

โมเดลเชิงสาเหตุของการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม : อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
ส่งผ่านความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง และปฏิสัมพันธ์



นางสาวกุลชญา ช่วยหนู

ศูนย์วิทยทรัพยากร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

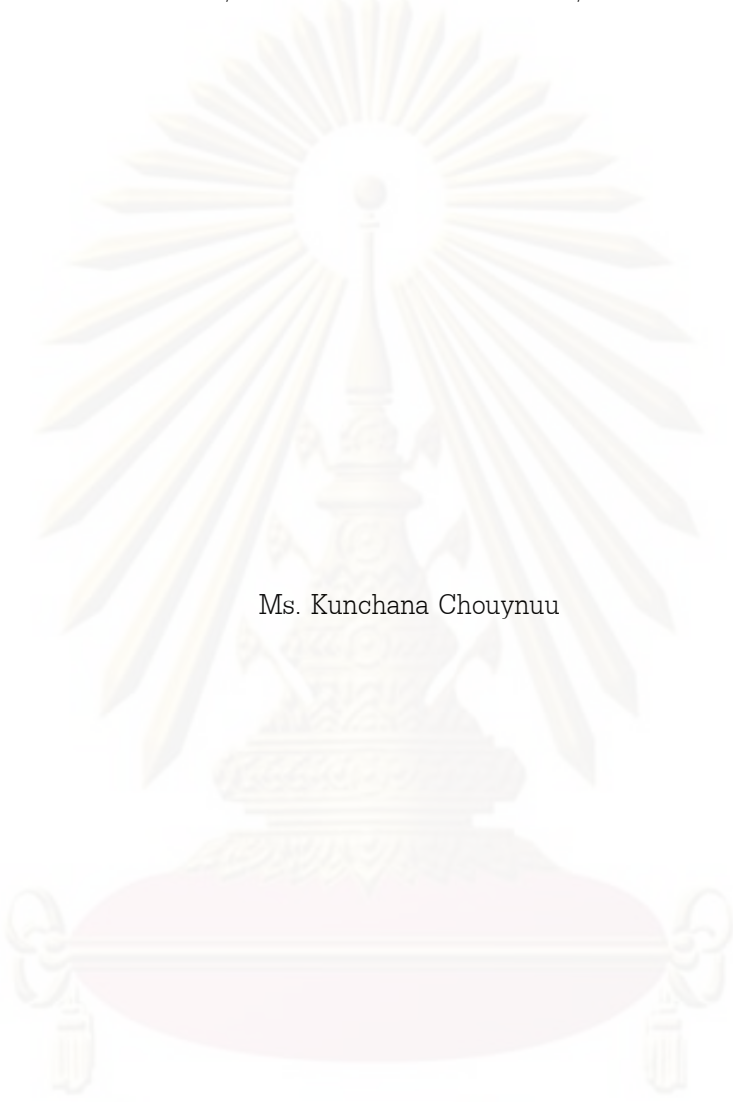
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

THE CAUSAL MODEL OF TEAM-BASED PERFORMANCE:
THE MEDIATING EFFECTS OF FIVE-FACTOR PERSONALITY VIA
TEAMWORK KNOWLEDGE, TRAIT PROCRASTINATION, AND THEIR INTERACTION



Ms. Kunchana Chouynuu

ศูนย์วิทยทรัพยากร
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Arts Program in Industrial and Organizational Psychology

Faculty of Psychology

Chulalongkorn University

Academic Year 2009

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

โมเดลเชิงสาเหตุของการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม : อิทธิพลของ
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ส่งผ่านความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบ
กลุ่ม บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง และปฏิสัมพันธ์

โดย

กุลชญา ช่วยหนู

สาขาวิชา

จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพร อุวรรณโณ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย

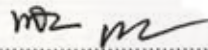
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต



คณบดีคณะจิตวิทยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณางค์ มณีศรี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิไล ฤทธาคณานนท์)



อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพร อุวรรณโณ)



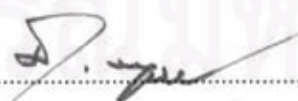
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พรเทพย์ ศิริวรรณบุญย์)



กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิโชค วรานุสันติกุล)

กุลชญา ช่วยหนู : โมเดลเชิงสาเหตุของการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม : อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
 ส่งผ่านความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง และปฏิสัมพันธ์. (THE
 CAUSAL MODEL OF TEAM-BASED PERFORMANCE: THE MEDIATING EFFECTS OF FIVE-
 FACTOR PERSONALITY VIA TEAMWORK KNOWLEDGE, TRAIT PROCRASTINATION, AND
 THEIR INTERACTION) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รศ. ดร.ธีระพร อูวรรณโณ, อ.ที่ปรึกษา
 วิทยานิพนธ์ร่วม : ศ.กิตติคุณ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย : 190 หน้า.

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของการปฏิบัติงานแบบ
 กลุ่ม โดยมีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลส่งผ่านความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม บุคลิกลักษณะ
 ผัดวันประกันพรุ่ง และปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง และ
 (2) ศึกษาและเปรียบเทียบขนาดอิทธิพล ทั้งทางตรงและทางอ้อมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความรู้เกี่ยวกับการ
 ทำงานแบบกลุ่ม บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง และปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับ
 บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มทำงานโครงการ ภายใต้บริบทของกลุ่มทำงานโครงการ
 ตัวอย่างคือครูระดับประถมศึกษาชั้นปีที่ 1 - 3 จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 - 4 ที่เข้ารับ
 การอบรมความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยในชั้นเรียนจำนวน 104 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 525 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 4
 ชิ้น ได้แก่ (1) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (2) มาตรฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับ
 ผู้อื่นในกลุ่ม (3) มาตรฐานบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และ (4) มาตรฐานบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง

ผลการวิจัยพบว่า (1) โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม โดยมีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
 เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลส่งผ่านความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง และปฏิสัมพันธ์
 ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (2)
 บุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางอ้อมรวมและอิทธิพลรวมต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มแตกต่างจากศูนย์อย่าง
 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มมีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม
 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (4) บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งมีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงาน
 แบบกลุ่มแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ (5) อิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการ
 ทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง ส่งผลให้อิทธิพลของบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบที่มีต่อการ
 ปฏิบัติงานแบบกลุ่มลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
 ปีการศึกษา 2562

ลายมือชื่อนิสิต.....กุลชญา.....ช่วยหนู.....
 ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....
 ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

507 82550 38: MAJOR: INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

KEYWORDS: TEAM-BASED PERFORMANCE / FIVE-FACTOR PERSONALITY / TEAMWORK KNOWLEDGE (KSA) / TRAIT PROCRASTINATION

KUNCHANA CHOUYNUU: THE CAUSAL MODEL OF TEAM-BASED PERFORMANCE: THE MEDIATING EFFECTS OF FIVE-FACTOR PERSONALITY VIA TEAMWORK KNOWLEDGE, TRAIT PROCRASTINATION, AND THEIR INTERACTION. THESIS ADVISOR: ASSOC. PROF. THEERAPORN UWANNO, Ph.D., THESIS CO-ADVISOR: PROF. EMERITUS NONGLAK WIRATCHAI, Ph.D., 190 pp.

The purposes of this research were (1) to develop and to validate the causal model of team-based performance mediating effects of five-factor personality via teamwork knowledge, trait procrastination, teamwork knowledge-trait procrastination interaction and (2) to investigate and to compare effects size, both direct and indirect effects, of five-factor personality, teamwork knowledge, trait procrastination, teamwork knowledge-trait procrastination interaction to team-based performance under Thai project team context. Participants were 525 primary school teachers, prathomsuksa 1 - 3, from Nakhon Si Thammarat Education Service Area Office 1 - 4 who were trained in the classroom action research methodology course. There were 4 research instruments: (1) Performance scale (2) The Knowledge, Skill, and Ability scale (3) Big Five scale (4) Trait Procrastination scale.

Findings are as follows: (1) The causal model of team-based performance fits the empirical data. (2) Indirect and total effect of each five personality factors to team-based performance are significantly different from zero at alpha level .01. (3) Direct effect of teamwork knowledge to team-based performance is insignificantly different from zero. (4) Direct effect of trait procrastination to team-based performance is insignificantly different from zero. (5) Effect of each five personality factors to team-based performance is significantly decreased by level of teamwork knowledge-trait procrastination interaction.

