

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพห้องค์ประกอบของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

The Influence of Demographic Variables on Big 5 Personality Traits of the Personnel in Private Higher Education Institutions

พิมพ์อุไร ลิมปพัทธ์¹

Pimurai Limpapath

วัลลภา เฉลิมวงศ์เวช²

Wallapa Chalermvongsavej

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาพรวมของบุคลิกภาพห้องค์ประกอบของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลอันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่ง ที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพห้องค์ประกอบของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติบรรยาย พบว่า ภาพรวมของบุคลิกภาพห้องค์ประกอบของบุคลากรในสถาบันศึกษาอุดมเอกชน อันได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง และบุคลิกภาพแบบห่วนไหวทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ย (mean) อยู่ระหว่าง 4.27–4.37 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อยู่ระหว่าง .525–.627 สำหรับวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรเชิงพหุแบบสองทาง (Multivariate analysis of variance: 2 Way MANOVA) พบว่าเพศมีอิทธิพลทางตรงต่อบุคลิกภาพแบบเปิดเผย ระดับการศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย และบุคลิกภาพแบบห่วนไหวทางอารมณ์ โดยที่รายได้มีอิทธิพลทางตรงต่อบุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบห่วนไหวทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง ส่วนตำแหน่งมีอิทธิพลทางตรงต่อบุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบห่วนไหวทางอารมณ์ และบุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่อายุไม่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพห้องค์ประกอบของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

คำสำคัญ: ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้องค์ประกอบ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

¹ อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

Faculty of Education Rangsit University, email: pimurai.l@rsu.ac.th

² อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

Faculty of Education Rangsit University, email: wallapa.c@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study the big 5 personality traits of the personnel in private higher education institutions; and 2) to investigate the influences of demographic variables, e.g. gender, age, educational levels, income, and job positions, on big five personality traits of the personnel in private higher education institutions. Questionnaires were employed to collect data from 385 personnel. Data obtained were analyzed using descriptive statistics and Multivariate analysis of Variance: Two-way MANOVA. The findings revealed that the mean of big 5 personality traits, that is, Extraversion, Conscientiousness, Openness to Experiences, Agreeableness, and Neuroticism, were high, with the mean (\bar{x}) between 4.27–4.37 and the standard deviation between .525–.627. It stated that gender had an influence on Extraversion, while educational levels had an effect on Openness to Experiences, Extraversion and Neuroticism. Finally, while both income and work positions had an impact on all five personality traits, age had shown not to have an influence on any of those variables.

Keywords: Demographic Variables, Big 5 Personality Traits, Personnel in Private Higher Education Institutions

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

บุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคม (Abedi, Mohammadi, Mohammadi, Alizadeh, Hosseini, & Rostami, 2012) ซึ่งแนวคิดในทฤษฎีของบุคลิกภาพนั้น สามารถนำมาเพื่อประยุกต์ใช้เป็นแนวทางและกลไกในการศึกษา ทำความเข้าใจ และอธิบายถึงรูปแบบต่างๆ ของ พฤติกรรมได้เป็นอย่างดี เพราะบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะ ของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน (Chen, Wang, & Lin, 2006) ดังนั้น บุคลิกภาพจึงเป็นภาพรวมของการแสดงออกทาง พฤติกรรมที่สะท้อนถึงความคิด ความรู้สึก อารมณ์ และจิตใจ ของมนุษย์ (Pervin, 1989) ด้วยเหตุนี้บุคลิกภาพจึงถือเป็น ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลทั้งในแง่บวกและแง่ลบต่อเจ้าของ บุคลิกภาพนั้นๆ ในทำนองเดียวกันปัจจัยเหล่านี้ยังส่งผล โดยตรงต่อทั้งการงานและการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งจะประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลวนั้นย่อมขึ้นอยู่กับ ว่าเจ้าของบุคลิกภาพมีบุคลิกในเชิงบวกหรือในเชิงลบ (Khurshid, 2011)

เพื่อให้บุคลากรในแต่ละองค์กรมีประสิทธิภาพในการ ทำงานและอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุข การทำวิจัยเรื่องบุคลิกภาพ ของบุคลากร จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพื่อใช้เป็นข้อมูล และแนวทางในการกำหนดแนวโน้มของพฤษติกรรมอัน พึงประสงค์ขององค์กร (บดินทร์ หาญบุญทรง และ พวงเพชร วัชรอยุ่ง, 2555) ซึ่งในทางจิตวิทยาและจิตวิทยาองค์กร ทฤษฎี บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Five Factor Model of Personality) ถือได้ว่าเป็นแนวคิดทางจิตวิทยาที่มีความ เหมาะสมและครอบคลุมในการประเมินบุคลิกภาพของบุคคล (ชูชัย สมิทธิ์ไกร, 2550 และ Chalabianloo & GarousiFarshi, 2010)

