

การพัฒนาภาวะผู้นำโดยการใช้แบบประเมินทางจิตวิทยา
และการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง
กรณีศึกษาเจ้าของธุรกิจ SME ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนาภาวะผู้นำโดยการใช้แบบประเมินทางจิตวิทยาและการจัดทำแผนพัฒนา
รายบุคคลกรณีศึกษาเจ้าของธุรกิจ SME ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2557



นางสาวชญาภา ฤดีสุนันท์
ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์มลฤดี สระภูมัย
Ph.D. (Human Resource Management)
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิศาส รุ่งเรือง
Ph.D. (Human Resource Management)
ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

รองศาสตราจารย์อรรณพ ต้นละมัย, Ph.D.
คณบดี
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

สรยุทธ วัฒนวิสุทธิ
M.B.A
กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์หัวข้อ “การพัฒนาภาวะผู้นำ โดยใช้แบบประเมินทางจิตวิทยาและการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง กรณีศึกษาเจ้าของธุรกิจSMEผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป” จะไม่สามารถสำเร็จลุล่วงได้ หากขาดความกรุณาและความอนุเคราะห์จากท่านอาจารย์สรยุทธ วัฒนวิสุทธิ อาจารย์ประจำหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำ ที่ได้สละเวลาเพื่อให้คำแนะนำ และชี้แนะแนวทางในการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ทั้งยังเป็นผู้ให้ความรู้เพิ่มเติมด้านข้อมูลเนื้อหาสาระ ตลอดจนข้อเสนอแนะสำหรับกระบวนการในการทำวิจัย จนท้ายที่สุดสารนิพนธ์ฉบับนี้ก็สามารถเสร็จสมบูรณ์ไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ AAI Asia (Assessment Associates International - Asia) ที่สนับสนุน Applied Reasoning Test (ART) - Cognitive Ability Test and Work Behavior Inventory (WBI) - Psychometric Assessment เพื่อการวิจัยครั้งนี้โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ยิ่งแก่การทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้มีส่วนร่วม ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจในการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า สารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำโดยใช้แบบประเมินทางจิตวิทยาและการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง ซึ่งคุณความดีใดที่เกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับบิดามารดาผู้เป็นที่เคารพรักรยิ่ง ท่านครูอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และผู้มีพระคุณทั้งหลายที่เคยให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยตลอดมา

ชญาภา ฤดีสุนันท์

การพัฒนาภาวะผู้นำโดยการใช้แบบประเมินทางจิตวิทยาและการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง :
กรณีศึกษาเจ้าของธุรกิจ SME ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป

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

ชญาภา ฤดีสุนันท์ 5550269

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์มลฤดี สระฐาน, Ph.D. (Human Resource Management), ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศา รุ่งเรือง, Ph.D. (Human Resource Management),
สรยุทธ วัฒนวิสุทธิ์, M.B.A.,

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ เครื่องมือการประเมินบุคลิกภาพ โดยใช้เครื่องมือทางจิตวิทยา คือ Work Behavior Inventory (WBI) เพื่อศึกษาบุคลิกภาพ และจัดทำแผนพัฒนาตนเอง โดยศึกษาจากเจ้าของธุรกิจ SME ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป จำนวน 1 คน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ และใช้แบบประเมินทางจิตวิทยา

ผลวิจัยพบว่า ผู้ถูกประเมินมีความเข้าใจในตนเองมากขึ้น ในด้านการใส่ใจรายละเอียด (Attention to Detail) เพื่อพัฒนาทักษะด้านความรอบคอบ ให้ตนเองใส่ใจในรายละเอียดมากขึ้น เพื่อให้กระบวนการทำงานและผลผลิตที่ได้ถูกต้องแม่นยำ และเกิดการผิดพลาดน้อยที่สุดในกระบวนการผลิต มาจัดทำแผนพัฒนาตนเอง ภายในระยะเวลา 6 เดือน

คำสำคัญ : WBI/ DAP/ การพัฒนาภาวะผู้นำ/ แบบประเมินทางจิตวิทยา/ ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป

58 หน้า

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ซ
บทที่ 1	1
บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของงานวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
บทที่ 2	3
ทบทวนวรรณกรรม	3
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ	3
2.1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ	3
2.1.2 ความสำคัญของบุคลิกภาพ	5
2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five Factor Model of Personality)	5
2.2 แบบทดสอบทางจิตวิทยา (Psychometric Assessment)	13
2.2.1 ความหมายของแบบทดสอบทางจิตวิทยา	13
2.2.2 วัตถุประสงค์ในการทดสอบทางจิตวิทยา	14
2.2.3 ประเภทของแบบทดสอบทางจิตวิทยา	14
2.2.4 ประเด็นสำคัญที่ควรคำนึงในการทดสอบทางจิตวิทยา	19
บทที่ 3	21
วิธีดำเนินการวิจัย	21
3.1 ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง	21
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	21
3.2.1 แบบประเมินทางจิตวิทยา	21

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
	3.2.2 แบบทดสอบความสามารถด้านการรับรู้และเข้าใจ
	25
	3.3.3 แบบประเมินจากผู้บังคับบัญชา
	26
บทที่ 4	ผลการวิจัย
	29
	4.1 ผลโดยรวมจากการวิเคราะห์ผลประเมินจากแบบทดสอบ
	30
	4.1.1 การประเมินความเที่ยงตรง (Response Fidelity)
	33
	4.1.2 การประเมินของคุณสมบัติใหญ่ห้าประการ (Big Five Factors)
	33
	4.1.3 การประเมินด้านลักษณะความเป็นผู้นำ (Leadership Styles)
	34
	4.1.4 การประเมินด้านศักยภาพในการเติบโตทางการงาน (Behavioral Growth Potential)
	34
	4.1.5 การเอาใจใส่ต่อสัมพันธภาพ (Extraversion)
	35
	4.1.6 การสนับสนุนทางความคิด (Agreeableness)
	35
	4.1.7 การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience)
	35
	4.1.8 การมีสามัญสำนึก (Conscientiousness)
	36
	4.1.9 ความมีเสถียรภาพทางอารมณ์ (Emotional Stability)
	37
	4.1.10 ลักษณะของนักขายและผู้มีอำนาจชักจูง (Selling & Influencing Styles)
	37
	4.1.11 สิ่งชี้นำความสำเร็จในอาชีพ (Occupational Fit)
	38
	4.2 ความเห็นจากผู้ถูกประเมิน
	38
	4.2.1 การวิเคราะห์การพัฒนาจุดแข็ง
	38
	4.2.2 จุดอ่อนที่ควรพัฒนา
	40
	4.3 การให้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา
	41
	4.4 ผลการวิเคราะห์ของแบบทดสอบ Applied Reasoning Test (ART)
	42
	4.4.1 ผลการประเมินคะแนน โดยรวม
	42
	4.4.2 ผลการประเมินของแต่ละมาตรวัด
	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 5	สรุปผลและการนำไปใช้	45
	5.1 เป้าหมายการพัฒนาและความเข้าใจตนเองของผู้ถูกประเมิน	45
	5.1.1 เป้าหมายระยะยาว	45
	5.1.2 จุดเด่นที่รับรู้ด้วยตนเอง	46
	5.1.3 จุดเด่นของผู้ถูกประเมินในมุมมองของผู้บังคับบัญชา	47
	5.1.4 จุดอ่อนที่รับรู้ด้วยตนเอง	47
	5.1.5 จุดอ่อนของผู้ถูกประเมินในมุมมองของผู้บังคับบัญชา	48
	5.1.6 การนำผลประเมินไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำ	49
	5.2 แผนการพัฒนาคณะ	50
	5.2.1 แผนการพัฒนาคณะฉบับที่ 1	51
	5.2.2 ความก้าวหน้าของแผนพัฒนาคณะฉบับที่ 1	52
	5.2.3 แผนการพัฒนาคณะฉบับที่ 2	53
บรรณานุกรม		54
ภาคผนวก		56
ประวัติผู้วิจัย		58

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
3.1	ตารางแบบประเมินจากผู้บังคับบัญชา	27
5.1	แผนการพัฒนาคณะเองฉบับที่ 1	51
5.2	ความก้าวหน้าของแผนการพัฒนาคณะเองฉบับที่ 1	52
5.3	แผนการพัฒนาคณะเองฉบับที่ 2	53



สารบัญรูปร่างภาพ

รูปร่างภาพ		หน้า
4.1	ผลการประเมินด้วยเครื่องมือ Work Behavior Inventory	31
4.2	ผลการประเมินความเที่ยงตรง (Response Fidelity)	33
4.3	ผลการประเมิน Big 5 Factors	33
4.4	ผลการประเมินด้าน Leadership Styles	34
4.5	ผลการประเมินด้าน Behavioral Growth Potential	34
4.6	ผลการประเมินด้านการเอาใจใส่ต่อสัมพันธภาพ	35
4.7	ผลการประเมินด้านการสนับสนุนทางความคิด	35
4.8	ผลการประเมินด้านการเปิดรับประสบการณ์ใหม่	35
4.9	ผลการประเมินด้านการมีสามัญสำนึก	36
4.10	ผลการประเมินด้าน Emotional Stability	37
4.11	ผลการประเมิน Selling & Influencing Styles	37
4.12	ผลการประเมิน Occupational Fit	38
4.13	ผลคะแนนโดยรวมของแบบทดสอบ Applied Reasoning Test (ART)	42
4.14	ผลคะแนนในแต่ละมาตรวัดของแบบทดสอบ Applied Reasoning Test (ART)	43

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของงานวิจัย

เนื่องจากการขยายตัวของภาคธุรกิจและเศรษฐกิจในประเทศไทย ได้ส่งผลต่อการแข่งขันทางธุรกิจในวงกว้างมากยิ่งขึ้น ผู้ประกอบการทางธุรกิจได้ตระหนักถึงความใส่ใจและความรับผิดชอบต่อผู้บริโภคเพิ่มมากยิ่งขึ้น ด้วยกลไกดังกล่าวสามารถสร้างความประทับใจและดึงดูดกลุ่มเป้าหมายได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในภาคธุรกิจ

จากการขยายตัวของเศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจภายในประเทศทำให้ปัจจุบันกลุ่มธุรกิจทั้งหลายต่างตื่นตัวในการพัฒนาองค์กรให้มีความเป็นสากลเพื่อรองรับการเข้าสู่สมาชิกประชาคมอาเซียนเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรให้ทุกฝ่ายสามารถประสานงานสอดคล้องและให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและมีความสุขในการทำงานสุดท้ายคือการพัฒนาศักยภาพในการบริการสำหรับกลุ่มธุรกิจประเภทบริการและการท่องเที่ยวเพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับความพึงพอใจสูงสุด

แนวทางในการพัฒนาองค์กรมีวิธีการที่หลากหลาย ตลอดจนกระบวนการและทฤษฎีที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับรูปแบบการจัดการและพื้นฐานโดยรวมขององค์กร นับเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรได้เป็นอย่างดีโดยผู้วิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำโดยใช้แบบประเมินทางจิตวิทยาและการจัดทำแผนพัฒนาตนเองในการพัฒนากรณีศึกษาเจ้าของธุรกิจ SME ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป

เนื่องจากธุรกิจผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปนั้นมีความเกี่ยวข้องกับธุรกิจด้านแฟชั่นซึ่งนับว่าวงการแฟชั่นนั้นเติบโตในประเทศไทยขึ้นเรื่อยๆ ตั้งแต่ได้จากการจัดงาน Fashion Week และกิจการห้องเสื้อระดับกลางถึงบนเกิดขึ้นเป็นจำนวนมากไม่เพียงแต่เติบโตขยายกิจการภายในประเทศเท่านั้นยังได้มีโอกาสได้เข้าร่วมในวงการแฟชั่นระดับโลกที่ประเทศฝรั่งเศสพร้อมทั้งมีร้านเสื้อตามประเทศต่างๆ ในภูมิภาคเอเชียเช่นกันซึ่งเจ้าของธุรกิจ SME รายนี้ได้เคยเป็นผู้ผลิตให้กับเสื้อผ้าชั้นนำในวงการ

ค่อนข้างมากและในปัจจุบันนี้ได้พลิกบทบาทของตนเองมาเป็นเจ้าของเสื้อแนว street fashion ระดับกลางที่สามารถสวมใส่ได้ง่ายและจากความสำเร็จในการดำเนินกิจการนั้นเจ้าของกิจการต้องมีความสามารถและวิธีการทำงานที่เหมาะสมต่อธุรกิจของตนเพื่อขับเคลื่อนธุรกิจของตนเองให้ดำเนินต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยผู้วิจัยคาดว่า การประเมินโดยใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาเพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะและคุณสมบัติจะเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่สำคัญที่สามารถช่วยพัฒนาศักยภาพรายบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพสูงสุดต่อธุรกิจและเจ้าของกิจการเอง

1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินบุคลิกภาพให้ผู้ถูกวิจัยทราบถึงศักยภาพในการทำงานของตนและพฤติกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงพฤติกรรมของผู้ถูกวิจัยให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันซึ่งสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

เพื่อวิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลสำหรับพัฒนาศักยภาพในจุดที่ควรพัฒนา เพื่อเป็นส่วนช่วยในการเสริมศักยภาพและปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่างๆที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการวิจัยครั้งนี้ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี และเข้าใจในบุคลิกภาพของตนเอง พร้อมกับนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยใช้แบบประเมินทางจิตวิทยา และการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง กรณีศึกษาของเจ้าของธุรกิจ SME ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการศึกษาวิจัย ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

2.1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

2.1.2 ความสำคัญของบุคลิกภาพ

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five Factor Model of Personality)

2.2 แบบทดสอบทางจิตวิทยา(Psychometric Assessment)

2.2.1 ความหมายของแบบทดสอบทางจิตวิทยา

2.2.2 วัตถุประสงค์ในการทดสอบทางจิตวิทยา

2.2.3 ประเภทของแบบทดสอบทางจิตวิทยา

2.2.4 ประเด็นสำคัญที่ควรคำนึงในการทดสอบทางจิตวิทยา

2.1 แนวคิดและทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

2.1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ ของแต่ละคนจะเป็นสิ่งประจำตัวของบุคคลนั้นที่ทำให้แตกต่างจากคนอื่น และมีหลายสิ่งหลายอย่างที่จะประกอบกันทำให้คนแต่ละคนมีบุคลิกภาพเป็นของตัวเองซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานประสานกันของสมองที่ขึ้นอยู่กับพันธุกรรมและประสบการณ์ที่ได้รับจากสิ่งแวดล้อมบุคลิกภาพมีความสำคัญต่อชีวิตเราอย่างยิ่งทำให้เรารู้สึกถึงความสำคัญของตัวเอง เพราะฉะนั้นสิ่งสำคัญที่สุดเราจะต้องค้นพบตัวเองและเป็นตัวของตัวเอง

คำว่า “บุคลิกภาพ” (personality) ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่บ่งบอกความ

แตกต่างกันระหว่างบุคคลได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่างกัันดังต่อไปนี้

ออร์เนส อาร์.ฮิลการ์ด (Hilgard 1962:447) กล่าวว่า บุคลิกภาพ เป็นลักษณะ ส่วนรวมของบุคคล และการแสดงออกของพฤติกรรม ซึ่งชี้ให้เห็นความเป็น ปัจเจกบุคคล ในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงลักษณะที่ส่งผลต่อการติดต่อ สัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แก่ ความรู้สึกนับถือตนเอง ความสามารถ แรงจูงใจ ปฏิบัติการในการเกิดอารมณ์ และลักษณะนิสัยที่สะสมจากประสบการณ์ชีวิต

ฟิลลิป จี.ซิมบาร์โด และฟลอยด์ แอล.รูช (Zimbardo and Ruch 1980:292) อธิบายว่า บุคลิกภาพ เป็นผลรวมของลักษณะ เชิงจิตวิทยาของบุคคล แต่ละคน มีผลต่อการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมหลากหลายของบุคคลนั้น ทั้งส่วนที่เป็นลักษณะภายนอก ที่สังเกตได้ง่ายและพฤติกรรมภายในที่สังเกตได้ยาก ลักษณะที่หลากหลายดังกล่าว ส่งผลให้บุคคลแสดงออก ต่างกันในแต่ละสถานการณ์และช่วงเวลา

ริชาร์ด ซี.บูทซิน และคณะ (Bootzin and others 1991:502) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ เป็นลักษณะนิสัยและรูปแบบของความคิด ความรู้สึก และการประพฤติปฏิบัติของบุคคลแต่ละคน

วิมลพร พันธมนตรี (2534 : 9) สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ผลของพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคลทั้งที่เปิดเผยและซ่อนเร้น อันได้แก่ ลักษณะท่าที การแสดงออก รูปร่าง หน้าตา ความรู้สึกนึกคิด ฯลฯ ซึ่งพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกนั้นจะต้องมีลักษณะเฉพาะในแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นเหตุให้แต่ละบุคคลมีบุคลิกภาพต่างกัน

สุชา จันทร์อม (2539 : 85) บุคลิกภาพ คือหมวดหมู่ของลักษณะต่างๆที่รวมกันแสดงลักษณะที่เป็นเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ความหมายบุคลิกภาพของนักจิตวิทยาต่างๆ ที่ได้กล่าวมานั้น อาจหาข้อสรุปไม่ได้ว่า ความหมายหรือคำจำกัดความของบุคลิกภาพใด ถูกต้องและเหมาะสมที่สุด เนื่องจากผู้ที่ให้คำจำกัดความนั้นได้ศึกษา และมีความเชื่อในแนวคิดทฤษฎีที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้วิจัยขอรวบรวมแนวคิดต่างๆสามารถสรุปดังนี้

บุคลิกภาพ หมายถึง การผสมผสานคุณลักษณะภายนอก เช่น รูปร่างหน้าตา กริยาท่าทาง การวางตัว พฤติกรรมต่างๆ กับคุณลักษณะภายใน เช่น ความคิด ความเชื่อ ทักษะคติ ค่านิยม ที่มาหลอมรวมกันเป็นแบบอย่างเฉพาะของบุคคล ซึ่งทำให้แต่ละคนมีบุคลิกที่แตกต่างกันออกไป และมีลักษณะเฉพาะบุคคล ไม่มีใครในโลกที่มีบุคลิกภาพเหมือนกัน

2.1.2 ความสำคัญของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ ทั้งในด้านส่วนตัวและด้านการทำงาน ผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดีเป็นที่ชื่นชอบของคนโดยทั่วไปส่งผลให้ประสบความสำเร็จในด้านต่างๆของชีวิต อีกทั้งได้รับความร่วมมือจากบุคคลอื่นได้มากขึ้น และเมื่อมีความสัมพันธ์ที่ดีจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพให้ดียิ่งขึ้นเรื่อยๆบุคคลที่มีบุคลิกภาพดีจึงเสมือนมีแนวทางที่จะนำพาตนเองให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานตามที่ได้คาดหวังไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและขอจำแนกประเภทดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1.2.1 บุคลิกภาพมีผลต่อการยอมรับและการปรับตัวให้เข้ากับคนอื่น ๆ

บุคลิกภาพมีส่วนสำคัญในการช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น ๆ และสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันได้ เช่น คนที่มีบุคลิกภาพเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจ รู้จักมารยาทก็ย่อมจะเป็นที่ชื่นชอบและยอมรับจากคนทั่วไป ดังนั้นการที่จะปรับตัวให้เข้ากับคนอื่น ๆ ย่อมทำได้ง่ายเช่นกัน

2.1.2.2 บุคลิกภาพมีผลต่อความสำเร็จในชีวิต

ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีย่อมได้เปรียบต่อคนอื่นเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การเลือกผู้นำ หรือการเลือกคู่ครอง เพราะจะทำให้เกิดความเชื่อมั่น ยอมรับ และศรัทธาเมื่อพบเห็น เช่น ผู้ที่เป็นผู้นำแต่กายดีเหมาะสม มีกาลเทศะ เรียบร้อย ย่อมทำให้พนักงานในองค์กร รู้สึกศรัทธาและเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ว่าสามารถนำองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไปได้

2.1.2.3 บุคลิกภาพมีผลต่อการตระหนักในเอกลักษณ์ และการยอมรับ

ความแตกต่างระหว่างบุคคล

บุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล จึงทำให้ผู้พบเห็นสามารถจดจำแล้วเข้าใจแต่ละบุคคลได้ รวมไปถึงวิธีที่จะพูดคุย ปรับตัวอย่างไรให้เข้าถึงบุคคลเหล่านั้น เพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five

Factor Model of Personality)

ทฤษฎีคุณลักษณะกล่าวว่าบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่สามารถทำความเข้าใจและระบุคุณสมบัติขั้นพื้นฐานที่ทำให้เกิดพฤติกรรมมนุษย์และนับรวมไปถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความอดทนพื้นฐานจิตใจและรวมถึงพฤติกรรมในสภาวะเหตุการณ์ต่างๆ

กอร์ดอน ออลพอร์ต (Gordon Allport) อธิบายว่าคุณลักษณะเป็นรากฐานของระบบประสาทของบุคคลเป็น โครงสร้างของระบบจิตประสาทซึ่งทำหน้าที่ควบคุมบังคับหรือเป็นแกนนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมช่วยสร้างความเชื่อมั่นและทำให้บุคคลอื่นเกิดความรู้สึกยินดีและทำให้

ครอบครัวอบอุ่นถ้าบุคคลใดที่ขาดคุณลักษณะเกี่ยวกับความสามารถในการเข้าสังคมจะมีพฤติกรรมที่ผิดหลังมีความรู้สึกแตกต่างกันอย่างมากในสภาวะเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น

คุณลักษณะคือบทบาทที่ชักจูงให้เกิดพฤติกรรมโดยตรงมีลักษณะเด่นเป็นพิเศษจะทำหน้าที่ควบคุมการแสดงพฤติกรรมของบุคคลทุกรูปแบบ

