

การพัฒนาภาวะผู้นำโดยการใช้แบบประเมินทางจิตวิทยา
ความสามารถทางปัญญาและแผนพัฒนาตนเอง
กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนในบริษัทเทคโนโลยีและสารสนเทศ



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์ของบุคคลหลายท่านและได้รับความกรุณาจาก อาจารย์มณฑุติสรระภูณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์พรเกษม กันตามระประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะ และแนะนำแนวคิดต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ เป็นแรงกระตุ้นในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองสืบต่อไป ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ AAI Asia (Assessment Associates International-Asia) ที่สนับสนุน Applied Reasoning Test (ART)-Cognitive Ability Test and Work Behavior Inventory (WBI) - Psychometric Assessment เพื่อการวิจัยครั้งนี้โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย ขอขอบคุณผู้รับการประเมินและกรณีศึกษา (Case Study) รวมถึงเพื่อนร่วมรุ่น HO 17A ทุกท่าน ที่ได้ร่วมกันศึกษาหาความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ รวมทั้งเป็นกำลังใจในการศึกษาวิจัย ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนประสานงานในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้บังคับบัญชาที่คอยให้คำแนะนำปรึกษา และสนับสนุนในการศึกษาวิจัยของผู้วิจัยอย่างเต็มที่ รวมทั้งยังคอยให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการให้ข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัวที่ให้การสนับสนุนโอกาสทางการศึกษา ช่วยสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นกำลังใจ ให้คำแนะนำต่างๆ ที่เป็นประโยชน์เสมอมา

คุณงาม ความดีทั้งหลาย อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้ให้ความช่วยเหลือทั้งทางตรงและทางอ้อม จนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาเรื่องนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องและผู้สนใจในการนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในอนาคต หากมีข้อผิดพลาดประการใดเกิดขึ้น ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว และขออภัยไว้ ณ ที่นี้

สุมิตรา ช่อมประคิษฐ์

การพัฒนาภาวะผู้นำโดยการใช้แบบประเมินทางจิตวิทยาและการจัดหาแผนพัฒนาตนเอง:
กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง
**LEADERSHIP DEVELOPMENT THROUGH PSYCHOMETRIC ASSESSMENT,
COGNITIVE ABILITY TEST AND DEVELOPMENT ACTION PLAN (DAP): CASE
STUDY OF PRIVATE EMPLOYEE IN THE INFORMATION AND TECHNOLOGY
COMPANY**

สุมิตรา ช่อมประดิษฐ์ 5750050

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์มณฑิตรีระภรณ์, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พร
เกษมกันตามระ, Ph.D., สรยุทธวัฒน์วิสุทธิ, M.B.A.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำ รวมถึงทักษะ
ความสามารถของแต่ละบุคคลผ่านทางเครื่องมือประเมินทางจิตวิทยาและแบบประเมินความสามารถทางปัญญา
(2) ศึกษาความสอดคล้องและนำเชื่อถือระหว่างผลการประเมินทางจิตวิทยาและผลการประเมินความสามารถทาง
ปัญญากับข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชาและ (3) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อการพัฒนาศักยภาพของบุคคล
ให้สามารถเติบโตในสาขาอาชีพโดยคัดเลือกกรณีศึกษาด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงเพื่อให้ได้กรณีศึกษาที่
ของผู้ที่มีความพร้อมเชื่อมั่นในแผนพัฒনারายบุคคลและมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยมีการจัดทำ
แผนพัฒนารายบุคคลและใช้เครื่องมือประเมินทางจิตวิทยาโดยเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินภาวะผู้นำ และ
บุคลิกภาพนั้นประกอบด้วยเครื่องมือทางจิตวิทยาสองชนิดคือ Work Behavior Inventory (WBI) และ Applied
Reasoning Test (ART) นอกจากนั้นยังมีการใช้แบบประเมินบุคลิกภาพสมรรถนะที่ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ซึ่ง
สามารถนำมาวัดความเชื่อมโยงต่างๆ และความน่าเชื่อถือของแบบทดสอบ

ผลการวิจัยพบว่า จากการใช้เครื่องมือประเมินทางจิตวิทยาที่มีการค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อนของ
ผู้รับการประเมินนั้น นำมาเชื่อมโยงกับผลการประเมินข้อมูลกลับจากผู้บังคับบัญชาได้อย่างสอดคล้องกันซึ่งทำให้
เครื่องมือนี้มีความน่าเชื่อถือว่าจะสามารถสร้างให้เกิดการพัฒนาอย่างถูกต้อง และสามารถนำมาดำเนินการเป็น
แผนพัฒนารายบุคคลได้โดยเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาอย่างแท้จริง

คำสำคัญ : แบบประเมินทางจิตวิทยา/ ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ/ แผนพัฒนาตนเอง

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการทำสารนิพนธ์	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	4
2.1 ความหมายของบุคลิกภาพ	4
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ	5
2.2.1 ทฤษฎีกลุ่มจิตวิเคราะห์ (Psychoanalysis)	6
2.2.2 แนวคิดกลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorism)	7
2.2.3 ทฤษฎีแนวคิด กลุ่มจิตวิทยา มนุษย์นิยม (Humanism)	7
2.2.4 แนวคิดกลุ่มลักษณะนิสัย (Trait Theory)	8
2.2.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	8
2.3 แผนพัฒนาตนเอง (Development Action Plan)	12
2.3.1 กระบวนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	13
2.3.2 บุคคลที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	14
2.3.3 แนวทางการพัฒนาตนเองและเปลี่ยนแปลงตนเองให้ประสบความสำเร็จ	15
2.3.4 ประโยชน์ของการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง	17

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.3 ความคิดเห็นของผู้รับการประเมินต่อผลประเมิน Work Behavior Inventory (WBI)	37
4.3.1 การประเมินจุดแข็งหรือจุดที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	37
4.3.2 การประเมินจุดอ่อนหรือข้อจำกัดที่ควรพัฒนา	38
4.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชา	39
4.4.1 จุดแข็งของผู้รับการประเมิน ในมุมมองของผู้บังคับบัญชา	39
4.4.2 จุดอ่อนหรือข้อควรพัฒนาของผู้รับการประเมิน ในมุมมองของผู้บังคับบัญชา	40
4.5 สรุปประเด็นที่นำไปพัฒนาปรับปรุงตนเองจากการทำแบบทดสอบทางจิตวิทยา	41
บทที่ 5 ผลเพื่อนำไปใช้งาน	43
5.1 เป้าหมายการพัฒนาและความเข้าใจตนเองของผู้รับการประเมิน	43
5.1.1 เป้าหมายการพัฒนาตนเองและความเข้าใจตนเอง	43
5.1.2 จุดแข็งที่ผู้ประเมินรับรู้ตนเอง	44
5.1.3 จุดแข็งของผู้รับการประเมิน ในมุมมองของผู้บังคับบัญชา	45
5.1.4 จุดอ่อนของผู้รับการประเมิน ในมุมมองของผู้บังคับบัญชา	46
5.2 แผนการพัฒนาคัดเอง	47
5.2.2 ความก้าวหน้าของแผนการพัฒนาคัดเอง (Development Action Plan) ฉบับที่ 1	53
5.2.3 แผนการพัฒนาคัดเอง (Development Action Plan) ฉบับที่ 2	54
บรรณานุกรม	60
ภาคผนวก	62
ภาคผนวก ก แบบประเมิน Work Behavior Inventory Scales WBI	63
ประวัติผู้วิจัย	65

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	แนวคิดบุคลิกภาพห้องค์ประกอบของคอสตาและแมคแคร์	10



สารบัญรูปร่างภาพ

ภาพ	หน้า
4.1 ผลการประเมินด้านความเที่ยงตรงในการตอบแบบประเมิน (Response Fidelity)	25
4.2 ผลการประเมินด้านลักษณะของผู้นำ (Leadership Styles)	26
4.3 ผลการประเมินด้านสิ่งชี้้นำความสำเร็จในอาชีพ (Occupational Success Indicators)	27
4.4 ผลการประเมินด้านลักษณะของนักขายและผู้มีอำนาจชักจูง (Influencing & Selling Styles)	27
4.5 ผลการประเมินด้านศักยภาพในการพัฒนาพฤติกรรม (Behavioral Growth Potential)	28
4.6 ผลการประเมินด้านการเอาใจใส่ต่อสัมพันธภาพ (Extraversion)	28
4.7 ผลการประเมินด้านการสนับสนุนด้านความคิด (Agreeableness)	30
4.8 ผลการประเมินด้านการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience)	31
4.9 ผลการประเมินด้านการมีสามัญสำนึก (Conscientiousness)	32
4.10 ผลการประเมินด้านเสถียรภาพทางอารมณ์ (Emotional Stability)	33
4.11 ผลการประเมินโดยรวมของ Applied Reasoning Test Managerial/Professional (ART-MP)	35
4.12 ผลการประเมินแต่ละมาตราวัดของ Applied Reasoning Test Managerial/ Professional (ART-MP)	36

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน โลกได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นทางด้านธรรมชาติ เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วดังเช่นปัจจุบัน ทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ขึ้นมากมาย การดำเนินชีวิตในวิถีใหม่ๆ ไม่สามารถทำให้มนุษย์สามารถใช้ชีวิตได้อย่างราบเรียบอีกต่อไป มนุษย์จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด ความต้องการของหน่วยธุรกิจส่วนใหญ่ยังคงเดิมคือ การที่จะสามารถกำไรสูงสุดไว้ หากแต่สิ่งที่เปลี่ยนแปลงคือ การแข่งขันและการแข่งขันทรัพยากรที่ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น รวมถึงการสร้างความร่วมมือต่างๆ ระหว่างองค์กร ดังนั้นองค์กรต่างๆ เองก็มีความจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดเช่นกัน การกำหนดแผนกลยุทธ์ต้องมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น และต้องมีการคำนึงถึงการพัฒนาเป็นสำคัญ โดยทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ รวมถึงบุคลิกภาพที่เหมาะสม ก็จะเป็นความได้เปรียบขององค์กรที่จะมีแนวโน้มที่จะสามารถผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพที่ดี ในทางกลับกันหากองค์กรขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ ย่อมจะเป็นอุปสรรคในการที่จะประสบความสำเร็จ ดังนั้นองค์กรจึงควรที่จะตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นการเสริมสร้างองค์กรให้มีความแข็งแกร่ง สร้างความสามารถทางการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

กล่าวโดยทั่วไปเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรนั้นคือการเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด โดยในการบริหารทางด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรสามารถคัดเลือกบุคคลให้มีความเหมาะสมกับองค์กรได้ตั้งแต่เริ่มต้น โดยการนำเครื่องมือทางจิตวิทยาเข้ามาช่วยตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือก เครื่องมือแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพถือเป็นตัวช่วยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถเห็นลักษณะนิสัยภายในของบุคคลที่ซ่อนอยู่ โดยหากองค์กรมีการเลือกเครื่องมือทางจิตวิทยาที่เหมาะสม จะทำให้ข้อมูลที่ได้รับจากผลการทำแบบทดสอบทางจิตวิทยานั้นๆ สามารถนำมาช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของฝ่ายผู้บริหารได้อย่างเหมาะสม นอกจากการนำเครื่องมือทางจิตวิทยาไปใช้ในการคัดเลือกบุคคลากรแล้ว องค์กรยังสามารถนำเครื่องมือทางจิตวิทยาไปใช้ในการพัฒนาพนักงานในองค์กรได้โดยการนำผลลัพธ์ที่จะได้

จากการทำแบบทดสอบมาชี้ถึง จุดแข็งและจุดอ่อน ของพนักงานแต่ละคน เพื่อที่องค์กรจะสามารถนำมาพัฒนาต่อไปได้ การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เนื่องจากบุคลิกภาพมีผลต่อการยอมรับและการปรับตัวเข้ากับคนอื่น ๆ และมีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน อย่างไรก็ตามการพัฒนาตนเองนั้นจะเกิดขึ้นได้จะต้องเกิดจากความเต็มใจและสมัครใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนาโดยปราศจากความรู้สึกที่ถูกบังคับ โดยผู้ที่ทำการพัฒนาตนเองนั้นจะต้องมีความเชื่อมั่นในแผนการพัฒนาตนเองว่าจะสามารถทำให้ตนเองสามารถพัฒนาศักยภาพในด้านของตนเองได้จริง ไม่เช่นนั้นแล้วจะส่งผลให้แผนการพัฒนาดังกล่าวไม่สามารถประสบความสำเร็จได้หรือเกิดผลลัพธ์ที่ไม่จริง

ผู้วิจัยมีความเชื่อมั่นในเครื่องมือแบบทดสอบทางจิตวิทยาและมีความเชื่อมั่นว่าแผนพัฒนาดังกล่าวจะสามารถช่วยพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้ การศึกษาการใช้แบบประเมินจิตวิทยาเพื่อวัดบุคลิกภาพและคุณสมบัติส่วนบุคคล รวมถึงการนำผลวิเคราะห์ที่ได้เหล่านั้นมาใช้ในการพัฒนาดังกล่าวต่อไปโดยการทำตามแผนพัฒนาดังกล่าว Development Action Plan

1.2 วัตถุประสงค์ของการทำสารนิพนธ์

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาก้าวหน้าของพนักงานบริษัทเทคโนโลยีและสารสนเทศแห่งหนึ่ง ด้วยแบบทดสอบทางจิตวิทยา Work Behavior Inventory และ แบบประเมินความสามารถทางปัญญา Applied Reasoning Test (ART)
2. เพื่อศึกษาความสอดคล้องของผลการประเมินระหว่างการประเมินตนเองกับผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชา และผลการวิเคราะห์คุณลักษณะต่างๆกับผลของแบบประเมินและทดสอบทางจิตวิทยาเพื่อที่จะทำให้สามารถเห็นถึงสภาพความเป็นจริงของตนเอง
3. เพื่อศึกษาและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและฝึกฝนปฏิบัติตามแผนพัฒนาดังกล่าว (Development Action Plan) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและสามารถบรรลุเป้าหมายทางสายอาชีพต่อไปได้

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาการประเมินผล บุคลิกลักษณะและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานและทักษะความสามารถของบุคคลโดยใช้เครื่องมือ Work Behavior Inventory (WBI) และ Applied Reasoning Test (ART) รวมถึงแบบประเมินบุคลิกภาพและ

สมรรถนะที่ประเมิน โดยผู้บังคับบัญชาเพื่อเชื่อมโยงผลการประเมินกับการคัดเลือกหาสมรรถนะ โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองตามกรอบระยะเวลาที่ผู้รับการประเมินกำหนด โดยกรณีศึกษาผู้รับการประเมินในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานในบริษัทเอกชนด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ จำนวน 1 คน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้วิจัยมีความมุ่งหวังว่าผลของการวิจัยครั้งนี้จะสามารถเป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง ของผู้ที่มีความสนใจในการพัฒนาตนเองจากการทำแบบประเมินทางจิตวิทยา Work Behavior Inventory (WBI) และแบบประเมินบุคลิกภาพและสมรรถนะ Applied Reasoning Test (ART) จะทำให้ผู้รับการประเมินได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และแสดงให้เห็นถึงลักษณะบุคลิกภาพของตนเองที่เป็นจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง ซึ่งลักษณะและสมรรถนะบางอย่างอาจเป็นลักษณะที่องค์กรต้องการและได้อยู่แล้ว หากแต่อาจมีบางลักษณะที่ขัดต่อความต้องการขององค์กร หรือเกินจากความต้องการขององค์กร โดยที่ผู้รับการประเมินจะสามารถนำมาเขียนเป็นแผนการพัฒนาตนเอง ปรับลักษณะบุคลิกภาพของตนเอง และเพิ่มระดับความสามารถภาวะผู้นำของตนเอง ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและมีความสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรต่อไป

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำโดยการใช้แบบประเมินทางจิตวิทยาและการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศแห่งหนึ่ง” เป็นการศึกษาเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำโดยการใช้แบบประเมินทางจิตวิทยา Work Behavior Inventory (WBI) และแบบประเมินความสามารถทางปัญญา Applied Reasoning Test (ART) โดยผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่มีการพัฒนาตลอดมาเพื่อให้ทันต่อยุคและสมัย โดยสามารถจำแนกได้เป็น 2 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big 5 Factors)

ส่วนที่ 2 แผนพัฒนารายบุคคล (Development Action Plan)

2.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ หรือ ภาษาอังกฤษ คือ “Personality” มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน คือ Persona ที่แปลว่า “หน้ากาก” ซึ่งตัวละครคลาสสิกของกรีกใช้สวมเวลาจะออกแสดง ตัวละครแต่ละตัวต่างก็มีหน้ากากที่จะต้องสวมใส่หรือมีบทบาทที่จะต้องแสดง อาจกล่าวได้ว่าหน้ากากเป็นตัวกำหนดรากฐานสำคัญของบุคลิกภาพของแต่ละตัวละคร

บุคลิกภาพของบุคคลนั้นเป็นสิ่งประจำตัวของบุคคลนั้นๆ ที่ทำให้เกิดความแตกต่างจากคนอื่น โดยบุคลิกภาพเกิดจากองค์ประกอบหลายอย่างด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานประกกันของสมองที่ขึ้นอยู่กับพันธุกรรม ประสบการณ์ที่ได้รับจากสิ่งแวดล้อม บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อบุคคลอย่างยิ่งในการดำเนินชีวิต รวมถึงหน้าที่การงาน ผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดีย่อมมีความได้เปรียบในการใช้ชีวิต ดังนั้นบุคคลจึงควรที่จะตระหนักและเข้าใจความรู้สึกนึกคิดและการแสดงออกของตนเองอยู่เสมอ โดยมีผู้ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพในความหมายเชิงวิชาการตามแนวคิดมุมมองที่ตนเองเชื่อถือ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

เออร์เนส อาร์. ฮิลการ์ด (Hilgard, 1962: 447) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะส่วนรวมของบุคคล และการแสดงออกของพฤติกรรม ซึ่งชี้ให้เห็นความเป็นปัจเจกบุคคล ในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงลักษณะที่ส่งผลต่อการติดต่อกับผู้อื่น ได้แก่ ความรู้สึกนับถือตนเอง ความสามารถ แรงจูงใจ ปฏิกริยาในการเกิดอารมณ์ และลักษณะนิสัยที่สะสมจากประสบการณ์ชีวิต

อัลพอร์ต (Allport, 1995 อ้างถึงใน สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2537: 19) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพว่าเป็นการจัดระเบียบในการเปลี่ยนแปลงของแต่ละบุคคลซึ่งเกี่ยวกับระบบร่างกายและจิตใจ ซึ่งนำไปสู่การปรับตัวของบุคคลให้เข้ากับโลกภายนอก

อัลลิส แจมเจริญ (2530:163) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ หมายถึงลักษณะส่วนรวมของบุคคลทั้งหมด ที่แสดงออกมาปรากฏให้คนอื่นได้รู้ได้เห็น ซึ่งแตกต่างกันเพราะภาวะสิ่งแวดล้อมที่สร้างตัวบุคคลนั้นแตกต่างกันประการหนึ่ง และพันธุกรรม ที่แต่ละบุคคล ได้มาก็แตกต่างกัน ไปอีกประการหนึ่ง

จากคำจำกัดความและความหมายของ "บุคลิกภาพ" ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า บุคลิกภาพคือตัวบุคคลโดยส่วนรวม ทั้งลักษณะทางกายซึ่งสังเกตได้ง่าย อันได้แก่รูปร่างหน้าตา กิริยาท่าทาง น้ำเสียง คำพูด ความสามารถทางสมอง ทักษะการทำกิจกรรมต่างๆ และลักษณะทางจิต ซึ่งสังเกตได้ค่อนข้างยาก ได้แก่ ความรู้สึกนึกคิด เจตคติ ค่านิยม ความสนใจ ความมุ่งหวัง อุดมคติ เป้าหมาย และความสามารถในการปรับตัว ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ลักษณะดังกล่าวมีที่มาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมของแต่ละคน ส่งผลสู่ความสามารถในการปรับตัว ต่อสิ่งแวดล้อม และความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

สิริวรรณ สารนาท (2532) กล่าวว่า ทฤษฎีบุคลิกภาพ เกิดมาจากความพยายามที่จะทำความเข้าใจและอธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ เนื่องจากธรรมชาติของทฤษฎีบุคลิกภาพมีลักษณะเป็นนามธรรมสูง จึงมีแนวความคิดของทฤษฎีที่แตกแยกกันออกไปกว้างขวางมาก โดยศรีเรือน แก้วกังวาล (2544 : 320) ได้กล่าวว่าในวงการจิตวิทยา การศึกษาบุคลิกภาพคือ การศึกษาความคงที่ (Consistency) ความซับซ้อน (Complexity) ความหลากหลายและความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของบุคคลและกลุ่มบุคคล การศึกษาบุคลิกภาพทั้งในศาสตร์จิตวิทยาและสาขาอื่น ๆ มีประวัติความเป็นมายาวนาน เพราะความรู้เกี่ยวกับบุคลิกภาพมีความสำคัญในวิถีชีวิตของบุคคลและสังคมในมุมมองอันหลากหลาย ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีบุคลิกภาพในศตวรรษที่ 19-20 มีแนวคิดที่สำคัญดังนี้ (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2536)

2.2.1 ทฤษฎีกลุ่มจิตวิเคราะห์ (Psychoanalysis)

ผู้นำแนวคิดนี้คือ ซิกมันด์ ฟรอยด์ โดยมีมุมมองการอธิบายบุคลิกภาพของบุคคล โดยมีสาระสำคัญคือการแบ่งจิตของคนเราเป็น 3 ส่วน คือ

ก) จิตสำนึก (conscious mind) เป็นสภาพที่เรารู้ตัวว่าคือใคร อยู่ที่ไหน ต้องการอะไร หรือกำลังรู้สึกอย่างไรต่อสิ่งใด เมื่อแสดงพฤติกรรมอะไรออกไปก็ แสดงออกไปตามหลักเหตุและผล แสดงตามแรงผลักดันจากภายนอก สอดคล้องกับหลักแห่งความเป็นจริง (principle of reality)

ข) จิตกึ่งสำนึก (preconscious mind) เป็นเรื่องราวหรือประสบการณ์ที่อยู่ในจิตที่เก็บสะสมข้อมูลประสบการณ์ไว้มากมาย โดยอาจมิได้รู้ตัวในขณะนั้น แต่ก็พร้อมให้ดึงออกมาใช้ พร้อมเข้ามาอยู่ในระดับจิตสำนึกได้โดยง่าย

ค) จิตไร้สำนึก (unconscious mind) เป็นความรู้สึกนึกคิดหรือความต้องการที่อยู่ในส่วนลึกของจิตใจตามปกติไม่อาจขึ้นมาในระดับจิตสำนึกได้อาจแสดงออกมาในความฝันหรือแสดงเป็นอาการต่างๆของผู้ป่วย

นอกจากนี้ฟรอยด์ได้แบ่งองค์ประกอบของพลังจิต (psychic energy) เป็น 3 ส่วน คือ id, ego และ super ego โดย Id เป็นส่วนที่อยู่ในจิตไร้สำนึกเท่านั้นเป็นแรงผลักดันดั้งเดิมของคนเรา แบ่งออกเป็นแรงผลักดันทางเพศ (Libidinal drive) และแรงผลักดันทางความก้าวร้าว (Aggressive drive) การแสดงออกจะเป็นไปตาม Primary process และ Pleasure principle การมี Ego ที่เป็นส่วนที่ทำหน้าที่อยู่ทั้ง 3 ระดับของจิตใจโดยจะควบคุมบริหารจัดการต่อแรงผลักดันต่าง ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันทำหน้าที่ประนีประนอมระหว่างแรงผลักดันจาก Id กับระเบียบหรือข้อจำกัดจากสภาพเป็นจริงภายนอกและแรงต่อต้านจาก Superego โดยการทำหน้าที่เป็นไปตาม Secondary, Reality principle และ Superego เป็นส่วนของจิตใจที่พัฒนาขึ้นมาในระยะ edipal แบ่งออกเป็น Conscience หรือมโนธรรมซึ่งมีหน้าที่คอยตัดสินความคิดการกระทำว่าถูกหรือผิดและ Ego Ideal ซึ่งเป็นส่วนของบุคคลในอุดมคติที่อยากเป็นหรืออยากเลียนแบบ (มาโนชหล่อตระกูล, 2555 อ้างอิงในทรูปลูกปัญญา, 2556) จะเห็นได้ว่าแนวคิดของฟรอยด์ส่วนใหญ่ได้มาจากการศึกษาคนปกติ ด้วยความเป็นจิตแพทย์ จึงมุ่งศึกษาสาเหตุความแปรปรวน ทางแก้ไขให้คืนดี แนวคิดของกลุ่มจิตวิเคราะห์นี้ช่วยให้เห็นความผิดปกติของพฤติกรรม เข้าใจผู้มีปัญหา และเป็นแนวทางในการบำบัดรักษาความผิดปกติ และอาจจะเป็นแนวคิดแก่บุคคลทั่วไปในการระแวดระวังตัวเองมิให้ตกเป็นทาสของจิตหรือความคิดที่หมกมุ่นจนอาจส่งผลต่อความผิดปกติที่มากจนถึงขั้นอาการทางจิตประสาท

2.2.2 แนวคิดกลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorism)

