	2.68			-.45*	-.55*	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ปรากฏว่า บุคลากรฝ่ายรังวัดมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มากกว่าฝ่ายบริหารและกลุ่มงานวิชาการ เท่ากับ .55 และ.41 ฝ่ายทะเบียนมากกว่าฝ่ายบริหาร เท่ากับ .45 อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.2.6 ประสพการณ์การทำงานทั้งหมด ที่แตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสพการณ์การทำงานทั้งหมดที่แตกต่างกัน

วัฒนธรรม องค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ลักษณะ สร้างสรรค์	ระหว่าง กลุ่ม	2.701	3	.900	3.263	.022*
	ภายในกลุ่ม	75.893	275	.276		
	รวม	78.594	278			

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่มี
ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดที่แตกต่างกัน (ต่อ)

วัฒนธรรม องค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ลักษณะตั้ง รับ-เฉื่อยชา	ระหว่าง กลุ่ม	3.269	3	1.090	6.408๕	.000***
	ภายในกลุ่ม	46.768	275	.170		
	รวม	50.038	278			
ลักษณะตั้ง รับ-ก้าวร้าว	ระหว่าง กลุ่ม	.361	3	.120	.299	.826
	ภายในกลุ่ม	110.642	275	.402		
	รวม	111.003	278			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.

.001

จากตารางที่ 4.22 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานทั้งหมด
แตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา แตกต่างกันอย่าง
ค่า Sig เท่ากับ .022 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และ .001 จึง
ยอมรับสมมติฐาน

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ปรากฏผลตามตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดที่
แตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์แตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด	n	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4
			4.08	3.95	3.81	3.92
1.ทำงานทั้งหมดต่ำกว่า 10 ปี	76	4.08			.26**	
2.ทำงานทั้งหมด 10-19 ปี	42	3.95				
3.ทำงานทั้งหมด 20-29 ปี	82	3.81	-.26**			
4.ทำงานทั้งหมดตั้งแต่ 30 ปี ขึ้นไป	79	3.92				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.23 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดต่ำกว่า 10 ปี มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 20-30 ปี เท่ากับ .26 อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดที่
แตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ที่แตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด	n	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4
			3.77	3.67	3.49	3.67
1.ทำงานทั้งหมดต่ำกว่า 10 ปี	76	3.77			.28***	
2.ทำงานทั้งหมด 10-19 ปี	42	3.67			.18*	
3.ทำงานทั้งหมด 20-29 ปี	82	3.49	-.28***	-.18*		-.18**
4.ทำงานทั้งหมดตั้งแต่ 30 ปี ขึ้นไป	79	3.67			.18**	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

001

จากตารางที่ 4.24 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดต่ำกว่า 10 ปี มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 20-29 ปี เท่ากับ .28 อย่างมีนัยสำคัญที่ .001

บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 10-19 ปี มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะ ตั้งรับ-เฉื่อยชา มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 20-29 ปี เท่ากับ .18 อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 30 ปีขึ้นไปมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะ ตั้งรับ-เฉื่อยชา มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 20-29 ปี เท่ากับ .28 อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดที่แตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig เท่ากับ .826 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.7 ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดินที่แตกต่างกันมี วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่มี ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดินที่แตกต่างกัน

วัฒนธรรม องค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS		Sig
ลักษณะ สร้างสรรค์	ระหว่าง กลุ่ม	1.946	3	.649	2.325	.075
	ภายในกลุ่ม	75.624	271	.279		
	รวม	77.570	274			
ลักษณะตั้ง รับ-เฉื่อยชา	ระหว่าง กลุ่ม	1.931	3	.644	3.726	.012*
	ภายในกลุ่ม	46.819	271	.173		
	รวม	48.749	274			

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดินที่แตกต่างกัน (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS		Sig
ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว	ระหว่างกลุ่ม	.459	3	.153	.388	.762
	ภายในกลุ่ม	106.823	271	.394		
	รวม	107.282	274			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดินแตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า sig เท่ากับ .075 และ .762 ตามลำดับ ซึ่งมีความมากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน

บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดินที่แตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เนื่องจากมีค่า sig เท่ากับ .012 ซึ่งมีความน้อยกว่า .05 จึงยอมรับสมมุติฐาน

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ปรากฏผลตามตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดินที่แตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาที่แตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงาน ในกรมที่ดิน	n	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4
			3.68	3.75	3.52	3.68
1.ทำงานกรมที่ดินน้อยกว่า 10 ปี	101	3.68			.17**	
2.ทำงานกรมที่ดิน 10-19 ปี	25	3.75			.24*	
3.ทำงานกรมที่ดิน 20-29 ปี	86	3.52	-.17**	-.24*		-.16*
4.ทำงานกรมที่ดิน 30 ปีขึ้นไป	63	3.68			.16*	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.26 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดินน้อยกว่า 10 ปี มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มากกว่าบุคลากรที่ทำงานกรมที่ดิน 20-29 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 เท่ากับ .17 และบุคลากรที่ทำงานกรมที่ดิน 10-19 ปี และ 30 ปีขึ้นไป มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มากกว่าบุคลากรที่ทำงานกรมที่ดิน 20-29 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.2.8 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน

วัฒนธรรมองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ลักษณะสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2.202	5	.440	1.602	.160
	ภายในกลุ่ม	76.683	279	.275		
	รวม	78.884	284			
ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา	ระหว่างกลุ่ม	.999	5	.200	1.129	.345
	ภายในกลุ่ม	49.349	279	.177		
	รวม	50.348	284			
ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว	ระหว่างกลุ่ม	3.861	5	.772	1.966	.084
	ภายในกลุ่ม	109.574	279	.393		
	รวม	113.435	284			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเนื่องแตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า sig เท่ากับ .160 .345 และ .084 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน

สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.2.9 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน

วัฒนธรรมองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ลักษณะสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2.117	5	.423	1.534	.179
	ภายในกลุ่ม	76.763	278	.276		
	รวม	78.881	283			
ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา	ระหว่างกลุ่ม	.395	5	.079	.440	.820
	ภายในกลุ่ม	49.824	278	.179		
	รวม	50.219	283			
ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว	ระหว่างกลุ่ม	1.314	5	.263	.656	.657
	ภายในกลุ่ม	111.330	278	.400		
	รวม	112.644	283			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 สามารถวิเคราะห์ได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig เท่ากับ .179 .820 และ .657 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน

สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.2.10 ประเภทบุคลิกการที่แตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่ประเภทบุคลิกการแตกต่างกัน

วัฒนธรรมองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ลักษณะสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	4.632	3	1.544	5.982	.001***
	ภายในกลุ่ม	72.019	279	.258		
	รวม	76.651	282			
ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา	ระหว่างกลุ่ม	.022	3	.007	.041	.989
	ภายในกลุ่ม	49.489	279	.177		
	รวม	49.511	282			
ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว	ระหว่างกลุ่ม	2.132	3	.711	1.805	.147
	ภายในกลุ่ม	109.871	279	.394		
	รวม	112.003	282			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.29 สามารถวิเคราะห์ได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ประเภทบุคลิกการแตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และตั้งรับ-ก้าวร้าวไม่แตกต่างกันเนื่องจากค่า Sig เท่ากับ .989 และ .147 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน

กลุ่มตัวอย่างที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 เนื่องจากค่า sig เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 จึงยอมรับสมมติฐาน

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ปรากฏผลตามตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน ซึ่งมีวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์แตกต่างกัน

ประเภทบุคลากร	n	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4
			3.97	3.85	3.17	3.64
1. ข้าราชการ	266	3.97			.80***	
2. พนักงานราชการ	8	3.85			.68**	
3. ลูกจ้างประจำ	7	3.17	-.80***	-.68**		
4. ลูกจ้างชั่วคราว	2	3.64				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

001

จากตารางที่ 4.30 สามารถวิเคราะห์ได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ และพนักงานราชการมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญที่.001 เท่ากับ .80 และ .68 ตามลำดับ

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.11 กลุ่มหรือระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่างที่กลุ่มหรือระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน

วัฒนธรรมองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ลักษณะสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2.279	6	.380	1.418	.208
	ภายในกลุ่ม	72.056	269	.268		
	รวม	74.335	275			
ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา	ระหว่างกลุ่ม	2.798	6	.466	2.687	.015*
	ภายในกลุ่ม	46.680	269	.174		
	รวม	49.478	275			
ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว	ระหว่างกลุ่ม	2.719	6	.453	1.172	.322
	ภายในกลุ่ม	104.031	269	.387		
	รวม	106.751	275			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 สามารถวิเคราะห์ได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่กลุ่มหรือระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า sig เท่ากับ .208 และ .322 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน

กลุ่มตัวอย่างที่กลุ่มหรือระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เนื่องจากมีค่า sig เท่ากับ .015 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 จึงยอมรับสมมติฐาน

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ปรากฏผลตามตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่างที่กลุ่มหรือระดับตำแหน่งแตกต่างกัน
ซึ่งมีวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะตั้งรับเฉื่อย-ชา แตกต่างกัน

กลุ่ม/ระดับ ตำแหน่ง	n	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4	5	6	7
1.อำนวยการ ต้น	8	3.58	3.58	3.72	3.55	3.72	3.70	3.68	3.26
2.ปฏิบัติการ	29	3.72							.47***
3.ชำนาญการ	56	3.55							.29*
4.ชำนาญการ พิเศษ	6	3.72							.46*
5.ปฏิบัติงาน	59	3.70							.44***
6.ชำนาญงาน	106	3.68							.42***
7.อาวุโส	12	3.26		-.47***	-.29*	-.46*	-.44***	-.42***	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.32 สามารถวิเคราะห์ได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มหรือระดับตำแหน่งสาย
ทั่วไปเป็น ระดับปฏิบัติงานและชำนาญงาน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มากกว่า
ระดับอาวุโส อย่างมีนัยสำคัญที่ .001 เท่ากับ .44 และ .42 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างที่กลุ่มหรือระดับตำแหน่งสายวิชาการเป็นระดับปฏิบัติการ ชำนาญการพิเศษ
และระดับชำนาญการ มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มากกว่าระดับอาวุโส อย่างมี
นัยสำคัญที่ .001 เท่ากับ .47 อย่างมีนัยสำคัญ ที่.05 เท่ากับ .46 และ .29 ตามลำดับ

**สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.3 บุคลากรที่มีคุณสมบัติส่วนบุคคลแตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5
องค์ประกอบที่แตกต่างกัน**

**สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.3.1 เพศ ที่แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ
ที่แตกต่างกัน**

ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบความแตกต่างของ เพศชาย เพศหญิง ที่มีต่อบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	เพศ				t	sig
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
บุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว	2.90	.61	2.83	.62	.979	.164
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	3.62	.42	3.70	.45	-1.663	.049*
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	3.43	.38	3.42	.43	.186	.426
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	3.23	.43	3.18	.45	.989	.161
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	3.21	.47	3.12	.51	1.472	.071

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.33 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าบุคลกรเพศชายและเพศหญิงมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบหัวนั้ไหว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig เท่ากับ .164 .426 .161 และ .071 ตามลำดับ ซึ่งมีความมากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน

บุคลกรเพศหญิงมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว มากกว่าเพศชาย .09 ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงยอมรับสมมุติฐาน

สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.3.2 อายุ ที่แตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน

การมี บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบหัวไหล่	ระหว่าง กลุ่ม	2.248	3	.749	2.094	.101
	ภายในกลุ่ม	95.888	268	.358		
	รวม	98.136	271			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบแสดงตัว	ระหว่าง กลุ่ม	.482	3	.161	.828	.479
	ภายในกลุ่ม	52.363	270	.194		
	รวม	52.844	273			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบเปิดรับ ประสบการณ์	ระหว่าง กลุ่ม	.527	3	.176	1.072	.361
	ภายในกลุ่ม	43.604	266	.164		
	รวม	44.131	269			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบ ประนีประนอม	ระหว่าง กลุ่ม	.993	3	.331	1.837	.141
	ภายในกลุ่ม	47.587	264	.180		
	รวม	48.580	267			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบมี จิตสำนึก	ระหว่าง กลุ่ม	2.431	3	.810	3.673	.013*
	ภายในกลุ่ม	58.899	267	.221		
	รวม	61.330	270			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.34 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าอายุต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบหัวไหล่ แบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig เท่ากับ .101 .479 .361 และ .141 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน

อายุต่างกัันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบมีจิตสำนึก แตกต่างกััน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 มีค่า Sig เท่ากับ .013 มีค่าน้อยกว่า .05 จึงยอมรับสมมุติฐาน

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ปรากฏผลตามตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่อายุแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบมีจิตสำนึก ที่แตกต่างกัน

อายุ	n	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4
			3.20	3.31	3.02	3.15
1.อายุต่ำกว่า 30 ปี	37	3.20				
2.อายุ30-39ปี	56	3.31			.28***	.16*
3.อายุ40-49ปี	63	3.02		-.28***		
4.อายุ50ปีขึ้นไป	115	3.15		-.16*		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่.001

จากตารางที่ 4.35 สามารถวิเคราะห์ได้ว่า บุคลากรที่มีอายุ 30-39 ปี มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบมีจิตสำนึก มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 40-49 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ .001 และ บุคลากรที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เท่ากับ .28 และ .16 ตามลำดับ

สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.3.3 พื้นที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

การมี	แหล่งความ					
บุคลิกภาพ 5	แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
องค์ประกอบ						
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบหวั่นไหว	ระหว่าง	.137	2	.069	.180	.836
	กลุ่ม					
	ภายในกลุ่ม	105.726	277	.382		
	รวม	105.863	279			

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน (ต่อ)

การมี บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบแสดงตัว	ระหว่าง กลุ่ม	1.619	2	.810	4.239	.015*
	ภายในกลุ่ม	53.474	280	.191		
	รวม	55.093	282			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบเปิดรับ ประสบการณ์	ระหว่าง กลุ่ม	.402	2	.201	1.203	.302
	ภายในกลุ่ม	46.080	276	.167		
	รวม	46.482	278			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบ ประนีประนอม	ระหว่าง กลุ่ม	.548	2	.274	1.427	.242
	ภายในกลุ่ม	52.640	274	.192		
	รวม	53.188	276			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบมี จิตสำนึก	ระหว่าง กลุ่ม	.547	2	.273	1.120	.328
	ภายในกลุ่ม	67.386	276	.244		
	รวม	67.932	278			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.36 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าพื้นที่ปฏิบัติงานต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบหัวนัไหว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก ไม่แตกต่างกันเนื่องจากค่าSig เท่ากับ .836 .302 .242 และ .328 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน

พื้นที่ปฏิบัติงานต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบแสดงตัว ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เนื่องจากค่า sig เท่ากับ .015 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 จึงยอมรับสมมุติฐาน

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ปรากฏผลตามตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งมี
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว ที่แตกต่างกัน

พื้นที่ปฏิบัติงาน	n	ค่าเฉลี่ย	1	2	3
			3.57	3.65	3.76
1. กาญจนบุรี	84	3.57			-.19**
2. สุพรรณบุรี	112	3.65			
3. ราชบุรี	87	3.76	.19**		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.37 สามารถวิเคราะห์ได้ว่า บุคลากรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่จังหวัดราชบุรี มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบแสดงตัว มากกว่าบุคลากรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 เท่ากับ .19

สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.3.4 สำนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างที่มี
สำนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การมี บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบห้วนไหว	ระหว่าง กลุ่ม	.869	3	.290	.762	.516
	ภายในกลุ่ม	105.007	276	.380		
	รวม	105.876	279			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบแสดงตัว	ระหว่าง กลุ่ม	.254	3	.085	.432	.730
	ภายในกลุ่ม	54.743	279	.196		
	รวม	54.998	282			

ตารางที่ 4.38 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างที่มีสำนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน (ต่อ)

การมี บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบเปิดรับ ประสบการณ์	ระหว่าง กลุ่ม	.179	3	.060	.356	.785
	ภายในกลุ่ม	46.153	275	.168		
	รวม	46.333	278			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบ ประนีประนอม	ระหว่าง กลุ่ม	.465	3	.155	.803	.493
	ภายในกลุ่ม	52.722	273	.193		
	รวม	53.188	276			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบมี จิตสำนึก	ระหว่าง กลุ่ม	.868	3	.289	1.186	.315
	ภายในกลุ่ม	67.065	275	.244		
	รวม	67.932	278			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.38 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าสำนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบหัวนั้ไหว แบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม แบบมีจิตสำนึก ไม่แตกต่างกันเนื่องจากค่า Sig เท่ากับ .516 .730 .785 .493 และ .315 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมุติฐานยอมรับ H_0

สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.3.5 ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ของกลุ่มตัวอย่างที่ ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การมี บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบหัวไหล่	ระหว่าง กลุ่ม	5.179	4	1.295	3.521	.008**
	ภายในกลุ่ม	98.922	269	.368		
	รวม	104.101	273			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบแสดงตัว	ระหว่าง กลุ่ม	.862	4	.215	1.132	.342
	ภายในกลุ่ม	51.779	272	.190		
	รวม	52.640	276			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบเปิดรับ ประสบการณ์	ระหว่าง กลุ่ม	1.768	4	.442	2.700	.031*
	ภายในกลุ่ม	44.030	269	.164		
	รวม	45.798	273			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบ ประนีประนอม	ระหว่าง กลุ่ม	1.954	4	.488	2.578	.038*
	ภายในกลุ่ม	50.404	266	.189		
	รวม	52.358	270			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบ จิต มี สำนึก	ระหว่าง กลุ่ม	1.760	4	.440	1.807	.128
	ภายในกลุ่ม	65.269	268	.244		
	รวม	67.030	272			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **ที่ระดับนัยสำคัญที่ .01

จากตารางที่ 4.39 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ฝ่ายหรือกลุ่มงานต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบแสดงตัว แบบมีจิตสำนึก ไม่แตกต่างกันเนื่องจากค่า Sig เท่ากับ .342 และ .128 ตามลำดับซึ่งมีค่ามากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน

ฝ่ายหรือกลุ่มงานต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบห้วนไหว ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ .01 เนื่องจากค่า sig เท่ากับ .008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 จึงยอมรับสมมุติฐาน

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ปรากฏผลตามตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายหรือกลุ่มงานต่างกัน ซึ่งมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบห้วนไหว ที่แตกต่างกัน

ฝ่ายหรือกลุ่มงาน	n	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4	5
			2.33	2.77	2.96	2.91	2.59
1.กลุ่มงานวิชาการที่ดิน	10	2.33		-.44*	-.63**	-.58**	
2.ฝ่ายอำนวยการ	65	2.77	.44*		-.19*		
3.ฝ่ายทะเบียน	106	2.96	.63**	.19*			
4.ฝ่ายรังวัด	85	2.91	.58**				
5.ฝ่ายบริหาร	8	2.59					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.40 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าบุคลากรฝ่ายทะเบียน ฝ่ายรังวัด มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบห้วนไหว มากกว่ากลุ่มงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 เท่ากับ .63 และ .58 ตามลำดับ ฝ่ายอำนวยการมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบห้วนไหว มากกว่ากลุ่มงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เท่ากับ .44 และฝ่ายทะเบียนมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบห้วนไหว มากกว่าฝ่ายอำนวยการ อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เท่ากับ .19

