

บทที่ 2

ผลงานวิจัย และงานเขียนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง “ การสร้างและพัฒนาแบบสอบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) สำหรับกลุ่มข้าราชการไทยระดับแรกบรรจุ “ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการศึกษาวิจัยดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
2. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Personality)
3. คุณสมบัติของแบบสอบวัดบุคลิกภาพ
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสำเร็จในการทำงาน

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ความหมายของบุคลิกภาพ

ความหมายของคำว่า “บุคลิกภาพ” นั้น ยังไม่เป็นที่แน่นอนตายตัวจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมเอาทัศนะที่น่าสนใจเกี่ยวกับบุคลิกภาพทั้งจากกลุ่มนักจิตวิทยาและนักการศึกษาหลายท่านดังต่อไปนี้

อัลล်พอร์ท (Allport, 1961, p.28) ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพเป็นระบบ พลวัตภายในตัวบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจซึ่งจะเป็นตัวกำหนดลักษณะพฤติกรรมและความคิดของผู้คน

แคทเทลล์ (Cattell, 1950, p.2) ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า บุคลิกภาพคือ สิ่งที่จะช่วยให้เราทำนายได้ว่าบุคคลจะทำอะไรในสถานการณ์ที่กำหนดให้

ไอเซนเบิร์ก (Eysenck, 1970) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบของคุณลักษณะของบุคคลที่ค่อนข้างมั่นคงและถาวร เป็นคุณลักษณะ นิสัย ความฉลาด และร่างกายที่กำหนดการปรับตัวของเขาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

เฟิร์นแฮม (Furnham, 1992, p.15) ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพเป็นรูปแบบที่ค่อนข้างคงที่ในการแสดงพฤติกรรมทางสังคมซึ่งสะท้อนถึงโครงสร้างและกระบวนการภายในตัวบุคคล

นัยพินิจ (2543, น. 67) กล่าวว่าบุคลิกภาพหมายถึง พฤติกรรมที่มีลักษณะเฉพาะของมนุษย์ เป็นการกระทำประจำและสอดคล้องกัน ไม่ใช่การกระทำโดยบังเอิญเป็นครั้งคราว

ศรีเรือน (2539, น. 5) กล่าวว่า บุคลิกภาพคือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน ส่วนภายนอกคือส่วนที่มองเห็นได้ชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา การนั่ง การยืน ส่วนภายในคือส่วนที่มองเห็นได้ยาก เช่น สติปัญญา ค่านิยม ลักษณะอารมณ์ประจำตัว เป็นต้น

คอสตา และแมคเคร (Costa & McCrae, 1996 pp. 51 – 87) และ โกลด์เบิร์ก (Goldberg, 1999) ต่างให้นิยามบุคลิกภาพว่า บุคลิกภาพนั้นแบ่งได้เป็น 5 แบบได้แก่ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) คือ องค์ประกอบบุคลิกภาพของบุคคลด้านอารมณ์ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) คือ องค์ประกอบบุคลิกภาพของบุคคลด้านสัมพันธภาพของบุคคลคนนั้นกับบุคคลอื่น บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) คือ องค์ประกอบของบุคลิกภาพของบุคคลด้านการตอบสนองต่อสิ่งรอบตัวเพื่อรับประสบการณ์ใหม่ ๆ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) คือ องค์ประกอบของบุคลิกภาพของบุคคลด้านการกำหนดบรรทัดฐานในการดำเนินชีวิต หรือการทำงานของบุคคล และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) คือ องค์ประกอบบุคลิกภาพของบุคคลด้านการมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงความหมายบุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กล่าวคือ บุคลิกภาพเป็นผลรวมของคุณลักษณะเฉพาะตัวที่ค่อนข้างมั่นคงถาวรในแต่ละบุคคล คุณลักษณะเหล่านี้เป็นรูปแบบที่ประกอบขึ้นจากความคิด ความรู้สึก และการกระทำของบุคคลอันเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่แต่ละบุคคลแสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยบุคลิกภาพแบ่งได้เป็น 5 องค์ประกอบได้แก่ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

ทฤษฎีบุคลิกภาพ

ทฤษฎีบุคลิกภาพได้มีการพัฒนามาเป็นระยะเวลานาน เพื่อใช้ในการอธิบายโครงสร้างกระบวนการ และการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งทฤษฎีบุคลิกภาพมีอยู่มากมายหลาย

แนวคิด เช่น ทฤษฎีบุคลิกภาพตามแบบ (Type Theory) ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory) ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory) ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) และทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic Theory) เป็นต้น แต่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะขอกล่าวถึงเฉพาะ **ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory)** ซึ่งเป็นการแบ่งบุคลิกภาพของบุคคลโดยยึดลักษณะประจำตัว (Traits) ของบุคคลเป็นหลักและเป็นพื้นฐานของทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) เชื่อว่าบุคลิกภาพของบุคคลถูกกำหนดขึ้นจากกลุ่มคุณลักษณะซึ่งเป็นลักษณะนิสัยหรือความเคยชิน และมีลักษณะค่อนข้างถาวรซึ่งจะส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในลักษณะคล้าย ๆ กันเมื่ออยู่ในสถานการณ์คล้าย ๆ กัน บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลไม่ได้มีเพียงหนึ่งคุณลักษณะเด่น แต่จะมีหลายคุณลักษณะประสานสัมพันธ์กันทำให้เกิดเป็นบุคลิกภาพ (ศรีเรือน, 2539, น. 182) โดยทฤษฎีนี้จะแบ่งคุณลักษณะออกเป็น 3 ประเภท (Allport, 1961, p. 365) คือ

1. ศูนย์กลางคุณลักษณะเฉพาะตัวบุคคล (Central Trait) เป็นกลุ่มของคุณลักษณะที่สำคัญเฉพาะตัวบุคคล ในคนทั่วไปจะมีคุณลักษณะที่สำคัญประมาณ 5 – 10 คุณลักษณะซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้สามารถนำมาใช้ทำนายลักษณะพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต ความเชื่อทัศนคติ แนวคิด ฯลฯ ของบุคคลนั้นได้

2. คุณลักษณะเด่น (Cardinal Traits) เป็นคุณลักษณะเด่นของบุคคลที่ปรากฏชัดเจนเหนือบุคลิกภาพอื่น ๆ ที่จะเป็นตัวครอบงำพฤติกรรมการแสดงออกต่าง ๆ ของบุคคลนั้น ซึ่งเมื่อเรานึกถึงเขา ก็มักจะนึกถึงลักษณะนี้เสมอ

3. คุณลักษณะทุติยภูมิ (Secondary Traits) คุณลักษณะอื่นนอกเหนือจากศูนย์กลางคุณลักษณะเฉพาะตัวบุคคล (Central Trait) ที่มีอยู่อย่างผิวเผินในตัวบุคคลซึ่งง่ายต่อการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ เจตคติ รสนิยม หรือ ความชอบ เป็นต้น

