

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน สังกัด กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6 ผู้วิจัยได้ดำเนินการทบทวน เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน
4. กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

##### 1. ความหมายของบุคลิกภาพ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิต, 2546, หน้า 629) ให้ความหมายของบุคลิกภาพ คือ สภาพนิสัย จำเพาะคน

วิจิตร อวระกุล (2545, หน้า 8) ให้ความหมายบุคลิกภาพ คือ การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของมนุษย์ อันเป็นปฏิกริยาร่วมของระบบต่างๆ ในร่างกายมนุษย์ เช่น อารมณ์ เจตคติ สติปัญญา ความสามารถ การเรียนรู้ ประสบการณ์ แรงจูงใจ ฯลฯ ที่สะสมมาตั้งแต่เกิดว่าอยู่อย่างไร เพียงไร

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2544, หน้า 5) ให้ความหมายของบุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน โดยที่ส่วนภายนอก คือ ส่วนที่มองเห็นได้ชัดเจน เช่น รูปร่างหน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว วิธีพูดจา การนั่ง การยืน ฯลฯ ส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจทราบได้โดยอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝันปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ ฯลฯ

สถิต วงศ์สุวรรณ (2540, หน้า 4) ให้ความหมายของบุคลิกภาพ คือ ลักษณะโดยส่วนรวมของแต่ละบุคคล ทั้งภายนอก ภายใน และปัจจัยต่าง ๆ อันมีอิทธิพลต่อความรู้สึของผู้พบเห็น

สุชา จันทน์เอม (2531, หน้า 85) ให้ความหมายของบุคลิกภาพ คือ รูปแบบแห่งการรวมหน่วย ประกอบด้วย รูปร่าง ลักษณะ และพฤติกรรม

กันยา สุวรรณแสง (2536, หน้า 1) ให้ความหมายของบุคลิกภาพ คือ แบบแผนพฤติกรรมของบุคคลที่คนทั่วไปรับรู้แล้ว

เอเวน (Ewen, 1984, p. 2) ให้ความหมายของบุคลิกภาพ คือ ลักษณะนิสัยของบุคคลที่รวมทั้งด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม กายภาพ ซึ่งสามารถสังเกตได้และสังเกตไม่ได้

เพอร์วิน (Pervin, 1989, p. 7) ให้ความหมายของบุคลิกภาพ คือ โครงร่างของลักษณะแต่ละบุคคล ซึ่งรวมลักษณะทุกอย่างที่มองเห็นตั้งแต่สภาพร่างกาย พฤติกรรม ปฏิกริยาต่างๆ ที่ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ความคิด ทัศนคติ ความสนใจ เป็นต้น และเป็นตัวกำหนดการปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างไปในแต่ละบุคคล

จากความหมายของบุคลิกภาพดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะของบุคคลอันเป็นผลรวมของรูปแบบ การคิด อารมณ์ และพฤติกรรม ซึ่งทำให้นุคคลนั้นมีความแตกต่างจากบุคคลทั่วไป และสามารถสังเกตได้และสังเกตไม่ได้

## 2. ความสำคัญของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในสังคมเป็นอย่างมาก ดังต่อไปนี้ (กันยา สุวรรณแสง, 2536, หน้า 5)

2.1 ความมั่นใจ ผู้ที่มีบุคลิกภาพดี จะมีความมั่นใจในการแสดงออกมากขึ้น ทำให้กล้าแสดงออก เพราะคนอื่นๆ ที่พบเห็นจะให้ความสนใจและเชื่อมั่น ดังนั้น โอกาสของการที่จะประสบความสำเร็จจึงมีมากขึ้น

2.2 การคาดหมายพฤติกรรม ถ้ารู้ว่าบุคคลนั้นมีบุคลิกภาพอย่างไร จะทำนายได้ว่า ในสถานการณ์ใดจะแสดงพฤติกรรมอย่างไร เช่น รู้ว่านายแดง มีสตาจ์เป็นต้อมดื่มสุรา ดื่มสุราแล้วชอบเอะอะโวยวาย ทำทนายชาวบ้าน ปกติเดินโซเซไม่เหมือนใคร เห็นแต่ไกลไม่ทันเห็นหน้าก็บอกได้ว่าเป็นนายแดง และต้องรีบหลีกเลี่ยงไม่เข้าไปใกล้ มิฉะนั้นอาจได้รับความเดือดร้อนจากนายแดง

2.3 การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถบอกได้ว่าบุคคลหนึ่งแตกต่างจากอีกบุคคลหนึ่งได้ก็โดยอาศัยสังเกตพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นประจำสม่ำเสมอแก่ตัวบุคคลนั้นๆ เช่น วินัยพูดเสียงดัง วิชุนย์พูดเสียงเบา วินัยเดินตัวตรง คอแข็ง วิชุนย์เดินหลังโกง บุคลิกภาพช่วยให้สามารถจำ รู้จัก เข้าใจบุคคลแต่ละคนได้ ตลอดจนรู้จักวิธีที่จะปรับตัวให้เข้ากับคนเหล่านั้นได้ ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันในสังคม

2.4 การตระหนักในเอกลักษณ์ของบุคคล บุคลิกภาพทำให้คนมีลักษณะเฉพาะตัวที่เป็นของตนเอง เป็นแบบอย่างแก่เยาวชน เช่น คนที่เมตตา ซื่อสัตย์ รสนิยมสูง

2.5 การปรับตัวให้เข้ากับคนอื่น ๆ การที่รู้บุคลิกภาพของบุคคลอื่น ทำให้ปรับตัวเข้ากับเขาได้ง่ายขึ้น เอาชนะศัตรูได้ แก้ปัญหาได้ บุคลิกภาพมีส่วนสำคัญช่วยให้สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลและสถานการณ์ได้ดีขึ้น รวดเร็วขึ้น ง่ายขึ้น เช่น เขาเป็นคนธรรมชาติธรรมโม เราคุยด้วยถึงเรื่องธรรมชาติธรรมโม เขาจะสนใจ

2.6 ความสำเร็จ คนที่บุคลิกภาพดี ได้เปรียบคนอื่นเสมอ เป็นพื้นฐานแห่งความศรัทธาเชื่อถือแก่ผู้พบเห็น ช่วยให้ธุรกิจงานสำเร็จง่ายขึ้น ได้รับความร่วมมือ และการติดต่อด้วยดี ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน

2.7 การยอมรับของกลุ่ม คนที่มีบุคลิกภาพดีย่อมเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ใครๆ ก็เรียกร้องต้องการ ชอบที่จะให้ร่วมอยู่ในกลุ่ม ทำให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจ

### 3. ประเภทของบุคลิกภาพ

การพัฒนาทางด้านจิตใจและบุคลิกภาพ เป็นกระบวนการของการเจริญเติบโตทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และการปรับตัวต่อสังคม ตั้งแต่วัยเด็กวัยรุ่นจนกระทั่งไปสู่ผู้ใหญ่ ในแต่ละบุคคลอาจจะบรรลุดุติภาวะแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับวิธีการปรับตัวในการดำเนินชีวิต การแสดงออกของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ ส่วนมากจะมีลักษณะซ้ำๆ เฉพาะตน ซึ่งเรียกได้ว่าพฤติกรรมที่กระทำบ่อยครั้งนั้นเป็นอุปนิสัยหรือบุคลิกภาพ ซึ่งมีหลายลักษณะเช่น ชอบแสดงออกก้าวร้าว ไม่ไว้วางใจคน ไม่ชอบสังคม เป็นคนเก็บตัว เงียบเฉย เป็นต้น ทั้งนี้บุคลิกภาพจะมีลักษณะโดยอ้อมขึ้นอยู่กับสิ่งที่ติดตัวบุคคลนั้นๆ มาตั้งแต่กำเนิด รวมทั้งการเลี้ยงดูในวัยเด็กและอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม ซึ่งแต่ละองค์ประกอบย่อมมีความสำคัญเท่าเทียมกัน

มาลินี จุฑะรพ (2538, หน้า 24) กล่าวว่า มีนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน 2 ท่าน ได้แบ่งประเภทของบุคลิกภาพของบุคคลตามลักษณะโครงสร้างของร่างกายได้ 3 ประเภท คือ

