

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสำหรับข้าราชการไทยระดับแรกบรรจุ โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อสร้างแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ หรือ BIG 5 ที่สร้างขึ้นในด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) และความเที่ยงตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) สำหรับใช้เป็นเครื่องมือช่วยทำนายผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการในระดับแรกบรรจุ
2. เพื่อทดสอบความคงที่ของโครงสร้างองค์ประกอบของแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในกลุ่มข้าราชการไทยระดับแรกบรรจุ
3. เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติ (Norms) ของแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สร้างขึ้นสำหรับข้าราชการไทยระดับแรกบรรจุ

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะทั่วไปของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นกลุ่มข้าราชการไทยในระดับแรกบรรจุ จากส่วนราชการต่าง ๆ 133 แห่งในเขตกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.2547) ไม่รวมองค์กรอิสระ จำนวน 938 คน คิดเป็นร้อยละ 70.53 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไปเก็บข้อมูล (1,330 ชุด)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ผู้วิจัยสร้าง และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน

2.1 แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ผู้วิจัยแปลขึ้นจากข้อความใน New International Personality Item Pool (New IPIP) ของโกลด์เบิร์ก (Goldberg, 1999) ซึ่งสร้างขึ้นตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับใหม่ขึ้น มีจำนวน

ข้อคำถามทั้งหมด 152 ข้อ เพื่อใช้วัดลักษณะบุคลิกภาพ 5 ด้านคือบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

2.2 แบบสำรวจเพื่อการพัฒนาการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ (แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน) ใช้เป็นเกณฑ์ในการหาความเที่ยงตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) ของแบบสอบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สร้างขึ้น โดยแบบประเมินที่ใช้ในงานวิจัยนี้เป็นแบบประเมินที่ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. ได้สร้างขึ้น เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยโดยใช้ข้อมูล 2 ส่วนคือ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการจริงตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2538) และข้อมูลจากการวิเคราะห์งานเพื่อหาสมรรถนะหรือคุณลักษณะที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน

3. วิธีการวิจัย

3.1 การสร้างแบบสอบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและคัดเลือกข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด จาก New International Personality Item Pool (New IPIP) ของโกลด์เบิร์ก (Goldberg, 1999) ซึ่งสร้างขึ้นตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบวัดฉบับใหม่ขึ้น มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 152 ข้อ เพื่อใช้วัดลักษณะบุคลิกภาพ 5 ด้านคือบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) 33 ข้อ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) 36 ข้อ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) 28 ข้อ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) 24 ข้อ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) 31 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยกำหนดรูปแบบเป็นแบบให้เลือกตอบ 5 ระดับ จาก “น้อยที่สุด” ไปจนถึง “มากที่สุด” แล้วทำการแปลและเรียบเรียงข้อคำถามทั้งหมด 152 ข้อ ออกมาเป็นภาษาไทย ต่อจากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิของสำนักงาน ก.พ. อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาที่แปลเป็นไทย ว่าตรงกับเนื้อหาจากต้นฉบับจากภาษาอังกฤษหรือไม่

3.2 การหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (CVR) ของแบบสอบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สร้างขึ้น ตามวิธีการของลอว์ชี (Lawshe, 1975) พบว่า ข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรงตั้งแต่ .54 ขึ้นไป มีจำนวน 142 ข้อ

3.3 การทดลองนำแบบสอวัตไปใช้ (Tryout) และวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยนำข้อคำถามที่ผ่านการหาค่า CVR ไปให้ข้าราชการในศูนย์สรรหาและเลือกสรร จำนวน 60 คน ตอบ จากนั้นแบ่งข้อมูลที่ได้กลับมา 51 คน ตามคะแนนที่ได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ได้คะแนนสูง เรียกว่า “กลุ่มสูง” กับกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ เรียกว่า “กลุ่มต่ำ” โดยใช้เทคนิคการแบ่ง 25% นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อด้วยการวิเคราะห์ Corrected Item Total Correlation เพิ่มเติม เพื่อตรวจสอบว่าได้ผลตรงกันหรือไม่ โดยข้อที่มีค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ถือว่ามีอำนาจจำแนกสูงอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ดังนั้นข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงใช้ได้ คือ มีค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป และมีค่า t มากกว่า 1.75 มีจำนวน 127 ข้อ