Field of study: Industrial and Organizational Psychology

Academic year: 2009

Student's signature.....*Umm Anon*

Advisor's signature.....*Teeraporn*

Co-advisor's signature.....*Nonglak Wiratchai*

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพร อุวรรณโณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาในการชี้แนะและตรวจสอบความถูกต้องอย่างละเอียดตลอดระยะเวลาหนึ่งปีครึ่ง รวมทั้งให้การสนับสนุนด้านเครื่องมือวิจัยที่มีคุณภาพ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของงานวิจัยด้านจิตวิทยา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณและจะนำคำแนะนำที่ได้รับไปปฏิบัติเพื่อสร้างประโยชน์ในอนาคตต่อไป

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมท่านเป็นเสมือนผู้ชี้ทางแสงสว่างในยามที่ผู้วิจัยพบทางตัน และยังมอบความเมตตาและความรู้ที่ลึกซึ้งซึ่งทันสมัยอยู่เสมอ นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ชวัลัญญา เหล่าพูนพัฒน์ สำหรับกำลังใจและข้อคิดดีดีที่เป็นแรงกระตุ้นให้ผู้วิจัยฟันฝ่าอุปสรรคจนสามารถเขียนวิทยานิพนธ์ได้สำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คัตนางค์ มณีศรี และนิสิตในที่ปรึกษาที่ร่วมพัฒนา มาตราวัด สำหรับความทุกข์ทรมานที่ผู้วิจัยมีใช้มาตราวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ รวมถึงนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ลงทะเบียนวิชา 3800784 การวิจัยเชิงจิตวิทยา ปีการศึกษา 2550 และวิชา 3803625 ทฤษฎีและการวัดเจตคติ ปีการศึกษา 2551 ผู้พัฒนามาตราวัดบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งทุกท่าน หากขาดการสนับสนุนจากท่านทั้งหลายนี้ วิทยานิพนธ์เล่มนี้คงมีอาจบรรลุลดตั้งเป้าหมาย

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบทุกท่าน ตลอดจนคุณครูจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช ที่ได้สละเวลาในการเข้าร่วมการทดลองและตอบคำถามอย่างครบถ้วน จนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ทุกกระบวนการ นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไปถึงผู้ที่มีส่วนร่วมในการวิจัยทุกท่าน ที่มีได้กล่าวถึงในที่นี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อและคุณแม่ ผู้ให้ทุกอย่างในชีวิต ทั้งสติปัญญา กำลังใจ อิสรภาพ โอกาส และทุนทรัพย์ และที่สำคัญที่สุด งานวิจัยชิ้นนี้จะสำเร็จลงมิได้เลยหากขาดความเมตตาและการสนับสนุนจากคุณแม่ ผู้เป็นแบบอย่างความเข้มแข็งและความมุ่งมั่นให้แก่ผู้วิจัยได้เดินต่อไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	3
การทำงานแบบกลุ่ม.....	3
การปฏิบัติงาน.....	8
ทฤษฎีการปฏิบัติงาน.....	9
บุคลิกภาพห้องค์ประกอบ.....	13
อิทธิพลของบุคลิกภาพห้องค์ประกอบที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม.....	18
ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม.....	25
บทบาทของความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มในฐานะตัวแปรส่งผ่าน.....	33
บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง.....	37
บทบาทของบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งในฐานะตัวแปรส่งผ่าน.....	39
บทบาทของปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับ บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งในฐานะตัวแปรส่งผ่าน.....	47
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	49
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	50
สมมุติฐานการวิจัย.....	53
ขอบเขตของการวิจัย.....	54
ตัวแปรในการวิจัย.....	54
คำจำกัดความที่เกี่ยวข้องในการวิจัย.....	56
ประโยชน์ที่จะได้รับ.....	60

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	61
ตัวอย่างในการวิจัย.....	61
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	63
ขั้นตอนการทดลองและเก็บข้อมูล.....	85
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
บทที่ 4 การอภิปรายผลการวิจัย.....	111
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	127
รายการอ้างอิง.....	134
ภาคผนวก.....	140
ภาคผนวก ก.....	141
ภาคผนวก ข.....	142
ภาคผนวก ค.....	143
ภาคผนวก ง.....	151
ภาคผนวก จ.....	155
ภาคผนวก ฉ.....	156
ภาคผนวก ช.....	158
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	190

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	7
2	17
3	26
4	46
5	64
6	65
7	66
8	67
9	69
10	70
11	71
12	73
13	74
14	76
15	76
16	77
17	77
18	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
19	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คะแนนมาตรฐานเฉพาะตัวแปรแฝง คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร และสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนองค์ประกอบ.....	80
20	จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในการตรวจสอบความเที่ยงแบบทดสอบซ้ำก่อนนำมาตรวจวัด บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไปใช้วิจัยจริง จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และอายุงาน.....	83
21	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันจำแนกรายองค์ประกอบหลัก ระหว่างคะแนนจากการ ทดสอบครั้งแรกและครั้งที่สอง ด้วยมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบฉบับเดียวกัน ที่พัฒนา โดยขวัญเรือน แสงจีน (2546), นิตยา เมธาพิพัฒน์ (2546), และศุภฤดี คุวสานนท์ (2546)...	84
22	จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในการวิจัยจริง จำแนกตามเพศ อายุ และระดับชั้นที่สอน....	92
23	ร้อยละของข้อมูลขาดหายจำแนกตามมาตรวัด.....	93
24	การแจกแจงความถี่และสถิติบรรยายของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิจัย.....	95
25	เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิจัย.....	96
26	ผลการทดสอบนัยสำคัญของค่าความเบ้และความโด่งด้วยค่าสถิติ z ของตัวแปรเดี่ยว.....	99
27	ผลการทดสอบนัยสำคัญของค่าความเบ้และความโด่งด้วยค่าสถิติ z ของตัวแปรพหุ.....	100
28	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คะแนนมาตรฐานเฉพาะตัวแปรแฝง คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร และสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนองค์ประกอบ.....	103
29	ขนาดอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรการปฏิบัติงาน.....	107
30	ขนาดอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม.....	108
31	ขนาดอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง.....	108
32	ตัวอย่างตารางในการประเมินสมรรถนะ.....	123
33	สมรรถนะตามงานในหมวดหมู่งานโครงการวิจัยและความหมาย.....	124
34	ตัวอย่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานในสมรรถนะการเป็นผู้นำ.....	125
ค1	จำนวน และร้อยละของตัวอย่างในชั้นสร้างมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จำแนก ตามเพศ อาชีพ และสถาบันหรือหน่วยงานที่สังกัด.....	144
ค2	ข้อคำถาม ทิศทาง น้ำหนักองค์ประกอบรายข้อ และการเปรียบเทียบจำนวนข้อคำถามใน องค์ประกอบรูบริบผิดชอบ ของมาตรวัดที่พัฒนาขึ้นกับมาตรวัด NEO-FFI ต้นฉบับ จำแนก ตามองค์ประกอบย่อย.....	145

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ค3	146
ค4	146
ค5	147
ค6	147
ค7	148
ค8	149
ค9	150
ค10	150
ง1	152
ง2	153
ง3	154
จ1	155

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ทฤษฎีการปฏิบัติงาน.....	12
2	ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานหลักและการปฏิบัติงานเชิงบริบท.....	23
3	การกลับความชอบระหว่างการพูดคุยผ่านอินเทอร์เน็ตกับการเขียนรายงานสรุป ตามแนวคิด การกลับความชอบส่วนลด.....	42
4	แรงจูงใจตามเวลาในการเขียนรายงานสรุป ตามทฤษฎีแรงจูงใจตามเวลา.....	43
5	สมการแรงจูงใจตามเวลาในการเขียนรายงานสรุป.....	44
6	โมเดลสมการโครงสร้างแบบไม่มีตัวแปรสังเกตได้ของการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม.....	51
7	โมเดลสมการโครงสร้างแบบมีตัวแปรสังเกตได้ของการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม.....	52
8	แผนภาพการกระจายตัวของข้อมูลในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน.....	77
9	โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน.....	78
10	โมเดลสมการโครงสร้างแบบมีตัวแปรสังเกตได้ของการปฏิบัติงานแบบกลุ่มและขนาดอิทธิพล	104
11	ตัวอย่างสมการอธิบายแหล่งที่มาของความแปรปรวนในการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม.....	113
ฉ1	โค้งการกระจายข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้ในกรณีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน.....	156
ฉ2	โค้งการกระจายข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้ในกรณีการวิเคราะห์โมเดลการวิจัย.....	156

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้ความบีบคั้นในยุคข้อมูลข่าวสาร การทำงานแบบกลุ่ม (Teamwork) ได้กลายมาเป็นกลยุทธ์ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากความเชื่อที่ว่า การทำงานแบบกลุ่มคือระบบที่รวมพนักงานมาปฏิบัติงานร่วมกัน ผลงานของกลุ่มก็มักมีคุณภาพและปริมาณมากกว่า เร็วกว่า และสมบูรณ์กว่าการทำงานแบบรายบุคคล อีกทั้ง พนักงานที่เป็นสมาชิกในกลุ่มก็จะพยายามพัฒนาทักษะการทำงานของตนให้หลากหลาย ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นเพิ่มขึ้นและได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานด้วย

แต่ถึงแม้การทำงานแบบกลุ่มจะมีประโยชน์หลายประการดังที่กล่าวไปแล้ว หลายนองค์การก็ยังประสบปัญหาจากการทำงานแบบกลุ่มมากมาย เช่น ความขัดแย้งทางความสัมพันธ์ ความคลาดเคลื่อนในการสื่อสารภายในกลุ่ม การอ้อมแรงทางสังคมในการทำงาน ความล่าช้าในการทำงาน ความไม่เข้าใจกันระหว่างสมาชิก อคติระหว่างกลุ่ม ปัญหาการเมืองภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม เป็นต้น ปัญหาดังกล่าวมักเกิดจากความไม่เข้าใจและมองข้ามสิ่งที่เรียกว่า “ความแตกต่างระหว่างบุคคล” ซึ่งเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual differences) กับการปฏิบัติงาน (Performance) นักวิจัยต่างให้ความสนใจและศึกษากันมาเป็นระยะเวลายาวนาน ทั้งการปฏิบัติงานแบบรายบุคคลและการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม และแม้ในปัจจุบันจะมีผลการวิจัยมากมาย โดยเฉพาะเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้องค์ประกอบกับการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม ที่ปัจจุบันพบว่า ตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์กันน้อยมาก แต่ก็มีงานวิจัยบางชิ้นที่พบสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองในระดับปานกลางถึงระดับต่ำ และงานวิจัยบางชิ้นก็พบสหสัมพันธ์กับบุคลิกภาพเพียงบางด้านเท่านั้น เรื่องดังกล่าวจึงยังเป็นที่ถกเถียงกันอยู่มาก อย่างไรก็ตาม องค์การขนาดใหญ่ในปัจจุบัน ทั้งในและต่างประเทศ ก็ยังนิยมใช้การทดสอบบุคลิกภาพในการคัดเลือกบุคลากรอยู่