Bonnie B. Strickland (2543: 662) กล่าวว่า ผู้นำสำคัญของแนวคิดนี้คือ จอห์น บี วัตสัน (John B. Watson, 1878 - 1958) เป็นผู้ที่มีความคิดค้านกับแนวคิดของกลุ่มโครงสร้างของจิตที่ศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ด้วยวิธีการย้อนไปตรวจสอบตนเอง (introspection) เพราะเขาเห็นว่าวิธีการตรวจสอบตนเองค่อนข้างเกิดอคติได้ง่ายและยังไม่เป็นวิธีทางวิทยาศาสตร์ เพราะผลที่เกิดมักมีแนวโน้มที่เกิดจากเจตคติส่วนบุคคลไปในทางใดทางหนึ่งแล้วจึงเกิดการศึกษากฎของมนุษย์ในแนวใหม่ของวัตสันจึงได้จัดเป็นวิธีการศึกษาในลักษณะที่เป็นวิทยาศาสตร์สมัยใหม่กล่าวโดยสรุป โดยเน้นว่าพฤติกรรมทุกอย่างต้องมีเหตุและสาเหตุที่แน่นอนอาจมาจากสิ่งเร้าในรูปใดก็ได้ที่กระทบกับอินทรีย์หรือร่างกาย จึงทำให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมตอบสนอง กลุ่มพฤติกรรมนิยมจึงใช้วิธีการศึกษากฎของพฤติกรรมด้วยวิธีการทดลอง และการสังเกตอย่างมีระบบ และสรุปว่าการวางเงื่อนไข (Conditioning) เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมได้

2.2.3 ทฤษฎีแนวคิด กลุ่มจิตวิทยา มนุษย์นิยม (Humanism)

ทิตนา แคมมณี (2553:68) ได้รวบรวมแล้วกล่าวถึงทฤษฎีนี้ว่า ความสำคัญของความเป็นมนุษย์และมองมนุษย์ว่ามีคุณค่า มีความดีงาม มีความสามารถ มีความต้องการ และมีแรงจูงใจภายในที่จะพัฒนาศักยภาพของตน หากบุคคลมีอิสรภาพและเสรีภาพ มนุษย์จะพยายามพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ผู้นำสำคัญแนวคิดนี้คือ คาร์ล โรเจอร์ (Carl R. Rogers, 1902-1987) และ แมสโลว์ (Abraham H. Maslow, 1908 - 1970) กลุ่มนี้จัดว่าเป็นแนวคิดสมัยใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับสังคมประชาธิปไตย หรือ สังคมเปิดและได้ชื่อว่า พลังคลื่นที่สาม (the third wave) โดยความเชื่อของกลุ่มจิตวิทยา มนุษย์นิยม มีความเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนนั้นมีจิตใจ ต้องการความรัก ความอบอุ่นและความเข้าใจ ทั้งยังมีขีดความสามารถเฉพาะตัว ซึ่งตรงข้ามกับแนวคิดของกลุ่มพฤติกรรมที่เห็นว่าเราสามารถกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ด้วยกันได้ ทั้งยังเชื่อว่าแต่ละคน ทุกชาติ ภาษา เป็นผู้ซึ่งพยายามที่จะรู้จัก เข้าใจตนเอง และต้องการบรรลุศักยภาพสูงสุดของตน (self-actualizations) จึงไม่ยากนักที่จะเสริมสร้างให้บุคคลคิดวิเคราะห์ เข้าใจตน และนำจุดดีมาใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาตนเอง ผู้ที่พร้อมต่อการปรับปรุงตนเองควรจะได้มีสิทธิเลือกการกระทำเลือกประสบการณ์ กำหนดความต้องการ และตัดสินใจเรื่องราวต่าง ๆ ด้วยตนเอง (self-mastery) เป็นการออกแบบชีวิตที่เหมาะสมตามทิศทางของเขา กล่าวโดยสรุปแนวคิดจากกลุ่มมนุษย์นิยมที่อาจนำไปใช้เพื่อการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ ได้แก่ การเน้นให้บุคคลได้มีเสรีภาพ เสรีภาพชีวิตตามความต้องการและความสนใจ ให้เสรีภาพในการคิด ให้บุคคลตนเองบวกลบ ยอมรับตนเอง และนำส่วนดีในตนเองมาใช้ประโยชน์ให้เต็มที่ รักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตนเอง สร้างสรรค์สิ่งดีให้ตนเองซึ่ง

เป็นฐานทางใจให้มองบวกกับคนอื่น ขอมรับคนอื่นและสร้างสรรค์สิ่งดีงามให้แก่ผู้อื่นและสังคมเสมอ

2.2.4 แนวคิดกลุ่มลักษณะนิสัย (Trait Theory)

เป็นทฤษฎีบุคลิกภาพที่มีมุมมองกว้าง และมีการกล่าวถึงลักษณะนิสัยที่มีความแตกต่างหรือความเคยชินซึ่งมีมากมายหลายประการ เช่น ความเป็นมิตร ความมักใหญ่ ความกระตือรือร้น จัดอยู่ในกลุ่มเชิงรู้จัก แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบได้ถูกจัดอยู่ในกลุ่มของทฤษฎีคุณลักษณะนิสัย (Trait Theory) คุณลักษณะนิสัย (Traits) เป็นคำศัพท์ที่นำไปใช้ในการอธิบายพฤติกรรมที่มีความแตกต่างกันของแต่ละบุคคล คุณลักษณะนิสัย (Traits) หมายถึง ความโน้มเอียงในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล คุณลักษณะบุคลิกภาพเป็นแนวคิดหนึ่งในเรื่องลักษณะนิสัย (Disposition) นั่นคือเป็นลักษณะบางอย่างที่มีลักษณะค่อนข้างคงที่ แต่ในทางกลับกันก็ยังมีลักษณะบุคลิกภาพบางประการซึ่งเป็นลักษณะที่แฝงอยู่ เปรียบได้กับคุณสมบัติทางกายภาพของวัตถุบางประเภท โดยทฤษฎีนี้เป็นที่นิยมอย่างมาก เนื่องจากการชี้ให้เห็นว่าบุคลิกภาพสามารถอธิบายเป็นมาตราหรือมิติที่ต่อเนื่องกันได้ อย่างไรก็ตามอาจเป็นการยากที่จะวัดบุคลิกภาพโดยปราศจากเครื่องมือทางจิตวิทยา ดังนั้นการวัดบุคลิกภาพจำเป็นต้องอาศัยพฤติกรรมหรือการทำแบบทดสอบทางจิตวิทยาที่เรียกว่าแบบทดสอบบุคลิกภาพ (Personality Test) ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่มีความเที่ยงตรง และน่าเชื่อถือเข้ามาช่วยในการวัดผล

2.2.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นการให้คำตอบในการวัดลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล ที่ประกอบไปด้วย ลักษณะบุคลิกภาพและลักษณะนิสัยในด้านต่างๆ โดยมีนักจิตวิทยาหลายท่านได้ร่วมกันค้นคว้าทฤษฎีขึ้นมาจนเกิดเป็น ทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบทั้งห้านี้ เป็นที่รู้จัก โดยทั่วไปคือ “Big Five” โดยทฤษฎีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบถูกนำมาศึกษาอย่างต่อเนื่องจนเป็นที่ยอมรับจากนักวิจัยว่าสามารถใช้เป็นเครื่องมือแบ่งหมวดหมู่บุคลิกภาพและมืองค์ประกอบน้อยที่สุดที่ครอบคลุมขอบเขตการพรรณนาบุคลิกภาพ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในหลายด้าน

คอस्ताและแมคครี (Costa and McCrae, 1987 quoted in Schultz and Schultz, 2005, p.284) กล่าวว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ หมายถึงการอธิบายลักษณะของมนุษย์เป็น 5 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness)

และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หรือเรียกโดยย่อคือ “OCEAN” โดยจะกล่าว รายละเอียดของบุคลิกภาพทั้ง 5 ได้ดังนี้

แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Costa and McCrae, 1992)

2.2.5.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism : N) ประกอบไปด้วย ลักษณะอารมณ์ย่อยๆ 5 ด้าน คือ ความวิตกกังวล (Anxious) อารมณ์ฉุนเฉียว (Emotional) ความเวทนาสารตนเอง (Self-satisfied) ความท้อแท้สิ้นหวัง และตอบสนองต่อการกระตุ้นที่รุนแรง ซึ่งลักษณะของผู้ที่มีคะแนนในด้าน บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวในระดับสูงจะเป็นบุคคลที่ลักษณะ วิตกกังวลและอารมณ์แปรปรวนง่าย มีความเวทนาสารตนเองและประหม่าง่าย ฉุนเฉียวและอารมณ์อ่อนไหวและอาจนำไปสู่โรคเครียดหรือหากร้ายแรงอาจนำไปสู่อาการผิดปกติทางจิต (Disorders) ในขณะที่ผู้ที่มีคะแนนในด้านนี้ต่ำ จะเป็นผู้ที่มีความสุขุมเยือกเย็น สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี มีความรู้สึกพึงพอใจและเห็นคุณค่าในตนเอง มีอารมณ์หนักแน่นมั่นคง (Emotional Stability) ไม่หวั่นไหวโดยง่ายต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่มากระทบ

2.2.5.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion: E) เป็นบุคลิกภาพที่ ประกอบไปด้วยความอบอุ่น (Warmth) การเข้าสังคมและอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) การแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา (Assertiveness) การทำกิจกรรมต่างๆ และการแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement-Seeking) และมีอารมณ์ทางด้านบวก (Positive Emotion) โดยผู้ที่มีคะแนนในด้าน การแสดงตัวสูง มีแนวโน้มจะเป็นผู้ที่มีความเป็นมิตรสูง ชอบการเข้าสังคม ชอบแสดงออกและชอบเป็นผู้นำ ชอบทำกิจกรรมอย่างกระฉับกระเฉง มีความร่าเริงและ มองโลกในแง่ดีในขณะที่ผู้ที่ได้คะแนนต่ำ จะมีลักษณะเป็นผู้ที่ค่อนข้างชอบเก็บตัว ทำกิจกรรมต่างๆ อยู่เบื้องหลัง ไม่ชอบการเร่ร่อน และไม่ค่อยร่าเริง ไม่ชอบที่จะพบปะและเข้าสังคมเท่าใดนัก

2.2.5.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Open to experience: O) มี องค์ประกอบชอบในการเรียนรู้เรื่องราว หรือความรู้ใหม่ๆ มีจินตนาการสูง ชอบที่จะเรียนรู้ มีความโอปอฮ้อมารี ดังนั้นผู้ที่ได้รับคะแนนในด้าน การเปิดรับประสบการณ์ในระดับสูง จะเป็นผู้ที่มี จินตนาการช่างฝัน สนใจในศิลปะความสวยงาม และเห็นคุณค่าของอารมณ์ต่างๆ ชอบความท้าทาย และมีความใฝ่เรียนรู้ ชอบการใช้เหตุผลในมุมมองกว้าง และพร้อมที่จะเปิดรับค่านิยมใหม่ๆ ในขณะที่ผู้ ที่ได้รับคะแนนในระดับต่ำ จะเป็นผู้ที่ใช้ชีวิตโดยให้ความสำคัญอยู่กับปัจจุบัน ไม่สนใจในเรื่อง จินตนาการ ไม่ชอบที่จะเปิดเผยความรู้สึกต่างๆ ชอบทำในสิ่งเดิมๆ หรือเคยชิน และใช้เหตุผลในมุมมอง แคบๆ และไม่ยอมรับค่านิยมใหม่ๆ

2.2.5.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness: A) เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่มีองค์ประกอบคือ ความใจอ่อน (Soft-heart) ความเมตตา (Generous) ความอดทน (Good natured) และความไว้วางใจผู้อื่น (Trusting) ความใจดี ความคล้อยตามผู้อื่น ความอดทน ผู้ที่ได้คะแนนในด้านการประนีประนอมสูง มีแนวโน้มจะเป็นบุคคลที่มีความเมตตาสูง ใจอ่อนง่าย ใจสังสาร ใจเย็น อดทน มีความอ่อนปรนสูง ในขณะที่ผู้ที่ได้คะแนนในด้านนี้ต่ำจะมีแนวโน้มเป็นผู้ที่มีความเมตตาน้อย ไม่ไว้วางใจใครง่ายๆ ใจเหี้ยม ไม่เป็นมิตร ชอบวิจารณ์ผู้อื่นและอาจจะจี้โมโห

2.2.5.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness:C) เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่มีองค์ประกอบคือ มีความเป็นระเบียบ (Ordered)ควบคุม (Controlled) ความมีระเบียบ (Organized) ความทะเยอทะยาน (Ambitious) ต้องการการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Focus) มีระเบียบวินัยในตนเอง (Self-disciplined) ดังนั้นบุคคลที่มีคะแนนในด้านนี้สูงจะมีลักษณะเป็นคนที่มีความตั้งใจที่จะมีความรับผิดชอบสูงและทำงานหนัก ตรงต่อเวลา ในขณะที่ผู้ที่ไม่มีบุคลิกภาพแบบจิตสำนึกต่ำ จะเป็นผู้ที่ไม่มีความเป็นระเบียบ ใจเกียจ ผลัดวันประกันพรุ่งและขาดเป้าหมายในชีวิต ล้มเลิกความตั้งใจในการกระทำสิ่งต่างๆโดยง่าย

ตาราง 2.1 แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคแคร์

องค์ประกอบบุคลิกภาพ	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ
แบบแสดงตัว	เป็นคนมีเสน่ห์ ชอบเข้าสังคม ช่างพูด สนุกสนานร่าเริง ชอบทำกิจกรรม อารมณ์ขัน	เก็บตัว เจียบขีริม จริงจัง รักสันโดษ เย็นชา ไร้ความรู้สึก
แบบหัวน้ไหว	วิตกกังวล อารมณ์แปรปรวน เวทนาสงสารตนเอง ประหม่าง่าย คุณเฉียวง่าย อารมณ์อ่อนไหวง่าย	สุขุมเยือกเย็น ปรับอารมณ์ได้ พึงพอใจในตนเอง วางตัวตามสบาย อารมณ์ไม่คุณเฉียวง่าย อารมณ์หนักแน่น

ตาราง 2.1 แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคแคร (ต่อ)

องค์ประกอบบุคลิกภาพ	ลักษณะของผู้ได้คะแนนสูง	ลักษณะของผู้ได้คะแนนต่ำ
แบบเปิดรับประสบการณ์	มีจินตนาการสูง คิดสร้างสรรค์ ชอบริเริ่ม ชอบความหลากหลาย ใฝ่เรียนรู้ โอบอ้อมอารี	ตรงไปตรงมา ยึดติดธรรมเนียมประเพณี ไม่คิดสร้างสรรค์ ชอบทำตามงานประจำ ไม่ใฝ่เรียนรู้ อนุรักษ์นิยม
แบบประนีประนอม	ใจอ่อน ไว้วางใจผู้อื่นง่าย ยอมคล้อยตามผู้อื่น นิ่งเฉย ผ่อนปรน มีความอดทน	ไม่มีเมตตา ขี้สงสัย ขี้เหนียว ไม่เป็นมิตร ชอบวิจารณ์ผู้อื่น ขี้โมโห
แบบมีจิตสำนึก	มีจิตสำนึกรับผิดชอบ ทำงานหนัก มีระบบระเบียบ ตรงต่อเวลา ทะเยอทะยาน ขยันหัด	ประมาท ขี้เกียจ ไม่มีระบบระเบียบ ผลัดวันประกันพรุ่ง ไม่มีเป้าหมาย ล้มเลิกความตั้งใจง่าย

ที่มา : คอสตาและแมคแคร (Costa and McCrae , 1992 quoted in Feist and Feist, 2006 p.416)

นอกจากนี้ยังมีการตีความหมายจากนักจิตวิทยาท่านอื่นถึงทฤษฎีองค์ประกอบ 5 หรือ BIG 5 Theory (Cloninger, 2000: 251 อ้างถึงในบดินทร์ หาญบุญทรง, 2555: 45) ไว้ดังต่อไปนี้

1. บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว(Extraversion) บุคลิกภาพแบบแสดงตัวเป็นความทุ่มเทให้กับโลกภายนอก พวกเขาแสดงตัวจะมีความเพลิดเพลินกับการอยู่กับสังคม
2. บุคลิกภาพด้านความอ่อนน้อม (Agreeableness) สะท้อนถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งสัมพันธ์กับการให้ความร่วมมือ ดังนั้นบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้จะเห็นอกเห็นใจคนอื่น

3. บุคลิกภาพด้านความมีสติ (Conscientiousness) ความมีสติจะสัมพันธ์กับวิถีทางที่บุคคลเลือกในการควบคุมสิ่งต่างๆ การกำหนดแนวทางที่เกิดจากการกระตุ้นภายในตัวเอง

4. บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว (Neuroticism) กล่าวถึงความโน้มเอียงของการมีประสบการณ์ด้านลบที่ส่งผลต่อภาวะอารมณ์ บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูงจะมีลักษณะกังวล โกรธง่ายและซึมเศร้า

5. บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) อธิบายมิติของบุคลิกภาพซึ่งมีการจำแนกถึงการจำแนกมโนภาพ ความคิด สร้างสรรค์ของบุคคลจากต่ำไปสูง (Down to Earth) การเปิดรับของบุคคลเป็นความอยากรู้อยากเห็น

ในปัจจุบันมีเครื่องมือที่สามารถช่วยในการประเมินทดสอบภาวะทักษะของความเป็นผู้นำ ที่ออกแบบมาเพื่อวัดคุณลักษณะของผู้ถูกวัด คือเครื่องมือ The Work Behavior Inventory (WBI) ซึ่งมีการอ้างอิงหลัก ทฤษฎีองค์ประกอบ 5 โดยจุดเด่นของ Work Behavior Inventory (WBI) คือ ตัวแบบทดสอบเองถูกออกแบบมาให้มีความเที่ยง 0.85 ซึ่งสูงกว่าค่าความเที่ยงของแบบทดสอบอื่นๆ เมื่อเทียบกัน โดยค่าความเที่ยงของเครื่องมือโดยทั่วไปควรอยู่ที่อย่างน้อย 0.70 (Burns and Grove, 1997) หลังจากรับการประเมิน ผู้รับการประเมินจะได้รับทราบผลว่าตนเองมีลักษณะบุคลิกภาพเป็นอย่างไร และผู้รับการประเมินจะสามารถวิเคราะห์ข้อดีและข้อควรพัฒนาของตนเอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองโดยการทำแผนพัฒนาตนเอง (Development Action Plan) ต่อไป

2.3 แผนพัฒนาตนเอง (Development Action Plan)

อ้างถึง อาทร์ ใช้กิจจา (2522: 10) ได้ให้คำนิยามของแผนพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการที่ผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชากำหนดความจำเป็นในการพัฒนาฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของงานและองค์กร โดยแผนพัฒนาตนเองเป็นแผนที่มีการระบุเป้าหมาย วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนา ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการนำไปสู่การพัฒนาตนเอง

นอกจากคำว่า แผนพัฒนาตนเอง (Development Action Plan) ยังคงมีอีกหนึ่งคำที่มีความหมายค่อนข้างคล้ายคลึงกันและเป็นที่ยอมรับในการใช้ คือคำว่า แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) หมายถึงกรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพของตน โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อน (weakness) และเสริมจุดแข็ง (Strength) ของบุคลากรในหน่วยงาน แผนพัฒนารายบุคคล หรือเรียกสั้น ๆ ในคู่มือฉบับนี้ว่า IDP จึงเป็นแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมให้มี

คุณสมบัติ ความสามารถและศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นไปในอนาคตหรือตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่องค์กรกำหนดขึ้น โดยอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า IDP เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน(กรมพัฒนาชุมชน,2558)

2.3.1 กระบวนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

ในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลนั้นจำเป็นต้องมีขั้นตอนที่ถูกต้องและชัดเจนไม่คลุมเครือเพื่อให้แผนที่เขียนออกมานั้นเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด โดยได้มีการกำหนดขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลไว้ 4 ขั้นตอน (ส่วนพัฒนาบุคลากรกรมประมง, 2554) ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินตนเอง

ผู้รับการประเมินจะต้องมีการสำรวจตนเองถึงภาระหน้าที่งานที่ทำ ประสิทธิภาพ และการฝึกฝนที่ได้รับจากการทำงานที่ผ่านมา และนำมาประเมินถึงจุดแข็งและจุดอ่อนที่ตนเองควรจะนำมาพัฒนา เพื่อเพิ่มสมรรถนะของตนเองให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งตนเองและองค์กร

ขั้นตอนที่ 2 การประชุมร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา

ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้รับการประเมินจะต้องมีการปรึกษาหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง โดยมีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน และเป้าหมายการพัฒนาตนเองที่กำหนดขึ้นมานั้นควรจะเป็นเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

ขั้นตอนที่ 3 การสรุปผลและนำไปปฏิบัติ

ในการจะสรุปผลก่อนการนำไปปฏิบัติงานจริง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องมีการลงรายชื่อร่วมกัน ในแผนพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นการรับรู้และยอมรับที่จะลงมือปฏิบัติตามแผนพัฒนารายบุคคลที่ตั้งไว้

ขั้นตอนที่ 4 การติดตามและทบทวน

ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีการพูดคุยและติดตามผลกันเป็นระยะ โดยอาจมีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน โดยอย่างน้อยทุกๆ 6 เดือน เพื่อเป็นการตรวจสอบประเมินผลของผู้ปฏิบัติงานถึงความเปลี่ยนแปลงว่าสามารถที่จะพัฒนาตนเองและปฏิบัติตามแผนพัฒนาตนเองได้มากน้อยเพียงใด และจะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรในการที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงตนเองนั้น จำเป็นต้องมีการยอมรับและเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงความคิดของตนเอง เมื่อบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงความคิดของตนเอง ให้มีความเชื่อมั่น ย่อมจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามมา (รัศมี

ชั้นขร, 2550) มีความสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า การมองสิ่งใดๆในโลกมิได้ทั้งบวกและลบขึ้นอยู่กับว่าเราจะเลือกมองอย่างไรดังคำสุภาษิตที่กล่าวว่า “สองคนยลตามช่องคนหนึ่งมองเห็นโคลนตม อีกคนตาแหลมคมมองเห็นดวงดาวอยู่พรายพราย” “Two folks look through same hole, one sees mud, one sees star. “

2.3.2 บุคคลที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

แผนพัฒนารายบุคคลสามารถสร้างประโยชน์ให้กับบุคคลได้ในหลายระดับ โดยมีการแบ่งบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องและบทบาทหน้าที่การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลในองค์กรไว้ดังนี้ (กรมพัฒนาชุมชน, 2558)

- ผู้บริหารระดับสูง

มีหน้าที่ในการสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรในองค์กรมีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาที่ได้มีการจัดทำขึ้นตามที่กำหนดโดยมีวัตถุประสงค์การพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ทั้งยังเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการอนุมัติในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งที่ผู้บริหารควรจะต้องทำอย่างต่อเนื่องเป็นประจำในทุกปี นอกจากนี้ผู้บริหารยังควรจะมีการติดตามผลการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล มีการพูดคุยกับผู้ปฏิบัติงานให้มีการนำแผนไปปฏิบัติใช้จริง และควรจะมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีอย่างต่อเนื่อง

- ผู้บังคับบัญชาที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน

ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการและวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล รวมถึงขั้นตอนการจัดแผน เริ่มประเมินขีดความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเอง เพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย มีการค้นหาช่องทางการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเอง นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาจะเป็นเสมือนโค้ช ที่จะคอยให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาถึงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของตัวบุคคลและควรที่จะมีส่วนร่วมในการหาโอกาสความก้าวหน้าในด้านสายงานให้กับบุคลากรในงานต่างๆที่เหมาะสม

- บุคลากรในองค์กร

บุคลากรในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาตนเอง โดยต้องมีส่วนร่วมในการประเมินขีดความสามารถของตนเองตามความเป็นจริง และมีการเรียนรู้เข้าใจแผนพัฒนารายบุคคล ที่ร่วมกันกำหนดกับผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจและตั้งใจ โดยมีการหาวิธีการที่จะทำให้ตนเองสามารถบรรลุเป้าหมายในสายอาชีพ และมีการประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนา

ตนเองรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น เพื่อที่จะสามารถพัฒนาข้อควรพัฒนาของตนเองให้เกิดศักยภาพที่ดีขึ้นต่อไป

2.3.3 แนวทางการพัฒนาตนเองและเปลี่ยนแปลงตนเองให้ประสบความสำเร็จ

โดยในการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จนั้น สามารถนำแนวทางทางพุทธศาสตร์มาใช้ร่วมได้ โดยการพัฒนาค้นตามหลักพุทธศาสตร์มุ่งการกระทำให้ตนมีความสุขด้วยตนเองมากกว่าการพึ่งพาวัตถุอย่างถึง พระเทพเวที (ป.อ.ปยุตโต, 2532) วิธีการที่จะพัฒนาตนไปสู่การมีวิถีชีวิตที่ดีงามถูกต้องซึ่งเรียกว่าเป็นรุ่งอรุณแห่งการพัฒนาตน มี 7 ประการ ดังนี้

- ประการที่ 1

รู้จักเลือกหาแหล่งความรู้และแบบอย่างที่ดี ได้แก่การรู้จักใช้สติปัญญาในการวิเคราะห์พิจารณาและเลือกแหล่งความรู้ที่ดีเริ่มจากการเลือกคบคนดี เลือกแบบอย่างที่ดี เลือกบริ โภคสื่อและข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ที่มีคุณค่า การพัฒนาชีวิตเช่นนี้ เรียกว่าความมีกัลป์ยานมิตร (กัลยานมิตรตา)

- ประการที่ 2

รู้จักจัดระเบียบชีวิต และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างเรียบร้อยมีการวางแผนและจัดการกิจการงานต่าง ๆ อย่างมีระบบ ระเบียบ เรียกว่า ถึงพร้อมด้วยศีล (ศีลสัมปทา)

- ประการที่ 3

ถึงพร้อมด้วยแรงจูงใจให้สร้างสรรค์ หมายถึง มีความสนใจมีความพึงพอใจ มีความต้องการจะสร้างสรรค์ กิจการงานใหม่ ๆ ที่เป็นความดีงามหรือยังประโยชน์ต่อชีวิต และสังคม เรียกว่า ถึงพร้อมด้วยฉันทะ (ฉันทสัมปทา)

