การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อก้าวสู่ตลาดแรงงาน
Personality Development for Approaching Labor Market

จิราภา ใจรัก[1] พรไพลิน มิ่งสกุล[2] พิมพ์อัปสร เผือกเปีย[3] อาทิตยา สุบิน[4] ธนัสถา โรจนตระกูล[5]
Jirapa Jairak, Phonphailin Mingsakun, Pimabsorn Phuekpia, Artitaya Subin
Tanastha Rojanatrakul

บทคัดย่อ (Abstract)

ในสังคมปัจจุบันผู้คนย่อมมีการพบปะพูดคุยในชีวิตประจำวัน เพื่อที่จะสร้างความสัมพันธ์และสร้างความประทับใจเมื่อพบกับฝ่ายตรงข้าม การวางตัวให้เหมาะสมจะทำให้ผู้คนรอบข้างรู้สึกดีและอยากสร้างความเชื่อมั่นน่านับถือ ซึ่งลักษณะของบุคคลโดยรวมของแต่ละบุคคลมีลักษณะนิสัยที่แตกต่างกันทั้งรูปร่าง หน้าตา ด้านอารมณ์ สังคม สติปัญญาและพฤติกรรม ตลอดจนการแสดงกริยาอาการต่าง ๆ โดยจะต้องมีการพัฒนาบุคลิกภาพทั้งภายในและภายนอก การใช้ถ้อยคำและน้ำเสียงที่แสดงถึงความจริงใจทำให้ผู้ฟังรับรู้ถึงสิ่งที่พูดนั้นออกมาจากใจจริง การดูแลความสะอาดของร่างกาย การแสดงออกถึงการเป็นคนอารมณ์ดี เป็นคนมองโลกในแง่ดี และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การวางตัวอย่างเหมาะสมเพื่อให้เป็นที่ยอมรับนับถือกับผู้ที่พบเห็น ทั้งนี้ความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรในองค์กร นอกจากจะต้องมีทักษะประสบการณ์และความรู้ความสามารถในการทำงานตาหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแล้ว ควรต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมและสอดคล้องกับงาน ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น อีกทั้งเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและผู้ที่มาติดต่องานด้วย ทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ

คำสำคัญ (Words): การพัฒนาบุคลิกภาพ; บุคลิกภาพ; ตลาดแรงงาน

Abstract

In today's society, individuals must meet and converse with one another on a daily basis in order to form relationships and impress one another. As a result, being appropriate will make the people around you feel good and secure. In summary, each person possesses unique habits and characteristics, including appearance,

Received: 2021-10-07 **Revised**: 2021-11-01 **Accepted**: 2021-11-03

[1] คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Faculty of Social Sciences and Local Development, Pibulsongkram Rajabhat University. Corresponding Author e-mail: mayppl01@gmail.com

[2 3 4 5] คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Faculty of Social Sciences and Local Development, Pibulsongkram Rajabhat University.

emotion, society, intellect, behaviors, and actions, requiring the development of both external and internal personalities. Sincere words and tone will convey this sincerity to listeners. To gain acceptance and respect from other people, a clean body, positive emotion, optimism, positive human relations, and an appropriate demeanor are required. The success or failure of an organization is determined by the quality of its personnel. Apart from possessing the necessary skills, experience, and abilities to complete assignments, personnel should exhibit a personality that is compatible with their work. As a result, such an organization will be more dependable, and it will also foster a positive image for those wishing to contact it. As a result, all operations will be efficient, successful, and seamless.

Keywords: Personality Development; Personality; Labor Market

บทนำ (Introduction)

การพัฒนาบุคลิกกภาพ คือ การวิเคราะห์ลักษณะเฉพาะบางอย่างที่ตัวบุคคลแต่ละบุคคน และนำมาปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมให้เหมาะสมกับงาน เป็นการหาข้อบกพร่องของตนเองและเพื่อหาจุดเด่นโดยพยายามขจัดข้อบกพร่องปรับปรุงและพัฒนา โดยวิเคราะห์ตนเองจากการสำรวจตรวจสอบว่าตนเองมีข้อดีหรือข้อบกพร่องในส่วนใดบ้างหรือสำรวจโดยให้ผู้ที่สนิทรู้ถึงตัวตนของเราเป็นผู้วิเคราะห์วิจารณ์เปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา และพัฒนาปรับปรุงแก้ไข เช่น พูดให้เสียงดังขึ้น แต่งกายให้เรียบร้อยเหมาะสมกับงานและสถานที่ มีความอดทนต่องานและสิ่งแวดล้อมรอบข้างมากขึ้น (อดิศักดิ์ ปานด่วน, 2563) ทั้งนี้การพัฒนาบุคลิกภาพมีทั้งการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกและภายใน การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกเช่น การดูแลความสะอาดของร่างกาย การยิ้มแสดงออกถึงการเป็นคนอารมณ์ดีและมีมนุษยสัมพันธ์ สวมเสื้อผ้าแต่งกายให้เหมาะสมกับรูปร่าง มีความเชื่อมั่นในตนเอง การเดิน การนั่งอย่างสง่าผ่าเผย เป็นต้น การพัฒนาบุคลิกภาพภายใน อาทิเช่น สติปัญญา ความรู้ จริยธรรม ศีลธรรม เป็นต้น ทั้งนี้การพัฒนาบุคลิกภาพทำให้มีบุคลิกภาพที่ดีสร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กร และสร้างความประทับใจให้กับผู้พบเห็นทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ ทำให้องค์กรมีระเบียบวินัยและมีความรับผิดชอบต่องาน การที่องค์กรสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อคนในองค์กร ทำให้คนในองค์กรสื่อสารและยังสร้างบรรยากาศที่ดีต่อคนในองค์กร ทำให้พนักงานในองค์กรประสานงานและทำงานได้อย่างมีความสุข คนในองค์กรเกิดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน

