

การศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

สารนิพนธ์

ของ

นางสาวจารุภรณ์ พูนสวัสดิ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว

ตุลาคม 2544

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

155-2
73321
ธ.๒

การศึกษานุคลิกภาพของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

27 พ.ย. 2544

บทคัดย่อ
ของ
นางสาวจารุภรณ์ พูนสวัสดิ์

S 70041

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว

ตุลาคม 2544

15 77 91

จารุภรณ์ พูนสวัสดิ์.(2544).การศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ

กระทรวงยุติธรรม.สารนิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการแนะแนว).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : อาจารย์ ดร.นันทา ผู้รักษา,

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศพร ประเสริฐสุข.

การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยใช้แหล่งข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ หัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติ แต่ละแห่งทั่วประเทศ จำนวน 85 คน และพนักงานคุมประพฤติระดับ 3-6ว ที่ปฏิบัติงานประจำสำนักงานคุมประพฤติแต่ละแห่งทั่วประเทศ จำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และมาตรวัดแบบบุคลิกภาพของไมเยอร์-บริจส์ φόρμจี ฉบับภาษาไทย (MBTI Form G) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าไค-สแควร์ (Chi-Square)

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า

1. จากการศึกษาลักษณะบุคลิกภาพของหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติและพนักงานคุมประพฤติ มาตรวัดแบบบุคลิกภาพของไมเยอร์-บริจส์ φόρμจี พบว่ามีลักษณะบุคลิกภาพที่เด่นชัดคือ มีบุคลิกภาพ STJ คือ มีบุคลิกภาพแบบ S ร้อยละ 93.42,93.22 มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ T ร้อยละ 92.42,84.40 มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ J ร้อยละ 92.42,84.40 ส่วนมีลักษณะบุคลิกภาพแบบ EI มีลักษณะใกล้เคียงกัน

2. แบบบุคลิกภาพที่พบมากที่สุดทั้งในหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติและพนักงานคุมประพฤติ คือ แบบ ISTJ ร้อยละ 48.50,39.32 และแบบบุคลิกภาพที่ไม่พบเลยทั้งหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติและพนักงานคุมประพฤติ คือ INFJ และ ENFP

3. ลักษณะบุคลิกภาพแต่ละสเกลระหว่างหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติกับพนักงานคุมประพฤติ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

A STUDY OF THE PERSONALITY TYPES OF THE PROBATION OFFICERS
OF THE DEPARTMENT OF PROBATION, MINISTRY OF JUSTICE

AN ABSTRACT
BY
MISS JARUPORN POONSAWAT

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Guidance and Counseling Psychology
at Srinakharinwirot University
October 2001

Jaruporn Poonsawat.(2001). *A Study of the Personality Types of the Probation Officers of the Department of the Probation,Ministry of Justice*.Master Project, M.Ed.
(Guidance and Counseling Psychology).Bangkok : Graduate School,
Srinakharinwirot University.Advisor Committee : Dr.Nanta Sooraksa,
Assist.Prof.Dr.Thossaporn Prasertsuk.

The purpose of this research was to study of the personality types of the probation officers of Department of the Probation, Ministry of Justice. The sample of the study consisted of 85 chiefs of probation officers and 330 probation officers. The instrument used for collecting data were: questionnaires on personal data and a Thai translation of The Myers – Briggs Type Indicator (MBTI Form G). The data were analyzed by percentage, mean and Chi-square.

The result of the study were as follows:

1. The majority of personality types of the chiefs and probation officers were STJ,The Sensing – Intuition (SN) describes the way that persons perceive or acquire information. Most of the probation officers in this study process information with routine detail (S = 93.93 % and 93.22% respectively). The Thinking – Feeling preference reflects the way that people make decision.The majority of the probation officer in this study were classified as thinking types (T = 87.88% and 84.40 % respectively). The Judging – Perceiving preference describes the manner that one adapts and orients to the outer word. Judging types was the most of those in this study (J = 92.42 % and 84.40 % respectively).
2. The largest categories personality type by using MBTI, were ISTJ (48.50%, 39.32%) and the type were not found in the officer probation were INFJ and ENFP
3. There is no significant relationship between the position of probation officers and personality type.

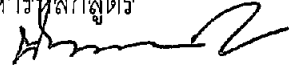
อาจารย์ที่ปรึกษา : ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



(อาจารย์ ดร.นันทา สุรักษา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์)

คณะกรรมการสอบ



(อาจารย์ ดร.นันทา สุรักษา)

ประธาน



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศพร ประเสริฐสุข)

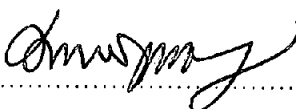
กรรมการ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันเพ็ญ พงศ์ประยูร)

กรรมการ

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนวของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร จัตรศุกุล)

วันที่ 5 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2544

ประกาศขอบคุณ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของอาจารย์ดร.นันทา สู้รักษา ประธานกรรมการสารนิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ทศพร ประเสริฐสุข และผู้ช่วยศาสตราจารย์วันเพ็ญ พงศ์ประยูร กรรมการสารนิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะและช่วยเหลือให้คำปรึกษาต่าง ๆ แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ คุณสุรัตน์ ลิ้มลาวัลย์ ที่ให้ความสนับสนุน ช่วยเหลือแนะแนวทางการวิจัยตั้งแต่เริ่มต้นและตลอดมา ขอขอบพระคุณ คุณฝนทิพ ชลชัยไพศาล ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยนำมาตรวัด MBTI ฟอรัม จี ฉบับภาษาไทย ที่ได้รับการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแล้ว เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณ คุณอินทราวุธ สมมาตร ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการจัดพิมพ์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบพระคุณหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติและพนักงานคุมประพฤติทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและกรุณาสละเวลาของท่านในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ ทุกคนกลุ่มงานพัฒนางานอาสาศัมคมประพฤติที่ให้ความสนใจตลอดจนช่วยเหลือในการจัดส่งแบบสอบถาม

ที่สำคัญและเป็นกำลังใจอย่างยิ่งแก่ผู้วิจัยตลอดมาได้แก่ คุณพ่อ คุณแม่ คุณอาและพี่น้องทุกคนของผู้วิจัยตลอดจนเพื่อน ๆ ร่วมรุ่นสาขาจิตวิทยาการแนะแนวที่เป็นแรงกระตุ้นเตือนใจให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

จารุภรณ์ พูนสวัสดิ์

สารบัญ

บทที่

หน้า

1/ บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	6
ความสำคัญในการศึกษาค้นคว้า.....	6
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	6
แหล่งข้อมูล.....	6
ตัวแปรที่ศึกษา.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
เอกสารที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพ.....	13
ความหมายของบุคลิกภาพ.....	13
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ.....	13
โครงสร้างบุคลิกภาพ.....	15
ทฤษฎีบุคลิกภาพ.....	16
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมาตรวัดแบบบุคลิกภาพ MBTI.....	16
ทฤษฎีบุคลิกภาพของคาร์ล จี จุง.....	16
มาตรวัดแบบบุคลิกภาพ MBTI.....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้มาตรวัดแบบบุคลิกภาพ MBTI.....	21
งานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับ	
พฤติกรรมองค์การ.....	31
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุมประพฤติ.....	34
ความหมายของการคุมประพฤติ.....	34
ปรัชญาของการคุมประพฤติ.....	36
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุมประพฤติ.....	37
การตั้งกรมคุมประพฤติ.....	37
หน้าที่และความรับผิดชอบของกรมคุมประพฤติ.....	38

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ) การแบ่งส่วนราชการของกรมคุมประพฤติ.....	39
การปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ.....	41
บุคลิกภาพของพนักงานคุมประพฤติ.....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาบุคลิกภาพของพนักงาน คุมประพฤติโดยใช้มาตรวัดอื่น.....	44
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	47
แหล่งข้อมูล.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
วิธีจัดกระทำกับข้อมูล.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	61
สังเคราะห์ความมุ่งหมาย ขอบเขต และวิธีการศึกษาค้นคว้า.....	61
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	63
อภิปรายผล.....	65
ข้อเสนอแนะ.....	69
บรรณานุกรม.....	71
ภาคผนวก.....	77
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	84

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของการตอบรับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ของแหล่งข้อมูล.....	51
2 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ของหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติ.....	52
3 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานคุมประพฤติ.....	53
4 จำนวนและร้อยละของลักษณะบุคลิกภาพบนสเกล EI, SN, TF และJP ของหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติ.....	54
5 จำนวนและร้อยละของลักษณะบุคลิกภาพบนสเกล EI, SN, TF และJP ของพนักงานคุมประพฤติ.....	55
6 จำนวนและร้อยละของแบบบุคลิกภาพตามมาตรวัด MBTI ทั้ง 16 แบบของหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติ.....	56
7 จำนวนและร้อยละของแบบบุคลิกภาพตามมาตรวัด MBTI ทั้ง 16 แบบของพนักงานคุมประพฤติ.....	57
8 วิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ของลักษณะบุคลิกภาพ บนสเกล EI ตำแหน่งของแหล่งข้อมูล.....	59
9 วิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ของลักษณะบุคลิกภาพ บนสเกล SN กับตำแหน่งของแหล่งข้อมูล.....	59
10 วิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ของลักษณะบุคลิกภาพ บนสเกล TF กับตำแหน่งของแหล่งข้อมูล.....	60
11 วิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ของลักษณะบุคลิกภาพ บนสเกล JP กับตำแหน่งของแหล่งข้อมูล.....	60

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

อาชญากรรมเป็นปัญหาที่ปรากฏในทุกสังคม ไม่ว่าจะเป็นสังคมกำลังพัฒนาหรือพัฒนาแล้ว อาชญากรรมเป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อความไม่สงบแก่สมาชิกในสังคม เป็นปัญหาที่กระทบกระเทือนต่อสวัสดิภาพของประชาชนและสังคมส่วนรวมรัฐบาลจึงมีความจำเป็นต้องแสวงหาวิธีการ มาตรการ และกลยุทธในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม เพื่อความสงบสุขของคนในสังคม (รายงานการวิจัย กรมคุมประพฤติ. 2526 : 1)

สังคมได้มีมาตรการวิธีการลงโทษ หรือวิธีการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดในกระบวนการยุติธรรมตามหลักอาชญาวิทยาสมัยใหม่และที่นำมาใช้ในประเทศไทยเพื่อเป็นมาตรการป้องกันสังคมให้เกิดความปลอดภัยคือการส่งผู้กระทำผิดไปคุมขังอยู่ในเรือนจำและทัณฑสถาน ซึ่งปัจจุบัน วันที่ 30 พฤศจิกายน 2542 มีผู้ต้องขังราชทัณฑ์ จำนวน 176,943 คน (ศูนย์บริการข้อมูลกรมราชทัณฑ์. 2542) เป็นภาระที่จะต้องรับเลี้ยงดู และอีกมาตรการที่เป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย คือ การส่งตัวผู้กระทำผิดกลับคืนสู่ชุมชน เป็นการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดในชุมชนโดยหลีกเลี่ยงการลงโทษจำคุกระยะสั้น โดยมีหลักเกณฑ์ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 56 ว่าผู้กระทำผิดซึ่งมีโทษจำคุก และคดีนั้นศาลจะลงโทษไม่เกิน 2 ปี และไม่ปรากฏว่าเคยต้องโทษจำคุกมาก่อน เมื่อศาลพิจารณาถึงประวัติ ความประพฤติ สถิติปัญญา การศึกษาอบรม สุขภาพ ภาวะแห่งจิต นิสัย อาชีพ สิ่งแวดล้อม ฯลฯ แล้ว ศาลพิพากษามีความผิดแต่รอการกำหนดโทษไว้ หรือกำหนดโทษแต่รอการลงโทษไว้และกำหนดเงื่อนไขการคุมประพฤติแล้วปล่อยตัวให้กลับสู่ชุมชนเพื่อให้โอกาสกลับตนเป็นพลเมืองดี (สุนิจ ศรีวิหค. 2539 : 2)

การคุมประพฤติ (Probation) เป็นมาตรการในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดในชุมชน โดยยึดหลักอาชญาวิทยาและทัณฑวิทยาสมัยใหม่ ซึ่งเน้นการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดอย่างมีมนุษยธรรม และเป็นรายบุคคลมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นการเปลี่ยนแนวคิดจากวิธีการลงโทษมาเป็นวิธีการแก้ไขบำบัดและจากการจำคุกเป็นวิธีการเลี้ยงการจำคุก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่ชุมชนควรจะมีส่วนรับผิดชอบในการป้องกันอาชญากรรมและในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด (คู่มือตุลาการเกี่ยวกับการคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ. 2540 : 1) การนำวิธีการคุมประพฤตินี้มาใช้ และจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาปรากฏว่างานคุมประพฤติผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่ ได้เพิ่มความสำคัญต่อกระบวนการยุติธรรมทางอาญาและการอำนวยประโยชน์ต่อศาลและสังคมอย่างมาก โดยพนักงาน

คุมประพฤติมีหน้าที่เสนอข้อมูลเกี่ยวกับประวัติภูมิหลังของจำเลยต่อศาลเพื่อประกอบการพิจารณาพิพากษาคดี (งานสืบเสาะและพินิจ) และช่วยแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดที่ศาลรอการลงโทษ และคุมความประพฤติไว้ (งานควบคุมและสอดส่อง) โดยไม่ให้มีโอกาสดังกล่าวกลับไปกระทำความผิดซ้ำ และสามารถกลับตนเป็นพลเมืองดีของสังคมต่อไป หลังจากนำวิธีการคุมประพฤติมาใช้กับผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่ปรากฏว่าศาลได้นิยมใช้งานคุมประพฤติเพิ่มมากขึ้น จากสถิติที่เข้าสู่งานคุมประพฤติ ในปี พ.ศ. 2538 – 2542 งานสืบเสาะและพินิจ เพิ่มขึ้นจากจำนวน 36,884 คดี เป็น 44,930 คดี และงานควบคุมและสอดส่องจากจำนวน 50,800 คดี เป็น 101,599 คดี (ศูนย์ข้อมูลกรมคุมประพฤติ. 2542)

เนื่องจากงานคุมประพฤติเป็นงานที่มุ่งให้การแก้ไขฟื้นฟู ช่วยเหลือผู้กระทำผิดผู้ใหญ่ให้มีโอกาสได้กลับตนเป็นพลเมืองดีของสังคม และไม่หวนกลับไปกระทำความผิดซ้ำอีก โดยขณะเดียวกันก็ให้ความมั่นใจกับสังคมด้วยว่า ผู้กระทำผิดจะไม่เป็นภัยต่อสังคมอีกด้วย โดยการจำกัดอิสรภาพภายใต้เงื่อนไขบางประการของการคุมประพฤติ ซึ่งจะมีแนวทางในการแก้ไขให้เหมาะสมกับผู้กระทำผิดแต่ละราย โดยอยู่ในความควบคุมดูแลสอดส่องของเจ้าพนักงาน ซึ่งเรียกว่า "พนักงานคุมประพฤติ (Probation Officer)" ตามพระราชบัญญัติวิธีดำเนินการคุมประพฤติ ตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2522 ได้ให้ความหมายของพนักงานคุมประพฤติ กล่าวว่า คือ ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้มีอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัตินี้ ซึ่งพอสรุปหน้าที่หลักของพนักงานคุมประพฤติไว้ 3 ด้าน คือ

1. งานสืบเสาะและพินิจ เป็นขั้นตอนก่อนศาลพิพากษาซึ่งศาลจะมีคำสั่งให้พนักงานคุมประพฤติสืบเสาะข้อเท็จจริงต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้กระทำผิด เช่น อายุ ประวัติความประพฤติ สถิติปัญญา การศึกษา สุขภาพ ภาวะแห่งจิต นิสัย อาชีพ สิ่งแวดล้อมของจำเลย ตลอดจนสภาพความผิดและสาเหตุอื่นอันควรปราณี และนำข้อเท็จจริงที่ได้มาประมวลทำรายงานเสนอต่อศาล พร้อมทั้งเสนอความเห็นและข้อเสนอแนะว่าควรจะดำเนินการได้อย่างไรกับจำเลยรายนั้น เพื่อศาลจะได้ใช้ประกอบดุลพินิจในการพิจารณาพิพากษาว่า จำเลยผู้นั้นสมควรจะได้รับการแก้ไขโดยการคุมประพฤติหรือไม่ หรือควรใช้วิธีการใดจึงจะเหมาะสม

2. งานควบคุมและสอดส่อง เป็นขั้นตอนภายหลังศาลพิพากษาหรือที่เรียกว่า "การคุมความประพฤติ" ซึ่งศาลจะพิพากษาให้รอการกำหนดโทษ พร้อมทั้งกำหนดเงื่อนไขคุมความประพฤติไว้ พนักงานคุมประพฤติจะคอยให้คำปรึกษา แนะนำ ตักเตือนและช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ถูกคุมความประพฤติด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เขาสามารถแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุง ตนเองให้เป็นพลเมืองดีต่อไป

3. งานกิจกรรมชุมชน เป็นการนำทรัพยากรในชุมชนอันได้แก่บุคคลและสถาบันทางสังคมต่าง ๆ เช่น สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา เป็นต้น ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้กระทำผิดในระบบงานคุมประพฤติผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่ในด้านการบำบัดรักษา การพัฒนากิจนิสัย การบริการสังคม สวัสดิการผู้ถูกคุมความประพฤติ และงานอาสาสมัครคุมประพฤติ โดยศาลกำหนดเงื่อนไขตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 56 (คู่มือตุลาการเกี่ยวกับงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ. 2540 : 3-5)

ในการปฏิบัติงานคุมประพฤตินั้น พนักงานคุมประพฤติจะต้องใช้ทั้งหลักพฤติกรรมศาสตร์ อาชญวิทยา วิธีการทางจิตวิทยา สังคมสงเคราะห์และข้อบังคับทางกฎหมาย ดังนั้นเทคนิคในการปฏิบัติงานจึงไม่มีกฎแน่นอนตายตัว แต่เป็นศาสตร์และศิลปะละเอียดอ่อนในการปฏิบัติ ขณะเดียวกัน พนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานดังกล่าวต่างก็ประกอบด้วยผู้ที่มีคุณวุฒิหลากหลายแตกต่างกันไป เช่น นิติศาสตร์ สังคมวิทยา มานุษยวิทยา สังคมสงเคราะห์ จิตวิทยา พัฒนาสังคม รัฐศาสตร์ เป็นต้น จึงทำให้มีความแตกต่างกันหลายประการในเรื่องความรู้ ความสนใจ ความถนัดและบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน (รายงานประจำปีกรมคุมประพฤติ. 2538 : 26)

ดังนั้น หากจะให้งานดังกล่าวประสบความสำเร็จหรือเกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมคุณภาพของงานดังกล่าวคือ บุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงาน (กรมคุมประพฤติ. 2538:1) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่า บุคลิกภาพมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการประกอบอาชีพของบุคคล หากบุคคลได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนเองย่อมทำให้เกิดความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน งานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (ตุ้ม ชุมสาย. 2508 : 349) แต่หากลักษณะงานที่ทำไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพย่อมทำให้บุคคลเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานและจะส่งผลกระทบให้ประสิทธิภาพของงานลดลงไปด้วย (ประพิมพรรณ สุวรรณกฎ. 2533 : 6) ซึ่งสอดคล้องกับคุณสมบัติอื่น ๆ ของพนักงานคุมประพฤติ คือ (1) เป็นผู้ที่มีความประพฤติดีและมีความรับผิดชอบ (2) เป็นผู้ที่มีร่างกายสมบูรณ์และจิตใจปกติ และ (3) เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพ (สุพจน์ สุโรจน์. 2527 : 107)

การศึกษาถึงบุคลิกภาพ โดยใช้หลักการทางจิตวิทยาเป็นทางหนึ่งที่ทำให้บุคคลสามารถเข้าใจตนเองและผู้อื่นได้ โดยทั่วไปในการศึกษาบุคลิกภาพทางจิตวิทยานั้น นิยมวัดโดยใช้แบบทดสอบหลาย ๆ ฉบับรวมกันเป็นชุด (Batteries of test) ร่วมกับการสังเกต สัมภาษณ์ เพื่อให้การแปลผลบุคลิกภาพมีความแม่นยำขึ้น ในประเทศไทยนั้นมีแบบทดสอบ บุคลิกภาพที่รู้จักและนิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย อยู่เพียงไม่กี่ชนิด ได้แก่ California Psychological Inventory (CPI) ,

Edwards Personality Preference Survey (EPPS), Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF), Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI) เป็นต้น

แบบวัดบุคลิกภาพที่สำคัญอันหนึ่ง คือ มาตรฐาน MBTI ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดทางจิตวิทยาที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีชนิดของแบบบุคลิกภาพทางจิตวิทยา (Psychological Type) ตามแนวคิดของจุง (Jung) ที่ช่วยให้ผู้ทำแบบทดสอบเพิ่มการตระหนักรู้ตนเอง โดยการตอบแบบทดสอบจะเป็นเสมือนอุบายที่ทำให้ผู้ทำแบบทดสอบหันมาคิดเกี่ยวกับตนเอง จนทำให้เกิดการตระหนักรู้ในตนเอง (Brown and Brook.1991 : 116 – 118) ทฤษฎีบุคลิกภาพของบุคคลของจุง แบ่งออกเป็น 4 มิติ (Dimension) ใหญ่ ๆ และแต่ละมิติจะมีความโน้มเอียงแห่งลักษณะบุคลิกภาพที่บุคคลพึงพอใจ (Preferences) 2 ลักษณะที่ตรงกันข้ามกัน ดังนี้

1. เจตคติการมองโลก มีลักษณะความสนใจหันออกจากตัว (Extravert: E) ทิศทางของพลัง ความสนใจ ได้รับจากโลกภายนอกตัว กับลักษณะความสนใจหันเข้าหาตัว (Introvert: I) ทิศทางของพลัง ความสนใจ เกิดจากภายในตัวเอง

2. หน้าที่ทางจิตด้านการรับรู้ มีลักษณะการรับรู้จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 โดยตรง (Sensing: S) มักอยู่ในโลกของความเป็นจริงเป็นปัจจุบัน กับลักษณะการรับรู้ที่ใช้การคาดการณ์ในอนาคต หรือจากประสบการณ์ในอดีตมาเชื่อมโยง (Intuition: N) มักอยู่ในโลกของความคิด ความฝัน

3. หน้าที่ทางจิตด้านการตัดสินใจ มีลักษณะการให้คุณค่าต่อหลักการเหตุผลเป็นหลัก (Thinking: T) กับลักษณะการให้คุณค่าต่อความรู้สึกเป็นเหตุผลหลัก (Feeling: F)

4. เจตคติของการดำเนินชีวิต มีลักษณะของการกระทำที่มีแบบแผน กฎเกณฑ์ (Judgment: J) ชอบที่จะกำหนดเตรียมการล่วงหน้า กับลักษณะของการกระทำที่ยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ (Perception: P) ไม่ชอบการถูกควบคุม เปิดกว้างกับการรับรู้ข้อมูล และการเปลี่ยนแปลง

ทั้ง 4 มิติ ที่มีลักษณะตรงข้ามกัน 4 คู่นี้ จึงเป็นที่มาของรหัสอักษรในมาตรฐาน MBTI จะแสดงให้เห็นถึง บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ที่พัฒนาขึ้นมาตั้งแต่วัยเด็กว่า มีความโน้มเอียงของลักษณะที่แสดงออกเด่นชัด ในแต่ละมิติเป็นรหัสอักษรตัวใด อักษรจาก 4 มิติดังกล่าว สามารถจำแนกบุคคลออกเป็น 16 แบบด้วยกัน แต่ละแบบจึงเป็นผลรวมของ รหัสอักษรลักษณะใดลักษณะหนึ่งในแต่ละมิติจากทั้ง 4 มิติ เช่น ESTJ (มาจาก Extraversion, Sensing, Thinking, Judgment), INFP (มาจาก Introversion, Intuition, Feeling, Perception) เป็นต้น

เหตุผลประการสำคัญที่ผู้วิจัยได้เลือกมาตรวัด MBTI ในการศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานคุมประพฤติเพราะมาตรวัดดังกล่าวเป็นผลจากการประเมินเจตคติ การรับรู้ การตัดสินใจ และรูปแบบการดำเนินชีวิตของบุคคล โดยไม่มีการตัดสินถูกหรือผิดในการประเมิน จึงไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกคับข้องใจหรืออับอายแก่ผู้ตอบแบบวัด อีกทั้งเป็นแบบวัดที่มีระเบียบวิธีการทำงานง่าย คือ ให้เลือกตอบข้อใดข้อหนึ่ง จากคำตอบที่ให้มา 2 ข้อ ที่มีลักษณะตรงข้ามกัน ไม่ต้องเสียเวลาชั่งน้ำหนัก จึงใช้เวลาในการตอบเพียง 20-40 นาที ด้วยจำนวนข้อคำถามเพียง (จาก Form G) 94 ข้อ ซึ่งนับว่าไม่มากเลย เมื่อเทียบกับแบบทดสอบ อื่นๆ จึงเป็นเครื่องมือวัดที่ไม่ก่อให้เกิดความกดดันกับผู้ตอบ ประกอบกับการที่นักจิตวิทยาได้ทำการศึกษาวิจัยไว้อย่างละเอียด ทุกแง่มุม จนเป็นที่ยอมรับในคุณภาพของเครื่องมือ ได้รับความนิยมนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย สำหรับวงการจิตวิทยา การให้คำปรึกษา วงการแนะแนวการศึกษา และองค์กรต่าง ๆ เพื่อการบริหารงานในต่างประเทศ

โดยเฉพาะประโยชน์ของ มาตรวัด MBTI ที่ผู้สร้างได้วางวัตถุประสงค์สำหรับใช้ในการให้บริการปรึกษาของนักจิตวิทยานั้น เบย์นี่ (Bayne. 1995: 109-123) ได้สรุปความสำคัญของมาตรวัด MBTI ต่อการให้คำปรึกษาไว้ ดังนี้

1. ช่วยผู้ให้คำปรึกษา (Counselor) มีความสามารถที่จะเข้าใจ (Empathy) ในบุคลิกภาพที่แตกต่างกันไปของผู้รับคำปรึกษา (Client) ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ลึกซึ้งได้อย่างรวดเร็ว ลดขั้นตอนและเวลาในการให้บริการปรึกษา
2. เป็นแนวทางสำหรับรูปแบบ และยุทธวิธีที่มีประสิทธิภาพ ในการให้บริการปรึกษาแก่ผู้รับคำปรึกษาในแต่ละบุคลิกภาพ
3. ช่วยให้ผู้ให้คำปรึกษารู้จักตนเอง เรียนรู้ที่จะเลือกใช้ทฤษฎีให้คำปรึกษาที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน เพิ่มศักยภาพให้บริการปรึกษา
4. ช่วยให้เห็นภาพรวม แนวทางการเปลี่ยนแปลงของผู้รับคำปรึกษา ที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่ทิศทางของการให้บริการปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ ตามลักษณะ บุคลิกภาพ และปัญหาของผู้รับคำปรึกษาอย่างแท้จริง

ดังนั้น บุคลิกภาพจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จและล้มเหลวในการประกอบอาชีพอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นที่องค์กรหรือผู้บริหารในองค์กร ซึ่งในที่นี้คือ กรมคุมประพฤติ หรือผู้บริหารกรมคุมประพฤติจะต้องรู้และเข้าใจลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติภาระหน้าที่หลักขององค์กร นั่นคือพนักงานคุมประพฤติ และยังเข้าใจความชำนาญงานบุคคลที่แตกต่างกัน เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงบุคลิกภาพ หรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ

ของบุคคล นับเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ พัฒนาศักยภาพในการทำงานเป็นทีมงานขององค์กร และลดระดับความขัดแย้งภายในองค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า - ①

1. เพื่อศึกษาลักษณะบุคลิกภาพของหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติและพนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ตามเกณฑ์ของมาตรวัดแบบบุคลิกภาพของไมเยอร์ – บริจส์ ฟอรัมจี (Myer-Briggs Type Indicator Form G) หรือมาตรวัด MBTI FORM G
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพแต่ละสเกลกับตำแหน่งของพนักงานคุมประพฤติ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า - ②

1. เป็นข้อมูลในการทำความเข้าใจบุคลิกภาพของหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติ และพนักงานคุมประพฤติ
2. เป็นแนวทางในการสรรหา คัดเลือก และการจัดหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานคุมประพฤติ ให้เหมาะสมกับงานต่อไป
3. เป็นประโยชน์ในการกำหนดบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละด้าน
4. เป็นแนวทางในการให้คำปรึกษาแก่พนักงานคุมประพฤติในการปรับตัวในงานอาชีพได้ดียิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า - ④

1. แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

- 1.1 หัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติ เป็นข้าราชการซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติแต่ละแห่ง ในสังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ซึ่งเปิดดำเนินการจนถึงปีงบประมาณ 2544 รวม 85 แห่ง จำนวน 85 คน
- 1.2 พนักงานคุมประพฤติ เป็นข้าราชการซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติระดับ 3 – 6ว (ระดับผู้ปฏิบัติ) ในสังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ซึ่งเปิดดำเนินการจนถึงปีงบประมาณ 2544 รวม 85 แห่ง จำนวน 366 คน

2) ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ พนักงานคุมประพฤติ แยกเป็น

2.1.1 หัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติ

2.1.2 พนักงานคุมประพฤติ ระดับ 3 – 6ว

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ
กระทรวงยุติธรรม ตามมาตรวัด MBTI

3. นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ศัพท์ในการให้ความหมายและขอบเขตดังต่อไปนี้

1. บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะบุคคลในการแสดงออก การรับรู้ การตัดสินใจ การใช้ความนึกคิด ตลอดจนแบบแผนการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันไป โดยได้จากคะแนนในการตอบมาตรวัด MBTI ฟอรมจี ประกอบด้วย มิติของบุคลิกภาพ 4 มิติ แต่ละมิติจะมีลักษณะบุคลิกภาพ (Perference) 2 ลักษณะที่เป็นขั้วที่ตรงกันข้ามกัน ได้แก่

1.1 มิติเจตคติที่มีต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัวแบบเปิดเผย (Extraverts) และแบบเก็บตัว (Introverts)

1.2 มิติการรับรู้หรือการแสวงหาข้อมูลจากประสาททั้งห้า (Sensing) และจากการคาดการณ์ (Intuition)

1.3 มิติการตัดสินใจโดยใช้เหตุผล (Thinking) และการใช้ความรู้สึก (Feeling)

1.4 มิติการใช้ชีวิตอย่างมีการวางแผน (Judging) และการใช้ชีวิตอย่างยืดหยุ่น (Perception)

2. มาตรวัดแบบบุคลิกภาพ MBTI หมายถึง มาตรวัดแบบบุคลิกภาพของไมเยอร์ - บริจส์ (Myer-Briggs Type Indicator) ใช้วัดบุคลิกภาพบุคคล

มาตรวัด MBTI ฉบับนี้เป็นฉบับที่พัฒนาแล้ว เรียกว่า ฟอรมจี (Form G) มีทั้งหมด 94 ข้อคำถาม ประกอบด้วยสเกลของบุคลิกภาพ 4 มิติ (Dimension) แต่ละสเกลมีบุคลิกภาพ 2 ลักษณะตรงข้ามกัน (Dichotomy) หรือ 2 ขั้ว ลักษณะแต่ละขั้วดังกล่าวจะเรียกว่า Preference รวมทั้งสิ้น 8 Preferences ได้แก่ E I, S N, T F, J P

Preference สำหรับงานวิจัยนี้ หมายถึง แนวโน้มที่บุคคลพึงพอใจเลือกปฏิบัติ

Extraversion หรือ E หมายถึง บุคลิกภาพด้านเจตคติที่บุคคลแสวงหาพลัง และความพึงพอใจจากสิ่งแวดล้อมและสังคม

Sensing หรือ S หมายถึง บุคลิกภาพด้านการทำงานของจิตในการรับรู้หรือแสวงหาข้อมูล โดยใช้ประสาทสัมผัส

Intuition หรือ N หมายถึง บุคลิกภาพด้านการทำงานของจิตในการรับรู้หรือแสวงหาข้อมูล โดยใช้การคาดคะเนหรือใช้ญาณสังหรณ์

Thinking หรือ T หมายถึง บุคลิกภาพด้านการทำงานของจิตในการคิดและตัดสินใจที่ใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลถูกต้อง ยุติธรรมเป็นเกณฑ์

Feeling หรือ F หมายถึง บุคลิกภาพด้านการทำงานของจิต ในการคิดและตัดสินใจที่ใช้ความรู้สึกและค่านิยมเป็นเกณฑ์

Judgment หรือ J หมายถึง บุคลิกภาพด้านเจตคติที่บุคคลแสดงออกในลักษณะที่มีระเบียบวิธีและการวางแผนล่วงหน้า

Perception หรือ P หมายถึง บุคลิกภาพด้านเจตคติที่บุคคลแสดงออกในลักษณะที่ไม่มีกฎเกณฑ์การวางแผน มีความยืดหยุ่นสูง

บุคลิกภาพที่ประกอบขึ้นจากแนวโน้มของความพึงพอใจ (Preference) ทั้ง 8 ตามแนวคิดทางจิตวิทยาของจุง สรุปได้ดังต่อไปนี้

2.1 ISTJ มีลักษณะจริงจัง เคร่งขรึม ประสบความสำเร็จได้จากความตั้งใจจริงและมีความละเอียดรอบคอบ เป็นคนพูดจริงทำจริง มีระเบียบ มีขั้นตอนในการทำงาน ยึดถือสิ่งที่เห็นจริงและไว้ใจได้ จะควบคุมใจด้วยตนเองว่า สิ่งใดควรให้ความสนใจใส่ใจหรือสิ่งใดควรจัดการทำให้สำเร็จและจะดำเนินงานไปจนบรรลุวัตถุประสงค์นั้น โดยไม่สนใจต่อสิ่งที่จะมารบกวนหรือคำทักท้วงใด ๆ

2.2 ISTP มีลักษณะภายนอกดูเยือกเย็น เงียบ สำนวน ช่างสังเกต และวิเคราะห์ชีวิตด้วยความสนใจใคร่รู้ และมักจะมีมุขตลกขบขันของตนเอง แสดงออกมาโดยไม่คาดคิด ปกติสนใจในเรื่องที่มีเหตุผลมักจะมีคำถามว่าอย่างไรและทำไม จึงเป็นเช่นนั้น และในการพิจารณาความจริงจะยึดหลักตรรกของเหตุและผล

2.3 ISFJ มีลักษณะเงียบขรึม เป็นมิตร มีความรับผิดชอบ และมีคุณธรรมทำงานอย่างอุทิศตน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ มักให้ความช่วยเหลือต่อกลุ่มหรือโครงการต่าง ๆ อย่างเต็มที่ เต็มใจช่วยเหลือ เป็นคนละเอียดรอบคอบ ระมัดระวังและแม่นยำ ความสนใจมักจะไม่ใช่วิจัยของเทคนิค สามารถจดจำรายละเอียดที่จำเป็นได้ดี มีความซื่อสัตย์ เกรงใจผู้อื่น มีความเข้าใจในชีวิตและให้ความสำคัญต่อความรู้สึกของผู้อื่น

2.4 ISFP มีลักษณะ สงบเสถียร ความเป็นมิตร อารมณ์อ่อนไหว มีเมตตา ถ่อมตัวในเรื่องความสามารถ มักหลบหลีกการโต้แย้ง จะไม่บีบบังคับความคิดเห็นหรือค่านิยมของตนเองกับผู้อื่น ไม่ชอบเป็นผู้นำ แต่จะเป็นผู้ตามที่ดี การทำงานให้สำเร็จจะทำตามสบาย เพราะจะสนุกอยู่กับภาวะปัจจุบัน และจะไม่ยอมทำให้เสียความรู้สึกไปโดยความเร่งรีบ หรือการบีบบังคับ

2.5 INFJ มีลักษณะเป็นผู้มีพากเพียรสูง ริเริ่ม และมุ่งมั่นที่จะกระทำในสิ่งที่ปรารถนาให้สำเร็จ จะทุ่มเทความสามารถทั้งหมดในการทำงาน เด็ดเดี่ยว ชื่อตรง ห่วงใยผู้อื่น เชื่อมั่นในหลักการของตนเอง จึงมักจะได้รับเกียรติและความเชื่อถือจากผู้อื่นในการตัดสินใจ โดยเชื่อว่าจะนำไปสู่ผลดีในที่สุด

2.6 INFP มีลักษณะ เต็มไปด้วยความกระตือรือร้น และจริงใจ ซื่อสัตย์ แต่จะถ่อมตัวไม่ค่อยพูด มักสนใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ ความคิด ภาษา และโครงการอิสระที่ตัวเองริเริ่มขึ้น ดูเหมือนว่าจะทำงานมากเกินไป แต่ในที่สุดก็ทำทุกสิ่งจนสำเร็จ เป็นมิตร แต่ไม่ค่อยแสดงออกให้ปรากฏแก่สายตาผู้อื่น ไม่ค่อยยึดติดหรือให้ความสำคัญกับวัตถุ และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

2.7 INTP มีลักษณะ เงียบ ลำรวมและระมัดระวัง สนใจเฉพาะเรื่องราวเกี่ยวกับทฤษฎีหรือวิทยาศาสตร์ ชอบการแก้ปัญหาแบบตรรก และการวิเคราะห์ปัญหา โดยใช้ ความคิด และเหตุผลให้ความสนใจในงานสังคมหรือการพูดคุยเพียงเล็กน้อย มีแนวโน้มที่จะให้ความสนใจสิ่งต่าง ๆ อย่างถ่องแท้ มีความต้องการอาชีพที่สอดคล้องกับความสนใจเพื่อที่จะนำความสนใจนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์

2.8 INTJ มีลักษณะ เป็นตัวของตัวเองสูง มีพลังความคิดและจุดมุ่งหมายในสิ่งที่ตนสนใจ จะมีพลังในการจัดการเพื่อทำงานนั้นให้สำเร็จ อาจจะด้วยความช่วยเหลือจากผู้อื่น หรือปราศจากความช่วยเหลือจากผู้อื่นก็ได้ เป็นคนช่างสงสัย ช่างพินิจพิเคราะห์ รักอิสระ มีความมุ่งมั่นจนกระทั่งบางครั้งดูเหมือนด้นทูลรู้ เรียนรู้ที่จะมองข้ามสิ่งเล็กน้อย เพื่อจะประสบความสำเร็จในสิ่งที่สำคัญกว่า

2.9 ESTP มีลักษณะ เชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาได้ตรงประเด็น ไม่ค่อยวิตกกังวล สนุกกับเรื่องต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามา มีแนวโน้มที่จะชอบเครื่องจักรกลและการกีฬา ที่มีผู้อื่นร่วมกิจกรรมด้วยปรับตัวง่าย อดทน ให้คุณค่าแนวอนุรักษนิยม ไม่ชอบการอธิบายสิ่งต่าง ๆ ยืดยาว มักเป็นเลิศในเรื่องของการควบคุมดูแลอุปกรณ์เครื่องจักร

2.10 ESFP มีลักษณะ ชอบสมาคม เข้ากับคนง่าย มีมนุษยสัมพันธ์ดี สนุกสนานได้กับทุกสิ่งและสามารถทำให้ผู้อื่นสนุกสนาน ชอบการกีฬา และกระทำการต่าง ๆ ให้เป็นจริงขึ้นมา รับรู้สนใจเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและมักชอบเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น มักเป็นบุคคลที่สามารถจด

จำสิ่งต่าง ๆ ได้ มากกว่าการเข้าใจทฤษฎีเป็นเลิศในสภาพการณ์ที่ต้องใช้สามัญสำนึก และมีความสามารถในการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลได้ดีพอ ๆ กับวัตถุ

2.11 ESTJ มีลักษณะ เป็นคนพูดจริงทำจริง นิยมสิ่งที่จับต้องได้ และที่มีสาระความจริง โดยทั่วไปมีหัวคิดด้านธุรกิจหรือด้านเครื่องจักรกล ไม่ค่อยสนใจวิชาการที่เห็นว่าไม่มีประโยชน์ แต่สามารถปรับตัวและทำงานนั้นได้เมื่อจำเป็น ชอบในการจัดการและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ จึงอาจจะเป็นนักบริหารที่ดีได้ ถ้าเขาจะคำนึงถึงความรู้สึกและความคิดเห็นของผู้อื่นบ้าง

2.12 ESFJ มีลักษณะ จิตใจอบอุ่นอารี ช่างพูด มีมนุษยสัมพันธ์ดี ซื่อตรง ชอบที่จะช่วยเหลือผู้อื่น จึงเป็นสมาชิกกลุ่มที่มีความกระตือรือร้น ต้องการความปรองดอง และอาจจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศนั้นให้เกิดขึ้น ชอบทำสิ่งที่ดีให้กับบุคคลอื่น จะทำงานได้ดีเมื่อได้รับคำชม หรือได้รับการสนับสนุน ความสนใจส่วนใหญ่กับสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรง หรือรับรู้ได้ชัดเจนว่าเกี่ยวข้องต่อชีวิตผู้อื่น

2.13 ENFP มีลักษณะ กระตือรือร้นสูง มองโลกในแง่ดี ช่างคิดช่างฝัน สามารถทำได้เกือบทุกสิ่งที่น่าสนใจ มักแก้ปัญหาที่ยากได้อย่างรวดเร็ว และสามารถช่วยเหลือผู้อื่นในการแก้ปัญหา มักชอบทำงานที่จะต้องใช้ความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้ามากกว่าการวางแผน มีความสามารถในการหาเหตุผลโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น เพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนต้องการ

2.14 ENTP มีลักษณะ คล่องแคล่ว ช่างคิด มักเก่งในหลาย ๆ ด้าน มีอิทธิพลต่อกลุ่มสูง มีความตื่นตัว มักเป็นคนพูดจาขวานผ่าซาก อาจได้เถียงกับผู้อื่นอย่างขำ ๆ คู ๆ เพื่อความสนุก มีสติปัญญาดีในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ และท้าทาย แต่จะไม่ให้ความสำคัญต่องานที่ต้องทำเป็นแบบแผนซ้ำ ๆ อาจจะไปหาความสนใจใหม่ครั้งแล้วครั้งเล่าหรือมักจะเปลี่ยนความสนใจไปสู่สิ่งใหม่ ๆ เสมอ เป็นบุคคลที่เต็มไปด้วยทักษะในการคิดอย่างเป็นเหตุผลต่อสิ่งที่ตนต้องการ

2.15 ENFJ มีลักษณะชอบโต้ตอบและมีความรับผิดชอบสูง โดยที่แท้จริงแล้วจะเป็นผู้ที่ห่วงใยต่อความคิดและความต้องการของผู้อื่น และจะพยายามที่จะจัดการสิ่งต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจและเต็มที่ โดยคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นสามารถแสดงความคิดเห็นหรือนำการอภิปรายกลุ่มอย่างคล่องแคล่วและมีหลักการ เป็นคนชอบเข้าสังคม กว้างขวาง มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มักมีความอ่อนไหวต่อคำชมและคำวิพากษ์วิจารณ์

2.16 ENTJ มีลักษณะ จริงใจ เปิดเผย ตัดสินใจเด็ดขาด มีลักษณะของผู้นำ มักมีความสามารถในเรื่องของการพูดอย่างมีเหตุผล และชาญฉลาด เช่น การพูดในที่ชุมชน สนใจข่าวสารรอบตัวและสนใจที่จะเพิ่มพูนความรู้ให้กับตัวเองเสมอ บางครั้งอาจแสดงความมั่นใจและเชื่อมั่นในตนเองสูงกว่าประสบการณ์ที่ตนเองมีอยู่จริง

2.16 ENTJ มีลักษณะ จริ่งใจ เปิดเผย ตัดสินใจเด็ดขาด มีลักษณะของผู้นำ มักมีความสามารถในเรื่องของการพูดอย่างมีเหตุผล และชาญฉลาด เช่น การพูดในที่ชุมชน สนใจข่าวสารรอบตัวและสนใจที่จะเพิ่มพูนความรู้ให้กับตัวเองเสมอ บางครั้งอาจแสดงความมั่นใจและเชื่อมั่นในตนเองสูงกว่าประสบการณ์ที่ตนเองมีอยู่จริง

3. ตำแหน่งของพนักงานคุมประพฤติ หมายถึง ข้าราชการซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่ง ดังนี้

3.1 หัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติ หมายถึง ข้าราชการซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติประจำจังหวัดแต่ละแห่ง หรือรักษาราชการแทน ในสังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

3.2 พนักงานคุมประพฤติ หมายถึง ข้าราชการซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ ระดับ 3 – 6ว (ระดับผู้ปฏิบัติ) ประจำสำนักงานคุมประพฤติแต่ละแห่งในสังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานด้านการสืบเสาะและพินิจ งานด้านควบคุมและสอดส่อง และงานด้านกิจกรรมชุมชน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ
 - 1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ
 - 1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ
 - 1.3 โครงสร้างบุคลิกภาพ
 - 1.4 ทฤษฎีบุคลิกภาพ
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมาตรวัดแบบบุคลิกภาพของไมเยอร์ – บริจส์
 - 2.1 ทฤษฎีบุคลิกภาพของคาร์ล จี จุง
 - 2.2 มาตรวัดแบบบุคลิกภาพของไมเยอร์ – บริจส์
 - 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้มาตรวัดแบบบุคลิกภาพของไมเยอร์ – บริจส์
 - 2.3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 2.4 งานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับพฤติกรรมองค์การ
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุมประพฤติ
 - 3.1 ความหมายของการคุมประพฤติ
 - 3.2 ปรัชญาของการคุมประพฤติ
 - 3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุมประพฤติ
 - 3.4 การตั้งกรมคุมประพฤติ
 - 3.5 หน้าที่และความรับผิดชอบของกรมคุมประพฤติ
 - 3.6 การแบ่งส่วนราชการของกรมคุมประพฤติ
 - 3.7 การปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ
 - 3.8 บุคลิกภาพของพนักงานคุมประพฤติ
 - 3.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานคุมประพฤติ โดยใช้มาตรวัดอื่น

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

เบอร์นาร์ด (Bernard. 1970 : 110) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมทั้งหมดของท่าทาง รูปร่างลักษณะทางกาย พฤติกรรมที่แสดงออก แนวโน้มการกระทำ ขอบเขตความสามารถ ทั้งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน และที่แสดงออกออกมาให้เห็น

แมคคอนเนล (Mcconnel. 1974 : 160) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะนิสัยที่บุคคลคิดและแสดงออก เพื่อใช้ในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เช่น ค่านิยม แรงจูงใจ ทักษะคุณธรรม ความสามารถด้านต่าง ๆ และเชาวิปัญญา

ฮิลการ์ด และคณะ (Hilgard. et al.1979 : 377) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพว่า เป็นแบบแผนและลักษณะในบุคคลและวิธีการแสดงออก ซึ่งกำหนดการปรับตัวตามแบบฉบับของแต่ละบุคคล

แซมมวล (Samuel. 1981 : 3) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะทางจิตวิทยาเฉพาะตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งแสดงออกให้เห็นด้านของพฤติกรรมและความคิด

ศรียา นิยมธรรม (2520 : 35) ให้ความหมายบุคลิกภาพว่า เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคลเป็นแนวทางของพฤติกรรม และวิธีการปรับตัวของแต่ละบุคคลต่อสิ่งแวดล้อม

สวนา พรพัฒน์กุล (2525 : 295) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะโดยส่วนรวมทั้งหมดของบุคคลแต่ละคน ที่สามารถมองเห็นจากภายนอกและซ่อนเร้นอยู่ภายใน เช่น รูปร่าง หน้าตา ท่าทาง อากัปกริยา การพูด ความสนใจ ทักษะ

กันยา สุวรรณแสง (2533 : 3) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง การรับรู้พฤติกรรมรวมทั้งหมดของบุคคล โดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทั้งในสิ่งที่มองเห็นได้ เช่น พฤติกรรม และสิ่งที่มองไม่เห็น เช่น ความคิด ความสนใจ ซึ่งจะ使人อื่นสามารถที่จะเข้าใจและแยกแยะความแตกต่างของบุคคลนั้นจากคนทั่วไปได้

สรุป บุคลิกภาพ หมายถึง แนวโน้มที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่ตนพึงพอใจในลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามสภาพแวดล้อมในขณะนั้น

1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

กาญจนา คำสุวรรณ (2524:192-193) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพมี 2 ปัจจัยใหญ่ คือ

1. พันธุกรรม ได้แก่ รูปร่าง หน้าตา ท่าทาง ผิวพรรณ ความสมบูรณ์ หรือความพิการของร่างกาย

2. สิ่งแวดล้อม ได้แก่ ดินฟ้าอากาศ ที่อยู่อาศัย สถานการณ์ สภาพแวดล้อม บุคคลที่ใกล้ชิด ตลอดจนประสบการณ์ที่บุคคลในสังคมเดียวกันได้รับ เช่น ขนบธรรมเนียม ประเพณี ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ คำสั่งสอน การอบรม และการเลี้ยงดู เป็นต้น

กันยา สุวรรณแสง (2533:10-12) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดการพัฒนามุคสิกภาพประกอบด้วย

1. ด้านกายภาพ คือ โครงสร้างของร่างกายและระบบต่อมต่าง ๆ ส่งผลให้บุคลิกภาพของบุคคลต่างกันไปด้วย

2. สถิติปัญญาและความสามารถ ถ้าบุคคลบกพร่องทางสถิติปัญญาและความสามารถ จะทำให้พัฒนามุคสิกภาพที่ดีได้ยาก

3. ด้านอารมณ์ เช่น บุคคลที่มีความวิตกกังวล จะทำให้บุคลิกภาพของบุคคลแปรเปลี่ยนได้ ซึ่งมีผลต่อบุคลิกภาพมาก

4. ความสนใจที่แตกต่างกัน มีผลทำให้บุคคลมีบุคลิกภาพแตกต่างกันได้

5. การปรับตัวเข้ากับสังคม คนที่ปรับตัวเข้ากับสังคมไม่ได้จะเป็นคนที่ชอบเก็บตัว หินสังคม มองโลกในแง่ร้าย

เบอร์นฮาร์ดท์ (สิริชัย ประทีปฉาย. 2533 : 19; อ้างอิงจาก Bernhardt. 1956. *The First Year in College*. p.149) ได้กล่าวถึงอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมและพันธุกรรมที่มีต่อบุคลิกภาพดังนี้

1. อิทธิพลของร่างกาย ได้แก่ รูปลักษณะทางกาย กิริยาท่าทางต่าง ๆ

2. อิทธิพลของต่อม ได้แก่ ต่อมต่าง ๆ ในร่างกาย ต่อมที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ ได้แก่ ต่อมไร้ท่อ เช่น ต่อมธัยรอยด์ ต่อมแอดรีนาลีน ถ้าต่อมธัยรอยด์มีมากเกินไป จะมีผลต่อการแสดงออกของบุคคล

3. อิทธิพลของสังคม เด็กที่มีความเป็นอยู่ในสังคมที่ต่างกันย่อมมีบุคลิกภาพที่ต่างกันออกไป

4. อิทธิพลของการศึกษา ความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ย่อมเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เมื่อมนุษย์ได้รับการศึกษาย่อมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในบุคลิกภาพของบุคคล

จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อบุคลิกภาพจะประกอบไปด้วยปัจจัยด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ การเรียนรู้ สถิติปัญญา และสภาพแวดล้อม มีผลให้บุคคลแตกต่างกันไปตามสภาพของตนเอง

1.3 โครงสร้างของบุคลิกภาพ

โครงสร้างของบุคลิกภาพโดยทั่วไป ประกอบด้วยโครงสร้างใหญ่ ๆ ดังนี้ (เชดส์คัลดี โฆวา-สินธุ์, 2520 : 4-5)

1. สติปัญญาหรือความสามารถพิเศษ (Intelligence or Ability) เป็นคุณสมบัติทางสมอง เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าบุคคลแต่ละคนสามารถทำอะไรได้บ้าง ถ้าบุคคลนั้นพยายามจะกระทำ แยกได้เป็นสองประเภทใหญ่ คือ

1.1 ความถนัดทางธรรมชาติ เป็นการปฏิบัติที่แสดงถึงขีดความสามารถของบุคคลที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อไปปฏิบัติงานในระยะต่อไป ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านั้น อาจเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้หรือการฝึกทักษะ

1.2 ความสัมฤทธิ์ผล เป็นการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นว่า บุคคลผู้นั้นได้เรียนรู้อะไรบ้างแล้วในการปฏิบัติงาน

2. อารมณ์ (Temperament) เป็นคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของจิตใจ ที่ได้ตอบสนองสิ่งแวดล้อม เช่น ความรู้สึกหงุดหงิด ความรู้สึกมั่นใจ ความรู้สึกกลัวจริง เป็นต้น

3. แรงจูงใจ (Drive or Motive) คุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจนี้ กิลฟอร์ด (Guilford) ได้แบ่งไว้สามด้าน คือ

3.1 ด้านความต้องการ (Need) เป็นความปรารถนาอย่างถาวรในสภาวะหรือเงื่อนไขเฉพาะอย่างบุคคล เช่น ต้องการเป็นจุดเด่น ต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม ต้องการความสะดวกสบาย เป็นต้น

3.2 ด้านความสนใจ (Interest) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะติดตามสิ่งเร้าบางอย่าง

3.3 ด้านเจตคติ (Attitude) เป็นคุณลักษณะภายในของบุคคลที่พร้อมจะตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมของเขาไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งปรากฏให้เห็นได้ชัดเจน ในกรณีที่มีเป้าหมายหรือนโยบายทางสังคมเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น เจตคติต่อการคุมกำเนิด เพศศึกษา การเดินขบวน เป็นต้น ซึ่งเจตคติของบุคคลเหล่านี้มักจะเป็นตัวกำหนดทิศทางการกระทำของบุคคล

4. พฤติกรรมหรือการแสดงออก (Behavior) เป็นการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าบางอย่าง ไม่ว่าสิ่งเร้านั้นจะเกิดภายในหรือภายนอกมาจูงใจ หรือก่อให้เกิดความเครียด อันเป็นผลให้มนุษย์เกิดภาวะที่เตรียมพร้อมเสมอที่จะแสดงพฤติกรรม