1. ประเภทอ้วน墩 ได้แก่ บุคคลที่มีบุคลิกภาพในลักษณะอ้วนเตี้ยลงพุง กล้ามเนื้อและโครงสร้างกระดูกไม่แข็งแรง ชอบสนุกสนานรื่นเริงและสรรเสริญเฮฮา จู้จู้ขี้บ่น เสียดัง ฟังชัด โกรธง่ายหายเร็ว และชอบกินจุ

2. ประเภทสมส่วน ได้แก่ บุคคลที่มีบุคลิกภาพในลักษณะสมส่วน ตัวตรงไหล่กว้าง กล้ามเนื้อและโครงสร้างกระดูกแข็งแรง คล่องแคล่วว่องไว มีความอดทนและพลังมาก ส่วนใหญ่ชอบเล่นกีฬาและเป็นนักกีฬา

3. ประเภทผอมบาง ได้แก่ บุคคลที่มีบุคลิกภาพในลักษณะผอมสูงไหล่ห่อ เอวเล็ก เอวบาง สะโพกเล็ก กล้ามเนื้อน้อย ไวต่อความรู้สึก และไม่ชอบเข้าสังคม ใจน้อยและอ่อนไหวง่าย

นักจิตวิทยาชาวสวิสเซอร์แลนด์ ได้แบ่งประเภทของบุคลิกภาพเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ประเภทชอบแสดงตัว (Extrovert) ได้แก่ บุคคลที่มีบุคลิกภาพในลักษณะชอบการแสดงออก (Show off) ชอบเกี่ยวข้องกับผู้อื่นและร่วมมือกับผู้อื่นชอบสังสรรค์ และสนใจเรื่องราวของผู้อื่น ชอบคุยเรื่องราวของตนให้ผู้อื่นฟัง เป็นบุคคลที่เปิดเผย ส่วนใหญ่บุคคลประเภทนี้จะปรับตัวได้ดี

2. ประเภทชอบเก็บตัว (Introvert) ได้แก่ บุคคลที่มีบุคลิกภาพในลักษณะขี้อาย ชอบเก็บตัวอยู่ตามลำพัง ไม่ชอบและไม่สนใจที่จะเกี่ยวข้องกับผู้อื่น ชอบคิด ชอบฝัน ชอบเก็บความรู้สึก และชอบหลบหลีกการเข้าสังคม ส่วนมากเป็นบุคคลที่มีปัญหา

ศรีธรรม ธนะภูมิ (2535, หน้า 128-129) ได้กล่าวถึงชนิดของบุคลิกภาพที่อยู่ในเกณฑ์ปกติ ซึ่งมีลักษณะเด่นของอุปนิสัยแตกต่างกันออกไป ซึ่งในคนๆ เดียวอาจมีบุคลิกภาพมากกว่า 1 ชนิดก็ได้ ลักษณะของบุคลิกภาพนั้นจะแสดงชัดเจนเมื่อเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ โดยแบ่งออกเป็น 12 ประเภท คือ

1. บุคลิกภาพมั่นคง (Stable Personality) ได้แก่ ผู้มีวุฒิภาวะของการพัฒนาการทางอารมณ์และบุคลิกภาพสุขุมเยือกเย็น มีความรับผิดชอบสูง มีเหตุผล มีวิจารณ์ญาณในการแก้ปัญหา เป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม มองโลกในแง่ดี ปรับตัวได้

2. บุคลิกภาพพึ่งพาผู้อื่น (Dependent Personality) ได้แก่ ผู้มีบุคลิกภาพอ่อนแอช่วยตนเองไม่ได้ ขาดความคิดริเริ่ม กลัวการถูกทอดทิ้ง

3. บุคลิกภาพชอบหลีกเลี่ยง (Avoidance Personality) ได้แก่ ผู้ที่ไม่มั่นใจในการเข้าสังคม และกลัวการถูกตำหนิ พยายามหลีกเลี่ยงกิจกรรมทางสังคม กลัวการถูกวิจารณ์และกลัวต่อการเสี่ยงภัยต่างๆ

4. บุคลิกภาพดื้อเงียบ (Passive-Aggressive Personality) ได้แก่ ผู้ที่ชอบต่อต้านอย่างเงียบในการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมในฐานะสมาชิกครอบครัวหรือในสังคม ไม่รับผิดชอบในงาน ชอบอ้างเหตุผลเพื่อเลี่ยงความผิดพลาดที่เกิดขึ้น

5. บุคลิกภาพย้ำคิดย้ำทำ (Obsessive Compulsive Personality) ได้แก่ บุคคลเจ้าระเบียบ เคร่งครัด ไม่ค่อยยืดหยุ่น เข้มงวดต่อกฎเกณฑ์ ชอบบงการให้ผู้อื่นใกล้ชิดกระทำในสิ่งที่ตนต้องการ ไม่ไว้วางใจผู้อื่นจะทำงานได้ดีเสมอตน

6. บุคลิกภาพหลงตนเอง (Narcissistic Personality) ได้แก่ คนที่มีลักษณะชื่นชมตนเองมากกว่ามีความสามารถและประสบความสำเร็จสูง อ่อนไหวต่อคำวิจารณ์ของผู้อื่น และไม่ค่อยเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เป็นคนอิจฉาริษา ไม่ยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น

7. บุคลิกภาพเรียกร้องความสนใจ (Histrionic Personality) เป็นคนเจ้าอารมณ์ ต้องการคำสรรเสริญ การยอมรับและคำปลอบใจจากผู้อื่นเสมอๆ อารมณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ใช้ความเด่นทางเพศของตนเองดึงดูดความสนใจจากผู้อื่น

8. บุคลิกภาพแบบก้ำกึ่ง (Borderline Personality) คือ ผู้ที่มีปัญหาเกี่ยวกับความเป็นตัวเอง (Identity) มีภาพพจน์ของตนเองที่ไม่มั่นคง (Instable Self-Image) มีปัญหาในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย มีลักษณะหุนหันไม่ยั้งคิด ทำตามใจตนเอง อารมณ์แปรปรวน มีปัญหาในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่แน่ใจในบทบาทและภาพพจน์ของตนเอง

9. บุคลิกภาพหุนหันพลันแล่นและก้าวร้าว (Impulsive and Aggressive Personality) ไม่มีการวางแผนล่วงหน้าในการกระทำสิ่งต่างๆ อารมณ์ร้อน โกรธง่าย ควบคุมตนเองได้น้อย ชอบกระทำการต่างๆ อย่างรวดเร็วและก้าวร้าว

10. บุคลิกภาพต่อต้านสังคม (Antisocial Personality) ชอบก่อเรื่องขัดแย้งกับผู้อื่น ไม่สนใจความรู้สึกของผู้อื่น ไม่สนใจกฎระเบียบต่างๆ ชอบฝ่าฝืนข้อตกลงของหมู่คณะ หงุดหงิดก้าวร้าว เอาแต่ใจตัวเอง ขาดความรับผิดชอบ ไม่ใช้ประสบการณ์เป็นบทเรียน

11. บุคลิกภาพอารมณ์แปรปรวน (Affective Personality) ได้แก่ ผู้ที่มีอารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย เดียวเศร้าสลับครึกครื้น มีอารมณ์แปรปรวน แสดงออกอย่างเปิดเผย และมีปัญหาในการสร้างมนุษยสัมพันธ์

12. บุคลิกภาพระแวง (Paranoid Personality) เป็นผู้ชอบสงสัย ไม่ไว้วางใจผู้อื่น มองโลกในแง่ร้าย ไม่ค่อยให้อภัยผู้อื่น หากมีข้อขัดแย้งจะโต้ตอบรุนแรง และอาจหาพยานบาทมักระแวงคู่ครองและผู้ใกล้ชิดว่าไม่ซื่อกับตน

13. บุคลิกภาพแยกตัว (Schizoid Personality) ไม่ชอบสังคม เป็นคนเฉยๆ ไม่แสดงอารมณ์ ไม่ชอบแสดงความรักสนิมสนมกับผู้อื่น ชอบแยกตัว ชอบทำสิ่งต่างๆ ตามลำพัง ไม่มีเพื่อนสนิท ชอบฝันกลางวัน

