

จิตวิทยาบุคลิกภาพสำหรับผู้ผู้นำ

Personality Psychology for the Leader

Received: January 10, 2024
Revised: April 24, 2024
Accepted: May 21, 2024

อนุภาพ พันชำนาญ¹

Anuphap Phanchamnan

(anuphap.phanchamnan@gmail.com)

บทคัดย่อ

บุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญที่ปรากฏต่อสายตาของบุคคลอื่นเมื่อพบเห็น เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอกและภายใน ส่วนภายนอก คือ ส่วนที่มองเห็นได้ชัดเช่นรูปร่างหน้าตา กริยามารยาท ส่วนภายใน คือ สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว เป็นคุณลักษณะพิเศษที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติเหมือนกัน เป็นคุณลักษณะที่เป็นอิสระจากสังคม วัฒนธรรมและการอบรมสั่งสอน โดยเฉพาะเรื่องของบุคลิกภาพของผู้ผู้นำ จะมีผลต่อความน่าเชื่อถือเป็นอย่างมาก จึงถือว่าเรื่องนี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง ด้วยเหตุเพราะจะช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับผู้นำที่มีบุคลิกภาพที่ดี เพิ่มความน่าศรัทธาแก่ผู้ตาม ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ตาม และการที่มีผู้นำต้นแบบที่มีบุคลิกภาพที่ดี จะเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีของผู้ตามไปในตัว ทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีบุคลิกภาพที่ดีกันทั่วทั้งองค์กร ส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ซึ่งก็มีผลกระทบต่อทัศนคติที่ของคนในองค์กรกลับมาอีกด้วย เพราะองค์กรที่มีภาพลักษณ์ที่ดีจะทำให้พนักงานในองค์กรมีความภาคภูมิใจและทำให้มีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น ท้ายที่สุดผลประโยชน์ขององค์กรก็จะดีขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพที่ดีของผู้นำนั้นเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลต่อทั้งทีมและองค์กรในทางที่ดีและมีอิทธิพลที่สำคัญต่อสถานการณ์และบรรยากาศภายในองค์กร ที่มีความสุขทั้งผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรก็เพราะได้มีการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้นำไปในทิศทางที่ดีให้การทำให้การปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ

คำสำคัญ : การพัฒนา, บุคลิกภาพ, ผู้นำ, การรู้จักตัวเอง, การเข้าใจผู้อื่น

¹ วิทยากรและผู้ก่อตั้งสถาบันฝึกอบรมแฮปปี้เทรนนิ่ง
Lecturer and founder of the Happy Training Institute.

Abstract

Personality is important in making a good first impression. Personal attributes that make a person unique, encompassing both their physical presence and inner being. External appearance refers to the visible aspects of a person, such as their physical features and mannerisms. Internal attributes comprise natural dispositions like intellectual capacity, inherent skills, and emotional tendencies. These intrinsic qualities are unaffected by societal norms and cultural upbringing. A leader's personality plays a significant role in establishing their credibility. Therefore, this matter is of paramount importance as it bolsters the confidence of leaders with admirable personalities and enhances the faith of their followers. This is considered highly crucial in establishing positive interactions with followers. The influence of leaders with exemplary personalities extends beyond their leadership roles, shaping the personal growth and character development of their followers. Fostering a culture of positive personalities among employees throughout the organization contributes substantially to the company's brand image and public perception. Additionally, this contributes to shaping the overall mindset and outlook of those within the organization. A positive organizational image fosters a sense of pride among employees, leading to increased dedication and motivation in their work. Ultimately, this translates into improved organizational performance and overall success. Therefore, it is clear that a leader's exemplary qualities serve as a crucial foundation, contributing to positive outcomes for both the team and the organization, and significantly impacting the prevailing circumstances and atmosphere within the company. The well-being of both executives and employees within the organization is rooted in the development of admirable leadership traits, which ultimately pave the way for the successful execution of diverse responsibilities.

Keywords: Development, Personality, Leadership, Self-awareness, Understanding Others.

บทนำ

บุคลิกภาพของผู้นำ มีความสำคัญต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการบริหารงานเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพดีย่อมได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อการยอมรับเกิดขึ้นการบริหารงานย่อมดำเนินไปได้อย่างราบรื่น เพราะจะได้รับความร่วมมือในทุก ๆ ด้าน แต่หากผู้นำมีบุคลิกภาพที่ไม่ดี เช่น โผงผาง ข้างเถียง หยาบคาย อย่างนี้ก็เป็นตัวอย่างที่หาคนมีจิตศรัทธาด้วยยาก ไม่ได้การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (เกตุสุชา ทองน้อย, 2020) การพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญทั้งในด้านส่วนตัวและการประสานงานกับผู้อื่น โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้นำนั้น เป็นกระบวนการหล่อหลอมและพัฒนาบุคคลอย่างเป็นระบบ (System) ภายใต้อสถานการณ์ที่มาจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมทางสังคม สถาบัน และการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา (Learning Mindset) เพื่อให้บุคคลมีบุคลิกภาพทางด้านการเป็นผู้นำที่มีความเฉลียวฉลาด สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้เป็นอย่างดีและมีความสุข

ดังนั้น การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้นำสู่ความเป็นผู้นำที่รู้จักตัวเองและเข้าใจผู้อื่น เป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ ตลอดจนจนเกิดการเรียนรู้ที่จะมีบทบาทในฐานะต่าง ๆ แห่งตนอย่างเหมาะสม การพัฒนาบุคลิกภาพผู้นำที่ดีให้มีลักษณะอันพึงประสงค์ (Good Characteristic and Personality) ที่อยู่ภายใต้หลักการและแนวคิดตามทฤษฎีว่าบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ถ้าผู้นำนั้น ๆ ได้เห็นในคุณค่าและความสำคัญ ภาวะของจิตใจที่มีความพร้อมแน่วแน่ในการแก้ไข และพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายอันจะส่งผลให้เป็นคุณประโยชน์แก่องค์กรได้อย่างดี การหมั่นฝึกฝนจนเป็นภาพลักษณ์ที่ปรากฏแก่สายตาของคนทั่วไป เพราะนั่นคือสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับนับถือ อันจะส่งผลถึงการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอีกด้วย

บุคลิกภาพคืออะไร ?