ปัญหาความไม่สอดคล้องของงานวิจัยดังที่ได้กล่าวไปมีสาเหตุเนื่องมาจากข้อจำกัดของขอบเขตงานวิจัยที่ศึกษา กล่าวคือ กลุ่มทำงานมีหลายประเภท ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่กลุ่มได้รับมอบหมาย ซึ่งเนื้อหาที่ต่างกันนี้เอง คือปัจจัยที่นำไปสู่กระบวนการทำงานที่สัมพันธ์กับบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกัน เช่น กลุ่มทำงานด้านการวางแผนกลยุทธ์ หัวใจหลักคือการระดมและประสานงานกันทางความคิดเพื่อสร้างแผนงาน ส่วนกลุ่มทำงานด้านการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ หัวใจหลักคือการประสานและร่วมมือกันทางการกระทำเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะเห็นได้ว่ากลุ่มทำงานทั้งสองมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในระดับ

แตกต่างกัน จึงย่อมต้องการสมาชิกที่มีความสามารถและบุคลิกภาพแตกต่างกัน ดังนั้น การจะทำความเข้าใจเรื่องอิทธิพลของบุคลิกภาพที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มควรจะศึกษาแบบเฉพาะเจาะจงประเภทของกลุ่มด้วย

ประเด็นสำคัญอย่างหนึ่งคือ เรื่องการประเมินการปฏิบัติงาน ที่มักถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรตามในการศึกษา ก็เป็นปัญหาที่ก่อให้เกิดความไม่สอดคล้องกันของงานวิจัยที่พบอยู่บ่อยครั้ง เนื่องจากปัจจุบันมีแนวคิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่หลายแนวคิด แต่ละแนวคิดก็มีการให้นิยามของการปฏิบัติงานกว้างและแคบแตกต่างกันไป แบ่งออกได้เป็น 2 แนว ได้แก่ แนวคิดที่มองการปฏิบัติงานในเชิงผลงาน (Outcome aspect) และแนวคิดที่มองการปฏิบัติงานในเชิงพฤติกรรม (Behavioral aspect) ซึ่งมุ่งมองทั้งสองส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน กับบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบแตกต่างกัน โดยเฉพาะแนวคิดที่มองการปฏิบัติงานในเชิงผลงาน ที่มุ่งประเมินการปฏิบัติงานในเชิงปริมาณ งานวิจัยที่ใช้แนวคิดนี้เป็นหลัก มักให้ผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองในขนาดต่ำ ที่เป็นเช่นนี้เพราะผลจากการประเมินการปฏิบัติงานในเชิงปริมาณมักจะมีปัจจัยแทรกซ้อนภายนอกอย่างอื่น นอกเหนือจากการปฏิบัติงานที่ตัวพนักงานเองไม่สามารถควบคุมได้ เช่น จำนวนสมาชิกในกลุ่ม ระยะเวลาในการทำงาน ทรัพยากร ความยากของเนื้อหางาน

นอกจากนี้ งานวิจัยส่วนใหญ่ก็มักมองข้ามอิทธิพลของตัวแปรแฝงและอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงที่เจ้าของทฤษฎีเรื่องการปฏิบัติงานเองให้ความสำคัญ ซึ่งตัวแปรแฝงดังกล่าวจะทำหน้าที่ส่งผ่านอิทธิพลจากบุคลิกภาพแต่ละด้านไปสู่การปฏิบัติงาน และในบางสถานการณ์ตัวแปรแฝงดังกล่าวอาจมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันอีกทอดหนึ่ง ดังนั้น อิทธิพลของบุคลิกภาพที่มีต่อการปฏิบัติงานจึงต้องส่งผ่านทั้งตัวแปรแฝงและปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงด้วย แต่งานวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานแบบกลุ่มส่วนใหญ่ กลับเน้นศึกษาความสัมพันธ์ทางตรงระหว่างตัวแปร โดยละเลยอิทธิพลทางอ้อม ทำให้ความแปรปรวนของการปฏิบัติงานแบบกลุ่มในส่วนที่เป็นผลมาจากตัวแปรส่งผ่านและปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่งผ่าน ถูกนำไปรวมกับความแปรปรวนส่วนที่เป็นผลมาจากความคลาดเคลื่อน ส่งผลให้ความแปรปรวนส่วนที่เป็นผลมาจากความคลาดเคลื่อนมีค่าสูงกว่าความเป็นจริง ผลการวิจัยที่ออกมาจึงอธิบายแหล่งที่มาของความแปรปรวนในการปฏิบัติงานแบบกลุ่มได้เพียงบางส่วน และอาจนำไปสู่ความเข้าใจที่ผิดพลาดได้

ผู้วิจัยจึงคิดว่า หากเป็นไปตามทฤษฎี แสดงว่าการที่ผลการวิจัยส่วนใหญ่ไม่พบสหสัมพันธ์ที่มียุทธศาสตร์ระหว่างตัวแปรทั้งสองหรือพบในระดับต่ำมาก อาจเป็นเพราะระหว่างตัวแปรทั้งสองมีตัวแปรส่งผ่านที่ได้รับอิทธิพลทางตรงมาจากบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบคั่นกลางอยู่ ทำหน้าที่ส่งต่ออิทธิพลไปยังการปฏิบัติงานแบบกลุ่มอีกทอดหนึ่ง และในขณะเดียวกัน ตัวแปรส่งผ่านดังกล่าวก็เกิดปฏิสัมพันธ์ร่วมกันด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) ระหว่างบุคลิกภาพห้า

องค์ประกอบที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มทำงานโครงการ (Project teams) ด้วยการวิเคราะห์อิทธิพล (Path analysis) ที่มีความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง และปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ที่ว่ามีได้เกิดจากผลรวมของอิทธิพลจากตัวแปรทั้งสอง หากแต่เป็นอิทธิพลของความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม ที่แตกต่างกันตามระดับของบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง ซึ่งจะศึกษาตามแนวทฤษฎีการปฏิบัติงาน (Theory of performance) ของ Campbell, McCloy, Oppler, และ Sager (1993) ที่มองการปฏิบัติงานในเชิงพฤติกรรม และใช้การวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi-experiment) ในการทดสอบสมมติฐาน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทำงานแบบกลุ่ม

นักวิจัยได้ให้นิยามของคำว่า “กลุ่ม” (Group) กับคำว่า “กลุ่มทำงาน” (Team) ไว้แตกต่างกัน กลุ่มทำงานมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากกลุ่มในความหมายทั่วไป “กลุ่ม” ในทางจิตวิทยาสังคมเป็นคำที่ใช้เรียกรูปแบบปรากฏการณ์การรวมตัวกันของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มมีความเกี่ยวข้องกับสมาชิกคนอื่นๆ ของกลุ่ม ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Forsyth, 1953) ในขณะที่กลุ่มทำงานมักใช้แทนกลุ่มที่มีวัตถุประสงค์ในการรวมตัวกันเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ด้วยเหตุนี้ทำให้กลุ่มทำงานแตกต่างจากกลุ่มทางสังคมทั่วไปหรือแม้กระทั่งกลุ่มในองค์กร เช่น หน่วยงาน แผนกงาน และฝ่ายงานต่างๆ (Hoegl, 2005) ที่ถูกแบ่งตามโครงสร้างและหน้าที่ในองค์กร แต่ไม่ได้มีความหมายตรงตามนิยามในเชิงกระบวนการทำงาน ดังที่นักวิจัยได้ให้ความหมายไว้ว่า กลุ่มทำงาน คือ ชนิดของกลุ่มที่มีลักษณะเฉพาะประกอบด้วยคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีพันธะร่วมกัน มาร่วมมือกันทำงานเฉพาะอย่างเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Sundstrom, DeMeuse, & Futrell, 1990) สมาชิกแต่ละคนล้วนได้รับมอบหมายบทบาทหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติไว้แล้ว ซึ่งงานที่ทำเป็นกลุ่มมักเป็นงานที่คนเพียงคนเดียวไม่สามารถทำให้สำเร็จได้หรืออาจทำได้แต่ยากลำบาก (Bednarz & Wood, 1991) ในขณะเดียวกัน สมาชิกของกลุ่มทำงานหนึ่งๆ ก็จะมีสถานะเป็นสมาชิกของระบบสังคมที่ใหญ่กว่า (อาทิ ชุมชน องค์กร) พร้อมกันไปด้วย

ในอดีตมีนักวิจัยบางคนใช้คำว่า “การทำงานแบบกลุ่ม” (Group-based work หรือ Group work) กับ “การทำงานแบบกลุ่มทำงาน” (Team-based work หรือ Team work) ในความหมายที่ต่างกัน โดยอ้างอิงอยู่บนนิยามของคำว่ากลุ่มและกลุ่มทำงานข้างต้น กล่าวคือ การทำงานแบบกลุ่ม หมายถึง ลักษณะการทำงานที่อาจมีหรือไม่มีที่ตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานของกลุ่ม ไม่จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การ

ปฏิบัติงานไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องและทำร่วมกัน และในบางครั้งอาจไม่ต้องร่วมกันรับผิดชอบในผลของการปฏิบัติงานที่ออกมา ตัวอย่างการทำงานในลักษณะนี้คือ การทำงานของพนักงานขาย (Sales) ในบางองค์กรที่มีการแบ่งพนักงานออกเป็นกลุ่มหรือสาย และมีการตั้งเป้าหมายยอดขายให้แก่แต่ละกลุ่ม โดยพนักงานขายแต่ละคนก็มีเป้าหมายของตนเอง ต่างคนต่างขาย คิด ตัดสินใจ และทำงานแบบรายบุคคล แต่นำยอดขายมารวมเข้าด้วยกันเป็นยอดขายของกลุ่ม เมื่อยอดขายของกลุ่มไม่ถึงเป้าก็จะมี การติดตามยอดจากพนักงานที่ไม่สามารถขายได้ถึงเป้า อิงอยู่บนพื้นฐานความรับผิดชอบรายบุคคล ในขณะที่การทำงานแบบกลุ่มทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่มีการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานของกลุ่ม สมาชิกทุกคนร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Bednarz & Wood, 1991; Hoegl, 2005) และรับผิดชอบในผลของการปฏิบัติงานที่ออกมารวมกัน

แต่องานวิจัยในสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การในปัจจุบัน ใช้คำว่า “กลุ่ม” (Group) กับ “กลุ่มทำงาน” (Team) ในความหมายเดียวกัน และใช้คำว่า “การทำงานแบบกลุ่ม” (Group-based work หรือ Group work) กับ “การทำงานแบบกลุ่มทำงาน” (Team-based work หรือ Team work) ในความหมายเดียวกันเช่นกัน ซึ่งในวิทยานิพนธ์เล่มนี้จะใช้มีนทัศน์ในความหมายตามงานวิจัยในสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ กล่าวคือ ใช้คำว่า “กลุ่ม” กับ “กลุ่มทำงาน” และคำว่า “การทำงานแบบกลุ่ม” กับ “การทำงานแบบกลุ่มทำงาน” ในความหมายเดียวกัน

เนื่องจากงานคือเหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มทำงานดำเนินต่อไป คุณลักษณะของกลุ่มทำงานจึงแตกต่างกันไปตามชนิดของงานที่รับผิดชอบ ดังนั้น นักวิจัยจึงแบ่งประเภทกลุ่มทำงานออกตามชนิดของงาน ดังนี้

ประเภทกลุ่มทำงานตามการแบ่งของ Larson และ LaFasto (1989 อ้างอิงใน Muchinsky, 2006)

- กลุ่มทำงานแก้ปัญหา (Problem-resolution teams) ลักษณะงานเกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาในประเด็นที่เฉพาะเจาะจง เช่น กลุ่มทำงานควบคุมโรค
- กลุ่มทำงานสร้างสรรค์ (Creative teams) ลักษณะงานเกี่ยวข้องกับการคิดและพัฒนา นวัตกรรมใหม่ๆ สมาชิกในกลุ่มมีอิสระในการทำงานสูง เช่น กลุ่มทำงานพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล
- กลุ่มทำงานเชิงเทคนิค (Tactical teams) ลักษณะงานเกี่ยวข้องกับความชำนาญเฉพาะด้าน และมีมาตรฐานในการทำงานที่แน่นอน สมาชิกในกลุ่มถูกกำหนดหน้าที่และงานของตนเองอย่างชัดเจน เช่น กลุ่มทำงานผ่าตัด

ประเภทกลุ่มทำงานตามการแบ่งของ Hackman (1990)

- *กลุ่มบริหารระดับสูง* (Top management groups) ลักษณะงานคือ การวางทิศทางการดำเนินธุรกิจขององค์กรและตัดสินใจในเรื่องสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรในภาพรวม เช่น กลุ่มทำงานวางระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
- *กลุ่มทำงานเฉพาะ* (Task forces) หรือ *กลุ่มทำงานโครงการ* (Project teams) ลักษณะงานคือ การแก้ปัญหาหรือทำงานเฉพาะเจาะจง สมาชิกอาจทำงานตามหน้าที่ปกติของตนควบคู่ไปกับงานกลุ่มและอาจมาจากคนละสายงานหรือคนละองค์กร เช่น กลุ่มทำงานออกแบบผลิตภัณฑ์ทางการเงิน
- *กลุ่มทำงานสนับสนุนเชี่ยวชาญ* (Professional support teams) ลักษณะงานคือ การให้การสนับสนุนองค์การทางอ้อม ตามความต้องการของบุคคลหรือกลุ่มที่ทำหน้าที่หลักในองค์การ เช่น กลุ่มทำงานซ่อมบำรุงระบบคอมพิวเตอร์
- *กลุ่มการแสดง* (Performing groups) ลักษณะงานคือ การแสดงเพื่อความบันเทิงหรือเพื่อค่าตอบแทน รอบระยะเวลาในการทำงานแต่ละครั้งเป็นช่วงสั้นๆ สมาชิกในกลุ่มมีความเชี่ยวชาญในงานสูง เช่น กลุ่มนักดนตรี กลุ่มนักกีฬาฟุตบอล กลุ่มนักแสดงละครเวที
- *กลุ่มทำงานบริการบุคคล* (Human service teams) ลักษณะงานคือ การให้บริการลูกค้าหรือผู้ป่วยด้วยการบำบัดรักษาให้ร่างกายหรือจิตใจกลับคืนสู่สภาวะปกติ เช่น กลุ่มพยาบาลทำคลอด กลุ่มแพทย์ผ่าตัด กลุ่มนักจิตวิทยาบำบัดในสถานกักกัน
- *กลุ่มทำงานบริการลูกค้า* (Customer service teams) หรือ *กลุ่มทำงานขาย* (Sales teams) ลักษณะงานคือ การให้บริการลูกค้าด้วยการส่งมอบสินค้า เน้นให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ หัวใจสำคัญคือการขายผลิตภัณฑ์ เช่น กลุ่มพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน กลุ่มพนักงานขายและส่งสินค้า
- *กลุ่มทำงานผลิต* (Production teams) ลักษณะงานคือ การผลิตสินค้าและบริการ มักเป็นงานประจำ (Routine tasks) มีรอบระยะเวลาการทำงานและมาตรฐานในการทำงานที่แน่นอน เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสูง เช่น กลุ่มนักบิน กลุ่มทำงานผลิตคอมพิวเตอร์ในเครื่องปรับอากาศ

ประเภทกลุ่มทำงานตามการแบ่งของ Sundstrom และคณะ (1990)

- *กลุ่มทำงานให้คำปรึกษาหรือแนะนำ* (Advice / Involvement) ลักษณะงานคือ การตัดสินใจและให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุงการให้บริการลูกค้า รอบระยะเวลาการทำงานมักจะเท่ากับวงจรชีวิตของกลุ่มและงานในแต่ละรอบจะไม่ซ้ำกัน ตัวอย่างกลุ่มทำงานลักษณะนี้ได้แก่ กลุ่มทำงานควบคุมคุณภาพ คณะที่ปรึกษา กรรมการตรวจสอบ

- **กลุ่มงานผลิตหรือบริการ (Production / Service)** ลักษณะงานคือ การผลิตสินค้าและบริการ รอบระยะเวลาการทำงานมักจะน้อยกว่าวงจรชีวิตของกลุ่ม งานมีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมภายนอกกลุ่มสูง ซึ่งสภาพแวดล้อมนอกที่ว่านี้ เช่น ผู้บ่อนปัจจัยการผลิต ลูกค้่าทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตัวอย่างกลุ่มงานลักษณะนี้ ได้แก่ กลุ่มพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน กลุ่มงานซ่อมบำรุง กลุ่มคนงานชุดเหมือง กลุ่มงานประมวลผลข้อมูล
- **กลุ่มงานโครงการหรือพัฒนา (Projects / Development)** ลักษณะงานคือ การคิดและพัฒนาวัตกรรมใหม่ๆ รอบระยะเวลาการทำงานมักจะเท่ากับวงจรชีวิตของกลุ่ม ตัวอย่างกลุ่มงานลักษณะนี้ ได้แก่ กลุ่มนักวิจัย กลุ่มนักวางแผน กลุ่มนักเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ กลุ่มสถาปนิก
- **กลุ่มงานเชิงปฏิบัติการหรือเจรจา (Action / Negotiation)** ลักษณะงานเป็นเชิงปฏิบัติที่ต้องความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและการฝึกฝนสูง รอบระยะเวลาการทำงานมักจะน้อยกว่าวงจรชีวิตของกลุ่ม ตัวอย่างกลุ่มงานลักษณะนี้ ได้แก่ กลุ่มนักกฎหมาย กลุ่มนักกีฬา กลุ่มงานผ่าตัด กลุ่มนักบิน กลุ่มงานควมรวมกิจการ หน่วยทหารจู่โจม

ประเภทกลุ่มงานตามการแบ่งของ Cohen และ Bailey (1997)

- **กลุ่มงานเชิงดำเนินการ (Work teams)** ลักษณะงานคือ การผลิตสินค้าและส่งมอบบริการ เช่น กลุ่มคนงานชุดเหมือง กลุ่มพนักงานตรวจสอบบัญชี
- **กลุ่มงานเชิงคู่ขนาน (Parallel teams)** ลักษณะงานคือ การให้คำปรึกษาและแนะนำเพื่อแก้ปัญหาหรือปรับปรุงองค์กร มักเป็นงานที่ระบบการทำงานปกติขององค์กรไม่สามารถแก้ไขได้ เช่น กลุ่มงานควบคุมและปรับปรุงคุณภาพ
- **กลุ่มงานโครงการ (Project teams)** ลักษณะงานคือ การคิดค้นและผลิตสินค้าหรือบริการใหม่ๆ และมีกำหนดระยะเวลาในการทำงานที่แน่นอน เช่น กลุ่มงานพัฒนาผลิตภัณฑ์
- **กลุ่มงานเชิงบริหาร (Management teams)** ลักษณะงานคือ การประสานงานและวางทิศทางการดำเนินงานในภาพรวมให้แก่หน่วยงานย่อยภายใต้ความรับผิดชอบของกลุ่ม เช่น กลุ่มงานบริหารหน่วยงานวิจัยและพัฒนา กลุ่มงานบริหารระดับสูง