1.4 ทฤษฎีบุคลิกภาพ

ความคิดเรื่องทฤษฎีบุคลิกภาพนี้มีความแตกต่างกันมากมาย นักทฤษฎีแต่ละคนมีความเชื่อต่างกันไป เพราะแต่ละคนก็เน้นความสำคัญไปคนละอย่างอบรม ลินนิบาล (152-180) ได้กล่าวถึงกลุ่มนักทฤษฎีบุคลิกภาพทั้งที่มีความเชื่อคล้ายคลึงกันและแตกต่างในทฤษฎีบุคลิกภาพไว้ดังนี้

1. กลุ่มนักทฤษฎีที่มีความเชื่อทางด้านพลังแรงขับ (Dynamic Theory) นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีความเชื่อว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีรากฐานมาจากแรงขับภายในบุคคล บุคลิกภาพของบุคคลจะต่างกัน บุคคลใดจะใช้วิธีการแก้ความขัดแย้งอย่างไรจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงบุคลิกภาพของเขา นักทฤษฎีที่มองบุคลิกภาพในแง่นี้มีฟรอยด์ (Freud) เป็นต้น

2. กลุ่มนักทฤษฎีที่เชื่อในการแยกประเภทของบุคลิกภาพ (Type Theory) นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีความเชื่อว่าบุคลิกภาพของมนุษย์อาจแยกเป็นหมู่หรือพวก นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ที่สำคัญคือ จุง (Jung) เชลตัน (Sheldon) เครชเมอร์ (Kretschmer)

3. กลุ่มนักทฤษฎีที่เชื่อว่า บุคลิกภาพกำเนิดมาจากสิ่งแวดล้อมของบุคคล (Social Determinants) นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีความเห็นว่า ประสบการณ์ที่เด็กได้รับจากสิ่งแวดล้อม เช่น บ้าน โรงเรียน ชุมชน มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพโดยตรง นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ได้แก่ ฟรอมม์ (Fromm) และรายส์แมน (Riesman)

4. กลุ่มนักทฤษฎีที่เชื่อว่าบุคลิกภาพเป็นส่วนรวมทั้งร่างกายและจิตใจ (Organismic Theory) นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้เห็นว่า การเข้าใจบุคลิกภาพจะต้องเข้าใจส่วนรวมไม่สามารถแยกส่วนได้ ที่เน้นมากก็คือ มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพ (Potential) ที่จะพัฒนาไปได้อย่างดี ถ้าได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม นักทฤษฎีในกลุ่มนี้ได้แก่ โรเจอร์ส (Rogers) และมาสโลว์ (Maslow)

5. กลุ่มนักทฤษฎีที่เชื่อในการแบ่งบุคลิกภาพตามลักษณะ (Trait Theory) กลุ่มนี้มองบุคลิกภาพในลักษณะย่อย ๆ หลายลักษณะรวมกัน นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีหลายคน เช่น อัลพอร์ท (Allport) กิลด์ฟอร์ด (Guilford) ไอเซนค (Eysenck) และแคทเทล (Cattell)

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานวัดแบบบุคลิกภาพของไมเยอร์ - บริจส์

2.1 ทฤษฎีบุคลิกภาพของคาร์ล จี จุง (Carl G. Jung)

ทฤษฎีบุคลิกภาพของคาร์ล จี จุง เป็นทฤษฎีที่จัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีแบ่งประเภท (Type Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่แบ่งประเภทบุคลิกภาพออกเป็นรูปแบบต่าง ๆ ตามเงื่อนไขที่กำหนด เช่น ตามลักษณะรูปร่างทางกาย (Body Types) ชนิตสารเคมี และต่อมไร้ท่อในร่างกาย (Chemistry and Endocrine Balance) และตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavior Psychology)

Types) เป็นต้น สำหรับทฤษฎีบุคลิกภาพของจุงนั้น ได้แบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 2 ลักษณะกว้าง ๆ คือ Extraversion และ Introversion ลักษณะ Extraversion คือบุคลิกแบบนิยมเข้าหาสิ่งแวดล้อมนอกตัวทั้งที่เป็นวัตถุบุคคลและสังคม ลักษณะ Introversion คือบุคลิกที่ตรงกันข้ามแบบ Extraversion ลักษณะทั้ง 2 แบบนี้ย่อมมีส่วนอยู่ในคนคนเดียว ผู้ใดมีลักษณะอย่างแรกมากกว่าอย่างหลังก็จัดผู้นั้นเป็นพวกชอบแสดงตัว (Extravert) ถ้าลักษณะอย่างหลังมีมากกว่าอย่างแรก ผู้นั้นก็มีพฤติกรรมต่าง ๆ น้อมไปในทางชอบเก็บตัว สนใจเฉพาะเรื่องตัว (Introvert) (ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2536: 28)

นอกจากนี้ บุคลิกภาพตามแนวความคิดของจุง จะมีหน้าที่ (Functions) 4 ประการ แบ่งเป็นแบบของการกำหนดรู้ (Mode of Apprehensive) 2 ประการ และแบบของการตัดสิน (Mode of Judgment) 2 ประการ รวมเป็น 4 ประการ (กันยา สุวรรณแสง. 2533 : 76) ได้แก่

แบบของการกำหนดรู้ (Mode of Apprehensive) คือ

1. การกำหนดรู้ทางประสาทสัมผัส (Sensation or Sensing) หมายถึง การกำหนดรู้ซึ่งเกิดในปัจจุบัน บอกให้รู้ว่าสิ่งนั้นคืออะไร เห็นด้วยตา ได้ยินด้วยหู รู้รสด้วยลิ้น ได้กลิ่นด้วยจมูก หรือจับต้องสัมผัสได้ด้วยผิวหนัง

2. การกำหนดรู้ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจเอง (Intuition) หมายถึง การกำหนดรู้เกี่ยวกับอนาคต ซึ่งไม่อาจจะกำหนดรู้ด้วยประสาทสัมผัสทั้งห้า แต่เป็นการนี้รู้เอาเองว่าสิ่งนั้นมีรูปร่างอย่างไร มีเสียงอย่างไร มีรสชาติอย่างไร มีกลิ่นอย่างไร มีสัมผัสอย่างไร โดยการใช้ประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งนั้นมาก่อนและจำได้ แต่หากยังไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน ก็คาดคิดหรือเดาเอาเอง

แบบของการตัดสินใจ (Mode of Judgment) คือ

3. การตัดสินใจโดยการใช้ความคิด (Thinking) หมายถึง การตัดสินใจโดยการใช้การแยกแยะ วิเคราะห์และเลือกข้อเท็จจริงด้วยการพยายามค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับเรื่องนั้นแล้วจึงตัดสินใจ

4. การตัดสินใจโดยการใช้ความรู้สึก (Feeling) หมายถึง การตัดสินใจโดยการใช้ความรู้สึกจากพื้นฐานค่านิยมที่มีอยู่ และคำนึงถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ความพึงพอใจและความกลมกลืน

ต่อมา จุงได้ใช้บุคลิกภาพ Extraverts และแบบ Introverts ประกอบกับหน้าที่ (Functions) ทั้ง 4 ประการดังกล่าว แบ่งประเภทบุคลิกภาพของบุคคลในรายละเอียดแยกย่อยอีกได้เป็น 8 ประเภท

จากงานของเคซี สวานานนท์ (2518: 148-150) สรุปประเภทบุคลิกภาพทั้ง 8 ประเภทไว้ดังนี้

1. แบบเปิดเผยชนิดใช้ความคิดนำ (Extraverts & Thinking) ได้แก่ผู้ที่มีความสนใจในความจริงที่เป็นตัวเป็นตน หรือที่เรียกว่าเป็นรูปธรรมมากกว่าที่จะสนใจในเรื่องนามธรรม บุคคลประเภทนี้จะตัดสินใจอยู่บนรากฐานของข้อเท็จจริงมากกว่าที่จะตัดสินใจตามความรู้สึกนึกคิดของตนเอง
2. แบบปิดตัวชนิดใช้ความคิดเป็นตัวนำ (Introverts & Thinking) ได้แก่ผู้ที่มีความสนใจในเรื่องที่เป็นนามธรรมมากกว่าสิ่งที่เป็นรูปธรรม
3. แบบเปิดเผยชนิดใช้ความรู้สึกเป็นตัวนำ (Extraverts & Feeling) ได้แก่ผู้ที่มีแนวโน้มในการถือเอาอารมณ์ของตนเป็นแนวทางชีวิต สนใจในเรื่องราวของผู้อื่นมากเป็นพิเศษ เสาะแสวงหาความสุขสบายแก่ตนเป็นที่ตั้ง
4. แบบปิดตัวชนิดใช้ความรู้สึกเป็นตัวนำ (Introverts & Feeling) ได้แก่ผู้ที่มีอารมณ์ รุนแรง แต่เก็บกดเอาไว้ภายใน ไม่ค่อยจะแสดงออกมา
5. แบบเปิดเผยชนิดใช้การสัมผัสเป็นตัวนำ (Extraverts & Sensing) ได้แก่ผู้ที่ชอบการได้สัมผัสสิ่งใหม่อยู่เสมอ
6. แบบปิดตัวชนิดใช้การสัมผัสเป็นตัวนำ (Introverts & Sensing) ได้แก่ผู้ที่ชื่นชมในสัมผัสต่าง ๆ ได้ด้วยตัวคนเดียว ไม่จำเป็นต้องอาศัยบุคคลอื่นเป็นองค์ประกอบ
7. แบบเปิดเผยชนิดใช้การหยั่งรู้เป็นตัวนำ (Extraverts & Intuiting) ได้แก่บุคคลที่เลือกคบหาสมาคมกับบุคคลทั่วไป โดยอาศัยการหยั่งรู้ของตนเป็นตัวตัดสินใจ
8. แบบปิดตัวชนิดใช้การหยั่งรู้เป็นตัวนำ (Introverts & Intuiting) ได้แก่บุคคลที่ยึดถือเอาแรงดลใจภายในของตนเป็นที่ตั้ง แต่เก็บตัวไม่แสดงออกเหมือนที่ใจต้องการ

2.2 มาตรฐานแบบบุคลิกภาพของไมเยอร์-บริจส์ (Myers-Briggs Type Indicator (MBTI))

ในช่วงระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 1 แคทเธอริน บริจส์ (Katharine Briggs) มีความสนใจในความเหมือนและแตกต่างของบุคลิกภาพของมนุษย์ และเริ่มต้นศึกษาอย่างจริงจัง จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1923 แคทเธอริน ได้อ่านทฤษฎีบุคลิกภาพของจุง (Jung's Psychological Types) และพบว่าความคิดเห็นของเธอเกี่ยวกับบุคลิกภาพคล้ายคลึงกับทฤษฎีบุคลิกภาพของจุง ดังนั้น แคทเธอริน และอิสเบล บริจส์ ไมเยอร์ (Isabel Briggs Myers) ได้พัฒนาแบบสำรวจตนเองขึ้น

มาโดยใช้ชื่อว่า Myers-Briggs Type Indicator เรียกย่อ ๆ ว่า MBTI มีจุดมุ่งหมายเพื่อสนับสนุนทฤษฎีบุคลิกภาพของจุง เป็นที่เข้าใจและเป็นประโยชน์แก่นมนุษย์

มาตรวัด MBTI ประกอบด้วยสเกล 4 ประเภท จากการจับคู่ของตัวแปรที่แสดงถึงลักษณะบุคลิกภาพที่อยู่ตรงกันข้ามกัน 4 คู่ ซึ่งนำมาจากแนวคิดของจุง 3 คู่ หรือ 6 ประการ ส่วนอีก 1 คู่ ได้คิดค้นเพิ่มเติมขึ้นใหม่ ดังมีรายละเอียดของมาตรวัด ดังนี้

สเกลประเภทที่ 1 คือ สเกล EI (Extraversion – Introversion) เป็นสเกลที่แสดงถึงเจตคติของบุคคลในการใช้พลังงานสู่ภายนอกตนเอง (E) หรือเข้าสู่ภายในตนเอง (I)

Extraversion (E) หมายถึงการที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะสนใจหรือทุ่มเทพลังให้กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมภายนอกตัวเขา ความกระตือรือร้นหรือพลังงานของบุคคลกลุ่มนี้จะได้จากแรงกระตุ้นภายนอก สนใจสื่อสารทางคำพูดมากกว่าการเขียน ชอบออกไปสัมผัสหาประสบการณ์จากภายนอก และชอบทำกิจกรรมต่าง ๆ

Introversion (I) หมายถึงการที่บุคคลมุ่งความสนใจเข้าสู่ภายในตนเองทุ่มเทพลังงานเข้าสู่ภายในและจะมีความสุขถ้าได้ทำงานที่ต้องใช้ความนึกคิดข้างในตนเอง บุคคลกลุ่มนี้ต้องการเข้าใจโลกก่อนที่จะออกไปมีประสบการณ์จริง เราจึงมักเห็นบุคคลเหล่านี้เงียบขรึม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับใครมากนัก และมักคิดก่อนทำ

สเกลประเภทที่ 2 คือ สเกล SN (Sensing – Intuition) เป็นสเกลที่แสดงถึงวิธีการรับหรือการแสวงหาข้อมูล โดยวิธี

Sensing (S) หมายถึงบุคคลพึงพอใจที่จะรับและแสวงหาข้อมูล โดยใช้สัมผัสทั้งห้า คือ ตา หู จมูก ปาก ลิ้น หรืออาจจะรวมทั้งกายสัมผัสด้วยก็ได้ ทั้งจากภายในและภายนอกตัวเอง การใช้สัมผัสเป็นการรับรู้สภาวะของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดตามความเป็นจริง บุคคลกลุ่มนี้จึงมักเป็นนักปฏิบัติที่ทำงานตามสิ่งที่มีอยู่ในสภาวะปัจจุบัน มีความอดทนเป็นพิเศษกับรายละเอียดและข้อมูลข้อเท็จจริงเฉพาะหน้า

Intuition (N) หมายถึงบุคคลพึงพอใจที่จะรับและแสวงหาข้อมูลโดยใช้วิธีการคาดคะเนเดา หรือคาดการณ์ ตั้งเป็นสมมติฐานจากสิ่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน บุคคลกลุ่มนี้มักจะเป็นผู้มองการณ์ไกล มองเลยไปจากข้อเท็จจริงที่มีอยู่ไปสู่ความน่าจะเป็นไปได้ แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานหรือการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่ม มีจินตนาการและแรงบันดาลใจสูง

สเกลประเภทที่ 3 สเกล TF (Thinking – Feeling) เมื่อบุคคลรับข้อมูลแล้ว ก็จะต้องมีการจัดการกับข้อมูลที่ได้รับ ไม่ว่าจะเป็นการสรุปผล หรือการตัดสินใจ สเกลนี้แสดงถึงลักษณะตรงกันข้ามที่บุคคลใช้ในการตัดสินใจ

Thinking (T) หมายถึงการตัดสินใจของบุคคลในกลุ่มนี้ จะกระทำโดยผ่านกระบวนการทางความคิดที่มีเหตุผลและมีขั้นตอนเป็นระบบก่อนปฏิบัติการอย่างใดลงไป ตัวเลือกจะถูกนำมาชั่งน้ำหนัก พิจารณาถึงผลดี-เสีย วิเคราะห์ตามหลักเกณฑ์อย่างยุติธรรม และปราศจากความรู้สึกส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง บุคคลในกลุ่มนี้มักช่วยแสวงหามาตรฐานที่เป็นธรรม ข้อเท็จจริงจากสถานการณ์ และสามารถวิเคราะห์เรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

Feeling (F) หมายถึงบุคคลในกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะใช้ความรู้สึกและค่านิยมเป็นตัวกำหนดตัดสินใจให้ความสำคัญกับความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นมักมองว่าความรู้สึกมีคุณค่าเหนือเหตุผล และการตัดสินใจก็เกิดตามความรู้สึกนึกคิดของตนเองเป็นที่ตั้ง บุคคลกลุ่มนี้ชอบทำงานกับคน มีแนวโน้มที่จะสงสาร เห็นใจ ให้กำลังใจผู้อื่น

สเกลประเภทที่ 4 สเกล JP (Judgment – Perception) เป็นสเกลที่แสดงถึงการใช้ชีวิตของบุคคลอย่างมีแผนรอบคอบหรือยืดหยุ่น

Judgment (J) หมายถึง บุคคลที่มีเจตคติในการวางแผน ชอบการใช้ชีวิตที่เป็นระเบียบแบบแผน สามารถจัดการและควบคุมชีวิตของตนเองได้ บุคคลที่เลือกวิถีชีวิตของการวางแผน มักแสวงหาข้อยุติจัดการทุกอย่างให้เรียบร้อยและมีการดำเนินการไปตามแผน ชอบใช้ชีวิตอย่างมีโครงสร้าง ขั้นตอน ทำตามที่ได้กำหนด (คำว่า Judgment ในที่นี้มีได้หมายถึงการตัดสินใจ)

Perception (P) หมายถึง บุคคลที่มีการใช้ชีวิตในลักษณะที่ยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลง มักไม่ชอบระเบียบที่เคร่งครัด บุคคลกลุ่มนี้ชอบการตอบสนองที่เป็นธรรมชาติ ยืดหยุ่น เมื่อรับข้อมูลเข้ามาก็จะเปิดใจกว้าง ต้องการเข้าใจชีวิตมากกว่าการที่ต้องไปควบคุมชีวิต ยินดี และเต็มใจเปิดรับประสบการณ์ เชื่อและไว้วางใจตนเองในความสามารถที่จะรับมือกับสถานการณ์อะไรที่จะเกิดขึ้นทุกขณะเมื่อบุคคลทำแบบทดสอบนี้ คะแนนที่ออกมาจะเป็นคะแนนที่มีความสูงต่ำต่างกันในแต่ละตัวเลือกของแต่ละสเกล เราก็จะนำเอาคะแนนที่สูงของแต่ละสเกลที่เป็นตัวอักษรออกมาในแต่ละสเกล บุคคลนั้นก็จะได้รับรหัสเป็นตัวอักษรของทั้ง 4 สเกล เช่น ISTJ (Introvert / Sensing / Thinking / Judgment), ENFP (Extravert / Intuition / Feeling / Perception) เป็นต้น

การผสมผสานของรหัสอักษรทั้ง 8 ตัว ใน 4 มิตินี้ ทำให้เราได้บุคลิกลักษณะของบุคคลออกมา 16 แบบ (16 Types) แต่ละ Type ซึ่งถึงลักษณะทางบุคลิกลักษณะที่ต่างกันออกไปดังแผนภาพและคำอธิบายต่อไปนี้

ISTJ I : เจตคติสนใจเรื่องภายในตนเอง S : รับรู้โดยใช้ประสาทสัมผัส T : ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล J : เจตคติให้ระเบียบแบบแผน	ISFJ I : เจตคติสนใจเรื่องภายในตนเอง S : รับรู้โดยใช้ประสาทสัมผัส F : ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล J : เจตคติให้ระเบียบแบบแผน	INFJ I : เจตคติสนใจเรื่องภายในตนเอง N : รับรู้โดยคาดการณ์ F : ตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก J : เจตคติให้ระเบียบแบบแผน	INTJ I : เจตคติสนใจเรื่องภายในตนเอง N : รับรู้โดยคาดการณ์ T : ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล J : เจตคติให้ระเบียบแบบแผน
ISTP I : เจตคติสนใจเรื่องภายในตนเอง S : รับรู้โดยใช้ประสาทสัมผัส T : ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล P : เจตคติใช้ความยืดหยุ่น	ISFP I : เจตคติสนใจเรื่องภายในตนเอง S : รับรู้โดยใช้ประสาทสัมผัส F : ตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก P : เจตคติใช้ความยืดหยุ่น	INFP I : เจตคติสนใจเรื่องภายในตนเอง N : รับรู้โดยคาดการณ์ F : ตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก P : เจตคติใช้ความยืดหยุ่น	INTP I : เจตคติสนใจเรื่องภายในตนเอง N : รับรู้โดยคาดการณ์ T : ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล P : เจตคติใช้ความยืดหยุ่น
ESTP E : เจตคติสนใจเรื่องภายนอกตัว S : รับรู้โดยใช้ประสาทสัมผัส T : ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล P : เจตคติใช้ความยืดหยุ่น	ESFP E : เจตคติสนใจเรื่องภายนอกตัว S : รับรู้โดยใช้ประสาทสัมผัส F : ตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก P : เจตคติใช้ความยืดหยุ่น	ENFP E : เจตคติสนใจเรื่องภายนอกตัว N : รับรู้โดยคาดการณ์ F : ตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก P : เจตคติใช้ความยืดหยุ่น	ENTP E : เจตคติสนใจเรื่องภายนอกตัว N : รับรู้โดยคาดการณ์ T : ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล P : เจตคติใช้ความยืดหยุ่น
ESTJ E : เจตคติสนใจเรื่องภายนอกตัว S : รับรู้โดยใช้ประสาทสัมผัส T : ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล J : เจตคติให้ระเบียบแบบแผน	ESFJ E : เจตคติสนใจเรื่องภายนอกตัว S : รับรู้โดยใช้ประสาทสัมผัส F : ตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก J : เจตคติให้ระเบียบแบบแผน	ENFJ E : เจตคติสนใจเรื่องภายนอกตัว N : รับรู้โดยคาดการณ์ F : ตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก J : เจตคติให้ระเบียบแบบแผน	ENTJ E : เจตคติสนใจเรื่องภายนอกตัว N : รับรู้โดยคาดการณ์ T : ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล J : เจตคติให้ระเบียบแบบแผน

แบบบุคลิกภาพ 16 แบบ ของมาตรวัด MBTI

2.3 งานวิจัยที่ศึกษาบุคลิกภาพโดยใช้มาตรวัด MBTI

2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

ในประเทศไทยนั้น การนำมาตรวัด MBTI มาใช้ในการศึกษาวิจัยยังไม่เป็นที่แพร่หลาย แต่มีการศึกษาบุคลิกภาพจากมาตรวัดที่คล้ายคลึงกับมาตรวัด MBTI พอสังเขป ดังนี้

ทัตยา หงษ์สิทธิ์ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของศึกษานิเทศ เขตการศึกษาที่ 6 โดยใช้มาตรวัดแบบสำรวจตัวเองของนิพนธ์ ไทยพานิช ซึ่งประยุกต์และสร้างขึ้นตามแนวคิดของจุง ที่มีความคล้ายคลึงกับมาตรวัด MBTI อย่างยิ่ง ผลการศึกษาพบว่า ศึกษานิเทศส่วนใหญ่มีแบบบุคลิกภาพด้านเจตคติประเภทสนใจโลกภายนอก (Extravert) ด้านการรับรู้เป็นประสาทใช้ประสาทสัมผัส (Sensing) ด้านการตัดสินใจเป็นประสาทใช้การนึกคิดเหตุผล (Thinking) และใช้เจตคติประเภทการตัดสินใจ (Judgment)

สุรชัย คงประเสริฐ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามแบบ MBTI กับประสิทธิภาพทีมงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าของกิจการ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานในทีมงานต่าง ๆ ของหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจและเอกชน จำนวน 10 แห่ง รวมทั้งสิ้น 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นการดัดแปลงเพิ่มเติมจากแบบสอบถามของ Isabel Briggs Myers และแบบสอบถามวัดประสิทธิภาพทีมงาน ดัดแปลงมาจากแบบประเมินประสิทธิภาพทีมงานของสิทธิโชค วรานุสันติกุล โดยผู้วิจัยได้หาอัตราส่วนความตรงในเนื้อหา (Content Validity Ratio) ของแบบสอบถามทั้งสองฉบับ และหาค่าความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ ได้ค่าความเที่ยง 0.80 ผลการวิจัยปรากฏว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพตามแบบ MBTI 4 คู่ มีประสิทธิภาพทีมงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นคู่ของบุคลิกภาพวิธีการหาข้อมูลตามความเป็นจริง (Sensing) กับบุคลิกภาพการหาข้อมูลโดยใช้การหยั่งรู้ (Intuition) มีประสิทธิภาพทีมงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีตัวแปรแทรก (Extraneous Variable) เป็นระดับของทีมงานในระหว่างการจัดตั้งทีม ทั้งนี้ค่าคะแนนประสิทธิภาพทีมงานเฉลี่ยของกลุ่มบุคลิกภาพวิธีการหาข้อมูลโดยใช้การหยั่งรู้ มีค่าคะแนนที่สูงกว่ากลุ่มบุคลิกภาพวิธีการหาข้อมูลตามความเป็นจริง

สุรศักดิ์ เทียบฤทธิ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาลักษณะบุคลิกภาพการแสดงตัว-การเก็บตัวของนักศึกษาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น โดยใช้แบบวัดบุคลิกภาพ MBTI กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยนักศึกษาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น จำนวน 327 คน แบ่งออกเป็นนักศึกษาลัทธิไตรภาคเนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ จำนวน 203 คน สาขาวิชาทันตสาธารณสุข จำนวน 73 คน และสาขาวิชาเทคนิคเภสัชกรรม จำนวน 51 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบวัดบุคลิกภาพ MBTI ซึ่งปรับปรุงจาก Myers Briggs Type Indicator โดยศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบวัดบุคลิกภาพคือ 0.588 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ และทดสอบด้วยสถิติทดสอบไค-สแควร์ ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพของนักศึกษาชายมีลักษณะแสดงตัว ส่วนนักศึกษาหญิงมีทั้งสองลักษณะคือ แบบแสดงตัว-เก็บตัวรวมกัน เมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างนักศึกษาแต่ละสาขาวิชาพบว่านักศึกษาสาขาสานุศาสตร์ชุมชน และนักศึกษาสาขาสานุศาสตร์เภสัชกรรม มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ส่วนนักศึกษาสาขาสานุศาสตร์ทันตสาธารณสุข มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว เมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพบว่า นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำและปานกลาง จะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ทั้งนี้ นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน จะมีบุคลิกภาพการแสดงตัว-เก็บตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฝนทิพ ชลชัยไพศาล (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนามาตรวัดแบบบุคลิกภาพของไมเยอร์-บรีจส์ ฟอร์มจี โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ได้นำมาตรวัด MBTI ฟอร์มจี ฉบับภาษาไทย ทดสอบกับกลุ่มอาชีพ 8 กลุ่ม ซึ่งเป็นตัวแทนของลักษณะบุคลิกภาพ 8 ลักษณะ (Preference) ใน MBTI พบว่า มาตรวัด MBTI ฟอร์มจี ฉบับภาษาไทย มีความเที่ยงตรงตามโครงสร้างในบุคลิกภาพทั้ง 4 สเกล คือ EI, SN, TF และ JP ค่าความเชื่อมั่นสูง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว มาตรวัดแบบบุคลิกภาพไมเยอร์-บรีจส์ ฟอร์มจี และแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3 ประเภท คือ งานสืบเสาะและพินิจ งานควบคุมและสอดส่อง และงานกิจกรรมชุมชน พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพ JP มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มงานพนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานสืบเสาะและพินิจ นอกนั้นไม่พบความสัมพันธ์

พรวิไล อุรัจฉัยรัตน์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเชิงสำรวจเพื่อการพัฒนามาตรวัดแบบบุคลิกภาพของไมเยอร์-บรีจส์ ฟอร์มจี ซึ่งสร้างตามแนวคิดทางจิตวิทยาของจุง เป็นฉบับภาษาไทย และศึกษารูปแบบบุคลิกภาพของพยาบาลไทย โดยขั้นตอนการพัฒนาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาตรวจสอบโดยเทคนิคเดลฟาย ในขั้นตอนการพัฒนาความเที่ยงตรงตามโครงสร้างใช้เทคนิคกลุ่มผู้รู้จัก (Known Group) ตรวจสอบความแตกต่างของบุคลิกภาพแบบ 2 ขั้วที่อยู่ตรงข้ามกัน ทั้ง 4 สเกล ของเครื่องมือ และในขั้นตอนหาค่าความเชื่อมั่นใช้วิธีแบบแบ่งครึ่ง (Split-Half Reliability)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาบุคลิกภาพพยาบาลไทย ได้จากกลุ่มพยาบาลวิชาชีพทั่วทุกภาคของประเทศไทยทั้งภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน กับกลุ่มพยาบาลดีเด่นที่เสนอชื่อต่อสภาพยาบาล จำนวนรวมทั้งสิ้น 864 คน

