

เครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคล*

THE IDENTIFICATION OF HUMAN BEHAVIOR CLASSIFICATION INSTRUMENTS

สุนันทา ปานณรงค์ (Sununtha Pannarong)**

ผศ. ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ (Prasert Intarak)***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อทราบ (1) องค์ประกอบการจำแนกพฤติกรรมบุคคล (2) ตัวบ่งชี้ของเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคล (3) ผลการยืนยันเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคล การวิจัยมี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย ขั้นตอนที่ 2 กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้องค์ประกอบ ขั้นตอนที่ 3 การยืนยันเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคล เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถามชนิดประมาณค่า กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 171 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล แต่ละโรงเรียน 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายบริหารงานบุคคล และตัวแทนหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รวม 513 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐาน เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคล ประกอบด้วยพฤติกรรม 9 ประเภท คือ 1) ผู้โน้มน้าว 2) ผู้สำนึกในหน้าที่ 3) ผู้รับผิดชอบ 4) ผู้องอาจ 5) ผู้ริเริ่ม 6) ผู้ยินยอม 7) ผู้คล้อยตาม 8) ผู้ยึดมั่นขอบธรรม และ 9) ผู้จัดการตนเอง
2. ตัวบ่งชี้ของเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมของบุคคลทั้งหมด 76 ข้อ จำแนกเป็นผู้โน้มน้าว 13 ข้อ ผู้สำนึกในหน้าที่ 10 ข้อ ผู้รับผิดชอบ 10 ข้อ ผู้องอาจ 8 ข้อ ผู้ริเริ่ม 9 ผู้ยินยอม 8 ข้อ ผู้คล้อยตามมี 9 ข้อ ผู้ยึดมั่นขอบธรรม 6 ข้อ และ ผู้จัดการตนเอง
3. ข้อผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันว่าเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคลมีความน่าเชื่อถือ มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานตามและเมื่อนำไปทดลองใช้จริงผู้ใช้เครื่องมือรับผลการจำแนกพฤติกรรมของตนเอง

คำสำคัญ: การจำแนกพฤติกรรมบุคคล

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง “เครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคล” หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

** นักศึกษาปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

e-mail : sununthap@hotmail.com (PH.D in Educational Administration at Graduate School , Slipakorn University)

*** อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร (Adviser in Educational Administration at Graduate School, Slipakorn University)

Abstract

This research design used both of quantitative and qualitative methodology. The purposes of this study were to (1) identification the components of human behavior (2) the indicator of the classification instruments for identification of human behavior and (3) the results of the confirmation of the identification human behavior classification instruments. This investigation comprised three processes as follows. 1) firstly set the specification of the variable related to the research 2) set the components and the indicators, and 3) confirm the classification instrument for identification of human behavior in secondary schools under the jurisdiction of the office of basic education commission. The instrument employed for data collection was a questionnaire. The samples were 171 secondary schools under the jurisdiction of the office of basic education commission. The respondents were directors, assistant directors of personnel administration, and representative of schools departments total 513 respondents. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and exploratory factor analysis.

The finding of this study were as follows;

1. The components and the indicators of the classification instruments for identification of human behavior in secondary schools under the jurisdiction of the office of basic education commission consisted of nine behaviors (1) Person of Influence (2) Person of Conscientious (3) Person of Responsibility (4) Person of Courage (5) Person of Initiative (6) Person of Compromise (7) Person of Compliance (8) Person of Integrity and (9) Person of self-management.

2. The indicators of the classification instruments for identification of human behavior composed of 76 indicators those were 13 indicators of person of influence, 10 indicators of person of conscientious, 10 indicators of person of responsibility, 8 indicators of person of courage, 9 indicators of person of initiative, 8 indicators of person of compromise, 9 indicators of person of compliance, 6 indicators of person of integrity, and 3 indicators of person of self-management.

3. The experts confirmed the quality the classification instruments for identification of human behavior in secondary schools were standard instruments. The representative samples accepted the results from the classification instruments for identification of human behavior in secondary schools.

KEY WORD: THE CLASSIFICATION FOR IDENTIFICATION OF HUMAN BEHAVIOR

บทนำ

ปัจจัยที่สำคัญอันหนึ่งที่จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ คือ ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรมนุษย์จึงถือได้ว่า จึงจำเป็นต้องสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร และสิ่งสำคัญ ที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และความจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป อันจะ

ส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียงและสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร ผู้บริหารองค์กรจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าบุคคลในองค์กรว่าต้องการอะไร มีพฤติกรรมที่แสดงออกจัดเป็นคนประเภทใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการที่จะตัดสินใจเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมใน การบริหารจัดการงาน ในการจำแนกพฤติกรรมบุคคลในองค์กรจึงต้องอาศัยเครื่องมือที่ประสิทธิภาพเพื่อลดความเสี่ยงในการบริหารงานบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ตัวชี้วัด องค์ประกอบเพื่อนำมาสร้างเครื่องมือการจำแนกพฤติกรรมบุคคล ที่จะสามารถนำไปใช้ในองค์กรได้ ซึ่งเครื่องมือการจำแนกพฤติกรรมบุคคลนี้จะเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการพัฒนาประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลที่จะนำมาสู่ความมีคุณภาพของการบริหารจัดการองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบองค์ประกอบเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคล
2. เพื่อทราบตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคล
3. เพื่อทราบผลการยืนยันเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยดำเนินการเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัยและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

ศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับตำรา เอกสารวิชาการ บทความ รายงานการวิจัย และข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการจำแนกพฤติกรรมของบุคคล และสรุปวรรณกรรม โดยใช้วิธีวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) เกี่ยวกับการจำแนกพฤติกรรมบุคคล นำตัวแปรคุณลักษณะการจำแนกพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรมาสร้างเป็นกระถงคำถามในแบบสอบถามชนิดประมาณค่า (Rating Scale) เป็นเครื่องมือการวิจัยในลักษณะแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ (Likert's Rating Scale) แล้วตรวจคุณภาพเครื่องมือการวิจัยแล้วจึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 171 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน ตัวแทนหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน แต่ละโรงเรียนมีผู้ให้ข้อมูล 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 513 คน เพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) และวิเคราะห์หน้าหน้าของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบมาเป็นเกณฑ์ในการสร้างเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคล แล้วจึงยืนยัน เครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคล ด้วยการหาความเที่ยงตรง สอบถามความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คนความเที่ยง และอำนาจจำแนกโดยสอบถามความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 30 คน แล้วนำไปใช้จริงกับบุคลากร โรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง เลือจากกลุ่มสาระการเรียนรู้ละ 5 คน จากทั้งหมด 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้จำนวนผู้ทดลองใช้เครื่อง จำนวน 40 คน โดยพิจารณาจากค่าค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วสอบถามผู้ใช้เครื่องมือซึ่งจะนำผลการยอมรับจากผู้ใช้นี้ยืนยันความน่าเชื่อถือของเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคล

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้รวบรวมผลการวิจัย ประมวลข้อมูล การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคล จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอนตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคล

1.1 การศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับ การจำแนกพฤติกรรมบุคคล ผู้วิจัยแยกการศึกษาเป็น 3 ส่วนคือ