การพัฒนาบุคลิกภาพทั้งภายในและภายนอก การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกเป็นการปรับเปลี่ยนที่สามารถสังเกตุเห็นได้ชัดหรือสัมผัสได้ถึงการเปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพสามารถปรับปรุงแก้ไขได้เพียงแต่ต้องใช้เวลา(เอมอร ภูมิภักดิ์, 2559) บุคคลทั่วไปสามารถสังเกตุเห็นได้ง่ายสิ่งสำคัญคือการสร้างมิตรภาพและการสื่อสาร การใช้ถ้อยคำ และน้ำเสียงที่แสดงถึงความจริงใจทำให้ผู้ฟังรู้สึกว่าสิ่งที่พูดนั้นออกจากใจจริง และการดูแลความสะอาดของร่างกาย การยิ้มแสดงออกถึงการ

เป็นคนอารมณ์ดีและมีมนุษยสัมพันธ์ การแต่งกายให้เหมาะสมกับรูปร่าง มีความเชื่อมั่นในตนเอง การเดิน การนั่งอย่างสง่าผ่าเผย และการพัฒนาบุคลิกภาพภายในเช่น สติปัญญา ความรู้ จริยธรรม ศีลธรรม เป็นต้น การมีบุคลิกภาพที่ดีคือการมองโลกในแง่ดี มีสุขภาพจิตที่ดี ทำให้จิตใจแจ่มใสอยู่เสมอ และเกิดความสบายใจในการทำงาน การเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้เรามีความกล้าในการตัดสินใจทำบางสิ่งบางอย่างได้ด้วยตนเอง และการควบคุมอารมณ์ตนเองในการงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์องค์กร

ปัจจุบันตลาดแรงงานมีความเปราะบางตามทิศทางเศรษฐกิจที่ค่อยๆฟื้นตัวและยังมีปัจจัยที่ไม่แน่นอนสูง เนื่องจากปัจจุบันยังอยู่ในสถานการณ์โควิด-19 ที่ยังคงมีความรุนแรงและส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจอย่างมาก แรงงานใหม่ที่เตรียมเข้าสู่ตลาดแรงงานยังคงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงสูง ทำให้แรงงานใหม่ที่เตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงนักศึกษาที่จบใหม่ซึ่งจบมาแล้วยังไม่มีงานรองรับ หรือว่างงานอีกเป็นจำนวนมากสะสมจากปี 2563 ราว 1,000,000 คน

ซึ่งองค์กรในปัจจุบันได้ให้ความสนใจกับบุคลากรในองค์กรหัวใจสำคัญอีกประการหนึ่งของความสำเร็จหรือ ล้มเหลวขององค์กร บุคลากรในองค์กรที่จะถือได้ว่ามีคุณภาพ นอกจากจะต้องมีทักษะประสบการณ์และความรู้ความสามารถ ในการทำงาน ตามภาระหน้าที่แล้ว ควรต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับงาน จึงกล่าวได้ว่าบุคลิกภาพนับเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกและอารมณ์ของผู้ที่พบเห็นเป็นอย่างยิ่ง จึงส่งผลต่อการยอมรับนับถือ การให้ความร่วมมือ การสนับสนุน และความไว้วางใจจากผู้อื่น นอกจากนี้การสร้างบุคลิกภาพที่น่าประทับใจ เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้คนใหม่ ๆ แล้ว การรักษาความสัมพันธ์ที่มีอยู่แล้วก็เป็นสิ่งจำเป็นด้วยเช่นกัน และการที่คนคนหนึ่งมีบุคลิกภาพภายนอกที่ดี และประทับใจต่อคนรอบข้างนั้น ถือว่าคนคนนั้นมีต้นทุนที่ดีและจะพบกับความสำเร็จได้โดยง่าย และบุคลิกภาพภายนอกที่ดีก็เป็นต้นทุนที่ไม่ต้องซื้อหา ไม่ต้องใช้เงิน เป็นต้นทุนที่มีมาตั้งแต่เกิด แต่ก็สามารถฝึกฝนกันได้ตลอดเวลา การที่จะสร้างบุคลิกภาพให้น่าประทับใจนั้นไม่ใช่เรื่องยาก เพียงแต่ ก่อนอื่นต้องปรับทัศนคติให้ได้เสียก่อน ว่าต้องการจะมีบุคลิกภาพที่ดี หลังจากนั้นก็ต้องรู้จักระมัดระวังตัว มีสติรู้ว่ากำลังทำอะไรอยู่ และวางตัวให้เหมาะกับกาลเทศะ ซึ่งต้องเริ่มตั้งแต่การแต่งกาย การพูดจา การเดิน การนั่ง ไปจนถึงการตรงต่อเวลา เพื่อให้บุคลิกภาพภายนอกดีขึ้น เป็นการสร้างความมั่นใจให้กับตนเอง และเป็นที่ประทับใจแก่บุคคลอื่นที่ต้องปฏิสัมพันธ์ด้วย

การพัฒนาบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพเป็นลักษณะโดยรวมของแต่ละบุคคล ซึ่งแตกต่างกันทั้งรูปร่างร่างหน้าตา ด้านอารมณ์ สังคม สติปัญญา พฤติกรรม หรือการกระทำใดๆ ตลอดจนการแสดงกริยาอาการต่างๆ ถือเป็นลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคล ซึ่งต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นที่ยอมรับแก่ผู้ที่พบเห็น สำหรับการเสริมสร้างบุคลิกภาพให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลภายนอกเป็นผู้ที่ได้รับความสำเร็จในการดำรงตนอยู่ในสังคม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ (สายทอง สุจริยาพงศ์พร,

