

การพัฒนาภาวะผู้นำโดยการใช้แบบประเมินทางจิตวิทยา
และการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง :
กรณีศึกษาเจ้าของธุรกิจSME ประเภทร้านเบเกอรี่



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนาภาวะผู้นำโดยการใช้แบบประเมินทางจิตวิทยาและการจัดทำแผนพัฒนา
รายบุคคล กรณีศึกษา เจ้าของธุรกิจ SME ประเภทร้านเบเกอรี่

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2556

.....
พรพรรณ เทววิรัตน์บูรณะกุล

ผู้วิจัย

.....
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศากร รุ่งเรือง

Ph.D. (Human Resource Management)

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

.....
มลฤดี สระภู

Ph.D. (Human Resource Management)

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
ศรยุทธ วัฒนวิสุทธิ

M.B.A.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

.....
รองศาสตราจารย์อรณพ ต้นละมัย, Ph.D.

คณบดี

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

.....
วสันต์ ธรรมานุกรณ์กุล

M.Acc.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

ในการทำวิจัยนี้ ข้าพเจ้าใคร่ขอขอบคุณ อาจารย์สรยุทธ วัฒนวิสุทธิ อาจารย์ประจำหลักสูตร การพัฒนาภาวะผู้นำ โดยใช้แบบประเมินทางจิตวิทยา ที่ได้แนะนำให้รู้จักแบบประเมินพฤติกรรมและการจัดทำแผนพัฒนาพฤติกรรมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงาน ที่ได้สละเวลาส่วนตัว เพื่อให้คำแนะนำในการทำวิจัยนี้ พร้อมทั้งให้แนวทางการทำสารนิพนธ์เล่มอย่างต่อเนื่อง และการสนับสนุนความรู้เพิ่มเติมทางด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย และที่ขาดไม่ได้ คือ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ในการให้คำแนะนำและเติมเต็มสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และเจ้าหน้าที่ของทางมหาวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล หลักสูตรการบริหารจัดการทุน มนุษย์และองค์กร ที่ช่วยในการประสานงานต่างๆตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดการวิจัยนี้ ขอขอบคุณอดีตผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า ที่ให้การสนับสนุนข้อมูลบางส่วนและให้คำแนะนำ เพื่อเสริมประเด็นที่ขาดหายไป

พรพรรณ เทาวีรัตบุรณะกูร

การพัฒนาภาวะผู้นำโดยการใช้แบบประเมินทางจิตวิทยาและการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง :
กรณีศึกษาเจ้าของธุรกิจSME ประเภทร้านเบเกอรี่

LEADERSHIP DEVELOPMENT THROUGH PSYCHOMETRIC ASSESSMENT AND
DEVELOPMENT ACTION PLAN CASE STUDY: THE OWNER OF SMALL BUSINESS
(BAKERY)

พรพรรณ เทวาวีรัตน์ 5550036

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : มลฤดี สระภูมัย, Ph.D. (Human Resource Management), ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์พลิศารุ่งเรือง, Ph.D. (Human Resource Management), สรยุทธ วัฒนวิสุทธิ, M.B.A.,
วสันต์ ชรรฆานุรักษ์กุล, M.Acc.

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยใช้เครื่องมือ ที่มีชื่อ
ว่า Work Behavior Inventory เป็นเครื่องมือการประเมินลักษณะบุคลิกภาพเพื่อการจัดทำแผนการ
พัฒนาตนเอง โดยศึกษาจากเจ้าของธุรกิจSME ประเภทร้านเบเกอรี่ที่เปลี่ยนบทบาทจากการเป็น
ลูกน้องมาเป็นเจ้าของธุรกิจของตนเอง ด้วยการใช้แบบประเมินทางจิตวิทยา การสัมภาษณ์ และการ
ประเมินจากอดีตผู้บังคับบัญชา จากการวิจัยพบว่า ผู้รับการประเมินมีความเข้าใจในตนเองมากขึ้น
และเห็นชอบในผลการประเมิน เพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนาตนเอง ภายใต้กรอบระยะเวลา 5 เดือน
สิ้นสุด ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ.2556 ซึ่งจะมีการติดตามผลการพัฒนาศักยภาพอีกครั้ง

คำสำคัญ : WBI / Big Five / DIP/ แบบประเมินทางจิตวิทยา / เป้าหมายการพัฒนาตนเอง

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของงานวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์	1
1.3 สมมติฐานการวิจัย	1
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	2
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	2
2.1.1 องค์ประกอบทั้งห้าของบุคลิกภาพ	4
2.1.2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa และ McCrae	7
2.1.3 ความแตกต่างของทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับทฤษฎีอื่นๆ	10
2.1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
2.1.5 แนวทางการประยุกต์ใช้ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	14
2.1.6 แนวคิดในการประยุกต์ใช้ในองค์กร	16
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	17
3.1 กลุ่มตัวอย่าง	17
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	17
3.2.1 แบบประเมินทางจิตวิทยา	17
3.3 การประเมินสมรรถนะ	20
3.3.1 วัตถุประสงค์ของการประเมินสมรรถนะในการทำงาน	22
3.3.2 ผู้รับผิดชอบในการประเมินสมรรถนะ	22
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	22

บทที่ 4	ผลการวิจัย	23
	4.1 ผลการประเมินโดยรวมของ Work Behaviour Inventory (WBI)	23
	4.1.1 ผลการประเมินของความเที่ยงตรง	23
	4.1.2 คุณสมบัติใหญ่ห้าประการ	24
	4.1.3 การเอาใจใส่ต่อสัมพันธภาพ	24
	4.1.4 การสนับสนุนด้านความคิด	25
	4.1.5 การเปิดรับประสบการณ์ใหม่	25
	4.1.6 การมีส่วนร่วมสำนึก	26
	4.1.7 เสถียรภาพทางอารมณ์	27
	4.1.8 ลักษณะของผู้นำ	27
	4.1.9 ลักษณะของนักขาย และผู้มีอำนาจชักจูง	28
	4.1.10 Behavioural Growth Potential	28
	4.1.11 สิ่งซึ่งนำความสำเร็จในอาชีพ	29
	4.1.12 การวิเคราะห์ จุดแข็ง และจุดด้อยที่ยังสามารถพัฒนา	29
	4.2 การให้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา	32
บทที่ 5	ผลเพื่อนำไปใช้งาน	33
	5.1 เป้าหมายการพัฒนาและความเข้าใจตนเองของผู้รับการประเมิน	33
	5.1.1 จุดแข็งที่มี	33
	5.1.2 จุดอ่อนที่มี	34
	5.1.3 การนำความรับรู้ตนเองไปใช้สู่การพัฒนาภาวะผู้นำ	35
	5.2 แผนการพัฒนาตนเอง	35
	5.2.1 สิ่งที่เราคาดว่าจะได้รับ	36
	5.2.2 สิ่งที่เราคาดว่าจะได้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	36
	5.2.3 สิ่งที่ต้องทำเพื่อการพัฒนาตนเอง	36
	5.2.4 การวัดผล	36
	5.2.5 ผู้ที่เกี่ยวข้อง	37
	5.2.6 ระยะเวลาในการพัฒนา	37
	5.2.7 สิ่งที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนา	37
	บรรณานุกรม	38
	ประวัติผู้วิจัย	41

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	สรุปความแตกต่างของทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับทฤษฎีบุคลิกภาพอื่นๆ	10



สารบัญรูปภาพ

ภาพ		หน้า
1	ผลการประเมินโดยรวมของ Work Behavior Inventory (WBI)	23
2	ผลการประเมิน Big 5 Factors จากแบบประเมิน Work Behavior Inventory (WBI)	24
3	ผลการประเมินด้าน Extraversion จากแบบประเมิน Work Behavior Inventory (WBI)	24
4	ผลการประเมินด้าน Agreeableness จากแบบประเมิน Work Behavior Inventory (WBI)	25
5	ผลการประเมินด้าน Openness to Experience จากแบบประเมิน Work Behavior Inventory (WBI)	25
6	ผลการประเมินด้าน Conscientiousness จากแบบประเมิน Work Behavior Inventory (WBI)	26
7	ผลการประเมินด้าน Emotional Stability จากแบบประเมิน Work Behavior Inventory (WBI)	27
8	ผลการประเมิน Leadership Style จากแบบประเมิน Work Behavior Inventory (WBI)	27
9	ผลการประเมิน Selling and Influencing Style จากแบบประเมิน Work Behavior Inventory (WBI)	28
10	ผลการประเมิน Behavioral Growth Potential จากแบบประเมิน Work Behavior Inventory (WBI)	28
11	ผลการประเมิน Occupational Fit จากแบบประเมิน Work Behavior Inventory (WBI)	29
12	Graphic Summary	30

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของงานวิจัย

จากการที่มีการรวมตัวกันของประเทศสมาชิกอาเซียน โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนทางด้านตลาดและฐานผลิตร่วมกันและมีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานที่มีฝีมือ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทางด้านผลประโยชน์ที่คาดว่าประเทศไทยจะได้รับ โดยมุ่งเน้นไปยังประเภทของธุรกิจการค้าบริการในสาขาที่ประเทศไทยมีความเข้มแข็ง ได้แก่ การท่องเที่ยว โรงแรม และร้านอาหาร ซึ่งจะเป็นช่องทางการลงทุนให้นักลงทุนรายใหม่ที่ก้าวเข้ามาเป็นเจ้าของธุรกิจประเภท SME (Small and Medium Enterprise) หรือ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ผู้วิจัยได้เลือกเจ้าของธุรกิจ SME ประเภทร้านเบเกอรี่รายหนึ่ง ซึ่งผู้ประกอบการรายนี้เคยทำงานในบทบาทของการเป็นพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมาก่อนที่จะเริ่มธุรกิจของตนเอง การที่จะประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจการได้นั้น เจ้าของธุรกิจจึงจะต้องมีความสามารถและวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับประเภทของธุรกิจของตน

1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อสามารถระบุลักษณะส่วนบุคคล ที่สามารถปรับเปลี่ยนจากบทบาทการทำงานที่เป็นพนักงาน ไปสู่บทบาทของเจ้าของกิจการ โดยที่นำผลการประเมินที่ได้เข้ามาช่วยในการวางแผนและพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่เหมาะสม

1.3 สมมติฐานการวิจัย

- ผู้ถูกวิจัยจะสามารถดึงภาวะความเป็นผู้นำในตนเองออกมาใช้ได้เหมาะสม
- ผู้ถูกวิจัยสามารถวางแผนเพื่อพัฒนาจุดด้อยของตนเองได้และสามารถดำเนินการแก้ไขจุดด้อยของตนเองได้ในทิศทางที่ถูกต้อง
- ผู้ถูกวิจัยสามารถพัฒนาจุดแข็งของตนเองได้ได้อย่างเหมาะสม

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยนี้ใช้วิธีการประเมินด้วยเครื่องมือที่มีชื่อว่า Work Behavior Inventory หรือเป็นที่เรียกกันว่า WBI ซึ่งเครื่องมือนี้จะเป็นการศึกษาพฤติกรรมโดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎี Big Five Factors การวิจัยนี้จึงได้ศึกษาความเป็นมาของทฤษฎีเพื่อทำความเข้าใจกับงานวิจัยนี้ เพื่อสามารถแปลความหมายของผลการประเมินนั้นๆ ได้อย่างเหมาะสม และนำผลการประเมินที่ได้ออกมาไปทำการวางแผนพัฒนารายบุคคลต่อไป

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Five Factors Model) คือ ทฤษฎีที่อยู่บนพื้นฐานของการศึกษาคำศัพท์กับวิธีการทางสถิติ การศึกษาคำศัพท์ที่วันนี้เริ่มต้นขึ้นในปี 1930 ซึ่ง Allport และ Odbert (Larsen and Buss, 2008 อ้างถึงในบดินทร์ หาญบุญทรง, 2555:14) ได้เริ่มต้นดำเนินการศึกษาคำศัพท์จาก dictionary และจำแนกลักษณะออกเป็น 17,953 ลักษณะจากภาษาอังกฤษ

จากนั้น Allport และ Odbert ได้จำแนกชุดของลักษณะนี้ออกเป็น 4 รายการ ได้แก่

- ลักษณะที่มั่นคง
- สถานะที่ไม่ถาวร, อารมณ์ และการแสดงออก
- การประเมินทางสังคม
- ด้านการอุปมาอุปไมย, กายภาพ และความคลุมเครือ

ต่อมาได้มีการลดรายการลักษณะให้เหลือเพียง 4,500 ลักษณะ และต่อมา Cattell ได้นำลักษณะดังกล่าวนี้ไปประยุกต์ใช้ (Larsen and Buss, 2008 อ้างถึงในบดินทร์ หาญบุญทรง, 2555: 14) ซึ่งเป็นเหมือนกับจุดเริ่มต้นสำหรับการวิเคราะห์คำศัพท์ของลักษณะบุคลิกภาพ เนื่องจากความสามารถที่จำกัดของคอมพิวเตอร์ในขณะนั้น Cattell จึงไม่สามารถนำรายการนี้ไปทำการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ เขาจึงได้ลดรายการลงเหลือ 171 กลุ่มของลักษณะ แทนโดยการตัดบาง

รายการออกและรวมรายการอื่นเข้าด้วยกัน และท้ายที่สุดจึงสรุปเป็นชุดที่มี 35 กลุ่ม ของลักษณะบุคลิกภาพ

ทฤษฎีนี้ได้มีการแก้ไขโดย Tupes and Chistal (Larsen and Buss, 2008 อ้างถึงใน บดินทร์ หาญบุญทรง, 2555: 15) เพื่อสนับสนุนหลักการจำแนก The Five Factors โดยตรวจโครงสร้างองค์ประกอบของนิยามศัพท์นั้นๆ ซึ่งสามารถทำให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น จากนั้นจึงได้ผลลัพธ์ที่ออกมาเป็น The Five Factor Model ดังนี้

- การปกปิดซ่อนเร้น (Surgency)
- ความอ่อนน้อม (Agreeableness)
- ความมีสติ (Conscientiousness)
- ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability)
- วัฒนธรรม (Culture)

โครงสร้างองค์ประกอบนี้ถูกนำมาใช้ในเวลาต่อมาโดย Norman (Larsen and Buss, 2008 อ้างถึงใน บดินทร์ หาญบุญทรง, 2555: 16) The Big Five ที่กำหนดโดย Norman มีดังนี้