#### 4. ทฤษฎีบุคลิกภาพ

##### ความหมายของทฤษฎีบุคลิกภาพ

นักจิตวิทยาที่ศึกษาด้านนี้ได้ให้ความหมายไว้ต่างๆ กัน เช่น

ฮิลการ์ด (Hilgard, 1962, p. 111) ทฤษฎีบุคลิกภาพ คือ ความพยายามที่จะอธิบายถึงระบบโครงสร้างของบุคลิกภาพอย่างมีระบบ ทฤษฎีบุคลิกภาพที่ดีต้องสามารถอธิบายได้ทั้งส่วนที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละคนหรือเป็นกลุ่มใหญ่แบบรายเฉลี่ย (Norm) และสามารถเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นได้

ฮอลล์ และลินเซย์ (Hall and Lindzey, 1970, p. 15) ทฤษฎีบุคลิกภาพ คือ หลักการที่ประกอบด้วยสิ่งที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพของบุคคลทั้งระดับกาย วาจา และใจ โดยที่สิ่งที่บ่งกล่าวเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันอย่างเป็นเหตุเป็นผลแก่กันและกัน และที่สำคัญคือสิ่งที่บ่งกล่าวนั้นสอดคล้องต้องกันกับบุคลิกภาพของคนตามความเป็นจริง หรือตามความเป็นจริงของธรรมชาติของความจำเป็นมนุษย์

นวลละออ สุภาผล (2527, หน้า 12) ทฤษฎีบุคลิกภาพเป็นสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมนุษย์ และประกอบด้วยนิยาม (Empirical Definition) มีกฎที่สามารถพิสูจน์ได้ มีความละเอียดลึกซึ้งที่จะทำนายพฤติกรรมโดยส่วนรวมและรายบุคคล

### หน้าที่ของทฤษฎีบุคลิกภาพ

นวลละออ สุภาผล (2527, หน้า 12) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของทฤษฎีบุคลิกภาพไว้ดังนี้

1. อธิบายถึงความคงที่และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากตัวอย่างว่าทำไมบางคนจึงมีพฤติกรรมคงที่เป็นระยะเวลายาวนาน ในขณะที่คนอื่น ๆ เปลี่ยนพฤติกรรมอย่างรวดเร็ว
2. ช่วยให้เข้าใจความแปรปรวนของบุคลิกภาพและความเจ็บปวดทางจิต และอธิบายสาเหตุที่ทำให้เกิดความแปรปรวนนั้น
3. เพื่ออธิบายว่าบุคลิกภาพพัฒนามาอย่างไร
4. อธิบายโครงสร้างของบุคลิกภาพ
5. ช่วยให้เข้าใจองค์ประกอบต่างๆ ของบุคลิกภาพว่าทำงานร่วมกันอย่างไร

ฮิลการ์ด (Hilgard, 1962, p. 468 อ้างอิงใน สถิต วงศ์สุวรรณ, 2540, หน้า 51) ได้แบ่งทฤษฎีบุคลิกภาพออกเป็น 4 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีบุคลิกภาพแบ่งประเภท (Type Theories) มีวิธีการอธิบายบุคลิกภาพของบุคคลออกเป็น 3 ประเภท โดยถือเกณฑ์ต่างๆ กัน ดังนี้

- 1.1 แบ่งบุคลิกภาพตามลักษณะรูปร่างทางกาย (Body types) เช่น ทฤษฎีบุคลิกภาพของเครทส์เมอร์ (Kertschmer) ซึ่งแบ่งบุคลิกภาพออกเป็นพวกผอมสูง อ้วนเตี้ย สมส่วนและไม่สมประกอบ กับทฤษฎีบุคลิกภาพของเชลตัน (Sheldon) ซึ่งแบ่งบุคลิกภาพของ

บุคคลออกเป็น 3 แบบ ตามลักษณะชั้นของเซลล์และอวัยวะภายใน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมภายนอก

1.2 แบ่งบุคลิกภาพตามลักษณะสารเคมีและต่อมไร้ท่อในร่างกาย ได้แบ่งคนออกตามลักษณะของอารมณ์ เช่น เป็นผู้มีเมตตากรุณา เห็นอกเห็นใจ ร่าเริง เฉื่อยชา เศร้าโศก และโกรธง่าย เป็นต้น

1.3 แบ่งบุคลิกภาพตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก เป็นการแบ่งประเภททางจิตวิทยา เช่น ทฤษฎีบุคลิกภาพของจุง ทฤษฎีแบบบุคลิกภาพตามแนวคิดของไอแซกส์ ทฤษฎีของโรซานอฟฟ์ ทฤษฎีของแอสปรังเกอร์ ทฤษฎีของอดโตโตแรงค์

2. ทฤษฎีบุคลิกภาพที่เกี่ยวกับลักษณะนิสัย (Trait Theories) มีวิธีจัดแบ่งบุคคลในลักษณะต่างๆ ตามผลที่วัดได้ เช่น สถิติปัญญา การแสดงออกทางอารมณ์ ความกระตือรือร้น ความเฉื่อยชา เป็นต้น ทฤษฎีลักษณะนิสัยนี้ เน้นถึงคุณลักษณะของบุคคลที่สามารถมองเห็นได้ชัด นักจิตวิทยาที่อธิบายบุคลิกภาพตามทฤษฎีนี้ เช่น แอลพอร์ท (Gordon W. Allport) แครทเทลล์ (Raymond B. Cattell) อัลเฟรด แอดเลอร์ (Adler) และแคเรน ฮอร์นีย์ (Karen Horney)

3. ทฤษฎีบุคลิกภาพที่อธิบายในด้านพัฒนาการแห่งบุคลิกภาพ (Developmental Theories) มีความเชื่อเกี่ยวกับลักษณะความต่อเนื่องเชื่อมโยงกันของบุคลิกภาพในวัยต่างๆ ของมนุษย์ เพราะเชื่อว่าเราย่อมคาดคะเนการกระทำในสภาพการณ์ข้างหน้าได้จากสิ่งที่เคยได้ทำไปแล้วในสภาพคล้ายคลึงกันก่อนหน้านี้ ทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มนี้ เช่น ทฤษฎีตามแนวคิดของ فروยด์ ทฤษฎีการเรียนรู้ และทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทของบุคคล

4. ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง หรือทฤษฎีบุคลิกภาพที่เน้นในเรื่องพลังแห่งบุคลิกภาพ (Dynamic Theories) มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลในปัจจุบันเป็นผลมาจากองค์ประกอบหลายอย่าง และองค์ประกอบเหล่านี้มีข้อขัดแย้งอยู่เสมอ ทำให้เกิดความขัดแย้งในใจ ทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มนี้ เช่น ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของ فروยด์ และทฤษฎีบุคลิกภาพของโรเจอร์

### **แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ**

ทฤษฎีบุคลิกภาพแต่ละทฤษฎี โดยมีนักจิตวิทยาเจ้าของทฤษฎีกล่าวเกี่ยวกับองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ (ภทิรา บุญยะโหดระ, 2540, หน้า 212- 237)

### ทฤษฎีบุคลิกภาพของ Allport

แอลพอร์ต เป็นทฤษฎีบุคลิกภาพที่มีมุมมองกว้าง ทำให้มองบุคลิกภาพได้หลากหลายรูปแบบ โดยได้แบ่งบุคลิกภาพของบุคคลออกเป็น 2 คุณลักษณะ ดังนี้

1. คุณลักษณะร่วม เป็นลักษณะนิสัยที่สามารถเปรียบเทียบกันได้ เช่น ค่านิยมทางสังคม ทางการเมือง ทางศาสนา และทางเศรษฐกิจ
2. คุณสมบัติเฉพาะบุคคล เป็นลักษณะที่ไม่สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้ อันเป็นผลทำให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ อุปนิสัยสำคัญ อุปนิสัยร่วม และอุปนิสัยทุติยภูมิ

### ทฤษฎีบุคลิกภาพของ Raymond Bernard Cattell

แคทเทล ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ในเรื่องบุคลิกภาพ โดยออกแบบสอบถามบุคคลประเภทต่างๆ ในวัยต่างๆ จำนวนมาก เมื่อนำผลจากการทดสอบมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของลักษณะต่างๆ ของบุคลิกภาพโดยวิธีการจัดกลุ่ม และการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลที่ได้เขาแบ่งบุคลิกภาพของบุคคลออกเป็น 2 คุณลักษณะ ดังนี้