การวิเคราะห์ทางสถิติ โดยหาค่าร้อยละ การทดสอบค่าที การทดสอบค่าซี และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้เชฟเฟ (Scheffe) หาคู่ที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษามูลบุคลิกภาพพยาบาลไทย พบว่า

1. ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 63.2) มีบุคลิกภาพแบบ เจตคติสนใจต่อตัวเอง รับรู้โดยใช้ประสาทสัมผัส ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล เจตคติใช้ระเบียบแบบแผน (ISTJ) และเจตคติสนใจเรื่องนอกตัว รับรู้โดยใช้ประสาทสัมผัส ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล เจตคติใช้ระเบียบแบบแผน (ESTJ)

2.เปรียบเทียบสัดส่วนของบุคลิกภาพแต่ละสเกล พบว่า แบบบุคลิกภาพรับรู้โดยใช้ประสาทสัมผัส (Sensing) ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล (Thinking) และเจตคติใช้ระเบียบแบบแผน (Judgment) มีสัดส่วนมากกว่าแบบบุคลิกภาพรับรู้โดยคาดการณ์ (Intuition), ตัดสินใจใช้ความรู้สึก (Feeling) และเจตคติโดยใช้ความยืดหยุ่น (Perception) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพกับตัวแปรทั้ง 5 พบว่า

3.1 พยาบาลดีเด่น มี บุคลิกภาพแบบเจตคติสนใจเรื่องนอกตัว (Extraversion) ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล (Thinking) และเจตคติใช้ระเบียบแบบแผน (Judgment) สูงกว่าพยาบาลทั่วไป

3.2 กลุ่มงานผู้บริหารการพยาบาลมีบุคลิกภาพแบบเจตคติใช้ระเบียบแบบแผน (Judgment) สูงกว่ากลุ่มงานการพยาบาลหอผู้ป่วยทั่วไปและหออภิบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 กลุ่มพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลของภาครัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจ มีคะแนนบุคลิกภาพเฉลี่ยแบบ ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล (Thinking) สูงกว่า กลุ่มพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลของภาคเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพพยาบาล ในกลุ่มที่มีช่วงอายุการทำงานต่างกันพบว่า

3.4.1 กลุ่มช่วงอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีบุคลิกภาพแบบเจตคติสนใจโลกนอกตัว (Extraversion) สูงกว่า กลุ่มช่วงอายุการทำงานระหว่าง 10-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4.2 กลุ่มช่วงอายุการทำงานระหว่าง 10-15 ปี มีบุคลิกภาพแบบรับรู้โดยใช้ประสาทสัมผัส (Sensing) สูงกว่า กลุ่มช่วงอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป และน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4.3 กลุ่มช่วงอายุการทำงานระหว่าง 15-20 ปี มีบุคลิกภาพแบบตัดสินใจโดยใช้เหตุผล (Thinking) สูงกว่า กลุ่มช่วงอายุการทำงานระหว่าง 10-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4.4 กลุ่มช่วงอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีบุคลิกภาพแบบเจตคติใช้ระเบียบแบบแผน (Judgment) สูงกว่า กลุ่มช่วงอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 กลุ่มพยาบาลที่มีระดับความพึงพอใจในงานมากถึงมากที่สุด มีคะแนนบุคลิกภาพเฉลี่ยแบบเจตคติสนใจโลกนอกตัว (Extraversion) สูงกว่า กลุ่มพยาบาลที่มีระดับความพึงพอใจในงานปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิสิทธิ์ เวทียนุกูล (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาลักษณะบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยใช้เครื่องมือ MBTI แบบ F โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ 1) เพื่อศึกษาลักษณะบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา (จากกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ) เป็นกลุ่มตัวอย่าง 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพของ MBTI กับตัวแปรต่าง ๆ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร สถานภาพก่อนดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ลำดับที่เป็นบุตรของครอบครัว เคยผ่านการอบรมหลักสูตร "ผู้บริหาร" หรือไม่ และ 3) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างลักษณะบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของประเทศไทยจากกลุ่มตัวอย่าง กับลักษณะบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา และลักษณะบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิงของมณฑลเลียโออิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ผลการศึกษาปรากฏว่า ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง 1) ทัศนคติชอบลักษณะพื้นฐานความคิดในการรับรู้ข้อมูลต่างๆ โดยผ่านประสาทสัมผัส เรียกว่า มีพื้นฐานความคิดแบบ "ประสาทสัมผัส" (Sensation = S) คิดเป็นร้อยละ 95.0 และมีลักษณะพื้นฐานความคิดในการรับรู้ข้อมูลโดยผ่านการใช้ "วิจารณ์ญาณ" (Intuition = N) คิดเป็นร้อยละ 5.0 คิดเป็นสัดส่วน 19 : 1 2) มีทัศนคติในการตัดสินใจอยู่บนพื้นฐาน "วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเหตุและผล" (Thinking = T) มีจำนวน คิดเป็นร้อยละ 98.8 และมีทัศนคติในการตัดสินใจอยู่บนพื้นฐาน "วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่านิยมของบุคคล" (Feeling = F) มีจำนวน คิดเป็นร้อยละ 1.2 คิดเป็นสัดส่วนประมาณ 99 : 1 3) มีทัศนคติในการดำรงชีวิตแบบ "ชอบสังคม" (Extraversion = E) คิดเป็นร้อยละ 89.1 และมีทัศนคติในการดำรงชีวิตแบบ "ชอบสันโดษ" (Introversion = I) คิดเป็นร้อยละ 10.9 คิดเป็นสัดส่วน 8 : 14) มีทัศนคติลักษณะแบบ "การพิจารณาวางแผนอย่างรอบคอบ" (Judging = J) คิดเป็นร้อยละ 97.4 และมีทัศนคติลักษณะแบบ "การพิจารณาสถานการณ์ยืดหยุ่น" (Perceiving = P) คิดเป็นร้อยละ 2.6 คิดเป็นสัดส่วนประมาณ 32 : 1

ลักษณะบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏว่าชอบทัศนคติประเภท STJ คิดเป็นร้อยละ 91.7 ซึ่งเหมือนกับ ผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิงของมณฑลเลียโออิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนที่ชอบทัศนคติประเภท STJ คิดเป็นร้อยละ 70.6 แต่แตกต่างกับผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาที่ชอบทัศนคติประเภท STJ คิดเป็นร้อยละ 25.7 เท่านั้น ข้อมูลที่น่าสนใจคือผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา ชอบทัศนคติประเภท

NFJ, NFP, NTJ และ NTP มีจำนวนเกือบ 10 เท่า (38.7% ของกลุ่มตัวอย่าง) ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของประเทศไทย (4.9% ของกลุ่มตัวอย่าง) และผู้บริหารสถานศึกษาพิเศษหญิงของมณฑลเสฉวนประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนที่ชอบทัศนคติประเภท NFJ, NEP, NTJ และ NTP มีจำนวนเกือบ 3 เท่า (12.8% ของกลุ่มตัวอย่าง) ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาของประเทศไทย

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มิลเลอร์ (Myers.1993 : 49 – 50 ; citing Miller.1967) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของนักศึกษาวิชากฎหมายจากโรงเรียนวิชากฎหมาย 7 แห่ง จำนวน 2,248 คน จากการศึกษาพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพที่จำเป็นสำหรับกฎหมาย คือ T โดยมีแนวโน้มที่จะเป็น TJ มากกว่า TP ส่วนลักษณะบุคลิกภาพ E มีจำนวนร้อยละ 40.8, I มีจำนวนร้อยละ 4.48, S มีจำนวนร้อยละ 40.8 N มีจำนวนร้อยละ 59.2 ลักษณะบุคลิกภาพ T จำนวนร้อยละ 73.4, F จำนวนร้อยละ 26.6 ลักษณะบุคลิกภาพ J จำนวนร้อยละ 57.0, P จำนวนร้อยละ 43.0

มิลเลอร์ (Miller) ยังได้ศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานตำรวจ จำนวน 280 คน เพื่อเปรียบเทียบกับนักศึกษากฎหมาย เนื่องจากทั้งสองกลุ่มเกี่ยวข้องกับกฎหมายนักศึกษากฎหมาย จะเกี่ยวข้องกับความแตกต่างของกฎหมายว่าอะไรที่บุคคลสามารถกระทำได้ และอะไรไม่สามารถกระทำได้ นักศึกษากฎหมายต้องเผชิญกับความคาดหวังอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ในการใช้คำพูดกับฝ่ายตรงข้ามซึ่งเตรียมคำพูดไว้แล้วเช่นกัน เป็นเหตุให้นักศึกษากฎหมายมีลักษณะบุคลิกภาพ N ถึงร้อยละ 59 ส่วนพนักงานตำรวจมีลักษณะบุคลิกภาพ S ร้อยละ 79, N ร้อยละ 20.4 เนื่องจากพนักงานตำรวจต้องเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริง ซึ่งคำพูดไม่สำคัญเท่าการตัดสินใจ และการกระทำ พนักงานตำรวจยังมีลักษณะบุคลิกภาพ J มากกว่านักศึกษากฎหมายด้วย กล่าวคือ มีจำนวนร้อยละ 66.4, P ร้อยละ 32.6 นอกจากนี้ พนักงานตำรวจมีลักษณะบุคลิกภาพ F จำนวนร้อยละ 33.2 ซึ่งมากกว่านักศึกษากฎหมาย ส่วนจำนวนร้อยละของลักษณะบุคลิกภาพ EI ไม่แตกต่างกันมากนัก

กิลด์ และการ์เจอร์ (Guild & Garger. 1985: 82) ได้กำหนดสมมติฐานเพื่อการศึกษาวิจัยว่า พื้นฐานพฤติกรรมของมนุษย์ คือ “ความคิด ความเข้าใจและความสามารถในการใช้วิจารณญาณ ความคิด ความเข้าใจจะนำสู่การกระทำ” คนเรานั้นมักจะมองโลกในแง่ที่แตกต่างกัน ฉะนั้นปฏิกิริยาตอบสนองของแต่ละคนจึงมีความแตกต่างกันตามที่แต่ละคนรู้สึกว่าจะเหมาะสมเมื่อบุคคลมีความคิด ความเข้าใจที่แตกต่างกันจะนำสู่การใช้วิจารณญาณ ผลสรุปและพฤติกรรม

ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล กอห์ (Gough. 1990) กล่าวว่า ผู้นำกลุ่มมีแนวโน้มว่าจะมีลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างจากสมาชิกในกลุ่มมากในเรื่องลักษณะระบบการรับรู้ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลนี้ จะมีผลถึงความตั้งใจของแต่ละคนที่รักษาความเป็นผู้นำ และการปฏิบัติงานที่ดีไว้เท่าที่จะเป็นไปได้ มิทรอฟ และคิลแมน (Mitroff & Kilmann. 1975a, 1975b) นัท (Nutt. 1979) แทกการ์ท และ โรบี้ (Taggart and Robey, 1981) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องลักษณะบุคลิกภาพและการจัดการที่มีประสิทธิผล ได้ผลออกมาว่า “ความพอใจของแต่ละบุคคลในการรับข้อมูล และมีปฏิกิริยาตอบสนองนั้น เป็นผลมาจากความแตกต่างของกระบวนการทางจิตใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้นำในการปฏิบัติการในองค์การ

ดีวิท (Devet. 1985) ศึกษาความแตกต่างของแบบบุคลิกภาพพยาบาล ที่มีระดับการบริหารจัดการแตกต่างกัน ในสถานที่ให้การดูแลรักษาผู้ป่วยฉุกเฉิน โดยใช้มาตรวัดแบบบุคลิกภาพ MBTI เป็นเครื่องมือ กลุ่มตัวอย่างสุ่มจากโรงพยาบาลขนาด 400-600 เตียง ในรัฐมิชิแกน 5 ใน 8 แห่ง เป็นพยาบาลผู้บริหารระดับกลาง 36 คน พยาบาลผู้บริหารระดับต้น 97 คน และพยาบาลประจำการ 210 คน พบว่า พยาบาลประจำการส่วนใหญ่มีแบบบุคลิกภาพ Sensing, Feeling และ Judging ซึ่งเป็นส่วนประกอบสำหรับงานที่ให้การดูแลโดยตรงจะมีในกลุ่มพยาบาลผู้บริหารมีแบบบุคลิกภาพ Intuitive ร่วมกับ Thinking เป็นส่วนใหญ่และมีแบบบุคลิกภาพ Sensing ร่วมกับ Feeling เป็นส่วนน้อย และพยาบาลผู้บริหารระดับกลางจะมีบุคลิกภาพแบบ Intuitive ร่วมกับ Perceptive มากกว่า แต่มีแบบ Sensing ร่วมกับ Feeling น้อยกว่าเมื่อเทียบกับพยาบาลผู้บริหารระดับต้น

ฟรีนด (Freund . 1988) ศึกษาแบบบุคลิกภาพของผู้บริหารจัดการ 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารโรงพยาบาลโดยตรง (CEO) 46 คน กับพยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหาร (CNO) 52 คน ซึ่งต้องทำงานประสานกัน โดยใช้มาตรวัดแบบบุคลิกภาพ MBTI Form F เป็นเครื่องมือ พบว่ากลุ่ม CNO มีแนวโน้มของบุคลิกภาพแบบ Extraversion มากกว่ากลุ่ม CEO และ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (CEO 76% และ CNO 71%) มีแบบบุคลิกภาพ ISTJ, ESTJ, INTJ และ ENTJ นอกจากนั้นพบว่า ส่วนใหญ่มีแบบบุคลิกภาพ Thinking และ Judgment ในกลุ่มตัวอย่างทั้งสองอย่างมีนัยสำคัญ

ทราซี และ ชัทเทนเบอรี (Tracy and Schuttenbery. 1989) ค้นพบว่า 75% ของกลุ่มนักการศึกษาเพศชาย มีลักษณะบุคลิกภาพจัดอยู่ในประเภท ESTJ และทั้งสองท่าน ยังค้นพบอีกว่า ในกลุ่มนักการศึกษาเพศหญิง 78% และ 64% มีลักษณะบุคลิกภาพจัดอยู่ในประเภท ESTJ และ ENTJ ทั้งสองท่านนี้ ยังได้ศึกษาลึกลงไปอีก และพบว่า 1 ใน 4 จำนวนของผู้บริหารการศึกษา

ทั้งหมด มีลักษณะบุคลิกภาพจัดอยู่ในประเภท ESTJ และยังพบอีกว่า ในกลุ่มของผู้บริหารการศึกษานี้ 89% เป็นเพศชาย

แมคคอลลี (McCaulley. 1990) ได้รวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัยเรื่องลักษณะบุคลิกภาพโดยใช้ MBTI เป็นเครื่องมือในการรวบรวมเนื้อหา และสรุปลักษณะบุคลิกภาพในพฤติกรรมของบุคคลในแนวทางที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคคลเหล่านั้น มีปฏิกิริยาตอบสนองต่อบุคคลแตกต่างกัน และอีกประการหนึ่งมีผลมาจากการแปลความในพฤติกรรมของบุคคลแตกต่างกัน ลักษณะบุคลิกภาพ การ์ดเนอร์ และมาร์ติงโก (Gardner & Martinko. 1990) ลูเดอร์ (Lueder. 1986) มายเยอร์ และ แมคคอลลี (Myers & McCaulley. 1992) โรช (Roach. 1986) วอล์ค (Walck. 1992) ได้มุ่งเน้นศึกษาวิจัยว่า ลักษณะบุคลิกภาพประเภทไหนที่มีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่มากในบทบาทของผู้นำ และในทางตรงกันข้าม ลักษณะบุคลิกภาพไหนที่มีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่น้อยในบทบาทผู้นำ ตัวอย่างเช่น ผลงานการศึกษาวิจัยหลายฉบับ รายงานว่า ผู้จัดการ หัวหน้างาน ผู้บริหารงานบุคคลส่วนใหญ่ จะพบว่า จะมีลักษณะบุคลิกภาพประเภท S, T, J และมีลักษณะหัวแข็ง (Craig, Craig & Sleight. 1988; Gardner & Martinko. 1990; Macdaid, McCaulley & Kainz. 1987; Mosleys & Pietri. 1985; Roach. 1986) และยังมีผลงานการศึกษาวิจัยอีกหลายฉบับ ระบุว่า ลักษณะบุคลิกภาพประเภท N และ EN จะมีลักษณะที่ชอบทำงานร่วมกับกลุ่มคน คือมีความสามารถที่จะปรับตัวให้ทำงานเป็นคณะได้ดี และ N และ EN จะพบมากในกลุ่มนักบริหารระดับสูง ลูเดอร์ (Lueder. 1986) ได้ทำการศึกษานักบริหารการศึกษาระดับสูง จำนวน 100 คน ในอเมริกาเหนือ เน้นในเรื่องลักษณะบุคลิกภาพ และรูปแบบของภาวะผู้นำ ปรากฏผลออกมาว่า ผู้บริหารการศึกษาระดับสูง (ศึกษาธิการจังหวัด ผู้อำนวยการ และอาจารย์ใหญ่) ส่วนใหญ่มีลักษณะบุคลิกภาพประเภท ENTJ บราวน์ และ ดีคอสเตอร์ (Brown and DeCoster. 1991) ระบุว่า ถ้าบุคคลที่พอใจลักษณะบุคลิกภาพประเภท Intuition จะประสบผลสำเร็จและได้คะแนนสูงในการเรียนวิชาที่เกี่ยวกับการสรุปแนวคิดและมีความคิดในภาพรวมดี จะเข้าใจเรื่องในระดับนโยบายดีและยังค้นพบอีกว่า อายุจะมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความคิด (อายุสูงขึ้น – ความเข้าใจในระดับความคิดมีมากขึ้น) และบราวน์ และ ดีคอสเตอร์ กล่าวว่า มิติของ Sensing – Intuition เป็นตัวชี้ที่ดีที่สุดเกี่ยวกับ ระดับความคิด จากผลการวิจัยของทั้งสองท่านนี้ยืนยันว่านักศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่านักศึกษาระดับปริญญาโทและเอก ผลการศึกษาของ โรเบิร์ตส์ (Roberts. 1987) พบว่ากลุ่มผู้บริหารระดับสูง 82% มีลักษณะบุคลิกภาพจัดอยู่ในประเภท Intuition และกลุ่มสามัญชนมีเพียง 25% เท่านั้นที่มีลักษณะบุคลิกภาพจัดอยู่ในประเภท Intuition

สลุเดอร์และชีเยอร์ (Sluder and Shearer, 1992: 29-35) ศึกษาวิจัยเรื่อง Personality Types of Probation Officers ผู้วิจัยศึกษาเรื่องนี้เนื่องจากเห็นความจำเป็นของผู้บริหารที่จะต้องรู้และเข้าใจลักษณะนิสัย บุคลิกภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา รู้และเข้าใจความชำนาญงานของบุคคลที่แตกต่างกัน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้มาตรวัดแบบบุคลิกภาพของ ไมเยอร์-บริจส์ เป็นเครื่องมือในการศึกษาบุคลิกภาพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานคุมประพฤติ จำนวน 206 คน ในรัฐใหญ่ รัฐหนึ่งทางตะวันตกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา เป็นเพศชาย ร้อยละ 52.7 เพศหญิง ร้อยละ 47.3 กลุ่มประชากรมีอายุตั้งแต่ 22-74 ปี และมีค่าอายุโดยเฉลี่ย 34.3 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานคุมประพฤติโดยเฉลี่ย 3.01 ปี โดยเป็นผู้ที่ทำงานมาแล้ว 1-2 ปี ร้อยละ 30.4 มากกว่า 2 - 5 ปี ร้อยละ 14.5 และมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 14.0 และผู้ทำงานมานานกว่า 10 ปี ร้อยละ 7.5 กลุ่มประชากรตัวอย่างนี้ทำงานอยู่ในงานคุมประพฤติผู้ใหญ่ ร้อยละ 75.5 คุมประพฤติเด็กและเยาวชน ร้อยละ 18.0 และร้อยละ 6.3 ทำงานในหน่วยงานสนับสนุนงานคุมประพฤติทั้งเด็กและผู้ใหญ่

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มงานที่มีบุคลิกภาพแบบ Extravert และ Introvert มีสัดส่วนไม่แตกต่างกันมากนัก แต่จะมีความแตกต่างอย่างเด่นชัดในบุคลิกภาพอีก 3 แบบ คือ พนักงานคุมประพฤติส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบ STJ คือ Sensing, Thinking และ Judgment สูง นั้นหมายถึงส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่จะแสวงหาข้อมูลข่าวสารด้วยประสาททั้งห้า ชอบยึดถือความจริง ซึ่งเหมาะกับงานที่ต้องใช้ข้อมูลและรายละเอียดจากข้อเท็จจริงเป็นผู้ตัดสินใจ โดยพิจารณาจากข้อมูลที่เป็นจริง และสิ่งที่มองเห็นเป็นกลุ่มคนที่ใช้ชีวิตอย่างมีระเบียบแบบแผน ยึดถือกฎเกณฑ์และกฎระเบียบเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

ข้อดีของบุคลิกภาพแบบ STJ คือ เป็นคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินไปด้วยดี ทำงานด้วยความมั่นคงหนักแน่นและมีกำหนดการแน่นอน และพร้อมที่จะใช้อำนาจหน้าที่ในการงาน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ดูเหมือนจะมีความสำคัญสำหรับพนักงานคุมประพฤติ

สำหรับข้อเสียของบุคลิกภาพแบบ STJ คือมักจะเป็นคนที่ขาดความละเอียดอ่อนในการทำงาน โดยเน้นการทำงานที่ภาระหน้าที่มากกว่าความสัมพันธ์ในสายงานที่ต้องใช้ทักษะในการติดต่อกับผู้อื่น คนที่มีบุคลิกภาพแบบ STJ อาจมีปัญหาบ้าง ด้วยเหตุนี้ การติดต่อหรือทำงานกับคนที่มีบุคลิกภาพแบบ STJ จึงจำเป็นต้องพิจารณาในเรื่องของความเห็น ความต้องการและความจำเป็นอื่น ๆ ด้วย

วอล์ค (Walck, 1992) ได้คัดย่องานศึกษาวิจัยที่ใช้เครื่องมือ MBTI จำนวน 60 เรื่อง และสรุปว่ามี 3 เรื่องหลัก ๆ ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องลักษณะบุคลิกภาพและการจัดการในช่วง 20 ปีที่ผ่านมาคือ การสร้างทฤษฎีที่ว่าด้วยลักษณะบุคลิกภาพและการจัดการ การทำนายลักษณะการปฏิบัติงานจากทฤษฎีลักษณะบุคลิกภาพและการจัดการ และการขยายลักษณะบุคลิกภาพและการจัดการเข้าสู่การจัดการในภาคธุรกิจ

การศึกษาวิจัยของวอล์ค (Walck, 1992) พบว่า หลักการข้อที่ 1 ขอบข่ายของการสร้างทฤษฎีที่ว่าด้วยลักษณะบุคลิกภาพและการจัดการ วอล์ค ระบุว่า มีนักวิจัยได้มุ่งศึกษาในประเด็นที่ว่า ใน 4 คู่ ของลักษณะบุคลิกภาพ (ST, NT, SF และ NF) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเกี่ยวกับการจัดการและการพัฒนาองค์การอย่างไร (ตัวอย่างเช่น การกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การแก้ปัญหา การกระทำการตัดสินใจ) ใน 4 คู่ ของลักษณะบุคลิกภาพนี้ จะแยกข้อมูลที่เกี่ยวข้องเจตคติของบุคคล (E-I, J-P) ออกไป การศึกษาเรื่องการสร้างทฤษฎีที่ว่าด้วยลักษณะบุคลิกภาพและการจัดการ วอล์ค สรุปว่า ลักษณะบุคลิกภาพ 4 คู่ คือ ความพอใจในการรับรู้ข้อมูล และการแสดงพฤติกรรมออกมานั้น จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้จัดการในองค์การ การปฏิบัติงานที่ดีนั้น ผู้จัดการต้องการข้อมูลเพื่อปรับสถานการณ์ให้สอดคล้องกับลักษณะบุคลิกภาพของตนและต้องรู้ความพอใจของตัวเองและของผู้ร่วมงาน

หลักการข้อที่ 2 วอล์ค สรุปว่า ขอบข่ายการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการทำนายการปฏิบัติงานของบุคคลบนพื้นฐานของลักษณะบุคลิกภาพ วิธีทำนายการปฏิบัติงานของบุคคลโดยใช้ความสัมพันธ์ของคะแนนต่อเนื่องของ MBTI กับคะแนนที่ได้จากการประเมินโดยใช้เครื่องมือการประเมินพฤติกรรมเกี่ยวกับองค์การ และการจัดการ ในเร็ว ๆ นี้ มีนักวิจัยมีความสนใจทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับพฤติกรรมของภาวะผู้นำ ได้มีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับพฤติกรรมองค์การและการจัดการ วิธีการค้นหาข้อมูล การทำการตัดสินใจ การจัดการความขัดแย้ง การกำหนดเป้าหมาย และความมีประสิทธิภาพ

วิลเลียม (Williams, 1993) ได้ทำการศึกษาลักษณะผู้บริหารการศึกษากับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผลการศึกษาปรากฏว่าผู้บริหารโรงเรียนในชนบท มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนในแถบชานเมืองหรือในเมือง และเขายังพบอีกว่า ผู้บริหารโรงเรียนในชนบทมีลักษณะบุคลิกภาพประเภท ESTJ มากกว่า 60% มีเพียง 1 ใน 18 คนเท่านั้น ที่มีลักษณะบุคลิกภาพประเภท Intuition (N) ซึ่งลักษณะแบบ N จะมีลักษณะที่ยอมรับและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง

แย่นปิง เยา (Yanping Yao.1993) ศึกษากลุ่มผู้บริหารโรงเรียนพิเศษหญิง มณฑลเสฉวน ไช่หนิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 293 คน พบว่า 70.6% ของกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนพิเศษหญิง มีลักษณะบุคลิกภาพจัดอยู่ในประเภท ISTJ และ ESTJ แต่ไม่มีความแตกต่างในระดับนัยสำคัญ ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนพิเศษหญิงกับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนพิเศษหญิง และจากการใช้เครื่องมือ MBTI ทำการศึกษา แย่นปิง เยา ยังพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ในระดับนัยสำคัญ ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาจากประสบการณ์ที่ทำการสอน และระยะเวลาจากการมีประสบการณ์ในตำแหน่งการบริหาร

แวน แฮม (Van Ham. 1994) ศึกษาบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพระดับผู้บริหาร 52 คน และระดับปฏิบัติการ 52 คน ของโรงพยาบาลที่ดูแลผู้ป่วยฉุกเฉิน 4 แห่ง โดยใช้มาตรวัดบุคลิกภาพ MBTI พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมี Preferences แบบ Sensing มากกว่า Intuition และพบว่ามี Preferences แบบ Feeling มากกว่า Thinking ในกลุ่มพยาบาลระดับปฏิบัติการ แต่แบบ Thinking มากกว่า Feeling ในกลุ่มพยาบาลระดับผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับพฤติกรรมองค์การ