- ประการที่ 4

ความมุ่งมั่นพัฒนาตนให้เต็มศักยภาพมนุษย์มองภาพไม่ดีของตนว่าสามารถพัฒนาได้ก็ จะมีความงอกงามจนที่ที่สุดแห่งความสามารถของตน เรียกว่า ทำตนให้ถึงพร้อม (อัตคสัมปทา)

- ประการที่ 5

ปรับทัศนคติและค่านิยมให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิตที่ดีงาม เอื้อต่อการเรียนรู้และทำให้สติปัญญางอกงามขึ้น เรียกว่า กระทบความเห็นความเข้าใจให้ถึงพร้อม (ทิฎฐิสัมปทา)

- ประการที่ 6

การมีสติ ระวังหรือรู้ทัน ตื่นตัวตลอดเวลา หมายถึงการมีจิตสำนึกแห่งความไม่ประมาท เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของชีวิตและสภาพแวดล้อมเห็นคุณค่าของเวลา และใช้เวลาอย่างคุ้มค่า เรียกว่า ถึงพร้อมด้วยความไม่ประมาท (อัปปมาทสัมปทา)

- ประการที่ 7

การรู้จักแก้ปัญหาและพึ่งตนเองจัดการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบด้วยความคิด วิเคราะห์ตามเหตุปัจจัยด้วยตัวเองเรียกการคิดแบบนี้ว่า โสณิสมนสิกการ (โสณิโสมนสิกการ สัมปทา)นอกจากนี้พระธรรมปิฎก ได้ให้แนวทางการพัฒนาชีวิตที่ยั่งยืนพอประมวลเป็นเทคนิคการ พัฒนาตนที่บุคคลพึงฝึกหัดพัฒนา ได้แก่ความเชื่อในการฝึกฝนพัฒนาคน การมีศีลและปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์ของสังคมฝึกการเพิ่มภาวะอิสระจากวิกฤตภายนอก บริจาคและสงเคราะห์ซึ่งกันและกันฝึก สมาธิเพื่อการสร้างพลังจิตที่เข้มแข็งฝึกพัฒนาปัญญาให้มีความเข้าใจชีวิตและโลกที่แท้จริงเพื่อนำไปสู่ความเป็นอิสระเหนือความสุขและความทุกข์ คือ การฝึกวิปัสสนากรรมฐานผู้สนใจควร ศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องการฝึกสมาธิและวิปัสสนากรรมฐานจากแนวการพัฒนาจิตตามหลักพุทธ ศาสตร์ได้อย่างกว้างขวางนอกจากนี้ยังได้มีการกำหนดกระบวนการการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จไว้ว่าควรมีกระบวนการตามขั้นตอน ซึ่ง สุวรี เทียงทัศน์ (2542 อ้างถึงใน ประทีป โชติ คุณเศรษฐ, 2544, หน้า 16 - 17) ได้กล่าวถึง กระบวนการในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การสำรวจตนเอง

การที่คนเราจะประสบความสำเร็จหรือไม่ สาเหตุที่สำคัญคือจะต้องมีการสำรวจตนเองเพราะตนเป็นผู้กระทำเอง คนบางคนไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตเนื่องจากบุคคล นั้นมีจุดอ่อนหรือมีคุณสมบัติที่ไม่ดี การที่จะทราบว่าตนเองมีคุณสมบัติอย่างไรควรจะได้ทำการสำรวจตนเอง ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นและได้มีชีวิตที่สมหวังต่อไป

2. การปลุกคุณสมบัติที่ดีงาม

โดยนำคุณสมบัติของบุคคลสำคัญของโลกเป็นแบบอย่าง ซึ่งคุณสมบัติ ของบุคคลไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่สามารถปลุกสร้างขึ้นมาได้

3. การปลุกใจตนเอง

เป็นสิ่งสำคัญเพราะบุคคลที่มีกำลังใจที่ดี ย่อมมุ่งมั่นดำเนินการให้บรรลุ เป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้

4. การส่งเสริมตนเอง

คือ การสร้างกำลังใจให้ดี เป็นการสร้างกำลังใจให้เข้มแข็งและสร้าง กำลังความคิดของตนให้ล้นเหลือ

5. การดำเนินการพัฒนาตนเอง

เป็นการลงมือปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

6. การประเมินผล

เพื่อจะได้ทราบว่า การดำเนินการพัฒนาตนเองตามที่บุคคลได้ตั้งเป้าหมายไว้ ดำเนินการไปได้ผลมากน้อยเพียงไร จึงจำเป็นต้องอาศัยการวัดผลและประเมินผล

2.3.4 ประโยชน์ของการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง

แผนพัฒนารายบุคคลถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสามารถช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาเพิ่มระดับความสามารถของบุคลากรในองค์กรได้ โดยประโยชน์ของแผนพัฒนารายบุคคลสามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับได้แก่ระดับพนักงานระดับหน่วยงานหรือหัวหน้างานและระดับองค์กรโดยรวม (อาภรณ์ภูววิทย์พันธุ์, 2551) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ระดับพนักงาน

เพื่อปรับปรุง คือ แผนพัฒนารายบุคคลจะช่วยปรับปรุงและพัฒนาระดับความสามารถของพนักงานที่มีอยู่ โดยอาจจะจะเป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อนก็ตาม โดยมีการมุ่งเน้นให้พนักงานสามารถปรับปรุงภาระงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังสร้างให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานซึ่งนำไปสู่การเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป

เพื่อพัฒนา คือ แผนพัฒนารายบุคคลจะช่วยให้เกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องรวมทั้งยังเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงานเพื่อขยายขีดความสามารถที่รับผิดชอบงานที่สูงขึ้นต่อไปได้ด้วย

เพื่อเตรียมความพร้อม คือ การทำแผนพัฒนารายบุคคลจะช่วยให้พนักงานมีความพร้อมในการทำงานในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นหรือมีความพร้อมสำหรับการโอนย้ายไปทำงานในหน่วยงานอื่นที่แตกต่างไปจากเดิมซึ่งแผนพัฒนารายบุคคลจะทำให้พนักงานลดความรู้สึกกังวล ความเครียดและความกลัวของพนักงานที่จะไม่สามารถทำงานได้ตามที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง

ระดับหน่วยงานหรือหัวหน้างาน

การทดแทนงาน คือ แผนพัฒนารายบุคคลจะเตรียมความพร้อมให้พนักงานมีความมั่นใจหากมีเหตุให้ต้องเกิดการโอนย้ายหรือหมุนเวียนไปทำงานอื่นๆ ซึ่งอาจจะคล้ายหรือแตกต่างจากงานและความรับผิดชอบเดิมที่มีอยู่เพราะแผนพัฒนารายบุคคลจะทำให้พนักงานยอมรับหรือไม่ปฏิเสธที่จะเปลี่ยนแปลงไปทำงานใหม่ที่ไม่เคยรับผิดชอบมาก่อนซึ่งข้อดีจากการเปลี่ยนแปลงนี้จะทำให้พนักงานเกิดทักษะการทำงานที่หลากหลายด้านและความสามารถในการทำงานที่หลากหลายส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานทดแทนกันและกันได้ในกรณีพนักงานลาหยุดงานหรือลาออกจากองค์กรไป

ผลงานของหน่วยงาน คือ เมื่อพนักงานมีระดับปฏิบัติงานที่ดีขึ้นผลงานของพนักงานย่อมดีขึ้นด้วยเช่นกันซึ่งผลงานของพนักงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาจะไปสู่ผลงานของหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานนั้นๆ ในที่สุดคั้งนั้นความสำเร็จของหัวหน้างานจึงเกิดขึ้นจากการเรียนรู้และการพัฒนาของพนักงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาโดยมีหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชางานเป็นผู้รับผิดชอบในการขยายขีดความสามารถของพนักงานเป็นหลัก

คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความสามารถในการบริหารเวลาทั้งในส่วนของการทำงานที่ต้องรับผิดชอบและในส่วนของชีวิตส่วนตัวการที่หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชามีพนักงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาที่ทำงานดีมีความสามารถจะทำให้หัวหน้างานมีเวลาทุ่มเทให้การวางแผนการทำงานเชิงกลยุทธ์หรือแผนการทำงานที่เน้นการทำงานเชิงรุกมากกว่าการทำงานเชิงรับรวมถึงการมีเวลาในการคิดปรับปรุงรูปแบบการทำงานของหน่วยงานให้ดีขึ้นจากปัจจุบันซึ่งการปรับปรุงกระบวนการทำงานดังกล่าวจะทำให้เกิดการทำงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายที่องค์กรคาดหวังไว้และผลประโยชน์จากการปรับปรุงกระบวนการทำงานจะส่งผลให้หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชามีเวลามากพอสำหรับการบริหารชีวิตส่วนตัวอันได้แก่เรื่องครอบครัวหรือเรื่องอื่นๆ

ระดับองค์กร โดยรวม

ผลงานขององค์กร คือ ผลสำเร็จของหน่วยงานที่ตรงตามตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรเพราะบุคลากรเป็นปัจจัยหลักที่จะสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรการสร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กรคือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลยังมีส่วนช่วยสร้างภาพลักษณ์และทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นในใจของพนักงานทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรมีความรักและความผูกพันกับองค์กร

ความได้เปรียบในการแข่งขัน คือ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลจะสร้างและรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันให้สามารถต่อสู้กับองค์กรภายนอกได้

จากประโยชน์ของแผนพัฒนารายบุคคลที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าแผนพัฒนารายบุคคลสามารถเข้ามาช่วยในการพัฒนาบุคคลได้ในทุกระดับ ดังนั้นองค์กรและตัวบุคคลากรควรที่จะให้ความสำคัญอย่างจริงจังกับการทำแผนพัฒนารายบุคคล โดยหากบุคคลมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาการตนเอง มีความเชื่อมั่นและพร้อมที่จะปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ย่อมจะก่อให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีและสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน สามารถเป็นผู้มีความสามารถที่จะยืนหยัดอยู่ในสังคมที่มีการแข่งขันสูงดังเช่นในปัจจุบันได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำโดยการใช้แบบประเมินทางจิตวิทยาและการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีการจัดทำซึ่งต้องอาศัยทั้งข้อมูลและการสุ่มตัวอย่างๆ ต่างๆ โดยจะสามารถนำเสนอได้ดังรายละเอียดและวิธีดำเนินงานดังนี้

ส่วนที่ 1 ตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ส่วนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 กลุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างในการศึกษาผลงานวิจัยในครั้งนี้คือพนักงานบริษัทเอกชนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง โดยผู้วิจัยได้มีการการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นบุคคลที่มีศักยภาพและมีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง รวมถึงมีความเชื่อมั่นว่าแผนพัฒนารายบุคคล (Development Action Plan) จะเป็นเครื่องมือที่สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงทางบุคลิกภาพให้เกิดขึ้นได้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือแบบประเมินทางจิตวิทยา Work Behavior Inventory (WBI) และแบบประเมินความสามารถทางปัญญา Applied Reasoning Test Managerial/ Professional (ART) รวมถึงแบบประเมินบุคลิกภาพและสมรรถนะที่ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา

3.2.1 Work Behavior Inventory (WBI)

3.2.1.1 ลักษณะของแบบประเมิน WBI

Work Behavior Inventory (WBI) คือ แบบประเมินทางจิตวิทยาที่เป็นเครื่องมือในการค้นหาศักยภาพผู้นำและสไตล์วิธีการทำงาน (Work Styles) ของผู้บริหารที่โดยมีการศึกษาค้นคว้าโดยนักพฤติกรรมศาสตร์ โดยมีค่าความน่าเชื่อถือ (Reliable) อยู่ในระดับสูง คือแบบทดสอบนี้มีคะแนนความน่าเชื่อถือเท่ากับ .85 ซึ่งสูงกว่าแบบทดสอบอื่นๆซึ่งโดยมากมีคะแนนความน่าเชื่อถือเท่ากับ .75 และเป็นที่ยอมรับของสากลโลก โดยมีเครื่องมือ Work Behavior Inventory (WBI) จะสามารถช่วยองค์กรในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตั้งแต่แรกเริ่มคือการสรรหาทรัพยากรบุคคล (Recruitment) โดยองค์กรจะสามารถเห็นศักยภาพของผู้สมัครตั้งแต่แรกเริ่ม และสามารถจัดสรรงานให้ได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้เมื่อองค์กรต้องการจะมีการวางแผนการเติบโตของพนักงาน (Career Path) และการวางแผนสืบทอดทายาท (Succession Plan) รวมถึงการวางแผนการอบรมและพัฒนาพนักงานเครื่องมือ WBI ก็จะสามารถช่วยให้องค์กรสามารถทราบถึงจุดแข็งและข้อควรพัฒนาของบุคคลนั้นๆ ว่ามีศักยภาพเพียงใดที่จะเติบโตขึ้นไปในสายงานต่างๆ และจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการแข่งขันในระยะยาว โดยทำให้องค์กรสามารถเติบโตอย่างยั่งยืน และมีรากฐานที่มั่นคงจากการมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพโดยแบบประเมินทางจิตวิทยา WBI จะเป็นการวัดคะแนนทักษะความสามารถของผู้เข้ารับการประเมิน โดยมีความครอบคลุมในด้านบุคลิกภาพทั้งหมด ตามทฤษฎี Big 5 Factors ได้แก่ได้แก่การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience), การมีสามัญสำนึก (Conscientiousness), เสถียรภาพทางอารมณ์ (Emotional Stability), การสนับสนุนด้านความคิด (Agreeableness), การเอาใจใส่ต่อสัมพันธภาพ (Extraversion)

3.2.1.2 ระเบียบและวิธีการทำแบบทดสอบ

ผู้รับการประเมินทำแบบทดสอบผ่านระบบออนไลน์ในการทำแบบประเมินผู้รับการประเมินจะต้องมีสภาพที่จะพร้อมรับการประเมิน อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมปราศจากสิ่งรบกวนต่างๆ โดยแต่ละคำถามจะมีตัวเลือกทั้งหมด 5 ตัวเลือก โดยให้ผู้รับการประเมินจะต้องเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นตัวเองมากที่สุด โดยเลือกคำตอบโดยปราศจากอคติต่างๆ และใช้ความซื่อสัตย์ ไม่หลอกลวงตัวเองในการตอบคำถามแต่อย่างใดโดยจะมีการใช้ระยะเวลาในการทำแบบทดสอบโดยเฉลี่ย 30 - 45 นาที โดยเมื่อผลทดสอบออกมาจะมีข้อควรระวังที่ต้องดูเป็นลำดับแรกคือคะแนนในด้านของความน่าเชื่อถือของแบบทดสอบ (Consistency) ซึ่งหากผู้รับการประเมินได้รับคะแนนความน่าเชื่อถือเกินกว่าเปอร์เซ็นต์ที่ 90 มีความเป็นไปได้ที่จะส่งผลให้แบบทดสอบนั้นมีผลที่ไม่แม่นยำ หรือคลาดเคลื่อนและอาจมีการพิจารณาให้ผู้รับการประเมินทำแบบทดสอบใหม่อีกครั้ง

3.2.1.3 ผลที่ได้จากการทำแบบทดสอบ WBI

ผลที่ได้จากการทำแบบทดสอบ WBI จะแสดงออกมาในรูปแบบของ Graphic Profile โดยแปลผลในรูปแบบเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile) มีการเปรียบเทียบกับผู้รับการประเมินในกลุ่มผู้บริหารหรือผู้มีความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพต่างๆ โดยมีความหลากหลายทางอาชีพและสายงาน โดยจะมีการแสดงผลออกมาเป็นมาตราวัดทั้งหมด 40 มาตราวัด

3.2.2 Applied Reasoning Test Managerial/Professional (ART)

3.2.2.1 ลักษณะของแบบประเมิน ART

Applied Reasoning Test Managerial/Professional (ART) เป็นแบบประเมินที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อใช้วัดความสามารถของตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับทักษะ 3 ด้านได้แก่ ทักษะด้านการอ่าน (Verbal Reasoning) ทักษะด้านการทำความเข้าใจต่อข้อมูลที่เป็นตัวเลข (Numerical Reasoning) และทักษะการแก้ปัญหาด้วยเหตุผลในเชิงนามธรรม (Abstract Reasoning) โดยมีรายละเอียดในการประเมินแต่ละด้านดังนี้

1) ทักษะด้านการอ่าน (Verbal Reasoning) ผู้รับการประเมินจะต้องทำการอ่านบทความที่มีความซับซ้อนและสามารถสรุปข้อมูลเหล่านั้นออกมาได้โดยมีการใช้เหตุผลและหาความเชื่อมโยงของเนื้อความที่ได้อ่าน ในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะเป็นการประเมินทักษะด้านการอ่านและการทำความเข้าใจของบทความ โดยจะทำให้สามารถวัดระดับความสามารถของผู้รับการประเมินในการใช้ข้อมูลและภาษาที่เป็นลายลักษณ์อักษร

2) ทักษะด้านการทำความเข้าใจต่อข้อมูลที่เป็นตัวเลข (Numerical Reasoning) คือ การประเมินทักษะด้านการทำความเข้าใจต่อข้อมูลที่เป็นตัวเลขการตีความหมายและหาข้อสรุปจากข้อมูลที่ได้รับ จากคำถามที่ตั้งบนพื้นฐานของการใช้ตัวเลข โดยมีการ บวก ลบ คูณหาร ที่สามารถใช้เครื่องคิดเลขเข้ามาช่วยได้ โดยในส่วนนี้จะสามารถช่วยประเมินในการใช้เหตุผลและความสามารถในการแก้ไขปัญหาเชิงตัวเลขอีกด้วย

3) ทักษะการแก้ปัญหาด้วยเหตุผลในเชิงนามธรรม (Abstract Reasoning) คือ การประเมินความสามารถที่ได้มาด้วยสติปัญญาในการแก้ปัญหาด้วยเหตุผลในเชิงนามธรรม โดยคำถามจะแสดงสัญลักษณ์ที่เป็นนามธรรมตามลำดับและผู้ทำแบบทดสอบจะต้องเลือกตอบรูปแบบถัดไปบนรากฐานของหลักตรรกวิทยาบนความรู้ที่แสดงด้วยเหตุผลที่เป็นนามธรรมและความสัมพันธ์กับตรรกวิทยาและความหมายของรูปแบบต่างๆ

3.2.2.2 ระเบียบและวิธีการทำแบบทดสอบ

ผู้รับการประเมินจะได้ทำแบบทดสอบผ่านระบบออนไลน์โดยวิธีการคัดเลือกคำตอบที่คิดว่าถูกต้องจากตัวเลือกที่กำหนดไว้ให้ในแต่ละข้อแบบทดสอบนี้จะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน โดยการทำแบบทดสอบในแต่ละส่วนจะมีการจำกัดเวลาในการทำและกฎเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การประเมินทักษะด้านการอ่าน (Verbal Reasoning) 10 นาที

ส่วนที่ 2 การประเมินทักษะด้านการทำความเข้าใจต่อข้อมูลที่เป็นตัวเลข (Numerical Reasoning) 10 นาที/สามารถใช้เครื่องคิดเลขได้

ส่วนที่ 3 การประเมินความสามารถที่ได้มาด้วยสติปัญญาในการแก้ปัญหาด้วยเหตุผลในเชิงนามธรรม (Abstract Reasoning) 10 นาที

3.2.2.3 ผลที่ได้จากการทำแบบทดสอบ ART

ผลจากแบบทดสอบ Applied Reasoning Test Managerial/Professional (ART) นั้นเป็นการนำคะแนนมาเปรียบเทียบกับกลุ่มข้อมูลบรรทัดฐานที่ได้จากผลการทดสอบความสามารถของกลุ่มผู้บริหารผู้จัดการและมีอาชีพจากหลากหลายสาขาในอุตสาหกรรมต่างๆซึ่งผลคะแนนจะอยู่ในรูปแบบเปอร์เซ็นต์โดยผู้ประเมินผลการทำแบบทดสอบสามารถนำมาใช้เปรียบเทียบความสามารถของผู้ทำแบบทดสอบนั้นกับผลการทดสอบของผู้สมัครงานรายอื่นๆในตำแหน่งเดียวกันได้อย่างชัดเจน

3.2.3 แบบประเมินบุคลิกภาพและสมรรถนะ

3.2.3.1 ลักษณะของแบบประเมินบุคลิกภาพและสมรรถนะ

แบบประเมินบุคลิกภาพและสมรรถนะเป็นแบบประเมินสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมินเกี่ยวกับมุมมองของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อลักษณะการทำงานของผู้รับการประเมิน โดยจะมีการอธิบายพฤติกรรมต่างๆผ่านทางลักษณะพฤติกรรม 21 ประการ ที่มีความสอดคล้องกับเครื่องมือ Work Behavior Inventory (WBI) โดยจะมีการประเมินถึงจุดเด่นและข้อควรพัฒนาของผู้รับการประเมิน

3.2.3.2 ระเบียบและวิธีการทำแบบทดสอบ

ในการทำการประเมินผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมินจะต้องทำการประเมิน 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 จุดเด่นผู้บังคับบัญชาเลือกลักษณะพฤติกรรมที่เป็นจุดเด่นของผู้รับการประเมิน 4 ข้อจากทั้งหมด 21 ข้อ โดยผู้บังคับบัญชาควรที่จะให้ข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาและชัดเจน

ส่วนที่ 2 ข้อด้อยผู้บังคับบัญชาเลือกลักษณะพฤติกรรมที่เป็นจุดควรพัฒนาของผู้รับการประเมิน 4 ข้อจากทั้งหมด 21 ข้อ โดยผู้บังคับบัญชาควรที่จะให้ข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาและชัดเจน

3.2.3.3 ผลที่ได้จากการทำแบบทดสอบ

ผู้รับการประเมินจะได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อที่จะนำมาวิเคราะห์และหาความเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาถึงลักษณะการทำงานของตนเองที่เป็นจุดเด่นและจุดด้อย โดยมีการนำมาเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินเครื่องมือ Work Behavior Inventory (WBI) และนำมาวิเคราะห์หว่าแท้จริงแล้วองค์ประกอบบุคลิกภาพทางด้านใดที่ผู้รับการประเมินสมควรที่จะได้รับการพัฒนาเพื่อที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการทำงาน

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1) ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยและทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลจากผู้รับการประเมิน
- 2) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการให้ผู้รับการประเมินทำแบบประเมินทางจิตวิทยาต่างๆ
- 3) เก็บรวบรวมข้อมูลผลป้อนกลับของผู้รับการประเมินเองและผู้บังคับบัญชาจากการประเมิน บุคลิกภาพและสมรรถนะและวิเคราะห์หาความสอดคล้องของผลที่ได้รับ
- 4) ทำการพูดคุยกับผู้รับการประเมินถึงลักษณะบุคลิกภาพหรือพฤติกรรมที่ผู้รับการประเมินต้องการพัฒนาและวิเคราะห์หาความสอดคล้องกับภาระหน้าที่งานในปัจจุบันของผู้รับการประเมินกับจุดที่ผู้รับการประเมินต้องการพัฒนาว่าจะสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างไรบ้าง
- 5) กำหนดให้ผู้รับการประเมินจัดทำแผนการพัฒนาตนเองโดยมีการตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของกิจกรรมที่จะใช้ในการพัฒนาตนเอง

6) ทำการพูดคุยสอบถามความก้าวหน้าและความรู้สึกของผู้รับการประเมินว่ามีการพัฒนาไปอย่างไรและมีอุปสรรคในการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคลอย่างไร และจะสามารถแก้ไขอุปสรรคเหล่านั้นได้อย่างไรบ้าง

7) กำหนดและคอยติดตามให้ผู้รับการประเมินมีการดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนอย่างต่อเนื่อง

8) ร่วมพูดคุยกับผู้รับการประเมินเพื่อกำหนดแผนพัฒนารายบุคคลแผนที่ 2 และกำหนดกิจกรรมการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมให้แก่ผู้รับการประเมิน

9) กำหนดให้ผู้รับการประเมินจัดทำรายงานแผนพัฒนารายบุคคลของตนเองออกมาในรูปลายลักษณ์อักษรและนำมาวิเคราะห์พัฒนาต่อไป



บทที่ 4 ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำโดยใช้แบบประเมินทางจิตวิทยาและการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศแห่งหนึ่ง” ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์แบบประเมินทางจิตวิทยาโดยเครื่องมือ Work Behavior Inventory (WBI), Applied Reasoning Test (ART) และประเมินบุคลิกภาพและสมรรถนะสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการประเมินโดยรวมของ Work Behavior Inventory (WBI)

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินโดยรวมของ Applied Reasoning Test Managerial/Professional (ART-MP)

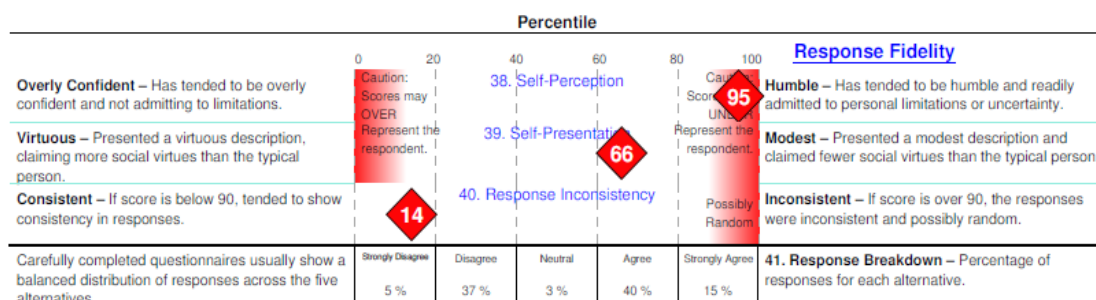
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นจากผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 5 สรุปประเด็นที่นำไปพัฒนาปรับปรุงตนเองจากการทำแบบทดสอบทางจิตวิทยา