- Surgency ได้แก่ ช่างเจรจา - เงียบขี้น , ชอบสังคม – ชอบสันโดษ, ชอบผจญภัย – ระวังภัย, เปิดเผย – ปกปิด
- Agreeableness ได้แก่ ใจเย็น – โกรธง่าย , ให้ความร่วมมือ – ชอบปฏิเสธ, สุภาพ/นุ่มนวล – ดื้อรั้น, ไม่จู้จี้จุกจิก – จู้จี้จุกจิก
- Conscientiousness ได้แก่ มีความรับผิดชอบ – พึ่งพาอาศัยไม่ได้, รอบคอบ- ไม่รอบคอบ, วิริยะ อุตสาหะ – ล้มเลิก, ละเอียดเป็นระเบียบ – สะเพร่า
- Emotional stability ได้แก่ สงบนิ่ง – กังวล, สงบ – ตื่นเต้นง่าย, ไม่มีความวิตกกังวลเกี่ยวกับความเจ็บป่วย – มีความกังวลเกี่ยวกับความเจ็บป่วย, ควบคุมอารมณ์ได้ – ควบคุมอารมณ์ไม่ได้
- Culture ได้แก่ ใช้สติปัญญา – ไร้สติปัญญา, มีความคิดค้นแบบ, มีศิลป์ – ไม่มีศิลป์, มีจินตนาการ – เรียบ/ตรงไปตรงมา, มีมารยาท/สุภาพเรียบร้อย – ไม่มีมารยาท/หยาบคาย

ดังนั้นแบบจำลองบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจึงแพร่หลายในหมู่นักวิจัยบุคลิกภาพระหว่างปี ค.ศ. 1980 เช่นเดียวกับแบบทดสอบ NEO PI-R ของ Costa and McCrae ในปี ค.ศ.1985

Goldberg (Larsen and Buss, 2008 อ้างถึงใน บดินทร์ หาญบุญทรง, 2555: 16) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ The Big Five ที่เป็นระบบมากที่สุด ในการใช้คำคุณศัพท์ที่ภาษาอังกฤษของลักษณะที่เป็นคำเดียว โดยได้กำหนดคำคุณศัพท์ที่สำคัญของ Big Five ดังต่อไปนี้

- Surgency หรือ Extraversion : ช่างเจรจา, สนใจต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก, มั่นใจ, โดดเด่น, พุดจาเปิดเผย ตรงข้ามกับ ขี้อาย, เงียบ, ชอบเก็บตัว, ประหม่า, ซัดขวาง
- Agreeableness : เห็นใจ, เมตตา, อ่อนน้อม, เข้าใจ, จริงใจ ตรงข้ามกับ ไม่เห็นใจ, ไม่เมตตา, หยาบคาย, โหดร้าย
- Conscientiousness : เป็นระบบ, เรียบร้อย, มีระเบียบ, ลงมือปฏิบัติ, คล่องแคล่ว, พิถีพิถัน ตรงข้ามกับ ไม่เป็นระบบ, ไม่มีระเบียบ, สะเพร่า, ไม่เรียบร้อย, ไม่ลงมือปฏิบัติ
- Emotional stability : สงบ, ผ่อนคลาย, มั่นคง ตรงข้ามกับ เจ้าอารมณ์, กังวล, ไม่มั่นคง
- Intellect หรือ Imagination : มีความคิดสร้างสรรค์, มีจินตนาการ, เฉลียวฉลาด ตรงข้ามกับ ไม่มีความคิดสร้างสรรค์, ไม่มีจินตนาการ, ไม่เฉลียวฉลาด

ในเวลาต่อมา Costa and McCrae (Larsen and Buss, 2008 อ้างถึงในบัณฑิต ชาญบุญทรง, 2555: 16) พัฒนาเครื่องมือการประเมิน คือ the Neuroticism Extraversion Openness Personality Inventory (NEO-PI) เพื่อที่จะวัดบุคลิกภาพต่างๆ ไปในด้าน Neuroticism, Extraversion และ Openness เมื่อพบว่ามิติของพวกเขาคือคล้ายคลึงกับ 3 องค์ประกอบใน The Big Five Factors มาก จึงได้ปรับปรุงและสร้าง The Neuroticism Extraversion Openness Personality Inventory, Revised (NEO-PI-R) ขึ้นมาใหม่โดยการเพิ่ม Scale เพื่อที่จะวัด Agreeableness กับ Conscientiousness และแสดงให้เห็นว่าเครื่องมือนี้มีความเชื่อมโยงกับ The Big Five Factors ที่มาจากการศึกษาคำศัพท์ ดังนั้นจึงถือได้ว่าแบบทดสอบนี้เป็นแบบทดสอบที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อประเมิน The Big Five ได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ในปี ค.ศ. 1992 Costa and McCrae ได้ทำการปรับปรุงคู่มือแบบทดสอบ NEO

แนวคิดทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Five Factor Model) ถูกพัฒนามาจากทฤษฎีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis Theory) ของ Raymond Bernard Cattell ซึ่งมีนักวิจัยทางบุคลิกภาพหลายท่านที่ใช้ทฤษฎีของ Cattell เป็นพื้นฐาน ซึ่ง Costa and McCrae ก็เช่นเดียวกันแต่จุดมุ่งหมายในการพัฒนาทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa and McCrae คือการบรรยายลักษณะของบุคลิกภาพไม่ใช่ของการเกิด (Cloninger, 2000:251 อ้างถึงในบัณฑิต ชาญบุญทรง, 2555: 45)

2.1.1 องค์ประกอบทั้งห้าของบุคลิกภาพ

การอธิบายถึงตัวบุคคลนั้นไม่สามารถกล่าวได้ว่า “บุคคลนั้นมีหลายบุคลิกภาพ แต่อีกบุคคลหนึ่งเป็นผู้ไม่มีบุคลิกภาพ” แต่ทุกๆคนจะมีรูปแบบเฉพาะของบุคลิกภาพ เพราะบุคลิกภาพ

เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทราบความคิด ความรู้สึกและการกระทำของบุคคล เป็นสิ่งที่ช่วยจำแนกความแตกต่าง นักวิจัยจะอธิบายบุคลิกภาพออกเป็นคุณลักษณะเฉพาะ ซึ่งได้จำแนกไว้เป็นจำนวนมาก ในทางจิตวิทยานั้นบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นคุณลักษณะที่ประกอบด้วย 5 มิติซึ่งเป็นการวิจัยเชิงประจักษ์ เช่นเดียวกับที่ Costa and McCrae (1992 อ้างถึงในกรัณษรักษ์ เต็มวิทย์จร, 2553: 45) ได้จำแนกบุคลิกภาพออกเป็นห้าองค์ประกอบ โดยเรียกว่าแบบจำลองของบุคลิกภาพ (Big Five Model of Personality) ประกอบด้วย

2.1.1.1 บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (Extraversion) เป็นบุคลิกภาพแบบแสดงตัวเป็นความทุ่มเทให้กับโลกภายนอก พวกเขาแสดงตัวจะมีความเพลิดเพลินกับการอยู่กับสังคม เป็นผู้ที่นิยมไปด้วยไปด้วยพลังงานและบ่อยครั้งที่ได้รับประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดอารมณ์ทางบวก มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น ชอบกิจกรรมที่มีความตื่นเต้น เมื่ออยู่ในกลุ่มเพื่อนจะชอบพูดคุย ดูแลพวกพ้องและชอบดึงดูด ต่างจากพวกที่ชอบเก็บตัว (Introverts) จะเป็นผู้ไม่เบิกบาน ไม่มีพลังงานและไม่ชอบเข้าร่วมกิจกรรม มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้เงียบขรึม สุขุมรอบคอบ ปิดกั้นตัวเองและไม่ยอมตามสังคม พวกเขาไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง (Anonymous, n.d. อ้างถึงในกรัณษรักษ์ เต็มวิทย์จร, 2553: 48) และ Zhao and Scibert (2006: 260 อ้างถึงในกรัณษรักษ์ เต็มวิทย์จร, 2553: 49) กล่าวว่าบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวจะอธิบายในลักษณะของผู้ที่มีความมั่นใจสูง (Assertive) ชอบทำตัวเด่น (Dominate) มีพลังสูง (Energetic) กระฉับกระเฉง (Active) มักจะมีลักษณะร่าเริง (Cheerful) ชอบอยู่ในหมู่คนและชอบกลุ่มขนาดใหญ่ (Like People and Large Groups)

2.1.1.2 บุคลิกภาพด้านความอ่อนน้อม (Agreeableness) เป็นความอ่อนน้อมจะสะท้อนถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งสัมพันธ์กับการให้ความร่วมมือ ดังนั้นบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้จะเป็นผู้ที่เห็นอกเห็นใจคนอื่น (Considerate) เป็นมิตร (Friendly) มีน้ำใจ (Generous) ชอบให้ความช่วยเหลือ (Helpful) มีความประนีประนอมยอมตามผู้อื่น (Compromise) มักจะเป็นคนที่มองโลกในแง่ดี พวกเขาเชื่อว่าทุกคนในโลกนี้เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ สุภาพและไว้วางใจได้ ต่างจากผู้ที่ไม่มีความอ่อนน้อมที่จะให้ความสนใจเฉพาะเรื่องของตน มักสนใจหรือเห็นอกเห็นใจผู้อื่น คุณลักษณะความอ่อนน้อมถือเป็นความได้เปรียบสำหรับการบรรลุเป้าหมายและการรักษาชื่อเสียง ซึ่งผู้ที่มีลักษณะอ่อนน้อมจะดีกว่าผู้ที่ไม่มี แต่หากมองอีกมุมหนึ่งความอ่อนน้อมไม่สามารถใช้ประโยชน์ในสถานการณ์ที่ต้องการแก้ปัญหาการตัดสินใจ โดยผู้ที่ไม่มีความอ่อนน้อมจะแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ดีกว่า (Anonymous, n.d. อ้างถึงในกรัณษรักษ์ เต็มวิทย์จร, 2553: 49) และ Zhao and Scibert (2006: 260 อ้างถึงในกรัณษรักษ์ เต็มวิทย์จร, 2553: 49) กล่าวว่า เป็นการประเมินการแก้ปัญหาของการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความอ่อนน้อมสูงจะมีลักษณะความ

ไว้วางใจ (Trusting) เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น (Altruistic) และถูกหลอกง่าย (Gullible) สำหรับผู้ที่ได้คะแนนด้านนี้ต่ำอธิบายได้ว่า เป็นผู้ที่ไม่ยอมเสียเปรียบ (Manipulative) ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง (Self-centered) หวาดระแวง (Suspicious) และไม่มีความเมตตา (Ruthless)

2.1.1.3 บุคลิกภาพด้านความมีสติ (Conscientiousness) ความมีสติจะสัมพันธ์กับวิถีทางที่บุคคลเลือกในการควบคุมสิ่งต่างๆ การกำหนดและแนวทางที่เกิดจากการกระตุ้นภายในตัวเอง แรงกระตุ้นเหล่านี้ไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่เป็นการตัดสินใจอย่างฉับพลันของบุคคลต่อเหตุการณ์ เป็นผู้ที่มีความตั้งใจที่จะตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ที่หลีกเลี่ยงปัญหาและจะประสบความสำเร็จสูงโดยการวางแผนอย่างมีจุดหมายและหนักแน่นในสิ่งที่ทำ โดยจะทำการต่างๆด้วยการใช้สติปัญญา (Anonymous, n.d. อ้างถึงในกรัณท์กรัณท์ เต็มวิทย์ขจร, 2553: 50) และ Zhao and Scibert (2006: 261 อ้างถึงในกรัณท์กรัณท์ เต็มวิทย์ขจร, 2553: 51) กล่าวว่า ความมีสติเป็นตัววัดระดับของศักยภาพถึงความอดทนและต่อเนื่อง (Persistence) ในการทำงานหนัก (Work Hard) และแรงจูงใจในการมุ่งสู่เป้าหมาย นักวิจัยบางคนมองว่ามิติด้านความมีสติเป็นตัวชี้วัดความปรารถนาหรือความสามารถในการทำงานอย่างหนัก บุคลิกภาพด้านความมีสติสามารถใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานในทุกงานและอาชีพ ซึ่งนักวิชาการกล่าวว่ามิติของความมีสติมีได้ 2 ด้านคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถพึ่งพาได้

2.1.1.4 บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว (Neuroticism) เป็นบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวกล่าวถึงความโน้มเอียงของการมีประสบการณ์ด้านลบที่ส่งผลต่อภาวะอารมณ์ บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูงจะมีลักษณะกังวล โกรธง่ายและซึมเศร้าจะมีการตอบสนองทางอารมณ์ต่อเหตุการณ์ที่รุนแรงกว่าปกติ ซึ่งจะออกมาในรูปแบบของอารมณ์ไม่ดี (Bad Mood) โดยมีแนวโน้มที่จะเกิดบ่อยครั้ง เป็นเหตุที่ทำให้ความสามารถในการคิด การตัดสินใจลดลงและเกิดความเครียดสูงขึ้น บุคคลที่ได้คะแนนบุคลิกภาพด้านนี้ในระดับต่ำมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ที่รักสงบ (Clam) มีความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stable) และอิสระจากความรู้สึกเชิงลบ (Freedom from Negative Feeling) (Anonymous, n.d. อ้างถึงในกรัณท์กรัณท์ เต็มวิทย์ขจร, 2553: 51) และ Zhao and Scibert (2006: 261 อ้างถึงในกรัณท์กรัณท์ เต็มวิทย์ขจร, 2553: 52) กล่าวว่า ความหวั่นไหว (Neuroticism) เป็นการอธิบายถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการปรับตัวและความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) ซึ่งผู้ที่มีความหวั่นไหวสูงมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ที่ได้รับประสบการณ์ของอารมณ์ทางลบสูง รวมถึงมีความวิตกกังวล (Anxiety) ไม่เป็นมิตร (Hostility) ซึมเศร้า (Depress) ประหมา (Self-consciousness) อารมณ์หุนหันพลันแล่น (Impulsiveness) และอ่อนแอ (Vulnerability) ต่างจากผู้ที่มีระดับความหวั่นไหวต่ำซึ่งจะมีลักษณะของความมั่นใจในตนเอง (Self-confident) สงบเยือกเย็น (Clam) มีอารมณ์คงที่ (Even Tempered) และมีความผ่อนคลาย (Relaxed)

2.1.1.5 บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) เป็นการเปิดรับประสบการณ์จะอธิบายมิติของบุคลิกภาพถึงการจำแนกมโนภาพ ความคิด สร้างสรรค์ของบุคคลจากต่ำไปสูง (Down to Earth) การเปิดรับของบุคคลเป็นความอยากรู้อยากเห็น (Curious) เห็นคุณค่าของศิลปะ (Appreciative of Art) และอ่อนไหวต่อความงาม (Sensitive to Beauty) มีแนวโน้มที่จะเชื่อตัวเอง ผู้ที่ได้คะแนนต่ำจะเป็นผู้ใจแคบ (Narrow) สนใจสิ่งทั่วไป (Common Interests) ชอบความตรงไปตรงมา (Plain) ไม่อ้อมค้อม (Straightforward) และชัดเจนไม่ซับซ้อน (Obvious Over the Complex) (Anonymous, n.d. อ้างถึงในกรัณท์กรัณท์ เต็มวิทย์ขจร, 2553: 52) และ MeShane and Glinow (2005: 59 อ้างถึงในกรัณท์กรัณท์ เต็มวิทย์ขจร, 2553: 52) กล่าวว่า มิตินี้มีความซับซ้อนเป็นอย่างมากและมีข้อถกเถียงจากนักวิชาการด้วยกันเป็นอย่างมาก โดยทั่วไปแล้วมิตินี้จะอ้างถึงความรู้สึกทางอารมณ์ (Sensitive) ความยืดหยุ่น (Flexible) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative) ผู้ที่ได้คะแนนในมิตินี้ต่ำมีแนวโน้มที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ไม่เปิดรับความคิดใหม่ๆและทำสิ่งต่างๆแบบเดิมๆ