ฝ่ายหรือกลุ่มงานต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบเปิดรับประสบการณ์ แตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เนื่องจากค่า sig เท่ากับ .031 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 จึงยอมรับสมมุติฐาน

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ปรากฏผลตามตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายหรือกลุ่มงานต่างกัน มี
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ ที่แตกต่างกัน

ฝ่ายหรือกลุ่มงาน	n	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4	5
			3.06	3.29	3.40	3.39	3.00
1.กลุ่มงานวิชาการที่ดิน	10	3.24					
2.ฝ่ายอำนวยการ	65	3.36			-.14*		
3.ฝ่ายทะเบียน	106	3.50		.14*			.33*
4.ฝ่ายรังวัด	85	3.45					
5.ฝ่ายบริหาร	8	3.17				-.33*	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.41 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายทะเบียน มีบุคลิกภาพ
5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ มากกว่าฝ่ายบริหารและฝ่ายอำนวยการ เท่ากับ .33 และ
.14 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05

ฝ่ายหรือกลุ่มงานต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบประนีประนอม แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เนื่องจากค่า sig เท่ากับ .038 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 จึงยอมรับสมมติฐาน

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ปรากฏผลตามตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.42 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายหรือกลุ่มงานต่างกัน มี
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอม ที่แตกต่างกัน

ฝ่ายหรือกลุ่มงาน	n	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4	5
			2.45	2.59	2.87	2.87	2.56
1.กลุ่มงานวิชาการที่ดิน	10	3.05					
2.ฝ่ายอำนวยการ	60	3.07			-.19**	-.18*	
3.ฝ่ายทะเบียน	106	3.27		.19**			
4.ฝ่ายรังวัด	87	3.26		.18*			
5.ฝ่ายบริหาร	8	3.15					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.42 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายทะเบียน และฝ่าย
รังวัด มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอม มากกว่าฝ่ายอำนวยการ เท่ากับ .19 ที่ระดับ
นัยสำคัญ .01 และ .18 ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 ตามลำดับ

สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.3.6 ประสพการณ์การทำงานทั้งหมดที่แตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างที่มี
ประสพการณ์การทำงานทั้งหมดที่แตกต่างกัน

การมี บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบหัวไหล่	ระหว่าง กลุ่ม	2.770	3	.923	2.505	.059
	ภายในกลุ่ม	100.273	272	.369		
	รวม	103.043	275			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบแสดงตัว	ระหว่าง กลุ่ม	.954	3	.318	1.628	.183
	ภายในกลุ่ม	53.511	274	.195		
	รวม	54.465	277			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบเปิดรับ ประสพการณ์	ระหว่าง กลุ่ม	.895	3	.298	1.784	.150
	ภายในกลุ่ม	45.147	270	.167		
	รวม	46.042	273			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบ ประนีประนอม	ระหว่าง กลุ่ม	.874	3	.291	1.523	.209
	ภายในกลุ่ม	51.461	269	.191		
	รวม	52.335	272			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบมี จิตสำนึก	ระหว่าง กลุ่ม	2.639	3	.880	3.743	.012*
	ภายในกลุ่ม	63.462	270	.235		
	รวม	66.101	273			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.43 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดแตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบห้วนไหว แบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม ไม่แตกต่างกันเนื่องจากค่าSig เท่ากับ .059 .183 .150 และ .209 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน

ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดแตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบมีจิตสำนึก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เนื่องจากค่า sig เท่ากับ .012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 จึงยอมรับสมมุติฐาน

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ปรากฏผลตามตารางที่ 4.44

ตารางที่ 4.44 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดแตกต่างกัน ซึ่งมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก ที่แตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด			1	2	3	4
	n	ค่าเฉลี่ย	3.31	3.15	3.05	3.16
1.ทำงานทั้งหมดต่ำกว่า 10 ปี	74	3.31			.26***	
2.ทำงานทั้งหมด 10-19 ปี	42	3.15				
3.ทำงานทั้งหมด 20-29 ปี	79	3.05	-.26***			
4.ทำงานทั้งหมดตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป	79	3.16				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

001

จากตารางที่ 4.44 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดต่ำกว่า 10 ปี มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 20-29 ปี เท่ากับ .26 อย่างมีนัยสำคัญที่ .001

สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.3.7 ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดินที่แตกต่างกัน บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.45 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดินที่ต่างกัน

การมี บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบหัวไหล่	ระหว่าง กลุ่ม	1.239	3	.413	1.069	.363
	ภายในกลุ่ม	103.172	267	.386		
	รวม	104.411	270			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบแสดงตัว	ระหว่าง กลุ่ม	.526	3	.175	.904	.440
	ภายในกลุ่ม	52.381	270	.194		
	รวม	52.907	273			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบเปิดรับ ประสบการณ์	ระหว่าง กลุ่ม	.396	3	.132	.774	.510
	ภายในกลุ่ม	45.388	266	.171		
	รวม	45.784	269			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบ ประนีประนอม	ระหว่าง กลุ่ม	.515	3	.172	.869	.457
	ภายในกลุ่ม	52.341	265	.198		
	รวม	52.856	268			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบมี จิตสำนึก	ระหว่าง กลุ่ม	2.387	3	.796	3.284	.021*
	ภายในกลุ่ม	64.448	266	.242		
	รวม	66.835	269			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.45 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานในกรมที่ดินแตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบห้วนไหว แบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม ไม่แตกต่างกันเนื่องจากค่า Sig เท่ากับ .363 .440 .510 และ .457 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน

ประสบการณ์การในการทำงานในกรมที่ดินแตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบมีจิตสำนึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เนื่องจากค่า sig เท่ากับ .021 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 จึงยอมรับสมมุติฐาน

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ปรากฏผลตามตารางที่ 4.46

ตารางที่ 4.46 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่มีประสบการณ์การในการทำงานในกรมที่ดินแตกต่างกัน ซึ่งมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก ที่แตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงาน ในกรมที่ดิน	n	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4
1.ทำงานกรมที่ดินน้อยกว่า 10 ปี	99	3.28	3.28	3.08	3.06	3.19
2.ทำงานกรมที่ดิน 10-19 ปี	24	3.08				
3.ทำงานกรมที่ดิน 20-29 ปี	84	3.06				
4.ทำงานกรมที่ดิน 30 ปีขึ้นไป	63	3.19				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.46 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานในกรมที่ดินน้อยกว่า 10 ปี มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การในการทำงานในกรมที่ดิน 20-29 ปี เท่ากับ .22 อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.3.8 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.47 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้อันแตกต่างกัน

การมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบห้วนไหว	ระหว่างกลุ่ม	2.908	5	.582	1.553	.174
	ภายในกลุ่ม	103.024	275	.375		
	รวม	105.932	280			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.508	5	.502	2.651	.023*
	ภายในกลุ่ม	52.599	278	.189		
	รวม	55.107	283			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	.687	5	.137	.822	.535
	ภายในกลุ่ม	45.799	274	.167		
	รวม	46.486	279			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอม	ระหว่างกลุ่ม	.229	5	.046	.235	.947
	ภายในกลุ่ม	52.961	272	.195		
	รวม	53.190	277			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก	ระหว่างกลุ่ม	.771	5	.154	.629	.678
	ภายในกลุ่ม	67.188	274	.245		
	รวม	67.960	279			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.47 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบห้วนไหว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม แบบมีจิตสำนึก ไม่แตกต่างกันเนื่องจากค่าSig เท่ากับ .174 .535 .947 และ .678 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน

รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบแสดงตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เนื่องจากค่า sig เท่ากับ .023 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 จึงยอมรับสมมุติฐาน

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ปรากฏผลตามตารางที่ 4.48

ตารางที่ 4.48 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ซึ่งมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว ที่แตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน			1	2	3	4	5	6
	n	ค่าเฉลี่ย	2.83	3.72	3.70	3.64	3.66	3.48
1.น้อยกว่า 10,000 บาท	2	2.83		-.89**	-.87**	-.81**	-.82**	-.65*
2.10,000-19,999 บาท	87	3.72	.89**					.24*
3.20,000-29,999 บาท	51	3.70	.87**					.22*
4.30,000-39,999 บาท	52	3.64	.81**					
5.40,000-49,999 บาท	70	3.66	.82**					
6.ตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป	22	3.48	.65*	-.24*	-.22*			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.48 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-19,999 , 20,000-29,999 , 30,000-39,999 และ 40,000-49,999 บาท มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท เท่ากับ .89 .87 .81 และ .82

ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญที่.01 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท เท่ากับ .65 ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05

บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-19,999 และ 20,000-29,999 บาทมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป เท่ากับ .24 และ .22 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05

สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.3.9 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.49 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

การมี บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบห้วนไหว	ระหว่าง กลุ่ม	2.125	5	.425	1.125	.347
	ภายในกลุ่ม	103.489	274	.378		
	รวม	105.614	279			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบแสดงตัว	ระหว่าง กลุ่ม	.228	5	.046	.230	.949
	ภายในกลุ่ม	54.865	277	.198		
	รวม	55.093	282			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบเปิดรับ ประสบการณ์	ระหว่าง กลุ่ม	.260	4	.065	.386	.819
	ภายในกลุ่ม	46.212	274	.169		
	รวม	46.472	278			

ตารางที่ 4.49 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน (ต่อ)

การมี บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบ ประนีประนอม	ระหว่าง กลุ่ม	.602	5	.120	.621	.684
	ภายในกลุ่ม	52.586	271	.194		
	รวม	53.188	276			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบมี จิตสำนึก	ระหว่าง กลุ่ม	.737	5	.147	.599	.701
	ภายในกลุ่ม	67.138	273	.246		
	รวม	67.875	278			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.49 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบหัวน้ไหว แบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก ไม่แตกต่างกันเนื่องจากค่า Sig เท่ากับ .347 .949 .819 .684 และ .701 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน

สมมุติฐานการวิจัยที่ 1.3.10 ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.50 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน

การมี บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบหัวน้ไหว	ระหว่าง กลุ่ม	.603	3	.201	.527	.664
	ภายในกลุ่ม	104.866	275	.381		
	รวม	105.468	278			

ตารางที่ 4.50 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างที่
ประเภทบุคลิกภาพแตกต่างกัน (ต่อ)

การมี บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบแสดงตัว	ระหว่าง กลุ่ม	.251	3	.084	.425	.735
	ภายในกลุ่ม	54.757	278	.197		
	รวม	55.008	281			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบเปิดรับ ประสบการณ์	ระหว่าง กลุ่ม	.568	3	.189	1.135	.335
	ภายในกลุ่ม	45.894	275	.167		
	รวม	46.462	278			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบ ประนีประนอม	ระหว่าง กลุ่ม	.906	3	.302	1.579	.195
	ภายในกลุ่ม	52.031	272	.191		
	รวม	52.937	275			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบมี จิตสำนึก	ระหว่าง กลุ่ม	.494	3	.165	.670	.571
	ภายในกลุ่ม	67.270	274	.246		
	รวม	67.763	277			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.50 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าประเภทบุคลิกภาพแตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบหัวนไหว แบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม แบบจิตสำนึก ไม่แตกต่างกันเนื่องจากค่า Sig เท่ากับ .664 .735 .335 .195 และ .571 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.11 กลุ่มหรือระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.51 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างที่
กลุ่มหรือระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน

การมี บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบหัวไหล่	ระหว่าง กลุ่ม	4.923	6	.820	2.236	.040*
	ภายในกลุ่ม	97.216	265	.367		
	รวม	102.139	271			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบแสดงตัว	ระหว่าง กลุ่ม	1.457	6	.243	1.250	.281
	ภายในกลุ่ม	52.043	268	.194		
	รวม	53.500	274			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบเปิดรับ ประสบการณ์	ระหว่าง กลุ่ม	1.362	6	.227	1.341	.239
	ภายในกลุ่ม	44.658	264	.169		
	รวม	46.020	270			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบ ประนีประนอม	ระหว่าง กลุ่ม	1.090	6	.182	.948	.461
	ภายในกลุ่ม	50.234	262	.192		
	รวม	51.325	268			
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบมี จิตสำนึก	ระหว่าง กลุ่ม	4.143	6	.691	2.954	.008**
	ภายในกลุ่ม	61.713	264	.234		
	รวม	65.856	270			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.51 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าบุคลิกภาพที่กลุ่มหรือระดับตำแหน่งแตกต่างกันมี
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม

ไม่แตกต่างกันเนื่องจากค่า Sig เท่ากับ .281 .239 และ .461 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน

บุคลากรที่กลุ่มหรือระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบห้วนไหว แตกต่างกันเนื่องจากค่า sig เท่ากับ .040 และ .05 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 จึงยอมรับสมมติฐาน

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ปรากฏผลตามตารางที่ 4.52

ตารางที่ 4.52 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่กลุ่มหรือระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบห้วนไหว ที่แตกต่างกัน

กลุ่ม/ระดับ ตำแหน่ง	n	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4	5	6	7
			2.50	3.04	2.80	2.40	3.01	2.82	2.81
1.อำนวยการ ต้น	8	2.50		-.54*			-.51*		
2.ปฏิบัติการ	29	3.04	.54*			.64*			
3.ชำนาญการ	56	2.80							
4.ชำนาญการ พิเศษ	6	2.40		-.64*			-.61*		
5.ปฏิบัติงาน	57	3.01	.51*			.61*			
6.ชำนาญงาน	104	2.82							
7.อาวุโส	12	2.81							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.52 สามารถวิเคราะห์ได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบห้วนไหว มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษ และอำนวยการต้น เท่ากับ .64 และ .54 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติงานมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบห้วนไหว มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่ง ชำนาญการพิเศษ และอำนวยการต้น เท่ากับ .61 และ .51 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05

บุคลากรที่กลุ่มหรือระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบมีจิตสำนึกแตกต่างกันเนื่องจากค่า sig เท่ากับ .008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 จึงยอมรับสมมติฐาน

ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ปรากฏผลตามตารางที่ 4.53

ตารางที่ 4.53 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่กลุ่มหรือระดับตำแหน่งแตกต่างกัน ซึ่งมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก ที่แตกต่างกัน

กลุ่ม/ระดับ ตำแหน่ง	n	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4	5	6	7
1.อำนวยการ ต้น	8	2.88		-.53**			-.41*		
2.ปฏิบัติการ	29	3.41	.53**		.33**			.31**	
3.ชำนาญการ	56	3.08		-.33**			-.20*		
4.ชำนาญการ พิเศษ	6	3.17							
5.ปฏิบัติงาน	57	3.28	.41*		.20*			.19*	
6.ชำนาญงาน	103	3.10		-.31**			-.19*		
7.อาวุโส	12	3.26							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.53 สามารถวิเคราะห์ได้ว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก มากกว่าบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งอำนวยการต้น ชำนาญการ และชำนาญงาน เท่ากับ .53 .33 และ .31 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญ .01 บุคลากรที่ระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก มากกว่าบุคลากรระดับตำแหน่งอำนวยการต้น ชำนาญการ และชำนาญงานเท่ากับ .41 .20 และ .19 ที่ระดับนัยสำคัญที่ .05

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การ และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร ความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การ (ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (แบบหัวน้ไขว่ แบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก) ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson' Correlation coefficient)

ตารางที่ 4.54 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8
1.IC								
2.OCM1	.298***							
3.OCM2	.216***	.412***						
4.OCM3	-	-	.521***					
5.PIM1	-	-	.349***	.441***				
6.PIM2	.411***	.371***	.304***	.212***	.197***			
7.PIM3	.283***	.263***	.475***	.426***	.568***	.529***		
8.PIM4	.156**	-	.456***	.498***	.753***	.324***	.648***	
9.PIM5	.133*	-	.309***	.358***	.697***	.351***	.603***	.767***

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

IC	หมายถึง	ความคิดสร้างสรรค์
OCM1	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์
OCM2	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา
OCM3	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว
PIM1	หมายถึง	บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบห้วนไหว
PIM2	หมายถึง	บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว
PIM3	หมายถึง	บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์
PIM4	หมายถึง	บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอม
PIM5	หมายถึง	บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก

จากตารางที่ 4.54 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าตัวแปรความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ที่ระดับปานกลาง และ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ที่ระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .298 และ .216 ที่ระดับนัยสำคัญที่ .001

ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบแสดงตัวระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .411 ที่ระดับนัยสำคัญที่ .001 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม แบบมีจิตสำนึก ที่ระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .283 .156 และ .133 ที่ระดับนัยสำคัญที่ .001 .01 และ .05 ตามลำดับ

จากตารางที่ 4.54 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าตัวแปรวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบดังนี้

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .371 ที่ระดับนัยสำคัญที่ .001 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ ที่ระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .263 ที่ระดับนัยสำคัญ .001

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม แบบหวั่นไหว แบบมีจิตสำนึก และแบบแสดงตัว ระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญที่ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .475 .456 .349 .309 และ .304 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอม แบบหวั่นไหว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบมีจิตสำนึก ระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญที่ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .498 .441 .426 และ .358 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบแสดงตัว ระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญที่ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .212

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1

สมมุติฐานการวิจัย วัฒนธรรมองค์การ และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์

ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุ ด้วยวิธี Stepwise Multiple regression analysis ได้แก่ตัวแปร วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และบุคลิกภาพ

5 องค์ประกอบ แบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม แบบมีจิตสำนึก ตามผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ได้ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.55

ตารางที่ 4.55 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์

ตัวแปร	B	Beta	t	R ² change
ค่าคงที่	1.996		8.441***	
บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบแสดงตัว	.333	.332	5.542***	.170
วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	.178	.206	3.438***	.036

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีระดับนัยสำคัญที่ .001

$$\text{สหสัมพันธ์พหุ}(R) = .454$$

$$\text{สัมประสิทธิ์การทำนาย}(R^2) = .206$$

$$\text{สัมประสิทธิ์การทำนายปรับแก้}(Adjusted R^2) = .200$$

$$F = 33.565***$$

$$\text{ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า}(SE_{est}) = .404$$

จากตารางที่ 4.55 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลทางบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ มีทั้งหมด 2 ตัว ได้แก่ บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบแสดงตัว วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

ตัวแปรบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัวเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .332 และสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าหากบุคลากรมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัวเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น .333 หน่วยเนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) เท่ากับ .333 ที่ระดับนัยสำคัญ .001 สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์การมีความคิดสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 17 หรือมีค่า R² เท่ากับ .170

ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์เป็นตัวแปรลำดับที่ 2 ที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลทางบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .206 และสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าหากบุคลากรมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น .178 หน่วย เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) เท่ากับ .178 ที่ระดับนัยสำคัญ .001 สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์การมีความคิดสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 3.6 หรือมีค่า R² เท่ากับ .036

ตัวแปรทั้ง 2 ตัวร่วมกันทำนายความมีความคิดสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 20.6 เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) เท่ากับ .206

จากผลการวิเคราะห์สามารถเขียนสมการการทำนายในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

ความคิดสร้างสรรค์ = $1.996^{***} + .333^{***}(\text{บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว}) + .178^{***}(\text{วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์})$