มีผู้ที่ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้มากมายดังต่อไปนี้ บุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีทั้งส่วนของบุคลิกภาพภายนอกและส่วนของบุคลิกภาพภายใน อันได้แก่ บุคลิกภาพภายนอก คือ ส่วนที่มองเห็นได้อย่างชัดเจน เช่น รูปร่างหน้าตา กริยามารยาทและการแต่งตัวรวมทั้งวิธีพูดจา การนั่งและการยืน ส่วนบุคลิกภาพภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยากหรือจะกล่าวว่ามันไม่สามารถมองเห็นได้เลยเพราะเป็นนามธรรม แต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความคิด ความถนัด ลักษณะอารมณ์ต่าง ๆ ที่มีประจำตัว ความไม่ฝืนและความปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยมและความสนใจต่าง ๆ (ศรีเรือน แก้วกังวาน, 2562)

บุคลิกภาพเป็นสภาวะทุก ๆ อย่างที่ประกอบรวมกันขึ้นให้เป็นตัวบุคคล ซึ่งก็จะรวมถึงคุณสมบัติ และคุณลักษณะทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อการกระทำและพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ อีกด้วย และยังครอบคลุมสภาวะทุกอย่างที่ประกอบขึ้นเป็นตัวบุคคล อันได้แก่ สภาวะทางกาย อารมณ์ ทักษะ ความสนใจ ความคิด ความรู้สึก ลักษณะท่าทาง นิัยใจคอ ความสามารถทางด้านการแก้ปัญหา รวมทั้ง ความสำเร็จที่บุคคลนั้นได้รับ อีกทั้งยังมีความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคลที่จะเผชิญปัญหา หรือความคับข้องหมองใจที่เกิดขึ้นในทุกสถานการณ์ของชีวิต ซึ่งก็ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพนั่นเอง

ทฤษฎีบุคลิกภาพของมนุษย์ในแบบต่าง ๆ ของคาร์ล จุง (Carl Jung) ที่เขาเรียกว่า “จิตวิทยาแห่งการรู้สำนึก” เขาได้สังเกตว่าพฤติกรรมของคนเรานั้น มีแนวโน้มสูงมากที่จะเป็นไปตามรูปแบบของพื้นฐานบางอย่าง หลายครั้งมักแสดงออกมาในลักษณะที่ตรงกันข้ามกัน ทำให้ดูเหมือนว่าเป็นสิ่งที่คู่กัน ในช่วงของการพัฒนาการของคนเรานั้น จะมีจำนวนพฤติกรรมที่คู่เป็นคู่ ๆ เหล่านี้ โดยที่ทุกคู่จะมีด้านหนึ่งที่ถูกใจมากกว่าอีกด้านเสมอ ทำให้ผู้นั้นชอบที่จะมีพฤติกรรมไปในทิศทางนั้น ๆ โดยรูปแบบของพฤติกรรมที่ถูกใจเรานั้นจะค่อย ๆ ปรับสภาพเป็นนิสัยของเราไปในที่สุด ซึ่งนำไปสู่การที่จะมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมที่เราสามารถคาดเดาได้ ทฤษฎีของคาร์ลจุง ได้แบ่งประเภทของผู้คนออกเป็นสองกลุ่มใหญ่ๆ ตามสถานะของพลังทางจิตของแต่ละคน โดยประเภทแรกเรียกว่า “Introvert” คือ คนที่ชอบเงียบ ซื่อๆ ไม่ค่อยพูด ชอบออกห่างจากโลกภายนอก โดยให้ความสนใจกับโลกภายในในตัวเองมากเสียกว่า เพราะเขานั้นต้องการพื้นที่ส่วนตัวและความเป็นส่วนตัวอย่างมาก ประเภทที่สอง คือ “Extrovert” เป็นคนประเภทชอบพูดคุยกับผู้คน ชอบที่จะใช้พลังและศักยภาพของตนไปกับโลกภายนอก มีความสนใจสิ่งรอบตัวอยู่ตลอดเวลาและมีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้คนหรือสิ่งต่าง ๆ อย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา รวมทั้งยังมีบุคลิกภาพที่พร้อมจะปรับตัวตลอดและชอบช่วยเหลือผู้อื่น ชอบการลงมือทำและไม่คิดวางแผนมากนัก ชอบอยู่ในแวดล้อมของผู้คนเยอะ ๆ (วิจักขณา, 2562)

คำว่า “บุคลิกภาพ” (Personality) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน “Persona” เป็นหน้ากาก (Mask) ของตัวละครในสมัยกรีกโบราณนำมาใช้สวมใส่เวลาออกทำการแสดง เพื่อให้ดูเหมือนมีบุคลิกที่แตกต่างกันออกไปตามบทบาทที่ได้รับมา ซึ่งในโลกแห่งความเป็นจริงนั้นมนุษย์ทุกคนเองก็ล้วนแล้วแต่ที่แสดงละครเช่นกันทั้งนั้น ในแต่ละคนก็จะมีบทบาทที่แตกต่างกันไปแล้วแต่สถานภาพ (Status) และสถานการณ์ที่ตนได้รับ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเปรียบเสมือนหนึ่งหน้ากาก (Persona) ในแต่ละอันที่เรานั้นได้หยิบขึ้นมาสวม

ใสนั่นเอง เพื่อที่จะได้แสดงไปตามบทบาทหน้าที่ที่ตนได้รับ พอนำมาให้ความหมายที่เป็นไปในรูปแบบใช้งานจริงในชีวิตประจำวัน จึงมีความหมายที่หลากหลายมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นแบบแผนของพฤติกรรมบุคคลซึ่งเป็นผลรวมของลักษณะบุคลิกภาพภายนอกและลักษณะบุคลิกภาพภายในของบุคคลนั้นๆ นำมาซึ่งทำให้บุคคลนั้น ๆ มีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว ซึ่งทำให้เขาแตกต่างไปจากบุคคลอื่น ๆ และยังหมายรวมถึงลักษณะเฉพาะของบุคคลซึ่งไม่เหมือนกัน ไม่ว่าจะเป็นลักษณะภายนอก เช่น รูปร่างหน้าตา ลักษณะท่าทาง หรือลักษณะภายใน เช่น สติปัญญา ความคิดหรืออุปนิสัยใจคอ (ธัญญาภรณ์ เลิศจันทร์กร, 2562)