2.1.2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa และ McCrae

แบบวัดของ Costa และ McCrae (1992 อ้างถึงในกรัณท์กรัณท์ เต็มวิทย์ขจร, 2553: 53) ได้ทำการพัฒนาขึ้นนั้นมีชื่อว่า NEO-PI, NEO PI-R และ NEO-FFI เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป โดยคุณลักษณะของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีดังต่อไปนี้

2.1.2.1 บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (Extraversion) ประกอบไปด้วย

- ความอบอุ่น (Warm) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความรักและเป็นมิตรต่อผู้อื่น เป็นผู้ที่มีความรักผู้อื่นอย่างแท้จริง
- การสังสรรค์ (Gregariousness) หมายถึง ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นหมู่คณะแสดงออกแบบ
- ตรงไปตรงมา (Assertiveness) หมายถึง ผู้ที่กล้าจะแสดงความเป็นผู้นำหรือเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในสังคม มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม
- ความกระฉับกระเฉง (Activity) หมายถึง ผู้ที่มีความว่องไวตื่นตัว มีความต้องการทำกิจกรรมอยู่เสมอ
- แสวงหาความตื่นเต้น (Excitement Seeking) หมายถึง แสวงหาความตื่นเต้นและเร้าใจ เป็นผู้ที่ชอบสิ่งแวดลอมที่มีสีสันสดใส
- อารมณ์ทางบวก (Positive Emotion) หมายถึง ผู้ที่มีความสนุกสนาน มีความสุข มีความหวัง และมองโลกในแง่ดี

- 2.1.2.2 บุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน (Agreeableness) ประกอบด้วย
- ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง การเชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อสัตย์และมีเจตนาดี
 - ความตรงไปตรงมา (Straightforward) หมายถึง การมีความจริงใจต่อผู้อื่น
 - เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น (Altruism) หมายถึง ผู้ที่มีความห่วงใยในสวัสดิภาพของผู้อื่น เป็นผู้ที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น
 - การยอมให้ (Compliance) หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะอ่อนโยน เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลสามารถจะประนีประนอมกับผู้อื่น แสดงความคับข้องใจของตัวเองอย่างสุภาพ
 - ความสุภาพอ่อนน้อม (Modesty) หมายถึง ผู้ที่ถ่อมตน ไม่ข่มข่าตนเองเหนือผู้อื่น
 - จิตใจอ่อนโยน (Tender-Mindedness) หมายถึง ผู้ที่ให้ความสำคัญต่อความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น มีความห่วงใยต่อความต้องการของผู้อื่น
- 2.1.2.3 บุคลิกภาพด้านความมีสติ (Conscientiousness) ประกอบด้วย
- ความมีสมรรถนะ (Competence) หมายถึง ผู้ที่สามารถจัดการกับชีวิตของตนเองได้ มีความเป็นเหตุเป็นผล มีไหวพริบ มองการณ์ไกลและมีประสิทธิภาพในตนเอง
 - ความเป็นระเบียบ (Order) หมายถึง ผู้ที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย
 - ความรับผิดชอบในหน้าที่ (Dutifulness) หมายถึง ผู้ที่ยึดมั่นในหลักการทางจริยธรรม และปฏิบัติตามคำมั่นที่ให้ไว้
 - ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (Achievement Striving) หมายถึง การทำงานหนักเพื่อประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมาย
 - ความมีวินัยในตนเอง (Self-discipline) หมายถึง ความสามารถที่จะเริ่มและดำเนินงานจนสำเร็จ แม้ว่าจะเหนื่อยหน่ายหรือมีอุปสรรคก็ตาม มีความสามารถที่จะจูงใจตัวเองให้ทำงาน
 - ความรอบคอบ (Deliberation) หมายถึง การมีความคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนลงมือทำ มีความระมัดระวังในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย
- 2.1.2.4 บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว (Neuroticism) ประกอบด้วย
- ความวิตกกังวล (Anxiety) หมายถึง บุคคลที่มีความว้าวุ่น หวาดกลัวในสิ่งที่ยังมาไม่ถึง ตกใจง่าย หงุดหงิด มีอาการทางประสาท

- ความโกรธแค้น (Angry Hostility) มีลักษณะโกรธง่ายเมื่ออยู่ในสภาวะที่คับข้องใจ ขมขื่น
 - ความซึมเศร้า (Depression) เป็นผู้ที่มีความรู้สึกผิด เศร้า สิ้นหวัง ว้าเหว่ และท้อแท้ง่าย
 - ความประหม่า (Self-Consciousness) เป็นผู้ที่ไม่มั่นใจในตนเอง รู้สึกไม่สบายใจที่จะมีผู้อื่นอยู่แวดล้อม ไวต่อการแสดงออก รู้สึกอายหรือกังวลกับการเข้าสังคม การประเมินความประหม่านี้ไม่ได้ประเมินจากทักษะสังคม
 - ความหุนหันพลันแล่น (Impulsiveness) เป็นลักษณะของการไม่สามารถควบคุมแรงกระตุ้นหรือความต้องการของตนเอง
 - ความไม่มั่นคงในจิตใจหรือความอ่อนแอ (Vulnerability) ผู้ที่ไม่สามารถจัดการกับความเครียด รู้สึกไร้ความหวัง มักตื่นตระหนกกับสถานการณ์ฉุกเฉิน
- 2.1.2.5 บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) ประกอบด้วย
- มิจินนาการ (Fantasy) หมายถึง ผู้ที่มีชีวิตเต็มไปด้วยการจินตนาการและความฝัน มีความคิดสร้างสรรค์ภายในตนเอง
 - มีสุนทรียภาพ (Aesthetics) หมายถึง ผู้ที่ห่วงใยกับความงดงามในงานศิลปะและบทกวี
 - อารมณ์ความรู้สึก (Feelings) หมายถึง การเป็นผู้รับรู้อารมณ์และความรู้สึกภายในตนเอง มีประสบการณ์เกี่ยวกับอารมณ์ในลักษณะที่ลึกซึ้งและรูปแบบของอารมณ์ต่างๆอย่างหลากหลาย
 - การปฏิบัติจริง (Actions) หมายถึง การเป็นผู้ที่พร้อมที่จะลองทำกิจกรรมใหม่ๆ ชอบที่จะแสวงหาวิธีการที่แปลกใหม่ มีงานอดิเรกหลายอย่างแตกต่างกัน
 - ความคิดแปลกใหม่ (Ideas) หมายถึง การมีจิตใจที่เปิดกว้างพร้อมรับเหตุการณ์หรือเรื่องราวใหม่ๆ ไม่ยึดติดกับความคิดหรือแนวคิดเดิม ชอบท้าทายความสามารถทางสมองของตนเอง พยายามเพิ่มพูนสติปัญญาของตนเอง
 - ค่านิยม (Values) หมายถึง การมีความพร้อมที่จะตรวจสอบค่านิยมแนวคิดและความเชื่อต่างๆ ไม่ยึดถือกฎเกณฑ์ทางสังคม

2.1.3 ความแตกต่างของทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับทฤษฎีอื่นๆ

ในปัจจุบันมีการใช้แบบทดสอบที่เป็นที่เชื่อถือได้และเป็นที่ยอมรับในทางจิตวิทยาหลายแบบ ไม่ว่าจะเป็น EPPS หรือ MMPI, MBIR, DISC หรือ Big Five Model ซึ่งแต่ละมีรายละเอียดและข้อเสียดังนี้

2.1.3.1 EPPS หรือ MMPI เป็นแบบทดสอบที่วัดความปกติ-ไม่ปกติทางอารมณ์ จิตใจและบุคลิกภาพของมนุษย์ (จิราภา เต็งไทรรัตน์, 2542: 331) มีข้อเสียคือ มีจำนวนข้อมาก ต้องใช้เวลาทำนาน มี choice ให้เลือกแค่ 2 ข้อ หรือ ให้ตอบว่า จริง ไม่จริง ตอบไม่ได้ เท่านั้น

2.1.3.2 MBIR (สุเทพ, 2555: 28) เป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพที่พัฒนาขึ้นโดย Katharine C. Briggs และ Briggs Myers จากแนวคิดของ Carl Jung เกี่ยวกับการจัดประเภทของบุคลิกภาพ (Jung's personality typology) แบบทดสอบ ดังกล่าวประกอบด้วยคำถาม 100 ข้อ ที่ใช้วัดบุคลิกภาพ โดยให้บุคคลตอบคำถามว่า ตนรู้สึกหรือปฏิบัติอย่างไรในแต่ละสถานการณ์ของแต่ละคำถามเหล่านั้น จากคำตอบที่ได้นำมาจัดกลุ่มใหม่ว่าตรงกับบุคลิกภาพแบบใด โดยใช้ตัวแปร 4 ตัว คือ Thinking (การคิด) Feeling (ความรู้สึก)

Intuitive (การหยั่งรู้) Sensation (การสัมผัสได้) เมื่อนำมาผสมผสานแบบ แมทริกซ์โดยใช้การคิดกับความรู้สึกเป็นแกนตั้ง และใช้การหยั่งรู้กับการสัมผัสได้เป็นแกนนอนเกิดเป็นบุคลิกภาพหลัก 4 แบบ และนำตัวแปรอีก 8 ตัวมาจัดเป็นชุดทำให้เกิดบุคลิกภาพขึ้น 16 ลักษณะ

2.1.3.3 DISC พัฒนามาจากทฤษฎีการวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ตามแนวคิดของ “คาร์ล จุง” (Carl Jung) จากนั้นนักจิตวิทยาสังคมชาวฟินแลนด์ชื่อ ดร. วิลเลียม มาร์สตัน เริ่มเขียนเกี่ยวกับ DISC ในปี 1924 โดยได้แบ่งรูปแบบพฤติกรรมมนุษย์ออกเป็น 4 รูปแบบตามวิธีการคิด ได้แก่ D (Dominant) I (Influential) S (Steady) และ C (Conscientious) การจัดกลุ่มแบบนี้ใช้เพียงพารามิเตอร์สองมิติคือ ใช้การคิดหรือใช้ความรู้สึกเป็นแกนตั้ง และใช้สัญชาตญาณหรือข้อมูลเป็นแกน

	MBIT	DICS	BIG 5
ที่มา	สร้างขึ้นในปี 1962 Katharine C. Briggs และ Briggs Myers	สร้างขึ้นในปี 1920 โดย W.M. Marston	สร้างขึ้นในปี 1985 โดย Costa and McCrae
โมเดล	การมุ่งเน้น หรือความ ถนัดทางบุคลิกภาพ 4 มิติ	เพื่อใช้ประเมินตัวเอง โดยจัดแบ่งพฤติกรรม ออกเป็น 4 ด้าน	เพื่อใช้ประเมินตัวเองโดย จัดแบ่งพฤติกรรมออกเป็น 5 ด้าน "OCEAN"

การวัด	มีแบบทดสอบทั้งแบบสั้นและยาว บุคลิกทั้งหมด 16 แบบ	มีแบบทดสอบทางจิตวิทยา โดยพิจารณา ลักษณะบุคลิกเด่น 4 ด้าน	แบบสอบถามมาตรฐานมีชื่อว่า NEO-PIR Facet Scales
ปรัชญา	<ul style="list-style-type: none"> - รู้จักตัวเอง - ขอความช่วยเหลือจากคนอื่นในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของตัวเอง - เห็นค่าของผู้อื่นที่มีความแตกต่างจากตัวเอง 	<ul style="list-style-type: none"> - รู้จักตัวเอง - รู้ว่าปัจจัยอะไรที่ส่งผลและกระทบกับความรู้สึกและพฤติกรรมของตนเอง - ช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่นได้ดี - สามารถกำหนดแนวทางปฏิสัมพันธ์กับแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม - สามารถปรับทัศนคติที่มีต่อผู้อื่นได้ดีขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - รู้จักตัวเอง - ใช้วัดมิติบุคลิกภาพ 5 ด้านเพื่อใช้ประเมินตัวเอง
การใช้งานหลักๆ	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาอาชีพ - โค้ชชิ่ง - การให้คำปรึกษา - การศึกษา - พัฒนาภาวะผู้นำ - การพัฒนาตนเอง - การพัฒนาทีมงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาตัวเอง - พัฒนาทีมงาน - ประสานทีมงาน - พัฒนาทักษะเรื่องคน - พัฒนาประสิทธิภาพ - การสื่อสารในองค์กร - สร้างสัมพันธภาพที่ดี - การ recruit บุคลากรที่เหมาะสมกับลักษณะงานและวัฒนธรรมองค์กร - การ coach บุคลากร - สร้างแรงจูงใจ และ 	<ul style="list-style-type: none"> - การ recruit บุคลากรที่เหมาะสมกับลักษณะงานและวัฒนธรรมองค์กร - การ coach บุคลากร - สร้างแรงจูงใจ และ - การ recruit บุคลากรที่เหมาะสมกับลักษณะงานและวัฒนธรรมองค์กร - การ coach บุคลากร - สร้างแรงจูงใจ และ - การ recruit บุคลากรที่เหมาะสมกับลักษณะงานและวัฒนธรรมองค์กร - การ coach บุคลากร - สร้างแรงจูงใจ และ

		<p>ยกระดับจิตใจ</p> <p>ความสามารถบุคคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - การรักษา "คนเก่ง" ให้อยู่กับองค์กร - การสื่อสารและบริการลูกค้า - การเจรจาต่อรอง - การขาย - การบริการ <p>ความสัมพันธ์ลูกค้า</p> <ul style="list-style-type: none"> - การปรับตัวและรับมือภายใต้แรงกดดัน - การจัดการความขัดแย้ง <p>ความเข้าใจที่แตกต่างกัน</p>	
องค์ประกอบ	<ul style="list-style-type: none"> - EISNTFJP - Extroverts เข้ากับคนง่าย ชอบสังคม มองประสบการณ์ในวงกว้าง - Introverts เงียบขี้อาย มองประสบการณ์ในมุมแคบ - Sensor รับข้อมูลด้วยประสาทสัมผัสทั้งห้า อยู่กับปัจจุบัน - Intuitive มีจินตนาการ มีวิสัยทัศน์ ชอบลองของใหม่ - Thinker ใช้ตรรกะ วิเคราะห์หาคำตอบ มี 	<ul style="list-style-type: none"> - Dominance เกี่ยวกับการควบคุม อำนาจ และการแสดง หรือปกป้องสิทธิ์ - Influence เกี่ยวกับการสถานการณ์ทางสังคม และการสื่อสาร - Steadiness เกี่ยวกับความอดทน ความไม่ย่อท้อ และการคิดอย่างถี่ถ้วน - Compliance เกี่ยวกับการจัดการระบบ แบบแผน และการจัดการ 	<ul style="list-style-type: none"> - Extroversion ชอบสัมพันธ์ภาพ ชอบเข้าสังคม ชอบการแสดงออก - Agreeableness มีความประนีประนอม มีความสามารถในการประสานงาน - Conscientiousness มีความรับผิดชอบ ไว้วางใจได้ - Emotional Stability สงบ ผ่อนคลาย รองรับแรงกดดัน ควบคุมอารมณ์