1. พฤติกรรมปัจเจกบุคคล 2. พฤติกรรมบุคคลในสังคมทั่วไป 3. พฤติกรรมบุคคลในองค์กร โดยใช้วิธีวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) แล้วนำข้อมูลไปสร้างเป็นแบบสอบถาม เรื่อง เครื่องมือการจำแนกพฤติกรรมบุคคล เพื่อสอบถามความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ของพฤติกรรมจำนวน 127 ข้อ

1.2 ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ของพฤติกรรม ผู้ให้ข้อมูลแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน 2. รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน และ 3. ตัวแทนหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จากกลุ่มตัวอย่าง 188 โรงเรียน ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง 171 โรงเรียน รวม 513 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.95 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมของระดับ ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ การจำแนกพฤติกรรมบุคคลซึ่งวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับตัวบ่งชี้พฤติกรรมบุคคลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ของเบสท์ (Best)

1.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคลในการวิเคราะห์ โดยการตรวจสอบค่า KMO and Bartlett's Test โดยค่า Kaiser-Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy (MSA) ถ้าค่า KMO ≥ 0.8 แสดงว่าข้อมูลชุดนั้นสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบได้ดี จากการวิจัยพบว่าข้อมูลที่เก็บได้มีค่า KMO เท่ากับ .861 แล้วจึงนำข้อมูลมาหาองค์ประกอบเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคล ด้วยการวิธิการสกัดปัจจัยแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักและหมุนแกนแบบตั้งฉากโดยใช้วิธีแวนิแมกซ์ เพื่อให้ตัวแปรสัมพันธ์กับองค์ประกอบในลักษณะที่ชัดเจนขึ้น ใช้เกณฑ์การคัดเลือกตัวแปรที่มีค่านำหนักองค์ประกอบ (factor loading) เท่ากับ 0.70 ขึ้นไป จำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบนั้นๆ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ซึ่งพบว่า ได้ 9 องค์ประกอบ 76 ตัวบ่งชี้ คือ องค์ประกอบที่ 1 เป็นพฤติกรรม มี 13 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 มี 10 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 มี 10 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 มี 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 มี 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 6 มี 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 7 มี 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 8 มี 6 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 9 มี 3 ตัวบ่งชี้

ตอนที่ 2 ศึกษาตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคล องค์ประกอบ ทั้ง 9 องค์ประกอบมีตัวบ่งชี้ในบรรยายองค์ประกอบนั้นๆ เมื่อคติน้ำหนักคะแนนเทียบ 100 คะแนนของแต่ละตัวบ่งชี้ของแต่ละตัวประกอบจะมีน้ำหนักคะแนนที่แตกต่างกัน คือ องค์ประกอบที่ 1 บ่งชี้พฤติกรรมแบบ “ผู้โน้มน้าว (Person of influence)” มี 13 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 7.69 มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 องค์ประกอบที่ 2 บ่งชี้พฤติกรรมแบบ “ผู้สำนึกในหน้าที่ (Person of conscientious)” มี 10 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 10 มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 2 องค์ประกอบที่ 3 บ่งชี้พฤติกรรมแบบ “ผู้รับผิดชอบ (Person of responsibility)” มี 10

ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 10 มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 3 องค์ประกอบที่ 4 บ่งชี้พฤติกรรมแบบ “ผู้องอาจ (Person of courage)” มี 8 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 12.5 มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 4 องค์ประกอบที่ 5 บ่งชี้พฤติกรรมแบบ “ผู้ริเริ่ม (Person of initiative)” มี 9 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 11.11 มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 5 องค์ประกอบที่ 6 บ่งชี้พฤติกรรมแบบ “ผู้ยินยอม (Person of compromise)” มี 8 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 12.5 มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 6 องค์ประกอบที่ 7 บ่งชี้พฤติกรรมแบบ “ผู้คล้อยตาม (Person of compliance)” มี 9 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 11.11 มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 7 องค์ประกอบที่ 8 บ่งชี้พฤติกรรมแบบ “ผู้ยึดมั่นขอบธรรม (Person of integrity)” มี 6 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 16.66 และมีความสำคัญเป็นลำดับที่ 8 องค์ประกอบที่ 9 บ่งชี้พฤติกรรมแบบ “ผู้จัดการตนเอง (Person of self-management)” มี 3 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักคะแนนเท่ากับ 33.33 มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 9

การคำนวณคะแนนเพื่อจำแนกพฤติกรรมบุคคล ผู้ประเมินสังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินตามตัวบ่งชี้ของแต่ละข้อว่าสอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินหรือไม่ ข้อที่สอดคล้องก็จะคูณด้วยน้ำหนักคะแนนของตัวบ่งชี้ในข้อนั้นซึ่งแตกต่างกันตามประเภทของพฤติกรรม เมื่อรวมคะแนนของแต่ละประเภทพฤติกรรม ผู้ประเมินจะได้ผลคะแนนรวมพฤติกรรมแต่ละประเภท แล้วจึงมาจัดเรียงลำดับได้ผลคะแนนรวมนั้นจากมากไปหาน้อย ผลคะแนนรวมพฤติกรรมที่มีค่าสูงสุดแสดงว่าผู้ถูกประเมินมีพฤติกรรมเช่นนั้น ส่วนในกรณีที่ลำดับผลคะแนนรวมพฤติกรรมมีค่าเท่ากัน ก็ไปพิจารณาลำดับความสำคัญของประเภทพฤติกรรม 1-9 ตามข้อค้นพบข้างต้น

ตอนที่ 3 การตรวจสอบยืนยัน (Verification) เครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคล ด้วยวิธีการดังนี้

การตรวจสอบยืนยันด้วยการหาคุณภาพของการเครื่องมือพบว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไปทุกข้อ มีความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) มีค่า $\alpha = 0.9608$ และมีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) รายข้อมีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไปทุกข้อ เมื่อนำเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคลไปใช้จริงกับบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา กับโรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง พบว่า ค่าร้อยละความคิดเห็นของผู้ใช้เครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคลจากผู้ทดลองใช้เครื่องมือ จำนวน 40 คน ยอมรับผลการจำแนกพฤติกรรมคิดเป็นร้อยละ 95

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง เครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคล ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ว่า องค์ประกอบเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคล ประกอบด้วย 9 ประเภท คือ 1. พฤติกรรมบุคคลด้านผู้สำนึกในหน้าที่ (Person of conscientious) มีจำนวนตัวบ่งชี้ 10 ข้อ แต่ละข้อมีน้ำหนักคะแนนข้อละ 10 คะแนน มีลำดับความสำคัญเป็นลำดับ 2 พฤติกรรมบุคคลด้านผู้รับผิดชอบ (Person of responsibility) มีจำนวนตัวบ่งชี้ 10 ข้อ แต่ละข้อมีน้ำหนักคะแนนข้อละ 10 คะแนน มีลำดับความสำคัญเป็นลำดับ 3 พฤติกรรมบุคคลด้านผู้องอาจ (Person of courage) มีจำนวนตัวบ่งชี้ 8 ข้อ แต่ละข้อมีน้ำหนักคะแนน ข้อละ 12.50 คะแนน มีลำดับความสำคัญเป็นลำดับ 4 พฤติกรรมบุคคลด้านผู้ริเริ่ม (Person of initiative) มีจำนวนตัวบ่งชี้ 9 ข้อ แต่ละข้อมีน้ำหนักคะแนนข้อละ 11.11 คะแนน มีลำดับความสำคัญเป็นลำดับ 5 พฤติกรรมบุคคลด้านผู้ยินยอม (Person of compromise) มีจำนวนตัวบ่งชี้ 8 ข้อ แต่ละข้อมีน้ำหนักคะแนนข้อละ 12.50 คะแนน มีลำดับความสำคัญเป็นลำดับ 6 พฤติกรรมบุคคลด้าน ผู้คล้อยตาม (Person of compliance) มีจำนวนตัวบ่งชี้ 9 ข้อ แต่ละข้อมี