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

เนื่องจากความคิดสร้างสรรค์ เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตอบสนองความต้องการทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม ในการพัฒนางาน พัฒนาบุคคล องค์กร และสังคม ให้มีความเจริญก้าวหน้า ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ทำการศึกษาเรื่องความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์กร และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของบุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์กร และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของบุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1
- 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์กร และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ
- 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์กร และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ
- 5) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่บุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ประกอบด้วยบุคลากรสำนักงานที่ดิน ในเขตจังหวัดกาญจนบุรี ราชบุรี และสุพรรณบุรี จำนวน 409 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบทราบดีความน่าจะเป็น (probability Sampling) โดยหน่วยตัวอย่างแต่ละหน่วยถูกเลือกขึ้นมาโดยทราบดีความน่าจะเป็นหรือทราบดีโอกาสของการถูกเลือก โดยการใช้สูตรยามานะ (Yamane , 1967) สามารถคำนวณได้ จำนวน 202 คน แต่เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ถูกต้อง ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบประเมินกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน และได้รับแบบประเมินกลับคืนมาทั้งหมดจำนวน 285 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คือแบบประเมินของตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การ และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ โดยได้ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และความเชื่อถือได้ ซึ่งประกอบด้วย แบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 6 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .827 แบบประเมินวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ จำนวน 11 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .909 แบบประเมินวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .706 แบบประเมินวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวจำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .843 แบบประเมินบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบหวั่นไหว จำนวน 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .732 แบบประเมินบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว จำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .706 แบบประเมินบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ จำนวน 11 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .639 แบบประเมินบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอม จำนวน 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .709 แบบประเมินบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก จำนวน 8 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .696

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจ้งให้มหาวิทยาลัยศิลปากร ออกหนังสือถึงสำนักงานที่ดินจังหวัดกาญจนบุรี ราชบุรี และสุพรรณบุรี แจ้งให้ทราบและขออนุญาตแจกแบบประเมิน ผู้ทำการวิจัยได้นำแบบประเมินไปแจก และชี้แจงทำความเข้าใจด้วยตนเอง และให้เวลาผู้ตอบแบบประเมินเป็นเวลาหนึ่งอาทิตย์สำหรับตอบ แบบประเมินและผู้วิจัยได้เดินทางไปเก็บแบบประเมินด้วยตนเอง เพื่อตรวจสอบก่อนว่าผู้ตอบ แบบประเมินได้ตอบคำถามครบถ้วนถูกต้องหรือไม่และให้ผู้ตอบแบบประเมินทำการแก้ไขให้ถูกต้อง ครบถ้วนก่อนรับมาดำเนินการ ซึ่งได้รับกลับคืนมาจำนวน 285 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS คำนวณค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบค่า ที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล จากการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 ปฏิบัติงานที่สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 ปฏิบัติงานฝ่ายทะเบียนจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 มีประสบการณ์การทำงานมาทั้งหมด ตั้งแต่ 20-29 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 มีประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดินต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 มีรายได้ต่อเดือน 10,000-19,999 บาทจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 เป็นข้าราชการ จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 93.3 ระดับตำแหน่งระดับชำนาญงานจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2

2. ระดับความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การ และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ของบุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า

2.1 บุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง

2.2 บุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มี วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง

2.3 บุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา อยู่ในระดับสูง

2.4 บุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง

2.5 บุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบหวั่นไหว อยู่ในระดับปานกลาง

2.6 บุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว อยู่ในระดับสูง

2.7 บุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ อยู่ในระดับสูง

2.8 บุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอม อยู่ในระดับปานกลาง

2.9 บุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบมีจิตสำนึก อยู่ในระดับปานกลาง

3. ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การ และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ จากการวิเคราะห์ข้อมูลผลปรากฏว่า

3.1 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์

บุคลากรที่มี เพศ อายุ พื้นที่ที่ปฏิบัติงาน สำนักงานที่ปฏิบัติงาน ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร กลุ่มหรือระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน

3.2 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ

3.2.1. วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ บุคลากรที่มี เพศ พื้นที่ที่ปฏิบัติงาน สำนักงานที่ปฏิบัติงาน ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา กลุ่มหรือระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มี อายุ ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

3.2.2. วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา บุคลากรที่มี เพศ พื้นที่ที่ปฏิบัติงาน สำนักงานที่ปฏิบัติงาน ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร แตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มี อายุ ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานกรมที่ดิน กลุ่มหรือระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา แตกต่างกัน

3.2.3 วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว บุคลากรที่มี เพศ อายุ พื้นที่ที่ปฏิบัติงาน สำนักงานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร กลุ่มหรือระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวแตกต่างกัน

3.3 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

3.3.1 บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบหวั่นไหว บุคลากรที่มี เพศ อายุ พื้นที่ ปฏิบัติงาน สำนักงานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานในกรรมที่ดิน รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร แตกต่างกันมี บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบหวั่นไหว ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน กลุ่มหรือระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบหวั่นไหว แตกต่างกัน

3.3.2 บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว บุคลากรที่มี อายุ สำนักงานที่ปฏิบัติงาน ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานในกรรมที่ดิน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร กลุ่มหรือระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่ เพศ พื้นที่ที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว แตกต่างกัน

3.3.3 บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลากรที่มี เพศ อายุ พื้นที่ที่ปฏิบัติงาน สำนักงานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานในกรรมที่ดิน รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร กลุ่มหรือระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ แตกต่างกัน

3.3.4 บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอม บุคลากรที่มี เพศ อายุ พื้นที่ที่ปฏิบัติงาน สำนักงานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานในกรรมที่ดิน รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร กลุ่มหรือระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอม ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอม แตกต่างกัน

3.3.5 บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดมีจิตสำนึก บุคลากรที่มี เพศ พื้นที่ ปฏิบัติงาน สำนักงานที่ปฏิบัติงาน ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มี อายุ ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานในกรรมที่ดิน กลุ่มหรือระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึกแตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การ และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ จากการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า

ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ที่ระดับปานกลาง และวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ที่ระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญ .001

ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับปานกลาง กับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบแสดงตัว ที่ระดับนัยสำคัญ .001 มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ กับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม แบบมีจิตสำนึก ที่ระดับนัยสำคัญ .001 .01 และ .05 ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวก ที่ระดับปานกลาง กับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว ที่ระดับนัยสำคัญ .001 มีความสัมพันธ์เชิงบวก ที่ระดับต่ำ กับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ ที่ระดับนัยสำคัญ .001

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชามีความสัมพันธ์เชิงบวก ที่ระดับปานกลาง กับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม แบบหวั่นไหว แบบมีจิตสำนึก และแบบแสดงตัว ที่ระดับนัยสำคัญ .001

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับปานกลาง กับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอม แบบหวั่นไหว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบมีจิตสำนึก ที่ระดับนัยสำคัญ .001 มีความสัมพันธ์เชิงบวก ที่ระดับต่ำ กับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแบบแสดงตัว ที่ระดับนัยสำคัญ .001

5. อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การและบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากรกรมที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1

ตัวแปรบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์การมีความคิดสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 17 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .170 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ .001

ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์การมีความคิดสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 3.6 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .036 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ .001

ตัวแปรทั้ง 2 ตัวร่วมกันทำนายการมีความคิดสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 20.6 เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) เท่ากับ .206

ผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย

จากการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมุติฐานการวิจัย สามารถสรุปผลการทดสอบได้ดังนี้

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมุติฐาน
สมมุติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การ และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแตกต่างกัน	
สมมุติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์	
สมมุติฐานที่ 1.1.1 เพศแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 1.1.2 อายุแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 1.1.3 พื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 1.1.4 สำนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 1.1.5 ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 1.1.6 ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 1.1.7 ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดินแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 1.1.8 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 1.1.9 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 1.1.10 ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 1.1.11 กลุ่มหรือระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกัน	ปฏิเสธ

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมุติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมุติฐาน
สมมุติฐานที่ 1.2 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน	
สมมุติฐานที่ 1.2.1 เพศแตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ แตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา แตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว แตกต่างกัน	ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 1.2.2 อายุแตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ แตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา แตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับก้าวร้าว- แตกต่างกัน	ยอมรับ ยอมรับ ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 1.2.3 พื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ แตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา แตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว แตกต่างกัน	ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 1.2.4 สำนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ แตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา แตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว แตกต่างกัน	ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 1.2.5 ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ แตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา แตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว แตกต่างกัน	ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ ยอมรับ
สมมุติฐานที่ 1.2.6 ประสิทธิภาพการทำงานทั้งหมดแตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ แตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา แตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว แตกต่างกัน	ยอมรับ ยอมรับ ปฏิเสธ

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมุติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมุติฐาน
สมมุติฐานที่ 1.2.7 ประสิทธิภาพการทำงานในกรมที่ดินแตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ แตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา แตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว แตกต่างกัน	ปฏิเสธ ยอมรับ ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 1.2.8 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ แตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา แตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว แตกต่างกัน	ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 1.2.9 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ แตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา แตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว แตกต่างกัน	ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 1.2.10 ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ แตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา แตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว แตกต่างกัน	ยอมรับ ปฏิเสธ ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 1.2.11 กลุ่มหรือระดับตำแหน่งแตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ แตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา แตกต่างกัน -มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว แตกต่างกัน	ปฏิเสธ ยอมรับ ปฏิเสธ

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมุติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมุติฐาน
สมมุติฐานที่ 1.3 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แตกต่างกัน	
สมมุติฐานที่ 1.3.1 เพศแตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบห้วนไหว แตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว แตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ แตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอม แตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก แตกต่างกัน	ปฏิเสธ ยอมรับ ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 1.3.2 อายุแตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบห้วนไหว แตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว แตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ แตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอม แตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก แตกต่างกัน	ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ ยอมรับ
สมมุติฐานที่ 1.3.3 พื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบห้วนไหว แตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว แตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ แตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอม แตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก แตกต่างกัน	ปฏิเสธ ยอมรับ ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมุติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมุติฐาน
สมมุติฐานที่ 1.3.4 สำนักงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบห้วนไหว แตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว แตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ แตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอม แตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก แตกต่างกัน	ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 1.3.5 ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบห้วนไหว แตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว แตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ แตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอม แตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก แตกต่างกัน	ยอมรับ ปฏิเสธ ยอมรับ ยอมรับ ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 1.3.6 ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดแตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบห้วนไหว แตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว แตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ แตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอม แตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก แตกต่างกัน	ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ ยอมรับ
สมมุติฐานที่ 1.3.7 ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดินแตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบห้วนไหว แตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว แตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ แตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอม แตกต่างกัน -มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก แตกต่างกัน	ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ ยอมรับ

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมุติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมุติฐาน
สมมุติฐานที่ 1.3.8 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน -มีบุคลิกลักษณะ 5 องค์ประกอบแบบหวั่นไหว แตกต่างกัน -มีบุคลิกลักษณะ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว แตกต่างกัน -มีบุคลิกลักษณะ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ แตกต่างกัน -มีบุคลิกลักษณะ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอม แตกต่างกัน -มีบุคลิกลักษณะ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก แตกต่างกัน	ปฏิเสธ ยอมรับ ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 1.3.9 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน -มีบุคลิกลักษณะ 5 องค์ประกอบแบบหวั่นไหว แตกต่างกัน -มีบุคลิกลักษณะ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว แตกต่างกัน -มีบุคลิกลักษณะ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ แตกต่างกัน -มีบุคลิกลักษณะ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอม แตกต่างกัน -มีบุคลิกลักษณะ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก แตกต่างกัน	ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 1.3.10 ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน -มีบุคลิกลักษณะ 5 องค์ประกอบแบบหวั่นไหว แตกต่างกัน -มีบุคลิกลักษณะ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว แตกต่างกัน -มีบุคลิกลักษณะ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ แตกต่างกัน -มีบุคลิกลักษณะ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอม แตกต่างกัน -มีบุคลิกลักษณะ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก แตกต่างกัน	ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ
สมมุติฐานที่ 1.3.11 กลุ่มหรือระดับตำแหน่งแตกต่างกัน -มีบุคลิกลักษณะ 5 องค์ประกอบแบบหวั่นไหว แตกต่างกัน -มีบุคลิกลักษณะ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว แตกต่างกัน -มีบุคลิกลักษณะ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ แตกต่างกัน -มีบุคลิกลักษณะ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอม แตกต่างกัน -มีบุคลิกลักษณะ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก แตกต่างกัน	ยอมรับ ปฏิเสธ ปฏิเสธ ปฏิเสธ ยอมรับ

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผลเรียงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาระดับความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การ และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ของบุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ปรากฏว่า

1.1 บุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อริษา พิภพศิริรัตน์ (2560) ได้ทำการศึกษารื่องความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2559) ได้ทำการศึกษารื่องความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากรมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง

ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าสำนักงานที่ดินในเขตกลุ่มภาคกลางตอนล่าง 1 ได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่ม มีการคิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน เนื่องจากความคิดสร้างสรรค์เป็นลักษณะความคิดที่หาคำตอบหลาย ๆ คำตอบในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าซึ่งความคิดลักษณะนี้มักจะเกิดขึ้นกับบุคคลที่มีอิสระในการตอบสนองจึงจะสามารถตอบสนองได้มาก Getzels and Jackson (1975, อ้างใน อารี อังสินันท์, 2532) และความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทางสมองที่คิดในลักษณะอนอกนัย นำไปสู่การคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ด้วยการคิดดัดแปลง ประยุกต์จากความคิดเดิมผสมผสานกันทำให้เกิดสิ่งใหม่ รวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนจนวิธีการคิด ทฤษฎี หลักการได้สำเร็จ ความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้ ไม่ใช่เฉพาะความคิดในสิ่งที่เป็นไปได้ หรือสิ่งที่เป็เหตุเป็นผลอย่างเดียว แต่ความคิดจินตนาการ ก็เป็สิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดความแปลกใหม่ ซึ่งต้องควบคู่ไปกับการพยายามในการสร้างความคิดฝันให้เป็ไปได้ จึงทำให้เกิดผลงานจากความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ Osborn (1957, อ้างถึงใน ชาญณรงค์ พรรุ่งโรจน์, 2546) ก็ได้กล่าวไว้ว่าความคิดสร้างสรรค์เป็จินตนาการประยุกต์คือจินตนาการที่สร้างขึ้นเพื่อคลี่คลายปัญหาที่ยากที่ประสบอยู่ ความคิดในการจินตนาการจึงเป็ลักษณะสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ที่จะนำไปสู่การประดิษฐ์คิดค้นหรือการผลิตสิ่งแปลกใหม่

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า แนวทางการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนา การให้บริการของสำนักงานที่ดิน เนื่องจากภารกิจหลักของกรมที่ดินคืองานด้านการให้บริการแก่ประชาชน ทั้งในด้านการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม ด้านการรังวัดที่ดิน การออกเอกสารสิทธิ ตลอดจนให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน

ราชการต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับที่ดิน ซึ่งมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและความมั่นคงของสังคมและประเทศ สืบเนื่องจากในโลกปัจจุบันนี้เทคโนโลยีได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาก ทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารองค์การจึงต้องให้ความสำคัญกับการมีความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร เนื่องจากความคิดสร้างสรรค์สามารถนำมาแก้ไขปัญหาในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน ดังที่ Kirton (1994, อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2556) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ในมิติขององค์การ ว่าความคิดสร้างสรรค์คือกระบวนการของสิ่งแปลกใหม่ หรือความคิดที่มีประโยชน์และเหมาะสม เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิผล ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสร้างความสำเร็จขององค์การและเนาวินิตย์ สงคราม (2556) ได้กล่าวไว้ว่าความคิดสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมอย่างมาก เนื่องจากความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดของมนุษย์ที่เกิดขึ้นใหม่ นอกจากนี้ Guilford (1950, อ้างถึงใน ชาญณรงค์ พรรุ่งโรจน์, 2546) ได้กล่าวไว้ว่าความคิดสร้างสรรค์มีลักษณะอ่อนกนัยคือเป็นความคิดหลายทิศ หลายทาง หลายแง่ หลายมุม คิดได้กว้างไกล ลักษณะความคิดเช่นนี้จะนำไปสู่การคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ ได้สำเร็จด้วย และความคิดอ่อนกนัยประกอบด้วย ลักษณะความคิดริเริ่ม ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความคิดละเอียดละออ เพราะฉะนั้นผู้บริหารขององค์การจึงต้องให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์เป็นอันดับแรก

1.2 บุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีวัฒนธรรมองค์การ แยกเป็นลักษณะดังนี้

1.2.1 บุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัญชลี อุ่นสุข (2554) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลากรมีวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธนา สุนทรสถิต (2556) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์การของบุคลากรเทศบาลนครนครปฐม ผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลากรมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ กัลยากร ณ อยุธยา ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลากรมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะ

สร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง สามารถอธิบายได้ว่า สำนักงานที่ดินกลุ่มภาคกลางตอนล่าง 1 สร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร โดยให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน มีความรักความสามัคคีและสนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกัน ดังที่ Robert A. Cooke & J.C.Lafferty (1989, อ้างถึงใน ชนิตา จิตตรุทธะ, 2556) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ หมายถึง องค์การที่ให้ความสำคัญกับเรื่องของค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ คือความต้องการความสำเร็จ ความต้องการไมตรีสัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความรักต่อกัน และมีลักษณะการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์การ ประสบผลสำเร็จในการทำงาน สามารถพิจารณาจากมิติได้ 4 มิติ ได้แก่ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นการประจักษ์ตนเอง มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์

1.2.2 บุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัญชลี อุ้นสุข (2554) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยปรากฏว่า วัฒนธรรมองค์การแบบป้องกันเชิงรับอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธนา สุนทรสถิต (2556) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์การของบุคลากรเทศบาลนครนครปฐม ผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลากรมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัลยภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษานาการพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลากรมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาอยู่ในระดับสูง สามารถอธิบายได้ว่า สำนักงานที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มุ่งเน้นความมั่นคงปลอดภัยของบุคลากร ปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบเป็นหลักและปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ดังที่ Robert A. Cooke & J.C. Lafferty (1989, อ้างถึงใน ชนิตา จิตตรุทธะ, 2556) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา หมายถึงองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงาน ลักษณะของผู้นำองค์การมักเป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นบุคคล เน้นให้ผู้ตามคล้อยตามความคิดของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผน พึ่งพาผู้บริหาร และพยายามหลีกเลี่ยงงานหรือการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ผู้ปฏิบัติงานยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา พนักงานเน้นสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในลักษณะ

ปกป้องตัวเองและตั้งรับ ซึ่งเป็นแนวทางที่ทำให้เกิดความรู้สึก มั่นคง ปลอดภัย และก้าวหน้าในการทำงานตามบทบาทและขั้นตอนทั่วไป สามารถจำแนกเป็นมิติ 4 มิติ คือ มิติการเห็นพ้องด้วย มิติเน้นกฎระเบียบ มิติเน้นการพึ่งพา มิติเน้นการหลีกเลี่ยง