แต่เนื่องจากจำนวนข้อในแต่ละองค์ประกอบที่ผ่านเกณฑ์ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกนั้นมีจำนวนไม่เท่ากัน ซึ่งจะส่งผลต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบยืนยัน (CFA) นอกจากนี้แบบสอวัตมาตรฐานต่าง ๆ เช่น NEOPI หรือ BFI ต่างมีจำนวนข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบเท่ากัน ผู้วิจัยจึงตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกน้อยที่สุดตามลำดับในแต่ละองค์ประกอบเพิ่มเติม ดังนั้นหลังจากตัดข้อคำถามเพิ่มเติมแล้ว จึงทำให้ได้ข้อคำถามที่จะนำไปใช้จริงในการวิเคราะห์คุณภาพต่อไป จำนวน 100 ข้อ (องค์ประกอบละ 20 ข้อ)

ตารางที่ 5.1

แสดงจำนวนข้อคำถามของแบบสอวัตบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
ตั้งแต่สร้างจนนำไปใช้เก็บข้อมูล

องค์ประกอบ	จำนวนข้อ			
	สร้าง	ผ่าน CVR	ผ่านอำนาจ จำแนก	หลังตัดเพิ่ม
บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	33	29	27	20
บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	36	31	26	20
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ใหม่	28	28	23	20
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	24	24	23	20
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	31	30	28	20
รวม	152	142	127	100

3.4 การเก็บข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สร้างขึ้นให้มีคุณภาพ ทำโดยติดต่อขอข้อมูลจากส่วนราชการต่าง ๆ ที่มีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการไทยระดับแรกบรรจุ จากนั้นส่งแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สร้างขึ้นพร้อมกับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและให้กลุ่มตัวอย่างคนนั้นนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานไปให้หัวหน้าของเขา ประเมินผลการปฏิบัติงานของเขา จากนั้นให้แต่ละคนส่งเอกสารดังกล่าวคืนผู้วิจัยตามที่อยู่ของผู้วิจัย จ่าหน้าพร้อมติดแสตมป์เรียบร้อยแล้ว

3.5 การหาค่าความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) หาโดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบแบบยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า CFI เท่ากับ .51 ค่า NNFI เท่ากับ .5 และค่า RMSEA เท่ากับ .075 ซึ่งแสดงว่าข้อมูลที่ได้จากข้าราชการไทยไม่สอดคล้องกับโครงสร้างองค์ประกอบของทฤษฎีโกลเบิร์ก

ผู้วิจัยจึงนำข้อคำถามมาวิเคราะห์อีกครั้งด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบ Exploratory Factor Analysis เพื่อดูว่าข้อคำถามใดขึ้นกับองค์ประกอบใด โดยกำหนดให้โปรแกรมแบ่งองค์ประกอบเป็น 5 องค์ประกอบ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับทฤษฎีตั้งต้น ผลการวิเคราะห์ทำให้ได้การจัดกลุ่มข้อคำถามใหม่โดยข้อที่ผ่านการคัดเลือกจะมีค่าน้ำหนักมากกว่า .30 ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเพียงองค์ประกอบเดียว ซึ่งมีข้อคำถามที่ผ่านทั้งหมด 71 ข้อ รายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วย องค์ประกอบ C, A และ O โดยเกือบทั้งหมดเป็น องค์ประกอบ C 18 ข้อ และมีองค์ประกอบ A และ O อย่างละ 1 ข้อ รวม 20 ข้อ

องค์ประกอบที่ 2 เป็นองค์ประกอบ N ทั้งหมด รวม 18 ข้อ

องค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วย องค์ประกอบ O, E และ A โดยส่วนใหญ่ องค์ประกอบ O 10 ข้อ E 3 ข้อ และ A 1 ข้อ รวม 14 ข้อ

องค์ประกอบที่ 4 เป็นองค์ประกอบ E ทั้งหมด 11 ข้อ

องค์ประกอบที่ 5 ประกอบด้วย องค์ประกอบ A, E และ O โดยเกือบทั้งหมดเป็น องค์ประกอบ A 6 ข้อ และมีองค์ประกอบ O และ E อย่างละ 1 ข้อ รวม 8 ข้อ

