



ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการ
เปลี่ยนแปลง และความพึงพอใจในสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น

นางสาวฉมฉวรรณ	คงรักษ์	เลขประจำตัวนิสิต	5237402438
นางสาวณัฐพิชา	สุรินทร์เสรี	เลขประจำตัวนิสิต	5237428838
นางสาวณกามาศ	สังข์ภิรมย์	เลขประจำตัวนิสิต	5237457038

โครงการทางจิตวิทยานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

สาขาจิตวิทยา

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIPS AMONG BIG FIVE PERSONALITY, SENSE OF URGENCY,
AND SENSE OF COMPLACENCY

Miss Kamonwan	Kongrak	5237402438
Miss Nutpicha	Surintharaseree	5237428838
Miss Phakamas	Sangpirom	5237457038

A Senior Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
For the Degree of Bachelor of Science in Psychology
Faculty of Psychology Chulalongkorn University
Academic Year 2012
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อโครงการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้า
องค์ประกอบ กับการตระหนักถึงความจำเป็น
เร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง และความพึงพอใจใน
สถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่
เกิดขึ้น

โดย

กมลวรรณ คงรักษ์ ญัฐพิชา สุรินทร์เสรี
และ ผกามาศ สังข์ภิรมย์


หลักสูตร


ปริญญาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา

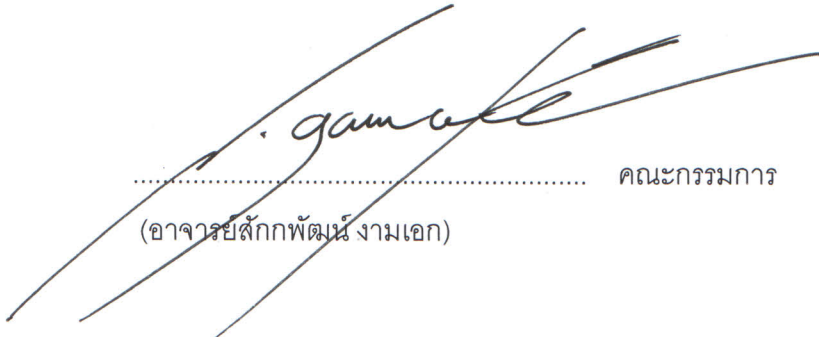
อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ

อาจารย์ ดร.อภิชนา ไชยวุฒิกมลกรณวานิช

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้อนุมัติให้นำโครงการวิจัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบัณฑิต


..... อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัย
(อาจารย์ ดร.อภิชนา ไชยวุฒิกมลกรณวานิช)


..... คณะกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.เววดี วัฒนทกโกศล)


..... คณะกรรมการ
(อาจารย์ศักดิ์กพัฒน์ งามเอก)

กมลวรรณ คงรักษ์ ณัฐพิชา สุรินทร์เสรี และผกาภาศ สังข์ภิรมย์ ความสัมพันธ์ระหว่าง
บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง และ
ความพึงพอใจในสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น (RELATIONSHIPS AMONG
BIG FIVE PERSONALITY, SENSE OF URGENCY, AND SENSE OF COMPLACENCY)
อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ: อาจารย์ ดร.อภิษฐา ไชยวุฒิกกรณวณิช, 74 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้าองค์
ประกอบกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจกับสถานะที่
เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดย
กลุ่มตัวอย่างจำนวน 135 คน ที่มีอายุตั้งแต่ 20 – 59 ปี ตอบแบบสอบถามประเมินบุคลิกภาพ การ
ตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่
ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น ตามลำดับ แล้วทำการวิเคราะห์ผลทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่ง
ด่วนในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .202, p < .05$)
2. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตระหนักถึงความ
จำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง ($r = .166, p = .055$)
3. บุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับการตระหนักถึง
ความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .420, p < .01$)
4. บุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่ ไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจกับสถานะที่เป็น
อยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .095 ($r = -.144, p = .095$)
5. บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง ($\beta = .118, p < .05$), แบบเปิดรับประสบการณ์ ($\beta = -.102,$
 $p < .05$) แบบสำนึกในหน้าที่ ($\beta = .466, p < .05$), แบบแปรปรวนทางอารมณ์ ($\beta = -.101,$
 $p < .05$) และแบบคล้อยตามผู้อื่น ($\beta = -.164, p < .05$) สามารถร่วมกันทำนายการตระหนักถึง
ความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2 = .209, p < .01$)
6. บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง ($\beta = -.129, p < .05$), แบบเปิดรับประสบการณ์ ($\beta = -.168,$
 $p < .05$) แบบสำนึกในหน้าที่ ($\beta = .165, p < .05$) แบบแปรปรวนทางอารมณ์ ($\beta = .331, p < .05$)
และแบบคล้อยตามผู้อื่น ($\beta = -.166, p < .05$) สามารถร่วมกันทำนาย ความพึงพอใจในสภาพที่
เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2 = .243, p < .01$)

สาขาวิชา.....จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.....ปีการศึกษา.....2555.....

ลายมือชื่อนิสิต.....กมลวรรณ คงรักษ์.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....อภิษฐา

ณัฐพิชา สุรินทร์เสรี
ผกาภาศ สังข์ภิรมย์

MAJOR PSYCHOLOGY

KEYWORDS: BIG FIVE PERSONALITY / SENSE OF URGENCY / SENSE OF COMPLACENCY

KAMONWAN KONGRAK NUTPICHA SURINTHARASEREE AND PHAKAMAS SANGPIROM: THE RELATIONSHIPS AMONG BIG FIVE PERSONALITY, SENSE OF URGENCY, AND SENSE OF COMPLACENCY. RESEARCH ADVISOR: APITCHAYA CHAIWUTIKORNWANICH, Ph.D., 74 pp.

The purpose of this research was to study the relationships among big five personality, sense of urgency and sense of complacency. The subjects were one hundred and thirty-five respondents between the ages of 20 – 59 years old completed battery questionnaires assessing their personality, sense of urgency, and sense of complacency.

Results indicate that

1. The extraversion personality is positively correlated with a sense of urgency: $r(135) = .202, p < .05$
2. The openness to experience personality is marginally positive correlated with a sense of urgency: $r(135) = .166, p = .055$
3. The conscientiousness personality is positively correlated with a sense of urgency: $r(135) = .420, p < .01$
4. The conscientiousness personality is marginally negative correlated with a sense of complacency: $r(135) = -.144, p = .095$
5. The extraversion ($\beta = .118, p < .05$), openness to experience ($\beta = -.102, p < .05$) conscientiousness ($\beta = .466, p < .05$), neuroticism ($\beta = -.101, p < .05$) and agreeableness ($\beta = -.164, p < .05$) personalities together can significantly predict a sense of urgency. ($R^2 = .209, p < .01$)
6. The extraversion ($\beta = -.129, p < .05$), openness to experience ($\beta = -.168, p < .05$) and conscientiousness ($\beta = .165, p < .05$) neuroticism ($\beta = .331, p < .05$) and agreeableness ($\beta = -.166, p < .05$) personalities together can significantly predict a sense of complacency. ($R^2 = .243, p < .01$)

Field of Study...Industrial and Organizational Psychology...Academic Year ...2555.....

Student's Signature Kamonwan Kongrak Advisor's Signature Apitchaya
Nutpicha Surintharaseree
Phakamas Sangpirom

กิตติกรรมประกาศ

โครงการทางจิตวิทยาเล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความกรุณาจาก อาจารย์ ดร.อภิษฐา ไชยวุฒิกภรณ์วานิช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้สละเวลาในการชี้แนะและตรวจสอบความถูกต้องอย่างละเอียดรวมทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์จนทำให้โครงการทางจิตวิทยาเล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ได้

ขอขอบคุณอาจารย์อิสระ พัฒนศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้ความรู้ และช่วยชี้แนะเพิ่มเติมในประเด็นที่มีความสำคัญ อีกทั้งยังเสียสละเวลาช่วยตรวจสอบความถูกต้องตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จ ซึ่งทำให้โครงการทางจิตวิทยาเล่มนี้เสร็จสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณอาจารย์วิัญญา วัฒนโธ สำหรับความช่วยเหลือในขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดจนทำให้มาตรวัดในโครงการทางจิตวิทยาชิ้นนี้มีความสมบูรณ์และมีความครอบคลุมในเนื้อหา

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศันนงค์ มณีศรี สำหรับความอนุเคราะห์ ในการให้ผู้วิจัยยืมใช้มาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไปถึงผู้ที่มีส่วนร่วมในการวิจัยทุกท่าน ทั้งพนักงานในบริษัท เอกชนที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย และผู้มีส่วนร่วมท่านอื่น ๆ ที่มีได้กล่าวถึงในที่นี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อและคุณแม่ และครอบครัว สำหรับกำลังใจ ความช่วยเหลือและการสนับสนุนในด้านต่างๆ ตลอดระยะเวลาในการทำโครงการวิจัยเล่มนี้ ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่ทำให้โครงการวิจัยเล่มนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คณะผู้วิจัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ	4
การตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง	13
ความพึงพอใจในสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น	18
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	26
สมมุติฐานการวิจัย	26
ขอบเขตของการวิจัย	26
ตัวแปรในการวิจัย	27
คำจำกัดความที่เกี่ยวข้องในการวิจัย	27
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	29
บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย	30
ตัวอย่างในการวิจัย	30
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	30
ขั้นตอนการเก็บข้อมูล	35
การวิเคราะห์ข้อมูล	36
บทที่ 3 ผลการวิจัย	37
บทที่ 4 การอภิปรายผลการวิจัย	48
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	56
รายการอ้างอิง	62
ภาคผนวก	64
ภาคผนวก ก	65
ภาคผนวก ข	69
ภาคผนวก ค	72
ประวัติผู้วิจัย	74

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์ 10
2	ลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว 11
3	ลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง 12
4	ลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพการคล้อยตามผู้อื่น 12
5	ลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก 13
6	ความสำเร็จทำให้คนในองค์กรสนใจแต่เรื่องภายในจนทำให้ความตระหนัก ถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงหายไปได้อย่างไร 24
7	ความแตกต่างระหว่างลักษณะของความพอใจกับสภาพที่เป็นอยู่และความตระหนัก ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง 25
8	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน 39
9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในการวิจัยทั้งหมด 41
10	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การตระหนักถึง ความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดย ไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น 42
11	ค่า Tolerance ค่า VIF ของตัวแปรอิสระ ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยมาตรฐาน ระหว่างตัวแปรบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบที่สามารถร่วมกันทำนายการตระหนัก ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง 43
12	ค่า Tolerance และค่า VIF ของตัวแปรอิสระ ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอย มาตรฐานระหว่างตัวแปรบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบสามารถร่วมกันทำนาย ความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น 44

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

โลกมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลาและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรธุรกิจต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันที่สูงขึ้น, ต้นทุนที่เพิ่มมากขึ้น หรือการมีคู่แข่งที่แข็งแกร่งขึ้น ยกตัวอย่างสถิติการจดทะเบียนสิทธิบัตรในสหรัฐฯ เพิ่มขึ้นจาก 132,000 รายการ ในปี ค.ศ. 1986 เป็น 211,000 ในปี ค.ศ. 1996 และพุ่งขึ้นเป็น 452,000 ในปี ค.ศ. 2006 ซึ่งชี้ให้เห็นถึงจำนวนสิทธิบัตรที่เพิ่มขึ้นกว่า 2 เท่าตัวและการเติบโตที่พุ่งสูงขึ้น ทำให้องค์กรในปัจจุบันต้องหมั่นพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้ดีขึ้นอยู่เสมอ สามารถปรับตัวได้ไปกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่ไม่หยุดนิ่ง นั้นหมายถึงองค์กรจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อความอยู่รอดขององค์กร ถ้าองค์กรไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ได้ ก็ย่อมมีแนวโน้มที่จะประสบกับความยากลำบากในการดำเนินธุรกิจและล่มสลายไปในที่สุด ทุกองค์กรควรทำความเข้าใจกฎข้อนี้และปรับตัวตาม ดังคำกล่าวที่ว่า “การเปลี่ยนแปลงเป็นกฎของชีวิต สำหรับผู้ที่มองเห็นอดีตหรือและปัจจุบันจะไม่พลาดกับอนาคตอย่างแน่นอนอน” (Change is the law of life. And there who look only the past or present are certain to miss the future, John F. Kennedy, 1963)

ทั้งนี้ไม่มีใครทราบล่วงหน้าว่าการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นเมื่อใด อย่างไร และจะส่งผลกระทบต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด การเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้ตามแนวคิดของคอตเตอร์ (Kotter, 1996, 2008) กล่าวไว้ว่าองค์กรจะต้องนำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นโดยผ่าน 8 ขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ 1. การตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง 2. การสร้างทีมนำการเปลี่ยนแปลง 3. กำหนดวิสัยทัศน์ที่ถูกต้อง 4. สื่อสารโน้มน้าวให้ทุกคนยอมรับการเปลี่ยนแปลง 5. กำจัดสิ่งกีดขวางและอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง 6. สร้างความสำเร็จในระยะสั้น 7. สร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง 8. ทำให้พฤติกรรมหลังการเปลี่ยนแปลงคงอยู่อย่างถาวร แต่ขั้นตอนสำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะสำเร็จหรือไม่ คือ ขั้นตอนที่ 1 การตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง (sense of urgency) หมายถึง การตระหนักถึงภาวะคุกคามจากภายนอกและมุ่งมั่นที่จะลงมือกระทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อป้องกันปัญหาจากสิ่งคุกคามอย่างทันทีทันใดและมุ่งให้สิ่งนั้นบรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว (John P. Kotter, 1996, 2008) หลาย

บริษัทที่ล้มเหลวในการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากขาดขั้นตอนนี้ไป ตัวอย่างเช่น Kodak, Nokia, Ford ว่าเหตุใดบริษัทยักษ์ใหญ่เหล่านี้จึงมีส่วนแบ่งการตลาดลดลงเรื่อยๆ ในขณะที่องค์กรเก่าแก่ที่ก่อตั้งมาตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เช่น ไทโยต้า ยังคงสามารถครองส่วนแบ่งการตลาดไว้ได้ดีและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

ทั้งนี้หากองค์กรตระหนักถึงปัญหาเพียงอย่างเดียวก็ยังไม่เพียงพอที่จะจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ องค์กรจะต้องสร้างความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงขึ้นมาก่อนเพื่อกระตุ้นให้เกิดการทำสิ่งต่างๆ ในการแก้ปัญหาอย่างจริงจัง รวมทั้งการลดสถานะความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น (sense of complacency) ของพนักงานในองค์กร ซึ่งมักจะเกิดขึ้นในองค์กรที่เคยประสบความสำเร็จอย่างสูงมาก่อน ทำให้องค์กรเหล่านี้ละเลยต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ไม่สนใจสภาพแวดล้อมภายนอกและยึดติดกับความสำเร็จในอดีตมากเกินไป หรือเรียกง่ายๆ ว่า“กินบุญเก่า” โดยยึดติดกับความได้เปรียบในการแข่งขันที่มีอยู่เดิม จนในที่สุดองค์กรก็ต้องประสบกับภาวะวิกฤตและเดินมาถึงจุดจบในที่สุด หรือหากการองค์กรสร้างความจำเป็นเร่งด่วนในทางที่ไม่ถูกต้อง (False urgency) เกิดขึ้น ก็ส่งผลเสียต่อองค์กรด้วยเช่นกัน เพราะการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ถูกต้องคือ ความตื่นตระหนกที่จะทำพฤติกรรมบางอย่างโดยเป็นผลมาจาก ความกลัว ความวิตกกังวล และความโกรธ ซึ่งในที่สุดแล้วก็ไม่ได้ก่อให้เกิดผลงานออกมาหรือบางครั้งก็อาจทำให้เกิดปัญหาเพิ่มขึ้น ดังนั้นเพื่อป้องกันหายนะที่จะเกิดขึ้นองค์กรจะต้องเริ่มจากการคัดเลือกคนที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน การคัดเลือกคนเข้ามาทำงานเป็นกระบวนการเริ่มต้นที่สำคัญมาก เพราะหากองค์กรคัดเลือกคนที่ไม่มีความสามารถเข้ามาทำงาน ไม่สามารถสร้างสรรค์ผลงานได้ตามที่องค์กรคาดหวังและต้องลาออกไปในที่สุด ย่อมทำให้องค์กรต้องสูญเสียรายจ่ายไปโดยเปล่าประโยชน์ และจากความหมายที่คอตเตอร์ (2008) กล่าวไว้ หากองค์กรนำบุคคลที่มีความตระหนกอย่างยิ่งถึงความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงเข้ามาเพียงหนึ่งคนนั้น อาจจะไม่ช่วยให้คนภายในที่พอใจกับสภาพที่เป็นอยู่เกิดความตระหนกได้ แต่หากนำบุคคลที่มีลักษณะเหมาะสมเข้ามาในองค์กรอย่างต่อเนื่องก็จะสามารถสร้างความแตกต่างได้

การคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กร คือ การคัดสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่ต้องการ วิธีการคัดเลือกคนในรูปแบบเดิมๆ จะทำการทดสอบเรื่ององค์ความรู้ (Knowledge) และทักษะความถนัด (Aptitude) แต่ทว่าในปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์เป็นผลให้โลกมีความซับซ้อนมากขึ้น การบริหารจัดการ “คน” จึงเป็นสิ่งสำคัญ องค์กรจึงต้องใช้วิธีการใหม่ๆ ในการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ซึ่งการทดสอบบุคลิกภาพเป็นวิธีหนึ่งที่ได้รับนิยมนิยมมากในขณะนี้

เนื่องจากว่าการทดสอบบุคลิกภาพสามารถสะท้อนความเป็นตัวตนของคนได้ ทำให้มีการศึกษาอย่างกว้างขวางถึงตัวแปรบุคลิกภาพในบริบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน การทดสอบบุคลิกภาพอย่างหนึ่งที่เป็นที่นิยมศึกษากันมากคือบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ (big five theory) ของ คอสตา และแมคเคอร์ (1985) ซึ่งสามารถจัดประเภทของลักษณะบุคลิกภาพของคนได้อย่างครอบคลุมและชัดเจน โดยแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบคือ บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง (extraversion), บุคลิกภาพแบบคล้อยตามผู้อื่น (agreeableness), บุคลิกภาพแบบแปรปรวนทางอารมณ์ (neuroticism), บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (openness to Experience) และ บุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) ในแต่ละองค์ประกอบจะกล่าวถึงลักษณะของคนในประเภทนั้นๆ ivo อย่างละเอียด ทำให้ตัวแปรนี้เป็นที่สนใจศึกษาและหลายงานวิจัยก็พบผลที่น่าพอใจกับผลการทำนายพฤติกรรมของบุคคลจากบุคลิกภาพทั้งห้าด้าน เช่น งานวิจัยบุคลิกภาพคัดสรรที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของตัวแทนขายประกันชีวิต ของวาสนา ชัตติยวงษ์ (2540), ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยส่วนบุคคล และความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลง ของพรทิพย์ วิลาศสุวรรณกร (2546) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามแนวห้าองค์ประกอบและไมเยอร์-บริคส์กับความพึงพอใจในงานของ รุ่งอรุณ สมเคราะห์ (2550)

แต่กระนั้นยังไม่มีผู้ใดในประเทศไทยศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นว่าตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันอย่างไร ประกอบกับประเด็นนี้กำลังเป็นที่สนใจขององค์กรต่างๆ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรอยู่ในขณะนี้ กลุ่มของข้าพเจ้าจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น เพื่อผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ต่อไปในอนาคตและเพื่อเป็นฐานความรู้ให้ผู้ที่สนใจศึกษาหาข้อมูลอีกด้วย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ (Big Five Personality)

ความหมายของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ หรือคำในภาษาอังกฤษว่า "Personality" มีรากศัพท์มาจากภาษากรีกว่า "Persona" แปลว่า หน้ากาก สำหรับให้ตัวละครสวมใส่ก่อนที่จะออกแสดง ตัวละครที่เมื่อสวมหน้ากากแล้วก็ต้องแสดงพฤติกรรมไปตามบทบาทนั้นๆ บุคลิกภาพก็เปรียบเสมือนกับหน้ากากของตัวละคร เพราะในชีวิตจริงบุคคลก็ต้องแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปตามสถานการณ์ต่างๆ เช่นเดียวกัน ส่วนความหมายอื่นๆของ บุคลิกภาพ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ดังต่อไปนี้

อัลพอร์ท (Allport, 1931) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพว่า เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบการเปลี่ยนแปลงของแต่ละบุคคลซึ่งเกี่ยวเนื่องกับระบบร่างกายและจิตใจ นำไปสู่การปรับตัวของบุคคลให้เข้ากับโลกภายนอก และสามารถบ่งบอกถึงความคิดและพฤติกรรมที่เป็นลักษณะของบุคคลได้

แคทเทิลล์ (Cattell, 1977) กล่าวว่า บุคลิกภาพ เป็นสิ่งที่สามารถทำนายได้ว่าในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นบุคคลจะแสดงพฤติกรรมอย่างไร บุคลิกภาพจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายใน ซึ่งพฤติกรรมภายใน แคทเทิลล์ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าลักษณะนิสัย (Trait) ซึ่งมีความคงทนถาวรและบุคคลยังแสดงออกอย่างสม่ำเสมอถึงแม้ว่าจะอยู่ในช่วงเวลาที่แตกต่างกันก็ตาม

ฮิลการ์ด (Hilgard, 1979) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า เป็นลักษณะส่วนรวมของบุคคลแต่ละคนอันเป็นแนวทางในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ซึ่งแต่ละคนมีรูปแบบของการแสดงออกของพฤติกรรมต่าง ๆ กัน

สำหรับงานวิจัยในประเทศไทย รุ่งอรุณ สมเคราะห์ (2550) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่าบุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน ประกอบด้วยส่วนภายในและส่วนภายนอก เป็นผลมาจากพันธุกรรม การเรียนรู้ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และประสบการณ์ในอดีต

ขวัญเรือน แสงจีน (2546) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือโครงสร้างทางจิตวิทยาที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นแตกต่างจากบุคคลอื่นอย่างไร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะที่คงทนถาวรของบุคคล ในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีความเฉพาะในแต่ละบุคคล โดยลักษณะดังกล่าวเกิดจากปัจจัยทางชีวภาพและสิ่งแวดล้อม หล่อหลอมให้บุคคลสามารถปรับตัวได้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

แนวทางในการศึกษาบุคลิกภาพ

การศึกษาเรื่องของบุคลิกภาพได้เริ่มมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานแล้วและเรื่องของบุคลิกภาพนี้ก็ เป็นเรื่องราวที่มีความซับซ้อนจึงได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้เป็นจำนวนมากและต่างก็ได้ให้นิยามไว้แตกต่างกัน ซึ่งแต่ละทฤษฎีนั้นก็มีความคิดที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้นแนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพจึงสามารถแบ่งออกมาได้หลายวิธี ฮิลการ์ต (1965 อ้างถึงใน รุ่งอรุณ สมเคราะห์, 2550) ได้แบ่งทฤษฎีบุคลิกภาพออกมาเป็น 4 แบบ ได้แก่

1. ทฤษฎีบุคลิกภาพแบบแบ่งประเภท (Type Theory) เป็นทฤษฎีที่มุ่งพิจารณาเกี่ยวกับตัวบุคคล โดยเชื่อว่าบุคลิกภาพเป็นไปตามองค์ประกอบทางกายซึ่งขึ้นอยู่กับ การสังเกตโดยทั่วไป สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ 1.แบ่งตามรูปร่างลักษณะทางกาย (Body Types) 2. แบ่งตามลักษณะสารเคมีและต่อมไร้ท่อในร่างกาย (Body chemistry and endocrine balance) 3. แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavior Psychological Types) ทฤษฎีในกลุ่มนี้ได้แก่ ทฤษฎีของ Jung (Jung)

2. ทฤษฎีพัฒนาการแห่งบุคลิกภาพ (Development Personality Theory) ทฤษฎีในกลุ่มนี้เชื่อว่า บุคลิกภาพของบุคคลพัฒนาได้ตามวุฒิภาวะ (Maturity) และศักยภาพ (Potentiality) โดยเน้นที่ความสัมพันธ์ของการพัฒนาในวัยต่างๆ โดยเป็นผลมาจากการมีพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน ทฤษฎีในกลุ่มนี้ได้แก่ ทฤษฎีพัฒนาการ

3. ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Dynamic Theories) ทฤษฎีในกลุ่มนี้เชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากแรงขับภายใน บุคลิกภาพเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์ การเกิดความขัดแย้งทางอารมณ์จะก่อให้เกิดความคับข้องใจ ดังนั้นบุคคลจึงแสดงพฤติกรรมออกมาโดยมีทั้งพฤติกรรมที่เหมาะสมและไม่เหมาะสม ทฤษฎีในกลุ่มนี้ได้แก่ ทฤษฎีบุคลิกภาพในกลุ่มจิตวิเคราะห์

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะนิสัย (Trait Theory) เชื่อว่าบุคลิกภาพสามารถอธิบายได้โดยพิจารณาจากลักษณะและวิธีการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ โดยแต่ละคนนั้นจะมีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป นักทฤษฎีบุคลิกภาพในกลุ่มนี้ได้แก่ อัลพอร์ท (Allport), แคทเทิลล์ (Cattell) และไอแซงค์ (Eysenk) แนวคิดบุคลิกภาพแบบ 5 องค์ประกอบก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย

กอร์ดอน อัลพอร์ท (Gordon Allport, 1931 อ้างถึงใน Gerow, 1995) นิยามความหมายของลักษณะนิสัย (trait) ว่าหมายถึง แนวโน้มการแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่จะเป็นไปในทิศทางเดียวกันต่อสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านั้นอาจเกิดจากความเคยชินและปฏิบัติซ้ำๆจนกลายเป็นลักษณะนิสัย และสามารถเปลี่ยนแปลงได้จากประสบการณ์ในการปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยอัลพอร์ทได้แบ่งแยกลักษณะนิสัยออกเป็น 2 มิติ คือลักษณะนิสัยทั่วไป (Common traits) และลักษณะนิสัยเฉพาะบุคคล (Personal traits)

ลักษณะนิสัยทั่วไป คือ ลักษณะนิสัยที่คล้ายๆกันของบุคคลที่อาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือวัฒนธรรมเดียวกัน เป็นลักษณะที่มองดูเพียงผิวเผินแล้วสรุปว่าเหมือนกัน แต่ทั้งนี้แต่ละบุคคลจะมีลักษณะนิสัยมากน้อยแตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น ชาวตะวันตกจะมองคนไทย ว่าเป็นมิตร มีน้ำใจ ชอบพึ่งพา หรือเรามองว่าบริษัทวอลท์ ดิสเนย์ มีความคิดสร้างสรรค์กว่าบริษัทอื่นๆ เป็นต้น

ลักษณะนิสัยเฉพาะบุคคล คือ ลักษณะนิสัยที่แท้จริงของบุคคลนั้นๆ เป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลที่ไม่เหมือนใคร (Unique) ตัวอย่างเช่น การพูดจาแบบเคร่งขรึม ก็ไม่มีใครที่พูดเหมือนกันอย่างแน่นอน และลักษณะเฉพาะบุคคลเหล่านี้สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆได้

เรย์มอนด์ บี แคทเทิลล์ (Raymond B. Cattell, 1973 อ้างถึงใน Garison, 1992) กล่าวว่า ลักษณะนิสัย (traits) คือ หน่วยย่อยของบุคลิกภาพของบุคคลในการทำนายพฤติกรรม เป็นตัวทำนายการตอบสนองของบุคคลต่อสถานการณ์ต่างๆ แคทเทิลล์มองว่าลักษณะนิสัยเป็นแนวความคิดที่ไม่มีรูปธรรมและไม่จำเป็นจะต้องนิยามให้เกี่ยวข้องกับสภาวะทางจิตใจเหมือนกับอัลพอร์ท เขาใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบในการอธิบายลักษณะนิสัยของบุคคลที่มีมากน้อยต่างกันและสามารถเห็นได้อย่างชัดเจนในแต่ละบุคคล หรือที่เรียกว่า ลักษณะนิสัยภายนอก (Surface traits) และลักษณะนิสัยที่ลึกลงไปในตัวบุคคล เป็นรูปแบบที่ซ่อนอยู่ภายใน ซึ่งเป็นตัวกำหนดลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละคน หรือเรียกว่า ลักษณะนิสัยต้นกำเนิด (Source traits)

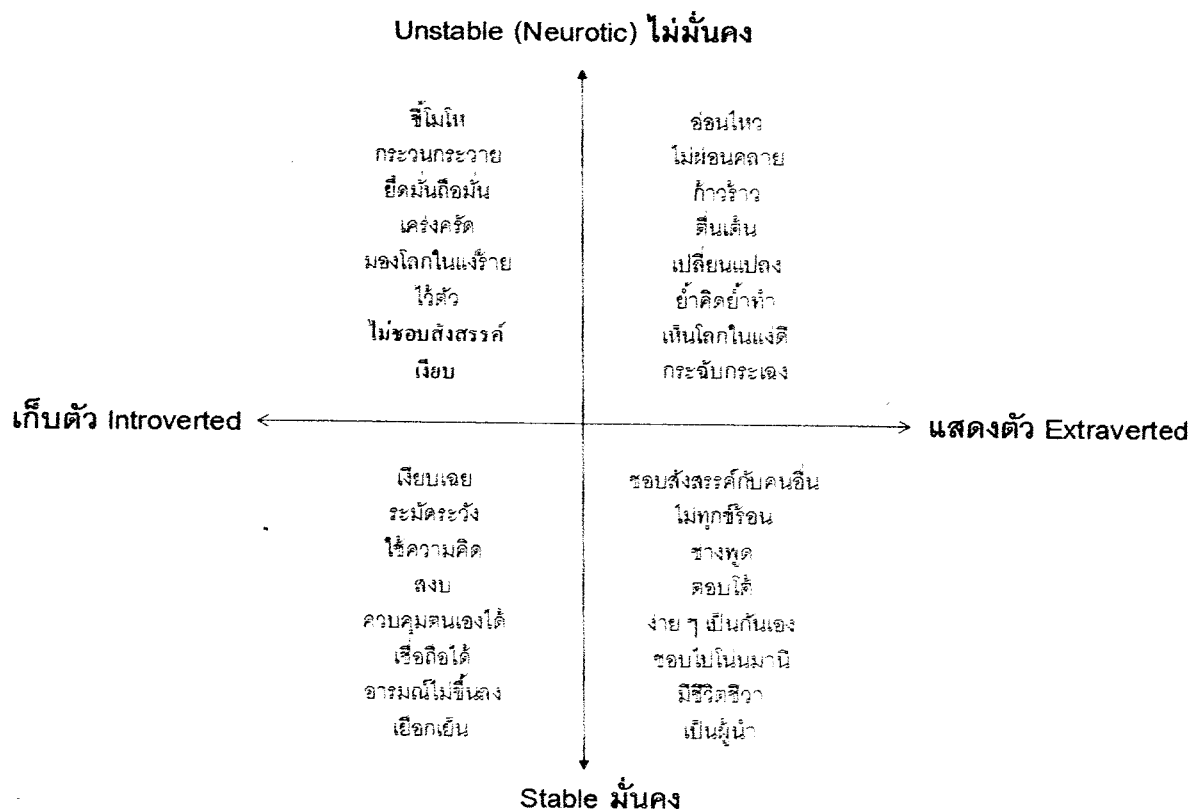
ลักษณะนิสัยภายนอก คือ รูปแบบพฤติกรรมที่ได้จากการสังเกตและพบว่ามีความสัมพันธ์ที่เกาะกลุ่มอยู่ด้วยกัน แต่ไม่มีหลักฐานยืนยันว่าจะเป็นลักษณะนิสัยจริงๆ เนื่องจากว่ารูปแบบพฤติกรรมเหล่านั้นอาจเปลี่ยนแปลงไปเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เช่น ประชากรต่างกัน ทดสอบภายใต้เงื่อนไขต่างกัน หรือเวลาต่างกัน

ลักษณะนิสัยต้นกำเนิด คือ รูปแบบพฤติกรรมที่คงทนแม้จะอยู่ในสถานการณ์และเวลาที่แตกต่างกัน เกิดขึ้นซ้ำๆ เป็นแหล่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ และเป็นพื้นฐานของบุคลิกภาพของบุคคล โดย แคทเทิลส์ ได้ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบและสรุปได้ว่าลักษณะนิสัยต้นกำเนิดนี้ประกอบด้วย 16 ลักษณะ

แฮนส์ ไอเซนค (Hans Eysenck, 1953 อ้างถึงใน Kowalski & Westen 2005) ได้มีการพัฒนาทฤษฎีที่จะอธิบายว่าทำไมแต่ละบุคคลจึงมีความแตกต่างกันในทางบุคลิกภาพและพฤติกรรม คุณลักษณะบุคลิกภาพที่สำคัญ มี 4 คุณลักษณะ คือ พฤติกรรมปกปิด (introversion) พฤติกรรมเปิดเผย (extroversion) และพฤติกรรมที่มั่นคง (stability) แนวโน้มโรคประสาท (neuroticism) ต่างก็มีจุดเริ่มต้นมาจากทางด้านชีววิทยา ขึ้นอยู่กับจำนวนกิจกรรมในระบบประสาทของแต่ละบุคคล กิจกรรมนี้จะช่วยให้แต่ละบุคคลมีการพัฒนาไปในแนวทางที่แน่นอน ขั้นสุดท้ายบุคลิกภาพจะได้มาจากระบบประสาทของแต่ละบุคคลที่ได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรม และจากประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับมาแล้ว

บุคลิกภาพที่มีพฤติกรรมเปิดเผย มีธรรมชาติระบบประสาทที่มีความสงบเงียบ เกิดจากธรรมชาติของระบบประสาท ที่ไม่ต้องการแสวงหาสิ่งเพิ่มเติมที่มีความตื่นเต้น จึงมีพฤติกรรมชอบอยู่ตามลำพัง บุคคลทุกคนจะมีบุคลิกภาพเป็นแบบพฤติกรรมเปิดเผยหรือพฤติกรรมปกปิดก็ได้ หรือจะมีพฤติกรรมทั้งแบบเปิดเผยและปกปิดก็ได้

ดังนั้นเพื่อให้เพื่อให้เกิดความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพของไอเซนคได้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงสรุปแนวคิดดังกล่าวได้ดังนี้



ทฤษฎีบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ (The Big Five Theory)

(สรุปมาจาก พรทิพย์ วิศาลสุวรรณกร, 2546, หน้า 8-9 และ รุ่งอรุณ สมเคราะห์, 2550, หน้า 7-9)

แคทเทลล์ (Cattell, 1943) ได้ศึกษาลักษณะนิสัยของบุคคลคนโดยใช้คำคุณศัพท์ของอัลพอร์ทที่ได้รวบรวมไว้ และภายหลังได้นำมาสร้างเป็นมาตรวัดขึ้นจำนวน 35 คู่ โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบผ่านการหมุนแกนแบบยอมให้องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน (oblique rotation procedures) พบว่าได้องค์ประกอบออกมาทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบแต่องค์ประกอบเหล่านี้ไม่สามารถนำมาทดสอบซ้ำได้ ต่อมาเขาจึงนำผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้มาพัฒนาแบบสอบถามที่เรียกว่าแบบสอบถามองค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบ (Sixteen Personality Factors Questionnaire: 16PF) แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยบุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบหลักและ 8 องค์ประกอบย่อย ต่อมาได้มีนักวิจัยหลายท่านพยายามจำลองงานวิจัยของ แคทเทลล์ แต่ก็ไม่ประสบผลสำเร็จ แต่ก็พบว่าบุคลิกภาพเพียงแค่ 5 องค์ประกอบ ที่สามารถนำมาใช้ในการอธิบายข้อมูลได้ดี ตัวอย่างเช่น ทูพส์ และ คริสเทล (Tupes & Christal) ได้พัฒนาแบบวัดขึ้นโดยอาศัยรูปแบบเดิม

ของแคทเทิลล์ และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า คุณลักษณะภายในบุคคลสามารถสรุปออกมาได้เป็น 5 มิติ ประกอบด้วย การแสดงออก (surgency) , ความมั่นคงทางอารมณ์ (emotional Stability), การคล้อยตามผู้อื่น (agreeableness), ความน่าเชื่อถือ (dependability) และวัฒนธรรม (culture) จากการศึกษาในครั้งนี้ถือได้ว่าเป็นการเริ่มต้นของทฤษฎีบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ (Five-Factor Model หรือ Big Five) ในปัจจุบันนั่นเอง อย่างไรก็ตามแนวคิดของทูปส์และ คริสเทล (Tupes & Christal) ก็ยังไม่เป็นที่นิยมมากนักเพราะถูกวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องของความไม่แน่นอน แต่ในเวลาต่อมาแนวคิดนี้ของพวกเขาก็จัดได้ว่าเป็นข้อมูลที่น่าสนับสนุนกับแนวคิดทฤษฎีบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ

นอร์แมน (Norman, 1963) ศึกษางานของทูปส์ และ คริสเทลเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ผลจากการศึกษาพบว่าได้องค์ประกอบออกมาใกล้เคียงกัน นั่นคือ เขาได้แบ่งแยกประเภทของบุคลิกภาพออกมาเป็น 5 องค์ประกอบ คือ การเปิดเผยตัว (extraversion), ความมั่นคงทางอารมณ์ (emotional Stability), การคล้อยตามผู้อื่น (agreeableness), ความสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) และวัฒนธรรม (culture) ซึ่งถือได้ว่าเป็นการริเริ่มของคำว่า รูปแบบห้าองค์ประกอบ (Five-Factor Model: FFM)

คอสตา และแมคเคเร (Costa and McCrae, 1985) ได้นำทฤษฎีของ แฮนส์ ไอเซนค์ มาร่วมพิจารณากับแนวคิดของ Norman (1963) และได้พัฒนาแนวคิดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบขึ้น โดยในช่วงแรกนั้นบุคลิกภาพที่ใช้อธิบายลักษณะของบุคคลมีเพียงแค่ 3 องค์ประกอบ คือ ความแปรปรวนทางอารมณ์ (neuroticism), การเปิดเผยตนเอง (extraversion), การเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) แต่พวกเขาได้พบว่าองค์ประกอบที่ได้นั้นมีลักษณะที่ใกล้เคียงกันกับบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบมาก ดังนั้นเขาจึงเพิ่มองค์ประกอบขึ้นอีก 2 ด้าน นั่นคือ การคล้อยตามผู้อื่น (agreeableness) และการมีจิตสำนึก (conscientiousness) จนกลายมาเป็นบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบที่มีความนิยมใช้อย่างมากในปัจจุบัน

พอลล์ คอสตา และ โรเบิร์ต แมคเคเร ได้ออกแบบวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบขึ้นที่เรียกว่า Big Five และ NEO-PI-R การตอบแบบสอบถามทำโดยวิธีการประเมินตนเอง (self-report) แบบวัดนี้ได้รับการยอมรับสูงและใช้กันอย่างแพร่หลายมากในปัจจุบัน โดยแบบทดสอบบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบนี้มี 2 ฉบับ (รุ่งอรุณ สมเคราะห์, 2550) คือ

1. ฉบับเต็มของแบบวัดบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ หรือ NEO PI-R (Revised Neo Personality Inventory) มีข้อกระทงทั้งหมด 240 ข้อ โดยแบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 5 องค์ประกอบ ในแต่ละด้านประกอบด้วยด้านย่อย 6 ด้าน และในแต่ละด้านยังแบ่งออกเป็นคำถามอีกด้านละ 8 ข้อ

2. แบบบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบแบบสั้น หรือ NEO-FFI (Five- Factor Inventory) ประกอบด้วยข้อคำถามบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ องค์ประกอบละ 12 ข้อ ข้อกระทงทั้งหมดรวมเป็น 60 ข้อ

แนวความคิดของคอสตาและแมคครี เกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบนั้น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ extraversion (e), openness to experience (o), neuroticism (n), conscientiousness (c) และ agreeableness (a) โดยหากนำอักษรตัวแรกของแต่ละองค์ประกอบทั้งหมดมารวมกันจะกลายเป็นคำว่า "OCEAN" สามารถแบ่งออกมาได้เป็น 5 องค์ประกอบ โดยแต่ละส่วนนั้นยังประกอบไปด้วยด้านย่อยอีก 6 ด้าน (Kowalski & Westen, 2005) ดังต่อไปนี้

1. บุคลิกภาพแปรปรวนทางอารมณ์ (Neuroticism)

หมายถึง บุคคลที่มีแนวโน้มเป็นผู้ที่มีความไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีความพึงพอใจในชีวิตและความเคารพนับถือตนเองน้อย ประสบปัญหาจากอารมณ์ด้านลบ เช่น ความวิตกกังวล, ความหวาดกลัว, ความเศร้า, อันเนื่องมาจากปัญหาของครอบครัว เพื่อน การว่างงาน และการเงิน

องค์ประกอบด้านย่อย คือ บุคคลที่มีความกังวล (anxiety), ความโกรธ (angry hostility), ซึมเศร้า (depression), คำนิ่งถึงแต่ตนเอง (self-consciousness), การกระทำตามสิ่งโดยไม่ได้ไตร่ตรอง (impulsiveness), อ่อนไหวง่าย (vulnerability)

ตารางที่ 1 ลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์

ที่มา Costa และ McCrae (1992 อ้างถึงใน Cloninger, 2002)

องค์ประกอบ	คะแนนสูง	คะแนนต่ำ
บุคลิกภาพแบบแปรปรวนทางอารมณ์ (neuroticism)	วิตกกังวลง่าย กระวนกระวาย อ่อนไหว ไม่มีความมั่นใจ มีแนวโน้มกลัวว่าจะเจ็บป่วย	มั่นคง ผ่อนคลาย อุดมหนักแน่น พึงพอใจในตนเอง มั่นใจ

2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion)

หมายถึง บุคคลที่มีแนวโน้มเป็นที่มีความรักใคร่ชอบพอร่าเริง ชอบแสวงหาความตื่นเต้น มีความสัมพันธ์กับคนจำนวนมาก มีความใกล้ชิดสนิทสนม มักเป็นผู้ควบคุมสถานการณ์, มีลักษณะเป็นมิตร รักความสนุกสนาน เป็นที่รักของผู้อื่น ช่างพูด ทำตัวเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม สร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นได้เร็ว ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวยังมักแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความสุข ทั้งนี้อาจเพราะเป็นผู้ที่มีอารมณ์ทางด้านบวกเสมอ

องค์ประกอบด้านย่อยคือ ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (gregariousness), การกล้ายืนหยัด (assertiveness), ชอบกิจกรรม (activity), แสวงหาความตื่นเต้น (excitement – seeking), มองโลกในแง่ดี (positive emotion), ความอบอุ่นเป็นมิตรกับผู้อื่น (warmth)

ตารางที่ 2 ลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

ที่มา Costa และ McCrae (1992 อ้างถึงใน Cloninger, 2002)

องค์ประกอบ	คะแนนสูง	คะแนนต่ำ
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (extraversion)	ชอบเข้าสังคม กระตือรือร้น ช่างพูด ต้องการพบปะผู้คนตลอดเวลา มองโลกในแง่ดี รักความสนุกสนาน เป็นที่รัก	สงบเสงี่ยม มีสติยับยั้ง ชอบอยู่คนเดียว มุ่งงาน ถ่อมตน

3. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness to Experience)

หมายถึง บุคคลที่มีแนวโน้มเป็นผู้ที่มีความเป็นศิลปิน อยากรู้อยากเห็น มีจินตนาการ มีความเข้าอกเข้าใจ มีความสนใจที่หลากหลาย ใจกว้าง ยืดหยุ่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแนวทางแก้ไขปัญหาคือดี

องค์ประกอบย่อย คือ เป็นคนช่างฝัน (fantasy), อารมณ์สุนทรีย์ (aesthetics), รับรู้ความรู้สึกตัวเอง (feeling), ชอบปฏิบัติ (actions), มีความคิด (ideas), ยอมรับค่านิยมอื่นๆ (values)

ตารางที่ 3 ลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง
ที่มาจาก Costa และ McCrae (1992 อ้างถึงใน Cloninger, 2002)

องค์ประกอบ	คะแนนสูง	คะแนนต่ำ
บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (openness to experience)	อยากรู้อยากเห็น มีความสนใจ ในหลายเรื่อง สร้างสรรค์ มีจินตนา การกว้างไกล ไม่ถ่อมใน ประเพณี	ยึดมั่นในระเบียบแบบแผน ติด ดิน มีความสนใจเฉพาะเรื่อง ไม่ ขึ้นชอบศิลปะ ขาดทักษะการ วิเคราะห์ที่ดี

4. การคล้อยตามผู้อื่น (Agreeableness)

หมายถึง บุคคลที่มีแนวโน้มเป็นผู้ที่มีลักษณะเป็นมิตร หลีกเลี่ยงความรู้สึกไม่เป็นมิตรและ
ความขัดแย้ง ยอมคล้อยตามผู้อื่น เห็นอกเห็นใจ มีจิตใจที่ละมุนละไม ยึดประโยชน์ของผู้อื่นเป็นหลัก
ให้อภัย หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจในการแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง จึงส่งผลให้เกิดการพัฒนา
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

องค์ประกอบย่อยคือ ความไว้วางใจผู้อื่น (trust), ความตรงไปตรงมา (straight
forwardness), มีความเอื้อเฟื้อ (altruism), การยอมตามผู้อื่น (compliance), อ่อนน้อมถ่อมตน
(modesty), จิตใจอ่อนโยน (tenderness)

ตารางที่ 4 ลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพการคล้อยตามผู้อื่น
ที่มาจาก Costa และ McCrae (1992 อ้างถึงใน Cloninger, 2002)

องค์ประกอบ	คะแนนสูง	คะแนนต่ำ
บุคลิกภาพแบบคล้อยตามผู้อื่น (agreeableness)	ใจอ่อน ใจดี เป็นที่วางใจ ช่วย เหลือ เกื้อกูล ให้อภัย เชื้อคนง่าย	เยาะเย้ย หัวแข็ง ข่างสงสัย ชอบ แข่งขัน พยาบาท ขาดความ เมตตา จุนเจียว ชอบบงการ

5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

หมายถึง บุคคลที่มีแนวโน้มเป็นระเบียบ มีวินัยในตนเอง รักความสะอาด มีความทะเยอทะยาน จัดแจงสิ่งต่างๆ เป็นอย่างดี ตรงเวลามุ่งมั่นไปสู่จุดหมายที่ตนตั้งไว้ มีความเคารพนับถือตนเองสูง มักจะมีความพึงพอใจในงาน รายได้และอาชีพสูง คำนึงถึงความสัมพันธ์ในครอบครัว และมีพฤติกรรมใส่ใจเรื่องสุขภาพของตน

องค์ประกอบย่อยคือ ความสามารถ (competence), ความเป็นระเบียบ (order), ความรับผิดชอบในหน้าที่ (dutifulness), ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement striving), ความมีวินัยต่อตนเอง (self-discipline), ความสุขุมรอบคอบ (deliberation)

ตารางที่ 5 ลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก
ที่มา Costa และ McCrae (1992 อ้างถึงใน Cloninger, 2002)

องค์ประกอบย่อย	คะแนนสูง	คะแนนต่ำ
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (conscientiousness)	ชอบจัดระเบียบ ใ้วางใจได้ ทำงานหนัก มีวินัยในตนเอง ตรง เวลา พิถีพิถัน เรียบร้อย ทะเยอทะยาน อุตสาหะ	ไม่มีจุดหมาย ไม่ใ้วางใจ ซี้เกียจ ประมาท คลุมเครือ สะเพร่า ไม่มี ความตั้งใจจริง นิยมหาความสุข

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง (Sense of urgency)

ความหมายของ การตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง

คอตเตอร์ (Kotter, 1996, 2008) กล่าวถึง สำนึกของความเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง ความหมายตามพจนานุกรม "urgency" หมายถึง "ความสำคัญที่แฝงนัยยะของความเร่งด่วน" เมื่อบุคคลมีสำนึกของความเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง บุคคลนั้นจะคิดว่าการกระทำในเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นสิ่งที่จำเป็นจะต้องลงมือกระทำในขณะนี้ทันที คำที่มีความเกี่ยวข้องกับสำนึกของความเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงมี 2 คำ คือ ในขณะนี้ (now) ซึ่งหมายถึง ดำเนินการให้เกิดความก้าวหน้าอย่างแท้จริงในแต่ละวัน และคำว่าความสำคัญอย่างวิกฤต (critically important) ซึ่งหมายถึง ความท้าทายซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จ, การอยู่รอด,

ชัยชนะหรือความพ่ายแพ้ขององค์กรสำคัญของความเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่เจตคติที่ว่า องค์กรจะต้องมีคณะทำงานที่มีการประชุมในวันนี้ทันที แต่หมายถึงการประชุมที่ต้องก่อให้เกิดความ คืบหน้าอย่างสำคัญในวันนี้

พฤติกรรมเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง (urgent behavior) ไม่ได้ถูกผลักดันโดยความเชื่อที่ว่าสถานะปัจจุบันคืออยู่แล้ว หรือสถานะปัจจุบันมีความวุ่นวายอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ในทางกลับกัน เป็นความเชื่อที่โลกประกอบด้วยโอกาสที่ยิ่งใหญ่และภัยอันตรายอยู่ทั้งสองประการ ดังนั้นพฤติกรรม เร่งด่วนจึงไม่ได้เกิดจากความรู้สึกพึงพอใจ, ความวิตกกังวล, ความคับข้องใจ, ความโกรธ แต่เกิด จากความแน่วแน่ในระดับสูงที่จะก้าวไปข้างหน้าและแสวงหาชัยชนะในทันที ความรู้สึกนี้เป็นตัวนำ โดยธรรมชาติไปสู่พฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกโดยการตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา และกระทำการใด ๆ ในเชิงรุก โดยการตรวจสอบสถานการณ์รอบตัวอยู่เสมอทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้ง แสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จและการอยู่รอดขององค์กร

บุคคลที่มีสำนึกของความเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง เมื่อทราบถึงโอกาสหรือ อุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ บุคคลนั้นจะพยายามสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ โอกาสหรืออุปสรรค และเขาจะต้องการทำงานในทุกวันด้วยความพร้อมอย่างมีพลังอยู่เสมอเพื่อ ประสานงานกับบุคคลอื่นและตอบสนองอย่างทันทีต่อความคิดริเริ่มในการเปลี่ยนแปลงจากเพื่อน ร่วมงาน นอกจากนี้บุคคลจะเลือกหาหนทางที่ชาญฉลาดในการเปลี่ยนแปลง

เบคอน (Bacon, 2003 อ้างถึงใน Johari, 2011) อธิบาย การตระหนักถึงความจำเป็นเร่ง ด่วนในการเปลี่ยนแปลง (sense of urgency) ว่าเป็นความปรารถนาที่มีพื้นฐานมาจากเหตุการณ์ที่ ไม่คาดคิด เช่น ตกงานหรือป่วยเป็นโรคร้ายแรงที่จำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลงโดยไม่มีทางเลือกอื่น และรวมถึงสถานการณ์ที่แพทย์ต้องการให้ผู้ป่วยเลิกสูบบุหรี่หรือพฤติกรรมเสี่ยงโรคหัวใจ ซึ่งการ เปลี่ยนแปลงถูกบังคับด้วยการรักษาที่กระตั้นหัน หากไม่มีเหตุการณ์ร้ายแรงเกิดขึ้นบุคคลก็อาจจะ ยังไม่มีการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง หากเป็นในองค์กรนั้นก็เหมือนกับ “การปลุกให้ตื่นจากการนอนหลับ” (Covington, 2001 อ้างถึงใน Johari, 2011) ซึ่งคล้ายกับการ เป็นโรคหัวใจที่เป็นการกระตุ้นแก่นขององค์กรและก่อให้เกิดความเร่งรีบที่คนส่วนใหญ่ในองค์กรรู้สึก ว่าจะต้องทำอะไรบางอย่างเพื่อให้อยู่รอดหรือไม่ก็ตายไป

การเล็งเห็นเร่งรีบ คือ การทำให้พนักงานตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น หลังจากนั้นจึงจะทำให้ บุคคลนั้นปรับตัวเพื่อให้เกิดการยอมรับความจริง และเมื่อคนเกิดความรู้สึกร่วมแล้วจะทำให้เกิดแรง ขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเองโดยไม่จำเป็นต้องมีการบังคับ (ชูศักดิ์ เศษเกรียงไกรกุล, 2547)

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง

Kotter (1996, 2008) กล่าวว่า เมื่อคนในองค์กรมีความตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง พวกเขาจะรู้สึกอยากมาทำงานทุกวันและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้อื่นอย่างเต็มที่และกระทำด้วยความกระตือรือร้น อีกทั้งยังพยายามคิดหากิจกรรมที่ทำแล้วเป็นประโยชน์ ต่อองค์กร

Michael Beer (1990) กล่าวว่า องค์กรไม่จำเป็นต้องรอให้เกิดวิกฤตเสียก่อนแล้วจึงค่อยคิดแก้ปัญหา จุดเริ่มต้นของความพยายามเปลี่ยนแปลงเริ่มจากการกำหนดปัญหาเป็นอันดับแรก เพราะการกำหนดปัญหาจะช่วยตอบคำถามถึงจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงและการเปลี่ยนแปลงนี้จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลยหากปราศจากการตระหนักถึงความเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง

บ่อยครั้งที่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้นเข้าใจถึงสาเหตุของมัน แต่ไม่มีความกระตือรือร้นที่จะทำการใดๆในการแก้ปัญหา อันเนื่องมาจากเหตุผลหลายๆประการซึ่งการกระตุ้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น เช่น การให้ข้อมูลต่อพนักงานตามความเป็นจริงเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันขององค์กร รับข้อมูลจากทั้งแหล่งสารภายในและภายนอก สิ่งที่สำคัญอีกอย่างคือ ควรหลีกเลี่ยงสิ่งที่ทำลายกระบวนการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็น การให้ข้อมูลต่อพนักงานที่คลุมเครือขาดความชัดเจนที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง หรือไม่มีการสื่อสารถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง (ยุดา รักไท, 2546)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง

Johari bin Jalil (2011) ได้เชื่อมโยงความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับบุคลิกภาพ การสื่อสารภายในองค์กรว่ามีแนวโน้มเป็นสาเหตุทางบวกหรือทางลบของการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง โดยมีลักษณะผู้นำแบบปฏิรูปเป็นตัวแปรกำกับ นั้นหมายถึงว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง, แบบเปิดรับประสบการณ์,แบบคล้อยตามผู้อื่นและแบบสำนึกในหน้าที่ มีแนวโน้มที่จะตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง ในทางกลับกันบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแปรปรวนทางอารมณ์มีแนวโน้มที่จะไม่ตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง ยิ่งไปกว่านั้นการสื่อสารภายในองค์กรก็มีแนวโน้มที่จะส่งอิทธิพลทางบวกต่อการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงด้วย

งานวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 232 คน เป็นชาย 191 คนและหญิง 41 คน เป็นประชากรมาเลย์ 102 คน จีน 86 คน อินเดีย 25 คนและอื่นๆ 19 คน โดยเก็บจากบริษัท Repso Malaysia ทั้งพนักงานประจำและคู่สัญญา เก็บจากสำนักงานใหญ่ในกรุงกัวลาลัมเปอร์ 95 คนและจากสำนักงานในภูมิภาคต่าง ๆ อีก 152 คน จาก 5 แผนกได้แก่ แผนกบัญชี, การบุคคล, การขนส่ง, การพาณิชย์ และการกำกับธุรกิจ

แบบสอบถามมีทั้งหมด 104 ข้อ ประกอบไปด้วยมาตรวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ด้านละ 10 ข้อ มาตรวัดการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง การสื่อสารภายในองค์กรและมาตรวัดลักษณะผู้นำ นอกจากนี้ยังมีการสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างกับพนักงานระดับผู้จัดการขึ้นไปด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพและตรวจสอบผลเชิงตัวเลขว่าสอดคล้องกันหรือไม่อย่างไร

ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่มีสหสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงกับ การตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง ($r = 0.686, p < 0.01$) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีสหสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับ การตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการ ($r = 0.575, p < 0.01$), บุคลิกภาพแบบคล้อยตามผู้อื่นและแบบเปิดเผยตนเองมีสหสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง ($r = 0.442, p < 0.01$) และ ($r = 0.320, p < 0.01$) ตามลำดับ ส่วนบุคลิกภาพแบบแปรปรวนทางอารมณ์ มีสหสัมพันธ์ทางลบกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = - 0.474$)

วิธีการสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง

คอตเตอร์ (Kotter, 1996, 2008) ได้แนะนำวิธีการสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นวิธีพื้นฐานที่มาจากกลยุทธ์การเอาชนะใจคนและความคิดของคนนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 แบบ ดังนี้

1. การทำให้คนภายในองค์กรได้รับข้อมูลข่าวสารหรือสิ่งที่เกิดขึ้นจากภายนอก (bring the outside in) ทำให้คนภายในองค์กรกลับเข้ามาสู่โลกของความเป็นจริงโดยการบอกให้รู้ถึงภัยอันตรายที่คุกคามจากภายนอก การนำเสนอข้อมูลทำได้โดยการสร้างให้ผู้ฟังเกิดอารมณ์ร่วมโดยผ่านการเล่าเรื่องราวของบุคคล และให้ข้อมูลโดยผ่านภาพเคลื่อนไหว เสียง เพื่อดึงคนที่สนใจแต่เรื่องภายในองค์กรให้มาสู่โลกของความเป็นจริง

2. แสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงความตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นประจำทุกวัน (behave with urgency everyday) โดยคนที่ต้องการสร้างความตระหนักให้ แก่คนอื่นได้นั้น ตนเองจะต้องเป็นต้นแบบที่แสดงพฤติกรรมให้คนจำนวนมากในองค์กรเห็นอย่าง ชัดเจนว่าตนนั้นมีความตระหนักต่อความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เช่น ผ่านการส่งอีเมลล์ การส่งบันทึก ข้อความ นอกจากนี้ยังพยายามแสดงออกในแบบที่ทำให้คนอื่น ๆ ในองค์กรนั้นมีความรู้สึกพึง พ้อใจกับสภาพความเป็นอยู่ของตนลดลง

3. การค้นหาโอกาสท่ามกลางวิกฤต มองว่าภายในวิกฤตินั้นไม่ได้มีแต่ภัยคุกคามเพียงอย่าง เดียวแต่ยังมีโอกาสดี ๆ ซ่อนอยู่ภายใน (find opportunity in crisis) หากบุคคลสามารถจัดการกับ ภาวะวิกฤติได้อย่างเหมาะสม ก็จะช่วยทำให้คนภายในองค์กรมีความพึงพอใจต่อสภาพความเป็นอยู่ ของตนเองน้อยลง แต่หากดำเนินการอย่างไม่เหมาะสม จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมด้วยความตื่น ตระหนกซึ่งเป็นความตระหนักต่อความเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงแบบผิดๆ แต่การดำเนินการนั้น จะต้องทำด้วยความระมัดระวัง ที่สำคัญคือต้องไม่มองโลกในแง่ดีจนเกินไป เพราะวิกฤติการณ์ที่เกิดขึ้นนี้อาจก่อให้เกิดความเสียหายที่ร้ายแรงต่อองค์กรได้