จากประเภทของกลุ่มงานตามการแบ่งของนักวิจัยต่างๆ ข้างต้น สามารถสรุปรวมกันได้ดังตารางที่

ตารางที่ 1

สรุปประเภทกลุ่มทำงาน

ประเภทกลุ่มทำงาน	ชนิดงาน	สมาชิกของกลุ่ม	ตัวอย่างกลุ่มทำงาน
1. กลุ่มทำงานเชิงบริหาร (Management teams)	ตัดสินใจและวางทิศทางการดำเนินงานในภาพรวมให้แก่หน่วยงานย่อยในความรับผิดชอบ	พนักงานระดับผู้จัดการขึ้นไป	— กลุ่มทำงานบริหารหน่วยงาน — กลุ่มทำงานบริหารระดับสูง
2. กลุ่มทำงานโครงการ (Project teams)	คิดค้นนวัตกรรม แก้ปัญหา หรือทำงานเฉพาะอย่าง มีอิสระในการทำงานและมีระยะเวลาทำงานแน่นอน	เชี่ยวชาญเฉพาะด้านอาจมาจากคนละหน่วยงานหรือคนละองค์กร	— กลุ่มทำงานพัฒนาและออกแบบผลิตภัณฑ์ — กลุ่มนักวิจัย — กลุ่มสถาปนิก
3. กลุ่มทำงานให้คำปรึกษา หรือแนะนำ (Consulting teams)	วางแผนและให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อแก้ปัญหาหรือปรับปรุงองค์การ	อาจมาจากคนละหน่วยงานหรือคนละสายอาชีพ	— กลุ่มทำงานที่ปรึกษา — กลุ่มทำงานควบคุมคุณภาพ — กลุ่มทำงานตรวจสอบ
4. กลุ่มทำงานเชิงปฏิบัติการ ผลิต และบริการลูกค้า (Action, production, and customer service teams)	ผลิตและส่งมอบสินค้าหรือบริการให้แก่ลูกค้า รวมถึงการบำรุงรักษาร่างกายหรือจิตใจผู้ป่วย และการให้ความบันเทิง เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมภายนอก กลุ่มสูง มีระยะเวลาในการทำงานแต่ละครั้งเป็นช่วงๆ	เชี่ยวชาญเฉพาะด้านและบางกลุ่มต้องได้รับการฝึกฝนสูง	— กลุ่มทำงานผลิตอาหาร — กลุ่มคนงานชุดเหมือง — กลุ่มนักบิน — กลุ่มพนักงานต้อนรับ — กลุ่มพนักงานขาย — กลุ่มพยาบาลทำคลอด — กลุ่มแพทย์ผ่าตัด — กลุ่มนักดนตรี — กลุ่มนักกีฬา — กลุ่มดาราและนักแสดง — กลุ่มนักกฎหมาย — หน่วยทหารจู่โจม
5. กลุ่มทำงานสนับสนุน การปฏิบัติการ (Support teams)	สนับสนุนบุคคลหรือกลุ่มที่ทำหน้าที่หลักภายในองค์กร ให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง	เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	— กลุ่มทำงานซ่อมบำรุงระบบคอมพิวเตอร์ — กลุ่มทำงานประมวลผลข้อมูล — กลุ่มทำงานประสานงานภายใน

การปฏิบัติงาน

การศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานในอดีตมักประเมินจากตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม เช่น จำนวนสินค้าที่ผลิตหรือยอดขาย ดังนั้น เงื่อนไขของการปฏิบัติงานจึงมีมิติเดียว (Campbell et al., 1993) แต่ในปัจจุบัน นักวิจัยให้การยอมรับว่าการปฏิบัติงานของกลุ่มนั้นมีหลายมิติและสามารถประเมินได้หลายวิธี (Russ-Eft, Preskill, & Sleezer, 1997)

การปฏิบัติงาน (Performance) กับผลของการปฏิบัติงาน (Result of performance) นั้นแตกต่างกัน การปฏิบัติงานมีความหมายในเชิงพฤติกรรม หมายถึง สิ่งที่พนักงานลงมือปฏิบัติจริงและสามารถสังเกตได้ ซึ่งพฤติกรรมที่จัดว่าเป็นการปฏิบัติงาน ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือกลุ่ม และต้องวัดออกมาในรูปของความเชี่ยวชาญระดับบุคคลได้ (Campbell et al., 1993) ดังนั้น การปฏิบัติงาน ก็คือพฤติกรรมที่องค์การว่าจ้างให้พนักงานปฏิบัติอย่างดีที่สุด มีใช้หมายถึง ผลงาน (Outcomes) ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมที่สังเกตได้ (Overt behaviors) บางอย่างก็เป็นผลพวงมาจากพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้ (Covert behaviors) อีกทอดหนึ่ง ตัวอย่างเช่น การตอบปัญหา เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ แต่เป็นผลมาจากพฤติกรรมทางปัญญา (Cognitive behavior) ในการคิดแก้ปัญหาซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ แต่การตอบปัญหาดังกล่าวเป็นพฤติกรรมที่อยู่ภายใต้การควบคุมของบุคคล ก็ถือว่าอยู่ในขอบเขตของการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้ การปฏิบัติงานกับประสิทธิผล (Effectiveness) ของงาน ก็มีความหมายแตกต่างกัน Gonzalez, Burke, Santuzzic, และ Bradley (2003) กล่าวว่า ประสิทธิผลของกลุ่มเป็นมโนทัศน์เชิงผลงานได้มาจากการประเมินผลของการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งรูปแบบของประสิทธิผลมี 2 ลักษณะ ลักษณะแรก คือ ประสิทธิผลที่ได้จากการนำผลของการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนที่แยกกันทำ (Independent performance) มารวมเข้าด้วยกัน และ ลักษณะที่สอง คือ ประสิทธิผลที่ได้จากการประเมินผลของการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่มที่ทำร่วมกัน (Dependent performance) ประสิทธิผลของกลุ่มสามารถประเมินได้ 3 มิติ ได้แก่ (1) มิติเชิงผลงาน เช่น ปริมาณ (Quantity) คุณภาพ (Quality) (2) มิติเชิงเจตคติ เช่น ความพึงพอใจ (Satisfaction) ความไว้วางใจ (Trust) และ (3) มิติเชิงพฤติกรรม เช่น การลาออก (Turnover) การขาดงาน (Absenteeism) (Cohen & Bailey, 1997) ดังนั้น ความคลาดเคลื่อนในการประเมินประสิทธิผลของกลุ่มจะได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยภายนอกตัวสมาชิกด้วย (Campbell et al., 1993; Motowidlo, Borman, & Schmit, 1997) ตัวอย่างเช่น จำนวนวัตถุติบ จำนวนพนักงาน นโยบายการบริหารค่าตอบแทน จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิผลมิใช่การปฏิบัติงาน และไม่สามารถใช้แทนกันได้

ทฤษฎีการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีการปฏิบัติงาน (Theory of performance) ของ Campbell และคณะ (1993) กล่าวว่า งานคือ กิจกรรมที่มีความซับซ้อน งานหนึ่งงานอาจประกอบไปด้วยองค์ประกอบการปฏิบัติงานหลัก (Major performance components) หลายองค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบหลักก็จะมีองค์ประกอบย่อยลงไปอีก

องค์ประกอบการปฏิบัติงาน คือ หมวดยุทธศาสตร์ของพฤติกรรมที่พนักงานถูกคาดหวังจากองค์การในการทำงานขึ้นได้ชิ้นหนึ่งให้สำเร็จ จัดเป็นตัวแปรแฝง ซึ่งจากทฤษฎีองค์ประกอบการปฏิบัติงานหลักแบ่งออกได้ 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่งานหลัก (Job-specific task proficiency) หมายถึง ระดับที่บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะเฉพาะของงานนั้นๆ ซึ่งเป็นลักษณะที่ใช้ในการแบ่งแยกงานนั้นออกจากงานอื่นๆ ตัวอย่างเช่น ความเชี่ยวชาญในการพิมพ์สัมผัสของพนักงานให้บริการลูกค้าทางโทรศัพท์
2. ความเชี่ยวชาญที่ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่งานหลัก (Non-job-specific task proficiency) หมายถึง ระดับที่บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับลักษณะเฉพาะของงานนั้นๆ แต่เป็นหน้าที่ที่สนับสนุนให้งานหลักดำเนินอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ หรืออาจจะเรียกว่า หน้าที่รองก็ได้ ตัวอย่างเช่น ความเชี่ยวชาญในการอ่านแผนที่ของพนักงานส่งอาหาร
3. ความเชี่ยวชาญในการสื่อสารด้านการเขียนและพูด (Written and oral communication task proficiency) หมายถึง ระดับที่บุคคลสามารถสื่อสารออกไปด้วยการเขียน หรือการพูดให้ผู้อื่นเข้าใจ ความหมายได้ง่ายและตรงประเด็น
4. การมีความมานะอุตสาหะ (Demonstrating effort) หมายถึง ระดับความคงเส้นคงวาของความพยายามในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน และในแต่ละสถานการณ์ เกิดขึ้นจากการที่บุคคลผูกพันตนเองกับหน้าที่งาน เพื่อที่จะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทอย่างสม่ำเสมอ มีใช้ปฏิบัติอย่างทุ่มเทเฉพาะเมื่อจำเป็น
5. การรักษาระเบียบวินัยในตนเอง (Maintaining personal discipline) หมายถึง ระดับการรักษาและหลีกเลี่ยงพฤติกรรมทางลบ เช่น การขาดงานเกินกำหนด การใช้ถ้อยคำที่หยาบคายกับเพื่อนร่วมงาน การเสพยาของมีนเมาขณะอยู่ในหน้าที่