	หลักการ - Feeler ให้ความสำคัญ กับการปรองดอง ชอบ ช่วยเหลือ อ่อนไหว - Judger มีระบบ แบบ แผน ตัดสินใจเร็ว - Perceiver ปรับตัวได้ ตามสถานการณ์ มอง หาทางออกใหม่ๆ		- Openness to Experience การเปิดกว้าง ต่อประสบการณ์ใหม่ ความคิดสร้างสรรค์
--	--	--	--

ตาราง 1 สรุปความแตกต่างของทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับทฤษฎีบุคลิกภาพอื่นๆ

2.1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นทีรัช เกรียงชัยพร (2552) เป็นการศึกษาระดับบุคลิกภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการรับรู้ประสิทธิภาพทีมงาน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับบุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางและมีระดับเชาวน์อารมณ์ กับการรับรู้ประสิทธิภาพทีมงานอยู่ในระดับสูง บุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบด้านความมั่นคงทางอารมณ์ การแสดงตัว การเห็นด้วยกับผู้อื่น และการมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ประสิทธิภาพทีมงาน ส่วนบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ประสิทธิภาพทีมงาน ผลการศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบทดสอบในการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานในองค์กรและการฝึกอบรมให้พนักงานมีบุคลิกภาพเหมาะสมกับการทำงานเป็นทีม

ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมสูงที่สุดคือด้านการตัดสินใจร่วมกันรองลงมาคือด้านการร่วมมือประสานงานกันในกลุ่มส่วนการทำงานเป็นทีมด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ด้านบุคลากรแม่สายมี 4 แบบคือ

- 1) แบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของฝ่ายงานป้องกันและปราบปรามและฝ่ายงานตรวจปล่อยสินค้า
- 2) แบบเปิดกว้างมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมฝ่ายงานตรวจปล่อยสินค้าฝ่ายงานสนามบินและฝ่ายงานป้องกันและปราบปราม

3) แบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมฝ่ายงาน
สนามบินฝ่ายงานพรมแดนและฝ่ายงานตรวจปล่อยสินค้า

4) แบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมและฝ่ายงานตรวจ
ปล่อยสินค้า

สำหรับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการทำงานเป็นทีมของ
เจ้าหน้าที่ด่านศุลกากรแม่สายคือลักษณะบุคลิกภาพแบบห้วนไหวมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็น
ทีมของฝ่ายงานป้องกันและปราบปรามผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผน
จัดการเกี่ยวกับการจัดวางทีมงานที่มีบุคลิกภาพที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับลักษณะการ
ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เมาท์และบารริค (Mount & Barrick, 1994) ได้วิจัยเกี่ยวกับผลของลักษณะของ
บุคลิกภาพสำคัญ 5 มิติที่มีต่อการปฏิบัติงาน พบว่า

1) มิติที่เกี่ยวกับสติสัมปชัญญะ (Conscientious) เป็นตัวบ่งชี้ที่ตีต่อความสำเร็จของงาน
ได้ทุกประเภท โดยพบว่าผู้ที่มีลักษณะด้านสติสัมปชัญญะสูง จะมีผลงานออกมามากกว่าผู้ที่ขาดด้านนี้

2) ไม่พบว่าความมั่นคงทางอารมณ์มีผลเกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยให้เหตุผลของการ
วิจัยว่า อาจเพราะกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือคนที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ ในขณะที่คนที่ไม่มั่นคงทาง
อารมณ์ได้ลาออกจากงานไปแล้วเนื่องจากขาดความอดทนนั่นเอง

3) คนที่อยู่ในงานบริหารและด้านการขายที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดเผย
(Extraversion) สูง มีโอกาสประสบความสำเร็จในอาชีพการงานสูง ทั้งนี้เพราะมีทักษะทางสังคมดี
และชอบการเข้าสังคมนั่นเอง

4) การค้นพบที่น่าแปลกใจก็คือ คุณลักษณะบุคลิกภาพด้านการประนีประนอม
(Agreeableness) ไม่ก่อให้เกิดผลทางบวกได้กับทุกอาชีพเสมอไป โดยมีคำอธิบายในผลวิจัยนี้
เช่นเดียวกันว่า คนที่ตอบแบบสอบถามก็คือ คนที่มี ลักษณะด้านนี้ในระดับสูง และอย่างน้อยก็เป็น
ระดับปานกลางที่เหลื่ออยู่ในองค์กร ส่วนคนที่มีลักษณะไม่ให้ความร่วมมือ (Uncooperative) จะอยู่
ยากและมักจะอยู่ในองค์กรได้ไม่นาน

2.1.5 แนวทางการประยุกต์ใช้ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ด้านการพัฒนาตัวเอง ที่จริงแล้วบุคลิกภาพควรเริ่มจากตนเองก่อน เพราะเนื่องจาก
พฤติกรรมของแต่ละบุคคลนั้นก็มีความซับซ้อนและแตกต่างกันออกไปตามสถานการณ์ บางบุคคล
ยังไม่ทราบบุคลิกภาพที่แท้จริงของตนเอง มีผลต่อการทำงาน การอยู่ในสังคม ทฤษฎีที่จะนำมาปรับ
ใช้เพื่อให้เรารู้จักตนเองมากขึ้น คือ ทฤษฎีตัวตน (Self Theory) ของ คาร์ล โรเจอร์ (สวัสดี ประทุม

ราช, 2546: 402) การรับรู้ต้องเริ่มจากรับรู้ตนเองให้ถูกต้องก่อน ให้มองตนเองอย่างถูกต้องแท้จริง นำข้อดีของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก้ไขข้อลบ หรือถ้ายังไม่พร้อมที่จะเปลี่ยน ก็ให้รับรู้ และหลีกเลี่ยงที่จะเกิดข้อเสียนั้นให้น้อยที่สุด ตามทฤษฎีบอกเอาไว้ว่า บุคคลที่มีประสบการณ์ได้รับการเลี้ยงดูจากครอบครัวที่พ่อแม่ให้ความรักกับลูกโดยปราศจากเงื่อนไข จะมีตัวตนทั้ง 3 ตรงกันค่อนข้างสูง แต่บุคคลแต่ละคนก็ได้รับการเลี้ยงดูในวัยเด็กที่ต่างกัน การมองย้อนไปแล้วนำมาช่วยปรับแก้ไขตนเองในปัจจุบันก็สามารถช่วยได้เช่นกัน ดังนั้นขอเสนอวิธีการปรับใช้ในแต่ละหัวข้อ ดังนี้

2.1.5.1 คนที่ตนมองเห็น (Self Concept) คือ การรวบรวมข้อมูลตนตามที่ตนมองเห็นออกมาก่อน อาจจะจดบันทึกข้อมูลไว้ตามที่นึกได้ ไม่จำเป็นต้องนึกให้หมดในครั้งเดียว เพราะบางทีเราก็ลืมเรื่องบางอย่างของตนเองได้ มองตามที่เราเคยเห็นว่าตนเองเป็นอย่างไรมาก่อน ไม่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงที่สุด เริ่มจากรูปร่างหน้าตาภายนอก ลักษณะนิสัยทั่วไป เช่น พูดน้อย ลักษณะนิสัยเวลาเข้าสังคม อาจจะแยกด้วยว่า สังคมที่ทำงาน สังคมเพื่อนมหาลัย เพราะคนหลายคน คนในแต่ละกลุ่ม แต่ละสถานการณ์อาจจะแสดงไม่เหมือนกัน เช่น ปกติขี้อาย แต่พอเข้ากลุ่มเพื่อนแล้ว พูดเก่ง เป็นต้น

2.1.5.2 คนตามที่เป็นจริง (Real Self) คือ ตัวตนตามข้อเท็จจริง ข้อมูลคล้ายกับที่มองเห็น แต่เป็นสิ่งที่ยากเพราะบางคนอาจจะเข้าข้างตนเอง ไม่ยอมรับตามที่เป็นจริง เพราะรู้สึกด้อยกว่าคนอื่น วิธีที่ช่วยได้ นอกจากตนเองมองตนเองแล้ว อาจจะสังเกตจากที่คนอื่นพูดถึงเรา อาจจะเพื่อนสนิท แต่ต้องมีการกลั่นกรองด้วย เพราะบางคนไม่ชอบเรา อาจจะพยายามพูดให้เราด้อยกว่า บางคนกลัวเราเสียใจพูดแต่สิ่งที่ดี ต้องพยายามที่จะตัดข้อมูลที่เบี่ยงเบนที่แท้จริงจากตัวเรา และคนรอบข้างออก การมองตนตามที่เป็นจริงก็ต้องใช้ระยะเวลา ไม่จำเป็นต้องเร่งมองให้ออกในครั้งเดียว หรือจากการทำ Psychometric Assessment ก็เป็นตัวช่วยทำให้เรารู้ว่าตัวตนที่แท้จริงเป็นเช่นไร วิเคราะห์ร่วมกับเสียงสะท้อน (Feedback) จากคนรอบข้าง

2.1.5.3 คนตามอุดมคติ (Ideal Self) คือตัวตนที่อยากมีอยากเป็น เป็นข้อมูลที่ทุกคนมีอยู่ในใจอยู่แล้ว แต่บางคนอาจจะปฏิเสธสิ่งที่อยากเป็น แล้วเลือกอย่างอื่นที่ง่ายกว่า ทั้งที่จริงไม่ชอบ เช่น เป็นคนพูดไม่เก่ง อยากพูดเก่งเวลานำเสนองาน แต่เคยลองครั้งแรกแล้วทำไม่ได้ก็สร้างเกราะขึ้นมาด้วยการปฏิเสธสิ่งนั้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำเพราะข้อมูลที่ได้อาจจะไม่ถูกต้อง ทำให้เราไม่สามารถปรับ ตัวตนของเราได้

ตัวอย่าง การพัฒนาตัวตนของนาย ก

คนที่ตนมองเห็น คือ พูดน้อย เก็บตัว ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ทำให้ไม่มีผลงาน เพราะไม่กล้าที่จะนำเสนอ

- คนตามที่เป็นจริง คือ มีความคิดสร้างสรรค์ แต่กลัวว่านำเสนอไปแล้วจะผิด ทำให้ไม่กล้าเสนอ
- คนตามอุดมคติ คือ อยากเป็นคนกล้าแสดงออก เข้าสังคมเก่ง จะได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง

2.1.6 แนวคิดในการประยุกต์ใช้ในองค์กร

แนวคิดในการนำทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมาใช้ในองค์กรนั้น มักจะใช้ในการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหา(Selection) การคัดเลือก(Recruitment) การเลื่อนตำแหน่ง(Promoting) การฝึกอบรม(Training) การพัฒนาทางอาชีพ(Career Path) และสามารถทำนายความสำเร็จของงานได้ มักใช้ร่วมกับเครื่องมือการประเมินผลด้านพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ ร่วมด้วย เช่นการทำ 360 องศา ซึ่งจากการศึกษาลักษณะลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานในองค์กรว่าลักษณะใดเป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานหรือศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมการทำงานด้านอื่นๆ พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพบางด้านมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น บุคลิกภาพด้านความห้วนไหวจะมีความเสี่ยงที่จะได้รับบาดเจ็บจากการทำงานสูงกว่าบุคลิกภาพด้านอารมณ์มั่นคง

ในด้านการวัดศักยภาพในการบริหารงานนั้น จะพิจารณาที่องค์ประกอบเฉพาะของตำแหน่งงานเป็นส่วนใหญ่ จะไม่ใช่ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในการประเมินผล ด้วยความเป็นกระบวนการวัดลักษณะบุคลิกภาพแบบกว้างๆ ฉะนั้น หากต้องการวัดขีดความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหาร จึงควรใช้วิธีการที่แตกต่างออกไป เพื่อวัดองค์ประกอบของพฤติกรรมและรายละเอียดของลักษณะการทำงาน การใช้ PRISM model หรือเครื่องมือประเมินผลอื่นๆ ที่มีความเฉพาะเจาะจง จะมีความเหมาะสมต่อการประเมินลักษณะและศักยภาพการบริหารงานได้ดีกว่า

แต่ละองค์ประกอบในทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบนั้นล้วนมีพฤติกรรมย่อยของตัวเอง เช่น Agreeable นั้นประกอบไปด้วย Tactful, Diplomatic, Team-center, Submissive, Warm, Friendly, Tolerant และ Democratic ซึ่งโดยทั่วไป การใช้และประเมินด้วยทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจะสะท้อนเพียงคะแนนเฉลี่ยโดยรวมของพฤติกรรมย่อยต่างๆเท่านั้น เนื่องจากการแสดงผลคะแนนรายพฤติกรรมย่อย จะก่อให้เกิดความซับซ้อน และสิ้นเปลืองเวลาในการวิเคราะห์ผล อย่างไรก็ตาม ความเร็วและความง่ายในการใช้งาน ก็ยังคงนับเป็นจุดแข็งทฤษฎีนี้

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 กลุ่มตัวอย่าง

บุคคลตัวอย่างที่นำมาศึกษาในงานวิจัยคือ เจ้าของธุรกิจSME ประเภทร้านเบเกอรี่ราย
หนึ่ง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้เครื่องมือ 2 อย่างในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่

3.2.1 แบบประเมินทางจิตวิทยา (Psychometric Assessment)

เครื่องมือที่นำมาใช้ชื่อ The Work Behavior Inventory (WBI) การว่าจ้างพนักงานด้วย
วิธีการที่ถูกต้อง และจัดหาคนที่มีคุณสมบัติตรงกับลักษณะงานนั้นเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง การคัดเลือก
บุคคลที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมอาจก่อความเสียหายต่อความก้าวหน้าขององค์กร คุณภาพสินค้า
หรือบริการ ชื่อเสียง รวมถึงการสูญเสียร้ายแรงที่อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจและองค์กรได้

การแบ่งแยกคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคลจึงเป็นหัวใจ
สำคัญในการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงานและความสามารถ เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ
เพิ่มขึ้น และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของอาชีพและนำองค์กรไปสู่ความ
เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ผลจากการค้นคว้าวิจัยลักษณะการทำงานของคนทั่วไป แสดงให้เห็น
ว่าพฤติกรรมการทำงาน บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติที่เหมาะสมของพนักงาน มีความสำคัญ
มากกว่า กระบวนการความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์การทำงานที่มากมายของบุคคลคน
นั้น อย่างไรก็ตามมององค์กรไม่อาจวางใจได้ว่า บุคคลที่คัดเลือกมานั้นมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับ
ลักษณะงานในองค์กรอย่างแท้จริง