1. คุณลักษณะผิวเผิน (Surface Traits) เป็นคุณลักษณะที่เป็นตัวแทนของกลุ่มตัวแปรที่แสดงพฤติกรรมออกมาให้เราสังเกตได้ เช่น ความอาย ความก้าวร้าว
2. คุณลักษณะต้นตอ (Source Trait) เป็นคุณลักษณะที่เป็นตัวแทนของกลุ่มตัวแปรที่ซ่อนอยู่ภายในและมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของคุณลักษณะผิวเผิน ซึ่งแคทเทลได้จำแนกคุณลักษณะต้นตอเป็น 16 ลักษณะ หรือ 16 PFF (The Sixteen Personality Factors Test)

### วิธีการเก็บข้อมูลของลักษณะ Source Trait

การเก็บข้อมูลนั้น แคทเทลใช้วิธี 3 ประเภท ดังนี้

1. L-data (Life Record) เป็นการเก็บข้อมูลจากบันทึกประวัติ โดยการวัดพฤติกรรมที่กระทำจริงในชีวิตประจำวัน แบบทดสอบที่ใช้วัดเป็นของ Likert-Type Scale
2. Q-data เป็นการเก็บข้อมูลจากคำถามโดยเฉพาะจาก 16 PF
3. T-data เป็นการเก็บข้อมูลโดยใช้ข้อสอบวัดความเป็นปรนัย ซึ่งใช้แบบทดสอบมาตรฐาน เช่น หยอดหมึกโรชาคส์ หรือ TAT โดยจิตแพทย์จะเป็นผู้ให้คะแนน

องค์ประกอบสิบหกประการของบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบ มีความสำคัญต่อลักษณะการแสดงออกของพฤติกรรม โดยเริ่มต้นที่องค์ประกอบ A และองค์ประกอบสุดท้าย



คือ องค์ประกอบ Q4 แต่ละองค์ประกอบจะมีลักษณะที่จะได้รับคะแนนสูงและลักษณะที่จะได้รับคะแนนต่ำ การประเมินบุคลิกภาพตามแนวคิดของแคทเทลล์ สามารถวัดได้ด้วยแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF (The Sixteen Personality Factors Test) ดังตารางต่อไปนี้ (ภทิรา บุญยะโหดระ, 2540, หน้า 222)

ตาราง 1 องค์ประกอบ 16 ประการของบุคลิกภาพ ในการวิเคราะห์บุคลิกภาพของ Cattell

อุปนิสัยกลุ่มคะแนนต่ำ (Low Score)	องค์ประกอบ (Factor)	อุปนิสัยคู่ตรงข้าม (VS)	องค์ประกอบ (Factor)	อุปนิสัยกลุ่มคะแนนสูง (High Score)
1. ไร้ตัว	A-	กับ	A+	ชอบออกสังคม
2. สถิติปัญญาต่ำ	B-	กับ	B+	สถิติปัญญาสูง
3. อารมณ์อ่อนไหว	C-	กับ	C+	อารมณ์มั่นคง
4. อ่อนนุ่มต่อมตน	E-	กับ	E+	รักษาสีทธิของตน
5. สุขุมมีสติ	F-	กับ	F+	ทำตามสบาย
6. เห็นแก่ได้ ชอบ สะดวกสบาย	G-	กับ	G+	มีธรรมะ
7. มีความอาย	H-	กับ	H+	อาจหาญ
8. จิตใจมั่นคง	I-	กับ	I+	จิตใจอ่อนหวาน
9. มีความไว้วางใจ	L-	กับ	L+	จิตใจหวาดระแวง
10. ลงมือปฏิบัติ	M-	กับ	M+	สร้างความฝัน
11. มั่นคงเปิดเผย	N-	กับ	N+	ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม
12. จิตสงบราบรื่น	O-	กับ	O+	จิตใจหวาดหวั่น
13. นักอนุรักษ์	Q1-	กับ	Q1+	นักทดลอง
14. ฟุ้งกลุ่ม	Q2-	กับ	Q2+	พึ่งตนเอง
15. ไม่มีกฎเกณฑ์	Q3-	กับ	Q3+	ควบคุมตนเอง
16. อารมณ์ผ่อนคลาย	Q4-	กับ	Q4+	อารมณ์ตึงเครียด

## องค์ประกอบสำคัญในบุคลิกภาพ

อุปนิสัยต้นกำเนิดทั้ง 16 องค์ประกอบนั้น มีอยู่ 7 องค์ประกอบที่สำคัญคือ องค์ประกอบ A C E F G H I

1. **องค์ประกอบ A** เป็นองค์ประกอบที่ใหญ่ที่สุด และจิตแพทย์กล่าวว่ามีความสัมพันธ์กับอาการป่วยทางจิต Bleuler ค้นพบว่า อาการผิดปกติจะสัมพันธ์กับลักษณะของร่างกาย เช่น พวกจิตเภท (Schizophrenia) จะมีแนวโน้มที่มีรูปร่างสูงและบอบบาง พวกคลุ้มคลั่ง (Cyclic-Mania-Depressive) มีแนวโน้มว่ารูปร่างอ้วนป้อม

2. **องค์ประกอบ C** เป็นองค์ประกอบของพลัง ego จากการวิเคราะห์พบว่า พวกที่มีอาการทางโรคประสาท หรือมีความวิตกกังวลสูง แนวโน้มพลังของ ego พวกติดสุรา ยาเสพติด พวกอาชญากร และพวกที่ต้องออกจากโรงเรียนก่อนจบ เป็นพวกที่มีพลัง ego ต่ำ องค์ประกอบนี้รวมไปถึงความไม่สามารถที่จะควบคุมแรงกระตุ้นภายใน และไม่สามารถจะจัดการกับปัญหาอย่างตรงกับความเป็นจริงได้

3. **องค์ประกอบ E** คะแนนของเด็กชายจะสูงกว่าเด็กหญิง ผู้ที่ป่วยเป็นโรคประสาท และจิตบกพร่อง จะอยู่ในลักษณะกลุ่ม E+

4. **องค์ประกอบ F** เป็นลักษณะที่กล้าแสดงออก

5. **องค์ประกอบ G** เป็นองค์ประกอบที่ควบคุมโดยพลังของ Superego

6. **องค์ประกอบ H** บุคคลที่ได้ H- มีความละเอียดซึ่งตอบสนองช้ากว่าและน้อยกว่ากลุ่ม H+ ซึ่งเป็นลักษณะความกล้าหาญ

7. **องค์ประกอบ I** เป็นกลุ่มจิตใจมั่นคงและอ่อนไหว ซึ่งมักจะสัมพันธ์กับการเลี้ยงของพ่อแม่ กลุ่ม I+ จะมีจิตใจอ่อนไหว และมีอาการทางประสาทมากกว่า I-

### สรุปแนวคิดของ Cattell

1. ใช้วิธี factor analysis อธิบายเรื่องบุคลิกภาพ
2. ทฤษฎีของเขากล่าวถึงลักษณะนิสัย (trait) เหมือนของ Allport
3. ทฤษฎีของ Cattell ใช้สูตรทางคณิตศาสตร์อธิบายในรูปของสัญลักษณ์
4. มีคำศัพท์ที่ตีพิมพ์ใหม่ทีอธิบายเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
5. Cattell กล่าวว่า บุคลิกภาพของคนมีลักษณะทางนิสัยซึ่งเป็นประเภทลักษณะพื้นฐานที่ทำให้คนแตกต่างกันมีอยู่ 16 ประเภทในจำนวน 16 ประเภทนั้นมีลักษณะนิสัย 3 ประเภทที่สำคัญที่สุดได้แก่ ความร่วมมือ ความเฉลียวฉลาด และความมั่นคงทางอารมณ์

6. Cattell สร้างแบบสอบถามเพื่อวัดลักษณะของ 16 ประเภทเรียกว่า The Sixteen Personality Factor Questionnaire (16 PF) ซึ่งมีตัวเลือก (multiple choice) ให้เลือกมากมาย

7. การใช้แบบทดสอบ 16 PF นั้นสามารถที่จะศึกษาคนกลุ่มต่างๆ เช่น ในด้านความสนใจ เขาจะนำข้อมูลที่วัดได้นำมาหาโปรไฟล์ของบุคลิกภาพ (Personality profiles)