จากผลการวิเคราะห์จะเห็นว่าสำหรับข้าราชการไทยองค์ประกอบ C, N และ E ค่อนข้างจะมีความคงที่มากกว่าองค์ประกอบ A และ O

3.6 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สร้างขึ้น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ผลพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบ

สอบวัดที่จัดกลุ่มข้อคำถามใหม่ในองค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบที่ 2 องค์ประกอบที่ 3 องค์ประกอบที่ 4 และองค์ประกอบที่ 5 มีค่าเท่ากับ .89, .90, .82, .82 และ .66 ตามลำดับ

3.7 ความเที่ยงตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) หาโดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ผลพบว่า องค์ประกอบที่ 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านผลงาน ($r=.12$) และด้านการคิด ($r=.12$) องค์ประกอบที่ 2 มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานด้านผลงาน ($r=-.09$) และ ด้านการคิด ($r=-.08$) องค์ประกอบที่ 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r=.19$) และทั้งองค์ประกอบที่ 3 และองค์ประกอบที่ 5 ไม่พบความสัมพันธ์กับผลงานทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.8 เกณฑ์ปกติ (Norms) ของแบบสอบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สร้างขึ้น ทำโดยใช้การสร้างเกณฑ์ปกติในรูปของ Percentile (Percentile Norms) ดังแสดงในตารางที่ 4.9 - 4.18

อภิปรายผล

งานวิจัยนี้เป็นการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดความเหมาะสมของบุคคลในการทำงานกับระบบราชการไทย คือ แบบสอบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สร้างขึ้นใหม่สำหรับข้าราชการไทยระดับแรกบรรจุ เพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการคัดเลือก โดยใช้ร่วมกับแบบทดสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไปหรือ Ability Test ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้การทำนายผลการปฏิบัติงานมีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการวิจัยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยนี้ ดังแสดงในตารางที่ 4.1 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์มีจำนวนมาก และข้อมูลที่ได้ค่อนข้างครอบคลุมทั้งในเรื่องของ อายุ อายุงาน และกลุ่มงาน ส่งผลให้ผลการวิจัยสามารถเชื่อถือได้ในระดับหนึ่ง

2. การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สร้างขึ้น หาโดยใช้วิธีการของลอว์ชี (Lawshe, 1975) ซึ่งผู้ทำการประเมินล้วนเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบทั้งสิ้น ผลพบว่าข้อคำถามที่สร้างขึ้นเกือบทั้งหมดผ่านการประเมินค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ดังตารางที่ 4.2 แสดงว่าข้อคำถามที่สร้างขึ้นสามารถเชื่อถือได้ในระดับดี

3. การวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายชื่อของแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สร้างขึ้นในงานวิจัยนี้ ใช้การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้เทคนิค 25% แล้วหาค่าที่ผลพบว่าข้อคำถามที่ผ่านการประเมินค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาเกือบทั้งหมดผ่านค่าอำนาจจำแนก และมีค่าที่ค่อนข้างสูง แสดงว่าข้อคำถามมีความสามารถในการจำแนกในระดับดี

4. การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงตามโครงสร้างของแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สร้างขึ้น ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบแบบยืนยัน(Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยผล การวิเคราะห์พบว่า ข้อมูลที่ได้จากข้าราชการไทยไม่สอดคล้องกับโครงสร้างองค์ประกอบของทฤษฎีโกลด์เบิร์ก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัยเป็นการแปลแบบ Back Translation นั่นคือ เริ่มจากแปลข้อคำถามจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยก่อน จากนั้นหากแปลข้อคำถามภาษาไทยกลับเป็นภาษาอังกฤษอีกครั้งจะต้องเหมือนประโยคภาษาอังกฤษเดิม ข้อคำถามที่ใช้จึงตรงไปตรงมาไม่มีการเติมบริบทใด ๆ ทำให้การตอบข้อคำถามบางข้อที่อาจตีความในด้านลบในวัฒนธรรมแบบไทยซึ่งแตกต่างจากการตีความในวัฒนธรรมอเมริกัน เช่น

Enjoy wild flight of fantasy	=	ชอบเพื่อฝัน
Love to daydream	=	ชอบฝันกลางวัน
Act wild and crazy	=	แสดงออกอย่างรุนแรงและบ้าคลั่ง