บุคลิกภาพ เป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่มีลักษณะร่วมกันระหว่างความคิดและอารมณ์ เพื่อให้บุคคลนั้นได้มีการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่ต่างกันออกไป โดยเป็นแบบเฉพาะของแต่ละบุคคล จึงทำให้มีลักษณะของการแสดงออกและมีการรับรู้แตกต่างไปจากบุคคลอื่น โดยบุคลิกภาพแบ่งออกเป็น 2 แบบ ตามที่คาร์ล จุง ได้ให้นิยามไว้ เป็นไปตามลักษณะของการแสดงออก อันได้แก่ บุคลิกภาพแบบสนใจตนเองหรือเก็บตัว (Introvert personality) และบุคลิกภาพแบบสนใจภายนอกตนเองหรือแสดงตัว (Extravert personality) ต่อมา มีการทำการศึกษาและมีการสังเกตที่มากขึ้น จึงได้กำหนดลักษณะของบุคลิกภาพเพิ่มอีก 2 คู่ ที่มีลักษณะตรงข้ามกัน โดยคู่แรกได้แก่ การรับรู้ทางประสาทสัมผัส (Sensation or Sensing) และการรับรู้ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของตนเอง (Intuition) คู่ที่สอง ได้แก่ การตัดสินใจโดยใช้ความคิด (Thinking) และการตัดสินใจแบบใช้อารมณ์ความรู้สึก (Feeling) ซึ่งต่อมาได้มีการพัฒนาทฤษฎีบุคลิกภาพเพิ่มอีกคู่หนึ่ง ได้แก่ การดำเนินชีวิตที่มีระบบระเบียบและแบบแผน ชอบปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ (Judging) ซึ่งตรงข้ามกับความยืดหยุ่นปรับได้ตามสถานการณ์ต่างๆ มีการเปิดกว้างเพื่อรับข่าวสาร (Perceiving) ถือว่าเป็นต้นแบบของการสร้างเครื่องมือที่ใช้วัดบุคลิกภาพที่มีความน่าเชื่อถือ และแพร่หลายนั้นคือ Myers-Briggs Personality Type Indicator (MBTI) นั่นเอง (วณัฐพร ภักดี และอภิสิทธิ์ แสงใส, 2565) รวมถึง เป็นลักษณะนิสัยของบุคคลที่แสดงออกเป็นประจำอย่างต่อเนื่องและมีแบบแผน ซึ่งเป็นการแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ออกมาเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์หรือสิ่งที่เข้ามากระตุ้นให้เกิดขึ้น โดยบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลนั้น ได้ถูกสร้างขึ้นมาจากความรู้สึกและทัศนคติจากภายในของเขาเอง ซึ่งยังสามารถพัฒนา เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและแก้ไขได้ตามกาลเวลา รวมทั้งประสบการณ์ที่พบเจอในชีวิตของบุคคลนั้น (สุทธาภรณ์ ณะบุญเรือง, 2565)

บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอก และภายใน ส่วนภายนอก คือ ส่วนที่มองเห็นได้ชัดเช่นรูปร่างหน้าตา กริยามารยาท ส่วนภายใน คือ สติปัญญา ความถนัดลักษณะอารมณ์ประจำตัว มนุษย์ยังมีคุณลักษณะพิเศษที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติเหมือนกัน เป็นคุณลักษณะที่เป็นอิสระจากสังคม วัฒนธรรมและการอบรมสั่งสอน เช่น มนุษย์เป็นสัตว์สังคมเหมือนกัน มีความแตกต่างระหว่างบุคคล มีแรงจูงใจ มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและต้องการพัฒนาตนสู่เป้าหมายสูงสุดของชีวิต การเรียนรู้บุคลิกภาพของคน จะทำให้เข้าใจตัวเราและผู้อื่นมากขึ้น ทั้งความเป็นไปของสังคมและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งความเข้าใจนี้ไม่ใช่เพื่อให้รู้แล้วตัวเองเป็นทุกกับบุคลิกภาพของตนเองและคนอื่น ที่ไม่เป็นไปในแบบที่เราอยากให้เป็น แต่เป็นไปเพื่อให้รู้และวาง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินชีวิตประจำวันที่เป็นสุข

ผู้นำคือใคร ?

พุทธชาติ ภูจอมจิต (2562) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้าและเป็นผู้ตัดสินใจ เนื่องจากเป็นผู้มีความสามารถในการบังคับบัญชาชี้แนะหรือโดยอาศัยทักษะต่าง ๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร การจูงใจ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การทำงานเป็นทีม

สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีศิลปะและความสามารถเป็นบุคคลที่เป็นที่ยอมรับยกย่องขึ้นนำจูงใจ เพื่อนร่วมงานกระตือรือร้น เป็นศูนย์กลางมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อสังคม เน้นการสร้างพฤติกรรมการทำงานขึ้นในกลุ่มเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ ส่วนศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์การมีความรู้ในเรื่องงานองค์การเป็นอย่างดีสามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การอุทิศตน และมุ่งมั่นเพื่อนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การ ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมและการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การเตรียมใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์และให้เป็นที่ยอมรับร่วมกัน ทั้งองค์การมีจิตใจเปิดกว้าง และมีวิสัยทัศน์แสวงหาโอกาสนวัตกรรม

กล่าวโดยสรุป ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้าและเป็นผู้ตัดสินใจ เป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพขององค์การอุทิศตน และมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การ เน้นการสร้างพฤติกรรมการทำงานขึ้นในกลุ่มเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ

จิตวิทยาบุคลิกภาพสำหรับผู้นำ

จะเห็นได้ว่าเมื่อมีความเข้าใจในเรื่องบุคลิกภาพของผู้คนมากขึ้น จะทำให้เราเข้าใจพฤติกรรมนิสัย การแสดงออกทางด้านร่างกายหรือแม้กระทั่งมุมมองความคิดที่อยู่ข้างใน ถึงแม้จะไม่ว่าเขาคิดอะไรแต่ก็สามารถดูจากพฤติกรรมที่แสดงออกมาได้ ถึงจะไม่ถูกทั้งหมดแต่ก็พอคาดเดาสิ่งที่อยู่ภายในใจเขาได้ ซึ่งผลของการที่ได้เข้าใจสิ่งที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น จะทำให้เราตัดสินใจคนอื่นช้าลง เพราะมองเห็นองค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่หล่อหลอมเป็นตัวเขา และทำความเข้าใจสิ่งที่เข้ามากระตุ้นตัวเขาแล้วทำให้เขาเกิดปฏิกิริยาโต้กลับตามธรรมชาติของบุคลิกภาพของเขา ซึ่งในยุคปัจจุบันได้มีการนำทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพมาปรับและประยุกต์ใช้กันอย่างแพร่หลาย ซึ่งมีดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบ MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) เป็นเครื่องมือในการวัดบุคลิกภาพที่แบ่งพฤติกรรมของผู้คนออกเป็น 16 ลักษณะ (Types) ซึ่งแบบทดสอบนี้ได้ถูกออกแบบโดยลูกกับแม่ที่ชื่อ Myers และ Briggs โดยใช้หลักการตั้งคำถามและการวิเคราะห์เพื่อหาแนวโน้มและทิศทางของลักษณะบุคลิกภาพของคนในแต่ละมิติ ในปัจจุบัน MBTI นั้นเป็นที่นิยมในการใช้ในการปรับปรุงทักษะการทำงานและการพัฒนาตนเองในงานหรือชีวิตประจำวัน MBTI เป็นศาสตร์ที่มุ่งเน้นที่ทำให้ตัวเราได้เข้าใจตัวเองและผู้อื่นอย่างแท้จริงจากลักษณะของบุคลิกภาพที่ต่างกัน ซึ่งเกิดมาจากชุดความถนัดของบุคลิกภาพ 4 ชุด ได้แก่ 1.1 ความถนัดด้านการได้รับการพลังงาน ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 2 แบบได้แก่ ความถนัดจากการที่ได้รับพลังงานจากโลกภายนอก (ใช้ตัวย่อ E ย่อมาจาก Extroverting) และความถนัดที่เกิดจากการได้รับพลังงานจากโลกภายใน (ใช้ตัวย่อ I ย่อมาจาก Introverting) 1.2 ความถนัดด้านการรับรู้สิ่งต่าง ๆ มีการแบ่งออกเป็น 2 แบบ ได้แก่ ความถนัดด้านการรับรู้จากประสาทสัมผัสทั้งห้า (ใช้ตัวย่อ S ย่อมาจาก Sensing) และความถนัดในการมองความเป็นไปได้ในอนาคต (ใช้ตัวย่อ N ย่อมาจาก Intuiting) 1.3 ความถนัดด้านการตัดสินใจ แบ่งออกเป็น 2 แบบได้แก่ ความถนัดด้านการใช้ตรรกะและการคิดวิเคราะห์ (ใช้ตัวย่อ T ย่อมาจาก Thinking) และความถนัดในการตัดสินใจโดยใช้ค่านิยมส่วนตัวและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้อื่น (ใช้ตัวย่อ F ย่อมา