โดยที่แนวคิดทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ คอกสต้าและแมคเคร (Costa & McCrae, 1992) นั้น ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) บุคลิกภาพ แบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) บุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง (Agreeableness) และบุคลิกภาพ แบบหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism)

สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจัดการศึกษาในหลากหลายสาขาวิชาเพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ ดังนั้น การบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการผลิตทรัพยากรบุคคล ที่มีคุณภาพในระดับสูงให้เป็นบุคคลที่มีบทบาทในการชี้นำร่วมพัฒนาชุมชน และสังคมไทยในโลกแห่งการแข่งขันให้เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร จึงเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งการแสดงออกทางพฤติกรรมในลักษณะต่างๆ ของบุคลากร แต่ละบุคคลนั้นย่อมมีความแตกต่างกันตามลักษณะของบุคลิกภาพ ถ้าหากสถาบันได้ประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีบุคลิกภาพในการให้ความร่วมมือในเชิงพัฒนา มีความใส่ใจในเรื่องงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ตลอดจนมีจิตสำนึกร่วมและรับผิดชอบต่อทั้งตนเอง ผู้อื่น และส่วนร่วมด้วยแล้ว สถาบันนั้นๆ จะบรรลุเป้าหมายเป็นอย่างดี ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ย่อมส่งผลและก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550; อรัญญา ไชยศร, 2556; และ Chowdhury, 2006)

ในระยะเวลาที่ผ่านมาจึงไม่พบร่วมกับการศึกษาวิจัยในเรื่องของบุคลิกภาพห้องค์ประกอบของบุคลากรโดยเฉพาะในสถาบันศึกษาของรัฐและเอกชนอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น การศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพห้องค์ประกอบของบุคลากรในสถาบัน อุดมศึกษาเอกชน จึงได้ใช้วิเคราะห์บุคลิกภาพห้องค์ประกอบตามทฤษฎีของคอสต้าและแมคเคร (Costa & McCrae, 1992) เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างความเข้าใจถึงลักษณะเฉพาะของบุคลิกภาพทั้งห้องค์ประกอบของบุคลากร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- เพื่อศึกษาภาพรวมของบุคลิกภาพห้องค์ ประกอบของบุคลากรในสถาบันศึกษาอุดมเอกชน
- เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่ง ที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพห้องค์ประกอบของบุคลากรในสถาบัน อุดมศึกษาเอกชน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาบุคลิกภาพห้องค์ประกอบ ตามแนวคิดของคอสต้าและแมคเคร (Costa & McCrae, 1992) โดยที่ลักษณะเฉพาะของบุคคลจะมีผลต่อการกำหนดแบบแผนวิธีการคิด และพฤติกรรมการรับรู้ต่อตนเอง ซึ่งแบ่งบุคลิกภาพออกเป็นห้องค์ประกอบ ได้แก่

1. องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดเผย คือ บุคลิกภาพที่เน้นความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในเรื่องของการเข้าสังคม การแสดงออก การเข้าร่วมกิจกรรม การพูดคุย การมีความกระตือรือร้น และวิธีการการมองโลก จากการศึกษาของกิงแกร์ ทรัพย์พระวงศ์ (2554) พบว่า คนไทยมีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยค่อนข้างสูง เพราะสังคมยุคใหม่ในปัจจุบันมีกระแสของความเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว เพื่อให้เข้ากับความเป็นสากลอุ่นไอตลอดเวลา

2. องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก คือ บุคลิกภาพที่เน้นในเรื่องของความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย มีความตั้งใจ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย ในตนเอง มีการวางแผนที่ดี มีความมั่นคงในตนเอง และการควบคุมตนเองที่เหมาะสม ซึ่งบุคลากรที่มีองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก จะเป็นบุคลากรที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และเต็มใจให้ความช่วยเหลือต่อเพื่อนร่วมงานในด้านต่างๆ (บดินทร์ หาญบุญทรง และพวงเพชร์วัชรอยู่, 2555)

3. องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ คือ บุคลิกภาพที่เน้นเรื่องของจินตนาการ สุนทรียภาพ การเข้าถึงความคิดความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ความสนใจในสิ่งต่างๆ รอบตัว การไขว่คว้าหาความรู้ และความสามารถในการตัดสินใจ จากการศึกษาของ อรุวิสาส์ กิจพิทักษ์ (2556) พบว่า เพศชายจะมีค่าเฉลี่ยในองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สูงกว่าเพศหญิง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการพัฒนาโครงสร้างทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

4. องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง คือ บุคลิกภาพของบุคคลที่มีความเห็นอกเห็นใจ มีความอ่อนเพื่อเพื่อและชอบช่วยเหลือผู้อื่น และเข้าใจในเรื่องการให้ความร่วมมือ ซึ่งบุคลิกภาพแบบเห็นพ้องจะเป็นคุณลักษณะบุคลิกภาพที่มีอำนาจจัดการและมีผลต่อต้านการปฏิบัติงานด้วย (จุ้ยสมิทธิ์ไกร และคณะ, 2552)

5. องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบหัวนี้ให้ทางอารมณ์ คือ บุคลิกภาพที่เน้นในเรื่องของอารมณ์และ ความรู้สึก โดยที่ มีแนวโน้มที่มีความอ่อนไหวต่อความโกรธ ความกลัว ความวิตก กังวล ความเห็น ความอับอาย ความรู้สึกผิด และความน่า รังเกียจ จากการศึกษาของ ชินนาณู นิจจะยะ และ วัลลย์ เนียมทรัพย์ (2554) พบว่าบุคลิกภาพแบบหัวนี้ให้ทาง อารมณ์จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียด กล่าวคือ บุคลากรที่มีบุคลิกภาพแบบหัวนี้ให้ทางอารมณ์มากจะมี ความเครียดสูง

ซึ่งนักวิชาการทั่วโลกเชื่อว่าบุคลิกภาพหัวองค์ประกอบ นี้มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมการ แสดงออกของบุคคล และการแสดงพฤติกรรมของบุคลากร แต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันตามลักษณะบุคลิกภาพ ซึ่งการเข้าใจลักษณะบุคลิกภาพของบุคลากรแต่ละบุคคล นั้น จะสามารถทำนายพฤติกรรมในการแสดงออกมาใน อนาคตได้อีกด้วย (วีไลลักษณ์ เสรีตรากูล, 2556; อรัญญา ไชยศร, 2556)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการศึกษาคือบุคลากรในมหาวิทยาลัย เอกชน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากร สายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 11,816 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2557) และ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับศึกษา โดยคำนวณ จากสูตร เมื่อสัดส่วนของประชากร (P) ณ ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยให้มีค่าความคลาดเคลื่อน (E) ของการประมาณ ค่าสัดส่วนที่เกิดขึ้นได้ในระดับ .05 และเมื่อขนาดของประชากร อยู่ที่ $>10,000$ (ศิริชัย ภูมิจนาวี, ทวีวรรณ ปิตยานันท์ และ ดิเรก ศรีสุข, 2551) จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 385 ตัวอย่าง และเก็บรวมรวมข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

ส่วนเครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaires) โดยใช้คำถามปลายปิด ซึ่งผู้วิจัยสร้าง เครื่องมือสำหรับใช้เก็บรวมข้อมูล โดยการพัฒนาและ ประยุกต์จากแนวคิด ทฤษฎี การวัดค่าตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ในงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ และนำข้อสรุปที่ ได้จากการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ไปพัฒนาเป็น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยกำหนดเป็นขอบข่ายในการ

วิจัยและสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นโดยใช้มาตราดัชนี ไลก์เริร์ต (Likert rating scale) (Likert, 1932) จากนั้นนำ แบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้กลับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียง กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด และคำนวณความน่าเชื่อถือ (Reliability) หากค่าสัมประสิทธิ์แอลfa ของครอนบาก (Cronbach's Alpha Coefficient: **A**) ซึ่ง พบว่าค่าความเที่ยงที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง .897–.940 ถือว่า อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร คือ สถิติเชิง พรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ การแจกแจง ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบี้ยว (Skewness) และความต่อง (Kurtosis) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ ไปวิเคราะห์ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปร เชิงพหุแบบสองทาง (Multivariate analysis of variance: 2 Way MANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน จำนวน 385 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น พบว่าเป็นเพศชาย จำนวน 161 คน (ร้อยละ 42) และเพศ หญิง จำนวน 224 คน (ร้อยละ 58) อายุ 41–50 ปี จำนวน 124 คน (ร้อยละ 32) รองลงมา คือ อายุ 31–40 ปี จำนวน 120 คน (ร้อยละ 31) อายุ 51–60 ปี จำนวน 77 คน (ร้อยละ 20) อายุ 21–30 ปี จำนวน 53 คน (ร้อยละ 14) และอายุ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน (ร้อยละ 3) ตามลำดับ โดยที่กลุ่มตัวอย่างมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 204 คน (ร้อยละ 53) รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 92 คน (ร้อยละ 24) และระดับปริญญาเอก จำนวน 89 คน (ร้อยละ 23) ตามลำดับ มีรายได้ต่อเดือน 15,001–20,000 บาท จำนวน 111 คน (ร้อยละ 29) รองลงมา คือ 25,001–30,000 บาท จำนวน 82 คน (ร้อยละ 21) รายได้ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 79 คน (ร้อยละ 21) และต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 53 คน (ร้อยละ 14) ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งเป็นอาจารย์ จำนวน 161 คน (ร้อยละ 42) ผู้บริหารและบุคลากร จำนวน 112 คน (ร้อยละ 29) รายละ เงินเดือนตั้งต่างๆ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(N = 385)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	1. ชาย	161	32
	2. หญิง	224	58
อายุ	1. 21-30 ปี	53	14
	2. 31-40 ปี	120	31
	3. 41-50 ปี	124	32
	4. 51-60 ปี	77	20
	5. 61 ปีขึ้นไป	11	3
การศึกษา	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	1
	2. ปริญญาตรี	89	23
	3. ปริญญาโท	204	53
	4. ปริญญาเอก	89	23
รายได้	1. ต่ำกว่า 15,000 บาทต่อเดือน	53	14
	2. 15,001-20,000 บาทต่อเดือน	111	29
	3. 20,001-25,000 บาทต่อเดือน	60	16
	4. 25,001-30,000 บาทต่อเดือน	82	21
	5. 30,001 บาทขึ้นไป	79	21
ตำแหน่ง	1. ผู้บริหาร	112	29
	2. อาจารย์	161	42
	3. บุคลากร	112	29

ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์จากการวัดตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดเผย องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์ องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง และ องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบห่วนไหวทางอารมณ์ เพื่อศึกษาภาพรวมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของบุคลากรในสถาบันศึกษาเอกชน พบว่า โดยภาพรวมตัวแปรมีค่าเฉลี่ย (Mean) อยู่ระหว่าง 4.27-4.37 และตัวแปรลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อยู่ระหว่าง .525-.627 และตัวแปรลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อตัวแปร สอดคล้องกัน และข้อมูลมีการกระจายตัวอยู่ใกล้กับค่าเฉลี่ย เนื่องจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งกล่าวว่ามีค่าไม่เกิน 1 ส่วนค่าความเบี้ยว (Skewness) หรือความไม่สมมาตรของ

การแจกแจงในภาพรวม พบว่า ค่าความเบี้ยวของตัวแปรมีค่าเป็นลบ และส่วนใหญ่ตัวแปรมีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบี้ยวซ้าย ค่าเฉลี่ยของตัวแปรจึงค่อนข้างสูง โดยอยู่ในระดับมาก ทุกรายการ เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Kurtosis) หรือค่าความสูงของการแจกแจง พบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ทุกตัวแปรมีค่าความโด่งต่ำกว่าปกติ (ความโด่งมีค่าน้อยกว่า 3) และส่วนมากทำให้ข้อมูลมีการกระจายของข้อมูลมากทำให้ข้อมูลมีการแจกแจงค่อนข้างปานหรือโค้งน้อย แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาค่าความเบี้ยวและความโด่ง พบว่า ค่าความเบี้ยว และความโด่งมีความแตกต่างจากศูนย์เพียงเล็กน้อย และจัดว่าเข้าใกล้ศูนย์ จึงถือว่าตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงข้อมูลเป็นโค้งปกติ (Normal curve) จึงมีความเหมาะสมเพียงพอ ที่จะนำข้อมูลไปวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรเชิงพหุแบบสองทาง (Multivariate analysis of variance: 2 Way MANOVA) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบี้ยว ความโด่ง และค่าระดับของตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของบุคลิกภาพห้า
องค์ประกอบ

(N = 385)

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	Mean	Standard Deviation	Skewness	Kurtosis	ความคิดเห็นต่อตัวแปร
บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	4.36	.533	-.614	-.301	มาก
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	4.29	.525	-.572	-.253	มาก
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	4.31	.627	-.846	.505	มาก
บุคลิกภาพแบบหัวน้ำใหญทางอารมณ์	4.27	.619	-.900	.928	มาก
บุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง	4.37	.529	-.585	-.149	มาก