ลักษณะบุคลิกภาพและวิธีการค้นหาข้อมูล

เครีน และสโลคัม (Kerin & Slocum. 1981) ได้ทำการศึกษาเพื่อตรวจสอบว่า MBT สามารถใช้เพื่ออธิบายความพอใจที่ความแตกต่างระหว่างบุคคลในวิธีการรับรู้ข้อมูล ผลปรากฏว่ามีความแตกต่างในวิธีการรับรู้ข้อมูลระหว่างบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบวิจรรณญาณ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเหตุและผล (NT) จะค้นหาข้อมูลโดยใช้ปริมาณและวัตถุ-ประสงค์มากกว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบวิจรรณญาณ และวิเคราะห์ด้วยค่านิยมของบุคคล (NF) นักวิจัยได้สรุปว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญจะพอใจแนวทางการรับรู้ข้อมูลต่างกัน ซึ่งจะทำให้มีความแตกต่างในการพิจารณาข้อมูลและการสรุปลงความเห็นด้วย

ลักษณะบุคลิกภาพและการทำการตัดสินใจ

วรูม และเยตตัน (Vroom & Yetton.1973) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้ MBTI ดูความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพกับการทำการตัดสินใจของบุคคล และพบว่า บุคคลที่พอใจในทัศนคติแบบประสานสัมพันธ์ (S) จะเลือกใช้วิธีการตัดสินใจโดยการมีส่วนร่วมมากกว่าบุคคลที่พอใจในทัศนคติแบบวิจรรณญาณ (N) ซึ่งจะพอใจการใช้วิธีการตัดสินใจแบบเผด็จการ

โรช (Roach, 1986) ศึกษาลักษณะบุคลิกภาพของผู้กระทำการตัดสินใจในองค์การจากหลากหลายองค์การ และพบว่า 77.2% ซึ่งเป็นส่วนใหญ่ในผู้กระทำการตัดสินใจในองค์การแสดงออกว่า พอใจในทัศนคติลักษณะบุคลิกภาพแบบวิเคราะห์ด้วยเหตุและผล (T) และ 69.8% พอใจลักษณะบุคลิกภาพแบบการพิจารณาวางแผนอย่างรอบคอบ (J) สไวเซอร์ และจาโก (Schweiger & Jago, 1982) ศึกษาอัตราส่วนความสัมพันธ์ระหว่าง S-N และ T-F กับการเลือกวิธีการตัดสินใจแบบเผด็จการ หรือแบบการมีส่วนร่วม ผลปรากฏว่าผู้กระทำการตัดสินใจในองค์การได้รับการจัดให้อยู่ในลักษณะบุคลิกภาพประเภท S และพอใจการทำการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมมากกว่าผู้ที่พอใจลักษณะบุคลิกภาพแบบ N การศึกษาวิจัยนี้ได้สนับสนุนข้อสังเกตว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อวิธีการเลือกการตัดสินใจแบบเผด็จการหรือแบบการมีส่วนร่วม ตัวอย่างในการแก้ปัญหา บุคคลพอใจลักษณะบุคลิกภาพแบบ S จะเน้นความถูกต้องในระเบียบและกฎเกณฑ์ หลักฐาน รายละเอียดและรับฟังคำแนะนำของผู้อื่น และนิยมให้มีการทำงานเป็นคณะ ในทางตรงข้ามบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ N จะเน้นที่การมองการณ์ถึงอนาคตที่ตนคิดว่าจะความเป็นไปได้ ลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลประเภท N นี้ มักจะยึดค่านิยมและการพิจารณาของตนเองในกระบวนการตัดสินใจ

ลักษณะบุคลิกภาพและการจัดการความขัดแย้ง

ผู้กำหนดนโยบายและทำการตัดสินใจในองค์การ มักอยู่ในสถานการณ์ที่ต้องจัดการกับความขัดแย้ง มิลล์ โรบี และสมิธ (Mills, Robey and Smith, 1985) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการจัดการความขัดแย้ง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างโครงการบริหารงานบุคคล จำนวน 199 คน และใช้เครื่องมือประเมินลักษณะบุคลิกภาพ MBTI กับเครื่องมือการประเมินรูปแบบความขัดแย้งของ ธอมัส คิลแมน (Thomas Kilmann Conflict Mode Instruments) ได้ผลออกมาว่า คนที่นิยมค่านิยมของบุคคล (F) มีแนวโน้มชอบใช้วิธีการปรองดองและความร่วมมือกัน ซึ่งตรงกันข้ามกับคนที่มีทัศนคติลักษณะแบบ "ชอบสังคม" (E) มีแนวโน้มชอบใช้วิธีการรวมเป็นหนึ่งเดียวและแข็งแกร่ง เด็ดขาด ในกระบวนการแก้ปัญหาความขัดแย้ง บุคคลที่มีทัศนคติแบบ "พิจารณาระเบียบกฎเกณฑ์" (J) มีแนวโน้มพอใจในการประนีประนอม ในทางตรงข้ามบุคคลที่พอใจลักษณะบุคลิกภาพแบบ F มีแนวโน้มในการใช้การปรองดองกันและความร่วมมือกัน ในทางตรงข้ามบุคคลที่มีทัศนคติแบบ "การใช้การตัดสินใจด้วยเหตุและผล" (T) มีแนวโน้มพอใจในการแข่งขัน

เพอร์ซิวัล, สมิธเธอร์แมน และเคลลี (Percival, Smitherman and Kelly, 1992) ใช้เครื่องมือทั้ง 2 ชนิดนี้ (เครื่องมือประเมินลักษณะบุคลิกภาพ MBTI กับเครื่องมือการประเมินรูปแบบความขัดแย้งของ ธอมัส คิลแมน) ศึกษาผู้ใหญ่จำนวน 340 คน จากการศึกษานี้ได้พบว่า

บุคคลที่มีทัศนคติ "นิยมค่านิยมของบุคคล" (F) มีแนวโน้มชอบใช้วิธีการประนีประนอม หรือการร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน ส่วนบุคคลที่มีทัศนคติลักษณะแบบ "วิเคราะห์ด้วยเหตุและผล" (T) มีแนวโน้มชอบการแข่งขันมากกว่าการประนีประนอม และบุคคลที่มีทัศนคติลักษณะแบบ "สันโดษ" (I) มีแนวโน้มชอบใช้วิธีการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งมากกว่า บุคคลที่มีทัศนคติลักษณะแบบ "ชอบสังคม" (E) บุคคลที่บุคลิกลักษณะแบบ ETJ มีแนวโน้มชอบการแข่งขัน บุคคลที่บุคลิกลักษณะแบบ EFJ มีแนวโน้มชอบการทำงานร่วมกับผู้อื่น บุคคลที่บุคลิกลักษณะแบบ ETP มีแนวโน้มชอบการประนีประนอม บุคคลที่บุคลิกลักษณะแบบ EFP มีแนวโน้มชอบการปรองดอง และถ้าทัศนคติลักษณะบุคลิกภาพแบบ "สันโดษ" (I) ปรากฏรวมในลักษณะบุคลิกภาพแบบอื่น ๆ จะมีแนวโน้มชอบวิธีการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

ลักษณะบุคลิกภาพและการกำหนดเป้าหมาย

ฮอย และ เฮลไรเจล (Hoy and Hellreigel, 1982) ได้ศึกษาเครื่องมือประเมินลักษณะบุคลิกภาพ MBTI กับการกำหนดเป้าหมาย ในกลุ่มนักบริหารระดับสูง ของกลุ่มธุรกิจขนาดเล็กได้ผลว่า 71% ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ ST และ 15% มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ SF นักวิจัยทั้ง 2 ท่านนี้สรุปว่า กลุ่มธุรกิจขนาดเล็กนักบริหารระดับสูง มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ ST จะสามารถใช้ลักษณะบุคลิกภาพของเขาในการจัดการ และปฏิบัติงานประจำวันในธุรกิจของเขาอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อมีการวางแผนหรือกำหนดเป้าหมาย มีแนวโน้มที่จะมุ่งสู่การปฏิบัติที่สนองความต้องการในปัจจุบันหรือแผนระยะสั้นและเป็นผู้ที่มีความชำนาญในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ยังมีนักวิจัยอีก 2 ท่าน คือ คิลแมน และเฮร์เดน (Kilmann and Herden, 1976) ค้นพบว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ "วิจารณ์ญาณ" (N) มีแนวโน้มที่มุ่งความสนใจสู่สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการบริหารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเน้นการวางแผนระยะยาว

ลักษณะบุคลิกภาพและการมีประสิทธิผล

การ์ดเนอร์ และมาร์ตินโก (Gardner and Martinko, 1990) ได้สรุปการศึกษางานวิจัยของเขาว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพและการมีประสิทธิผลของผู้บริหาร การ์ดเนอร์ และ มาร์ตินโก ได้ศึกษาผู้บริหารโรงเรียนของรัฐบาล จำนวน 40 คน ได้พบว่าผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่พอใจลักษณะบุคลิกภาพแบบ S, T และ J สำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่มีเกณฑ์การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงจะพอใจลักษณะบุคลิกภาพแบบ ESTJ และ ISTJ ด้วยเหตุนี้ STJ จึงเป็นสัดส่วนที่ใหญ่ที่สุดของผู้ที่มีเกณฑ์การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และยังพบอีกว่า

ลักษณะบุคลิกภาพแบบ ST และ SJ มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มนี้

วอน เฟง (Von Fange. 1977) ได้ศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาของประเทศแคนาดา ในกลุ่มอาจารย์ใหญ่ จำนวน 66 คน พบว่าร้อยละ 25 พอใจลักษณะบุคลิกภาพแบบ ESTJ ลูเดอร์ (Leuder. 1986) ศึกษาผู้บริหารระดับสูงในอเมริกาเหนือ จำนวน 100 คน โดยใช้ลักษณะทางจิตวิทยา และรูปแบบภาวะผู้นำ พบว่า ผู้จัดการศึกษา ผู้อำนวยการ และอาจารย์ใหญ่ แสดงออกมาว่า พอใจลักษณะบุคลิกภาพแบบ ENTJ ลูเดอร์ ยืนยันว่า ลักษณะบุคลิกภาพสามารถบอกรูปแบบภาวะผู้นำและพฤติกรรมการบริหารได้ทสรุปการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพโดยใช้เครื่องมือประเมินของ MBTI ได้มีการศึกษาในหลาย ๆ ลักษณะและในหลาย ๆ กลุ่มตัวอย่าง ทั้งในสหรัฐอเมริกา และประเทศต่าง ๆ ซึ่งมีประโยชน์ต่อการบริหาร และการพัฒนาองค์การอย่างมาก

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุมประพฤติ

3.1 ความหมายของการคุมประพฤติ

สุรรัตน์ (2535 : 9) การคุมประพฤติ หรือ Probation มีรากศัพท์มาจากภาษาลาติน ซึ่ง เดรส เลอร์ (Dressler.1962 : 6) กล่าวว่า คำว่าการคุมประพฤติ แปลว่า ระยะแห่งการพิสูจน์หรือทดลอง ทั้งนี้ หมายถึงการทดสอบความประพฤติ หรือ อุปนิสัย ศีลธรรม จริยธรรมและระเบียบวินัยของบุคคลว่าเหมาะสมหรือไม่ที่จะให้เข้าร่วมกิจกรรมกับบุคคลอื่น ๆ หรือก่อนที่จะแต่งตั้งบุคคลใดเข้ารับตำแหน่งหรือรับผิดชอบในกิจการสำคัญ ๆ โดยมีผู้ควบคุมในระยะหนึ่งก่อนมีผู้ให้ความหมายของการคุมประพฤติไว้หลายท่านดังนี้

วอช (Walsh. 1983: 184) ได้ให้ความหมายว่า การคุมประพฤติ หมายถึง รูปแบบของการผูกมัดผู้กระทำผิดให้อยู่ภายใต้เงื่อนไขสอดส่องดูแล โดยพนักงานคุมประพฤติ

แคลลิสัน (Callison. 1983: 101) กล่าวว่า การคุมประพฤติ หมายถึง คำพิพากษาของศาลที่ให้ดำเนินการแก่บุคคลใด ๆ แทนการส่งบุคคลนั้นเข้าเรือนจำเป็นรูปแบบหนึ่งในการบังคับใช้กฎหมาย หลังจากมีคำตัดสินว่ามีการกระทำผิดจริง

สุพจน์ สุโรจน์ (2525: 195-196) ได้สรุปว่า การคุมประพฤติ หมายถึง อย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1) สถานะทางกฎหมาย (Legal Status)

หมายถึง การที่ผู้กระทำผิดจะถูกเรียกว่า ผู้ถูกคุมความประพฤตินั้น จะต้องเป็นผู้ที่ได้กระทำผิดมาก่อน และศาลได้มีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้คุมความประพฤตินั้นไว้ และให้อยู่ภายใต้การควบคุมสอดส่องของพนักงานคุมประพฤติ

2) คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล (Sentence)

การที่ผู้กระทำผิดคนใด จะถูกคุมความประพฤติได้นั้น จะต้องมีความสั่งของศาลหรือคำพิพากษาให้คุมความประพฤติ ผู้กระทำผิดคนนั้นก่อน เช่น ในประเทศอังกฤษจะมีคำสั่งให้คุมประพฤติจำเลยโดยตรง

3) กระบวนการยุติธรรม (Criminal Justice Process)

กระบวนการหนึ่ง ซึ่งส่วนใหญ่จะประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 2 ขั้นตอน คือ

(1) การสืบเสาะและพินิจจำเลย และทำรายงานเสนอต่อศาลก่อนจะมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง

(2) การควบคุมและสอดส่องหลังจากศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้คุมความประพฤติจำเลย โดยกำหนดเงื่อนไขให้จำเลยปฏิบัติตามที่ศาลได้กำหนดไว้ ถ้าผู้ถูกคุมความประพฤติฝ่าฝืนเงื่อนไขหรือกระทำผิดขึ้นอีก พนักงานคุมประพฤติจะต้องทำรายงานเสนอให้ศาลทราบ เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป แต่ในกรณีผู้ถูกคุมความประพฤติปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ศาลกำหนดด้วยดี พนักงานคุมประพฤติก็ต้องรายงานครั้งสุดท้ายเมื่อครบกำหนดระยะเวลาคุมความประพฤติแล้ว

4) ระบบงาน (System)

หมายความว่า จะต้องมีความหมายและงานและการบริหารงานโดยมีสายงานบังคับบัญชาจากสูงไปหาต่ำ คือ ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงไปจนถึงพนักงานคุมประพฤติ และเจ้าหน้าที่ธุรการต่าง ๆ ระบบงานคุมประพฤติในบางประเทศก็มีสถานะเป็นหน่วยงานอิสระระดับกรมหรือคณะกรรมการ และในบางแห่งก็มีระดับเป็นสำนักงานระดับกอง

ศักดิ์ชัย เลิศพานิชพันธ์ (2539: 28) กล่าวว่า การคุมประพฤติเป็นมาตรการทางกฎหมาย (Legal Measure) สำหรับผู้กระทำผิดทำให้ศาลทราบภูมิหลังของจำเลย และสร้างทางเลือกแทนการจำกัดอิสรภาพในเรือนจำ โดยผู้กระทำผิดจะอยู่ภายใต้การสอดส่องและดูแล (Supervision) ของพนักงานคุมประพฤติตามเงื่อนไขที่ศาลกำหนดจากความหมายของการคุมประพฤติดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า "การคุมประพฤติ" เป็นวิธีการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดตามคำพิพากษาของศาล โดยใช้วิธีการหลีกเลี่ยงการจำคุกและใช้สังคมหรือชุมชนมาดูแลแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดแทน ซึ่งเป็นการให้โอกาสผู้กระทำผิดกลับตนเป็นคนดี และใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้เช่น

ปกติ ภายใต้เงื่อนไขและระยะเวลาที่ศาลกำหนด โดยมีพนักงานคุมประพฤติเป็นผู้ดูแลและให้คำแนะนำ" (ไกรฤกษ์ เกษมสันต์. 2539: 13)

3.2 ปรัชญาของการคุมประพฤติ

การคุมประพฤติ เป็นวิวัฒนาการทางด้านความคิดและปรัชญาในการลงโทษผู้กระทำผิดทางอาญา ซึ่งได้นำมาใช้ตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ 17 โดยในสมัยโบราณ วัตถุประสงค์ของการลงโทษผู้กระทำผิดทางอาญา เน้นในเรื่องการลงโทษให้สาสมกับความผิดนั้นเพื่อเป็นการแก้แค้น เป็นการชดใช้ทดแทนเพื่อชดเชย หรือบรรเทาความเสียหายแก่ผู้ได้รับความเสียหาย หรือให้เขาได้รับความพึงพอใจพร้อมกันด้วย เมื่อการลงโทษมีจุดมุ่งหมายไปในทางแก้แค้นเช่นนี้ จึงไม่เกิดความคิดที่จะผ่อนปรนปรานีแต่อย่างใด ฉะนั้นจึงปรากฏว่าผู้ที่ถูกจำคุกออกมาแล้ว ไม่อาจกลับตนเป็นพลเมืองดีได้ แต่กลับประพฤติผิดมากยิ่งขึ้น ต่อมาแนวความคิดหรือทฤษฎีการลงโทษผู้กระทำผิด จึงได้วิวัฒนาการก้าวหน้าขึ้นจากวัตถุประสงค์เพื่อแก้แค้น เป็นการลงโทษเน้นในด้านการป้องกันสังคมจากอาชญากรรม และมุ่งแก้ไขผู้กระทำผิดในลักษณะการลงโทษผู้กระทำผิดเป็นรายบุคคล (Individualization of Punishment) ซึ่งหมายถึง การหามาตรการการลงโทษให้สอดคล้องกับบุคลิกภาพของผู้กระทำผิด เพื่อมุ่งประโยชน์ในการส่งเสริมให้ผู้กระทำผิดกลับตนเป็นพลเมืองดีของสังคมเป็นสำคัญ โดยอาศัยหลักการและเหตุผล ดังนี้ (สุรัตน์ ลิ้มลาวัลย์. 2535 : 12)

1. ลดความเชื่อในเรื่องการลงโทษจำคุกผู้กระทำผิดและความรุนแรงของตัวบทกฎหมายในเรื่องการลงโทษผู้กระทำผิด
2. ตระหนักถึงผลการลงโทษจำคุกว่า ทำให้นักโทษเป็นจำนวนมากเลวลงและเกิดผลเสียยิ่งกว่าการปล่อยตัวไป
3. มีแนวคิดว่าจะควรจะศึกษาผู้กระทำผิดทุกคนเป็นรายบุคคล เพื่อจะได้เป็นแนวทางแก้ไขให้พวกเขาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมของแต่ละคนแทนการจำคุกก่อนตัดสิน
4. กระตุ้นให้ชุมชนตระหนักถึงความรับผิดชอบของชุมชนต่ออาชญากรรม และสาเหตุแห่งอาชญากรรม
5. เสริมสร้างความรู้สึถึงคุณค่าแห่งเกียรติ และศักดิ์ศรีของการเป็นมนุษย์ เพื่อป้องกันการกระทำผิด

จากการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดและปรัชญาดังกล่าว เป็นผลให้เกิดกระบวนการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด โดยใช้วิธีการอบรมปณิธานและพัฒนาจิตใจและพัฒนาจิตใจ โดย

พนักงานคุมประพฤติเป็นผู้เลี้ยงคอยช่วยเหลือแนะนำในด้านความประพฤติเป็นระยะเวลาหนึ่ง จนผู้กระทำผิดสามารถปรับตัวได้ ซึ่งนับว่าเป็นการปรับปรุงแก้ไขผู้กระทำผิดในขณะเดียวกันด้วย

3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุมประพฤติ

สาระสำคัญในการคุมประพฤติ แม้จะปล่อยให้จำเลยมีอิสระในสังคมภายใต้เงื่อนไขกำหนดควบคุมพฤติกรรมของจำเลยหรือผู้ถูกคุมความประพฤติ หลักเกณฑ์ในการกำหนดข้อจำกัดต่าง ๆ เกี่ยวกับเสรีภาพของจำเลยมาจาก 3 ทฤษฎี ดังนี้ (นวลจันทร์ ทศนชัยกุล. 2532: 42-43)

- 1) ทฤษฎีเมตตา (Grace Theory) การคุมประพฤติถือว่าเป็นสิทธิพิเศษที่มีเงื่อนไขเป็นความเมตตาของศาล หากมีการฝ่าฝืนเงื่อนไขใดในสิทธิพิเศษนี้ การคุมประพฤติก็就会被เพิกถอน
- 2) ทฤษฎีสัญญา (Contract Theory) ผู้ถูกคุมความประพฤติให้ความยินยอมในการทำสัญญายอมรับเงื่อนไขบางประการเพื่อได้รับผลตอบแทน คือ เสรีภาพที่มีเงื่อนไขดังเช่นสัญญาทั่วไป หากมีการผิดสัญญาก็จะต้องถูกลงโทษในรูปแบบต่าง ๆ กรณีนี้ก็คือถูกเพิกถอนการคุมประพฤติ
- 3) ทฤษฎีคุมขัง (Custody Theory) จำเลยหรือผู้ถูกคุมความประพฤติอยู่ภายใต้การคุม-ขังเชิงกฎหมายของศาล ผลก็คือมีลักษณะกึ่งนักโทษสิทธิตามรัฐธรรมนูญถูกจำกัดลง

3.4 การตั้งกรมคุมประพฤติ

ประเทศไทยเริ่มมีการนำระบบคุมประพฤตินำมาใช้เป็นครั้งแรกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2495 โดยนำมาใช้กับผู้กระทำผิดที่เป็นเด็กและเยาวชนก่อน ส่วนผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่ นั้น แม้ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ.2499 มาตรา 56, 57 และ 58 จะได้บัญญัติถึงวิธีการเกี่ยวกับการคุมประพฤติเอาไว้แต่อย่างไรก็ตาม ศาลคงใช้มาตรการการออกการกำหนดโทษเพียงอย่างเดียวโดยไม่คุมประพฤติ เนื่องจากยังไม่มีหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ที่จะรับผิดชอบดำเนินการตามคำพิพากษาของศาลได้ จนกระทั่งรัฐบาลได้ผ่านพระราชบัญญัติวิธีการดำเนินการคุมประพฤติตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2522 และได้มีการจัดตั้งสำนักงานคุมประพฤติกลาง ซึ่งเป็นหน่วยงานในระดับกองสังกัดสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2522 โดยดำเนินการในกรุงเทพมหานครก่อน จนปรากฏผลเป็นที่น่าพอใจและเพื่อเป็นการให้โอกาสแก่ประชาชนในทั่วทุกภูมิภาคของประเทศได้รับประโยชน์จากวิธีการคุมประพฤติดังเจตนารมณ์ของรัฐบาล ดังนั้น ในปี พ.ศ.2526 จึงเริ่มมีการเปิดดำเนินการสำนักงานคุมประพฤติในส่วนภูมิภาคตามโครงการขยายงานคุมประพฤติออกสู่ส่วนภูมิภาค ซึ่งได้รับการบรรจุไว้ในแผนพัฒนาศาลและกระทรวงยุติธรรม ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2525-2529) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529)

แต่เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ เมื่อสิ้นสุดแผนดังกล่าวแล้ว ยังไม่สามารถเปิดดำเนินการได้ครบตามเป้าหมายที่วางไว้ โครงการขยายงานคุมประพฤติออกสู่ส่วนภูมิภาคจึงได้รับการบรรจุไว้ในแผนพัฒนาศาลและกระทรวงยุติธรรม ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2530-2534) ตามลำดับ เพื่อให้สามารถเปิดดำเนินการสำนักงานคุมประพฤติในส่วนภูมิภาคได้ครบทุกจังหวัดต่อไป อันจะเป็นการสนองต่อนโยบายของรัฐบาลในการที่จะอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้แก่ประชาชนทั่วทุกภูมิภาคของประเทศได้อย่างทัดเทียมกัน ซึ่งปัจจุบันมีสำนักงานคุมประพฤติทั่วประเทศ รวม 85 สำนักงาน

อนึ่ง จากการที่กระทรวงยุติธรรม มีนโยบายในการให้ชุมชนหรือเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม โดยจัดให้มีโครงการอาสาสมัครคุมประพฤติและโครงการส่งเสริมบทบาทและความร่วมมือของชุมชนในงานคุมประพฤติ อีกทั้งเมื่อมีการแก้ไขประมวลกฎหมายอาญามาตรา 56 ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้ผู้กระทำผิดที่ศาลพิพากษาให้คุมความประพฤติไว้บริการสังคมและเข้ารับการบำบัดรักษาอาการติดยาเสพติดให้โทษเมื่อปี พ.ศ.2532 จึงให้สำนักงานคุมประพฤติกกลางมีปริมาณงานขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น เพื่อประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติกกลางจึงได้รับการยกฐานะให้เป็น “กรมคุมประพฤติ” เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2535 ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2535

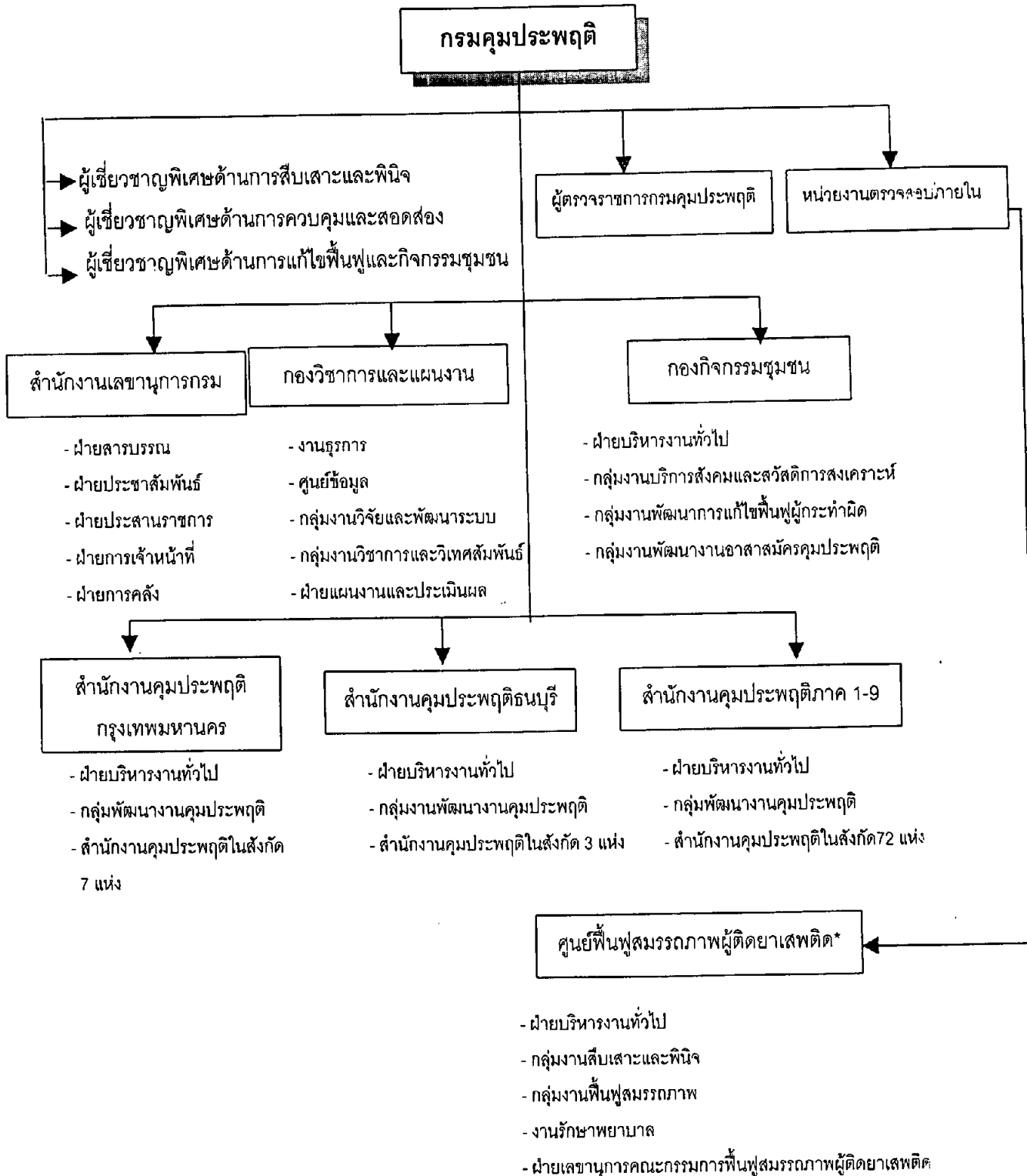
3.5 หน้าที่และความรับผิดชอบของกรมคุมประพฤติ

กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (ไกรฤกษ์ เกษมสันต์, 2539: 33)

- 1) ส่งเสริมสนับสนุนงานเกี่ยวกับการดำเนินการแก้ไขฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้กระทำผิดตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการคุมความประพฤติ ตามประมวลกฎหมายอาญา
- 2) พัฒนาระบบ รูปแบบและวิธีการคุมความประพฤติผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่ และประสานงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัดติดตามและการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด
- 3) ดำเนินการเกี่ยวกับการสืบเสาะและพินิจ การควบคุมและสอดส่องการแก้ไขฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้กระทำผิดตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการคุมความประพฤติ ตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2522
- 4) ปฏิบัติราชการอื่นใดตามที่กฎหมายให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

3.6 การแบ่งส่วนราชการของกรมคุมประพฤติ

แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการของกรมคุมประพฤติ



* เป็นหน่วยงานภายในที่มีฐานะเทียบเท่าระดับกอง

ที่มา : ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม กรมคุมประพฤติ

รายงานประจำปี กรมคุมประพฤติ. 2544 : 14

สำนักงานคุมประพฤติภาค ประกอบด้วย สำนักงานคุมประพฤติกรุงเทพมหานคร สำนักงานคุมประพฤติธนบุรี และสำนักงานคุมประพฤติภาค 1 – 9 ได้แก่

สำนักงานคุมประพฤติกรุงเทพมหานคร ได้แก่ สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลอาญา สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลอาญากฎหมายได้ สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลแขวงพระนครเหนือ สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลแขวงพระนครใต้ สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลแขวงดุสิต สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลแขวงพระโขนง และสำนักงานคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดมีนบุรี

สำนักงานคุมประพฤติธนบุรี ได้แก่ สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลอาญาดนบุรี สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลแขวงธนบุรี สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลแขวงตลิ่งชัน

สำนักงานคุมประพฤติภาค 1 ได้แก่ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนนทบุรี สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดลพบุรี สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสระบุรี สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดปทุมธานี สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสิงห์บุรี สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดอ่างทอง และสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

สำนักงานคุมประพฤติภาค 2 ได้แก่ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชลบุรี สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดฉะเชิงเทรา สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดระยอง สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดฉะเชิงเทรา สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดปราจีนบุรี สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดกบินทร์บุรี และสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดตราด

สำนักงานคุมประพฤติภาค 3 ได้แก่ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดอุบลราชธานี สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครราชสีมา สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสุรินทร์ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดศรีสะเกษ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดยโสธร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดอำนาจเจริญ สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดภูเขียว สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดสกลนคร และสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยภูมิ

สำนักงานคุมประพฤติภาค 4 ได้แก่ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดอุดรธานี สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดขอนแก่น สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดมหาสารคาม สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสกลนคร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดร้อยเอ็ด สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดกาฬสินธุ์ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดมุกดาหาร และสำนักงานคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดบึงกาฬ

สำนักงานคุมประพฤติภาค 5 ได้แก่ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงราย สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดลำปาง สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดแพร่ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดแม่ฮ่องสอน สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพะเยา และสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดลำพูน

สำนักงานคุมประพฤติภาค 6 ได้แก่ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดกำแพงเพชร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสุโขทัย สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเพชรบูรณ์ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิจิตร สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดแม่สอด สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดอุทัยธานี สำนักงานคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดสวรรค์โลก

สำนักงานคุมประพฤติภาค 7 ได้แก่ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครปฐม สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสุพรรณบุรี สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดกาญจนบุรี สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเพชรบุรี สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดราชบุรี สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสมุทรสงคราม

สำนักงานคุมประพฤติภาค 8 ได้แก่ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดภูเก็ต สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชุมพร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดกระบี่ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดระนอง และสำนักงานคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดหลังสวน

สำนักงานคุมประพฤติภาค 9 ได้แก่ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสงขลา สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดตรัง สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดยะลา สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนราธิวาส สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพัทลุง และสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดปัตตานี

3.7 การปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ

การปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติที่กฎหมายกำหนดไว้ ตามพระราชบัญญัติวิธีดำเนินการคุมประพฤติ ตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2522 และตามอำนาจหน้าที่มี 3 ด้าน คือ

1. สืบเสาะและพินิจ (Presentence Investigation) เป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับประวัติภูมิหลังของจำเลย ก่อนศาลพิจารณาพิพากษาคดี โดยพนักงานคุมประพฤติจะดำเนินการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับจำเลย และสภาพความผิดมาประมวลวิเคราะห์ และทำรายงานเสนอศาลพร้อมทั้งความเห็นและข้อเสนอแนะว่า ควรใช้วิธีการอย่างไรกับจำเลยจึงจะเหมาะสม เพื่อศาลจะได้ใช้ประกอบดุลพินิจในการพิพากษาคดี

2. งานควบคุมและสอดส่อง (Supervision) เป็นกระบวนการภายหลังจากศาลได้ให้ดุลพินิจในการพิพากษาผู้กระทำความผิดแล้วว่า บุคคลนั้นยังไม่สมควรได้รับโทษจำคุก จึงได้รอการกำหนดโทษหรือรอการลงโทษจำคุกไว้ก่อน โดยมีเงื่อนไขเพื่อการคุมประพฤติไว้และให้พนักงานคุมประพฤติเป็นผู้คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือ ดักเตือนในเรื่องความประพฤติและการประกอบอาชีพ หรือจัดให้มีการจัดทำกิจกรรมบริการสังคม หรือสาธารณประโยชน์ตามที่เห็นสมควร ซึ่งพนักงานคุมประพฤติต้องออกไปสอดส่องเยี่ยมเยียนผู้ถูกคุมความประพฤติในชุมชนหรือที่พักอาศัยด้วย

วัตถุประสงค์ของงานควบคุมและสอดส่อง มีดังนี้

- 1) เพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดมิให้กระทำความผิดซ้ำอีก
- 2) เพื่อช่วยเหลือผู้กระทำความผิดให้สามารถดำเนินชีวิตและปรับตัวเข้ากับสังคมได้และเป็นประชากรที่มีคุณค่า

- 3) เพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพและความปลอดภัยของชุมชน

3. งานกิจกรรมชุมชน (Community Affairs) พนักงานคุมประพฤดียังมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานกิจกรรมชุมชน หมายถึง การนำทรัพยากรภายในชุมชนอันได้แก่ บุคคลและสถาบันทางสังคมต่าง ๆ เช่น สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา เป็นต้น ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้กระทำความผิดในระบบงานคุมประพฤติผู้กระทำความผิดเป็นผู้ใหญ่ในด้านการบำบัดรักษา การพัฒนากิจนิสัย การบริการสังคม สวัสดิการผู้ถูกคุมความประพฤติและงานอาสาสมัครคุมประพฤติ โดยศาลกำหนดเงื่อนไขตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 56 (คู่มือตุลาการเกี่ยวกับงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ. 2540: 3-4)

3.8 บุคลิกภาพของพนักงานคุมประพฤติ

บุคลิกภาพของพนักงานคุมประพฤติ แบ่งตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- 1) พนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานสืบเสาะและพินิจ

สุพจน์ สุโรจน์ (2526 : 90 – 93) และสลุเดอร์และเชียร์โรร์ (Sluder and Shear.1992 : 29 – 35) กล่าวว่า พนักงานคุมประพฤติด้านสืบเสาะและพินิจควรมีคุณลักษณะดังนี้ คือ จะต้องเป็นคนละเอียดถี่ถ้วน และมีวิจารณญาณที่ดีพอสมควร (ตรงกับลักษณะบุคลิกภาพ Sensing) มีเหตุมีผล ช่างสังเกต ชอบยึดถือความจริง (ตรงกับลักษณะบุคลิกภาพ Thinking) ยึดถือกฎเกณฑ์และระเบียบ ทำงานด้วยความหนักแน่นและมีกำหนดการแน่นอน พร้อมทั้งจะใช้อำนาจหน้าที่ในการทำงาน (ตรงกับลักษณะบุคลิกภาพ Judging) นอกจากนี้ พนักงานคุมประพฤติจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ดี จะต้องเป็นผู้ประสานงานกับประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ (ตรงกับลักษณะ

บุคลิกภาพ Extravert) งานถึงจะได้ผลดี เมื่อการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเรียบร้อย ก็ย่อมจะทำให้พนักงานคุมประพฤติเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2) พนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานควบคุมและสอดส่อง

จากรายงานการวิจัย เรื่องการสำรวจบุคลิกภาพของพนักงานคุมประพฤติ (กรมคุมประพฤติ. 2528:227) พบว่า บุคลิกภาพที่เหมาะสมสำหรับพนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานควบคุมและสอดส่อง คือ มีลักษณะชอบพบปะกับบุคคลอื่น มีความคล่องแคล่ว (ตรงกับลักษณะบุคลิกภาพ E) สนใจและแสดงความรู้สึกรู้สึกต่อผู้อื่นอย่างเปิดเผย ร่าเริง มีความเป็นมิตร อารมณ์อ่อนไหว (ตรงกับลักษณะบุคลิกภาพ F) จะทำให้เกิดความเครียดในการทำงานต่ำ นอกจากนี้ การให้คำปรึกษาแก่ผู้ถูกคุมความประพฤติยังเป็นลักษณะงานที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการควบคุมและสอดส่อง ดังนั้น พนักงานคุมประพฤติควรมีลักษณะบุคลิกภาพแบบผู้ให้คำปรึกษาด้วย ซึ่งจากการสำรวจของ CAPT (The Center for Applications of Psychological Type, Inc.) พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพของผู้ให้คำปรึกษา คือ NF และ P ด้วยเหตุนี้ลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานควบคุมและสอดส่องควรมีลักษณะบุคลิกภาพเช่นเดียวกับผู้ให้คำปรึกษาด้วย

3) พนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานกิจกรรมชุมชน

จากรายงานการวิจัย เรื่องการสำรวจบุคลิกภาพของพนักงานคุมประพฤติ (กรมคุมประพฤติ. 2538 : 223 - 224) พบว่า พนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานตรงตามความชอบจะมีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านการกล้าเผชิญและด้านจินตนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง กล่าวคือ พนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานกิจกรรมชุมชนจะมีบุคลิกภาพด้านการกล้าเผชิญ และด้านจินตนาการแตกต่างจากพนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานสืบเสาะและพินิจ และงานควบคุมและสอดส่อง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากลักษณะงานกิจกรรมชุมชนนั้นจะมีการพบปะสังสรรค์กับทั้งผู้ถูกคุมความประพฤติ บุคคลภายนอก หรือหน่วยงาน ราชการต่าง ๆ อีกทั้งสถาบันทางสังคมอื่น ๆ เพื่อให้บุคคลเหล่านี้ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำประโยชน์แก่ชุมชน ส่งเสริมให้ผู้ถูกคุมความประพฤติมีโอกาสปรับตัวและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ดังนั้น หากพนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานกิจกรรมชุมชนมีบุคลิกภาพชอบพบปะกับบุคคลอื่น มีความคล่องแคล่ว เปิดเผย ร่าเริง เป็นมิตร (ตรงกับลักษณะบุคลิกภาพ E) มีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการอย่างเต็มที่ ในการกำหนดแนวทางปฏิบัติหรือแผนงานด้วยตนเอง โดยไม่ต้องยึดติดกับระเบียบกฎเกณฑ์มากเกินไปนัก (ตรงกับลักษณะบุคลิกภาพ N และ P) ย่อมก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

3.9 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพของพนักงานคุมประพฤติ โดยใช้มาตรวัดอื่น

ธารีกุล คัมภีรคุปต์ (2535) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเครียดของพนักงานคุมประพฤติ : ศึกษากรณีกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานสืบเสาะและพินิจ และงานควบคุมและสอดส่อง ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติมาเป็นระยะเวลา 1 ปีขึ้นไป ทั้งที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานคร และในส่วนภูมิภาค รวมทั้งสิ้น 44 แห่ง จำนวนพนักงานคุมประพฤติ 238 ราย ผลการวิจัยพบว่า

1) พนักงานคุมประพฤติมีความเครียด แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับน้อย ระดับปานกลาง และระดับมาก โดยพนักงานคุมประพฤตินั้นส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับปานกลาง คือ อยู่เกณฑ์ปกติ (T-Score อยู่ในช่วง 40-60) และจะปรากฏอาการเนื่องจากความเครียดได้มากที่สุดในด้านความรู้สึกบกพร่อง-มีปมด้อย (Interpersonal Sensitivity) ร้อยละ 83.60 รองลงมาคือ ความวิตกกังวล (Anxiety) ร้อยละ 77.30 และความรู้สึกมุ่งร้ายไม่เป็นมิตร (Hostility) ร้อยละ 69.70

ส่วนพนักงานคุมประพฤติ ที่มีความเครียดในระดับมากนั้น พบว่าจะปรากฏอาการเนื่องจากความเครียดมากที่สุดในด้านความรู้สึกซึมเศร้า (Depression) ร้อยละ 16.80 รองลงมาคือ มีอาการทางกาย (Somatization) ร้อยละ 16.40 และการย้ำคิดย้ำทำ (Obsessive - Compulsive) ร้อยละ 16

2) จากการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า

(1) พนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ พนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานสืบเสาะและพินิจเพียงอย่างเดียว พนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานควบคุมและสอดส่องเพียงอย่างเดียว และพนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานทั้ง 2 ด้าน คือ งานสืบเสาะและพินิจและงานควบคุมและสอดส่อง มีความเครียดโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(2) ปัจจัยทางด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับความเครียด โดยรวมของพนักงานคุมประพฤติอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออายุไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดโดยรวมของพนักงานคุมประพฤติ

(3) ปัจจัยทางด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความเครียด โดยรวมของพนักงานคุมประพฤติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(4) ปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพแบบ A ซึ่งหมายถึง ผู้ที่มีลักษณะคือ มีความทะเยอทะยาน ขอบข่ายขัน มักบังคับตัวเองให้ทำงานเสร็จทันกำหนดเวลาและใจร้อน เป็นต้น มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความเครียดโดยรวมของพนักงานคุมประพฤติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(5) พนักงานคุมประพฤติ เพศชายและเพศหญิง มีความเครียดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือพนักงานคุมประพฤติเพศชายและเพศหญิง มีความเครียดไม่ แตกต่างกัน

3) การใช้วิธีปรับตัวเพื่อลดภาวะความเครียดของพนักงานคุมประพฤติ ที่นิยมใช้กันมากที่สุดคือ การเผชิญกับความจริงและหาวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเอง

กรมคุมประพฤติ (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการสำรวจบุคลิกภาพของพนักงานคุมประพฤติ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในปี พ.ศ. 2536 จำนวน 244 คน แยกเป็นหัวหน้าสำนักงาน ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน และหัวหน้างาน 68 คน พนักงานคุมประพฤติในงานสืบเสาะและพินิจ จำนวน 100 คน พนักงานคุมประพฤติในงานควบคุมและสอดส่อง จำนวน 55 คน และพนักงานคุมประพฤติในงานบริการสังคม จำนวน 21 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพนักงานคุมประพฤติ แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF และแบบทดสอบความเครียด

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ พนักงานคุมประพฤติโดยรวมมีคะแนนบุคลิกภาพสูงในด้านความหวาดระแวงและอารมณ์ตึงเครียดและเมื่อจำแนกพนักงานคุมประพฤติตามที่เป็นปฏิบัติแล้วพบว่า พนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานสืบเสาะและพินิจ มีคะแนนบุคลิกภาพสูงในด้านความหวาดระแวง การเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น ความวิตกกังวล ความอิสระเสรี และด้านอารมณ์ตึงเครียด พนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานควบคุมและสอดส่อง มีคะแนนบุคลิกภาพสูงในด้านความหวาดระแวง การเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นและความอิสระเสรี สำหรับพนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานบริการสังคมนั้น มีคะแนนบุคลิกภาพสูงในด้านความหวาดระแวง ความวิตกกังวล ความอิสระเสรีและอารมณ์ตึงเครียด

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า พนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานตรงตามความชอบใจจะมีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านกล้าเผชิญ และด้านจินตนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สำหรับระดับความตึงเครียดของพนักงานคุมประพฤตินี้พบว่า พนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานสืบเสาะและพินิจ หากมีบุคลิกภาพด้านความวิตกกังวลและอารมณ์ตึงเครียดสูงจะทำให้เกิดความเครียดในการทำงานสูง แต่ถ้ามีบุคลิกภาพด้านมโนธรรมและด้านการควบคุมอารมณ์สูงจะทำให้เกิดความเครียดต่ำ สำหรับพนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานควบคุมและสอดส่อง

หากมีบุคลิกภาพด้านความวิตกกังวลและอารมณ์ตึงเครียดสูงจะทำให้เกิดความเครียดสูง แต่ถ้ามีบุคลิกภาพด้านกล้าเผชิญสูง จะทำให้เกิดความเครียดต่ำ ส่วนพนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานบริการสังคมนั้น ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านต่าง ๆ

เมื่อศึกษาโดยรวมที่เหมาะสมของพนักงานคุมประพฤติแล้ว พบว่า จะต้องมีบุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล ด้านอารมณ์ตึงเครียดและด้านการพึ่งตนเองต่ำ ขณะเดียวกันก็ต้องมีบุคลิกภาพด้านการกล้าเผชิญและการควบคุมอารมณ์สูง จึงจะทำให้เกิดความเครียดในการทำงานต่ำ แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อศึกษาเปรียบเทียบความเครียดของพนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานสืบเสาะและพินิจ งานควบคุมและสอดส่องและงานบริการสังคมพบว่ามีความเครียดไม่ต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ ตามมาตรวัดของไมเยอร์ – บริจส์ (MBTI) ฟอรมจี หรือมาตรวัด MBTI Form G ผู้วิจัยได้แบ่งวิธีดำเนินการเป็นขั้นตอน ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แหล่งข้อมูล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. หัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติแต่ละแห่งทั่วประเทศ จำนวน 85 แห่ง รวม 85 คน
2. พนักงานคุมประพฤติ ระดับ 3 – 6ว (ระดับผู้ปฏิบัติ) ที่ปฏิบัติงานประจำสำนักงานคุมประพฤติภาคทั้ง 11 แห่ง ณ วันที่ 9 มีนาคม 2544 รวมทั้งสิ้น 330 คน ดังนี้

2.1. สำนักงานคุมประพฤติกรุงเทพมหานคร	40 คน
2.2. สำนักงานคุมประพฤติธนบุรี	14 คน
2.3. สำนักงานคุมประพฤติภาค 1	30 คน
2.4. สำนักงานคุมประพฤติภาค 2	27 คน
2.5. สำนักงานคุมประพฤติภาค 3	37 คน
2.6. สำนักงานคุมประพฤติภาค 4	33 คน
2.7. สำนักงานคุมประพฤติภาค 5	33 คน
2.8. สำนักงานคุมประพฤติภาค 6	30 คน
2.9. สำนักงานคุมประพฤติภาค 7	32 คน
2.10. สำนักงานคุมประพฤติภาค 8	28 คน
2.11. สำนักงานคุมประพฤติภาค 9	26 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานคุมประพฤติ

ตอนที่ 2 มาตรฐานบุคลิกภาพ MBTI

รายละเอียดลักษณะเครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ มีดังต่อไปนี้ คือ

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของนักศึกษา ได้แก่ อายุ เพศ วุฒิกการศึกษา ตำแหน่ง และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2. มาตรฐานบุคลิกภาพ MBTI ฟอร์มจี (Myer – Briggs Type Indicator Form G เป็นมาตรฐานบุคลิกภาพ MBTI ตามแนวคิดของจุง ได้รับการพัฒนามาตรวัด MBTI Form G ขึ้นเป็นภาษาไทย โดยฝนทิพ ชลชัยไพศาล ได้หาค่าความเชื่อมั่นของมาตรฐานวัด MBTI Form G ภาษาไทย ได้จากการหาค่าความสอดคล้องภายในแบบแบ่งครึ่ง (Split Half Method) พบว่า มีความเชื่อมั่นสูง (สเกล EI = 0.7213, สเกล SN = 0.6160, สเกล TF = 0.6876 และสเกล JP = 0.8527)

การให้คะแนน เป็นการให้คะแนนระหว่างลักษณะความพึงพอใจที่ตรงกันข้ามกันในแต่ละสเกล คือระหว่าง E หรือ I, S หรือ N, T หรือ F และ J หรือ P แต่ละคำตอบสำหรับ 1 คำถาม จะมีน้ำหนักคะแนน 0, 1 หรือ 2 คะแนน เมื่อรวมคะแนนลักษณะความพึงพอใจทั้ง 8 ลักษณะแล้วให้เปรียบเทียบคะแนนระหว่างลักษณะบุคลิกภาพ (Preference) ที่เป็นขั้วตรงข้ามกันในแต่ละสเกล ลักษณะบุคลิกภาพ (Preference) ไດ มีคะแนนสูงกว่าก็จัดว่าบุคคลมีลักษณะบุคลิกภาพ (Preference) นั้น เช่นคะแนน E มากกว่า I ก็ให้ถือว่า มีลักษณะบุคลิกภาพ (Preference) เป็นแบบ E เป็นต้น ผลรวมของตัวอักษร 4 ตัว จาก 4 สเกล จะรวมเป็นแบบบุคลิกภาพ (Type) ซึ่งจำแนกได้เป็น 16 แบบ เช่น ESTJ, ENFP, ISFP และ INTJ เป็นต้น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ดำเนินการขออนุญาตอธิบดีกรมคุมประพฤติ ในการขอความร่วมมือจากพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้

2. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยทางไปรษณีย์ (By mailing method) จำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้น 451 ชุด ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ตอบกลับมาและมีความสมบูรณ์ มีจำนวนทั้งสิ้น 361 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.99 ของแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งการส่งแบบสอบถามนั้นผู้วิจัยใช้วิธีส่งแบบสอบถามผ่านหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติแต่ละแห่ง โดยขอความร่วมมือทั้งจากหัวหน้า

สำนักงานคุมประพฤติ และพนักงานคุมประพฤติที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ทั้ง 2 ส่วน จากนั้นจึงขอความกรุณาส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย โดยผู้วิจัยได้แนบซองจดหมายติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัยไปพร้อมกับแบบสอบถามด้วยแล้ว ผลปรากฏดังนี้

1. หัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติ ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 85 ชุด จำนวนแบบสอบถามตอบกลับมา จำนวน 66 ชุด และมีความสมบูรณ์ ทั้ง 66 ชุด คิดเป็นร้อยละ 77.64
2. พนักงานคุมประพฤติส่งแบบสอบถามไป จำนวน 330 ชุด แบบสอบถามตอบกลับมา 302 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.52 ซึ่งแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 295 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.39

4. วิธีจัดการกระทำกับข้อมูล

1. ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่พนักงานคุมประพฤติตอบข้อมูลครบทุกข้อคำถามอย่างสมบูรณ์ นำมาตรวจคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
2. บันทึกคะแนนที่ได้ลงในตารางบันทึกข้อมูล
3. นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

5. วิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยดังต่อไปนี้

- 5.1 หาค่าความถี่ ร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบสอบถาม ได้แก่ อายุ เพศ วุฒิการศึกษา และลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 5.2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะบุคลิกภาพระหว่างหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติกับพนักงานคุมประพฤติ ได้แก่ การทดสอบไค – สแควร์ (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข.2536:258)

$$\text{สูตร } \chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

เมื่อ	χ^2	แทน	ค่า Chi-Square
	O	แทน	ความถี่ที่ได้จากการสังเกต
	E	แทน	ค่าความถี่ที่คาดหวังไว้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อตกลงเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

E	แทน	ลักษณะบุคลิกภาพแบบ Extraversion
I	แทน	ลักษณะบุคลิกภาพแบบ Introversion
S	แทน	ลักษณะบุคลิกภาพแบบ Sensing
N	แทน	ลักษณะบุคลิกภาพแบบ Intuition
T	แทน	ลักษณะบุคลิกภาพแบบ Thinking
F	แทน	ลักษณะบุคลิกภาพแบบ Feeling
J	แทน	ลักษณะบุคลิกภาพแบบ Judgment
P	แทน	ลักษณะบุคลิกภาพแบบ Perception
df	แทน	Degree of freedom
χ^2	แทน	ค่า Chi-Square
E	แทน	ค่าความถี่ที่คาดหวังไว้
N	แทน	จำนวนคนในแหล่งข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อสำรวจบุคลิกภาพของหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติและพนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ตามมาตรวัดแบบบุคลิกภาพ MBTI ฟอรัม จี โดยแบ่งแหล่งข้อมูลเป็น 2 กลุ่ม คือ หัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติแต่ละแห่งทั่วประเทศ และพนักงานคุมประพฤติ ระดับ 3 – 6ว

โดยผู้วิจัย ได้วิเคราะห์ข้อมูลของแหล่งข้อมูล จากการตอบแบบสอบถาม 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของแหล่งข้อมูล และส่วนที่ 2 มาตรวัดแบบบุคลิกภาพ MBTI ฟอรัม จี ฉบับภาษาไทย

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป และวิเคราะห์ผลบุคลิกภาพของแหล่งข้อมูล นำเสนอดังต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงการตอบรับทางไปรษณีย์ (Returning Rate) จากการส่งแบบสอบถามไปยังแหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล	แบบสอบถาม ที่ส่งไป (ชุด)	แบบสอบถามที่ ส่งกลับมา		แบบสอบถามที่ สมบูรณ์	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. หัวหน้าสำนักงานฯ	85	66	77.64	66	77.64
2. พนักงานคุมประพฤติ	330	302	91.52	295	89.39
รวม	415	368	88.67	361	86.99