คำว่า “เพื่อฝัน” “ฝันกลางวัน” หรือ “รุนแรงและบ้าคลั่ง” นั้น ค่อนข้างมีความหมายใน ทางลบในวัฒนธรรมไทย แต่ตามทฤษฎีของโกลด์เบิร์ก ข้อคำถามเหล่านี้ล้วนเป็นข้อคำถามทางบวกของทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบทั้งสิ้น ดังนั้นเมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ข้อคำถามเหล่านี้จึงไม่รวมกลุ่มอยู่ด้วยกันกับองค์ประกอบที่ควรจะเป็น

5. การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงตามโครงสร้างของแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สร้างขึ้นซ้ำ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบ Exploratory Factor Analysis ผลการวิเคราะห์พบว่า มีการจัดกลุ่มของข้อคำถามใหม่ในบางองค์ประกอบ (รายละเอียดดังตารางที่ 4.5) โดยข้อคำถามในองค์ประกอบใหม่ที่ 2 และ 4 ทั้งหมดเป็นข้อคำถามในองค์ประกอบเดียวกัน (N และ E ตามลำดับ) แสดงว่าองค์ประกอบเหล่านี้ค่อนข้างจะมีความคงที่ แต่ในองค์ประกอบที่ 1, 3, และ 5 แม้ข้อคำถามเกือบทั้งหมดจะเป็นองค์ประกอบเดียวกัน แต่จะมีข้อคำถามที่เป็นองค์ประกอบอื่นรวมอยู่บ้างซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดจะพบว่าเนื้อหาของข้อคำถามที่มาจับกลุ่มเป็นองค์ประกอบใหม่นั้นมีเนื้อหาเป็นไปในทางเดียวกัน ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ข้อคำถามส่วนใหญ่มาจากบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ส่วนข้อคำถามที่มาจากองค์ประกอบอื่น คือ “ยึดมั่นในกฎระเบียบ” และ “ใช้เวลากับการคิดไตร่ตรอง

สิ่งต่าง ๆ” ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้ว เนื้อหาจะค่อนข้างเป็นไปในทางเดียวกันกับลักษณะของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกที่เน้นเรื่องของ กฎระเบียบ การคิดพิจารณา และการวางแผนการทำงาน

องค์ประกอบที่ 3 ข้อคำถามส่วนใหญ่มาจากบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ส่วนข้อคำถามที่มาจากองค์ประกอบอื่น คือ “ชอบความตื่นเต้น”, “แสวงหาการผจญภัย” และ “ชอบกิจกรรมที่ตื่นเต้น” ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วเนื้อหาจะค่อนข้างเป็นไปในทางเดียวกันกับลักษณะของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ที่เน้นแสวงหาสิ่งแปลกใหม่และท้าทาย

องค์ประกอบที่ 5 ข้อคำถามส่วนใหญ่มาจากบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ส่วนข้อคำถามที่มาจากองค์ประกอบอื่น คือ “รักชีวิต” และ “ชื่นชมความงามของธรรมชาติ” ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วเนื้อหาจะค่อนข้างเป็นไปในทางเดียวกันกับลักษณะของบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ที่เน้นความรู้สึก มีจิตใจอ่อนโยน และเชื่อในความดีของมนุษย์

6. การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สร้างขึ้น ด้วยวิธีใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) พบว่าในองค์ประกอบที่ 5 (8 ข้อ) มีค่าความเชื่อมั่นต่ำกว่าด้านอื่น ๆ เนื่องจาก จำนวนข้อคำถามในองค์ประกอบนี้มีจำนวนน้อย (รัตนา, 2535, น.176) แต่ด้านอื่น ๆ จัดว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง (องค์ประกอบที่ 1 มี 20 ข้อ, องค์ประกอบที่ 2 มี 18 ข้อ, องค์ประกอบที่ 3 มี 14 ข้อ และองค์ประกอบที่ 4 มี 11 ข้อ)

7. การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) โดยการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างคะแนนจากแบบสอบถามบุคลิกภาพที่สร้างขึ้นกับผลการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า องค์ประกอบที่ 1 และองค์ประกอบที่ 2 มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านผลงาน และด้านการคิด ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของบาร์ริคและเมาท์ (Barrick & Mount, 1991) บาร์ริคและเมาท์ (Barrick & Mount, 1993) ซัลกาโด (Salgado, 1997) และซัลกาโด (Salgado, 2003) ที่พบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และบุคลิกภาพแบบหัวน้าว มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านผลงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในหลายกลุ่มอาชีพ ส่วนองค์ประกอบที่ 4 มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งเป็นหนึ่งในเกณฑ์ผลการปฏิบัติงานที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ 3 และองค์ประกอบที่ 5 นั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านเลย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้อคำถามส่วนใหญ่ขององค์ประกอบที่ 3 และ 5 ประกอบไปด้วยข้อคำถามที่มาจากบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ซึ่งจากกลุ่มงานของกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจะพบว่า งานในบางกลุ่มงานเป็นงานที่มีลักษณะของการประนีประนอม

ค่อนข้างมาก เช่น กลุ่มงานให้คำปรึกษา กลุ่มงานบริการประชาชน และกลุ่มงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ แต่ขณะเดียวกันในบางกลุ่มงานก็ไม่มีลักษณะของการประนีประนอมเลย เช่น กลุ่มงานการปกครอง กลุ่มงานเอกสารและทะเบียน และกลุ่มงานบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งเป็นงานที่ต้องทำตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดอย่างเข้มงวด หรือในกรณีเดียวกัน งานในบางกลุ่มงานมีลักษณะของการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ เช่น กลุ่มงานออกแบบเพื่อการพัฒนา กลุ่มงานอนุรักษ์ และกลุ่มงานศึกษาวิจัย ซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิด จินตนาการ ความรู้สึก และข้อมูลใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน แต่ในบางกลุ่มงานก็ไม่มีลักษณะเช่นนั้นเลย เช่น กลุ่มงานการปกครอง กลุ่มงานเอกสารและทะเบียน และกลุ่มงานบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งเป็นงานที่ต้องทำตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเข้มงวด ไม่จำเป็นต้องใช้จินตนาการหรือความรู้สึกมาใช้ในการทำงาน ดังนั้นเมื่อนำกลุ่มงานทั้งหมดมาวิเคราะห์ร่วมกัน ทำให้คะแนนของบุคลิกภาพทั้ง 2 องค์ประกอบนี้ไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสำหรับข้าราชการไทยระดับแรกบรรจุ เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับระบบราชการไทยซึ่งเป็งานวิจัยแรกในประเทศไทยที่เกี่ยวกับแบบสอบถามนี้ในระบบราชการโดยมีผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. การนำผลการวิจัยไปใช้ในการสรรหาคัดเลือก

1.1 อบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

เจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่ในการคัดเลือกควรได้รับการอบรมเตรียมความพร้อมในเรื่องของหลักและวิธีการในการคัดเลือก รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับลักษณะ วิธีการใช้ และการแปลผลคะแนนของแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบฉบับนี้

1.2 วางแผนและออกแบบกระบวนการในการคัดเลือก

ก่อนการนำแบบสอบถามไปใช้ ควรวางแผนและออกแบบกระบวนการคัดเลือกในภาพรวมก่อน โดยพิจารณาว่า เกณฑ์ทั้งหมดที่องค์การต้องการคืออะไร (โดยส่วนใหญ่มักจะใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์) แล้วย้อนไปดูว่าคุณลักษณะของบุคคล (ตัวแปรพยากรณ์) ด้านไหน

ที่จะทำนายเกณฑ์นั้นได้ หรือดูจากแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ว่าตำแหน่งที่ว่างนั้นต้องการคนที่มีคุณลักษณะอย่างไร จากนั้นกำหนดเป็นเกณฑ์แล้วพิจารณาว่าจะต้องนำแบบสอบวัดอื่นนอกจากแบบสอบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบนี้มาใช้ร่วมด้วยเพื่อให้ครอบคลุมคุณลักษณะทั้งหมดที่ต้องการหรือไม่ สุดท้ายกำหนดรูปแบบในการตัดสินใจคัดเลือกบุคคลากรว่าจะใช้แบบใด เช่น จะพิจารณาคะแนนรวมที่มาจากคะแนนของแต่ละเครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือก (Multiple Regression) หรือจะทำการทดสอบเป็นขั้นตอน ผู้สมัครที่ผ่านการทดสอบขั้นที่ 1 เท่านั้น จึงจะมีสิทธิทำการทดสอบในขั้นที่ 2 และขั้นอื่น ๆ ต่อไปได้ และจะเลือกเฉพาะผู้สมัครที่ผ่านการทดสอบทั้งหมดเท่านั้น (Multiple Hurdle) หรือจะให้ผู้สมัครทำการทดสอบทุกเครื่องมือที่ใช้แต่ผู้ที่ได้รับคัดเลือกจะต้องได้คะแนนผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละเครื่องมือด้วย (Multiple Cutoff) เป็นต้น

