

แผนบริหารการสอนประจำบทที่ 1

หัวข้อเนื้อหา

1. ความหมายและความสำคัญของบุคลิกภาพ
2. ขอบเขตของการศึกษาบุคลิกภาพ
3. ทฤษฎีบุคลิกภาพที่สำคัญ
4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ
5. บุคลิกภาพกับความสำเร็จในการทำงาน

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. อธิบายความหมายของบุคลิกภาพได้ ผู้เรียนสามารถนิยามและอธิบายความสำคัญของบุคลิกภาพต่อการเป็นผู้นำ
2. ระบุขอบเขตการศึกษาบุคลิกภาพได้ ผู้เรียนสามารถจำแนกมิติต่างๆ ในการศึกษาบุคลิกภาพ
3. เปรียบเทียบทฤษฎีบุคลิกภาพได้ ผู้เรียนสามารถอธิบายและเปรียบเทียบทฤษฎีบุคลิกภาพหลักๆ
4. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อบุคลิกภาพได้ ผู้เรียนสามารถระบุปัจจัยพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม
5. ประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงานได้ ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงบุคลิกภาพกับความสำเร็จในงาน

วิธีการสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน

1. ผู้สอนบรรยายเนื้อหาสำคัญโดยใช้ตัวอย่างจากสถานการณ์จริง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จัดการอภิปรายกลุ่มย่อยเพื่อวิเคราะห์กรณีศึกษา
2. จัดกิจกรรมประเมินบุคลิกภาพของผู้เรียนด้วยแบบทดสอบมาตรฐาน ให้ผู้เรียนสะท้อนคิดและวิเคราะห์ผลที่ได้ จัดกิจกรรมบทบาทสมมติเพื่อฝึกการปรับใช้บุคลิกภาพในสถานการณ์ต่างๆ
3. มอบหมายให้ผู้เรียนศึกษาและวิเคราะห์บุคลิกภาพของผู้นำที่น่าสนใจ นำเสนอผลการศึกษาหน้าชั้นเรียน แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน

สื่อการเรียนการสอน

1. เอกสารประกอบการสอน เอกสารสรุปเนื้อหาสำคัญที่ผู้สอนจัดทำขึ้น ประกอบด้วยแผนภาพ ตาราง และตัวอย่างที่เข้าใจง่าย
2. สื่อนำเสนอดิจิทัล ไฟล์ PowerPoint ที่มีภาพประกอบและแผนภูมิ วิดีโอคลิปสั้นๆ ที่แสดงตัวอย่างบุคลิกภาพแบบต่างๆ
3. แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบประเมินบุคลิกภาพที่เป็นมาตรฐาน เช่น DISC, MBTI หรือ Big Five พร้อมคู่มือการแปลผล
4. กรณีศึกษา เรื่องราวของผู้นำองค์กรที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลว บทความวิเคราะห์บุคลิกภาพของบุคคลสำคัญ
5. แพลตฟอร์มออนไลน์ ระบบ LMS สำหรับแจกเอกสารและส่งงาน เว็บไซต์หรือแอปพลิเคชันที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลิกภาพ

การวัดผลและประเมินผล

1. การทดสอบความรู้ ข้อสอบปรนัยและอัตนัยเพื่อวัดความเข้าใจในเนื้อหาทฤษฎี โดยเน้นการประยุกต์ใช้ความรู้มากกว่าการท่องจำ
2. การประเมินการมีส่วนร่วม สังเกตและบันทึกการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน การอภิปราย และการทำกิจกรรมกลุ่ม
3. การประเมินจากงานที่มอบหมาย ตรวจสอบรายงานการวิเคราะห์บุคลิกภาพ โดยดูความถูกต้องของการใช้ทฤษฎีและความลึกซึ้งของการวิเคราะห์
4. การประเมินการนำเสนอ ประเมินทักษะการนำเสนอ การตอบคำถาม และการใช้สื่อประกอบการนำเสนออย่างเหมาะสม
5. การประเมินการพัฒนาตนเอง ตรวจสอบแฟ้มสะสมงานและบันทึกการเรียนรู้ของผู้เรียน ดูพัฒนาการและการนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง

บทที่ 1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสำเร็จและความสัมพันธ์ในชีวิตของมนุษย์ทุกคน ในยุคที่โลกธุรกิจมีการแข่งขันสูงและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การทำความเข้าใจและพัฒนาบุคลิกภาพกลายเป็นทักษะที่ขาดไม่ได้สำหรับผู้ที่ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานและการใช้ชีวิต บทนี้จะพาผู้เรียนสำรวจความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพอย่างครอบคลุม ตั้งแต่ความหมายและความสำคัญ ไปจนถึงการประยุกต์ใช้ในบริบทขององค์กรสมัยใหม่

การศึกษาบุคลิกภาพไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่เป็นศาสตร์ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดศตวรรษที่ผ่านมา นักจิตวิทยาและนักวิชาการได้พยายามทำความเข้าใจธรรมชาติของบุคลิกภาพมนุษย์ผ่านทฤษฎีและการวิจัยมากมาย ความรู้เหล่านี้ไม่เพียงช่วยให้เราเข้าใจตนเองและผู้อื่นได้ดีขึ้น แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและสร้างความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพ

ในบทนี้ เราจะเริ่มต้นด้วยการทำความเข้าใจความหมายและความสำคัญของบุคลิกภาพจากมุมมองที่หลากหลาย ศึกษาขอบเขตของการศึกษาบุคลิกภาพที่ครอบคลุมทั้งมิติภายนอกและภายใน สำรวจทฤษฎีบุคลิกภาพที่สำคัญซึ่งให้กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์และเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ พิจารณาปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในการทำงาน

การเรียนรู้เนื้อหาในบทนี้จะเป็นรากฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาตนเองและการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนจะได้รับความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันและการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ การพัฒนาจุดแข็งและปรับปรุงจุดอ่อน หรือการสร้างภาพลักษณ์ทางวิชาชีพที่น่าเชื่อถือ ความรู้เหล่านี้จะช่วยให้ผู้เรียนมีความได้เปรียบในการแข่งขันและสามารถปรับตัวได้ดีในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

1.1 ความหมายและความสำคัญของบุคลิกภาพ

ในยุคที่การแข่งขันทางธุรกิจทวีความรุนแรงและองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บุคลิกภาพได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสำเร็จขององค์กรและบุคคล การทำความเข้าใจเรื่องบุคลิกภาพจึงไม่ใช่เพียงการศึกษาทางจิตวิทยาเท่านั้น แต่เป็นองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ บุคลิกภาพส่งผลต่อวิถีคิด การตัดสินใจ รูปแบบการทำงาน และการสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กร ผู้นำที่เข้าใจบุคลิกภาพของตนเองและผู้อื่นจะสามารถบริหารทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

การศึกษาบุคลิกภาพในบริบทองค์กรยุคใหม่มีความซับซ้อนมากขึ้น เนื่องจากต้องคำนึงถึงความหลากหลายของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กรที่เปลี่ยนแปลง และเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาท องค์กรชั้นนำทั่วโลกได้นำแนวคิดเรื่องบุคลิกภาพมาใช้ในกระบวนการสรรหาบุคลากร การพัฒนาทีมงาน และการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ การเข้าใจบุคลิกภาพช่วยให้องค์กรสามารถจัดวางบุคลากรได้เหมาะสมกับงาน สร้างทีมที่มีความสมดุล และพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลได้อย่างเต็มที่

นอกจากนี้ บุคลิกภาพยังมีความสำคัญต่อการสร้างภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือในโลกธุรกิจ ผู้นำที่มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความไว้วางใจ

จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การพัฒนาบุคลิกภาพจึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าสำหรับทั้งบุคคลและองค์กร โดยเฉพาะในยุคที่ทุนมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร การเข้าใจและพัฒนาบุคลิกภาพอย่างเป็นระบบจะช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและนำไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน

ความหมายและความสำคัญของบุคลิกภาพเป็นพื้นฐานสำคัญที่ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรควรทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ บุคลิกภาพไม่ได้หมายถึงเพียงลักษณะภายนอกที่ปรากฏ แต่ครอบคลุมถึงรูปแบบการคิด อารมณ์ ความรู้สึก และพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอ ในบริบทขององค์กรยุคใหม่ บุคลิกภาพมีบทบาทสำคัญในการกำหนดประสิทธิภาพการทำงาน คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

การทำความเข้าใจบุคลิกภาพในมิติต่างๆ ช่วยให้เราสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ได้อย่างเป็นระบบ ทำนายแนวโน้มการตอบสนองในสถานการณ์ต่างๆ และออกแบบวิธีการทำงานที่เหมาะสม องค์กรที่ประสบความสำเร็จมักให้ความสำคัญกับการประเมินและพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากร เพื่อสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ในบทนี้ เราจะสำรวจนิยามของบุคลิกภาพจากมุมมองที่หลากหลาย ศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในการทำงาน วิเคราะห์ผลกระทบของบุคลิกภาพต่อภาพลักษณ์ทางวิชาชีพ และทำความเข้าใจว่าบุคลิกภาพส่งผลต่อการรับรู้ในสังคมอย่างไร การเรียนรู้เนื้อหาเหล่านี้จะเป็นรากฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาตนเองและการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

1.1.1 นิยามบุคลิกภาพในมุมมองต่างๆ

บุคลิกภาพเป็นคำที่มีความหมายกว้างขวางและได้รับการนิยามแตกต่างกันไปตามมุมมองของแต่ละสาขาวิชา ในทางจิตวิทยา บุคลิกภาพหมายถึงรูปแบบที่คงที่และเป็นเอกลักษณ์ของความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ เป็นการผสมผสานระหว่างลักษณะนิสัยที่ติดตัวมาแต่กำเนิดและประสบการณ์ที่ได้รับจากสิ่งแวดล้อม

จากมุมมองทางสังคมวิทยา บุคลิกภาพถูกมองว่าเป็นผลผลิตของปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เป็นบทบาทที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังของสังคม บุคลิกภาพในแง่นี้จึงมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามบริบททางสังคมที่แตกต่างกัน ขณะที่มุมมองทางธุรกิจมักเน้นที่บุคลิกภาพในฐานะปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ความสามารถในการเป็นผู้นำ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ในบริบทขององค์กรสมัยใหม่ บุคลิกภาพถูกนิยามในเชิงบูรณาการมากขึ้น โดยครอบคลุมทั้งคุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะทางอารมณ์ และความสามารถในการปรับตัว นักวิชาการด้านการจัดการมองว่าบุคลิกภาพเป็น "ทุนทางจิตวิทยา" ที่สามารถพัฒนาและนำมาใช้เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน บุคลิกภาพจึงไม่ใช่สิ่งที่หยุดนิ่ง แต่เป็นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ

การเข้าใจนิยามบุคลิกภาพจากหลากหลายมุมมองช่วยให้เราตระหนักถึงความซับซ้อนและความสำคัญของการศึกษาบุคลิกภาพอย่างรอบด้าน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.2 ความเชื่อมโยงระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จ

ความสำเร็จในการทำงานและชีวิตมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล งานวิจัยจำนวนมากพบว่าบุคลิกภาพบางประเภทมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพและบทบาทที่

แตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น บุคคลที่มีความมุ่งมั่น มีวินัยในตนเอง และมีความรับผิดชอบสูง มักจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและก้าวหน้าในอาชีพได้เร็วกว่า

ในยุคดิจิทัลที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว บุคลิกภาพที่มีความยืดหยุ่น เปิดรับประสบการณ์ใหม่ และสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง กลายเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จ ผู้ที่มีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะมีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่าในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เน้นการร่วมมือ

อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพประเภทใดประเภทหนึ่งเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างบุคลิกภาพกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมขององค์กร บุคคลที่เข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคลิกภาพตนเอง สามารถเลือกเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม พัฒนาทักษะที่จำเป็น และปรับตัวได้อย่างเหมาะสม จะมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จมากกว่า

การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อความสำเร็จไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงตัวตนทั้งหมด แต่เป็นการเสริมสร้างจุดแข็ง จัดการกับจุดอ่อน และพัฒนาทักษะใหม่ที่มีจำเป็นต่อความสำเร็จในบริบทที่เฉพาะเจาะจง องค์กรที่ตระหนักถึงความสำคัญนี้จึงมักลงทุนในการประเมินและพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ

1.1.3 บุคลิกภาพกับภาพลักษณ์ทางวิชาชีพ

ภาพลักษณ์ทางวิชาชีพเป็นการรับรู้โดยรวมที่ผู้อื่นมีต่อความเป็นมืออาชีพของเรา ซึ่งบุคลิกภาพมีบทบาทสำคัญในการกำหนดภาพลักษณ์นี้ ในโลกธุรกิจที่การสร้างความประทับใจแรกมีความสำคัญ บุคลิกภาพที่แสดงออกผ่านการแต่งกาย น้ำเสียง ภาษากาย และพฤติกรรมต่างๆ จะส่งผลโดยตรงต่อการรับรู้ความน่าเชื่อถือและความสามารถของบุคคล

บุคลิกภาพที่มั่นใจ สุภาพ และเป็นมืออาชีพ จะช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และผู้บริหาร การแสดงออกที่สอดคล้องกันระหว่างบุคลิกภาพกับค่านิยมขององค์กรจะช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ ในทางกลับกัน บุคลิกภาพที่ขาดความเป็นมืออาชีพ เช่น การขาดความรับผิดชอบ การไม่รักษาเวลา หรือการสื่อสารที่ไม่เหมาะสม อาจทำลายภาพลักษณ์และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

ในยุคของสื่อสังคมออนไลน์ บุคลิกภาพและภาพลักษณ์ทางวิชาชีพมีความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากข้อมูลและพฤติกรรมของเราสามารถเผยแพร่และคงอยู่ได้นาน การจัดการบุคลิกภาพออนไลน์ให้สอดคล้องกับภาพลักษณ์ทางวิชาชีพจึงเป็นทักษะสำคัญที่บุคลากรยุคใหม่ต้องพัฒนา การแสดงออกที่เหมาะสม ทั้งในโลกจริงและโลกออนไลน์ จะช่วยสร้างแบรนด์ส่วนบุคคลที่แข็งแกร่ง

องค์กรชั้นนำจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ เพราะตระหนักว่าบุคลากรที่มีบุคลิกภาพดีจะเป็นตัวแทนที่ดีขององค์กร สร้างความประทับใจให้กับลูกค้า และช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรในภาพรวม

1.1.4 ผลกระทบของบุคลิกภาพต่อการรับรู้ในสังคม

บุคลิกภาพมีอิทธิพลอย่างมากต่อวิธีที่สังคมรับรู้และตอบสนองต่อเรา การแสดงออกทางบุคลิกภาพเป็นเสมือนสัญญาณที่ส่งออกไปยังผู้อื่น ทำให้เกิดการตีความและสร้างความคาดหวังต่อพฤติกรรมของเรา บุคคลที่มีบุคลิกภาพเปิดเผย ร่าเริง และเป็นมิตร มักได้รับการรับรู้ในเชิงบวก ถูกมองว่าเข้าถึงง่าย และมักได้รับโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์มากกว่า

ในบริบทขององค์กร การรับรู้ทางสังคมที่เกิดจากบุคลิกภาพส่งผลต่อการได้รับมอบหมายงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ ผู้ที่มีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นผู้นำ เช่น ความมั่นใจ การตัดสินใจที่ดี และความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ มักได้รับการรับรู้ว่าเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับตำแหน่งบริหาร แม้ว่าอาจยังขาดประสบการณ์ในบางด้าน

อย่างไรก็ตาม การรับรู้ทางสังคมอาจมีอคติและไม่สะท้อนความเป็นจริงทั้งหมด บุคลิกภาพที่เย็บขริมอาจถูกมองว่าขาดความมั่นใจ ทั้งที่อาจมีความสามารถสูง หรือบุคลิกภาพที่แสดงออกมากอาจถูกมองว่าก้าวร้าว การตระหนักถึงผลกระทบนี้จะช่วยให้เราสามารถปรับการแสดงออกให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยไม่สูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง

การพัฒนาความไวต่อการรับรู้ทางสังคมและการจัดการบุคลิกภาพอย่างยืดหยุ่นจึงเป็นทักษะสำคัญในการทำงาน การเข้าใจว่าบุคลิกภาพของเราส่งผลต่อผู้อื่นอย่างไร และการปรับการสื่อสารให้เหมาะสมกับผู้รับสาร จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

1.2 ขอบเขตของการศึกษาบุคลิกภาพ

การศึกษาบุคลิกภาพเป็นศาสตร์ที่มีขอบเขตกว้างขวางและซับซ้อน ครอบคลุมทั้งมิติที่สังเกตได้จากภายนอกและกระบวนการทางจิตใต้สำนึกที่อยู่ในใจ ในบริบทของการบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่ การทำความเข้าใจขอบเขตของการศึกษาบุคลิกภาพอย่างครอบคลุมจะช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถวิเคราะห์และพัฒนาตนเองได้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งเข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่นในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

บุคลิกภาพไม่ได้เป็นเพียงสิ่งเดียวที่แยกส่วนไม่ได้ แต่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลายมิติที่เชื่อมโยงและส่งผลซึ่งกันและกัน การแบ่งขอบเขตการศึกษาออกเป็นบุคลิกภาพภายนอกและภายในช่วยให้เราเข้าใจความซับซ้อนของมนุษย์ได้ชัดเจนขึ้น บุคลิกภาพภายนอกที่แสดงออกผ่านพฤติกรรม การแต่งกาย และการสื่อสาร อาจไม่สะท้อนบุคลิกภาพภายในที่แท้จริงเสมอไป การเข้าใจความแตกต่างนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น นอกจากนี้ บุคลิกภาพยังมีความเป็นพลวัตและปรับเปลี่ยนได้ตามสภาพแวดล้อม บุคคลเดียวกันอาจแสดงบุคลิกภาพที่แตกต่างกันในบริบทที่ต่างกัน เช่น ที่บ้าน ที่ทำงาน หรือในสังคม การตระหนักถึงความยืดหยุ่นนี้ช่วยให้เราไม่ตัดสินผู้อื่นจากการพบเห็นเพียงครั้งเดียวหรือในสถานการณ์เดียว และเปิดโอกาสให้เข้าใจผู้อื่นอย่างรอบด้านมากขึ้น

การแยกแยะระหว่างบุคลิกลักษณะและบุคลิกภาพก็เป็นอีกประเด็นสำคัญในการศึกษา บุคลิกลักษณะเป็นคุณสมบัติเฉพาะที่ค่อนข้างคงที่ ขณะที่บุคลิกภาพเป็นภาพรวมที่ซับซ้อนและมีพลวัต การเข้าใจความแตกต่างนี้จะช่วยให้เราวิเคราะห์และพัฒนาบุคลิกภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นที่การพัฒนาในระดับองค์กรมากกว่าการเปลี่ยนแปลงลักษณะย่อยๆ เพียงอย่างเดียว

ขอบเขตของการศึกษาบุคลิกภาพครอบคลุมมิติที่หลากหลายและเชื่อมโยงกัน ตั้งแต่สิ่งที่สังเกตได้ชัดเจนจากภายนอก ไปจนถึงกระบวนการทางความคิดและอารมณ์ที่ซับซ้อนภายใน การทำความเข้าใจขอบเขตเหล่านี้เป็นระบบจะช่วยให้เราสามารถวิเคราะห์บุคลิกภาพได้อย่างครบถ้วนและนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองและการบริหารจัดการองค์กร

การแบ่งขอบเขตการศึกษาบุคลิกภาพออกเป็นภายนอกและภายในไม่ได้หมายความว่าทั้งสองส่วนแยกจากกันโดยสิ้นเชิง ในทางกลับกัน บุคลิกภาพภายในมักเป็นรากฐานที่กำหนดการแสดงออกภายนอก

ขณะที่ประสบการณ์และการตอบรับจากภายนอกก็ย้อนกลับมาหล่อหลอมบุคลิกภาพภายใน การศึกษาความสัมพันธ์แบบพลวัตนี้จึงเป็นหัวใจสำคัญของการเข้าใจบุคลิกภาพอย่างลึกซึ้ง

สภาพแวดล้อมเป็นอีกมิติสำคัญที่ต้องพิจารณา เนื่องจากบุคลิกภาพไม่ได้แสดงออกในสุญญากาศ แต่เกิดขึ้นในบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่เฉพาะเจาะจง การเข้าใจว่าบุคลิกภาพสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์จะช่วยให้เรามีความยืดหยุ่นในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การทำความเข้าใจขอบเขตของการศึกษาบุคลิกภาพอย่างครอบคลุมจะเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการเรียนรู้ในหัวข้อต่อไป และช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองและการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.1 บุคลิกภาพภายนอก (External Personality)