น้ำหนักคะแนนข้อละ 11.11 คะแนน มีลำดับความสำคัญเป็นลำดับ 7 พฤติกรรมบุคคลด้านผู้ยึดมั่นขอบธรรม (Person of integrity) มีจำนวนตัวบ่งชี้ 6 ข้อ แต่ละข้อมีน้ำหนักคะแนนข้อละ 16.66 คะแนน มีลำดับความสำคัญเป็นลำดับ 8 และ พฤติกรรมบุคคลด้านผู้จัดการตนเอง(Person of self-management) มีจำนวนตัวบ่งชี้ 3 ข้อ แต่ละข้อมีน้ำหนักคะแนนข้อละ 33.33 คะแนน ทั้งนี้ได้มีการตรวจสอบยืนยัน (Verification) เครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคล จากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พิจารณาจากค่าIOC แต่ละข้อ มากกว่า 0.5 ความเชื่อมั่น (Reliability) พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับ ได้ $\alpha = 0.9608$ และค่าอำนาจจำแนกพิจารณารายข้อมีค่าตั้งแต่ .20 ทุกข้อ แล้วจึงนำเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคลไปใช้จริง พบว่า ค่าร้อยละความคิดเห็นของผู้ใช้เครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคล จำนวน 40 คน ยอมรับผลการจำแนกพฤติกรรมคิดเป็นร้อยละ 95

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่เป็นข้อค้นพบเกี่ยวกับการวิจัยเรื่อง เครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคล สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์เพื่อความชัดเจนและนำเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคลไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป ดังนี้

1. องค์ประกอบการจำแนกพฤติกรรมบุคคล ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1. ผู้ใฝ่ฝัน 2. ผู้สำนึกในหน้าที่ 3. ผู้รับผิดชอบ 4. ผู้องอาจ 5. ผู้ริเริ่ม 6. ผู้ยินยอม 7. ผู้คล้อยตาม 8. ผู้ยึดมั่นขอบธรรม 9. ผู้จัดการตนเอง ได้มาจากที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นเพื่อให้ผู้บริหารนำเครื่องมือนี้ไปใช้จำแนกพฤติกรรมบุคคล จากข้อค้นพบของ ลีอาร์ทน์ ออร์ตันพานิช(2558) พบว่า ทฤษฎีการมนุษย์ในองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญ จึงต้องตระหนักถึงความสำคัญของทฤษฎีการมนุษย์ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งสอดคล้อง ซึ่งวิลเลียม มาร์สตัน (William Marston. 1970) ได้สร้าง DISC Model เป็นแบบประเมิน ใช้ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน แบบวัดตามตัวบ่งชี้เป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพ จะเห็นว่าเครื่องมือวัด/จำแนกมีใช้กันในองค์กร แต่ยังไม่เครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคล ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นประโยชน์ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคล จากผลการวิจัยที่ได้สร้างและการพัฒนาเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคลขึ้น สามารถอภิปรายผลของข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์เพื่อความชัดเจนและยืนยันว่าสามารถนำเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป ดังนี้

2. ตัวชี้วัดเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคลพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 พฤติกรรมของบุคคลที่ได้จากการจำแนกโดยเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคลองค์ประกอบที่ 1 คือ พฤติกรรมการเป็นผู้ใฝ่ฝัน จะเห็นได้จาก ข้อค้นพบตัวบ่งชี้การวิจัยขององค์ประกอบที่ 1 คือ บุคคลเป็นผู้ที่สามารถจูงใจเพื่อนร่วมงานในองค์กรให้ปฏิบัติตาม มีความสุภาพอ่อนโยน มีความจริงใจ ร่าเริง แจ่มใส สนุกสนาน ทำให้องค์กรมีชีวิตชีวา ไม่เสแสร้งแก่งแย่งทำกับเพื่อนร่วมงาน ไม่ดูถูกเหยียดหยามเพื่อนร่วมงาน ให้กำลังใจ ให้ความเคารพและยกย่องให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน มีความเห็นอกเห็นใจ มีความประนีประนอม พร้อมทั้งจะช่วยเหลือ สนับสนุน ใ้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จะแสดงความรักใคร่ ห่วงใย เอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจ ให้ความช่วยเหลือ แต่จะไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน ไม่ตำหนิตติเตียนผู้อื่น ไม่โยนความผิดให้แก่ผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์ จึงจะเป็นผู้ที่สามารถชักจูงใจ การกระตุ้นบุคคลให้ตอบสนองในสิ่งที่ผู้ใฝ่ฝันต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของ เกร็กแพททริก และลีโอค (Kirkpatrick & Locke. 1991) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมของบุคคลประเภทที่สามารถชักจูงบุคคลอื่นได้จะเป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่น มีอิทธิพลหรือนำผู้อื่น สามารถ จูงใจให้ผู้อื่นร่วมทำงานด้วยความเต็มใจ มีความตั้งใจและความเต็มใจ

กระตือรือร้นในการทำงาน สนใจที่จะทำงานใดงานหนึ่งแล้ว ผลงานปรากฏชัดตอบสนองต่อเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เชีย (Shea. 1998) ที่ได้กล่าวว่าบุคคลที่สามารถโน้มน้าวบุคคลอื่นจะมีพฤติกรรมสามารถเปลี่ยนเหตุการณ์หรือ จิตใจและการตัดสินใจของผู้อื่นได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ พลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลสามารถกระตุ้นหรือชี้ทางให้ผู้ร่วมงานแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา สอดคล้องกับ วัลญูพร จันทรเสน (2552) กล่าวว่าบุคคลที่สามารถโน้มน้าวบุคคลอื่นเป็นผู้มีทักษะและความสามารถเชิงบุคคลซึ่งเป็นการแสดงออกของพฤติกรรมซึ่งชี้ให้เห็นความเป็นปัจเจกบุคคล สอดคล้องกับ ยูคลิม (Yuklm . 1998) กล่าวว่าบุคคลที่สามารถโน้มน้าวบุคคลอื่นได้จนผลความสำเร็จของงาน ขึ้นอยู่กับข้อเรียกร้องที่กระตุ้นบุคคลเป้าหมายให้ทำตาม ซึ่งมีการวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่าจะมีกลุ่มคนที่มีอิทธิพลทางสังคมที่สามารถจูงใจกับบุคคลเป้าหมายที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างเป็นข้อค้นพบของ จอนสัน และเบวิส (Johnston and Bavin. 1973) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานทดสอบกับทฤษฎีจูงใจของเฮิร์ชเชอร์ช สรุปลงได้ว่า ปัจจัยอันหนึ่งจากหลายๆ ปัจจัย คือ ด้านการยอมรับนับถือ จากข้อเสนุดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบนี้มีความเหมาะสมที่จะบ่งชี้พฤติกรรมบุคคลนั้นว่าเป็นประเภท “ผู้โน้มน้าว” ของบุคคลได้