4.1 ผลการประเมินโดยรวมของ Work Behavior Inventory (WBI)

จากภาพรวมของการประเมินครั้งนี้สามารถสรุปประเด็นสำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะของงานประจำได้ดังต่อไปนี้

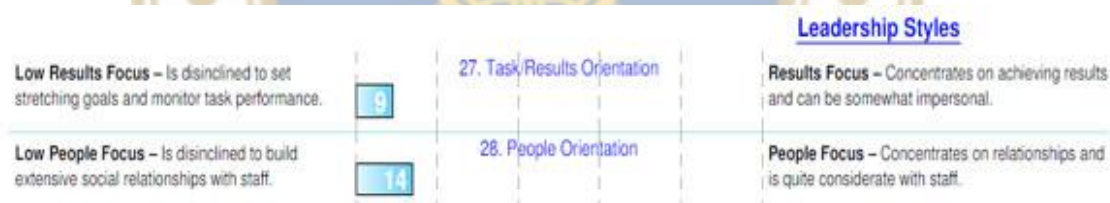


ภาพที่ 4.1 ผลการประเมินด้านความเที่ยงตรงในการตอบแบบประเมิน (Response Fidelity)

4.1.1 ความเที่ยงตรงในการตอบแบบประเมิน (Response Fidelity)

ในการวิเคราะห์ผลการประเมินทางจิตวิทยาควรมีการพิจารณาถึงเรื่องความเที่ยงในการตอบ แบบประเมินของผู้รับการประเมิน โดยผลการประเมินจะมีการวัดความไม่สอดคล้องกันของการตอบแบบประเมิน ซึ่งเปอร์เซ็นต์ที่ใกล้เคียงคือไม่ควรเกินเปอร์เซ็นต์ที่ 90 ซึ่งผลของ Response Inconsistency หรือ ความเที่ยงตรงในการตอบคำถามของผู้รับการประเมินมีค่าเปอร์เซ็นต์ที่ 14 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่มีความน่าเชื่อถือ นอกจากการพิจารณาเรื่องความเที่ยงในการตอบ ในผลการทำแบบประเมินในส่วนนี้จะเห็นได้ว่าคะแนนทางด้านการรับรู้ตนเอง (Self-Perception) มีคะแนนสูงถึง เปอร์เซ็นต์ที่ 95 ซึ่งหมายความว่าผู้รับการประเมินเป็นบุคคลที่มีลักษณะค่อนข้างถ่อมตัวและมีแนวโน้มจะเป็นคนที่ขาดความมั่นใจในตนเอง และไม่ชอบที่จะแสดงตัวตนเท่าที่ควร แต่ในขณะที่คะแนนในด้านการแสดงออกของตนเอง (Self-Presentation) อยู่ที่ เปอร์เซ็นต์ที่ 66 ซึ่งหมายความว่าผู้รับการประเมินยังคงมีความระมัดระวังในการแสดงออก ยังคงรักษา ระดับในการแสดงออกและเก็บอาการหรือความไม่มั่นใจของตนเองได้ในระดับที่เหมาะสม

4.1.2 ลักษณะของผู้นำ (Leadership Style)



ภาพที่ 4.2 ผลการประเมินด้านลักษณะของผู้นำ (Leadership Styles)

ผลการประเมินในด้านลักษณะของผู้นำ (Leadership Styles) จะเห็นได้ว่าผู้รับการประเมินมีคะแนนค่อนข้างไปทางต่ำทั้งทางด้านงานและคน แต่อย่างไรก็ตามคะแนนทางด้านความสัมพันธ์กับบุคคล (People Orientation) มีแนวโน้มจะอยู่ในระดับที่สูงกว่า ที่เปอร์เซ็นต์ที่ 14 ซึ่งหมายความว่า ผู้รับการประเมินเป็นผู้ที่มีความใส่ใจกับความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่า โดยอาจขาดความมุ่งมั่นในการสร้างผลงาน ดังนั้นผู้รับการประเมินควรจะเติบโตไปในทางที่ลักษณะของงานเฉพาะทาง และควรมีการสร้างแรงบันดาลใจและแรงขับเคลื่อนในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

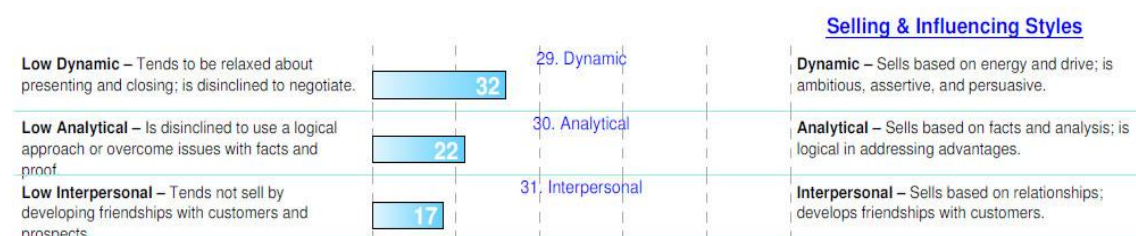
4.1.3 สิ่งชี้ความสำเร็จในอาชีพ (Occupational Success Indicators)



ภาพที่ 4.3 ผลการประเมินด้านสิ่งชี้ความสำเร็จในอาชีพ (Occupational Success Indicators)

ผู้รับการประเมินเป็นพนักงานบริษัทเอกชนด้านสารสนเทศแห่งหนึ่ง ทำงานในตำแหน่ง พนักงานทรัพยากรบุคคลฝ่ายสรรหาและว่าจ้าง ซึ่งมีการทำงานจำเป็นต้องมีการติดต่อประสานงานกับทั้งบุคคลภายในและภายนอกองค์กรจำนวนมาก ดังนั้นผลการประเมินที่ออกมาอาจจะยังขัดกับงานที่ผู้รับการประเมินทำอยู่ งานด้านทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงไปมาก พนักงานด้านทรัพยากรบุคคลต้องให้ความสำคัญกับพนักงานของตนเอง เปรียบเสมือนพนักงานคือลูกค้า ดังนั้นการที่คะแนนทางด้านการบริการลูกค้า (Customer Service) อยู่ในระดับต่ำเปอร์เซ็นต์ที่ 7 จึงอาจเป็นอุปสรรคในการทำงานปัจจุบัน รวมทั้งคะแนนทางด้านการจัดการ (Management) ที่อยู่เปอร์เซ็นต์ที่ 19 ซึ่งค่อนข้างต่ำ หากเทียบกับภาระงานและความสามารถทางการจัดการที่ควรจะนำมาใช้กับงาน

4.1.4 ลักษณะของนักขายและผู้มีอำนาจชักจูง (Influencing & Selling Styles)



ภาพที่ 4.4 ผลการประเมินด้านลักษณะของนักขายและผู้มีอำนาจชักจูง (Influencing & Selling Styles)

จากผลการประเมินผู้รับการประเมินมีลักษณะของนักรายในระดับที่ค่อนข้างต่ำ เมื่อต้องมีการขายหรือโน้มน้าวผู้อื่นมีแนวโน้มที่จะรู้สึกไม่ถนัด เกิดความตึงเครียด อย่างไรก็ตามในงานปัจจุบันของผู้รับการประเมินจำเป็นต้องมีการโน้มน้าวและชักจูงผู้อื่นอยู่เสมอ จึงทำให้ผู้รับการประเมินมีแนวโน้มจะเกิดอุปสรรคจากการทำงาน เนื่องจากมีลักษณะของนักรายและผู้มีอำนาจชักจูง (Influencing & Selling Styles) อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

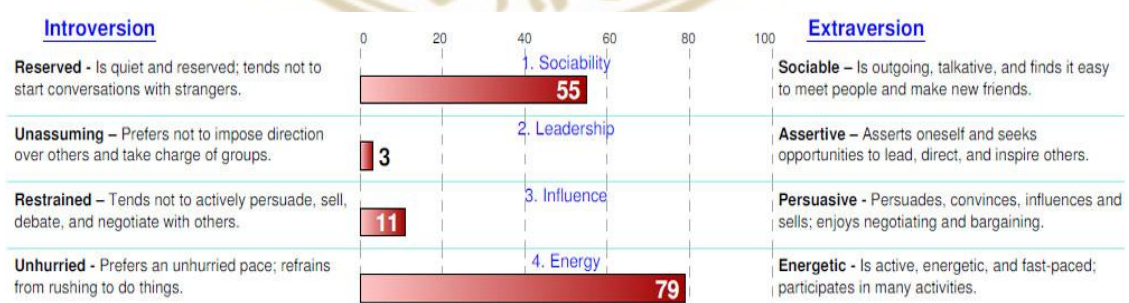
4.1.5 ศักยภาพในการพัฒนาพฤติกรรม (Behavioral Growth Potential)



ภาพที่ 4.5 ผลการประเมินด้านศักยภาพในการพัฒนาพฤติกรรม (Behavioral Growth Potential)

ผู้รับการประเมินเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการพัฒนาพฤติกรรมอยู่ที่เปอร์เซ็นต์ที่ 21 แสดงให้เห็นว่ามีแนวโน้มเป็นผู้ที่ชอบทำงานซ้ำๆ เดิมๆ มีแบบแผนมากกว่าการทำงานที่มีความหลากหลายไม่แน่นอนและท้าทาย หากแต่ยังคงสามารถที่จะพัฒนาได้ แบบเรื่อยๆ เนื่องจากความมุ่งหวังในการเติบโตในสายงานอย่างเป็นทางการเป็นลำดับมากกว่าความคิดที่จะต้องการเติบโตอย่างรวดเร็วในสายงาน

4.1.6 การเอาใจใส่ต่อสัมพันธภาพ (Extraversion)



ภาพที่ 4.6 ผลการประเมินด้านการเอาใจใส่ต่อสัมพันธภาพ (Extraversion)

จากผลการประเมินจะเห็นได้ว่าผู้รับการประเมินมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ที่มีความใส่ใจต่อสัมพันธภาพค่อนข้างมาก (Extraversion) โดยจะสามารถกล่าวถึงปัจจัยต่างๆที่ทำให้ผู้รับการประเมินมีแนวโน้มเป็นผู้ที่มีความใส่ใจต่อสัมพันธภาพมากได้ดังนี้

4.1.6.1 การชอบสมาคม (Sociability) ผู้รับการประเมินเป็นผู้ที่ชอบการเข้าสังคม ชอบพูดคุย พบปะผู้คน และสามารถเริ่มต้นสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลที่อื่นได้ง่าย ซึ่งมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานปัจจุบัน อย่างมาก เนื่องจากต้องมีการพูดคุยและสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อทั้งพนักงาน และบุคคลต่างๆภายนอกองค์กร อยู่เสมอ การมีบุคลิกภาพที่ชอบการเข้าสังคมจะสามารถเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งผลให้สามารถประสบความสำเร็จในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

4.1.6.2 การเป็นผู้นำ (Leadership) ผู้รับการประเมินมีระดับคะแนนในด้านภาวะการเป็นผู้นำอยู่ในระดับที่ต่ำมากคือ เปรอร์เซ็นไทล์ที่ 3 ซึ่งหมายความว่าไม่มีแนวโน้มที่จะไม่ชอบการเป็นผู้นำ โดยอาจจะชอบการเป็นผู้ตามมากกว่า ซึ่งอาจก่อให้เกิดอุปสรรคในการทำงานปัจจุบันบ้าง เนื่องจากบางครั้งผู้รับการประเมินได้รับการมอบหมายงานที่จะต้องเป็นผู้นำ และมีการชักจูงผู้อื่น อาจทำให้รู้สึกตึงเครียดและไม่ชอบที่จะเป็นผู้นำคนอื่น

4.1.6.3 การจูงใจ (Influence) ผู้รับการประเมินมีระดับคะแนนในด้าน การจูงใจผู้อื่นอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำที่เปอร์เซ็นไทล์ที่ 11 ทำให้ผู้รับการประเมินมีแนวโน้มเป็นผู้ที่ไม่ชอบพูดจาชักจูงผู้อื่น ไม่ชอบที่จะโน้มน้าวหรือแนะนำให้ผู้อื่นคล้อยตามตนเอง ทำให้อาจเกิดปัญหาในการทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบัน ซึ่งจำเป็นต้องมีการโน้มน้าว การต่อรอง ในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการต่อรองเงินเดือนของผู้สมัคร การโน้มน้าวให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร

4.1.6.4 พลังใจในการทำงาน (Energy) ผู้รับการประเมินมีพลังในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถที่จะทำงานหลายๆอย่างได้ โดยสามารถควบคุมและจัดการงานที่ตนเองทำอยู่ได้ดี และมีแนวโน้มจะสามารถทำงานภายใต้ความกดดันและความเคร่งเครียดหรืองานที่ต้องสำเร็จตามระยะเวลาได้ดี

4.1.7 การสนับสนุนด้านความคิด (Agreeableness)

<u>Individualism</u>		<u>Agreeableness</u>
Individualist - Tends to work alone; hesitates to cooperate and agree with difficult people.	23	Collaborative - Is group-oriented, agreeable, and supportive; tries to get along with everyone.
Unaffected - Is inattentive to the difficulties and feelings of strangers; tends not to show empathy.	26	Concerned - Is concerned about less fortunate people; is sensitive to the feelings of others.
Direct - Is direct and to the point; tends not to show diplomacy with difficult people.	18	Diplomatic - Is respectful, courteous, polite, and makes others feel understood.

ภาพที่ 4.7 ผลการประเมินด้านการสนับสนุนด้านความคิด (Agreeableness)

ผู้รับการประเมินมีภาพรวมของคะแนนทางด้านการสนับสนุนด้านความคิด (Agreeableness) อยู่ในระดับที่ต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้รับการประเมินมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ชอบทำงานคนเดียวและเลือกที่จะใช้เหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าการที่จะตัดสินใจด้วยความสัมพันธ์ส่วนตัว โดยจะกล่าวได้โดยละเอียดคือ

4.1.7.1 ความร่วมมือ (Cooperation) ผู้รับการประเมินชอบที่จะทำงานคนเดียวมากกว่าการทำงานกับผู้อื่น โดยอาจจะขาดการให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในบางครั้ง และมักจะไม่นิยมต่อการกระทำใดๆของผู้อื่นที่ขัดต่อความต้องการของตนเอง

4.1.7.2 ความสนใจห่วงใยต่อความรู้สึกของผู้อื่น (Concern for Other) คะแนนในส่วนนี้จะแสดงให้เห็นว่าผู้รับการประเมินเป็นบุคคลที่มีแนวโน้มจะให้ความสำคัญกับตนเองมากกว่า การใส่ใจผู้อื่น ใช้การตัดสินใจด้วยความถูกต้องและเหตุผลมากกว่าการที่จะตัดสินใจโดยการใช้อารมณ์หรือความสัมพันธ์ส่วนตัว ซึ่งเป็นผลดีต่องานที่ทำในปัจจุบัน เนื่องจากทำให้ผู้รับการประเมินสามารถที่จะรักษากฎ ระเบียบ ขององค์กรไว้ได้ หากพนักงานมีการทำผิดก็จะสามารถลงโทษได้โดยใช้เหตุผลและผลตามสมควร

4.1.7.3 การแสดงออกอย่างระมัดระวัง (Diplomacy) จากผลการประเมินจะเห็นได้ว่าคะแนนในด้านนี้ของผู้รับการประเมินอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำที่เปอร์เซ็นต์ที่ 18 แสดงให้เห็นว่าผู้รับการประเมินเป็นผู้ที่ไม่ค่อยมีความระมัดระวังในการพูด โดยอาจเป็นคนพูดตรงๆ หรือพูดก่อนที่จะคิด ทำให้บางครั้งอาจดูเป็นคนที่ไม่น่าเชื่อถือได้ ซึ่งขัดต่อภาระงานในปัจจุบันของผู้รับการประเมินที่จะต้องทำตนให้เป็นผู้มีความน่าเชื่อถือ และสามารถควบคุมตนเองได้ดี มีการระมัดระวังในการพูด ดังนั้นผู้รับการประเมินจึงควรได้รับการประเมินในเรื่องของการแสดงออกอย่างระมัดระวัง เช่นกัน

4.1.8 การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience)

<u>Conventionalism</u>		<u>Openness To Experience</u>
Stability oriented - Prefers predictability and structure; tends to avoid ambiguity and change.	8. Adaptability 47	Change oriented - Seeks out variety and readily adapts to change, ambiguity, or new situations.
Traditional - Continues with traditional ways of doing things; tends not to generate unique ideas.	9. Innovation 81	Creative - Has an active imagination and identifies new connections between ideas.
Basic analysis - Prefers concrete thinking to abstractions; likes problems to be clear-cut.	10. Analytical Thinking 55	Deep analysis - Analyzes complicated issues; uses logic and deep analysis to identify solutions.
Aligned decisions - Prefers structure, guidance, and making difficult decisions in groups.	11. Independence 40	Independent decisions - Trusts own judgment; prefers to make decisions independently.

ภาพที่ 4.8 ผลการประเมินด้านการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience)

จากผลการประเมินจะเห็นได้ว่าผู้รับการประเมินมีระดับคะแนนในด้านการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) สูงที่สุดในคะแนนของ Big Five ซึ่งนั่นแสดงว่าผู้รับการประเมินเป็นผู้ที่พร้อมจะยอมรับและเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ โดยสามารถกล่าวได้โดยละเอียดในแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

4.1.8.1 การปรับตัว (Adaptability) ผู้รับการประเมินมีความสามารถในการปรับตัวในระดับปานกลาง สามารถที่จะปรับเปลี่ยนตนเองได้ตามสถานการณ์ที่จำเป็น และไม่กลัวที่จะต้องเปลี่ยนแปลง

4.1.8.2 การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovation) คะแนนในด้านการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ของผู้ประเมินอยู่ในระดับที่สูงมาก ทำให้เป็นคนช่างคิด ชอบที่จะคิด จินตนาการถึงสิ่งใหม่ๆ การค้นหาแนวทางความคิดต่างๆ ซึ่งยังคงอยู่ในกรอบของความเป็นจริง เนื่องจากผู้รับการประเมินมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (Analytical) อยู่ในเปอร์เซ็นต์ที่ 55 เช่นกัน

4.1.8.3 ความคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) ผู้รับการประเมินมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ในระดับก่อนมาทางสูง ทำให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์เรื่องราวๆต่างๆ รวมถึงการใช้ตัดสินใจโดยใช้เหตุและผล

4.1.8.4 ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน (Independence) ผู้รับการประเมินสามารถทำงานด้วยตนเองได้ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ย โดยแสดงให้เห็นว่าผู้รับการประเมินยังคงไม่สามารถที่จะทำงานได้โดยตนเองทั้งหมด ยังคงมีการต้องการความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากบุคคลอื่น

4.1.9 การมีสามัญสำนึก (Conscientiousness)

<u>Casualness</u>			<u>Conscientiousness</u>
Present oriented - Prefers to enjoy self now and have reachable goals that require moderate effort.	22	12. Achievement	Goal oriented - Sets stretching goals; works hard to improve, and seeks career advancement.
Relaxed - May delay starting disliked activities or avoid doing additional work if unnecessary.	13	13. Initiative	Self-starter - Takes action without being asked; readily accepts new responsibilities.
Yielding - Tends to lose momentum when faced with obstacles; can be distracted from goals.	28	14. Persistence	Persistent - Keeps working to overcome obstacles; doesn't leave projects unfinished.
Undetailed - Tends to dislike detailed work and may miss small details for accuracy.	5	15. Attention to Detail	Detailed - Likes to plan and check for accuracy; enjoys proofing and identifying small errors.
Unpredictable - Tends to be inconsistent in meeting deadlines or completing projects.	57	16. Dependability	Predictable - Is reliable and consistent in completing projects and meeting deadlines.
Fluid compliance - Is fluid in interpreting rules; interprets each rule in the context of the situation.	29	17. Rule Following	Rigid compliance - Carefully follows all rules and is quite strict about right and wrong.

ภาพที่ 4.9 ผลการประเมินด้านการมีสามัญสำนึก (Conscientiousness)

ผู้รับการประเมินได้รับคะแนนในด้านต่างๆเป็นองค์ประกอบของการมีสามัญสำนึก ก่อนข้างมีความแตกต่างสูงต่ำแตกต่างกันออกไป ที่ โดยจะกล่าวได้ดังต่อไปนี้

4.1.9.1 การกำหนดเป้าหมาย (Achievement Orientation) เนื่องจากคะแนนในด้านการกำหนดเป้าหมายของผู้รับการประเมินอยู่ในระดับที่ค่อนข้างต่ำที่เปอร์เซ็นต์ที่ 22 ทำให้ผู้รับการประเมินมีแนวโน้มจะเป็นผู้ที่ขาดความกระตือรือร้น และแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยอาจจะมีความพึงพอใจกับสิ่งที่ตนเองเป็นอยู่ ไม่ค่อยอยากที่จะพัฒนา หรือไม่อยากที่จะทำในภาระงานที่ยากหากไม่มีความจำเป็น

4.1.9.2 การคิดริเริ่ม (Initiative) ผู้รับการประเมินมีระดับความคิดริเริ่มอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยอาจจะเป็นคนที่ไม่ชอบริเริ่มหรืออยากที่จะทำในสิ่งใหม่ๆ โดยพึงพอใจที่จะทำในภาระงานเดิมๆ หรือไม่กล้าที่จะก้าวออกจากนอกกรอบที่เคยเป็น

4.1.9.3 การยืนกราน (Persistence) ผู้รับการประเมินมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยอาจขาดความอดทน เมื่อต้องประสบกับปัญหาต่างๆมีแนวโน้มจะย่อท้อ และไม่อยากที่จะดำเนินงานยากๆเหล่านั้นต่อไป ทำให้มีความเป็นไปได้ที่จะไม่สามารถรับมือกับภาระงานที่ยากได้

4.1.9.4 ความรอบคอบ (Attention to Detail) ความรอบคอบถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้รับการประเมินสามารถประสบความสำเร็จในการใช้ชีวิต และชีวิตการทำงานได้ หากแต่ผู้รับการประเมินได้คะแนนในข้อนี้อยู่ในระดับที่ต่ำมากคือ เปอร์เซ็นต์ที่ 5 ทำให้ผู้รับการประเมินเป็นผู้ที่ขาดการใส่ใจในรายละเอียดต่างๆ โดยอาจไม่ชอบที่จะตรวจตรางาน

ต่างๆเมื่อทำเสร็จ ขาดความเป็นระเบียบในชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องที่เหมาะสมที่จะได้รับการพัฒนาที่สุด เพื่อจะสามารถดำเนินชีวิตและเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

4.1.9.5 ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย (Dependability) ผู้รับการประเมินเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่องานอยู่ในระดับสูง หากเทียบกับปัจจัยอื่นๆในด้านการมีสามัญสำนึก (Conscientiousness) ผู้รับการประเมินเป็นผู้ที่มีความจริงจังในการทำงาน เมื่อได้รับมอบหมายงาน จะมีความมุ่งมั่นและพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ ตามเวลาที่กำหนด

4.1.9.6 การปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Rule Following) ผู้รับการประเมินมีแนวโน้มเป็นผู้ที่ไม่ชอบทำตามกฎระเบียบหากแต่สิ่งใดที่เห็นว่ามีผลสำคัญจำเป็นจะต้องปฏิบัติก็ยังคงปฏิบัติตาม แต่หากสิ่งใดที่สามารถมีทางเลือกที่จะทำให้งานเสร็จได้ง่ายกว่าก็มีแนวโน้มจะเลือกเดินไปตามแนวทางที่ง่ายกว่า โดยเน้นประสิทธิผลมากกว่าขั้นตอน

4.1.10 เสถียรภาพทางอารมณ์ (Emotional Stability)

Emotional Spontaneity		Emotional Stability
Emotionally expressive - Openly expresses both positive and negative emotions.	2	18. Self-Control
Affected by stress - Tends not to be resilient in stressful situations; worries or becomes anxious.	39	19. Stress Tolerance
Unsure of success - Becomes discouraged after negative feedback; needs time to recover.	54	20. Self Confidence
Unaware of emotions - Tends to be unaware of emotions, their cause, and how to manage them.	7	21. Emotional Awareness
		Emotionally controlled - Controls emotions and seldom gets upset or shows irritation.
		Unaffected by stress - Works well in stressful situations and quickly recovers from setbacks.
		Confident of success - Remains confident after failure or rejection; is optimistic for success.
		Aware of emotions - Is aware of emotions and their cause; knows how to manage them.