จาก Feeling) 1.4 ความถนัดด้านไลฟ์สไตล์ แบ่งออกเป็น 2 แบบได้แก่ ความถนัดด้านการตัดสินใจและการทำสิ่งต่าง ๆ ให้เสร็จสิ้นลง (ใช้ตัวย่อ J ย่อมาจาก Judging) และความถนัดด้านค้นหาทางเลือก (ใช้ตัวย่อ P ย่อมาจาก Perceiving)

จะเห็นได้ว่าคนเรานั้นจะมีความถนัดเพียงด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้นของความถนัดในแต่ละคู่ และเมื่อนำด้านที่ถนัดของทุกคู่มารวมกัน ก็จะได้ 4 ตัวอักษร ซึ่งก็จะบอกว่า Type ของคนนั้นๆ เป็นเช่นไร เช่น ถ้าถนัด E (Extroverting) S (Sensing) T (Thinking) J (Judging) จะได้ Type เป็น ESTJ ดังนั้นก็จะมี 16 Types ซึ่งก็จะนำ Type ที่ได้ไปแปรผลตามความหมายบุคลิกภาพที่ได้ให้ไว้ อย่างไรก็ตามคำอธิบายคนแต่ละ Type ย่อมมีความซับซ้อนและมีเนื้อหาครอบคลุมมากกว่า การนำนิยามของความถนัดทั้ง 4 ด้าน มารวมเข้าด้วยกัน ทั้งนี้เพราะความถนัดแต่ละตัวมีผลกระทบต่อตัวอื่นแตกต่างกัน ทั้งรูปแบบและความเข้มข้นจึงส่งผลให้แต่ละคนมีบุคลิกที่เป็นเอกลักษณ์ ไม่เหมือนกัน (เรนนี่ บารอน, 2563)

2. บุคลิกภาพแบบนพลักษณ์ (Enneagram) เป็นทฤษฎีหนึ่งของลักษณะนิสัยที่เปิดเผยให้เห็นมุมมองและจุดศูนย์รวมของจิตใจในที่อยู่ในส่วนลึกที่สุดของมนุษย์ โดยไม่ได้รับผลกระทบใดๆ จากการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมภายนอก ซึ่งสามารถถึงลักษณะเด่นของ บุคลิกภาพทั้ง 9 รูปแบบ ให้แสดงออกมาต่อหน้าพวกเราอย่างชัดเจนแจ่มแจ้ง โดยลักษณะทั้ง 9 แบบมีดังนี้

ลักษณะ 1 คนสมบูรณ์แบบ (Perfectionist) คือ นักปฏิรูป นักต่อสู้เพื่อคุณธรรม เป็นคนที่มีระเบียบแบบแผน มีเป้าหมายชัดเจน ทำอะไรที่มีมาตรฐานสูง มักมีเหตุผล มีหลักการ รวมทั้งยังชอบที่จะวิจารณ์สิ่งต่างๆ ด้วยหลักการของตัวเอง เป็นคนที่ตรงต่อเวลา ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง

ลักษณะ 2 ผู้ให้ (Helper) คือ ผู้ที่ชอบช่วยเหลือคนอื่น ผู้คอยดูแลและเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ มีความอบอุ่นจริงใจและทัศนคติเชิงบวก เป็นคนที่อารมณ์ดี เป็นผู้ฟังที่ดี จึงเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่คนอื่นๆ เป็นคนที่มีจิตใจโอบอ้อมอารีและเป็นมิตร มีลักษณะของเปิดใจกว้างเพื่อรับฟังความคิดเห็นคนอื่น

ลักษณะ 3 ผู้ใฝ่ความสำเร็จ (Performer) เป็นคนที่มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในผลสำเร็จ มุ่งมั่นในเป้าหมายด้วยพลังงานที่มากมาย สามารถเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่ยาก ๆ ได้ด้วยตัวเอง เพราะมีความมั่นใจในตนเองสูง เป็นคนที่ทำอะไรแบบตรงไปตรงมา กล้าแสดงออกแบบไม่กลัวเกรง มักเป็นคนฉลาดหลักแหลมมีปัญญาลงมือทำอะไรได้ด้วยตัวเองเสมอ เป็นคนที่ให้ความสำคัญกับงานเป็นหลัก

ลักษณะ 4 คนโรแมนติก (Romantics) เป็นคนที่สามารถที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานได้อย่างดีเยี่ยม มักที่จะสร้างสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นอยู่เสมอ มีอารมณ์ที่ตืออยู่ตลอด เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์จินตนาการล้ำเลิศ ชอบทำให้ผู้อื่นประทับใจและแสดงความคิดเห็นโดดเด่น มีความมั่นใจในตนเองสูงมากแต่ก็ยอมรับในความคิดเห็นคนอื่นเพราะมีความยืดหยุ่น

ลักษณะ 5 ผู้สังเกตการณ์ (Observer) เป็นนักสำรวจ ชอบวิเคราะห์เจาะลึก มีการทำงานที่เป็นระบบและรอบคอบ จะยืนหยัดในสิ่งที่ตัวเองคิดและเชื่อ มักจะเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับความถูกต้อง ต้องหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีจุดยืนของตนเองอย่างชัดเจน ให้ความสำคัญกับข้อมูลและเหตุผล มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตที่ชัดเจน

ลักษณะ 6 นักปฎิภา (Questioner) เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบที่สูง มีความคิดที่แหลมคม จะเข้ากับคนอื่นได้ง่าย มีเหตุผล เป็นผู้ที่ชอบวางแผนล่วงหน้า เป็นนักฟังที่ดี เป็นผู้ให้ ชอบมองโลกตามความเป็นจริง เป็นคนที่มีความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์และมีไหวพริบดี มีวินัย มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน

ลักษณะ 7 นักผจญภัย (Adventurer) เป็นผู้ที่ชอบการสร้างสรรค์ ไร้เรื่องคิดเร็ว ทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้ดี ชอบการแสดงออก เป็นคนที่มีจิตใจดีและคิดบวก ชอบการตรงไปตรงมา ชอบค้นหาสิ่งใหม่ๆและมีการปรับตัวได้เร็ว ชอบช่วยเหลือผู้อื่น มองการณ์ไกล มีความมั่นใจในตัวเอง มีความรับผิดชอบสูง มีระเบียบวินัย