2.2 พฤติกรรมของบุคคลที่ได้จากการจำแนกโดยเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคลในองค์ประกอบที่ 2 คือ เป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน มีความคาดหวังให้ผลการปฏิบัติงานสูงกว่าที่ตั้งเป้าหมายไว้ ใช้ข้อเท็จจริงและเหตุผลเป็นเครื่องมือตัดสินใจวางแผนก่อนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความถูกต้อง ครอบคลุม รวดเร็วตามที่กำหนดอย่างเคร่งครัดจนบรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลา ชอบเสนอแนวคิดใหม่ๆ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ พร้อมรับฟังความคิดเห็นหรือความต้องการของเพื่อนร่วมงาน สามารถปฏิบัติงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสามารถปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ประจำที่ตนเองรับผิดชอบตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของ บาร์ริค และเมาท์ (Barrick and Mount. 2001) ได้เสนอแนวคิด เรื่อง The “Big Five” เป็นแนวคิดที่แสดงให้เห็นพฤติกรรมการทำงานที่มีความสำคัญในหน้าที่ มีสติสัมปชัญญะ การมีจิตสำนึกที่ดี ซึ่งความสำเร็จของงานมีความรอบคอบ ความถี่ถ้วน ความรับผิดชอบ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีวินัยตนเองและมีความรู้สึกละอายใจตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ คอสต้าและแมคครี (Costa & McCrae. 1992) ที่ได้กล่าวถึง การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานชัดเจน การมีจิตสำนึกมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการความสำเร็จของงาน สอดคล้องตามแนวคิดของ ออร์แกน (Organ. 2005) จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรซึ่งได้กล่าวถึงพฤติกรรมเกี่ยวกับความสำคัญในหน้าที่ไว้ว่าเป็นการกระทำของพนักงานที่แสดงออกถึงการยอมรับและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ นโยบายขององค์กรด้วยความเคารพ โดยมีความซื่อสัตย์ในการมาปฏิบัติงาน การรักษาเวลา การรักษาความสะอาด การประหยัดการดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กร การใช้เวลาและทรัพยากรต่างๆ ขององค์กรอย่างมีคุณค่าและการกระทำใดๆ ก็ตามที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาภายในองค์กร มีการวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมของบุคคล บาร์อน และกรีนเบิร์ก (Baron and Greenberg. 1997) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรม ซึ่งได้กล่าวถึงพฤติกรรมความสำคัญในหน้าที่ (Conscientiousness) ไว้ว่ามีลักษณะเป็นผู้มีความตั้งใจที่จะทำงานเหนือกว่าความต้องการในงานที่น้อยที่สุด เชื้อพึงกฎระเบียบ ตรงต่อเวลา ไม่ขาดงาน ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปใช้ในเรื่องส่วนตัว สอดคล้องงานวิจัยของแกรห์ม (Graham. 2000) ที่ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมไว้เช่นกัน ซึ่งได้ค้นพบพฤติกรรมความสำคัญใน

หน้าที่ ไว้ว่าเป็นผู้มีพฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติในสิ่งที่เป็นหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และทำในสิ่งที่เกินกว่าภาระงานในหน้าที่ ข้อค้นพบนี้คล้ายคลึงงานวิจัยของ มอร์ริสัน (Morrison. 1966) ก็ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมไว้เช่นกัน และ คณะกรรมการกรมสุขภาพจิต ก็ได้กล่าวถึงพฤติกรรมผู้ให้ผู้อื่นในหน้าที่ว่าเป็นสภาวะ ผู้ใหญ่ที่ทำให้เกิดสติปัญญา ความคิดและหลักการ เหตุในการตัดสินใจ การประเมินทางเลือกจะพิจารณาข้อเท็จจริงและข้อมูลมูลที่มีอยู่จริง จากข้อสนับสนุนดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบนี้มีความเหมาะสมที่จะบ่งชี้พฤติกรรมบุคคลนั้นว่าเป็นประเภท “ผู้สำนึกในหน้าที่” ของบุคคลได้

2.3 พฤติกรรมของบุคคลที่ได้จากการจำแนกโดยเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในองค์ประกอบที่ 3 คือ พฤติกรรมการเป็น ผู้รับผิดชอบ จากข้อค้นพบจะเห็นว่าตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 3 ที่ว่าเป็นผู้มีความขยัน หมั่นเพียร มีความรู้พื้นฐานและความสามารถ เฉพาะทาง พยายามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ชอบค้นคว้าหาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับขอบข่าย การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติงานหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลา สอดคล้องตามแนวคิดของ ไพบูลย์ ปัญญายุทธการ (2554) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมมีความรับผิดชอบในหน้าที่ว่าเป็นผู้ที่สามารถควบคุม ติดตาม และป้องกันปัญหา ก่อนที่ปัญหาจะเกิด ทั้งในส่วนที่เป็นงานที่ลงมือทำเองและส่วนที่ต้องลงมือทำโดยผู้อื่น แม้กระทั่งการหาทางเลือกในการเปลี่ยนทีมงานผู้ปฏิบัติ สอดคล้องตามข้อ วนิดา แสงสารพันธ์ พบว่าความรับผิดชอบในหน้าที่ว่าเป็นความรับผิดชอบในบทบาทภาระหน้าที่มีต่อสาธารณชน โดยมีการจัดองค์กร การกำหนดกฎเกณฑ์ที่เน้นการดำเนินงานที่สนองตอบต่อความต้องการกลุ่มต่าง ๆ ทั้งยังสามารถที่จะถูกตรวจสอบและวัดผลการดำเนินงานได้ทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ โสมนัส ณ บางช้าง ที่ได้กล่าวถึงพฤติกรรมมีความรับผิดชอบในหน้าที่ว่าเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด การละเลยไม่ว่าจะเกิดจากการจงใจหรือประมาทเลินเล่ออาจจะนำมาซึ่งความเสียหายอย่างรุนแรงต่อองค์กร ผู้กระทำต้องรับผิดชอบอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2542) พบว่าพฤติกรรมมีความรับผิดชอบในหน้าที่คือ เป็นผู้มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามที่จะปฏิบัติหน้าที่ ให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ธาฬิवाल (Dhaliwal. 2004) พบว่าความรับผิดชอบในหน้าที่คือ ผู้ยอมรับผิดชอบสำหรับสิ่งที่ได้ตัดสินใจไปแล้ว จากข้อสนับสนุนดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบนี้มีความเหมาะสมที่จะบ่งชี้พฤติกรรมบุคคลนั้นว่าเป็น “ผู้รับผิดชอบ” ของบุคคลได้