2554) การมีบุคลิกภาพที่ดีและสง่างามทำให้เกิดความมั่นใจในตนเองและสามารถสร้างความประทับใจให้แก่ผู้ที่พบเห็นเป็นครั้งแรกและคนที่เจออยู่และพบเห็นเป็นประจำก็ตาม การมีบุคลิกภาพที่ดีนี้ส่งผลให้องค์กรเกิดความน่าเชื่อถือ รวมถึงเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร บุคลากรในองค์กรถือหัวใจสำคัญ อีกประการหนึ่งของความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร คุณภาพของบุคลากรในองค์กร นอกจากจะต้องมีทักษะประสบการณ์และความรู้ความสามารถในการทำงานตามภาระหน้าที่แล้ว ควรต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมและสอดคล้องกับงาน บุคลิกภาพซึ่งเน้นคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล จะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นทั้งในองค์กรและนอกองค์กร และยังเป็นภาพลักษณ์ที่สำคัญขององค์กรอีกด้วย บุคลากร ในองค์กรส่วนใหญ่อาจขาดลักษณะที่พึงประสงค์หลายประการ ดังนั้นเพื่อการดำเนินงานขององค์กรมีความเจริญก้าวหน้า การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากร จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง (ธนัญญา กรดสุวรรณ, 2554)

สรุปได้ว่าบุคลิกภาพเป็นพฤติกรรม สติปัญญา อารมณ์ที่เข้าสู่สังคม รูปร่าง หน้าตา ของทุกคนย่อมแตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลิกภาพนั้นเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาให้เป็นที่ยอมรับแก่ผู้พบเห็น ทั้งนี้การมีบุคลิกภาพที่ดีนั้นส่งทำให้องค์กรมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น และเป็นการสร้างภาพลักษณ์แก่ผู้พบเห็นและผู้ที่ติดต่องานด้วย

ความหมายและความสำคัญของบุคลิกภาพ

“บุคลิกภาพ” หมายถึง คุณลักษณะทางกาย ทางจิตใจ และความรู้สึกนึกคิดที่สะท้อนออกมาให้ผู้อื่นเห็นและเกิดความประทับใจมากน้อยเพียงใด มีความสำคัญคือ บุคลิกภาพนับเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกและอารมณ์ของผู้ที่พบเห็นเป็นอย่างยิ่ง จึงส่งผลต่อการยอมรับนับถือ การให้ความร่วมมือ การสนับสนุน และความไว้วางใจจากผู้อื่น บุคลิกภาพคือสิ่งที่ทำให้แต่ละบุคคลมีเอกลักษณ์โดดเด่นเฉพาะตัว บุคลิกภาพจะมีลักษณะแตกต่างกันออกไปตามพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และความพยายามที่จะปรับปรุงบุคลิกภาพของแต่ละคน ผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดีย่อมได้เปรียบ เป็นที่ต้องตาต้องใจแก่ผู้พบเห็น ตลอดจนมักจะประสบผลสำเร็จในการสมัครเข้าทำงานและการประกอบอาชีพ บุคลิกภาพเป็นเรื่องของภาพรวมที่ตัวเราแสดงออกไป ทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัวโดยมีบุคคลอื่นมองอยู่หรือรู้สึกกับสิ่งที่เราแสดงออกจึงต้องมีการระมัดระวังและตกแต่งเสริมเติมให้บุคลิกภาพของเรายิ่งน่ามอง และเป็นที่ประทับใจของคนรอบตัว

อดิศักดิ์ ปานด่วน กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ คุณลักษณะทุกสิ่งทุกอย่างทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งรวมอยู่ในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทำให้บุคคลนั้นมีความโดดเด่น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ เป็นที่น่าเชื่อถือแก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง”

สรุปได้ว่าบุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะทั้งภายนอกและภายใน ที่สะท้อนออกมาให้ผู้อื่นเห็น และเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของแต่ละบุคคลซึ่งจะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งคนที่มีบุคลิกภาพที่ดีย่อมได้เปรียบกว่า มักจะสร้างความประทับใจแรกให้แก่ผู้พบเห็น และมักจะประสบความสำเร็จในการเข้าทำงานหรือการสมัครงาน

ประเภทของบุคลิกภาพ

1. บุคลิกภาพภายนอก คือ บุคลิกภาพที่สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ และเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนจากการเปลี่ยนแปลงภายนอกของแต่ละบุคคล สามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท คือ

1.1 การพัฒนาบุคลิกภาพด้านรูปร่างหน้าตา

การรักษาความสะอาดผิวพรรณทั้งผิวหน้าและผิวกาย การมีรูปร่างทรวดทรงที่ดูดีไม่อ้วนหรือไม่ผอมจนเกินไป การแต่งหน้าตามความเหมาะสมและถูกกาลเทศะ การดูแลผมให้สะอาดเรียบร้อย และการทำทรงผมที่ถูกกาลเทศะ

1.2 การพัฒนาบุคลิกภาพด้านการแต่งกาย

การแต่งกายสุภาพสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้อื่นที่พบเห็น รวมถึงสร้างความสง่าและความมั่นใจให้กับตนเอง เพราะการแต่งกายเป็นการสะท้อนถึงรสนิยมการแต่งกายของผู้สวมใส่ ดังนั้นจึงควรสวมใส่เสื้อผ้าที่เหมาะสมและถูกกาลเทศะ ไม่ควรสวมใส่เสื้อผ้าหรือชุดที่รัดหรือหลวมจนเกินไป สวมกางเกง กระโปรง ที่ไม่สั้นจนเกินไป และไม่ควรเลือกสีที่ฉูดฉาด รองเท้าควรเป็นรองเท้าหุ้มส้น ไม่ควรใส่รองเท้าแตะ

1.3 การพัฒนาบุคลิกภาพด้านกิริยาท่าทาง

การนั่ง การเดิน การยืนท่าทางจะต้องสง่างาม เนื่องจากกิริยาท่าทางนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความประทับใจและสร้างความน่านับถือ ให้แก่ผู้พบเห็น และสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้นกิริยาท่าทางที่ไม่ควรปฏิบัติ คือ เท้าคาง เกาศรีษะ แกะ/แคะจมูก กระดิกเท้า โยนกระเป๋า กลอกกลิ้งสายตา โยกตัวไปมา เป็นต้น