6. การช่วยสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและการปฏิบัติงานของกลุ่ม (Facilitating peer and team performance) หมายถึง ระดับที่บุคคลสนับสนุน และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน เช่น การให้กำลังใจเมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดความท้อแท้
7. การเป็นผู้นำ (Supervision / Leadership) หมายถึง ระดับที่บุคคลทำหน้าที่ในฐานะหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา เป็นพฤติกรรมที่ส่งอิทธิพลต่อจิตใจของลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งพฤติกรรมนี้แตกต่างจาก “องค์ประกอบการปฏิบัติงานด้านการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและการปฏิบัติงานของกลุ่ม” เนื่องจากองค์ประกอบนี้เน้นพฤติกรรมของผู้ที่มีบทบาทเป็นหัวหน้างาน มิใช่เพื่อนร่วมงาน เช่น การเสริมแรงพฤติกรรมทางบวกของลูกน้อง การสอนงาน การให้คำปรึกษา องค์ประกอบนี้อาจไม่มีในทุกหน้าที่งาน
8. การบริหารจัดการ (Management / Administration) หมายถึง ระดับที่บุคคลสามารถบริหารจัดการตนเอง เช่น การบริหารการใช้ทรัพยากรในการทำงาน การตรวจสอบการทำงานของตนให้อยู่ในงบประมาณ และรวมไปถึงพฤติกรรมการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ ในฐานะหัวหน้าหรือผู้บริหารองค์การด้วย ตัวอย่างเช่น การควบคุมงบประมาณและทรัพยากร การแก้ปัญหาในสถานการณ์เฉพาะหน้า ซึ่งองค์ประกอบนี้แตกต่างจาก “องค์ประกอบการปฏิบัติงานด้านความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่งานหลัก” ตัวอย่างเช่น หัวหน้าผู้รับเหมาก่อสร้างที่มีความเชี่ยวชาญในการวางแผนจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรให้ฝ่ายงานต่างๆ [เป็นองค์ประกอบการปฏิบัติงานด้านความเชี่ยวชาญที่ ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่งานหลัก] แต่ในระหว่างการดำเนินงานก่อสร้างอาจไม่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเมื่อเกิดวิกฤติน้ำมันแพงที่เกิดขึ้นจนทำให้โครงการใช้งบประมาณเกินกำหนดและเสร็จล่าช้า [เป็นองค์ประกอบการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ]

ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นว่า องค์ประกอบการปฏิบัติงานหลักแต่ละองค์ประกอบจะมีองค์ประกอบการปฏิบัติงานย่อยๆ รวมอยู่ ซึ่งองค์ประกอบการปฏิบัติงานย่อยนี้เองที่เกิดขึ้นมาจากตัวกำหนด (Determinants) 3 ประเภท ได้แก่ ความรู้พื้นฐานที่จำเป็น ความรู้และทักษะเชิงปฏิบัติการ และแรงจูงใจ ดังนี้

1. ความรู้พื้นฐานที่จำเป็น (Declarative knowledge: DK) คือ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับข้อเท็จจริง (Facts) หลักการ (Principles) เป้าหมาย (Goals) ของการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ตัวอย่างเช่น ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการระดมสมอง ได้แก่ การระดมสมองคืออะไร มีเป้าหมายอย่างไร และเป็นหน้าที่ของใคร

2. **ความรู้และทักษะเชิงปฏิบัติการ** (Procedural knowledge and skill: PKS) แบ่งเป็นสองส่วน **ส่วนแรก** คือ **ความรู้เชิงปฏิบัติการ** หมายถึง ความรู้ที่พัฒนาขึ้นจากการที่พนักงานมีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในสิ่งใดสิ่งหนึ่งชัดเจนแล้ว คือรู้ว่าสิ่งที่ต้องทำในงานแต่ละอย่างนั้นมีขั้นตอนการปฏิบัติอย่างไรและอะไรก่อนหลัง ตัวอย่างเช่น ความรู้เชิงปฏิบัติการในการระดมสมอง ได้แก่ มีกิจกรรมอะไรบ้างที่ต้องทำในการระดมสมอง กิจกรรมแต่ละอย่างปฏิบัติอย่างไร และต้องทำกิจกรรมใดก่อนและหลัง **ส่วนที่สอง** คือ **ทักษะเชิงปฏิบัติการ** หมายถึง ความชำนาญในการปฏิบัติตามความรู้เชิงปฏิบัติการที่มีอยู่ ได้แก่ ทักษะทางการคิด (Cognitive skill) ทักษะในการโต้ตอบตามปฏิกริยาทางจิต (Psychomotor skill) ทักษะทางการเคลื่อนไหวร่างกาย (Physical skill) ทักษะในการจัดการตนเอง (Self-management skill) และทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interpersonal skill) ตัวอย่างเช่น ทักษะเชิงปฏิบัติการในการระดมสมอง ได้แก่ ความชำนาญในการพูดสื่อสารความคิดของตนให้ผู้อื่นเข้าใจตรงประเด็น ความชำนาญในการสังเคราะห์ความคิดออกมาเป็นข้อสรุปที่ชัดเจน
3. **แรงจูงใจ** (Motivation: M) คือ ตัวกำหนดที่ส่งอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง เกิดจากการรวมกันของทางเลือกในการแสดงพฤติกรรม 3 ทางเลือก ได้แก่ ทางเลือกในการกระทำ (Choice to perform) ทางเลือกในการใช้ระดับความพยายาม (Level of effort) และทางเลือกในการอดทนใช้ความพยายาม (Persistence of effort) กล่าวคือ เมื่อพนักงานทราบว่าต้องทำงานสองชิ้น โดยงานชิ้นหนึ่งเป็นงานยาก ต้องใช้ความพยายามสูงอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน กับงานอีกชิ้นหนึ่งที่เป็นงานง่าย ๆ ไม่จำเป็นต้องใช้ความพยายามและความอดทนนานนัก ก็สามารถทำให้สำเร็จได้ พนักงานก็จะเกิดแรงจูงใจในการทำงานสองชิ้นแตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น แรงจูงใจในการระดมสมองเกิดจากการที่พนักงานรับรู้ทางเลือกต่างๆ ได้แก่ กิจกรรมต่างๆ ที่ต้องทำในการระดมสมองเรื่องนั้นทำได้ยากหรือง่ายเพียงไร ต้องใช้ความพยายามในระดับใด และนานเท่าไรจึงจะระดมสมองสำเร็จดังเป้าหมาย

จากคำอธิบายข้างต้น สามารถเขียนภาพแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ในทฤษฎีการปฏิบัติงานได้ดังภาพที่ 1

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

$$\text{องค์ประกอบ การปฏิบัติงาน}^n = f \left[\begin{array}{ccc} \text{ความรู้พื้นฐาน} & \text{ความรู้และทักษะ} & \\ \text{ที่จำเป็น} & \text{เชิงปฏิบัติการ} & \text{แรงจูงใจ} \end{array} \right] \quad (1)$$

ข้อเท็จจริง	ทักษะทางการคิด	ทางเลือกในการกระทำ
หลักการ	ทักษะในการโต้ตอบตามปฏิริยาทางจิต	ทางเลือกในการใช้ระดับความพยายาม
เป้าหมาย	ทักษะทางการเคลื่อนไหวร่างกาย	ทางเลือกในการอดทนใช้ความพยายาม
ความรู้เกี่ยวกับตนเอง	ทักษะในการจัดการตนเอง	
	ทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	

เมื่อ $i = 1, 2, 3, \dots, k$ องค์ประกอบการปฏิบัติงาน

ปัจจัยนำของตัวกำหนด

ความรู้พื้นฐานที่จำเป็น = f [(ความสามารถ, บุคลิกภาพ, ความสนใจพิเศษ), (การศึกษา, การอบรม, การฝึกปฏิบัติ, ประสบการณ์), (ปัจจัยร่วมระหว่างลักษณะเฉพาะบุคคลกับการกระทำ)]

ความรู้และทักษะเชิงปฏิบัติการ = f [(ความสามารถ, บุคลิกภาพ, ความสนใจพิเศษ), (การศึกษา, การอบรม, การฝึกปฏิบัติ, ประสบการณ์), (ปัจจัยร่วมระหว่างลักษณะเฉพาะบุคคลกับการกระทำ)]

แรงจูงใจ = f [ขึ้นอยู่กับทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษา]

ⁿ หมายถึง องค์ประกอบการปฏิบัติงานย่อยที่ประกอบอยู่ในองค์ประกอบการปฏิบัติงานหลักแต่ละองค์ประกอบ

ภาพที่ 1

ทฤษฎีการปฏิบัติงาน (Campbell et al., 1993, p.43)