2.4 พฤติกรรมของบุคคลที่ได้จากการจำแนกโดยเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในองค์ประกอบที่ 4 คือ พฤติกรรมการเป็นผู้องอาจ จากข้อค้นพบจะเห็นว่าตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 4 ที่ว่า เป็นผู้มีความขยัน หมั่นเพียร พยายามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจาก การปฏิบัติงาน กล้ายอมรับความผิดพลาดที่ตนเองเป็นผู้กระทำ จะไม่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบจากผลกระทบที่เกิดขึ้นพร้อมรับคำวิจารณ์จากผู้อื่น และยินดีเมื่อบุคคลอื่นยอมรับความคิดและผล การปฏิบัติงานของตนเอง ยินยอมหรือยอมรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงแนวทางการปฏิบัติงาน มีศิลปะในการแสดงบทบาทของผู้ตามให้เหมาะสมกับกาลเทศะ มีความสามารถในการพูดในที่ชุมชน ประสานและประชาสัมพันธ์ได้อย่างถูกต้องชัดเจน ถ่ายทอดทักษะการปฏิบัติงานของตนเองให้กับเพื่อนร่วมงานอย่างมีปิดบัง กล้าแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาขององค์กร

และสามารถชี้แนะแนวทางแก้ไข ปรับปรุง และองค์กร ซึ่ง บาร์ริค และเมาท์ (Barrick and Mount. 2001) ได้เสนอแนวคิดที่แสดงให้เห็นบุคลิกภาพของมนุษย์ที่มีต่อการปฏิบัติงาน มิติที่เกี่ยวกับความเปิดเผยและ การปิดบัง มีทักษะทางสังคมดีและชอบการเข้าสังคมนั่นเอง ช่างพูด การเปิดเผยตรงไปตรงมา จากข้อสนับสนุนของนักวิชาการเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีความกล้าของบุคคลในองค์กรนั้น มีงานวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมของบุคคลของ เคลลี (Kelly. 1992) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ผู้มีความกล้าหาญ (องอาจ) คือผู้กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าตัดสินใจและกล้ายอมรับความผิดพลาดที่ตนเองเป็นผู้กระทำ รวมทั้งพร้อมรับคำวิจารณ์จากผู้อื่นจากข้อสนับสนุนของนักวิชาการเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีความกล้าของบุคคลในองค์กรนั้น ซึ่ง แมเรียน และ อุห์ลเบียง (Marion and Uhl-Bien. 2001) ได้ระบุว่า ผู้ตามตามที่กล้าหาญ (Courage) มีส่วนสำคัญในกระบวนการสร้างภาวะผู้นำ เคลลี (Kelly. 1992) จำแนกพฤติกรรมบุคคลในประเภทที่มีความกล้ามีลักษณะ กล้าแสดงออก กล้าแสดง ความคิดเห็น กล้าตัดสินใจและกล้ายอมรับความผิดพลาดที่ตนเองเป็นผู้กระทำ รวมทั้งพร้อมรับคำวิจารณ์จากผู้อื่น จากข้อสนับสนุนดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบนี้มีความเหมาะสมที่จะบ่งชี้พฤติกรรมบุคคลนั้นว่าเป็น “ผู้องอาจ” ของบุคคลได้

2.5 พฤติกรรมของบุคคลที่ได้จากการจำแนกโดยเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในองค์ประกอบที่ 5 คือ พฤติกรรมการเป็นผู้ริเริ่ม จากข้อค้นพบจะเห็นว่าตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 5 ที่ว่า เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสามารถพัฒนาผลการปฏิบัติงาน กล้าตัดสินใจที่จะแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายจนเป็นที่พึงพอใจกับผู้เกี่ยวข้อง พุดจาอ่อนหวาน รักษาหัวใจคนรอบข้างและเพื่อนร่วมงาน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงให้อยู่รอดอย่างปลอดภัยในทุกๆ สถานการณ์มีความกระฉับกระเฉง ร่าเริงแจ่มใสในการปฏิบัติงาน มีวิจรรย์ญาณในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหิต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพให้โอกาสเสมอกับเพื่อนร่วมงานและสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อนร่วมงานที่เป็นปัญหาในองค์กรไม่ขัดแย้งต่อแนวทางการปฏิบัติงานที่มีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์เมื่อองค์กรกำหนด แม้ไม่ตรงกับแนวคิดของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บาร์ริค และเมาท์ (Barrick and Mount. 2001) ได้เสนอแนวคิดบุคลิกภาพของมนุษย์ ที่มีต่อการปฏิบัติงานมิติเกี่ยวกับการเปิดกว้างต่อประสบการณ์ใหม่มีจินตนาการ ความรู้สึกไวต่อการรับรู้ มีความชาญฉลาดและการผ่านการขัดเกลาที่ดี สอดคล้องกับ พอดซาคอฟฟ์และคณะ (Podsakoff et al... 2000) ที่ได้เสนอแนวคิดพฤติกรรม ผู้ริเริ่ม หมายถึง พฤติกรรมในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อพัฒนา การปฏิบัติงานหรือส่งเสริมผลการปฏิบัติงานขององค์กรด้วยความสมัครใจ มีความพยายามและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วง อาสาทำงานในหน้าที่รับผิดชอบพิเศษ และส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติเช่นเดียวกันมีงานวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมมีงานวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมของบุคคล แกรห์ม (Graham. 2000) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพบว่า พฤติกรรมด้านผู้ริเริ่ม คือ เป็นผู้ที่สามารถติดต่อสื่อสารในสถานที่ทำงานเพื่อปรับปรุงการทำงานของกลุ่มและบุคคล จากข้อสนับสนุนดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบนี้มีความเหมาะสมที่จะบ่งชี้พฤติกรรมบุคคลนั้นว่าเป็น “ผู้ริเริ่ม” ของบุคคลได้

2.6 พฤติกรรมของบุคคลที่ได้จากการจำแนกโดยเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในองค์ประกอบที่ 6 คือ พฤติกรรมการเป็นผู้ยินยอม จากข้อค้นพบจะเห็นว่าตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 6 ที่ว่า เป็นผู้ไม่มีพฤติกรรมที่ต่อต้านกับผู้บังคับบัญชาและคัดค้านแนวคิดการมีส่วนร่วมในการ