ลักษณะ 8 เจ้านาย (Asserter) เป็นคนที่ชัดเจน มีความเด็ดขาด ชอบงานท้าทายความสามารถ มักจะตรงไปตรงมา จริงใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิดกล้าทำ ชอบปกป้องผู้อื่นเมื่อเห็นว่าไม่ได้รับความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์และตรงต่อเวลาเป็นพื้นฐาน มีความกล้าได้กล้าเสีย เป็นคนที่มีความมุ่งมั่น มีความอดทนอดกลั้น รักความก้าวหน้า รักพวกพ้อง ชอบวางแผนก่อนลงมือทำ

ลักษณะ 9 นักไกล่เกลี่ย (Peace Maker) เป็นผู้ประสานไมตรี มีความกลมกลืนกับทุกคนได้เป็นอย่างดี ชอบส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วม สามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี มีความเข้าใจคนอื่นได้ดี ควบคุมอารมณ์ได้ดี ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นนักเจรจาไกล่เกลี่ยที่ดีและเป็นสื่อกลางเพื่อลดความขัดแย้ง (บัญญัติ บุญญา, 2558)

การจัดกลุ่มของนพลักษณ์ (Enneagram) ตามแนวคิดที่ว่ามนุษย์เรานั้นจะทำการประมวลผลจากข้อมูลภายนอกผ่าน 3 โหมด รูปแบบหรือปัญญา ซึ่งวิธีที่จะทำความเข้าใจบุคลิกภาพทั้ง 9 แบบ ตามนพลักษณ์ (Enneagram) ที่ง่ายที่สุดก็คือ การดูว่าจัดอยู่ในกลุ่มไหนด้วยเหตุผลอะไร แต่ละคนจะไม่ได้มีแค่สมองเดียวหรือ ศูนย์ปัญญาเดียว

แต่มีถึง 3 ศูนย์ปัญญา อันได้แก่ หัวใจและกาย โดยที่หัว (ลักษณะ 5,6,7) เป็นศูนย์กลางในการคิดและวิเคราะห์ใจ (ลักษณะ 2,3,4) นั้นจะเป็นศูนย์กลางในเรื่องของอารมณ์ความรู้สึกและการสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยใช้ความเข้าใจ ส่วนกาย (ลักษณะ 1,8,9) จะเป็นศูนย์กลางที่ใช้ในการรับรู้สิ่งต่าง ๆ ทางกายภาพหรือสัณฐานวิทยา รวมทั้งการตอบสนองทางสัณฐานวิทยาและยังเป็นศูนย์แห่งการเคลื่อนไหวซึ่งกำหนดการกระทำหรือไม่กระทำด้วย (เปียทริช เซสนัต , 2565)

3. บุคลิกภาพแบบ DISC เป็นเครื่องมือในการอ่านคนที่ใช้กันมากที่สุดในปัจจุบัน เพราะมีการแบ่งบุคลิกภาพของคนเพียงแค่เพียง 4 ประเภท มีดังต่อไปนี้ (Mr. Speaker, 2562)

บุคลิกประเภทกลุ่ม D (Dominance) เป็นคนประเภทที่ชอบสั่งการ โดยลักษณะทั่วไป คือ มีความเป็นผู้นำ มั่นใจในตัวเองสูง ไม่ชอบฟังใคร มีความแข็งแกร่ง ไม่มีการประนีประนอม เป็นคนที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน กล้าคิดกล้าทำและกล้าตัดสินใจ มักชอบแข่งขัน ชอบเรียกร้อง ชอบเสี่ยงชอบความท้าทายอยู่เสมอ เป็นผู้ที่ชอบในการแก้ปัญหาต่าง ๆ แต่ก็เป็นคนที่ไม่ร้อนใจเร็วทำเร็ว มักชอบขัดจังหวะคนอื่น ๆ ถ้าตัวเองไม่ได้เห็นด้วย จะต้องการควบคุมสิ่งต่าง ๆ และใช้อำนาจเกินขอบเขต เป็นคนเปื่อง่าย

บุคลิกประเภทกลุ่ม I (Influence) เป็นคนประเภทสดใสร่าเริงแจ่มใส และเข้ากับคนอื่น ๆ ได้ง่าย ลักษณะทั่วไป คือ มีความกระตือรือร้น ร่าเริงชอบมองโลกในแง่ดี ช่างพูดช่างคุยช่างเจรจาแต่ก็มักจะหุนหันพลันแล่น จะชอบเข้าสังคมเพราะชอบการสังสรรค์เป็นอย่างมาก เป็นคนที่ชอบเปิดเผยตัวตนให้คนอื่นได้เห็นและเข้ากับคนอื่นได้ง่าย ไม่ชอบการโต้แย้งอย่างหักหาญน้ำใจกัน ชอบใกล้ชิดกับผู้อื่น มักให้สัญญามากกว่าที่จะทำและละเลยรายละเอียดต่างๆ ไม่ชอบคนเจ้าระเบียบเพราะเป็นคนที่ไม่ชอบกฎเกณฑ์ มีเพื่อนเยอะเพราะคนรักใคร่ เป็นนักแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มักจะมีคำแนะนำที่ดีให้กับคนอื่น ชอบจูงใจผู้อื่นให้บรรลุเป้าหมาย สามารถแก้ไขความขัดแย้งและสร้างพลังความกระตือรือร้นให้ทีม

บุคลิกประเภทกลุ่ม S (Steadiness) เป็นคนประเภทเลื่อย ๆ สบาย ๆ ลักษณะทั่วไป คือ เป็นผู้ฟังที่ดีไม่ขัดจังหวะ ชอบการทำงานที่เป็นทีมและมีความเป็นมิตรที่ใจเย็น จะชอบช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ มีความละเอียดรอบคอบเพราะกลัวความผิดพลาด ไม่ค่อยชอบความเสี่ยงต่าง ๆ ไม่มีความที่อยากจะทะเยอทะยาน เป็นคนที่สุภาพอ่อนโยนจึงไม่ค่อยขัดแย้งกับคนอื่น ๆ บุคลิกน่าเชื่อถือฟังพาได้ จะชอบในการทำงานเป็นทีมและทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี รวมถึงการได้เป็นผู้สนับสนุนที่ดีที่มีความสุขมาก

บุคคลประเภทกลุ่ม C (Compliance) เป็นคนประเภทนักคิดนักวิเคราะห์ โดยมีลักษณะทั่วไป คือ เน้นเรื่องความถูกต้องเป็นหลัก เป็นนักวิเคราะห์ที่แม่นยำและมีมาตรฐานสูง มีความละเอียดละออในงานที่ได้รับผิดชอบ มีความหนักแน่นมั่นคงในสิ่งที่ตนเองยึดถือ ชอบทำงานอย่างเป็นระบบระเบียบแต่ก็มีความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นคนที่ชอบบรรยากาศที่สงบมั่นคง มักจะชอบฟังมากกว่าพูด ต้องการคำสั่งที่ชัดเจนในการทำงาน ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงแบบรวดเร็วและกะทันหัน จะมีเหตุผลมีหลักการในทุก ๆ เรื่อง เมื่อเป็นผู้ตามก็จะเป็นผู้ตามที่ดี บุคลิกดูมีความน่าเชื่อถือ มักชอบการเรียนรู้จึงมีข้อมูลต่าง ๆ ที่มากมาย จะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ทุกขั้นตอน ชอบกำหนดสถานการณ์โดยการให้ข้อคิดเห็นและทดสอบข้อมูล