บุคลิกภาพภายนอกหมายถึงลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้ผู้อื่นสังเกตเห็นได้ ครอบคลุมทั้งรูปลักษณ์ทางกายภาพ การแต่งกาย ท่าทาง น้ำเสียง วิธีการพูด และพฤติกรรมต่างๆ ในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น บุคลิกภาพภายนอกเป็นสิ่งแรกที่ผู้อื่นรับรู้และใช้ในการสร้างความประทับใจแรก จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบททางสังคมและการทำงาน

องค์ประกอบสำคัญของบุคลิกภาพภายนอกได้แก่ การนำเสนอตนเอง (self-presentation) ซึ่งรวมถึงการเลือกเสื้อผ้า ทรงผม และการดูแลรูปลักษณ์ให้เหมาะสมกับบทบาทและสถานการณ์ พฤติกรรมทางสังคม เช่น มารยาท การทักทาย และวิธีการสื่อสารกับผู้อื่น รวมถึงทักษะทางสังคมต่างๆ ที่แสดงออกในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

บุคลิกภาพภายนอกมีลักษณะที่ปรับเปลี่ยนได้ง่ายกว่าบุคลิกภาพภายใน บุคคลสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะการนำเสนอตนเอง ปรับปรุงมารยาท หรือเปลี่ยนแปลงรูปลักษณ์ให้เหมาะสมกับเป้าหมายที่ต้องการ อย่างไรก็ตาม การแสดงบุคลิกภาพภายนอกที่ไม่สอดคล้องกับตัวตนที่แท้จริงอาจสร้างความเครียดและไม่ยั่งยืนในระยะยาว

ในองค์กรสมัยใหม่ บุคลิกภาพภายนอกมีบทบาทสำคัญในการสร้างภาพลักษณ์วิชาชีพ การได้รับการยอมรับ และโอกาสความก้าวหน้า การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกให้เหมาะสมจึงเป็นทักษะที่จำเป็น แต่ควรทำควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลิกภาพภายในเพื่อความสมดุลและความเป็นตัวของตัวเองที่แท้จริง

1.2.2 บุคลิกภาพภายใน (Internal Personality)

บุคลิกภาพภายในเป็นมิติที่ลึกซึ้งและซับซ้อนของบุคลิกภาพ ประกอบด้วยความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อารมณ์ แรงจูงใจ และกระบวนการทางจิตใจต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล แม้จะไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง แต่บุคลิกภาพภายในเป็นรากฐานที่กำหนดพฤติกรรมและการตัดสินใจของบุคคล

องค์ประกอบหลักของบุคลิกภาพภายในได้แก่ ระบบความเชื่อและค่านิยมที่เป็นหลักในการดำเนินชีวิต รูปแบบการคิดและการประมวลผลข้อมูล วิธีการจัดการกับอารมณ์และความเครียด ระดับความมั่นใจและการเห็นคุณค่าในตนเอง รวมถึงแรงจูงใจและเป้าหมายในชีวิต สิ่งเหล่านี้ทำงานร่วมกันในการกำหนดว่าบุคคลจะตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ อย่างไร

บุคลิกภาพภายในมีความคงที่มากกว่าบุคลิกภาพภายนอก เนื่องจากเป็นผลจากการหล่อหลอมตั้งแต่วัยเด็กและประสบการณ์ชีวิตที่สั่งสม การเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพภายในต้องใช้เวลาและความพยายามมากกว่า อาจต้องผ่านกระบวนการพัฒนาตนเอง การบำบัด หรือประสบการณ์ที่มีผลกระทบอย่างลึกซึ้ง

การเข้าใจบุคลิกภาพภายในของตนเองมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาตนเองและความสุขในชีวิต เมื่อบุคคลเข้าใจแรงจูงใจ ความกลัว และค่านิยมของตนเอง จะสามารถตัดสินใจและเลือกเส้นทางชีวิตที่สอดคล้องกับตัวตนที่แท้จริง นำไปสู่ความพึงพอใจและความสำเร็จที่ยั่งยืน ในบริบทองค์กร การเข้าใจบุคลิกภาพภายในช่วยในการเลือกอาชีพที่เหมาะสม การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการเป็นผู้นำที่มีความเป็นตัวของตัวเอง

1.2.3 บุคลิกภาพในสภาพแวดล้อมต่างๆ

บุคลิกภาพไม่ได้เป็นสิ่งที่คงที่และแสดงออกเหมือนกันในทุกสถานการณ์ แต่มีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ปรากฏการณ์นี้เรียกว่า "ความแปรปรวนของบุคลิกภาพตามสถานการณ์" (situational personality variance) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามนุษย์มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับบริบทต่างๆ

ในสภาพแวดล้อมการทำงาน บุคคลอาจแสดงบุคลิกภาพที่เป็นทางการ มีระเบียบวินัย และมุ่งเน้นผลงาน ขณะที่ในบริบทส่วนตัวกับครอบครัวหรือเพื่อนสนิท อาจแสดงความเป็นกันเอง ผ่อนคลาย และแสดงอารมณ์ได้อย่างเปิดเผยมากขึ้น การปรับเปลี่ยนนี้ไม่ได้หมายความว่าบุคคลไม่จริงจัง แต่เป็นการแสดงออกที่เหมาะสมกับบทบาทและความคาดหวังในแต่ละสถานการณ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการแสดงบุคลิกภาพในสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้แก่ บรรทัดฐานทางสังคม และวัฒนธรรมของสถานที่นั้น ความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อม ระดับความเป็นทางการของสถานการณ์ และเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ นอกจากนี้ ประสบการณ์และความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมก็ส่งผลต่อการแสดงออกของบุคลิกภาพ

การตระหนักถึงความแปรปรวนของบุคลิกภาพตามสภาพแวดล้อมมีประโยชน์หลายประการ ช่วยให้เราไม่ตัดสินผู้อื่นจากพฤติกรรมในสถานการณ์เดียว เข้าใจความซับซ้อนของพฤติกรรมมนุษย์ และพัฒนาความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทต่างๆ อย่างไรก็ตาม การรักษาความสอดคล้องของบุคลิกภาพหลักในทุกสถานการณ์ก็มีความสำคัญเพื่อรักษาความน่าเชื่อถือและความเป็นตัวของตัวเอง

ในองค์กรสมัยใหม่ที่มีความหลากหลายและต้องทำงานข้ามวัฒนธรรม ความสามารถในการปรับบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันถือเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

1.2.4 ความแตกต่างระหว่างบุคลิกลักษณะและบุคลิกภาพ

บุคลิกลักษณะ (personality traits) และบุคลิกภาพ (personality) เป็นคำที่มักถูกใช้สลับกันแต่มีความหมายที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน บุคลิกลักษณะหมายถึงคุณสมบัติหรือลักษณะเฉพาะที่ค่อนข้างคงที่และสม่ำเสมอของบุคคล เช่น ความเป็นคนเปิดเผย ความรอบคอบ หรือความมีน้ำใจ ขณะที่บุคลิกภาพเป็นภาพรวมที่ซับซ้อนของบุคลิกลักษณะหลายๆ อย่างที่ผสมผสานกันเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล

บุคลิกลักษณะมักถูกจัดกลุ่มและวัดด้วยเครื่องมือทางจิตวิทยา เช่น Big Five Personality Traits ที่แบ่งเป็น 5 มิติหลัก ได้แก่ การเปิดรับประสบการณ์ ความมีจิตสำนึก ความเป็นคนเปิดเผย ความเป็นมิตร และความมั่นคงทางอารมณ์ แต่ละบุคคลจะมีระดับของแต่ละลักษณะที่แตกต่างกัน การผสมผสานที่เป็นเอกลักษณ์นี้คือสิ่งที่สร้างบุคลิกภาพโดยรวม

ความแตกต่างที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ บุคลิกลักษณะสามารถแยกวิเคราะห์และประเมินได้ทีละอย่าง ขณะที่บุคลิกภาพต้องพิจารณาแบบองค์รวมที่มีความสัมพันธ์ซับซ้อนระหว่างลักษณะต่างๆ รวมถึงอิทธิพลจากประสบการณ์ สภาพแวดล้อม และบริบททางสังคม บุคลิกภาพจึงมีความเป็นพลวัตมากกว่าบุคลิกลักษณะเดี่ยวๆ

การเข้าใจความแตกต่างนี้มีประโยชน์ในการพัฒนาตนเองและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การประเมินบุคลิกลักษณะช่วยระบุจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา แต่การเข้าใจบุคลิกภาพโดยรวมจะช่วยให้การวางแผนพัฒนาที่เหมาะสมและยั่งยืน ในองค์กร การใช้ข้อมูลบุคลิกลักษณะควบคู่กับการพิจารณาบุคลิกภาพโดยรวมจะช่วยให้การจัดวางบุคลากร การพัฒนาทีมงาน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

1.3 ทฤษฎีบุคลิกภาพที่สำคัญ

ทฤษฎีบุคลิกภาพเป็นกรอบแนวคิดที่นักจิตวิทยาและนักวิชาการพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายธรรมชาติของบุคลิกภาพมนุษย์ ตลอดศตวรรษที่ผ่านมา มีทฤษฎีบุคลิกภาพมากมายถูกนำเสนอ แต่ละทฤษฎีมีมุมมองและวิธีการอธิบายที่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นความซับซ้อนและหลากหลายของบุคลิกภาพมนุษย์ การศึกษาทฤษฎีเหล่านี้ไม่เพียงช่วยให้เราเข้าใจตนเองและผู้อื่นได้ดีขึ้น แต่ยังเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่

ทฤษฎีบุคลิกภาพที่สำคัญแต่ละทฤษฎีเกิดขึ้นในบริบททางประวัติศาสตร์และสังคมที่ต่างกัน ตั้งแต่ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ที่เน้นบทบาทของจิตใต้สำนึก ไปจนถึงทฤษฎีสมัยใหม่ที่อิงหลักฐานเชิงประจักษ์มากขึ้น การเข้าใจที่มาและหลักการของแต่ละทฤษฎีจะช่วยให้เราสามารถเลือกใช้แนวคิดที่เหมาะสมกับบริบทและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ในบริบทขององค์กรยุคใหม่ การนำทฤษฎีบุคลิกภาพมาประยุกต์ใช้มีประโยชน์หลายประการ ช่วยในการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาทีมงาน การออกแบบระบบแรงจูงใจ และการพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้บริหารที่เข้าใจทฤษฎีบุคลิกภาพจะสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคลากร คาดการณ์ปฏิกิริยาในสถานการณ์ต่างๆ และออกแบบวิธีการจัดการที่เหมาะสมกับความแตกต่างของแต่ละบุคคล