องค์ประกอบการปฏิบัติงานหลักทั้ง 8 องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบอันดับสูงสุด (Highest-order factor) โดย Campbell และคณะ (1993) มีได้กล่าวถึงองค์ประกอบในอันดับรองลงมา (องค์ประกอบการปฏิบัติงานย่อย) โดยให้เหตุผลว่า องค์ประกอบการปฏิบัติงานย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักนั้น ขึ้นอยู่กับประเภทของงาน เพราะงานแต่ละประเภทต้องการการการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน การจะตั้งเป็นองค์ประกอบทั่วไป เพื่อใช้อธิบายการปฏิบัติงานในทุกประเภทงานนั้นไม่สามารถทำได้ ดังนั้น การจะทราบว่าองค์ประกอบการปฏิบัติงานย่อยมีอะไรบ้าง จึงต้องทำความเข้าใจสิ่งที่องค์การคาดหวังจากพนักงานก่อน ซึ่งพนักงานแต่ละคนก็มีบทบาทต่างกัน และพนักงานจะต้องให้ในสิ่งที่องค์การคาดหวังตามบทบาทของตน ความคาดหวังขององค์การนี้จะเป็นตัวบอกงานที่แต่ละคนต้องทำคืออะไร เมื่อทราบว่างานคืออะไร ก็จะทราบว่าต้องปฏิบัติอย่างไรนั่นเอง

ปัจจัยนำของตัวกำหนด

ทฤษฎีการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ในฐานะเป็นปัจจัยนำที่ก่อให้เกิดตัวกำหนด (Antecedences/Predictors of performance determinants) ปัจจัยนำเหล่านี้ถูกแบ่งออกเป็น 3 หมวดหมู่ ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะเฉพาะบุคคล (Trait factors) ได้แก่ ความสามารถ (Ability) บุคลิกภาพ (Personality) และความสนใจพิเศษ (Interests)
2. ปัจจัยการกระทำ (Treatment factors) ที่บุคคลได้รับ ได้แก่ การศึกษา (Education) การอบรม (Training) และประสบการณ์ (Experience)
3. ปัจจัยร่วมระหว่างลักษณะเฉพาะบุคคลกับการกระทำ (Interaction of trait and treatment factors)

โดยทั่วไป ปัจจัยนำทั้งสามหมวดหมู่นั้นจะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงาน โดยการส่งอิทธิพลทางบวกผ่านตัวกำหนดด้านความรู้พื้นฐานที่จำเป็น และความรู้และทักษะเชิงปฏิบัติการ ส่วนอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผ่านตัวกำหนดด้านแรงจูงใจนั้น Campbell และคณะ (1993) กล่าวเพียงว่า ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำที่มีต่อการปฏิบัติงานจะเป็นอย่างไร ขึ้นอยู่กับว่าเราเน้นศึกษาแรงจูงใจจากทฤษฎีใด เนื่องจากแต่ละทฤษฎีจะให้ความสำคัญกับตัวแปรแรงจูงใจต่างกัน ซึ่งอิทธิพลของปัจจัยนำต่อตัวแปรแรงจูงใจแต่ละตัวก็มีขนาดและทิศทางแตกต่างกันด้วย ตัวอย่างเช่น หากศึกษาโดยยึดหลักทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom (1964) ตัวแปรแรงจูงใจที่ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของปัจจัยนำไปสู่การปฏิบัติงาน อาจจะเป็นความคาดหวังในผลตอบแทน แต่หากศึกษาโดยยึดหลักทฤษฎีความต้องการที่แสวงหา (Acquired-Need Theory) ของ McClelland (1975) ตัวแปรแรงจูงใจที่ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลของปัจจัยนำไปสู่การปฏิบัติงาน อาจจะเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น Campbell และคณะ เห็นว่าตัวกำหนดทั้งสาม (ความรู้พื้นฐานที่จำเป็น ความรู้และทักษะเชิงปฏิบัติการ แรงจูงใจ) จะร่วมกันส่งอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน จึงมิได้ให้ความสำคัญต่อการศึกษอิทธิพลจากตัวกำหนดตัวใดตัวหนึ่งแยกออกจากกัน

บุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบ

คำว่า “บุคลิกภาพ” (Personality) ในภาษาอังกฤษมีการนำมาใช้ครั้งแรกในศตวรรษที่ 14 ในความหมายที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะที่ดีของบุคคล เช่น การมีจิตสำนึก การคิดอย่างมีเหตุผล (Haslam, 2007) เช่นเดียวกับคำที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะอื่นๆ เช่น ใจดี หยาดคาย เห็นแก่ตัว มิได้หมายความถึงลักษณะพื้นฐานทางจิตวิทยา ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลอย่างเช่นปัจจุบัน บุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบภายใน (Deep-level composition) ของบุคคล ซึ่งจัดเป็นความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างหนึ่ง ความแตกต่างระหว่างบุคคล คือ คุณลักษณะที่แสดงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แบ่งได้เป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบภายนอก (Surface-level composition) และองค์ประกอบภายใน (Deep-level composition)

องค์ประกอบภายนอก หมายถึง คุณลักษณะทางกายภาพที่สังเกตได้หรือประมาณได้ เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ องค์ประกอบภายใน หมายถึง คุณลักษณะทางจิตวิทยา (Psychological characteristics) ไม่สามารถประมาณได้จากการสังเกตภายนอก เช่น บุคลิกภาพ ค่านิยม เจตคติ (Bell, 2007)

ในทางจิตวิทยา บุคลิกภาพ หมายถึง องค์ประกอบภายในของบุคคลที่มีความคงทนและเป็นแบบแผนในการคิด อารมณ์ และพฤติกรรมของแต่ละบุคคล (Cervone & Pervin, 2008; Cloninger, 2004; Feist & Feist, 2006) และอาจมีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับองค์ประกอบภายนอกบางอย่างได้ เช่น ระดับการศึกษา หน้าตา อายุ บุคลิกภาพเป็นมโนทัศน์ที่กว้างและครอบคลุมแบบแผนการทำงานทางจิตวิทยาของบุคคล มิได้หมายถึงลักษณะทางจิตวิทยาอย่างใดอย่างหนึ่ง Haslam (2007) กล่าวว่า ตามแนวคิดของจิตวิทยาบุคลิกภาพ ให้ความหมายของความแตกต่างระหว่างบุคคลที่จัดเป็นบุคลิกภาพว่า (1) เป็นลักษณะทางจิตวิทยา (2) มีใช้ความสามารถทางปัญญาหรือความเฉลียวฉลาด (3) มีความคงทน และ (4) ครอบคลุมแบบแผนพฤติกรรมของบุคคล [การคิด อารมณ์ และการกระทำ] ซึ่งจากนิยามข้างต้น ทำให้มีความเชื่อว่า บุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่ส่งอิทธิพลต่อรูปแบบการดำรงชีวิต เจตคติ รวมไปถึงวิธีการแสวงหาความรู้และทักษะต่างๆ (Bell, 2007; Campbell et al., 1993; Motowidlo et al., 1997)

บุคลิกภาพเป็นเรื่องที่นักจิตวิทยาให้ความสนใจศึกษาและค้นหารากฐานกันอย่างกว้างขวางมายาวนาน ผลก็คือ เกิดแนวคิดและคำจำกัดความของบุคลิกภาพมากมาย (นวลละอ อสุภาพผล, 2527) นำไปสู่กลุ่มทฤษฎีบุคลิกภาพหลายกลุ่ม เช่น กลุ่มทฤษฎีลักษณะ (Traits theories) กลุ่มทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic theories) และหนึ่งในทฤษฎีบุคลิกภาพที่ได้รับความนิยมและเป็นที่ยอมรับคือ ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ McCrae และ Costa (1996) ซึ่งจัดเป็นทฤษฎีในกลุ่มลักษณะ

ความเป็นมาของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบนั้น มีจุดกำเนิดมาจากการศึกษาโมเดลบุคลิกภาพแบบจำแนกประเภท (Taxonomic model) จากงานวิจัยของ Allport และ Odbert (1936, อ้างถึงใน John, 1990) ซึ่งเน้นให้ความสำคัญกับลักษณะนิสัย (Traits) ในฐานะเป็นตัวขับเคลื่อนพื้นฐานให้เกิดพฤติกรรม และแนวโน้มในการตอบสนองเฉพาะบุคคลภายใต้สภาพแวดล้อมต่างๆ (นวลละอ อสุภาพผล, 2527) John กล่าวว่างานวิจัยชิ้นสำคัญของ Allport และ Odbert เริ่มต้นด้วยการรวบรวมคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ ที่คนทั่วไปใช้สื่อสารในชีวิตประจำวัน (Natural language) จากพจนานุกรมชื่อ Webster's New International ฉบับปี 1925 รวมทั้งคำศัพท์แสลงที่ยังไม่มีอยู่ในพจนานุกรม ทั้งหมดเกือบ 18,000 คำ แทนลักษณะนิสัย (Traits) เกือบ 18,000 ลักษณะ และนำมาแยกออกเป็น 4 หมวดหมู่ ได้แก่ *หมวดที่หนึ่ง* คือ ชุดคำศัพท์ที่แสดงถึงลักษณะนิสัยของบุคคล เช่น ก้าวร้าว เก็บตัว *หมวดที่สอง* คือ ชุดคำกริยาแทนอารมณ์และความรู้สึก เช่น อาย พุดตะกุกตะกัก *หมวดที่สาม* คือ ชุดคำคุณศัพท์แสดงการประเมิน เช่น มีคุณค่า และ *หมวดที่สี่* คือ ชุดคำอุปมาและคำกำกวมที่ยังไม่เข้าใจความหมายแน่ชัด เช่น ผอม พรสวรรค์ ต่อมา Cattell (1943) ได้นำรายชื่อลักษณะนิสัยของ Allport-Odbert เฉพาะหมวดที่หนึ่งมาศึกษาต่อยอด ด้วยวิธีการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (Cluster analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) เพื่อยุบรวมลักษณะเฉพาะลงเหลือ 160 กลุ่ม ประกอบด้วยลักษณะนิสัยต่างๆ ประมาณ 2,000 ลักษณะ แต่ก็ยังมากเกินไปที่จะนำมาใช้อธิบายบุคลิกภาพอยู่ที่ Cattell จึงพัฒนาตัวแบบต่อไป จนสามารถรวมลักษณะนิสัยที่คล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกันเป็น