4. บุคลิกภาพแบบ สัตว์สี่เท้า แบบทดสอบบุคลิกภาพที่เรียกว่า “สัตว์สี่เท้า” จะแบ่งบุคลิกภาพของคนเป็น 4 ประเภท คือ

บุคลิกภาพแบบกระต๊อจะเป็นคนธาตุไฟ ฐานกาย หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ เน้นการลงมือทำ จุดเด่นของคนสี่เท้านี้ คือ ความกล้า ทั้งกล้าที่จะแสดงออกอย่างมั่นใจ กล้าที่จะตัดสินใจแบบเด็ดขาดรวมถึงมีความความกล้าที่จะสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา กระต๊อมักจะให้ความสำคัญกับความชัดเจนในทุก ๆ เรื่องที่เข้ามาในชีวิตหรือเรื่องที่ต้องไปประสบพบเจอในสถานการณ์ต่าง ๆ และการที่มุ่งสู่ผลลัพธ์และความเร็วจนบางครั้งอาจหลงลืมรายละเอียดจนอาจจะทำให้ความสัมพันธ์รอบข้างเสียหายโดยที่เขาเองก็ไม่ได้รู้ตัว

บุคลิกภาพแบบอินทรีจะเป็นคนธาตุลม ฐานจิตสมองซีกขวา (ความคิดสร้างสรรค์ จินตนาการ) จุดเด่นชัดของคนลักษณะนี้ ได้แก่ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการมองภาพรวมและภาพกว้าง พวกเขาจะมองเห็นความเป็นไปได้ใหม่ๆ ในอนาคต มักจะการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การตกผลึกเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ ทำได้เป็นอย่างดี การเป็นคนที่ใช้สมองซีกขวาทำงานมักจะทำให้พวกเขาพร้อมและสนุกกับการทดลองใหม่ ๆ ทางความคิดอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดกระบวนการก้าวไปเรียนรู้ในพื้นที่ที่ไม่คุ้นชินตลอดแต่พวกเขากลับชอบมันอย่างสนุกสนาน อินทรีมักเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลแต่ด้วยความเป็นคนธาตุลมของพวกเขาก็จะทำให้พวกเขาซี้เปื้อนทำอะไรได้ไม่นานหลายครั้งมักพบว่างานเดิมยังไม่เสร็จก็เริ่มงานใหม่อีก ผลที่ตามมาไม่มีงานไหนเสร็จซักงานเนื่องจากมีข้อจำกัดในการลงมือทำ

บุคลิกภาพแบบหนูจะเป็นคนธาตุน้ำ ฐานใจ จุดเด่นของพวกเขา ได้แก่ การชอบดูแลสนับสนุนผู้อื่นอยู่เสมอ เป็นคนง่าย ๆ สบาย ๆ ไม่รีบร้อนทำอะไร หนูมักจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่ดีและไม่ชอบจะทะเลาะกับใคร บุคลิกแบบหนูจะมี

ความสามารถในการรับรู้บรรยากาศที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง พวกเขาสามารถทำความเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ส่งเสริมให้พวกเขานั้นมีความโดดเด่นด้านการสร้างทีมที่อยู่ร่วมกันอย่างสามัคคีปรองดอง แต่ด้วยความสามารถอย่างนี้เองในหลาย ๆ ครั้งทำให้พวกเขาต้องพบกับความยากลำบากที่จะกล้าปฏิเสธผู้อื่นที่ลึก ๆ แล้วตัวเองก็ไม่อยากที่จะทำด้วยความไม่ถนัด ไม่สะดวก ไม่มีเวลา สุดท้ายแต่ที่ทำให้พวกเขาไม่สามารถทำให้คนอื่นได้นะเวลานั้นได้ ท้ายที่สุดตัวเองก็จะเป็นคนที่เครียดเอง

บุคลิกภาพแบบหมี จะเป็นคนธาตุดิน ใช้ฐานคิด สมองซิกซาย (ตรรก และเหตุผล) จุดเด่นของคนบุคลิกแบบนี้ได้แก่ เป็นผู้ที่มีความรอบคอบ ชอบความมีระเบียบวินัย จะมีการวางแผนเป็นขั้นเป็นตอนได้เป็นอย่างดีด้วยการรักษามาตรฐานได้อย่างดี ความเป็นธาตุดินที่สื่อถึงความมั่นคงหนักแน่นมักจะแสดงออกผ่านในเรื่องของความใส่ใจในข้อเท็จจริง ชอบในการค้นคว้าเรื่องราวต่าง ๆ อย่างลงลึกและมีหลักการ คนที่เป็นหมีมักไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ เพราะพวกเขาจะให้ความสำคัญกับการที่มีข้อมูลหลักฐานมารองรับ ทำให้พวกเขามีความสามารถในการรักษาสภาพเดิม ๆ ที่เป็นอยู่ แต่อาจขาดความยืดหยุ่นที่ปรับเปลี่ยนตัวเองไปสู่พื้นที่ใหม่ ๆ บางครั้งตามยุคตามสมัยที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้อาจเป็นคนที่ผู้อื่นมองว่าตกยุคไปเลยก็มี (ภัทร กิตติมานนท์, 2565)

5. บุคลิกภาพแบบ STRENGTHS FINDER ยังมีอีกหนึ่งเครื่องมือที่ใช้วัดบุคลิกภาพเน้นไปทางด้านทักษะและความสามารถของผู้คนที่เรียกว่า “จุดแข็ง” ผู้ที่คิดค้นเครื่องมือนี้ก็คือ โดนัลด์ โอ คลิฟตัน เขาได้ทำการศึกษาผู้คนต่าง ๆ มากมายจากทุกสาขาอาชีพเพื่อที่จะค้นหาพรสวรรค์ต่าง ๆ ของพวกเขาเหล่านั้น ที่ใช้ไปในบทบาทที่ต่างกัน ตั้งแต่แม่บ้านไปจนถึงผู้บริหารระดับสูง และตั้งแต่นักบวชไปจนถึงเจ้าหน้าที่รัฐ เขาได้ทำการวิจัยเกือบทุกวัฒนธรรมในประเทศต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมและตำแหน่งงานที่สำคัญที่มากมาย ทำให้เขาได้ค้นพบว่าจากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดของคุณสมบัติที่ประกอบไปด้วยทักษะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลเหล่านี้ โดนัลด์ โอ คลิฟตัน ได้ใช้คำว่า 34 พรสวรรค์ ซึ่งเมื่อเขาได้ทำการจัดหมวดหมู่มาแล้วจะเหลือแค่ 4 กลุ่มใหญ่ ๆ ซึ่งเรียกว่า โดเมน (Domain) ดังต่อไปนี้

