

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสำหรับข้าราชการไทยระดับแรกบรรจุ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ ประการแรกเพื่อสร้างแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ หรือ BIG 5 ที่สร้างขึ้นในด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) และความเที่ยงตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการในระดับแรกบรรจุ ประการที่สองเพื่อทดสอบความคงที่ของโครงสร้างองค์ประกอบของแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในกลุ่มข้าราชการไทยระดับแรกบรรจุ ประการสุดท้ายเพื่อสร้างเกณฑ์ปกติ (Norms) ของแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สร้างขึ้นสำหรับข้าราชการไทยระดับแรกบรรจุ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ กลุ่มข้าราชการไทยในระดับแรกบรรจุจากส่วนราชการต่าง ๆ 133 กรมในเขตกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.2547) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ผู้วิจัยสร้าง และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน โดยแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบนั้นผู้วิจัยแปลขึ้นจากข้อความใน New International Personality Item Pool (New IPIP) ของโกลด์เบิร์ก (Goldberg, 1999) ซึ่งสร้างขึ้นตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับใหม่ขึ้น เพื่อใช้วัดลักษณะบุคลิกภาพ 5 ด้านคือบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) ส่วนแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนนั้น ใช้เป็นเกณฑ์สำหรับการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) ซึ่งได้แก่ ผลงาน (Result of work) การคิด (Thinking) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship)

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ การหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแบบใช้ผู้ตัดสินหลายคนตามวิธีการของลอฟชี (Lawshe's Content Validity Ratio), สถิติ t (t – Test), การวิเคราะห์องค์ประกอบแบบยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis), การหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) และการสร้างเกณฑ์ปกติ แบบเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile Norms)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบแบบยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) แสดงให้เห็นว่าข้อมูลที่ได้จากข้าราชการไทยไม่สอดคล้องกับโครงสร้างองค์ประกอบของทฤษฎีโกลด์เบิร์ก ผู้วิจัยจึงนำข้อคำถามมาวิเคราะห์อีกครั้งด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบ Exploratory Factor Analysis ผลการวิเคราะห์แสดงว่า มีการจัดกลุ่มข้อคำถามใหม่โดยองค์ประกอบที่ 1 ข้อคำถามเกือบทั้งหมดเป็นองค์ประกอบ C, องค์ประกอบที่ 2 ข้อคำถามทั้งหมดเป็นองค์ประกอบ N, องค์ประกอบที่ 3 ข้อคำถามส่วนใหญ่เป็นองค์ประกอบ O, องค์ประกอบที่ 4 ข้อคำถามทั้งหมดเป็นองค์ประกอบ E และองค์ประกอบที่ 5 ข้อคำถามเกือบทั้งหมดเป็นองค์ประกอบ A

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่จัดกลุ่มข้อคำถามใหม่ในองค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบที่ 2 องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบที่ 4 และองค์ประกอบที่ 5 มีค่าอยู่ระหว่าง .66 - .90

3. องค์ประกอบที่ 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านผลงาน ($r=.12$) และด้านการคิด ($r=.12$) องค์ประกอบที่ 2 มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานด้านผลงาน ($r=-.09$) และด้านการคิด ($r=-.08$) องค์ประกอบที่ 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r=.19$) ส่วนองค์ประกอบที่ 3 และองค์ประกอบที่ 5 ไม่พบความสัมพันธ์กับผลงานทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ 2 ประการ ประการแรก คือ การนำผลการศึกษาไปใช้ในการสรรหาคัดเลือก ควรมีการอบรมความรู้เกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกให้กับผู้ที่จะนำแบบสอบถามไปใช้ รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับลักษณะ และการแปลผลคะแนนของแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบฉบับนี้ ตลอดจนติดตามผลการใช้แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สร้างขึ้น ประการที่สอง คือ การทำวิจัยในครั้งต่อไป ควรทำการวิจัยทำนองเดียวกันกับงานวิจัยนี้ โดยอาจปรับข้อคำถามให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ผู้บริหาร วิจัยหาความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์ (Predictive Validity) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สร้างขึ้นนี้ หาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานแยกเป็นกลุ่มงาน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนบุคลิกภาพกับตัวแปรเกณฑ์ตัวอื่น เช่น ความตั้งใจลาออก เป็นต้น