ส่วนผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรเชิงพหุแบบสองทาง (Multivariate analysis of variance: 2 Way MANOVA) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพหัว翁ค์ประกอบของบุคลากรในสถาบันการศึกษาเอกชน พบว่า เพศมีอิทธิพลต่อองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดเผย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และมีอิทธิพลต่อองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดเผย และองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบหัว翁แนวทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 รายได้มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดเผย องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบมี

จิตสำนึก และองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบหัวน้ำใหญ่ทาง
อารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .001 และมีอิทธิพลต่อ
องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และ
องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ .01 ส่วนตัวแห่งมีอิทธิพลต่อองค์ประกอบ
บุคลิกภาพแบบเปิดเผย องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดรับ
ประสบการณ์ และองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบหัวน้ำใหญ่
ทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .001 และมีอิทธิพลต่อ
องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ .01 ส่วนอย่างไม่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพหัวองค์ประกอบ
ของบุคลากรในสถาบันศึกษาเอกชน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรเชิงพหุแบบสองทาง (Multivariate analysis of variance: 2 Way MANOVA) ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพห้องครัวก่อของบุคลากรในสถาบันศึกษาเอกชน

Tests of Between-Subjects Effects

Source		Type III Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	แบบเปิดเผย	18.350 ^a	14	1.311	5.336	.000
	แบบเปิดรับประสบการณ์	14.586 ^b	14	1.042	4.228	.000
	แบบมีจิตสำนึก	30.492 ^c	14	2.178	6.698	.000
	แบบทวั้นไหวทางอารมณ์	30.217 ^d	14	2.158	6.841	.000
	แบบเห็นพ้อง	9.941 ^e	14	.710	2.695	.001
Intercept	แบบเปิดเผย	679.065	1	679.065	2764.388	.000
	แบบเปิดรับประสบการณ์	682.009	1	682.009	2767.828	.000
	แบบมีจิตสำนึก	675.957	1	675.957	2078.780	.000
	แบบทวั้นไหวทางอารมณ์	666.648	1	666.648	2113.022	.000
	แบบเห็นพ้อง	686.237	1	686.237	2604.472	.000
เพศ	แบบเปิดเผย	1.247	1	1.247	5.075	.025*
	แบบเปิดรับประสบการณ์	.433	1	.433	1.756	.186
	แบบมีจิตสำนึก	.395	1	.395	1.215	.271
	แบบทวั้นไหวทางอารมณ์	.376	1	.376	1.193	.275
	แบบเห็นพ้อง	.158	1	.158	.598	.440
อายุ	แบบเปิดเผย	.316	4	.079	.322	.863
	แบบเปิดรับประสบการณ์	.730	4	.183	.741	.565
	แบบมีจิตสำนึก	.455	4	.114	.350	.844
	แบบทวั้นไหวทางอารมณ์	.507	4	.127	.402	.807
	แบบเห็นพ้อง	.121	4	.030	.115	.977
การศึกษา	แบบเปิดเผย	1.974	3	.658	2.678	.047*
	แบบเปิดรับประสบการณ์	2.323	3	.774	3.142	.025*
	แบบมีจิตสำนึก	2.331	3	.777	2.389	.069
	แบบทวั้นไหวทางอารมณ์	2.920	3	.973	3.085	.027*
	แบบเห็นพ้อง	.770	3	.257	.974	.405

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรเชิงพหุแบบสองทาง (Multivariate analysis of variance: 2 Way MANOVA) ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของบุคลากรในสถาบันศึกษาเอกชน (ต่อ)