ปฏิบัติงานของเพื่อน เป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างมีความระมัดระวังใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดค่าใช้จ่าย เพื่อลดความเสี่ยงต่อผลสำเร็จของ การปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานตามคำแนะนำ และคำสั่งที่ได้รับมอบหมายโดยไม่สร้างเงื่อนไขใดๆ มักหลีกเลี่ยงความขัดแย้งใดๆ รัก ความเป็นส่วนตัว รักอิสระ พยายามพึ่งพาตนเองในการปฏิบัติงาน ทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยมิได้แย้ง เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ไม่มีข้ออ้างเพื่อแก้ตัวในสิ่งที่ตนเองปฏิบัติงานแล้วเกิดความผิดพลาด แสดงอารมณ์ ความรู้สึกแบบคนใจเย็น เสมอต้นเสมอปลายถ่อมตัว และมีความประนีประนอมในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาได้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บาร์ริค และ แมท์ (Barrick and Mount. 2001) ได้เสนอแนวคิด The “Big Five” ที่เป็นแนวคิดแสดงให้เห็นการปฏิบัติงานเกี่ยวกับมีความยินยอม บุคคลนั้นจะมีความสุข อ่อนโยน การให้ความร่วมมือ การรู้จักให้อภัย และการรู้สึกมีความหวัง มีงานวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมมีงานวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมของบุคคล ของ โทมัส (Thomas. 1976) กล่าวถึง ผู้มีลักษณะ Compromise ว่าบุคคลนี้จะพฤติกรรมกล้าแสดงออก และมีพฤติกรรมความร่วมมือในระดับปานกลาง ในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งมักจะคำนึงถึงความต้องการและความจำเป็นของอีกฝ่ายหนึ่ง สอดคล้องกับ มนสิกุล โอวาทเภสัชช์ (2548) กล่าวถึง ผู้มีลักษณะ Compromise ว่าบุคคลนี้จะ เป็นคนที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างกันมากเป็นพิเศษ สนใจเพื่อนร่วมงานและวิธีการทำงาน ถ้าต้องทำงานภายใต้ระเบียบ ขั้นตอนจุกจิกปลีกย่อยมาก มีแนวโน้มสูงจะยึดหยุ่นละเว้นกฎบางข้อ เพื่อให้ทีมทำงานได้คล่องและสิ้นเปลืองมากขึ้น ช่างเกรงใจ และเอาใจใส่เพื่อนๆ เป็นผู้เห็นใจลูกเพื่อนร่วมงาน จะไม่เคยปฏิเสธคำขอให้ช่วยจากเพื่อนจะไม่ปฏิเสธคำขอร้องจากเพื่อนร่วมงาน หรือจะแบ่งรับแบ่งสู้ อย่างน้อยก็ช่วยให้คำแนะนำ แต่จะไม่ทุ่มเท ไม่ระมัดระวังการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ จอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson, And Johnson. 1987) ได้กล่าวถึง ลักษณะของแนวคิดบุคคลที่มีลักษณะ Compromise คือ บุคคลที่คำนึงถึงเป้าหมายส่วนตนและสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในระดับปานกลาง แสวงหาการประนีประนอม ยอมละเป้าหมายส่วนตนบางส่วนและชักจูงให้ผู้อื่นยอมสละเป้าหมายบางส่วน เป็นการแบ่งปันความคิดเห็นเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันโดยทั้งสองได้ประโยชน์ร่วมกัน และไม่เกิดความสูญเสียหรือฝ่ายใดชนะ จากข้อสนับสนุนดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบนี้มีความเหมาะสมที่จะบ่งชี้พฤติกรรมบุคคลนั้นว่าเป็น “ผู้ยินยอม” ของบุคคลได้

2.7 พฤติกรรมของบุคคลที่ได้จากการจำแนกโดยเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในองค์ประกอบที่ 7 คือ พฤติกรรมการเป็นผู้คล้อยตาม จากข้อค้นพบจะเห็นว่าตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 7 ที่ว่า นี้ เป็นผู้เคารพยกย่อง สรรเสริญ ผู้ปฏิบัติดี และเอาอย่างคนดี พร้อมทั้งจะปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งจริยธรรมและประเพณี มีความพึงพอใจต่อโอกาสที่ได้รับเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีความกระตือรือร้น เอาใจจริงเอาใจ มุ่งมั่นและคาดหวังอย่างสูงที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง อุทิศตน เสียสละ ถือเป็นต้นแบบที่ดีของเพื่อนร่วมงาน สามารถ สร้างแรงขับให้ตัวเอง มีความพยายามที่จะทำงานให้ได้ดีที่สุด และประสบความสำเร็จเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ชื่นชอบ ยกย่อง เป็นผู้ที่สามารถเผชิญกับความตึงเครียด ความวิตกกังวล ความก้าวร้าวของเพื่อนร่วมงาน มีความประนีประนอม ไม่คอยจับผิดและไม่วิจารณ์ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่ขัดแย้งกับการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สอดคล้องตามแนวคิดของ คอสตาและแมคครี (Costa & McCrae. 1992) กล่าวถึง บุคลิกภาพความเป็นมิตร มี 6 พฤติกรรม คือ 1.การไว้วางใจผู้อื่น คือ พฤติกรรมของผู้ที่มีความซื่อสัตย์ เชื่อใจ และเจตนาคิดต่อผู้อื่น 2. ความตรงไปตรงมา คือ พฤติกรรมของผู้ที่มีความจริงใจต่อผู้อื่น ตรงไปตรงมา ไม่

คดโกง 3. ความเอื้อเฟื้อ คือ พฤติกรรมของ ผู้ที่มีความห่วงใย ชอบช่วยเหลือผู้อื่น 4. การยอมตามผู้อื่น คือ พฤติกรรมของ ผู้ที่มีความอ่อนข้อยินยอม คล้อยตามผู้อื่น 5. ความอ่อนน้อม คือ พฤติกรรมของ ผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตนไม่แสดงตนเหนือผู้อื่น 6. ความมีจิตใจอ่อนโยน คือ พฤติกรรมของ ผู้ที่เห็นความสำคัญของผู้อื่น รับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นได้ดี งานวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมของบุคคล สมิท, ออร์แกน และ เนีย (Smith, Organ and Near. 1983) ที่ได้จำแนกพฤติกรรมโดยได้กล่าวถึง พฤติกรรมความยินยอมว่า เป็นการปฏิบัติตามกฎระเบียบโดยทั่วไป ซึ่งเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ไม่เพียงเป็นการช่วยเหลือเฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น แต่ยังเป็น การช่วยเหลือบุคคลและการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมขององค์การ พฤติกรรมเหล่านี้ ได้แก่ การรักษาเวลา การไม่เสียเวลาในการปฏิบัติงานโดยเปล่าประโยชน์ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการยอมปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่องค์การได้วางไว้หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรที่ดีในองค์การพึงปฏิบัติ สอดคล้องกับ พอดซากอฟฟ์และคณะ (Podsakoff et al.. 2000) พบว่าพฤติกรรมความยินยอม (Compliance) เป็นการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ (Organizational Compliance) หมายถึง พฤติกรรมในการเรียนรู้และยอมรับกฎระเบียบ ข้อบังคับ และกระบวนการต่างๆ ขององค์การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์การถึงแม้ว่าจะไม่มีผู้ใดสังเกตเห็นหรือควบคุมอยู่ก็ตาม ส่วน วิลสัน (Wilson. 2011) ได้สร้างกิจกรรมส่งเสริมและปรับพฤติกรรมวัยรุ่น กล่าวถึงพฤติกรรม การ เสียสละ ว่าเป็นการอุทิศตนเองเป็นวัฒนธรรมที่ส่งผ่านกันแล้วทำให้อยู่รอดอย่างเข้มแข็ง พฤติกรรมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความเอื้อเฟื้อ และรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน เป็นวัฒนธรรมที่สังคมพึงพอใจ จากข้อสนับสนุนดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบนี้มีความเหมาะสมที่จะบ่งชี้พฤติกรรมบุคคลนั้นว่าเป็น “ผู้คล้อยตาม” ของบุคคลได้