ภาพที่ 4.10 ผลการประเมินด้านเสถียรภาพทางอารมณ์ (Emotional Stability)

ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) มีค่าคะแนนสูงต่ำและแตกต่างกันตามแต่ละองค์ประกอบ โดยเมื่อพิจารณาผลการประเมินในเชิงลึกสามารถวิเคราะห์หุ้บุคคลิกลักษณะได้ดังนี้

4.1.10.1 การควบคุมอารมณ์ตนเอง (Self-Control) ผู้รับการประเมินมีค่าคะแนนในส่วนนี้อยู่ในระดับที่ต่ำมาก แสดงให้เห็นว่าผู้รับการประเมินเป็นผู้ที่ไม่สามารถควบคุมการแสดงออกของตนเองได้เท่าใดนัก โดยหากมีเหตุการณ์ที่ไม่คาดหวัง อาจทำให้เกิดความรู้สึกเศร้า เสียใจ ไม่พอใจ ผู้รับการประเมินมีแนวโน้มที่จะแสดงออกมาให้เห็นอย่างชัดเจน ทำให้ผู้รับการประเมินอาจกลายเป็นคนขาดความน่าเชื่อถือ และขาดความเข้มแข็งจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชา ดังนั้นการพัฒนาด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง จึงเป็นอีกบุคคลิกภาพหนึ่งที่ผู้รับการประเมินควรได้รับการพัฒนา

4.1.10.2 ความอดทนต่อความเครียด (Stress Tolerance) ผู้รับการประเมินเป็นบุคคลที่สามารถอดทนต่อระดับความเครียดได้ในระดับหนึ่ง สามารถทำงานภายใต้ความเครียดและกดดันได้ โดยที่ก็จะยังคงมีความกังวลบ้างในภาระงานที่ยากหรือหากได้รับคำวิพากษ์วิจารณ์ในทางลบจะก่อให้เกิดความเครียดและไม่สามารถทนที่จะรับมือต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้ในบางครั้ง เลือกว่าจะสั่นเล็กน้อยหรือถอยห่างจากเหตุการณ์หรือภาระงานนั้นๆ

4.1.10.3 ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence) อยู่ในระดับก่อนมาทางสูงที่ เปอร์เซ็นไทล์ 54 ซึ่งหมายความว่าผู้รับการประเมินเป็นบุคคลที่มีความกล้าแสดงออก สามารถแสดงออกความคิดเห็น หรือ ความคิดใหม่ๆ และเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่สร้างความผิดหวัง หรือ เกิดความผิดพลาด ก็จะสามารถสร้างเชื่อมั่นให้กับตนเองและก้าวข้ามผ่านอุปสรรคและความล้มเหลวที่เกิดขึ้น ให้กำลังใจตนเองและพยายามสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นต่อไป

4.1.10.4 ความตระหนักถึงอารมณ์ของตนเอง (Emotional Self-Awareness) การตระหนักถึงอารมณ์และการรับรู้ถึงความรู้สึกของตนเอง ถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างราบรื่น การที่ผู้รับการประเมินมีผลคะแนนทางด้านการตระหนักถึงอารมณ์ของตนเอง (Emotional Self-Awareness) ในระดับต่ำที่ เปอร์เซ็นไทล์ที่ 7 ทำให้เกิดผลกระทบในการดำเนินชีวิต คือ เมื่อเกิดเหตุการณ์ต่างๆ ที่ไม่ได้มีการเตรียมการ หรือไม่ได้คาดคะเนไว้ อาจทำให้ผู้รับการประเมินไม่สามารถรับมือกับเหตุการณ์เหล่านั้นได้ อาจเกิดอาการตกใจจนเกิดกลัวเหตุ หรือทำตัวไม่ถูกและแสดงออกอย่างน่าหวั่นวิตก หรืออาจเกิดเป็นอาการซึมเศร้า ไม่รู้ว่าตนเองกำลังทำอะไรและจะต้องทำอะไรต่อไป โดยผู้รับการประเมินควรได้รับการพัฒนาในด้านความตระหนักทางอารมณ์ของตนเอง การพัฒนาอาจทำได้โดยหากิจกรรมต่างๆ ที่จะทำให้ตนเองมีความสงบ และให้เวลาตนเองไตร่ตรองเรื่องราวต่างๆ อาจมีการกำหนดให้มีการนั่งสมาธิ การให้เวลาตนเองในการไตร่ตรองเรื่องราวต่างๆ ที่ได้กระทำลงไปในแต่ละวันและช่วงเวลา

กล่าวโดยสรุปจากผลการประเมินของผู้รับการประเมินในส่วนของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จะเห็นได้ว่าผู้รับการประเมิน เป็นผู้ที่มึลักษณะของการ เอาใจใส่ต่อสัมพันธภาพ (Extraversion) และพร้อมในการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to experience) ซึ่งสามารถนำมาเป็นจุดแข็ง เพื่อช่วยในการทำงานในปัจจุบันได้ดี หากแต่ยังคงควรต้องมีการพัฒนาในด้านของความคิดเห็นสอดคล้อง (Agreeableness) ความรอบคอบตระหนักรู้ (Conscientiousness) และ ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability)

4.2 ผลการประเมินโดยรวมของ Applied Reasoning Test Managerial/Professional (ART-MP)

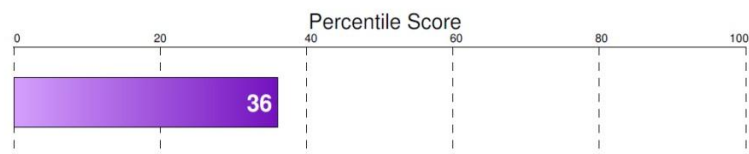
แบบประเมินความสามารถทางปัญญา Applied reasoning test (ART) เป็นแบบประเมินที่มีวัดทักษะความสามารถของผู้รับการประเมินใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการให้เหตุผลทางภาษา (Verbal reasoning) 2) ด้านการให้เหตุผลทางการคำนวณ (Numerical reasoning) 3) การให้เหตุผลที่เป็นนามธรรม (Abstract reasoning) โดยมีการแปลผลออกมาในรูปแบบเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile) และมีการแสดงผลการทดสอบทาง Graphic Profile โดยแสดงผลเป็น 3 มาตรฐาน (Scales) สรุปผลการประเมินได้ดังนี้

4.2.1 การประเมินผล

Total Score

Correct/
Possible

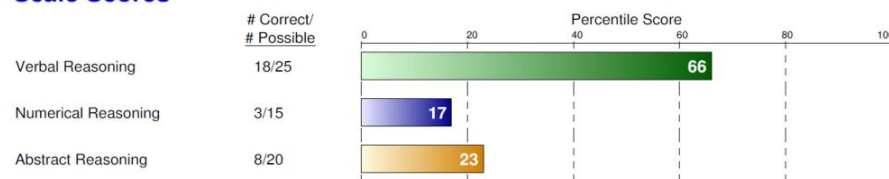
29/60



ภาพที่ 4.11 ผลการประเมิน โดยรวมของ Applied Reasoning Test Managerial/Professional (ART-MP)

ผู้รับการประเมินมีผลรวมของแบบประเมินความสามารถทางปัญญา Applied reasoning test (ART) อยู่ในระดับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 36 โดยมีการเทียบกับกลุ่มของผู้รับการประเมินกลุ่มอื่นคือ ผู้จัดการ ผู้บริหารระดับมืออาชีพ และผู้มีความเชี่ยวชาญจากหลากหลายสาขาอาชีพ ซึ่งผลการประเมินของผู้รับการประเมินอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้รับการประเมินยังคงไม่สามารถที่จะดำเนินการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดีเทียบเท่ากับผู้บริหารคนอื่นๆ และอาจยังไม่พร้อมในการดำเนินงานใน โครงการใหญ่ๆ ที่ต้องตัดสินใจด้วยตนเอง หากแต่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ จะทำให้ผู้รับการประเมินมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และมีแนวโน้มที่จะสามารถเติบโตไปเป็นผู้บริหารมืออาชีพได้

Scale Scores



ภาพที่ 4.12 ผลการประเมินแต่ละมาตรวัดของ Applied Reasoning Test Managerial/Professional (ART-MP)

4.2.2 การประเมินทักษะด้านการอ่านการทำความเข้าใจและการแปลบทความ (Verbal Reasoning)

ผู้รับการประเมินมีผลการประเมินในด้านนี้อยู่ในระดับที่สูงที่สุดในสามด้านของคะแนน ART ซึ่งอยู่ที่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 66 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้รับการประเมิน เป็นผู้ที่มีความสามารถในการอ่าน ทำความเข้าใจและแปลบทความอยู่ในระดับที่ดี สามารถทำการวิเคราะห์ หาสาเหตุ และสรุปเรื่องราวต่างๆ ได้ดี และมีแนวโน้มที่จะสามารถอธิบายเรื่องราวต่างๆ ได้อย่างเข้าใจถึงแม้เรื่องราวเหล่านั้นจะมีความซับซ้อนมากกว่าปกติ โดยการที่ผู้รับการประเมินมีคะแนนในส่วนนี้อยู่ในระดับที่ดีจะเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้ผู้รับการประเมินสามารถประสบความสำเร็จในสายงานได้มากขึ้น

4.2.3 การประเมินทักษะด้านการทำความเข้าใจต่อข้อมูลที่เป็นตัวเลขการตีความหมาย และการหาข้อสรุปจากข้อมูลที่กำหนด (Numerical Reasoning)

ผู้รับการประเมิน ได้รับคะแนนในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยที่เปอร์เซ็นต์ไทล์ 17 ซึ่งเมื่อเทียบกับผู้บริหารหรือผู้เป็นมืออาชีพส่วนใหญ่ ผู้รับการประเมินจะไม่ชอบหรือขาดทักษะเท่าที่ควร ในการตีความหมายและการใช้ตัวเลข และมีแนวโน้มที่จะขาดความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงตัวเลขที่มีความซับซ้อนและการหาข้อสรุปที่ชัดเจน โดยอาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานเมื่อผู้รับการประเมินต้องทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการคิดวิเคราะห์เชิงตัวเลข

4.2.4 การประเมินความสามารถที่ได้มาด้วยสติปัญญาในการแก้ปัญหาด้วยเหตุผลในเชิงนามธรรม (Abstract Reasoning)

ผู้รับการประเมินมีผลการประเมินอยู่ที่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 23 เมื่อเทียบกับผู้บริหารหรือผู้เป็นมืออาชีพส่วนใหญ่ ซึ่งอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยซึ่งหมายความว่าผู้รับการประเมินมีแนวโน้มที่จะขาดต่อการเข้าใจสถานการณ์หรือปัญหาที่มีความเป็นนามธรรม และอาจประสบปัญหาเมื่อต้อง

เผชิญกับสถานการณ์ใหม่ๆ ที่ออกจากกรอบงานที่ทำเป็นประจำในแต่ละวัน และเรียนรู้เข้าใจในสิ่งใหม่ๆ ได้ค่อนข้างยาก

4.3 ความคิดเห็นของผู้รับการประเมินต่อผลประเมิน Work Behavior Inventory (WBI)

จากผลการประเมินพฤติกรรมการทำงาน Work Behavior Inventory (WBI) ซึ่งจำแนกออกมาตามบุคลิกภาพ 40 ประการ (ภาคผนวก ก) และความสามารถทางปัญญา Applied Reasoning Test Managerial/Professional (ART-MP) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับลักษณะงานของผู้รับการประเมินซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลในด้านการสรรหาและว่าจ้าง สามารถสรุปผลการวิเคราะห์เป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 จุดแข็งหรือจุดที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานจากผลการประเมินพฤติกรรมการทำงาน Work Behavior Inventory (WBI)

ส่วนที่ 2 จุดอ่อนหรือข้อจำกัดที่ควรพัฒนาจากผลการประเมินพฤติกรรมการทำงาน Work Behavior Inventory (WBI)

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมินพฤติกรรมการทำงาน Work Behavior Inventory (WBI) และผลการประเมินความสามารถทางปัญญา Applied Reasoning Test Managerial/Professional (ART-MP)

4.3.1 การประเมินจุดแข็งหรือจุดที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

จากผลการประเมินแสดงให้เห็นว่าผู้รับการประเมินมีผลที่เป็นจุดแข็งและมีแนวโน้มจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานทั้งหมด 4 ข้อ ดังจะกล่าวได้โดยละเอียดดังนี้

4.3.1.1 การชอบสมาคม (Sociability, P55) งานทางด้าน การสรรหาและว่าจ้างทรัพยากรบุคคลเป็นงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีการคบค้าสมาคมและพูดคุยกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรอยู่เสมอ ดังนั้นการที่ผู้รับการประเมินมีคะแนนในด้านการชอบสมาคมอยู่ในระดับที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย จึงเป็นแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน คือเป็นคนที่สามารถพูดคุยหรือทำความรู้จัก เข้ากับบุคคลอื่นได้ง่าย เมื่อต้องมีการพูดคุยหรือเจรจาต่อรองใดๆ มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้ จากการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้สมัคร ลูกค้า และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ หากแต่อาจมีข้อควรระวังคือการที่ผู้รับการประเมินได้สร้างสัมพันธภาพที่ดีหากแต่ไม่ควรที่จะตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ด้วยความสัมพันธ์ส่วนตัว และต้องทำตัวให้มีความเที่ยงตรง มีการคำนึงถึงเหตุผล และความถูกต้อง ตามกฎระเบียบของหน่วยงานเป็นสำคัญ

4.3.1.2 พลังใจในการทำงาน (Energy, P79) ผู้รับการประเมินทำหน้าที่ในการสรรหาบุคคล ซึ่งจะมีการกำหนดเป้าหมายในแต่ละเดือนว่าควรที่จะรับคนให้ได้เท่าใด ดังนั้น พลังใจในการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญ และผู้รับการประเมินมีคะแนนพลังใจในการทำงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย ทำให้เป็นจุดแข็งในการทำงาน คือเป็นคนที่สามารถเผชิญกับภาระงานที่หนักหรือทำหลายๆ สิ่งได้ในเวลาพร้อมๆ กัน

4.3.1.3 การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovation, P81) ผู้รับการประเมินมีคะแนนทางด้านการคิดสร้างสรรค์หรือการมองมุมมองแนวใหม่ในระดับที่สูงมาก ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานคือ จะทำให้เป็นผู้ที่สามารถออกแบบหรือคิดค้นแนวทางใหม่ๆ ซึ่งจะทำให้องค์กรได้รับผลงานที่มีความหลากหลาย ไม่ติดอยู่กับวิธีการทำงานเดิมๆ และก่อให้เกิดผลงานที่มีคุณค่ามากขึ้น

4.3.1.4 ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย (Dependability, P57) การที่ผู้รับการประเมินมีคะแนนทางความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายสูงมีประโยชน์ในการทำงานคือเมื่อได้รับมอบหมายงานใดใดก็จะพยายามดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ ทำให้เป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือทั้งต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา การทำงานด้านการสรรหาบุคคลต้องทำงานภายใต้แรงกดดันที่จะหาบุคลากรให้ได้ครบตามที่องค์กรต้องการ จึงอาจทำให้ผู้รับการประเมินมีอาการตึงเครียดไปบ้าง เนื่องจากจะต้องมีความมุ่งมั่นและพยายามที่จะรับผิดชอบทำงานของตนเองให้ได้บรรลุเป้าหมายมากที่สุด

4.3.2 การประเมินจุดอ่อนหรือข้อจำกัดที่ควรพัฒนา

4.3.2.1 การเป็นผู้นำ (Leadership, P3) ด้วยตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันผู้รับการประเมินมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ภาวะความเป็นผู้นำในการนำเสนอกลยุทธ์หรือโครงการต่างๆ ให้บุคคลในองค์กรมีการปฏิบัติตามนอกจากนี้ในการที่ผู้รับการประเมินจะสามารถเติบโตไปเป็นผู้บริหาร จะต้องมีการใช้ทักษะในการเป็นผู้นำ ในการโน้มน้าวและชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามกลยุทธ์หรือการมอบหมายงานต่างๆ การที่ผู้รับการประเมินมีคะแนนในด้านการเป็นผู้นำอยู่ในระดับที่ต่ำมาก จะทำให้ผู้รับการประเมินไม่สามารถชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามตนได้ และอาจไม่มีความเคารพและยำเกรง ซึ่งมีแนวโน้มจะเป็นอุปสรรคที่สำคัญในการที่จะเติบโตไปในองค์กร

4.3.2.2 ความรอบคอบ (Attention to Detail, P5) การที่ผู้รับการประเมินมีคะแนนในด้านความรอบคอบและใส่ใจในรายละเอียดในระดับที่ต่ำมาก ส่งผลให้เกิดอุปสรรคในการทำงานคืออาจทำให้งานที่ได้รับมอบหมายเกิดความผิดพลาด ไม่สามารถเข้าใจเนื้องานอย่างถ่อง

แต่ โดยการที่เกิดความผิดพลาดกับงานบ่อยๆ จะส่งผลให้กลายเป็นบุคคลที่ขาดความเชื่อถือ ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถวางใจให้ดำเนินงานต่างๆด้วยตนเองได้ ซึ่งถือเป็นอุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางให้ผู้รับการประเมินไม่สามารถเติบโตในสายงานต่อไปได้

4.3.2.3 การควบคุมอารมณ์ตนเอง (Self-Control, P2) การที่ผู้รับการประเมินมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเองอยู่ในระดับที่ต่ำมาก ส่งผลให้เกิดเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน โดยที่เมื่อเกิดปัญหาใดๆ ผู้รับการประเมินอาจจะไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ แสดงออกโดยขาดการไตร่ตรองโดยอาจมีอาการโกรธ ใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสม ทำให้สามารถเกิดปัญหาการกระทบกระทั่งกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน พนักงานในองค์กร รวมถึงผู้บังคับบัญชาได้ ทำให้กลายเป็นบุคคลที่ขาดความน่าเชื่อถือและทำให้เพื่อนร่วมงานบางคนไม่อยากจะคบหาสมาคมด้วย ซึ่งถือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม และเป็นอุปสรรคต่อการเติบโตต่อไปในสายงานได้

4.3.2.4 ความตระหนักถึงอารมณ์ของตนเอง (Emotional Self-Awareness, P7) การที่ผู้รับการประเมินได้รับคะแนนในด้านความตระหนักถึงอารมณ์ของตนเอง ในระดับต่ำ ส่งผลให้เกิดปัญหาในการทำงานคือการที่ไม่สามารถตระหนักได้ว่าตอนนี้ตนเองกำลังรู้สึกอย่างไร อาจมีอาการล่องลอย ไม่ทราบว่าตนเองกำลังทำอะไรอยู่ หรือเมื่อเกิดเหตุการณ์มากระทบกระทั่งตนเองอาจทำให้ไม่สามารถควบคุมตนเองได้ อาจมีความรู้สึกเสียใจจนควบคุมตนเองไม่ได้ร้องไห้ไม่หยุด ซึ่งจะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานคืออาจจะไม่สามารถทำงานต่างๆได้หากอยู่ในภาวะที่กังวล ซึมเศร้า หรือไม่ได้มีอารมณ์อยู่ในภาวะปกติ ไม่สามารถส่งงานได้เสร็จตามที่กำหนด และเป็นบุคคลที่ขาดความน่าเชื่อถือในที่สุด

4.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชา

การที่ผู้รับการประเมินได้มีการรับรู้ถึงจุดแข็งและข้อควรพัฒนาของตนเองจะส่งผลให้ผู้รับการประเมินสามารถเห็นถึงสิ่งที่ตนเองควรจะรักษาจุดแข็งเหล่านั้นไว้และแก้ไขข้อบกพร่องได้ ถูกจุด โดยผู้รับการประเมินได้รับการประเมินจุดแข็งและข้อควรพัฒนาจากผู้บังคับบัญชาดังต่อไปนี้

4.4.1 จุดแข็งของผู้รับการประเมินในมุมมองของผู้บังคับบัญชา

4.4.1.1 พลังใจในการทำงาน (Energy) ผู้บังคับบัญชามีการประเมินว่าผู้รับการประเมินเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานสามารถทำงานต่างๆสำเร็จได้โดยรวดเร็ว โดยไม่เกียจงานและสามารถรับภาระงานจำนวนมากได้ โดยมีกำลังใจที่ดีในการทำงาน

4.4.1.2 ความร่วมมือ (Cooperation) ผู้บังคับบัญชามีการประเมินว่าผู้รับการประเมินเป็นผู้ที่ชอบที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีการสนับสนุนเพื่อร่วมงานอย่างเต็มที่โดยไม่เกี่ยงว่าไม่ใช่ภาระหน้าที่ของตนเอง ทำให้ผู้รับการประเมินเป็นที่รักต่อเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานก็มีการสนับสนุนผู้รับการประเมินอย่างเต็มที่เช่นกัน

4.4.1.3 การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovation) ผู้บังคับบัญชามองว่าผู้รับการประเมินเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดและสรรหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน ไม่ติดอยู่กับแนวทางการทำงานเดิมๆ มักมีการค้นหาช่องทางใหม่ในการติดต่อกับบุคคล ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ไม่ยึดติดกับค่านิยมการทำงานแบบเดิมๆ มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่องานอย่างมาก

4.4.1.4 การยืนกราน (Persistence) ผู้บังคับบัญชามองว่าผู้รับการประเมินเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและมีความอดทนในการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ถึงแม้ภาระงานที่ได้รับมอบหมายจะมีความท้าทาย โดยหากเกิดปัญหาก็จะมีการสอบถามก่อนที่จะดำเนินการ ซึ่งถือเป็นเรื่องที่ดีที่จะช่วยให้สามารถทำภาระงานต่างๆ ให้สำเร็จได้

4.4.2 จุดอ่อนหรือข้อควรพัฒนาของผู้รับการประเมินในมุมมองของผู้บังคับบัญชา

4.4.2.1 การเป็นผู้นำ (Leadership) ผู้บังคับบัญชามองว่าผู้รับการประเมินยังคงขาดภาวะความเป็นผู้นำ โดยไม่สามารถที่จะเป็นผู้นำบุคคลอื่นได้ดีพอ นอกจากนี้ยังขาดความเด็ดขาดในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ซึ่งในการที่ผู้รับการประเมินจะสามารถเติบโตในสายงานต่อไปได้ จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลิกภาพในด้านนี้

4.4.2.2 การจูงใจ (Influence) ผู้บังคับบัญชามองว่าผู้รับการประเมินยังคงไม่สามารถที่จะจูงใจ บุคลากรในองค์กรได้เท่าที่ควร มักจะมีการขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาให้ช่วยทำการจูงใจและเจรจาต่อรองกับบุคคลอื่น มากกว่าที่จะชอบดำเนินการด้วยตนเอง

4.4.2.3 ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน (Independence) ผู้บังคับบัญชามองว่าผู้รับการประเมิน ยังคงต้องพึ่งพาผู้บังคับบัญชาในการทำงานต่างๆ โดยไม่ชอบที่จะตัดสินใจต่างๆด้วยตนเอง จนบางครั้งอาจทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน โดยผู้บังคับบัญชาต้องการให้ผู้รับการประเมินมีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ อย่างเต็มที่

4.5 สรุปประเด็นที่นำไปพัฒนาปรับปรุงตนเองจากการทำแบบทดสอบทางจิตวิทยา

จากผลการประเมินทางจิตวิทยา โดย WBI ที่มีมาตราวัดทั้งหมด 40 มาตราวัด (ภาคผนวก ก) ได้แสดงให้เห็นถึงจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนาของผู้ประเมิน ซึ่งผลการประเมินส่วนใหญ่เน้นค่อนข้างมีความสอดคล้องกับผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้รับการประเมิน โดยจุดอ่อนที่ได้รับการประเมินออกมา คือ 1) การเป็นผู้นำ (Leadership) 2) ความรอบครอบ (Attention to Detail) 3) การควบคุมอารมณ์ตนเอง (Self-Control) 4) ความตระหนักถึงอารมณ์ของตนเอง (Emotional Self-Awareness)

ในปัจจุบันผู้รับการประเมินมีตำแหน่งคือ พนักงานทรัพยากรบุคคล ฝ่ายการสรรหาและว่าจ้าง โดยยังอยู่ในระดับพนักงานทั่วไป (Officer) ซึ่งมีประสบการณ์ทำงานมาประมาณ 3 ปี และในการทำงานมักจะทำงานคนเดียว เนื่องจากในบริษัทมีพนักงานสรรหาและว่าจ้างคือผู้รับการประเมินเพียงคนเดียว ดังนั้นการพัฒนาการเป็นผู้นำจึงอาจจะเป็นเรื่องที่สามารถรอที่จะพัฒนาในอนาคตได้ หากแต่ ผู้รับการประเมินมักจะมีผลผลิตในการทำงานอยู่บ่อยครั้งจากการขาดความความรอบครอบ ทำให้กลายเป็นบุคคลที่ขาดความน่าเชื่อถือ และมีปัญหาในการควบคุมอารมณ์และการแสดงออก มักจะมีการแสดงออกตรงๆ จึงก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน โดยอาจมีการกระทบกระทั่งกันกับเพื่อนร่วมงาน เกิดเป็นผลเสียคือสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อกัน ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาในระยะยาวให้ไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ดังนั้นผู้รับการประเมินจึงได้เลือกข้อควรพัฒนาของตนเองออกมาเป็นสองแผนการพัฒนาโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แผนพัฒนาตนเองครั้งที่ 1: การควบคุมตนเอง (Self-Control)

ผู้รับการประเมินมองว่าตนเองต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพในการควบคุมตนเองให้ดีกว่าเดิม ต้องการจะเป็นผู้ที่ได้รับความน่าเชื่อถือในสังคมทั้งการใช้ชีวิตประจำวันและการทำงาน เนื่องจากที่ผ่านมามักจะเกิดปัญหาจากการแสดงออกโดยขาดการไตร่ตรองของผู้รับการประเมิน ที่ทำให้เกิดปัญหากับเพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้ง เมื่อสำนึกตนได้จึงรู้สึกผิดและมีการขอโทษเพื่อนร่วมงานตามหลัง ซึ่งถึงแม้จะยังคงรักษาสัมพันธภาพไว้ได้ แต่หากการที่ผู้รับการประเมินสามารถควบคุมการแสดงออกของตนเองได้ตั้งแต่เริ่มต้นนั้น ย่อมจะมีส่วนช่วยให้เป็นบุคคลที่น่าคบหาและมีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ นอกจากนี้หากผู้รับการประเมินสามารถควบคุมตนเองให้สามารถลดความเครียดในการทำงานลงได้ จะทำให้ผู้รับการประเมินเป็นผู้ที่สามารถทำงานได้โดยมีความสุขมากขึ้น และจะช่วยส่งผลที่ดีไปสู่การพัฒนาศักยภาพในการตระหนักรับรู้ทางด้านอารมณ์ (Self-Emotional Awareness) ได้ดียิ่งขึ้นไป

แผนพัฒนาตนเองครั้งที่ 2 : ความรอบคอบและใส่ใจในรายละเอียด (Attention to Detail)