จากตาราง 1 จากการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังแหล่งข้อมูลทั้ง 2 กลุ่ม ได้รับการตอบรับทางไปรษณีย์ ปรากฏดังนี้

- 1. หัวหน้าสำนักงานคุมประพฤตีส่งแบบสอบถามไป จำนวน 85 ชุด จำนวนแบบสอบถามตอบกลับมา จำนวน 66 ชุด และมีความสมบูรณ์ ทั้ง 66 ชุด คิดเป็นร้อยละ 77.64
- 2. พนักงานคุมประพฤตีส่งแบบสอบถามไป จำนวน 330 ชุด แบบสอบถามตอบกลับมา 302 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.52 ซึ่งแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 295 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.39

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทั้งสิ้น 415 ชุด แบบสอบถามที่ตอบกลับมาและมีความสมบูรณ์ มีจำนวนทั้งสิ้น 361 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.99 ของแบบสอบถามทั้งหมด

แสดงข้อมูลทั่วไปแยกกับลักษณะส่วนบุคคลของแหล่งข้อมูล

ตาราง 2 แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปของหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติ
(N = 66)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. <u>อายุ</u>		
ไม่เกิน 30 ปี	-	-
31 – 40 ปี	30	45.45
41 – 50 ปี	36	54.55
50 ปีขึ้นไป	-	-
2. <u>เพศ</u>		
ชาย	38	57.57
หญิง	28	42.43
3. <u>วุฒิการศึกษา</u>		
นิติศาสตร์ (กฎหมาย)	13	19.70
รัฐศาสตร์ (การปกครอง)	38	57.57
สังคมสงเคราะห์ / สังคมวิทยา / จิตวิทยา (สังคม)	15	22.72

จากตาราง 2 หัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติ มีข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลด้านต่าง ๆ โดยได้จำแนกเป็นอัตราร้อยละ ดังนี้

อายุ แหล่งข้อมูล ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 54.55 และมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 45.45

เพศ แหล่งข้อมูล ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 57.57 และเพศหญิง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 42.43

วุฒิการศึกษา แหล่งข้อมูล ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขารัฐศาสตร์ (สายการปกครอง) จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 57.57 รองลงมาคือ คือ สาขาสังคมสงเคราะห์ / สังคมวิทยา จิตวิทยา / พัฒนาสังคม (สายสังคม) จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 22.72 และสาขานิติศาสตร์ (สายกฎหมาย) จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70 สาขาตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานคุมประพฤติทั่วประเทศ

(N = 295)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. <u>อายุ</u>		
ไม่เกิน 30 ปี	98	33.22
31 – 40 ปี	170	57.62
41 – 50 ปี	27	9.16
2. <u>เพศ</u>		
ชาย	133	45.08
หญิง	162	54.92
3. <u>วุฒิการศึกษา</u>		
นิติศาสตร์ (กฎหมาย)	99	33.55
รัฐศาสตร์ (การปกครอง)	77	26.10
สังคมสงเคราะห์ / สังคมวิทยา / จิตวิทยา		
พัฒนาสังคม (สังคม)	119	40.33
4. <u>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</u>		
สืบเสาะและพินิจ	147	49.83
ควบคุมและสอดส่อง	93	31.52
กิจกรรมชุมชน	55	18.65

จากตาราง 3 พนักงานคุมประพฤติ (ระดับผู้ปฏิบัติ) มีข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลด้านต่าง ๆ โดยได้จำแนกเป็นอัตราร้อยละ ดังนี้

อายุ แหล่งข้อมูล ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 57.62 รองลงมา คือ มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 33.22 และมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.16 ตามลำดับ

เพศ แหล่งข้อมูล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 54.92 และเพศชายจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 45.08

วุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาสังคมสงเคราะห์ / สังคมวิทยา / จิตวิทยา / พัฒนาสังคม (สายสังคม) จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 40.33 รองลงมาคือ

สาขานิติศาสตร์ (สายกฎหมาย) จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 33.55 และสาขารัฐศาสตร์ (สายการปกครอง) จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 ตามลำดับ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจหลัก คือ งานสืบเสาะและพินิจ จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 49.83 รองลงมาคือ งานควบคุมและสอดส่อง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 31.52 และงานกิจกรรมชุมชน จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.15 ตามลำดับ

**ลักษณะบุคลิกภาพบนสเกล EI, SN, TF และ JP ของหัวหน้าสำนักงาน
คุมประพฤติ และพนักงานคุมประพฤติ**

ตาราง 4 ลักษณะบุคลิกภาพตามมาตรวัดบุคลิกภาพ MBTI แต่ละสเกลของหัวหน้าสำนักงาน
คุมประพฤติ

สเกล	จำนวน	ร้อยละ	ลักษณะบุคลิกภาพ
E (Extraversion)	26	39.40	บุคลิกภาพด้านเจตคติที่บุคคลแสวงหาพลัง และความพึงพอใจจาก สิ่งแวดล้อมและสังคม
I (Introversion)	40	60.60	บุคลิกภาพด้านเจตคติที่บุคคลแสวงหาพลังและความพึงพอใจมา จากภายในตนเอง
S (Sensing)	62	93.93	บุคลิกภาพด้านการทำงานของจิตในการรับรู้หรือแสวงหาข้อมูล โดยใช้ประสาทสัมผัส
N (Intuition)	4	6.07	บุคลิกภาพด้านการทำงานของจิตใจในการรับรู้หรือแสวงหาข้อมูล โดยใช้การคาดคะเนหรือใช้ญาณสังหรณ์
T (Thinking)	58	87.88	บุคลิกภาพด้านการทำงานของจิตในการคิดและตัดสินใจที่ใช้ กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลถูกต้อง ยุติธรรมเป็นเกณฑ์
F (Feeling)	8	12.12	บุคลิกภาพด้านการทำงานของจิต ในการคิดและตัดสินใจที่ใช้ความ รู้สึกและค่านิยมเป็นเกณฑ์
J (Judgment)	61	92.42	บุคลิกภาพด้านเจตคติที่บุคคลแสดงออกในลักษณะที่มีระเบียบวิธี และการวางแผนล่วงหน้า
P (Perception)	5	7.58	บุคลิกภาพด้านเจตคติที่บุคคลแสดงออกในลักษณะที่ไม่มีกฎเกณฑ์ การวางแผน มีความยืดหยุ่นสูง

จากตาราง 4 แสดงถึงลักษณะบุคลิกภาพตามมาตรวัดบุคลิกภาพ MBTI ของหัวหน้า
สำนักงานคุมประพฤติ แบ่งออกเป็น 4 สเกล (EI, SN, TF และ JP) พบว่า แหล่งข้อมูลคู่ที่ 1 (EI)

มีบุคลิกภาพแบบ E จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 และมีบุคลิกภาพแบบ I จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 60.60 คู่ที่ 2 (SN) มีบุคลิกภาพแบบ S จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 93.93 และมีบุคลิกภาพแบบ N จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.07 คู่ที่ 3 (TF) มีบุคลิกภาพแบบ T จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 87.88 และมีบุคลิกภาพแบบ F จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.12 คู่ที่ 4 (JP) มีบุคลิกภาพแบบ J จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 92.42 และมีบุคลิกภาพแบบ P จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.58

ตาราง 5 ลักษณะบุคลิกภาพ ตามมาตรวัดบุคลิกภาพ MBTI แต่ละสเกลของพนักงาน
คูประพฤติ

สเกล	จำนวน	ร้อยละ	ลักษณะบุคลิกภาพ
E (Extraversion)	136	53.90	บุคลิกภาพด้านเจตคติที่บุคคลแสวงหาพลัง และความพึงพอใจจากสิ่งแวดล้อมและสังคม
I (Introversion)	159	46.10	บุคลิกภาพด้านเจตคติที่บุคคลแสวงหาพลังและความพึงพอใจจากภายในตนเอง
S (Sensing)	275	93.22	บุคลิกภาพด้านการทำงานของจิตในการรับรู้หรือแสวงหาข้อมูล โดยใช้ประสาทสัมผัส
N (Intuition)	20	6.78	บุคลิกภาพด้านการทำงานของจิตในการรับรู้หรือแสวงหาข้อมูล โดยใช้การคาดคะเนหรือใช้ญาณสังหรณ์
T (Thinking)	249	84.40	บุคลิกภาพด้านการทำงานของจิตในการคิดและตัดสินใจที่ใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลถูกต้อง ยุติธรรมเป็นเกณฑ์
F (Feeling)	46	15.60	บุคลิกภาพด้านการทำงานของจิต ในการคิดและตัดสินใจที่ใช้ความรู้สึกและค่านิยมเป็นเกณฑ์
J (Judgment)	249	84.40	บุคลิกภาพด้านเจตคติที่บุคคลแสดงออกในลักษณะที่มีระเบียบวิธี และการวางแผนล่วงหน้า
P (Perception)	46	15.60	บุคลิกภาพด้านเจตคติที่บุคคลแสดงออกในลักษณะที่ไม่มีกฎเกณฑ์ การวางแผน มีความยืดหยุ่นสูง

จากตาราง 5 แสดงถึงลักษณะบุคลิกภาพตามมาตรวัดบุคลิกภาพ MBTI ของพนักงานคูประพฤติ แบ่งออกเป็น 4 สเกล (EI, SN, TF และ JP) พบว่า แหล่งข้อมูลคู่ที่ 1 (EI) มีบุคลิกภาพแบบ E จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 46.10 และมีบุคลิกภาพแบบ I จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 53.90 คู่ที่ 2 (SN) มีบุคลิกภาพแบบ S จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 93.22 และมี

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานคุมประพฤติ ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบ ISTJ จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 39.32 รองลงมาคือ แบบบุคลิกภาพ ESTJ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 แบบบุคลิกภาพ ISTP จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.08 และแบบบุคลิกภาพที่พบน้อยที่สุด คือ INFP จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.33 และจากการแจกแจงแบบบุคลิกภาพทั้ง 16 แบบ พบแบบบุคลิกภาพของพนักงานคุมประพฤติทั้งหมด 14 แบบ และแบบบุคลิกภาพที่ไม่พบทั้งในหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติและพนักงานคุมประพฤติ คือ INFJ และ ENFP

การวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ของลักษณะบุคลิกภาพระหว่างหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติกับพนักงานคุมประพฤติ

โดยพิจารณาลักษณะบุคลิกภาพบนสเกล EI, SN, TF และ JP ระหว่างหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติกับพนักงานคุมประพฤติ มีความสัมพันธ์กันมากเพียงใด ตลอดจนพิจารณาว่าความสัมพันธ์ดังกล่าว เป็นความสัมพันธ์อย่างแท้จริงหรือไม่ โดยจะเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. หาความสัมพันธ์ของลักษณะบุคลิกภาพบนสเกล EI ระหว่างหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติกับพนักงานคุมประพฤติ
2. หาความสัมพันธ์ของลักษณะบุคลิกภาพบนสเกล SN ระหว่างหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติกับพนักงานคุมประพฤติ
3. หาความสัมพันธ์ของลักษณะบุคลิกภาพบนสเกล TF ระหว่างหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติกับพนักงานคุมประพฤติ
4. หาความสัมพันธ์ของลักษณะบุคลิกภาพบนสเกล JP ระหว่างหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติกับพนักงานคุมประพฤติ

ตาราง 8 หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพบนสเกล EI กับตำแหน่งของพนักงาน
คุมประพฤติ

ตำแหน่ง ลักษณะ บุคลิกภาพ	หัวหน้าฯ	พนักงานคุมประพฤติ	รวม	χ^2
E	7.20	37.67	44.87	.97
I	11.08	44.05	55.13	
รวม	18.28	81.72	100.00	

χ^2 จากตาราง = 3.84 df = 1 ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 8 แสดงว่าลักษณะบุคลิกภาพบนสเกล EI กับตำแหน่งของพนักงานคุม
ประพฤติ มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 9 หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพบนสเกล SN กับตำแหน่งของพนักงาน
คุมประพฤติ

ตำแหน่ง ลักษณะ บุคลิกภาพ	หัวหน้าฯ	พนักงานคุมประพฤติ	รวม	χ^2
S	17.18	76.18	93.36	.0036134
N	1.10	5.54	6.64	
รวม	18.28	81.72	100.00	

χ^2 จากตาราง = 3.84 df = 1 ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 9 แสดงว่าลักษณะบุคลิกภาพบนสเกล SN กับตำแหน่งของพนักงานคุม
ประพฤติ มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพบนสเกล TF กับตำแหน่งของพนักงาน
คุมประพฤติ

ตำแหน่ง ลักษณะ บุคลิกภาพ	หัวหน้าฯ	พนักงานคุมประพฤติ	รวม	χ^2
T	16.07	68.97	85.04	.5097
F	2.22	12.74	14.96	
รวม	18.29	81.71	100.00	

χ^2 จากตาราง = 3.84 df = 1 ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 10 แสดงว่าลักษณะบุคลิกภาพบนสเกล TF กับตำแหน่งของพนักงานคุม
ประพฤติ มีความสัมพันธ์กันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพบนสเกล JP กับตำแหน่งของพนักงาน
คุมประพฤติ

ตำแหน่ง ลักษณะ บุคลิกภาพ	หัวหน้าฯ	พนักงานคุมประพฤติ	รวม	χ^2
J	16.90	68.97	85.87	2.55
P	1.39	12.74	14.13	
รวม	18.29	81.71	100.00	

χ^2 จากตาราง = 3.84 df = 1 ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 11 แสดงว่าลักษณะบุคลิกภาพบนสเกล JP กับตำแหน่งของพนักงานคุม
ประพฤติ มีความสัมพันธ์กันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อศึกษานุคลิกภาพของหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติ และพนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ตามแนวคิดทางจิตวิทยาของจุง โดยใช้เกณฑ์มาตรฐาน แบบบุคลิกภาพของ ไมเยอร์ – บริจส์ ฟอর্মจี (Myer – Briggs Type Indicator Form G) หรือ มาตรฐานวัด MBTI ฟอर्मจี

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. หัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติ เป็นข้าราชการซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติแต่ละแห่ง ในสังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ซึ่งเปิดดำเนินการจนถึงปีงบประมาณ 2544 รวม 85 แห่ง จำนวน 85 คน จากการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และได้รับแบบสอบถามตอบกลับมา จำนวน 66 ชุด และมีความสมบูรณ์ ทั้ง 66 ชุด คิดเป็นร้อยละ 77.64
 2. พนักงานคุมประพฤติ เป็นข้าราชการซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ ระดับ 3 – 6ว (ระดับผู้ปฏิบัติ) ในสังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ซึ่งเปิดดำเนินการจนถึงปีงบประมาณ 2544 รวม 85 แห่ง จำนวน 330 คน จากการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และได้รับแบบสอบถามตอบกลับมา 302 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.52 ซึ่งแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 295 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.39
- ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทั้งสิ้น 415 ชุด แบบสอบถามที่ตอบกลับมาและมีความสมบูรณ์ มีจำนวนทั้งสิ้น 361 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.99 ของแบบสอบถามทั้งหมด

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ พนักงานคุมประพฤติ แยกเป็น
 - 1.1 หัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติ
 - 1.2 พนักงานคุมประพฤติ ระดับ 3 – 6ว
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ตามมาตรฐานวัด MBTI

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป

ส่วนที่ 2 มาตรวัดแบบบุคลิกภาพ MBTI ฟอรมจี ฉบับภาษาไทย

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. ดำเนินการขออนุญาตอธิบดีกรมคุมประพฤติ ในการขอความร่วมมือจากหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติแต่ละแห่งทั่วประเทศ และพนักงานคุมประพฤติระดับ 3 - 6ว แต่ละแห่งทั่วประเทศ ที่สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

2. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยทางไปรษณีย์ (By mailing method) จำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้น 415 ชุด ซึ่งการส่งแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีส่งแบบสอบถามผ่านหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติแต่ละแห่ง โดยขอความร่วมมือทั้งจากหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติ และพนักงานคุมประพฤติที่เป็นแหล่งข้อมูลตามแบบสอบถามทั้ง 2 ส่วน จากนั้น จึงขอความกรุณาส่งแบบสอบถามทั้ง 2 ส่วน กลับคืนผู้วิจัยโดยผู้วิจัยได้แนบซองจดหมายติดแสตมป์ และเจ้าหน้าที่ของผู้วิจัยไปพร้อมกับแบบสอบถามด้วยแล้ว

ผู้วิจัย ได้เริ่มเก็บข้อมูลเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2544 ถึงวันที่ 30 มีนาคม 2544 รวมระยะเวลาประมาณ 15 วัน จำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้น 415 ชุด ผลปรากฏว่าได้รับกลับคืนมาจากบุคคลที่ทำงานตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติ จำนวน 66 ชุด คิดเป็นร้อยละ 77.64 และจากบุคคลที่ทำงานตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติระดับ 3-6ว จำนวน 295 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.39 รวมแบบสอบถามที่ได้กลับมามีทั้งสิ้น จำนวน 361 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.99 ของแบบสอบถามทั้งหมด

3. ผู้วิจัย ได้คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่แหล่งข้อมูลได้ตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์ทุกข้อคำถาม นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์กำหนดไว้

4. บันทึกคะแนนที่ได้ลงในตารางบันทึกข้อมูล

5. นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ อายุ เพศ วุฒิการศึกษา และลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยหาค่าความถี่ และร้อยละ

2. หาความสัมพันธ์ของลักษณะบุคลิกภาพแต่ละสเกลระหว่างหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติกับพนักงานคุมประพฤติ โดยใช้ค่า ไค-สแควร์ (Chi – Square) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ลักษณะทั่วไปของแหล่งข้อมูล

1. ลักษณะทั่วไปของหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติ

1.1 เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 57.57 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 42.43

1.2 อายุ พบว่า มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.45 และมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.55

1.3 วุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขารัฐศาสตร์ (สายการปกครอง) เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 57.57 รองลงมาคือ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาสังคมสงเคราะห์ / สังคมวิทยา / จิตวิทยา / พัฒนาสังคม (สายสังคม) คิดเป็นร้อยละ 22.72 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขานิติศาสตร์ (สายกฎหมาย) คิดเป็นร้อยละ 19.70

2. ลักษณะทั่วไปของพนักงานคุมประพฤติระดับ 3 – 6ว

2.1 เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.92 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 45.08

2.2 อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.62 รองลงมาคือ มีอายุไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.22 และมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.16

2.3 วุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาสังคมสงเคราะห์ / สังคมวิทยา / จิตวิทยา / พัฒนาสังคม (สายสังคม) คิดเป็นร้อยละ 40.35 รองลงมาคือ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขานิติศาสตร์ (สายกฎหมาย) คิดเป็นร้อยละ 33.55 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขารัฐศาสตร์ (สายการปกครอง) คิดเป็นร้อยละ 26.10

2.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นภารกิจหลัก พบว่า ปฏิบัติงานด้านการสืบเสาะและพินิจ คิดเป็นร้อยละ 49.83 รองลงมาคือ ด้านการควบคุมและสอดส่อง คิดเป็นร้อยละ 31.52 และด้านกิจกรรมชุมชน คิดเป็นร้อยละ 18.65

3. วิเคราะห์ลักษณะบุคลิกภาพที่พบของแหล่งข้อมูล พบว่า

3.1 หัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติ มีลักษณะบุคลิกภาพ(Preference) ตามมาตรวัด MBTI ในแบบแผนทัศนคติ การรับรู้ การตัดสินใจ และรูปแบบการดำเนินชีวิต 8 ลักษณะซึ่งแบ่งเป็น 4 สเกลใหญ่ ๆ แต่ละสเกลมีลักษณะบุคลิกภาพ (Preference) 2 ขั้ว ที่มีลักษณะตรงข้ามกัน พบว่า

สเกล EI มีลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraverts : E) จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 และมีลักษณะบุคลิกภาพเก็บตัว (Introverts : I) จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 60.60

สเกล SN มีลักษณะบุคลิกภาพการรับรู้จากการรับสัมผัส (Sensing : S) จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 93.9 และมีลักษณะบุคลิกภาพจากการหยั่งรู้ (Intuition : N) จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.07

สเกล TI มีลักษณะบุคลิกภาพการตัดสินใจโดยใช้การคิดเหตุผล (Thinking : T) จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 87.88 และมีลักษณะบุคลิกภาพการตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก (Feeling : F) จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.12

สเกล JP มีลักษณะบุคลิกภาพการใช้ชีวิตอย่างมีการวางแผน (Judgment : J) จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 92.42 และมีลักษณะบุคลิกภาพการใช้ชีวิตอย่างยืดหยุ่น (Perception : P) จำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 7.58

3.2 พนักงานคุมประพฤติระดับ 3-6ว มีลักษณะบุคลิกภาพ(Preference) ตามมาตรวัด MBTI ในแบบแผนทัศนคติ การรับรู้ การตัดสินใจ และรูปแบบการดำเนินชีวิต 8 ลักษณะ ซึ่งแบ่งเป็น 4 สเกลใหญ่ ๆ แต่ละสเกลมีลักษณะบุคลิกภาพ (Preference) 2 ขั้ว ที่มีลักษณะตรงข้ามกัน พบว่า

สเกล EI มีลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraverts : E) จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 53.90 และมีลักษณะบุคลิกภาพเก็บตัว (Introverts : I) จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 46.10

สเกล SN มีลักษณะบุคลิกภาพการรับรู้จากการรับสัมผัส (Sensing : S) จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 93.22 และมีลักษณะบุคลิกภาพจากการหยั่งรู้ (Intuition : N) จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.78

สเกล TI มีลักษณะบุคลิกภาพการตัดสินใจโดยใช้การคิดเหตุผล (Thinking : T) จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 84.40 และมีลักษณะบุคลิกภาพการตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก (Feeling : F) จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60

สเกล JP มีลักษณะบุคลิกภาพการใช้ชีวิตอย่างมีการวางแผน (Judgment : J) จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 84.40 และมีลักษณะบุคลิกภาพการใช้ชีวิตอย่างยืดหยุ่น (Perception : P) จำนวน 46 คน คิดเป็น ร้อยละ 15.60

4. วิเคราะห์แบบบุคลิกภาพที่พบในแหล่งข้อมูล

4.1 หัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบ ISTJ มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 รองลงมา คือ แบบ ESTJ มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 และแบบ ISFJ มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10 ตามลำดับ

4.2 พนักงานคุมประพฤติส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบ ISTJ มีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 39.32 รองลงมา คือ แบบ ESTJ มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 และแบบ ISFJ มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10 ตามลำดับ

จะพบว่า ทั้งในหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติและพนักงานคุมประพฤติดีมีแบบบุคลิกภาพใน 3 ลำดับแรกเหมือนกัน และแบบบุคลิกภาพที่ไม่พบเลยทั้งในหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติและพนักงานคุมประ คือ INFJ และ ENFP

5. เมื่อหาความแตกต่างของลักษณะบุคลิกภาพตามมาตรวัด MBTI ในแต่ละสเกล ระหว่างหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติดกับพนักงานคุมประพฤติดพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบว่า

1. ลักษณะบุคลิกภาพตามมาตรวัดไมเยอร์-บรีจส์ ฟอรั่มจี ของหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติและพนักงานคุมประพฤติ พบว่ามีลักษณะบุคลิกภาพ ในแต่ละสเกล (EI,SN,TFและJP) ดังนี้

ลักษณะบุคลิกภาพสเกล EI โดยหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติดีมีลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (E) ร้อยละ 39.40 และมีลักษณะบุคลิกภาพแบบเก็บตัว (I) ร้อยละ 60.60 และพนักงานคุมประพฤติดีมีลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (E) ร้อยละ 53.90 และมีลักษณะบุคลิกภาพแบบเก็บตัว (I) ร้อยละ 46.10 จากจำนวนหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติและพนักงานคุมประพฤติดีมีบุคลิกภาพเป็นคนเปิดเผยต่อบุคคลและสิ่งแวดล้อมภายนอกตัวใกล้เคียงกันกับบุคลิกภาพแบบเก็บตัว จึงควรส่งเสริมพนักงานคุมประพฤติดีโดยเฉพาะพนักงานคุมประพฤติดีที่ปฏิบัติงานกิจกรรมชุมชนให้มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย มีบุคลิกภาพกล้าเผชิญและมีจินตนาการแตกต่างจากพนักงานคุมประพฤติดีที่ปฏิบัติงานสืบเสาะและพินิจ และพนักงานคุมประพฤติดีที่ปฏิบัติงานด้านการควบคุมและสอดส่อง เนื่องจากลักษณะของงานต้องมีการพบปะกับทั้งผู้ถูกคุมความประพฤติ บุคคล

ภายนอก หรือหน่วยงาน ราชการต่าง ๆ อีกทั้งสถาบันทางสังคมอื่น ๆ เพื่อให้บุคคลเหล่านี้ได้เข้ามา มีส่วนร่วมในการทำประโยชน์แก่ชุมชน เพื่อส่งเสริมให้ผู้ถูกคุมความประพฤติมีโอกาสปรับตัวและ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ดังนั้น หากพนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงาน กิจกรรมชุมชนมี บุคลิกภาพชอบพบปะกับบุคคลอื่น มีความคล่องแคล่ว เปิดเผย ร่าเริง เป็นมิตร มีโอกาสได้ใช้ ความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการอย่างเต็มที่ในการกำหนดแนวทางปฏิบัติหรือแผนงานของตนเอง ย่อมก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ(กรมคุมประพฤติ.2538 :223 - 224)

: ลักษณะบุคลิกภาพสเกล SN จากการที่พบว่าหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติมีลักษณะ บุคลิกภาพในการรับรู้ข้อมูลโดยใช้ประสาทสัมผัส(S) ร้อยละ 93.93 และมีลักษณะบุคลิกภาพใน การรับรู้ข้อมูลจากการคาดการณ์(N) ร้อยละ 6.07 และพนักงานคุมประพฤติมีลักษณะบุคลิกภาพ ในการรับรู้ข้อมูลโดยใช้ประสาทสัมผัส(S) ร้อยละ 93.22 และมีลักษณะบุคลิกภาพในการรับรู้ ข้อมูลจากการคาดการณ์(N) ร้อยละ 6.78 ดังนั้น ทั้งหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติ และพนักงาน คุมประพฤติมีลักษณะบุคลิกภาพคล้ายคลึงกัน โดยเป็นบุคคลที่มีพื้นฐานเพื่อการรับรู้ข้อมูลโดย ผ่านประสาทสัมผัส (Sensing) คือพอใจที่จะรับรู้ในสิ่งต่างๆที่สามารถสังเกตและสัมผัสได้มากกว่า การรับรู้โดยพิจารณาญาณ หรือการหยั่งรู้ (Intuiting) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุพจน์ สุโรจน์ (2526 : 90 – 93) ที่ได้กล่าวว่า พนักงานคุมประพฤติที่ได้ทำงานสืบเสาะและพินิจ นอกเหนือจะ ต้องเป็น ผู้ที่มีความรู้ด้านกฎหมายอาญาแล้วจะต้องวางตัวเป็นกลางอย่างเคร่งครัดในการเก็บ รวบรวมข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับจำเลยหรือผู้ถูกคุมความประพฤติ ทั้งนี้เพื่อป้องกันอคติที่เกิด ขึ้นได้ และตรงกับลักษณะงานของพนักงานคุมประพฤติที่จะต้องปฏิบัติงานกับผู้กระทำผิดทั้งใน ด้านประมวลข้อเท็จจริง และทำรายงานต่อศาลก่อนศาลพิพากษาคดี และสง่า ดวงอัมพร และ ประดิษฐ์ กล้านรงค์ (2534 : 295 – 297) ได้กล่าวว่าพนักงานคุมประพฤติทำหน้าที่คล้ายคลึง กับพนักงานสืบสวนจึงจะต้องมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ กล่าวคือไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจของผู้หนึ่งผู้ใดในการปฏิบัติงาน และการศึกษาของวารุณี เกิดฉาย (2527:บทคัดย่อ) เรื่อง การคุมประพฤติผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่: บทบาทและหน้าที่ของพนักงานคุมประพฤติในงานควบคุมและสอดส่อง พบว่าพนักงานคุมประพฤติในงานควบคุมและสอดส่องปฏิบัติหน้าที่ที่กฎหมาย กำหนด แต่แสดงบทบาทค่อนข้างไปทางผู้รักษากฎหมายมากกว่าผู้แก้ไขบำบัด การออกสอดส่องส่วน ใหญ่เป็นไปเพื่อติดตามผู้ถูกคุมความประพฤติที่ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ศาลกำหนด การให้ความ ช่วยเหลือผู้ถูกคุมความประพฤติที่ประสบปัญหาเดือดร้อน ส่วนใหญ่ให้เพียงคำแนะนำ แทบจะไม่ มีการนำทรัพยากรสังคมต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และไม่มีการส่งต่อผู้ถูกคุมความประพฤติไป รับบริการจากแหล่งทรัพยากรอื่นๆ จากบทบาทและหน้าที่ของพนักงานคุมประเวติดังกล่าว จึงไม่