3.2.1.1 การนำ WBI ไปประยุกต์ใช้ The Work Behavior Inventory
(WBI) เป็นเครื่องมือประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานหรือบุคคลทั่วไป เพื่อนำคำอธิบาย
นั้นมาทำการวิเคราะห์ เพื่อประกอบการตัดสินใจคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานหรือเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

ตามความเหมาะสมของลักษณะงานและสอดคล้องกับความสามารถของบุคคลนั้นๆ The Work Behavior Inventory (WBI) สามารถเพิ่มความชัดเจนในการตัดสินใจเพื่อคัดเลือกและประเมินผลพฤติกรรมของบุคคลให้ตรงกับความต้องการของงาน และสามารถชี้ส่งเสริมสนับสนุนหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับลักษณะงานอันได้แก่ การคัดเลือกพนักงาน, การพัฒนาบุคลากร, การใช้ศักยภาพ และประสิทธิภาพของบุคคลให้เหมาะสม, การพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำ และผู้ตาม, การทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพของทีมงาน และประสิทธิภาพขององค์กร เป็นต้น

3.2.1.2 ความเกี่ยวข้องกับการจัดสรรการทำงาน ได้แก่ ประเด็นของลักษณะงาน WBI ถูกออกแบบมาเป็นพิเศษเพื่อการจัดสรรบุคคลให้ตรงกับลักษณะงานต่าง ๆ ทุกคำถามเป็นเครื่องวัดที่มีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีอยู่ในปัจจุบันทั้งสิ้น มาตรการการประเมินค่าตนเอง WBI สามารถแสดงให้เห็นได้ว่าบุคคลผู้นั้น ได้ประเมินค่าตนเองสูงเกินไปหรือไม่ในขณะที่ทำแบบทดสอบ

ความกว้างขวางของลักษณะงาน WBI ใช้ได้กับบุคคลทั่วไป ทั้งไม่เคยทำงานมาก่อนหรือกลับสู่ตลาดแรงงานอีกครั้ง ไปจนถึงผู้บริหารระดับสูง มาตรฐานของคะแนน WBI ค่าเฉลี่ยจะแสดงในรูปเปอร์เซ็นต์ที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง ที่มีการทำงานหลากหลายอาชีพด้วยกันง่ายต่อการทำ ผู้ตอบแบบทดสอบระบุว่าพฤติกรรมใดที่อธิบายถึงความเป็นตัวเองมากที่สุด ใน 5 ตัวเลือกระยะเวลาในการทำแบบทดสอบโดยเฉลี่ยประมาณ 30-45 นาที เป็นกรณี (ไม่จำกัดเวลา)

3.2.1.3 คุณลักษณะเด่นที่สำคัญ จากผลการศึกษาและการวิจัยหลายองค์กรทั้งต่างประเทศและในประเทศ พบว่า WBI สามารถแสดงให้เห็นถึง คุณลักษณะดังต่อไปนี้

- ความน่าเชื่อถือ (Reliability) WBI มีคะแนนของความน่าเชื่อถือสูงกว่าแบบทดสอบบุคลิกภาพอื่น ๆ ที่มีอยู่ในท้องตลาด (WBI ความน่าเชื่อถือ .85 ในขณะที่แบบทดสอบอื่นอยู่ที่ .75)

- ความเที่ยงตรง (Validity) WBI มีเหตุผลที่ดีเป็นมาตรวัดที่สามารถประเมินผลถึงบุคลิกภาพของบุคคลทั่วไปในการทำงานได้ตามสภาพความเป็นจริงได้อย่างแม่นยำ

- ความสัมพันธ์ของ Big Five กับเครื่องวัดของ WBI ถูกจัดเป็นกลุ่มตามหลักเกณฑ์ที่ได้จากการศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยทางบุคลิกภาพของ Big Five แบบทดสอบบุคลิกภาพที่มีประสิทธิภาพต้องแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงกันของ Big Five มิฉะนั้นแล้วแบบทดสอบนั้นจะไม่สามารถประเมินผลหรือทำนายบุคลิกภาพของบุคคลได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์

ความสัมพันธ์กับแบบทดสอบบุคลิกภาพอื่นที่มีชื่อเสียง WBI มีความสัมพันธ์กับแบบทดสอบอื่น ๆ ที่ได้รับการยอมรับและเป็นที่รู้จัก เช่น Hogan, OPQ, NEO, CPI

นิยามของพฤติกรรมความสามารถโดยนักวิจัย เครื่องวัดของ WBI ได้ทำการประเมินผลตามความสามารถที่ได้ให้คำจำกัดความไว้ในหนังสือ Competence at Work ของ Spencer & Spencer, 1993 และหนังสือ Working with Emotional Intelligence ของ Goleman, 1998 สถิติปัญหาทางอารมณ์ รายงานบรรยายสรุปของ WBI มีเครื่องวัดคะแนนรวมในเรื่องของสถิติปัญหาทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ซึ่งหนังสือของ Daniel Goleman (1998) ได้ระบุไว้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างสถิติปัญหาทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานหรือการประกอบอาชีพ

3.2.1.4 ประสิทธิภาพของการทำแบบทดสอบ WBI จากการวิจัยพบว่า WBI มีความถูกต้อง แม่นยำในเรื่องต่อไปนี้

- ระบุลักษณะส่วนบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถด้านเทคนิคที่เหมาะสมกับงาน แต่ไม่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมหรือทีมงานขององค์กร
- ระบุลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารระดับสูงที่มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมที่จะเป็นผู้นำในองค์กรขนาดใหญ่
- ระบุลักษณะส่วนบุคคลที่สามารถปรับเปลี่ยนจากบทบาทลูกน้องไปสู่บทบาทผู้จัดการหรือผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ระบุว่าบุคคลใดที่มีประสิทธิภาพในด้านความคิดหรือการขายสินค้า
- วินิจฉัยถึง “จุดบอด” และ “ศักยภาพที่ควรระวัง” ที่อาจจะเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในอาชีพ หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลนั้น ๆ
- มุ่งเน้นความสนใจต่อการพัฒนาอาชีพและพยายามให้คำแนะนำพฤติกรรมที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว

3.2.1.5 Work Behavior Inventory Scales WBI มี 40 มาตราวัดที่หลากหลาย ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับสถานะการทำงานดังนี้

- การเอาใจใส่ต่อสัมพันธ์ภาพ (Extraversion)
- การชอบสมาคม (Sociability)
- การเป็นผู้นำ (Leadership)
- การจูงใจ (Influence)
- พลังใจในการทำงาน (Energy)
- การสนับสนุนด้านความคิด (Agreeableness)
- ความร่วมมือ (Cooperation)
- ความห่วงใยผู้อื่น (Concern for Others)
- ความชำนาญการพูด (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)
- การออกคำสั่ง (Directive)
- การพ่อนปรน (Laissez-Faire)
- ลักษณะของนักขายและผู้มีอำนาจชักจูง (Influencing & Selling)
- คล่องแคล่ว (Dynamic)
- วิเคราะห์จำแนก (Analytical)
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal)

- ศักยภาพในการพัฒนาพฤติกรรม (Behavioral Growth Potential)
- Behavioral Growth Potential
 - สิ่งชี้ความสำเร็จในอาชีพ (Occupational Success Indicators)
 - ประสิทธิภาพในการบริการลูกค้า (Customer Service Effectiveness)
 - ประสิทธิภาพในการขาย (Sales Effectiveness)
 - ประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำ (Leadership Effectiveness)
 - ประสิทธิภาพในการเป็นเจ้าของธุรกิจ (Entrepreneurial Effectiveness)
- Emotional Intelligence
 - ความเที่ยงตรงในการตอบแบบทดสอบ (Response Fidelity)
 - ความเที่ยงตรงในการประเมินตนเอง (Self-Perception)
 - ความเที่ยงตรงในการนำเสนอตนเอง (Self-Presentation)
 - ความไม่สอดคล้องกันของการตอบแบบทดสอบ (Response Inconsistency)

3.3 การประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment)

การประเมินสมรรถนะ คือ กระบวนการในการประเมิน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในขณะนั้นเปรียบเทียบกับระดับ สมรรถนะที่องค์กรคาดหวัง ในตำแหน่งงานนั้นๆ ว่าได้ตามที่คาดหวังหรือมีความแตกต่างกันมาก น้อยเพียงใดการประเมินสมรรถนะควรมีลักษณะ ดังนี้ประเมินอย่างเป็นระบบ (Systematic) มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน (Objective) เป็นกระบวนการที่สามารถวัดประเมินได้ (Measurable) เครื่องมือมีความเที่ยง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability)

ในบริษัทที่ผู้ถูกวิจัยเคยปฏิบัติงานอยู่นั้นใช้การประเมิน โดยผู้บังคับบัญชา (Boss Assessment) ซึ่งเป็นเทคนิคการประเมิน สมรรถนะที่ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน ผู้ใต้บังคับบัญชาฝ่ายเดียวเพราะ เชื่อว่าผู้บังคับบัญชา จะรู้จักผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด และต้องรับผิดชอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อจำกัดของการประเมิน โดยผู้บังคับบัญชา คือ ผู้บังคับบัญชาอาจไม่เห็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา การประเมินจากผู้บังคับบัญชา ใกล้เคียงแต่เพียงฝ่ายเดียวอาจไม่สามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และอาจมีความเอนเอียงหรืออคติกับลูกน้องบางคนได้

3.3.1 วัตถุประสงค์ของการประเมินสมรรถนะในการทำงาน

- เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเพื่อใช้ในการปรับปรุงงาน
- เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
- เพื่อให้เห็นภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุง

ระบบและพัฒนาบุคลากร

- เพื่อให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันของบุคลากรเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย
- เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของพนักงาน

3.3.2 ผู้รับผิดชอบในการประเมินสมรรถนะ

องค์กรจะต้องพิจารณาว่าจะให้ใครเป็นผู้ประเมินสมรรถนะนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ความพร้อม และวัฒนธรรมขององค์กร เป็นต้น การประเมินระบบสมรรถนะ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาใช้วัดระดับความสามารถที่มีอยู่จริงของบุคลากร เปรียบเทียบกับระดับของสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในแต่ละตำแหน่งงาน ทั้งนี้ การประเมินขององค์กรที่ผู้ถูกวิจัยเคยปฏิบัติงานนั้น มีการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาเท่านั้น

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ทำการวิจัยได้ให้บุคคลตัวอย่างการวิจัยดำเนินการทำแบบประเมินภาวะผู้นำผ่านช่องทางออนไลน์ (WBI; Work Behavior Inventory) เพื่อศึกษาลักษณะบุคลิกภาพเบื้องต้นของบุคคลตัวอย่างจากนั้นนำผลการประเมินที่ได้มาทำความเข้าใจ และยืนยันความถูกต้องกับบุคคลตัวอย่าง เมื่อเข้าใจในผลการประเมินตรงกันแล้ว ผู้ทำการวิจัยจึงได้ให้ข้อมูลป้อนกลับ รวมถึงสะท้อนให้บุคคลตัวอย่างได้เห็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองอย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ยังให้บุคคลตัวอย่างรับข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตน โดยใช้การประเมินโดยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อศึกษาประเด็นการพัฒนาตนเองเพิ่มเติม หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงมอบหมายให้บุคคลตัวอย่างทำการเขียนเป้าหมาย และแผนการพัฒนาตนเองให้ไปในทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสม โดยท้ายที่สุดทั้งบุคคลตัวอย่าง และผู้ทำการวิจัยได้กลับมาพูดคุยกันอีกครั้ง เพื่อศึกษาความเป็นไปของแผนการพัฒนาตนเองและวางแผนการติดตามผลร่วมกันต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิจัย

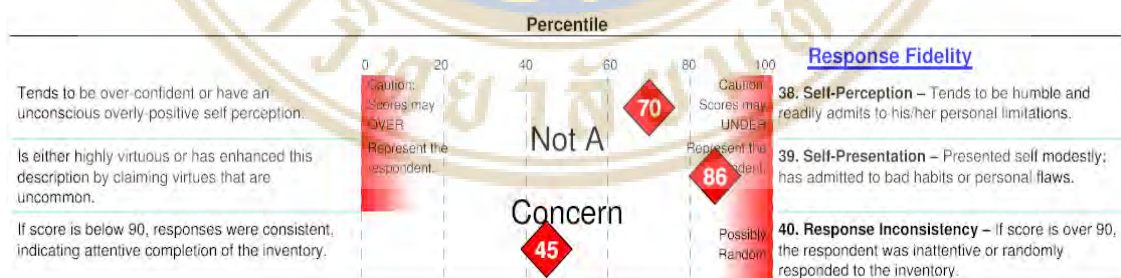
หลังจากที่บุคคลตัวอย่าง ได้ทำแบบประเมิน Work Behavior Inventory (WBI) แล้วนั้น จะได้รับผลการประเมิน และมีการได้ผู้พูดคุยเพื่อปรับความเข้าใจกับผู้วิจัยเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยยังได้ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนของการให้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชาของบุคคลตัวอย่าง เพื่อที่จะทำให้ผลการประเมินนี้สามารถสะท้อนตัวตนของผู้รับการประเมินได้อย่างแม่นยำ โดยเนื้อหาในบทนี้มี 2 ส่วน คือ ภาพรวมผลการประเมิน และการให้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา

4.1 ผลการประเมินโดยรวมของ Work Behaviour Inventory (WBI)

จากภาพรวมของการประเมินนี้สามารถสรุปประเด็นสำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะของบุคคลตัวอย่างได้ ดังนี้

4.1.1 ผลการประเมินของความเที่ยงตรง (Response Fidelity)

ผลการประเมินของความเที่ยงตรงในการตอบแบบทดสอบของบุคคลตัวอย่างมีผลการประเมิน ดังภาพนี้

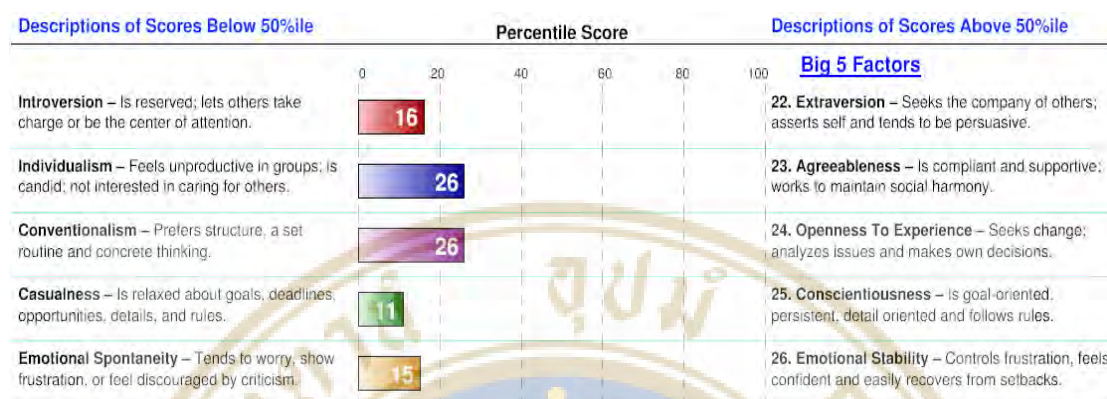


รูป 1 ผลการประเมินโดยรวมของ Work Behavior Inventory (WBI)