1.2.3 บุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพธนา สุนทรสถิต (2556) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์การของบุคลากรเทศบาลนครนครปฐม ผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลากรมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ กัลยภรณ์ ดารากร ณ ออยุธยา ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษานาการพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลากรมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัญชลี อุ่นสุข (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยปรากฏว่าบุคลากรมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรุกอยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่า สำนักงานที่ดินในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ไม่นิยมส่งเสริมการทำงานแบบรวบอำนาจ และชิงดีชิงเด่นกัน สร้างความขัดแย้งในองค์การ ดังที่ Robert A. Cooke & J.C. Lafferty (1989, อ้างถึงใน ชนิดา จิตตรุทธะ, 2556) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวหมายถึงองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในลักษณะผู้นำที่มุ่งเน้นงานและเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงาน ลักษณะการทำงานเป็นแบบมุ่งเน้นอำนาจ มีความคิดเห็นตรงกันข้าม มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่น มีการต่อต้าน และมุ่งเน้นการทำงานที่ต้องสมบูรณ์แบบเสมอ สามารถพิจารณาจากมิติได้ 4 มิติ คือ มิติการเห็นตรงข้าม มิติเน้นอำนาจ มิติเน้นการแข่งขัน มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าแนวทางการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่ดีที่เป็นประโยชน์แก่กรมที่ดิน ประชาชนที่มาใช้บริการและผู้มีส่วนได้เสีย อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ทำให้เกิดความรักความผูกพัน มีความจงรักภักดีต่อองค์การ เพราะวัฒนธรรมองค์การเปรียบเสมือนรากแก้วขององค์การ นอกจากกฎระเบียบที่เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรให้บุคลากรนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแล้ว ก็มีแต่วัฒนธรรมองค์การที่เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคลากร ให้ปฏิบัติสืบต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่น ดังที่ วิเชียร วิทย์อุดม (2551) ได้กล่าวไว้ว่าวัฒนธรรม

องค์การ คือ การสร้างค่านิยมความเชื่อซึ่งสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานให้ความสนใจต่อความดำรงอยู่ขององค์การ วัฒนธรรมจึงเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตในองค์การที่มีอิทธิพลหรือมีอำนาจเหนือองค์การไม่ว่าวัฒนธรรมองค์การนั้นจะอ่อนแอหรือแข็งแกร่ง ย่อมมีผลกระทบต่อทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นในองค์การนับได้ตั้งแต่การได้เลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่ง การตัดสินใจ ตลอดจนการแต่งกาย การกีฬา การทำงาน ฯลฯ และ สมิต สัจฉกร (2541) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การในความหมายอย่างไทยไว้ว่า คือสิ่งที่ทำให้องค์การมีความเจริญเติบโต ก้าวหน้า รุ่งเรือง นอกจากนี้ ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2548) ก็ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า เป็นบทสรุปของแนวคิด หลักการ ความประพฤติและกรรมวิธีในการทำงานที่ได้ตกผลึกจนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน หรือพิจารณาอีกมุมหนึ่งก็คือบรรยากาศของการทำงานของพนักงานในองค์การที่มีทัศนคติที่ดี มีความเป็นมาตรฐานในการบริหารงาน มีระบบการจูงใจ สภาพบรรยากาศการทำงานที่เกิดความมุ่งมั่นและความสำนึกที่ดีต่องานขององค์การหรือเพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมเช่นนี้ทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนวิธีการดำเนินงานและวิธีการดำเนินชีวิตที่ถูกที่ควร ตามในความหมายวัฒนธรรมในมิติสังคม วัฒนธรรมจึงเป็นคำที่มีความหมายรวมเอาความคิด ทัศนคติและความประพฤติ ซึ่งอาจปรากฏในรูปแบบของทัศนคติ วิธีการทำงาน การปฏิบัติ และค่านิยม หรือลักษณะของการทำงานการพูดการ แสดงความคิดเห็น

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้บริหารผู้นำองค์การจะต้องให้ความสำคัญ ในการปรับเปลี่ยนและสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้กับองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลก ดังที่ วิเชียร วิทย์อุดม (2551) ได้กล่าวไว้ว่า องค์การสร้างวัฒนธรรมองค์การขึ้นมา ก็เพื่อให้เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง โดยการสร้างค่านิยม ความเชื่อ ที่ถ่ายทอดต่อกันไป ต่อกัน เรื่องเล่าขาน สัญลักษณ์ บรรทัดฐาน อุดมการณ์ วิถีบุรุษ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยกย่องเอาแบบอย่าง วัฒนธรรมเหล่านี้มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก ภายใต้วัฒนธรรมที่เข้มแข็งมีผลให้พนักงานทุ่มเทการทำงานเพิ่มมากขึ้น ช่วยลดอัตราการลาออก และมีบทบาทในการหล่อหลอมค่านิยมที่ถูกต้องให้แก่พนักงานใหม่ ทำให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารไม่ควรมองข้ามในการสร้างและหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมองค์การที่มีอยู่อาจเป็นวัฒนธรรมเก่าๆ ไม่เหมาะสมกับรูปแบบองค์การสมัยใหม่ ก็ต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การให้สอดคล้องกับระบบการทำงานในองค์การ ผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงและมีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์การ เพราะความรู้และความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์การจะช่วยให้ตัดสินใจได้ว่า วัฒนธรรมไหนมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในองค์การ ทำให้รู้จักวางแผน ส่งเสริม ก่อตั้ง บำรุงรักษา

และพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้เป็นแบบแผนประเพณีในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม เกิดขึ้นภายในองค์การ

1.3 บุคลากรที่ติดกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แยกเป็นรายด้านดังนี้

1.3.1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร พวงมณี (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยปรากฏว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพย์วิมล จรลี (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคและการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตไฟฟ้าขนาดเล็กแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยปรากฏว่าพนักงานมีระดับ บุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัญญา เจริญมี (2558) ได้ทำการ วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของ สำนักงาน ก.พ.ร. ผลการวิจัยปรากฏว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) มีบุคลิกภาพแบบ แสดงตัวอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูริกันต์ วจันประภาศักดิ์ และรัตติกรณ์ จงวิศาล (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ วัฒนธรรม องค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยปรากฏว่าพนักงานระดับบังคับบัญชามีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แบบแสดงตัวอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประไพพรรณ ศรีปาน (2555) ที่ได้ทำการ วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน ธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย ผลการวิจัยปรากฏว่า พนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อยมีบุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบแบบเปิดเผยอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าสำนักงานที่ติดกลุ่มจังหวัดภาคกลาง ตอนล่าง 1 ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออก กล้าคิดกล้าทำ มีความใส่ใจต่อเพื่อนร่วมงาน และให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี ตามที่ Costa & McCrae, 1992; Digman, 1990 (อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพแบบแสดงตัวว่า บุคลิกภาพของพวกนี้ชอบการผจญภัยเข้าสังคม เปิดเผย ช่างพูด ตรงไปตรงมา ชอบเด่น ออกหน้าออกตา Cattell (อ้างถึงใน นवलล่อ สุภาพล, 2527) ได้สรุป

องค์ประกอบที่สำคัญของบุคคล ที่ชอบออกสังคม ว่าบุคคลที่ได้คะแนนสูงเป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคม มีความรู้สึกอบอุ่นเป็นกันเองกับผู้อื่น น้ำใจดี มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ชอบเข้าร่วมกิจกรรม มีความสนใจและเอาใจใส่ผู้อื่น มีความเมตตากรุณา มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น นอกจากนี้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) ก็ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพแบบเปิดเผย หมายถึงบุคลิกภาพชอบสังคม ช่างพูด ช่างคุย และชอบแสดงออก

1.3.2 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประไพพรรณ ศรีปาน (2555) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย ผลการวิจัยปรากฏว่า พนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อยมีระดับคะแนนของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา เจริญมี (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร. ผลการวิจัยปรากฏว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูริกันต์ วัจน์ประภาคศักดิ์ และรัตติกรณ์ จงวิศาล (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาบริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยปรากฏว่าพนักงานระดับบังคับบัญชามีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าสำนักงานที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร มีการทำงานเชิงรุก ให้มีโอกาสดำเนินการศึกษารับรู้งานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงทั้งสถานที่ทำงานหมุนเวียนสลับเปลี่ยนสถานที่ทำงาน และการมอบหมายงานที่มีความหลากหลายให้ทำ ทำให้บุคลากรมีโอกาสในการศึกษาเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง ดังที่ นवलลออ สุภาพล(2557) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้สองประการ เป็นความหมายที่แสดงถึงทักษะทางสังคมหรือความคล่องตัว เป็นความสามารถในการตอบสนองกับบุคคลต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันไป ในความหมายนี้บุคลิกภาพสามารถฝึกฝนได้ และบุคลิกภาพในลักษณะที่ติดตัวมาและแสดงออก นอกจากนี้ ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2543) ก็ได้กล่าวไว้ว่าตัวกำหนดทางด้านความเป็นสมาชิกของกลุ่มต่าง ๆ เช่นครอบครัวมีบทบาทอย่างมากต่อการพัฒนาบุคลิกภาพที่สำคัญ ได้แก่การลอกเลียนแบบ หรือเอาบุคคลที่ตัวเองคิดว่าเป็นตัวแบบมาเป็นตัวอย่าง

รวมทั้งการรับเอาสิ่งที่เป็นนามธรรมเข้าไปในจิตใจ เช่น ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ เข้าไว้เป็นของตน และตัวกำหนดทางด้านสถานการณ์ บุคคลมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์นั้น ๆ สถานการณ์จึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดบุคลิกภาพของบุคคล และ แคตเทิลล์ (1905, อ้างถึงใน โสภา ขปีลมันน์, 2539) กล่าวว่าลักษณะที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมภายนอกของบุคคลมี 3 ลักษณะ คือ ลักษณะความสามารถ ลักษณะอารมณ์ และลักษณะไม่หยุดนิ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ลักษณะความสามารถ เป็นลักษณะที่กำหนดประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ ลักษณะความสามารถที่สำคัญที่สุดคือสติปัญญา ซึ่งประกอบไปด้วยส่วนที่บุคคลสะสมประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้และสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปตามลำดับขั้นพัฒนาการและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เรียกว่า ผลึก เพราะประสบการณ์ที่สะสมยิ่งมีมากก็ยิ่งเพิ่มพูนและรวมตัวกันเป็นผลึก

1.3.3 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประไพพรรณ ศรีปาน (2555) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารทีเอสบี จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย ผลการวิจัยปรากฏว่าพนักงานธนาคารทีเอสบี จำกัด (มหาชน) มีระดับคะแนนของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมั่นคงทางอารมณ์ อยู่ในระดับสูง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา เจริญมี (2558) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร. ผลการวิจัยปรากฏว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) มีบุคลิกภาพแบบมั่นคงทางอารมณ์อยู่ในระดับสูง ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูริกานต์ วัจน์ประภาศักดิ์ และรัตติกรณ์ จงวิศาล (2551) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาบริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยปรากฏว่าพนักงานระดับบังคับบัญชามีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำ และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิภาพร พวงมี ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมหาวชิราลงค์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยปรากฏว่าพยาบาลมีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำ นवलลออ สุภาพล (2527) ได้กล่าวว่า Cattell และเพื่อนร่วมงานได้วัดพฤติกรรมของบุคคล ปรากฏว่าองค์ประกอบ C อารมณ์อ่อนไหว-อารมณ์มั่นคง บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ อารมณ์อ่อนไหวจะมีความรู้สึกอ่อนไหวง่าย ไม่มีความอดทนต่อ

สถานการณ์ที่ยู่ยาก ทักษะคติเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อารมณ์เปลี่ยนแปลง มักหลีกเลี่ยงปัญหาที่แก้ยาก หรือปัญหาที่ต้องตัดสินใจด้วยตนเอง มักมีอาการโรคประสาทชนิดเห็นดีเห็นน้อย มีความกังวลอยู่เสมอ บุคคลที่ได้คะแนนสูงอารมณ์มั่นคง เป็นผู้มีความวิริยะทางอารมณ์ ใจเย็น รู้จักความเป็นจริงชีวิต ไม่มีอาการโรคประสาทชนิดเห็นดีเห็นน้อย จิตใจสงบ และองค์ประกอบ แบบ จิตใจมั่นคง - จิตใจอ่อนไหว บุคคลที่ได้คะแนนต่ำ จิตใจมั่นคงเป็นผู้ที่รู้จักสภาพความเป็นจริง สร้างความหวังแต่เพียงเล็กน้อย เชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ ใจแข็ง พอใจ เป็นกันเองในตนเอง ไม่กังวลในปมด้อยของร่างกาย บุคคลที่ได้คะแนนสูง จิตใจอ่อนไหว เป็นคนที่ชอบเรียกร้อง ไม่มีความอดทน ถือตนเองเป็นใหญ่ ขึ้นกับผู้อื่น เป็นผู้ที่เคยได้รับการปกป้องคุ้มครองมากเกินไป ต้องการความช่วยเหลือ มีความเมตตา กรุณา สุภาพอ่อนโยน ต้องการความสนใจ กังวลถึงสุขภาพโดยไม่มีอาการเจ็บป่วยที่แท้จริง มีความกังวลใจ นอกจากนี้ Costa & McCrae (1992); Digman (1990) (อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543) ก็ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพแบบอารมณ์แปรปรวนว่า บุคลิกภาพนี้ คล้ายเป็นโรคประสาท โมโห ใจร้อน จับจด ไม่มั่นคง จิตใจวุ่นวาย ถ้าพวกเขามีบุคลิกภาพทางนี้อีกด้านก็จะตรงข้าม เช่น เยือกเย็น หนักแน่น จิตใจสงบ เป็นพวกอารมณ์มั่นคง แสดงให้เห็นว่าสำนักงานที่ดิน กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 จะต้องให้ความสำคัญและพัฒนาบุคลากรให้มีบุคลิกภาพแบบ ห้วนไหวต่ำ หรือให้มีบุคลิกภาพแบบมีจิตใจมั่นคงมากกว่านี้ เนื่องจากลักษณะงานของสำนักงานที่ดิน จะต้องให้บริการประชาชนทั้งงานรังวัดและงานทะเบียน ซึ่งในแต่ละวันจะมีประชาชนใช้บริการเป็นจำนวนมาก บุคลากรจึงจำเป็นต้องมี ความอดทน เยือกเย็น หนักแน่น จิตใจสงบ มีความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

1.3.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ประไพพรรณ ศรีปาน (2555) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงาน ควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย ผลการวิจัยปรากฏว่า พนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) มีระดับคะแนนของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอม อยู่ในระดับสูง ไม่สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ สุกัญญา เจริญมี (2558) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร. ผลการวิจัยปรากฏว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) มีบุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่นอยู่ในระดับสูง ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูริกันต์ วัจน์ประภาศักดิ์ และรัตติกรณ์ จงวิศาล (2551) ที่ได้ทำ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาบริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยปรากฏว่าพนักงานระดับบังคับบัญชามีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบอ่อนน้อมอยู่ในระดับสูง และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิภาพร พงษ์มี (2554) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยปรากฏว่าพยาบาลมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับสูง ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สาธิตา สุขพิพัฒนามงคล (2559) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีผลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการ : กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตเครื่องเสียงและอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออุตสาหกรรมยานยนต์ แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ผลการวิจัยปรากฏว่าพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายมีบุคลิกภาพแบบการเห็นพ้องอยู่ในระดับสูง และ นवलลอ สุภาพล (2527) ได้กล่าวว่า Cattell และเพื่อนร่วมงานได้วัดพฤติกรรมของบุคคล ปรากฏว่า องค์ประกอบ E อ่อนน้อมถ่อมตน-รักษาสีทธิของตนเอง บุคคลที่ได้คะแนนต่ำอ่อนน้อมถ่อมตน จะมีลักษณะนิสัยอ่อนน้อม เอาแต่ใจตนเอง เชื่อฟังผู้อื่น มีจิตเมตตา กรุณา ใจอ่อน มีนิสัยประนีประนอม ชอบแสดงความรู้สึก มีความเยียบขาด มีความเชื่อถือในขนบธรรมเนียม อารมณ์เสถียร มีความพอใจในตนเอง ส่วนบุคคลที่ได้คะแนนสูง รักษาสิทธิของตน ถือตนเองเป็นใหญ่ นิสัยดี อารมณ์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง จิตใจเป็นอิสระ ใจแข็ง มีความก้าวร้าว ไม่ยึดถือขนบธรรมเนียม ต้องการความสนใจจากผู้อื่น และนอกจากนี้ Costa & McCrae (1992); Digman (1990) (อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543) ก็ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพแบบความสุภาพอ่อนโยนว่า บุคลิกของพวกนี้มีความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือ สุภาพเรียบร้อย ให้ความอบอุ่น มีความอ่อนโยน อีกด้านหนึ่งของบุคลิกจะตรงกันข้ามกับข้างนี้ และศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) ก็ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพแบบประนีประนอมหมายถึงบุคลิกภาพที่มีจิตใจดี พร้อมจะให้ความร่วมมือ เป็นที่น่าไว้วางใจ แสดงให้เห็นว่าสำนักงานที่ดินในเขตกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 จะต้องให้ความสำคัญและพัฒนาบุคลากร ให้มีบุคลิกภาพที่อ่อนน้อมถ่อมตน มีจิตเมตตา กรุณาต่อประชาชนที่มาใช้บริการและผู้ร่วมงานด้วยกัน และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการทำงาน และยึดมั่นในขนบธรรมเนียมที่ติงาม

1.3.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประไพพรรณ ศรีปาน (2555) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารทีเอสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหาร

สินเชื่อรายย่อย ผลการวิจัยปรากฏว่า ระดับคะแนนของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบยึดมั่นในหลักการ อยู่ในระดับสูง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา เจริญมี (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเขาวินิจฉัย (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร. ผลการวิจัยปรากฏว่านักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับสูง ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูริกันต์ วัจน์ประภาศักดิ์ และรัตติกรณ์ จงวิศาล (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาบริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยปรากฏว่าพนักงานระดับบังคับบัญชามีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบมีสติอยู่ในระดับสูง และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิภาพร พวงมี (2554) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยปรากฏว่าพยาบาลมีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบมีจิตสำนึกอยู่ในระดับอยู่ในระดับสูง Costa & McCrae (1992); Digman (1990) (อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543) ได้ให้ความหมายของบุคลิกแบบมีโนธรรมหรือความกลัวบาปว่า บุคลิกของพวกนี้มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ยุติธรรม ใฝ่หาใจได้ พึงพาได้ กลัวต่อการทำบาป อีกด้านหนึ่งบุคลิกจะตรงข้ามกับข้อนี้ นอกจากนี้ นवलลอ สุภาพล (2527) ได้กล่าวว่า Cattell และเพื่อนร่วมงานได้วัดพฤติกรรมของบุคคล ปรากฏว่าองค์ประกอบ G เห็นแก่ได้ ชอบสะดวกสบาย – มีธรรมะ บุคคลที่ได้คะแนนต่ำเห็นแก่ได้ ชอบสะดวกสบาย เป็นคนไม่มีความตั้งใจจริงถือความสะดวกเป็นใหญ่ ไม่เอาจริงจังกับการงาน มีความรับผิดชอบน้อย ขาดความอดทน ไม่มีระเบียบ ชอบหลีกเลี่ยงกฎเกณฑ์ มีความเกียจคร้าน ใฝ่หาใจไม่ได้ ชอบขัดขวาง บุคคลที่ได้คะแนนสูง มีธรรมะ เป็นผู้มีธรรมะในใจ มีความพากเพียร มีความตั้งใจมั่นคง รักในศักดิ์ศรี มีความรับผิดชอบ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์เคร่งครัดในระเบียบ สนใจผู้อื่น แสดงให้เห็นว่าสำนักงานที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 จะต้องให้ความสำคัญและพัฒนาบุคลากร ให้มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความซื่อสัตย์สุจริต ละอายและเกรงกลัวต่อบาป ให้ความยุติธรรมกับทุกฝ่ายไม่เลือกปฏิบัติ มีความพากเพียรพยายามมุ่งมั่นและตั้งใจจริง รักในเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีของ ความเป็นข้าราชการกรมที่ดิน