ออลพอร์ทแบ่งคุณลักษณะเฉพาะบุคคลเป็น 3 ส่วนคือ

- พวกมีลักษณะเด่นพวกนี้มักมีร่างกายสูงใหญ่หรือหน้าตาดี

มีลักษณะเด่นเฉพาะตัวอาจจะเป็นน้ำเสียงการพูดท่าทางหรือทำที่ที่ปฏิบัติต่อผู้อื่น

- พวกมีลักษณะด้อยพวกนี้มักมีรูปร่างเตี้ยหรือตัวเล็กหน้าตาไม่ดี

หรือมีลักษณะบางประการที่เป็นปมด้อยของตน

- พวกที่มีลักษณะกลางพวกนี้มักมีร่างกายธรรมดาแบบคนทั่วไป

ลักษณะเป็นกลางๆ ไม่เด่น ไม่ด้อยแต่ก็ไม่มีลักษณะพิเศษที่น่าสนใจมักผสมผสานกลมกลืนไปกับคนส่วนใหญ่

ลักษณะต่างๆ ทั้ง 3 ประการมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมในสถานการณ์ต่างๆ เช่นผู้บริหารถ้ามีลักษณะเด่นจะเป็นตัวส่งเสริมให้งานดีขึ้นแต่ถ้าไม่มีก็ต้องพยายามเพื่อที่จะสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้น

แคทเทล (Cattell) กล่าวว่าแต่ละบุคคลจะสามารถอธิบายได้ตามคุณลักษณะของบุคคล เช่นมีความเป็นมิตรติดต่อด้านสัมพันธ์กันชอบเข้าสังคมแจ่มแจ้งจากลักษณะนิสัยซ่อนเร้น (Source traits) ซึ่งพฤติกรรมต้นจะมีอยู่ 16 แบบและมีลักษณะค้ำกันเป็นคู่เช่นพึ่งตนเองตรงข้ามกับพึ่งพวกพ้องหรือใฝ่อิทธิพลกับค้อยตามเรียกลักษณะเหล่านี้ว่านิสัยทั้ง 16 ของบุคลิกภาพ

แฮนส์ ไอเซนค์ (Hans Eysenck) ได้พัฒนาแบบจำลองแสดงลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล (Model of Personality) ขึ้นมาตามหลักการทั่วไป 3 ประการ คือ

1. ความสนใจอย่างยิ่งต่อประสบการณ์ภายในของตนเองหรือความสนใจอย่างยิ่งต่อบุคคลและสิ่งแวดล้อมภายนอก(Introversion/Extroversion) ความสนใจแต่ภายในตัวเองเกี่ยวข้องกับอย่างตรงไปตรงมากับความตั้งใจและใส่ใจขึ้นอยู่กับแต่ละประสบการณ์ภายในของบุคคลหนึ่งๆ ขณะที่ความสนใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอกนั้น จะมีความสัมพันธ์กับการมุ่งเน้นไปที่สิ่งที่เกิดขึ้นและเป็นไปของบุคคลอื่น และสภาพแวดล้อมอื่นๆ ดังนั้น บุคคลที่มีลักษณะสนใจภายในตัวเองสูงมากๆ จะเป็นคนเงียบขรึมและเก็บเนื้อเก็บตัว ขณะที่บุคคลที่มุ่งสนใจสภาพแวดล้อมภายนอกสูงนั้น จะชอบออกสังคมและเข้ากับคนอื่นได้ง่าย

2. ความเอนเอียงของอารมณ์ หรือความมั่นคงของอารมณ์ (Neuroticism/Emotional Stability) มิตินี้ตามทฤษฎีอุปนิสัยของไอเซนค์ เป็นความสัมพันธ์กันของความรู้สึกหงุดหงิดกับการ

สงบสติอารมณ์ โดยที่ความเอนเอียงของอารมณ์จะหมายถึงแนวโน้มของแต่ละบุคคลจะกลายเป็นคนที่กตัญญู อารมณ์เสีย หรือเอาแต่อารมณ์ตัวเองเป็นที่ตั้ง ขณะที่ความมั่นคงของอารมณ์ หมายถึงแนวโน้มที่บุคคลจะมีอารมณ์คงที่ แน่นนอน และมั่นคง

3. ภาวะ โรคจิต (Psychoticism) ภายหลังเมื่อได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบุคคลที่ต้องทนทุกข์ทรมานอยู่กับอาการป่วยทางจิตแล้ว ไอซ์เซงค์จึงได้เพิ่มมิติลักษณะบุคลิกภาพเข้าไปในทฤษฎีของเขาอีกอย่างหนึ่ง ซึ่งเขาเรียกว่าเป็นภาวะ โรคจิต ทั้งนี้บุคคลใดที่มีอุปนิสัยแบบนี้สูง ก็เป็นความยุ่งยากที่จะจินตนาการให้เห็นถึงความเป็นจริงได้ เพราะบุคคลเหล่านี้อาจจะต่อต้านสังคม ทำตัวต่อต้านกับทุกอย่าง และอารมณ์แปรปรวนตลอดเวลา

ทฤษฎีบุคลิกภาพตามองค์ประกอบห้าประการ (The Five-Factor Theory of Personality) นักวิจัยด้านลักษณะบุคลิกภาพได้นำเสนอ ห้ามิติพื้นฐานสำหรับอธิบายลักษณะบุคลิกภาพ (Big Five Dimensions of Personality) ซึ่งเป็นลำดับเหตุการณ์ที่มีการนำมาอธิบายอย่างต่อเนื่องกันมากกว่า 50 ปี เริ่มต้นด้วยงานวิจัยของฟิสเก้ (D. W. Fiske, 1949) และต่อมาก็ได้นำมาขยายความโดยนักวิจัยคนอื่นๆ ได้แก่ นอร์แมน (Norman, 1967) สมิธ (Smith, 1967) โกลด์เบิร์ก (Goldberg, 1981) และแมคแครกกับคอสต้า (McCrae & Costa, 1987)

2.1.3.1 ลักษณะเฉพาะของทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ในแต่ละองค์ประกอบของทฤษฎีดังกล่าว จะประกอบด้วยชุดของคุณลักษณะย่อย (Trait) ประจำตัวของมนุษย์ที่สามารถปรากฏขึ้นได้พร้อมๆ กัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience)

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์คือองค์ประกอบของบุคลิกภาพของบุคคลด้านการตอบสนองต่อสิ่งรอบตัวเพื่อรับประสบการณ์ใหม่ๆ เป็นลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่ชอบความหลากหลาย อยากรู้อยากเห็นสิ่งแปลกใหม่ เป็นบุคคลที่มักต้องการให้มีการแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่างๆ สามารถแบ่งได้เป็น 6 คุณลักษณะย่อย ดังนี้

1.1 ช่างฝัน (Fantasy) คือคุณลักษณะของผู้ที่มีความใฝ่ฝันมีความคาดหวังและเห็นความสำคัญของอนาคต

1.2 ความสุนทรีย์ (Aesthetics) คือคุณลักษณะของผู้ที่รักและสนใจในศิลปะและความงาม

1.3 ความรู้สึก (Feelings) คือคุณลักษณะของผู้ที่รับรู้และเข้าใจความรู้สึกของตนเองและให้ความสำคัญกับอารมณ์ที่เกิดขึ้น

1.4 กิจกรรม (Actions) คือคุณลักษณะของผู้ที่ชอบความแปลกใหม่และหลากหลาย

1.5 ความคิด (Ideas) คือคุณลักษณะของผู้ที่มีจินตนาการมีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆและมีเหตุผล

1.6 ค่านิยม (Values) คือคุณลักษณะของผู้ที่พร้อมที่จะแลกเปลี่ยนค่านิยมต่างๆทั้งทางสังคม การเมืองและศาสนากับคนอื่นโดยไม่ยึดติดกับค่านิยมของตนเอง

บุคคลที่มีลักษณะด้านนี้สูงเรียกว่านักสำรวจ (Explorer) คนพวกนี้จะมีความสนใจในสิ่งต่างๆอย่างกว้างขวางแต่ไม่ได้ลึกซึ้งในแต่ละสิ่งที่สนใจชอบความอิสระมีความคิดที่เปิดกว้างมากกว่าคนทั่วไปสนใจในสิ่งประดิษฐ์หรือนวัตกรรมใหม่ๆชอบแสดงความคิดความรู้สึกลักษณะของ “นักสำรวจ” จะไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์เดิมๆ แต่จะเปิดรับวิธีการใหม่ๆอยู่เสมอ ลักษณะเช่นนี้มักพบในเจ้าของกิจการสถาปนิกนักทฤษฎีศิลป์ เป็นต้น

บุคคลที่มีลักษณะด้านนี้ต่ำเรียกว่านักอนุรักษ์ (Preserver) คนพวกนี้จะมีความสนใจในสิ่งต่างๆเพียงไม่กี่อย่างแต่จะสนใจอย่างลึกซึ้งมีความคิดที่แคบมักเป็นพวกที่เงียบ ยึดถือธรรมเนียมประเพณีมองโลกแบบอนุรักษ์นิยมแต่ก็ไม่ถึงกับใช้อำนาจเผด็จการลักษณะเหล่านี้มักพบในผู้จัดการด้านการเงินผู้ปฏิบัติงานหัวหน้าโครงการนักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

ลักษณะการเปิดรับประสบการณ์ใหม่นี้บางคนอาจเข้าใจว่าเป็นความฉลาดหลักแหลมหรือ Intellect ซึ่งโดยแท้จริงแล้วลักษณะนี้ไม่ได้เกี่ยวข้องกับสติปัญญาโดยตรงหากแต่เป็นตัวช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

2) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก คือองค์ประกอบบุคลิกภาพของบุคคลด้านการมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ เป็นลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่มักมีระเบียบวินัยในตัวเอง มีจิตสำนึกมีความทะเยอทะยาน มุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ทางงานสูง ชอบทำงานหนัก มักตรงต่อเวลา ใ่วางใจได้ เสมอต้นเสมอปลาย ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 6 คุณลักษณะย่อยได้ ดังนี้

2.1 ความสามารถ (Competence) คือคุณลักษณะของผู้ที่มีความสามารถในการจัดการกับสิ่งต่างๆได้

2.2 ความมีระเบียบวินัย (Order) คือคุณลักษณะของผู้ที่ชอบความเป็นระบบระเบียบเรียบร้อย

2.3 ความสำนึกในหน้าที่ (Dutifulness) คือคุณลักษณะของผู้ที่ปฏิบัติตาม คำพูดและรับผิดชอบหน้าที่ของตน

2.4 ความต้องการความสำเร็จ (Achievement Striving) คือคุณลักษณะ ของผู้ที่มุ่งทำงานอย่างหนักและจริงจังเพื่อให้ประสบความสำเร็จตาม

เป้าหมาย

2.5 ความมีวินัยต่อตนเอง (Self-discipline) คือคุณลักษณะของผู้ที่เชื่อตรง ต่อแนวทางปฏิบัติหรือแบบแผนของตนเองเพื่อให้เป้าหมายสำเร็จแม้จะ เต็มไปด้วยอุปสรรคก็ตาม

2.6 การคิดพิจารณา (Deliberation) คือคุณลักษณะของผู้ที่มีการวางแผน และมีความรอบคอบในการนำไปปฏิบัติ

บุคคลที่มีลักษณะด้านนี้สูงเรียกว่าผู้มุ่งเป้าหมาย (Focused) คนพวกนี้ จะมีความ รอบคอบระมัดระวังตรงต่อเวลาแสดงการควบคุมตนเองให้สนใจอยู่ที่เป้าหมายทั้งเรื่องส่วนตัวและ การทำงานและมีความมุ่งมั่นสูงลักษณะด้านนี้มักมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จทางการศึกษาและ การทำงานซึ่งพบในผู้นำผู้บริหารเป็นต้น

บุคคลที่มีลักษณะด้านนี้ต่ำเรียกว่าผู้ปรับตัวได้ง่าย (Flexible) คนพวกนี้มักไม่สนใจใน เป้าหมายชอบความสบายถูกทำให้ไขว้เขวไปจากเป้าหมายได้ง่ายโดยความคิดกิจกรรมและบุคคลที่ ผ่านเข้ามานอกจากนี้คนพวกนี้ไม่สามารถควบคุมแรงผลักดันในของพวกเขาได้ ผู้ปรับตัวได้ง่าย ไม่ได้ทำงานน้อยกว่าผู้มุ่งเป้าหมายเพียงแต่พวกเขาจะใช้ความพยายามน้อยกว่า ในการทำงาน ลักษณะ “ผู้ปรับตัวได้ง่าย” นี้พบได้ในพวกนักวิจัยผู้ตรวจสอบและที่ปรึกษา เป็นต้น

3) บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion)

บุคลิกภาพแบบเปิดเผยคือองค์ประกอบบุคลิกภาพของบุคคลด้าน สัมพันธภาพของบุคคลคนนั้นกับบุคคลอื่น เป็นลักษณะของบุคคลที่สนใจสิ่งต่างๆรอบตัว ชอบเข้า สังคม ชอบทำความรู้จักกับบุคคลใหม่ๆ ช่างพูดและมองโลกในแง่ดีซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 6 คุณลักษณะย่อย ดังนี้

3.1 ความอบอุ่นเป็นมิตร (Warmth) คือคุณลักษณะของผู้ที่สามารถมี ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างสนิทสนมและเป็นมิตรกับผู้อื่น

3.2 ความชอบสังคม (Gregariousness) คือคุณลักษณะของผู้ที่ชอบอยู่ ร่วมกับผู้อื่นเป็นหมู่คณะชอบเข้าสังคม

3.3 ความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม (Assertiveness) คือคุณลักษณะ ของผู้ที่มีความเป็นผู้นำกล้าแสดงตัวต่อสังคมอย่างมั่นใจ

3.4 ความชอบกิจกรรม (Activity) คือคุณลักษณะของผู้ที่มีความว่องไว กระฉับกระเฉงกระตือรือร้นต้องการทำกิจกรรมอยู่เสมอ

3.5 การแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement Seeking) คือคุณลักษณะของผู้ที่ชอบแสวงหาความตื่นเต้นท้าทาย

3.6 อารมณ์ทางบวก (Positive Emotion) คือคุณลักษณะของผู้ที่สนุกสนาน ร่าเริงมองโลกในแง่ดี

บุคคลที่มีลักษณะด้านนี้สูงเรียกว่าผู้ที่มีลักษณะแสดงตัว (Extravert) คนพวกนี้มักจะชอบแสดงความเป็นผู้นำพูดเก่งมีความเป็นมิตรเข้าสังคมได้ดีกระตือรือร้นรวมไปถึงมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม (Assertive) ซึ่งลักษณะเหล่านี้ถูกพบในพนักงานขาย นักการเมืองนักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น

บุคคลที่มีลักษณะด้านนี้ต่ำเรียกว่าผู้ที่มีลักษณะเก็บตัว (Introvert) คนพวกนี้มักจะชอบความเป็นส่วนตัวชอบความสงบชอบอยู่คนเดียวไม่ค่อยเป็นมิตรรักอิสระแต่ก็ไม่ใช่ว่าคนที่ไม่มีความสุขหรือเป็นคนมองโลกในแง่ร้ายซึ่งลักษณะเหล่านี้ถูกพบในผู้จัดการด้านการผลิต นักวิทยาศาสตร์นักฟิสิกส์ เป็นต้น

4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness)

บุคลิกภาพแบบประนีประนอมคือองค์ประกอบของบุคลิกภาพของบุคคลด้านการกำหนดบรรทัดฐานในการดำเนินชีวิตหรือการทำงานของบุคคล เป็นลักษณะของบุคคลที่มักมีความเมตตา ใจอ่อน ใจกว้างใจผู้อื่นและคล้อยตามผู้อื่นได้ง่ายซึ่งสามารถแบ่งเป็น 6 คุณลักษณะย่อยได้ ดังนี้

4.1 การไว้วางใจผู้อื่น (Trust) คือคุณลักษณะของผู้ที่มีความซื่อสัตย์เชื่อใจ และเจตนาดีต่อผู้อื่น

4.2 ความตรงไปตรงมา (Straight Forwardness) คือคุณลักษณะของผู้ที่มีความจริงใจต่อผู้อื่นตรงไปตรงมาไม่คดโกง

4.3 ความเอื้อเฟื้อ (Altruism) คือคุณลักษณะของผู้ที่มีความห่วงใยชอบช่วยเหลือผู้อื่น

4.4 การยอมตามผู้อื่น (Compliance) คือคุณลักษณะของผู้ที่มีความอ่อนข้อ ยินยอมคล้อยตามผู้อื่น

4.5 ความอ่อนน้อม (Modesty) คือคุณลักษณะของผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตนไม่แสดงตนเหนือผู้อื่น

4.6 ความมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-Mindedness) คือคุณลักษณะของผู้ที่เห็นความสำคัญของผู้อื่นรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นได้ดี

บุคคลที่มีลักษณะด้านนี้สูงเรียกว่านักปรับตัว (Adapter) คนพวกนี้จะเป็นผู้ที่คล้อยตามบรรทัดฐานของคนอื่นๆ เช่น กลุ่มสมรสเพื่อนเจ้านาย ผู้นำศาสนา หรือคนที่โดดเด่นในวัฒนธรรมของเขามีแนวโน้มทำตามความต้องการของกลุ่มมากกว่าความต้องการของตนเอง เห็นอกเห็นใจผู้อื่นและกระตือรือร้นที่จะให้ความช่วยเหลือลักษณะนี้มักพบในกลุ่มครูผู้ทำงานเพื่อสังคม นักจิตวิทยา

บุคคลที่มีลักษณะด้านนี้ต่ำเรียกว่านักท้าทาย (Challenger) คนพวกนี้จะสนใจบรรทัดฐานหรือความต้องการของตนเองมากกว่าของกลุ่มระแวงในตัวคนอื่นและมักจะเป็นห่วงเกี่ยวกับเรื่องของการได้มาและการบริหารอำนาจลักษณะเหล่านี้มักพบในนักโฆษณาผู้จัดการและผู้นำทางทหาร

5) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism)

บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวคือองค์ประกอบบุคลิกภาพของบุคคลด้านอารมณ์ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ เป็นลักษณะของบุคคลที่จิตใจหวั่นไหวได้ง่าย มีแนวโน้มที่จะมีความวิตกกังวลและอารมณ์แปรปรวน ฉุนเฉียวได้ง่าย มักนึกสงสารและคำนึงถึงแต่ตนเอง ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 6 คุณลักษณะย่อย ดังนี้

5.1 ความวิตกกังวล (Anxiety) คือคุณลักษณะของผู้ที่มีความว้าวุ่นหวาดกลัว หวั่นวิตกกับสิ่งต่างๆ รอบตัว กระสับกระส่าย ตึงเครียด

5.2 ความโกรธ (Angry) คือคุณลักษณะของผู้ที่โกรธง่าย รวดเร็ว และรุนแรง

5.3 ความซึมเศร้า (Depression) คือคุณลักษณะของผู้ที่สิ้นหวัง ท้อแท้

5.4 ความคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self-consciousness) คือคุณลักษณะของผู้ที่รู้สึกไม่สบายใจที่มีผู้อื่นแวดล้อม หวาดระแวงความรู้สึกของผู้อื่น

5.5 ความปรารถนา (Impulsiveness) คือคุณลักษณะของผู้ที่ไม่สามารถควบคุมแรงกระตุ้นหรือความต้องการของตนเองได้เอาแต่ใจตนเอง

5.6 ความอ่อนแอ (Vulnerability) คือคุณลักษณะของผู้ที่ไม่สามารถเผชิญกับความเครียดได้ต้นตระหนกได้ง่ายเมื่อเผชิญเหตุการณ์ฉุกเฉินต้อง

พึ่งพาผู้อื่น

บุคคลที่มีลักษณะด้านนี้สูงเรียกว่าผู้ที่มีลักษณะโต้ตอบทันที (Reactive) คนพวกนี้เป็นคนที่มีอารมณ์ทางลบมากกว่าคนอื่นๆ ปรasa จากเหตุผลควบคุมแรงกระตุ้นของตนเองได้ยากจัดการกับความเครียดได้ไม่ดีและมีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าคนอื่น ๆ

บุคคลที่มีลักษณะด้านนี้ดำเรียกว่าผู้ที่มีลักษณะยืดหยุ่น (Resilient) คนพวกนี้เป็นคนที่มีเหตุผลมากกว่าคนอื่น ๆ มีอารมณ์คงที่สงบ (Calm) ผ่อนคลาย (Relax) และจะไม่ถูกรบกวนจากสิ่งแวดล้อมรอบๆตัว

3.1.3.2 การนำลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไปประยุกต์ใช้

การทำแบบทดสอบเพื่อวิเคราะห์ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เป็นแนวคิดที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรได้หลายด้าน ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม การพัฒนาทางอาชีพ และการสามารถทำนายความสำเร็จของงานได้ จากการศึกษาลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานว่าลักษณะใดเป็นสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน หรือศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมการทำงานด้านอื่นๆ พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพบางด้านมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น บุคลิกภาพแบบอารมณ์ไม่มั่นคงจะมีความเสี่ยงที่จะได้รับความบาดเจ็บจากการทำงานสูงกว่าบุคลิกภาพแบบอารมณ์มั่นคง ส่วนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมต่ำ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่ำสามารถทำนายการเกิดอุบัติเหตุได้ ซึ่งอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงานนั้นเป็นผลมาจากพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยขณะทำงาน

อีกทั้งงานวิจัยจำนวนมากชี้ว่าเราสามารถนำทฤษฎีนี้มาใช้ช่วยในการกำหนดคุณลักษณะที่สำคัญในงานแต่ละตำแหน่งได้ด้วย เช่นพนักงานขายจะทำงานได้ดี ถ้าเขามีลักษณะชอบเข้าสังคม มนุษย์สัมพันธ์ดี (Extrovert) ครุจะมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จ ถ้ามีลักษณะของความมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หรือทหารเรือจะมีแนวโน้มจะปฏิบัติงานได้สำเร็จ ถ้าพวกเขา มีความเชื่อมั่นและเปิดรับสิ่งใหม่ๆ (Openness to New Experience) เป็นต้นการวัดและประเมินการรับคนเข้าทำงานของหลายๆอาชีพจะดูที่บุคลิกลักษณะของผู้ที่ประสบความสำเร็จในงานนั้นมาก่อน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับคุณลักษณะของผู้สมัคร ถ้าผู้สมัครคนไหนมีคุณลักษณะเหมือนหรือคล้ายกันก็มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในงานนั้นได้ดี