เอื้อต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้ให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญและเป็นหัวใจของงานคุมประพฤติ

ลักษณะบุคลิกภาพสเกล TF โดยพบว่า หัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติมีลักษณะการตัดสินใจโดยใช้เหตุผล (T) ร้อยละ 87.88 และมีลักษณะการตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก (F) ร้อยละ 12.12 และพนักงานคุมประพฤติมีลักษณะการตัดสินใจโดยใช้เหตุผล (T) ร้อยละ 84.40 และมีลักษณะการตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก (F) ร้อยละ 15.60 จึงเห็นว่า ทั้งหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติ และพนักงานคุมประพฤติส่วนใหญ่มักตัดสินใจพิจารณาจากความเป็นจริง และสิ่งที่มองเห็น (Thinking) มากกว่าการที่จะตัดสินใจโดยตระหนักถึงคุณค่าของบุคคลเป็นสำคัญหรือมีความเห็นอกเห็นใจรู้คุณค่า และรู้จักผ่อนหนักผ่อนเบา แต่เมื่อพิจารณาถึงคุณลักษณะของพนักงานคุมประพฤตินั้นมีบทบาทเหมือนเป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้ถูกคุมประพฤติ และการที่บุคคลจะเป็นผู้ที่ให้คำแนะนำ หรือนักแนะแนวที่ประสบความสำเร็จนั้นควรมีลักษณะสำคัญคือเห็นอกเห็นใจโดยเข้าใจผู้อื่นได้อย่างถูกต้องแม่นยำ มีความสามารถในการหยั่งรู้ถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้รับคำปรึกษา ซึ่งแต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกันออกไป (วัชร ฐะคำ, 2524 : 38 – 39) และตามที่ สง่า ดวงอัมพร (2534 : 295 – 297) ได้กล่าวแล้วว่าพนักงานคุมประพฤติทำหน้าที่คล้ายคลึงกับการปฏิบัติงานของพนักงานสืบสวน จึงควรมีความละเอียดถี่ถ้วน ขยันหมั่นเพียร และมีความสามารถในการใช้สติปัญญาเพื่อพิจารณาวิเคราะห์หาหลักฐานและข้อเท็จจริง อันจะช่วยให้การดำเนินการสอบสวนลุล่วงไปได้โดยเร็วและเรียบร้อยเป็นผลดีต่อความอำนวยความยุติธรรมในการดำเนินคดีอาญา

ลักษณะบุคลิกภาพสเกล JP โดยหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติมีลักษณะบุคลิกภาพในการดำเนินชีวิตอย่างมีระเบียบแบบแผน (J) ร้อยละ 92.42 และมีการดำเนินชีวิตอย่างยืดหยุ่น (P) ร้อยละ 7.58 และพนักงานคุมประพฤติมีลักษณะบุคลิกภาพในการดำเนินชีวิตอย่างมีระเบียบแบบแผน (J) ร้อยละ 84.42 และมีการดำเนินชีวิตอย่างยืดหยุ่น (P) ร้อยละ 15.60 จึงเห็นว่าทั้งหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติ และพนักงานคุมประพฤติมีการดำเนินชีวิตที่มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอน มีกฎเกณฑ์ มีการวางแผนล่วงหน้าสูงกว่าการที่จะดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างธรรมชาติหรือรู้จักยืดหยุ่นเพื่อเปิดตัวเองไปสู่ประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ หรือปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ซึ่งแนวคิดของสฟุจัน สุโรจน์ (2526 : 90 – 93) และสลุเดอร์และเชียร์โร (Sluder and Shearer, 1992: 29 – 35) กล่าวว่าพนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานสืบเสาะและพินิจควรมีคุณสมบัติลักษณะดังนี้คือ เป็นคนยึดถือกฎเกณฑ์และระเบียบ ทำงานด้วยความหนักแน่น และมีกำหนดการแน่นอน แต่หากพนักงานคุมประพฤติไม่สามารถเข้าใจและปรับตัวให้เข้ากับพฤติกรรม

และสิ่งแวดล้อม หรือยอมรับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นนั้น จะเป็นการขัดขวางการพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เพื่อที่จะสามารถเผชิญ ปัญหาต่าง ๆ ของชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างเหมาะสม (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ . 2528 : 22 – 23)

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่ามีความสอดคล้องกับสลุเดอร์และเชียร์เรอร์ (Sluder and Shearer 1992.29-35) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Personality Type of Probation Officers เนื่องจาก เห็นว่ามีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องรู้ และเข้าใจบุคลิกภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้และ เข้าใจความชำนาญงานของบุคคลที่แตกต่างกัน โดยใช้มาตรวัดแบบบุคลิกภาพ MBTI พบว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ STJ คือ Sensing, Thinking และ Judgment สูง หมายถึง โดยส่วนใหญ่ จะเป็นผู้แสวงหาข้อมูลข่าวสารด้วยประสาททั้งห้า ชอบยึดถือความจริง ซึ่งเหมาะกับงานที่ต้องใช้ ข้อมูลและรายละเอียดจากข้อเท็จจริงเป็นผู้ตัดสินใจโดยพิจารณาจากข้อมูลที่เป็นจริง และสิ่งรึ มองเห็น เป็นกลุ่มคนที่ใช้ชีวิตอย่างมีระเบียบแบบแผน ยึดถือกฎเกณฑ์และระเบียบเป็นแนวทางใน การดำเนินชีวิต

ข้อดีของบุคลิกภาพแบบ STJ คือ เป็นคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ ทำให้ องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินไปด้วยดี ทำงานด้วยความมั่นคงหนักแน่นและมีกำหนดการแน่นอน และพร้อมที่จะใช้อำนาจหน้าที่ในการทำงาน ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ดูเหมือนจะมีความสำคัญสำหรับ พนักงานคุมประพฤติ

สำหรับข้อเสียของบุคลิกภาพแบบ STJ คือมักจะเป็นคนที่ขาดความละเอียดอ่อนในการ ทำงาน โดยเน้นการทำงานที่ภาระหน้าที่มากกว่าความสัมพันธ์ในสายงานที่จะต้องใช้ทักษะในการ ติดต่อกับผู้อื่น คนที่มีบุคลิกภาพแบบ STJ อาจมีปัญหาบ้าง ด้วยเหตุนี้ การติดต่อหรือทำงานกับ คนที่มีบุคลิกภาพแบบ STJ จึงจำเป็นต้องพิจารณาในเรื่องของความเห็น ความต้องการ และความ จำเป็นอื่นๆด้วย

แต่ในการขาด F, P และ N แสดงว่าพนักงานคุมประพฤติและหัวหน้าสำนักงานคุม ประพฤติ มักจะตัดสินใจบนพื้นฐานการใช้กระบวนการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเหตุ ผลตามสภาพความเป็นจริง มากกว่าการใช้ค่านิยมส่วนตัว หรือกลุ่ม จึงมักจะเน้นที่วัตถุประสงค์ ของงานและเหตุผลที่เกี่ยวข้องเท่านั้น และจะมุ่งสู่การทำให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะหน้า จึงจัด เป็นบุคคลที่เรียกว่า “นักอนุรักษนิยม” ดังเลที่มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ

2. แบบบุคลิกภาพ (Type Personality) ตามมาตรวัด MBTI ที่พบในหัวหน้าสำนักงาน คุมประพฤติ และพนักงานคุมประพฤติ ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบ ISTJ (48.50%,39.32%)

รองลงมา คือบุคลิกภาพแบบ ESTJ (30.30%,30.50%) และแบบ ISFJ (9.10%,6.10%) ตามลำดับ นั่นคือทั้งหัวหน้าสำนักงานและพนักงานคุมประพฤติมีบุคลิกภาพในการรับรู้ข้อมูลโดยใช้ประสาทสัมผัส พิจารณาและตัดสินใจโดยใช้เหตุผล และมีการดำเนินชีวิตอย่างมีระเบียบแบบแผน ซึ่งสลูเดอร์และเซียเดอร์(Sluder.1992:29-35) ได้กล่าวว่าคุณสมบัติเหล่านี้มีความสำคัญสำหรับพนักงานคุมประพฤติ

3. เมื่อหาความสัมพันธ์ของลักษณะบุคลิกภาพแต่ละสเกล (EI, SN, TF และ JP) ระหว่างหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติกับพนักงานคุมประพฤติ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเกิดจากลักษณะของงานที่ค่อนข้างไปในทางรักษากฎหมาย ระเบียบกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด ต้องติดตามให้ผู้คุมความประพฤติปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ศาลสั่ง จึงมีผลให้บุคลิกภาพของทั้งหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติและพนักงานคุมประพฤติไม่ขึ้นกับตำแหน่ง ^{๓๒}ไม่ว่าจะปฏิบัติงานลักษณะใดก็ตาม ทั้งนี้ยังพบว่าพนักงานคุมประพฤติแต่ละคนไม่ได้ปฏิบัติตามความชำนาญและบุคลิกภาพของตน ซึ่งจากการศึกษาของกรมคุมประพฤติ(2528:บทคัดย่อ) พบว่าพนักงานคุมประพฤติที่ได้ปฏิบัติงานตรงกับความชอบใจจะมีองค์ประกอบบุคลิกภาพด้านกล้าเผชิญและด้านจินตนาการแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ แต่พนักงานคุมประพฤติต้องมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่หมุนเวียนกันไปเป็นครั้งคราวเพื่อความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้า

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการสรรหา คัดเลือก พนักงานคุมประพฤติที่มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความสามารถและความถนัดด้วย เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานคุมประพฤติ
2. ควรนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้^{๓๓}เป็นแนวทางในการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานคุมประพฤติให้เหมาะสมกับงานต่อไป
3. ควรมีการแปลผลแบบทดสอบบุคลิกภาพประกอบกับการจัดให้บริการให้คำปรึกษาแก่พนักงานคุมประพฤติ เพื่อให้พนักงานคุมประพฤติสามารถเข้าใจ ยอมรับ และปรับตัวในอาชีพให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรใช้แบบสำรวจบุคลิกภาพอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อศึกษาบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ ของพนักงานคุมประพฤติ
2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เช่น อายุ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ วุฒิการศึกษาที่สำเร็จ ระยะเวลาหรือประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานคุมประพฤติ
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับกลุ่มพนักงานคุมประพฤติในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน เช่น พนักงานคุมประพฤติของสถานพินิจและคุ้มครองเด็ก หรือพนักงานคุมประพฤติของกรมราชทัณฑ์ ตลอดจนผู้ประกอบการอาชีพในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในระบบยุติธรรม

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กันยา สุวรรณแสง.(2531). การพัฒนาบุคลิกภาพ.กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครการพิมพ์.
- กรมคุมประพฤติ.(2538). รายงานประจำปี พ.ศ. 2538. กรุงเทพฯ : นำกัการพิมพ์.
- _____.(2538). การสำรวจบุคลิกภาพของพนักงานคุมประพฤติ. กรุงเทพฯ : กองวิชาการและแผนงาน กรมคุมประพฤติ.
- _____.(2540). คู่มือตุลาการเกี่ยวกับงานคุมประพฤติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ดอกเบ๊ย.
- _____.(2542). รายงานประจำปี พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การขนส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ไกรฤกษ์ เกษมสันต์.(2539). บทบาทของกรมคุมประพฤติในการป้องกันอาชญากรรมมิติใหม่ในกระบวนการยุติธรรม. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้าฯ .
- ฝนทิพ ชลชัยไพศาล.(2540).การพัฒนามาตรวัดแบบบุคลิกภาพของไมเยอร์ – บริจส์ ฟอรั่มจีฉบับภาษาไทย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม. วิทยานิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยาการให้คำปรึกษา).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- ถ่ายเอกสาร.เดโช สนวนานนท์.(2518).จิตวิทยาสังคม.พระนคร:โอเดียนสโตร.
- ดุษฎี ชุมสาย, ม.ล.(2508). จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เชิดศักดิ์ โฆวาลินธุ์.(2520). การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร.
- ธารีกุล คัมภีร์คุปต์.(2535). ความเครียดของพนักงานคุมประพฤติ : ศึกษากรณีกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- นวลจันทร์ ทัดชนชัยกุล.(2532). การคุมประพฤติและพักการลงโทษ. กรุงเทพฯ : นิติบรรณาการ.
- ประพิมพรรณ สุวรรณภู.(2533).การศึกษาความเครียดของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี. ปริญญาโท กศ.ม.กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์.(2528).สุขภาพจิตเบื้องต้น.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- พรวิไล อรุณชัยรัตน์.(2540).การพัฒนามาตรวัดแบบบุคลิกภาพของไมเยอร์ – บริจส์ ฟอรั่มจีฉบับภาษาไทย เพื่อศึกษาบุคลิกภาพพยาบาลไทย.วิทยานิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยาการให้คำปรึกษา).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.ถ่ายเอกสาร.

- วารุณี เกิดฉาย.(2527).การคุมประพฤติผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่ : บทบาทและหน้าที่ของพนักงานคุมประพฤติในงานควบคุมและสอดส่อง.วิทยานิพนธ์ สส.ม.กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ชัย เลิศพานิชพันธ์.(2539).แนวทางการปรับปรุงแก้ไขอำนาจหน้าที่ของพนักงานคุมประพฤติ. วิทยานิพนธ์ นศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ศรียา นิยมธรรม.(2520).โปรแกรมการเรียนรู้วิชาจิตวิทยา.กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล.(2536).ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เขา รู้เรา). พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน.
- สง่า ดวงอัมพรและประดิษฐ์ กล้าณรงค์.(2534)."การสืบสวนคดีอาญา," เอกสารประกอบการสอนชุดวิชากฎหมายสบัญญัติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หน่วยที่ 5. กรุงเทพฯ: สัมพันธ์พานิชย์.
- สวนา พรพัฒน์กุล.(2525).อิทธิพลของตัวแบบที่ดีต่อการพัฒนาการทางด้านความคิดและการเรียนรู้ทางสังคมของเด็กไทย. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-วิโรฒ.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข.(2536).ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.ขอนแก่น : ภาควิชาสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุพจน์ สุโรจน์.(2525). "การปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดที่ถูกคุมประพฤติ," เอกสารประกอบการสอนชุดวิชากฎหมายอาญาฯ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หน่วยที่ 3. กรุงเทพฯ : ป.สัมพันธ์การพิมพ์.
- สุพจน์ สุโรจน์.(2526). "บทบาทของพนักงานคุมประพฤติในสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลง," เอกสารประกอบการสัมมนาเกี่ยวกับงานคุมประพฤติ เนื่องในโอกาสเปิดดำเนินการสำนักงานคุมประพฤติประจำศาลจังหวัดเชียงใหม่.กรุงเทพฯ:สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม.
- สุรัชย์ คงประเสริฐ. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามแบบ MBTI กับประสิทธิภาพทีมงาน.วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- สุรศักดิ์ เทียบฤทธิ์.(2530).การศึกษานบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษาที่ 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.ถ่ายเอกสาร.

- สุรัตน์ ลิ้มลาวัลย์.(2535).*ความคาดหวังของผู้ถูกคุมความประพฤติต่อบทบาทของพนักงานคุมประพฤติ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(พัฒนาลังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุนิจ ศรีวิหค.(2539).*ความผูกพันต่อองค์การภายใต้วิกฤตการณ์ทางสังคมของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม*.วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- สิริชัย ประทีปฉาย.(2533).*การพัฒนาศักยภาพและการปรับตัว*.จันทบุรี : วิทยาลัยรำไพพรรณี.
- สำนักงานคุมประพฤติกลาง.(2526).*การคุมประพฤติผู้กระทำความผิดที่เป็นผู้ใหญ่ : การศึกษาเรื่องผลของการคุมประพฤติ และความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ กับการคุมประพฤติ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคุมประพฤติกลาง.
- หัตยา หงษ์สิทธิ์.(2530).*การศึกษานิสัยภาพของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษาที่ 6*.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.ถ่ายเอกสาร.
- อภิรักษ์ เวทยนุกูล.(2540).*ลักษณะบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยใช้เครื่องมือ Myers-Briggs Type indicator*. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- Bayne, Rowan.(1995). *The Myers – Briggs types indicator*. London : Chapman & Hall.
- Brown, Duane and Linda Brook.(1991).*Career counseling techniques*.America : Allyn and Bacon.
- Callison, H.C.(1983). *Introduction to Community – Based Correction*. New York : McGraw – Hill.
- Devet,Catherine Marie.(1985). "Differences in Typology among nurses at different levels of Management in acut care institutions as measured by the MBTI (Personality)," *Doctoral Dissertation*.Western Michigan University.
- Freund,Cynthia M.(1988, December). "Decision – Making style : Mangerial application of MBTI and Type Theory," *Journal of Admisnistation* .18,12 : 5 – 11.
- Garder, W.L.and Martinko,M.J.(1990). "The relationship between psychological type, managerial Behavior, and managerial effectiveness : An empirical investigation," *Journal of Psychological Type*. 19 : 35–43.

- Guild, P.B. and Gargers, S.(1985). *Marching to Different Drummers*. Alexandria, Va : Association For Supervision and Curriculum Development.
- Hilgard,Atkinson.E.R.R. and Atkinson,R.C.(1979). *Introduction to Psychology*. 7th ed. New York : Harcourt Brave Jovanvich Inc.p. 377.
- Hoy, F. and Hellreigel, D.(1982). "The Kilmann and Herden model of organizational effectiveness Criteria for small business managers," *Academy of Management Journal*.25(2) : 308-322.
- Kein, R.A.and Slocum,J.W,Jr.(1981). "Decision – making style and acquisition of information : Further exploration of the Myers – Briggs type indicator," *Psychological Reports*.49 :132-134.
- McCaulley, M.H.(1990). "The Myers – Briggs type indicator and leadership," In K.E. Clark & M.B. clark (Ed.) *Measures of Leadership*. West Orange, NJ : Leadership Library of America. : 381-418.
- McConnell,J.V.(1974). *Understanding human behavior*. New York : Holt, Richart and Winton.
- Miller,P.V.(1967).*The Contribution of noncognitive variable to the Prediction of student Performance in law School*. Pennsylvania: University of Pennsylvania.
- Mills, J., Robey, D.and Smith, L.(1985) . "Conflict – handling and personality dimensions of project – Management personnel," *Psychological Reports*. 57 : 1135-1143.
- Percival, T.Q., Smitherman, V.and Kelly, M.(1992). "Myers – Briggs type indicator and conflict – handing intention : An interactive approach," *Journal of Psychological Type*.23 : 11-16.
- Sluder, Richard D.and Sheaver, Robert A.(1992, December). "Personality Types of Probation officers,"*Federal Probation*.p. 29 – 35.
- Tracy, S.C. and Schuttenbery, E.(1989). "An investigation of participants utilization of Assesment Center Results for Professional Development," *A paper presented to the Educational Research Association* : San Francisco, CA.
- Vroom, V.H.and Yetton, P.W.(1973). *Leadership and Decision Making*. Pittsburgh : University of Pittsburgh Press.

- Von Fange, E.A.(1977). "Implication for school administration of the personality structure of Educational personnel," *Belletin of Research in Psychological Type*. 1(1) : 66-68.
- Walck, C.L.(1992). "Psychological type and management research : A review". *Journal of Psychology*. 4 :14.
- Williams, H.(1993). Leadership for a time Change. A paper presented at Annual Conference on "Creating the Quality School," 2nd.Oklahoma City, OK.: 25-27.
- Yao, Y.(1993). *Analyses of the MBTI Personality Types of Chinese Female school Administrators in Liaoning province, the People' s Republic of China*. Unpublished doctoral dissertation, Mississippi State University, Starkville.

ภาคผนวก

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาแบบลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานคุมประพฤติ
กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม
ตามมาตรวัดแบบบุคลิกภาพของไมเยอร์-บรีจส์ ฟอर्मจี ฉบับภาษาไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

- | | |
|-----------|---------------------------------------|
| ส่วนที่ 1 | ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม |
| ส่วนที่ 2 | มาตรวัดบุคลิกภาพ MBTI |

ส่วนที่ 2

ตัวอย่าง มาตรฐาน MBTI ในแต่ละข้อ

EI 1. ปกติท่านเป็นคน

- (a) เข้ากับผู้อื่นได้ดี
- (b) ค่อนข้างเงียบและระมัดระวังตัว

SN 2. ถ้าท่านเป็นครู ท่านอยากจะสอนวิชาที่เกี่ยวกับ

- (a) ข้อเท็จจริง
- (b) ทฤษฎี

IE 3. ส่วนใหญ่ท่านมักจะปล่อยให้

- (a) ความรู้สึกของท่านอยู่เหนือเหตุผล
- (b) เหตุผลของท่านอยู่เหนือความรู้สึก

JP 4. ถ้าท่านจะไปสถานที่ใดที่หนึ่งตลอดทั้งวัน ท่านมักจะ

- (a) วางแผนไว้ก่อนว่า ท่านจะทำอะไรและเมื่อไร
- (b) ไปเลยทันที



๗/๒/๒๕

กรมคุมประพฤติ	03184
วันที่	๒๖ ก.พ. ๒๕๔๔
เวลา	๑๐.๓๐ น.

ที่ ทม ๑๐๑๒/๘๒๘

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท ๒๓ กรุงเทพฯ ๑๐๑๑๐

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมคุมประพฤติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

4066
วันที่ 27 มี.ค. 2544
เวลา

เนื่องด้วย นางสาวจารุภรณ์ พูนสวัสดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การศึกษานุคลิกภาพของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม” โดยมี อาจารย์ ดร.นันทา สุรักษา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้หัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติแต่ละแห่งทั่วประเทศ จำนวน ๘๒ คน และพนักงานคุมประพฤติ ระดับ ๓-๖ จำนวน ๓๑๗ คน ตอบแบบสอบถามการศึกษานุคลิกภาพของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๔๔

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวจารุภรณ์ พูนสวัสดิ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

เรียน อธิบดีกรมคุมประพฤติ

เพื่อโปรดพิจารณา
ขอแสดงความนับถือ
ให้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง
ในกรณีการยื่นขอเสนอโครงการ
ทุนวิจัย นิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี
อนุญาต
ให้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง
ในกรณีการยื่นขอเสนอโครงการ
ทุนวิจัย นิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
(นายสุรัตน์ ถิมลาวัลย์)

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๖๖๔-๑๐๐๐ ต่อ ๕๓๒๖, ๕๖๔๔
โทรสาร. ๒๕๘-๔๑๑๕

(นายจรัส บุณณพันธุ์ศรี)
อธิบดีกรมคุมประพฤติ
๒๘ ก.พ. ๒๕๔๔

(นายสุรัตน์ ถิมลาวัลย์)
เลขาธิการกรม
๒๖ ก.พ. ๒๕๔๔

ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

15 มีนาคม 2544

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม
เรียน หัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติ

ด้วยข้าพเจ้านางสาวจารุภรณ์ พูนสวัสดิ์ พนักงานคุมประพฤติ กองกิจกรรมชุมชน คุมประพฤติ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานคุมประพฤติ คุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม" ตามหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน ทั้งนี้ อธิบดีกรมคุมประพฤติได้อนุญาตให้ข้าพเจ้าทำสารนิพนธ์ในเรื่องนี้และเก็บข้อมูลจากหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติและพนักงานคุมประพฤติระดับ 3-6ว ที่สังกัดในสำนักงานของท่าน รายละเอียดปรากฏตามหนังสือที่แนบมาพร้อมนี้

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และเป็นแนวทางในการพัฒนางานคุมประพฤติต่อไป และหลังจากที่ท่านและพนักงานคุมประพฤติได้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาให้ท่านส่งแบบสอบถามแต่ละชุดที่ตอบเรียบร้อยแล้วใส่ซองติดแสตมป์ที่ข้าพเจ้าแนบมาพร้อมกับแบบสอบถาม ส่งกลับคืนข้าพเจ้าภายในวันที่ 30 มีนาคม 2544

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจารุภรณ์ พูนสวัสดิ์)
พนักงานคุมประพฤติ

ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

15 มีนาคม 2544

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน พนักงานคุมประพฤติผู้ตอบแบบสอบถาม :

ด้วยข้าพเจ้านางสาวจรรุภรณ์ พูนสวัสดิ์ พนักงานคุมประพฤติ กองกิจกรรมชุมชน กรมคุมประพฤติ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษานุคลิกภาพของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม" ตามหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อนำมาประกอบการวิจัย จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถาม ตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน

อนึ่งข้อเท็จจริงและความคิดเห็นที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะนำมาใช้เป็นข้อมูล เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาเท่านั้น ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายทั้งโดยส่วนตัวของท่าน หรือหน่วยงานแต่อย่างใด และขอความกรุณาให้ท่านส่งแบบสอบถามแต่ละชุดที่ตอบเรียบร้อยแล้ว ใส่ซองติดแสตมป์ที่ข้าพเจ้าแนบมาพร้อมกับแบบสอบถาม ส่งกลับคืนข้าพเจ้าภายในวันที่ 30 มีนาคม 2544

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจรรุภรณ์ พูนสวัสดิ์)

พนักงานคุมประพฤติ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ - สกุล	นางสาวจารุภรณ์ พูนสวัสดิ์
วัน เดือน ปีเกิด	17 สิงหาคม 2518
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
ตำแหน่ง	พนักงานคุมประพฤติ
สถานที่ทำงาน(ปัจจุบัน)	กองกิจกรรมชุมชน กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม
ประวัติการศึกษา	

- ปี 2532 - สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนผดุงนารี
จังหวัดมหาสารคาม
- ปี 2535 - สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพัทลุง
จังหวัดพัทลุง
- ปี 2539 - สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต (ศึกษาศาสตร์)
สาขาจิตวิทยาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ปี 2544 - สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