1.3 การนำแบบสอบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไปใช้

เมื่อทราบเกณฑ์ที่ต้องการแล้ว ก็ทำการเลือกใช้อุปกรณ์ประกอบต่าง ๆ ของแบบสอบวัดให้สอดคล้องกับเกณฑ์ที่ต้องการ โดยจากผลการวิจัยพบว่า

องค์ประกอบที่ 1 มี 20 ข้อ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ด้านผลงานและด้านการคิด

องค์ประกอบที่ 2 มี 18 ข้อ และมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงาน ด้านผลงานและด้านการคิด

องค์ประกอบที่ 4 มี 11 ข้อ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ยกตัวอย่างเช่น หากองค์การต้องการบุคคลที่มีลักษณะของการคิดที่ดี และมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วย องค์การก็เลือกใช้อุปกรณ์ประกอบที่ 1 หรือองค์ประกอบที่ 2 (อันใดอันหนึ่ง) และองค์ประกอบที่ 4 มาใช้เป็นเครื่องมือในการคัดเลือก เป็นต้น

1.4 ติดตามผลการใช้แบบสอบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

เมื่อมีการนำแบบสอบวัดไปใช้เป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว ควรมีการตรวจสอบว่าแบบสอบวัดที่ใช้นั้นยังมีประสิทธิภาพอยู่หรือไม่ โดยนำผลคะแนนหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับตัวแปรเกณฑ์ที่ต้องการ ซึ่งควรเป็นผลการปฏิบัติงานที่องค์การต้องการ ว่าคะแนนจากแบบสอบวัดยังมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอยู่หรือไม่ นอกจากนี้ควรดูว่า คนที่ถูกเลือกเข้าสู่องค์การด้วยแบบสอบวัดนี้ ในปัจจุบันยังมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจอยู่หรือไม่

2. สำหรับการทําวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ทําการวิจัยทํานองเดียวกันกับงานวิจัยนี้โดย ปรับข้อคำถามให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยเพิ่มเติมบริบทในการทำงานที่เหมาะสมกับองค์การเข้าไป เนื่องจากสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมขององค์การแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน ดังนั้นการเพิ่มเติมบริบทในการทำงานที่เหมาะสมจะช่วยให้การอ่านและการตีความข้อคำถามมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

2.2 วิจัยหาความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์ (Predictive Validity) ของแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สร้างขึ้นนี้ว่ามีความสอดคล้องกับความเที่ยงตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) ของงานวิจัยหรือไม่เพื่อยืนยันคุณภาพและอำนาจการทำนายของแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สร้างขึ้นนี้

2.3 วิจัยหาความสัมพันธ์ของแบบสอบถามวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สร้างขึ้นนี้กับผลการปฏิบัติงานประเภทอื่น เช่น ประเภทที่ต้องใช้ทักษะ หรือตัวแปรเกณฑ์ตัวอื่น เช่น ความตั้งใจ ลาออก เป็นต้น

2.4 ทําการวิจัยทํานองเดียวกันกับงานวิจัยนี้โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการระดับอื่น ๆ เช่น ระดับบริหาร เป็นต้น

2.5 ทําการวิจัยทํานองเดียวกันกับงานวิจัยนี้ แต่วิเคราะห์แยกเป็นแต่ละกลุ่มงาน เพื่อดูว่าในบุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ใหม่นั้น มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานหรือไม่

2.6 ทําการวิจัยทํานองเดียวกันกับงานวิจัยนี้กับกลุ่มตัวอย่างในองค์กรเอกชน เพื่อดูว่ามีความเหมือนหรือความต่างกับองค์การภาครัฐอย่างไร