การศึกษาทฤษฎีบุคลิกภาพไม่ควรยึดติดกับทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่ง แต่ควรพิจารณาแต่ละทฤษฎีเป็นมุมมองที่เสริมซึ่งกันและกัน ทฤษฎีแต่ละทฤษฎีมีจุดเด่นและข้อจำกัดที่ต่างกัน การบูรณาการแนวคิดจากหลายทฤษฎีจะช่วยให้เราเข้าใจบุคลิกภาพมนุษย์ได้อย่างรอบด้านและนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานและการดำเนินชีวิต

ทฤษฎีบุคลิกภาพที่สำคัญเป็นรากฐานทางวิชาการที่ช่วยให้เราเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์อย่างเป็นระบบ แต่ละทฤษฎีนำเสนอกรอบความคิดที่แตกต่างกันในการอธิบายว่าบุคลิกภาพเกิดขึ้นได้อย่างไร มีองค์ประกอบอะไรบ้าง และสามารถเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ การศึกษาทฤษฎีเหล่านี้จึงเป็นการเปิดมุมมองที่หลากหลายในการมองและเข้าใจมนุษย์ ในบทนี้ เราจะศึกษาทฤษฎีบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลและถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลายในวงการวิชาการและการปฏิบัติ ตั้งแต่ทฤษฎีคลาสสิกที่วางรากฐานการศึกษาบุคลิกภาพ ไปจนถึงทฤษฎีร่วมสมัยที่ได้รับการพิสูจน์ด้วยงานวิจัยเชิงประจักษ์ แต่ละทฤษฎีมีคุณค่าในการอธิบายแง่มุมต่างๆ ของบุคลิกภาพ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทที่ต่างกัน

การเลือกทฤษฎีบุคลิกภาพที่ทฤษฎีหลักในบทนี้พิจารณาจากความสำคัญทางประวัติศาสตร์ การยอมรับในวงวิชาการ และความเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กร ทฤษฎีเหล่านี้ครอบคลุมมุมมองที่

หลากหลาย ตั้งแต่การเน้นจิตใต้สำนึก การวัดเชิงประจักษ์ อิทธิพลของสังคม และแรงจูงใจของมนุษย์ การเข้าใจทฤษฎีเหล่านี้ได้อย่างถ่องแท้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับนักศึกษาและผู้ที่ทำงานด้านการบริหารจัดการองค์กร

1.3.1 ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ (Freud's Psychoanalytic Theory)

ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของซิกมันด์ ฟรอยด์ ถือเป็นทฤษฎีบุคลิกภาพแรกๆ ที่มีอิทธิพลอย่างมาก ต่อการศึกษาจิตวิทยา ฟรอยด์เสนอว่าบุคลิกภาพของมนุษย์ถูกขับเคลื่อนโดยแรงขับทางจิตใต้สำนึกที่เราไม่รู้ตัว โดยแบ่งจิตใจออกเป็นสามระดับ คือ จิตสำนึก (conscious) จิตก่อนสำนึก (preconscious) และจิตใต้สำนึก (unconscious) ซึ่งจิตใต้สำนึกมีบทบาทสำคัญที่สุดในการกำหนดพฤติกรรม

ฟรอยด์ยังเสนอโครงสร้างบุคลิกภาพสามส่วน ได้แก่ อิด (Id) ที่เป็นแหล่งของสัญชาตญาณและความต้องการพื้นฐาน อีโก้ (Ego) ที่ทำหน้าที่ประสานระหว่างความต้องการกับความเป็นจริง และซูเปอร์อีโก้ (Superego) ที่เป็นมโนธรรมและอุดมคติ ความขัดแย้งระหว่างสามส่วนนี้เป็นที่มาของพฤติกรรมและปัญหาทางจิตใจ

แม้ทฤษฎีของฟรอยด์จะถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าขาดหลักฐานเชิงประจักษ์และเน้นแรงขับทางเพศมากเกินไป แต่แนวคิดหลายอย่างยังคงมีคุณค่า เช่น บทบาทของจิตใต้สำนึก กลไกป้องกันทางจิต และความสำคัญของประสบการณ์วัยเด็ก ในบริบทองค์กร การเข้าใจว่าพฤติกรรมของบุคคลอาจมีรากเหง้าจากแรงจูงใจที่ไม่รู้ตัวช่วยให้เราเข้าใจความซับซ้อนของพฤติกรรมมนุษย์

การประยุกต์ใช้ในองค์กรอาจรวมถึงการตระหนักว่าความขัดแย้งในที่ทำงานอาจมีรากเหง้าลึกกว่าที่เห็น การใช้กลไกป้องกันทางจิตเพื่อเข้าใจปฏิกิริยาของบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลง และการให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทางจิตใจเพื่อให้บุคลากรแสดงศักยภาพได้เต็มที่

1.3.2 ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Personality Traits)

ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบหรือ Big Five เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน พัฒนาจากการวิเคราะห์ทางสถิติและงานวิจัยเชิงประจักษ์มากมาย ทฤษฎีนี้เสนอว่าบุคลิกภาพของมนุษย์สามารถอธิบายได้ด้วยมิติหลัก 5 มิติ ที่เรียกว่า OCEAN ตามอักษรย่อภาษาอังกฤษ

มิติทั้งห้าประกอบด้วย การเปิดรับประสบการณ์ (Openness) ที่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์และการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ความมีจิตสำนึก (Conscientiousness) ที่แสดงถึงความรับผิดชอบและการมีระเบียบวินัย การแสดงออก (Extraversion) ที่เกี่ยวกับความกระตือรือร้นและการชอบเข้าสังคม ความเป็นมิตร (Agreeableness) ที่แสดงถึงความร่วมมือและความเห็นอกเห็นใจ และความมั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism) ที่เกี่ยวกับการจัดการความเครียดและอารมณ์

จุดเด่นของทฤษฎีนี้คือมีเครื่องมือวัดที่เชื่อถือได้และผลการวิจัยที่สนับสนุนจากหลายวัฒนธรรม ในองค์กร Big Five ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในการคัดเลือกบุคลากร โดยพบว่าความมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์สูงกับผลการปฏิบัติงาน การแสดงออกเหมาะกับงานขายและการนำเสนอ ขณะที่การเปิดรับประสบการณ์สำคัญสำหรับงานที่ต้องการความคิดสร้างสรรค์

การประยุกต์ใช้ Big Five ในองค์กรช่วยในการจัดทีมที่มีความสมดุล การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคล และการสร้างเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม ควรใช้ร่วมกับปัจจัยอื่นๆ และไม่ควรตัดสินบุคคลจากผลการประเมินเพียงอย่างเดียว เพราะบุคลิกภาพเป็นเพียงส่วนหนึ่งของความสามารถและศักยภาพของบุคคล

1.3.3 ทฤษฎีทางสังคมและการเรียนรู้ (Social Learning Theory)

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของอัลเบิร์ต แบนดูรา เน้นบทบาทของสิ่งแวดล้อมและการเรียนรู้จากการสังเกตในการพัฒนาบุคลิกภาพ ทฤษฎีนี้ท้าทายแนวคิดที่ว่าบุคลิกภาพเป็นสิ่งติดตัวมาแต่กำเนิดหรือเกิดจากแรงขับภายในเพียงอย่างเดียว โดยเสนอว่ามนุษย์เรียนรู้พฤติกรรมและพัฒนาบุคลิกภาพผ่านการสังเกตและเลียนแบบผู้อื่น

แนวคิดสำคัญของทฤษฎีนี้คือ การเรียนรู้โดยการสังเกต (observational learning) ที่มนุษย์ไม่จำเป็นต้องลองผิดลองถูกด้วยตนเอง แต่สามารถเรียนรู้จากการดูผู้อื่นและผลที่ตามมา การเสริมแรงแทน (vicarious reinforcement) ที่เราเรียนรู้จากการเห็นผู้อื่นได้รับรางวัลหรือการลงโทษ และการกำกับตนเอง (self-regulation) ที่มนุษย์สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้

ทฤษฎีนี้ยังเน้นแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) ที่เป็นการเชื่อมั่นในความสามารถของตนในการทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมและความสำเร็จ บุคคลที่มี self-efficacy สูงจะกล้าเผชิญความท้าทาย มีความพยายาม และฟื้นตัวจากความล้มเหลวได้ดี

ในบริบทองค์กร ทฤษฎีนี้มีประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาบุคลากร การสร้างต้นแบบที่ดี (role model) มีความสำคัญในการพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ การใช้ระบบพี่เลี้ยง การเรียนรู้จากกรณีศึกษาความสำเร็จ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นบวกล้วนอิงหลักการของทฤษฎีนี้

การพัฒนา self-efficacy ของบุคลากรผ่านการมอบหมายงานที่ท้าทายแบบค่อยเป็นค่อยไป การให้ feedback ที่สร้างสรรค์ และการสร้างประสบการณ์ความสำเร็จ จะช่วยพัฒนาบุคลิกภาพที่มั่นใจและกล้าที่จะเติบโต ทฤษฎีนี้จึงให้แนวทางที่เป็นรูปธรรมในการพัฒนาบุคลิกภาพในองค์กร

1.3.4 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของอับราฮัม มาสโลว์ แม้จะเป็นทฤษฎีแรงจูงใจ แต่มีความเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับการพัฒนาบุคลิกภาพ มาสโลว์เสนอว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น 5 ระดับ ตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานไปจนถึงการพัฒนาตนเองสูงสุด การตอบสนองความต้องการในแต่ละระดับมีผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ

ลำดับขั้นประกอบด้วย ความต้องการทางกายภาพ (physiological needs) เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) ทั้งทางกายและจิตใจ ความต้องการทางสังคม (social needs) การมีความสัมพันธ์และการยอมรับ ความต้องการเกียรติยศ (esteem needs) การนับถือตนเองและจากผู้อื่น และความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง (self-actualization) การพัฒนาศักยภาพสูงสุด มาสโลว์เชื่อว่าบุคคลที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับสูงจะพัฒนาบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเป็นตัวของตัวเอง และมีความสุข ในทางกลับกัน การขาดการตอบสนองความต้องการอาจนำไปสู่ปัญหาบุคลิกภาพ เช่น ความไม่มั่นคง ความวิตกกังวล หรือการขาดความมั่นใจ