1.4 การพัฒนาบุคลิกภาพด้านร่างกายสุขภาพอนามัย

รับประทานอาหารตามหลักโภชนาการ รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ให้ครบทั้ง 5 หมู่ เน้นการรับประทานผัก ผลไม้ รับประทานน้ำ 6 – 8 แก้ว / วัน และออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อร่างกายที่แข็งแรง ควรนอนพักผ่อนให้เพียงพอ นอนพักผ่อน ให้เพียงพอวันละ 6 – 8 ชั่วโมง ไม่ควรนอนดึกเกิน 4 ทุ่ม งดเว้นการดื่มสุราหรือสูบบุหรี่/สิ่งเสพติดเพราะจะทำลายสุขภาพ

2. บุคลิกภาพภายใน สิ่งที่อยู่ภายในจิตใจหรืออุปนิสัยใจคอของบุคคลที่ไม่สามารถมองไม่เห็นหรือสัมผัสไม่ได้และสามาถแก้ไขได้ยากและต้องใช้เวลา เช่น

2.1 การพัฒนาบุคลิกภาพด้านสติปัญญา

ความรู้สึก ความคิด เจตคติ ทัศนคติ และความสนใจ การมีไหวพริบในการทำงาน การที่เรารู้สึกว่าตนเองนั้นมีความรู้ความสามารถในด้านใดด้านหนึ่ง ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่ดีและเราควรหมั่นหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ พัฒนาความรู้ความสามารถให้เข้ากับยุคสมัยในปัจจุบัน และพัฒนาความรู้ในด้านอื่นๆด้วย เพื่อความรู้และทัศนคติให้มีมุมมองกว้างขึ้น

2.2 การพัฒนาบุคลิกภาพด้านจิตใจ

เป็นผู้ที่มีเมตตา การรู้จักการให้อภัยเมื่อผู้อื่นทำความผิดและตักเตือน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและน้อมรับมาปรับปรุงแก้ไข ลดธิถิและการมีอคติในการทำงาน ฝึกตนให้เป็นคนมีความเชื่อมั่นในตนเอง จะทำให้เป็นผู้มีจิตใจสดชื่น กล้าตัดสินใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้จักเสียสละ

หากเราเป็นผู้มีจิตใจดีจะส่งผลให้เรามองโลกในแง่ดี หากเผชิญกับปัญหาหรือเหตุการณ์คับขันก็จะช่วยให้เราผ่านพ้นมันไปได้

2.3 การพัฒนาบุคลิกภาพด้านอารมณ์

ความสุภาพอ่อนโยน รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญ การควบคุมสภาวะอารมณ์ไม่ให้หงุดหงิด โกรธง่าย หรืออคติกับเพื่อนร่วมงาน หัดเป็นผู้ที่ยิ้มแย้ม แจ่มใส มีอารมณ์ขัน การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน จะทำให้เพื่อนร่วมงานและคนรอบข้างที่สนทนาด้วยพลอยอารมณ์ดีไปด้วย อีกทั้งยังช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงาน

2.4 การพัฒนาบุคลิกภาพด้านสังคม

การทำอย่างไรให้เรายืนอยู่ในสังคมได้ นั่นถือเป็นสิ่งที่สำคัญและยากพอสมควร แต่เราต้องทำอย่างไรให้เรายืนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและเป็นที่ยอมรับนั้นยากยิ่งกว่า การฝึกตนเองให้เป็นผู้ที่สามารถเข้ากับผู้อื่นได้จะทำให้มีเพื่อนมากและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น เราต้องเป็นคนที่มองโลกในแง่ดี เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน การมีมนุษย์สัมพันธ์ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีระเบียบต่อชีวิต เป็นคนดี มีมารยาทงาม หรือนิสัยดีเข้ากับคนง่าย บุคลิกภาพทางสังคม การแสดงออกผ่านกิริยาท่าทาง น้ำเสียง ภาษาพูด การแต่งกาย และการวางตน สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจ ให้บุคคลอื่นๆ อยากคบหาสมาคม

การยืน การเดิน การนั่ง เป็นส่วนสำคัญที่บอกถึงบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล งามอิริยาบถ คือ การเดิน การยืน การนั่ง เปิด-ปิดประตู ขึ้น-ลงรถ อย่างถูกต้องสวยงาม การรู้จักทำตัวให้เข้ากับบุคคล สถานที่ และเวลา อย่างถูกต้องถือว่ามีมารยาททางสังคมที่ดี เช่น การรู้จักกราบไหว้ที่ถูกวิธี และถูกกาลเทศะ การรู้จักธรรมเนียมของชาวต่างชาติ การปฏิบัติตนในงานเลี้ยงต่าง ๆ การไปเยี่ยมคนป่วย การมอบดอกไม้แสดงความยินดีหรือให้ผู้อาวุโส เป็นต้น บางครั้งเราอาจจะต้องอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่ทันได้เตรียมตัวเตรียมใจ และอาจเกิดอะไรขึ้นกับเราได้ทุกวินาทีนั้น เราต้องพร้อมเสมอที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ในลักษณะที่พร้อม คือ ไม่ตกใจ ดีใจ เสียใจ กลัว เกินกว่าเหตุ สามารถควบคุมท่าทางของตนเองได้เป็นอย่างดี

Novabizz (2561) กล่าวว่า บุคลิกภาพนับได้ว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างมากในการเข้าสู่ตลาดแรงงานโดยเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลเป็นการแสดงกิริยาท่าทาง น้ำเสียง ภาษาพูด การแต่งกาย การวางตนในสังคมของแต่ละบุคคลที่จะทำให้ผู้พบเห็นเกิดความประทับใจทั้งในด้านบวกหรือด้านลบ เป็นปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจให้บุคคลอื่นๆอยากมีมนุษย์สัมพันธ์ด้วย ซึ่งปัจจัยที่จะทำให้มิตรภาพยั่งยืนมาจากคุณสมบัติที่อยู่ภายในตัวบุคคล เช่น น้ำใจที่มีให้ผู้อื่น ความไม่เห็นแก่ตัว ความซื่อสัตย์ ความบริสุทธิ์ใจ การรู้จักใจเขาใจเรา ความเป็นคนตรงต่อเวลา ซึ่งสิ่งเหล่านี้บุคคลควบคุมตนเองให้ประพฤติปฏิบัติได้ บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ ซึ่งเป็นเรื่องที่เรียนรู้ ฝึกฝนกันได้ และแม้บางลักษณะอาจจะต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาได้ไม่ง่าย ในวงการธุรกิจและอุตสาหกรรมยุคปัจจุบันให้ความสนใจกับบุคลากรในองค์กร เนื่องจากเป็นหัวใจสำคัญอีกประการหนึ่งของความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร บุคลากรในองค์กรที่จะถือได้ว่ามีคุณภาพควรต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับงาน บุคลิกภาพซึ่งเน้นคุณลักษณะ