จากภาพสามารถวิเคราะห์ได้ว่า บุคคลตัวอย่างเป็นผู้ที่มีลักษณะถ่อมตนมาก ในขณะที่เดียวกันพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้อื่นก็มีลักษณะที่ถ่อมตนค่อนข้างมาก มักไม่ค่อยแสดงความสามารถของตนและมีความมั่นใจในตัวเองของผู้อื่นอย่างเต็มที่ เพราะจะคิดว่าผลงานที่ตนทำนั้นยังไม่ดีพอ แม้ผู้อื่นจะพึงพอใจแล้วก็ตาม

4.1.2 คุณสมบัติใหญ่ห้าประการ (Big 5 Factors)

ผลการประเมิน Big 5 Factors จากแบบประเมิน Work Behavior Inventory (WBI) ดังภาพนี้

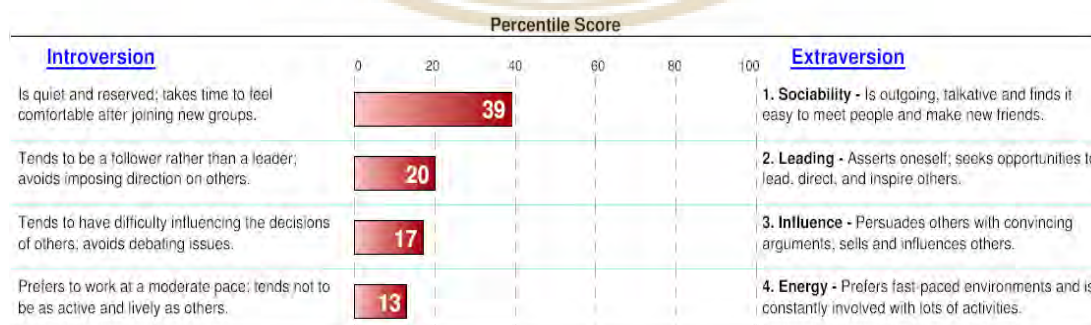


รูป 2 ผลการประเมิน Big 5 Factors จากแบบประเมิน Work Behavior Inventory (WBI)

จากภาพสามารถวิเคราะห์ผลโดยรวมดังนี้ บุคคลตัวอย่างนี้สามารถเข้าสังคมได้ มีทัศนคติที่ค่อนข้างดี แต่อาจจะต้องใช้เวลาทำความรู้จักกับบุคคลใหม่ๆก่อนจึงจะพูดคุยด้วยได้อย่างสนิทสนม มีลักษณะของความรักอิสระในการทำงาน นั่นก็คือ บุคคลนี้จะทำงานได้ดีหากได้ทำงานคนเดียว และด้วยอารมณ์ที่ไม่ค่อยเสถียร จะเหมาะกับการทำงานในตัวของสำนักงานมากกว่าที่จะออกไปพบปะกับบุคคลอื่น อีกทั้งยังเป็นบุคคลที่ไม่เน้นการใช้ข้อมูลในการทำงาน ไม่เน้นการวิเคราะห์ข้อมูลในการทำงานมากนัก มักจะทำงานอย่างไม่มีขั้นตอน หรือแบบแผนมากนัก บุคคลนี้จะประสบความสำเร็จมากจากการทำงานคนเดียวมากกว่าการทำงานร่วมกับผู้อื่น

4.1.3 การเอาใจใส่ต่อสัมพันธภาพ (Extraversion)

ผลการประเมินด้าน Introversion กับ Extraversion จากแบบประเมิน Work Behavior Inventory (WBI) ดังภาพนี้



รูป 3 ผลการประเมินด้าน Extraversion จากแบบประเมิน Work Behavior Inventory (WBI)

เมื่อพิจารณาลักษณะบุคลิกภาพในปัจจัยแรกโดยภาพรวมสะท้อนให้เห็นว่า บุคคลนี้มีความเป็นกันเองกับบุคคลอื่นแต่จะค่อนข้างเงียบ สงวนท่าทีกับผู้อื่น จะต้องใช้เวลาสักครู่เพื่อสร้างสายสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเป็นผู้นำในตัวค่อนข้างน้อย มักจะเป็นผู้ปฏิบัติตาม มากกว่าการเป็นผู้นำและจงใจให้ผู้อื่นมาปฏิบัติตาม ไม่ชอบการโต้เถียงกับผู้อื่น บุคคลนี้จะพยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็น และไม่แสดงความกระตือรือร้นในการทำงานของตน ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความถ่อมตัวนั่นเอง

4.1.4 การสนับสนุนด้านความคิด (Agreeableness)

ผลการประเมินด้าน Individualism กับ Agreeableness จากแบบประเมิน Work Behavior Inventory (WBI) ดังภาพนี้

<u>Individualism</u>		<u>Agreeableness</u>
Tends to feel unproductive in groups, is not concerned about getting along with everyone.	26	5. Cooperation - Likes to work with others; supports coworkers; helps resolve team conflict.
Has little interest in the problems of others; refrains from showing sympathy.	24	6. Concern for Others - Is empathic and eager to assist others; is sensitive to others' feelings.
Is candid and not always polite with others; tends to be unsympathetic with those who complain.	41	7. Diplomacy - Respects the opinions of others; is polite and careful not to offend others.

รูปที่ 4 ผลการประเมินด้าน Agreeableness จากแบบประเมิน Work Behavior Inventory (WBI)

ปัจจัยที่สองโดยภาพรวมสะท้อนให้เห็นว่า บุคคลตัวอย่างนี้มีการให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือผู้อื่นบ้าง มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นบ้างแต่จะไม่กล้าที่จะถามถึงปัญหาของผู้อื่น จะดูเป็นบุคคลที่ไม่ค่อยใส่ใจผู้อื่นมากนัก เป็นลักษณะที่มีความเกรงอกเกรงใจผู้อื่น มีการแสดงออกที่สุภาพ ความเคารพต่อผู้อื่น

4.1.5 การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience)

ผลการประเมินด้าน Conventionalism กับ Openness to Experience จากแบบประเมิน Work Behavior Inventory (WBI) ดังภาพนี้

<u>Conventionalism</u>		<u>Openness To Experience</u>
Prefers structure, predictability and routine; avoids ambiguity and constant change.	25	8. Adaptability - Seeks out variety, readily adapts to ambiguity, change or new situations.
Prefers traditional approaches; tends not to use imagination very much.	23	9. Innovation - Has an active imagination; combines unrelated things in unusual ways.
Prefers concrete thinking to abstractions; is not interested in analysis and logic.	17	10. Analytical Thinking - Is logical and identifies patterns and solutions that may not be obvious.
Refrains from working independently; seeks guidance; dislikes making independent decisions.	69	11. Independence - Is self-reliant and willing to make difficult decisions independently.

รูป 5 ผลการประเมินด้าน Openness to Experience จากแบบประเมิน Work Behavior Inventory (WBI)

ปัจจัยที่สามด้านการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ของบุคคลตัวอย่างนี้ แสดงให้เห็นว่า บุคคลนี้เป็นผู้ที่ชอบทำงานที่มีแบบแผน ไม่ชอบความกำกวมในการทำงาน จะต้องมีความชัดเจนในการทำงาน มักจะชอบทำงานที่เป็นในลักษณะวิธีการทำงานเดิมมากกว่าที่จะต้องคิดพลิกแพลงหรือสร้างสรรค์การทำงานใหม่ๆ และมักจะวิเคราะห์สิ่งต่างๆ จากสิ่งที่สัมผัสได้มากกว่าที่จะคิดวิเคราะห์ปัญหาจากการดูข้อมูลที่มี

จุดเด่นของบุคคลนี้ คือ ความมีอิสระในการทำงาน นั่นก็คือ บุคคลนี้จะมีลักษณะที่ชอบทำงานด้วยตัวเองมากกว่าการพึ่งคำแนะนำจากผู้อื่น จะสามารถทำงานคนเดียวได้ดีกว่าการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งพฤติกรรมนี้จะส่งผลให้บุคคลนี้สามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างเด็ดเดี่ยวและมั่นใจในการตัดสินใจของตนเองถึงแม้จะเป็นเรื่องที่ยากในการตัดสินใจก็ตาม เพราะ ก่อนที่จะตัดสินใจนี้จะต้องมีการไตร่ตรองอย่างดีและเหมาะสม

4.1.6 การมีสามัญสำนึก (Conscientiousness)

ผลการประเมินด้าน Casualness กับ Conscientiousness จากแบบประเมิน Work

Behavior Inventory (WBI) ดังภาพนี้

<u>Casualness</u>		<u>Conscientiousness</u>
Would rather enjoy life than compete against difficult standards; avoids setting difficult goals.	10	12. Achievement - Sets stretching goals and works hard; works toward career advancement.
Postpones activities that are disliked; avoids taking on new work or volunteering.	15	13. Initiative - Takes action without being asked; readily volunteers for new responsibilities.
Tends to lose motivation to complete projects; may yield when faced with obstacles.	37	14. Persistence - Keeps working to overcome obstacles; doesn't leave projects unfinished.
Avoids working on exacting details; tends not to double-check work or the accuracy of information.	31	15. Attention to Detail - Double checks work for accuracy and prevents errors; is organized.
Doesn't always meet deadlines; tends to be late or avoid obligations.	21	16. Dependability - Is reliable in completing assignments; consistently meets deadlines.
Works around the rules to get the job done; doesn't always comply with official procedures.	5	17. Rule Following - Follows rules and people in authority; tends not to break a promise.

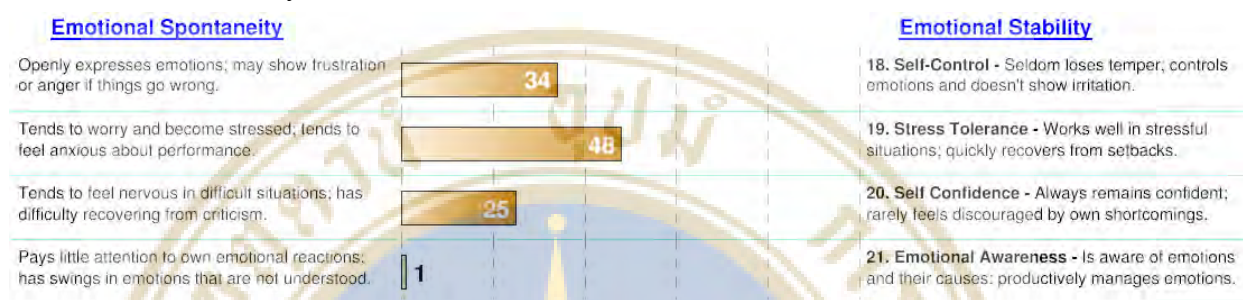
รูป 6 ผลการประเมินด้าน Conscientiousness จากแบบประเมิน Work Behavior Inventory (WBI)

เมื่อพิจารณาในปัจจัยที่สี่ด้านการมีสามัญสำนึกของบุคคลตัวอย่าง จะมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานแบบสั้นๆ ไม่มีการตั้งเป้าที่ทำหาย มักจะหลีกเลี่ยงการแข่งขันในการทำงานกับผู้อื่น ด้วยลักษณะที่ไม่เปิดรับสิ่งใหม่ๆ บุคคลนี้มักจะรอให้มีการมอบหมายงานมาให้ทำมากกว่าที่จะเสนอตัวที่จะทำงานนั้นๆ ด้วยตัวเอง เหตุเพราะมีลักษณะของความถ่อมตัวจึงไม่แสดงให้เห็นว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานนั้นๆ แต่จะทำงานอยู่ในขอบเขตการทำงานของตัวเองโดยไม่คำนึงถึงแรงกดดันรอบตัวมากนัก การทำงานอย่างมีสติไม่กดดันต่อแรงกดดันจะทำให้บุคคลนี้สามารถทำงานได้อย่างเป็นระเบียบ แต่ก็จะไม่ใส่ใจในรายละเอียดมากนัก ความน่าเชื่อถือที่จะทำงานให้เสร็จตามกำหนดมีค่อนข้างน้อย เพราะ การทำงานของบุคคลนี้ไม่ได้แสดงให้เห็นว่าตนทำงาน

ไปถึงไหน และมีขั้นตอนการทำงานอย่างไร จึงทำให้ผู้อื่น ไม่กล้าให้ความไว้วางใจและเชื่อถือวิธีการทำงานของบุคคลนี้

4.1.7 เสถียรภาพทางอารมณ์ (Emotional Stability)

ผลการประเมินด้าน Emotional Spontaneity กับ Emotional Stability จากแบบประเมิน Work Behavior Inventory (WBI) ดังภาพนี้



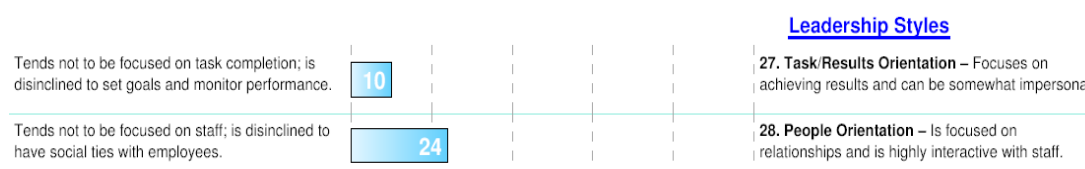
รูป 7 ผลการประเมินด้าน Emotional Stability จากแบบประเมิน Work Behavior Inventory (WBI)

ปัจจัยประการสุดท้าย ด้านความมั่นคงของอารมณ์ แสดงให้เห็นว่า บุคคลตัวอย่างนี้มีความสามารถที่จะยับยั้งอารมณ์ของตัวเองได้ค่อนข้างดี สามารถที่จะทำงานภายใต้แรงกดดันจากปัจจัยรอบข้างได้อย่างมีสติ ด้วยบุคคลนี้มีความสุภาพต่อผู้อื่น หากมีการตำหนิ หรือ วิพากษ์วิจารณ์การทำงานจากผู้อื่น บุคคลนี้จะสามารถสงบนิ่งและรับฟังคำติชมได้และมีพฤติกรรมตอบสนองกลับอย่างสุภาพ และจะมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความไม่มั่นใจในตัวเอง

ในส่วนของการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเองนั้น เป็นจุดด้อยของบุคคลนี้ ซึ่งจะมีการแสดงพฤติกรรมของการโมโหอย่างขาดสติ พฤติกรรมนี้อาจส่งผลให้คำพูดหรือกิริยาที่แสดงออกมานั้นรุนแรง

4.1.8 ลักษณะของผู้นำ (Leadership Styles)

ผลการประเมิน Leadership Style จากแบบประเมิน Work Behavior Inventory (WBI) ดังภาพนี้



รูป 8 ผลการประเมิน Leadership Style จากแบบประเมิน Work Behavior Inventory (WBI)

จากการวิเคราะห์ลักษณะของความเป็นผู้นำของบุคคลนี้จะเป็นลักษณะของการทำงานที่เน้นคนมากกว่าข้อมูลในการทำงาน จะเป็นผู้นำที่มีความเข้าใจในพนักงานที่มีผลงาน ไม่ดี และ

พยายามที่จะพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานมากขึ้น จะไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จะพยายามพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้ได้ สอนพนักงานทั้งด้านความรู้ในการทำงาน และเป็นตัวอย่างสำหรับพฤติกรรมที่เหมาะสมด้วย

4.1.9 ลักษณะของนักขาย และผู้มีอำนาจชักจูง (Influencing & Selling Styles)

ผลการประเมิน Selling and Influencing Style จากแบบประเมิน Work Behavior

Inventory (WBI) ดังภาพนี้

		Selling & Influencing Styles
Tends to lack enthusiasm or assertiveness when selling; is disinclined to debate or negotiate.	13	29. Dynamic – Sells based on energy and drive; is ambitious, assertive, and persuasive.
Tends not to use a logical approach; doesn't stress technical advantages when selling.	14	30. Analytical – Sells based on facts and analysis; is logical in addressing advantages.
Tends not to develop rapport before selling; doesn't feel a need to sell to friends.	11	31. Interpersonal – Sells based on relationships; develops friendships with customers.

รูป 9 ผลการประเมิน Selling and Influencing Style จากแบบประเมิน Work Behavior Inventory (WBI)

เมื่อนำทฤษฎี Big Five มาประกอบการวิเคราะห์ จะแสดงให้เห็นว่าความคล่องแคล่วในการทำงานที่มีน้อยนั้น ไม่กระตือรือร้นในการทำงานของตนเองเป็นเพราะบุคคลนี้ไม่ชอบการโน้มน้าวให้บุคคลอื่นมาฟังสิ่งที่ตนคิดหรือต้องการ แต่มีความพอใจที่จะเป็นผู้ตามมากกว่าที่จะต้องแสดงความคิดเห็นของตนออกมา ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาประกอบการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่บุคคลตัวอย่างนี้มีลักษณะการทำงานที่ไม่เน้นทางด้านข้อมูลมากนัก และในส่วนของความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ถึงบุคคลนี้ถึงจะเป็นบุคคลที่สามารถเข้าสังคมได้ค่อนข้างดี แต่ต้องใช้เวลาสักระยะเวลาในการสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น เพราะบุคลิกที่ค่อนข้างเกรงใจจึงทำให้ไม่กล้าที่จะพูดคุยกับผู้อื่น

4.1.10 Behavioral Growth Potential

ผลการประเมิน Behavioral Growth Potential จากแบบประเมิน Work Behavior

Inventory (WBI) ดังภาพนี้

		Behavioral Growth Potential
Is less likely to pursue or be in alignment with career growth and higher-level responsibilities.	20	32. Potential – Potential to advance into roles with broader, higher level responsibilities.

รูป 10 ผลการประเมิน Behavioral Growth Potential จากแบบประเมิน Work Behavior Inventory (WBI)

บุคคลตัวอย่างนี้มีสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้แต่ก็ไม่ชอบที่จะต้องเปลี่ยนแปลงอะไรใหม่ๆ จะเป็นการเติบโตในสายงานอย่างเป็นทางการไปเรื่อยๆ ซึ่งจะกล่าวได้

ว่าเป็นบุคคลที่ไม่ชอบทำงานที่มีความท้าทายความสามารถของตนเอง แต่ชอบที่จะทำงานตามคำสั่ง อย่างเป็นแบบแผนมากกว่า

4.1.11 สิ่งชี้้นำความสำเร็จในอาชีพ (ประเมิน Occupational Fit)

ผลการประเมิน Occupational Fit จากแบบประเมิน Work Behavior Inventory (WBI)

ดังภาพนี้



รูป 11 ผลการประเมิน Occupational Fit จากแบบประเมิน Work Behavior Inventory (WBI)

จากผลการประเมินนี้ทำให้เห็นว่า ลักษณะงานที่เหมาะสมกับบุคคลตัวอย่างนี้ที่สุด คือ การเป็นเจ้าของธุรกิจ ทางด้านการบริการลูกค้า ด้วยความสามารถที่จะทำได้คนเดียวได้ดี ทำให้มีการตัดสินใจในการทำกิจการของตนเองได้อย่างเด็ดเดี่ยวและรอบคอบ ทำให้คะแนนของความเป็นผู้นำนั้นค่อนข้างสูงเช่นเดียวกัน

4.1.12 การวิเคราะห์ จุดแข็ง และจุดด้อยที่ยังสามารถพัฒนา

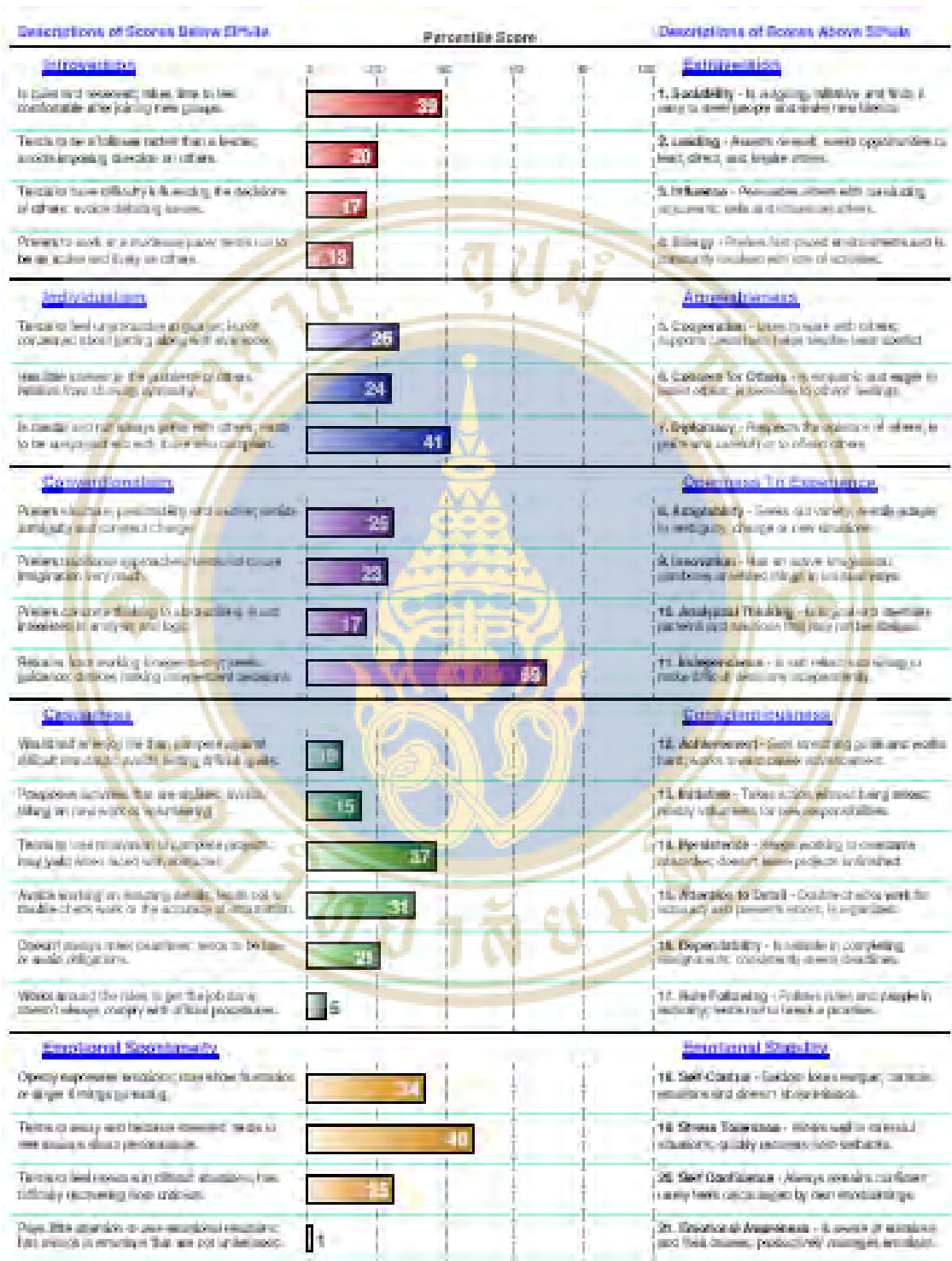
4.1.12.1 จุดแข็งที่มีสามารถอธิบายได้

- ความเป็นอิสระทำงาน คือ การที่ทำงานด้วยตัวเองจะทำให้การตัดสินใจต่างๆที่จะเกิดขึ้นนั้นจะต้องมีการไตร่ตรองอย่างดีที่สุดก่อนที่จะตัดสินใจทำงานนั้นๆลงไปด้วยความมั่นใจ

- อดทนต่อความเครียด คือ การที่ถูกแรงกดดันจากผู้อื่น สามารถที่จะเป็นแรงผลักดันให้มีการทำงานอย่างดีที่สุด ดังนั้น การมองแรงกดดันนี้ให้เป็นแรงผลักดันในการทำงานจะทำให้การทำงานผ่านพ้นไปได้ ถึงแม้จะถูกตำหนิบ้างในบางครั้ง ก็จะกลับมาทบทวนแก้ไขและพัฒนาตนเองต่อไป

- การพูด คือ ความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน มีความเคารพผู้อื่น ทั้งคำพูดและกิริยาที่แสดงออก

- ความเป็นกันเอง คือ มีความสามารถที่จะติดต่อกับบุคคลใหม่ๆได้ เพื่อ
สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน



รูป 12 Graphic Summary

4.1.12.2 จุดค้อยที่ต้องพัฒนา

การตระหนักถึงอารมณ์ของตนเอง จากคะแนนที่เห็นจะเป็นส่วนที่ได้คะแนนน้อยที่สุด ซึ่งจะลักษณะของอารมณ์ที่ขึ้นและลงอยู่ตลอดเวลา ควรจะเลี่ยงการทำงานที่จะต้องพบปะคนจำนวนมาก แต่อย่างไรก็ตาม การตระหนักรู้ในตนเอง เป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำความเข้าใจและความกระจำเริญต่อการกระทำของตัวเอง ซึ่งมองว่าการตระหนักรู้ในตัวเองนั้นควรที่จะเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาตัวเอง ซึ่งจุดนี้จะสามารถทำให้ตัวเองสร้างความฉลาดทางอารมณ์ได้และเกิดการเริ่มต้น พัฒนาตัวเองในส่วนอื่นๆต่อไป

การกำหนดเป้าหมายสู่ความสำเร็จ จุดอ่อนจุดนี้ เป็นลักษณะที่จะมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานแบบสั้นๆ ไม่มีการตั้งเป้าที่ทำหาย มักจะหลีกเลี่ยงการแข่งขันในการทำงานกับผู้อื่น

ปฏิบัติตามกฎ การที่จะต้องทำงานและปฏิบัติตามกฎข้อบังคับต่างๆนั้นจะเป็นสิ่งที่ยากที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ แต่หากเราทำการกำหนดเป้าหมายในอนาคตของตัวเองได้อย่างชัดเจนแล้ว สิ่งที่จะทำให้เราประสบความสำเร็จได้นั้นคือ การกำหนดวิธีหรือขั้นตอนการทำงาน และเราจะต้องปฏิบัติตามกฎที่เราตั้งเอาไว้ให้ได้อย่างเคร่งครัดเพื่อที่จะประสบความสำเร็จในธุรกิจหรืองานที่ทำอยู่

พลังการทำงาน ด้วยลักษณะของบุคคลตัวอย่างที่ไม่ชอบวิธีการทำงานที่ถูกเร่งรัด หรือมีกิจกรรมต่างๆมากมายที่จะเข้ามาขัดจังหวะการทำงาน ดังนั้น พลังที่จะเกิดขึ้นมาได้นั้น จะต้องเป็นพลังที่ถูกแรงผลักดันจากการที่ได้กำหนดเป้าหมายของตัวเองเอาไว้แล้ว แต่อย่างไรก็ตาม การตั้งเป้าหมายจะต้องมีการตั้งเป็นในระยะสั้นด้วย เพื่อที่จะได้สร้างกำลังใจให้กับตัวเองและทำให้มีพลังในการทำงานที่ดีเพื่อที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง

4.2 การให้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา

การประเมินและข้อมูลที่ถูกป้อนกลับโดยตรงจากผู้บังคับบัญชา ได้ระบุไว้ดังนี้

“ในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน สามารถที่จะเรียนรู้วิธีการทำงานกับผู้อื่นได้ดี มีความซื่อสัตย์ในงานของตนเอง มีความรอบคอบในการตรวจเช็คเอกสารต่าง รับมอบหมายงานจากหัวหน้างานและรับผิดชอบต่องานของตัวเองเป็นอย่างดี เป็นพนักงานที่เป็นที่รักของแต่ละแผนกในองค์กร ซึ่งเป็นจุดเด่นที่เพื่อนร่วมงาน รวมถึงลูกค้าสามารถสัมผัสได้ และมีการชื่นชมจากลูกค้าหลายๆราย”

จากข้อมูลดังกล่าวนี้ แสดงให้เห็นว่าบุคคลตัวอย่างนี้มีความสามารถที่จะทำงานตามคำสั่งได้อย่างดี และมีความสามารถในการบริการลูกค้าได้ ถึงแม้จะถูกแรงกดดันจากการติชมบ้างก็สามารถที่จะทำงานของตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างดี อีกทั้งยังมีความสามารถที่จะเข้าสังคมได้ดีอีกด้วย



บทที่ 5 ผลเพื่อนำไปใช้งาน

ในการนำการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาตนเองนั้นผู้ถูกประเมินจะต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน จึงจะสามารถทำการเขียนแผนพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมและสามารถเป็นไปได้จริง ในกรอบเวลาที่เหมาะสม และก่อให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ เนื้อหาในบทนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือเป้าหมายการพัฒนาและความเข้าใจตนเองของผู้รับการประเมิน และแผนการพัฒนาตนเอง

5.1 เป้าหมายการพัฒนาและความเข้าใจตนเองของผู้รับการประเมิน

เป้าหมายภายใน 31 ธันวาคม 2556 คือ การเป็นเจ้าของธุรกิจร้านขายเบเกอรี่ ซึ่งเป็นลักษณะของธุรกิจที่เน้นทางการให้บริการให้กับลูกค้า และเป็นธุรกิจใหม่ การที่จะต้องเข้าไปควบคุมดูแลร้านของตัวเองนั้นจำเป็นที่จะต้องพัฒนาด้านการควบคุมอารมณ์ของตัวเอง ซึ่งจะแยกออกเป็นการควบคุมจากภายในและการควบคุมจากภายนอก จากการประเมิน WBI ตามทฤษฎี Big 5 ทำให้ตัวเองทราบว่าตัวเองจะต้องปรับปรุงในส่วนของการควบคุมอารมณ์ก่อนเพื่อไม่ให้เป็นผู้อุปสรรคต่อการรับฟังคำติชมจากลูกค้าได้อย่างมีสติ