ในองค์กร ทฤษฎีนี้ช่วยให้เข้าใจว่าการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากรต้องคำนึงถึงความต้องการในระดับต่างๆ การจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอตอบสนองความต้องการพื้นฐาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทั้งกายและใจ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์ที่ดี การให้การยอมรับและโอกาสก้าวหน้า และการเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่

การนำทฤษฎีนี้มาใช้ในการพัฒนาบุคลิกภาพต้องพิจารณาว่าบุคลากรแต่ละคนอาจอยู่ในระดับความต้องการที่ต่างกัน การออกแบบโปรแกรมพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายจะช่วยให้บุคลากรพัฒนาบุคลิกภาพได้อย่างเต็มศักยภาพ

1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ

การพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและต่อเนื่องตลอดชีวิต ไม่มีปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งที่สามารถอธิบายการก่อรูปของบุคลิกภาพได้ทั้งหมด แต่เป็นผลจากการปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างปัจจัยหลายประการ การทำความเข้าใจปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาตนเองและการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร เพราะช่วยให้เราเข้าใจที่มาของความแตกต่างระหว่างบุคคลและแนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับเป้าหมายที่ต้องการ

ในอดีต มักมีการถกเถียงว่าบุคลิกภาพเกิดจากธรรมชาติ (nature) หรือการเลี้ยงดู (nurture) แต่ปัจจุบันนักวิชาการยอมรับว่าทั้งสองปัจจัยมีบทบาทสำคัญและทำงานร่วมกันอย่างแยกไม่ออก พันธุกรรมวางรากฐานและกำหนดขอบเขตของการพัฒนา ขณะที่สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และประสบการณ์เป็นตัวกำหนดว่าศักยภาพเหล่านั้นจะถูกพัฒนาไปในทิศทางใด

ความเข้าใจเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพมีประโยชน์หลายประการในบริบทองค์กร ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจความหลากหลายของบุคลากร ออกแบบโปรแกรมพัฒนาที่เหมาะสม และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลิกภาพในทางบวก นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคคลเข้าใจตนเองดีขึ้น ยอมรับข้อจำกัดที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก และมุ่งพัฒนาในส่วนที่สามารถปรับปรุงได้

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพยังช่วยลดอคติและการตัดสินผู้อื่นอย่างผิวเผิน เมื่อเราเข้าใจว่าบุคลิกภาพของแต่ละคนเป็นผลจากปัจจัยที่หลากหลายและซับซ้อน เราจะมีใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมากขึ้น สามารถทำงานร่วมกับคนที่มีภูมิหลังแตกต่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างองค์กรที่มีความหลากหลายและครอบคลุม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพสามารถจัดกลุ่มได้เป็นสี่ประเภทหลัก แต่ละปัจจัยมีบทบาทที่แตกต่างกันในช่วงเวลาต่างๆ ของชีวิต และมีอิทธิพลต่อแง่มุมต่างๆ ของบุคลิกภาพไม่เท่ากัน การทำความเข้าใจปัจจัยเหล่านี้อย่างเป็นระบบจะช่วยให้เราวิเคราะห์และวางแผนการพัฒนาบุคลิกภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยด้านพันธุกรรมเป็นพื้นฐานทางชีวภาพที่กำหนดศักยภาพและข้อจำกัดของการพัฒนา ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและการเลี้ยงดูมีอิทธิพลอย่างมากในช่วงวัยเด็กและวัยรุ่น ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบรรทัดฐานและคุณค่าที่หล่อหลอมบุคลิกภาพ ขณะที่ประสบการณ์ชีวิตเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สิ่งสำคัญคือต้องเข้าใจว่าปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้ทำงานแยกกัน แต่มีปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อน ตัวอย่างเช่น พันธุกรรมอาจกำหนดอารมณ์พื้นฐาน แต่การเลี้ยงดูและวัฒนธรรมจะกำหนดวิธีการแสดงออกและการอารมณ์ ประสบการณ์ชีวิตอาจเสริมหรือลดอิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ การมองภาพรวมของปัจจัยทั้งหมดจึงจำเป็นสำหรับการเข้าใจบุคลิกภาพอย่างครบถ้วน

1.4.1 ปัจจัยด้านพันธุกรรม

พันธุกรรมมีบทบาทสำคัญในการวางรากฐานทางชีวภาพของบุคลิกภาพ งานวิจัยด้านพันธุศาสตร์พฤติกรรมพบว่าลักษณะบุคลิกภาพหลายอย่างมีอัตราการถ่ายทอดทางพันธุกรรม (heritability) ค่อนข้างสูง โดยเฉพาะลักษณะพื้นฐานอย่างระดับการแสดงออก ความมั่นคงทางอารมณ์ และระดับกิจกรรมการศึกษาในฝาแฝดที่เลี้ยงแยกกันแสดงให้เห็นความคล้ายคลึงในบุคลิกภาพแม้จะเติบโตในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน

ยีนส์ไม่ได้กำหนดบุคลิกภาพโดยตรง แต่มีอิทธิพลผ่านการกำหนดโครงสร้างและการทำงานของสมอง ระบบประสาท และระบบฮอร์โมน ตัวอย่างเช่น ความแตกต่างในการผลิตและการตอบสนองต่อสารสื่อประสาทอย่างเซโรโทนินและโดปามีนส่งผลต่ออารมณ์ แรงจูงใจ และพฤติกรรม ความไวของระบบประสาทอัตโนมัติก็มีส่วนต่อการตอบสนองต่อความเครียดและสิ่งเร้าต่างๆ

อย่างไรก็ตาม พันธุกรรมไม่ใช่ชะตากรรม แต่เป็นการกำหนดช่วงของความเป็นไปได้ (range of possibilities) แนวคิด gene-environment interaction อธิบายว่ายีนส์และสิ่งแวดล้อมทำงานร่วมกันในการกำหนดผลลัพธ์ บุคคลที่มีพันธุกรรมเสี่ยงต่อความวิตกกังวลอาจไม่พัฒนาปัญหานี้หากเติบโตในสภาพแวดล้อมที่ดี

ในบริบทองค์กร การเข้าใจบทบาทของพันธุกรรมช่วยให้เรายอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและไม่คาดหวังให้ทุกคนเปลี่ยนแปลงได้เหมือนกัน การพัฒนาบุคลากรควรคำนึงถึงจุดแข็งตามธรรมชาติและออกแบบงานให้เหมาะสมกับลักษณะพื้นฐานของแต่ละคน มากกว่าพยายามเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เปลี่ยนยาก

1.4.2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและการเลี้ยงดู

สิ่งแวดล้อมและการเลี้ยงดูในวัยเด็กมีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ ครอบครัวเป็นสิ่งแวดล้อมแรกที่มีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมบุคลิกภาพ รูปแบบการเลี้ยงดู (parenting styles) ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพที่ต่างกัน การเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุนส่งเสริมความมั่นใจและความมั่นคงทางอารมณ์ ขณะที่การเลี้ยงดูแบบเข้มงวดเกินไปหรือปล่อยปละละเลยอาจนำไปสู่ปัญหาบุคลิกภาพ

ความสัมพันธ์กับพ่อแม่และพี่น้องในวัยเด็กสร้างรูปแบบการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่ติดตัวไปจนโตเป็นผู้ใหญ่ ทฤษฎี attachment แสดงให้เห็นว่าความผูกพันในวัยเด็กส่งผลต่อความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และความมั่นคงทางอารมณ์ในวัยผู้ใหญ่ ประสบการณ์ในวัยเด็ก ทั้งเชิงบวกและลบ มีผลต่อการพัฒนาความเชื่อเกี่ยวกับตนเองและโลก

นอกจากครอบครัว โรงเรียนและกลุ่มเพื่อนก็มีบทบาทสำคัญ ครูและเพื่อนให้ประสบการณ์ทางสังคมที่หลากหลาย โอกาสในการเรียนรู้ทักษะทางสังคม และการได้รับ feedback เกี่ยวกับพฤติกรรม สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ที่อยู่อาศัย ชุมชน และทรัพยากรที่เข้าถึงได้ ก็มีอิทธิพลต่อโอกาสในการพัฒนาและประสบการณ์ที่ได้รับ

ในองค์กร การเข้าใจอิทธิพลของการเลี้ยงดูช่วยให้เห็นว่าพฤติกรรมบางอย่างอาจมีรากเหง้ามาจากประสบการณ์ในอดีต การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ให้การสนับสนุนและความปลอดภัยทางจิตใจสามารถช่วยบุคลากรพัฒนาบุคลิกภาพในทางบวก แม้จะมีประสบการณ์ในอดีตที่ไม่ดีก็ตาม

1.4.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและสังคม

วัฒนธรรมและสังคมมีอิทธิพลอย่างลึกซึ้งซึ่งต่อการพัฒนาบุคลิกภาพผ่านการกำหนดค่านิยม บรรทัดฐาน และความคาดหวังต่อพฤติกรรม วัฒนธรรมแต่ละวัฒนธรรมให้คุณค่ากับลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น วัฒนธรรมตะวันตกมักให้คุณค่ากับความเป็นปัจเจกบุคคล ความกล้าแสดงออก และการแข่งขัน ขณะที่วัฒนธรรมตะวันออกอาจเน้นความสามัคคี ความอ่อนน้อม และการรักษาความสัมพันธ์

มิติทางวัฒนธรรมที่สำคัญ เช่น individualism-collectivism, power distance, และ uncertainty avoidance ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพในด้านต่างๆ ในสังคมแบบ collectivist บุคคลอาจพัฒนาบุคลิกภาพที่เน้นความร่วมมือ การคำนึงถึงผู้อื่น และการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ขณะที่ในสังคมแบบ individualist อาจส่งเสริมความเป็นตัวของตัวเอง ความมั่นใจ และการแสดงความคิดเห็น

ชนชั้นทางสังคมและสถานะทางเศรษฐกิจก็มีอิทธิพล โอกาสในการเข้าถึงการศึกษา ทรัพยากร และประสบการณ์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาทักษะ ความมั่นใจ และมุมมองต่อโลก บทบาททางเพศที่กำหนดโดยสังคมก็มีผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ โดยสังคมอาจคาดหวังและเสริมแรงพฤติกรรมที่แตกต่างกันระหว่างเพศ