### **ทฤษฎีบุคลิกภาพของ Hans Eysenck**

ไอแซกซ์ เป็นนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงมากคนหนึ่ง ได้เสนอลำดับขั้นตอนการเกิดบุคลิกภาพโดยเริ่มจากความเชื่อ เมื่อมีความเชื่อหลายๆ อย่างจากสิ่งหนึ่งเป็นผลให้เกิดเจตคติจากเจตคติหลายๆ อย่างรวมกันแล้วจะเกิดเป็นค่านิยม และจากความรู้สึกที่เป็นค่านิยมหลายๆ อย่างรวมกันแล้วส่งผลให้เกิดเป็นบุคลิกภาพ ซึ่งได้แบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการแสดงออก หมายถึง เป็นคนที่มีลักษณะชอบแสดงออก สังคมดี เป็นกันเอง มีพลังชักนำผู้อื่น
2. ด้านอาการทางประสาท หมายถึง เป็นคนที่มีลักษณะวิตกกังวล จิตใจหดหู่ มีความอาย ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง
3. ด้านอาการทางจิต หมายถึง เป็นคนที่มีลักษณะก้าวร้าว เห็นแก่ตัว ต่อต้านสังคม ขาดความเห็นอกเห็นใจ ไม่มีความเมตตาปราณี

### **ทฤษฎีบุคลิกภาพของ Costa และ McCare**

คอสตาและแมคเคอร์ ได้แบ่งบุคลิกภาพออกเป็นห้าประการ โดยแต่ละองค์ประกอบมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านอาการทางประสาท หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความวิตกกังวลการมีเจตนาร้าย ความรู้สึกเศร้า การขาดสติ การระมัดระวังตัวเกินไป และการมีอารมณ์อ่อนไหวง่าย
2. องค์ประกอบด้านการแสดงตัว หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความอบอุ่น การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม การชอบทำกิจกรรม ชอบแสวงหาความตื่นเต้น และการมีอารมณ์ด้านบวก
3. องค์ประกอบด้านการเปิดกว้าง หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงการเป็นคนเปิดรับประสบการณ์ในด้านต่างๆ ได้แก่ จินตนาการ มีสุนทรีย์ ความรู้สึก การปฏิบัติ ความคิด และค่านิยม

4. องค์ประกอบด้านความน่าชื่นชม หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงการไว้ใจผู้อื่น ความตรงไปตรงมา ความเอื้อเฟื้อว่านอนสอนง่าย ความอ่อนน้อมถ่อมตน และการมีจิตใจอ่อนโยน

5. องค์ประกอบด้านการมีสติรู้ผิดชอบ หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความสามารถ ความเป็นระเบียบ การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ การมีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ การมีวินัยในตนเอง และความรอบคอบ

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

### 1. ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2528, หน้า 17) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน

จำเนียร จวงตระกูล (2531, หน้า 13) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลงานที่พนักงานผู้นั้นปฏิบัติได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทั้งในแง่ของคุณภาพ ปริมาณ และแบบอย่างของการปฏิบัติที่แสดงออกมาว่าเป็นอย่างไร

บุษณี ยมาภัย (2537, หน้า 14) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติ หมายถึง ศักยภาพการทำงานของพนักงานแต่ละบุคคล ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณของงานนั้นๆ ซึ่งทราบได้จากการประเมินการปฏิบัติงาน

ปราณี ภัคตีไพบุลย์ผล (2540, หน้า 52) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายของบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณค่าและความสามารถของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยสามารถประเมินได้จากการเปรียบเทียบกับมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้

दनัย เทียนพุด (2547, หน้า 25) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน เกิดจากพนักงานรู้ว่าจะทำงานของตนคืออะไร ซึ่งทราบได้จากผู้บังคับบัญชา, เป้าหมาย, ความคาดหวังขององค์กร หรือมาตรฐานที่บริษัทกำหนดไว้ แล้วสามารถทำงานออกมาได้ ซึ่งสามารถวัดได้ว่าสูงกว่ามาตรฐานหรือต่ำกว่ามาตรฐาน

จากความหมายของผลการปฏิบัติงานดังกล่าว สรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานของบุคคลและศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคคล ที่สามารถวัดได้โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน

## 2. หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร (2549, หน้า 14-16) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญ ที่ใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การประเมินเป็นไปอย่างถูกต้อง และบรรลุตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วยหลักการ ดังต่อไปนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินค่าผลการปฏิบัติงาน มิใช่ประเมินค่าบุคคล (Weigh the Work - Not the Worker) กล่าวคือ ผู้ประเมินจะคำนึงถึงการประเมินค่าของผลการปฏิบัติงานเท่านั้น มิได้มุ่งประเมินค่าของตัวบุคคลหรือของพนักงาน อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติ หลักการนี้มักจะทำให้เกิดความสับสนอยู่เสมอ เพราะวิธีการวัดเพื่อการประเมินมีหลายวิธี ซึ่งบางครั้งเราจำเป็นต้องใช้วิธีวัดโดยอ้อม กล่าวคือ วัดพฤติกรรมของพนักงานผู้ปฏิบัติงานแล้วประเมินค่าออกมา จึงทำให้เกิดการสับสนขึ้นในบางครั้ง เช่น วัดความร่วมมือ ความคิดริเริ่ม เป็นต้น ซึ่งความจริงแล้วเราวัดพฤติกรรมของพนักงาน มิใช่วัดพนักงาน

2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกคน ทั้งนี้เนื่องจากในกระบวนการจัดการ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามีได้มีหน้าที่เพียงแต่การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งงาน และการประสานงานเท่านั้น แต่ยังมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการและควบคุมหน่วยงานของตนให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย ผู้บังคับบัญชาจึงต้องคอยติดตามความก้าวหน้าของงานอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งควบคุมดูแลงานที่ตนมอบหมายสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาไปนั้นให้ดำเนินไปจนบรรลุผลสำเร็จ การจะควบคุมและติดตามงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาต้องจัดหามาตรการในการควบคุมและติดตามงาน ซึ่งมาตรการที่สำคัญอันหนึ่ง คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานนั่นเอง จึงนับได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกคน

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะต้องมีความแม่นยำในการประเมิน หมายถึง ความเชื่อมั่นได้ (Reliability) ในผลการประเมิน และความเที่ยงตรง (Validity) ของผลการประเมิน

3.1 ความเชื่อมั่นได้ หมายถึง ความคงเส้นคงวาของผลการประเมินหลายๆ ครั้ง

3.2 ความเที่ยงตรง หมายถึง ความตรงวัตถุประสงค์ของการประเมิน กล่าวคือ ในการประเมินต้องการให้ผลการประเมินเป็นเครื่องวัดคุณค่าของคนที่มิต่อหน่วยงานได้จริง

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะต้องมีหลักเกณฑ์ที่ช่วยในการประเมิน

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะต้องมีการแจ้งผลการประเมินและหารือเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะต้องมีการดำเนินการเป็นกระบวนการและมีความต่อเนื่อง

### 3. องค์ประกอบที่นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่จะนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการเลือกองค์ประกอบที่เหมาะสมจะมีส่วนทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องเที่ยงตรงมากขึ้น เนื่องจากแต่ละงานมีลักษณะงานที่แตกต่างกันออกไป แต่หน่วยงานจึงได้มีการกำหนดปัจจัยหรือองค์ประกอบที่แตกต่างกัน

แต่ส่วนใหญ่แล้ว องค์ประกอบที่นิยมใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะมีประมาณ 6-12 องค์ประกอบ โดยมีองค์ประกอบ 1-10 เป็นหลัก ดังต่อไปนี้ (दनัย เทียนพุดม, 2547, หน้า 38-39) คือ

1. ปริมาณงาน
2. คุณภาพงาน
3. ความคิดริเริ่มในงานที่รับผิดชอบ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
6. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
7. การพัฒนาตนเองและการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาด
8. การทำงานร่วมกับผู้อื่น/มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน
9. บุคลิกลักษณะ (ในงานด้านบริการ)
10. ระเบียบวินัยของบริษัท

### 4. การใช้ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ไอวานเซวิช และกลูซ (Ivancevich and Glueck, 1989, p. 325) กล่าวว่า องค์การมีการใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อวัตถุประสงค์ต่างๆ อันได้แก่