นอกจากนี้เมื่อได้ทำแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แล้วทราบว่าคุณเองมีลักษณะบุคลิกภาพอย่างไร สามารถช่วยในการวิเคราะห์เพื่อเลือกตำแหน่งงานหรือเลือกทิศทางการทำงานใหม่ที่เหมาะกับตนเองมากขึ้น หรือนำผลการประเมินบุคลิกภาพมาช่วยเป็นแนวทางในการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเพื่อทำให้สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้เช่นกัน การรู้จักลักษณะบุคลิกภาพของตนเองยังสามารถช่วยในการวางตัวและประพฤติตัวให้เหมาะสมมากขึ้นได้ด้วย เมื่อต้องปรับตัวอยู่ร่วมกับคนในสังคมที่มีลักษณะบุคลิกภาพต่างกัน

2.2 แบบทดสอบทางจิตวิทยา (Psychometric Assessment)

แบบทดสอบทางจิตวิทยาเป็นเครื่องมือวัดตัวอย่างพฤติกรรมภายใต้เงื่อนไขที่มีหลักเกณฑ์และมีมาตรฐานโดยมีการให้คะแนนหรือการแปลความหมายจากการวัดตัวอย่างพฤติกรรมที่เกิดขึ้นซึ่งเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นจะใช้ประเมินความรู้ทักษะทัศนคติหรือความถนัดของบุคคลหรือกลุ่มองค์การธุรกิจต่างๆจะมีการนำแบบทดสอบไปใช้ควบคู่กับการทดสอบทางด้านวิชาการและการสัมภาษณ์

2.2.1 ความหมายของแบบทดสอบทางจิตวิทยา

Schultz (1982) กล่าวว่าแบบทดสอบทางจิตวิทยา เป็นเครื่องมือมาตรฐานที่ใช้วัด “ตัวอย่างพฤติกรรม” ด้วยวิธีการที่มีระเบียบแบบแผนแน่นอน ข้อมูลที่ได้จากแบบทดสอบจึงไม่ได้แสดงถึงพฤติกรรมของบุคคลที่สะสมมาทั้งหมด การวัดจะนำไปใช้ประโยชน์ในการพยากรณ์พฤติกรรมในอนาคต แบบทดสอบเป็นการสร้างเงื่อนไข เพื่อให้บุคคลมีปฏิกิริยาโต้ตอบ ปฏิกิริยาโต้ตอบนี้ถือว่าเป็นตัวอย่างของพฤติกรรมที่ใช้ในการทำงาน

รัตนา ศิริพานิช (2529) กล่าวว่า แบบทดสอบทางจิตวิทยา (Psychological Test) เป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อชักนำให้ผู้รับการทดสอบแสดงพฤติกรรม หรือ ปฏิกิริยาโต้ตอบออกมา เพื่อที่จะให้การทดสอบสามารถสังเกตได้และวัดได้ ดังนั้นกระบวนการทดสอบจึงต้องประกอบด้วยสิ่งที่กระตุ้นกับต้องมีการตอบสนอง ถ้าขาดอย่างใดอย่างหนึ่งจะไม่เรียกว่า “การทดสอบ”

พรรณราย ทริพะยะประภา (2529) กล่าวว่าแบบทดสอบทางจิตวิทยาเป็นเครื่องมือที่เป็นปรนัย (Objective) และเป็นมาตรฐาน (Standardized) ที่ใช้ประเมิน (Assess) ตัวอย่างของพฤติกรรมหน้าที่สำคัญของแบบทดสอบทางจิตวิทยาคือใช้ประเมินความแตกต่างระหว่างบุคคลหรือความแตกต่างภายในตัวบุคคลในสถานการณ์ที่แตกต่างกันสิ่งที่เครื่องมือวัดสามารถประเมินออกมาได้ (โดยตีค่าเป็นคะแนน) เป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณสมบัติและลักษณะของสิ่งของเหตุการณ์ที่เราประเมินคะแนนที่ได้ออกมานั้นสามารถนำไปสรุปตีความหมายเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ประเมินได้

Murphy & Davidshofer(1994) กล่าวว่าแบบทดสอบทางจิตวิทยาเป็นเครื่องมือวัดตัวอย่างพฤติกรรม (Sample of behavior) ที่เป็นตัวแทนของพฤติกรรมที่ต้องการวัด ขบวนการวัดต้องอยู่ในสภาวะการณ์ที่มีความเป็นมาตรฐาน (Standardized conditions) และการให้คะแนน (Scoring) และการตีความของคะแนน (Interpretation) มีความเป็นปรนัย (Objective)

2.2.2 วัดอุปสรรคในการทดสอบทางจิตวิทยา

การนำการทดสอบทางจิตวิทยาไปใช้มีหลากหลายวัตถุประสงค์ และที่พบมากที่สุดคือ

2.2.2.1 การคัดเลือกบุคลากร (Selection of personnel) การใช้แบบทดสอบทางจิตวิทยา เพื่อคัดเลือกผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งงานมากที่สุด เช่น แบบทดสอบจากความรู้ความถนัด และบุคลิกภาพ

2.2.2.2 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual development and training plan) การทำแบบทดสอบทางจิตวิทยา ช่วยให้เห็นสิ่งที่ทำได้ดี และสิ่งที่ควรพัฒนาเพื่อให้ทราบว่าสิ่งใดควรนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงในแผนพัฒนารายบุคคล

2.2.2.3 การสร้างและพัฒนาทีม (Team building and development) ผู้ที่มีความเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่นอย่างดี จะสามารถสร้างและรักษาความสัมพันธ์เชิงบวกในสถานที่ทำงานได้ดี แบบทดสอบทางจิตวิทยา จะมีประโยชน์มากสำหรับการสร้างความเข้มแข็งให้กับทีมงาน คุณค่าในทางปฏิบัติสามารถช่วยให้ได้รับข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่มและการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมของคนในกลุ่ม

2.2.2.4 การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (Career development and progression) แบบทดสอบทางจิตวิทยา ช่วยค้นหาความชอบหรือความถนัด ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการวางแผนการทำงาน โดยแบบทดสอบทางจิตวิทยาจะทำให้รู้ว่าบุคลิกภาพแบบไหนเหมาะกับอาชีพใด ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจเลือกเรียนหรือเลือกทำงาน

2.2.3 ประเภทของแบบทดสอบทางจิตวิทยา

2.2.3.1 แบบทดสอบความสามารถด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Ability Tests) หรือเรียกว่าแบบทดสอบเชาวน์ปัญญา (Intelligence Tests) เป็นแบบทดสอบที่ถือว่าสามารถทำนายคุณภาพคนได้แม่นยำมากที่สุดแบบทดสอบที่เป็นที่นิยม ได้แก่ Sternberg (1997) ได้เสนอทฤษฎี Triarchic (หรือ Three – part) theory of intelligence ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือการวัดระดับความรู้การวัดระดับความสามารถทางด้านการปฏิบัติและการวัดระดับความสามารถทางด้านความคิดสร้างสรรค์

สติปัญญาเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนมากนักทฤษฎีบางคนออกมาแสดงความไม่เห็นด้วยกับการนิยาม “สติปัญญา” ออกมาในรูปแบบเดียวเพราะสติปัญญาจริงๆแล้วมีหลายรูปแบบเช่น

ความสามารถในการวิเคราะห์ความสามารถทางภาษาเป็นต้นแบบทดสอบสติปัญญาถูกออกแบบและตีความ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานตามหลักวิชาการคำถามต่างๆที่อยู่ในแบบทดสอบจะมีคำตอบที่ถูกต้องเพียงข้อเดียวทั้งๆที่ในชีวิตจริงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นอาจจะไม่ได้ต้องการคำตอบหรือทางแก้ปัญหาลำบากเพียงคำตอบเดียว

2.2.3.2 แบบทดสอบความสนใจ (Interest Tests) เป็นแบบทดสอบที่ใช้ประเมินความสนใจและความพึงพอใจของคน โดยเชื่อว่าหากลักษณะความสนใจและความพึงพอใจของคนที่รับการทดสอบเป็นไปในแนวเดียวกับคนที่ประสบความสำเร็จซึ่งมีผลการวิจัยยืนยันไว้แล้วในการประกอบอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่งคนคนนั้นก็น่าจะเป็นคนที่ประสบความสำเร็จและพึงพอใจในอาชีพนั้นๆเช่นกันแต่ก็ไม่ได้หมายความว่าความสนใจในอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่งของคนใดคนหนึ่งจะเป็นหลักประกันความสำเร็จในอาชีพของคนนั้นๆ เสมอไปแบบทดสอบที่นิยมใช้กันมากได้แก่

1) Strong Interest Inventory ประกอบด้วยรายการคำถาม 317 รายการครอบคลุมอาชีพวิชาชีพกิจกรรมประเภทของคนและความพึงพอใจในงานด้านต่างๆผู้ถูกประเมินจะตอบ 3 ลักษณะคือชอบ-Like ไม่ชอบ-Dislike และเฉยๆ-Indifferent

2) Kuder Occupational Interest Survey มีการจัดกลุ่มกิจกรรมที่สัมพันธ์กับอาชีพต่างๆไว้ 100 กลุ่มกิจกรรมผู้ถูกสำรวจจะต้องเลือกตอบว่าชอบกิจกรรมใดมากที่สุดและไม่ชอบกิจกรรมใดมากที่สุดระบบของกิจกรรมที่ชอบมากที่สุดจะเป็นตัวชี้ความน่าจะเป็นของความสนใจในอาชีพใดอาชีพหนึ่งของคนๆนั้น

อย่างไรก็ตามแบบสำรวจความสนใจและความพึงพอใจในอาชีพทั้งสองแบบก็เป็นเพียงเครื่องมือในการแนะแนวให้คนมีโอกาสเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองเท่านั้น

2.2.3.3 แบบทดสอบความถนัด (Aptitude Tests) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความสามารถเฉพาะทางเช่นความสามารถด้านจักรกลและความสามารถด้านงานธุรการความถนัดในการใช้คอมพิวเตอร์ (Computer Competence Tests) เป็นต้น

2.2.3.4 แบบทดสอบทักษะเกี่ยวกับการรับรู้และเคลื่อนไหว (Sensory / Motor Skill Tests) เป็นแบบทดสอบเกี่ยวกับความสามารถในการมองเห็นการได้ยินการเคลื่อนไหวและความสัมพันธ์ของการใช้อวัยวะภายในร่างกาย

2.2.3.5 แบบทดสอบบุคลิกภาพ (Personality Tests) เป็นแบบทดสอบที่ต่างจากแบบทดสอบอื่น เนื่องจากไม่มีคำตอบที่ตายตัวว่าถูกหรือผิด

แบบทดสอบมุ่งวัดลักษณะนิสัยและความรู้สึกนึกคิดของคนซึ่งซ่อนอยู่ภายใน โดยเป็นที่ยอมรับแล้วว่าบุคลิกภาพของคนมีผลต่อความพึงพอใจในงานประสิทธิผลในการทำงานและความสำเร็จในการประกอบอาชีพการประเมินบุคลิกภาพของคนมักใช้วิธีการ 2 แนวทางคือ

1) Self-report personality inventories เป็นแบบประเมินบุคลิกภาพที่กำหนดให้คนต้องตัดสินใจว่าตนเองจะรู้สึกหรือต้องทำอะไรหากต้องตกอยู่ในสถานการณ์หรือประสบกับเหตุการณ์ที่กำหนดหรือให้เลือกว่าลักษณะใดความรู้สึกใดน่าจะตรงกับตนเองมากที่สุดแต่แบบทดสอบประเภทนี้จะมีปัญหาอยู่ที่ความซื่อสัตย์ของผู้ทำแบบทดสอบผู้ทำแบบทดสอบมักจะหาทางเลือกคุณลักษณะตามที่เขาคิดว่าผู้จ้างงานต้องการมากกว่าจะเลือกตอบตามความรู้สึกที่แท้จริง

2) Projective techniques เป็นวิธีการที่ทำให้ผู้ถูกทดสอบต้องเผชิญกับสภาพปัญหาที่กำกวมมีทางออกหลายแง่หลายมุมข้อเสียของการทดสอบแบบนี้คือใช้เวลามากและต้องทดสอบทีละคนผู้ทำการทดสอบต้องอยู่ในระดับผู้เชี่ยวชาญและเนื่องจากการทดสอบแบบนี้ไม่เป็นปรนัยการแปลผลอาจมีอคติเข้าแทรกได้ง่ายผลการวิจัยจึงระบุว่าการทดสอบแบบนี้มีความตรงค่อนข้างต่ำ

Hogan, Hogan and Roberts (1996) ได้ให้ข้อสรุปว่าในการใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพควรจะใช้ควบคู่ไปกับข้อมูลด้านอื่นๆด้วย โดยเฉพาะทักษะความสามารถของผู้สมัครประสบการณ์การทำงานและความสามารถในการเรียนรู้แบบทดสอบบุคลิกภาพที่เป็นที่นิยมกันได้แก่

1) Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMP1-2) เป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพที่ใช้กันแพร่หลายมากฉบับหนึ่งในอเมริกันยมนำมาใช้ในการคัดเลือกคนเข้าทำงานที่จำเป็นต้องมีการปรับตัวทางด้านจิตวิทยาในระดับสูงเช่น ตำรวจพนักงานดับเพลิงพนักงานหอบังคับการบินและพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน เป็นต้นแบบทดสอบนี้ประกอบด้วยข้อความ 567 ข้อผู้รับการทดสอบตอบแต่เพียงคำว่าถูก-True ไม่ถูก-False และยังไม่บอกไม่ได้-Cannot say เนื้อหาจะเกี่ยวข้องกับสุขภาพกายสุขภาพจิตเจตคติต่อการเมืองและสังคมการศึกษาอาชีพการสมรสและครอบครัวซึ่งเป็นตัวชี้แนวโน้มความรู้สึกนึกคิดที่จะมีผลต่อพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบ

2) California Psychological Inventory ประกอบด้วยคำถาม 462 ข้อผู้ถูกทดสอบจะตอบแต่เพียงคำว่าจริง-True หรือไม่จริง-False ผลการทดสอบสามารถนำมาใช้ทำนายลักษณะนิสัยได้ 17 แนวซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำนายความสำเร็จในการประกอบอาชีพทางการสอนแพทย์และพยาบาลแบบทดสอบนี้มุ่งประเมินคุณลักษณะการเป็นผู้นำ

(Leadership) ศักยภาพในการบริหารจัดการ (Management potential) ศักยภาพในเชิงสร้างสรรค์ (Creative potential) และวุฒิภาวะทางสังคม (Social maturity)

กล่าวโดยทั่วไปแล้วผลการทำนายการทดสอบบุคลิกภาพโดยวิธีการและแบบทดสอบต่างๆมีความแม่นยำอยู่ในระดับปานกลางและค่อนข้างต่ำมีคุณลักษณะด้านอุปนิสัยบางอย่างเท่านั้นที่สามารถนำมาใช้ทำนายความพึงพอใจและความสำเร็จของคนในการประกอบอาชีพได้เที่ยงตรงโดยคุณลักษณะเหล่านั้นแบ่งได้เป็น 5 ประเภท (BIG 5) ได้แก่

- 1) การเปิดตัวสู่สังคม (Extroversion – Introversion) เป็นลักษณะของความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆในสังคมมีบุคลิก 2 แบบคือ “เปิดเผย” กับ “เก็บตัว”
- 2) การประนีประนอมเห็นพ้องกับผู้อื่น (Agreeableness) เป็นลักษณะในการยอมรับและเห็นพ้องกับความคิดเห็นและความต้องการของผู้อื่นมีบุคลิก 2 แบบคือ “หัวแข็ง” กับ “หัวอ่อน”
- 3) การมีจิตสำนึกขี้ดมันในหลักการ (Conscientiousness) เป็นลักษณะการควบคุมการกระทำของตนเองมีบุคลิก 2 แบบคือ “มีจิตสำนึก” กับ “ปล่อยปละ”
- 4) การเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) เป็นลักษณะการรับรู้สภาพแวดล้อมและเหตุการณ์รอบๆตัวมีบุคลิก 2 แบบคือ “เปิดกว้าง” กับ “อยู่ในกรอบ”
- 5) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) เป็นลักษณะปฏิกิริยาทางอารมณ์การตอบสนองของบุคคลต่อเหตุการณ์ที่ไม่น่าสนใจกับการถูกรบกวนจิตใจในประสบการณ์ชีวิตที่ผ่านมา มีบุคลิก 2 แบบคือ “ควบคุมอารมณ์ได้” กับ “เจ้าอารมณ์”

แนวความคิดเกี่ยวกับระดับสติปัญญา (Intelligence) และบุคลิกภาพ (Personality) จะถูกมองแยกส่วนกัน โดยระดับสติปัญญาจะแสดงถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้มีระดับสติปัญญาความสามารถที่จะทำงานหนึ่งๆได้แต่บุคลิกภาพจะมีผลต่อบุคคลที่ตั้งใจจะทำงานนั้นๆ

2.2.3.6 แบบทดสอบความซื่อสัตย์ (Integrity Tests) เนื่องจากเครื่องจับเท็จ (Polygraph) ไม่ค่อยได้รับความเชื่อถือจึงมีการสร้างแบบทดสอบความซื่อสัตย์ขึ้นมาใช้เพื่อชี้ว่าผู้สมัครงานคนใดจะมีพฤติกรรมการลักทรัพย์ทุจริตหรือมีแนวโน้มว่าจะมีพฤติกรรมไม่ซื่อตรง โดยรูปแบบการทดสอบจะใช้ paper and pencil test ปัจจุบันมีการนำแบบทดสอบมาใช้ประมาณ 50 แบบแบบทดสอบที่ประเมินความซื่อตรงแบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

- 1) มุ่งทดสอบเจตคติที่มีต่อการลักขโมยและพฤติกรรมโกงอื่นๆ
- 2) มุ่งประเมินลักษณะนิสัยที่จะนำไปสู่ความซื่อสัตย์หรือไม่ซื่อสัตย์เช่น ลักษณะเกรงกลัว (Delinquency) การควบคุมอารมณ์อยากได้

(Impulse control) และความตั้งใจทำดี (Conscientiousness) เป็นต้น

ทั้งนี้ผลการทดสอบสามารถนำไปใช้ทำนายความซื่อสัตย์ได้เที่ยงตรงได้ดีพอสมควร แล้วยังมีสหสัมพันธ์โดยตรงกับการทำนายพฤติกรรมอื่นๆด้วยเช่นการขาดงานและการใช้สิ่งเสพติด เป็นต้น

ปัญหาในการทดสอบคือการทดสอบเกี่ยวกับเรื่องความซื่อสัตย์เป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน บางบริษัทไม่ใส่ใจที่จะให้ข้อมูลอย่างเปิดเผยแบบทดสอบจึงเป็นแค่เกณฑ์การคาดการณ์ล่วงหน้า ไม่ใช่เป็นตัวที่จะบอกว่าใครเป็นขโมยและร้อยละของพนักงานที่ถูกจับได้ว่าขโมยในองค์กรมีค่า มากเพียงร้อยละ 2 – 3 ผู้สมัครคนใดที่ผ่านการทดสอบความซื่อตรงจะมีความรู้สึกว่าองค์กรที่ทำการทดสอบมีความสนใจและเป็นห่วงเกี่ยวกับเรื่องความซื่อสัตย์

2.2.3.7 แบบทดสอบความสามารถทางกายภาพ (Physical Ability Testing) J. Hogan (1991) เสนอการประเมินกลุ่มความสามารถทาง

ร่างกายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งแบ่งออกเป็น

- 1) ความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อ โดยบังคับให้ยกผลัดคันหรือถือวัตถุ (Static strength)
- 2) ความสามารถของกล้ามเนื้อในการขับเคลื่อนตัวเองหรือวัตถุ (Explosive strength)
- 3) ความสามารถในการเคลื่อนไหวอย่างประสานกันของแขนขาและลำตัวในการทำกิจกรรมต่างๆเมื่อทุกส่วนของร่างกายเคลื่อนไหว (Gross body coordination)
- 4) ความสามารถเกี่ยวกับระบบปอดและการไหลเวียนของเลือด (Stamina)

ความสามารถทางร่างกายนี้มีโครงสร้างใหญ่ๆ 3 ประการคือความแข็งแรงความอดทน และการเคลื่อนไหว

2.2.3.8 แบบทดสอบความถนัดพหุคูณ (Multiple - Aptitude Test Batteries) ประกอบด้วยแบบทดสอบหลากหลายแบบที่ได้ทำการศึกษา

กันมานานแล้วเช่นความสามารถทางด้านเครื่องจักรบุคลิกภาพและอื่นๆแบบทดสอบนี้ค่อนข้างยาวและใช้เวลาหลายชั่วโมงถือเป็นข้อเสียของแบบทดสอบนี้แต่ก็มีประโยชน์มากเพราะมีการสอบข้อมูลหลายๆด้านเป็นจำนวนมากซึ่งสามารถรวบรวมแล้วนำมาใช้ในการว่าจ้างการบรรจุเข้าทำงาน การอบรมหรืออื่นๆและแบบทดสอบ 2 แบบที่รู้จักกันอย่างกว้างขวางได้แก่ The Armed Services Vocational Aptitude Battery (ASVAB) และ The Differential Aptitude Test (DAT)

2.2.4 ประเด็นสำคัญที่ควรคำนึงในการทดสอบทางจิตวิทยา

2.2.4.1 การนำมาใช้จะต้องผ่านการพิจารณาอย่างระมัดระวังและใช้อย่างเหมาะสม ต้องตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับค่ามาตรฐานกลาง (Test Norm) ค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) และค่าความตรง (Validity) ของแบบทดสอบซึ่งการทดสอบทางจิตวิทยาจำเป็นต้องใส่ใจผลการวิจัยเกี่ยวกับแบบทดสอบนั้นๆและการนำแบบทดสอบที่ไม่มีคุณภาพไปใช้คัดสรรคนเข้าทำงานนอกจากจะสร้างความไม่เป็นธรรมแล้วยังมีผลโดยตรงต่อองค์กรอีกด้วย

2.2.4.2 ไม่มีแบบทดสอบใดที่สมบูรณ์แบบทุกแบบทดสอบย่อมมีจุดเด่นและจุดด้อยไม่มีแบบทดสอบใดที่มีค่าความตรงเท่ากับ +1.0 (หมายความว่าทำนายได้แม่นยำ 100 %) ดังนั้นการพิจารณาคัดเลือกคนควรใช้หลายวิธีไม่ควรขึ้นอยู่กับวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือแบบทดสอบแบบใดแบบหนึ่ง