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้บริหารองค์การจะต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากรในองค์การโดยเฉพาะบุคลิกภาพแบบหัวนโหนวให้อยู่ในระดับต่ำ บุคลิกภาพแบบประนีประนอมให้อยู่ในระดับสูง และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกให้อยู่ในระดับสูง เนื่องจากบุคลิกภาพ

ของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากดังที่ นรินทร์ แจ่มจรัส (2544) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพคือสิ่งที่บอกว่าคุณจะปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์หนึ่ง การเข้าใจบุคลิกภาพของบุคคลจึงช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การได้มากขึ้นอีกทางหนึ่ง บุคลิกภาพนั้นพัฒนาขึ้นมาตั้งแต่บุคคลปฏิสนธิคลอด เจริญเติบโตตามลำดับ บุคลิกภาพจึงผสมผสานกันทั้งปัจจัยทางด้านพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม ได้แก่การอบรมเลี้ยงดู กลุ่มเพื่อน สื่อมวลชน สถาบันต่าง ๆ ซึ่งล้วนแต่มีอิทธิพลเกี่ยวข้องได้ทั้งนั้น บุคลิกภาพจึงเกิดขึ้นได้จากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้รับการเรียนรู้ทางสังคม ก่อให้เกิดลักษณะพฤติกรรมและการพัฒนาบุคคล และ Allport (1961, อ้างถึงใน โสภา ชิปลมันน์, 2539) ก็ได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบที่สำคัญภายในตัวบุคคล ซึ่งเป็นตัวกำหนดการแสดงอุปนิสัยและความนึกคิดของบุคคลนั้นในการที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมรอบตัว ซึ่งสอดคล้องกับ โสภา ชิปลมันน์ (2539) ที่ได้กล่าวไว้ว่าบุคลิกภาพคือลักษณะประจำตัวของบุคคลซึ่งมีผลต่อบุคคลนั้น ๆ ในด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และต่อการแสดงพฤติกรรม

2. จากการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การ และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

2.1. เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดสร้างสรรค์ ปรากฏว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ พื้นที่ปฏิบัติงาน สำนักงานที่ปฏิบัติงาน ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร กลุ่มหรือระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริษา พิภพศิริรัตน์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทหน่วยงานก่อนเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ลักษณะการจ้างงาน ประเภทตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ แตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยปรากฏว่า ประเภทบุคลากร ตำแหน่งวิชาการ ตำแหน่งบริหาร อายุ ประสบการณ์ทำงานกับมหาวิทยาลัยศิลปากร ประสบการณ์ทำงานทั้งหมด อัตราเงินเดือนและวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเพศและสายงานปฏิบัติงานพบว่า บุคลากรเพศชายมีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าเพศหญิง และบุคลากรสายวิชาการมีความคิด

สร้างสรรค์มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภลักษณ์ อนันตธนะสาร (2554) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการโรงพยาบาลสงฆ์ ผลการวิจัยปรากฏว่า เพศ อายุ สายงาน อายุงาน ระดับการศึกษา เกรดเฉลี่ย อัตราเงินเดือน ลักษณะตำแหน่ง แตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547) ได้กล่าวไว้ว่านักจิตวิทยาค้นพบว่าทุกคนสามารถฝึกฝนให้มีความคิดสร้างสรรค์ได้ โดยไม่ขึ้นอยู่กับว่าคนนั้นมีพรสวรรค์หรือไม่ และไม่ได้ถูกจำกัดโดยสภาพของชีวิต เช่น อายุ เพศ การศึกษา ฯลฯ มีแนวโน้มว่าเด็กจะคิดสร้างสรรค์ได้ง่ายกว่าผู้ใหญ่ เพราะไม่ถูกจำกัดด้วยเหตุผลต่าง ๆ อันเกิดจากกรอบโลกทัศน์ มโนทัศน์ ประสบการณ์ ความเคยชิน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นเหตุให้ผู้ใหญ่ไม่ค่อยกล้าที่จะคิดสร้างสรรค์มากนัก นักคิดสร้างสรรค์ที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่จะมีทัศนคติและบุคลิกลักษณะดังนี้ เป็นคนที่เปิดกว้างรับประสบการณ์ใหม่ ๆ มีอิสระในการคิดพินิจและตัดสินใจ กล้าเผชิญความเสี่ยง มีความเชื่อมั่นและเป็นตัวของตัวเอง มีทัศนคติเชิงบวกต่อสถานการณ์ มีแรงจูงใจอันสูงส่งที่จะทำให้สำเร็จ เป็นคนที่ทำงานหนัก มีความสนใจต่อสิ่งที่มีความสลับซับซ้อน อดทนต่อปัญหาที่มองไม่เห็นคำตอบ มีความสามารถในการปรับตัว ด้านสุนทรียะ บากบั่น อุดสาหกรรม เรียนรู้จากประสบการณ์ความล้มเหลว และรับมือกับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้บริหารองค์การจะต้องสร้างเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ ดังที่ Davis (1983, อ้างถึงใน กรมวิชาการ, 2534) ได้อธิบายว่านักวิชาการในกลุ่มนี้ได้แก่ อับราฮัม มาสโลว์ และคาร์ล โรเจอร์ มีแนวคิดที่ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มนุษย์มีติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด ผู้ที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ได้คือผู้ที่มีสัจจการแห่งตน คือ รู้จักตนเอง พอใจตนเอง และใช้ตนเองเต็มตามศักยภาพของตน มนุษย์จะสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ของตนออกมาได้อย่างเต็มที่นั้นขึ้นอยู่กับการสร้างสภาวะหรือบรรยากาศที่เอื้ออำนวย อันประกอบด้วยความปลอดภัย ในเชิงจิตวิทยา ความมั่นคงของจิตใจ ความปรารถนาที่จะเล่นกับความคิด และการเปิดกว้างที่จะรับประสบการณ์ใหม่ และกรมวิชาการ (2534) ก็ได้กล่าวไว้ว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน และสามารถที่จะพัฒนาให้สูงขึ้นได้โดยอาศัยการเรียนรู้ และการจัดบรรยากาศที่เอื้ออำนวย นอกจากนี้ Amabile (1999: 3-7, อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิณ, 2556) ก็ได้อธิบายว่าความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ความเชี่ยวชาญ 2) ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ 3) แรงจูงใจ

2.2. เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับวัฒนธรรมองค์การปรากฏว่า

2.2.1. บุคลากรที่มี เพศ พื้นที่ที่ปฏิบัติงาน สำนักงานที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัญชลี อุ่นสุข (2554) ที่ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรศาลากลาง จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยปรากฏว่าบุคลากรที่มี เพศ สถานภาพ การศึกษา และฐานะทาง เศรษฐกิจ ที่แตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การแบบป้องกันเชิงรับ และวัฒนธรรมองค์การแบบป้องกันเชิงรุก ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธนา สุนทรสถิต (2556) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์การของบุคลากรเทศบาลนครนครปฐม ผลการวิจัยปรากฏว่า เพศ แตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่แตกต่างกัน

2.2.2. บุคลากรที่ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธนา สุนทรสถิต(2556) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์การของบุคลากรเทศบาลนครนครปฐม ผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลากรเทศบาลนครนครปฐมที่สังกัดส่วนราชการแตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะ ตั้งรับ-ก้าวร้าว แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ที่ปฏิบัติงานแต่ละฝ่ายหรือกลุ่มงาน มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันจากการวิจัยปรากฏว่า ฝ่ายรังวัดมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มากกว่า กลุ่มงานวิชาการ และฝ่ายบริหาร เท่ากับ .41 และ .55 ฝ่ายทะเบียนมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะ ตั้งรับ-ก้าวร้าว มากกว่าฝ่ายบริหาร เท่ากับ .45 อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เนื่องจากลักษณะงานของ ฝ่ายรังวัดและฝ่ายทะเบียนที่จะต้องปฏิบัติงานแตกต่างจากฝ่ายวิชาการและฝ่ายบริหาร ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้บริหารองค์การจะต้องปรับเปลี่ยนค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานของฝ่ายรังวัดและ ฝ่ายทะเบียน ให้มีความสมดุลมากยิ่งขึ้น โดยเริ่มที่ผู้นำคือหัวหน้าฝ่ายไม่ให้ใช้อำนาจแบบมุ่งเน้นงาน มุ่งเน้นอำนาจ จนเกินไป และลดการแข่งขันชิงดีชิงเด่น การต่อต้าน การเห็นตรงกันข้าม ส่งเสริมให้ บุคลากรฝ่ายรังวัดและฝ่ายทะเบียนมีความรักความสามัคคี รู้จักการทำงานเป็นทีม สร้างความรัก ความผูกพันให้เกิดขึ้น ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.2.3. บุคลากรที่อายุแตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัลยภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา (2554) ที่ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษานาการพาณิชย์ ในเขตจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยปรากฏว่าบุคลากรที่อายุแตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัญชลี อุ่นสุข (2554) ที่ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรศาลากลางจังหวัด นครปฐม ผลการวิจัยปรากฏว่าบุคลากรที่มี อายุ ที่แตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพธนา สุนทรสถิต (2556) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์การของบุคลากรเทศบาลนครนครปฐม ผลการวิจัยปรากฏว่า อายุ แตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 40-49 ปี และ 50 ปีขึ้นไป เท่ากับ .24 และ .23 อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จะเห็นได้ว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่าจะมีวัฒนธรรม องค์การลักษณะสร้างสรรค์มากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานและต้องการมิตรสัมพันธ์จากเพื่อนร่วมงานจากผู้บังคับบัญชาเพื่อสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมาก

บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ที่แตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ ที่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัญชลี อุ่นสุข (2554) ที่ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรศาลากลางจังหวัด นครปฐม ผลการวิจัยปรากฏว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีวัฒนธรรม องค์การลักษณะสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยปรากฏว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดต่ำกว่า 10 ปี มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากกว่าบุคลากรที่มี ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 20-29 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้นาองค์การจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้มีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย ทั้งเรื่องการมอบหมายการงานให้ทำ โยกย้ายปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการ ทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสในการเรียนรู้งานใหม่ๆ สามารถพัฒนาตนเองไปสู่ผู้บริหารองค์การ ที่ดีได้ในอนาคต โดยมุ่งเน้นพัฒนาไปที่กลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดต่ำกว่า 10 ปี

และบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี เนื่องจากบุคลากรกลุ่มดังกล่าวยังมีความต้องการ การเรียนรู้และ สะสมประสบการณ์อีกมาก เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองขึ้นมาทดแทนบุคลากรรุ่นพี่ ๆ ที่จะ เกษียณอายุราชการออกไป ทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ไม่ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน

2.2.4. ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ที่แตกต่างกันสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธนา สุนทรสถิต (2556) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และ ความไว้วางใจในองค์การของบุคลากรเทศบาลนครนครปฐม ผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลากรเทศบาล นครนครปฐมที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัญชลี อุ่นสุข (2554) ที่ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยปรากฏ ว่าบุคลากรที่ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยปรากฏว่าบุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ที่เป็นข้าราชการและ พนักงานราชการมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มากกว่าลูกจ้างประจำ เท่ากับ .80 อย่างมี นัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ .001 และ .68 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ .01 เนื่องจากข้าราชการ และลูกจ้างประจำยังมีความต้องการความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพราะฉะนั้นผู้บริหาร องค์กรจึงควรให้ความสำคัญในการสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจให้กับข้าราชการและพนักงานราชการ ให้ประสบผลสำเร็จในการประกอบอาชีพรับ ราชการของกรมที่ดิน มุ่งสร้างความรักความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยมุ่งเน้น การพัฒนาผู้นำองค์กรเป็นลำดับแรกที่จะต้องเป็นผู้นำ ในการสร้างค่านิยมดังกล่าว

2.2.5. บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัลยภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา (2554) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษา วิชาการพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยปรากฏว่าบุคลากรที่อายุแตกต่างกันมีวัฒนธรรม องค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัญชลี อุ่นสุข (2554) ที่ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรศาลา กลางจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยปรากฏว่าบุคลากรที่มี อายุ ที่แตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะป้องกันเชิงรับ ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธนา สุนทรสถิต (2556) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความไว้วางใจใน

ผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์การของบุคลากรเทศบาลนครนครปฐม ผลการวิจัยปรากฏว่า อายุ แตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุ 30-39 ปี มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชามากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 40-49 ปี เท่ากับ .21 และ .16 อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานกรมที่ดิน แตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัลยภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา (2554) ที่ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยปรากฏว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด และประสบการณ์การทำงานกับ ธนาคาร ที่แตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ สุทธนา สุนทรสถิต (2556) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์การของ บุคลากรเทศบาลนครนครปฐม ผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลากรเทศบาลนครนครปฐมที่มีประสบการณ์ การทำงานทั้งหมด และประสบการณ์การทำงานราชการแตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้ง รับ-เฉื่อยชา ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัญชลี อุ่นสุข (2554) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรศาลากลางจังหวัด นครปฐม ผลการวิจัยปรากฏว่าบุคลากรที่มี และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีวัฒนธรรม องค์การลักษณะป้องกันเชิงรับไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัด ภาคกลางตอนล่าง 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ต่ำกว่า 10 ปี ประสบการณ์การทำงาน ทั้งหมด 10-19 ปี มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ ทำงาน 20-29 ปี เท่ากับ .28 ที่ระดับนัยสำคัญ .001 เท่ากับ .18 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และบุคลากร ที่มีประสบการณ์การทำงานกรมที่ดิน น้อยกว่า 10ปี ประสบการณ์การทำงานกรมที่ดิน 10-19 ปี มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานกรมที่ดิน 20-29 ปี เท่ากับ .17 ที่ระดับนัยสำคัญ.01 เท่ากับ .24 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนบุคลากรที่มี ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ตั้งแต่ 30ปีขึ้นไป มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 20-29 ปี เท่ากับ .18 ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานกรมที่ดิน ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะ

ตั้งรับ-เฉื่อยชามากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานกรมที่ติด 20-29 ปี เท่ากับ .16 ที่ระดับนัยสำคัญ .05

สรุปว่า อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงานบุคลากรที่มีอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ๆ จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างเคร่งครัด คล้อยตามความคิดของผู้บริหาร หลีกเลียงงานหรือการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ เน้นสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในลักษณะปกป้องตัวเองและตั้งรับ ซึ่งเป็นแนวทางที่ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนบุคลากรที่ระยะเวลาปฏิบัติงานในวัยใกล้เกษียณอายุราชการ จะสั่งสมประสบการณ์การทำงานทั้งด้านบวกและด้านลบ ซึ่งบุคลากรกลุ่มนี้จะมีความเชี่ยวชาญในการทำงานมาก ทั้งด้านวิชาการ และด้านทั่วไป สามารถที่จะเป็นแบบอย่างในการทำงาน และเป็นผู้ฝึกสอนให้กับบุคลากรรุ่นหลังๆ ได้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรจะต้องแยกพัฒนาตามกลุ่มอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้วย เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุและช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันจะมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน

2.2.6. บุคลากรที่กลุ่มหรือระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธนา สุนทรสถิต (2556) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์การของบุคลากรเทศบาลนครนครปฐม ผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลากรเทศบาลนครนครปฐม ที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยปรากฏว่าบุคลากรกรมที่ติดกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ประเภทตำแหน่งทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และชำนาญงาน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชามากกว่า ระดับอาวุโส เท่ากับ .44 และ .42 ที่ระดับนัยสำคัญ .001 ประเภทตำแหน่งวิชา ระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชามากกว่าประเภทตำแหน่งสายทั่วไประดับอาวุโส เท่ากับ .47 ที่ระดับนัยสำคัญ .001 เท่ากับ .29 และ .46 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 เนื่องจากบุคลากรสายทั่วไประดับอาวุโสส่วนมากทำงานมาเป็นระยะเวลานานและไม่ได้เริ่มต้นจากวุฒิปริญญาตรี ไม่ได้จบการศึกษาด้านกฎหมายจึงทำให้ใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงานมากกว่าใช้ระเบียบกฎหมาย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้นำองค์การของกรมที่ติดในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 จะต้องพัฒนาบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งสายทั่วไปที่เป็นระดับอาวุโส ให้ปฏิบัติงานโดยยึดหลักกฎหมายและระเบียบที่กรมที่ติดกำหนดไว้ โดยจะต้องให้ความรู้และฝึกอบรมบุคลากรกลุ่มนี้ ให้เป็นกลุ่มที่มีความรู้ความสามารถ เนื่องจากบุคลากรประเภททั่วไประดับอาวุโส

จะต้องปฏิบัติงานระดับหัวหน้าฝ่าย ซึ่งจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านการสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชาและการให้คำแนะนำต่อประชาชนที่มาใช้บริการ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นที่พึงพาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ เนื่องจากผลการวิจัยก็ปรากฏออกมาแล้วว่า บุคลากรประเภทตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน ชำนาญงาน และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และชำนาญการจะมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชามากกว่าระดับอาวุโส แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่ระดับตำแหน่ง ต่ำกว่า จะปฏิบัติงานแบบคล้อยตามความคิดผู้บริหาร ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา เน้นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในลักษณะปกป้องตัวเองและตั้งรับ ที่เป็นแนวทางทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย และก้าวหน้าในการทำงานตามบทบาทและขั้นตอน

2.3. เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ปรากฏว่า

2.3.1. บุคลากรที่ เพศ อายุ พื้นที่ที่ปฏิบัติงาน สำนักงานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบห้วนไหว ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกัญญา เจริญมี(2558) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร. ผลการวิจัยปรากฏว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานรับราชการ รุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) สังกัด อัตรารับเงินเดือน แตกต่างก็มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมั่นคงทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมวัฒน์ รัตนจิรันดร (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big 5) ที่มีอิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยปรากฏว่า เพศ อายุ ประเภทบุคลากร สังกัดส่วนราชการ ประสบการณ์ในการทำงานทั้งหมด ประสบการณ์ทำงานในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ แตกต่างก็มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบห้วนไหวไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส อัตรารับเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง แตกต่างก็มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบห้วนไหวแตกต่างกัน