ผู้รับการประเมินต้องการที่จะลดความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงานโดยการขาดความละเอียดรอบคอบ เพื่อลดปัญหาความซ้ำซ้อนในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีความต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความละเอียดรอบคอบ มีการใส่ใจในรายละเอียดของงานแต่ละสิ่งๆ เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ให้เป็นผู้ที่มีความรอบคอบและรอบรู้ในการทำงาน สามารถเก็บรายละเอียดต่างๆ ในงาน และอธิบายออกมาได้ดีขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ในระยะยาว ส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในงาน มีความน่าเชื่อถือต่อทั้งเพื่อนร่วมงาน และมีโอกาสที่จะเติบโตเป็นผู้เชี่ยวชาญในสายงานต่อไป



บทที่ 5

ผลเพื่อนำไปใช้งาน

การวางแผนเพื่อพัฒนาตนเองนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างความสำเร็จให้แก่ตัวบุคคล โดยในการที่จะพัฒนาตามแผนได้สำเร็จนั้น ผู้รับการประเมินจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนและมีความสอดคล้องกับสิ่งที่ควรพัฒนาอย่างแท้จริงเพื่อเพิ่มศักยภาพในหน้าที่การงานของตนเองในปัจจุบัน โดยมีการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินการ โดยเนื้อหาในบทนี้จะกล่าวถึงผลในการนำไปใช้งาน โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนคือ

- ส่วนที่ 1 เป้าหมายการพัฒนาและความเข้าใจตนเองของผู้รับการประเมิน
- ส่วนที่ 2 แผนการพัฒนาตนเอง

5.1 เป้าหมายการพัฒนาและความเข้าใจตนเองของผู้รับการประเมิน

5.1.1 เป้าหมายการพัฒนาตนเองและความเข้าใจตนเอง

เป้าหมายในการพัฒนาตนเองถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง ผู้รับการประเมินมีเป้าหมายในระยะสั้นคือ ภายใน 3 - 5 ปี จะสามารถเติบโตไปเป็นผู้เชี่ยวชาญอาวุโสหรือผู้จัดการในสายงานด้านการสรรหาทรัพยากรบุคคล หากแต่ในปัจจุบันมีการแข่งขันอย่างสูงในสายงานผู้ที่มีศักยภาพในการทำงานมักเป็นผู้ได้เปรียบ มีโอกาสในการได้รับการเลื่อนตำแหน่งและเติบโตในสายงานมากกว่าในปัจจุบันผู้รับการประเมินเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และเป็นผู้ที่มีพลังใจในการทำงานมาก หากแต่ยังคงขาดประสบการณ์และมีความบกพร่องในลักษณะบุคลิกภาพบางประการที่จะเป็นอุปสรรคในการเติบโตต่อไปในสายงาน ดังนั้นผู้รับการประเมินจึงมีความมุ่งหวังที่จะจัดหรือพัฒนาจุดบกพร่องต่างๆของตนเองให้สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด โดยผู้รับการประเมินมีความเชื่อมั่นว่าแผนพัฒนารายบุคคลจะสามารถช่วยตนเองในการพัฒนาลักษณะบุคลิกภาพได้ จึงมีแนวโน้มที่จะลงมือปฏิบัติตามแผนพัฒนารายบุคคลอย่างจริงจัง ซึ่งการที่ผู้รับการประเมินเลือกที่จะพัฒนาตนเองทางด้านการควบคุมตนเอง (Self-Control) นั้นผู้รับการประเมินมีความคาดหวังว่าผู้รับ

การประเมินจะสามารถดำเนินงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นมากยิ่งขึ้น ลดปัญหาการกระทบกระทั่งระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีการตระหนักรู้ตนเองในการแสดงออกใดๆ มีการไตร่ตรองก่อนที่จะแสดงออก และสามารถสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือให้กับตนเองได้ต่อไป

5.1.2 จุดแข็งที่ผู้ประเมินรับรู้ตนเอง

ผู้รับการประเมินมีการรับรู้ตนเองถึงจุดแข็งที่จะสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับงานในปัจจุบันคือ

5.1.2.1 การชอบสมาคม (Sociability)

ผู้รับการประเมินรับรู้ตนเองว่าตนเองเป็นผู้ที่ชอบการเข้าสังคมชอบที่จะพูดคุยและรู้จักกับคนใหม่ๆ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งจะเป็นจุดแข็งสำคัญที่สามารถผลักดันให้ตนเองสามารถประสบความสำเร็จในสายงาน โดยในการที่ผู้รับการประเมินทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลและมีความจำเป็นที่จะต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลต่างๆ จำนวนมากทั้งภายในและภายนอกองค์กร การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะส่งผลให้เป็นบุคคลที่น่าคบหา และง่ายต่อการเจรจาต่อรองหรือโน้มน้าวบุคคลให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ต้องการ

5.1.2.2 พลังใจในการทำงาน (Energy)

ผู้รับการประเมินรับรู้ตนเองว่าตนเองมีพลังใจในการทำงานเป็นอย่างมาก เมื่อมีภาระงานจำนวนมากหรือต้องพบกับภาระงานใหม่ๆ ที่มีความท้าทาย ผู้ประเมินตนเองมักมีการสร้างแรงบันดาลใจและให้กำลังใจตนเองให้ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก ผู้รับการประเมินมีความเชื่อว่าหากมีแรงบันดาลใจที่ดีและกำลังใจที่ดีในการทำงานย่อมจะส่งผลให้ตนเองมีแรงที่จะทำงานต่อไปให้ประสบความสำเร็จซึ่งพลังใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญมากที่จะส่งผลให้บุคคลสามารถประสบความสำเร็จได้ เมื่อบุคคลมีพลังในการทำงานอย่างมากย่อมจะสามารถรับภาวะความกดดันและความตึงเครียดได้ในระดับที่ดี ถึงแม้จะประสบกับเหตุการณ์ที่ยากลำบากหรือความล้มเหลวก็จะสามารถยืนหยัดก้าวต่อไป

5.1.2.3 การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovation)

ผู้รับการประเมินรับรู้ตนเองเป็นผู้ที่ชอบคิดจินตนาการถึงสิ่งใหม่ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของงานหรือเรื่องของการดำเนินชีวิตประจำวัน ในการทำงานมักจะมีการนำเสนอความคิดใหม่ๆ ให้แก่ผู้บังคับบัญชา ซึ่งถือเป็นข้อดีที่จะส่งผลให้ผลงานที่ออกมานั้นเกิดความแปลกใหม่ เพิ่มช่องทางในการสรรหาทรัพยากรบุคคลในช่องทางที่แตกต่างจากเดิม ทำให้สามารถรับผู้สมัครเข้าทำงานได้มากขึ้น นอกจากนี้การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้รับการ

ประเมินสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ทำให้ผู้รับการประเมินรู้สึกมีคุณค่า และอยากที่จะคิดและแสดงความคิดเห็นในสิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ

5.1.2.4 ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย (Dependability)

ผู้ประเมินมองว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในระดับที่เหมาะสม และเป็นจุดแข็งในการดำเนินงาน เมื่อได้รับมอบหมายทำงานใดๆผู้รับการประเมินจะพยายามดำเนินการให้เสร็จลุล่วงด้วยตนเอง แต่หากเกิดปัญหาหรืออุปสรรคก็จะมีรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้งานสามารถดำเนินต่อไปได้ โดยผู้รับการประเมินมักจะมีความพยายามอย่างมากเมื่อต้องเผชิญกับภาระงานที่ยากมีความท้าทาย จึงทำให้ผู้รับการประเมินได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานเมื่อได้รับการมอบหมายงานตนเองจะสามารถดำเนินให้สำเร็จได้โดยไม่ต้องให้ผู้บังคับบัญชาคอยตามงาน

5.1.3 จุดแข็งของผู้รับการประเมินในมุมมองของผู้บังคับบัญชา

ผู้รับการประเมินมีการได้รับผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชาถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองในลักษณะที่ใกล้เคียงกันในหลายๆด้าน โดยผลที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาก่อนข้างมีความน่าเชื่อถือ เนื่องจากผู้รับการประเมินมีการทำงานอย่างใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา โดยจะสามารถประเมินจุดแข็งที่เหมือนและแตกต่างกันได้ดังต่อไปนี้

สิ่งที่เห็นตรงกัน

- พลังใจในการทำงาน (Energy)

ผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมินมีผลการประเมินที่ตรงกัน โดยมองว่าผู้รับการประเมินเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานสามารถทำงานต่างๆสำเร็จได้โดยรวดเร็วโดยไม่เกียจงานและสามารถรับภาระงานจำนวนมากได้ โดยมีกำลังใจที่ดีในการทำงาน ซึ่งถือเป็นจุดแข็งที่จะทำให้ผู้รับการประเมินสามารถเติบโตต่อไปในสายงานได้

- การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovation)

ผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมินมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าผู้รับการประเมินเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดและสรรหาแนวทางใหม่ๆในการทำงาน ไม่ติดอยู่กับแนวทางการทำงานเดิมๆ มักมีการค้นหาช่องทางใหม่ในการติดต่อกับบุคคล ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ไม่ยึดติดกับค่านิยมการทำงานแบบเดิมๆ มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่องานอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการก่อให้เกิดช่องทางการสรรหาทรัพยากรบุคคลในช่องทางใหม่ๆ การดูแลบุคลากรในแนวทางที่มีความยืดหยุ่น รวดเร็ว มีความเหมาะสมกับสภาพองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

สิ่งที่เห็นต่างกัน

สิ่งที่ผู้รับการประเมินและผู้รับการประเมินมีความคิดเห็นต่างกัน ประกอบไปด้วย 2 ข้อคือ

- ความร่วมมือ (Cooperation)

ผู้บังคับบัญชามองว่าผู้รับการประเมินเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ ความร่วมมือแก่เพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่ โดยแท้จริงแล้วผู้รับการประเมินมีความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานหากแต่จะมีการวิเคราะห์ถึงเหตุและผลในการช่วยเหลือ และหากสิ่งใดที่ขัดกับความต้องการของตนเองผู้รับการประเมินอาจทำการปฏิเสธอย่างตรงไปตรงมา

- การยืนกราน (Persistence)

โดยแท้จริงแล้วถึงแม้การประเมินจากผู้รับการประเมินจะมีความแตกต่างกันในเรื่องของการยืนกราน โดยผู้รับการประเมินมีการเลือกจุดแข็งของตนเองคือความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย (Dependability) ซึ่งแท้จริงแล้วทั้งสองบุคลิกภาพนี้มีความคล้ายคลึงและเชื่อมโยงกัน โดยปกติแล้วผู้รับการประเมินจึงเป็นคนที่มีความน่าเชื่อถือและได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่าหากมอบหมายงานให้ผู้นั้นผู้รับการประเมินจะสามารถดำเนินได้สำเร็จตามเวลาและเป้าหมายที่กำหนดไว้

5.1.4 จุดอ่อนของผู้รับการประเมินในมุมมองของผู้บังคับบัญชา

สิ่งที่เห็นตรงกัน

- การเป็นผู้นำ (Leadership) ผู้บังคับบัญชามองว่าผู้รับการประเมินควรได้รับการพัฒนาในด้านการเป็นผู้นำ เนื่องจากในปัจจุบันยังคงมีภาระงานบางอย่างที่ผู้รับการประเมินจะต้องดำเนินการทำด้วยตนเองและต้องการให้ผู้รับการประเมินสามารถที่จะเป็นผู้นำในการทำโปรเจกต์ต่างๆ ได้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งในขณะที่ผู้รับการประเมินก็มีการรับรู้ว่าจะตนเองไม่ชอบที่จะเป็นผู้นำในการทำงานต่างๆ มักจะชอบเป็นผู้ตามอยู่เสมอ

สิ่งที่เห็นต่างกัน

- การจูงใจ (Influence) ผู้บังคับบัญชามองว่าผู้รับการประเมินมีจุดอ่อนคือการที่จะพูดหรือโน้มน้าว ซึ่งเป็นทักษะที่จะต้องใช้ในการทำงาน เพื่อการเจรจาต่อรองรับพนักงานเข้ามาทำงานในองค์กร รวมถึงมีความจำเป็นที่จะโน้มน้าวให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบของพนักงาน

- ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน (Independence) ผู้บังคับบัญชามองว่าผู้รับการประเมินยังคงไม่สามารถที่จะตัดสินใจในเรื่องต่างๆได้ด้วยตนเอง หรือไม่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆได้ด้วยตนเองเท่าที่ควร ในขณะที่ผู้รับการประเมินอาจมองว่าด้วยตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันยังคงอยู่ในระดับพนักงาน โดยต้องการได้รับการปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและมองว่าตนเองยังไม่มีอำนาจในการตัดสินใจทำใด รวมถึงบางครั้งอาจต้องการพึ่งพาจากเพื่อนร่วมงานในงานบางอย่าง

- ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence) ผู้บังคับบัญชามองว่าผู้รับการประเมินยังคงขาดความมั่นใจในตนเองและสมควรได้รับการปรับปรุง โดยต้องการให้ผู้รับการประเมินสามารถที่จะนำเสนอรายงานในที่ประชุมได้โดยปราศจากความเคอะเขินและกลัวที่จะแสดงความคิดเห็นมากกว่าเดิม รวมถึงเมื่ออยากให้ผู้รับการประเมินเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของบริษัทมากขึ้นกว่าที่เป็น ไม่ว่าจะเป็นการจัดกิจกรรมสันทนาการ การพูดปราศรัยหน้าเวที และการพูดต่อหน้าในที่ประชุม

5.2 แผนการพัฒนาตนเอง

ผู้รับการประเมินได้ดำเนินการตามแผนการพัฒนาตนเอง โดยเลือกที่จะพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองทั้งหมด 2 ด้าน คือ ด้านการควบคุมตนเอง (Self-Control) และ ความรอบคอบหรือใส่ใจในรายละเอียด (Attention to Detail) คือการพัฒนาด้านพลังใจในการทำงานเนื่องจากผู้รับการประเมินมีความเชื่อว่าการพัฒนาทั้งสองด้านนี้จะส่งผลให้ผู้รับการประเมินสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ และสามารถเติบโตและประสบความสำเร็จในสายงานต่อไปได้

5.2.1 แผนการพัฒนาตนเอง (Development Action Plan) ฉบับที่ 1

ผู้รับการประเมินเลือกที่จะพัฒนาในเรื่องของ การควบคุมตนเอง (Self-Control) มาเป็นหัวข้อในการพัฒนาตนเองโดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.2.1.1 เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตนเอง (Development Objective) ผู้รับการประเมินมีความต้องการพัฒนาระดับความสามารถในการควบคุมตนเองในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน ต้องการเป็นบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือและได้รับความไว้วางใจจากคนรอบข้าง

5.2.1.2 สิ่งที่คาดว่าจะได้รับต่อตนเอง (Expected benefit to me) ผู้รับการประเมินต้องการที่จะลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการที่ไม่สามารถควบคุมอารมณ์แสดงออกของตนเองได้ รวมถึงต้องการคงตนให้เป็นบุคคลที่มีสติในการดำเนินชีวิตและต้องการสร้างความสุขในการดำเนินชีวิตให้กับตนเอง

5.2.1.3 สิ่งที่เราคาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร (Expected benefit to Organization) ผู้รับการประเมินมีความคาดหวังว่าจะลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรได้หากผู้รับการประเมินสามารถควบคุมการแสดงออกของตนเองได้ดีขึ้น จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี รวมทั้งจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง ทำให้องค์กรได้รับผลงานที่ดียิ่งขึ้น รวมถึงจะเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานและบุคลากรในองค์กร

5.2.1.4 กิจกรรมเพื่อการพัฒนาตนเอง (Action to Take) ผู้รับการประเมินได้เลือกกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาตนเองทั้งหมด 6 กิจกรรม ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีการแสดงออกอย่างเป็นรูปธรรมและสามารถวัดผลได้อย่างแท้จริง ดังจะกล่าวได้ดังต่อไปนี้

1) สร้างแรงบันดาลใจและสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นกับตนเอง โดยมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงตนเองด้านการควบคุมตนเอง (Self-Control) โดยคิดถึงผลดีที่จะเกิดขึ้นเป็นสำคัญ หากเราเปลี่ยนพฤติกรรมในการควบคุมตนเองได้ดีขึ้น จะทำให้เราสามารถทำงานได้ราบรื่นมากขึ้นและใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขมากขึ้น

2) นั่งสมาธิอาทิตย์ละ 1 - 2 ครั้ง เนื่องจากการนั่งสมาธิจะทำให้เรามีสติอยู่กับตนเอง การได้ทำจิตใจให้สงบจะส่งผลให้สามารถผ่อนคลายความเครียดลง และสามารถควบคุมตนเองให้มีสติได้มากขึ้น

3) ออกกำลังกายและเข้าคลาสโยคะหรือคลาสเต้นอาทิตย์ละ 1 - 2 ครั้ง การออกกำลังกายจะทำให้ผู้รับการประเมินมีความรู้สึกผ่อนคลายจากความเครียดและได้ปล่อยวางในเรื่องที่ไม่สบายใจ ซึ่งการที่ผ่อนคลายจากความเครียดได้ เมื่อเกิดเหตุการณ์มากระทบจะทำให้ผู้รับการประเมินสามารถควบคุมตนเองได้ดีมากขึ้น

4) อ่านหนังสือหรือบทความออนไลน์เกี่ยวกับการควบคุมตนเอง (Self-Control) หรือบทความ เพื่อเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับการควบคุมตนเองและนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

5) ทบทวนตนเองก่อนที่จะแสดงพฤติกรรมหรือกล่าวคำพูดใดๆ ออกไปในสถานการณ์ที่ต้องเจอกับสิ่งที่สร้างให้เกิดความโกรธไม่ว่าทางใดจะต้องคำนึงถึง ผลดี/ผลเสีย ที่จะตามมาหากผู้รับการประเมินไม่สามารถระงับอารมณ์ในขณะนั้นได้ และพยายามผ่อนคลายโดยการสูดลมหายใจเข้าออกลึกๆ

6) ลดการแสดงออกทั้งทางสีหน้าและทางพฤติกรรม เมื่อต้องเจอกับสถานการณ์ที่ไม่เป็นไปตามความคาดหมาย หรือต้องรับฟังคำพูดที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจ หรือทำให้เสียใจ สร้างทัศนคติที่ดีคิดบวกให้กับตนเอง คำนึงถึงผลเสียที่จะตามมาหากผู้รับการประเมินขาดการควบคุมตนเอง

5.2.1.5 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Involved Person)

- เพื่อนร่วมงาน: เนื่องจากผู้รับการประเมินมีการทำงานใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานจึงเปรียบเสมือนกระจกที่สะท้อนภาพความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและชี้จุดบกพร่องที่เกิดขึ้นให้กับตัวผู้รับการประเมิน

- ผู้บังคับบัญชา: จะเป็นผู้ที่คอยชี้แนะให้ผู้รับการประเมินเกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องมีการให้คำแนะนำและคำปรึกษา และข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มีความสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรโดยแท้จริง

- ครอบครัว: จะเป็นเสมือนกระจกที่สะท้อนภาพของผู้รับการประเมิน โดยความหวังดีของบุคคลในครอบครัวจะทำให้เกิดการชี้แนะและให้คำปรึกษาและตักเตือนอย่างตรงไปตรงมา ทำให้ผู้รับการประเมินสามารถเกิดการพัฒนาได้อย่างแท้จริง

5.2.1.6 การวัดผล (Measurement)

ผู้รับการประเมินมีศักยภาพในเรื่องของความรอบคอบมากขึ้น สามารถลดความผิดพลาดในงานที่ทำ และสามารถเพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน จากการใส่ใจรายละเอียดต่างๆ ให้มากยิ่งขึ้น

5.2.1.7 ระยะเวลาในการพัฒนา

เริ่มต้นตั้งแต่ 16 มีนาคม 2558 และสิ้นสุด 15 สิงหาคม 2558 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 5 เดือน

5.2.1.8 สิ่งที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนา

อุปสรรคที่ผู้รับการประเมินพบคือการไม่สามารถเอาชนะใจตนเองได้ เนื่องจากการพัฒนาตนเองนั้นจำเป็นต้องอาศัยความต่อเนื่องและอดทนเป็นอย่างมาก หากแต่ในชีวิตประจำวันของผู้รับการประเมินจะต้องทำงาน พร้อมกับ เรียนหนังสือ ทำให้มักจะรู้สึกเหนื่อยและท้อ รวมถึงทำให้มีเวลาในการปรับปรุงตนเองน้อยและขาดความกระตือรือร้นที่จะเปลี่ยนแปลง เนื่องจากไม่มีแรงบันดาลใจบ้าง ความเหนื่อยล้าจากการทำงานบ้าง มีการขาดช่วงในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาตนเอง

ถึงแม้ผู้รับการประเมินจะตระหนักว่าการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่ควรทำ แต่บางครั้งก็ยังคงขาดความกระตือรือร้นที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง หากแต่ผู้รับการประเมินก็จะพยายามแก้ไข โดยเมื่อใดที่เริ่มขาดความกระตือรือร้นก็มักจะเริ่มสร้างแรงบันดาลใจให้ตนเอง โดยคิดว่าหากผู้รับการประเมินสามารถประสบความสำเร็จในการพัฒนาตามแผนพัฒนาตนเอง จะส่งผลให้ตนเองมีความน่าคบหา น่าเชื่อถือ และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้น

Development Action Plan # 1 (DAP # 1) : Progress Report

Name	Sumitra Sompradit 5750050
Position	Recruitment Officer
Direct Supervisor Name	Jennifer Rustige
Direct Supervisor's Position	Jennifer Rustige

In the section below, first list the competency to be developed. Then identify the action to be taken, the resources needed, who is involved, and the time frame for implementing this effort. Development activities may include activities from coaching, training courses, or reading material such as journals or self-help books.

Organization's Competency: 1. Results Orientation 2. Customer Focus 3. Fostering Relationships / Team Working 4. Driving Change & Innovation Leading people

Development Objective: พัฒนาระดับความสามารถในการควบคุมตนเองในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน

Expected benefit to me: 1.) มีสติในการใช้ชีวิต 2) ลดความขัดแย้งที่มีแนวโน้มจะเกิดขึ้นทั้งในชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน 3) มีความสุขในการดำเนินชีวิตประจำวันมากขึ้น 4) เพิ่มโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงาน

Expected benefit to my organization : 1) ลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน 2) ได้รับผลงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นเนื่องจากพนักงานสามารถลดความเครียดในการทำงานและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

Action Plan	Involved person	Measurement	Time Frame	Actual Activity : Experience : Feeling : Learning							Rated by participant	Rated by direct boss
				First month	Second month	Third month	Fourth month	Fifth month	Sixth month	Seventh month		
				March 16 - April 15, 2015	April 16- May 15, 2015	May 16 - June 15, 2015	June 16-July 15, 2015	July 16-August 15, 2015	August 16-September 15, 2015	September 16-October 15, 2015		
1) สร้างแรงบันดาลใจและมีความมั่นใจว่าตนเองจะสามารถประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงตนเองด้านการควบคุมตนเอง (Self Control) โดยคิดถึงผลดีที่จะเกิดขึ้นเป็นสำคัญหาเวลาเปลี่ยนพฤติกรรมในการควบคุมตนเองให้ดีขึ้นจะทำให้เราสามารถทำงานได้ราบรื่นมากขึ้น ใช้ชีวิตอยู่อย่างมีความสุขได้อย่างมีความสุขมากขึ้น	ตนเอง	จำนวนครั้งในความสำเร็จที่ควบคุมอารมณ์และการแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ	April - August	คิดว่าให้ตนเองเกิดแรงบันดาลใจโดยคิดถึงผลดีเสมอหากสามารถควบคุมพฤติกรรมแสดงออกทางสีหน้าและอารมณ์ของตนเองได้ดีขึ้น	สร้างแรงบันดาลใจอย่างสม่ำเสมอเนื่องจากที่ผ่านมามีความระหวั่นใจในอารมณ์และการแสดงออกของตนเองมากขึ้นทำให้อยากที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้ตนเองให้มากขึ้นโดยดูจากผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติตาม	มีความมุ่งมั่นเสมอในการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองในการตระหนักถึงอาการอาการแสดงออกการระงับอารมณ์เมื่อเจอสิ่งต่างๆ โดยการที่คิดว่าและมุ่งมั่นส่งผลให้เกิดกำลังใจที่ดีต่อตนเองในการที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลงตนเองต่อไปและคอยสังเกตพฤติกรรมของตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ	ไม่ลดละความพยายามและดำเนินการรวมตามแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดในช่วงสร้างแรงบันดาลใจให้ตนเองโดยคิดถึงผลดีเสมอหากสามารถควบคุมพฤติกรรมแสดงออกทางสีหน้าและอารมณ์ของตนเองได้มากขึ้น	ไม่ย่อได้สร้างแรงบันดาลใจให้ตนเองเนื่องจากการทำงานและกันมาให้ความสำคัญกับการทำ DAP ตัวที่ 2 มากกว่าแต่ยังคงมีการตระหนักถึงและดำเนินการพัฒนาตนเองในการควบคุมตนเองได้ขึ้นจะส่งผลให้ตนเองเป็นคนที่มีคุณภาพและเป็นคนที่รักของทั้งเพื่อนร่วมงาน เพื่อนและครอบครัว	มีเวลาในช่วยปิดทอมู๊ตก่อนนอนและสร้างแรงบันดาลใจและรู้สึกดีกับตนเองและรู้สึกเป็นตัวเองเองไม่ตั้งใจในบังคับตัวเองเหมือนในช่วงแรกและรู้สึกภูมิใจที่ได้ดำเนินการปฏิบัติตามแผนการที่วางไว้เพราะสามารถทำให้เกิดผลที่ชัดเจนและเป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร	5	6	