เฉพาะตัวของบุคคล จะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นทั้งในองค์กรและนอกองค์กร และยังเป็นภาพลักษณ์ที่สำคัญขององค์กรด้วย

คุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคลากรอันพึงประสงค์ในองค์กร

1. บุคลากรที่มีความเป็นคนช่างสังเกตและมีความคิดริเริ่ม

คนช่างสังเกตและมีความคิดริเริ่ม คือ บุคคลที่มีอุปนิสัยช่างคิด ช่างสืบค้น คิดค้นอะไรใหม่ๆอยู่เสมอ การเสาะแสวงหาคำตอบในปัญหาการทำงาน การพัฒนาสิ่งที่มีอยู่ให้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้านเทคโนโลยี หาเทคนิคตลอดจนวิธีการแปลกใหม่เพื่อพัฒนางานและวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2. บุคลากรที่ความไฝ่รู้และพัฒนาตนเอง

คือ ผู้ที่ชอบการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำไปสู่ความสมบูรณ์แบบและมีประสิทธิภาพซึ่งบุคคลประเภทนี้ที่จะนำพาให้องค์กรพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืนและมีการพัฒนาอยู่เสมอ เพราะเค้าจะไม่ยอมหยุดนิ่ง หากสิ่งนั้นยังไม่ดีพอสำหรับองค์กร

3. บุคลากรที่มีลักษณะผู้นำและมีระเบียบวินัยในตนเอง

ความสามารถในการเป็นผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับผู้ทำงาน งานที่ดีจะต้องมีความเจริญก้าวหน้า ผู้ที่มีความรู้ความ สามารถ และมีประสบการณ์ในการทำงานมานาน เมื่อได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ถ้าหากเขาเป็นผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำสูงย่อมนำพาองค์กรให้ก้าวหน้าได้ดี ทั้งนี้บุคลากรที่มีความเป็นระเบียบและมีวินัย เป็นอีกลักษณะหนึ่งที่สำคัญต่อภาวะความเป็นผู้นำ เพราะการระเบียบและมีวินัยจะส่งผลให้ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบต่องาน ต้องตรงเวลา ทำงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถคาดการณ์ความสำเร็จได้ รู้จักการทำงานอย่างมีแผน และดำเนินการตามแผนได้อย่างเป็นระบบ

4. บุคลากรที่มีหัวใจเป็นคนทำงานและมีหัวใจเพื่องาน

บุคคลที่ใช้สมองและความคิดในการทำงาน นึกถึงผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ตลอดจนคำนึงถึงผลเสียที่อาจจะเกิดขึ้นกับองค์กร มีใจรักในการทำงาน “ทำงานเพื่องาน มิใช่ทำงานเพื่อแลกกับเงินเดือน”มีความตั้งใจทำงาน สู้งาน ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ทุจริต ผูกพันกับงานที่ตนรับผิดชอบอยู่และทำงานอย่างประสิทธิภาพ

5. บุคลากรที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี

ในการทำงานนั้นหลีกหนีไม่ได้แน่นอนที่จะต้องทำงานและประสานงานกับผู้อื่น การที่คนในองค์กรเป็นผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีจะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรทำให้มีความสุขในการทำงาน การประสานงาน การสื่อสาร เนื่องจากการทำงานไม่เพียงแต่จะเข้ากับบุคคลอื่นได้แล้ว ยังต้องสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้เป็นอย่างดีและสอนงานคนอื่นได้ด้วย องค์กรมักมีค่านิยมคนเก่งที่ถ่ายทอดหรือสอนงานได้มากกว่าคนที่เก่งแต่ทำงานกลุ่มไม่เป็นสื่อสารกับผู้อื่นไม่ได้

6. บุคลากรที่รู้จักกาลเทศะ

การแสดงตนได้เหมาะสมทั้งการแต่งกาย และด้านสังคม กริยาท่าทางการเดิน การพูด อิริยาบถต่างๆ ตลอดจน ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และการแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสม จะช่วยเสริมสร้างให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อน ร่วมงานและผู้ที่ต้องติดต่อเกี่ยวข้องคนรอบข้าง

7. บุคลากรที่มีความสามารถในการปรับตัว

ความสามารถในการวางตนและปฏิบัติงานให้ผสมกลมกลืนกับสภาพแวดล้อมทั้ง บุคคล เวลา สถานที่ และสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ถือว่าเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและเป็นผลดีกับตนเอง เพราะบุคคลที่สามารถปรับตัวได้ดี จะสามารถทำงานภายใต้แรงกดดันจากสภาพแวดล้อมต่างๆได้ดีเช่นเดียวกัน ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีแต่งกายเหมาะสม การวางตัวและปฏิบัติตนถูกต้องตามกาลเทศะย่อมจะเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม และเพื่อนร่วมงาน