บุคลากรที่ ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบห้วนไหว แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกัญญา เจริญมี (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของ สำนักงาน ก.พ.ร. ผลการวิจัยปรากฏว่า นักการบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่สังกัด หน่วยงานแตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบห้วนไหวไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ เขมวัฒน์ รัตนจิรันดร (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big 5) ที่มีอิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่มีสังกัด ส่วนราชการแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบห้วนไหวไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัย ปรากฏว่าบุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ที่ปฏิบัติงานฝ่ายทะเบียนและฝ่ายรังวัดมี บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบห้วนไหวมากกว่ากลุ่มงานวิชาการ เท่ากับ .63 และ .58 ที่ระดับ นัยสำคัญ .01 ฝ่ายอำนวยการมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบห้วนไหวมากกว่ากลุ่มงานวิชาการ เท่ากับ .44 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 เนื่องจากฝ่ายทะเบียน ฝ่ายรังวัดและฝ่ายอำนวยการ จะมีบุคลากร ที่หลากหลายทั้งด้านคุณวุฒิและวัยวุฒิมากกว่ากลุ่มงานวิชาการ แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากร ให้มีบุคลิกภาพแบบห้วนไหวต่ำ ให้มีความอดทน เยือกเย็น หนักแน่น จิตสงบ มีความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นในตนเอง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาไปที่ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายรังวัด และฝ่ายอำนวยการ ตามลำดับ

บุคลากรที่ กลุ่มหรือระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบ ห้วนไหวแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมวัฒน์ รัตนจิรันดร (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big 5) ที่มีอิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของ บุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยปรากฏว่า ระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบห้วนไหวแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกัญญา เจริญมี (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตาม แนวคิดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหาร การเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร. ผลการวิจัยปรากฏว่า ระดับตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมั่นคงทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัย ปรากฏว่า บุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ที่กลุ่มหรือระดับตำแหน่งสายวิชาการ

ระดับปฏิบัติการ มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบห้วนไหว มากกว่า บุคลากรที่กลุ่มหรือระดับตำแหน่งนักวิชาการชำนาญการพิเศษและตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น เท่ากับ .64 และ .54 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และบุคลากรประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบห้วนไหว มากกว่า บุคลากรที่กลุ่มหรือระดับตำแหน่งนักวิชาการชำนาญการพิเศษและตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น เท่ากับ .61 และ .51 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 เนื่องจากบุคลากรระดับปฏิบัติการและปฏิบัติงานยังไม่มี ความชำนาญในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้านจึงมีความห้วนไหว แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากร ให้มีบุคลิกภาพแบบห้วนไหวต่ำ ให้มีความอดทน เยือกเย็น หนักแน่น จิตสงบ มีความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นในตนเอง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาไปที่บุคลากรสายวิชาการระดับปฏิบัติการ และบุคลากรสายทั่วไประดับปฏิบัติงาน

สรุปว่าการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 จะต้องเน้นพัฒนา บุคลากรฝ่ายทะเบียน ฝ่ายรังวัด และฝ่ายอำนวยการ โดยมุ่งเน้นไปที่บุคลากรที่กลุ่มหรือระดับตำแหน่งปฏิบัติการและปฏิบัติงาน ให้มีบุคลิกภาพแบบห้วนไหวอยู่ระดับต่ำ ๆ เพื่อให้บุคลากรกลุ่มนี้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และสังคมส่วนรวม

2.3.2. บุคลากรที่ อายุ สำนักงานที่ปฏิบัติงาน ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร กลุ่มหรือระดับตำแหน่ง แตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัวไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธิญา เจริญมี (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร. ผลการวิจัยปรากฏว่า อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานรับราชการ รุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนา นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) สังกัดแตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัวไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัวแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมวัฒน์ รัตนจิรันดร (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องเชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big 5) ที่มีอิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยปรากฏว่า อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระดับตำแหน่งงาน สังกัดส่วนราชการ ประสบการณ์ในการทำงาน

ทั้งหมด ประสบการณ์ทำงานในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรที่ เพศ แตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัวแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกัญญา เจริญมี(2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง เซวาร์นอารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร. ผลการวิจัย ปรากฏว่า เพศ แตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมวัฒน์ รัตนจิรันดร (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เซวาร์นอารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big 5) ที่มีอิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยปรากฏว่า เพศ แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว ไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยปรากฏว่าบุคลากรเพศหญิงมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัวมากกว่าเพศชาย เท่ากับ .09 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัด ภาคกลางตอนล่าง 1 ที่เป็นเพศหญิง ชอบเข้าสังคม มีความรู้สึกอบอุ่นเป็นกันเองกับผู้อื่น น้ำใจดี มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ชอบเข้าร่วมกิจกรรม มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ได้ดีกว่าผู้ชาย เพราะฉะนั้นผู้นำองค์กรจะต้องปลูกจิตสำนึกของบุคลากรเพศชายให้มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัวมากขึ้น

บุคลากรที่ พื้นที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัวแตกต่างกัน จากผลการวิจัยปรากฏว่าบุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดราชบุรี มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว มากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี เท่ากับ .19 ที่ระดับนัยสำคัญ .01 แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 จะต้องพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี ให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิดกล้าทำ กล้าแสดงออก ช่างพูด เปิดเผย ตรงไปตรงมา ชอบเข้าสังคม สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และมีความพร้อมในการให้ความร่วมมือทำกิจกรรมต่าง ๆ

บุคลากรที่ รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัวแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกัญญา เจริญมี (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเซวาร์นอารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร. ผลการวิจัยปรากฏว่า อัตราเงินเดือน แตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

แบบแสดงตัวไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมวัฒน์ รัตนจิรันดร (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง เซวาร์นอารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big 5) ที่มีอิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของ บุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยปรากฏว่า อัตราเงินเดือน แตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว ไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว น้อยกว่าบุคลากรที่มี รายได้ต่อเดือน 10,000-19,999 , 20,000-29,999 , 30000-39999 และ 40,000-49,999 บาท เท่ากับ .89 .87 .81 และ .82 ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 50,000 บาท เท่ากับ .65 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 50,000 บาท มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-19,999 , 20,000-29,999 บาท เท่ากับ .24 และ .22 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 แสดงให้เห็นว่าจะต้องพัฒนา บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท และที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไปให้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิดกล้าทำ กล้าแสดงออก ช่างพูด เปิดเผย ตรงไปตรงมา ชอบเข้าสังคม สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และมีความพร้อมในการให้ความร่วมมือทำกิจกรรมต่าง ๆ

สรุปว่าการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง1 ให้มีบุคลิกภาพ แบบแสดงตัวอยู่ในระดับสูง ต้องมุ่งเน้นการพัฒนาไปที่ บุคลากรเพศชาย บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ จังหวัดกาญจนบุรี บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการพัฒนาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัวต้อง มุ่งเน้น การดูแลด้านสวัสดิการ ความเป็นอยู่ของบุคลากร ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เนื่องจากระบบ เศรษฐกิจของจังหวัดราชบุรี มีความเจริญรุ่งเรืองกว่าจังหวัดกาญจนบุรี สำหรับบุคลากรที่มีรายได้ ตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไปนั้นจะมีความอึดตัวในการพัฒนาตัวเอง เนื่องจากได้ผ่านเหตุการณ์ต่าง ๆ มา มากแล้ว ผู้นำองค์กรก็ต้องสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มนี้ โดยการสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน การให้รางวัลตอบแทน

2.3.3. บุคลากรที่ เพศ อายุ พื้นที่ปฏิบัติงาน สำนักงานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ประเภท บุคลากร กลุ่มหรือระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกัญญา เจริญมี (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเซวาร์นอารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

ของสำนักงาน ก.พ.ร. ผลการวิจัยปรากฏว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานรับราชการ รุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรมใน โครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) สังกัด ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ เขมววัฒน์ รัตนจิรันดร (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เซวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big 5) ที่มีอิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยปรากฏว่า เพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระดับตำแหน่ง งาน สังกัดส่วนราชการ ประสบการณ์ในการทำงานทั้งหมด ประสบการณ์ทำงานในกรมสนับสนุน บริการสุขภาพ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดกว้าง ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น อายุ แตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบ เปิดกว้าง แตกต่างกัน

บุคลากรที่ ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบ เปิดรับประสบการณ์ แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกัญญา เจริญมี (2558) ที่ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเซวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร. ผลการวิจัยปรากฏว่า นักการบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ ไม่แตกต่างกัน ไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมววัฒน์ รัตนจิรันดร (2556) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง เซวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big 5) ที่มีอิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรกรมสนับสนุน บริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่มี สังกัดส่วนราชการแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดกว้าง ไม่แตกต่างกัน จาก ผลการวิจัยปรากฏว่าบุคลากรที่ติดกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ที่ปฏิบัติงานฝ่ายทะเบียนมี บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์มากกว่าฝ่ายบริหารและฝ่ายอำนวยการ เท่ากับ .33 และ .14 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 เนื่องจากบุคลากรฝ่ายทะเบียนมีลักษณะการทำงานที่หลากหลาย กว่าฝ่ายอำนวยการซึ่งปฏิบัติเฉพาะงานธุรการเท่านั้น แสดงให้เห็นว่าจะต้องพัฒนาบุคลากร ที่ปฏิบัติงานฝ่ายอำนวยการ ให้มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์สูงขึ้น โดยการ พัฒนาให้มีการทำงานเชิงรุก ให้มีโอกาสในการศึกษาเรียนรู้งานใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้บุคลากร ได้มีโอกาสในการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป ส่วน

บุคลากรฝ่ายบริหารนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรกลุ่มนี้ได้ผ่านการฝึกฝนและมีประสบการณ์การทำงานที่มากพอ แต่ก็ยังต้องเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ ในตำแหน่งฝ่ายบริหาร ซึ่งกรมที่ดินจะต้องเปิดโอกาส และสนับสนุนให้บุคลากรกลุ่มนี้ได้มีโอกาสในการบริหารงานที่หลากหลายและอบรมให้ความรู้ในการพัฒนาศักยภาพในการบริหาร เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารแบบมืออาชีพต่อไป

2.3.4. บุคลากรที่ เพศ อายุ พื้นที่ปฏิบัติงาน สำนักงานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร กลุ่มหรือระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกัญญา เจริญมี (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร. ผลการวิจัยปรากฏว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานรับราชการ รุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเห็นด้วยกับผู้อื่น ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเห็นด้วยกับผู้อื่น แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมวัฒน์ รัตนจิรันดร (2556) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง เชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big 5) ที่มีอิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยปรากฏว่า เพศ ประเภทบุคลากร ระดับตำแหน่งงาน สังกัดส่วนราชการ ประสบการณ์ในการทำงานทั้งหมด ประสบการณ์ทำงานในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเห็นพ้องกับผู้อื่น ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส แตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเห็นพ้องกับผู้อื่น แตกต่างกัน

บุคลากรที่ ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอมแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกัญญา เจริญมี (2558) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร. ผลการวิจัยปรากฏว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

ที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเห็นด้วยกับผู้อื่น แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมวัฒน์ รัตนจิรันดร (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เขาวนอารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big 5) ที่มีอิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่มีสังกัดส่วนราชการแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเห็นพ้องกับผู้อื่น ไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยปรากฏว่าบุคลากรที่ติดกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ที่ปฏิบัติงาน ฝ่ายทะเบียน และฝ่ายรังวัดมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอม มากกว่า ฝ่ายอำนวยการ เท่ากับ .19 และ .18 ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และ .05 เนื่องจากบุคลากรฝ่ายทะเบียนและฝ่ายรังวัดลักษณะการปฏิบัติงานจะต้องแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนและการติดต่อประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้ งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ส่วนฝ่ายอำนวยการจะปฏิบัติงานด้านธุรการจึงทำให้ขาดความ ประนีประนอม แสดงให้เห็นว่าจะต้องพัฒนาบุคลากรฝ่ายอำนวยการให้มีบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอมให้สูงขึ้น โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีบุคลิกภาพที่ อ่อนน้อมถ่อมตน มีจิตเมตตากรุณา เน้นการให้ความร่วมมือในการทำงานโดยการทำงานเป็นทีม สร้างความ เชื่อมั่นและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน และยึดมั่นในขนบธรรมเนียมที่ดีงาม

2.3.5. บุคลากรที่ เพศ พื้นที่ปฏิบัติงาน สำนักงานที่ปฏิบัติงาน ฝ่ายหรือกลุ่มงานที่ ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภัญญา เจริญมี (2558) ได้ ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร. ผลการวิจัยปรากฏว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานรับราชการ สังกัด ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นรุ่นที่ เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมวัฒน์ รัตนจิรันดร (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เขาวนอารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big 5) ที่มี อิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยปรากฏว่า เพศ ประเภทบุคลากร สังกัดส่วนราชการ ประสบการณ์ในการทำงานทั้งหมด ประสบการณ์ทำงานในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ สถานภาพสมรส ประเภทตำแหน่ง แตกต่างกัน

มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบมีจิตสำนึก ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน แตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก แตกต่างกัน

บุคลิกภาพที่ อายุ แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมวัฒน์ รัตนจิรันดร (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เชาว์นอารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big 5) ที่มีอิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยปรากฏว่า อายุ แตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกัญญา เจริญมี(2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเชาว์นอารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร. ผลการวิจัยปรากฏว่า อายุ แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก ไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยปรากฏว่าบุคลิกภาพที่ติดกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ที่มีอายุ 30-39 ปี มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก มากกว่า บุคลิกภาพที่มีอายุ 40-49 ปี และ อายุ 50 ปีขึ้นไป เท่ากับ .28 ที่ระดับนัยสำคัญ .001 และ เท่ากับ .16 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 เนื่องจากบุคลิกภาพ กลุ่มอายุ 30-39 ปียังมีระยะเวลาในการทำงานอีกหลายปีและยังมีแรงจูงใจในการทำงานอีกมาก แสดงให้เห็นว่าจะต้องพัฒนาบุคลิกภาพกลุ่มอายุ 40-49 ปี และ 50 ปีขึ้นไป ให้มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกให้สูงขึ้น โดยเน้นการพัฒนา ให้มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม เป็นที่พึ่งพาและไว้วางใจของผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและพากเพียรพยายาม มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความจงรักภักดีและรักษาเกียรติภูมิของกรมที่ดิน

บุคลิกภาพที่ ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานในกรมที่ดิน แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกัญญา เจริญมี (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเชาว์นอารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร. ผลการวิจัยปรากฏว่า ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานรับราชการ แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมวัฒน์ รัตนจิรันดร (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เชาว์นอารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big 5) ที่มีอิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลิกภาพ

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่มีประสบการณ์ในการทำงานทั้งหมด และประสบการณ์ทำงานในกรมสนับสนุนสุขภาพ แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึกแตกต่างกัน จากผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ต่ำกว่า 10 ปี มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 20-29 ปี เท่ากับ .26 ที่ระดับนัยสำคัญ .001 และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานกรมที่ดิน ต่ำกว่า 10 ปี มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานกรมที่ดิน 20-29 ปี เท่ากับ .22 ที่ระดับนัยสำคัญ .01 แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรให้มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงขึ้น ต้องเน้นการพัฒนาบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 20-29 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานกรมที่ดินทั้งหมด 20-29 ปี ให้มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกให้สูงขึ้น โดยเน้นการพัฒนา ให้มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม เป็นที่พึ่งพาและไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งมั่นและพากเพียรพยายาม มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความจงรักภักดีและรักษาเกียรติภูมิของกรมที่ดิน

บุคลากรที่ กลุ่มหรือระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมววัฒน์ รัตนจิรันดร (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เซวาร์นอารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big 5) ที่มีอิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยปรากฏว่า ตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกัญญา เจริญมี (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเซวาร์นอารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหาร การเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร. ผลการวิจัยปรากฏว่า ระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก ไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ที่มีระดับตำแหน่ง สายวิชาการระดับปฏิบัติการ มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึกมากกว่าบุคลากร ฝ่ายบริหารระดับอำนวยการต้น บุคลากรสายวิชาการระดับชำนาญการ และบุคลากรสายทั่วไประดับชำนาญการ เท่ากับ เท่ากับ .53 .33 และ .31 ที่ระดับนัยสำคัญ .01 บุคลากรที่มีระดับตำแหน่ง สายทั่วไประดับปฏิบัติงาน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึกมากกว่าบุคลากร ฝ่ายบริหารระดับอำนวยการต้น บุคลากรสายวิชาการระดับชำนาญการ และบุคลากรสายทั่วไประดับชำนาญการ เท่ากับ เท่ากับ .41 .20 และ .19 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรต้องเน้นการพัฒนาไปที่

บุคลากร ฝ่ายบริหารระดับอำนาจการตัดสินใจ บุคลากรสายวิชาการระดับชำนาญการ และบุคลากรสายทั่วไประดับชำนาญงาน โดยเน้นการพัฒนา ให้มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม เป็นที่พึ่งพาและไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและพากเพียรพยายาม มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความจงรักภักดีและรักษาเกียรติภูมิของกรมที่ดิน

สรุปว่าการพัฒนาบุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ให้มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึกสูง ต้องเน้นการพัฒนาไปที่บุคลากร ที่มีอายุ 40-49 ปี และ 50 ปี ขึ้นไป มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 20-29 ปี และประสบการณ์การทำงานกรมที่ดิน 20-29 ปี อยู่ในกลุ่มหรือระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานฝ่ายบริหารระดับอำนาจการตัดสินใจ บุคลากรสายวิชาการระดับชำนาญการ และบุคลากรสายทั่วไประดับชำนาญงาน สาเหตุคงเกิดจากบุคลากรกลุ่มเหล่านี้ มีประสบการณ์ในการทำงานในหลาย ๆ ด้านทั้งด้านที่ดีและไม่ดี ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายท้อแท้หมดกำลังใจที่จะทำงาน ผู้บริหารองค์การจะต้องให้ความสำคัญ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และอบรมให้ความรู้เพื่อให้บุคลากรกลุ่มเหล่านี้พัฒนาตนเองต่อไป

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การ และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ปรากฏว่า