Source		Type III Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
รายได้	แบบเปิดเผย	8.562	4	2.141	8.714	.000***
	แบบเปิดรับประสบการณ์	5.549	4	1.387	5.630	.000***
	แบบมีจิตสำนึก	19.829	4	4.957	15.245	.000***
	แบบหัวน้ำแนวทางอารมณ์	18.471	4	4.618	14.636	.000***
	แบบเห็นพ้อง	3.951	4	.988	3.749	.005**
ตำแหน่ง	แบบเปิดเผย	6.090	2	3.045	12.395	.000***
	แบบเปิดรับประสบการณ์	8.231	2	4.116	16.703	.000***
	แบบมีจิตสำนึก	7.972	2	3.986	12.258	.000***
	แบบหัวน้ำแนวทางอารมณ์	9.007	2	4.503	14.274	.000***
	แบบเห็นพ้อง	3.178	2	1.589	6.031	.003**
Error	แบบเปิดเผย	90.890	370	.246		
	แบบเปิดรับประสบการณ์	91.170	370	.246		
	แบบมีจิตสำนึก	120.313	370	.325		
	แบบหัวน้ำแนวทางอารมณ์	116.733	370	.315		
	แบบเห็นพ้อง	97.489	370	.263		
Total	แบบเปิดเผย	7429.680	385			
	แบบเปิดรับประสบการณ์	7204.640	385			
	แบบมีจิตสำนึก	7309.070	385			
	แบบหัวน้ำแนวทางอารมณ์	7151.680	385			
	แบบเห็นพ้อง	7475.040	385			
Corrected	แบบเปิดเผย	109.240	384			
Total	แบบเปิดรับประสบการณ์	105.756	384			
	แบบมีจิตสำนึก	150.805	384			
	แบบหัวน้ำแนวทางอารมณ์	146.951	384			
	แบบเห็นพ้อง	107.431	384			

- a. R Squared = .168 (Adjusted R Squared = .136)
- b. R Squared = .138 (Adjusted R Squared = .105)
- c. R Squared = .202 (Adjusted R Squared = .172)
- d. R Squared = .206 (Adjusted R Squared = .176)
- e. R Squared = .093 (Adjusted R Squared = .058)

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า เพศมีอิทธิพลต่อองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดเผย นั่นหมายถึง เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อบุคลิกภาพแบบเปิดเผยแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Abedi, Mohammadi, Mohammadi, Alizadeh, Hosseini และ Rostami (2012) ที่พบว่า เพศหญิงมีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยมากกว่าเพศชาย ในทิศทางเดียวกันงานวิจัยของ มหิทธิ ประสานศักดิ์ (2549) พบว่า ครูเพศหญิงมีความเปิดเผยและสามารถเผชิญปัญหามากกว่าครูเพศชาย ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการสอนทุทางพัฒนารูปแบบ ที่กล่าวว่า คุณลักษณะทางชีววิทยา และสังคม จิตวิทยาของวัฒนาการและกระบวนการของการแสดงออกทางเพศของผู้ชายและผู้หญิงมีความแตกต่างกันในด้านการปรับตัวในการอยู่รอดและดำรงชีวิตที่แตกต่างกัน ซึ่งในท่านองเดียวกันยังส่งผลต่อการแสดงออกทางด้านอารมณ์ และจิตใจที่แตกต่างกันอีกด้วย (Costa Jr., Terracciano & McCrae, 2001)

ระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดเผย และองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบห่วงใหว่างอารมณ์ ซึ่งสอดคล้องกับการผลการวิจัยของ Khurshid (2011) ที่พบว่าครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพแบบเปิดเผย ในขณะที่ครูที่จบการศึกษาในระดับปริญญาเอก จะมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกโดยที่แนวคิดของ Costa & McCrae (1992) อธิบายไว้ว่าผู้ที่มีประสบการณ์ชีวิตและได้รับการศึกษาในระดับสูงกว่าจะมีโอกาสได้เรียนรู้และฝึกฝนการใช้สติปัญญาและทักษะอย่างมีระบบ รวมไปถึงการเปิดเผยตัวตนในสังคมและตอบสนองต่อสิ่งเร้าซึ่งจะมีเพิ่มขึ้นไปตามลำดับจึงทำให้การแสดงออกซึ่งบุคลิกภาพแตกต่างกัน

รายได้มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดเผย องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบห่วงใหว่างทางอารมณ์ องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง โดยที่ผลวิจัยของ Morton,

Tyran, และ Wengstrom (2011); & Youn & Fumio (2014) อธิบายไว้ว่า รายได้ของบุคคลนั้นมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบ ทั้งนี้ Khurshid (2011) ได้ให้เหตุผลไว้ว่ารายได้มีอิทธิพลต่อบุคลากรครูทั้งในทางบวกและทางลบ โดยที่ครูที่มีรายได้ต่ำจะมีบุคลิกภาพแบบห่วงใหวงสูงในขณะที่ครูที่มีรายได้สูงจะมีบุคลิกภาพแบบห่วงใหวงต่ำ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลิกภาพในองค์ประกอบอื่นๆ สูงขึ้นอีกด้วย