โดเมนที่ 1 : EXECUTING ได้แก่ ผู้บรรลุเป้าหมาย (Achiever) นักจัดการ (Arranger) ผู้มีความเชื่อ (Belief) ผู้มีความยุติธรรม (Consistency) ผู้มีความละเอียดรอบคอบ (Deliberative) ผู้มีวินัย (Discipline) ผู้มีเป้าหมายชัดเจน (Focus) ผู้มีเป้าหมายชัดเจน (Focus) นักปรับปรุงแก้ไข (Restorative)

โดเมนที่ 2 : INFLUENCING ได้แก่ นักริเริ่มทำงาน (Activator) นักบัญชาการ (Command) นักสื่อสาร (Communication) นักแข่งขัน (Competition) ผู้สรรหาความเป็นเลิศ (Maximizer) ผู้มีความเชื่อมั่น (Self-Assurance) ผู้เห็นความสำคัญ (Significance) ผู้ชนะใจ (Woo)

โดเมนที่ 3 : RELATIONSHIP BUILDING ได้แก่ ผู้มีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ผู้เห็นความเชื่อมโยง (Connectedness) นักพัฒนา (Developer) ผู้มีความเข้าใจ (Empathy) ผู้สร้างความกลมเกลียว (Harmony) ผู้ไม่ทอดทิ้ง (Includer) ผู้เข้าใจความแตกต่าง (Individualization) ผู้มองโลกในแง่ดี (Positivity) ผู้สร้างสัมพันธ (Relator)

โดเมนที่ 4 : STRATEGIC THINKING ได้แก่ นักวิเคราะห์ (Analytical) ผู้คำนึงถึงอดีต (Context) ผู้มองอนาคต (Futuristic) นักคิดสร้างสรรค์ (Ideation) นักสะสม (Input) นักคิด (Intellection) ผู้ใฝ่รู้ (Learner) นักกลยุทธ์ (Strategic)

ซึ่งพรสวรรค์ทั้งหมดที่ได้กล่าวมานี้ จะกลายเป็นจุดแข็ง (ความสามารถในการปฏิบัติงานได้เกือบสมบูรณ์แบบอย่างสม่ำเสมอ) ของคนได้นั้นจะมีอยู่กัน 2 องค์ประกอบ อันได้แก่ 1.พรสวรรค์ (วิธีการคิด รู้สึก หรือปฏิบัติที่เป็นธรรมชาติ) 2.การฝึกฝน (เวลาที่ใช้ไปในการฝึกฝน พัฒนาทักษะและเสริมสร้างฐานความรู้) หรือ จุดแข็ง = พรสวรรค์ x การฝึกฝน (ทอม แรธ (Gallup Strengths Center), 2559)

6. บุคลิกภาพแบบจริต 6 ทางพุทธศาสนาเองก็มีศาสตร์ในการดูบุคลิกภาพของคนที่เราเรียกว่า จริต 6 ที่ไว้ใช้ดูพฤติกรรมมนุษย์ตามแนวจริตจะแสดงออกตามลักษณะจริต ตามคัมภีร์วิสุทธิมรรค ได้แบ่งประเภทพฤติกรรมของมนุษย์ตามลักษณะจริตเป็น 6 ลักษณะ ที่มีความแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

1) รากจริต จุดเด่น คือ มีความประณีต ช่างสังเกต เก็บข้อมูลเก่ง วาจาไพเราะ เก่งในการประสานงาน จุดอ่อนคือ ไม่มีสมาธิ ไม่มีเป้าหมายในชีวิต ไม่ลงรายละเอียด ขาดหลักการ มุ่งแต่บำเรอผัสสะทั้งห้า

2) โทสจริต จุดเด่น คือ อุทิศตนในการทำงาน ระเบียบวินัยสูง วิเคราะห์เก่ง มีความจริงใจ ไม่โลภ จุดอ่อน คือ จิตขุ่นมัว ร้อนรุ่ม ขี้โมโห ไม่ค่อยมีเมตตา ตัดสินใจกระทำการใด ๆ ง่าย รวดเร็ว พุดตรงไปตรงมา ชอบชี้ถูกชี้ผิด คาดหวังโลกจะเป็นดังที่ตนปรารถนา

3) โมหจริต จุดเด่น คือ นุ่มนวลอ่อนโยน ยิ้มง่าย เป็นคนง่าย ๆ ไม่ค่อยโกรธใคร ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่ค่อยทุกข์หรือเครียด ไม่ทำร้ายใคร ทำงานเก่งโดยเฉพาะงานประจำ จุดอ่อน คือ ดวงตาดูเศร้า ไม่มีความมั่นใจ ไม่เชื่อมั่นตัวเอง มองตัวเองต่ำกว่าความจริง ไม่จัดระบบความคิดไม่มีความเป็นผู้นำ ขึ้นง่าย

4) **สัทธาจริต** จุดเด่น คือ มีลักษณะของความเป็นผู้นำ เชื้อมั่นในตนเองสูงมาก มีความมุ่งมั่น มีความเชื่อและความศรัทธาต่อสิ่งที่ตัวเองมั่นใจว่าถูกต้องและดีงามสูง เป็นคนจริงจังกับทุกเรื่อง พุดมีหลักการ จุดอ่อนคือ หูเบา ความเชื่ออยู่เหนือเหตุผล อาจถูกหลอกลวงง่ายเพราะศรัทธา ไม่ค่อยยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ไม่ประนีประนอมถ้าไม่มีเหตุผลมากพอ มองโลกในแง่ลบคิดว่าตนเองเก่ง เอาตัวเองเป็นศูนย์กลางและไม่ค่อยมีมนุษยสัมพันธ์ต่อคนรอบข้าง

5) **พุทธิจริต** จุดเด่น คือ ชอบค้นคว้าแสวงหาความรู้อยู่ตลอด เป็นคนมีปัญหาในการคิดไตร่ตรองในทุก ๆ เรื่อง มีความฉลาดใช้ความคิดด้วยปัญญาและเหตุผล จิตอยู่กับปัจจุบัน ชอบพัฒนาปรับปรุงตนเองเสมอ จุดอ่อน คือ เอาตัวไม่รอดเมื่อเจอพลังต้านกลับ ไม่มีความสามารถดึงดูดให้คนคล้อยตาม มีความเฉื่อยชา

6) **วิตกจริต** จุดเด่น คือ เป็นคนที่ละเอียดละออรอบคอบ ชอบเจาะลึกลงในรายละเอียด พุดเก่ง จูงใจคนได้ดี จุดอ่อน คือ จุดยืนกลับไปกลับมาไม่แน่นอน มักชอบเอาเปรียบผู้อื่น มักมองเห็นแต่ปัญหาแต่หาทางแก้ไม่ได้ เปลี่ยนแปลงความคิดตลอดเวลาและมักตัดสินใจผิดพลาดอยู่บ่อย ๆ (ชนภา ปุณณนันท, 2564)