3.1. จากผลการวิจัยปรากฏว่าตัวแปรความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .298 ที่ระดับนัยสำคัญ .001 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2559) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยปรากฏว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรศิลปากร มีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตาม ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กับประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูวนาท วิสุทธากร (2557) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ผลการวิจัยปรากฏว่า การสร้างแรงจูงใจตามคุณลักษณะงานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสร้างแรงจูงใจตามคุณลักษณะงานกับความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเท่ากับ .601 ดังที่ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจที่เกิดจากการกระตุ้นภายในมีประโยชน์ต่อความคิดสร้างสรรค์ เช่นความต้องการประสบผลสำเร็จ ความต้องการสิ่งใหม่ ๆ เป็นต้น นอกจากนี้ Amabile (1999: 3-7, อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2556) ก็ได้กล่าวไว้ว่าแรงจูงใจแต่ละแบบ

มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ไม่เท่ากัน แรงจูงใจจากภายในต่อความต้องการแก้ปัญหา มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์มากกว่าแรงจูงใจภายนอก ซึ่งเป็นรางวัล ผลตอบแทน

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้นำองค์กรจะต้องให้ความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ด้วยการสร้างแรงจูงใจแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการมุ่งเน้นไปที่การสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร ให้ความสำคัญในการให้รางวัลตอบแทน ในเรื่องการศึกษาความดีความชอบ การโยกย้ายแต่งตั้ง ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีความรักความผูกพันกับองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังที่ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจจากภายในและภายนอกที่ผสมผสานกันอย่างสมดุล จะช่วยให้การทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์บรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี

ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ที่ระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .216 ที่ระดับนัยสำคัญ .001 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัลยภรณ์ ดารากร ณ อยู่ธยา (2554) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาณาการพาณิชย์ในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยปรากฏว่า ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญที่ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .227 เนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลาง ตอนล่าง 1 จะปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบที่กรมที่ดินกำหนดไว้ และจะปฏิบัติงานตามที่อยู่บังคับบัญชา มอบหมาย โดยยึดหลักการบริหารงานแบบแนวตั้ง คือจากบนลงล่างตามลำดับชั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงไม่ค่อยได้แสดงความคิดเห็น

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้นำองค์กรจะต้องให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เน้นการบริหารงานในแนวนอนให้มากขึ้นดังที่ เสน่ห์ จุ้ยโต (2558) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานร่วมกันโดยทุกคนมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ที่ดีเข้าอกเข้าใจกัน ไว้วางใจกัน และมีความรับผิดชอบร่วมกัน เป็นบรรยากาศการทำงานที่น่าพึงพอใจ มีการวิจัยโดยสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ มีผลสรุปค่อนข้างชัดเจน คือ ขวัญกำลังใจ ของพนักงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมที่ได้ผล ทำให้ผลงานด้านคุณภาพดีขึ้น เพราะหากพนักงานมีความรู้สึกที่ได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมและสร้างผลงานด้วยจะมีขวัญที่ดีขึ้น จากผลการสำรวจหลายครั้งยืนยันว่า มีความรู้สึกที่ดีเมื่อได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการทำงานหรือทีมงาน และทีมงานมีความรู้สึกภูมิใจมากเมื่อสามารถเสนอแนะวิธีแก้ปัญหาที่มีประโยชน์ และมี

การนำไปประกอบการตัดสินใจ และนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังเพราะฉะนั้นผู้บริหารองค์การจึงต้องให้ความสำคัญและปรับปรุงแก้ไขระบบการบริหารงานในองค์การ

3.2. ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว ระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญที่ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .411 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen Y : กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย ผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับนัยสำคัญ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .402 กับระดับความต้องการประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนพร จินตเมธาสวัสดิ์ (2558) ที่ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวม กับรูปแบบการเรียนรู้ ผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลิกภาพด้านการเปิดตัว มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ ที่ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .33 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพย์วิมล จรลี (2558) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและการรับรู้พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตไฟฟ้าขนาดเล็กแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวก ที่ระดับปานกลาง กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .344 อย่างมีนัยสำคัญ

ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม แบบมีจิตสำนึก ที่ระดับต่ำ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .283 .156 และ .133 ที่ระดับนัยสำคัญ .001 .01 และ .05 ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen Y : กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย ผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความต้องการประสบความสำเร็จ ระดับปานกลาง ระดับที่ระดับนัยสำคัญ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .351 และ .507 ส่วนบุคลิกภาพแบบการเห็นพ้อง ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการประสบความสำเร็จ ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนพร จินตเมธาสวัสดิ์ (2558) ที่ทำการวิจัยเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมกับรูปแบบการเรียนรู้ ผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับรูปแบบการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ ที่ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .35 และ .30 บุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับ รูปแบบการเรียนรู้แบบพึ่งพาตนเอง รูปแบบการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ที่ระดับปานกลาง โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .34 และ .46 บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ มีสหสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ความสามารถของตน ที่ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .31 ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพย์วิมลจรลี (2558) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตไฟฟ้าขนาดเล็กแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์เชิงบวก ที่ระดับปานกลาง กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .448 อย่างมีนัยสำคัญ แต่บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสอดคล้องกันเนื่องจากมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวม ที่ระดับต่ำโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .294 อย่างมีนัยสำคัญ

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้นำองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของบุคลากร โดยเน้นให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก ดังที่ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547) ได้กล่าวไว้ว่า เอกสารวิชาการหลายฉบับ ได้เชื่อมโยงความสามารถในการคิดสร้างสรรค์เข้ากับทัศนคติและบุคลิกภาพของบุคคล จะเห็นว่ามี ความเกี่ยวข้องกันเป็นอย่างมาก คนที่รู้เพียงเทคนิควิธีการคิดสร้างสรรค์นั้น อาจจะสามารถคิดเชิงสร้างสรรค์ได้ในระดับหนึ่ง แต่หากมีทัศนคติและบุคลิกภาพที่สร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบร่วมด้วย บุคคลนั้นจะสามารถคิดสร้างสรรค์ได้อย่างดีมา

3.3. วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .371 ที่ระดับนัยสำคัญ .001 มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับต่ำ กับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .263 ที่ระดับนัยสำคัญ .001 วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับ

ประสบการณ์ แบบประนีประนอม แบบหัวนโหว แบบมีจิตสำนึก และแบบแสดงตัว ที่ระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .475 .456 .349 .309 และ .304 วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอม แบบหัวนโหว แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบมีจิตสำนึก ที่ระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญที่.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .498 .441 .426 และ .358 มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับต่ำ กับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบแสดงตัว ที่ระดับนัยสำคัญ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ .212 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร พวงมี (2554) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแต่ละมิติแตกต่างกัน บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในแต่ละมิติดังนี้ บุคลิกภาพแบบหัวนโหวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับมิติ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับมิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับมิติมุ่งผลลัพธ์ในอนาคต มีความสัมพันธ์ทางลบกับมิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มิติความเป็นปัจเจกนิยม และมิติความเป็นชาย บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมิติมุ่งผลลัพธ์ในอนาคต ในขณะที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมิติมุ่งผลลัพธ์ในอนาคต ในขณะที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับมิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจ

ผู้วิจัย มีความเห็นว่าผู้บริหารองค์การจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ของบุคลากรกรรมาที่دينกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 อย่างครอบคลุม ทั้ง 5 ด้าน ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมองค์การแต่และด้านให้เกิดความเหมาะสมและเป็นประโยชน์สูงสุดกับองค์การ ดังที่ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของบุคลิกภาพส่วนใหญ่อยู่ในกรอบของจิตพิสัยหรือความรู้สึก ซึ่งมีระดับความเข้มข้นและมีทิศทาง คืออาจมีความรู้สึกน้อย ๆ จนถึงความรู้สึกที่รุนแรงมาก และอาจมีความรู้สึกไปในทางที่ดีหรือไม่ดีก็ได้ ความรู้สึกเหล่านี้ ถ้าสะสมกันนาน ๆ ในสิ่งที่คนนั้นปรารถนาและรู้คุณค่าหรือในทางตรงข้ามแล้ว ก็จะหลอมตัวเป็นบุคลิกของผู้นั้น ลักษณะบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อการกระทำคือบุคลิกภาพที่ซ่อนอยู่ภายในที่เกิดจากความรูสึกนี้เอง จะเป็นคนดูร้าย ใจดี ซึ่กั้ว เมตตา ใจบุญ อ่อนน้อม เสียภัย กล้าหาญ มุทะลุ ดุดัน ทุจริต คดโกง ฯลฯ เหล่านี้มีผลต่อสังคมมากที่สุด และมีที่มาจากความรู้สึกทั้งนั้น การพัฒนา

บุคลิกภาพจึงควรมองกรอบความรู้สึกร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญ ตัวกำหนดบุคลิกภาพ จะประกอบด้วย ตัวกำหนดด้านชีววิทยาเช่นพันธุกรรม ตัวกำหนดทางด้านความเป็นสมาชิกของกลุ่มต่าง ๆ บุคคลจะเรียนรู้หลายสิ่งหลายอย่างรอบตัว และเกิดกระบวนการสั่งสมทางสังคม หรือกระบวนการขัดเกลาทางสังคม บุคคลจึงถูกขัดเกลาด้วยบุคคลในกลุ่มมากมายในสภาพแวดล้อมของตนเอง ตัวกำหนดทางด้านวัฒนธรรม บุคคลต่างเชื้อชาติจะมีความแตกต่างในความประพฤติปฏิบัติ และบุคคลจะอยู่ภายใต้อิทธิพลของวัฒนธรรม และตัวกำหนดทางด้านสถานการณ์ เพราะฉะนั้นวัฒนธรรมองค์การจะเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพของบุคลากร ซึ่งผู้บริหารองค์การจะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากร

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1

จากผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว มีอิทธิพลส่งผลทางบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ เป็นอันดับแรก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องบุคลิกภาพที่ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสพผลสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen Y : กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย ผลการวิจัยปรากฏว่าบุคลิกภาพแบบแสดงออก สามารถร่วมกันทำนายระดับความต้องการประสพความสำเร็จได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนพร จินตเมธาสวัสดิ์ (2558) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวม กับรูปแบบการเรียนรู้ ผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลิกภาพด้านการเปิดตัว มีอิทธิพลทางบวกกับรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้นำองค์การจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง กล้าแสดงออก กล้าคิดกล้าทำ และมีความจริงจังกับเพื่อนร่วมงาน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ และชอบเข้าร่วมกิจกรรม ดังที่ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547) ได้กล่าวไว้ว่า นักคิดสร้างสรรค์ที่ประสพผลสำเร็จส่วนใหญ่จะมีบุคลิกลักษณะ ที่กล้าเผชิญความเสี่ยง มีความเชื่อมั่นและเป็นตัวของตัวเอง นอกจากนี้ Fehr (1983: 10, อ้างถึงในโสภา ซปีลมันน์, 2539) ได้กล่าวไว้ว่า โรเจอร์สกล่าวว่าจุดมุ่งหมายที่สำคัญของมนุษย์คือการเป็นบุคคลสมบูรณ์แบบ ซึ่งบุคคลนั้นจะต้องมีลักษณะนิสัยที่มีความเชื่อมั่นในตนเองร่วมด้วย

อันดับที่สองคือตัวแปรวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลทางบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัลยากร ณ อยุธยา (2554) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์

ของบุคคลศึกษาศาสนาการพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยปรากฏว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความคิดสร้างสรรค์ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้นำองค์การจะต้องให้ความสำคัญ และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรกรรมาที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ประสบผลสำเร็จในการทำงาน โดยการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเห็นที่แตกต่างกัน และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ดังที่เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547) ได้กล่าวไว้ว่า คนที่มีลักษณะสร้างสรรค์มักจะได้รับภาระกระตุ้นและได้รับการส่งเสริมสนับสนุน โดยการสร้างบรรยากาศที่ไม่มีการสร้างกรอบมาตรฐานเพื่อปิดรับ ได้แก่สังคมที่ส่งเสริมสิทธิเสรีภาพในการแสดงออก สังคมที่ส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรม สังคมที่มีแบบอย่างคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ สังคมที่ให้รางวัลและสนับสนุนคนที่คิดแตกต่าง

สรุปการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์จะต้องพัฒนาบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว และวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ควบคู่กันไป เพื่อให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น ๆ ขึ้นไปเพราะตัวแปรทั้งสองตัวนี้ มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์อย่างมาก

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ทางการบริหาร

1. จากผลการวิจัยปรากฏว่าบุคลากรกรรมาที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร เนื่องจากความคิดสร้างสรรค์มีบทบาทที่สำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการแก้ไขปัญหาทางด้านต่าง ๆ และการสร้างนวัตกรรมขึ้นมาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อให้การปฏิบัติงานของสำนักงานที่ดิน โดยเฉพาะฝ่ายรังวัด และฝ่ายทะเบียน ซึ่งมีหน้าที่หลักที่สำคัญคือการให้บริการประชาชน ที่จะมีกระทบต่อการคุ้มครองสิทธิของประชาชน และระบบเศรษฐกิจของปัจเจกบุคคล ตลอดถึงสังคมและประเทศชาติ ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

2. บุคลากรกรรมาที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง เพราะฉะนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและจะต้องลดบทบาทของวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวลงเนื่องจากวัฒนธรรมลักษณะก้าวร้าวเป็นวัฒนธรรมที่องค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกในลักษณะผู้นำที่มุ่งเน้นงานและเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงาน ลักษณะการทำงานแบบมุ่งเน้นอำนาจ มีความคิดเห็นตรงกันข้าม มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่น มีการต่อต้าน และเน้นการทำงานที่ต้องสมบูรณ์แบบเสมอ และจากผลการวิจัย

ปรากฏว่าบุคลากรฝ่ายรังวัดมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวมากกว่าฝ่ายกลุ่มงานวิชาการ และฝ่ายบริหาร ฝ่ายทะเบียนมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวมากกว่าฝ่ายบริหาร การพัฒนาบุคลากรฝ่ายรังวัดและฝ่ายทะเบียนให้มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร่วมน้อยลง เนื่องจากลักษณะงานของฝ่ายรังวัดและฝ่ายทะเบียน เป็นงานที่ต้องให้บริการประชาชนโดยตรง และเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบทั้งในเรื่องของระเบียบและกฎหมาย เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบ ทั้งทางแพ่งและทางอาญาหากมีความผิดพลาดเกิดขึ้น เป็นลักษณะที่มีความยากง่ายและความรับผิดชอบของงานไม่เท่ากัน การมอบหมายงานจะต้องคำนึงถึงความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก และในบางครั้งจะมีเรื่องผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้บุคลากรทั้งสองฝ่ายมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวมากกว่าฝ่ายอื่น ๆ การแก้ไขปัญหาในเรื่องนี้ จะต้องแก้ไขในการสร้างจิตสำนึกให้ผู้บังคับบัญชาระดับต้นในการมอบหมายการงานให้มีความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และออกมาตรการในการตรวจสอบควบคุมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน ปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด

3. บุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาอยู่ในระดับสูง ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา เพราะหมายถึงองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออก ที่มุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงาน ลักษณะของผู้นำองค์กรมักเป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นบุคคล เน้นให้ผู้ตามคล้อยตามความคิดของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผน พึ่งพาผู้บริหาร และพยายามหลีกเลี่ยงงานหรือการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ผู้ปฏิบัติงานยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา พนักงานเน้นสัมพันธ์ภาพส่วนบุคคลในลักษณะปกป้องตัวเองและตั้งรับ ซึ่งเป็นแนวทางที่ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย และก้าวหน้าในการทำงานตามบทบาทและขั้นตอนต่อไป และจากผลการวิจัยปรากฏว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุ 30-39 ปี มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 40-49 ปี บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดและประสบการณ์การทำงานกรมที่ดินต่ำกว่า 10 ปี และ 10-19 ปี มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดและประสบการณ์การทำงานกรมที่ดิน 20-29 ปี ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด และประสบการณ์การทำงานกรมที่ดิน 30 ปีขึ้นไป มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดและประสบการณ์การทำงานกรมที่ดิน 20-29 ปี บุคลากรประเภทตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน ชำนาญงาน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชามากกว่าอาวุโส และบุคลากรสายวิชาการ ระดับ

ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มากกว่าระดับอาวุโส การพัฒนาบุคลากรต้องเน้นไปที่บุคลากรกลุ่มอายุ 40-49 ปี ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานกรมที่ดิน 20-29 ปี และบุคลากรระดับอาวุโส เนื่องจากบุคลากรกลุ่มนี้ได้ปฏิบัติหน้าที่มาเป็นเวลานานพอสมควร จะเริ่มมีความรู้สึกต่อต้านผู้บังคับบัญชา อาจจะรู้ระเบียบกฎหมายไม่ชัดเจนทั้งหมด แต่ใช้ความรู้สึกในการตัดสินใจ โดยเฉพาะกลุ่มระดับอาวุโสซึ่งประกอบด้วยหัวหน้าฝ่ายรังวัดและเจ้าพนักงานที่ดินอำเภอ ซึ่งอาจจะไม่เข้าใจข้อกำหนดและระเบียบที่ดีพอ แต่ลักษณะงานที่รับผิดชอบจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการตัดสินใจ ทำให้เกิดความรู้สึกต่อต้าน ผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและให้ความรู้เรื่องกฎหมายและระเบียบที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรกลุ่มนี้ให้เป็นผู้บริหารต่อไป และเป็นพี่เลี้ยงดูแลบุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์ทำงานน้อย ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและกฎหมาย

4. บุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ เพราะเป็นวัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับเรื่องของค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ คือความต้องการความสำเร็จ ความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน และมีความรักต่อกัน และมีลักษณะการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์การ ประสบผลสำเร็จในการทำงาน และจากผลการวิจัยปรากฏว่าบุคลากรที่อายุต่ำกว่า 30 ปี มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 40-49 ปี และ 50 ปีขึ้นไป บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดต่ำกว่า 10 ปี มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 20-29 ปี และบุคลากรที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการ มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากกว่าลูกจ้างประจำ ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร กลุ่มอายุ 40-49 ปี และ 50 ปีขึ้นไป บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 20-29 ปี ให้มีวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์มากขึ้น โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเนื่องจากบุคลากรกลุ่มนี้ได้ผ่านประสบการณ์การทำงานมาอย่างมากมาย จะเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย เพราะฉะนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรกลุ่มนี้ ส่วนตำแหน่งลูกจ้างประจำนั้นปัจจุบันมีน้อยมาก แต่ผู้บริหารก็ควรให้ความสำคัญด้วยเช่นกัน

5. บุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบหัวหน้าไหวอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพแบบหัวหน้า เนื่องจาก