2.2.4.3 แบบทดสอบทางจิตวิทยาทุกแบบไม่สามารถป้องกันความไม่ซื่อสัตย์ในการตอบคำถามได้หากใช้แบบทดสอบกับคนที่เคยผ่านการทดสอบมาด้วยผลที่ออกมาย่อมจะดีกว่าปกติเพราะผู้รับการทดสอบย่อมหาทางเลือกตอบสนองตามที่คิดว่าจะได้งานทำมากกว่าความเป็นจริง

2.2.4.4 แบบทดสอบทางจิตวิทยาหมิ่นเหม่ต่อการละเมิดด้านจริยธรรม American Psychological Association (APA) หรือสมาคมจิตวิทยาอเมริกันจึงกำหนดแนวทางการทดสอบทางจิตวิทยาไว้ดังนี้

1) ผู้ใช้และผู้แปลผลแบบทดสอบจะต้องยึดหลักวิชาการการประเมินผลควรแปลผลให้จำกัดอยู่ภายในขอบเขตจุดมุ่งหมายของแบบทดสอบไม่ควรนำผลการทดสอบไปแปลผลเพื่อจุดมุ่งหมายอย่างอื่นหลีกเลี่ยงอคติ

2) จะต้องไม่เปิดเผยแบบทดสอบแบบทดสอบที่นำมาใช้ต้องไม่มีการพิมพ์เผยแพร่จะอนุญาตให้ทำได้ก็เฉพาะตัวอย่างแนวทางข้อสอบซึ่งไม่ใช่ตัวจริงและสงวนไว้สำหรับวงวิชาการเท่านั้น

3) ผลการสอบเป็นที่รู้เฉพาะผู้ที่มีหน้าที่แปลผลซึ่งได้รับการศึกษาอบรม มาโดยเฉพาะเท่านั้นจะนำไปเผยแพร่นอกสำนักงานทดสอบไม่ได้ผู้รับ การทดสอบมีสิทธิ์ที่จะร้องขอคู่มือและทราบความหมายคะแนนของตนได้

4) ไม่นำแบบทดสอบไปใช้จนกว่าจะมีผลการวิจัยยืนยันคุณภาพ แบบทดสอบทุกฉบับต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับค่าความน่าเชื่อถือค่าความตรง และค่ามาตรฐานกลางการโฆษณาจะมีเฉพาะข้อมูลด้านความน่าเชื่อถือและความตรงได้อย่างเดียว

2.2.4.5 การทดสอบทางจิตวิทยาหมิ่นเหม่ต่อการละเมิดสิทธิส่วนบุคคล เนื่องจากการทดสอบต้องการข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคลเรื่องส่วนตัวและมี การล่วงรู้ความรู้สึกส่วนตัวซึ่งเป็นการละเมิดสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล ความรู้สึกหลายอย่างก็ล้วนเป็น เรื่องส่วนตัวที่ไม่ใช่เรื่องที่ต้องเปิดเผยทั้งสิ้นแบบทดสอบทางจิตวิทยาหลายแบบจึงอยู่ในข่ายละเมิด สิทธิส่วนบุคคลดังนั้นในการทำการทดสอบควรใช้บททดสอบให้ถูกจุดประสงค์ไม่ควรถามหรือ ต้องการข้อมูลที่ไม่ตรงประเด็นหรือไม่เกี่ยวข้องกับงานหรือคำถามที่รุกรานความเป็นส่วนตัวในการ ทดสอบแต่ครั้งผู้รับการทดสอบควรจะได้รับทราบบอกกล่าวถึงจุดประสงค์ของการทำการทดสอบ ผลของการทดสอบจะนำมาใช้อย่างไรและใครที่สามารถรู้ผลการทดสอบได้บ้างซึ่งผลการทดสอบ ควรเป็นความลับจนกว่าจะออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำโดยใช้แบบประเมินทางจิตวิทยาและการจัดการทำแผนพัฒนาตนเอง กรณีศึกษาเจ้าของธุรกิจ SME ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปโดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาภาวะผู้นำลักษณะบุคลิกภาพโดยที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 1) ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง
- 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นเจ้าของกิจการขนาด SME ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป จำนวน 1 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือ 3 ชนิดดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.2.1 แบบประเมินทางจิตวิทยา Work Behavior Inventory (WBI)

Work Behavior Inventory (WBI) เป็น โปรแกรมที่ประเมินผลพฤติกรรมการทำงาน ลักษณะนิสัยและความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อนำผลประเมินมาทำการวิเคราะห์คัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย ตลอดจนแนวทางที่สามารถพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งทำให้ตนเองได้ตระหนักถึงความเป็นตัวตนความสามารถของบุคคลพร้อมกับความเหมาะสมของลักษณะงานด้านการว่าจ้างพนักงานด้วยวิธีการที่ถูกต้องและจัดหาคนที่มีคุณสมบัติให้ตรงกับลักษณะงานนั้นเป็นเรื่องสำคัญ

การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมนั้นอาจทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร เช่นความก้าวหน้าคุณภาพชื่อเสียงรวมถึงการสูญเสียที่ร้ายแรงซึ่งอาจเป็นผลกระทบต่อธุรกิจและองค์กรได้

นอกจากนี้องค์กรยังต้องเสียค่าใช้จ่ายอีกเป็นจำนวนมากกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอีกด้วยการแบ่งแยกคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้นเป็นหัวใจสำคัญในการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงานและความสามารถเพื่อทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของอาชีพและนำพาองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทางด้านธุรกิจอย่างรวดเร็วผลจากการค้นคว้าวิจัยลักษณะการทำงานของบุคคลทั่วไปแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการทำงานบุคลิกลักษณะและคุณสมบัติที่เหมาะสมของพนักงานมีความสำคัญมากกว่ากระบวนการความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์การทำงานที่มากมายของบุคคลคนนั้น

อย่างไรก็ตามการตัดสินใจที่จะเลือกบุคคลที่คัดเลือกมานั้นว่ามีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับลักษณะงานในองค์กรหรือไม่นั้น ซึ่งบางครั้งประสบการณ์ที่เคยมีมาอาจใช้ไม่ได้ผลกับบางธุรกิจเพราะขึ้นอยู่กับลักษณะงานของแต่ละองค์กร

3.2.1.1 การประยุกต์ใช้เพื่อผลประโยชน์

WBIคือเครื่องมือประเมินผลพฤติกรรมการทำงานของพนักงานหรือบุคคลทั่วไป เพื่อนำผลสรุปมาวิเคราะห์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานหรือเลื่อนตำแหน่ง ตามความเหมาะสมของลักษณะงานและควบคู่ไปกับความสามารถของบุคคลนั้นๆ

นอกจากนี้ยังสามารถช่วยเพิ่มความชัดเจนในการทำการตัดสินใจเพื่อคัดเลือกและประเมินผลพฤติกรรมของบุคคลให้ตรงกับความต้องการของงาน และสามารถนำไปใช้ช่วยส่งเสริมสนับสนุนหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับ

- การคัดเลือกพนักงานการพัฒนาบุคลากร
- การใช้ศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคคลให้เหมาะสม
- การพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำและผู้ตาม
- การทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพของทีมงาน
- ประสิทธิภาพขององค์กร

3.2.1.2 ลักษณะของ WBIที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดสรรการทำงาน

- ประเด็นของลักษณะงานWBI

ถูกออกแบบมาเป็นพิเศษเพื่อการจัดสรรบุคคลให้ตรงกับลักษณะงานต่างๆ ทุกคำถามเป็นเครื่องวัดที่มีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีอยู่ในปัจจุบันทั้งสิ้น

- มาตรการประเมินค่าตนเองWBI

สามารถแสดงให้เห็นได้ว่าบุคคลผู้นั้นได้ประเมินค่าตนเองสูงเกินไปหรือไม่ ในขณะที่ทำแบบทดสอบ

- ความกว้างขวางของลักษณะงานWBI

ใช้ได้กับบุคคลทั่วไปทั้งไม่เคยทำงานมาก่อนหรือกลับสู่ตลาดแรงงานอีกครั้งไปจนถึงผู้บริหารระดับสูง

- มาตรฐานของคะแนนWBI

ค่าเฉลี่ยจะแสดงในรูปแบบเปอร์เซ็นต์ไทล์เปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างจริงที่ทำงานหลากหลายอาชีพด้วยกัน

- ง่ายต่อการทำ

ผู้ตอบแบบทดสอบระบุว่าพฤติกรรมใดที่อธิบายถึงความเป็นตัวเองมากที่สุดใช้เวลาในการทำแบบทดสอบโดยเฉลี่ยประมาณ 30-45 นาที(ไม่จำกัดเวลา)

3.2.1.3 คุณลักษณะเด่นที่สำคัญของ WBI

ผลจากการศึกษาและทำการวิจัยในหลากหลายองค์กรต่างทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า WBI สามารถแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะดังนี้

- Reliable

WBI มีคะแนนของความน่าเชื่อถือสูงกว่าแบบทดสอบบุคลิกภาพอื่นที่มีอยู่ในท้องตลาด (WBI ความน่าเชื่อถือ .85 ในขณะที่แบบทดสอบอื่นอยู่ที่ .75)

- Valid

WBI มีเหตุผลที่ดีเป็นมาตรวัดที่สามารถประเมินผลถึงบุคลิกภาพของบุคคลทั่วไปในการทำงานได้ตามสภาพความเป็นจริงได้อย่างแม่นยำ

- ความสัมพันธ์กับBig Five

WBI ถูกจัดเป็นกลุ่มตามหลักฐานที่มีเหตุผลจากการศึกษาวิจัยในเรื่องของปัจจัยทางบุคลิกภาพ Big Five แบบทดสอบบุคลิกภาพที่มีประสิทธิภาพจะต้องแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงกันของ Big Five นี้ มิฉะนั้นแล้วแบบทดสอบนั้นก็จะไม่สามารถที่จะประเมินผลหรือทำนายบุคลิกภาพของบุคคลได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์

- ความสัมพันธ์กับแบบทดสอบบุคลิกภาพอื่นที่มีชื่อเสียง
WBI นี้มีความสัมพันธ์กับแบบทดสอบอื่นๆที่ได้รับการยอมรับและเป็น
ที่รู้จักอย่างแพร่หลาย

- นิยามของพฤติกรรมความสามารถโดยนักวิจัย
เครื่องวัดของ WBI ซึ่งได้ทำการประเมินผลตามความสามารถที่ได้คำ
จำกัดความไว้ในหนังสือ *Competence at Work* ของ Spencer & Spencer, 1993 และหนังสือ *Working
with Emotional Intelligence* ของ Goleman, 1998

- สถิติปัญญาทางอารมณ์
ในรายงานบรรยายสรุปของ WBI จะมีเครื่องวัดคะแนนรวมในเรื่องของ
สถิติปัญญาทางอารมณ์ “*Emotional Intelligence*” ซึ่งหนังสือของ Daniel Goleman (1998) ได้ระบุไว้ถึง
ความสัมพันธ์ระหว่างสถิติปัญญาทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานหรืออาชีพ

3.2.1.4 ประสิทธิภาพของการทำแบบทดสอบ WBI
จากการทำวิจัยพบว่าสถานภาพความเป็นจริงอย่างถูกต้องและแม่นยำ
ของ WBI มีประสิทธิภาพในเรื่องต่อไปนี้

- ระบุลักษณะส่วนบุคคลใดที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคนิคที่เหมาะสม
กับงานแต่ไม่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมวัฒนธรรมหรือทีมงานขององค์กร
- ระบุลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารระดับสูงที่มีประสิทธิภาพ
และเหมาะสมที่จะเป็นผู้นำในองค์กรขนาดใหญ่ได้
- ระบุลักษณะส่วนบุคคลใดที่สามารถปรับเปลี่ยนจากบทบาทการทำงาน
ที่เป็นลูกน้องไปสู่บทบาทผู้จัดการหรือผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ระบุชี้ว่าบุคคลใดที่จะมีประสิทธิภาพในด้านความคิดหรือการขาย
สินค้า
- วินิจฉัยถึง “จุดบอด” และ “ศักยภาพที่ควรระวัง” ที่อาจจะเป็นอุปสรรค
ต่อการไปให้ถึงจุดสูงสุดในอาชีพการงานของบุคคลนั้นๆ
- มุ่งเน้นความสนใจต่อการพัฒนาอาชีพและพยายามที่จะให้คำแนะนำ
ปรึกษาต่อพฤติกรรมที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลว

3.2.1.5 Work Behavior Inventory Scales
WBI มี 40 มาตรการที่หลากหลายซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับสถานการณ์
ทำงานดังนี้

การเอาใจใส่ (Extraversion)

การสนับสนุนด้านความคิด (Agreeableness)
 การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience)
 การมีสามัญสำนึก (Conscientiousness)
 เสถียรภาพทางอารมณ์ (Emotional Stability)
 คุณสมบัติใหญ่ห้าประการ (Big Five Personality Factors)
 ลักษณะของผู้นำ (Leadership Styles)
 ลักษณะของนักขายและผู้มีอำนาจชักจูง (Influencing & Selling Styles)
 Behavioral Growth Potential
 สิ่งชี้ความสำเร็จในอาชีพ (Occupational Success Indicators)
 ความเที่ยงตรงในการตอบแบบทดสอบ(Response Fidelity)

3.2.2 แบบทดสอบความสามารถด้านการรับรู้และการเข้าใจ (Cognitive Ability Test)

3.2.2.1 ลักษณะของแบบทดสอบ

แบบทดสอบความสามารถด้านการรับรู้และการเข้าใจการเรียนรู้แนวคิดใหม่ในการแก้ไขปัญหาต่างๆที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เรียกว่า Applied Reasoning Managerial / Professional (ART-MP) แบบทดสอบนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับทักษะ 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการอ่าน (Verbal Reasoning) ทักษะด้านการทำความเข้าใจข้อมูลที่เป็นตัวเลข (Numerical Reasoning) และการประเมินความสามารถที่ได้มาด้วยสติปัญญาในการแก้ปัญหาด้วยเหตุผลในเชิงนามธรรม (Abstract Reasoning) โดยรวมการกำหนดเหตุผลและการแก้ปัญหาทั้ง 3 ส่วนเข้าด้วยกันดังนี้

- ทักษะด้านการอ่าน (Verbal Reasoning)

การประเมินทักษะด้านการอ่านการทำความเข้าใจและการแปลบทความผู้ทดสอบจะต้องอ่านบทความที่กำหนดและเลือกคำตอบที่ถูกต้องโดยคำตอบที่ให้นั้นเป็นแบบตัวเลือกวัตถุประสงค์ของการทำแบบทดสอบเพื่อประเมินความเข้าใจเนื้อหาของความสามารถในการวิเคราะห์และหาข้อสรุปที่เหมาะสมกับบทความนั้นๆ อีกทั้งเป็นการประเมินการใช้เหตุผลและการแก้ปัญหาโดยใช้ข้อมูลทางภาษา และแนวคิดที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมากที่สุด

- ทักษะด้านการทำความเข้าใจต่อข้อมูลที่เป็นตัวเลข (Numerical Reasoning)

การประเมินทักษะด้านการทำความเข้าใจต่อข้อมูลที่เป็นตัวเลขการตีความหมายและการหาข้อสรุปจากข้อมูลที่กำหนดบางข้อจะนำเสนอข้อมูลที่เป็นตัวเลขตารางกราฟวงกลมหรือแผนภูมิต่างๆ วัตถุประสงค์ของการทำแบบทดสอบนี้เพื่อให้ผู้ทดสอบได้เข้าใจถึงบทความนั้นๆ ซึ่งการตั้งคำถามจะอยู่บนพื้นฐานของคณิตศาสตร์เช่นการบวกลบคูณหาร

อย่างไรก็ตามการทำแบบทดสอบในส่วนนี้อ่อนุญาตให้ใช้เครื่องคิดเลขได้ดังนั้นการทดสอบนี้จะประเมินเพียงการหาคำตอบที่เป็นตัวเลขประเมินความเข้าใจเหตุผลจากโจทย์ที่กำหนดและการแก้ปัญหาเชิงตัวเลขเท่านั้นเช่นการคำนวณหางบประมาณงบการเงินสินค้าคงคลังการคาดการณ์การเรียกเก็บเงิน การจัดซื้อหรือการนำคณิตศาสตร์ไปประยุกต์ใช้กับส่วนอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับตัวเลขในการทำงาน

- การประเมินความสามารถที่ได้มาด้วยสติปัญญาในการแก้ปัญหาด้วยเหตุผลเชิงนามธรรม (Abstract Reasoning)

การประเมินความสามารถของแบบทดสอบนี้คำถามจะแสดงสัญลักษณ์ที่เป็นนามธรรมตามลำดับเช่นเส้นตรงเส้นแนวทแยงสามเหลี่ยมสี่เหลี่ยมวงกลมเป็นต้นและผู้ทำแบบทดสอบจะต้องเลือกตอบรูปถัดไปบนพื้นฐานของหลักการทฤษฎีจากความรู้สึที่แสดงด้วยเหตุผลที่เป็นนามธรรมความสัมพันธ์กันกับตรรกวิทยาและความหมายของรูปแบบต่างๆ

3.2.2.2 ระเบียบวิธีการทำแบบทดสอบ

ผู้ทดสอบจะได้ทำแบบทดสอบนี้ผ่านระบบออนไลน์โดยวิธีการกดเลือกคำตอบที่ตนเองคิดว่าถูกต้องที่สุดจากตัวเลือกที่กำหนดไว้ในแต่ละข้อแบบทดสอบนี้จะแบ่งออกเป็น 3 ส่วนและในแต่ละส่วนนั้นจะมีการกำหนดเวลาในการทำพร้อมกับมีกฎเกณฑ์ดังนี้

- ส่วนที่ 1 การประเมินทักษะด้านการอ่าน (Verbal Reasoning) 20 นาที
- ส่วนที่ 2 การประเมินทักษะด้านการทำความเข้าใจต่อข้อมูลที่เป็นตัวเลข(Numerical Reasoning) 20 นาที

- ส่วนที่ 3 การประเมินความสามารถที่ได้มาด้วยสติปัญญาในการแก้ปัญหาด้วยเหตุผลเชิงนามธรรม (Abstract Reasoning) 20 นาที

3.2.2.3 ผลที่ได้จากการทำแบบทดสอบ ART-MP

จะเป็นการนำคะแนนมาเปรียบเทียบกับกลุ่มข้อมูลบรรทัดฐานที่ได้จากผลการทดสอบความสามารถของกลุ่มผู้บริหาร ผู้จัดการและผู้เป็นมืออาชีพจากหลายๆสาขาใน

อุตสาหกรรมต่างๆ ซึ่งผลคะแนนจะอยู่ในรูปเปอร์เซ็นต์ โทล์ที่ทำให้ผู้อ่านผลทดสอบสามารถเปรียบเทียบระหว่าง ผู้ทำแบบทดสอบกับผู้สมัครรายอื่นๆ ในตำแหน่งเดียวกันได้อย่างชัดเจน

3.3.3 แบบประเมินจากผู้บังคับบัญชา

แบบประเมินลักษณะนี้จะให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินถึงพฤติกรรมในการทำงานและลักษณะนิสัยของผู้ถูกประเมินเพื่อเป็นการสะท้อนมุมมองจากผู้บังคับบัญชาว่าผู้ถูกประเมินนั้นมีจุดเด่นและจุดที่ควรได้รับการพัฒนาในจุดใดบ้าง

ซึ่งแบบประเมินนี้จะประเมินอยู่บนพื้นฐานของแบบทดสอบทางจิตวิทยาชื่อ Work Behavior Inventory (WBI) มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 3.1 ตารางแบบประเมินจากผู้บังคับบัญชา

	Big 5 Personality	PWBI Competency	Description	Asset จุดเด่น	Caution จุดปรับปรุง
1	Extraversion	Sociability	การเข้าสังคม - แสดงออกถึงการช่างพูด ชอบพบปะสังสรรค์ผู้คน และสร้างเพื่อนใหม่		
2	Extraversion	Leadership	ความเป็นผู้นำ - มุ่งมั่นต่อตนเอง และเป็นแรงบันดาลใจต่อผู้อื่นในการทำงาน มองหาโอกาสใหม่ๆ ในการนำเสนอ		
3	Extraversion	Influence	ชักชวนหรือโน้มน้าวผู้อื่นโดยกล่าวด้วยเหตุผล เช่น การขายและชักจูงผู้อื่น		
4	Extraversion	Energy	ชอบสภาพแวดล้อมในการทำงานที่รวดเร็ว และการทำงานหลายๆอย่างด้วยความมุ่งมั่น โดยไม่หยุดยั้ง		
5	Agreeableness	Cooperation	ความร่วมมือ - ชอบทำงานกับผู้อื่น หรือเพื่อนร่วมงาน สนับสนุน ช่วยสร้างขวัญกำลังใจกลุ่ม		
6	Agreeableness	Concern for Others	ความใส่ใจผู้อื่น - เข้าอกเข้าใจผู้อื่น และกระตือรือร้นที่จะให้ความช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น		
7	Agreeableness	Diplomacy	การทูต - ใช้วาจาสุภาพ อ่อนน้อม ทำให้แน่ใจว่าสุภาพ และนับถือให้ความเคารพต่อบุคคลอื่นๆ		

ตาราง 3.1 ตารางแบบประเมินจากผู้บังคับบัญชา (ต่อ)