1. เพื่อใช้ปรับปรุง พัฒนาบุคลากร ผลจากการประเมินทำให้ทราบว่า พนักงานคนใดต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม และสามารถวัดความก้าวหน้าภายหลังการอบรม
2. เพื่อใช้พิจารณาการให้รางวัลหรือลงโทษ สำหรับองค์การสามารถใช้การประเมินเพื่อเพิ่มเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง หรือปลดพนักงานออกจากงาน
3. เป็นแรงจูงใจให้พนักงานมีความรับผิดชอบ และใส่ใจการปรับปรุงประสิทธิภาพ

4. เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย การให้รางวัล การปลดออกจากงาน เนื่องจากมีมาตรฐานในการพิจารณา
5. เพื่อใช้จัดการทรัพยากรบุคคล การวางแผนกำลังคน และการจัดการอบรมเพิ่มเติมความสามารถของบุคลากร
6. การจ่ายค่าชดเชย เป็นข้อมูลสำหรับใช้พิจารณาว่าสมควรจ่ายให้บุคคลใด และปริมาณเท่าไร
7. ช่วยในการสื่อสาร การประเมินทำให้หัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้พบปะเจรจากัน เป็นการเพิ่มความสัมพันธ์และความเข้าใจระหว่างกัน
8. เพื่อการวิจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ใช้จัดทำเครื่องมือสำหรับการคัดเลือกพนักงาน เช่น แบบทดสอบต่างๆ

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับองค์การ ในฐานะเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และเป็นประโยชน์ต่อพนักงานในองค์การ โดยเป็นเป้าหมายในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน เป็นข้อมูลป้อนกลับให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนอยู่ในระดับใดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน อีกทั้งยังสามารถเป็นตัววัดการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของตัวพนักงานเอง สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการวิจัย อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเครื่องมือในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

### 5. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แคสซิโอ (Cascio, 1991, p. 77) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ 3 ประการ แสดงในภาพ 1 มีรายละเอียดดังนี้

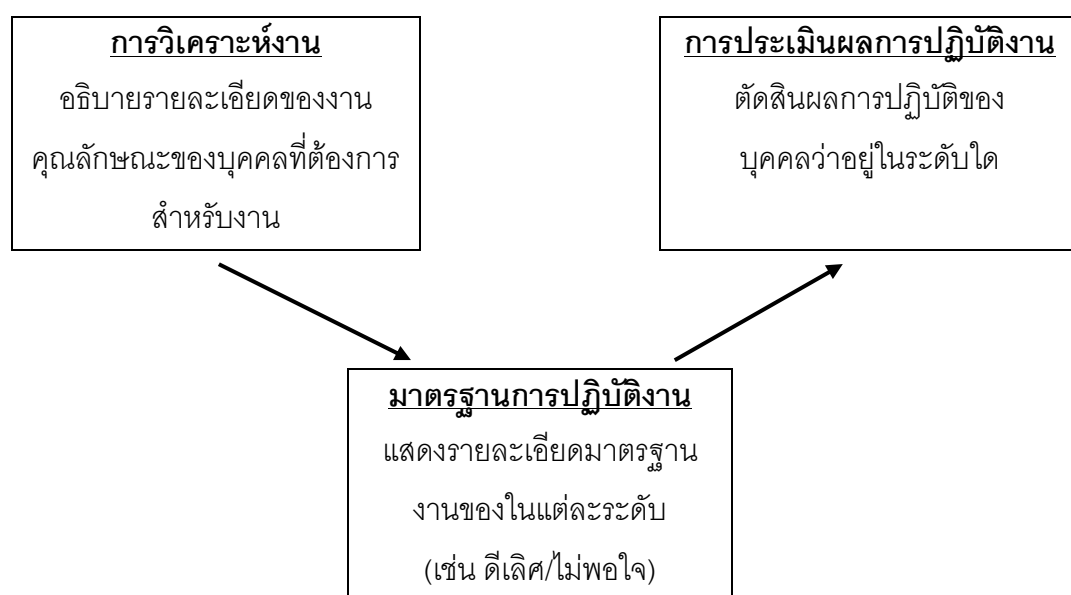
1. การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) คือ อธิบายรายละเอียดของงาน เป้าหมายที่ต้องการ คุณลักษณะของบุคคล รวมทั้งทรัพยากรที่ต้องการสำหรับงาน วิธีการจะต้องมีการวิเคราะห์พิจารณาให้เห็นถึงชนิดของงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และทักษะความชำนาญเฉพาะอย่างต่างๆ ที่จำเป็นต้องมี รวมทั้งแบบสไตส์ของการทำงาน หรือแง่มุมการพิจารณาที่มีประสิทธิภาพที่สุดที่จะนำมาใช้ด้วย (ธงชัย สันติวงษ์, 2535, หน้า 256) ความสามารถในด้านการทำงานอาจได้มาจากโมเดลความสามารถจากอุดมคติหลักของธุรกิจ โมเดลความสามารถจากอุดมคติหลักของนักธุรกิจที่มีการประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์พฤติกรรมด้วยเทคนิค Behavioral Event Interviews (BEIs) การวิเคราะห์หน้าที่งานด้วยเทคนิค Function Analysis (FA) หรือชื่อจากบริษัทที่ปรึกษา (दनัย เทียนพุด, 2547, หน้า 77-81)

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standards) คือ การกำหนด บรรยาย มาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม ให้รายละเอียด ระดับมาตรฐานการปฏิบัติงาน (เช่น ดีเลิศ, พอใช้, ไม่น่าพอใจ) อย่างชัดเจนว่า มีผลการทำงานอย่างไร มาตรฐานการปฏิบัติงานทำให้ การประเมินมีมาตรฐานเท่าเทียมกัน

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นขั้นที่สรุปว่า บุคคลผู้ถูกประเมินมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด สำหรับขั้นตอนนี้มีกระบวนการย่อย 2 ประการ คือ

3.1 การสังเกต คือ การค้นหา รวบรวมสิ่งที่พบจากการสังเกตและทบทวน เกี่ยวกับพฤติกรรมและเหตุการณ์ต่างๆ

3.2 ประเมิน ตัดสิน คือ การแยกแยะ วิเคราะห์ และประเมินค่า จากข้อมูลที่ได้รับจากการสังเกต



ภาพ 1 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมี 3 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์งาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ การวิเคราะห์งาน เลือกใช้ความสามารถในด้านการทำงานจากโมเดลความสามารถของธุรกิจที่มี



ทำการวิเคราะห์ไว้แล้วของดนัย เทียนพุฒ (2547, หน้า 81-82) เป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับขั้นตอนมาตรฐานการปฏิบัติงาน ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งระดับการให้คะแนนออกเป็นระดับและขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ใช้การสังเกตและประเมินตัดสินโดยผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ถูกประเมิน (กลุ่มตัวอย่าง)

#### 6. เกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ธนชัย ยมจินดา (2540, หน้า 245-246) กล่าวว่า เกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. เกณฑ์เชิงปรนัย (Objective Criteria) คือ เกณฑ์ที่สามารถวัดเป็นตัวเลขได้ชัดเจน เช่น จำนวนเงินของยอดขาย จำนวนชิ้นของผลผลิต การกำหนดเกณฑ์ในลักษณะนี้จะใช้ได้ดีกับการประเมินบุคลากรระดับล่าง แต่ไม่เหมาะกับการประเมินบุคลากรระดับสูง เนื่องจากมีตัวแปรอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง

2. เกณฑ์เชิงอัตนัย (Subjective Criteria) คือ เกณฑ์ที่กำหนดโดยพิจารณาจากของมนุษย์เป็นสำคัญ โดยมากมักจะระบุเป็นถ้อยคำหรือการบรรยาย

ประเทศไทย สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความสามารถหลักของธุรกิจ 7 ด้านด้วยกัน คือ

1. การมุ่งลูกค้า (Focus on Customer : C) ลูกค้าในที่นี้อาจเป็น 1) ลูกค้าภายในองค์กร ซึ่งหมายถึง บุคคลหรือหน่วยงานในองค์กรเดียวกันที่นำผลงาน ผลผลิต จากการผลิตปฏิบัติงานของพนักงานไปใช้ 2) ลูกค้าภายนอกองค์กร

2. การสื่อสาร (Communication : CO)

3. การทำงานเป็นทีม (Teamwork : T)

4. ภาวะผู้นำ (Leadership : L)

5. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill : TS)

6. ความยืดหยุ่น (Flexibility : F)

7. นวัตกรรม (Innovation : I)