เป็นบุคลิกที่อ่อนไหวง่าย ไม่มีความอดทนต่อสถานการณ์ที่ยุ่งยาก ทักษะคติเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อารมณ์เปลี่ยนแปลง มักหลีกเลี่ยงปัญหาที่แก้ยาก หรือปัญหาที่ต้องตัดสินใจด้วยตัวเอง มีความกังวลอยู่เสมอ ไม่มีความอดทน จากผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลากรฝ่ายทะเบียน ฝ่ายรังวัด และฝ่ายอำนวยการ มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบห้วนไหว มากกว่าฝ่ายกลุ่มงานวิชาการ บุคลากรสายวิชาการระดับปฏิบัติการ และบุคลากรสายทั่วไประดับปฏิบัติงาน มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบห้วนไหวมากกว่า บุคลากรสายวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ และบุคลากรสายบริหารระดับอำนวยการระดับต้น การพัฒนาบุคลากรต้องพัฒนาบุคลากร ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายรังวัด และฝ่ายอำนวยการและมุ่งเน้นการพัฒนาไปที่ บุคลากรระดับปฏิบัติการ และระดับปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรกลุ่มนี้เป็นบุคลากรที่พึ่งบรรจุเข้ารับราชการซึ่งไม่มีทั้งความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงานจะเกิดความเบื่อหน่ายท้อแท้ได้ ผู้บริหารจึงต้องดูแล ควบคุม และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนาบุคลากรกลุ่มนี้ให้มีบุคลิกภาพแบบห้วนไหวให้ลดน้อยลง

6. บุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัวอยู่ในระดับสูง ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว เนื่องจากเป็นบุคลิกภาพที่เปิดเผย ช่างพูด ตรงไปตรงมา มีน้ำใจ มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ชอบเข้าร่วมกิจกรรม มีความสนใจและเอาใจใส่ผู้อื่น มีความเมตตากรุณา มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่น และชอบแสดงออก จากผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลากรเพศหญิงมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมากกว่าเพศชาย บุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดราชบุรี มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัวมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-19,999 , 20,000-29,999 , 30,000-39,999 , 40,000-49,999 และ 50,000 บาท ขึ้นไป และบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไปมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-19,999 และ 20,000-29,999 ผู้บริหารจะต้องพัฒนาบุคลากรเพศชาย บุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป โดยจะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องของรายได้โดยตรง จะเห็นได้ชัดว่าพื้นที่จังหวัดราชบุรีเศรษฐกิจเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์จะดีกว่าพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี สำหรับบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่

50,000 บาทขึ้นไป ก็ต้องสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรกลุ่มนี้มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมากขึ้น

7. บุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับสูง ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ เนื่องจากบุคลิกภาพสามารถฝึกฝนกันได้ และบุคคลจะต้องปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา สถานการณ์จึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดบุคลิกภาพของบุคคล นอกจากนี้ประสบการณ์ที่สะสมยังมีมากก็ยิ่งเพิ่มพูนและรวมตัวกันเป็นผลึก และมีการเปลี่ยนแปลงไปตามลำดับขั้นการพัฒนา และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีสติปัญญาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายทะเบียนมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มากกว่า ฝ่ายบริหารและฝ่ายอำนวยการ ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายอำนวยการให้มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มากขึ้นเนื่องจากลักษณะงานของฝ่ายทะเบียนจะเป็นงานธุรการจึงไม่ค่อยได้พบเจอกับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรขาดการพัฒนาตนเอง ส่วนฝ่ายบริหารซึ่งประกอบไปด้วยบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เจ้าพนักงานที่ดินสาขา ส่วยแยก นั้นลักษณะงานจะมีความรับผิดชอบสูงมาก ต้องแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสำนักงานและได้ผ่านการสั่งสมประสบการณ์การทำงาน ทั้งด้านระเบียบและกฎหมายมาเป็นอย่างมาก อาจจะทำให้ไม่มีเวลาในการคิดที่จะเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ เข้ามา แต่บุคลากรกลุ่มนี้ก็ต้องได้รับการพัฒนาบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ในตำแหน่งบริหารที่ต้องบริหารงานในสำนักงานที่ดินให้เกิดผลสำเร็จ และสามารถพัฒนาบุคลากรในความบังคับบัญชาต่อไปได้

8. บุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอมอยู่ในระดับกลาง ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพแบบประนีประนอม เนื่องจากบุคลิกภาพแบบประนีประนอม เป็นบุคลิกภาพที่มีจิตใจดี พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือ เป็นที่น่าไว้วางใจ มีจิตเมตตา กรุณา มีความเชื่อถือในขนบธรรมเนียม จากผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลากรฝ่ายทะเบียนและฝ่ายรังวัด มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม มากกว่าฝ่ายอำนวยการ ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายอำนวยการ ให้มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมให้มากขึ้น เนื่องจากลักษณะงานของฝ่ายรังวัดและทะเบียน เป็นลักษณะงานที่ต้องใช้ความประนีประนอมตลอดเวลา เป็นงานที่ต้องติดต่อสื่อสารกับทุกฝ่ายในสำนักงานเพื่อให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และต้องใช้ความสามารถในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต่าง ๆ ให้กับประชาชน จึงต้องใช้บุคลิกภาพ

แบบประนีประนอมเป็นอย่างมาก ส่วนฝ่ายอำนวยการลักษณะงานจะเป็นงานธุรการ ซึ่งไม่ได้ติดต่อกับสื่อสารบุคคลอื่นจึงทำให้บุคลากรไม่ได้พัฒนาบุคลิกแบบประนีประนอม

9. บุคลากรกรมที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึกระดับปานกลาง ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก เนื่องจากเป็นบุคลิกภาพที่มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ยุติธรรม ไว้วางใจได้ ฟังพาได้ กลัวต่อการทำบาป มีธรรมะในใจ มีความพากเพียร มีความตั้งใจมั่นคง รักในศักดิ์ศรี มีความรับผิดชอบ มีวุฒิทางอารมณ์เคร่งครัดในระเบียบ จากผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลากรที่มีอายุ 30-39 ปี มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 40-49 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดและประสบการณ์การทำงานกรมที่ดิน ต่ำกว่า 10 ปี มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดและประสบการณ์การทำงานกรมที่ดิน 20-29 ปี บุคลากรสายวิชาการระดับปฏิบัติการ และสายทั่วไประดับปฏิบัติงาน มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมากกว่าบุคลากรฝ่ายบริหารระดับอำนวยการต้น บุคลากรสายวิชาการระดับชำนาญการและบุคลากรสายทั่วไประดับชำนาญงาน ผู้บริหารจะต้องพัฒนาบุคลากรที่มีอายุ 40-49 ปี , 50 ปีขึ้นไป บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดและประสบการณ์การทำงานกรมที่ดิน 20-29 ปี บุคลากรระดับอำนวยการต้น ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญงาน ให้มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงขึ้น เนื่องจากบุคลากรระดับอำนวยการต้นเป็นตำแหน่งผู้บริหารในสำนักงานที่ดินที่ต้องมีจิตสำนึกในการบริหารงาน และบุคลากรระดับชำนาญการและชำนาญงาน เป็นบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญของสำนักงานที่ดิน และจากแบบประเมินที่ผู้วิจัยใช้ประเมิน สามารถวัดได้ว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย อย่างเต็มกำลังความสามารถ และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในทุกสิ่งๆ ที่ตัวเองปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรกลุ่มอายุน้อยถ้าได้รับการส่งเสริมในทางที่ถูกต้องบุคคลกลุ่มนี้จะทุ่มเททั้งร่างกายและจิตใจให้การปฏิบัติงาน ส่วนบุคลากรกลุ่มที่มีอายุสูงนั้นจะต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ ทั้งด้านการพิจารณาความดีความชอบ การแต่งตั้งโยกย้าย และการเลื่อนระดับ เพื่อให้บุคลากรกลุ่มนี้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

ตารางสรุปปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่จะต้องได้รับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและบุคลิกภาพ

บุคลากรที่จะต้องได้รับการพัฒนาด้านวัฒนธรรมองค์การและบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา	วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว	บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบหัวนโหว	บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว	บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์	บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบประนีประนอม	บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก
บุคลากรฝ่ายรังวัด			/	/				
บุคลากรฝ่ายทะเบียน			/	/				
บุคลากรฝ่ายอำนวยการ				/		/	/	
บุคลากรฝ่ายบริหาร(จพค)						/		
ลูกจ้างประจำ	/							
บุคลากรกลุ่มอายุ 40-49 ปี	/	/						/
บุคลากรกลุ่ม 50 ปีขึ้นไป	/							/
ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 20-29 ปี	/	/						/
ประสบการณ์การทำงานกรมที่ดิน 20-29 ปี		/						/
บุคลากรระดับปฏิบัติการ				/				
บุคลากรระดับปฏิบัติงาน				/				
บุคลากรระดับชำนาญการ								/
บุคลากรระดับชำนาญงาน								/
บุคลากรระดับอาวุโส								
บุคลากรระดับอำนวยการต้น								/
บุคลากรเพศชาย					/			
บุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี					/			
บุคลากรที่รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท					/			
บุคลากรที่รายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป					/			

จากการศึกษาความสัมพันธ์ของความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การ และบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ปรากฏว่า ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ที่ระดับปานกลาง ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ที่ระดับต่ำ ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว ระดับปานกลาง ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม แบบมีจิตสำนึก ที่ระดับต่ำ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบแสดงตัว ที่ระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับต่ำ กับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบประนีประนอม แบบหัวนโหว แบบมีจิตสำนึก และ

แบบแสดงตัว ที่ระดับปานกลาง จะเห็นได้ว่าผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ให้มีความคิดสร้างสรรค์ โดยต้องพัฒนาทั้งวัฒนธรรม องค์การและบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบควบคู่กันไป

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ ปรากฏว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวที่มีอิทธิพลส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์เป็นอันดับที่หนึ่งสามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 17 และวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ที่มีอิทธิพลส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์เป็นอันดับที่สอง สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 3.6 ในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรที่ดินกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 จะต้องพัฒนาบุคลิกภาพแบบแสดงตัว วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ประเด็นหลักและเป็นประเด็นที่สำคัญที่สุด ซึ่งสามารถสรุปประเด็นที่สำคัญของทั้งสามตัวแปรได้ดังนี้





จะเห็นได้ว่าการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์นั้นจะต้องพัฒนาบุคลิกภาพแบบแสดงตัวให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเองกล้าคิดกล้าทำและกล้าแสดงออก และมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี เป็นคนที่มีความจริงใจเนื่องจากบุคคลประเภทนี้มีแต่คนอยากคบหาสมาคมด้วย เพราะในความเป็นจริงแล้วการทำงานเราไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองแต่เพียงลำพัง แต่เราจะต้องพึ่งพาคณะอื่นด้วยเสมอ เพราะฉะนั้นถ้าเราเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแล้วความสำเร็จในชีวิตก็อยู่ไม่ไกล ตามคำกล่าวที่ว่า หลายหัวดีกว่าหัวเดียว และจะต้องสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการมีความคิดสร้างสรรค์จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์จะส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ และด้านความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์ คือส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกันมีความรักต่อกัน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรประสบผลสำเร็จในการทำงาน

ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรดังนี้

1. อบรมให้ความรู้เพื่อให้ทราบถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว เพื่อนำไปปฏิบัติ
2. กำหนดตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผล โดยการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว
3. นำผลการปฏิบัติมาพิจารณาในการให้รางวัลตอบแทน ทั้งการเลื่อนเงินเดือน โยกย้ายแต่งตั้ง และเลื่อนระดับตำแหน่ง
4. ประกาศเชิดชูเกียรติให้กับสำนักงานที่มีผลการปฏิบัติดีเด่น
5. มีการติดตามประเมินผลโดยส่วนกลาง ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้
6. มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรโดยส่วนกลาง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง
7. นำข้อมูลที่ได้มาทำการประเมินผล และปรับปรุงการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ในการทำวิจัยครั้งต่อไปเห็นควรให้ทำการวิจัย กับบุคลากรกรมที่ดินในเขตตรวจราชการอื่น ๆ ด้วย อาจพิจารณาเป็นภาคเหนือ ใต้ ออก ตก เขตตรวจราชการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ เจริญรุ่งเรือง เขตตรวจราชการที่อยู่ในท้องที่ห่างไกลความเจริญ เพื่อที่จะได้ข้อมูลในการนำไปพัฒนาบุคลากรให้เกิดผลสัมฤทธิ์โดยแท้จริง

2) ทำการวิจัยปัจจัยด้านอื่น ๆ ว่ามีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลกับความคิดสร้างสรรค์หรือไม่ เช่น แรงจูงใจ บรรยากาศองค์การ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์การ

3) ทำการวิจัยองค์การเอกชนที่ประสบผลสำเร็จในการประกอบธุรกิจ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกับบุคลากรกรมที่ดินต่อไป



รายการอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2534). **ความคิดสร้างสรรค์ หลักการทฤษฎีการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล**. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัลยาณมิตร ดารากร ณ อยุธยา. (2554). "ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม." วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา.(2545) **หลักสถิติ**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2547). **การคิดเชิงสร้างสรรค์**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: บริษัทซัคเซสมิเดีย จำกัด.
- ขวัญฤดี ต้นตระกูลบัณฑิตย์. (2561). **การจัดการนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์**. ขอนแก่น: หจก. ขอนแก่นการพิมพ์.
- เขมวัฒน์ รัตนจิรันดร. (2556). "**เชาว์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big 5) ที่มีอิทธิพลต่อเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข**." วิทยานิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2552). **ความไว้วางใจในองค์กรของประเทศไทยเปรียบเทียบกับองค์กรภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน**. "ดัชนีนิพนธ์ ปรชญาดุขฎิบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2556). "**รวมบทความวิชาการทางการจัดการและการบริหารเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ ทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำองค์กร**." สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2559). "**ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร**." **โครงการวิจัย สร้างสรรค์เพื่อพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ ประจำปี 2556** คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2556). **วัฒนธรรมองค์การ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย และปัจจัยกำหนดความสำเร็จทางวัฒนธรรม**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2536). **พฤติกรรมในองค์กร**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2546). **ความคิดสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูดา จิตพิทักษ์. (2525). **พฤติกรรมศาสตร์เบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สารมวลชน.

- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2553). **วัฒนธรรมองค์กร คุณค่าที่หาซื้อไม่ได้ แต่สร้างได้**. กรุงเทพฯ: Think beyond.
- ทรงชนะ บุญขวัญ. (2548). "วัฒนธรรมองค์การกับกลยุทธ์." **วารสาร MBA**, 7, 76 (กรกฎาคม): 120 - 121.
- ทิพย์วิมล จรลี. (2558). "บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคและการรับรู้พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตไฟฟ้าขนาดเล็กแห่งหนึ่ง." สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนพร จินตเมธาสวัสดิ์. (2558). "ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถของตนโดยรวมกับรูปแบบการเรียนรู้." **วารสารการสมาคมส่งเสริมการวิจัย**, 6, 3 (กันยายน - ธันวาคม): 83 - 89.
- นรินทร์ แจ่มจำรัส. (2544). **การพัฒนาองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- นวลละออ สุภาพล. (2527). "ทฤษฎีบุคลิกภาพ." ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- นิภาพร พวงมี. (2554). "บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง." งานวิจัยศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เนาวนิตย์ สงคราม. (2556). **การสร้างนวัตกรรมให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างนวัตกรรม**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประไพพรรณ ศรีปาน. (2555). "ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย." สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2548). "วัฒนธรรมองค์กร พลังแฝงที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน." **วารสารนักบริหาร**, 24, 3 (กรกฎาคม - กันยายน 2547): 26-30.
- พัชรศิริ ราชรักษ์. (2555). **บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงาน และความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen y : กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย**. เข้าถึงเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2562. เข้าถึงได้จาก <https://www.tci-thaijo.org>
- พัชสิริ ชมภูคำ. (2552). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.

- พิทยา บวรวัฒนา. (2556). **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศักดิ์โสภาคการพิมพ์.
- เพชร ฐปะวิเชตร. (2554). **การเรียนรู้ลักษณะการจัดการข้ามวัฒนธรรม**. กรุงเทพฯ: ดวงกลมพันธ์ลิขซึ่ง.
- ภูริกันต์ วัจน์ประภาศักดิ์ และรัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). "ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพทำองค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัทอุตสาหกรรมกระดาษแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี." **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**, 40, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2557): 92 – 107.
- ภูวนาถ วิสุทธากร. (2557). "การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี." วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มนัญญา ประสูตรแสงจันทร์. (2552). "วัฒนธรรมองค์กรกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). **การวัดจิตพิสัย**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วรฐนีย์ สวนพุด. (2555). "วัฒนธรรมอิกกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาคน ตอนที่ 1." **วารสาร Productivity word**, 17, 89 (พฤษภาคม - มิถุนายน): 64.
- วิเชียร วิทญอุตม. (2551). **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัทธนธัชการพิมพ์ จำกัด.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, อารี พันธมณี, ลัทธิกาล ศรีวะระมย์, ณกมล จันทร์สม, สุพีร์ ลิมไทย, สมชาย ทิรัญกิตติ และคณะ. (2541). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: บริษัทธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- ศุภลักษณ์ อนันตธนะสาร. (2554). "ความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการโรงพยาบาลสงฆ์." วิทยานิพนธ์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สกนธ์ ภู่งานดี. (2545). **จิตวิทยากับการออกแบบ**. สำนักพิมพ์ วาดศิลป์ จำกัด.
- สมศักดิ์ นาวิการ. (2538). **การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ผู้จัดการ.
- สมาน อัครภูมิ. (2558). **การบริหารสำหรับครู** (ฉบับปรับปรุง). พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.
- สมิต สัจฉกร. (2541). "วัฒนธรรมขององค์การ." **วารสารการส่งเสริมเทคโนโลยี**, 24, 7 (กุมภาพันธ์ - มีนาคม).

- สรราชัย ลิ้มสุขสม. (2556). "ความสามารถในการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน." วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). **พฤติกรรมองค์การ:ทฤษฎีและการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สาธิตา สุขพิพัฒนามงคล. (2559). "การศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรนซ์วายที่มีผลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตเครื่องเสียงและอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง." งานนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกัญญา เจริญมี. (2558). "ความสัมพันธ์ระหว่างเชาว์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของ สำนักงาน ก.พ.ร.", วิทยานิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์.(2546). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 12 สามลดา: กรุงเทพฯ.
- สุวิมล ตีรกานันท์.(2548). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธนา สุนทรสถิต. (2556). "ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์การของบุคลากรเทศบาลนครนครปฐม." วิทยานิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). **วัฒนธรรมองค์การ แนวคิด งานวิจัยและประสบการณ์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทร์เพช.
- เสนห์ จุ้ยโต. (2558). **เครื่องมือการจัดการองค์การ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย.
- เสนห์ จุ้ยโต. (2560). **เครื่องมือการจัดการองค์การ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย.
- โสภา ขปีลมันน์. (2539). "บุคลิกภาพ ความสำคัญ และการพัฒนาในยุคโลกาภิวัตน์." **วารสารบัณฑิตยสถาน**, 22, 1 (ตุลาคม - ธันวาคม): 57-84.
- อริษา พิภพศิริรัตน์. (2560). "ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชนบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- อัญชลี อุ่นสุข. (2554). "ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ กับความคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากร
ศาลากลางจังหวัดนครปฐม." การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิต
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อารี รังสินันท์. (2532). **ความคิดสร้างสรรค์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

กัลยา ทองหนู้ย

วุฒิการศึกษา

พ.ศ. 2557 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี นิติศาสตร์บัณฑิต
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