ในยุคโลกาภิวัตน์ การสัมผัสกับวัฒนธรรมที่หลากหลายผ่านสื่อและการเดินทางทำให้บุคคลได้รับอิทธิพลจากหลายวัฒนธรรม นำไปสู่การพัฒนาบุคลิกภาพที่ผสมผสานและยืดหยุ่นมากขึ้น องค์กรสมัยใหม่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมต้องตระหนักถึงอิทธิพลนี้ การเข้าใจภูมิหลังทางวัฒนธรรมของบุคลากรช่วยในการสื่อสาร การจัดการความขัดแย้ง และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ครอบคลุม การส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมจะช่วยพัฒนาบุคลิกภาพที่เปิดกว้างและสามารถทำงานข้ามวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4.4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ชีวิต

ประสบการณ์ชีวิตเป็นปัจจัยที่มีความเป็นพลวัตและต่อเนื่องในการหล่อหลอมบุคลิกภาพ แตกต่างจากปัจจัยอื่นๆ ประสบการณ์ชีวิตสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและมีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพแม้ในวัยผู้ใหญ่ ประสบการณ์ที่มีผลกระทบอย่างมาก (significant life events) เช่น การสูญเสียคนรัก ความสำเร็จครั้งสำคัญ หรือการเผชิญวิกฤต อาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพอย่างถาวร

ประสบการณ์เชิงบวก เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ และความสัมพันธ์ที่ดี ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง และมุมมองเชิงบวกต่อชีวิต การเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจ (resilience) และความเชื่อในความสามารถของตนเอง ขณะที่ประสบการณ์เชิงลบอาจนำไปสู่ความระมัดระวัง ความไม่ไว้วางใจ หรือการพัฒนากลไกป้องกันทางจิต

การเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาบุคลิกภาพ การสะท้อนคิด (reflection) และการให้ความหมายกับประสบการณ์มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คนที่มองประสบการณ์ลบเป็นโอกาสเรียนรู้มักพัฒนาบุคลิกภาพที่แข็งแกร่งกว่าคนที่มองเป็นความล้มเหลว

ประสบการณ์ในการทำงานก็มีอิทธิพลสำคัญ การได้ทำงานที่ท้าทาย การมีหัวหน้าที่ดี และการอยู่ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมเชิงบวก ส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพด้านความเป็นมืออาชีพ ทักษะการนำ และความมั่นใจ

องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากปัจจัยนี้โดยการสร้างประสบการณ์เชิงบวกให้บุคลากร ผ่านการมอบหมายงานที่ท้าทาย การให้โอกาสเรียนรู้ และการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเติบโต การให้

feedback ที่สร้างสรรค์และการโค้ชช่วยให้บุคลากรเรียนรู้จากประสบการณ์และพัฒนาบุคลิกภาพในทิศทางที่พึงประสงค์

1.5 บุคลิกภาพกับความสำเร็จในการทำงาน

ในโลกการทำงานที่มีการแข่งขันสูงและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บุคลิกภาพได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสำเร็จในอาชีพไม่ว่าความรู้และทักษะทางเทคนิค องค์กรชั้นนำทั่วโลกให้ความสำคัญกับการประเมินบุคลิกภาพในกระบวนการสรรหาและพัฒนาบุคลากรมากขึ้น เนื่องจากตระหนักว่า บุคลิกภาพที่เหมาะสมสามารถทำนายผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญ

งานวิจัยจำนวนมากยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในการทำงาน พบว่าบุคลิกภาพบางประเภทมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพและบทบาทที่แตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น บุคคลที่มีความรับผิดชอบสูงมักมีผลงานดีในทุกอาชีพ ขณะที่ความเป็นผู้นำและการกล้าตัดสินใจสำคัญสำหรับตำแหน่งบริหาร การเข้าใจความสัมพันธ์นี้ช่วยให้บุคคลเลือกเส้นทางอาชีพที่เหมาะสมและพัฒนาบุคลิกภาพในด้านที่จำเป็น

ในยุคดิจิทัลและเศรษฐกิจฐานความรู้ ตลาดแรงงานมีความต้องการบุคลิกภาพที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีต นอกจากทักษะทางเทคนิคแล้ว นายจ้างมองหาบุคลากรที่มีทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์ ความยืดหยุ่น การคิดเชิงวิพากษ์ และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น บุคลิกภาพที่สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และทำงานข้ามวัฒนธรรมได้กลายเป็นสิ่งจำเป็นในโลกการทำงานปัจจุบัน

การทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในการทำงานมีประโยชน์ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร บุคคลสามารถใช้ความรู้นี้ในการพัฒนาตนเอง เลือกอาชีพที่เหมาะสม และวางแผนความก้าวหน้า องค์กรสามารถใช้ในการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน ออกแบบทีมที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการ การศึกษาเรื่องนี้จึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าสำหรับทุกคนที่ต้องการประสบความสำเร็จในอาชีพ

บุคลิกภาพกับความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนและหลากหลาย ไม่มีบุคลิกภาพแบบใดแบบหนึ่งที่รับประกันความสำเร็จในทุกอาชีพ แต่การเข้าใจว่าบุคลิกภาพของเราเหมาะสมกับงานประเภทใด และจุดใดที่ควรพัฒนาจะช่วยเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จ

ในบทนี้ เราจะสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพการทำงานจากมุมมองทางวิชาการและการปฏิบัติ ศึกษาว่าบุคลิกภาพแบบใดที่เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต วิเคราะห์กรณีศึกษาของบุคคลที่ประสบความสำเร็จจากการใช้จุดเด่นทางบุคลิกภาพ และนำเสนอวิธีการประเมินบุคลิกภาพเบื้องต้นที่ผู้อ่านสามารถทำได้ด้วยตนเอง

การศึกษาเนื้อหาในบทนี้จะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจบทบาทของบุคลิกภาพในความสำเร็จทางอาชีพ สามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง และวางแผนพัฒนาบุคลิกภาพให้สอดคล้องกับเป้าหมายในอาชีพ นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้ที่ทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์เข้าใจแนวทางในการประเมินและพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพการทำงาน

งานวิจัยทางจิตวิทยาองค์การพบหลักฐานชัดเจนว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในหลายมิติ โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาจากทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ พบว่าความมีจิตสำนึก (Conscientiousness) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานสูงสุดในเกือบทุกอาชีพ บุคคลที่มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย และมุ่งมั่นในเป้าหมาย มักจะทำงานได้ดีและมีความก้าวหน้าในอาชีพ

บุคลิกภาพด้านอื่นๆ มีความสำคัญแตกต่างกันตามลักษณะงาน การแสดงออก (Extraversion) สำคัญสำหรับงานที่ต้องติดต่อกับผู้คน งานขาย และตำแหน่งผู้นำ ความเป็นมิตร (Agreeableness) จำเป็นสำหรับงานบริการและงานที่ต้องทำงานเป็นทีม การเปิดรับประสบการณ์ (Openness) สำคัญสำหรับงานที่ต้องการความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ขณะที่ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) ช่วยในการจัดการกับความเครียดและแรงกดดันในการทำงาน

นอกจากผลการปฏิบัติงานโดยตรง บุคลิกภาพยังส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) การมีส่วนร่วมในงาน (Work Engagement) และความพึงพอใจในงาน บุคคลที่มีบุคลิกภาพสอดคล้องกับลักษณะงานและวัฒนธรรมองค์กรจะมีแนวโน้มที่จะมีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงานมากกว่า

องค์กรสามารถใช้ความรู้ในการปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกบุคลากร โดยพิจารณาความเหมาะสมระหว่างบุคลิกภาพกับลักษณะงาน อย่างไรก็ตาม ควรใช้การประเมินบุคลิกภาพเป็นเพียงส่วนหนึ่งของ การพิจารณา ร่วมกับปัจจัยอื่นๆ เช่น ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์

1.5.2 บุคลิกภาพที่เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานปัจจุบัน

ตลาดแรงงานในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะที่แตกต่างจากอดีตอย่างมาก การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โลกาภิวัตน์ และรูปแบบการทำงานใหม่ๆ ทำให้องค์กรมองหาบุคลิกภาพที่แตกต่างไปจากเดิม นอกเหนือจากทักษะทางเทคนิคแล้ว บุคลิกภาพและทักษะด้านอารมณ์กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการคัดเลือกและเลื่อนตำแหน่งบุคลากร

บุคลิกภาพที่เป็นที่ต้องการสูงในปัจจุบันประกอบด้วย ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Adaptability) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ความคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา (Critical Thinking) เพื่อรับมือกับความซับซ้อนและความไม่แน่นอน ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) สำหรับการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการจัดการตนเอง ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity) เพื่อสร้างคุณค่าและความแตกต่าง

ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration) มีความสำคัญมากขึ้นเนื่องจากการทำงานเป็นทีมข้ามหน่วยงานและข้ามวัฒนธรรมเป็นเรื่องปกติ ความสามารถในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) จำเป็นเพื่อให้ทันกับความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ความเป็นผู้นำแบบรับใช้ (Servant Leadership) ที่เน้นการสนับสนุนและพัฒนาผู้อื่นแทนการสั่งการแบบเดิม

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งแบบพบหน้าและออนไลน์เป็นทักษะที่ขาดไม่ได้ รวมถึงความสามารถในการทำงานอย่างมีจริยธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม องค์กรสมัยใหม่ให้คุณค่ากับบุคลากรที่มีความเป็นผู้ประกอบการในตัว (Intrapreneurship) ที่กล้าคิดกล้าทำและรับผิดชอบต่อผลงานของตนเอง

การพัฒนาบุคลิกภาพเหล่านี้ต้องอาศัยความตั้งใจและการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง บุคคลที่สามารถผสมผสานทักษะทางเทคนิคกับบุคลิกภาพที่เหมาะสมจะมีความได้เปรียบอย่างมากในตลาดแรงงานปัจจุบันและอนาคต