สรุปได้ว่าการมีบุคลิกภาพที่ดีนั้นส่งผลให้องค์กรเกิดความน่าเชื่อถือ รวมถึงเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร บุคลากรในองค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญ ของความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร และความหมายของบุคลิกภาพ คือ คุณลักษณะทางกาย ทางจิตใจ และความรู้สึกนึกคิดที่สะท้อนออกมาให้ผู้อื่นเห็นและเกิดความประทับใจตั้งแต่แรกเจอ การมีบุคลิกภาพที่ดีสามารถปฏิบัติงานให้มีความน่าเชื่อถือทำให้บุคคลนั้นมีความโดนเด่น ประเภทบุคลิกภาพภายนอกสามารถปรับปรุงแก้ไขได้และเป็นสิ่งที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่างหน้าตา การรักษาความสะอาดผิวพรรณทั้งผิวหน้าและผิวกาย การแต่งกายสุภาพเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้พบเห็น และการสวมใส่เสื้อผ้าที่ถูกกาลเทศะรวมถึงการนั่งและการเดิน ส่วนบุคลิกภาพภายในเป็นสิ่งในจิตใจและเป็นอุปนิสัยของแต่ละบุคคล เช่น ความรู้สึก ความคิด เจตคติ ความสนใจในการทำงาน ทำให้ผู้อื่นอยากทำงานด้วย การเป็นผู้ที่มีเมตตาการรับฟังความเห็นของคนอื่น และการสุภาพอ่อนโยนการควบคุมอารมณ์ของตนเองก็จะทำให้สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน

การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อก้าวสู่ตลาดแรงงาน

การพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงาน ปัจจุบันให้ความสนใจและความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร บุคลากรในองค์กรที่มีคุณภาพจะต้องมีทักษะและประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถในการทำงานตามหน้าที่แล้ว บุคลากรในองค์กรต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงานและสอดคล้องกับตำแหน่งงาน ซึ่งบุคลิกภาพเน้นการมีคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร การมีมิตรภาพที่ดีในการออกไปปฏิบัติงานนอกองค์กรและยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่สำคัญให้กับองค์กร ซึ่งคนไทยส่วนใหญ่ดำเนินงานด้านธุรกิจ การค้าระหว่างประเทศอุตสาหกรรม เกษตรกรรม ในการดำเนินงานจะมีทั้งการผลิต การบริการ การบริหารด้านการขาย และการบริการด้านอื่นๆ ในแต่ละงานจะต้องอาศัย คุณลักษณะที่แตกต่างกันออกไป การทำงานด้านต่างๆต้องพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เท่าทันกับวิทยาการสมัยใหม่ ทันกับเหตุการณ์ของโลกที่ปรับเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วเพื่อการดำเนินงานให้มีความเจริญก้าวหน้า ลักษณะหนึ่งที่จำเป็นต้อง

ได้รับการปรับเปลี่ยนคือ บุคลิกภาพ ซึ่งเป็นเรื่องที่บุคลากร พนักงาน หรือแม้แต่ผู้บริหารต้องเรียนรู้ ฝึกฝน และพัฒนาตนเองให้มีความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ ในปัจจุบันตลาดแรงงานไทยมีความเปราะบาง เนื่องจากผู้ประกอบการส่วนใหญ่ต้องเร่งปรับลดรายจ่ายลงเพื่อประคองธุรกิจให้อยู่รอด เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 ส่งผลให้แรงงานไทยที่มี 3 รูปแบบหลัก คือ

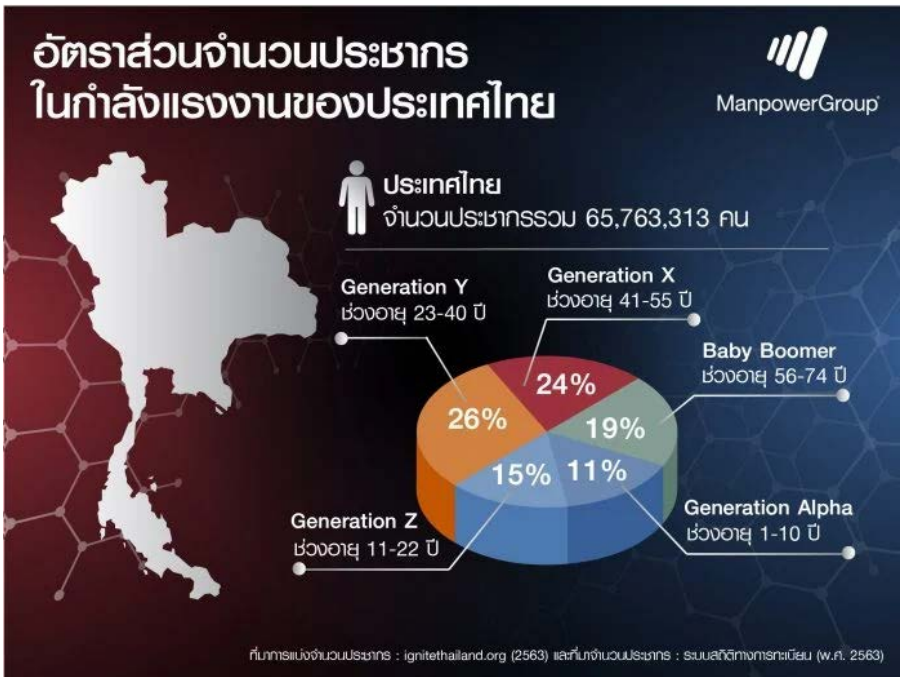
1. แรงงานในตลาดปัจจุบัน ได้แก่

1.1 แรงงานอายุ 40-50 ปี มีทิศทางถูกให้เข้าโครงการสมัตรใจลาออก (Early Retire) มากขึ้น

1.2 แรงงานที่มีอายุงาน 1 ปี เป็นเป้าหมายในการลดจำนวนคนของนายจ้าง เนื่องจากประสบการณ์น้อยและจ่ายค่าชุดเชยต่ำ

2. แรงงานที่ตกงาน อาจเป็นแรงงานที่ตกงานถาวร

3. แรงงานใหม่ที่เตรียมเข้าสู่ตลาดแรง ยังคงเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงสูง คาดว่าเด็กจบใหม่จะเข้ามาช่วง ก.พ. 64 ราว 500000 คน และเมื่อรวมกับปี 63 ที่ยังไม่มีงานทำเกือบ 400000 คน จะสะสมราว 900000 คน