ส่วนตำแหน่งมีอิทธิพลต่อองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดเผย องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบห่วงใหวงทางอารมณ์ และองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเห็นพ้อง โดยที่อยู่ในตำแหน่งบริหารจะมีองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดเผย องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกที่เด่นชัด (มหิทธิ ประสานศักดิ์, 2549.; Chen, Wang & Lin, 2006; Morton, Tyran, & Wengstrom, 2011; Youn & Fumio, 2014)

ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการบริหารคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา เป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีอำนาจในการตัดสินใจ รวมทั้งการกำหนดนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีบุคลิกภาพและคุณลักษณะที่ดี ทั้งทางด้านคุณวุฒิและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี เป็นผู้นำ วิชาชีพที่จะต้องมีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ จึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (ธีระ รุณเจริญ, 2550)

ข้อเสนอแนะ

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนและสถาบันการศึกษาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการสร้างความเข้าใจถึงลักษณะเฉพาะของบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบของบุคลากร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขของบุคลากร ตลอดจนการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรด้านการ

พัฒนาบุคลากร การส่งเสริมและพัฒนาบุคลิกภาพด้านต่างๆ ของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีสอดคล้องกับการทำงานของสถาบันการศึกษานั้นๆ รวมถึงการรองรับต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการดำเนินกิจการขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

บรรณานุกรม

กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. (2554). ปัจจัยทางชีวสังคมและบุคลิกภาพของคนไทยตามทฤษฎีห้องค์ประกอบ. *BU Academic Review, 10(1)*, 208 –219.

ชินานาฎ นิจจะยะ และ ณัลย์ เนียมทรัพย์. (2554). อิทธิพลของบุคลิกภาพห้องค์ประกอบ และการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความเครียดของพนักงานฝ่ายผลิตยางรดินต์ บริษัท วีรับเบอร์ จำกัด. *Proceedings of 49th Kasetsart University Annual Conference: Humanities and Social Sciences*, 201 – 204.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2550). การสรรหา การคัดเลือก และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูชัย สมิทธิไกร และคณะ. (2552). ปัจจัยที่พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ธีระ รุณเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาบุคลิกปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แอล.ที.เพรส.

บดินทร์ หาญบุญทรง และ พวงเพชร วัชรอยู่. (2555). ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกห้องค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนขององค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการในสำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 38(1), 180–198.

นพิทธิ ประสานศักดิ์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้องค์ประกอบกับวิธีเชิงความเครียดของครูโรงเรียนประถมศึกษา ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 1. *วารสารรามคำแหง*, 26 (ฉบับพิเศษ), 253–262.

วีไลลักษณ์ เสรีราชกุล. (2556). บุคลิกภาพห้องค์ประกอบกับการใช้เฟสบุ๊ก. *วารสารนักบริหาร*, 33(2), 35–39.

ศิริชัย กาญจนวاسي, ทวีวนัน พิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุข. (2551). การเลือกใช้สัดติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). คู่มือปฏิบัติงานเรื่องการวางแผนอัตรากำลังทรัพยากรบุคคล อุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: กลุ่มมาตรฐานการบริหารงานบุคคล สำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2557). ข้อมูลสถิติทางการศึกษา. สืบคันเมื่อ 6 มกราคม 2558, จาก http://www.info.mua.go.th/information/show_all_statdata_table.php?data_show=4

อรุณสาส กิจพิทักษ์. (2556). ลักษณะบุคลิกภาพคนไทย วัยทำงานโดยแบบสำรวจบุคลิกภาพ The LEONARD personality inventory ในกลุ่มพื้นที่เขตพานิชยกรรมและอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร. *วารสารจิตวิทยาคลินิก*, 44(1), 1–10.

อรัญญา ไชยศร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยายกาศขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 6(1), 59–66.

Abedi, G., Mohammadi A., Mohammadi, F., Alizadeh A., Hosseini, H., & Rostami, F. (2012). University students' personality profile based on Costa & McCrae five factor theory. *International Journal of collaborative research on international medicine & public health*, 4(6), 1330 - 1336.

Chalabianloo, G.H., & GarousiFarshi, M.T. (2010). The five-factor personality test NEO-PI-R test SCL-90-R: A look at the NEO-test capability in the evaluation of mental health. *Journal of Behavioral Sciences*, 4(1), 51–58.

Chen, Y.F., Wang, C.M., & Lin, H.J. (2006). Explore the relationships among demography, personality traits and self-directed learning. *The journal of human resource and adult learning*, Nov (2006), 141–150.

Chowdhury, M. (2006). Students' personality traits and academic performance: A five-factor model perspective. *College Quarterly*, 9(3).