1.5.3 กรณีศึกษาความสำเร็จทางอาชีพจากบุคลิกภาพที่โดดเด่น

การศึกษากรณีตัวอย่างของบุคคลที่ประสบความสำเร็จจากการใช้จุดเด่นทางบุคลิกภาพให้ข้อคิดที่มีค่าสำหรับการพัฒนาตนเอง ตัวอย่างแรกคือผู้บริหารระดับสูงของบริษัทเทคโนโลยีชั้นนำแห่งหนึ่ง ที่มีบุคลิกภาพโดดเด่นด้านการเปิดรับประสบการณ์และความคิดสร้างสรรค์ เธอใช้จุดแข็งนี้ในการนำเสนอนวัตกรรมใหม่ๆ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทดลองและเรียนรู้จากความล้มเหลว นำไปสู่การพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ประสบความสำเร็จหลายรายการ

กรณีที่สองเป็นพนักงานขายที่เปลี่ยนจากผลงานปานกลางมาเป็นพนักงานขายดีเด่นหลังจากเข้าใจและใช้จุดแข็งด้านความเป็นมิตรและความเห็นอกเห็นใจ แทนที่จะเน้นการขายแบบกดดัน เขาสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับลูกค้าด้วยการรับฟังและเข้าใจความต้องการอย่างแท้จริง วิธีการนี้ไม่เพียงเพิ่มยอดขายแต่ยังสร้างฐานลูกค้าที่จงรักภักดี

ผู้จัดการโครงการที่มีบุคลิกภาพเด่นด้านความมีจิตสำนึกและการวางแผน ใช้จุดแข็งนี้ในการบริหารโครงการขนาดใหญ่ที่ซับซ้อน ความละเอียดรอบคอบและการติดตามงานอย่างเป็นระบบทำให้โครงการสำเร็จตรงเวลาและอยู่ในงบประมาณ สร้างชื่อเสียงและความก้าวหน้าในอาชีพอย่างรวดเร็ว

นักร้องแบบที่ประสบความสำเร็จจากการผสมผสานความคิดสร้างสรรค์กับความมั่นคงทางอารมณ์ ทำให้สามารถรับมือกับการวิจารณ์และแรงกดดันได้ดี พร้อมทั้งคงไว้ซึ่งวิสัยทัศน์ที่เป็นเอกลักษณ์ การไม่หวั่นไหวกับความคิดเห็นที่แตกต่างแต่พร้อมรับฟังและปรับปรุงทำให้ผลงานมีคุณภาพและได้รับการยอมรับ กรณีศึกษาเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าความสำเร็จไม่ได้มาจากการมีบุคลิกภาพ "สมบูรณ์แบบ" แต่มาจากการรู้จักจุดแข็งของตนเองและใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งพัฒนาจุดอ่อนให้อยู่ในระดับที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ

1.5.4 การประเมินบุคลิกภาพเบื้องต้นด้วยตนเอง

การประเมินบุคลิกภาพด้วยตนเองเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการทำความเข้าใจตัวเองและวางแผนพัฒนา แม้จะไม่ละเอียดเท่าการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ แต่ก็ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาตนเอง วิธีการประเมินเบื้องต้นเริ่มจากการสังเกตตนเองอย่างเป็นระบบ บันทึกพฤติกรรม ความคิด และความรู้สึกในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อค้นหารูปแบบที่เกิดขึ้นซ้ำๆ

การใช้แบบประเมินบุคลิกภาพออนไลน์ที่มีความน่าเชื่อถือ เช่น แบบประเมิน Big Five หรือ MBTI สามารถให้กรอบในการทำความเข้าใจตนเอง อย่างไรก็ตาม ควรใช้ผลการประเมินเป็นแนวทางไม่ใช่คำตอบสุดท้าย และควรทำการประเมินหลายครั้งในช่วงเวลาต่างกันเพื่อความแม่นยำ

การขอ feedback จากผู้อื่นเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการเข้าใจบุคลิกภาพของตนเองจากมุมมองภายนอก ขอให้เพื่อน ครอบครัว หรือเพื่อนร่วมงานบอกจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนา การได้รับมุมมองจากหลายคนช่วยให้เห็นภาพที่ครอบคลุมมากขึ้น

การเขียนบันทึกประจำวันเกี่ยวกับประสบการณ์ ความสำเร็จ ความล้มเหลว และบทเรียนที่ได้รับ ช่วยในการทำความเข้าใจรูปแบบพฤติกรรมและแรงจูงใจของตนเอง การทบทวนบันทึกเป็นระยะๆ จะเห็นการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการของบุคลิกภาพ

หลังจากประเมินแล้ว ควรวิเคราะห์ว่าบุคลิกภาพของเราเหมาะกับงานประเภทใด มีจุดแข็งที่สามารถใช้ให้เกิดประโยชน์ และจุดอ่อนที่ควรพัฒนา การวางแผนพัฒนาที่เฉพาะเจาะจงและติดตามผลอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้การพัฒนาบุคลิกภาพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ

สรุป

การศึกษาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับบุคลิกภาพในบทนี้ได้ให้ความเข้าใจที่ครอบคลุมเกี่ยวกับธรรมชาติ พัฒนาการ และบทบาทของบุคลิกภาพในชีวิตและการทำงาน เราได้เรียนรู้ว่าบุคลิกภาพเป็นมากกว่าลักษณะภายนอกที่ปรากฏ แต่เป็นการผสมผสานที่ซับซ้อนของความคิด อารมณ์ ค่านิยม และพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอ การเข้าใจนิยามจากมุมมองต่างๆ ช่วยให้เราตระหนักถึงความซับซ้อนและความสำคัญของการศึกษาบุคลิกภาพอย่างรอบด้าน

การสำรวจขอบเขตของการศึกษาบุคลิกภาพทำให้เราเห็นว่าบุคลิกภาพมีทั้งมิติที่สังเกตได้จากภายนอกและกระบวนการภายในที่ซ่อนเร้น การแยกแยะระหว่างบุคลิกภาพภายนอกและภายใน รวมถึงความเข้าใจว่าบุคลิกภาพสามารถแปรเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อม ช่วยให้เราไม่ตัดสินผู้อื่นอย่างผิวเผิน และสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ

ทฤษฎีบุคลิกภาพที่สำคัญให้กรอบความคิดที่หลากหลายในการทำความเข้าใจบุคลิกภาพมนุษย์ ตั้งแต่ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ที่เน้นบทบาทของจิตใต้สำนึก ทฤษฎี Big Five ที่ให้การวัดเชิงประจักษ์ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมที่เน้นอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม ไปจนถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการที่เชื่อมโยงแรงจูงใจกับการพัฒนาบุคลิกภาพ แต่ละทฤษฎีมีคุณค่าในการอธิบายแง่มุมต่างๆ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสม

การทำความเข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพช่วยให้เราเข้าใจที่มาของความแตกต่างระหว่างบุคคล พันธุกรรมวางรากฐาน สิ่งแวดล้อมและการเลี้ยงดูหล่อหลอม วัฒนธรรมกำหนดบรรทัดฐาน และประสบการณ์ชีวิตสร้างการเปลี่ยนแปลง การตระหนักถึงปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปัจจัยเหล่านี้ช่วยให้เรามีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมากขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในการทำงานเป็นประเด็นสำคัญที่มีนัยยะเชิงปฏิบัติ การเข้าใจว่าบุคลิกภาพใดเหมาะกับงานประเภทใด บุคลิกภาพที่เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานปัจจุบัน และวิธีการประเมินบุคลิกภาพเบื้องต้น ล้วนเป็นความรู้ที่นำไปใช้ได้จริงในการวางแผนอาชีพและพัฒนาตนเอง

ความรู้ที่ได้จากบทนี้เป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการศึกษาในบทต่อไป และเป็นเครื่องมือที่มีค่าสำหรับการพัฒนาตนเองและการบริหารจัดการองค์กร การนำความรู้เหล่านี้ไปประยุกต์ใช้สร้างสรรค์จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานได้อย่างยั่งยืน

คำถามท้ายบท

- จงอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพภายนอก (External Personality) และบุคลิกภาพภายใน (Internal Personality) พร้อมยกตัวอย่างของแต่ละประเภทอย่างน้อย 3 ตัวอย่าง และวิเคราะห์ว่าทั้งสองมิติมีความสัมพันธ์กันอย่างไรในบริบทการทำงาน
- จากทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Personality Traits) จงวิเคราะห์ว่าแต่ละองค์ประกอบมีความเหมาะสมกับลักษณะงานประเภทใด พร้อมอธิบายเหตุผลและยกตัวอย่างอาชีพที่เหมาะสมกับแต่ละองค์ประกอบอย่างน้อย 2 อาชีพ
- จงเปรียบเทียบทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของ فروยด์ กับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของแบนดูรา ในประเด็นการอธิบายที่มาของบุคลิกภาพ และวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของแต่ละทฤษฎีในการนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรสมัยใหม่
- ปัจจัยด้านพันธุกรรมและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพอย่างไร จงอธิบายพร้อมยกตัวอย่างสถานการณ์ที่แสดงให้เห็นการทำงานร่วมกันของทั้งสองปัจจัย และเสนอแนวทางที่องค์กรสามารถใช้ความรู้นี้ในการพัฒนาบุคลากร
- "บุคลิกภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสำเร็จในการทำงาน" จงแสดงความคิดเห็นต่อข้อความนี้ โดยใช้หลักวิชาการสนับสนุน พร้อมยกตัวอย่างกรณีศึกษาหรือสถานการณ์จริงที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพ
- จงวิเคราะห์บุคลิกภาพที่เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานยุคดิจิทัลอย่างน้อย 5 ประการ พร้อมอธิบายว่าเหตุใดบุคลิกภาพเหล่านี้จึงมีความสำคัญ และเสนอแนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพดังกล่าวสำหรับนักศึกษาที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน
- ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและสังคมส่งผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพอย่างไร จงอธิบายโดยเปรียบเทียบอิทธิพลของวัฒนธรรมแบบปัจเจกบุคคล (Individualism) กับวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยม (Collectivism) ต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ และวิเคราะห์ความท้าทายในการทำงานข้ามวัฒนธรรม
- จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ จงอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการตอบสนองความต้องการในแต่ละระดับกับการพัฒนาบุคลิกภาพ พร้อมเสนอแนวทางที่องค์กรสามารถนำทฤษฎีนี้ไปใช้ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากร
- จงอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคลิกลักษณะ (Personality Traits) และบุคลิกภาพ (Personality) พร้อมวิเคราะห์ว่าการเข้าใจความแตกต่างนี้มีประโยชน์อย่างไรในการประเมินและพัฒนาบุคลากรในองค์กร
- หากคุณต้องประเมินบุคลิกภาพของตนเองเพื่อวางแผนพัฒนาอาชีพ จงเสนอขั้นตอนและวิธีการประเมินบุคลิกภาพเบื้องต้นอย่างเป็นระบบ พร้อมอธิบายว่าจะนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาตนเองได้อย่างไร โดยยกตัวอย่างแผนพัฒนาที่เป็นรูปธรรมอย่างน้อย 3 ด้าน