<p>2) นังสมาธิอาทิตย์ 1-2 ครั้ง เนื่องจากการนังสมาธิจะทำให้เรามีสติอยู่กับตนเองมีเวลาไตร่ตรองสิ่งต่างๆทำให้เป็นคนที่ใจเย็นมากขึ้น</p>	<p>ตนเอง</p>	<p>การกระทำที่เกิดขึ้นจริง</p>	<p>April - August</p>	<p>นังสมาธิสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ครั้งละ 10 นาที โดยใช้เวลาพักต่างๆในการทบทวนและไตร่ตรองสิ่งต่างๆ</p>	<p>นังสมาธิสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ครั้งละ 10 นาที ซึ่งทำให้รู้สึกมีสมาธิเพิ่มขึ้นและมีเหตุผลสามารถลดความใจร้อนและสร้างความใจเย็นให้กับตนเองได้มากขึ้นรู้สึกดีกับทบทวนอะไรก่อนจะทำสิ่งต่างๆ</p>	<p>นังสมาธิทุกวันที่มีเวลารว่าง โดยเฉลี่ยแล้วประมาณ 4 ครั้ง ต่อสัปดาห์โดยจะกำหนดจิตใจให้สงบไม่คิดเรื่องราวใดๆทำให้ตนเองรู้สึกปลอดโปร่งและสบายยิ่งขึ้น</p>	<p>นังสมาธิเป็นประจำประมาณ 2-3 ครั้งต่อสัปดาห์เมื่อมีงานยุ่งหรือพักผ่อนและพักก่อนนอนรู้สึกไม่ต้อมีสมาธิในบางครั้งในการดำเนินชีวิตแต่เมื่อมานังสมาธิรู้สึกเป็นเหมือนการเรียกสติให้มีสมาธิและการรู้ตนเองในการทำงานและการดำเนินชีวิตมากยิ่งขึ้น</p>	<p>นังสมาธิเป็นประจำเกือบทุกวัน ทำให้รู้สึกจิตใจไม่ฟุ้งซ่านมีสติในการใช้ชีวิตประจำวันมากยิ่งขึ้น รวมถึงส่งผลให้เกิดประโยชน์ในการทำงานที่มีความรอบคอบ ทบทวนสิ่งต่างๆมากขึ้น ทำให้ลดข้อผิดพลาดในสิ่งต่างๆที่ทำงานมีความผิดพลาดน้อยลง</p>	<p>นังสมาธิเป็นประจำเกือบทุกวัน ทำให้รู้สึกจิตใจไม่ฟุ้งซ่านมีสติในการทำงานมีความรอบคอบ ทบทวนสิ่งต่างๆมากขึ้น ทำให้ลดข้อผิดพลาดในสิ่งต่างๆที่ทำงานมีความผิดพลาดน้อยลง</p>	<p>0</p>	<p>0</p>
<p>3) ออกกำลังกายและเข้าคลาสโยคะหรือคลาสเต้นแอโรบิค 1-2 ครั้งการออกกำลังกายจะทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกผ่อนคลายจากความเครียดและได้ปล่อยวางในเรื่องที่ไม่สบายใจ</p>	<p>ตนเอง</p>	<p>การกระทำที่เกิดขึ้นจริง</p>	<p>April - August</p>	<p>ออกกำลังกายสัปดาห์ละ 1 ครั้ง โดยเข้าคลาส โยคะ</p>	<p>ออกกำลังกายเป็นประจำโดยเฉลี่ยอาทิตย์ละ 2-3 ครั้ง ทำให้ตนเองรู้สึกผ่อนคลายจากความเครียดจากการทำงานและรู้สึกมีความสุขในการใช้ชีวิตประจำวันมากขึ้น</p>	<p>ไม่ต้อได้ออกกำลังกายเหมือนเดิมนอกจากการทำงานและพักผ่อนนอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอมากกว่า</p>	<p>ออกกำลังกายเป็นประจำโดยหากไม่มีเวลาที่เข้าฟิตเนส ก็จะหากิจกรรมอื่นๆแทน เช่นการออกกำลังกายเล่นเล่นยูโดยูโป หรือเล่น โยคะ โดยได้มีการศึกษาการเต้น โยคะ จาก DVD ที่ชื่อมาจากร้านหนังสือหรืออาจวิ่งก็จะใช้การเดินขึ้นบันได แทนการขึ้นลิฟท์โดยเมื่อได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ รู้สึกว่าตนเองมีความเครียดลดลงรู้สึกผ่อนคลายมากขึ้น</p>	<p>เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่ไม่มีต้อมีเวลามากิจจากการทำงาน การเรียน ทำการบ้าน จึงใช้การออกกำลังกายในชีวิตประจำวัน เช่น การเดินขึ้นบันไดการเดินไปโรงฟิตเนสการนั่งรถ การพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน โดยเดินไปคุยแบบ Face to Face แทนที่จะโทรศัพท์เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีด้วย</p>	<p>ออกกำลังกายเป็นประจำโดยพยายามหากิจกรรมที่ไม่หนักหรือพยายามวิ่งบนลู่วิ่งกิจกรรมไปเรื่อยๆ เช่น วิ่งอาทิตย์ละสองวัน เข้าฟิตเนสอาทิตย์ละ 1 วัน หรือเดินเอ วิโรน โยคะทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและรู้สึกสบายตัว ไม่เครียดและได้ปลดปล่อย</p>	<p>7</p>	<p>7</p>
<p>4) อ่านหนังสือเกี่ยวกับSelf Control อย่างน้อย 2เล่มในระยะเวลา 5 เดือนเพื่อเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับความควบคุมตนเองและนำมาประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวัน</p>	<p>ตนเอง</p>	<p>การกระทำที่เกิดขึ้นจริง</p>	<p>April - August</p>	<p>ยังไม่ได้อ่านเนื่องจากการงานกลับเป็นคืนประกอบกับการเรียนที่มหาวิทยาลัย ทำให้ไม่มีเวลารว่างในการอ่านหนังสือ</p>	<p>ยังไม่ได้อ่านเนื่องจากการงานกลับเป็นคืนประกอบกับการเรียนที่มหาวิทยาลัย ทำให้ไม่มีเวลารว่างในการอ่านหนังสือ</p>	<p>อ่านบทความเกี่ยวกับเทคนิคการควบคุมตนเองจากเว็บไซต์ต่างๆ โดยได้เทคนิคหลายอย่าง ในการฝึกฝนการควบคุมตนเองมากขึ้นซึ่งหัวข้อที่ได้ศึกษามีตัวอย่างดังต่อไปนี้ - การเตือนตนเอง - การลดตนเองและความตั้งใจ - การทำสัญญากับตนเอง</p>	<p>นำความรู้ที่ได้จากการอ่านบทความมาประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันเช่น การทำสัญญากับตนเอง โดยหาทววันไหนที่ตนเองมีการหลังค่อที่จะแสดงวิสัยทัศน์หรือแผน 5 ปี หนึ่งที่ไม่ได้ออกไป จะมีการกำหนดเงินไปในวันนั้นว่าจะต้องนังสมาธิมากขึ้น นานขึ้น และต้องใช้เวลาในการไตร่ตรองตนเองด้วย</p>	<p>คู่มือเรื่อง Inside Out และได้เข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับเรื่องของอารมณ์ ความทรงจำ การควบคุมตนเองมากขึ้นและหนักถึงข้อดีข้อเสียของการแสดงอารมณ์ต่างๆซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันให้ดีขึ้นได้</p>	<p>อ่านบทความธรรมะ "การฝึกจิตใจให้มีสติคุณเมื่อ" โดยนำมาประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวัน การอยู่กับคนในสังคมที่มีการมีสติอยู่กับตนเองตลอดเวลา และการควบคุมตนเอง</p>	<p>2</p>	<p>5</p>

<p>5) ทบทวนตนเองก่อนที่จะแสดงพฤติกรรมหรือกล่าวหาผู้ใด ออกไปในสถานการณ์ที่ต้องเจอกับสิ่งที่สร้างให้เกิดความโกรธไม่ว่าทางใด คำนี้ถึงคิดเสียที่จะตามหาเขาไม่สามารถกระโอบอารมณ์ในขณะที่ได้และพยายามผ่อนคลายตนเองโดยการสูดลมหายใจเข้าออกลึกๆ</p>	<p>ตนเองเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา</p>	<p>การกระทำที่เกิดขึ้นจริง</p>	<p>April - August</p>	<p>กลับกรองความคิดและการกระทำก่อนที่จะตัดสินใจแสดงพฤติกรรมทางอารมณ์ใดๆมาขึ้นพยายามผ่อนคลายตัวเองโดยสูดลมหายใจเข้าออกลึกๆเมื่อเจอสถานการณ์ที่ไม่น่าพึงพอใจ</p>	<p>สร้างความตระหนักรู้ให้กับตนเองอยู่เสมอ มีการกลั่นกรองความคิดและการกระทำก่อนจะตัดสินใจแสดงพฤติกรรมทางอารมณ์หรือสิ่งอื่นซึ่งส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในการใช้ชีวิตประจำวันมากขึ้น</p>	<p>มีความตระหนักรู้ต่ออารมณ์ของตนเองมากขึ้นเมื่อได้เกิดอาการเครียดหรืออารมณ์ไม่ดี จะสูดหายใจเข้าออกลึกๆและหากิจกรรมที่สามารถผ่อนคลายตนเองได้ ไม่ว่าจะเป็นการสูดดม พืชผล พานอาหารหรืออานนอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ</p>	<p>ควบคุมตนเองและตระหนักรู้อยู่เสมอ เนื่องจากพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องทำให้รู้สึกว่ามีสติว่าไม่ต้องการควบคุมตนเองเหมือนดังในช่วงแรกเริ่ม รู้สึกเป็นตัวเองแล้วเองมากขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องห้ามตัวเองและรู้สึกดีกับตัวเองมากขึ้น และรู้สึกดีกับตัวเองอยู่เสมอ</p>	<p>รู้สึกเป็นตัวเองแล้วมากขึ้น ไม่จำเป็นต้องควบคุมอะไรก็สามารถควบคุมอารมณ์และการแสดงออกได้ ดีขึ้น ยิ้มแย้มแจ่มใสและมองโลกในแง่ดี การกระทบกระทั่งในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน</p>	<p>สามารถควบคุมตนเองได้ดี เป็นตัวเองแล้ว มีกรรณกรองความคิดและการแสดงออกอย่างถี่ถ้วน โดยไม่ต้องบังคับหรือควบคุมตนเองมากนักไม่เกิดปัญหาในการเข้าถึงกรมหรือการทำงานได้</p>	<p>ปฏิบัติตามกิจกรรมที่วางไว้อย่างต่อเนื่อง โดยควบคุมตนเองได้ดีและลดการแสดงออก เมื่อเจอเหตุการณ์ที่ไม่คาดหวัง เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานที่สามารถปรับปรุงตนเองได้ ดีขึ้น โดยไม่รู้สึกเครียดเหมือนช่วงแรกที่ต้องบังคับตนเองให้ปฏิบัติตามกิจกรรมที่วางไว้</p>	<p>6</p>
<p>6) ลดการแสดงออกทั้งทางสีหน้าและทางพฤติกรรมเมื่อต้องเจอกับสถานการณ์ที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวังที่ไม่ชอบหรือทำให้เสียใจ สร้างทัศนคติที่ดีกับตนเอง คำนี้ถึงคิดเสียหาหาวิธีการแสดงออกทางสีหน้า</p>	<p>ตนเองเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา</p>	<p>การกระทำที่เกิดขึ้นจริง (ความสัมพันธ์สามารถควบคุมอารมณ์และการแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ)</p>	<p>April - August</p>	<p>เตือนสติตนเองเมื่อเจอเหตุการณ์ที่ไม่พึงพอใจและพยายามสงบระงับอารมณ์ตนเองโดยการนั่งสมาธิอยู่กับกระจกในน้ำมากขึ้น</p>	<p>ควบคุมตนเองมากขึ้นและตระหนักรู้ตนเองเสมอเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่พึงพอใจหรือเมื่อได้รับคำพูดที่ทำให้ตนเองเสียใจจะลดการแสดงออกทางสีหน้าและพฤติกรรมได้มากขึ้น โดยมีการตระหนักรู้ก่อนที่จะแสดงอาการใดๆ</p>	<p>เมื่อเจอเหตุการณ์ที่ไม่ชอบใจหรือไม่พอใจสามารถลดการแสดงออกทางสีหน้าและพฤติกรรมได้มากขึ้น โดยมีการตระหนักรู้ก่อนที่จะแสดงอาการใดๆ</p>	<p>ลดการแสดงออกทางสีหน้าโดยเมื่อเจอเหตุการณ์ที่ไม่พึงพอใจ ก็ไม่ได้รู้สึกว่าการแสดงออกที่ไม่น่าพอใจออกไปพยายามฝึกตนเองในตนเองในกระจกเปรียบเทียบกับน้ำพุเย็นๆ โยนหรือหมั่นที่จะบีบหรือของสิ่งตนเองเพื่อน หรือครอบครัวจึงพยายามทำให้ได้มากที่สุด และเมื่อเจอสถานการณ์ที่ไม่พึงพอใจจริงๆก็ยังคงสามารถควบคุมตนเองได้</p>	<p>ถึงแม้จะเจอปัญหาหรือเรื่องที่ไม่ชอบใจหรือเรื่องที่ไม่สอดคล้องใจที่จะสามารถควบคุมตนเองได้ดีถึงแม้ว่าจะไม่ได้คิดว่าตนเองกำลังทำตามแผนพัฒนาตนเองแต่จะมองว่าตนเองเป็นคนที่พัฒนาแล้วว่ามีความสามารถในการแสดงออกทางสีหน้าและควบคุมอารมณ์ได้ดีแล้วจึงไม่ค่อยมีปัญหาเกี่ยวกับใจ</p>	<p>ควบคุมอารมณ์และสามารถลดการแสดงออกทางสีหน้าได้ดี รู้สึกเป็นตัวเองแล้วมากขึ้น ไม่จำเป็นต้องควบคุมอะไรก็สามารถควบคุมอารมณ์และการแสดงออกอย่างถี่ถ้วน เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานที่สามารถปรับปรุงตนเองได้ ดีขึ้น ยิ้มแย้มแจ่มใสและสามารถเข้าถึงกรมหรือการทำงานได้มากขึ้น</p>	<p>ปฏิบัติตามกิจกรรมที่วางไว้อย่างต่อเนื่อง โดยควบคุมตนเองในการแสดงออกทางสีหน้าและวางใจได้เป็นอย่างดีสามารถลดความเครียดกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดหวัง ได้ดีขึ้น รู้สึกว่าตนเองมีความเป็นผู้นำมากขึ้น</p>	<p>5</p>
<p>Resources/ Support: สภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อนร่วมงาน หนังสือที่อ่าน</p>											
<p>Potential obstacles which can prevent development : ไม่ได้มีความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน , การขาดสติและไม่ตระหนักรู้ถึงสิ่งที่ตนเองกำลังกระทำ , การละเลยแผนการพัฒนาตนเองโดยขาดการปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง</p>											

5.2.2 ความก้าวหน้าของแผนการพัฒนาดตนเอง (Development Action Plan) ฉบับที่ 1

เพื่อให้ผู้รับการประเมินรับทราบถึงความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาของตนเองผู้วิจัยได้กำหนดให้ผู้รับการประเมินจัดทำสรุปความก้าวหน้าของแผนพัฒนาดตนเองฉบับที่ 1 ซึ่งรายละเอียดความก้าวหน้าของแผนพัฒนาดตนเองของผู้รับการประเมินดังกล่าวจะยกตัวอย่างผลการปฏิบัติได้ดังต่อไปนี้

กิจกรรมพัฒนากิจกรรมที่ 1 การนั่งสมาธิ

กิจกรรมที่เกิดขึ้นจริง

ผู้รับการประเมินทำการนั่งสมาธิเป็นประจำ โดยเริ่มจากสัปดาห์ละ 1-2 ครั้งจนเพิ่มเป็นการนั่งสมาธิในทุกวันที่มีเวลา เพื่อให้ตนเองได้มีสติในการใช้ชีวิตและสร้างความสงบให้จิตใจของตนเอง

ผลที่ได้รับ

ผู้รับการประเมินสามารถควบคุมอารมณ์และการแสดงออกทางพฤติกรรมและสีหน้าได้ดีขึ้น มีการตั้งสติและเตือนตนเองเสมอก่อนที่จะมีการแสดงออกเชิงลบ ซึ่งส่งผลให้สามารถลดความบาดหมาง และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้แก่ที่ทำงานและเพื่อนร่วมงานได้

สิ่งที่ผู้รับการประเมินวางแผนจะปฏิบัติต่อไป

การนั่งสมาธิเป็นการทำให้จิตใจสงบและสร้างสติในการดำเนินชีวิตให้กับตนเอง ดังนั้นผู้รับการประเมินจึงมีความประสงค์ที่จะดำเนินการนั่งสมาธิต่อไปเรื่อยๆ เพื่อเป็นการสร้างสติและก่อให้เกิดผลดีในการดำเนินชีวิตให้กับผู้รับการประเมิน

กิจกรรมเพื่อการพัฒนาตนเองของกิจกรรมที่ 2 ออกกำลังกาย

- กิจกรรมที่เกิดขึ้นจริง

ผู้รับการประเมินดำเนินตามแผนพัฒนาดตนเองโดยการออกกำลังกายและเข้าคลาสโยคะหรือคลาสเต้นแอโรบิก 1-2 ครั้ง โดยมีบางช่วงที่ไม่ได้ปฏิบัติตามแผนเนื่องจากความเหนื่อยล้าและไม่มีเวลา แต่สุดท้ายก็จะพยายามหากิจกรรมการออกกำลังกายอื่นๆ ให้ตนเองได้เกิดความผ่อนคลายได้ด้วยตนเองโดยง่าย

- ผลที่ได้รับ

ผู้รับการประเมินรู้สึกผ่อนคลายจากความตึงเครียดในการทำงาน สามารถที่จะควบคุมการแสดงออกและควบคุมตนเองได้มากขึ้นเมื่อเจอเหตุการณ์ที่ไม่คาดหวัง สามารถที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการควบคุมการแสดงออกของตนเองได้ดียิ่งขึ้น

- สิ่งที่ผู้รับการประเมินวางแผนจะปฏิบัติต่อไป

การออกกำลังกายเป็นประจำนอกจากจะเป็นผลดีต่อสุขภาพร่างกายที่ดีแล้ว ยังส่งผลให้ผู้รับการประเมินมีสุขภาพจิตที่ดีได้รับความผ่อนคลาย ดังนั้นผู้รับการประเมินจึงมีความประสงค์ที่จะดำเนินการออกกำลังกายต่อไปเรื่อยๆ

5.2.3 แผนการพัฒนาดตนเอง (Development Action Plan) ฉบับที่ 2

5.2.3.1 เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาดตนเอง

เพื่อพัฒนาดตนเองให้มีความละเอียดรอบคอบรู้จักใส่ใจในรายละเอียดมากขึ้น ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และสามารถประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน

5.2.3.2 สิ่งที่คาดว่าจะได้รับต่อตนเอง

การพัฒนาดตนเองให้มีความใส่ใจในรายละเอียดและมีความรอบคอบมากขึ้นนั้นจะส่งผลดีทั้งในการดำเนินชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงาน โดยจะส่งผลให้งานต่างๆที่ผู้รับการประเมินทำออกมานั้นมีความถูกต้อง ลดเวลาในความซ้ำซ้อนของการทำงาน ทั้งยังทำให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และลดเวลาในการทำสิ่งที่ไม่จำเป็นในชีวิตประจำวันลงไปได้ สามารถใช้เวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.2.3.3 สิ่งที่คาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ผู้รับการประเมินมีความคาดหวังที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานโดยสามารถปรับปรุงตนเองให้มีความละเอียดรอบคอบใส่ใจในรายละเอียดในการทำงานมากยิ่งขึ้นซึ่งการใส่ใจในรายละเอียดมากขึ้นนั้นย่อมจะส่งผลที่ดีต่อองค์กรคือผลงานที่ออกมานั้นมีความถูกต้องมีความประณีต

5.2.3.4 กิจกรรมเพื่อการพัฒนาดตนเอง (Action to Take)

ผู้รับการประเมินได้เลือกกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาดตนเองทั้งหมด 5 กิจกรรม ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีการแสดงออกอย่างเป็นรูปธรรมและสามารถวัดผลได้อย่างแท้จริง ดังจะกล่าวได้ดังต่อไปนี้

1) สมุดบันทึกการทำงานในแต่ละวันทำการวางแผนการทำงานในแต่ละวัน โดยทำสมุด To do list ในแต่ละวัน เพื่อลดความสับสนของภาระงาน ซึ่งโดยปกติจะมีงานเข้ามาหลายอย่างและมีงานแทรกเข้ามา ทำให้เกิดความผิดพลาดโดยอาจจะลืมที่จะทำงานบางอย่างไป ผู้รับการประเมินจะต้อง จด To do list เป็นประจำในช่วงเย็น เพื่อที่จะได้ทราบว่าจะมีงานในวันถัดมานั้นมีอะไรบ้าง และจะต้องมีการเตรียมพร้อมอย่างไร รวมถึงจัดทำให้มีการเรียงลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้แต่ละงานสามารถเสร็จได้ตรงตามเวลาที่ได้รับมอบหมาย

2) อ่านอีเมลล์งาน โดยละเอียดมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ในเนื้อหาหรือคำสั่งงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงศึกษาข้อมูลที่ต้องใช้ประกอบในการทำงาน โดยละเอียด โดยหากมีความเข้าใจและข้อมูลที่มากเพียงพอก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงาน ย่อมจะช่วยลด ความผิดพลาดได้

3) จัดโต๊ะทำงานให้เป็นระเบียบ อาทิตย์ละ 1 ครั้ง เพื่อสะดวกต่อการหา อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน และเอกสารต่างๆ ซึ่งจะช่วยประหยัดเวลาในการทำงานและสามารถนำ เวลาไปใช้ทำงานอื่นๆได้

4) นั่งสมาธิเป็นประจำทุกวัน วันละ 10 นาที เพื่อเป็นการขัดเกลาจิตใจ ทำจิตใจตนเองให้สงบ ซึ่งจะส่งผลให้มีสติและสมาธิในการดำเนินชีวิต

5) จัดบันทึกประจำวัน รายรับ-รายจ่าย เพื่อให้ทราบว่าเงินเดือนที่ได้รับ มานั้น ได้เสียไปกับค่าใช้จ่ายอะไรบ้าง และจะมีค่าใช้จ่ายใดบ้างที่จะประหยัดได้ เพื่อให้เหลือเงิน เก็บมากยิ่งขึ้น ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นก่อนรับการพัฒนาของผู้รับการประเมินคือไม่สามารถเก็บเงินได้ และไม่ทราบว่าตนเองใช้เงินไปกับอะไรบ้าง

5.2.3.5 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Involved Person)

- เพื่อนร่วมงาน: เนื่องจากผู้รับการประเมินมีการทำงานใกล้ชิดกับเพื่อน ร่วมงาน เพื่อนร่วมงานจึงเปรียบเสมือนกระจกที่สะท้อนภาพความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและชี้ จุดบกพร่องที่เกิดขึ้นให้กับตัวผู้รับการประเมิน

- ผู้บังคับบัญชา: จะเป็นผู้ที่คอยชี้แนะให้ผู้รับการประเมินเกิดการพัฒนา ไปในทิศทางที่ถูกต้องมีการให้คำแนะนำและคำปรึกษา และข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ มีความสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรโดยแท้จริง

5.2.3.6 การวัดผล (Measurement)

ผู้รับการประเมินสามารถลดความผิดพลาดในการทำงาน และมีความสามารถในการบริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.2.3.7 ระยะเวลาในการพัฒนา

เริ่มต้นตั้งแต่ วันที่ 16 กรกฎาคม และสิ้นสุดในวันที่ 16 ธันวาคม 2558 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 6 เดือน

5.2.3.8 สิ่งที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนา

อุปสรรคในการพัฒนาด้านการฝึกฝนตนเองให้ใส่ใจใน รายละเอียดนั้นมักจะมาจากการขาดแรงบันดาลใจ การขาดความกระตือรือร้น การติดอยู่กับความเคยชินกับสิ่งที่ตนเองได้ปฏิบัติตลอดมา

กิจกรรมพัฒนากิจกรรมที่ 1 การจดบันทึกกิจกรรมที่ต้องทำในแต่ละวัน (To Do List) กิจกรรมที่เกิดขึ้นจริง

ผู้รับการประเมินทำการจดบันทึกภาระงานที่ต้องทำในแต่ละวันลงในสมุดบันทึกประจำวันทุกวันหลังเลิกงาน โดยมีการจัดทำบันทึกประจำวันอย่างสม่ำเสมอ

ผลที่ได้รับ

ผู้รับการประเมินสามารถบริหารภาระงานที่ได้รับได้ดียิ่งขึ้น โดยสามารถลดความซ้ำซ้อนของการทำงานลงได้ และลดความผิดพลาดของงานที่เกิดขึ้นจากการบริหารที่ไม่ดี และมีความรอบคอบมากยิ่งขึ้น

สิ่งที่ผู้รับการประเมินวางแผนจะปฏิบัติต่อไป

ผู้รับการประเมินต้องการที่จะจัดทำ To do List ต่อไปเนื่องจากเป็นกิจกรรมการพัฒนาที่ได้ผลจริงและสามารถวัดผลได้เป็นรูปธรรม งานต่างๆ มีความผิดพลาดน้อยลง ทำให้ผู้รับการประเมินมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น และได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

กิจกรรมพัฒนากิจกรรมที่ 2 การอ่านรายละเอียดอีเมลล์

กิจกรรมที่เกิดขึ้นจริง

ผู้รับการประเมินมีการอ่านอีเมลล์งานอย่างละเอียดมากยิ่งขึ้น มีการให้เวลากับการอ่านอีเมลล์และศึกษาเนื้อหาภาระงานและข้อมูลที่ต้องใช้ในการทำงานอย่างละเอียดมากขึ้น