4. การเผชิญหน้ากับคนที่ปฏิเสธทำเดียว หากทางจัดการกับบุคคลที่คอยแต่จะคัดค้านในทุก เรื่อง (deal with NoNos) เพราะต้องการขัดขวางไม่ให้เกิดความตระหนักต่อความจำเป็นเร่งด่วนใน การเปลี่ยนแปลง ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีความพึงพอใจต่อสภาพความเป็นอยู่ของตนเองจึงตั้งใจที่จะ รักษาสภาพเดิมของตนเองเอาไว้ ดังนั้นเมื่อเกิดสถานการณ์วิกฤตคนเหล่านี้ อาจตอบสนองต่อเหตุ การโดยการสร้างความตระหนักต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างไม่ถูกต้องและทำให้เกิดความเสียหายต่อ องค์กรได้ หากสามารถนำวิธีเหล่านี้ไปใช้อย่างเหมาะสม ก็จะส่งผลต่อความคิด ทศนคติ ความรู้สึก และพฤติกรรมของบุคคลได้ โดยจะสามารถเปลี่ยนความรู้สึกโกรธ วิดกกังวล และความพึงพอใจต่อ สภาพที่เป็นอยู่ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่ยุ่งเหยิงให้กลายเป็นความมุ่งมั่นที่จะลงมือทำและสร้าง ความสำเร็จให้ได้ตั้งแต่ตอนนี้

กรณีตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง

โตโยต้า (โตโยต้า, 2548) เป็นบริษัทที่ก่อตั้งครั้งแรกหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ผ่านการบริหาร จัดการหลายชั่วอายุคนและมีความมั่นคงยาวนานมาหลายทศวรรษ เป็นบริษัทที่มีการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุดเนื่องจากทุกคนในองค์กรเข้าใจถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง ประกอบ กับการมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและเป็นผู้นำในการพัฒนาที่ไม่หยุดยั้ง ตัวอย่างเช่น ในปี 1990

ประธานบริษัท โตโยต้า ขณะนั้น คือ อิจิ โตโยดะ (Eiji Toyoda) ได้ตระหนักถึงความตกต่ำที่เกิดขึ้นของบริษัทที่ผู้ร่วมงานไม่ตื่นตัวในการปรับปรุงแนวทางการทำงานอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากว่าที่ผ่าน โตโยต้าประสบความสำเร็จอย่างสูง รวมทั้งผลการประกอบการธุรกิจขยายตัวอย่างมาก จนทำให้ทุกคนชะล่าใจในความสำเร็จที่ดูเหมือนไม่มีวันสิ้นสุดและไม่เชื่อในปัญหาที่กำลังจะเกิดขึ้น ในขณะนั้นโตโยต้า มีระบบการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เข้มแข็งมากสำหรับการสร้างยานยนต์ที่มีชั้นตอน หลากหลายที่แน่นอน แต่บริษัทได้ใช้วิธีการเดิมมาเป็นเวลานานไม่มีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้นเลย ในที่ประชุมคณะผู้บริหาร อิจิ โตโยดะ ได้กระตุ้นให้ทุกคนได้เห็นถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงบางสิ่งบางอย่าง “องค์กรของเราจะดำรงอยู่ได้ในศตวรรษที่ 21 ด้วยวิธีการผลิตแบบเดิมที่เราใช้อยู่หรือไม่... ไม่มีทางที่สถานการณ์เพื่อพู่นี้จะอยู่ได้นานมากนัก” เช่นเดียวกับการที่บริษัท ตัดสินใจผลิตรถยนต์หรู ถึงแม้ว่ารถยนต์ที่พวกเขาผลิตอยู่นั้นคืออยู่แล้วก็ตาม ในกรณีเช่นนี้กล่าวได้ว่า อิจิ โตโยดะ เป็นผู้นำที่มีการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง จึงทำให้สามารถ นำพาบริษัทโตโยต้า ให้พัฒนายิ่งขึ้นไป และกลายเป็นบริษัทที่ประสบความสำเร็จในอันดับต้นๆ ของโลกในปัจจุบัน

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น (Sense of complacency)

ความหมายของความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น

ความหมายของคำว่า “ความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น” ตามพจนานุกรม ได้อธิบายไว้ว่า เป็นภาวะของการพอใจในตนเอง เป็นความรู้สึกสงบและปลอดภัย ความพึงพอใจนี้เป็นสิ่งที่มาพร้อมกับการไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นหรือตระหนักเพียงเล็กน้อย นักจิตวิทยาอาจกล่าวว่า ความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นเป็นภาวะผ่อนคลายที่รู้ตัวหรือไม่รู้ตัวในการตัดสินใจทำบางสิ่งบางอย่าง (Kotter, 2008)

ความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น เป็นเจตคติ ซึ่งทำหน้าที่ในการควบคุมดูแลการตอบสนองต่อสิ่งชี้ชัดภายใต้สถานการณ์ใดๆ และ ความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่นี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ภายใต้การมีสติรู้ตัวและเหตุผล เมื่อคนเราทำงานที่มั่นคงมาเป็นเวลานาน ความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่มักเป็นสิ่งอันตรายที่เกิดขึ้น คือเมื่อคนเกิดความ

พอใจในงานก็จะทำให้เขามีความเครียดต่องานลดลง มีผลงานลดลง การให้สิ่งกระตุ้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการรักษาผลงานที่ดีเอาไว้ การทำงานที่มีรูปแบบซ้ำเดิมและงานที่มีโอกาสผิดพลาดน้อยเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่ควรระมัดระวังเป็นอย่างยิ่ง

คอตเตอร์ (Kotter, 1996, 2008) ให้ความหมายกับความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น ไว้ว่า เป็นความพึงพอใจหรือความอึดเอมใจในตนเองโดยไม่ได้ตระหนักถึงอันตรายหรือปัญหาที่กำลังคืบคลานเข้ามา โดยความพึงพอใจกับสภาพความเป็นอยู่นี้เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่เกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว ทำให้บุคคลขาดความตื่นตัวในการตระหนักถึงภัยคุกคามที่กำลังเข้ามา ความรู้สึกดังกล่าวเกิดขึ้นหลังจากการประสบกับความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ซึ่งแม้ว่าจะผ่านมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานแล้วแต่บุคคลก็ยังรับรู้ตัวตนอยู่ในสถานะที่ปลอดภัย ส่งผลให้เกิดความคิดที่ว่า "ฉันกำลังทำสิ่งที่ถูกต้องอยู่แล้ว" หรือ "ในบางครั้งมันก็ไม่ง่ายแต่ฉันรู้ว่าต้องทำอะไร และฉันก็สามารถทำได้ ถึงฉันไม่สามารถจัดการกับมันได้ ปัญหาเหล่านี้ไม่ได้เกิดขึ้นกับฉันแต่เป็นที่แผนกหรือหัวหน้าของฉันต่างหาก" ความรู้สึกและความคิดดังกล่าวส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลโดยที่พวกเขาจะไม่ตื่นตัวในการมองหาโอกาสใหม่ ๆ หรือมองหาอันตรายที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร เพราะพวกเขามักจะสนใจแต่เพียงข้อมูลข่าวสารภายในและละเลยข้อมูลจากแหล่งภายนอก บุคคลเหล่านี้จะไม่เป็นผู้ริเริ่มหรือผู้นำในสถานการณ์ใด ๆ แต่จะเลือกทำในสิ่งที่ตนเคยทำแล้วสำเร็จในอดีตเท่านั้น และสิ่งที่สำคัญคือไม่ว่าจะเป็น หัวหน้า, ลูกน้อง, ผู้อ่าน, หรือตัวผู้วิจัยเองก็อาจเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นได้ทั้งสิ้น

ในหลายงานวิจัยได้ให้คำนิยามที่ตรงกันข้ามกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงไว้อย่างชัดเจน ซึ่งมีสองคำที่เป็นคำนิยามที่ใช้กันทั่วไปคือ การตื่นตระหนกและการพึงพอใจกับสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ การตอบสนองของการตื่นตระหนกในองค์กรนั้นก่อให้เกิดระดับพลังงานเท่ากับการการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นพลังงานที่ดี การตื่นตระหนกได้ถูกกำหนดโดยลักษณะพฤติกรรมที่เรียกว่า "ระวังอันตรายจากด้านหลัง" พลังงานและพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วนี้ไม่คงทนถาวรและจะกลับคืนสู่สภาพเดิมเมื่อความพึงพอใจเกิดขึ้น (Harari, 1995) ส่วนการพึงพอใจกับสิ่งที่เป็นอย่างอยู่นั้นงานวิจัยในปัจจุบันเห็นพ้องกันว่าเป็นสิ่งที่ตรงข้ามกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงอย่างสิ้นเชิง (Kahne, 2005) โดยการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงเป็นความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรที่ต้องทำอะไรบางอย่าง ณ ตอนนั้น แต่การพึงพอใจกับสิ่งที่เป็นอย่างอยู่เป็นความรู้สึกที่องค์กรไม่เห็นความจำเป็นจะต้องทำอะไรที่แตกต่างออกไป Merriam - Webster (2003) นิยามการพึงพอใจกับสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ว่าเป็นความพึงพอใจ

ส่วนบุคคลที่ไม่คำนึงถึงอันตรายหรือความขาดแคลนที่เกิดขึ้น ในขณะที่การตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะกระทำการบางอย่าง แต่การพึงพอใจกับสิ่งที่เป็นอยู่มีแนวโน้มจะไม่กระทำการใดๆ โดยความพึงพอใจส่วนบุคคลนี้ถูกขับเคลื่อนด้วยความภาคภูมิใจที่บิดเบือน, ความเย่อหยิ่งและความไม่รู้ (Kotter & Cohen, 2002)

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น

อาการของความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น สามารถบ่งบอกถึงสัญญาณเตือนบางอย่างได้ การเรียนรู้อาการเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อพฤติกรรมเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม อาการของความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น ที่ควรระวังมีดังต่อไปนี้ (Grey Owl aviation consultants, 1997)

1. การยอมรับในผลงานที่มีมาตรฐานต่ำ อาการอย่างหนึ่งของความพึงพอใจกับสภาพที่เป็นอยู่คือ การที่บุคคลมีมาตรฐานในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ตัวอย่างเช่น การไม่สามารถทำงานให้สำเร็จทันเวลาที่กำหนดไว้

2. การลดความพยายามในการทำงาน คือ ผู้มีความพึงพอใจกับสภาพที่เป็นอยู่ มักมีอาการเบื่อหน่ายและไม่สนใจในงาน หากบุคคลรู้สึกว่างงานที่ทำอยู่ทุกวันๆ นั้นเป็นงานที่น่าเบื่อ หรือบุคคลขาดความรู้สึกท้าทายในงานที่ทำและไม่มีแรงจูงใจที่จะพบกับงานที่ท้าทายต่างๆ นั้นหมายถึงบุคคลเหล่านี้มีกำลังมีอาการพึงพอใจกับสภาพที่เป็นอยู่

3. การพึงพอใจกับตำแหน่งที่ตนทำงานอยู่ บุคคลรู้สึกว่าสภาพเป็นอยู่ตอนนี้น่าพึงพอใจอยู่แล้ว จึงไม่มีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงใด ๆ ทั้งสิ้น โดยการคิดว่า “อย่ากวนน้ำให้ขุ่นหรือทำให้น้ำกระเพื่อม” ทั้งหมดนี้เป็นลักษณะของบุคคลที่พึงพอใจกับตำแหน่งหรือสถานะที่เป็นอยู่ของตน

4. บุคคลที่มองแต่ความสุขหรือความรู้สึกที่ดีโดยละเลยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ลักษณะนี้เรียกได้ว่าเป็น “พวกขี้เกียจ” บุคคลที่คิดว่าทุกอย่างเป็นไปได้ด้วยดีและตระหนักได้ว่าความรู้สึกดีนี้ค่อยๆ เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ บุคคลเหล่านี้จะปฏิบัติงานอยู่ในสถานะที่รู้สึกว่ารอดภัยเท่านั้น พวกเขาจะกลายเป็นพวกขี้เกียจ ที่ละเลยในการมองหาความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในชีวิตของเขา

5. ความพยายามจอมปลอมและขาดความระมัดระวังในงานที่ทำอยู่ เป็นสัญญาณเตือนที่เฉพาะและต้องใช้ผู้ชำนาญการพิเศษจึงจะสามารถระบุถึงบทบาทที่พวกเขาทำอยู่ ซึ่งเราไม่สามารถ

ตรวจจับบทบาทของมปลอมทั้งหมดนี้ได้จากการมองเห็นและความรู้สึกเท่านั้น แต่เราสามารถระบุบทบาทที่แสสร้างเหล่านี้ได้หากเรามีความระมัดระวังที่เพียงพอ

6. การละเลยในประเด็นที่มีความสำคัญต่อความปลอดภัยส่วนบุคคล เพราะเหตุใดคนเราถึงได้เร่งรีบหรือขาดความระมัดระวังจนกลายเป็นการเพิกเฉยต่อชีวิตของตัวเอง โดยการไม่ใช้อุปกรณ์ที่มีอยู่มาใช้เพื่อความปลอดภัยของตน ถ้าเราพบว่าตัวเราเองละเลยต่อความปลอดภัยของตัวเอง ถึงแม้ว่ามันจะเป็นเพียงเรื่องเล็กน้อยๆ สิ่งนี้เองก็เป็นสัญญาณที่บ่งถึง อาการพึงพอใจกับสภาพที่เป็นอยู่ได้

การพัฒนาวิธีการในการป้องกันความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น เราจะต้อง “ตระหนักตัวตน” ตลอดเวลา การป้องกันแรกคือการรักษาความมีสติรู้ตัวในระดับสูงที่สุด เตรียมพร้อมที่สุด และมีความกระตือรือร้น เราจะต้องมีความผูกใจมั่นที่จะกำจัดความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นออกไปอย่างต่อเนื่อง พยายามถามตัวเองอยู่ตลอดเวลาว่า “คุณทำงานด้วยความคิดที่มีเหตุผลหรือไม่” เราต้องจัดการกับความรู้สึกอยู่ตลอดเวลา

จาก Denning (2006) ได้ศึกษาเรื่องของความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น เขากล่าวว่าสาเหตุที่แท้จริงของความ พึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น แบ่งออกได้เป็น 6 ลักษณะ คือ

1. ความมั่นใจกับความสำเร็จในอดีตมากเกินไป เมื่อพบว่ายิ่งกิจวัตรประจำวันประสบผลสำเร็จมากเท่าไร คนยิ่งเกิดความมั่นใจเป็นอย่างมากว่า ในความไม่แน่นอนความสำเร็จมักเกิดขึ้นเสมอ ๆ แต่ความจริงก็คือ ความเสี่ยงนั้นมีโอกาสที่เกิดขึ้นและกลายเป็นความจริงมากขึ้นเรื่อย ๆ

2. ความเย่อหยิ่งในผู้เชี่ยวชาญ การดูถูกผู้อื่นที่ไม่เชี่ยวชาญหรือผู้เชี่ยวชาญในงานอื่น ๆ เป็นแนวโน้มที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงเกิดความเชื่อที่ว่าความคิดของผู้เชี่ยวชาญมักจะมีคุณค่า ต้องมากกว่าคนธรรมดา ทำให้นำไปสู่ภาพลวงตาที่ว่าผู้เชี่ยวชาญมักมีความคิดถูกต้องเสมอ

3. การพูดถึงผลทางบวกมากเกินไป ในส่วนของการจัดการเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ ดังนั้นการสร้างเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำงานให้สำเร็จได้เป็นสิ่งที่จำเป็น แต่กระนั้นการหมกมุ่นกับความคิดนั้นมากเกินไปอาจทำให้บุคคลพึงเสี่ยงคนรอบข้างน้อยลง หรืออาจไม่สนใจเลยหากความคิดเหล่านั้นได้รับการยกย่อง อย่างไรก็ตามเรามักจะค้นพบความรู้ที่มีคุณค่าในเหตุการณ์ทาง

ลบเสมอ เพราะมันจะเปิดเผยให้เห็นถึงหลุมพรางและอุปสรรคที่ขวางกั้นการก้าวสู่ความสำเร็จแต่เนื่องจากว่าเรามักมองเหตุการณ์ทางลบว่าเป็นสิ่งที่คุกคามทำให้เราไม่กล้าที่จะกล่าวถึงสิ่งเหล่านั้น

4. เชื่อถือในเทคโนโลยีมากเกินไป ผู้ชำนาญด้านเทคโนโลยีมีแนวโน้มที่จะเชื่อว่าเทคโนโลยีเหล่านี้ไม่มีความผิดพลาดใด ๆ โดยเฉพาะในด้านที่เขามีความรู้และควบคุมอยู่ สิ่งนี้อาจเป็นปัญหาร้ายแรงต่อระบบความปลอดภัย ที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณเทคโนโลยีนั้นไม่มีความผิดพลาด

5. ความคิดเห็นของกลุ่ม เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความเกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้งกับกลุ่มที่มีความเหนียวแน่น ทำให้เกิดมติเอกฉันท์อย่างสุดโต่งที่กลุ่มมองว่าจะมีโอกาสสำเร็จมากกว่าความเป็นจริง องค์การขนาดใหญ่จำนวนมากที่มีปัญหาความคิดเห็นของกลุ่ม รวมทั้งเกิดภาพลวงตาถึงความปลอดภัย การมีความรู้สึกว่าเป็นเหนือกว่าผู้อื่น การใช้เหตุผลของกลุ่มในการตัดสินใจและการมีภาพความคิดว่ากลุ่มอื่นไม่มีอยู่ โดยจะละเลยข้อมูลที่ขัดแย้งกัน บุคคลจะเก็บความคิดเห็นอื่นๆเอาไว้และสร้างเกราะปกป้องให้ผู้นำไปให้ออกห่างจากความคิดไม่ลงรอยกัน

6. อคติหงษ์ดำ คนทั่วไปมักไม่ให้ความสำคัญกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น โดยที่เหตุการณ์เหล่านี้ไม่เคยมีมาก่อน ตัวอย่างเช่น พวกเขาเคยเห็นแต่หงษ์สีขาวเพียงอย่างเดียว ทำให้พวกเขาทึกทักเอาว่าหงษ์สีดำไม่มีอยู่จริง เหตุการณ์หงษ์ดำนี้อยู่นอกเหนือความคาดหมายและมีแนวโน้มที่กลุ่มจะให้ความสำคัญกับเหตุการณ์นี้ลดลง

Kotter (2008) อธิบายสภาวะเกิดความพึงใจในสภาพที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นว่ามีแหล่งที่มาดังนี้

1. ถ้าบริษัทไม่ประสบกับวิกฤติการณ์ครั้งยิ่งใหญ่ที่ทุกคนได้รับผลกระทบอย่างชัดเจน ก็จะทำให้บุคคลไม่มีแรงกระตุ้นให้เกิดความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลง เช่น ถ้าบริษัทไม่ประสบกับภาวะล้มละลาย หรือมีความจำเป็นต้องปลดพนักงานออกเป็นจำนวนมาก พนักงานในบริษัทก็ยังไม่ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลง

2. ภาพลวงตาว่ามีทรัพยากรที่มองเห็นได้มากจนเกินไป เช่น การตกแต่งสถานที่ทำงานหรูหรา ด้วยสินค้าราคาแพง สินค้านำเข้า การมีภาพวาดหรือพรมที่หรูหรา ทำให้เราเกิดความรู้สึกว่าบริษัทร่ำรวย พนักงานจึงไม่กระตือรือร้นในการทำงาน เพราะคิดว่าบริษัทของเราร่ำรวย บริษัทของเราเป็นที่หนึ่ง จึงไม่มีความกระตือรือร้นที่จะเปลี่ยนแปลง