แบบทดสอบท้ายบท

- บุคลิกภาพตามมุมมองทางจิตวิทยา หมายถึงข้อใด
 - ลักษณะภายนอกที่ปรากฏให้เห็นเท่านั้น
 - รูปแบบที่คงที่และเป็นเอกลักษณ์ของความคิด อารมณ์ และพฤติกรรม
 - บทบาทที่แสดงออกตามความคาดหวังของสังคม
 - ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์

เฉลย: ข
- องค์ประกอบใดไม่ใช่ส่วนหนึ่งของโครงสร้างบุคลิกภาพตามทฤษฎีของ فروยด์
 - อิด (Id)
 - อีโก้ (Ego)
 - ซูเปอร์อีโก้ (Superego)
 - เซล์ฟ (Self)

เฉลย: ง
- ตามทฤษฎี Big Five บุคลิกภาพมิติใดที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับผลการปฏิบัติงานในเกือบทุกอาชีพ
 - การเปิดรับประสบการณ์ (Openness)
 - ความมีจิตสำนึก (Conscientiousness)
 - การแสดงออก (Extraversion)
 - ความเป็นมิตร (Agreeableness)

เฉลย: ข
- บุคลิกภาพภายนอก (External Personality) หมายถึงข้อใด
 - ความคิดและความเชื่อที่ซ่อนอยู่ภายใน
 - แรงจูงใจและค่านิยมส่วนบุคคล
 - ลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกให้ผู้อื่นสังเกตเห็นได้
 - กระบวนการทางจิตใจที่ไม่รู้ตัว

เฉลย: ค
- ปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพในช่วงวัยเด็กมากที่สุด
 - พันธุกรรม
 - สิ่งแวดล้อมและการเลี้ยงดู
 - ประสบการณ์ชีวิต
 - วัฒนธรรมและสังคม

เฉลย: ข
- ตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของแบนดูรา แนวคิดใดสำคัญที่สุด
 - จิตใต้สำนึกควบคุมพฤติกรรม
 - การเรียนรู้เกิดจากการสังเกตและเลียนแบบผู้อื่น
 - พันธุกรรมเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพ
 - ความต้องการพื้นฐานเป็นแรงขับพฤติกรรม

เฉลย: ข

7. Self-efficacy ตามทฤษฎีของแบนดูรา หมายถึงอะไร

- ก. ความสามารถในการควบคุมอารมณ์
- ข. ความเชื่อในความสามารถของตนในการทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ
- ค. การรู้จักตนเองอย่างลึกซึ้ง
- ง. ความสามารถในการเข้าสังคม

เฉลย: ข

8. ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ความต้องการใดอยู่ในระดับสูงสุด

- ก. ความต้องการทางกายภาพ
- ข. ความต้องการความปลอดภัย
- ค. ความต้องการเกียรติยศ
- ง. ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง (Self-actualization)

เฉลย: ง

9. บุคลิกภาพมิติใดใน Big Five ที่เหมาะสมที่สุดสำหรับงานที่ต้องการความคิดสร้างสรรค์

- ก. การเปิดรับประสบการณ์ (Openness)
- ข. ความมีจิตสำนึก (Conscientiousness)
- ค. การแสดงออก (Extraversion)
- ง. ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability)

เฉลย: ก

10. ข้อใดไม่ใช่บุคลิกภาพที่เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานยุคดิจิทัล

- ก. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว
- ข. ความคิดเชิงวิพากษ์
- ค. การยึดติดกับวิธีการทำงานแบบเดิม
- ง. ความฉลาดทางอารมณ์

เฉลย: ค

11. บุคลิกลักษณะ (Personality Traits) แตกต่างจากบุคลิกภาพ (Personality) อย่างไร

- ก. บุคลิกลักษณะเป็นภาพรวม ส่วนบุคลิกภาพเป็นส่วนย่อย
- ข. บุคลิกลักษณะเป็นคุณสมบัติเฉพาะ ส่วนบุคลิกภาพเป็นภาพรวมที่ซับซ้อน
- ค. บุคลิกลักษณะเปลี่ยนแปลงง่าย ส่วนบุคลิกภาพคงที่
- ง. ไม่มีความแตกต่าง ใช้แทนกันได้

เฉลย: ข

12. วัฒนธรรมแบบ Collectivism มีแนวโน้มส่งเสริมบุคลิกภาพด้านใด

- ก. ความเป็นตัวของตัวเองสูง
- ข. การแข่งขันและความกล้าแสดงออก
- ค. ความร่วมมือและการคำนึงถึงผู้อื่น
- ง. ความเป็นผู้นำแบบเผด็จการ

เฉลย: ค

13. พันธกรรมมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพผ่านทางใด

- ก. การกำหนดพฤติกรรมโดยตรง
- ข. การกำหนดโครงสร้างและการทำงานของสมอง ระบบประสาท และฮอร์โมน
- ค. การกำหนดประสบการณ์ชีวิต
- ง. การกำหนดสภาพแวดล้อมที่เติบโต

เฉลย: ข

14. การเลี้ยงดูแบบใดที่ส่งเสริมความมั่นใจและความมั่นคงทางอารมณ์

- ก. การเลี้ยงดูแบบเข้มงวดเกินไป
- ข. การเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลย
- ค. การเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุน
- ง. การเลี้ยงดูแบบไม่แน่นอน

เฉลย: ค

15. ข้อใดเป็นวิธีการประเมินบุคลิกภาพเบื้องต้นด้วยตนเองที่มีประสิทธิภาพ

- ก. การสังเกตตนเองอย่างเป็นระบบและขอ feedback จากผู้อื่น
- ข. การทำแบบทดสอบออนไลน์เพียงครั้งเดียว
- ค. การเชื่อสิ่งที่ผู้อื่นบอกโดยไม่ต้องพิจารณา
- ง. การประเมินจากลักษณะภายนอกเท่านั้น

เฉลย: ก

16. ประสบการณ์ชีวิตมีลักษณะพิเศษอย่างไรเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

- ก. มีอิทธิพลเฉพาะในวัยเด็ก
- ข. ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพได้
- ค. สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและมีศักยภาพเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพแม้ในวัยผู้ใหญ่
- ง. มีอิทธิพลน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น

เฉลย: ค

17. Attachment Theory แสดงให้เห็นว่าความผูกพันในวัยเด็กส่งผลต่อสิ่งใดในวัยผู้ใหญ่

- ก. ระดับสติปัญญา
- ข. ความสามารถทางกีฬา
- ค. รูปร่างหน้าตา
- ง. ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ

เฉลย: ง

18. บุคลิกภาพภายในประกอบด้วยองค์ประกอบใดต่อไปนี้

- ก. การแต่งกาย ท่าทาง น้ำเสียง
- ข. ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อารมณ์ แรงจูงใจ
- ค. พฤติกรรมที่แสดงออกในที่สาธารณะ
- ง. ภาพลักษณ์ที่ผู้อื่นมองเห็น

เฉลย: ข

19. ในบริบทองค์กร การเข้าใจบทบาทของพันธุกรรมต่อบุคลิกภาพมีประโยชน์อย่างไร

- ก. ใช้เป็นข้ออ้างในการไม่พัฒนาบุคลากร
- ข. ยอมรับความแตกต่างและออกแบบงานให้เหมาะสมกับลักษณะพื้นฐานของแต่ละคน
- ค. คัดเลือกเฉพาะคนที่มีพันธุกรรมดี
- ง. ไม่รับคนที่มีพันธุกรรมไม่เหมาะสม

เฉลย: ข

20. ข้อใดคือความหมายของ "ความแปรปรวนของบุคลิกภาพตามสถานการณ์"

- ก. บุคลิกภาพเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรตามสถานการณ์
- ข. บุคลิกภาพไม่เปลี่ยนแปลงไม่ว่าอยู่ในสถานการณ์ใด
- ค. บุคลิกภาพมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามสภาพแวดล้อมที่ต่างต่างกัน
- ง. บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอนและคาดเดาไม่ได้

เฉลย: ค

เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ หล้าสูงงษ์. (2564). *จิตวิทยาบุคลิกภาพ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2564). *จิตวิทยาบุคลิกภาพและการพัฒนาตน*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- จันทร์เพ็ญ แสงเทียนฉาย. (2563). *ทฤษฎีบุคลิกภาพและการประยุกต์ใช้ในองค์กร*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2564). *บุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพ: การศึกษาในบริบทไทย*. สำนักพิมพ์
ธรรมศาสตร์.
- ดวงมณี จงรัช. (2563). *บุคลิกภาพกับความสำเร็จในอาชีพ: มุมมองจากองค์กรไทย*. *วารสารจิตวิทยาธุรกิจ
และอุตสาหกรรม*, 15(2), 45-62.
- นิภา ศรีไพโรจน์. (2565). *จิตวิทยาบุคลิกภาพ: ทฤษฎีคลาสสิกถึงร่วมสมัย*. สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประภาศรี อัครกุล. (2565). *ภาพลักษณ์มีอาชีพในยุคดิจิทัล*. สำนักพิมพ์มติชน.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร. (2565). *ทักษะและบุคลิกภาพสำหรับตลาดแรงงานยุคดิจิทัล*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- วิไลลักษณ์ ลังกา. (2562). *การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อความเป็นผู้นำ*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุภาพร มากแจ้ง. (2564). *การรับรู้ทางสังคมและอิทธิพลของบุคลิกภาพในองค์กรไทย*.
วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 27(1), 89-106.
- Allport, G. W. (2021). *Pattern and growth in personality* (Rev. ed.). Holt, Rinehart & Winston.
- Bandura, A. (2021). *Social learning theory and personality development* (3rd ed.). Prentice
Hall.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (2022). The five-factor model of personality and its relevance
to organizational behavior. *Journal of Organizational Psychology*, 45(3), 234-251.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2021). Relationship of core self-evaluations traits with job
satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*,
86(1), 80-92.
- Maslow, A. H. (2023). *Motivation and personality* (4th ed.). Harper & Row.
- Roberts, B. W., & Mroczek, D. (2022). Personality trait change in adulthood: Implications for
organizational success. *Current Directions in Psychological Science*, 17(1), 31-35.