8	Openness to Experience	Adaptability	ความสามารถในการปรับตัว - ต่างพยายามแสวงหาทางออกพร้อมปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่		
9	Openness to Experience	Innovation	การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ - มีจินตนาการความคิด สร้างสรรค์ทำสิ่งใหม่รวมทั้งพัฒนาวิธีจากเดิมไปสู่ทางใหม่		
10	Openness to Experience	Analytical Thinking	การคิดเชิงวิเคราะห์ - มีเหตุผลและสร้างรูปแบบในการคิดเชิงวิเคราะห์ และสังเกตวิธีการดำเนินการ		
11	Openness to Experience	Independence	ความเป็นอิสระ - มีอิสระด้านความคิด และการตัดสินใจ สามารถพึ่งพาตนเองได้		
12	Conscientiousness	Acheivement	การบรรลุผลสำเร็จ - กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ทำงานอย่างจริงจัง แสวงหาความก้าวหน้าทางอาชีพ		
13	Conscientiousness	Initiative	การริเริ่ม - ปฏิบัติลงมือทำโดยไม่ต้องร้องขอ ยินดีและยอมรับต่อความรับผิดชอบของภาระหน้าที่ใหม่		
14	Conscientiousness	Persistence	การยืนกราน - ทำงานจนกว่าจะเสร็จ และไม่ละทิ้งภาระหน้าที่		
15	Conscientiousness	Attention to Detail	การให้ความสนใจต่อรายละเอียด - ตรวจสอบงานอีกครั้ง เพื่อความถูกต้องและป้องกันความผิดพลาด		
16	Conscientiousness	Dependability	ความน่าเชื่อถือ - มีความเชื่อถือได้ต่อความรับผิดชอบ ทำงานทันตามที่กำหนดเสมอ		
17	Conscientiousness	Rule Following	การปฏิบัติตามกฎ - ระมัดระวังต่อการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มักจะไม่ผิดสัญญา		
18	Emotional Stability	Self-Control	การควบคุมอารมณ์ตนเอง - ไม่ค่อยแสดงอารมณ์โกรธ หรืออาการอารมณ์เสีย ใจเย็นในการตอบสนอง		
19	Emotional Stability	Stress Tolerance	การอดทนต่อความเครียด - ทำงานได้ดีในสถานการณ์เครียด อดทน อดกลั้นต่อความเครียด และตอบสนองได้อย่างดี		
20	Emotional Stability	Self Confidence	มีความมั่นใจในตนเอง - ไม่ค่อยรู้สึกต่อข้อจำกัดของตนเองในการทำงาน		

21	Emotional Stability	Emotional Self-Awareness	การตระหนักรู้ต่ออารมณ์ - รับรู้ เข้าใจและจัดการต่อความรู้สึกทางอารมณ์ของตนเองได้ดี		
----	---------------------	--------------------------	--	--	--



บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำโดยใช้แบบประเมินทางจิตวิทยาและการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง : กรณีศึกษาเจ้าของธุรกิจSME ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปซึ่งรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมินทางจิตวิทยาโดยเครื่องมือ Work Behavior Inventory (WBI) การให้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกวิจัยและแบบทดสอบ Applied Reasoning Test (ART) โดยสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 4.1 ผลโดยรวมจากการวิเคราะห์ผลการประเมินจากแบบทดสอบ Work Behavior Inventory (WBI)
- 4.2 ข้อมูลในแต่ละด้านของบุคลิกภาพ
- 4.3 การให้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ของแบบทดสอบ Applied Reasoning Test (ART)

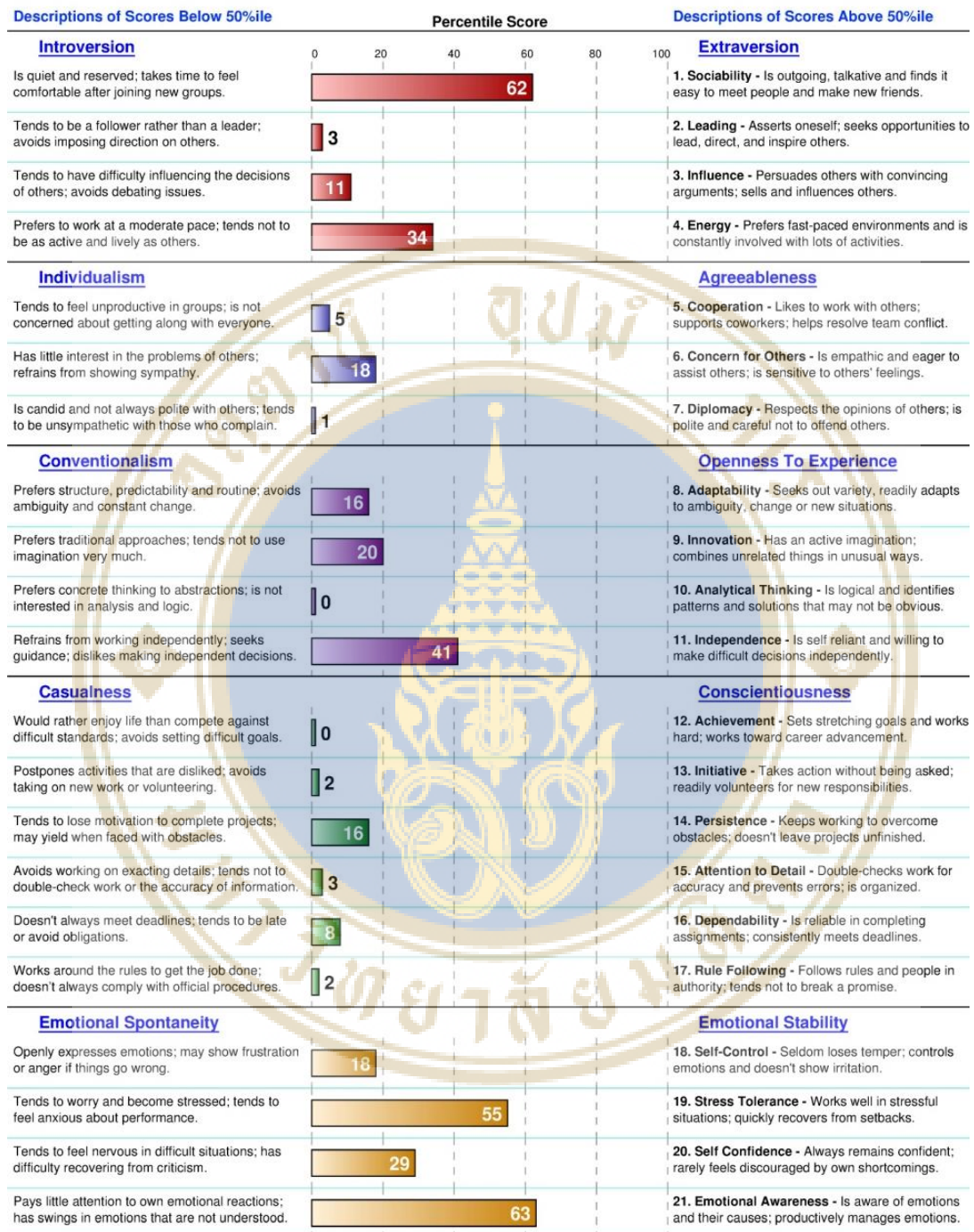
4.1 ผลโดยรวมจากการวิเคราะห์ผลการประเมินจากแบบทดสอบ Work Behavior Inventory (WBI)

Work Behavior Inventory (WBI) เป็น โปรแกรมที่ประเมินผลถึงลักษณะการทำงาน อุปนิสัยและความสามารถของแต่ละบุคคลทั้งจุดเด่นจุดด้อย ตลอดจนแนวทางที่สามารถพัฒนาตน ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอีกทั้งทำให้ผู้ถูกประเมินได้ทราบถึงความเป็นตัวตนที่แท้จริงว่างานที่ ทำอยู่นั้นเหมาะสมกับตนเองมากน้อยเพียงใดและงานลักษณะใดถึงจะเหมาะกับลักษณะนิสัยที่เป็น ตัวของตัวเอง

ผู้ถูกประเมินปัจจุบันเป็นเจ้าของธุรกิจ SME ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปในการประเมินครั้งนี้ ผู้ถูกประเมินได้ทำการประเมินด้วยเครื่องมือทดสอบทางจิตวิทยา WBI ผ่านทางเครือข่าย อินเทอร์เน็ตและมีผลการประเมินดังแสดงในภาพประกอบที่ 4.1

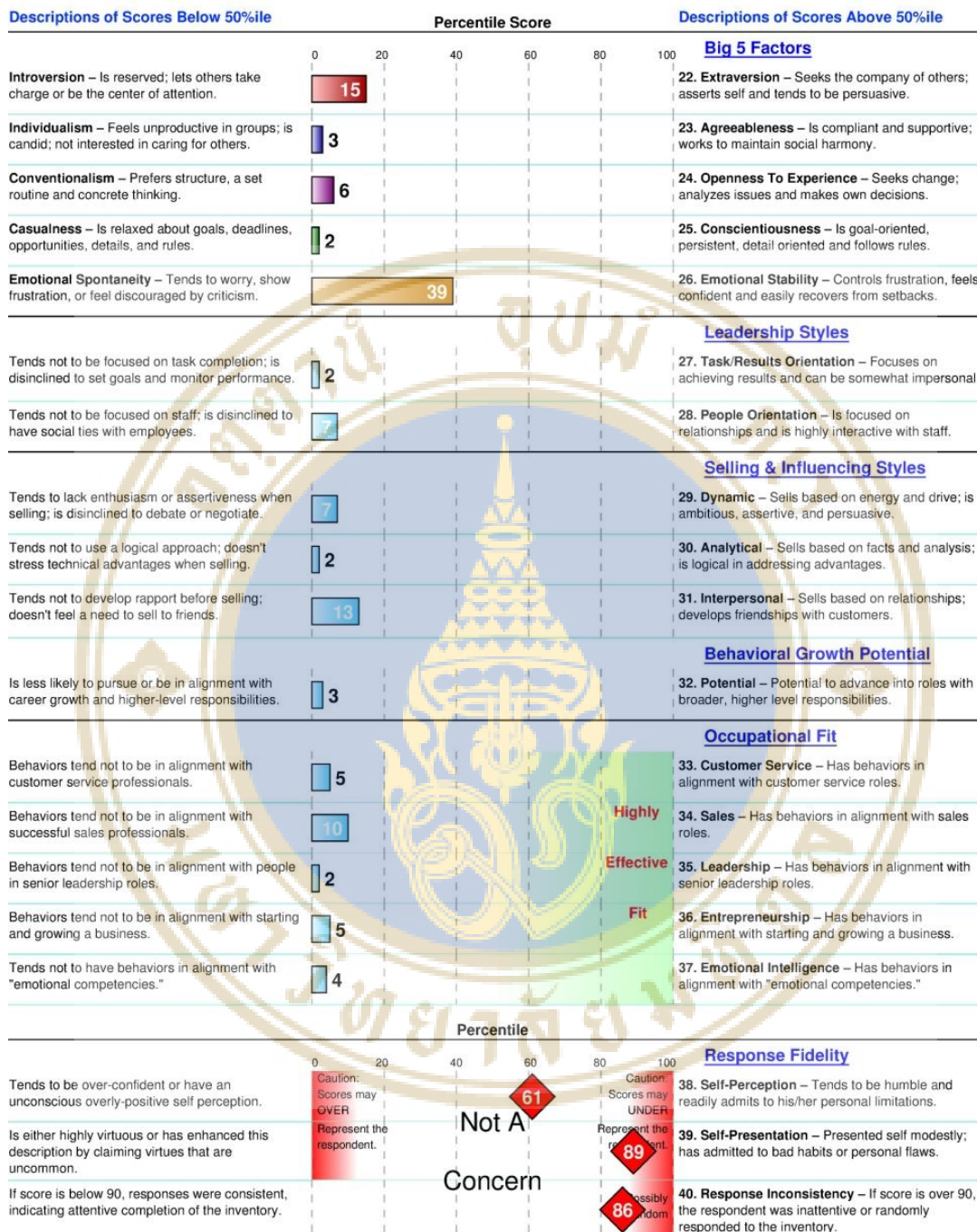


Graphic Summary



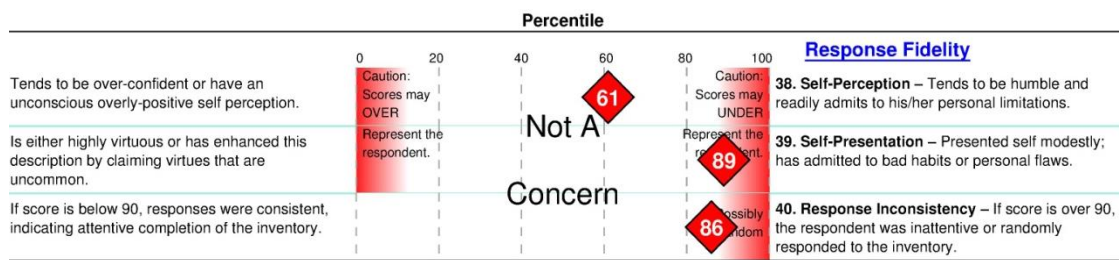
ภาพ 4.1 ผลการประเมินด้วยเครื่องมือ Work Behavior Inventory

Graphic Summary



ภาพ4.1 ผลการประเมินด้วยเครื่องมือ Work Behavior Inventory (ต่อ)

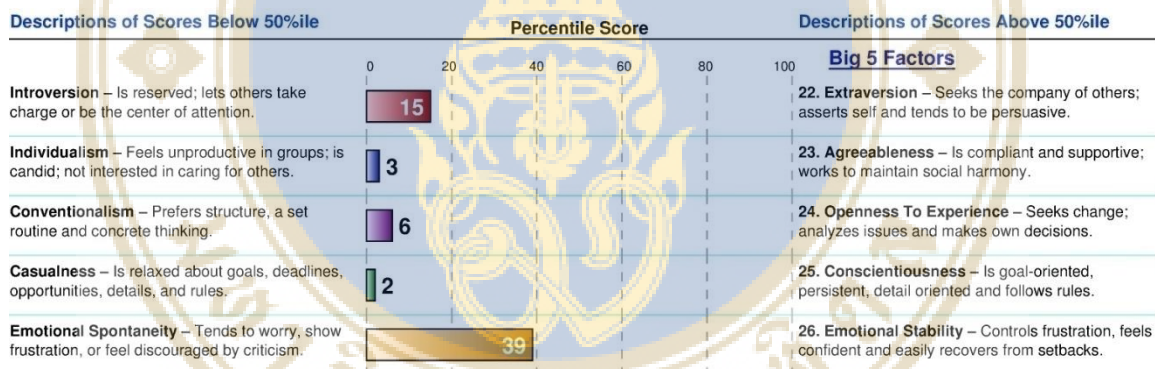
4.1.1 การประเมินความเที่ยงตรง (Response Fidelity)



ภาพ 4.2 ผลการประเมินความเที่ยงตรง (Response Fidelity)

จากภาพที่ 4.2 ข้างต้นแสดงถึงภาพรวมของผู้ถูกประเมินว่าไม่ได้เป็นคนถ่อมตัวและไม่ได้มีข้อจำกัดของตนเองมากเกินไปซึ่งอยู่ในลักษณะกลางๆ ในด้านการแสดงออกนั้นจะเป็นคนที่แสดงออกตรงๆ ไม่ว่าจะทำอะไรก็จะแสดงออกมาอย่างชัดเจนซึ่งจะตรงกับผลของด้าน self-presentation ที่จะแสดงออกหรือพูดไว้ก่อนว่าไม่แน่ใจว่าจะทำได้หรือไม่แต่ในความเป็นจริงนั้นผู้ถูกประเมินมีความสามารถที่จะทำงานนั้นๆ ได้

4.1.2 การประเมินของคุณสมบัติใหญ่ห้าประการ (Big Five Factors)



ภาพ 4.3 ผลการประเมิน Big 5 Factors

จากภาพ 4.3 สามารถวิเคราะห์ผลโดยรวมได้ดังนี้ผลประเมินที่ออกมา นั้นค่อนข้างต่ำในทุกๆด้านซึ่งสามารถวิเคราะห์ในแต่ละด้านเรียงลำดับค่ามากน้อยตามลำดับดังนี้

emotional stability : ค่าออกมาสูงที่สุดคือมีความมั่นคงในอารมณ์มีความแปรปรวนทางอารมณ์น้อย

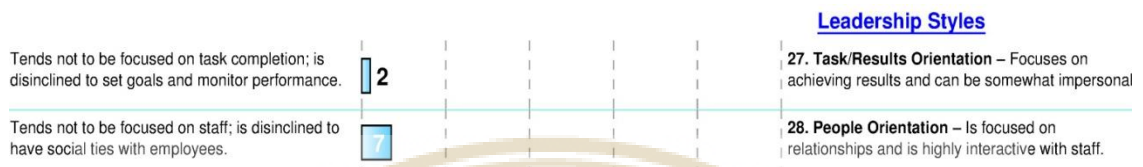
extraversion : เป็นคนที่เปิดเผยชอบออกสังคมชอบแสดงออก

openness to experience : ผลออกมาค่อนข้างต่ำซึ่งผลแสดงว่าเป็นคนที่ค่อนข้างชอบสิ่งต่างๆที่มีโครงสร้างกำหนดชัดเจนมีตารางระเบียบที่เป็นแบบแผน

agreeableness : เชื่อว่าตนเองสามารถทำสิ่งต่างๆได้ด้วยตนเองไม่ค่อยใส่ใจหรือไม่ให้ความสำคัญต่อผู้อื่น

conscientiousness : เป็นคนที่ง่าย ๆ ไม่เคร่งเครียดกับการตั้งเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ไม่ค่อยใส่ใจรายละเอียดไม่ชอบการทำตามกฎระเบียบที่ได้กำหนดไว้

4.1.3 การประเมินด้านลักษณะความเป็นผู้นำ(Leadership Styles)



ภาพ 4.4 ผลการประเมินด้าน Leadership Styles

ผลประเมินแสดงออกมาค่อนข้างน้อยทั้งด้าน result & people อาจเป็นเพราะด้วยวัยที่ยังเด็กพร้อมกับประสบการณ์ในการทำงานยังน้อยแต่ในด้าน people orientation จะสูงกว่าคือโดยพื้นฐานครอบครัวมีธุรกิจเป็นของตนเองบางครั้งผู้ถูกประเมินได้เข้าไปดูแลบ้างในส่วนซึ่งผู้ถูกประเมินจะค่อนข้างเป็นผู้นำที่เน้นลูกน้องห่วงใยสนับสนุนช่วยเหลือมีความเป็นเพื่อนใกล้ชิดเข้าใจปัญหาของลูกน้องดูแลอยู่ห่างๆอย่างให้เกิดใจจะคอยตั้งเป้าหมายและให้คำแนะนำพร้อมกับให้อิสระในการทำงานมากกว่า

4.1.4 การประเมินด้านศักยภาพในการเติบโตทางการงาน (Behavioral Growth Potential)



ภาพ 4.5 ผลการประเมินด้าน Behavioral Growth Potential

หากวิเคราะห์ด้าน Behavioral Growth Potential ได้สะท้อนว่าเราสามารถเติบโตในสายงานที่ทำอยู่ได้มากน้อยเพียงใดผลการประเมินออกมาว่าผู้ถูกประเมินไม่ได้สนใจในการเติบโตเท่าที่ควรเพราะคะแนนออกมาต่ำไม่ชอบการแข่งขันในตำแหน่งที่สูงชอบชีวิตเรียบง่ายสบายๆไม่ต้องมีความรับผิดชอบมากอีกทั้งไม่สร้างความกดดันตัวเองเพื่อให้ได้ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไม่มีการขอร้องเพื่อให้มีความรับผิดชอบที่สูงขึ้นอาจเป็นเพราะวุฒิที่ยังน้อยและประสบการณ์ในการทำงานที่ยังมีไม่มากนัก เมื่อมาสังเกตกับหน้าที่การงานในปัจจุบันนั้นเป็นเจ้าของธุรกิจอยู่แล้วถือว่าเป็นตำแหน่งที่สูงสุดของบริษัทจึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องแข่งขันตำแหน่งกับใคร

4.1.5 การเอาใจใส่ต่อสัมพันธภาพ(Extraversion)

Descriptions of Scores Below 50%ile	Percentile Score	Descriptions of Scores Above 50%ile
Introversion Is quiet and reserved; takes time to feel comfortable after joining new groups.	62	Extraversion 1. Sociability - Is outgoing, talkative and finds it easy to meet people and make new friends.
Tends to be a follower rather than a leader; avoids imposing direction on others.	3	2. Leading - Asserts oneself; seeks opportunities to lead, direct, and inspire others.
Tends to have difficulty influencing the decisions of others; avoids debating issues.	11	3. Influence - Persuades others with convincing arguments; sells and influences others.
Prefers to work at a moderate pace; tends not to be as active and lively as others.	34	4. Energy - Prefers fast-paced environments and is constantly involved with lots of activities.

ภาพ 4.6 ผลการประเมินด้านการเอาใจใส่ต่อสัมพันธภาพ

เมื่อพิจารณาด้านบุคลิกภาพโดยรวมสะท้อนให้เห็นว่าผู้ถูกประเมินมีบุคลิกที่มีความเป็นกันเองกับผู้อื่นเป็นอย่างมากชอบสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและไม่รู้สึกเงินอายุถ้าหากไปพบเจอกับผู้คนแปลกใหม่ความเป็นผู้นำในตนเองค่อนข้างน้อยมักจะเป็นผู้ตามมากกว่าอีกทั้งทักษะด้านการพูดให้กำลังใจผู้อื่นค่อนข้างน้อยรวมไปถึงการพูดเพื่อโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นเชื่อถือยังไม่ได้ผลดีนัก

4.1.6 การสนับสนุนทางความคิด(Agreeableness)

Individualism	Agreeableness
Tends to feel unproductive in groups; is not concerned about getting along with everyone.	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.	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.	7. Diplomacy - Respects the opinions of others; is polite and careful not to offend others.

ภาพ 4.7 ผลการประเมินด้านการสนับสนุนทางความคิด

ด้าน Individualism - Agreeableness ค่อนข้างต่ำโดยภาพรวมสะท้อนให้เห็นว่าผู้ถูกประเมินจะชอบการทำงานคนเดียวไม่ชอบการทำงานร่วมกับผู้อื่นการสนใจถึงปัญหาของผู้อื่นค่อนข้างน้อยซึ่งแสดงถึงการเห็นอกเห็นใจผู้อื่นไม่ค่อยมีมากนักการแสดงออกที่ตรงไปตรงมาแสดงออกชัดเจนหากมีความเห็นที่ไม่สอดคล้องกับผู้อื่นเมื่อไม่ชอบสิ่งใดก็จะไม่สนใจรวมไปถึงมีแนวโน้มที่จะไม่สุภาพกับผู้อื่นด้วยพื้นฐานเป็นคนที่ไม่แสดงออกตรงๆ

4.1.7 การเปิดรับประสบการณ์ใหม่(Openness to Experience)

Conventionalism	Openness To Experience
Prefers structure, predictability and routine; avoids ambiguity and constant change.	8. Adaptability - Seeks out variety, readily adapts to ambiguity, change or new situations.
Prefers traditional approaches; tends not to use imagination very much.	9. Innovation - Has an active imagination; combines unrelated things in unusual ways.
Prefers concrete thinking to abstractions; is not interested in analysis and logic.	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.	11. Independence - Is self reliant and willing to make difficult decisions independently.