ภาพที่ 1 : อัตราส่วนจำนวนประชากรในกำลังแรงงานของไทย

ที่มา: ปรับปรุงจาก http://www.lpt.ac.th/lpt/images/Publication/information63

ทิศทางตลาดแรงงานปี2564 มีความสอดคล้องกัน 8 ใน10 สายงาน แต่ลดลงมากจากปีที่แล้ว 10% เนื่องจากตลาดแรงงานยังอยู่ในภาวะชะลอตัวอีกทั้งผลกระทบทางเศรษฐกิจจากโควิด-19 ทำให้ไม่มีการขยายโครงสร้าง

ภาพที่ 2 : เปรียบเทียบความต้องการตลาดแรงงานและแรงงาน

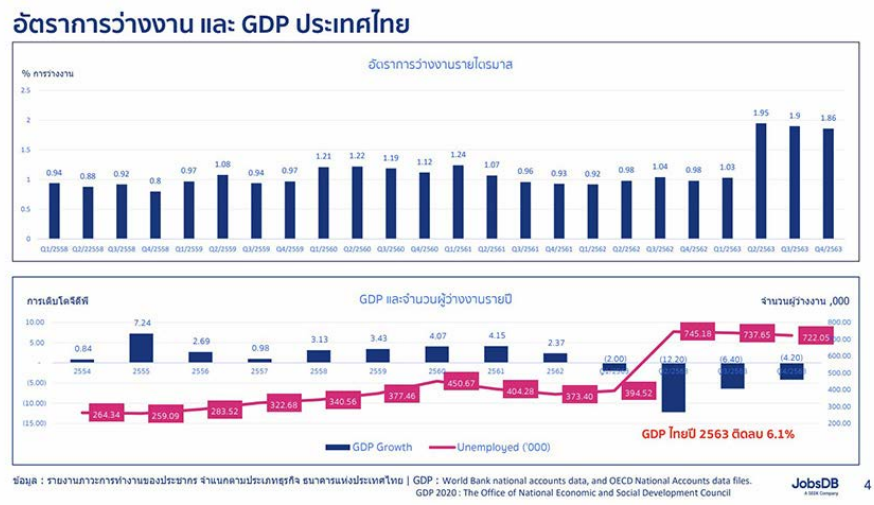
ที่มา: ปรับปรุงจาก http://www.lpt.ac.th/lpt/images/Publication/information63

จากผลสำรวจโดย Manpower Group พบว่า 10 อันดับสายงานที่ตลาดงานต้องการ ดังนี้ สายงานขายและการตลาด 23.10% สายงานบัญชีและการเงิน 9.58% สายงานขนส่งและงานโลจิสติกส์ 9.50% สายงานวิศวกร 8.52% สายงานไอที 7.78% งานระยะสั้น 6.96% สายงานธุรการ 6.80% สายงานบริการลูกค้า 5.32% สายงานการผลิต 5.24% และสายงานบริการทางการแพทย์และสุขาพ 3.28%

นอกจากนี้ กลุ่มงานระยะสั้น ประเภทงานบริการทางการแพทย์และสุขภาพมีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก และเป็นตลาดงานที่มีความสำคัญในปัจจุบัน งานกลุ่มธุรการ งานบริการลูกค้าและงานการผลิตยังมีความต้องการสูง ส่วนอาชีพที่มาแรงปี 2564 มี 10 อาชีพ ดังนี้ งานขายและการตลาด งานบัญชีและการเงิน งานขนส่งและโลจิสติกส์ งานวิศวกร งานไอที งานระยะสั้นต่างๆ งานธุรการ งานบริการลูกค้า งานการผลิต และงานบริการทางการแพทย์และสุขภาพ นอกจากนี้ สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) เผยกลุ่มธุรกิจที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดโควิด-19 สูงสุด 5 อันดับ ดังนี้ ธุรกิจท่องเที่ยว รายได้ลดลง 73% ธุรกิจบันเทิง รายได้ลดลง 59% ธุรกิจรับจ้าง บริการ รายได้ลดลง 44% ธุรกิจการผลิต รายได้ลดลง 42% ธุรกิจอาหาร รายได้ลดลง 41% สอดคล้องกับแนวโน้มที่ภาคแรงงานต้องเตรียมพร้อมในการปรับเปลี่ยนรับความเปลี่ยนแปลง

ปณชัย อารีเพิ่มพร (2564) กล่าวว่า JobsDB ออกมาเปิดเผยข้อมูลสำรวจภาพรวมตลาดแรงงานในประเทศไทย โดยพบว่าในเดือนกุมภาพันธ์ที่ผ่านมา Demand ของตลาดแรงงานได้ฟื้นตัวจากจุดต่ำสุดถึง 24.65% และเข้าสู่ช่วงที่ผ่าน ‘จุดต่ำสุด’ จากเดือนเมษายน 2563 และเดือน

ธันวาคม 2563 เป็นที่เรียบร้อยแล้ว พร้อมกันนี้ยังได้คาดการณ์ล่วงหน้าอีกด้วยว่า หาก GDP ประเทศไทยสามารถพลิกกลับมาโตได้ในระดับ 2.5-3.5% ก็จะส่งผลให้ภาพการจ้างงานกลับมาเป็นบวกด้วย โดยอาจจะทำให้ครึ่งปีแรกของปีนี้ อัตราจ้างงานอาจจะกลับมาเป็น +5% โดยหากมองในระยะยาว JobsDB เชื่อว่า สถานการณ์ของตลาดแรงงานและการจ้างงานอาจจะกลับมามีสถานะก่อนช่วงโควิด-19 ระบาดได้ (Pre Covid-19) และเริ่มเห็นผลตั้งแต่ช่วงปี 2565 เป็นต้นไป



ภาพที่ 3 : สถิติตัวเลขการว่างงานในไทย และ GDP ของทั้งประเทศรายไตรมาส
ที่มา: ปรับปรุงจาก https://thestandard.co/thai-labor-market-2021/

บทสรุป (Conclusion)