3. การตั้งมาตรฐานของผลงานที่ต่ำเกินไป เช่น การพูดว่าผลกำไรเพิ่มขึ้น 10% จากปีก่อน และละเอียดที่จะพูดว่าผลกำไรตกลงมากถึง 30% จากเมื่อ 5 ปีก่อน

4. โครงสร้างขององค์กรที่มุ่งเน้นเป้าหมายการทำงานที่จำกัด เช่น ฝ่ายการตลาด และฝ่ายการผลิตต่างก็มีดัชนีชี้วัดที่แตกต่างกัน แต่ผู้บริหารระดับสูง (CEO) จะเป็นผู้รับผิดชอบยอดขายรวม, รายได้สุทธิ, ผลตอบแทนต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผลประกอบการโดยรวมขององค์กรลดต่ำลง จึงไม่มีใครรู้สึกว่าจะต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้น เพราะการขาดเป้าหมายร่วมที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

5. การมีเกณฑ์การประเมินผลงานที่ผิดพลาด เช่น ผลผลิตกัญช้ายอดขายในการตลาดทั้งหมด ในธุรกิจเดียวกันมีส่วนแบ่งการตลาด 100 ล้าน ตอในปี 2551 บริษัทเราขายผลิตภัณฑ์ได้ 10 ล้านบาท เท่ากับว่าเรามีส่วนแบ่งการตลาด 10% แต่พอมาปัจจุบันปี 2555 ส่วนแบ่งการตลาด 200 ล้านบาท เรากลับขายได้เท่าเดิม 10 ล้าน เท่ากับว่าเราได้ส่วนแบ่งการตลาด เพียง 5% เท่านั้น แต่พนักงานยังคงมีความเชื่อว่าบริษัททำยอดขายได้ดีเท่าที่ผ่านมา ซึ่งเป็นผลจากการประเมินผลงานที่ผิดพลาด ทำให้บริษัทและพนักงานยังคงพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่

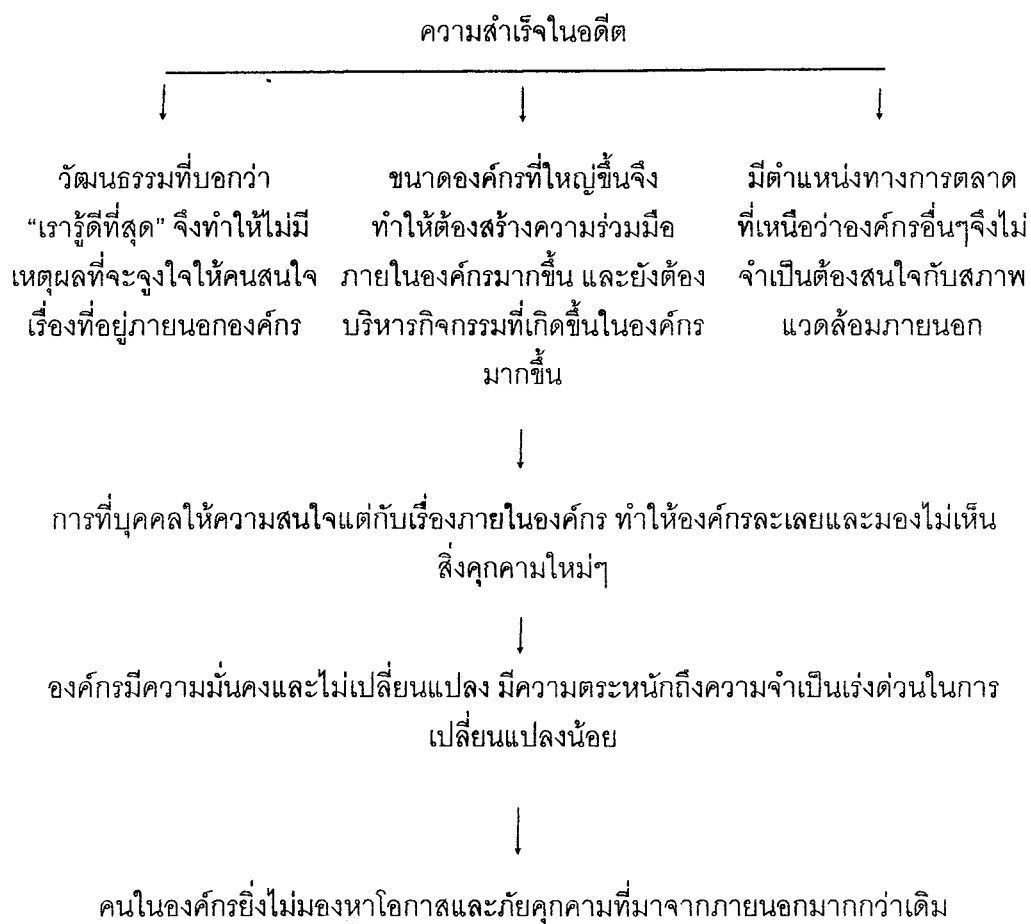
6. ขาดข้อมูลสะท้อนกลับจากแหล่งภายนอก ข้อมูลสะท้อนกลับที่บริษัทได้รับต่อผลงานมักมาจากระบบภายในองค์กร แต่ขาดการได้รับข้อมูลจากผู้มีส่วนได้เสียภายนอก เช่น การติดต่อสอบถามความพึงพอใจกับลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ถ้าหากเราได้รับผลป้อนกลับจากแหล่งภายนอกก็ทำให้เรารู้ว่ามีสิ่งไหนต้องแก้ไข ทำให้บริษัทมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

7. การกำจัดผู้นำข่าวร้ายมาสู่องค์กร การที่พนักงานบางคนนำข้อมูลทางลบเกี่ยวกับองค์กรแจ้งให้คนอื่นทราบ แต่ไม่มีใครสนใจข้อมูลเหล่านั้น และมักจะเพิกเฉยต่อผู้แจ้งข่าวเหล่านั้น ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบยอมตาม หากเห็นพฤติกรรมการทำงานที่ไม่เหมาะสมก็จะไม่กล้าตักเตือนเพราะเกรงว่าเขาจะเสียใจ จึงละเลยพฤติกรรมเหล่านั้น ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดผลเสียหายร้ายแรงในภายหลัง

8. ธรรมชาติของมนุษย์ที่จะปฏิเสธปัญหาหรือความเครียด มนุษย์มีแนวโน้มที่จะปฏิเสธสิ่งที่ไม่ต้องการจะได้ยิน และมักละเลยต่อปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น ไม่มีพนักงานคนไหนอยากรับรู้ปัญหาของบริษัท พนักงานอยากทำงานสบายๆ เพราะถ้ารับรู้ปัญหาแล้วจะทำให้ชีวิตยุ่งยาก ทำงานเช้าชาม เย็นชาม ทำงานของตนเองไปเรื่อยๆ ไม่สนใจปัญหาที่จะเกิดขึ้นเพราะไม่อยากประสบกับความเครียด

9. การผู้บริหารระดับสูงพูดถึงความสำเร็จในอดีตมากเกินไป เช่น “เรามีสิ่งที่ทำหาย แต่เราก็เคยจัดการมาได้หมดแล้ว” ตัวอย่างเช่น การที่สหรัฐอเมริกาชนะสงครามเวียดนาม และพูดอย่างมีความสุข ถึงแม้บางครั้งไม่จริงใจแต่ก็ช่วยสร้างวัฒนธรรมที่เย่อหยิ่งจากความสำเร็จในอดีต

ตารางที่ 6 ความสำเร็จทำให้คนในองค์กรสนใจแต่เรื่องภายในจนทำให้ความตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงหายไป (อ้างถึงใน Kotter, 2008)



ตารางที่ 7 ความแตกต่างระหว่างลักษณะของความพอใจกับสภาพที่เป็นอยู่ (Sense of complacency) และความตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง (Sense of urgency) (Kotter, 2008)

	ความพอใจกับสภาพที่เป็นอยู่ (complacency)	ความตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง (urgency)
ค่านิยม	แผ่ขยายในวงกว้างกว่าที่คนคาดคิด เป็นอันตราย และเป็นสิ่งที่คนภายในองค์กรมักจะมองไม่เห็น	พบได้ยากและมีความสำคัญอย่างยิ่งยวด ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
สาเหตุที่แท้จริง	ความสำเร็จ : ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจริง และสิ่งที่ถูกมองว่าเป็นความสำเร็จ ซึ่งเกิดขึ้นในช่วงเวลาหนึ่ง	ภาวะผู้นำ : คนที่ต้องสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริงไม่ใช่แค่ผู้นำ แต่รวมไปถึงพนักงานทุกระดับในองค์กร โดยจะต้องคอยสร้างความตระหนักอย่างต่อเนื่องเมื่อถึงคราวจำเป็น
ความคิดของคนในองค์กร	"ฉันรู้ว่าตนเองต้องทำอะไร และลงมือทำตามนั้น"	"โอกาสและภัยคุกคามมีอยู่ทุกหนทุกแห่ง"
ความรู้สึกของคนในองค์กร	พอใจกับสภาพที่เป็นอยู่ (และบางครั้งรู้สึกกังวลกับการที่ไม่รู้ว่าอะไรจะเกิดขึ้น)	มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเดินหน้าลงมือทำและสร้างความสำเร็จให้ได้ตั้งแต่ตอนนี้
พฤติกรรมของคนในองค์กร	ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง: ไม่สนใจโอกาสหรือภัยคุกคามใหม่ที่มีต่อองค์กรและทำทุกอย่างเหมือนกับที่เคยทำมาจนเป็นบรรทัดฐานตั้งแต่ในอดีต (เช่น ชอบจัดการประชุม หรือไม่มีการประชุมเลย, ทำงานตั้งแต่ 9 โมงเช้า ถึง 5 โมงเย็น หรือเริ่มงาน 8 โมงเช้า เลิก 6 โมงเย็น)	ลงมือทำอย่างเร่งด่วน : เป็นการทำกิจกรรมที่มุ่งเน้นในเรื่องที่สำคัญด้วยความตื่นตัวและดำเนินการอย่างรวดเร็ว ไม่ย่อท้อ และหลีกเลี่ยงการทำกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เหลือเวลาทำสิ่งที่สำคัญ และป้องกันไม่ให้เหน็ดเหนื่อยจนเกิดความท้อแท้จากการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในงานวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาว่าบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ (big five theory) มีความสัมพันธ์กับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง (sense of urgency) และความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นหรือไม่ (sense of complacency)

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง (extraversion) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง (sense of urgency)
2. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง (sense of urgency)
3. บุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง (sense of urgency)
4. บุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น (sense of complacency)
5. บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ (big five personality) สามารถร่วมกันทำนายการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง (sense of urgency)
6. บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ (big five personality) สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น (sense of complacency)

ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ (Big Five Theory) การตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานขององค์กรต่าง ๆ ในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ, มาตรฐานการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงและมาตรฐานความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตราย ที่เกิดขึ้น

ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรต้น คือ บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ (big five personality) ประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง (extraversion)
2. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience)
3. บุคลิกภาพแบบคล้อยตามผู้อื่น (agreeableness)
4. บุคลิกภาพแบบแปรปรวนทางอารมณ์ (neuroticism)
5. บุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness)

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. การตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง (sense of urgency)
2. ความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น (sense of complacency)

คำจำกัดความ

1. การตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง (Sense of urgency)

หมายถึง การที่บุคคลมีความคิด ความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นสิ่งที่จำเป็น ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะลงมือกระทำบางสิ่งบางอย่างอย่างทันทีทันใด ด้วยความรู้สึกที่กระตือรือร้นและทะเยอทะยาน นอกจากนี้การตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง ยังเป็นสิ่งที่คงทนถาวรในบุคคล และเป็นการลงมือกระทำอย่างต่อเนื่องแม้ว่าสถานการณ์ในปัจจุบันจะเป็นที่น่าพอใจและยังไม่เกิดปัญหากก็ตาม

การตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงในการวิจัยนี้ คือ คะแนนที่ได้จากการตอบมาตราวัดการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงที่กลุ่มของข้าพเจ้าได้พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ การตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงสูงมาก (แทนระดับคะแนนเท่ากับ 5) และการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงต่ำมาก (แทนระดับคะแนนเท่ากับ 1)

2. ความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น (Sense of complacency)

หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่พอใจกับสภาวะในปัจจุบัน และละเลยการคุกคามจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่กำลังเกิดขึ้น โดยบุคคลจะปิดการรับรู้ข้อมูลด้านลบจากภายนอกและสนใจเฉพาะข้อมูลด้านบวกของตนเอง รวมถึงการยึดติดกับความสำเร็จที่ผ่านมาในอดีตมากเกินไป ทำให้บุคคลรู้สึกว่าตนอยู่ในสภาวะที่ปลอดภัยแล้ว จึงไม่สนใจการเปลี่ยนแปลงหรือการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

ความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นในการวิจัยนี้ คือ คะแนนที่ได้จากการตอบมาตราวัดความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นที่กลุ่มของข้าพเจ้าได้พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ ความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นสูงมาก (แทนระดับคะแนนเท่ากับ 5) และความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นต่ำมาก (แทนระดับคะแนนเท่ากับ 1)

3. บุคลิกภาพ (Personality)

หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวที่คงทน เป็นผลมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้เกิดความแตกต่างระหว่างบุคคลในการแสดงพฤติกรรม ความคิด และความรู้สึก ประกอบด้วย บุคลิกภาพด้านเปิดเผยตัวเอง บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่น บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์ และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ โดยจำแนกและเรียกชื่อตามทฤษฎีบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ (big five personality theory) ของ คอสตา และแมคเคอร์ (1985) โดยบุคลิกภาพแต่ละอันมีองค์ประกอบย่อย ดังต่อไปนี้

1. บุคลิกภาพด้านเปิดเผยตัวเอง (extraversion) ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความอบอุ่นเป็นมิตร (warmth) การชอบเข้าสังคม (gregariousness) ความกระฉับกระเฉงในการทำกิจกรรม (activity) การกล้าแสดงออก (assertiveness) การชอบแสวงหาความตื่นเต้น (excitement-seeking) และ การมีอารมณ์ในทางบวก (positive emotion)

2. บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ (openness to Experience) ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านจินตนาการ (fantasy) การมีสุนทรียภาพ (Aesthetics) ความรู้สึก (feeling) ชอบการปฏิบัติในสิ่งใหม่ๆ (actions) ความคิดสร้างสรรค์ (ideas) และการยอมรับค่านิยม (values)

3. บุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่น (agreeableness) ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความไว้วางใจ (trust) ความตรงไปตรงมา (straight forwardness) การยอมตามผู้อื่น (compliance) มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (altruism) ความอ่อนน้อม (modesty) การมีจิตใจที่อ่อนโยน (tenderness)

4. บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์ (neuroticism) ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความวิตกกังวล (anxiety) ความจุนเจือว (anger hostility) ความท้อแท้สิ้นหวัง (depression) ความหุนหันพลันแล่น (Impulsive) การคำนึงถึงแต่ตนเอง (self-consciousness) การมีอารมณ์แปราะบาง (vulnerability)

5. บุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านการมีความสามารถ (competence) ความเป็นระเบียบ (order) ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (dutifulness) ความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ (achievement Striving) ความมีวินัยในตนเอง (self-discipline) ความรอบคอบ (deliberation)

พนักงานในองค์กร คือ บุคคลที่ได้รับการจ้างให้ทำงานในองค์กรต่างๆ ในขณะปัจจุบัน โดยมีเงินเดือน สวัสดิการและตำแหน่งที่แน่นอน บุคคลผู้นั้นจะต้องได้รับการบรรจุ แต่งตั้งและมีหน้าที่ถาวรในองค์กรนั้น ๆ มิใช่เป็นลูกจ้างชั่วคราว หรือผู้ที่รอรับการบรรจุ หรือผู้ที่พ้นสภาพการจ้างงานในทุกกรณี ซึ่งบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ทำงานให้กับองค์กรเอกชน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบและเข้าใจความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ (big five theory) กับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง (sense of urgency) และความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น (sense of complacency)

2. การนำผลการศึกษาที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรจริง ทั้งเรื่องการคัดเลือกคน การพัฒนาคน และองค์กร รวมถึงการเป็นต้นแบบในการริเริ่มการศึกษาในเรื่องนี้

บทที่ 2

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบกับการตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (convenient sampling) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานบริษัทเอกชนทั่วไป ปฏิบัติงานในระดับพนักงานปฏิบัติการไปจนถึงระดับผู้บังคับบัญชา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 135 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย มาตรฐานวัด 3 ชิ้น ได้แก่

1. มาตรฐานวัดการตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง (sense of urgency)
2. มาตรฐานวัดความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่ไม่เกิดขึ้น (sense of complacency)
3. มาตรฐานวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (big five personality)

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. มาตรฐานวัดการตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง (sense of urgency)

เนื่องจากเรื่องการตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงนี้ ยังไม่เคยมีผู้ใดในประเทศไทยศึกษาและพัฒนามาตรวัดด้านนี้มาก่อน ผู้วิจัยจึงพัฒนามาตรวัดการตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง โดยยึดแนวคิดของ John P. Kotter (1996, 2008) เป็นหลักใน

การสร้างข้อกระทง ภายใต้คำแนะนำของ ดร.อภิชนา ไชยวุฒิกวรรณ์วานิช อาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์อิสระ พัฒนศึกษา ซึ่งการตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง โดยมีข้อกระทงจำนวน 15 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวกทั้งหมด

1.1 ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดการตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง

1.1.1 สร้างข้อกระทงการตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงจากแนวคิดของ John P. Kotter ได้ข้อกระทงทั้งหมด 32 ข้อ โดยแบ่งเป็นข้อกระทงทางบวก 24 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 8 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามการตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ช่วง ได้แก่ ไม่ตรงมากที่สุด ไม่ตรงมาก ตรงและไม่ตรงพอๆกัน ตรงมาก และตรงมากที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามการตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง โดยให้ผู้ร่วมการวิจัยประเมินว่าข้อกระทงแต่ละข้อตรงกับกรกระทำหรือความรู้สึกของผู้ร่วมวิจัยมากน้อยเพียงใด มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
ไม่ตรงมากที่สุด	1	5
ไม่ตรงมาก	2	4
ตรงและไม่ตรงพอๆกัน	3	3
ตรงมาก	4	2
ตรงมากที่สุด	5	1

1.1.2 นำข้อกระทงที่สร้างขึ้นมาทั้งหมด 32 ข้อ ให้บุคคลทั่วไปจำนวน 5 คนอ่าน เพื่อตรวจสอบภาษาและความเข้าใจเบื้องต้นว่า ผู้อ่านเข้าใจคำถามหรือไม่ และแก้ไขข้อกระทงตามความเหมาะสม จากนั้นนำข้อกระทงที่ผ่านการปรับปรุงให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 2 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของข้อกระทง โดยพิจารณาว่าข้อกระทงแต่ละข้อตรงตามคำนิยามของการตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ และปรับปรุงแก้ไขข้อกระทงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

1.1.3 นำมาตรวัดที่ได้รับการปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานที่ทำงานในองค์กร โดยไม่ให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนการเก็บข้อมูลจริง จำนวน 20 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) ด้วยการทดสอบค่าสถิติที (t-test) และใช้เกณฑ์เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 หรือสูงกว่าแทนกลุ่มสูง และเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 หรือต่ำกว่าแทนกลุ่มต่ำ พบว่ามีข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบ กล่าวคือ เป็นรายการที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนรายข้อระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 15 ข้อ คือ ข้อ 5, 6, 8, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 และ 29

1.1.4 ต่อจากนั้นคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) โดยคัดรายการที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่าค่า r วิกฤตออกไป โดยค่า $r_{(18, .05)} = .444$ ผลการวิเคราะห์พบว่าข้อกระทงผ่านเกณฑ์มี 13 ข้อ คือ ข้อ 5, 6, 10, 11, 12, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 และ 29 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ครอน - บัคแอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .904

เพื่อให้มาตรวัดมีความครอบคลุมกับแนวคิดของ Kotter (1996, 2008) ในเรื่องการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด ผู้วิจัยจึงคงข้อที่ 8 และ 15 ซึ่งเป็นข้อกระทงที่สอดคล้องกับแนวคิดเอาไว้ จากนั้นจึงคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของข้อกระทงที่เพิ่มเข้ามา กับข้อกระทงเดิม รวมข้อกระทงทั้งหมดมี 15 ข้อ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .902 (ดังแสดงในตารางที่ 1 ภาคผนวก ก.)

2. มาตรการความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น (Sense of Complacency)

เนื่องจากเรื่องความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นนี้ เป็นเรื่องใหม่ที่ยังไม่มีการศึกษากันอย่างแพร่หลายทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ อีกทั้งยังไม่เคยมีการพัฒนามาตรวัดด้านนี้มาก่อน ผู้วิจัยจึงพัฒนามาตรวัดความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น โดยยึดแนวคิดของ John P. Kotter (1996, 2008) เป็นหลักในการสร้างข้อกระทง ภายใต้คำแนะนำของดร.อภิษฐา ไชยวุฒิกรณวานิช อาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์อิสระ พัฒนศึกษา ซึ่งความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นมีข้อกระทงจำนวน 15 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวกทั้งหมด

2.1 ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น

2.1.1 สร้างข้อกระทงความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นจากแนวคิดของ Kotter ได้ข้อกระทงทั้งหมด 40 ข้อ โดยแบ่งเป็นข้อกระทงทางบวก 32 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 8 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ช่วง ได้แก่ ไม่ตรงมากที่สุด ไม่ตรงมาก ตรงและไม่ตรงพอ ๆ กัน ตรงมาก และตรงมากที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น โดยให้ผู้ร่วมการวิจัยประเมินว่าข้อกระทงแต่ละข้อตรงกับกรกระทำหรือความรู้สึกของผู้ร่วมวิจัยมากน้อยเพียงใด มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
ไม่ตรงมากที่สุด	1	5
ไม่ตรงมาก	2	4
ตรงและไม่ตรงพอ ๆ กัน	3	3
ตรงมาก	4	2
ตรงมากที่สุด	5	1

2.1.2 นำข้อกระทงที่สร้างขึ้นทั้งหมด 40 ข้อ ให้บุคคลทั่วไปจำนวน 5 คนอ่าน เพื่อตรวจสอบภาษาและความเข้าใจเบื้องต้นว่า ผู้อ่านเข้าใจคำถามหรือไม่ และแก้ไขข้อกระทงตามความเหมาะสม จากนั้นนำข้อกระทงที่ผ่านการปรับปรุงให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 2 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของข้อกระทง โดยพิจารณาว่าข้อกระทงแต่ละข้อตรงตามคำนิยามของความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นหรือไม่ และปรับปรุงแก้ไขข้อกระทงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.1.3 นำมาตรวัดที่ได้รับการปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานที่ทำงานในองค์กร โดยไม่ให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนการเก็บข้อมูลจริงจำนวน 28 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) ด้วยการทดสอบค่าสถิติที (t-test)

และใช้เกณฑ์เปอร์เซ็นต์ที่ 73 หรือสูงกว่าแทนกลุ่มสูง และเปอร์เซ็นต์ที่ 27 หรือต่ำกว่าแทนกลุ่มต่ำ พบว่ามีข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบกล่าวคือ เป็นรายการที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนรายข้อระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 18 ข้อ คือ ข้อ 6, 8, 10, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 33 และ 34

2.1.4 ต่อจากนั้นคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) โดยคัดรายการที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่าค่า r วิกฤตออกไป โดยค่า $r_{(26, .05)} = 0.374$ ผลการวิเคราะห์พบว่าข้อกระทงผ่านเกณฑ์มี 13 ข้อ คือ ข้อ 6, 8, 10, 15, 16, 19, 21, 22, 27, 28, 30, 33 และ 34 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ครอนบัคแอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .854

เพื่อให้มาตรวัดมีความครอบคลุมกับแนวคิดของ Kotter (1996, 2008) ในเรื่องความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นมากที่สุด ผู้วิจัยจึงคงข้อที่ 31 และ 32 ซึ่งเป็นข้อกระทงที่สอดคล้องกับแนวคิดเอาไว้ จากนั้นจึงคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของข้อกระทงที่เพิ่มเข้ามากับข้อกระทงเดิม รวมข้อกระทงทั้งหมดมี 15 ข้อ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .850 (ดังแสดงในตารางที่ 2 ภาคผนวก ก.)

3. มาตรวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big Five Personality)

มาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้พัฒนาขึ้นโดยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คัดนางค์ มณีศรี ประกอบด้วยข้อกระทงทั้งหมด 60 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 28 ข้อและข้อกระทงทางลบ 32 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .847 แบ่งออกเป็น 5 มิติดังนี้

มิติที่ 1 บุคลิกภาพด้านแปรปรวนทางอารมณ์ (neuroticism) มีข้อกระทงทั้งหมด 12 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 6 ข้อและข้อกระทงทางลบทั้งหมด 6 ข้อ

มิติที่ 2 ด้านเปิดเผยตัวเอง (extraversion) มีข้อกระทงทั้งหมด 12 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 6 ข้อและข้อกระทงทางลบทั้งหมด 6 ข้อ

มิติที่ 3 บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) มีข้อกระทงทั้งหมด 12 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 6 ข้อและข้อกระทงทางลบทั้งหมด 6 ข้อ

มิติที่ 4 บุคลิกภาพด้านคล้อยตามผู้อื่น (agreeableness) มีข้อกระทงทั้งหมด 12 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 4 ข้อและข้อกระทงทางลบทั้งหมด 8 ข้อ

มิติที่ 5 บุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) มีข้อกระทงทั้งหมด 12 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 6 ข้อและข้อกระทงทางลบทั้งหมด 6 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ช่วง ได้แก่ ไม่ตรงมากที่สุด ไม่ตรงมาก ตรงและไม่ตรงพอ ๆ กัน ตรงมาก และตรงมากที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยให้ผู้ร่วมการวิจัยประเมินว่าข้อกระทงแต่ละข้อตรงกับกรกระทำหรือความรู้สึกของผู้ร่วมวิจัยมากน้อยเพียงใด มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
ไม่ตรงมากที่สุด	1	5
ไม่ตรงมาก	2	4
ตรงและไม่ตรงพอ ๆ กัน	3	3
ตรงมาก	4	2
ตรงมากที่สุด	5	1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการทดสอบสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามแก่พนักงานบริษัทเอกชนทั่วไป ในเขตกรุงเทพมหานครบริเวณสีลม, งามวงศ์วาน และสยามสแควร์ ซึ่งเป็นบริเวณที่มีกลุ่มตัวอย่างอยู่เป็นจำนวนมาก จำนวนแบบสอบถามรวมทั้งหมด 150 ฉบับ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม, มาตรฐานบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ, มาตรฐานการตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง และมาตรฐานความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมา 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.33 เมื่อคัดเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ามีแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 135 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90 ของแบบสอบถามทั้งหมด

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ในการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ สมมติฐานข้อที่ 1 - 4 ทดสอบด้วยวิธีวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation) และวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple regression) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 และ 6 แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง, แบบสำนึกในหน้าที่, แบบเปิดรับประสบการณ์กับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น
2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย โดยมีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง, แบบสำนึกในหน้าที่, แบบเปิดรับประสบการณ์, แบบแปรปรวนทางอารมณ์ และแบบคล้อยตามผู้อื่น เป็นตัวแปรต้น และการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นเป็นตัวแปรตาม

บทที่ 3

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น ได้แก่

1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน

1.2 ข้อมูลพื้นฐานทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด ได้แก่ บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ (big five personality) การตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง (sense of urgency) และความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น (sense of complacency)

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง, แบบสำนึกในหน้าที่, แบบเปิดรับประสบการณ์กับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง และความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงใช้สัญลักษณ์แทนความหมายของค่าสถิติที่ใช้ในงานวิจัยดังนี้

N	หมายถึง	จำนวนตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย หรือในขั้นพัฒนามาตรวัด
n	หมายถึง	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำในการทดสอบอำนาจจำแนกของข้อกระทงในมาตรวัด
M	หมายถึง	ค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนน
SD	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
r	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน
SE B	หมายถึง	ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย
R	หมายถึง	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	หมายถึง	ค่ากำลังสองของสหสัมพันธ์พหุคูณ หรือความแปรปรวนที่สามารถทำนายตัวแปรตามได้ด้วยตัวแปรอิสระ
P	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นของค่าสถิติทดสอบ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทเอกชน จำนวนทั้งหมด 135 คน แสดงในรูปแบบจำนวนร้อยละ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 ไม่ระบุเพศ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

อายุของกลุ่มตัวอย่างนั้นส่วนใหญ่มีอายุ 25 - 40 ปี ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 85 คน คิดเป็นร้อยละ 63 รองลงมาคือ อายุ 20 - 24 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 23 และอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ไม่ระบุ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมาคือ การศึกษิต่ำกว่าปริญญาตรี 32 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 ระดับปริญญาโท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 และอื่นๆ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7

ระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนมากจะทำงานมากกว่า 7 ปี ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 58 คน คิดเป็นร้อยละ 43 รองลงมาคือ 1 - 3 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 23 ถัดมาคือ 4 - 6 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (N = 135) โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	86	63.70
หญิง	48	35.60
ไม่ระบุ	1	0.70
รวม	135	100
อายุ		
20 - 24 ปี	31	23.00
25 - 40 ปี	85	63.00
40 ปีขึ้นไป	18	13.30
ไม่ระบุ	1	0.70
รวม	135	100

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	23.70
ปริญญาตรี	74	54.80
ปริญญาโท	24	17.80
อื่นๆ	5	3.70
รวม	135	100
อายุการทำงาน (ปี)		
น้อยกว่า 1	12	8.90
1-3	31	23.00
4-6	29	21.40
มากกว่า 7	58	43.00
ไม่ระบุ	5	3.70
รวม	135	100

1. 2 ข้อมูลพื้นฐานทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด

ในการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นของพนักงานทั่วไป ผู้วิจัยได้ใช้มาตรวัดในการศึกษาตัวแปรทั้ง 3 ตัวดังต่อไปนี้

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด พบผลต่างๆ ดังนี้ คือ ลักษณะบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงมาก ($M = 4.21$, $SD = 0.54$) ลักษณะบุคลิกภาพแบบคล้อยตามผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ($M = 3.88$, $SD = 0.52$) บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเองมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ($M = 3.73$, $SD = 0.58$) ลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ($M = 3.62$, $SD = 0.54$) ลักษณะบุคลิกภาพแบบแปรปรวนทางอารมณ์มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ($M = 2.70$, $SD = 0.55$) ส่วนการตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ($M = 3.91$, $SD = 0.61$) และความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นมีค่าเฉลี่ยในระดับต่ำ ($M = 2.46$, $SD = 0.64$) รายละเอียดดังที่แสดงในตารางที่ 9

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงในตารางดังนี้

ตารางที่ 10 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7
1. บุคลิกภาพแบบแปรปรวนทางอารมณ์	-						
2. บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง	-.292**	-					
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	-.177*	.386**	-				
4. บุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่	-.269**	.400**	.388**	-			
5. บุคลิกภาพแบบคล้อยตามผู้อื่น	-.334**	.364**	.389**	.622**	-		
6. ความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น	.410**	-.285**	-.277**	-.144	-.287**	-	
7. การตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง	-.340**	.202*	.166	.420**	.181*	-.116	-

*. $p < 0.05$, 2 ทาง. **. $p < 0.01$, 2 ทาง.

เนื่องจากสถิติการถดถอยพหุคูณที่ใช้วิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 5 และ 6 เป็นสถิติที่ต้องตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น (assumptions) ดังนั้นก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบในเรื่องของ multi-collinearity โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 5 ตัว ต้องไม่เกิน .90
2. ค่า Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า .10
3. ค่า VIF ต้องมีค่าไม่เกิน 10

จาก การตรวจสอบข้อตกลงดังกล่าว พบว่าทุกข้อผ่านข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติในเรื่องของ multi-collinearity ซึ่งค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 5 ตัว และค่า Tolerance รวมถึงค่า VIF (Variance Inflation Factor) ของตัวแปรอิสระต่าง ๆ ได้แสดงในตาราง 11

จากนั้นผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณตามกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งมีตัวแปรอิสระ คือ บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบร่วมกันทำนายตัวแปรตาม คือ การตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง โดยใช้วิธีใส่ตัวแปรอิสระเข้าสมการทุกตัวพร้อมกัน (Enter) ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 11 ค่า Tolerance ค่า VIF ของตัวแปรอิสระต่างๆ ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยมาตรฐานระหว่างตัวแปรบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบที่สามารถร่วมกันทำนายการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ตัวแปร	Tolerance	VIF	B	SE B	β	Adjusted R squares
ค่าคงที่			43.935	10.920		.157
บุคลิกภาพแบบแปรปรวนทางอารมณ์ (N)	0.76	1.31	-.152	.151	-.101	
บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง (E)	0.58	1.74	.137	.176	.118	
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (O)	0.66	1.51	-.124	.152	-.102	
บุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่ (C)	0.61	1.63	.541	.152	.466***	
บุคลิกภาพแบบคล้อยตามผู้อื่น (A)	0.65	1.54	-.211	.162	-.164	

*** $p < .001$, $R^2 = .209$

จากการตรวจสอบข้อตกลงดังกล่าว พบว่าทุกข้อผ่านข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ จากนั้นผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณตามกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งมีตัวแปรอิสระ คือ บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ ร่วมกันทำนายตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่ โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีใส่ตัวแปรอิสระเข้าสมการทุกตัวพร้อมกัน (Enter) ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 12

ตารางที่ 12 ค่า Tolerance และค่า VIF ของตัวแปรอิสระต่างๆ ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอย
มาตรฐานระหว่างตัวแปรบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจใน
สภาพที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น การวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
(Multiple regression analysis)

ตัวแปร	Tolerance	VIF	B	SE B	β	Adjusted R squares
ค่าคงที่			39.151	7.644		.214
บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง (E)	0.85	1.17	-.143	.099	-.129	
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (O)	0.74	1.34	-.200	.104	-.168	
บุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่ (C)	0.76	1.31	.195	.120	.165	
บุคลิกภาพแบบแปรปรวนทางอารมณ์ (N)	0.57	1.77	.384	.096	.331***	
บุคลิกภาพแบบคล้อยตามผู้อื่น (A)	0.56	1.79	-.204	.125	-.166	

*** $p < .001$, $R^2 = .243$

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวสามารถทดสอบสมมติฐานทั้ง 6 ข้อ ได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง (extraversion) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง (sense of urgency)

ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบพบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง ($r = .202$, $p < .05$)

สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง (sense of urgency)

ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบพบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกที่ใกล้ระดับนัยสำคัญทางสถิติกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง ($r = .166$, $p = .055$)

สมมติฐานข้อที่ 3 บุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง (sense of urgency)

ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบพบว่า บุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง ($r = .420, p < .01$)

สมมติฐานข้อที่ 4 บุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่ โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น (sense of complacency)

ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบพบว่า บุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางลบที่ใกล้เคียงกับนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น ($r = -.144, p = .095$)

ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง แบบเปิดรับประสบการณ์ และแบบสำนึกในหน้าที่กับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น ได้พบผลเพิ่มเติมจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยพบว่า บุคลิกภาพแบบคล้ายตามผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .181, p < .05$) และบุคลิกภาพแบบแปรปรวนทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.340, p < .01$)

อีกทั้งยังพบว่าบุคลิกภาพแบบคล้ายตามผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.287, p < .01$) บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.285, p < .01$) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.277, p < .01$) และบุคลิกภาพแบบแปรปรวนทาง

อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .410, p < .01$)

นอกจากนี้ผู้วิจัยพบว่า การตระหนักถึงความเป็นเร่งด่วนในเปลี่ยนแปลงไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น ($r = -.116, p < .179$)

สมมติฐานข้อที่ 5 บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ (big five personality) สามารถร่วมกันทำนายการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง (sense of urgency) ($R^2 = .209, p < .05$)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยในตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเองแบบเปิดรับประสบการณ์ แบบสำนึกในหน้าที่ แบบแปรปรวนทางอารมณ์ และแบบคล้อยตามผู้อื่นสามารถร่วมกันทำนายการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในเปลี่ยนแปลงได้ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .457 ($R = .457, p < .05$) และตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว สามารถร่วมกันทำนายการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 20.9 ($R^2 = .209, p < .05$) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ตัวแปรแบบสำนึกในหน้าที่ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในเปลี่ยนแปลงมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = .466 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001 ส่วนบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเองมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = .118 บุคลิกภาพแบบแปรปรวนทางอารมณ์มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = -.101 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = -.102 และบุคลิกภาพแบบคล้อยตามผู้อื่น มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = -.164 ไม่มีอิทธิพลในการทำนาย อย่างไรก็ตามสามารถสร้างสมการพยากรณ์การตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในเปลี่ยนแปลง โดยใช้องค์ประกอบแต่ละด้านของบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ เป็นตัวพยากรณ์และได้สมการพยากรณ์ดังนี้

$$\hat{Y} = -.152N + .137E + -.124O + .541C + -.211A + 43.935$$

สมมติฐานข้อที่ 6 บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ (big five personality) สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น (sense of complacency) ($R^2 = .243, p < .05$)

บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบสำนึกในหน้าที่ แบบแปรปรวนทางอารมณ์ และแบบคล้อยตามผู้อื่น สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .493 ($R = .493, p < .05$) และตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นได้ร้อยละ 24.3 ($R^2 = .243, p < .05$) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ตัวแปรบุคลิกภาพแบบแปรปรวนทางอารมณ์ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายนายมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = .331 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .000 ส่วนบุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = .020 บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเองมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = -.129 บุคลิกภาพแบบคล้อยตามผู้อื่น มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = -.166 และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = -.168 ไม่มีอิทธิพลในการทำนายนาย อย่างไรก็ตาม สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น โดยใช้องค์ประกอบแต่ละด้านของบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ เป็นตัวพยากรณ์และได้สมการพยากรณ์ดังนี้

$$\hat{Y} = 384N + -.143E + -.200O + .195C + -.204A + 39.151$$

บทที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจึงขออภิปรายผลการวิเคราะห์ที่ได้ตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง (extraversion) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง (sense of urgency)

ผลการวิจัยที่ได้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 คือ บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .202, p < .05$) กล่าวคือ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเองสูงจะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นมีชีวิตชีวา มีอารมณ์ทางบวก ชอบการพบปะสังสรรค์และเปิดรับสิ่งท้าทายใหม่ ๆ ในขณะเดียวกันก็จะมองหาโอกาสที่จะพัฒนาอาชีพการงานและชื่อเสียงของตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ รวมทั้งมีผลการปฏิบัติงานที่สูงอีกด้วย ซึ่งผลที่ได้นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Johari (2001) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเองจะเป็นผู้ที่มีการตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง ต้องการประสบความสำเร็จในงานโดยการได้รับผลตอบแทนสูงและมีชื่อเสียงเป็นสิ่งจูงใจ แต่ทั้งนี้บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้ก็มีโอกาสที่จะลาออกจากองค์กรได้หากองค์กรนั้นไม่มีมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่นำไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้น นอกจากนี้ Kotter (1996, 2008) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ที่ตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงจะเป็นบุคคลที่มีความตื่นตัวและหมั่นตรวจสอบสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกอยู่เสมอ รวมทั้งจะแสวงหาข้อมูลที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและอยู่รอดได้ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเองจึงเป็นผู้ที่ตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง

สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง (sense of urgency)

ผลการวิจัยที่ได้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 คือ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกที่ใกล้ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (marginally significant) กับการตระหนักรู้ถึงความ

จำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง ($r = .166, p = .055$) ทั้งนี้ลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สูงจะประกอบไปด้วยลักษณะที่ชื่นชอบความหลากหลาย เต็มไปด้วยจินตนาการ มีความสงสัยใคร่รู้ทั้งเรื่องของตนเองและผู้อื่นอยู่เสมอ ชอบเปิดรับแนวความคิดใหม่ ๆ และสิ่งแปลกใหม่ อีกทั้งยังสามารถจัดการกับอารมณ์ทางบวกและทางลบของตนได้ดี (กัญจิกา บรรลือ, 2553) นอกจากนี้เมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือสถานการณ์ที่ยุ่งยากซับซ้อน บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรต่าง ๆ เนื่องจากพวกเขาสามารถปรับตัวได้ดี ไม่กลัวการท้าทายความสำเร็จใหม่ ๆ ไม่ยึดติดอยู่กับสภาวะปลอดภัยของตัวเอง และสามารถยอมรับค่านิยมที่แตกต่างได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์เป็นผู้ที่ตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงและยังเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่กำลังมีการเปลี่ยนแปลงอีกด้วย

สมมติฐานข้อที่ 3 บุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง (sense of urgency)

ผลการวิจัยที่ได้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3 คือ บุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง ($r = .420, p < .01$) สามารถอธิบายได้ดังนี้ คือ บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่สูงจะมีลักษณะพื้นฐานที่ดีและเป็นประโยชน์ในการทำงาน เนื่องจากพวกเขาจะมีความรับผิดชอบในตนเองสูง มีการจัดการชีวิตอย่างเป็นระบบระเบียบ มีความทะเยอทะยานสู่ความสำเร็จ ชอบตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ท้าทายและจะพยายามทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น เมื่อต้องลงมือกระทำกรอย่างใดจึงทำด้วยความตั้งใจและมีแบบแผน ไม่ออกแวกตามสิ่งยั่วยู่ที่ผ่านเข้ามา จนกว่างานหรือกิจกรรมใด ๆ จะเสร็จสมบูรณ์ตรงเวลา (กุลชญา ช่วยหนู, 2552) ซึ่งลักษณะเหล่านี้ล้วนมีความจำเป็นในสถานการณ์ที่องค์กรต้องประสบกับความเปลี่ยนแปลง เพราะบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ริเริ่มลงมือทำการเปลี่ยนแปลงและยึดมั่นต่องานนั้นจนกว่าจะสำเร็จลุล่วงไปได้ โดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่มีลักษณะที่เป็นผู้ที่มีการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง

สมมติฐานข้อที่ 4 บุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น (sense of complacency)

ผลการวิจัยที่ได้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 4 โดยพบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แบบสำนึกในหน้าที่มีแนวโน้มมีความสัมพันธ์ทางลบที่ใกล้ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (marginally significant) กับความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น ($r = -.144, p = .095$) อธิบายได้ว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่จะเป็นคนที่มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบและเคร่งครัดในการทำงาน มีระบบแบบแผนในการจัดการสิ่งต่าง ๆ และยังมีความพวกเพียรในการทำงาน (Cloninger, 2000) ซึ่งลักษณะเหล่านี้เป็นลักษณะที่แตกต่างจากผู้ที่มีความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น เนื่องจาก Kotter (1996, 2008) กล่าวว่าพวกเขาจะไม่เห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง ชอบที่จะทำงานอยู่ในสภาพการทำงานแบบเดิมๆ และกลัวความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต พวกเขาจะมีพฤติกรรมเฉื่อยชา และยึดติดกับบรรทัดฐานเดิม ๆ ในขณะที่สถานการณ์ภายนอกกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และจำเป็นที่จะต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงพบความสัมพันธ์ทางลบระหว่างบุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่กับความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 5 บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ (big five personality) สามารถร่วมกันทำนายการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง (sense of urgency)

ผลการวิจัยที่ได้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 5 คือ บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง, แบบเปิดรับประสบการณ์ แบบสำนึกในหน้าที่ แบบแปรปรวนทางอารมณ์ และแบบคล้อยตามผู้อื่น สามารถร่วมกันทำนายการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ .457 ($R = .457, p < .05$) และสามารถร่วมกันทำนายการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 20.9 ($R^2 = .209, p < .05$) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัยอธิบายได้ว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเองสูง จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ชอบทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น และหมั่นมองหาโอกาสที่จะก้าวหน้าในงานอยู่เสมอ ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกับผู้ที่มีการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง ที่มักจะมีพลังในการทำงานและพร้อมที่จะร่วมมือกับผู้อื่นด้วยความกระตือรือร้น ดังนั้น บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเองสูงจะเป็นผู้ที่มีการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงสูงด้วย

บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สูงก็มักจะเป็นผู้ที่เปิดรับโอกาสและสิ่งแปลกใหม่อยู่เป็นประจำ ชอบการคิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดสิ่งเดิมๆและไม่เกรงกลัวการ

เปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นสภาวะที่ไม่แน่นอนและไม่น่าพึงพอใจ ดังนั้นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สูงจะเป็นผู้ที่มีการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงสูงด้วย

บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่สูง จะมีลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานสูง เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในผลสำเร็จ มีระเบียบวินัยและความรับผิดชอบในตนเองสูง อีกทั้งยังเป็นผู้ที่ชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและมีความผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมายสูง จึงกล่าวได้ว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่สูงจะเป็นผู้ที่มีการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงสูงด้วย

บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบคล้ายตามผู้อื่นสูง เป็นผู้ที่มีความประนีประนอม เชื่อว่าผู้อื่นมีเจตนาที่ดี ให้ความสำคัญต่อประโยชน์ส่วนรวม และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับผู้อื่นอย่างจริงจัง และบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแปรปรวนทางอารมณ์ต่ำ จะเป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถจัดการและรับมือกับความเครียดได้ดี ไม่หวั่นไหวต่ออุปสรรคที่กำลังเกิดขึ้น จากลักษณะที่กล่าวมาข้างต้น พบว่ามีลักษณะที่สอดคล้องกับบุคคลที่มีสำนึกของความเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง เพราะบุคคลเหล่านี้จะพยายามสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโอกาสหรืออุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร และเขาจะต้องการทำงานในทุกวันด้วยความพร้อมอย่างมีพลังอยู่เสมอเพื่อประสานงานกับบุคคลอื่นและตอบสนองอย่างทันที่ต่อความคิดริเริ่มในการเปลี่ยนแปลงจากเพื่อนร่วมงาน

จากการอภิปรายข้างต้นสามารถสรุปเป็นภาพรวมได้ว่า บุคลิกภาพทั้ง 5 แบบ คือ บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง, แบบเปิดรับประสบการณ์, แบบสำนึกในหน้าที่ และแบบแปรปรวนทางอารมณ์ สามารถร่วมกันทำนายการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงได้

สมมติฐานข้อที่ 6 บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ (big five personality) สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น (sense of complacency)

ผลการวิจัยที่ได้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 6 คือ บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง, แบบเปิดรับประสบการณ์, แบบสำนึกในหน้าที่, แบบแปรปรวนทางอารมณ์ และแบบคล้ายตามผู้อื่น สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ .493 ($R = .493, p < .05$) และสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นได้ร้อยละ 24.3 ($R^2 = .243, p < .05$) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัยอธิบายได้ว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเองสูง จะเป็นผู้ที่ ชอบเข้าสังคม ชอบพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ๆ อีกทั้งยังพบสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่ดีและมี ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างจากผู้ที่มีความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่โดย ไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น เนื่องจากพวกเขาจะเป็นผู้ที่ยึดติดกับวิธีการทำงาน ไม่ต้องการ เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาตนเอง เพราะเห็นว่าสิ่งเหล่านั้นไม่สำคัญ ดังนั้นบุคคลที่มีลักษณะบุคลิก ภาพแบบเปิดเผยตนเองสูงจะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่ เกิดขึ้นต่ำ

บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สูงมักจะเป็นผู้ที่มีความคิด สร้างสรรค์ ปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ที่แปลกใหม่และยอมรับในการเปลี่ยนแปลง พวกเขาจะไม่ หวาดกลัวกับการเปลี่ยนแปลงเพราะพวกเขาจะมีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่อยู่ใต้อิทธิพลของผู้อื่น โดยพวกเขามองการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้นผู้ที่ มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สูงจะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนัก ถึงอันตรายที่เกิดขึ้นต่ำ

บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่สูง จะมีความตระหนักถึงศักยภาพของ ตนเอง ชอบการวางแผนล่วงหน้า มีระเบียบวินัยสูงและมักจะพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ในขณะที่เดียวกันก็จะมีคามยึดมั่นกับงานของตนเองหรือในบางครั้งพวกเขาจะทำงาน มากกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงกล่าวได้ว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่สูงจะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นต่ำ

บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแปรปรวนทางอารมณ์สูง จะเป็นผู้ที่มีแนวโน้มในการตอบสนองต่อ สิ่งต่าง ๆ ด้วยอารมณ์ ไม่สามารถควบคุมอารมณ์และจัดการกับความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ มองสถานการณ์ในการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคในชีวิต และบุคคลที่มีบุคลิกภาพ แบบคล้ายตามผู้อื่นต่ำ จะไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคคลจะไม่ ค่อยให้ความร่วมมือและยอมทำตามบรรทัดฐานของกลุ่ม ไม่เห็นอกเห็นใจผู้อื่น จากลักษณะที่กล่าว มาข้างต้น พบว่ามีความสอดคล้องกับลักษณะของผู้ที่มีความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดย ไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น เพราะพวกเขาจะไม่ทำอะไร ๆ เพื่อเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่พวกเขามี ภาพลวงตาว่าเป็นสิ่งที่ดี และยังมีแนวโน้มที่จะต่อต้านและไม่ให้ความร่วมมือ อีกทั้งยังยึดถือรูปแบบการทำงานในแบบเดิม สภาพแวดล้อมแบบเดิม ไม่ต้องการที่ปรับตัวรับสิ่งใหม่ ๆ ที่ผ่านเข้ามา

จากการอภิปรายข้างต้นสามารถสรุปเป็นภาพรวมได้ว่า บุคลิกภาพทั้ง 5 แบบ คือ บุคลิก ภาพแบบเปิดเผยตนเอง, แบบเปิดรับประสบการณ์, แบบสำนึกในหน้าที่, แบบแปรปรวนทาง

อารมณ์ และแบบคล้ายตามผู้อื่น สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นในทิศทางลบได้

อภิปรายเพิ่มเติม

1. บุคลิกภาพแบบแปรปรวนทางอารมณ์ (neuroticism) มีความสัมพันธ์ทางลบกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง (sense of urgency) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.340, p < .01$)

ผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบแปรปรวนทางอารมณ์ คือ ผู้ที่มีความตื่นตระหนก มีความวิตกกังวล ถูกกระทบกระเทือนจากสิ่งเร้าที่เข้ามากระตุ้นได้ง่าย ไม่สามารถควบคุมตนเองได้ดีเมื่อถูกกระตุ้นเร้า โกรธง่าย และเผชิญกับความเครียดได้ไม่ดีนัก เมื่อบุคคลต้องพบเจอกับสถานการณ์ที่ตนไม่คุ้นชินหรือต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแล้วนั้น บุคคลที่มีลักษณะเหล่านี้สูงก็จะมองว่าการเปลี่ยนแปลงที่ตนต้องเผชิญนั้นเป็นปัญหา เป็นอุปสรรคสำหรับตัวเขา และคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าวได้และมักตื่นกลัวกับปัญหาที่ตนต้องเผชิญอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Johari (2001) พบว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแปรปรวนทางอารมณ์สูง มีสหสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบแปรปรวนทางอารมณ์สูง จะมีการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงในระดับต่ำ

2. บุคลิกภาพแบบคล้ายตามผู้อื่น (agreeableness) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง (sense of urgency) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .181, p < .05$)

ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบคล้ายตามผู้อื่น เป็นผู้ที่มีความประนีประนอม มีความสุภาพเอื้อเฟื้อต่อบุคคลรอบข้าง เชื่อว่าผู้อื่นมีเจตนาที่ดีและเชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อสัตย์ คนประเภทนี้จึงมักจะปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา ซอบช่วยเหลือผู้อื่น ห่วงใยในสวัสดิภาพของเพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญต่อประโยชน์ส่วนรวม และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับผู้อื่นอย่างจริงใจ ดังนั้นเมื่อบุคคลที่มีลักษณะนี้ต้องพบเจอกับความเปลี่ยนแปลงแล้ว พวกเขาเหล่านี้จะเป็นนักปรับตัวที่ดีเพื่อปรับให้ตนเองกลมกลืนไปตามสถานการณ์ที่ตนต้องเผชิญ ที่สำคัญที่สุดคือพวกเขามีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงหากว่าถูกกระตุ้น ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบคล้ายตามผู้อื่นสูงจะมีมีการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง

3. บุคลิกภาพแบบคล้อยตามผู้อื่น (agreeableness) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น (sense of complacency) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.287, p < .01$)

เนื่องจากว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบคล้อยตามผู้อื่นสูง จะมีลักษณะที่ให้ความร่วมมือและยอมทำตามความต้องการของผู้อื่น พวกเขาจะเชื่อใจคนอื่น ส่วนในบริบทของการทำงานพบว่าจะมีผลการปฏิบัติเป็นทีมสูง, มีความพึงพอใจในงาน และมีผลการทำงานที่ดี นอกจากนี้บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะจงรักภักดีและทำตามความคาดหวังของหัวหน้างาน ดังนั้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น พวกเขาก็จะไม่ต่อต้านและกระตือรือร้นที่จะทำตามนโยบายที่เปลี่ยนแปลงใหม่ขององค์กรอย่างดี ซึ่งแตกต่างกับบุคคลที่พึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น เพราะพวกเขาจะไม่กระทำการใดๆ เพื่อเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่พวกเขามีภาพลวงตาว่าเป็นสิ่งที่ดีหรือเหมาะสมแล้ว ถึงแม้ว่าคนเหล่านี้จะไม่ต่อต้านแต่พวกเขาก็ไม่ให้ความร่วมมือเช่นกัน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบคล้อยตามผู้อื่นสูงจะมีความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นต่ำ

4. บุคลิกภาพแบบแปรปรวนทางอารมณ์ (neuroticism) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น (sense of complacency) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .410, p < .01$)

บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบแปรปรวนทางอารมณ์สูง มักจะเป็นผู้ที่มีความวิตกกังวล, หวั่นไหวและซีมีเศร้า ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะทางอารมณ์ที่ไม่มั่นคง พวกเขามักจะมองว่าเหตุการณ์ในชีวิตมีแต่อุปสรรคและปัญหา นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแปรปรวนทางอารมณ์สูงจะมีผลการปฏิบัติงานต่ำและมีแนวโน้มที่จะมองการเปลี่ยนแปลงเป็นภัยคุกคาม ไม่ต้องการเคลื่อนย้ายออกจากสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่แต่กลับกระทำการเพื่อจะล้มเลิกการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้หมดไป ซึ่งสอดคล้องกับบุคคลที่มีความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น เพราะบุคคลเหล่านี้ไม่ต้องการสิ่งใหม่ๆ ต้องการอยู่กับบรรทัดฐานเดิมๆ เพราะไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแปรปรวนทางอารมณ์สูงจะมีความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นสูงด้วย

5. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น (sense of complacency) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.277, p < .01$)

บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์เป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง ชอบทำงานที่มีเป้าหมายยืดหยุ่นและคาดหวังรางวัลจากความสำเร็จ พวกเขามักจะเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ชอบคิดสิ่งใหม่ ๆ คิดนอกกรอบ และเป็นผู้ที่ปรับตัวได้ดีในทุกสถานการณ์ ซึ่งแตกต่างจากผู้ที่มีความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น เนื่องจากพวกเขาจะไม่เปิดรับความคิดใหม่ ๆ ไม่สนใจที่จะเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานตามบรรทัดฐานเดิมและต้องการคงสภาพปัจจุบัน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ จะมีความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นต่ำ

6. บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตัวเอง (extroversion) มีสหสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น (sense of complacency) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.285, p < .01$)

บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตัวเอง จะเป็นผู้ที่มีลักษณะที่ชอบแสวงหาความตื่นเต้น ชอบเข้าร่วมกิจกรรม มีอารมณ์ด้านบวกอยู่เสมอ ซึ่งหากต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแล้วนั้น บุคคลประเภทนี้มักจะมีความตื่นตัวพร้อมรับมือกับสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ พร้อมทั้งมีความกระฉับกระเฉงในการทำงาน ที่สำคัญคือพวกเขาเป็นพวกมองโลกในแง่ดี ทำให้เมื่อถึงเวลาที่เผชิญกับสิ่งที่พวกเขาไม่คุ้นเคยหรือต้องปรับเปลี่ยนบางสิ่งบางอย่างแล้ว พวกเขาก็จะเผชิญกับสิ่งเหล่านี้อย่างมีความหวังและไม่รู้สึกเบื่อหน่ายกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพราะเขามีความมั่นใจในตัวเองว่าตัวเขาเองนั้นมีความสามารถมากพอที่จะจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์

ในงานวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาว่าบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ (big five personality) มีความสัมพันธ์กับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง (sense of urgency) และความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นหรือไม่ (sense of complacency)

สมมติฐาน

1. บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเองมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง
2. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง
3. บุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง
4. บุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่มีสหสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น
5. บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบสามารถร่วมกันทำนายการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง
6. บุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบสามารถร่วมกันทำนาย ความพึงพอใจในสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น

วิธีการดำเนินการวิจัย

ตัวอย่างในการวิจัย

1. ชั้นสร้างเครื่องมือ

1.1 ตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบความตรง (validity) ของมาตรวัดการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงและมาตรวัดความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น คือ ประชาชนทั่วไปในวัยทำงาน ที่ประกอบอาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร อายุระหว่าง 22 - 50 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน 10 คน

1.2 ตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ของมาตรวัดการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงและมาตรวัดความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น คือ ประชาชนทั่วไปในวัยทำงาน ประกอบอาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุระหว่าง 22 - 59 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน 48 คน

2. ตัวอย่างชั้นศึกษาจริง

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (convenient sampling) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานบริษัทเอกชนทั่วไป ปฏิบัติงานในระดับพนักงานปฏิบัติการไปจนถึงระดับผู้บังคับบัญชา ประกอบอาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุระหว่าง 20 - 59 ปี จำนวนทั้งสิ้น 135 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย มาตรวัด 3 มาตร ได้แก่

1. มาตรวัดการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง (sense of urgency) เป็นมาตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Kotter (1996, 2008) ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาโครงงานวิจัยหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาโครงงานวิจัยร่วม มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .902

2. มาตรความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง (sense of complacency) เป็นมาตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Kotter (1996, 2008) ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาโครงงานวิจัยหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาโครงงานวิจัยร่วม มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .850

3. มาตรฐานบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของ (big five personality) เป็นมาตรฐานที่ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คัดนางค์ มณีศรี ในการใช้มาตรฐานบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .847

ขั้นตอนการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการทดสอบสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามแก่พนักงานบริษัทเอกชนทั่วไป ในเขตกรุงเทพมหานครบริเวณสีลม, งามวงศ์วาน และสยามสแควร์ ซึ่งเป็นบริเวณที่มีกลุ่มตัวอย่างอยู่เป็นจำนวนมาก จำนวนแบบสอบถามรวมทั้งหมด 150 ฉบับ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม, มาตรฐานบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบ, มาตรฐานการตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง และมาตรฐานความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมา 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.33 เมื่อคัดเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ามีแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 135 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90 ของแบบสอบถามทั้งหมด