ภาพ 4.8 ผลการประเมินด้านการเปิดรับประสบการณ์ใหม่

ความสามารถในการปรับตัวค่อนข้างต่ำมีแนวโน้มที่จะชอบทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงน้อยชอบงานที่ไม่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์มากนักไม่ชอบงานที่จะต้องมีการคิดวิเคราะห์ที่ซับซ้อนหลายขั้นตอนหรือลักษณะงานที่มีความกำกวมไม่ชอบงานที่จะต้องมีการใช้ข้อมูลและเหตุผลประกอบ

จุดเด่นในด้านนี้คือความมีอิสระในการทำงาน แสดงถึงว่าผู้ถูกประเมินนั้นชอบทำงานด้วยตนเองมากกว่าการฟังคำแนะนำจากผู้อื่น จะสามารถทำงานคนเดียวได้ดีกว่าการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งส่งผลให้สามารถจัดการปัญหาและในตัดสินใจเรื่องต่างๆ ได้ด้วยตนเองแม้ว่าจะเป็นเรื่องที่ยากในการตัดสินใจก็ตาม

4.1.8 การมีสามัญสำนึก(Conscientiousness)

Casualness		Conscientiousness
Would rather enjoy life than compete against difficult standards; avoids setting difficult goals.	0	12. Achievement - Sets stretching goals and works hard; works toward career advancement.
Postpones activities that are disliked; avoids taking on new work or volunteering.	2	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.	16	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.	3	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.	8	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.	2	17. Rule Following - Follows rules and people in authority; tends not to break a promise.

ภาพ 4.9 ผลการประเมินด้านการมีสามัญสำนึก

เมื่อพิจารณาด้านการมีสามัญสำนึกผู้ถูกวิจัยไม่ค่อยมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานจะสนุกกับการใช้ชีวิตมากกว่าการแข่งขันที่มีมาตรฐานสูงเกินหรือยากเกินไปมักหลีกเลี่ยงการแข่งขันในการทำงานกับผู้อื่นซึ่งด้วยลักษณะเป็นบุคคลที่ไม่ค่อยเปิดรับในสิ่งใหม่ผู้ถูกวิจัยมักขอให้มีการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชามากกว่าเสนอตัวหรืออาสาที่จะรับผิดชอบงานนั้นๆเองความเพียรพยายามที่จะทำให้งานเสร็จอยู่ในระดับที่ค่อนข้างต่ำและไม่ค่อยใส่ใจต่อรายละเอียดความน่าเชื่อถือที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามกำหนดค่อนข้างน้อยเพราะลักษณะการทำงานของผู้ถูกวิจัยนั้นมักไม่แสดงให้ผู้อื่นรับรู้ว่าคุณทำงานอยู่ในขั้นตอนใดและมีขั้นตอนในการทำงานอย่างไรจึงทำให้ผู้อื่นไม่กล้าให้ความไว้วางใจในการทำงานของบุคคลลักษณะนี้อีกทั้งไม่ค่อยใส่ใจและปฏิบัติตามกฎระเบียบคือเป็นบุคคลที่หลีกเลี่ยงกฎเกณฑ์ในการทำงานไม่ชอบการทำงานที่ต้องเป็นลำดับขั้นตอนไม่ได้ยึดกฎมาเป็นเป้าหมายในการทำงานมักจะมีการสงสัยและตั้งคำถามถึงความเหมาะสมของกฎเกณฑ์ต่างๆอยู่เสมอ

4.1.9 ความมีเสถียรภาพทางอารมณ์ (Emotional Stability)

Emotional Spontaneity		Emotional Stability
Openly expresses emotions; may show frustration or anger if things go wrong.	18	18. Self-Control - Seldom loses temper; controls emotions and doesn't show irritation.
Tends to worry and become stressed; tends to feel anxious about performance.	55	19. Stress Tolerance - Works well in stressful situations; quickly recovers from setbacks.
Tends to feel nervous in difficult situations; has difficulty recovering from criticism.	29	20. Self Confidence - Always remains confident; rarely feels discouraged by own shortcomings.
Pays little attention to own emotional reactions; has swings in emotions that are not understood.	63	21. Emotional Awareness - Is aware of emotions and their causes; productively manages emotions.

ภาพ 4.10 ผลการประเมินด้าน Emotional Stability

เมื่อวิเคราะห์จากผลการประเมินด้านการควบคุมอารมณ์นั้น แสดงให้เห็นว่าผู้ถูกประเมินสามารถอดทนต่อความเครียดที่เข้ามากระทบได้ดี และสามารถทำงานภายใต้แรงกดดันจากสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวได้อย่างมีสติเนื่องจากเป็นบุคคลที่สามารถตระหนักในอารมณ์ของตนเองได้ดีคือรู้สึกตัวและรับรู้ถึงอารมณ์ของตนเองได้พร้อมทั้งรู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์นั้นๆ ได้ไม่ว่าจะดีหรือร้ายก็ตามไม่ค่อยมีความมั่นใจในตนเองเท่าใดนักส่งผลให้บางครั้งอาจรู้สึกประหม่าเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบากและผู้อื่นจะสามารถรับรู้อาการที่เกิดขึ้นกับผู้ถูกประเมินได้ทันทีเนื่องจากเป็นบุคคลที่ควบคุมอารมณ์ได้ไม่ดีนักหากมีสิ่งใดมากระทบก็จะโต้ตอบกลับไปทันที

4.1.10 ลักษณะของนักขายและผู้มีอำนาจชักจูง (Selling & Influencing Styles)

		Selling & Influencing Styles
Tends to lack enthusiasm or assertiveness when selling; is disinclined to debate or negotiate.	7	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.	2	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.	13	31. Interpersonal – Sells based on relationships; develops friendships with customers.

ภาพ 4.11 ผลการประเมิน Selling & Influencing Styles

เมื่อนำทฤษฎี Big Five มาวิเคราะห์ประกอบกับผลการประเมินดังภาพที่ 4.11 นั้นแสดงให้เห็นว่าผู้ถูกประเมินมีความคล่องแคล่วในการทำงานน้อยไม่ค่อยกระตือรือร้นในการทำงานเมื่อนำมาเชื่อมโยงกับรูปแบบการทำงานผู้ถูกประเมินนั้นจะทำงานที่ไม่ต้องเน้นข้อมูลหรือการคิดวิเคราะห์ที่ซับซ้อน แต่ทางด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

4.1.11 สิ่งชี้นำความสำเร็จในอาชีพ (Occupational Fit)

		Occupational Fit	
Behaviors tend not to be in alignment with customer service professionals.	5		33. Customer Service – Has behaviors in alignment with customer service roles.
Behaviors tend not to be in alignment with successful sales professionals.	10	Highly	34. Sales – Has behaviors in alignment with sales roles.
Behaviors tend not to be in alignment with people in senior leadership roles.	2	Effective	35. Leadership – Has behaviors in alignment with senior leadership roles.
Behaviors tend not to be in alignment with starting and growing a business.	5	Fit	36. Entrepreneurship – Has behaviors in alignment with starting and growing a business.
Tends not to have behaviors in alignment with "emotional competencies."	4		37. Emotional Intelligence – Has behaviors in alignment with "emotional competencies."

ภาพ 4.12 ผลการประเมิน Occupational Fit

จากผลการประเมินด้านอาชีพแสดงได้ว่าอาชีพที่เหมาะสมกับผู้ถูกประเมินนี้คือการเป็นพนักงานขายด้วยความที่มีพฤติกรรมที่สามารถดำเนินงานได้คนเดียวสามารถตัดสินใจเพียงคนเดียวได้ทันทีอีกทั้งทำงานภายใต้แรงกดดันได้ซึ่งการเป็นพนักงานขายนั้นจะมีเป้าหมายกำหนดในแต่ละครั้งและจะต้องทำให้ถึงยอดนั้นๆได้

4.2 ความเห็นจากผู้ถูกประเมิน

4.2.1 การวิเคราะห์การพัฒนาจุดแข็ง

4.2.1.1 การตระหนักรู้ในอารมณ์ (emotional awareness)

ผลที่ออกมาถือว่าสูงที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆตัวตนของผู้ถูกประเมิน เพราะสามารถตระหนักจัดการและรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งต่างๆมากระทบไม่ว่าสิ่งนั้นจะเป็นสิ่งดีหรือร้ายก็ตามสาเหตุอาจเป็นเพราะผู้ถูกประเมินได้เข้าปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานตั้งแต่เด็ก โดยในหลักสูตรได้สอนให้รู้จักตนเองอยู่กับตนเองและรับรู้เท่าทันกับสิ่งที่เกิดขึ้นที่จะมากระทบต่ออารมณ์และจิตใจของเรารวมไปถึงสาเหตุที่ทำให้เรารู้สึกถึงอารมณ์นั้นๆว่าเกิดจากเพราะอะไร จึงทำให้สามารถรับรู้เท่าทันกับสิ่งที่มากระทบและส่งผลต่ออารมณ์ของตนเอง ซึ่งบางครั้งในการทำงานจะค่อนข้างวุ่นวายและมีหลายสิ่งมากระทบกับเรา การที่เราตระหนักในอารมณ์ที่เกิดขึ้นนั้นจะทำให้เรามีสติในการทำงานมากขึ้นและทำงานผิดพลาดน้อยลง

4.2.1.2 การเข้าสังคม(sociability)

ผลประเมินออกมาแสดงว่าผู้ถูกประเมินมีบุคลิกที่ชอบพบปะผู้คนชอบการพูดคุยกับเพื่อนและการพบปะคนใหม่ๆสมัยเด็กผู้ถูกประเมินจะได้รับคำชมจากคุณครูว่ามีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนใหม่ได้เร็วมีมนุษยสัมพันธ์ดีสนิทกับเพื่อนได้ง่ายเมื่อโตขึ้นตนเองก็ยังมีลักษณะ

นิสัยเช่นนี้มาโดยตลอดจนถึงปัจจุบันที่จะชอบออกมาพบเจอเพื่อนๆ ไม่ชอบเก็บตัวเงียบอยู่คนเดียว และจะมีเพื่อนเยอะมากกว่าคนอื่นๆ อาจเป็นเพราะด้วยลักษณะนิสัยที่เป็นคนตรงไปตรงมาเปิดเผย รู้สึกอย่างไรก็จะแสดงออกมาเช่นกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะพื้นฐานที่บ้านทำธุรกิจส่วนตัวที่จะต้องมีการออกไปเจรจา พบปะลูกค้าทั้งรายใหม่และรายเดิมอยู่บ่อยครั้งคุณพ่อและคุณแม่จะพาไปด้วยเสมอจึงทำให้ไม่รู้สึกรู้สึกระหม่าหรือเงินอายุเวลาพบกับกลุ่มคนใหม่ๆ พร้อมกับได้เรียนรู้วิธีการเริ่มบทสนทนาการวางตัวเวลาพบคนที่ไม่เคยรู้จักมาก่อนเมื่อจะต้องอยู่ในสังคมแปลกใหม่จึงไม่เป็นเรื่องยากในการเข้าสังคม

4.2.1.3 การอดทนต่อแรงกดดัน (stress tolerance)

ผลแสดงออกมาว่าเป็นบุคคลที่สามารถทำงานภายใต้แรงกดดัน ความเครียดได้ดีซึ่งตรงกับความเป็นจริงเมื่อสังเกตกับงานที่ทำอยู่ค่อนข้างมีแรงกดดันเนื่องจากเป็นงานที่ต้องติดต่อกับลูกค้าอีกทั้งมีการแข่งขันที่สูงพร้อมๆกับจะต้องบริหารจัดการการผลิตในโรงงานให้เสร็จและส่งสินค้าให้ทันตามเวลาที่กำหนดกับลูกค้าแต่ละรายบางครั้งจะมีความเครียดและแรงกดดันในการทำงานอย่างมากเพราะถ้าหากส่งสินค้าล่าช้าอาจถูกปรับเงินและจะเป็นการเพิ่มต้นทุนในการผลิตอย่างมหาศาลซึ่งตนเองก็สามารถรับมือได้และสามารถจัดการได้เป็นอย่างดี

4.2.1.4 การมีอิสระ (independence)

ผลประเมินด้าน independence ออกมาก่อนข้างสูงและโดดเด่นในกลุ่ม openness to experience มากแสดงให้เห็นว่าผู้ถูกประเมินมีบุคลิกที่ชอบการมีอิสระในการทำงานจะจัดการปัญหาและตัดสินใจในเรื่องที่ตนเองรับผิดชอบด้วยตนเองและฟังพาคคนอื่นค่อนข้างน้อยซึ่งอาจเป็นพื้นฐานมาจากที่เป็นลูกคนเดียวของครอบครัวมักจะทำงานต่างๆด้วยคนเดียวตลอดไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือการเลือกซื้อสินค้าตามลักษณะนิสัยของผู้หญิงคือชอบจะเดินซื้อของคนเดียวมักจะต่างจากผู้หญิงส่วนใหญ่ที่ชอบไปกันหลายๆคนเป็นกลุ่มคือตนคิดว่าต่างคนต่างมีความชอบที่แตกต่างกันและหากไปกันเป็นกลุ่มจะต้องมารอที่ละคนช่วยเลือกค่อนข้างเสียเวลา

ในด้านการทำงานที่ผ่านมาเคยลงทุนทำขายเสื้อผ้าออนไลน์และขายโทรศัพท์มือถือในช่วงที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งคิดและลงมือทำเองทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นการลงทุน ตรวจสอบจำนวนสินค้าในคลัง การรับ-ส่งสินค้าก็ตามการขอคำปรึกษาจากผู้ปกครองค่อนข้างน้อยจะทำเพียงแค่ออกกล่าวว่าเราต้องการทำธุรกิจในลักษณะนี้ และคอยรายงานความคืบหน้าว่าเป็นอย่างไรบ้างเท่านั้นท่านก็จะให้อิสระในการตัดสินใจของเรามากกว่าและจะคอยสอบถามดูแลอยู่ห่างๆนับว่าธุรกิจที่ได้ทำมานั้นประสบความสำเร็จอย่างมากด้วยการลงมือทำด้วยตนเอง

4.2.2 จุดอ่อนที่ควรพัฒนา

4.2.2.1 การคิดวิเคราะห์(analytical thinking)

ผลแสดงออกมาว่าผู้ประเมินไม่ชอบการคิดวิเคราะห์ลักษณะงานที่ซับซ้อนหรือมีขั้นตอนที่เยอะจะทำให้ไม่เข้าใจการทำงานจะช้าลงจะเสียเวลาในการนั่งตีความนั้นๆ เป็นเวลานาน ซึ่งสามารถแก้ไขได้โดยจะต้องพยายามแจกแจงงานที่ได้มาออกเป็นทีละขั้นตอนตั้งแต่จุดเริ่มต้น จนถึงเป้าหมายหรือผลสำเร็จเพื่อให้เข้าใจในการทำงานและจะใช้เวลานานกว่าปกติจะแตกต่างกับบางคนที่ไม่ได้ รับกรณีศึกษาหรือโครงการอันใดอันหนึ่งมาก็สามารถเข้าใจและดำเนินงานได้ทันที

4.2.2.2 ความสำเร็จทางการงาน(achievement)

เมื่อดูจากผลการประเมินแล้วนั้นจะเห็นได้ว่าผู้ถูกประเมินมักเป็นคนหลีกเลี่ยงการทำงานที่มีการตั้งเป้าที่ยากเกินความสามารถของตนเอง ไม่มีการวางแผนในอนาคต ลักษณะการทำงานเหมือนจะทำไปวันๆ ให้จบ ไปเมื่อได้สอบถามกับผู้ถูกประเมินแล้วนั้นรู้สึกค่อนข้างขัดกับความเป็นจริงจากหน้าที่ที่ทำอยู่ค่อนข้างที่ต้องแข่งกับเวลาเช่นกันบางครั้งจะต้องออกไปพบลูกค้าหลายบริษัทใน 1 วันพร้อมกับมีการเจรจาต่อรองสินค้า ซึ่งผู้ถูกประเมินนั้นจะต้องปิดการสนทนาพร้อมกับได้รับคำตอบที่ดีที่สุดกลับมา เพื่อไปพบลูกค้าบริษัทอื่นๆต่อไป

4.2.2.3 ทักษะการพูด (diplomacy)

ผลประเมินออกมาค่อนข้างต่ำแสดงให้เห็นว่าผู้ถูกวิจยนั้นเป็นบุคคลที่จะพูดตรงไปตรงมาไม่ได้เป็นคนที่อ่อนหวานเท่าใดนักหากไม่ชอบใครแล้วก็จะแสดงอาการหรือพูดออกมาตรงๆการพูดจาอ้อมค้อมประนีประนอมจะไม่ค่อยมีความสามารถเพราะเมื่อสอบถามแล้วผู้ถูกประเมินให้ความเห็นว่าหากจะต้องแสดงออกมาในลักษณะนั้นจะกลายเป็นคนเสแสร้งทันที อีกทั้งตนเองจะไม่คิดและไม่พูดคุยด้วยดีกับบุคคลที่ดูถูกคนอื่นกล่าวหา หรือมีอารมณ์รุนแรงจนเฉียวใส่ผู้อื่นต่างๆที่เป็นเพื่อนกันก็ตาม ซึ่งหากมองกับหน้าที่ที่ทำอยู่นั้นก็มีพบเจอบุคคลที่เราไม่ชอบอยู่บ้าง แม้ว่าบุคคลเหล่านั้นจะมีอายุมากกว่าก็ตามตนจะไม่พูดอะไรออกไปมากเพราะอีกฝ่ายอาจมองว่าเราเป็นคนก้าวร้าวพูดจาไม่ถนอมน้ำใจเลยเป็นได้ทั้งๆเรามีเจตนาที่จะพูดตรงไปตรงมาแต่ด้วยความที่ไม่ค่อยระมัดระวังในคำพูดอาจทำให้อีกฝ่ายที่เราสนทนาด้วยนั้นเกิด โกรธเคืองได้เช่นกัน

4.2.2.4 การริเริ่มดำเนินการ (initiative)

ผลประเมินแสดงออกมาว่าการริเริ่มหรือการที่จะเป็นอาสาสมัครต่อหน้าทำงานนั้น ไม่ค่อยมี เมื่อเทียบกับหน้าที่การทำงานนั้นจะสังเกตได้ว่าผู้ถูกประเมินไม่ค่อยอาสาสมัครที่จะทำงานหากมีใครร้องขอ แต่ถ้าในกรณีถ้ามีความสามารถที่ตรงกับงานนั้นก็รับมาทำให้ได้แต่จะไม่ได้แสดงตัวออกมาอย่างชัดเจนหากแต่มีคนมายื่นให้ก็ยินดีที่จะทำแต่ถ้างานนั้นรู้

แล้วว่าตนเองยังไม่มีความสามารถพอที่จะปฏิเสธไปพร้อมกับบอกเหตุผลไปอย่างชัดเจนว่าไม่มีความสามารถนั้นจริงๆ ถ้าหากให้ทำอาจจะเกิดผลที่ผิดพลาดมากขึ้นและอีกหนึ่งเหตุผลที่ทำให้ด้าน initiative ต่ำอาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงานที่ยังน้อยขอบข่ายของงานยังรู้ไม่มากเลยทำให้ตนเองไม่มั่นใจต่อการที่จะเป็นอาสาสมัครต่องานนั้นๆ

4.3 การให้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา

การให้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชาได้ระบุไว้ดังนี้

ในการทำงานจะเป็นคนที่ชอบเข้าสังคมชอบออกไปเจอลูกค้าหากจะต้องไปออกงานสังสรรค์ก็ยินดีที่จะไปไม่ปฏิเสธอีกทั้งชอบไปเจอเพื่อนๆ และไม่เงินอายหากจะต้องพบเพื่อนใหม่เป็นมิตรยิ้มแย้มแจ่มใสกับผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแม้ว่าจะเจอกันเป็นครั้งแรก มีทักษะในการพูดคุย สามารถเลือกประเด็นในการสนทนาได้อย่างดี ราบรื่น และเชื่อมโยงเข้าสู่ประเด็นสำคัญในการเจรจาได้อย่างลงตัว

ลักษณะนิสัยในการทำงาน เป็นคนที่รวดเร็วว่องไวมักจะชอบหาอะไรทำใหม่ๆ อยู่เสมอ อีกทั้งชอบลดขั้นตอนการทำงานต่างๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้เร็วยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับการเป็นเจ้าของกิจการอย่างมาก เพราะต้องบริหารจัดการงานทุกอย่างให้สำเร็จอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ขั้นตอนใดที่เป็นการซ้ำซ้อนก็ควรจะตัดออก หรือควบรวมกับขั้นตอนอื่นๆ เพื่อให้ขั้นตอนการทำงานลดน้อยลง จากที่สังเกตได้นั้นเมื่อกำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นปริญญาตรีแม้ว่าจะเรียนหนักจะพยายามหางานต่างๆ มาทำเสมอ เช่นการขายเสื้อผ้าบนเว็บไซต์ รับสอนพิเศษนักเรียน การนำเข้าและจำหน่ายโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

เป็นคนที่มีความคิดเป็นของตนเองไม่ชอบการตีกรอบทางความคิดมีความเป็นอิสระค่อนข้างสูงสังเกตได้จากเวลาทำงานมักจะชอบคิดและแก้ไขปัญหาเพียงลำพังจะขอคำปรึกษาคำแนะนำต่อผู้บังคับบัญชาเท่านั้นและไม่ชอบให้ใครมาขีดเส้นหรือตีกรอบวิธีการในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่ตนได้รับผิดชอบ

สามารถเป็นผู้นำของพนักงานในโรงงานได้สังเกตได้จากเวลาพูดหรือแนะนำสิ่งใหม่ๆ ให้พนักงานแต่ละฝ่ายก็จะรับฟังและทำตามอยู่เสมอ

ทักษะด้านการพูดหรือเจรจานั้นจะเป็นบุคคลที่พูดตรงอย่างมากรู้สึกหรือคิดอย่างไรจะพูดไปเช่นนั้นไม่มีการอ้อมค้อม บางครั้งผู้ที่สนทนาคืออาจมองว่าเป็นบุคคลที่แข็งกร้าวไม่มีความนอบน้อม หากพูดคุยกับผู้อาวุโสกว่าที่ไม่สนิทก็จะมองว่าไม่ให้ความเคารพ ซึ่งในความเป็นจริงนั้นผู้วิจัยไม่ได้แสดงอาการว่าไม่เคารพต่อคู่สนทนา เพียงแต่กล่าวออกไปตามความจริงที่เกิดขึ้นเท่านั้น