ทั้งศูนย์กลางคุณลักษณะเฉพาะตัวบุคคล (Central Trait) และคุณลักษณะเด่น (Cardinal Traits) จะถูกกำหนดจากประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อมรอบตัวตั้งแต่วัยเด็ก ต่อมาในช่วงเจริญวัยคุณลักษณะเหล่านี้ก็จะกลายมาเป็นส่วนสำคัญของบุคคล

การนำทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) มาใช้ในการทำงาน

ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) สามารถนำมาใช้ในองค์กร โดยงานวิจัยจำนวนมากชี้ว่า เราสามารถนำทฤษฎีนี้มาช่วยในการกำหนดคุณลักษณะที่สำคัญในงานแต่ละชนิดได้

เช่น พนักงานขายจะทำงานได้ดีถ้าเขามีลักษณะชอบสังคม (Extrovert) ครูจะมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จถ้ามีลักษณะของความมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หรือทหารเรือจะมีแนวโน้มจะปฏิบัติงานได้สำเร็จถ้าพวกเขามีความเชื่อมั่น และเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ (Open to New Experience) เป็นต้น นอกจากนี้การวัดและประเมินของหลาย ๆ อาชีพจะดูที่บุคลิกลักษณะของผู้ที่ประสบความสำเร็จในงานนั้นแล้วนำมาเปรียบเทียบกับคุณลักษณะของผู้สมัครถ้าผู้สมัครมีคุณลักษณะเหมือนหรือคล้ายกันก็มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในงานนั้น (Heffner, 2002)

ข้อดีของทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory)

ทฤษฎีคุณลักษณะถูกนำมาใช้ในการสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพต่าง ๆ หลายชิ้น เช่น แบบสอบวัด 16 Personality Factors Questionnaire (16 PF) , The Eysenck Personality Inventory (EPI) , Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI) หรือ แบบสอบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เช่น NEO Personality Inventory (NEO-PI) , NEO-IPIP ของ Goldberg และ Big Five Locator เนื่องจากทฤษฎีนี้มีข้อดีอยู่หลายประการคือ

1. ทฤษฎีนี้สามารถนำมาใช้ และทำความเข้าใจง่ายกว่าทฤษฎีอื่น ๆ และยังช่วยให้เข้าใจในบุคลิกลักษณะของบุคคลรวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์และความเชื่อเกี่ยวกับตนเองและโลก (Heffner, 2002)
2. คุณลักษณะต่าง ๆ สามารถมองเห็น และสามารถวัดได้ นอกจากนี้ยังมีลักษณะคงที่ในแต่ละบุคคล เช่น คนที่ปัจจุบันมีลักษณะชอบแสดงออกทางสังคม อีก 30 ปี คน ๆ นี้ก็ยังเป็นคนที่ชอบแสดงออกทางสังคมอยู่ และยังมี ความคงที่แม้วัฒนธรรมจะแตกต่างกัน เช่น คนในแอฟริกากับจีนผู้ที่มีพฤติกรรมในแนวทางที่สอดคล้องกันจะทำแบบสอบวัดได้คะแนนคล้ายคลึงกันด้วย (Repin, 2004)
3. การทำความเข้าใจคุณลักษณะจะทำให้เราสามารถเปรียบเทียบคน และสามารถกำหนดคุณลักษณะที่จะทำให้คน ๆ หนึ่งเรียนได้ดี มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี หรือประกอบอาชีพบางอาชีพได้ดี เป็นต้น (Heffner, 2002)

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Personality)

ตั้งแต่ราวปี 1962 นักจิตวิทยาบุคลิกภาพได้พยายามศึกษาค้นคว้าเพื่อจัดระบบโครงสร้างบุคลิกภาพ (Personality Structure) จนในปัจจุบันนักจิตวิทยาบุคลิกภาพกลุ่มทฤษฎี

คุณลักษณะ (Trait Theory) ได้กำหนดโครงสร้างบุคลิกภาพโดยแบ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ (Five Factor) หรือที่เรียกว่า “The Big Five”

Big Five เป็นระบบการแบ่งประเภทของคุณลักษณะ (Trait) ซึ่งนักจิตวิทยา บุคลิกภาพถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน คุณลักษณะ (Trait) เหล่านี้เป็นรูปแบบที่ประกอบขึ้นจากความคิด ความรู้สึก และการกระทำของบุคคลซึ่งทำให้คน ๆ นั้นต่างจากบุคคลอื่น ๆ มีลักษณะค่อนข้างคงที่ตลอดชีวิตของบุคคล และมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่แสดงออก

อัลลพอร์ท (Allport) นอร์แมน (Norman) และแคทเทิลล์ (Cattell) เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการสร้าง Big Five ขึ้น โดยเริ่มจากในปี 1936 อัลลพอร์ท (Allport) และ อ็อดเบิร์ต (Odbert) ได้สร้างคำอธิบาย คุณลักษณะ (Trait) ซึ่งเป็นคำศัพท์เกี่ยวกับความสามารถ ความรู้สึก นึกคิด และอื่น ๆ ของมนุษย์ขึ้นเป็นภาษาอังกฤษจำนวนกว่า 4,500 คำ จากนั้นราวปี ค.ศ. 1940 แคทเทิลล์ ได้นำคำศัพท์ของอัลลพอร์ททั้ง 4,500 คำ มาศึกษาโดยใช้คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อจัดคำต่าง ๆ ให้เป็นกลุ่มน้อยลงโดยการรวมกลุ่มคำที่มีความหมายคล้ายคลึงกันไว้ในกลุ่มเดียวกันซึ่งผลการศึกษาของแคทเทิลล์พบว่าสามารถจัดได้เป็น 5 องค์ประกอบ (Oliver and Sanjay, 1999)

ในปี 1961 ทูเปส (Tupes) และคริสตัล (Christal) นำกลุ่มตัวแปรของแคทเทิลล์ที่ได้จากคำศัพท์ของอัลลพอร์ทมาทำการศึกษาวิจัยต่อกับคนกลุ่มต่าง ๆ เช่น นักบิน นักเรียนระดับต่าง ๆ โดยให้ตนเอง เพื่อนร่วมงาน ครูผู้สอนและนักจิตวิทยาประเมินคำศัพท์เหล่านั้น ผลการศึกษพบว่าทุกกลุ่มมีผลการประเมินที่ตรงกันคือ มีองค์ประกอบบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Oliver and Sanjay, 1999)

ต่อมา นอร์แมน (Norman) แห่งมหาวิทยาลัย Michigan ได้ศึกษางานของทูเปส (Tupes) และคริสตัล (Christal) อีกครั้งและได้ผลสอดคล้องกันว่า โครงสร้างของบุคลิกภาพแบ่งออกได้เป็น 5 องค์ประกอบ (Oliver and Sanjay, 1999) และหลังจากนั้นการศึกษานักวิจัยอีกหลายคนก็ให้ผลการศึกษาเหมือนกับนอร์แมนเช่นกัน