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ทดสอบสมมติฐานที่ 1 ถึงสมมติฐานข้อที่ 6 โดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1: การเตรียมข้อมูลดิบและตรวจสอบลักษณะการแจกแจงข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2: วิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 - 4

ขั้นตอนที่ 3: วิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 - 6

ผลการวิจัย

1. บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
2. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกที่ใกล้เคียงระดับนัยสำคัญทางสถิติกับการตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .055

3. บุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01
4. บุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางลบที่ใกล้ระดับนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจกับสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .095
5. บุคลิกภาพแบบห้ำหั่นประกอบสามารถร่วมกันทำนายการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .003
6. บุคลิกภาพแบบห้ำหั่นประกอบสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .000

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 25 - 40 ปี ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่ คือระดับปริญญาตรี และพนักงานส่วนมากมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 7 ปี
2. พนักงานมีบุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ย 4.21 รองลงมาคือบุคลิกภาพแบบคล้อยตามผู้อื่น บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเองและบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.88, 3.73 และ 3.62 ตามลำดับ บุคลิกภาพแบบแปรปรวนทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.70
3. พนักงานมีการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ย 4.89 และความพึงพอใจในสถานะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.07
4. บุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .202

5. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกที่ใกล้เคียงระดับนัยสำคัญทางสถิติกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .055 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .166
6. บุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .420
7. บุคลิกภาพแบบสำนึกในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางลบที่ใกล้เคียงระดับนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .095 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -.114
8. บุคลิกภาพแบบห้ำหั่นประกอบ สามารถร่วมกันทำนายการตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงได้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .003 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .457
9. บุคลิกภาพแบบห้ำหั่นประกอบ สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นได้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .000 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .493

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยครั้งนี้ใช้ตัวแปรบุคลิกภาพแบบห้ำหั่นประกอบเป็นตัวแปรเดียวในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ผู้วิจัยพบว่าจะมีปัจจัยอื่น ๆ เช่น รูปแบบของผู้นำองค์กร การสื่อสารภายในองค์กร หรือสภาพแวดล้อม ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรดังกล่าว ดังนั้นเพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์และครอบคลุมองค์ประกอบมากยิ่งขึ้น การศึกษาวิจัยในอนาคตจึงควรศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยเหล่านี้เพื่อให้งานวิจัยมีมิติที่กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

2. เนื่องจากยังไม่มีการวิจัยใดที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น ว่าเป็นมิติที่มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร มีเพียงแต่การกล่าวถึงว่าเป็นสิ่งที่ไม่เกิดขึ้นพร้อมกันของคนหนึ่ง ๆ และยังไม่มีการศึกษาว่าลักษณะเช่นนี้เป็นลักษณะที่คงทนถาวรในบุคคลหรือเป็นเพียงลักษณะที่เกิดขึ้นเพียงครั้งคราว ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสนใจศึกษาเพื่อที่จะนำผลการศึกษาที่ได้มาพัฒนาลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งก็คือการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นและลดความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้นในตัวพนักงานขององค์กรต่อไป
3. ในการศึกษาครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างให้กว้างขวางมากขึ้น เช่น ศึกษาในพนักงานราชการ หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น เพื่อให้ผลการศึกษาที่ได้ครอบคลุมและเป็นตัวแทนของประชากรมากขึ้น
4. โครงการวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการคัดเลือกพนักงานได้ต่อไปในอนาคต โดยการคัดเลือกพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบผู้นำในหน้าที่สูง แบบเปิดเผยตนเองสูง แบบเปิดรับประสบการณ์สูง แบบคล้อยตามผู้อื่นสูงและแบบแปรปรวนทางอารมณ์ต่ำ จะช่วยสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ นอกจากนี้หากบริษัททราบว่าบุคลิกภาพของตัวมีลักษณะอย่างไร องค์กรจะสามารถนำไปใช้ในการเตรียมมาตรการต่าง ๆ รวมทั้งการวางแผนแนวทางปรับปรุง พัฒนาองค์กรต่อไป

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กัญฐิกา บรรลือ. (2553). *บุคลิกภาพแบบหลงตนเองและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในฐานะตัวทำนายการเกิดผู้นำในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกัน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลชญา ช่วยหนู. (2552). *โมเดลเชิงสาเหตุของการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม: อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบส่งผ่านความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง และปฏิสัมพันธ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศักดิ์ เดชเกรียงไกรกุล. (2547). *รากเหง้าแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- เบียร์, ไมค์. (2550). *การจัดการการเปลี่ยนแปลง. แปลและเรียบเรียงโดย ภัคดี เมฆจำเริญ*. กรุงเทพฯ: ธรรมกมลการพิมพ์.
- พรทิพย์ วิศาลสุวรรณกร. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกใจมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุดา รักไทย. (2546). *การบริหารความเปลี่ยนแปลง. พิมพ์ครั้งที่ 3*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- รุ่งทิพย์ สมเคราะห์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและไมเออร์-ปริคส์กับความพึงพอใจในงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไลเกอร์, เค เจฟเฟอร์. (2548). *วิถีแห่งโตโยต้า*. แปลและเรียบเรียงโดย วิทยา สุหนุตดำรง. กรุงเทพฯ: อี.ไอ. สแควร์พับลิชชิง.
- วาสนา ชัดติยวงศ์. (2540). *การศึกษาลักษณะบุคลิกภาพคัตสรรที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

Cloninger, S. C. (2000). *Theories of Personality: Understanding persons*. (3rd ed.).

NJ : Prentice- Hall.

Denning, S. (2006). *Challenging Complacency*. Ask magazine, 23, 46-51

Garrison, M.D. (1992). *Introduction to psychology*. Westerville, OH:

McGraw-Hill school.

Gerow, J. R. (1995). *Psychology : An introduction*. (4th ed.). New York:

HaperCollins College.

Grey Owl aviation consultants. (1997). *Complacency*, Retrieved August 22, 2012. [http://](http://www.documbase.com/SIGNS-OF-COMPLACENCY.pdf)

www.documbase.com/SIGNS-OF-COMPLACENCY.pdf

Jalil, J. B. (2011). *The relationship between personality traits, internal communication,*

transformational leadership and sense of urgency: A mixed method study of Repso

Malaysia : Universiti Utara Malaysia.

Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Boston: Harvard Business School.

Kotter, J. P. & Cohen, D. S. (2002). *The Heart of Change: Real-life stories of how people*

change their organizations. Boston: Harvard Business School Publishing.

Kotter, J. P. (2008). *A sense of urgency*. Boston: Harvard Business School Publishing.

Kowalski, R. (2005). *Psychology*.(2nd ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

ตารางที่ 1 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่านัยสำคัญ และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อของแบบสอบถามการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง

รายการที่	ผลการวิเคราะห์กลุ่มสูง - ต่ำ						CITC (N = 20) 13 ข้อ	CITC (N = 20) 15 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
	สูง (n=5)		ต่ำ (n=5)		ค่า t	ค่า p			
	M	SD	M	SD					
1	3.40	0.89	4.00	0.71	1.18	.133	-	-	ไม่ผ่าน
2	3.20	0.84	3.40	0.55	0.45	.333	-	-	ไม่ผ่าน
3	3.20	0.45	3.60	0.89	0.90	.198	-	-	ไม่ผ่าน
4	3.40	1.14	3.60	0.55	0.35	.366	-	-	ไม่ผ่าน
5	2.20	0.84	3.40	1.14	1.90*	0.047	0.489	0.418	ผ่าน
6	2.60	1.14	4.40	0.55	3.18**	0.006	0.551	0.519	ผ่าน
7	3.40	1.14	4.20	0.84	1.27	.121	-	-	ไม่ผ่าน
8	3.60	0.55	4.40	0.55	2.31*	0.025	-	0.430	* ข้อที่คงไว้
9	3.20	1.30	3.80	0.84	0.87	.206	-	-	ไม่ผ่าน
10	2.40	1.14	4.20	0.45	3.29**	0.005	0.733	0.670	ผ่าน
11	3.40	0.55	4.40	0.55	2.89*	0.010	0.714	0.737	ผ่าน
12	3.40	0.55	4.60	0.89	2.56*	0.016	0.518	0.556	ผ่าน
13	3.00	0.00	3.20	0.84	0.54	.304	-	-	ไม่ผ่าน
14	3.40	0.55	4.20	0.84	1.79	.555	-	-	ไม่ผ่าน
15	3.40	0.55	4.40	0.55	2.89*	0.010	-	0.352	* ข้อที่คงไว้
16	3.60	0.55	4.60	0.55	2.89*	0.010	0.728	0.728	ผ่าน
17	3.60	0.55	4.40	0.55	2.31*	0.025	0.563	0.542	ผ่าน
18	3.00	0.71	4.60	0.55	4.00**	0.002	0.673	0.689	ผ่าน
19	3.20	0.45	4.20	0.45	3.54**	0.004	0.617	0.657	ผ่าน

รายการที่	ผลการวิเคราะห์กลุ่มสูง - ต่ำ						CITC (N = 20) 13 ข้อ	CITC (N = 20) 15 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
	สูง (n = 5)		ต่ำ (n = 5)		ค่า t	ค่า p			
	M	SD	M	SD					
20	3.00	0.71	4.40	0.89	2.75*	0.012	0.645	0.646	ผ่าน
21	2.60	0.55	4.00	0.71	3.50**	0.004	0.711	0.764	ผ่าน
22	2.80	0.45	4.4	0.55	5.10***	0.000	0.784	0.794	ผ่าน
23	2.80	0.84	2.8	1.48	0.00	.500	-	-	ไม่ผ่าน
24	3.00	1.00	4.00	0.71	1.83	.525	-	-	ไม่ผ่าน
25	2.80	0.84	3.00	1.22	0.30	.385	-	-	ไม่ผ่าน
26	2.80	1.3	4.00	0.00	2.06	.037			ไม่ผ่าน
27	3.60	0.55	4.00	1.22	0.67	.262	-	-	ไม่ผ่าน
28	2.60	0.89	2.2	0.84	0.73	.243	-	-	ไม่ผ่าน
29	3.80	0.45	4.8	0.45	3.54**	0.004	0.493	0.527	ผ่าน
30	3.20	1.3	3.4	1.52	0.22	.414	-	-	ไม่ผ่าน
31	3.00	0.71	3.80	.84	1.63	.070	-	-	ไม่ผ่าน
32	2.80	0.84	3.80	1.79	1.13	.145	-	-	ไม่ผ่าน
Alpha							0.904	0.902	

หมายเหตุ * $p < .05$, หนึ่งหาง. ** $p \leq .01$, หนึ่งหาง. *** $p < .001$, หนึ่งหาง.

ค่า $r_{(18, .05)}$ วิกฤต = .312

ค่าแอลฟาลดลงเนื่องจากการคงข้อกระทงที่ไม่ผ่านเกณฑ์เอาไว้ เนื่องจากข้อกระทงเหล่านี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Kotter (1996, 2008)

ตารางที่ 2 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่านัยสำคัญ และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อของแบบสอบถามความพึงพอใจกับสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น

รายการ ที่	ผลการวิเคราะห์กลุ่มสูง - ต่ำ						CITC (N =28) 18 ข้อ	CITC (N =28) 13 ข้อ	CITC (N =28) 15 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
	สูง (n =5)		ต่ำ (n = 5)		ค่า t	ค่า p				
	M	SD	M	SD						
1	1.86	.900	1.88	.835	0.04	.484	-	-	-	ไม่ผ่าน
2	2.57	.787	3.13	.991	1.18	.128	-	-	-	ไม่ผ่าน
3	2.14	1.345	2.50	1.069	0.56	.292	-	-	-	ไม่ผ่าน
4	3.86	.690	3.50	.756	0.95	.179	-	-	-	ไม่ผ่าน
5	2.00	1.000	2.13	1.246	0.21	.417	-	-	-	ไม่ผ่าน
6	2.14	1.215	3.38	1.061	2.09*	.028	0.378	0.438	0.457	ผ่าน
7	2.71	1.113	3.13	1.246	0.67	.257	-	-	-	ไม่ผ่าน
8	2.29	.951	3.25	1.035	1.87*	.042	0.382	0.439	0.410	ผ่าน
9	2.57	1.134	3.50	.926	1.75	.052	-	-	-	ไม่ผ่าน
10	1.71	.756	2.88	1.126	2.31*	.019	0.653	0.673	0.682	ผ่าน
11	2.43	.787	3.13	1.126	1.37	.097	-	-	-	ไม่ผ่าน
12	1.71	.488	2.00	.535	1.08	.151	-	-	-	ไม่ผ่าน
13	1.57	.535	1.88	.835	0.82	.212	-	-	-	ไม่ผ่าน
14	3.00	.577	3.75	1.035	1.69	.057	-	-	-	ไม่ผ่าน
15	1.43	.535	2.38	1.061	2.13*	.026	0.505	0.537	0.503	ผ่าน
16	1.71	.488	3.13	.991	3.41**	.002	0.641	0.637	0.566	ผ่าน
17	2.29	1.380	3.63	1.061	2.12	.026	0.373	-	-	ผ่าน
18	1.86	.690	2.25	1.035	0.85	.205	-	-	-	ไม่ผ่าน
19	1.71	.756	3.63	.916	4.36***	.000	0.562	0.551	0.537	ผ่าน
20	3.14	1.069	4.00	.535	2.01*	.033	0.242	-	-	ไม่ผ่าน
21	1.71	.756	2.88	.991	2.52*	.013	0.427	0.477	0.499	ผ่าน

รายการ ที่	ผลการวิเคราะห์กลุ่มสูง - ต่ำ						CITC (N =28) 18 ข้อ	CITC (N =28) 13 ข้อ	CITC (N =28) 15 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์
	สูง (n =5)		ต่ำ (n = 5)		ค่า t	ค่า p				
	M	SD	M	SD						
22	1.29	.488	2.88	1.356	2.93**	.006	0.616	0.603	0.635	ผ่าน
23	2.29	1.113	3.13	.835	1.68	.059	-	-	-	ไม่ผ่าน
24	2.71	.756	4.00	.756	3.29**	.003	0.410	-	-	ไม่ผ่าน
25	1.86	.690	2.75	.886	2.15*	.025	0.263	-	-	ไม่ผ่าน
26	2.00	1.000	3.25	1.282	2.08*	.029	0.323	-	-	ไม่ผ่าน
27	1.29	.488	3.38	1.061	4.77***	.000	0.596	0.482	0.490	ผ่าน
28	1.43	.787	3.38	1.188	3.69**	.001	0.675	0.602	0.572	ไม่ผ่าน
29	2.14	.378	2.88	1.246	1.49	.080	-	-	-	ไม่ผ่าน
30	1.57	.535	2.75	.886	3.06**	.004	0.362	0.487	0.518	ผ่าน
31	2.29	1.113	2.38	1.061	0.16	.438	-	-	0.028	* ข้อที่คงไว้
32	2.57	1.272	3.13	1.126	0.89	.193	-	-	0.155	* ข้อที่คงไว้
33	1.86	.378	3.13	.991	3.18**	.003	0.613	0.602	0.584	ผ่าน
34	1.57	.535	3.13	1.356	2.83**	.007	0.670	0.741	0.706	ผ่าน
Alpha							0.868	0.877	0.850	

หมายเหตุ * $p < .05$, หนึ่งหาง. ** $p \leq .01$, หนึ่งหาง. *** $p < .001$, หนึ่งหาง.

ค่า $r_{(26, .05)}$ วิกฤต = .444

ค่าแอลฟาลดลงเนื่องจากการคงข้อกระทงที่ไม่ผ่านเกณฑ์เอาไว้ เนื่องจากข้อกระทงเหล่านี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Kotter (1996, 2008)

ภาคผนวก ข.

ภาคผนวก ข.

ตัวอย่าง มาตรการจัดการตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย X ในช่องที่ท่านคิดว่า ตรงกับตัวท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

ข้อ	ข้อความคำถาม	ไม่ตรงกับ ฉันมากที่สุด (1)	ไม่ตรงกับ ฉันมาก (2)	ตรงและไม่ ตรงกับฉัน พอๆกัน (3)	ตรงกับฉัน มาก (4)	ตรงกับฉัน มากที่สุด (5)
1.	ฉันมองไม่เห็นอนาคตที่ประสบผลสำเร็จ หากองค์กรไม่เปลี่ยนแปลงในตอนนี					
2.	ฉันรู้สึกเบื่อกับการเข้าประชุมบ่อยๆที่ไม่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น					
3.	ฉันรู้สึกกระตือรือร้นเมื่อได้รับมอบหมายงานที่กำหนดตัวชี้วัดและเวลาชัดเจน					
4.	ฉันรู้สึกขุ่นเคืองใจ เมื่อออกจากห้องประชุมแล้วพบว่าไม่มีผลลัพธ์ใดๆเกิดขึ้น					
5.	เมื่อฉันทราบข่าวที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ฉันจะนำมาเผยแพร่ต่อเพื่อนร่วมงาน					
6.	เมื่อเห็นข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในงาน ฉันจะรีบบอกให้เจ้านายทราบทันที					
7.	ฉันติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวในองค์กรของฉัน					
8.	ฉันสามารถเลือกทำงานที่มีความสำคัญก่อน - หลังได้					

ตัวอย่าง มาตราวัดความพึงพอใจในสภาวะที่เป็นอยู่โดยไม่ตระหนักถึงอันตรายที่เกิดขึ้น

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย X ในช่องที่ท่านคิดว่า ตรงกับตัวท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

ข้อ	ข้อความ	ไม่ตรงกับ ฉันมาก ที่สุด (1)	ไม่ตรงกับ ฉันมาก (2)	ตรงและไม่ ตรงกับฉัน พอๆกัน (3)	ตรงกับฉัน มาก (4)	ตรงกับฉัน มากที่สุด (5)
1.	ฉันสนใจข้อมูลที่องค์กรได้ผลกำไรมากกว่าขาดทุน					
2.	แม้ว่าองค์กรจะเริ่มตกต่ำลง แต่ฉันก็ยังเห็นว่าผลงานของแผนกฉันยังคงดีอยู่					
3.	ฉันไม่จำเป็นต้องนำความคิดเห็นของบุคคลภายนอกมาพัฒนาหน่วยงานของฉัน					
4.	การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆที่นอกเหนือไปจากงานนั้น เป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นสำหรับฉัน					
5.	ฉันชอบที่จะเป็นผู้สังเกตการณ์ในการแก้ปัญหา มากกว่าเป็นผู้ลงมือทำ					
6.	องค์กรไม่ควรสื่อความให้พนักงานรับรู้เมื่อประสบสภาวะวิกฤต เพราะจะทำให้ขวัญและกำลังใจลดลง					
7.	ฉันเชื่อว่าเรื่องราวความสำเร็จที่ผ่านมาขององค์กร สำคัญมากกว่าเรื่องความล้มเหลว					
8.	ฉันเชื่อว่าหากองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้วไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงอะไรอีก					

ภาคผนวก ค.

ภาคผนวก ค.

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่

1. อาจารย์ ดร.อภิชนา ไชยวุฒิกกรณวัฒน์
2. อาจารย์อิสระ พัฒนศึกษา

ประวัติผู้วิจัย

นางสาวกมลวรรณ คงรักษ์

จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นจากโรงเรียนสิชลคุณากรวิทยาและมัธยมศึกษาตอนปลายจากโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดนครศรีธรรมราช ปัจจุบันกำลังศึกษาอยู่ที่คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชื่อ นางสาว ณัฐพิชา สุรินทร์เสรี

จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนสตรีวิทยา ปัจจุบันกำลังศึกษาอยู่ที่คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชื่อ นางสาวณกามาศ สังขภิรมย์

จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ปัจจุบันกำลังศึกษาอยู่ที่คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย