

โมเดลบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบใช้ได้ในวันวัฒนธรรมไทยหรือไม่

Does Five-factor Model of Personality robust in Thai Culture

รัชনীวรรณ วณิชย์ถนอม¹, สมรรถพงศ์ ขจรมณี²

วชิระ ทองอยู่คง³, ธนัษพร เลขาวัต⁴ และ ถาวร เนตรนันท⁵

Ratchaneewan Wanichthanom¹, Samattaphong Khajohnmanee²,

Vachira Thongyukong³, Thanatporn Lekawat⁴ and Thaworn Nednunt⁵

บทคัดย่อ

โมเดลบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นโมเดลบุคลิกภาพที่ได้รับการยอมรับกันอย่างแพร่หลาย ในประเทศไทยการประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบใช้แบบประเมินบุคลิกภาพที่แปลมาจากภาษาอังกฤษทำให้เกิดคำถามที่สำคัญว่า โมเดลบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจากแบบประเมินดังกล่าวสามารถใช้ได้ในวัฒนธรรมไทยหรือไม่ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ที่มาของแบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ใช้ในงานวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ระดับความเชื่อมั่นของแบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจากงานวิจัยต่างๆ และโครงสร้างของแบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจากกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน 4 กลุ่ม ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยมาจาก วิทยานิพนธ์และงานวิจัยปริญญามหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบแบบสำรวจ

ผลการศึกษาพบว่า แบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ใช้ในวิทยานิพนธ์และงานวิจัยปริญญามหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ส่วนใหญ่มาจากงานของกฤติกา หล่อวัฒนวงศ์ (2547) ซึ่งแปลมาจาก NEO-FFI (Costa & McCrae, 1992) และระดับความเชื่อมั่นภายในขององค์ประกอบบางด้าน (เช่น การเปิดรับประสบการณ์) อยู่ในระดับต่ำมาก

ผลการวิเคราะห์โครงสร้างของแบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แสดงว่าข้อคำถามบางส่วนไม่ได้สัมพันธ์กับองค์ประกอบที่ควรจะเป็น และบางองค์ประกอบมีข้อคำถามที่สามารถใช้ได้เหลือเพียงจำนวนน้อย แสดงถึงปัญหาของคุณสมบัติทางารวัด จึงอาจสรุปได้ว่า โมเดลบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบน่าจะใช้ในวัฒนธรรมไทยได้ไม่เหมือนกับในวัฒนธรรมอเมริกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

คำสำคัญ: บุคลิกภาพ โมเดลบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การวิเคราะห์องค์ประกอบ

¹ อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้เขียนหลัก

¹ Lecturer, Department of Psychology, Thammasat University. Corresponding author

² อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

² Lecturer, Department of Psychology, Valaya alongkorn Rajabhat University

^{3,4,5} ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

^{3,4,5} Master of Arts (Industrial and Organizational Psychology) Thammasat University

Abstract

Five-factor model of personality has been widely accepted. In Thailand, Five-factor personality inventory has been studied using translated personality inventory, but whether Five-factor model of personality robust in Thai culture or not. The objectives of this study are what type of five-factor personality questionnaire used by master students major in industrial and organizational psychology at Thammasat university, level of internal consistency of five-factor personality questionnaires from these master theses and factor structure of five-factor model of personality from 4 different sample groups. Exploratory factor analysis was used in data analysis.

Results are NEO-FFI (Costa & McCrae, 1992) translated into Thai were used by most of master students major in industrial and organizational psychology at Thammasat university, Internal consistency of some factors (i.e., openness to experience) of NEO-FFI were very low and Factor structure of NEO-FFI Thai version shown that some items of one factor loaded on other factors which indicated that there were some measurement property problems. Then, Five-factor model of personality may not robust in Thai culture especially people whose education level lower than bachelor degree

Keyword: Personality, Five-factor model of personality, Factor Analysis.

ความสำคัญของปัญหาของการวิจัย

บุคลิกภาพ (Personality) คือลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ทั้งลักษณะภายในและลักษณะภายนอก (ศรีเรือน แก้วกังวาน, 2551) ซึ่งเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานและ ผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นงานวิจัยด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การนิยมศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรบุคลิกภาพ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับตัวแปรอื่นนั้น ปัจจัยสำคัญต่อผลการวิจัยประการหนึ่งคือการจัดโครงสร้างของบุคลิกภาพ (taxonomic structures of personality) อย่างถูกต้อง ซึ่งโมเดลบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Five Factor Model หรือ FFM) เป็นโมเดลที่ได้รับการยอมรับว่ามีความเป็นสากล (universal) ในการประเมินบุคคล (McCrae, 1989 cited in Buss & Cantor, 1989, pp. 237-245) จึงนิยมนำมาใช้เป็นโมเดลสำหรับการศึกษาบุคลิกภาพ

โมเดลบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบพัฒนามาจากการศึกษาคำศัพท์ (lexicon study) ซึ่งเริ่มจากการรวบรวมคำคุณศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพจำนวน 17,953 คำ และแบ่งเป็น 4 กลุ่ม (Allport, 1936) จากนั้น Cattell (1943) ทำการศึกษาเพิ่มเติมโดยจัดกลุ่มคำ

คุณศัพท์ดังกล่าวเป็น 171 กลุ่ม และ 35 กลุ่ม และในที่สุด Fiske (1949) ศึกษาต่อมาแล้วสรุปว่าคำคุณศัพท์ดังกล่าวมีเพียง 5 องค์ประกอบหลักเท่านั้น จากนั้น Tupes & Christal (1961) เสนอว่า คำคุณศัพท์ที่จัดกลุ่มเป็นห้าองค์ประกอบนั้น ได้แก่ การแสดงออก (surgency) การประนีประนอม (agreeableness) การพึ่งพาได้ (dependability) ความมั่นคงทางอารมณ์ (emotional stability) และวัฒนธรรม (culture)

Costa และ McCrae (1985) ได้ทำการศึกษาต่อมาและได้ข้อสรุปว่า องค์ประกอบทั้งห้าของบุคลิกภาพ ได้แก่ ความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (neuroticism) การเปิดเผยตนเอง (extraversion) การเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) การประนีประนอม (agreeableness) และความรับผิดชอบ (conscientiousness) (Tupes & Christal, 1961) ซึ่ง Costa & McCrae (1985) ได้พัฒนาแบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เรียกว่า The NEO Personality Inventory (NEO-PI) ซึ่งมีทั้งแบบให้ผู้รับการประเมินตอบ และผู้สังเกตเป็นผู้ตอบ เป็นมาตรฐานประเมินค่า 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถาม 181 ข้อ มีความเชื่อมั่นระหว่าง .62 ถึง .66 (Hjelle & Ziegler, 1992, p.72) นอกจากนี้ ยังมีแบบประเมิน

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบชุดสั้น คือ แบบประเมิน The NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) มีข้อความรวม 60 ข้อ เป็นแบบประเมินที่ถูกแปลเป็นหลายภาษาและยังคงแสดงความเที่ยงตรงและประโยชน์ (utility) ในหลากหลายบริบท จึงนิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย (Pytlík Zillig, Hemenover, & Dienstbier, 2002)

แบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบได้ใช้กันอย่างแพร่หลายในประเทศไทย โดยการแปลแบบประเมินบุคลิกภาพที่เป็นภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย จึงอาจเกิดข้อจำกัดด้านภาษาและวัฒนธรรม ดังนั้นงานวิจัยนี้มุ่งศึกษาเพื่อจะตอบคำถามเกี่ยวกับความคงทน (robust) และความเหมาะสมของโมเดลบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในวัฒนธรรมไทย เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้ถึงข้อจำกัด อีกทั้งหาแนวทางป้องกันผลกระทบจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมของแบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในวัฒนธรรมไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) ศึกษาที่มาของแบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ใช้ในงานวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- 2) ศึกษาระดับความเชื่อมั่นของแบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจากงานวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- 3) ศึกษาโครงสร้างของแบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจากกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรมและแนวคิด

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าโดยมีรายละเอียด ดังนี้

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ หมายถึงคุณลักษณะเฉพาะที่มีความคงที่ของบุคคลในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ซึ่งสร้างมาจากคำคุณศัพท์ในภาษาอังกฤษที่อธิบายบุคลิกภาพ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบในการจัดกลุ่มคำคุณศัพท์เหล่านั้นเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ การเปิดรับประสบการณ์ จิตสำนึก แสดงตัว ประนีประนอม และหวั่นไหว

งานวิจัยโครงสร้างของบุคลิกภาพแบบห้าองค์ประกอบในวัฒนธรรมต่างๆ ได้แก่ งานวิจัยเปรียบเทียบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบระหว่างนักเรียนจีน และนักเรียนอเมริกัน สนับสนุนว่าโมเดลบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสามารถใช้ได้ในวัฒนธรรมจีน (Trull & Geary, 1997)

การศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในกลุ่มตัวอย่างชาวอังกฤษพบว่าสามารถเทียบเคียงกับกลุ่มตัวอย่างชาวอเมริกันได้อย่างกว้างๆ แต่พบว่าองค์ประกอบด้านการเปิดรับประสบการณ์ และการเปิดเผยตนเองแสดงความไม่คงที่ ในขณะที่องค์ประกอบด้านความมั่นคงทางอารมณ์ การประนีประนอม และความรับผิดชอบแสดงค่าว่าเป็นองค์ประกอบหลัก (Egan, Deary, & Austin, 2000) ผู้วิจัยจึงสรุปว่า แบบประเมิน NEO-FFI จำเป็นต้องมีการตัดแปลง และปรับปรุงก่อนที่จะสามารถใช้วัดคุณลักษณะบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบได้อย่างแท้จริง

นอกจากนี้ การศึกษาในนักศึกษาฟิลิปปินส์จำนวน 508 คน โดยการใช้แบบประเมิน The NEO Personality Inventory-Revised (NEO-PI-R) พบว่ามีมิติบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบใช้ได้กับนักศึกษาฟิลิปปินส์ แต่มีบางมิติที่เป็นตัวแปรแฝงที่ไม่ปรากฏในวัฒนธรรมตะวันตก แต่ปรากฏเฉพาะในวัฒนธรรมฟิลิปปินส์เท่านั้น (Katigbak, Church, Guanzon-Lapena, & del Pilar, 2002) และการศึกษาโมเดลห้าองค์ประกอบในนักล่าสัตว์ และชาวนาแถบอเมซอน (Gurven, von Tueden, Massenkoff, Kaplan, & Vie (2013) พบว่า ไม่สนับสนุนโครงสร้างห้าองค์ประกอบ

Musek (2007) ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบสำรวจและยืนยันกับคะแนนการทดสอบบุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม และพบว่า เกิดองค์ประกอบทั่วไปของบุคลิกภาพเพียงองค์ประกอบเดียว (The Big One) ในโมเดลห้าองค์ประกอบ ลักษณะบุคลิกภาพอาจมีลักษณะเป็นลำดับชั้น โดย Big One อยู่ในลำดับสูงสุด (hierarchy) ลำดับรองลงมาเป็น stability (ความมั่นคงทางอารมณ์ ความรับผิดชอบ การประนีประนอม) และ plasticity (extraversion และ openness to experience) นอกจากนี้ Linden (2010) พบว่าลักษณะโครงสร้างบุคลิกภาพที่เป็นลำดับชั้นเช่นเดียวกัน จากการศึกษาระบบ meta-analysis (K=212, N=144,117) ผลการศึกษาสนับสนุนว่ามีองค์ประกอบลำดับสูงของ stability and plasticity โดยมี general factor of personality (GFP)

อยู่ในลำดับสูงสุด และ GFP สัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยหัวหน้างาน

ขอบเขตของการวิจัย

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มาจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

- 1) วิทยานิพนธ์และงานวิจัยส่วนบุคคลระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจำนวน 34 ฉบับ
- 2) ข้อมูลจากการตอบแบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจากวิทยานิพนธ์ 4 ฉบับ ซึ่งนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากมีกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย ได้แก่ พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 422 คน จากวิทยานิพนธ์ของ วชิระ ทองอยู่คง (2557) ข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จำนวน 312 คน จากวิทยานิพนธ์ของ ธนัชพร เลขวัต (2558) พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จำนวน 249 คน จากวิทยานิพนธ์ของ สมรรถพงศ์ ขจรมณี (2558) และพนักงานไทยในสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 400 คน จากวิทยานิพนธ์ของ ถาวร เนตรนันท์ (2559)

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลค่าความเชื่อมั่นจากวิทยานิพนธ์และงานวิจัยส่วนบุคคลจากฐานข้อมูลห้อง

วิทยานิพนธ์ของห้องสมุดธรรมศาสตร์ และข้อมูลการตอบแบบประเมินจากจากวิทยานิพนธ์ 4 ฉบับเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ 1 โดยเปรียบเทียบระดับของความเชื่อมั่นของแบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่รายงานไว้ในวิทยานิพนธ์และงานวิจัยส่วนบุคคลเล่มต่างๆ สำหรับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ 2 ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบแบบสำรวจ (exploratory factor analysis) โดยกำหนด 5 องค์ประกอบ และใช้ varimax rotation ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเดิมของแบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สรุปว่าองค์ประกอบทั้งห้าไม่สัมพันธ์กัน นอกจากนี้ varimax rotation ยังทำให้การแปลผลการวิเคราะห์ทำได้ง่ายกว่า เพราะแต่ละตัวแปรจะสัมพันธ์กับองค์ประกอบเพียงองค์ประกอบเดียว

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

จากฐานข้อมูลห้องวิทยานิพนธ์ของห้องสมุดธรรมศาสตร์พบว่ามีการวิจัยส่วนบุคคล และวิทยานิพนธ์ที่ศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจำนวน 34 ฉบับ พบว่าส่วนใหญ่ใช้แบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจาก กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์ (2547) ที่แปลมาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โดยรายงานค่าความเชื่อมั่น ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 ค่าความเชื่อมั่นภายในของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์ (2547)

	แบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ				
	ความมั่นคงทางอารมณ์	การเปิดเผยตนเอง	การเปิดรับประสบการณ์	การประนีประนอม	ความผิตชอบ
กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์ (2547)	.80	.82	.62	.76	.89
วชิระ ทองอยู่คง (2557)	.87	.81	.53	.79	.83
พิมพ์นารา โพธิ์ศรี (2556)	.73	.79	.68	.73	.60
พรพรรณ ศิลปวัฒนาพร (2555)	.71	.67	.59	.63	.70
ศรัณยา ชาญวัฒนวิริยะกุล (2557)	.83	.81	.79	.80	.83
ปิยาภัสร์ อภิชาติรัตนชัย (2555)	.83	.53	.60	.83	.80
สมรรถพงศ์ ขจรมณี (2558)	.80	.82	.62	.89	.92
ถาวร เนตรนันท์ (2559)	.78	.78	.23	.82	.75
ธนัชพร เลขวัต (2558)	.85	.83	.73	.76	.78

งานวิจัยส่วนบุคคลบางส่วน ได้แก่ ฐิติมา ชนะวิเศษ (2556) สันฐิติ แสงจันทร์เลิศ (2554) ธนพร มานะสิริกุล (2557) อคัมย์สิริ ลียาชัย (2555) ชรินทร์ยา ป้อมโย (2554) นำแบบประเมินบุคลิกภาพ ห้องค์ประกอบของ กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์ (2547) ไปใช้โดยไม่มีการทดสอบความเชื่อมั่นซ้ำโดยให้เหตุผลว่าเป็นแบบประเมินมาตรฐาน งานวิจัยบางส่วนใช้แบบประเมินบุคลิกภาพแบบห้องค์ประกอบที่อ้างอิงจาก วัลภา สบายยิ่ง (2542) ซึ่งแปลจากแบบประเมินบุคลิกภาพ NEO-FFI บางงานวิจัย ได้แก่ สมหญิง มีพลกิจ (2556) ไม่ได้รายงานค่าความเชื่อมั่น และ ปริญญา คุชปักซี่ (2556) ใช้แบบประเมินบุคลิกภาพห้องค์ประกอบที่อ้างอิงจาก วัลภา สบายยิ่ง และรายงานค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .58 (การเปิดรับประสบการณ์) ถึง .74 (ความรับผิดชอบ) รายละเอียดแสดงในตาราง 2

จากค่าความเชื่อมั่นภายใน (internal consistency) จากงานวิจัยต่างๆ ในประเทศไทยพบว่า องค์ประกอบด้านการเปิดรับประสบการณ์ มีค่าความเชื่อมั่นภายในต่ำกว่า องค์ประกอบอื่นๆ โดยมีค่าความเชื่อมั่นภายในระหว่าง .23 ถึง .79 รองลงมาคือ การเปิดเผยตนเองที่มีค่าความเชื่อมั่นภายในระหว่าง .53 ถึง .81 และองค์ประกอบที่มีความเชื่อมั่นภายในสูงสุดคือ ความมั่นคงทางอารมณ์โดยมีค่าความเชื่อมั่นภายในระหว่าง .71 ถึง .87

ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบแบบสำรวจ

การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบแบบสอบถามของข้อมูล จากวิทยานิพนธ์ 4 ฉบับ พบว่า การกำหนด 5 องค์ประกอบ มีร้อยละของความแปรปรวนอยู่ระหว่าง 36.05 ถึง 46.31 รายละเอียดในตาราง 3

ตาราง 2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินบุคลิกภาพห้องค์ประกอบของ ปริญญา คุชปักซี่ (2556) อ้างอิงจาก วัลภา สบายยิ่ง (2542)

บุคลิกภาพห้องค์ประกอบ	ค่าความเชื่อมั่นภายใน
ความมั่นคงทางอารมณ์	.73
การเปิดเผยตนเอง	.69
การเปิดรับประสบการณ์	.58
การประนีประนอม	.68
ความรับผิดชอบ	.74

ตาราง 3 ร้อยละของความแปรปรวนรวมและรายองค์ประกอบของการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบแบบสำรวจของข้อมูลจาก วิทยานิพนธ์ 4 ฉบับ

	กลุ่มตัวอย่างที่ 1	กลุ่มตัวอย่างที่ 2	กลุ่มตัวอย่างที่ 3	กลุ่มตัวอย่างที่ 4
องค์ประกอบที่ 1	10.36 (C)	10.34 (N)	8.58 (C)	13.29 (C)
องค์ประกอบที่ 2	10.10 (N)	9.33 (C)	7.95 (E)	11.10 (N)
องค์ประกอบที่ 3	7.41 (E)	8.87 (A)	7.34 (N)	9.58 (A+N)
องค์ประกอบที่ 4	7.32 (A)	7.31 (E)	7.32 (A)	6.51 (O+E)
องค์ประกอบที่ 5	5.19 (O)	5.95 (O)	4.85 (O)	5.83 (O+E)
ความแปรปรวนรวม	40.38	41.80	36.05	46.31

หมายเหตุ : กลุ่มตัวอย่างที่ 1 จากวชิระ ทองอยู่คง (2557) กลุ่มตัวอย่างที่ 2 จากธนัชพร เลขวัต (2558) กลุ่มตัวอย่างที่ 3 จากสมรรถพงศ์ ขจรณีนี (2558) และกลุ่มตัวอย่างที่ 4 จากถาวร เนตรนันท์ (2559)

องค์ประกอบที่หนึ่ง เป็นองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบมีร้อยละของความแปรปรวนระหว่าง 8.58 – 13.29

องค์ประกอบที่สองเป็นองค์ประกอบด้านความมั่นคงทางอารมณ์จำนวนสองกลุ่มตัวอย่าง ความรับผิดชอบและการเปิดเผยตัวเองอย่างละหนึ่งตัวอย่าง ร้อยละของความแปรปรวนระหว่าง 7.95 -11.10

องค์ประกอบที่สามเป็นองค์ประกอบด้านการประนีประนอมสองตัวอย่าง และองค์ประกอบด้านการเปิดเผยตนเอง และ ความมั่นคงทางอารมณ์อย่างละหนึ่งตัวอย่าง ร้อยละของความแปรปรวนระหว่าง 7.34-9.58

องค์ประกอบที่สี่เป็นองค์ประกอบด้านการประนีประนอมสองตัวอย่าง และด้านการเปิดเผยตนเอง และการเปิดรับประสบการณ์อย่างละหนึ่งตัวอย่าง ร้อยละของความแปรปรวนระหว่าง 6.51 – 7.32

องค์ประกอบที่ห้าเป็นองค์ประกอบด้านการเปิดรับประสบการณ์เกือบทั้งหมด ร้อยละของความแปรปรวนอยู่ระหว่าง 4.85 – 5.95

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามและองค์ประกอบ (factor loading)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับองค์ประกอบที่ข้อคำถามนั้นออกแบบมาเพื่อวัดองค์ประกอบนั้นๆ (factor loading) พบว่า องค์ประกอบด้านความมั่นคงทางอารมณ์มีข้อคำถามที่มีค่า factor loading ที่ผ่านเกณฑ์สูงสุด รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ สำหรับองค์ประกอบด้านการเปิดรับประสบการณ์มีข้อคำถามที่มีค่า factor loading ที่ผ่านเกณฑ์ต่ำที่สุด รายละเอียดตามตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนข้อคำถามขององค์ประกอบที่มีค่า factor loading .40 ขึ้นไป

	กลุ่มตัวอย่างที่ 1	กลุ่มตัวอย่างที่ 2	กลุ่มตัวอย่างที่ 3	กลุ่มตัวอย่างที่ 4
ด้านความรับผิดชอบ	11 ข้อ	7 ข้อ	9 ข้อ	6 ข้อ
ความมั่นคงทางอารมณ์	11 ข้อ	11 ข้อ	10 ข้อ	7 ข้อ
การเปิดเผยตนเอง	8 ข้อ	7 ข้อ	9 ข้อ	2 ข้อ*
การประนีประนอม	8 ข้อ	8 ข้อ	8 ข้อ	6 ข้อ
การเปิดรับประสบการณ์	5 ข้อ	5 ข้อ	5 ข้อ	2 ข้อ*

หมายเหตุ กลุ่มตัวอย่างที่ 1 มาจากของวชิระ ทองอยู่คง (2557) กลุ่มตัวอย่างที่ 2 มาจากของธนัชพร เลขวัต (2558) กลุ่มตัวอย่างที่ 3 มาจากของสมรรถพงศ์ ขจรมณี (2558) และกลุ่มตัวอย่างที่ 4 มาจากของถาวร เนตรนันท์ (2559) * องค์ประกอบด้านการเปิดรับประสบการณ์ และการเปิดเผยตนเองมีลักษณะผสมกัน

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยนี้มีเป้าหมายเพื่อตอบคำถามหลักว่า โมเดลบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบใช้ได้กับวัฒนธรรมไทยหรือไม่ โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา ได้แก่ 1) ที่มาของแบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ใช้ในงานวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2) ระดับความเชื่อมั่นภายในของแบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจากงานวิจัยต่างๆ 3) โครงสร้างของแบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจากกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน 4 กลุ่ม ผลการวิจัยสรุปว่า 1) แบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ใช้ในงานวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ส่วนใหญ่มาจากงานของ กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์ (2542) และบางส่วนมาจากงานของวัลภา สบายยิ่ง (2542) โดยทั้งสองงานได้แปลจากแบบประเมิน NEO-FFI ของ Costa & McCra (1992) ระดับความเชื่อมั่นภายในของ แบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจากงานวิทยานิพนธ์ต่างๆ พบว่า บางองค์ประกอบมีระดับต่ำกว่าระดับที่จะยอมรับได้ และโครงสร้างของแบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจากกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน 4 กลุ่มพบว่า บางองค์ประกอบ ได้แก่ การเปิดรับประสบการณ์มีข้อคำถามที่ใช้แสดงองค์ประกอบที่ใช้ได้ในจำนวนที่น้อยมาก (2 ข้อ) จึงอาจสรุปได้ว่า โมเดลบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบใช้ในวัฒนธรรมไทยแตกต่างจากวัฒนธรรมอเมริกัน ซึ่งอาจเกิดจากข้อจำกัดด้านภาษาและวัฒนธรรม

ผลการวิจัยพบว่า คุณสมบัติด้านการวัดขององค์ประกอบแต่ละด้านไม่เท่ากัน บางองค์ประกอบมีความคงที่มากกว่า ได้แก่ องค์ประกอบด้านความมั่นคงทางอารมณ์ และด้านความรับผิดชอบ ในขณะที่บางองค์ประกอบมีความคงที่น้อยมาก ได้แก่ องค์ประกอบด้านการเปิดรับประสบการณ์ สอดคล้องกับ Egan, Deary, & Austin (2000) ที่พบว่าองค์ประกอบด้านการเปิดรับประสบการณ์ และการประนีประนอมมีความเชื่อมั่นต่ำกว่าองค์ประกอบอื่นๆ แต่ไม่สอดคล้องกับ Ortiz et al (2007) และ Rolland (2002) ที่พบว่า การเปิดเผยตนเอง และการประนีประนอมไม่สามารถแยกจากกันได้

การที่องค์ประกอบด้านการเปิดรับประสบการณ์มีความคงที่น้อยกว่าองค์ประกอบอื่นในวัฒนธรรมไทยอาจเป็นเพราะ การตีความในวัฒนธรรมไทยแตกต่างจากวัฒนธรรมอเมริกัน เช่น การไม่ชอบเสียเวลาไปกับการเพื่อฝัน ในวัฒนธรรมอเมริกันตีความในลักษณะที่เป็นคนที่ช่างคิด และจะนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ แต่ในสังคมไทยมองว่าเป็นอารมณ์ไม่มั่นคง หรือเป็นผู้ที่ไม่ขยัน เป็นต้น ข้อคำถามจากองค์ประกอบการเปิดเผยตนเองที่ถูกตีความในวัฒนธรรมไทยแตกต่างไปจากวัฒนธรรมอเมริกัน เช่น การไม่ใช่คนมองโลกในแง่ดี มีความสุข ถูกตีความว่าเป็นอารมณ์ไม่มั่นคง และ การเต็มไปด้วยพลังและความสามารถ ก็ถูกตีความว่าเป็นความรับผิดชอบ เป็นต้น

ข้อสังเกตจากกลุ่มตัวอย่างที่ 4 ที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างอื่นๆ พบว่า ค่าความเชื่อมั่นภายในขององค์ประกอบด้านการเปิดรับประสบการณ์

เท่ากับ .23 เท่านั้น จึงต้องตัดองค์ประกอบนี้ออกจากการศึกษา นอกจากนี้ ยังพบอีกว่าข้อคำถามขององค์ประกอบด้านการเปิดรับประสบการณ์กับด้านการเปิดเผยตนเองมีการซ้อนทับกัน การค้นพบนี้มีแนวโน้มสอดคล้องกับการศึกษาของ Gurven et al (2013) ที่ทดสอบโมเดลห้าองค์ประกอบในนักล่าสัตว์ และชาวนาแถบกลุ่มน้ำเมซอน ซึ่งเป็นผู้ที่ไม่รู้หนังสือ และอยู่ในสังคมแบบดั้งเดิม และพบว่า การตอบแบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างไม่สอดคล้องกับโมเดล จึงเป็นหลักฐานว่าโมเดลห้าองค์ประกอบอาจจะไม่มีความเป็นสากล ดังนั้น การนำแบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แปลมาใช้มีข้อจำกัดในการใช้

ข้อเสนอแนะ

1. การใช้แบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในวัฒนธรรมไทยต้องใช้อย่างระมัดระวัง เนื่องจากคุณสมบัตินៃการวัดอาจจะมีปัญหาสำหรับบางองค์ประกอบ
2. แบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่นำมาใช้ในการวิจัยในประเทศไทยควรต้องมีการทดสอบคุณสมบัตินៃการวัดใหม่ทุกครั้ง เพราะแม้ว่าแบบประเมินที่นำมาใช้อาจจะอ้างว่าเป็นแบบประเมินมาตรฐานในวัฒนธรรมอเมริกัน แต่ไม่ใช่ในวัฒนธรรมไทย
3. แบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสร้างมาจากคำคุณศัพท์ในพจนานุกรมอเมริกัน ดังนั้นจึงไม่สามารถข้ามวัฒนธรรมและภาษาได้ทั้งหมด ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพจากคำคุณศัพท์ในพจนานุกรมไทยเพื่อเปรียบเทียบ

เอกสารอ้างอิง

- กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์. (2547). การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เซวาน์อารมณ์ตามแนวคิดโกลแมน และความพึงพอใจในลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายขายของโรงแรมในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชรินทรยา ป้อมไย. (2554). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาวิศวกรในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฐิติมา ชนะวิเศษ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษานักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลและเอกชนในกรุงเทพมหานคร. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ถาวร เนตรนันท์. (2559). การศึกษาอิทธิพลของลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและเจตคติต่อแรงงานต่างด้าวที่มีต่อการตั้งใจลาออกจากงาน โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อของพนักงานไทยในสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธนพร มานะสิริกุล. (2557). การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธนชพร เลขวัต. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปริญญากุ คชปักษ์. (2556). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การมองโลกในแง่ดีและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน บริษัทจำหน่ายเครื่องจักรกลแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิยาภัสร์ อภิชาติรัตนชัย. (2555). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ปัจจัยในการทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรพรรณ ศิลปวัฒนาพร. (2555). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บุคลิกภาพต่อต้านสังคม และการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้ต้องขังในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิมพ์นารา โพธิ์ศรี. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน และคุณภาพการให้บริการของพนักงานฝ่ายขายในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกด้านแฟชั่น โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานกับคุณภาพการให้บริการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วชิระ ทองอยู่คง. (2557). การศึกษาอิทธิพลของลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวที่มีต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อในพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัลภา สบายยิ่ง. (2542). ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตน และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง. (วิทยานิพนธ์ดุขุภัณฑ์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ศรีธัญญา ชาญวัฒน์วิริยะกุล. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การมองโลกในแง่ดีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความเชื่ออำนาจควบคุม กับสุขภาวะทางจิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2551). ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ รู้เขา-รู้เรา. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- สมรรถพงศ์ ขจรธณี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การกำหนดเป้าหมาย และพฤติกรรมกรให้บริการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งโดยมีความผูกพันต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าหมายกับพฤติกรรมกรให้บริการ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมหญิง มีพลกิจ. (2556). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคกับความพึงพอใจในงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผู้ผลิตผ้าและพรมรถยนต์แห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สันฐิติ แสงจันทร์เลิศ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การสนับสนุนจากครอบครัว และความเครียดของผู้ประกอบการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์. งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อคัมย์สิริ ลีฉายชัย. (2555). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความฉลาดทางอารมณ์ และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

References

- Allport, G.W., & Odbert, H.S. (1936). Trait names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47 (1, Whole No. 211).
- Apichatratanaichai P. (2012). Big five personality types, work factors and happiness at work at a hospital in the autonomous university. Individual Restudy for Master of Arts, Thammasat University. (in thai).
- Cattell, R.B. (1943). The description of personality: Basic traits resolved into clusters. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38, 476-506.
- Chanawises T. (2013). Relationship between big five personality, adversity quotient and happy work place : a case study of physiotherapist of government and private hospital in Bangkok. Individual Restudy for Master of Arts, Thammasat University. (in thai).
- Chanwatanawiriyakun S. (2014). The relationship between five-factor model, optimistic, self-esteem, locus of control and psychological well-being. Thesis for Master of Arts, Thammasat University. (in thai).
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1985). *The NEO Personality Inventory manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- D. M. Buss & N. Cantor (1989), *Personality psychology: Recent trends and emerging directions*. New York: SpringerVerlag.

- Egan, V., Deary, I., & Austin, E. (2000). The NEO-FFI: Emerging British norms and an item-level analysis suggest N, A, and C are more reliable than O and E. *Personality and Individual Differences*, 29, 907–920.
- Fiske, D.W. (1949). Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 44, 329-344.
- Gurven, M, von Rueden, C, Massenkoff, M., Kplan, H. & Leron vie M. (2013) How universal is the Big Five? Testing the five-factor model of personality variation among forager-farmers in the Bolivian Amazon. *Journal of Personality Social Psychology*, 104(2): 354-70.
- Hjelle, L.A. & Ziegler, D.J. (1992). *Personality Theories: Basic Assumptions, Research, and Applications*. New York: McGraw-Hill.
- Kaewkungwal S. (2008). *Psychological theories of personality (how we know him)*. 15th ed. Bangkok : Moh-chao-Ban Publishing House. (in Thai).
- Katigbak,M.S.; Church, A.T.; Guanzon-Lapena, M.A.; Carlota, A.J. & del Pilar, G. H. (2002) Are indigenous personality dimensions culture specific? Philippine inventories and the five-factor model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 89-101.
- Khajohnmanee S. (2015). The relationship between five-factor model of personality,goal-setting and service behavior of registered nurses in a government hospital : goal commitment as a moderator in the relationship between goal-setting and service behavior. Thesis for Master of Arts, Thammasat University. (in Thai).
- Kochapagse P. (2013). Big five personality types, optimism and organizational citizenship behavior of employees in a machinery company. Individaul Restudy for Master of Arts, Thammasat University. (in Thai).
- Leeyachai A. (2012). The big five personality, emotional quotient and organization citizenship behavior : a case study of a computer company in Bangkok. Individaul Restudy for Master of Arts, Thammasat University. (in Thai).
- Lekawat T. (2015). The big five personality, emotional quotient and organization citizenship behavior : a case study of a computer company in Bangkok. Individaul Restudy for Master of Arts, Thammasat University. (in Thai).
- Linden, D. (2010) The general factor of personality: A meta-analysis of Big Five intercorrelations and a criterion-related validity study. *Journal of Research in Personality*, 44(3), p.315-327.
- Loavattanavond K. (2004). A Comparative Study of Personality Type (Five Factor Model), Emotional Quotient (Goleman), and Work Satisfaction of Hotel Sales Person in Bangkok. Thesis for Master of Arts, Thammasat University. (in Thai).
- Manasirikul T. (2014). Perception of transformational leadership, big five personality and organizational citizenship behavior of administrative staffs of an autonomous university with job satisfaction as a mediating variable. Thesis for Master of Arts, Thammasat University. (in Thai).
- Meepolkit S. (2013). Big five personality types, adversity quotient and job satisfaction: a case study of a carpet and fabric company. Individaul Restudy for Master of Arts, Thammasat University. (in Thai).

- Musek, J. (2007) A general factor of personality: Evidence for the Big One in the five-factor model. *Journal of Research in Personality*, 41(6), 1213-1233.
- Nednunt T. (2016). The influence of the big five personality traits and attitude towards the migrant worker to turnover intention: the mediating role of job satisfaction in Thai worker of Samutsakhon Province. Thesis for Master of Arts, Thammasat University. (in Thai).
- Ortiz F.A., Church A.T., Vargas-Flores J.D.J., Ibáñez-Reyes J., Flores-Galaz M., Iuit-Briceño J.I., Escamilla J.M. (2007). Are indigenous personality dimensions culture-specific? Mexican inventories and the five-factor model. *Journal of Research in Personality*. 41, 618–649.
- Pomyai C. (2011). Big five, psychological empowerment and job engagement : a case study of engineers in a Bangkok private company. Individual Restudy for Master of Arts, Thammasat University. (in Thai).
- Porse P. (2013). Relationship of Big Five Factors, Employee Passion and Service Quality of Salesperson in Fashion Retail Business: Perceived Self-Efficacy as a Moderator in Relationship between Employee Passion and Service Quality. Thesis for Master of Arts, Thammasat University. (in Thai)
- Pytlik Zillig, L. M., Hemenover, S. H., & Dienstbier, R. A. (2002). What do we assess when we assess a Big 5 trait? A content analysis of the affective, behavioral, and cognitive processes represented in Big 5 personality inventories. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 847–858.
- Robins, R. W., Fraley, R. C., Roberts, B. W., & Trzesniewski, K. H. (2001). A longitudinal study of personality change in young adulthood. *Journal of Personality*, 69, 617–640
- Rolland J.P. (2002). Cross-cultural generalizability of the five-factor model of personality. In: McCrae R.R., Allik J., (Ed.), *The five-factor model of personality across cultures*. (pp. 7–28). New York, NY: Kluwer Academic.
- Sabalying W. (1999). Goal – Setting, Self-Efficacy, and Personality as Factors Affecting Performance of Direct – Sales Persons. Thesis for Doctor of Science, Srinakharinwirot University. (in Thai).
- Sangchanlert S. (2013). Relationship of the big five personality, family support and stress of entrepreneurs in electronic commerce. Individual Restudy for Master of Arts, Thammasat University. (in Thai).
- Sinlapawuttanaporn P. (2012). Perceived organizational culture, the big five personality types, antisocial personality and self-esteem of prisoners in Suratthani Central Prison in 2012. Thesis for Master of Arts, Thammasat University. (in Thai).
- Thongyukong V. (2014). The influences of the big five personality traits and work-family conflict on counterproductive work behavior among employees of state enterprise: the mediating role of job satisfaction. Thesis for Master of Arts, Thammasat University. (in Thai).
- Trull, T.J. & Geary, D.C. (1997). Comparison of the Big-Five Factor Structure Across Samples of Chinese and American Adults. *Journal of Personality Assessment*, 69(2).
- Tupes, E.C., & Christal, R.E. (1961). Recurrent personality factors based on trait ratings (USAF ASD Tech. Rep. No. 61-97), Lackland Air Force Base, TX: U.S. Air Force.