สังคมการใช้ชีวิตประจำวันย่อมมีการพบปะพูดคุยเพื่อสร้างความสัมพันธ์ สร้างความประทับใจให้กับผู้คนที่พบเจอเพราะฉะนั้นบุคลิกภาพนับได้ว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างมากในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งทำให้องค์กรมีความน่าเชื่อถือมากขึ้นและเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร และเนื่องด้วยสถานการณ์โควิด-19 ส่งผลให้ตลาดแรงงานไทยเปราะบาง อีกทั้งตลาดแรงงานปัจจุบันถูกปรับเปลี่ยน แรงงานอายุ40-50ปี ต้องลาออก แรงงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยก็ถูกลดจำนวนมากขึ้น และอีกทั้งนักศึกษาที่จบใหม่ต้องตกงาน เพราะฉะนั้นการพัฒนาบุคลิกภาพเป็นนำพฤติกรรมมาปรับปรุงแก้ไขหาข้อบกพร่องเพื่อพัฒนาให้มีบุคลิกภาพที่ดี ให้เหมาะสมกับงานและองค์กร โดยบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัว ซึ่งแต่ละบุคคลมีลักษณะที่แตกต่างกัน การแสดงกิริยาท่าทาง น้ำเสียง ภาษาพูด การแต่งกาย การวางตนของแต่ละบุคคลที่จะทำให้ผู้พบเห็นเกิดความประทับใจทั้งในด้านบวกหรือด้านลบ ซึ่งบุคคลที่ดีมีบุคลิกภาพที่ดีย่อมได้รับการยอมรับ ซึ่งปัจจัยที่จะทำให้มิตรภาพยั่งยืนมาจากคุณสมบัติที่อยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งสิ่งเหล่านี้บุคคลควบคุมตนเองให้ประพฤติปฏิบัติได้ บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ ซึ่งเป็นเรื่องที่เรียนรู้ฝึกฝนกันได้ และแม้บางลักษณะอาจจะต้องใช้เวลา และพัฒนาได้ไม่ง่ายวงการธุรกิจและ

อุตสาหกรรมยุคปัจจุบันให้ความสนใจกับบุคลากรในองค์กร บุคลากรในองค์กรที่จะถือได้ว่ามีคุณภาพควรต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นทั้งในองค์กรและนอกองค์กร และยังเป็นภาพลักษณ์ที่สำคัญขององค์กรด้วย

ทั้งนี้ บุคลากรที่มีความเป็นคนช่างสังเกตและมีความคิดริเริ่ม เป็นบุคคลที่มีอุปนิสัยช่างคิด ช่างสืบค้น คิดค้นอะไรใหม่ๆอยู่เสมอ และพัฒนาสิ่งที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หาเทคนิควิธีแปลกใหม่มาพัฒนางานและพัฒนาการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การที่บุคลากรที่ความไฝ่รู้และพัฒนา พร้อมพัฒนาตนเองให้มีความสมบูรณ์และเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ในภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการทำงาน การทำงานที่ดีนั้นงานจะต้องมีความความรู้ความสามารถ ถ้าหากคนที่ได้รับคัดเลือกเป็นคนที่มีความเป็นผู้นำสูงย่อมพาองค์กรและคนในองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้บุคลากรก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญต่อภาวะความเป็นผู้นำ การมีระเบียบ วินัย ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบต่องาน ผูกพันกับงานที่ตนรับผิดชอบอยู่และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงาน และในสถานการณ์ต่างๆถือเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน การมีคนในองค์กรเป็นคนที่มีมนุษย์สัมพันธ์ดีช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กรและทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น และบรรยากาศการทำงานดี ทำงานอย่างมีเป้าหมาย อีกทั้งผู้นำสามารถคาดการณ์ความสำเร็จได้ ทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผนและสามารถดำเนินงานตามแผนได้อย่างเป็นระบบ

คุณลักษณะที่กล่าวมาข้างต้นนั้นส่งผลต่อการทำงานและการเตรียมความพร้อมก่อนการเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพราะในปัจจุบันตลาดแรงงานมีความเปราะบางอย่างมาก เนื่องจากเศรษฐกิจจากสถานการณ์โควิด-19 ส่งผลให้ผู้ประกอบการต้องปรับลดรายจ่ายและทำให้แรงงานตกงานเป็นจำนวนมาก ดังนั้นการพัฒนาบุคลิกภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญในการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานและการเข้าสู่ตลาดแรงงานของนักศึกษาที่จบใหม่ เพราะการพัฒนาบุคลิกภาพส่งผลให้ตัวคนที่พัฒนามีบุคลิกภาพที่ดี ดูมีภูมิฐาน มีการแต่งตัวที่ถูกกาลเทศะ

เอกสารอ้างอิง (References)

กฤษณะ กาศสกุล. (2561). *กระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพ.* สืบค้น 15 กันยายน 2564, จาก https://sites.google.com/site/ktisana1/.

ธนัญญา กรดสุวรรณ. (2554). *การพัฒนาบุคลิกภาพ.* สืบค้น 15 กันยายน 2564, จาก http://www.chumphon2.mju.ac.th/km.

ปณชัย อารีเพิ่มพร. (2564). *สำรวจ 'ตลาดแรงงานไทย' ปี 64 เมื่อสายไอทียังเป็น 'มนุษย์ทองคำ' แล้วเหลือ อะไร ให้ทำอีกไหม*. สืบค้น 15 กันยายน 2564, จาก https://thestandard.co/thai-labor-market-2021/.

วิทยาลัยการอาชีพหลวงประธานราษฎร์นิกร. (2563). *แ นวโน้มความต้องการของตลาดแรงงาน.* สืบค้น 15 กันยายน 2564, จาก http://www.lpt.ac.th/lpt/images/Publication/information63.

สายทอง สุจริยาพงศ์พร. (2554). *การพัฒนาบุคลิกภาพ (Personality).* สืบค้น 15 กันยายน 2564, จาก http://www.chumphon2.mju.ac.th/km.

อดิศักดิ์ ปานด่วน. (2563). *การพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับนักทรัพยากรบุคคล*. สืบค้น 15 กันยายน 2564, จาก https://www.gotoknow.org/posts/.

Novabizz. (2561). *การพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงาน*. สืบค้น 15 กันยายน 2564, จาก https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/personality-development.htm.