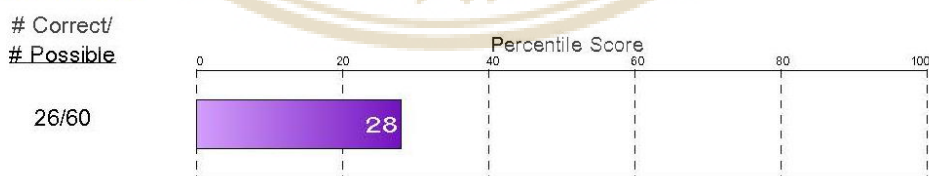
ในความเป็นจริงนั้นสามารถหลีกเลี่ยงหรือใช้คำพูดอื่นๆเพื่อให้คู่สนทนาเข้าใจได้ แต่ผู้วิจัยกลับคิดว่า การพูดตรงๆจะสามารถทำให้อีกฝ่ายมีความเข้าใจตรงกัน ไม่เข้าใจผิดประเด็น และไม่สามารถตีความเป็นอย่างอื่นได้ ซึ่งผู้บังคับบัญชาเห็นว่าทักษะทางด้านนี้เป็นประโยชน์เช่นกันที่จะสื่อสารให้เข้าใจตรงกัน แต่ควรจะพัฒนาในการใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ เพราะพื้นฐานสังคมในประเทศไทยนั้นการพูดที่ตรงไปตรงมาอาจมองได้ว่าเป็นบุคคลที่ก้าวร้าว ไม่ให้ความเคารพต่อผู้อื่นได้เช่นกัน

ด้านทักษะในการพูดจาโน้มน้าวให้ผู้อื่นเชื่อถือนั้นค่อนข้างดี สังเกตได้จากเวลาพูดคุยแนะนำสินค้าผลิตภัณฑ์ที่ตนเองได้ใช้ หรือเสนอขายสินค้าของทางบริษัทผู้ฟังจะมีอารมณ์ร่วมเชื่อถือและสนใจสินค้านั้นๆ อีกทั้งในการสื่อสารกับพนักงานในโรงงานก็สามารถทำให้พนักงานนั้นรับฟัง และปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง

ด้านการอดทนต่อแรงกดดัน สามารถทำได้ดี แม้อยู่ในสถานการณ์ที่ตึงเครียดสภาพแวดล้อมโดยรอบกดดัน ก็สามารถควบคุมการทำงานให้ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สังเกตได้จากครั้งหนึ่งผู้วิจัยได้ออกไปประมูลงานในองค์กรหนึ่ง และผู้บังคับบัญชาได้ติดตามไปด้วย ซึ่งการประมูลงานแต่ละครั้งนั้นค่อนข้างกดดัน เนื่องจากมีผู้ประกอบการรายอื่นๆได้เข้ามาอยู่ในห้องด้วย และจะต้องมีการแข่งขันทางด้านราคาเกิดขึ้น ซึ่งผู้วิจัยนั้นสามารถอดทนและประคับประครองสถานการณ์ให้เป็นไปอย่างราบรื่น ใช้ไหวพริบและกระบวนการคิดได้อย่างรวดเร็ว และสุดท้ายสามารถประมูลงานในองค์กรนั้นได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพเช่นกัน

4.4 ผลการวิเคราะห์ของแบบทดสอบ Applied Reasoning Test (ART)

คะแนนโดยรวม

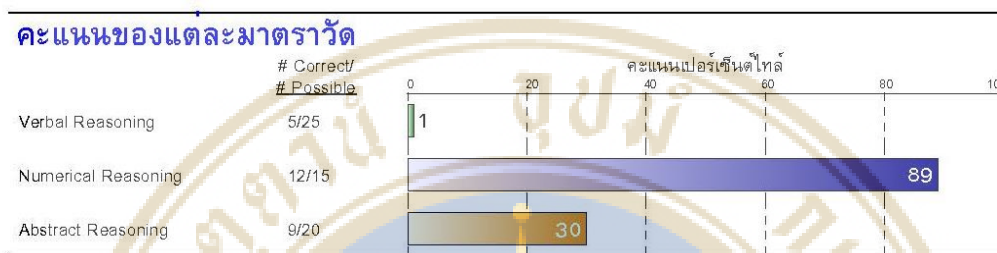


ภาพ 4.13 ผลคะแนน โดยรวมของแบบทดสอบ Applied Reasoning Test (ART)

4.4.1 ผลการประเมินคะแนนโดยรวม

ผู้ทำแบบทดสอบได้คะแนนเฉลี่ย 85% ของกลุ่มบรรทัดฐานจากการบริหารจัดการการเป็นมืออาชีพซึ่งกลุ่มตัวอย่างบรรทัดฐานประกอบด้วยผู้จัดการผู้บริหารและผู้เป็นมืออาชีพจากหลากหลายสายงานในอุตสาหกรรมต่างๆ

เมื่อเทียบกับผู้จัดการและผู้บริหารระดับมืออาชีพผู้ทำแบบทดสอบได้จัดอยู่ในอันดับที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่าค่าเฉลี่ยจากผลสรุปแสดงว่า ผู้ทดสอบอาจจะเรียนรู้แนวคิดใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างยากลำบากหรือเข้าใจอะไรได้ยาก ต้องใช้เวลานานในการทำงานและแก้ไขปัญหาความซับซ้อนที่เกิดขึ้นนานกว่าบุคคลอื่น ต้องการความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาการบริหารจัดการหรือต้องการผู้ช่วยในการแก้ปัญหาต่างๆอย่างมืออาชีพ



ภาพ 4.14 ผลคะแนนในแต่ละมาตรวัดของแบบทดสอบ Applied Reasoning Test (ART)

4.4.2 ผลการประเมินของแต่ละมาตรวัด

4.4.2.1 ทักษะด้านการอ่าน(Verbal Reasoning)

ผู้ทำแบบทดสอบได้คะแนน 1% หากเมื่อเทียบกับผู้บริหารหรือผู้เป็นมืออาชีพส่วนใหญ่ ผู้ทดสอบสามารถให้ข้อสรุปในการวิเคราะห์และประเมินบทความตามข้อมูลที่ได้อ่าน น้อยกว่าค่าเฉลี่ย ดังนั้นผู้ทดสอบมีแนวโน้มที่จะไม่สามารถแสดงแนวคิดหรือชี้แจงความแตกต่างที่ผู้บริหารส่วนใหญ่บ่งบอกได้ และอาจวิเคราะห์ข้อมูลหรือประเมินความหมายของบทความผิดพลาดได้

4.4.2.2 ทักษะด้านการทำความเข้าใจต่อข้อมูลที่เป็นตัวเลข

ผู้ทำแบบทดสอบได้คะแนน 89% หากเมื่อเทียบกับผู้บริหารหรือผู้เป็นมืออาชีพส่วนใหญ่ ผู้ทดสอบสามารถให้ข้อสรุปในการวิเคราะห์และประเมินบทความตามข้อมูลที่ได้อ่านสูง ดังนั้นผู้ทดสอบมีแนวโน้มที่จะวิเคราะห์ข้อมูลเชิงตัวเลขได้เร็วและมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ และสามารถประเมินผลข้อมูลในตารางกราฟหรือแผนภูมิได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดีกว่าผู้บริหารส่วนใหญ่

4.4.2.3 การประเมินความสามารถที่ได้มาด้วยสติปัญญาในการแก้ปัญหาด้วยเหตุผลในเชิงนามธรรม

ผู้ทำแบบทดสอบได้คะแนน 30% หากเมื่อเทียบกับผู้บริหารหรือผู้เป็นมืออาชีพส่วนใหญ่ ผู้ทดสอบสามารถให้ข้อสรุปในการวิเคราะห์และประเมินบทความตามข้อมูลที่ได้อ่าน น้อยกว่าค่าเฉลี่ย ดังนั้นผู้ทดสอบมีแนวโน้มที่จะจัดสรรโครงสร้างและรูปแบบในสถานการณ์

ที่ไม่คุ้นเคยมาก่อน ได้ไม่ค่อยดี และไม่มีประสิทธิภาพมากนัก วิเคราะห์และแก้ปัญหาเชิงนามธรรม
ได้ไม่ค่อยดีและไม่มีประสิทธิภาพมากนัก



บทที่ 5

สรุปผลและการนำไปใช้

ในการนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาตนเองนั้นผู้ถูกประเมินจะต้องมีความเข้าใจพร้อมทั้งมีเป้าหมายที่ชัดเจนจึงจะสามารถทำการเขียนแผนพัฒนาตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับความสามารถของตนเองและเป็นไปได้จริงในช่วงเวลาที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาภาวะผู้นำมีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ดังรายละเอียดที่จะอธิบายต่อไป

5.1 เป้าหมายการพัฒนาและความเข้าใจตนเองของผู้ถูกประเมิน

5.1.1 เป้าหมายระยะยาว

เป้าหมายระยะยาว (ภายในระยะเวลา 1 ปี)ของผู้ถูกประเมินคือการเป็น “เจ้าของธุรกิจผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป” ที่ขยายธุรกิจจากครอบครัวซึ่งเดิมกิจการของครอบครัวนั้นเป็นต้นสายของการผลิตเสื้อผ้าคือโรงทอ โรงย้อมและมีการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปเช่นกันแต่จะผลิตตามแบบและจำนวนที่ลูกค้าสั่ง

ส่วนกิจการของผู้ถูกประเมินนั้นจะผลิตเสื้อผ้าตามแฟชั่นของผู้หญิงในลักษณะ street style ที่สามารถใส่ได้ง่ายได้ทุกวันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ได้มีการวางแผนการร่วมหุ้นกับเพื่อนที่จะผลิตเสื้อผ้าเพื่อกิจกรรมรับน้องของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งเช่นกันสิ่งที่จะต้องพัฒนามีดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1.1.1 Attention to Detail

ความสนใจในรายละเอียดนับว่าเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างมากสำหรับการเป็นเจ้าของกิจการเองเนื่องจากหากไม่มีการสนใจในรายละเอียดของขั้นตอนการทำงานนั้นอาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจในด้านของต้นทุนเพราะการผลิตเสื้อผ้าแต่ละครั้งนั้นจะต้องมีการคำนวณค่าการวางแผนให้ถูกต้องซึ่งหากคำนวณผิดพลาดจะทำให้เกิดค่าใช้จ่ายที่เกินความจำเป็นเกิดขึ้น และทำให้ผลประกอบการลดลงอย่างที่ไม่ควรจะเป็น

5.1.1.2 Cooperation

เป็นอีกหนึ่งปัจจัยในการทำงานแม้ว่าจะเป็นเจ้าของธุรกิจเหมือนจะดำเนินงานเพียงคนเดียวแต่ในความเป็นจริงนั้นจะต้องมีการปรึกษาและทำงานร่วมกับพนักงานฝ่ายอื่นๆ ทั้งนี้ผู้ถูกประเมินที่ดำรงตำแหน่งในฐานะเจ้าของธุรกิจนั้นอาจยังไม่มี ความชำนาญในงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตเสียหากไม่มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นคอยโต้แย้งและตั้งคำถาม ขัดอยู่ตลอดอาจทำให้เกิดปัญหาในการทำงานได้เช่นกัน

อีกทั้งผู้ถูกประเมินมีโครงการที่จะร่วมทุนกับเพื่อนในการผลิตเสีรับ นื่องของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งการพัฒนาให้มีความร่วมมือในการทำงาน (Cooperation) จะทำให้ ขั้นตอนการทำงานมีประสิทธิภาพตามไปด้วย

5.1.2 จุดเด่นที่รับรู้ด้วยตนเอง

จากการพูดคุยศึกษาและวิเคราะห์ผลประเมินนั้นผู้ถูกประเมินสามารถระบุจุดเด่นของ ตนเอง ได้ดังนี้

5.1.2.1 การตระหนักรู้ในอารมณ์ (emotional awareness)

ผู้ถูกประเมินสามารถตระหนักจัดการและรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกที่ เกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งต่างๆ มากระทบไม่ว่าสิ่งนั้นจะเป็นสิ่งดีหรือร้ายก็ตาม

5.1.2.2 การเข้าสังคม (sociability)

ผู้ถูกประเมินมีบุคลิกที่ชอบพบปะผู้คนชอบการพูดคุยกับเพื่อนและการ พบปะคนใหม่ๆ มีมนุษยสัมพันธ์ไม่ชอบเก็บตัวเงียบอยู่คนเดียวและจะมีเพื่อนเยอะมากกว่าคนอื่นๆ อาจเป็นเพราะด้วยลักษณะนิสัยที่เป็นคนตรงไปตรงมาเปิดเผยรู้สึกอย่างไรก็จะแสดงออกมาเช่นกัน

5.1.2.3 การอดทนต่อแรงกดดัน (stress tolerance)

ผู้ถูกประเมินเป็นบุคคลที่สามารถทำงานภายใต้แรงกดดันและภายใต้ ความเครียดได้ดีสามารถรับมือกับปัญหาที่มากกระทบพร้อมๆ กับได้พร้อมกับจัดการแก้ไขปัญหาได้ เป็นอย่างดี

5.1.2.4 การมีอิสระ (independence)

ผู้ถูกประเมินมีบุคลิกที่ชอบการมีอิสระในการทำงานจะจัดการปัญหาและ ตัดสินใจในเรื่องที่ตนเองรับผิดชอบด้วยตนเองจะพึ่งพาคนอื่นค่อนข้างน้อย

ชอบคิดและลงมือทำด้วยตนเองทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นการลงทุนการจัดการจำนวนสินค้าการรับ-ส่งสินค้าก็ตาม การขอคำปรึกษาจากผู้ปกครองค่อนข้างน้อยจะทำเพียงแค่บอกกล่าวว่าจะต้องการทำธุรกิจใดลักษณะนี้ และคอยรายงานความคืบหน้าว่าเป็นอย่างไรบ้างเท่านั้น

5.1.3 จุดเด่นของผู้ถูกประเมินในมุมมองของผู้บังคับบัญชา

5.1.3.1 การเข้าสังคม (Sociability)

ในการทำงานจะเป็นคนที่ชอบเข้าสังคมชอบออกไปเจอลูกค้าหากจะต้องไปออกงานสังสรรค์ก็ยินดีที่จะไปไม่ปฏิเสธอีกทั้งชอบไปเจอเพื่อนๆและไม่เงินอายุหากจะต้องพบเพื่อนใหม่

5.1.3.2 การมีอิสระ (Independence)

เป็นคนที่มีความคิดเป็นของตนเองไม่ชอบการตีกรอบทางความคิดมีความเป็นอิสระค่อนข้างสูงสังเกตได้จากเวลาทำงานมักจะชอบคิดและแก้ไขปัญหาเพียงลำพังจะขอคำปรึกษาคำแนะนำต่อผู้บังคับบัญชาเท่านั้น และจะไม่ชอบให้ใครมาขีดเส้นหรือตีกรอบวิธีการในการแก้ไขปัญหาต่างๆที่ตนได้รับผิดชอบ

5.1.3.3 การมีพลังในการทำงาน (Energy)

ชอบการทำงานที่รวดเร็วไว้มักจะชอบหาอะไรทำใหม่ๆอยู่เสมออีกทั้งชอบลดขั้นตอนการทำงานต่างๆเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

5.1.4 จุดอ่อนที่รับรู้ด้วยตนเอง

จากการพูดคุยศึกษาและวิเคราะห์ผลประเมินนั้นผู้ถูกประเมินสามารถระบุจุดอ่อนของตนเองได้ดังนี้

5.1.4.1 การคิดวิเคราะห์ (analytical thinking)

ผู้ถูกประเมินไม่ชอบการวิเคราะห์ลักษณะงานที่ซับซ้อนหรือมีขั้นตอนที่เยอะจะทำให้ไม่เข้าใจการทำงานจะช้าลงจะเสียเวลาในการนั่งตีความนั้นๆเป็นเวลานาน ซึ่งสามารถแก้ไขได้โดยจะต้องพยายามแจกแจงงานที่ได้มาออกเป็นทีละขั้นตอนตั้งแต่จุดเริ่มต้น จนถึงเป้าหมายหรือผลสำเร็จเพื่อให้เข้าใจในการทำงานและจะใช้เวลานานกว่าปกติจะแตกต่างกับบางคนที่ได้รับปริญญาตรีหรือโครงการอันใดอันหนึ่งมาก็สามารถเข้าใจและดำเนินงานได้ทันที

5.1.4.2 ความสำเร็จทางการงาน (achievement)

ผู้ถูกประเมินมักเป็นคนหลีกเลี่ยงการทำงานที่มีการตั้งเป้าที่ยากเกินความสามารถของตนเอง ไม่มีการวางแผนในอนาคตลักษณะการทำงานเหมือนจะทำไปวันๆให้จบ

ไปเมื่อได้สอบถามกับผู้ถูกประเมินแล้วนั้นรู้สึกค่อนข้างขัดกับความเป็นจริงจากหน้าที่ที่ทำอยู่ค่อนข้างที่ต้องแข่งกับเวลาเช่นกันบางครั้งจะต้องออกไปพบลูกค้าหลายบริษัทใน 1 วันพร้อมกับมีการเจรจาต่อรองสินค้า ซึ่งผู้ถูกประเมินนั้นจะต้องปิดการสนทนาพร้อมกับได้รับคำตอบที่ดีที่สุดกลับมา เพื่อไปพบลูกค้าบริษัทอื่นๆต่อไป

5.1.4.3 ทักษะการพูด (diplomacy)

ผู้ถูกประเมินเป็นบุคคลที่พูดจาตรงไปตรงมาไม่ได้เป็นคนที่อ่อนหวานเท่าใดนักหากไม่ชอบใครแล้วก็จะแสดงอาการหรือพูดออกมาตรงๆ การพูดจาอ้อมค้อม ประนีประนอมจะไม่ค่อยมีความสามารถเพราะผู้ถูกประเมินให้ความเห็นว่าหากจะต้องแสดงออกมาในลักษณะนั้นจะกลายเป็นคนเสแสร้งทันที อีกทั้งตนเองจะไม่คิดและไม่พูดคุยด้วยดีกับบุคคลที่ถูกคนอื่นกล่าวหา หรือมีอารมณ์รุนแรงจนเกลียดใส่ผู้อื่นทั้งๆที่เป็นเพื่อนกันก็ตาม ซึ่งหากมองกับหน้าที่ที่ทำอยู่นั้นก็มีพบเจอบุคคลที่เราไม่ชอบอยู่บ้าง แม้ว่าบุคคลเหล่านั้นจะมีอายุมากกว่าก็ตามตนจะไม่พูดอะไรออกไปมากเพราะอีกฝ่ายอาจมองว่าเราเป็นคนก้าวร้าวพูดจาไม่ถนอมน้ำใจเลยเป็นได้ทั้งๆเรามีเจตนาที่จะพูดจาตรงไปตรงมาแต่ด้วยความที่ไม่ค่อยระมัดระวังในคำพูดอาจทำให้อีกฝ่ายที่เราสนทนาคด้วยนั้นเกิดโกรธเคืองได้เช่นกัน

5.1.4.4 การริเริ่มคำเนิการ (initiative)

ผู้ถูกประเมินไม่ค่อยมีความคิดที่จะริเริ่มหรือเป็นอาสาสมัครต่อหน้าที่ในงาน ไม่ค่อยอาสาสมัครที่จะทำงานหากมีใครร้องขอแต่ถ้าในกรณีถ้ามีความสามารถที่ตรงกับงานนั้นก็รับมาทำให้ได้แต่จะไม่ได้แสดงตัวออกมาอย่างชัดเจนหากแต่มีคนมาขึ้นให้ก็ยินดีที่จะทำแต่ถ้างานนั้นรู้แล้วว่าตนเองยังไม่มีความสามารถพอก็จะปฏิเสธไปพร้อมกับบอกเหตุผลไปอย่างชัดเจนว่าไม่มีความสามารถนั้นจริงๆถ้าหากให้ทำอาจจะเกิดผลที่ผิดพลาดมากขึ้นและอีกหนึ่งเหตุผลที่ทำให้ด้าน initiative ต่ำอาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงานที่ยังน้อยขอบข่ายของงานยังรู้ไม่มากนักทำให้ตนเองไม่มั่นใจต่อการที่จะเป็นอาสาสมัครต่องานนั้นๆ

5.1.5 จุดอ่อนของผู้ถูกประเมินในมุมมองของผู้บังคับบัญชา

5.1.5.1 การพูด (Diplomacy)

เป็นคนที่พูดตรงอย่างมากรู้สึกอย่างไรก็จะบอกไปอย่างนั้น ไม่มีการอ้อมค้อมค่อนข้างจะแข็งกร้าวไม่มีความนอบน้อม หากพูดคุยกับผู้อาวุโสกว่าที่ไม่สนิทก็จะมองว่าตนเองไม่ให้ความเคารพได้เช่นกัน

5.1.5.2 การควบคุมอารมณ์ตนเอง (Self - Control)

การควบคุมอารมณ์และอาการค่อนข้างต่ำมักจะใช้ความคิดของตนเอง

เป็นหลักหากไม่ถูกต้องหรือไม่พอใจจะแสดงออกมาอย่างชัดเจนทั้งสีหน้า น้ำเสียงและท่าทางโดยไม่เกรงใจใคร

5.1.6 การนำผลประเมินไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำ

จากการสัมภาษณ์ผู้ถูกประเมินเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำพบว่าสามารถแบ่งออกได้ 2 มุมมองคือด้านการทำงานและด้านชีวิตส่วนตัว

5.1.6.1 ด้านการทำงาน

จากที่ได้รับทราบถึงจุดเด่นของตนเองทำให้ทราบถึงความสามารถและศักยภาพที่แท้จริงของตนเองมากขึ้น ส่งผลให้เป็นแรงผลักดันในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการมีพลังในการทำงานและการมีอิสระทางความคิดทำให้การพัฒนาสินค้าให้มีลักษณะที่โดดเด่นมากขึ้นแตกต่างจากสินค้าที่มีอยู่จึงทำให้การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ในจุดที่ควรปรับปรุงตนเองได้คิดว่าการสนใจในรายละเอียดของงานนั้นมีส่วนสำคัญมากไม่ควรตัดสินใจอย่างทันทีควรมีการตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งก่อนดำเนินงานในขั้นตอนต่อไปเพื่อให้ผลผลิตออกมามีคุณภาพน่าเชื่อถือมีความถูกต้องและเป็นที่ยอมรับต่อผู้บังคับบัญชา