จนมาถึงประมาณปี ค.ศ. 1980 Big Five ได้ถูกทำให้เป็นโมเดล ในฐานะเป็นกรอบพื้นฐานในการวิจัยบุคลิกภาพ องค์ประกอบทั้ง 5 ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหวุ่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

ส่วนการวัดองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ NEO Personality Inventory เป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบชิ้นแรก สร้างโดยคอสต้าและแมคครี (Costa & McCrae) และต่อมาก็ได้มีแบบสอบถามต่าง ๆ เพิ่มขึ้นอีกเช่น NEO-IPIP ของโกลด์เบิร์ก (Goldberg), Big Five Inventory (BFI) และ Big Five Locator เป็นต้น

ลักษณะของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ในแต่ละองค์ประกอบของ Big Five จะประกอบด้วย ชุด (Set) ของคุณลักษณะ (Trait) ย่อยประจำตัวของมนุษย์ที่สามารถปรากฏขึ้นได้พร้อม ๆ กันอีก 6 คุณลักษณะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism)

บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว คือ องค์ประกอบบุคลิกภาพของบุคคลด้านอารมณ์ ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 6 คุณลักษณะย่อยดังนี้

1.1 ความวิตกกังวล (Anxiety) คือ คุณลักษณะของผู้ที่มีความว้าวุ่น หวาดกลัว หวั่นวิตกกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัว กระสับกระส่าย ตึงเครียด

1.2 ความโกรธ (Angry) คือ คุณลักษณะของผู้ที่โกรธง่าย รวดเร็ว และรุนแรง

1.3 ความซึมเศร้า (Depression) คือ คุณลักษณะของผู้ที่สิ้นหวัง ท้อแท้

1.4 ความคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self-consciousness) คือ คุณลักษณะของผู้ที่รู้สึกไม่สบายใจที่มีผู้อื่นแวดล้อม หวาดระแวงความรู้สึกของผู้อื่น

1.5 ความปรารถนา (Impulsiveness) คือ คุณลักษณะของผู้ที่ไม่สามารถควบคุมแรงกระตุ้นหรือความต้องการของตนเองได้ เอาแต่ใจตนเอง

1.6 ความอ่อนแอ (Vulnerability) คือ คุณลักษณะของผู้ที่ไม่สามารถเผชิญกับความเครียดได้ ตื่นตระหนกได้ง่ายเมื่อเผชิญเหตุการณ์ฉุกเฉิน ต้องพึ่งพาผู้อื่น

บุคคลที่มีลักษณะด้านนี้สูงเรียกว่า ผู้ที่มีลักษณะได้ตอบทันที (Reactive) คนพวกนี้เป็นคนที่มีอารมณ์ทางลบมากกว่าคนอื่น ๆ ปราศจากเหตุผล ควบคุมแรงกระตุ้นของตนเองได้ยาก จัดการกับความเครียดได้ไม่ดีและมีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าคนอื่น ๆ

บุคคลที่มีลักษณะด้านนี้ต่ำเรียกว่า ผู้ที่มีลักษณะยืดหยุ่น (Resilient) คนพวกนี้เป็นคนที่มีเหตุผลมากกว่าคนอื่น ๆ มีอารมณ์คงที่ สงบ (Calm) ผ่อนคลาย (Relax) และจะไม่ถูกรบกวนจากสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว

ตารางที่ 2.1
แสดงองค์ประกอบย่อยของมิติแบบหวั่นไหว

องค์ประกอบย่อยของมิติ แบบหวั่นไหว	ลักษณะทางลบ	ลักษณะทางบวก
ความวิตกกังวล	ผ่อนคลาย, สงบ	วิตกกังวล
ความโกรธ	โกรธยาก	โกรธง่าย
ความขี้นะรั	หมดหวัง สิ้นหวังได้ยาก	หมดหวัง สิ้นหวังได้ง่าย
ความคำนึงถึงแต่ตนเอง	ไม่สบายใจได้ยาก	ไม่สบายใจได้ง่าย
ความปรารถนา	อดทนกับความต้องการได้	ถูกกระตุ้นได้ง่าย
ความอ่อนแอ	จัดการกับความเครียดได้ง่าย	จัดการกับความเครียดได้ยาก

ที่มา : ปรับปรุงจากคอสต้าและแมคเคร (Costa & McCrae, 1992)

2. บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion)

บุคลิกภาพแบบเปิดเผย คือ องค์ประกอบบุคลิกภาพของบุคคลด้านสัมพันธภาพของบุคคลคนนั้นกับบุคคลอื่น ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 6 คุณลักษณะย่อยดังนี้

2.1 ความอบอุ่นเป็นมิตร (Warmth) คือ คุณลักษณะของผู้ที่สามารถมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างสนิทสนม และเป็นมิตรกับผู้อื่น

2.2 ความชอบสังคม (Gregariousness) คือ คุณลักษณะของผู้ที่ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นหมู่คณะ ชอบเข้าสังคม

2.3 ความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม (Assertiveness) คือ คุณลักษณะของผู้ที่มี ความเป็นผู้นำ กล้าแสดงตัวต่อสังคมอย่างมั่นใจ

2.4 ความชอบกิจกรรม (Activity) คือ คุณลักษณะของผู้ที่มีความว่องไว กระฉับกระเฉง กระตือรือร้น ต้องการทำกิจกรรมอยู่เสมอ

2.5 การแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement Seeking) คือ คุณลักษณะของผู้ที่ชอบแสวงหาความตื่นเต้นท้าทาย

2.6 อารมณ์ทางบวก (Positive Emotion) คือ คุณลักษณะของผู้ที่สนุกสนาน ร่าเริง มองโลกในแง่ดี

บุคคลที่มีลักษณะด้านนี้สูงเรียกว่า ผู้ที่มีลักษณะแสดงตัว (Extravert) คนพวกนี้มักจะชอบแสดงความเป็นผู้นำ พูดเก่ง มีความเป็นมิตร เข้าสังคมได้ดี กระตือรือร้น รวมไปถึงมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม (Assertive) ซึ่งลักษณะเหล่านี้ถูกพบใน พนักงานขาย นักการเมือง นักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น

บุคคลที่มีลักษณะด้านนี้ต่ำเรียกว่า ผู้ที่มีลักษณะเก็บตัว (Introvert) คนพวกนี้มักจะชอบความเป็นส่วนตัว ชอบความสงบ ชอบอยู่คนเดียว ไม่ค่อยเป็นมิตร รักอิสระ แต่ก็ไม่ใช่คนที่ไม่มีความสุข หรือเป็นคนมองโลกในแง่ร้าย ซึ่งลักษณะเหล่านี้ถูกพบใน ผู้จัดการด้านการผลิต นักวิทยาศาสตร์ นักฟิสิกส์ เป็นต้น