Costa Jr., P.T., Terracciano, A., & McCrae, R.R. (2001). Gender differences in personality traits across cultures: Robust and surprising findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(2), 322-331)

Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1992). *Revised NEO personality inventory (NEO-PI-R) and NEO five factor inventory (NEO-FFI) professional manual*. Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.

Khurshid, F. (2011). Personality' s big five factors of the universities teachers. *British Journal of humanities and social sciences*, 2(2), 80–90.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of psychology*, 19, 44–53

Morton, R., Tyran, J.R., & Wengstrom, E. (2011). *Income and ideology: How personality traits, cognitive abilities and education shape political attitudes*. Research report.

Office of the Higher Education Commission. (2014). Information for Education Statistics. Retrieved January 6, 2015, from, http://www.info.mua.go.th/information/show_all_statdata_table.php?data_show=4 (in Thai).

Pervin, L.A. (1989). *Personality theory and research* (5th ed.). New York: John Wiley & Sons.

Youn, L. S., & Fumio, O. (2014). *The effects of personality traits and behavioral characteristics on schooling, earning, and career promotion*. RIETI Discussion Paper Series 14-E-023. The Research Institute of Economy, Trade and Industry.

TRANSLATED THAI REFERENCES

Chaiyasorn, A. (2013). The relationship between personality, organizational climate, organizational commitment and organizational citizenship behaviors of private vocational school teachers in Nakhon Si Thammarat. *Journal of Southern Technology*, 6(1), 59 – 66. (in Thai).

Hanboonsong, B., & Watcharayoo, P. (2012). Personal factors, five factor model of personality, perceived organizational support, and organizational citizenship behavior of officials in the Office of the Permanent Secretary for Interior. *Journal of Social Sciences and Humanities*. 38(1), 180–198. (in Thai)

Kanchanawasri, S., Pittayanon, T., & Srisukho, D. (2008). *Statistics for research*. (5th ed). Bangkok: Chulalongkorn University Printing House. (in Thai).

Kitpituck, O. (2013). The LPI profiles of Thai working-aged people in Bangkok' s commercial and industrial areas. *Clinical Psychologist Journal*, 44(1), 1–10. (in Thai).

Nichaya, C. & Nieamsup, T. (2011). Influence of big five personality factors and social support on stress among employees of tyre production department, Vee Rubber Co.,Ltd. *Proceedings of 49th Kasetsart University Annual Conference: Humanities and Social Sciences*, 201–204. (in Thai).

Office of the Higher Education Commission. (2007). Manual Planning Staffing Resources for Higher Education. Bangkok: Bureau of Personnel Administration and Development, Office of the Higher Education Commission.

Prasarnsak, M. (2006). The relationship between five factors of personality and the management of stress by primary school – teachers: A case study of school under the jurisdiction of the Chaiyaphum educational areas 1 office. *Ramkhamhaeng University Journal*, 26(Special), 253 – 262. (in Thai).

Rooncharoen, T. (2007). *The school administration education reform*. Bangkok: L.T. Press Printing House. (in Thai).

Seritrakul, W. (2013). Big five personality factors and facebook usage. *Executive Journal*, 33(2), 35–39.

Smithikrai, C., et al. (2009). *Factors predictive of good organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior*. Bangkok: Nation Research Council of Thailand. (in Thai).

Smithikrai, C. (2007). Recruitment, selection and performance appraisal. (2nd ed). Bangkok: Chulalongkorn University Printing House. (in Thai).

Subprawong, K. (2011). Biosocial factors and the personality of Thai people in accordance with five-factor theory. *BU Academic Review*, 10(1), 208–219. (in Thai).



ดร.พิมพ์อรุ ลิมปัพต์ สำเร็จการศึกษา Interdisciplinary Ph.D. in Communication, Arizona State University, U.S.A., M.A. in English, Arizona State University, U.S.A. และศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (B.A. in English) ปัจจุบันเป็น อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต



ดร.วัลลภา เฉลิมวงศ์สาเวช สำเร็จการศึกษา ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (วิทยานิพนธ์ดีเด่น สาขาวิชา การบริหารการศึกษา) วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม นศ.ม. (เกียรตินิยมเหรียญทอง สาขาวิชารสสื่อสารมวลชน) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และ นศ.บ. (เกียรตินิยมอันดับสอง สาขาวิชาประชาสัมพันธ์) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ปัจจุบันเป็นอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต มีผลงานวิชาการประเพณี งานวิจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมของสถาบันอุดมศึกษา เอกชน บทความวิชาการ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อสังคม ขององค์กรอุดมศึกษา