5.1.6.2 ด้านชีวิตส่วนตัว

การชอบเข้าสังคมอาจจะส่งผลให้ตนเองได้พบเจอผู้คนมากขึ้นเปิดมุมมองทั้งด้านการใช้ชีวิตการทำงานให้กว้างขวางขึ้นในทางตรงกันข้ามจุดอ่อนที่ได้พบจากผลประเมินและมุมมองของผู้บังคับบัญชานั้นคือ diplomacy และ self-control ซึ่งควรปรับปรุงด้วยเช่นกันเพราะหากชอบเข้าสังคมแล้วนั้นล้วนพบเจอผู้คนมากมายส่วนใหญ่จะอาวุโสมากกว่าซึ่งมีทั้งที่ชอบไม่ชอบอาจเป็นเพราะลักษณะนิสัยหรือการพูดจาจากคนอื่นหากไม่มีการควบคุมตนเองให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมต่อสิ่งเร้าที่มากระทบจิตใจหรือการที่เราพูดจาตรงมากเกินไปอาจทำให้เกิดการผิดใจกันขึ้นได้ เพราะผู้ที่อาวุโสกว่ามักมองว่าบุคคลที่พูดตรงเกินไปจะเป็นบุคคลที่ก้าวร้าว ไม่ให้เกียรติ

ดังนั้นควรระวังคำพูดและคิดก่อนที่จะกล่าวออกไปเพื่อเป็นการรักษาน้ำใจของอีกฝ่ายและรักษามิตรภาพที่ดีต่อไปได้เช่นกัน

5.2 แผนการพัฒนาตนเอง

แผนการพัฒนาตนเอง (Development Action Plan) เป็นเครื่องมือหนึ่งในการเสริมสร้างแนวทางคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพที่เหมาะสม และบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ถูกวิจัยได้เลือกที่จะพัฒนา 2 ด้านคือการใส่ใจต่อรายละเอียด (Attention to Detail) ในแผน DAP1 และการมีความร่วมมือ (Cooperation) ในแผน DAP2 ตามลำดับ โดยมีการระบุวัตถุประสงค์ในแต่ละคุณลักษณะคือสิ่งที่คาดว่าจะได้รับสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร สิ่งที่ทำเพื่อพัฒนาตนเองพร้อมกับระบุการวัดผลโดยสังเกตและบันทึกจากพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมไปถึงการกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาเพื่อให้คุณลักษณะดังกล่าวได้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการซึ่งแผนการพัฒนาตนเองที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นจะแสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้



ตาราง 5.1 แผนการพัฒนาตนเองฉบับที่ 1

Development Action Plan 1 (DAP)						
Name		ผู้ทำการประเมิน				
Position		เจ้าของธุรกิจผลิตเสื้อสำเร็จรูป				
Direct Supervisor		กรรมการผู้จัดการบริษัทเอกชน				
Development Objective (Attention to Detail)	Expected benefit to me	Expected benefit to my organization	Action to Take : (Specific activities, stretch assignments, books, or courses)	Involved person	Measurement	Time Frame
พัฒนาทักษะด้านความรอบคอบให้ตนเองใส่ใจในรายละเอียดมากขึ้น เพื่อให้กระบวนการทำงานและผลผลิตที่ได้ถูกต้องแม่นยำ และการผิดพลาดในการทำงานน้อยที่สุด	ทำให้เป็นคนมีความรอบคอบมากยิ่งขึ้น การทำงานที่ช้าช้อนและป้องกันการนำสินค้ากลับมาแก้ไขใหม่	ทางด้านการผลิตสามารถคุมต้นทุนการผลิตได้คงที่ และสามารถดำเนินงานตามขั้นตอนได้อย่างต่อเนื่อง ไม่มีอุปสรรคพร้อมกับเพิ่มผลผลิตได้ต่อเนื่องและส่งผลต่อกำไรของบริษัทมากขึ้น	1.ให้ความสนใจในรายละเอียดมากขึ้น วางแผนการทำงานเป็นขั้นตอน เพื่อให้การทำงานเสร็จสมบูรณ์ จัดลำดับความสำคัญ เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้สามารถรับมือกับอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อขั้นตอนการทำงาน พร้อมกันนี้ก็มีแผนรองรับในการแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นให้ราบรื่น โดยเขียนใบงานให้เป็นขั้นตอนในแต่ละครั้งการผลิตเพื่อเป็นการควบคุม ขั้นตอนการผลิตให้มีประสิทธิภาพ	ผู้ถูกประเมิน, กรรมการผู้จัดการ	ใบงานในแต่ละการผลิตมีความละเอียดถี่ถ้วนครบทุกขั้นตอน พร้อมกับระบบแผนสำรองหากเกิดปัญหา ขึ้น	ทุกครั้งที่มีการผลิต (พ.ย. 56 - เม.ย.57)
			2. การทำงานให้เสร็จตรงเวลา ทบทวนและติดตามงานเป็นระยะๆ ทำเครื่องหมายหรือจุดเตือนสี กระดาษหรือปฏิทินของตนเอง และในบางครั้งควรมีเวลาในการตรวจสอบ ทบทวนงานต่างๆ เพื่อตรวจสอบ หรือทำการแก้ไขกับปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้งานแต่ละขั้นตอนเสร็จสมบูรณ์ตรงตามเวลาที่กำหนดไว้หรือล่าช้ามากที่สุด	ผู้ถูกประเมิน, กรรมการผู้จัดการ, พนักงานในบริษัท	ใบงานแต่ละขั้นตอนจะกำหนดระยะเวลาในการทำงานไว้เพื่อเป็นการควบคุมการผลิตให้เสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด หากมีความล่าช้าเกิดขึ้นจะต้องไม่เกิน 5 วันทำการ	ทุกครั้งที่มีการผลิต (พ.ย. 56 - เม.ย.57)
			3. เอกสารมีความชัดเจนและปราศจากข้อผิดพลาดจัดรายการเอกสารให้เป็นโครงร่างโดย เขียนให้มีตรรกะทางความคิดตรวจสอบเอกสารอีกครั้งก่อนส่งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องใน สายการผลิต พร้อมกับต้องแน่ใจว่าเป็นเรื่องที่ ง่ายต่อการเข้าใจหลีกเลี่ยงรายละเอียดที่ไม่จำเป็น คำศัพท์ทางเทคนิค และความ ไม่ชัดเจนหรือจุดบันทึก รายการและจำนวนที่ผู้สั่งซื้อ สั่งในแต่ละครั้ง พร้อมกับจุดบันทึก ลงในไฟล์ที่ได้จัดทำขึ้น	ผู้ถูกประเมิน, กรรมการผู้จัดการ	ไฟล์เอกสาร รายการสั่งซื้อ, การรับของ และการส่งของจะสร้างขึ้นเพื่อเป็นการตรวจสอบสินค้าและจำนวนที่ผลิตเสร็จ สมบูรณ์ โดยจะจุดบันทึก เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของจำนวนสินค้าดังกล่าว	ทุกครั้งที่มีการสั่งซื้อจากผู้ส่ง (พ.ย. 56 - เม.ย.57)
Who is involved : ผู้ถูกประเมิน,กรรมการผู้จัดการบริษัท, พนักงานในบริษัท			Resources / Support : สมุดจดบันทึก หรือ application reminder ในโทรศัพท์มือถือ , ใบงาน, ไฟล์รายการสั่งซื้อ, ไฟล์รายการของเข้า, ไฟล์รายการของออก			
Potential obstacles which can prevent development ตนเองเป็นอุปสรรคในการพัฒนา เนื่องจากบางครั้งลืมจดว่าลูกค้าชำระเงินแล้ว แต่ได้ลงจำนวนในสต็อกยอดขายไป ทำให้บางครั้งเกิดการสับสน จึงต้องกลับมาตรวจสอบอีกครั้ง พร้อมกับตรวจสอบกับใบเสร็จที่ส่งสินค้าทางไปรษณีย์อีกครั้งเพื่อความถูกต้อง						

ตาราง 5.2 ความก้าวหน้าของแผนการพัฒนาตนเองฉบับที่ 1

Development Action Plan 1 (DAP) Progress							
Name		ผู้ทำการประเมิน					
Position		เจ้าของธุรกิจผลิตเสื้อสำเร็จรูป					
Direct Supervisor		กรรมการผู้จัดการบริษัทเอกชน					
Development Objective	Expected benefit to me	Expected benefit to my organization	Action to Take	Result	Next Step	Score Before	Score Now
(Attention to Detail)							
พัฒนาทักษะด้านความรอบคอบให้ตนเองใส่ใจในรายละเอียดมากขึ้นเพื่อให้กระบวนการทำงานและผลผลิตที่ได้ถูกต้องแม่นยำและการทำงานน้อยที่สุด	ทำให้เป็นคนมีความ รอบคอบ มากยิ่งขึ้น การทำงานมีความผิดพลาดน้อยลง สินค้าที่ผลิตออกมามีคุณภาพลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนและป้องกันการนำสินค้ากลับมาแก้ไขใหม่	ทางด้านการผลิตสามารถควบคุมต้นทุนการผลิตได้คงที่ และสามารถดำเนินงานตามขั้นตอนได้อย่างต่อเนื่องไม่มีอุปสรรคหรือข้อผิดพลาดได้ต่อเนื่องและส่งผลกระทบต่อกำไรของบริษัทมากขึ้น	1. ให้ความสนใจในรายละเอียดมากขึ้นวางแผนการทำงานเป็นขั้นตอนเพื่อที่จะให้การทำงานเสร็จสมบูรณ์ จัดลำดับความสำคัญเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้สามารถรับมือกับอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อขั้นตอนการทำงาน พร้อมกันนี้ มีแผนรองรับในการแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นให้ราบรื่น โดยเขียนใบงานให้เป็นขั้นตอนในแต่ละครั้ง การผลิตเพื่อเป็นการควบคุมขั้นตอนการผลิตให้มีประสิทธิภาพ	ผลการทำงานแต่ละขั้นตอนเป็นไปอย่างรวดเร็ว อาจมีปัญหาดังกล่าวในบางช่วง ซึ่งสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันเวลาเนื่องจากมีการระบุแผนสำรองไว้แล้ว	รักษาระดับความสม่ำเสมอในการเขียนใบงานแต่ละครั้งการผลิต พร้อมกับวิธีแก้ไขปัญหากับวิธีแก้ไขปัญหากับวิธีแก้ไขเป็นแนวทางในการทำงานครั้งต่อไป	2	4
			2. การทำงานให้เสร็จตรงเวลา ทบทวนและติดตามงานเป็นระยะๆ ทำเครื่องหมายหรือจุดเตือนใส่กระดาษหรือปฏิทินของตนเอง และในบางครั้งควรมีเวลาในการตรวจสอบ ทบทวนงานต่างๆ เพื่อตรวจสอบ หรือทำการแก้ไขกับปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้งานแต่ละ ขั้นตอนเสร็จสมบูรณ์ตรงตามเวลาที่ได้กำหนดไว้หรือล่าช้าน้อยที่สุด	ช่วงระยะเวลาในการผลิตปกติประมาณ 1-2 สัปดาห์ แต่เนื่องจากโรงงานมีงานที่ผลิตอย่างต่อเนื่องจากลูกค้าที่ได้ส่งงานมาก่อน เมื่อถึงเวลาสินค้าของตนเองที่จะผลิตอาจจะต่อรอคิวงานจึงทำให้เกิดความล่าช้าขึ้นในบางครั้ง	วางแผนล่วงหน้าในการผลิตหากสินค้าเริ่มเหลือประมาณ 20% ควรทำเพิ่มทันทีสต็อกผ้าและสั่งทำต่อครั้งในปริมาณมากเพื่อให้มีปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการของลูกค้า	2	4
			3. เอกสารมีความชัดเจนและปราศจากข้อผิดพลาด จัดรายการเอกสารให้เป็นโครงร่างโดยเขียนให้มีตรรกะทางความคิด ตรวจสอบเอกสารอีกครั้งก่อนส่งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในสายการผลิตพร้อมทั้งต้องแน่ใจว่าเป็นเรื่องที่ยังต้องการเข้าใจ หลีกเลี่ยงรายละเอียดที่ไม่จำเป็น คำศัพท์ทางเทคนิค และความไม่ชัดเจนหรือจุดบ่งที่การยกรายการและจำนวนที่ผู้สั่งซื้อ ส่งในแต่ละครั้ง พร้อมกับจุดบ่งที่ตกลงในไฟล์ที่ได้จัดทำขึ้น	ได้ผลสรุปจำนวนที่มีความถูกต้องชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยจะใช้เวลาเป็นตัวกำหนดในการจัดบันทึกแต่ละไฟล์เอกสารเพื่อป้องกันการสับสน	รักษาความสม่ำเสมอในการบันทึกรายการแต่ละครั้ง	2	5
Who is involved : ผู้ถูกประเมิน, กรรมการผู้จัดการบริษัท, พนักงานในบริษัท			Resources / Support : สมุดจดบันทึก หรือ application reminder ในโทรศัพท์มือถือ, ใบงาน, ไฟล์รายการสั่งซื้อ, ไฟล์รายการของเข้า, ไฟล์รายการของออก				
Potential obstacles which can prevent development ตนเองเป็นอุปสรรคในการพัฒนา เนื่องจากบางครั้งลืมจดว่าลูกค้าชำระเงินแล้ว แต่ได้ลงจำนวนในสต็อกยอดสินค้าขายไป ทำให้บางครั้งเกิดการสับสน จึงต้องกลับมาตรวจสอบอีกครั้ง พร้อมกับตรวจสอบกับใบเสร็จที่ส่งสินค้าทางไปรษณีย์อีกครั้งเพื่อความถูกต้อง							

ตาราง 5.3 แผนการพัฒนาตนเองฉบับที่ 2

Development Action Plan 2 (DAP)						
Name	ผู้ทำการประเมิน					
Position	หัวหน้าธุรกิจผลิตเสื่อยืด					
Direct Supervisor	หัวหน้าธุรกิจผลิตเสื่อยืดบริษัทเอกชน					
Development Objective (Cooperation)	Expected benefit to me	Expected benefit to my organization	Action to Take : (Specific activities, stretch assignments, books, or courses)	Involved person	Measurement	Time Frame
ผู้ถูกประเมินที่จะพัฒนาทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้กระบวนการทำงานและผลผลิตมีประสิทธิภาพ โดยลดปัญหาและทำให้ขั้นตอนในการทำงานรวดเร็วยิ่งขึ้น	ทำให้ตนเองมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีประสิทธิภาพมาก โดยสามารถแบ่งหน้าที่ในการทำงานได้เหมาะสม	ทุกคนในทีมงานได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นและร่วมผลิตสินค้าขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ประหยัดเวลารวมไปถึงค่าใช้จ่ายในการทำงาน นอกจากนี้ด้านปัญหาที่จะเกิดระหว่างการทำงานก็จะลดลง ค่าใช้จ่ายที่จะลดลงด้วยเช่นกัน	1. การสร้างทัศนคติเชิงบวกในเรือ่งการทำงานร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น และพยายามหลีกเลี่ยงการโต้เถียงในประเด็นที่ความคิดไม่ตรงกัน เพื่อเป็นการรับทราบความเห็นของผู้อื่น และเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน พร้อมกับสร้างทัศนคติเชิงบวกในเรือ่งการทำงานร่วมกันภายในทีมงาน	ผู้ถูกประเมิน, ทีมงาน	ความเห็นจากทีมงาน	มี.ค. - มิ.ย. 57
			2. การปรับปรุงพัฒนาการสื่อสารกับสมาชิกในทีมโดยเพิ่มช่องทางในการสื่อสารโดยมี group line ตั้งขึ้นสำหรับทีมงาน 4 คน และนัดประชุมประมาณเดือนละ 2 ครั้ง เพิ่มเติมจากการคุยใน group line เพื่อเป็นการสรุปและสื่อสารให้เข้าใจตรงกันอีกครั้งหลังจากที่ได้มีการสนทนากันใน group	ผู้ถูกประเมิน, ทีมงาน	ความเห็นจากทีมงาน ผลสรุปการประชุมในแต่ละครั้ง	มี.ค. - มิ.ย. 57
			3. การมีส่วนร่วมในทีมงานมากขึ้น มีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของตนเองและทีมงาน ทำงานเสร็จในเวลาที่กำหนด พร้อมกับทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพได้ตามมาตรฐานและหากเกิดข้อผิดพลาดก็กล่าวขอโทษกับทีมงาน พร้อมทั้งอธิบายและแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้น พยายามไม่ยึดติดกับความล้มเหลว ปัญหาหรือความสำเร็จที่ผ่านมา มุ่งมั่นต่อเป้าหมายของทีมทำในสิ่งที่ถูกต้องในปัจจุบันและอนาคต	ผู้ถูกประเมิน, ทีมงาน	ความเห็นจากทีมงาน	มี.ค.- มิ.ย. 57
			4. การให้ความช่วยเหลือกับทีมงาน ขอความเห็นจากสมาชิกในทีมที่เชื่อถือได้ และคอยสังเกตการณ์การทำงานของสมาชิก พร้อมให้คำแนะนำในด้านที่สมาชิกควรจะพัฒนาทั้งนี้จะเน้นไปที่ 2 พฤติกรรมที่ควรพัฒนามากที่สุดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวมให้ทีมงาน	ผู้ถูกประเมิน, ทีมงาน	ความเห็นจากทีมงาน	มี.ค.- มิ.ย. 57
Who is involved : หัวหน้าธุรกิจผลิตเสื่อยืดบริษัทเอกชน			Resources / Support : Application LINE, สมุดบันทึก			
Potential obstacles which can prevent development วันเวลาที่นัดหมายมาประชุมกันจะค่อนข้างลำบาก เนื่องจากทีมงานแต่ละคนมีหน้าที่ประจำที่จะต้องทำทุกวัน บางครั้งนัดหมายหลังเลิกงานจะทำได้ อาจเป็นเพราะติดประชุมหรืองานที่ได้รับมอบหมายจากที่ทำงานของแต่ละคนนั้นยังไม่เสร็จ ก็จะแก้ปัญหาโดยสรุปการประชุมให้ทีมงานที่ไม่มาได้เข้าใจ เพื่อที่กระบวนการทำงานจะได้ดำเนินต่อไป ไม่ล่าช้า						

บรรณานุกรม

- บุญมั่น ธนาสุภวัฒน์. การทดสอบทางจิตวิทยา. วารสารครุศาสตร์, (2541):9-14.
- “แบบทดสอบทางจิตวิทยา : ความตระหนักในการใช้.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://thaimisc.pukpik.com/freewebboard/php/vreply.php?user=sata1&topic=970> 2557
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์. 2529.
- “ประเภทของแบบทดสอบทางจิตวิทยา.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.psyassess.com/index.php?name=knowledge&file=readknowledge&id=10> 2557
- รัตนา ศิริพานิช. เอกสารประกอบการสอนวิชากลวิธีและเครื่องมือทางจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2529.
- วิมลพร พันธุมมนตรี. 2534. การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญตามรูปแบบของกอร์ดอน. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- สมพร สุทัศน์ีย์. การทดสอบทางจิตวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- สุชา จันทร์ธอม. 2539. จิตวิทยาทั่วไป. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สุชีรา ภัทรายุทธวรรณ์. คู่มือการวัดทางจิตวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : เมดิคัล มีเดีย, 2545
- Aiken, Lewis R. Psychological Testing and Assessment. 7th ed. Boston: Allyn and Bacon Inc. 1991.
- Allport, G.W. 1961. Pattern and Growth in Personality. New York : Holt Rinehart and Winston, Inc.
- Catell, R.B. 1970. Handbook for the Sixteen Personality Factor Questionnaire. Illinois : Institution for Personality and Ability Testion.
- Colin G. DeYoung. (2012). Testing Predictions from Personality Neuroscience: Brain Structure and the Big Five. University of Minnesota.
- Eysenck, H. J. 1970. The Structure of Human Personality. London : Methuen.
- Gardner, H., Kornhaber, M., & Wake, W. Intelligence: Multiple perspectives. Fort Worth, TX: Harcourt Brace. 1996.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Goldberg L.R. The Development of Markers for the Big-Five Factor Structure, *Psychological Assessment*, Vol. 4, No. 1, 26-42, 1992. American Psychological Association Inc.
- Gordon, L. V. 1963. *Manual of Gordon Personal Profile*. New York : Test Department of Harcourt, Brace & World.
- Hogan, J. The structure of physical performance in occupational tasks. *Journal of Applied Psychology*, 76(1991): 495-507.
- Hogan R., Hogan, J., & Roberts B. W. *Personality measurement and employment decisions, questions and answers*. American Psychologist. 1996.
- Murphy, K. R., & Davidishofer, C. O. *Psychological testing: Principles and applications*. Englewood Cliffs: Prentice Hall. 1994.
- Robert J. Gregory. *Psychological testing: history, principles, and applications*. 6th ed. Boston: Allyn & Bacon, 2011.
- Ronald Jay Cohen, Mark E. Swerdlik. *Psychological testing and assessment: an introduction to tests and measurement*. 7th ed . Boston: McGraw-Hill Higher Education, 2010.
- Sajjad Hussain, Muhammad Abbas, Khurram Shahzad & Syeda Asiya Bukhari. (2011). *Personality and career choices*. Riphah International University Islamabad, Pakistan.
- Sarah E. Strang B.S. (2004). *Big Five Personality and Leadership Developmental Levels as Predictors of Leader Performance*. The University of Georgia.
- Schultz, D.P. *Psychology and Industry Today*. New York: Macmillan Publishing Co., Inc. 1982.
- Wolman, Benjamin B., et al., *Dictionary of Behavioral Science*. New York: Van Nostrand Reinhold Company, 1973.

ภาคผนวก

3.2.1.5 Work Behavior Inventory Scales

WBI มี 40 มาตรฐานที่หลากหลายซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ทำงานดังนี้:

การเอาใจใส่ (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)
- การอดทน (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)

ลักษณะของผู้ผู้นำ (Leadership Styles)

- มุ่งเน้นที่ผลงาน (Task orientation)
- มุ่งเน้นที่บุคคล (People orientation)

ลักษณะของนักขายและผู้มีอำนาจชักจูง (Influencing & Selling Styles)

- คล่องแคล่ว (Dynamic)
- วิเคราะห์/จำแนก (Analytical)
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal)
- 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)