ตารางที่ 2.2

แสดงองค์ประกอบย่อยของมิติแบบเปิดเผย

องค์ประกอบย่อยของมิติ แบบเปิดเผย	ลักษณะทางลบ	ลักษณะทางบวก
อบอุ่นเป็นมิตร	เป็นทางการ, มีแบบแผน	เป็นมิตร, ใกล้ชิดผู้อื่น
ชอบสังคม	ไม่ชอบอยู่เป็นกลุ่ม	ชอบอยู่กับกลุ่ม
กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม	ชอบอยู่เบื้องหลัง	พูดเก่ง, เป็นผู้นำ, แสดงออก
ชอบกิจกรรม	สบาย ๆ	กระตือรือร้น
ชอบความตื่นเต้น	ไม่ต้องการความตื่นเต้น	ชอบความตื่นเต้น
อารมณ์ทางบวก	ไม่มีพลัง	สนุกสนาน, มองโลกในแง่ดี

ที่มา : ปรับปรุงจากคอสต้าและแมคเคร (Costa & McCrae, 1992)

3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience)

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ คือ องค์ประกอบของบุคลิกภาพของบุคคลด้านการตอบสนองต่อสิ่งรอบตัวเพื่อรับประสบการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งแบ่งได้เป็น 6 คุณลักษณะย่อยดังนี้

3.1 ช่างฝัน (Fantasy) คือ คุณลักษณะของผู้ที่มีความใฝ่ฝัน มีความคาดหวัง และเห็นความสำคัญของอนาคต

3.2 ความสุนทรีย์ (Aesthetics) คือ คุณลักษณะของผู้ที่รักและสนใจในศิลปะ และความงาม

3.3 ความรู้สึก (Feelings) คือ คุณลักษณะของผู้ที่รับรู้และเข้าใจความรู้สึกของตนเอง และให้ความสำคัญกับอารมณ์ที่เกิดขึ้น

3.4 กิจกรรม (Actions) คือ คุณลักษณะของผู้ที่ชอบความแปลกใหม่ และหลากหลาย

3.5 ความคิด (Ideas) คือ คุณลักษณะของผู้ที่มีจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ และมีเหตุผล

3.6 ค่านิยม (Values) คือ คุณลักษณะของผู้ที่พร้อมที่จะแลกเปลี่ยนค่านิยมต่าง ๆ ทั้ง ทางสังคม การเมือง และศาสนากับคนอื่นโดยไม่ยึดติดกับค่านิยมของตนเอง

บุคคลที่มีลักษณะด้านนี้สูงเรียกว่า นักสำรวจ (Explorer) คนพวกนี้จะมีความสนใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างกว้างขวางแต่ไม่ได้ลึกซึ้งในแต่ละสิ่งที่สนใจ ชอบความอิสระ มีความคิดที่เปิดกว้างมากกว่าคนทั่วไป สนใจในสิ่งประดิษฐ์หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ชอบแสดงความคิด ความรู้สึก ลักษณะของ “นักสำรวจ” จะไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์เดิม ๆ แต่จะเปิดรับวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ ลักษณะเช่นนี้มักพบในเจ้าของกิจการ สถาปนิก นักทฤษฎี ศิลปิน เป็นต้น

บุคคลที่มีลักษณะด้านนี้ต่ำเรียกว่า นักอนุรักษ์ (Preserver) คนพวกนี้จะมีความสนใจในสิ่งต่าง ๆ เพียงไม่กี่อย่างแต่จะสนใจอย่างลึกซึ้ง มีความคิดที่แคบ มักเป็นพวกที่เงียบ ยึดถือธรรมเนียมประเพณี มองโลกแบบอนุรักษ์นิยม แต่ก็ไม่ถึงกับใช้อำนาจเผด็จการ ลักษณะเหล่านี้มักพบในผู้จัดการด้านการเงิน ผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้าโครงการ นักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

ลักษณะการเปิดรับประสบการณ์ใหม่นี้บางคนอาจเข้าใจว่าเป็น ความฉลาดหลักแหลม หรือ Intellect ซึ่งโดยแท้จริงแล้วลักษณะนี้ไม่ได้เกี่ยวข้องกับสติปัญญาโดยตรง หากแต่เป็นตัวช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ 2.3
แสดงองค์ประกอบย่อยของมิติแบบเปิดรับประสบการณ์

องค์ประกอบย่อยของมิติ แบบเปิดรับประสบการณ์	ลักษณะทางลบ	ลักษณะทางบวก
ช่างฝัน	สนใจที่ปัจจุบัน	มีจินตนาการ, ฝันกลางวัน
ความสุนทรีย์	ไม่สนใจในศิลปะ	รักศิลปะและความงาม
ความรู้สึก	เฉยเมย และไม่สนใจความรู้สึก	ให้ความสำคัญกับอารมณ์
กิจกรรม	ชอบทำอะไรเดิม ๆ	ชอบความแปลกใหม่
ความคิด	มีความคิดแคบ	มีความคิดกว้างไกล
ค่านิยม	อนุรักษ์นิยม	เปิดรับค่านิยมใหม่ ๆ

ที่มา : ปรับปรุงจากคอสต้าและแมคเคร (Costa & McCrae, 1992)

4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness)

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม คือ องค์ประกอบของบุคลิกภาพของบุคคลด้านการกำหนดบรรทัดฐานในการดำเนินชีวิต หรือการทำงานของบุคคล โดยแบ่งเป็น 6 คุณลักษณะย่อยดังนี้

4.1 การไว้วางใจผู้อื่น (Trust) คือ คุณลักษณะของผู้ที่มีความซื่อสัตย์ เชื่อใจ และเจตนาดีต่อผู้อื่น

4.2 ความตรงไปตรงมา (Straight Forwardness) คือ คุณลักษณะของผู้ที่มีความจริงใจต่อผู้อื่น ตรงไปตรงมา ไม่คดโกง

4.3 ความเอื้อเฟื้อ (Altruism) คือ คุณลักษณะของผู้ที่มีความห่วงใย ชอบช่วยเหลือผู้อื่น

4.4 การยอมตามผู้อื่น (Compliance) คือ คุณลักษณะของผู้ที่มีความอ่อนน้อม ยินยอม คล้อยตามผู้อื่น

4.5 ความอ่อนน้อม (Modesty) คือ คุณลักษณะของผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่แสดงตนเหนือผู้อื่น

4.6 ความมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-Mindedness) คือ คุณลักษณะของผู้ที่เห็นความสำคัญของผู้อื่น รับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นได้ดี