2.8 พฤติกรรมของบุคคลที่ได้จากการจำแนกโดยเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในองค์ประกอบที่ 8 คือ พฤติกรรมการเป็นผู้ยึดมั่นชอบธรรม จากข้อค้นพบจะเห็นว่าตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 8 ที่ว่า เป็นผู้ที่ยึดมั่นชอบธรรมนิยมอันดีงาน และวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในองค์กร ใช้หลักการและวิธีการกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างเหมาะสม ผู้ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่เมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิด สุธี พนาวาร (2552) ที่อธิบายพฤติกรรม ผู้ยึดมั่นชอบธรรมว่าเป็นลักษณะคนที่ตั้งตนอยู่บนความถูกต้อง มีศีลธรรม มีจรรยาบรรณ มีจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความตรงไปตรงมา มีการไม่โกง มีการไม่ มีเบียดบังผลประโยชน์ส่วนรวมมาเป็นของส่วนตัวเป็นคุณสมบัติสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับคนทำงานทุกระดับ มีงานวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมของบุคคล ประคัลภ์ ปันทพลังกูร (2555) พบว่า การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องและชอบธรรมว่าเป็นลักษณะ ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และผู้อื่น” หรือ “พูดอะไรก็ทำในสิ่งที่ได้เคยพูดไว้” มีความเป็นธรรมกับทุกคน สอดคล้องกับ อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์ (2547) กล่าวถึงความชอบธรรมของบุคคลเป็นสามารถรักษาความลับ ผลประโยชน์ และทรัพย์สินต่าง ๆ รวมไปถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง และการปฏิบัติตามระเบียบหรือกฎ มีจรรยาบรรณและคุณธรรมในการทำงานและในวิชาชีพของตน นำทรัพย์สินของตนเองมาใช้เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด จากข้อสนับสนุนดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบนี้มีความเหมาะสมที่จะบ่งชี้พฤติกรรมบุคคลนั้นว่าเป็น “ผู้ยึดมั่นชอบธรรม” ของบุคคลได้

2.9 พฤติกรรมของบุคคลที่ได้จากการจำแนกโดยเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในองค์ประกอบที่ 9 คือ พฤติกรรมการเป็นผู้จัดการตนเอง จากข้อค้นพบจะเห็นว่าตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 9 ที่ว่า เป็นผู้รับผิดชอบต่อความผิดที่ตนเองกระทำ ไม่ปิดความผิดของตนเองไปให้คนอื่น เพื่อลดความวิตกกังวลของตนเอง สามารถเข้าใจว่าเพื่อนร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความสำคัญกับรางวัลหรือ คำชมเชย หรือสิ่งอื่นๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานตามคำสั่งบรรลุเป้าหมายรวดเร็วมากขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดของ มูชินสกี (Muchinsky. 2003) กล่าวถึงพฤติกรรม ความต้องการ (Need) หลักเกณฑ์ความต้องการเกี่ยวข้องกับการที่ผลตอบแทนหรือรางวัล ซึ่ง ชลภัสสรณ์ ศรีวรรณธราธร (2558) ค้นพบปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถมีปัจจัยหลัก 4 ประการ 1) ค่าตอบแทนในประเด็นของเงินเดือน 2) ผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชาในประเด็นของการใช้อำนาจหน้าที่อย่างเป็นธรรม 3) สร้างโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและในการแสดงความคิดเห็น สอดคล้องกับแนวคิดของ มุลเลอร์ และ แมคคอสกี้ (Mueller and McCloskey. 1990) กล่าวถึงแนวคิด สิ่งตอบแทนภายนอก (Extrinsic reward) หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษที่ได้รับจากการทำงาน และการยกย่องชมเชย/การยอมรับ (Praise/Recognition) หมายถึง ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน และความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ เอเมอร์ กฤษณะรังสรรค์ กล่าวถึงแนวคิด พฤติกรรมผู้จัดการตนเอง (Self Management) ว่าเป็นลักษณะการควบคุมตนเองในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม บุคคลจัดหาสิ่งที่ตนเองชอบหรือ พอใจเป็นรางวัลให้กับตนเองหลังจากที่ การประเมินตนเองพบว่าสามารถทำพฤติกรรมที่ต้องการได้ตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งแคนเฟอร์ (Kanfer. 1980) กล่าวถึงรูปแบบการกำกับตนเอง มี 3 ขั้นตอน ได้แก่ การสำรวจตนเอง การประเมินตนเองและการเสริมแรงตนเอง และ อุดล นาคะโร (2551) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการตนเองโดยใช้กิจกรรมแนะแนว สำหรับผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จากผลการวิจัยพบว่าหลังการทดลองกลุ่มทดลองที่ได้รับการสอนกิจกรรมแนะแนวที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีระดับความสามารถในการจัดการตนเอง (Self-Management) สูงขึ้นกว่าก่อนการทดลองและสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการสอนกิจกรรมแนะแนวที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ พาร์คเกอร์ (Packer. 2008) กล่าวถึงรูปแบบการดูแลตนเองด้วยกระบวนการสร้างทักษะการคิดแก้ปัญหาและทักษะการคิดวางแผนจัดการปัจจัยต่างๆ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการดำเนินชีวิต การเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ต้องการดูแลตนเอง คนดูแล ผู้บำบัด คน/สังคมรอบข้าง และสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับงานวิจัยของ เคลลี (Kelly. 1992) ได้รายงานผลการศึกษาวิจัยผู้ตามที่เป็นแบบอย่างคือมีความกล้าที่จะควบคุมตนเอง พึ่งพาตนเอง และสามารถทำงานด้วยตนเองโดยปราศจากการนิเทศใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา จากข้อสนับสนุนดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบนี้มีความเหมาะสมที่จะบ่งชี้พฤติกรรมบุคคลนั้นว่าเป็น “ผู้จัดการตนเอง” ของบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้

3. เครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคลเป็นเครื่องมือที่มีความเที่ยงตรงมีคุณภาพ น่าเชื่อถือโดยการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือว่ามีความเที่ยง ความตรงและอำนาจจำแนกได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อนำไปใช้จริงก็ได้รับการยอมรับ ทำให้ผู้วิจัยสามารถยืนยันว่าเครื่องการจำแนกพฤติกรรมบุคคลสามารถนำไปใช้ได้จริงอย่างมีคุณภาพ และสามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ได้อย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง เครื่องมือการจำแนกพฤติกรรมบุคคล ครั้งนี้ที่เป็นนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการงานบุคคลในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีองค์ประกอบที่ได้จากข้อค้นพบของงานวิจัย ไปหาจุดเด่น จุดด้อยเพื่อพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุดให้เป็นระบบ มีรูปแบบที่ชัดเจน
2. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการประเมินพฤติกรรมบุคลากรเพื่อการจำแนกพฤติกรรมบุคคลแล้วหาแนวทางการบริหารคนแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมที่เหมาะสม มาใช้กับงานบริหารโรงเรียน ซึ่งจะมีข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร และสามารถมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล โดยดำเนินงานให้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง เครื่องมือการจำแนกพฤติกรรมบุคคล ครั้งนี้ที่เป็นนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการงานบุคคลในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรนำเครื่องมือการจำแนกพฤติกรรมบุคคล ไปใช้เป็นนวัตกรรมใน การจำแนกพฤติกรรมบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
2. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการประเมินพฤติกรรมบุคลากรเพื่อการจำแนกพฤติกรรมบุคคลแล้วหาแนวทาง การบริหารคนแต่ละประเภทอย่างเหมาะสม ซึ่งจะมีข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร และสามารถมอบหมายงานให้เหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการควรมีการประเมินและจำแนกบุคคลในสถานศึกษาด้วยเครื่องมือจำแนกพฤติกรรมบุคคลเพื่อทราบว่าแต่ละคนมีจุดเด่นจุดด้อยเพื่อนำข้อมูลมาเป็นประเด็นในการวางแผนนโยบายในการพัฒนาบุคลากรทั้งระบบได้