5.1.1 จุดแข็งที่มี

- ความเป็นอิสระ เป็นอิสระทางด้านความคิด การตัดสินใจทำสิ่งต่างๆได้ด้วยตัวเอง
- มีความอดทนต่อความเครียด จะสามารถทำงานได้ด้วยตัวเอง ถึงแม้จะมีแรงกดดันอยู่รอบตัวก็ไม่สนใจ
- มีการแสดงออกอย่างอบอุ่น สุภาพกับผู้อื่นเสมอ มีลักษณะของการถ่อมตัวค่อนข้างมาก
- สามารถที่จะเข้าสังคมได้ค่อนข้างดี ช่างพูดช่างคุย สนุกกับการได้พบปะผู้คนและสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนใหม่

5.1.1.1 จุดแข็งที่บุคคลตัวอย่างมีเมื่อเทียบกับความเห็นจาก ผู้บังคับบัญชา

สิ่งที่เห็นตรงกัน :

- มีอิสระทางด้านความคิด และสามารถทำงานคนเดียวได้ดี
- สามารถทำงานได้ในสถานการณ์ที่ตึงเครียด มีความอดทน อดกลั้น

สิ่งที่เห็นต่างกัน:

- บรรลุผลสำเร็จของงาน มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ทำงานอย่างจริงจัง และแสวงหาความก้าวหน้า
- มีการแสดงออกอย่างอบอุ่น สุภาพกับผู้อื่นเสมอ มีลักษณะของการถ่อมตัวค่อนข้างมาก
- สามารถที่จะเข้าสังคมได้ค่อนข้างดี ช่างพูดช่างคุย สนุกกับการได้พบปะผู้คนและสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนใหม่

5.1.2 จุดอ่อนที่มี

- หากมีเรื่องที่ทำให้รู้สึกโกรธจะพุดขึ้นมาทันทีโดยที่ไม่ได้คิดถึงผลกระทบที่จะตามมา
- ไม่ชอบทำงานที่มีสภาวะแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง และรีบเร่ง
- ไม่ชอบทำงานที่มีความท้าทาย เวลาทำงานจะดูเป็นคนที่ไม่ค่อยใส่ใจในงานที่ทำอยู่

5.1.2.1 จุดอ่อนที่บุคคลตัวอย่างมีเมื่อเทียบกับความเห็นจาก ผู้บังคับบัญชา

สิ่งที่เห็นตรงกัน :

- หากมีเรื่องที่ทำให้รู้สึกโกรธจะพุดขึ้นมาทันทีโดยที่ไม่ได้คิดถึงผลกระทบที่จะตามมา

สิ่งที่เห็นต่างกัน:

- หากมีเรื่องที่ทำให้รู้สึกโกรธจะพุดขึ้นมาทันทีโดยที่ไม่ได้คิดถึงผลกระทบที่จะตามมา

- ไม่ชอบปฏิบัติตามขั้นตอนที่มีการกำหนดเอาไว้
- ไม่ชอบทำงานที่มีความท้าทาย เวลาทำงานจะดูเป็นคนที่ไม่ค่อยใส่ใจงานที่ทำอยู่

5.1.3 การนำความรู้ตนเองไปใช้สู่การพัฒนาภาวะผู้นำ

ด้านการทำงาน :

การที่สามารถที่จะควบคุมอารมณ์ และรู้ว่าตัวเองกำลังพูด กำลังทำอะไรอยู่ นั้น จะทำให้มีสติในการทำงานมากขึ้น เมื่อมีสติแล้วจะสามารถแยกแยะปัญหาต่างๆ ได้ดี และสามารถที่จะแก้ไขให้ผ่านพ้นไปได้เป็นอย่างดีเช่นกัน ในลักษณะเดียวกันการควบคุมอารมณ์นั้นสามารถที่จะทำให้บุคคลิกมีความสุขมากขึ้น ซึ่งจะนำมาถึงบุคคลิกที่ดูน่าเชื่อถืออีกด้วย

ด้านบุคคลิกส่วนตัว:

การรู้จักอารมณ์ตนเองจะเป็นพื้นฐาน ในการควบคุมอารมณ์เพื่อแสดงออกอย่างเหมาะสม การรู้จักอารมณ์ตนเองก็คือการรู้ตัว หรือการมีสติในการดำเนินชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข เพราะ จะไม่ถูกรบกวนงำด้วยความโกรธ การรู้เท่าทันต่ออารมณ์ที่เกิดขึ้น มีสติรู้ว่าควรจะทำอย่างไรจึงจะเหมาะสมที่สุดในขณะอารมณ์นั้นๆ ดังนั้นการที่จะต้องควบคุมอารมณ์ของตัวเองได้นั้น จะเป็นข้อดีการดำเนินชีวิตอย่างมีสติ ระมัดระวังอยู่เสมอ

5.2 แผนการพัฒนาตนเอง

แผนพัฒนาตนเอง เป็นแผนที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือหลายคนกำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างหรือเพิ่มพูนคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมุ่งสู่คุณภาพระดับสูงจนบรรลุเป้าหมายของตน

ประโยชน์ของแผนพัฒนาตนเอง คือ ทำให้มีแผนสำหรับพัฒนาตนเองจากข้อมูลที่เชื่อถือได้ ทำให้รู้สมรรถนะที่ดีและสมรรถนะที่บกพร่องของตน ทำให้การพัฒนาตนเองเกิดจากความต้องการและความพร้อมของผู้จัดทำแผนเอง ทำให้ได้แนวทางสำหรับการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพสูงชันและมีความก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างมีเป้าหมาย ทำให้องค์กรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

ในการวิจัยนี้ ผู้ถูกวิจัยได้เลือกที่จะพัฒนาทางด้าน การควบคุมอารมณ์ของตนเอง โดยมีเป้าหมายและแผนการพัฒนาดังนี้

ผู้ประเมินทำแผนการพัฒนาตนเองเพื่อที่จะ ได้มีสติในการรับคำติชมจากลูกค้าและนำไปปรับปรุงการให้บริการที่ดีขึ้น

5.2.1 สิ่งที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้ประเมินคาดว่าหลังจากที่ทำการพัฒนาตนเองแล้ว ความมีสตินั้นจะทำให้ผู้ประเมินสามารถทำงานได้อย่างมีขั้นตอน แก้ไขปัญหาต่างๆได้เหมาะสม

5.2.2 สิ่งที่คาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

เนื่องจากผู้ประเมินเป็นเจ้าของกิจการ การพัฒนานี้จะทำให้มีสติในการรับฟังคำติชม เพื่อการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดได้ดี เมื่อลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการมีความประทับใจแล้วก็จะมีการกลับมาใช้บริการอีกครั้ง อีกทั้งยังมีการบอกต่อ ไปยังเพื่อนและครอบครัวของพวกเขา ซึ่งจะเป็นการโฆษณาทางอ้อม นั้นหมายถึง เราสามารถมียอดขายที่เพิ่มขึ้น ผลกำไรก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

5.2.3 สิ่งที่ต้องทำเพื่อการพัฒนาตนเอง

5.2.3.1 กำหนดพฤติกรรมเป้าหมายด้วยตนเอง เริ่มต้นด้วยบุคคลจะต้อง กำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย ที่ต้องการเปลี่ยนแปลง แก้ไข ด้วยตนเองให้ชัดเจน

5.2.3.2 สังเกตและบันทึกพฤติกรรมของตน การสังเกตและบันทึก พฤติกรรม จะต้องกระทำด้วยตนเอง และบันทึกเป็นระยะ ๆ

5.2.3.3 กำหนดเงื่อนไขการเสริมแรง หรือการลงโทษตนเอง เป็นการ กำหนดเงื่อนไขในการที่จะได้รับการเสริมแรง หรือการลงโทษ หลังจากที่ได้ทำพฤติกรรมเป้าหมาย การกำหนดเงื่อนไขของการเสริมแรง หรือการลงโทษนี้ ควรกระทำด้วยตนเอง เพราะสอดคล้องกับ ความต้องการของตน อันจะนำไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.3.4 ประเมินตนเอง เพื่อดูการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป้าหมาย

5.2.3.5 การจัดการกับอารมณ์เป็นความรับผิดชอบของตัวเอง ไม่มีใคร บังคับให้ใครเปลี่ยนแปลงตัวเองได้ การปรับเปลี่ยนอารมณ์เป็น เรื่องของบุคคลที่จะจัดการตนเอง

5.2.4 การวัดผล

เราสามารถวัดผลได้จากการบันทึกพฤติกรรม ครั้งแรกที่กำหนดเป้าหมาย จำเป็นจะต้องสังเกตพฤติกรรมในปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นฐานในการประเมินความก้าวหน้าและเพื่อการเปรียบเทียบต่อไป วิธีการบันทึกให้ใช้วิธีการที่ปฏิบัติได้ไม่ยาก และสามารถเคลื่อนที่ได้ (Portable) ปกติควรบันทึกอย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง แต่ไม่ควรนานกว่า 3-4 สัปดาห์ ต่อครั้ง

5.2.5 ผู้ที่เกี่ยวข้อง

ตัวของเราเอง เพราะ การเปลี่ยนแปลงตัวเองต้องมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนแปลง หลายคนรู้ว่าตัวเองมีปัญหาทางอารมณ์ แต่ขาดความตั้งใจ แก้ไข ในความเป็นจริงเราสามารถพัฒนาความสามารถทางอารมณ์ของตัวเองได้ตลอดชีวิต หมั่นฝึกฝนตัวเอง การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการแสดงออกทางอารมณ์ที่ทำจนติดมาเป็นเวลานาน ต้องอาศัยการฝึกฝนตนเอง ให้เกิดการเรียนรู้ และเคยชินกับรูปแบบพฤติกรรมใหม่ ให้กำลังใจตนเอง การฝึกฝนต้องใช้เวลาปรับเปลี่ยนตนเองจากเรื่องง่ายๆ ไปหาเรื่องยาก เริ่มทำได้เล็กน้อย หมั่นให้กำลังใจตนเองให้มีความพยายามต่อไปฝึกให้เป็นคนอารมณ์ดีอยู่เสมอ อย่าปล่อย 5 อารมณ์ขุ่นมัวกับเรื่องเล็กน้อย มองข้ามบางเรื่อง ปล่อยตนเองให้สบายไม่เคร่งเครียดเกินไป อย่าติดกับความคิดทางลบอยู่เสมอ

5.2.6 ระยะเวลาในการพัฒนา

เริ่มต้นตั้งแต่ 1 สิงหาคม 2556 และ สิ้นสุด 31 ธันวาคม 2556

5.2.7 สิ่งที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนา

ตัวของเราเองยังมีพฤติกรรม ดังนี้

5.2.7.1 ไม่ยอมรับผิด ไม่ยอมหรือพยายามที่จะเข้าใจความหมายที่แอบแฝงอยู่ในการตำหนิ

5.2.7.2 แม้ว่าโดนตำหนิก็ไม่สามารถกระตุ้นให้เกิดความฮึดสู้ได้เพราะมองไม่เห็นถึงข้อผิดพลาด

5.2.7.3 ไม่สนใจเมื่อมีคนตำหนิ ดีเทียบ ไม่สนใจคนรอบข้างจะคิดอย่างไร ยึดติดกับความคิดตัวเอง

บรรณานุกรม

- กรัณท์กรัณท์ เต็มวิทย์ขจร. (2553). คุณลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน บุคลิกภาพห้ำ
องค์ประกอบและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผล
บรรจุกัมภ์แก้วแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (จิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ), สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชา
จิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิราภา เต็งไตรรัตน์. (2542). จิตวิทยาทั่วไป. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชมพูนุช สุขเจริญ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้ำองค์ประกอบกับพฤติกรรมการ
จัดการความขัดแย้งของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทนงค์ เกษทรัพย์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้ำองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานสินเชื่อธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิชา
ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นทีรัช เกรียงชัยพร. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามแนวคิดห้ำองค์ประกอบ
ของคอสตาและแมคเคอร์ เซวน์อารมณ์ตามแนวคิดของ โกลแมนกับการรับรู้
ประสิทธิภาพที่มงาน กรณีศึกษา: พนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาค. งานวิจัยส่วน
บุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บดินทร์ หาญบุญทรง. (2555). ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้ำองค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุน
ขององค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การข้าราชการในสำนักงาน
ปลัดกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ), สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชา
จิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยมหิดล. (2541). ข้อกำหนดวิทยานิพนธ์. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ประไพพรรณ ศรีปาน. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พริษา เชาวลิตวงศ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายช่างสารการบินแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัมภ์รดา กันทา. (2554). การศึกษาค้นคว้าอิสระความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการทำงานเป็นทีม: กรณีศึกษาด้านบุคลากรแม่สาย. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สำนักวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- ศิริมา ตันฑลีลา. (2555). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความเสี่ยงตามแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพและพฤติกรรมการขับขี่ยานยนต์ของพนักงานขับรถโดยสาร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2551). ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เขา-รู้เรา). (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- สวัสดิ์ ประทุมราช. (2546). จิตวิทยาทั่วไป. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: อรุณสภา.
- โสภา ชูพิกุลชัย. (2532). ความรู้เบื้องต้นทางบุคลิกภาพอันมีแนวโน้มต่อการประกอบอาชีพอาชญากรรมในประเทศไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2551). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.
- อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา. (2552). เกร็ดความรู้พร้อมประเด็นชวนคิดจาก HR พันธุ์แท้ 2. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2551). แผนพัฒนาบุคคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ตอนบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำ IDP. ค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2556, เว็บไซต์: http://www.hrcenter.co.th/column_detail.php?column_id=761&page=1

ข่าวประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ฉบับที่176 : ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร. (2551). ค้นเมื่อ 23 กรกฎาคม
2556, เว็บไซต์:

http://www.qa.kmutnb.ac.th/qa_news/2551/QANEWS176_25510915.pdf

อิพิงส์ ฤทธิชัย. (2554). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ. ค้นเมื่อ 24 กรกฎาคม 2556, เว็บไซต์:

<http://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2213>

Mount, M. K., & Barrick, M. R. (1994). Validity of observer ratings of the big five personality factors, *Jornal of Applied Psychology*, April, 272.

The Big Five Quickstart: An Introduction to the Five Factor Model of Personality for Human Resource Professionals (Online). www.eric.ed.gov. อ้างถึงในชมพูนุช สุขเจริญ. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. [http:// suthep.ricr.ac.th](http://suthep.ricr.ac.th)