บุคคลที่มีลักษณะด้านนี้สูงเรียกว่า นักปรับตัว (Adapter) คนพวกนี้จะเป็นผู้ที่คล้อยตามบรรทัดฐานของคนอื่น ๆ เช่น คู่สมรส เพื่อน เจ้านาย ผู้นำศาสนาหรือคนที่โดดเด่นในวัฒนธรรมของเขา มีแนวโน้มทำตามความต้องการของกลุ่มมากกว่าความต้องการของตนเอง เห็นอกเห็นใจ ผู้อื่น และกระตือรือร้นที่จะให้ความช่วยเหลือ ลักษณะนี้มักพบในกลุ่มครู ผู้ที่ทำงานเพื่อสังคม นักจิตวิทยา

บุคคลที่มีลักษณะด้านนี้ต่ำเรียกว่า นักท้าทาย (Challenger) คนพวกนี้จะสนใจบรรทัดฐานหรือความต้องการของตนเองมากกว่าของกลุ่ม ระวังในตัวคนอื่น และมักจะเป็นห่วงเกี่ยวกับเรื่องของการได้มาและการบริหารอำนาจ ลักษณะเหล่านี้มักพบในนักโฆษณา ผู้จัดการ และผู้นำทางทหาร

ตารางที่ 2.4

แสดงองค์ประกอบย่อยของมิติแบบประนีประนอม

องค์ประกอบย่อยของมิติ แบบประนีประนอม	ลักษณะทางลบ	ลักษณะทางบวก
ความไว้วางใจ	ไม่ไว้วางใจคนอื่น	มองว่าคนอื่นมีความซื่อสัตย์
ความตรงไปตรงมา	ระวังตัว, ไม่ตรงไปตรงมา	ตรงไปตรงมา, ซื่อสัตย์
ความเอื้อเฟื้อ	ไม่ชอบช่วยเหลือ	เต็มใจช่วยเหลือ
การยอมตามผู้อื่น	ก้าวร้าว, แข่งขัน	ยอม, อ่อนข้อ, คล้อยตาม
ความอ่อนน้อม	ทำตัวเหนือผู้อื่น	ถ่อมตัว
ความมีจิตใจอ่อนโยน	หัวแข็ง, มีเหตุมีผล	ใจอ่อน, ยอมตามง่าย

ที่มา : ปรับปรุงจากคอสต้าและแมคเคร (Costa & McCrae, 1992)

5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก คือ องค์ประกอบบุคลิกภาพของบุคคลด้านการมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 6 คุณลักษณะย่อยได้ดังนี้

5.1 ความสามารถ (Competence) คือ คุณลักษณะของผู้ที่มีความสามารถในการจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ได้

5.2 ความมีระเบียบวินัย (Order) คือ คุณลักษณะของผู้ที่ชอบความเป็นระบบระเบียบเรียบร้อย

5.3 ความสำนึกในหน้าที่ (Dutifulness) คือ คุณลักษณะของผู้ที่ปฏิบัติตามคำพูด และรับผิดชอบหน้าที่ของตน

5.4 ความต้องการความสำเร็จ (Achievement Striving) คือ คุณลักษณะของผู้ที่มุ่งทำงานอย่างหนัก และจริงจังเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

5.5 ความมีวินัยต่อตนเอง (Self-discipline) คือ คุณลักษณะของผู้ที่เชื่อตรงต่อแนวทางปฏิบัติ หรือแบบแผนของตนเองเพื่อให้เป้าหมายสำเร็จแม้จะเต็มไปด้วยอุปสรรคก็ตาม

5.6 การคิดพิจารณา (Deliberation) คือ คุณลักษณะของผู้ที่มีการวางแผน และมีความรอบคอบในการนำไปปฏิบัติ

บุคคลที่มีลักษณะด้านนี้สูงเรียกว่า ผู้มุ่งเป้าหมาย (Focused) คนพวกนี้จะมี ความรอบคอบ ระมัดระวัง ตรงต่อเวลา แสดงการควบคุมตนเองให้สนใจอยู่ที่เป้าหมายทั้งเรื่องส่วนตัวและการทำงาน และมีความมุ่งมั่นสูง ลักษณะด้านนี้มักมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จทางการศึกษาและการทำงาน ซึ่งพบใน ผู้นำ ผู้บริหาร เป็นต้น

บุคคลที่มีลักษณะด้านนี้ต่ำเรียกว่า ผู้ปรับตัวได้ง่าย (Flexible) คนพวกนี้มักไม่สนใจในเป้าหมาย ชอบความสบาย ถูกทำให้ไขว้เขวไปจากเป้าหมายได้ง่ายโดยความคิด กิจกรรม และบุคคลที่ผ่านเข้ามา นอกจากนี้คนพวกนี้ไม่สามารถควบคุมแรงผลักดันในของพวกเขาได้ ผู้ปรับตัวได้ง่ายไม่ได้ทำงานน้อยกว่าผู้มุ่งเป้าหมายเพียงแต่พวกเขาจะใช้ความพยายามน้อยกว่าในการทำงาน ลักษณะ “ผู้ปรับตัวได้ง่าย” นี้พบได้ในพวก นักวิจัย ผู้ตรวจสอบ และที่ปรึกษา เป็นต้น

ตารางที่ 2.5
แสดงองค์ประกอบย่อยของมิติแบบมีจิตสำนึก

องค์ประกอบย่อยของมิติ แบบมีจิตสำนึก	ลักษณะทางลบ	ลักษณะทางบวก
ความสามารถ	รู้สึกไม่พร้อม	รู้สึกว่ามีความสามารถทำได้
ระเบียบวินัย	ไม่มีระเบียบ	มีระเบียบ มีวินัย
ความสำนึกในหน้าที่	ทำหน้าที่ของตนแบบสบาย ๆ	รับผิดชอบหน้าที่อย่างดี สม่ำเสมอ
ความต้องการความสำเร็จ	ต้องการความสำเร็จน้อย	ต้องการประสบความสำเร็จ
ความมีวินัยต่อตนเอง	ทำสิ่งต่าง ๆ ไม่เรียบร้อย, ผัดวันประกันพรุ่ง	เน้นการทำงานให้สมบูรณ์
การคิดพิจารณา	ทำงานโดยไม่มีการวางแผน, หุนหันพลันแล่น	คิด และวางแผนก่อนลงมือทำ

ที่มา : ปรับปรุงจากคอสต้าและแมคเคร (Costa & McCrae, 1992)

คุณสมบัติของแบบสอบวัดบุคลิกภาพ

แบบสอบวัดบุคลิกภาพ เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดคุณลักษณะทางอารมณ์ แรงจูงใจ มนุษย์สัมพันธ์ และเจตคติของบุคคล (Anastasi, 1969) แบบสอบวัดประเภทนี้สามารถนำมาใช้ในการคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมกับงานและองค์การได้ (Muchinsky, 2000, p. 109) โดยช่วยให้องค์การได้ข้อมูลที่เป็นเกี่ยวกับตัวผู้สมัครทำให้มีโอกาสประเมินผู้สมัครได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ไพศาล หวังพานิช (2526, น. 45) ได้กล่าวถึงลักษณะของเครื่องมือวัดที่ดีซึ่งแบบสอบวัด บุคลิกภาพนั้นถือเป็นเครื่องมือวัดประเภทหนึ่ง ดังนั้นแบบสอบวัดบุคลิกภาพที่ดีควรมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีความเที่ยงตรง (Validity) หมายถึง มีความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy) ในการวัดซึ่งทำให้ผลที่ได้จากการวัดตรงตามความต้องการหรือตรงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นเครื่องมือวัดที่มีความเที่ยงตรงจะสามารถวัดคุณลักษณะที่ต้องการจะวัดได้อย่างแท้จริง ถูกต้องตาม