2. หน่วยงานภาครัฐและเอกชนควรมีการประเมินพฤติกรรมบุคลากรเพื่อการจำแนกพฤติกรรมบุคคลแล้วหาแนวทางการบริหารคนแต่ละประเภทอย่างเหมาะสม ได้แก่

2.1 ให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินตนเองด้วยเครื่องมือการจำแนกพฤติกรรมบุคคลเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหารให้บุคคลดังกล่าวควรปฏิบัติงานด้านใดที่เหมาะสมกับพฤติกรรมการทำงาน

2.2 ให้มีการประเมินกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยเครื่องมือการจำแนกพฤติกรรมบุคคลเพื่อทราบเจตคติที่เพื่อนร่วมงานแต่ละคนมีต่อกันว่าเป็นเช่นไร จะส่งผลให้ผู้บริหารมีข้อมูลในการตัดสินใจคัดสรรบุคคล ในการร่วมกันปฏิบัติงานเป็นทีมกับงานที่ได้รับมอบหมายต่างๆ

2.3 ให้ผู้บริหารประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเครื่องมือการจำแนกพฤติกรรมบุคคลเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหารคัดสรรบุคคลให้เหมาะสมกับงานที่จะมอบหมาย

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาการแนวทางการบริหารงานบุคคลกับบุคลากรประเภทต่างๆ ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้พฤติกรรมตามข้อค้นพบของการวิจัย

2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมบุคลากร เพื่อวิเคราะห์หาตัวแปรอิสระต่างๆ ที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรและสร้างรูปแบบการบริหารงานรายบุคคลในองค์กรตามองค์ประกอบและประเด็นที่สำคัญจากผลของการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

ชลภััสสรณ์ ศรีวรรณธรร. (2558). "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน :

กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร." Veridian E-Journal, Silpakorn University ปีที่ 8, ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน) : 197.

ประคัลภ์ ปิ่นทพลังกูร. (2555). "Think People Consulting / "Integrity พฤติกรรมสำคัญในการเป็นหัวหน้า". เข้าถึงเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2557 เข้าถึงได้จาก <http://prakal.wordpress.com/>

ไพบูลย์ ปัญญายุทธการ. (2554) "แนวทางการสร้าง competency เพื่อการเป็นผู้จัดการโครงการมืออาชีพ ตอนที่ 1 : Sense of Accountability" เข้าถึงวันที่ 5 มกราคม 2557 <http://www.knowledgertraining.com/index.php?tpid=0050>

มนสิกุล โอวาทเสถียร. (2548). "มีความสุขกับสัตว์ทั้ง 4 ในที่ทำงาน:หนู ผู้ compromise"

เข้าถึงเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 เข้าถึงได้จาก<http://www.nationjobs.com/content/tiptools/jobtips/template.php?conno=270>

ลีอรัตน์ อนุรัตน์พานิช. (2558). "ทัศนคติต่อ Generation Y ของผู้เข้าร่วมอบรมเรื่อง เข้าใจ ผูกพัน รักษา จูงใจ

Generation Y." Veridian E-Journal, Silpakorn University ปีที่ 8, ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน) : 45.

วนิดา แสงสารพันธ์. (2543). "การบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล". *วารสารนักบริหาร* ปีที่ 21,

ฉบับที่ 1 (เมษายน - มิถุนายน) : 19.

วรัญญพร จันทร์เสน. (2552). "ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ความผูกพันใจต่อเป้าหมาย และ

วิธีการสร้างอิทธิพลที่ส่งผลต่อผลปฏิบัติงานของนักธุรกิจอิสระในธุรกิจขายตรงหลายชั้น", กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2542). *จริยธรรมทางวิชาการ*. กรุงเทพฯ : เพ็องฟ้า.

สุธี พนาวาร. (2552). "Integrity : คุณสมบัติสำคัญที่ต้องมีในองค์กร" *Leadership*. ยูไนเต็ด บีซีเนิส คอนซัล

แตนท์ จำกัด ปีที่ 1, ฉบับที่ 1 (พฤศจิกายน - ธันวาคม) : 45

โสมนัส ฦ บางช้าง. (2543). “Good Governance การกำกับดูแลที่ดี”. *วารสารนักบริหาร* ปีที่21 ฉบับที่ 2
เมษายน : 50.

อดุล นาคะโร. (2551). *การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการตนเองโดยใช้กิจกรรม
แนะแนว สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2547) “ความซื่อสัตย์ (Integrity) ในการทำงาน ” เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด บริษัท
<http://www.hrcenter.co.th/index.php?module=columns>

เอมอร กฤษณะรังสรรค์ เทคนิคและวิธีการในการพัฒนาตน: เข้าถึงวันที่ 5 มกราคม 2557 เข้าถึงได้จาก
<http://www.geh2001.ssru.ac.th/file.php/1/u5.pdf>

ภาษาต่างประเทศ

Dhaliwal, S. S. (Ed.). (2004). *Good Governance in Local Self-Government*. Deep and Deep
Publishers: New Delhi. Graham. (2000). *Fundamentals of mechanical vibrations*.
New York : McGraw-Hill.

Greenberg, James,& Baron, Roderick. (1997). *Behavior in organizations*. 6th ed. Upper Saddle
River, NJ:Prentice-hall.

Johnson W. And Johnson R.. (1987). *Learning Together and Alone*. New Jersey :
Prentice – Hall.

Johnston , R. and Ronald A. Bavin. (1973). Herzberg and Job Satisfaction, *Personal Practice
Bulletin*, 299(2) June: 136-141.

Kanfer, H. F.. (1980). *Self-managementmethod*. New York: The PergamonPress.

Kelly E. Robert. (1992). *The Power of Followership*. New York : Doubleday/Currency.

Kirkpatrick and Locke. (1991). “Organizational Behavior”. Accessed February 5. 2014. Available
from <http://cowboymanager.blogspot.com/2011/08/28.html>

McClelland C. David. (1973). “Testing for competence rather than for intelligence,”
American Psychologist, 28(1) : 1-14.

Morrison, E.W, (1966). “Organizational Citizenship behavior as a critical link between
HRMpractices and service quality”. *Human Resource Management*, Vol.35, No. 4.

Muchinsky, M. P.. (2003). *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and
Organizational Psychology*. 7th ed. CA: Wadworth/Thomson Learning.

Mueller CW, McCloskey JC. (1990). “Nurses' job satisfaction: a proposed measure”.
Nurs Res. Mar-Apr; 39(2) : 112.

Organ, W. D. (2005). **Organizational citizenship behavior : The good soldier syndrome**,
Massachusetts : Heath & Company.

Packer Tanya. (2008). "The Self-Management Model of Care" Accessed February 5. 2014.
Available from <https://www.gotoknow.org/posts/214051>

Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach Podsakoff, P. M.; MacKenzie, S. B.; Paine, J. B. &
Bachrach, D. G.. (2000). "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the
Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research". **Journal of
Management**. 26(3) : 513-563.

R. M. Barrick and K. M. Mount. (2001). "Autonomy as a Moderator of the Relationships Between the Big
Five Personality Dimensions and Job Performance." **Journal of Applied Psychology** : 78.