ฟูแฮม (Fumham, 1995, p. 167) ได้สรุปปัจจัย 11 ประการที่สามารถใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการฝึกอบรมและการปฏิบัติงานของธุรกิจภาคอุตสาหกรรม ปัจจัยดังกล่าวแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ปัจจัยที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานในธุรกิจภาคอุตสาหกรรม

ปัจจัย	การฝึกอบรม	ผลการปฏิบัติงาน
อัตราการทำงาน	เวลาที่ใช้ในการเรียนรู้	จำนวนต่อเวลา
คุณภาพของงาน	การประเมิน	การประเมิน
อุบัติเหตุและความเสียหาย	อัตราการเกิดอุบัติเหตุ	อัตราการเกิดอุบัติเหตุ
เงินรายได้	จำนวนเงิน	จำนวนเงิน
ความรู้ในงาน	การประเมินหรือการทดสอบ	การประเมินหรือการทดสอบ
ประสบการณ์การทำงาน	เวลาที่ใช้ในการเรียนรู้	ระยะเวลา
การขาดงาน	จำนวนวัน	จำนวนวัน
ความก้าวหน้า	การพัฒนาระหว่างการอบรม	ประวัติการเลื่อนตำแหน่ง ประวัติเงินเดือน
ความเห็นของผู้บังคับบัญชา	การประเมิน	การประเมิน
ความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	การประเมิน	การประเมิน
การประเมินตนเอง	การประเมิน	การประเมิน

## 7. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ธนชัย ยมจินดา (2540, หน้า 221-337) จัดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานออกเป็น 7 กลุ่ม ได้แก่

1. วิธีการประเมินแบบกราฟ (Graphic Rating Scale) หรือ “Rating Scale” เป็นวิธีที่นิยมใช้มากที่สุดในการประเมินแบบเก่า ผู้ทำการประเมินจะประเมินหรือให้คะแนนบุคลากรในแง่คุณภาพและปริมาณของการปฏิบัติงาน และจะประเมินคุณลักษณะต่างๆ เช่น ความพึงใจ ความร่วมมือ ฯลฯ ในแต่ละหัวข้อจะแบ่งออกเป็นระดับ เช่น ดีเลิศ ดี พอใช้ และไม่น่าพอใจ เพื่อให้ผู้ทำการประเมินจะได้ประเมินว่าในแต่ละหัวข้อที่กล่าวถึงนั้น ผู้ถูกประเมินอยู่ในระดับใด

2. วิธีการประเมินแบบเปรียบเทียบ (Employee Comparison) เป็นวิธีการประเมินที่ใช้การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของบุคลากรหลายคนที่ทำงานอยู่ในที่ต่างๆ กัน ซึ่งไม่อาจใช้วิธีประเมินแบบกราฟมาประเมินได้ เพราะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานจะแตกต่างกัน

3. วิธีการประเมินแบบตรวจรายการ (Check List)

4. วิธีการประเมินแบบเน้นเหตุการณ์วิกฤติ (Critical Incident) วิธีการคือ หัวหน้าผู้ทำการประเมินจะบันทึกผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้เป็นหลักฐาน เหตุการณ์ที่บันทึกจะเป็นเรื่องที่มีผลให้งานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

5. วิธีการประเมินแบบเน้นพฤติกรรมสำคัญ (Behaviorally Anchored Rating Scale หรือ BARS) วิธีการคือ จัดกลุ่มพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่สำคัญออกเป็นประเภท และกำหนดคะแนนสำหรับพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้ผู้ประเมินใช้เกณฑ์ในการให้คะแนน

6. วิธีการประเมินแบบบริหารโดยวัตถุประสงค์ (Management by Objectives หรือ MBO) ใช้วิธีการประเมินแบบนี้ หัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดเป้าหมาย การประเมินจะใช้เป้าหมายเป็นเกณฑ์มาตรฐานในการวัดว่าบรรลุผลตามที่ตั้งไว้หรือไม่

7. วิธีการประเมินแบบอื่นๆ ได้แก่ เขียนคำบรรยาย ตรวจสอบเพิ่มเติม และศูนย์การประเมิน

#### 8. ผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน

Torrington และ Hall (1991, p. 483-486) กล่าวว่า บุคคลที่ทำหน้าที่ในการประเมิน ได้แก่

1. หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง (Immediate superior) จากผลการสำรวจพบว่า 93% ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในการประเมินเป็นของหัวหน้างานโดยตรง (Bernardian and Beaterly, 1994 citing in Casscio, 1991, p. 78) ข้อดีของการประเมินโดยหัวหน้าโดยตรงคือ พวกเขาารู้เรื่องเกี่ยวกับงาน รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี การประเมินและการให้ข้อมูลป้อนกลับ (feedback) ควรทำต่อเนื่องกันตลอดทั้งปี เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

2. หัวหน้าระดับถัดจากหัวหน้าโดยตรง (Superior's superior) เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมิน ในการทำหน้าที่ตรวจสอบการประเมินของหัวหน้างาน ผลการประเมินที่ไม่ได้มาตรฐานจะถูกแก้ไข และให้คำแนะนำกับหัวหน้างานที่ประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามเกณฑ์

3. พนักงานฝ่ายบุคคล (Member of personnel department) ไม่บ่อยนักที่พนักงานจากฝ่ายบุคคลจะเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินโดยฝ่ายบุคคลจะถูกใช้เมื่อหัวหน้างานที่จะประเมินโดยตรงไม่มี เช่น ในองค์การแบบเมตริก (matrix organization) ที่จัดการทำงานเป็นกลุ่มของพนักงาน

4. การประเมินตนเอง การประเมินตนเองเป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้บุคคลตระหนักและลดความเอนเอียง (bias) ของตนเอง เมื่อเขาต้องประเมินผู้อื่น แม้ว่าบุคคลมีแนวโน้มประเมินตนเองดีกว่าความจริง แต่ถ้การสัมภาษณ์บุคคลประเมินได้ใกล้เคียงมากกว่า จึงมักใช้ประโยชน์จากการประเมินตนเองในการสัมภาษณ์คัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน

ประโยชน์อีกประการของการประเมินตนเองคือ บุคคลมีแนวโน้มเชื่อการประเมินของตนเองมากกว่าการประเมินของบุคคลอื่น ทำให้บุคคลตระหนักถึงประสิทธิภาพของตนเอง จึงเป็นตัวกระตุ้นให้พัฒนาประสิทธิภาพของตนตลอดเวลา ในขณะที่การประเมินแบบทั่วไปมีรอบระยะเวลาการประเมินนานกว่า (เช่น ทุกหกเดือน)

5. ประเมินโดยผู้ร่วมงาน (Appraisal by peers) การประเมินโดยผู้ร่วมงานเป็นวิธีที่มีความเชื่อถือได้และมีเหตุผล การสังเกตของผู้ร่วมงานจะครอบคลุมและมีความชัดเจนสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ข้อด้อยของวิธีนี้คือ ผู้ร่วมงานมักไม่ต้องการประเมินค่าของเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมักจะประเมินจากภาพรวมๆ ของบุคคล และอาจจะเกิดจากความเียงเบนจากความลำเอียง

6. ประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชา (Appraisal by subordinates) เป็นวิธีที่ไม่ใช้บ่อยนัก เนื่องจากมีข้อจำกัดจากความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มักยอมรับลักษณะของผู้บังคับบัญชา หรืออาจก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งจากนายจ้างหรือหัวหน้างาน

7. การประเมินแบบศูนย์การประเมิน (Assessment centers) มักถูกใช้ประเมินหัวหน้างานหรือระดับบริหาร เกณฑ์ประเมินจะให้ความสำคัญต่อศักยภาพที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าผลการปฏิบัติในปัจจุบัน วิธีการนี้เชื่อว่า ประสิทธิภาพของบุคคลที่สูงในปัจจุบันไม่สามารถประกันประสิทธิภาพของบุคคลสำหรับตำแหน่งใหม่ที่สูงกว่า การประเมินแบบศูนย์รวมจะประเมินจากการสัมภาษณ์ การทำงานเป็นกลุ่ม หรือสถานการณ์จำลอง

### กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6

กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6 เป็นหน่วยงานสนับสนุนภารกิจของตำรวจภูธรภาค 6 มีหน้าที่และความรับผิดชอบด้านต่างๆ ได้แก่ งานธุรการ งานสารบรรณ งานเลขานุการ งานบริหารงานบุคคล งานสวัสดิการ งานศึกษาอบรม และงานสรรหา ของตำรวจภูธรภาค 6 งานการข่าวและงานสถิติข้อมูลของตำรวจภูธรภาค 6 งานยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ งานวิจัยและประเมินผล งานพลาธิการ งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานส่งกำลังบำรุง งานยานพาหนะ งานโยธาธิการ และงานสรรพาวุธ งานกิจการพลเรือน งานประชาสัมพันธ์ และงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ งานงบประมาณ การเงิน และบัญชี งานคดีและวินัย การรับ

คำร้องเรียนข้าราชการตำรวจว่ากระทำผิดวินัย การพัฒนา ตรวจสอบ กลั่นกรอง วิเคราะห์ ให้ข้อเสนอแนะ ข้อพิจารณาเกี่ยวกับด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง สำนวน การสอบสวนคดีอาญาที่อยู่ในความรับผิดชอบของตำรวจภูธรภาค งานกิจการต่างประเทศ งานวิเทศสัมพันธ์ งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วย การกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552, หน้า 230-243) โดยมีหน่วยงานภายใน กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6 ดังนี้

1. ฝ่ายอำนวยการ 1 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6
2. ฝ่ายอำนวยการ 2 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6
3. ฝ่ายอำนวยการ 3 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6
4. ฝ่ายอำนวยการ 4 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6
5. ฝ่ายอำนวยการ 5 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6
6. ฝ่ายอำนวยการ 6 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6
7. ฝ่ายอำนวยการ 7 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6
8. ฝ่ายอำนวยการ 8 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6
9. ฝ่ายอำนวยการ 9 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องบุคคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

#### งานวิจัยภายในประเทศ

ศิริพร ประโยค (2542) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา : บริษัท รีท-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของบริษัท รีท-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 101 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล แบบทดสอบองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ แบบทดสอบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก องค์ประกอบการแสดงออก องค์ประกอบการยอมรับผู้อื่น องค์ประกอบการมีสติ ความมุ่งมั่นในการทำงาน และความต้องการเจริญงานยาก มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก ส่วนองค์ประกอบความหวั่นไหว และความต้องการการแข่งขัน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงลบ

ทงงค์ เกษทรัพย์ (2544) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ  
 ห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)  
 กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่และสาขาต่างๆ ทั่วประเทศไทย  
 ของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 284 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น  
 แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสินเชื่อมีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์  
 ด้านการแสดงออกต่อสังคม และด้านการยอมรับสิ่งใหม่ในระดับต่ำ มีบุคลิกภาพด้านการเข้ากับ  
 ผู้อื่นได้ และด้านความน่าเชื่อถือในระดับปานกลาง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์  
 ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน

สีนวน จำคำ (2544) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับ  
 วิธีเผชิญความเครียด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้าราชการตำรวจฝ่ายสนับสนุนปฏิบัติการ  
 ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร จำนวน 219 คน เครื่องมือที่ใช้ใน  
 การวิจัยเป็นแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ NEO-FFI ของ Costa และ McCrae และแบบวัด  
 วิธีเผชิญความเครียด ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพด้านอาการทางประสาทมีความสัมพันธ์  
 ทางบวกกับวิธีเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ และแบบได้ประโยชน์น้อย แต่ไม่มี  
 ความสัมพันธ์กับวิธีการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา บุคลิกภาพด้านการแสดงออก  
 ด้านการเปิดกว้าง ด้านความน่าชื่นชม และด้านการมีสติรู้ผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับวิธี  
 เผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา และมีความสัมพันธ์ทางลบกับวิธีเผชิญความเครียดแบบได้  
 ประโยชน์น้อย แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับวิธีเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ บุคลิกภาพด้าน  
 การมีสติรู้ผิดชอบ และบุคลิกภาพด้านการแสดงตัว สามารถร่วมทำนายวิธีเผชิญความเครียดแบบ  
 มุ่งแก้ไขปัญหา บุคลิกภาพด้านอาการทางประสาท และบุคลิกภาพด้านการมีสติรู้ผิดชอบสามารถ  
 ร่วมกันทำนายวิธีเผชิญความเครียดแบบได้ประโยชน์น้อย

จันทร์จิรา มั่นตะพงษ์ (2546) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ  
 ห้าองค์ประกอบและปัจจัยทางชีวสังคม (ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ฐานะทาง  
 เศรษฐกิจของครอบครัว และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) กับความสามารถในการปฏิบัติงานของ  
 พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจากสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร จำนวน  
 316 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ NEO-FFI ของคอสตา  
 และแมคครี และแบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า  
 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ  
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสหสัมพันธ์สำหรับด้านอาการทางประสาท .391 ด้านการ

แสดงตัว .385 ด้านการเปิดกว้าง .244 ความอ่อนโยน .382 และการมีสติรู้ผิดชอบ .519 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมี 4 ด้าน เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้คือ ด้านการมีสติรู้ผิดชอบ ด้านการแสดงตัว ด้านอาการทางประสาท และด้านความน่าชื่นชม โดยมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 35 ในขณะที่ปัจจัยชีวสังคมไม่สามารถร่วมทำนายได้

สกนธ์ อภรณ์กุล (2547) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามทฤษฎีห้าองค์ประกอบ (The Big Five) กับความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตสิ่งทอแห่งหนึ่ง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานในสายการผลิตของโรงงานผลิตสิ่งทอแห่งหนึ่ง จำนวน 596 คน เป็นเพศหญิงทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดบุคลิกภาพ NEO-FFI ของคอสตาและแมคเคอร์ และแบบวัดความพอใจในงาน โดยองค์ประกอบด้านการมีสติรู้ผิดชอบ ( $r=.122$ ) ด้านการแสดงตัว ( $r=.433$ ) และด้านความน่าชื่นชม ( $r=.107$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบด้านการเปิดกว้าง ( $r=-.121$ ) และด้านอาการทางประสาท มีความสัมพันธ์ทางลบ ( $r=-.129$ ) มีความพึงพอใจในงาน และมีเพียงสององค์ประกอบเท่านั้นที่สามารถนำไปพยากรณ์ระดับความพึงพอใจในงานได้ นั่นคือ องค์ประกอบด้านการแสดงตัวและด้านอาการทางประสาท

สุรภา ขุนเพ็ง (2548) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที ดี เค ประเทศไทย จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ที ดี เค ประเทศไทย จำกัด จำนวน 251 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที ดี เค ประเทศไทย จำกัด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับผู้อื่นและด้านการมีสติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความหวั่นไหว ด้านการแสดงออก และด้านความเปิดกว้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จากการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลิกภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการแสดงออก ด้านความเปิดกว้าง ด้านการยอมรับผู้อื่น และด้านการมีสติ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความหวั่นไหวมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในเชิงลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### งานวิจัยในต่างประเทศ

รอดริเกซและเชิร์ช (Rodrigues and Church, 2003) ได้ศึกษาโครงสร้างของบุคลิกภาพกับความรู้สึกของชาวเม็กซิกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นนักศึกษาในมหาวิทยาลัยจำนวน 3,351 คน อายุเฉลี่ย 20 ปี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพ Big Five Inventory (BFI) ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านการแสดงตัว ด้านการเปิดกว้าง และด้านการมีสติรู้ผิดชอบ มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความรู้สึกด้านบวก (Positive Affect) บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านการแสดงตัว และด้านการเปิดกว้าง สามารถทำนายความรู้สึกด้านบวกได้

เฮลสเตอร์ม (Heinstrom, 2003) ทำการศึกษาลักษณะของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการแสวงหาความรู้ จุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสามารถอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาความรู้ได้หรือไม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทในมหาวิทยาลัย Abo Akadem ในประเทศฟินแลนด์ จำนวน 305 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัด NEO Factor Inventory (NEO FFI) ที่สร้างโดยคอสตาและแมคเคอร์ จำนวน 60 ข้อ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรม รูปแบบการแสวงหาความรู้มีความสัมพันธ์กับมิติทางบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพในแต่ละด้านแตกต่างกัน จะมีรูปแบบการแสวงหาความรู้ที่แตกต่างกัน