ความมุ่งหมายของการวัดนั้น ๆ ทำให้คะแนนหรือข้อมูลต่าง ๆ จากการวัดนั้นแทนจำนวนหรือลักษณะของสิ่งที่ ถูกวัดได้อย่างแท้จริง และนำไปแปลผลได้ตรงตามเป้าหมายที่ต้องการ ความเที่ยงตรงแบ่งเป็น 4 แบบ คือ

1.1 ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เป็นคุณภาพของเครื่องมือที่สามารถวัดเนื้อหาวิชา ประสบการณ์การเรียนรู้ หรือพฤติกรรมที่ต้องการจะวัดได้อย่างแท้จริงและครบถ้วน

1.2 ความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของเครื่องมือวัดทุกชนิด ที่จะต้องสามารถวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของสิ่งนั้นได้อย่างแท้จริง ครบถ้วนตรงตามความต้องการ

1.3 ความเที่ยงตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) เป็นคุณสมบัติของเครื่องมือที่สามารถให้ผลการวัดที่ได้ตรงหรือสอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของบุคคลที่เป็นอยู่หรือปฏิบัติกันอยู่

1.4 ความเที่ยงตรงตามพยากรณ์ (Predictive Validity) หมายถึงผลการวัดที่ได้จากเครื่องมือ นั้น สามารถทำนายคุณลักษณะและความสามารถในอนาคตของบุคคลได้ตรงกับความเป็นจริง

2. มีความเชื่อมั่น (Reliability) หมายถึง การวัดนั้น ๆ ให้ผลแน่นอนสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา (Consistency) เป็นที่มั่นใจหรือเชื่อถือในผลนั้นได้จริง แม้จะมีการวัดซ้ำอีกผลที่ได้ก็ไม่เปลี่ยนแปลงจากเดิม ส่วนวิธีการหาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบนั้น รัตนา ศิริพานิช (2533) กล่าวว่าสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่ การประมาณค่าความเชื่อมั่นแบบสอบซ้ำ (Test-retest Reliability) การประมาณค่าความเชื่อมั่นแบบทดสอบคู่ขนาน (Equivalent-form) การประมาณค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ซึ่งแบ่งย่อยได้อีก 3 วิธี คือ การหาความเชื่อมั่นแบบแบ่งครึ่ง (Split-half) การหาความเชื่อมั่นโดยวิธีใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) และการหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรของ Kuder – Richardson (KR 20 / 21)

3. ความเป็นปรนัย (Objectivity) หมายถึง ความแจ่มชัดของคำถามจนทำให้เกิดความเข้าใจในความหมายได้ถูกต้องตรงกัน ข้อคำถามที่มีความเป็นปรนัยจะต้องมีคุณสมบัติ 3 ประการคือ

3.1 ข้อคำถามนั้นมีความชัดเจน ผู้ที่อ่านคำถามนั้นแล้วเข้าใจความหมายได้ตรงกัน นั่นคือต้องใช้ภาษาไม่วกวนจนทำให้ผู้ตอบหลงผิดคิดไปคนละทาง หรือแล้วแต่ใครจะคิดในแง่มุมใด

3.2 ผลการตอบข้อคำถามนั้นสามารถตรวจให้คะแนนได้อย่างแน่นอน เชื่อมั่นได้ กล่าวคือ ใครจะตรวจผลการตอบนั้นก็ได้คะแนนตรงกัน หรือถ้าตรวจหลาย ๆ ครั้งคะแนนของคำตอบนั้นก็จะได้เท่ากัน

3.3 คะแนนที่ได้จากการตอบนั้น สามารถแปลความหมายได้ตรงกัน หรือคะแนนนั้นมีความหมายที่ชัดเจน สามารถนำมาจัดอันดับความสามารถของผู้สอบได้อย่างมั่นใจ

4. มีความไว (Sensitivity) หรือความสามารถในการแบ่งแยก หรือแยกแยะสิ่งที่มีลักษณะต่างกันออกจากกันได้ ความไวของเครื่องมือจะบอกถึงระดับหรือปริมาณความสามารถของสิ่งที่มีลักษณะต่างกัน กล่าวคือเครื่องมือนั้นจะให้ผลการวัดออกมาอย่างน้อยลดหลั่นกันไปตามคุณลักษณะที่แตกต่างกัน การที่จะเกิดผลการวัดดังกล่าวได้นั้นข้อคำถามที่สร้างขึ้นแต่ละข้อต้องมีอำนาจจำแนก (Discrimination)

5. มีประสิทธิภาพ (Efficiency) คุณสมบัตินี้พิจารณาจากความง่าย ความสะดวก และความประหยัด นั่นคือการเลือกใช้เครื่องมือวัดนั้นควรพิจารณาว่าจะเลือกแบบใด หรือข้อความแบบใดจึงจะวัดได้ดีกว่า ถ้าสามารถใช้เครื่องมือที่มีจำนวนข้อคำถามน้อยข้อ โดยวัดได้ผลเหมือนกันกับการใช้จำนวนข้อคำถามมากข้อ ก็ถือว่าการใช้จำนวนข้อคำถามน้อยข้อมีประสิทธิภาพดีกว่า หรือใช้เครื่องมือที่ใช้เวลาในการวัดน้อยแต่ให้ผลเช่นเดียวกับการใช้เวลาามาก ๆ ก็ควรเลือกใช้เครื่องมือที่เวลาในการวัดน้อยกว่า นอกจากนี้ในเรื่องการลงทุนในการจัดหาหรือสร้างเครื่องมือก็ควรนำมาพิจารณาด้วย

สำหรับการสร้างและพัฒนาแบบสอบวัดในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item Analysis) ในการหาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม ในส่วนของความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยใช้การหาความเที่ยงตรง 3 แบบ คือ ใช้การหาความเที่ยงตามเนื้อหา (Content Validity) แบบใช้ผู้ตัดสินหลายคนตามวิธีการของลอร์วีชี (Lawshe, 1975) ใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบในการทดสอบความเที่ยงตรงตามโครงสร้างของแบบสอบวัดที่สร้างขึ้น และทดสอบความเที่ยงตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) ของแบบสอบวัดโดยใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ และในส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบนั้น ผู้วิจัยใช้การหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีใช้ค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา (Coefficient Alpha) เนื่องจากวิธีนี้จะเน้นที่