ผลที่ได้รับ

ผู้รับการประเมินได้รับความรู้ความเข้าใจในภาระงานที่ทำมากยิ่งขึ้น รวมทั้งลดความผิดพลาดจากความไม่รอบคอบจากการอ่านอีเมลล์แบบผ่านๆ จนทำให้ภาระงานเกิดความผิดพลาด นอกจากนี้ผู้รับการประเมินยังสามารถเก็บรายละเอียดต่างๆ เพื่อนำมาอธิบายให้เพื่อนร่วมงานคนอื่นได้มีการรับรู้และเข้าใจร่วมกันต่อไปได้

สิ่งที่ผู้รับการประเมินวางแผนจะปฏิบัติต่อไป

ผู้รับการประเมินต้องการที่จะเป็นบุคคลที่มีความละเอียดรอบคอบมากยิ่งขึ้นและมีความรู้ความเชี่ยวชาญในสายงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการอ่านอีเมลล์ให้ละเอียดจึงสามารถเป็นกิจกรรมการพัฒนาที่สำคัญที่จะช่วยให้ผู้รับการประเมินสามารถพัฒนาตนเองได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีศักยภาพในการเติบโตในสายงานต่อไป

Development Action Plan # 2 (DAP # 2) : Progress Report								
Name	Sumitra Sompradit 5750050							
Position	Recruitment Officer							
Direct Supervisor Name	Jennifer Rustige							
Direct Supervisor's Position	HR Business Partner							
In the section below, first list the competency to be developed. Then identify the action to be taken, the resources needed, who is involved, and the time frame for implementing this effort. Development activities may include activities from coaching, training courses, or reading material such as journals or self-help books.								
Organization's Competency : 1. Results Orientation 2. Customer Focus 3.Fostering Relationships / Team Working 4.Driving Change & Innovation Leading people								
Development Objective: เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความละเอียดรอบคอบรู้จักใส่ใจในรายละเอียดมากยิ่งขึ้นจนถึงการได้รับความเชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงานการได้รับความยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากความไม่ละเอียดรอบคอบที่ทำให้ส่งผลเสียต่องานและการดำเนินชีวิตประจำวันประสบความสำเร็จในการดำเนินงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ชีวิตประจำวัน ให้ดียิ่งขึ้น								
Expected benefit to me: การพัฒนาตนเองให้มีความใส่ใจในรายละเอียดและมีความรอบคอบมากยิ่งขึ้นนั้นจะส่งผลดีทั้งในการดำเนินชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงาน โดยจะส่งให้งานต่างๆที่คิดค้นทำออกมานั้นมีความถูกต้อง ไม่เสียเวลาที่จะคอยแก้ทั้งยังได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงานนอกจากนี้ยังจะช่วยลดเวลาในการค้นหาสิ่งของ อุปกรณ์สำนักงานถึงอุปกรณ์ภายในบ้านซึ่งจัดเป็นระเบียบมากยิ่งขึ้นนอกจากนี้การมีตารางแผนในการใช้ชีวิตในแต่ละวันจะทำให้ฉันสามารถใช้ทรัพยากรเวลาและเงินไปอย่างคุ้มค่าที่สุด								
Expected benefit to my organization : สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน โดยสามารถปรับปรุงตนเองให้มีความละเอียดรอบคอบใส่ใจในรายละเอียดในการทำงานมากยิ่งขึ้นซึ่งการใส่ใจในรายละเอียดมากขึ้นนั้นย่อมจะส่งผลที่ดีต่อองค์กรคือผลงานที่ออกมานั้นมีความถูกต้องมีความประณีตเป็นระเบียบข้อมูลและรายละเอียดชัดเจนเกิดประสิทธิผลที่ดีตามมาอีกทั้งการพัฒนาด้านการศึกษารายละเอียดต่างๆจะทำให้ฉันได้รับความรู้ความเข้าใจในงานมากและสามารถสร้างผลงานที่ดียิ่งขึ้น								
Action Plan	Involved person	Measurement	Time Frame	Actual Activity : Experience : Feeling : Learning			Rated by participant	Rated by direct supervisor
				First month	Second month	Third month	Score before DAP implementation (1-10)	Score before DAP implementation (1-10)
			July 16 - August 15, 2015	August 16 - September 15, 2015	September 16 - October 15, 2015			

<p>1) วางแผนการทำงานในแต่ละวัน โดยทำสมุด To do list ในแต่ละวัน เพื่อลดความสับสนของภาระงานซึ่งโดยปกติจะมีงานเข้ามาหลายอย่าง และมีงานแทรกเข้ามาทำให้เกิดความคิดพลาด โดยสิ่งที่ทำงานบางอย่างไป โดยจะมีการจัดการงานลง To do list เป็นประจำในช่วงเย็น เพื่อที่จะได้ทราบว่าจะทำอะไรบ้างและมีอะไรเตรียมพร้อมอย่างไร รวมถึงจัดทำให้มีการเรียงลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้แต่ละงานสามารถเสร็จได้ตรงตามเวลาที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>ตนเอง/ผู้บังคับบัญชา</p>	<p>จำนวนความคิดพลาดในการทำงานลดน้อยลง</p>	<p>ก.ค. .- ข.ค. .58</p>	<p>ทุกวันช่วงเย็น จะจัด To do list ของวันถัดไป เพื่อที่จะได้ทราบว่าในวันต่อไปเราจะต้องทำอะไรบ้าง และจะเตรียมตัวอย่างไรซึ่งจากการทำ To do list นั้นส่งผลให้ลดข้อผิดพลาดที่เกิดจากการลืมงานบางอย่างหรืองานแทรกหากแต่จะเกิดการกดดันตนเองบ้างเนื่องจากการทำงาน To do list เป็นเสมือนการตั้งเป้าหมายว่าตนเองจะต้องทำอะไรบ้างใน 1 วันหากแต่เมื่อนำมาปฏิบัติจริงแล้วอาจก่อให้เกิดความกดดันขึ้นมาบ้างเนื่องจากบางครั้งไม่สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นตามเป้าหมายที่ตั้งไว้จึงพยายามในการทำงานมากขึ้นเพื่อให้สามารถทำงานได้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</p>	<p>จัดทำ To do list ต่อเนื่อง โดยมีการจัดลำดับงานตามความสำคัญ ทำให้ทราบว่าจะงานไหนต้องทำก่อนงานไหนสามารถทำให้หลังได้ทำให้ลดผิดพลาดในการตกหล่นของงานรวมถึงช่วยควบคุมเวลาในการทำงานได้ดีขึ้นเนื่องจากหากงานในลำดับแรกๆเสร็จแล้ว ก็จะไม่ต้องเร่งรีบและทำงานเกินเวลาทำงานที่ไม่สำคัญงานที่ไม่เร่งด่วนก็จะยกไปทำในวันถัดไปทำให้มีเวลาในการพักผ่อนหลังเลิกงานมากขึ้น และดำเนินงานได้เสร็จตามที่สมควร</p>	<p>จัดทำ To do list ของวันถัดไปโดยการจัดลำดับตามความสำคัญและเร่งด่วนของงานโดยมีการจดบันทึกสิ่งที่จะทำในแต่ละวันทำให้สามารถบริหารเวลาได้ดีขึ้นมากและทำงานได้ทันต่อเวลาที่กำหนดเนื่องจากงานที่สำคัญเร่งด่วนจะนำขึ้นมาทำก่อนบางครั้งหากไม่มีการจดสิ่งที่ต้องทำในแต่ละวันจะทำให้เกิดความสับสนอยู่กับงานอื่นทำงานที่ไม่จำเป็นมาก่อนหรือจำเป็นต้องรอเวลาที่ไม่ต้องนำมาทำมาก่อนนอกจากนี้ยังช่วยลดอาการหลงลืมบางครั้งที่ต้องกลับมาแก้งานก็จะจดบันทึกไว้ก่อนว่าต้องแก้ไขอะไรอย่างไรบ้างทำให้งานเสร็จถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>3</p>	<p>5</p>
<p>2) อ่านอีเมลล์งานโดยละเอียดมากขึ้น เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาหรือคำสั่งงานที่ได้รับมอบหมายรวมถึงศึกษาข้อมูลที่ต้องใช้ประกอบในการทำงานโดยละเอียดโดยหากมีความเข้าใจและข้อมูลที่เพียงพอก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงานย่อมจะช่วยลดความคิดพลาดได้มากยิ่งขึ้นซึ่งในปัจจุบันจะเน้นความรวดเร็วในการอ่านอีเมลล์เนื่องจากมีปริมาณอีเมลล์จำนวนมากทำให้เกิดการคลิกอ่านและผิดพลาดบ้าง</p>	<p>ตนเอง/ผู้บังคับบัญชา</p>	<p>ความรู้และเข้าใจในงานมากยิ่งขึ้น</p>	<p>ก.ค. .- ข.ค. .58</p>	<p>พยายามอ่านและพิจารณาอีเมลล์โดยละเอียดมากขึ้นลดการอ่านแบบ Skim Scan เนื่องจากเคยเกิดปัญหาจากการเข้าใจที่ผิดเมื่ออ่านอีกครั้งจึงได้เข้าใจจุดประสงค์และรายละเอียดของอีเมลล์ที่แท้จริงโดยเมื่ออ่านอีเมลล์โดยละเอียดทำให้ใช้เวลามากขึ้นมากทำให้ทำงานได้ช้าลงไปบ้างหากแต่ช่วยลดความคิดพลาดที่เกิดจากความรีบร้อนและไม่ต้องกลับมาแก้ไขหรือไม่เสียหน้าในการนำเสนอผลงานต่อผู้บังคับบัญชา</p>	<p>ใช้เวลาในการอ่านอีเมลล์มากยิ่งขึ้นทำให้สามารถเก็บรายละเอียด ทั้งในส่วนของการมอบหมายงาน เนื้อความต่างๆที่เป็นความรู้เพิ่มเติมรู้สึกคิดชัดเจนยิ่งขึ้นเนื่องจากปกติจะเป็นคนทำอะไรรวดเร็วอ่านแบบผ่านๆรีบทำงานให้เสร็จเนื่องจากภาระงานเยอะ ก็จะพยายามบังคับให้ตนเองใช้เวลาในการอ่านเพื่อที่จะลดความคิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการ</p>	<p>ใช้เวลาในการอ่านอีเมลล์แต่ละอีเมลล์มากขึ้นโดยศึกษารายละเอียดทำความเข้าใจก่อนที่จะลงมือปฏิบัติหรือตอบกลับ ซึ่งบางครั้งมีการหลงลืมบ้าง ทำให้ต้องกลับมาตั้งคอบอีเมลล์ซ้ำซ้อนสองถึงสามครั้งจากอีเมลล์เพียงหนึ่งอีเมลล์ ทำให้เสียเวลาไปมากซึ่งการอ่านอย่างครบถ้วนได้ช่วยลดเวลาในการซ้ำซ้อนของงานและช่วยให้ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานมากยิ่งขึ้นและสามารถตีโจทย์ที่ต้องแก้ไขได้ง่ายยิ่งขึ้น</p>	<p>2</p>	<p>5</p>

					ขาดความใส่ใจ รายละเอียดและ ขาดความรอบ ครอบ			
3) จัดโต๊ะทำงานให้เป็นระเบียบอาทิตย์ละ 1 ครั้ง เพื่อสะดวกต่อการหาอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน และเอกสารต่างๆซึ่งจะช่วยประหยัดเวลาในการทำงานและสามารถนำเวลาไปใช้ทำงานอื่นๆได้นอกจากนี้การมีโต๊ะทำงานที่สะอาดเป็นระเบียบจะสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับเพื่อนพนักงานโดยทั่วไปและเป็นที่ยอมรับ	ตนเอง	ความเป็นระเบียบของโต๊ะทำงานและความสะดวกในการค้นหาเอกสารและใช้งานอุปกรณ์สำนักงานต่างๆ	ก.ค .- ข.ค .58	จัดโต๊ะทำงานเป็นระเบียบมากขึ้นง่ายต่อการหาเอกสารและเครื่องใช้สำนักงาน ช่วยลดเวลาในการค้นหาของและดูเป็นระเบียบ รวมทั้งเป็นการรักษาความสะอาดเพื่อสุขภาพอนามัยของตนเอง	จัดโต๊ะทำงานเป็นประจำทุกอาทิตย์ ทำให้สะดวกต่อการหยิบใช้เครื่องมืออุปกรณ์สำนักงาน ลดเวลาในการค้นหาสิ่งของสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อตนเองและหน่วยงานและเป็นการรักษาสุขภาพอนามัยที่ดีของตนเอง โต๊ะสะอาด ลดการสะสมของเชื้อโรค	จัดโต๊ะทำงานเป็นประจำทุกอาทิตย์ บางครั้งพอเห็นโต๊ะเริ่มไม่เป็นระเบียบก็จะพยายามหยิบจับสิ่งของให้วางเป็นระเบียบเพื่อที่จะได้หาอุปกรณ์สำนักงานต่างๆได้ง่ายยิ่งขึ้นรวมถึงประหยัดเวลาในการหาเอกสารต่างๆโดยปกติจะต้องเสียเวลาอย่างมากในการค้นหาเอกสารใบสมัครผู้สมัครจำนวนมากที่เข้ามาในแต่ละวัน	4	6
4) นิ่งสมาธิเป็นประจำทุกวัน วันละ 10 นาที โดยพยายามทำจิตใจให้ว่าง ไม่คิดสิ่งใดกำหนดลมหายใจเข้าออกเพื่อเป็นการจัดเวลาจิตใจ และทำให้จิตใจสงบ ทำให้มีสมาธิและสติในการดำเนินชีวิต	ตนเอง	จำนวนครั้งในการนั่งสมาธิ	ก.ค .- ข.ค .58	นั่งสมาธิเป็นประจำประมาณ 2-3 ครั้งต่อสัปดาห์เนื่องจากช่วงนี้ทำงานหนัก การบ้านเยอะ จึงไม่ค่อยมีเวลาและพักผ่อนน้อยรู้สึกไม่ค่อยมีสมาธิในบางครั้งในการดำเนินชีวิตแต่เมื่อมานั่งสมาธิรู้สึกเป็นเหมือนการเรียกสติให้มีสมาธิและการรู้ตนเองในการทำงานและการดำเนินชีวิตมากยิ่งขึ้น	นั่งสมาธิเป็นประจำเกือบทุกวัน ทำให้รู้สึกจิตใจไม่ฟุ้งซ่านมีสติในการใช้ชีวิตประจำวันมากยิ่งขึ้น รวมถึงส่งผลให้เกิดประโยชน์ในการทำงานมีความรอบคอบ ทบทวนสิ่งต่างๆมากยิ่งขึ้น ทำให้ลดข้อผิดพลาดในสิ่งต่างๆที่ทำงานมีความผิดพลาดน้อยลง	นั่งสมาธิเป็นประจำเกือบทุกวัน ทำจิตใจให้สงบทำให้รู้สึกผ่อนคลายและเกิดความสงบ มีสมาธิสติปัญญา สามารถนั่งอ่านหนังสือหรือนั่งทำงานได้ในระยะเวลาที่ยาวนานขึ้น โดยไม่เครียดมากและลดความผิดพลาดในการทำงานลง	4	4
5) ให้เวลาตัวเองได้ไตร่ตรองถึงข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในชีวิตแต่ละวันไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการใช้ชีวิตประจำวันหรือภาระหน้าที่การทำงานรวมถึงหาวิธีแก้ไขปัญหาคือสิ่งที่เกิดขึ้นจากความผิดพลาด	ตนเอง	ปัญหาและวิธีแก้ไขที่สามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้	ก.ค .- ข.ค .58	เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในชีวิตประจำวัน มักจะนำมาคิดและไตร่ตรองถึงสาเหตุของความคิดพลาดว่าเพราะอะไรจึงเกิดเหตุการณ์นี้และเราจะแก้ไขปัญหานี้ได้อย่างไร เช่นการจำวันเวลานัดหมายผิด โดยจะหันมาแก้ไขคือพยายามกลับมามดูและปฏิบัติตาม To do list ของตนเองเพื่อลดความผิดพลาดที่เกิดขึ้น	ในทุกๆวันจะใช้เวลากับตนเองประมาณ 5 นาที เพื่อไตร่ตรองสิ่งที่ตนเองได้ทำลงไปไม่ว่าจะเป็นการไตร่ตรองเกี่ยวกับสิ่งผิดพลาดที่ได้ทำลงไป คิดถึงเหตุผลและวิธีแก้ไข รวมถึงคิดถึงรายละเอียดสำคัญ	ให้เวลากับตนเองในทุกๆวันไตร่ตรองถึงสิ่งที่ได้กระทำลงไปในแต่ละวัน โดยบางครั้งก็เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานก็มักจะนำมาคิดและหาวิธีแก้ไขปัญหาวางจะทำอย่างไรไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดนี้ขึ้นอีกและทำอย่างไรเราจะสามารถเพิ่ม	2	2

					ที่ผ่านเข้ามาในแต่ละวันอะไรควรจดจำอะไรควรทิ้ง อะไรจะก่อให้เกิดประโยชน์และเราจะนำมาต่อยอดได้อย่างไร	ประสิทธิภาพในการทำงานของคนเองได้		
6) จดบันทึกประจำวัน รายรับ-รายจ่ายเพื่อให้ทราบว่าเงินเดือนที่ได้รับมานั้น ได้เสียไปกับค่าใช้จ่ายอะไรบ้าง และจะมีค่าใช้จ่ายใดบ้างที่จะประหยัดได้ เพื่อให้เหลือเงินเก็บมากขึ้น ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันคือไม่สามารถเก็บเงินได้ แต่ก็ไม่แน่ใจว่าตนเองใช้เงินไปกับอะไรบ้างโดยเชื่อมั่นว่าหากมีการทำบัญชีรายรับรายจ่ายจะสามารถตัดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกไปได้มากพอสมควรและจำเหลือเงินเก็บมากขึ้น	ตนเอง	บันทึก รายรับ- รายจ่าย ประจำวัน และ ค่าใช้จ่าย ที่ลดลง	ก.ค .- ข.ค .58	ทำการจดบันทึกประจำวัน รายรับ-รายจ่าย ทำให้ทราบว่าใน 1 เดือนได้เสียค่าใช้จ่ายไปกับอะไรบ้าง และมีอะไรที่เป็นสิ่งสิ้นเปลือง บางครั้งจะชอบซื้อของโดยไม่ดูความจำเป็น อยากได้อะไรก็จะซื้อการทำบันทึกรายรับ-รายจ่าย เป็นเหมือนการเตือนตนเองก่อนว่าควรจะไม่ทำอะไรที่ไร้ความสำคัญและจำเป็นของสิ่งของที่จะซื้อหากเราประหยัดจะช่วยลดไปได้ ซึ่งในความเป็นจริงก็ทำได้บ้างไม่ได้บ้าง เพราะบางอย่างถึงแม้ไม่จำเป็นแต่เราก็อยากได้ จึงทำให้ไม่สามารถลดค่าใช้จ่ายได้มากนัก	ทำการจดบันทึกประจำวัน ลดค่าใช้จ่ายประจำวันที่ไม่จำเป็นโดยดูจากเดือนที่แล้วว่าเรื่องที่ทำให้เสียเงินเยอะจะเป็นเรื่องการสังสรรค์และเครื่องใช้ที่ไม่จำเป็นโดยเดือนนี้พยายามเดือนตัวเอง ใจตรงก่อนซื้อและลดการสังสรรค์ลงทำให้สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายลงไปได้บ้าง	จดบันทึกประจำวัน ผ่านโปรแกรมทางมือถือ ซึ่งอำนวยความสะดวกอย่างมากทำให้ได้ทราบรายจ่ายในแต่ละวันว่าหมดไปกับอะไรบ้างและคอยเช็คเดือนตัวเองเสมอให้ใช้เงินเท่าที่จำเป็นประหยัดเงินเพื่อเก็บไว้ใช้จ่ายในอนาคต และซื้อทรัพย์สินเป็นของตนเอง	0	0
Resources/ Support: เวลา,สภาพแวดล้อมในการทำงาน,เพื่อนร่วมงาน								
Potential obstacles which can prevent development: ขาดความกระตือรือร้น เวลาไม่เพียงพอขาดความกระตือรือร้นถึงความจำเป็นในการเปลี่ยน ขาดแรงบันดาลใจ ภาระงานเยอะ								

บรรณานุกรม

- ทิสนา แจมมณี. (2553). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ
- ทรูปลุภปัญญา. “ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ - ซิกมันด์ฟรอยด์” โดยคุณแม่ไก่ .[ออนไลน์].เข้าถึงได้จาก http://www.trueplookpanya.com/new/cms_detail/knowledge/23157-00/
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ ปยุตฺโต).(2481) รุ่งอรุณของการศึกษา เบิกฟ้าแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- มาโนช หล่อตระกูล. (2555). จิตเวชศาสตร์ รามาธิบดี. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดีมหาวิทยาลัยมหิดล
- รัศมี ชันยธร. (2550). คิดอย่างฉลาด. กรุงเทพฯ: ฐานบุ๊คส์
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2544). ทฤษฎีบุคลิกภาพ.กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน
- ส่วนพัฒนาบุคลากรกรมประมง. (2554). คู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล IDP ปี 2555. สืบค้น 1 พฤศจิกายน 2558, จาก คู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล IDP ปี 2555.
- สิทธิ์ บุตรอินทร์. (2532). มนุษย์นิยม(Humanism). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- สิริวรรณ สาระนาค. (2532) ทฤษฎีบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุรางค์ โค้วตระกูล. (2541). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรี เทียงทัศน์. (2542). การพัฒนาตนเองด้านวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร (ภาคนิพนธ์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <http://libsearch.nida.ac.th>.
- อัญชลี แจ่มเจริญ. (2530). จิตวิทยาธุรกิจ.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- อาทร ไร่กิจจา. (2552). ผลกระทบของแผนพัฒนารายบุคคลต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมหาชน.คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2551). แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล สืบค้น 15 ตุลาคม 2558, จาก http://www.hrcenter.co.th/index.php?module=columns_detail&ColumnID=762.

Bonnie B. Strickland. 2000. Gale Encyclopedia of Psychology.2nd ed. Gale Group.

Costa, P.T., & Mc Crae.R.R., 1992. NEO personality inventory and NEO five factor inventory Professionalmanual (Revised). Odessa, FL: Psychological assessment resources

Hilgard, Ernest R. 1962. Introduction to Psychology.3rd Ed. New York: Marcourt, Brace & World.





ภาคผนวก ก

แบบประเมิน Work Behavior Inventory Scales WBI

แบบประเมินทางจิตวิทยาที่ชื่อว่า Work Behavior Inventory Scales WBI มีการกำหนดมาตรวัดเพื่อระบุพฤติกรรมของบุคคล โดยมีทั้งหมด 40 มาตรวัดที่หลากหลายซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ทำงานดังนี้

- การเอาใจใส่ต่อสัมพันธภาพ (Extraversion)
- การชอบสมาคม (Sociability)
- การเป็นผู้นำ (Leadership)
- การจูงใจ (Influence)
- พลังใจในการทำงาน (Energy)
- การสนับสนุนด้านความคิด (Agreeableness)
- ความร่วมมือ (Cooperation)
- ความห่วงใยผู้อื่น (Concern for Others)
- ความชำนาญการทูต (Diplomacy)
- การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience)
- การปรับตัว (Adaptability)
- การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovation)
- ความคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- ความเป็นอิสระ (Independence)
- การมีสามัญสำนึก (Conscientiousness)
- การกำหนดเป้าหมาย (Achievement Orientation)
- การคิดริเริ่ม (Initiative)
- การยืนกราน (Persistence)
- ความรอบคอบ (Attention to Detail)
- ความน่าเชื่อถือ (Dependability)
- การปฏิบัติตามกฎ (Rule Following)
- เสถียรภาพทางอารมณ์ (Emotional Stability)

- การควบคุมตนเอง (Self - Control)
- การอดกลั้น (Stress Tolerance)
- การมั่นใจในตัวเอง (Self Confidence)
- การตระหนักรู้ต่ออารมณ์ตนเอง (Emotional Self-Awareness)
- คุณสมบัติใหญ่ห้าประการ (Big Five Personality Factors)
- การเปิดเผยต่อสังคม (Extraversion)
- การสนับสนุนด้านความคิด (Agreeableness)
- การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience)
- ความมีสามัญสำนึก (Conscientiousness)
- เสถียรภาพทางอารมณ์ (Emotional Stability)
- ลักษณะของผู้นำ (Leadership Styles)
- มุ่งเน้นที่ผลงาน (Task orientation)
- มุ่งเน้นที่บุคคล (People orientation)
- ลักษณะของนักขายและผู้มีอำนาจชักจูง (Influencing & Selling Styles)
- คล่องแคล่ว (Dynamic)
- วิเคราะห์/จำแนก (Analytical)
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal)
- Behavioral Growth Potential
- สิ่งชี้วัดความสำเร็จในอาชีพ (Occupational Success Indicators)
- ประสิทธิภาพในการบริการลูกค้า (Customer Service Effectiveness)
- ประสิทธิภาพในการขาย (Sales Effectiveness)
- ประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำ (Leadership Effectiveness)
- ประสิทธิภาพในการเป็นเจ้าของธุรกิจ (Entrepreneurial Effectiveness)
- ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)
- ความเที่ยงตรงในการตอบแบบประเมิน (Response Fidelity)
- ความเที่ยงตรงในการประเมินตนเอง (Self-Perception)
- ความเที่ยงตรงในการนำเสนอตนเอง (Self-Presentation)
- ความไม่สอดคล้องกันของการตอบแบบประเมิน (Response Inconsistency)