จากการการวิเคราะห์พฤติกรรมด้วยการวัดและทดสอบบุคลิกภาพมาทั้งหมดแล้วนั้น ไม่ว่าจะเป็น STRENGTHS FINDER 34 พรสวรรค์ MBTI 16 Types นพลักษณ์ (Enneagram) 9 ลักษณะ จริต6 DISC และสัตว์สี่ทิศ 4 บุคลิก จะพบว่ามีคุณลักษณะของบุคลิกภาพที่เป็นหลัก ๆ ที่คล้ายและเหมือนกันอยู่พอสมควร เมื่อพัฒนาตัวเองจนสามารถรวมข้อดีและใช้จุดแข็งของแต่ละทิศเข้าไว้ด้วยกันได้แล้วนั้น จะทำให้เรามีคุณลักษณะของบุคลิกภาพในการเป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบ ซึ่งเรียกว่า “พุทธิจริต” และในทำนองเดียวกัน เมื่อเราหยุดพัฒนาตัวเองและยึดติดกับบุคลิกภาพเดียวของตัวเองมากเกินไป จะเกิดเป็นข้อเสียและจุดอ่อนแบบไม่รู้ตัว จนทำให้เรามีคุณลักษณะของบุคลิกภาพที่เป็นเชิงลบมากกว่า ซึ่งเรียกว่า “วิตกจริต” ดังนั้น การพัฒนาบุคลิกภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องพัฒนาอยู่เป็นประจำ เพื่อให้เป็นผู้นำที่รู้จักตนเองและเข้าใจผู้อื่นอยู่เสมอ

สรุป

ผู้นำที่ดีควรศึกษาเครื่องมือในการทดสอบบุคลิกภาพของตัวเองอย่างถ่องแท้ เพื่อนำไปสู่กระบวนการพัฒนาตัวเองด้วยเครื่องมือเหล่านี้และท้ายที่สุดก็จะรู้จักตัวเองในหลายๆ มิติ ในทุกแง่มุม นำมาซึ่งการที่จะได้ทำความเข้าใจผู้อื่นด้วยไปในตัวและผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้นำที่มีบุคลิกภาพที่ดี คือ เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการบริหารและนำ

ทีมไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพ การสร้างบรรยากาศทำงานที่ดี การสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจ สร้างความเชื่อมั่นในทีม มีการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ มีความสามารถในการดำเนินการและตัดสินใจที่รวดเร็ว เกิดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่าง ๆ เหล่านี้เป็นจะเป็นสิ่งที่การันตีได้ว่าบุคลิกภาพที่ดีของผู้นำนั้นเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลต่อทั้งทีมและองค์กรในทางที่ดีและมีอิทธิพลที่สำคัญต่อสถานการณ์และบรรยากาศภายในองค์กร ท้ายที่สุดก็จะเป็นองค์กรที่มีความสุขทั้งผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรก็เพราะได้มีการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้นำไปในทิศทางที่ดี ส่งผลให้องค์กรมีผู้นำต้นแบบที่มีบุคลิกภาพที่ดีและเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีของผู้ตามไปในตัว ทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีบุคลิกภาพที่ดีกันทั่วทั้งองค์กร ส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ขององค์กรนั่นเอง

รายการอ้างอิง

- จักรแก้ว นามเมือง. (2560). บุคลิกภาพของครูและลักษณะการสอนที่ดี. *วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ*, 2(1), 17-18.
- จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. (2559). *จิตวิทยาบุคลิกภาพและพฤติกรรมสุขภาพ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนภา ปุณณนันท. (2564). การบูรณาการพฤติกรรมมนุษย์ตามแนวจิตในพระพุทธศาสนา กับปรัชญาอูญแจเก๋าดอกของสถาบัน พลังจิต ธรรมะ จักรวาล. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 4(1), 213-222.
- โดนัลด์ โอ คลิฟตัน (Donald O. Clifton), ทอม แรธ (Gallup Strengths Center). (2559). *เจาะจุดแข็ง 2.0 (STRENGTHS FINDER 2.0)*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เนชั่นบุ๊คส์.
- ธัญญาภัทร์ เลิศจันทรากร. (2562). *เทคนิคการพัฒนาบุคลิกภาพ (Personality Development Techniques)*. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- บัญญัติ บุญญา. (2558). *Enneagram ศาสตร์แห่งการวิเคราะห์คน*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- เปียรริช เซสนัด. (2565). *คู่มือทำงานคน 9 ไทป์ ใจสำราญ งานสำเร็จ [THE 9 TYPES OF LEADERSHIP]* (วาจาสิทธิ์ ลอเสรีวานิช, ผู้แปล). นนทบุรี : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้ง (มหาชน) จำกัด.

- พุทธชาติ ภูจอมจิต. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ครูโรงเรียนประถมศึกษา. *UMT-POLY Journal*, 17(1), 109 – 117.
- ภัทร กิตติมานนท์. (2565). วิชาเข้าใจคน:ผู้นำสี่ทิศ (Me,Myself 12 ตัวตน). นครปฐม :
บริษัท เอ็กเซลเลนซ์ ฟิเฟิล จำกัด.
- เรนนี่ บารอน. (2563). *ไขรหัสใจ 16 Types รู้ใจคน เข้าใจตนเอง* [What Type Am I?
Discover Who You Really Are] (วาจาสิทธิ์ ลอเสรีวานิช, ผู้แปล). นนทบุรี
: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.
- วณัฐพร ภัคดี และ อภิสิทธิ์ แสงใส. (2565). ความเหมือนทางบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพ
ของทีมพัฒนาซอฟต์แวร์กรณีศึกษานิสิตสาขาวิชาวิศวกรรมซอฟต์แวร์.
วารสารวิทยาศาสตร์ มข., 50(1), 15.
- ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2562). *ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เรา รู้เขา)*. กรุงเทพฯ : สำนัก
พิมพ์หมอชาวบ้าน.
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยนเรศวร. พิษณุโลก.
- สรายุทธ สิมมาจันทร์. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 2*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สกลนคร.
- สุทธาภา ณะบุญเรือง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ
กับคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาด
กลางและขนาดย่อมในจังหวัดเชียงใหม่. *วารสารวิชาการการbinการเดินทาง
และการบริการ*, 1(2), 107.
- Gerard I. Niereberg, Henry H. Calero. (2557). *วิธีอ่านคนให้ทะลุถึงใจ* [HOW TO
READ A PERSON LIKE A BOOK] (วัลภา ลินลารรณ, ผู้แปล). นนทบุรี :
สำนักพิมพ์ บี มีเดีย.
- Mr. Speaker. (2562). *หยั่งรู้ใจคนในทุกสถานการณ์* (Getting What You Want With
PERSUASION). กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี แอนด์ เอ็น.