Item Content คือ ต้องการดูว่า ข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบมีความสอดคล้องกันหรือไม่ (Schmitt & Chan, 1998, p. 145)

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสำเร็จในการทำงาน

งานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบนั้นมีอยู่เป็นจำนวนมากโดยแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ การศึกษาความแตกต่างของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในวัฒนธรรมและภาษาต่าง ๆ (McCrae, 2002 ; Collins, 1998) และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับเกณฑ์ประเภทต่าง ๆ เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Karambayya, 1989 Quoted in Podsakoff & Mackenzie, 1997 ; Podsakoff & Mackenzie, 1997 ; เมธี, 2542) ความพึงพอใจในงาน (Judge, 2002 ; ชิตาพร, 2535) และผลการปฏิบัติงาน (Barrick, 1991, 1993, 1998 ; Salgado, 1997, 2003 ; Tett, Jackson & Rothstein, 1991) เป็นต้น แต่ในการศึกษารั้งนี้จะกล่าวถึงเฉพาะงานวิจัยที่เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นสิ่งที่แสดงถึงความเที่ยงตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) ของแบบสอบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในการวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยในประเทศ

ชิตาพร (2545) ศึกษาเรื่อง “ลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และอัตราการขาดงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง” ข้อมูลได้จากพนักงานรายวันระดับปฏิบัติการ ที่ทำงานในสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จำนวน 219 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบวัดบุคลิกภาพแบบ NEO-FFI แบบสอบวัดความพึงพอใจในงานใช้แบบสอบวัดดัชนีพรณนางาน JDI และอัตราการขาดงาน ผลพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมและ แบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยมีสหสัมพันธ์เท่ากับ .378 และ .185 ตามลำดับ ส่วนบุคลิกภาพแบบห้วนใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความ พึงพอใจในงานโดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ -.332 และลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการขาดงานโดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ -.167 ซึ่งบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกเป็นบุคลิกภาพเดียวที่สามารถทำนายอัตราการขาดงานได้โดยทำนายได้ร้อยละ 2.8

ทงศ์ (2544) ทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)” โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่ และสาขาต่าง ๆ ทั่วประเทศไทย จำนวน 284 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยมีบุคลิกภาพที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3 แบบ คือ แบบเปิดรับประสบการณ์ใหม่ แบบเปิดเผย และแบบมีจิตสำนึก

งานวิจัยต่างประเทศ

บาร์ริคและเมาท์ (Barrick & Mount, 1991) ทำ Meta-analysis เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงาน โดยใช้การศึกษาจำนวน 117 ชิ้น และมีจำนวนตัวอย่างอยู่ในช่วง 14,236 – 19,721 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสามารถเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานได้ในทุกกลุ่มอาชีพที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้เชี่ยวชาญ ตำรวจ ผู้บริหาร พนักงานขาย และกลุ่มอาชีพที่ใช้ทักษะโดยมีค่าสหสัมพันธ์เฉลี่ยระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานเท่ากับ .22 บุคลิกภาพแบบเปิดเผยทำนายได้ 2 กลุ่มคือ ผู้บริหารกับพนักงานขาย โดยมีค่าสหสัมพันธ์เฉลี่ยระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดเผยกับผลการปฏิบัติงานเท่ากับ .18 บุคลิกภาพด้านห้วนใจใช้ทำนายกลุ่มอาชีพตำรวจได้โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้วนใจกับผลการปฏิบัติงานเท่ากับ .10 และบุคลิกภาพแบบประนีประนอมทำนายได้ทั้งผู้บริหารและตำรวจโดยมีค่าสหสัมพันธ์เฉลี่ยระหว่างบุคลิกภาพแบบประนีประนอมกับผลการปฏิบัติงานเท่ากับ .10

บาร์ริคและเมาท์ (Barrick & Mount, 1993) ทำการศึกษาวิจัยเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการประเมินผลงานของหัวหน้างานซึ่งประกอบด้วย 8 มิติ ได้แก่ การวางแผน, การบริหารจัดการ, การพัฒนาตนเอง, การสื่อสาร, การประสานสัมพันธ์, ความพยายาม, ความผูกพันต่อองค์กร และความรู้ในงาน โดยเก็บข้อมูลจากผู้จัดการจำนวน 146 คนด้วยแบบสอบถาม PCI (Personal Characteristics Inventory) ซึ่งเป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ผลการศึกษพบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและบุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานรวมโดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานเท่ากับ .25 และ .14 ตามลำดับ แต่งานวิจัยไม่ได้กล่าวถึงค่า

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้า องค์ประกอบกับการประเมินผลงานของหัวหน้างานในแต่ละมิติ

ซัลกาโด (Salgado, 1997) ทำ Meta-analysis เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงาน 3 ด้าน (ผลงาน ความสามารถในการเรียนรู้จากการฝึกอบรม และข้อมูลพฤติกรรมในการทำงาน) ใน 5 กลุ่มอาชีพ (ผู้เชี่ยวชาญ ตำรวจ ผู้บริหาร พนักงานขาย และกลุ่มอาชีพที่ต้องใช้ทักษะ) ในกลุ่มประเทศในยุโรป โดยเก็บข้อมูลจากการศึกษา 105 ชิ้น ในช่วงปี 1973-1994 ผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับการศึกษา Meta-analysis ก่อนหน้านี้ 3 งานวิจัย คือ Hough, 1990 , Barrick & Mount, 1991 และ Tett, Jackson & Rothstein, 1991 กล่าวคือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ทุกกลุ่มอาชีพ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง .16 - .39 บุคลิกภาพแบบห้วนไห้วสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ 4 กลุ่มอาชีพ (ผู้เชี่ยวชาญ ตำรวจ ผู้บริหาร และกลุ่มอาชีพที่ต้องใช้ทักษะ) โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง -.07 - .43 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ สามารถใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานในกลุ่มอาชีพตำรวจและกลุ่มอาชีพที่ต้องใช้ทักษะได้ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานเท่ากับ .18 และ .17 ตามลำดับ บุคลิกภาพแบบประนีประนอมใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานได้ 3 กลุ่มอาชีพ (ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหาร และกลุ่มงานที่ใช้ทักษะ) โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง -.04 - .14 และบุคลิกภาพแบบเปิดเผย สามารถใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานในกลุ่มอาชีพผู้บริหารและตำรวจได้ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานเท่ากับ .05 และ .20 ตามลำดับ ในส่วนของผลการปฏิบัติงาน 3 ด้านนั้น บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและบุคลิกภาพแบบห้วนไห้วสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ทั้ง 3 ด้าน โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .11 - .39 และ .12 - .27 ตามลำดับ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสามารถใช้ทำนายความสามารถในการเรียนรู้จากการฝึกอบรมได้ โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .26 และ .31 ตามลำดับ แต่ทั้งบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบประนีประนอมไม่มีความสัมพันธ์กับผลงานและข้อมูลพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ซัลกาโด (Salgado, 2003) ทำการศึกษา Meta-analysis เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงาน เมื่อวัดด้วยแบบสอบถามบุคลิกภาพที่สร้างจากแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับแบบสอบถามที่ไม่ได้สร้างจากแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยทำการเก็บข้อมูลจากการวิจัยจำนวนมากจากชาวอเมริกันและชาวยุโรป ผลการศึกษาพบว่า

สำหรับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวนั้น คะแนนที่ได้จากแบบสอบถามบุคลิกภาพที่สร้างจากแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานมากกว่าคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามที่ไม่ได้สร้างจากแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกกับผลการปฏิบัติงานเท่ากับ .28 (N=19,460) และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวกับผลการปฏิบัติงานเท่ากับ .16 (N=10,786) ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบ ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

เมาท์และบาร์ริค (Mount & Barrick, 1998) ทำการศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับเกณฑ์ 3 ด้าน คือ ผลงาน ความสามารถในการเรียนรู้จากการฝึกอบรม และข้อมูล พฤติกรรมในการทำงาน ใน 5 กลุ่มอาชีพ คือ ผู้เชี่ยวชาญ ตำรวจ ผู้จัดการ พนักงานขาย และงานใช้ทักษะ พบว่าบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านในทุกกลุ่มอาชีพ ส่วนบุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานใน 2 กลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ทางสังคมคือ ผู้จัดการและพนักงานขาย และทั้งบุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) สามารถใช้ทำนายความสามารถในการฝึกอบรมในทั้ง 5 กลุ่มอาชีพที่พวกเขาทดสอบได้

วิทท์, เบิร์ก, บาร์ริค และเมาท์ (Witt, Burke, Barrick & Mount, 2002) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและบุคลิกภาพแบบประนีประนอมกับผลการปฏิบัติงานใน 7 กลุ่มอาชีพ คือ

1. เสมียนบริษัทเอกชน (371 คน)
2. พนักงานขายบริษัทเอกชน (271 คน)
3. พนักงานขายของโรงงานขนาดใหญ่ (206 คน)
4. พนักงานฝ่ายผลิตของโรงงานซึ่งทำงานแบบทีม (อายุงานเฉลี่ย 4 ปี) (250 คน)
5. พนักงานฝ่ายผลิตของโรงงานซึ่งทำงานแบบทีม (อายุงานเฉลี่ยมากกว่า 5 ปี) อีกแห่งหนึ่ง (273 คน)
6. ผู้จัดการ (146 คน)
7. พนักงานขับรถของบริษัทขนส่ง (256 คน)

โดยกลุ่มที่ 1 และ 2 ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยข้อคำถาม 10 ข้อที่สร้างขึ้นจากการวิเคราะห์งานของทั้ง 2 องค์การ ส่วนกลุ่มที่ 3 – 7 ประเมินผลการปฏิบัติงานที่สร้างขึ้นจากการวิเคราะห์งานใน 11 มิติ คือ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความคิดริเริ่ม การสื่อสารกับลูกค้า

การวางแผน ความผูกพันองค์การ ความรู้ในงาน การจัดสรร (allocation) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การควบคุมตนเอง และการบริหารจัดการ ส่วนแบบสอบถามที่ให้กลุ่มตัวอย่างทำคือ แบบสอบถาม PCI (Personal Characteristics Inventory) ซึ่งเป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จำนวน 120 ข้อ ผลพบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในกลุ่มที่ 1 - 5 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ของกลุ่มที่ 1 - 4 เท่ากับ .16 และของกลุ่มที่ 5 เท่า .24 ส่วนอีก 2 กลุ่มไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในกลุ่มที่ 1 - 4 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ของกลุ่มที่ 1 และ 2 เท่ากับ .12 และของกลุ่มที่ 3 และ 4 เท่ากับ .28 ส่วนอีก 3 กลุ่มไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เฮิร์ตซ์ และ โดโนแวน (Hurtz & Donovan, 2000) ทำการศึกษา Meta-analysis เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานเพื่อทดสอบการศึกษาที่มีมาก่อนหน้านี้ ในการศึกษาครั้งนี้ใช้กลุ่มอาชีพทั้งหมด 4 กลุ่มอาชีพ คือ พนักงานบริการลูกค้าผู้จัดการ พนักงานขาย และพนักงานที่ต้องใช้ทักษะ ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ คือพบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในทุกกลุ่มอาชีพโดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .15 - .26 โดยเฉพาะในกลุ่มอาชีพพนักงานขายและพนักงานบริการลูกค้าโดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .26 และ .25 ตามลำดับ บุคลิกภาพแบบห้วนใจ และบุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในกลุ่มอาชีพ พนักงานขาย โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .13 และ .15 ตามลำดับ ส่วนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมและบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในกลุ่มอาชีพผู้จัดการ โดยมีความสัมพันธ์เท่ากับ .17 และ .15 ตามลำดับ

โฮแกน และฮอลแลนด์ (Hogan and Holland, 2003) ทำการศึกษา Meta-analysis เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากงานวิจัยช่วงปี 1980 - 2000 จำนวน 43 กลุ่ม (n=5242) ทุกกลุ่มที่เลือกมาใช้แบบสอบถามบุคลิกภาพ HPI (Hogan Personality Inventory) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีพื้นฐานจากทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ส่วน ผลการปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมในการทำงานที่กำหนดขึ้นจากการวิเคราะห์งานแบ่งเป็นพฤติกรรมในการทำงานร่วมกับผู้อื่นรวมถึงพฤติกรรมที่สร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และพฤติกรรมที่เป็นการสร้างผลผลิตของงานเช่น ความตั้งใจในการทำงาน ความทุ่มเททำงาน ความใส่ใจในคุณภาพงาน เป็นต้น ผลของการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านสามารถทำนายพฤติกรรมในการทำงานข้างต้นได้ โดยมีค่าความสัมพันธ์

ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับบุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบ
ประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ เท่ากับ .43,
.35, .34, .36 และ .34 ตามลำดับ

จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบนั้น
มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในหลาย ๆ กลุ่มอาชีพไม่ว่าจะเป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ตำรวจ
ผู้จัดการ งานขาย หรืองานที่ใช้ทักษะ ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการสร้างแบบสอบวัดบุคลิกภาพที่มี
พื้นฐานจากแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เพื่อนำมาใช้ช่วยในการคัดเลือกบุคคลที่มีความ
เหมาะสมกับงานราชการเข้าสู่องค์การภาครัฐ โดยการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่
เกี่ยวข้องนำมากำหนดเป็นขอบเขตในงานวิจัยครั้งนี้