16 องค์ประกอบ และต่อมา Tupes และ Christal (1961) ได้ศึกษาต่อยอดเรื่องบุคลิกภาพด้วยแนวทางของ Cattell จนพบองค์ประกอบห้าองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน และเริ่มใช้คำว่า “Big 5” เรียกองค์ประกอบของบุคลิกภาพเป็นครั้งแรก โดยองค์ประกอบทั้งห้ามีชื่อว่า I : Surgency [แทนบุคลิกภาพแบบช่างพูด เต็มเปี่ยมไปด้วยพลัง] II : Agreeableness [แทนบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ให้ความสำคัญกับการร่วมมือ] III : Dependability [แทนบุคลิกภาพแบบรับรู้รับผิดชอบ มีระเบียบ] IV : Emotional stability [แทนบุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงทางอารมณ์ สุขุม] และ V : Culture [แทนบุคลิกภาพแบบชอบคิด มีอิสระทางความคิด] (John) หลังจากนั้นก็มีนักวิจัยสนใจศึกษาเรื่องบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบต่อมาเรื่อยๆ เช่น Norman (1963), Borgatta (1964), Goldberg (1981, 1989) และ McCrae และ Costa (1985) ซึ่งวิทยานิพนธ์เล่มนี้ใช้เครื่องมือวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ที่แปลและพัฒนามาจากแนวคิดของ Costa และ McCrae (1992) เป็นหลัก

ในปี ค.ศ. 1976 Costa และ McCrae เริ่มต้นรวบรวมกลุ่มขององค์ประกอบบุคลิกภาพจากมาตรวัดที่ใช้กันอยู่ในขณะนั้น มาวิเคราะห์กลุ่มพหุ ผลก็คือ สามารถลดจำนวนองค์ประกอบที่คาบเกี่ยวกันเหลือ 3 กลุ่ม โดยสององค์ประกอบแรกตั้งชื่อตามงานวิจัยของ Eysenck (1960) คือ บุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion) และบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism) ส่วนองค์ประกอบที่สาม Costa และ McCrae ตั้งชื่อให้ใหม่ว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) ต่อมาในปี ค.ศ. 1980 Costa และ McCrae ได้ตีพิมพ์มาตรวัดบุคลิกภาพแบบประเมินตนเองชื่อ *NEO Personality Inventory* หรือ *NEO-PI* ขึ้น ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 180 ข้อ และตั้งชื่อมาตรวัดตามอักษรย่อตัวแรกขององค์ประกอบบุคลิกภาพทั้งสาม หลังจากนั้น 6 เดือนทั้งคู่ก็สร้างมาตรวัด *NEO Rating* ขึ้นใช้ควบคู่กับมาตรวัด NEO-PI [ฉบับปี 1980] ซึ่งแล้วเสร็จในปี ค.ศ. 1983 มาตรวัดดังกล่าวเป็นมาตรวัดบุคลิกภาพแบบให้ผู้อื่นเป็นคนประเมินตัวเรา โดยการพิจารณาให้คะแนนจากคำคุณศัพท์

เนื่องจากองค์ประกอบใน NEO-PI [ฉบับปี 1980] มีความคล้ายคลึงกับองค์ประกอบสามองค์ประกอบของ Big 5 มาก อีกทั้งยังพบว่าข้อคำถามในมาตรวัด NEO-PI [ฉบับปี 1980] ยังครอบคลุมบุคลิกภาพไม่หมดทุกด้าน ภายหลังทั้งคู่ก็จึงขยายการวิจัยเพื่อศึกษาองค์ประกอบอีกสองด้านที่เหลือด้วย ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) และบุคลิกภาพแบบเป็นมิตร (Agreeableness) และได้ปรับปรุงโครงสร้างของมาตรวัด NEO-PI [ฉบับปี 1980] ขึ้นใหม่ในปี ค.ศ. 1985 โดยมาตรวัดฉบับปรับปรุงใหม่นี้แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบหลัก (Factors) แต่ยังมีจำนวนข้อคำถาม 180 ข้อเท่าเดิม และด้วยจำนวนที่มากถึง 180 ข้อนี้ ทำให้ผู้ประเมินต้องใช้เวลาในการตอบนานกว่า 30 นาที Costa และ McCrae จึงสร้างมาตรวัดฉบับย่อขึ้นในปี ค.ศ. 1989 ชื่อว่า *NEO Five-Factor Inventory* หรือ *NEO-FFI* ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามเพียง 60 ข้อ โดยคัดเฉพาะข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 2 อันดับแรกจากองค์ประกอบย่อยแต่ละด้านในมาตรวัด NEO-PI [ฉบับปี 1985]

หลังจากนั้นในปี ค.ศ. 1992 Costa และ McCrae ได้ปรับปรุงมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบใหม่อีกครั้ง ชื่อว่า *Revised NEO Personality Inventory* หรือ *NEO-PI-R* ด้วยเหตุผลที่ว่า จำนวนข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบของมาตรวัด NEO-PI [ฉบับปี 1985] มีไม่เท่ากัน โดยจำนวนข้อในองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรมีน้อยกว่าองค์ประกอบอีกสามด้านที่เหลือ ซึ่งในมาตรวัดฉบับนี้ Costa และ McCrae ได้แก้ไขจำนวนข้อคำถามให้เท่ากันโดยวางโครงสร้างให้แต่ละองค์ประกอบหลัก ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย (Facets) อย่างละ 6 ด้าน และในแต่ละด้านจะมีข้อคำถาม 8 ข้อ รวมทั้งสิ้น 240 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับคะแนน

ต่อมาในปี ค.ศ. 2004 McCrae และ Costa ได้ตีพิมพ์มาตรวัดฉบับย่อที่ปรับปรุงจากมาตรวัด NEO-FFI เปลี่ยนชื่อใหม่เป็น *Revised NEO Five-Factor Inventory* หรือ *NEO-FFI-R* ซึ่งมีการปรับข้อคำถาม 14 ข้อ โดยแทนที่ข้อคำถามเหล่านั้นด้วยข้อคำถามที่นำมาจากมาตรวัด NEO-PI-R เนื่องจากเดิมมาตรวัด NEO-FFI พัฒนามาจากมาตรวัด NEO-PI [ฉบับปี 1985] ทำให้จำนวนข้อคำถามในองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และองค์ประกอบบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรมีน้อย อีกทั้งมาตรวัดดังกล่าวพัฒนามาเพื่อวัตถุประสงค์ในการวิจัยและเก็บข้อมูลแทนมาตรวัด NEO-PI [ฉบับปี 1985] ที่มีข้อคำถามมากข้อ ภาษาที่ใช้ในมาตรวัดจึงอาจไม่เหมาะกับคนในบางช่วงอายุ ซึ่งหลังจากปรับปรุงขึ้นใหม่นี้ พบว่าสามารถวัดได้ดีขึ้นกว่าเดิมเล็กน้อย จนในปี ค.ศ. 2005 McCrae และ Costa ร่วมมือกับ T.A. Martin ปรับปรุงมาตรวัด NEO-PI-R โดยการสร้างข้อคำถามขึ้นใหม่ 37 ข้อเพื่อแทนที่ข้อคำถามเก่า และเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น *NEO Personality Inventory 3* หรือ *NEO-PI-3* ซึ่งเป็นมาตรวัดที่มีคุณภาพเท่าเทียมกัน (equivalently) กับมาตรวัด NEO-PI-R ซึ่งเดิมถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าไม่เหมาะสมสำหรับใช้วัดบุคลิกภาพในเด็กที่อายุต่ำกว่า 12 ปี

ล่าสุดในปี ค.ศ. 2007 McCrae และ Costa ได้ปรับปรุงมาตรวัดฉบับย่อใหม่ให้สอดคล้องกับมาตรวัดฉบับเต็มแก้ไขไปแล้ว เพราะหนึ่งในข้อคำถาม 37 ข้อที่ถูกสร้างใหม่ในมาตรวัด NEO-PI-R เป็นข้อคำถามที่ถูกตัดให้อยู่ในมาตรวัด NEO-FFI-R ด้วย ดังนั้น เมื่อข้อคำถามในฉบับเต็มถูกแทนที่ ข้อคำถามข้อหนึ่งในมาตรวัด NEO-FFI-R ก็ต้องถูกตัดทิ้งและแทนที่ด้วยข้อคำถามใหม่ ผลก็คือ มาตรวัด NEO-FFI-R ก็เปลี่ยนใหม่เป็นมาตรวัดที่มีข้อคำถามเหมือนเดิม 59 ข้อและเพิ่มมาใหม่ 1 ข้อ จึงต้องเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น *NEO Five-Factor Inventory 3* หรือ *NEO-FFI-3*

สรุปได้ว่า ปัจจุบันมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบฉบับเต็มทีใหม่ล่าสุด คือ *NEO Personality Inventory 3* หรือ *NEO-PI-3* และมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบฉบับย่อทีใหม่ล่าสุด คือ *NEO Five-Factor Inventory 3* หรือ *NEO-FFI-3* ซึ่งมาตรวัดทั้งสองได้รับการปรับปรุงให้เข้ากับพฤติกรรมของคนในยุคปัจจุบัน และสามารถใช้กับเด็กที่อายุต่ำกว่า 12 ปีได้ด้วย องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยในมาตรวัดทั้งสองฉบับมีดังนี้

ตารางที่ 2

องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (McCrae & Costa, 2007, p.120)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
1. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness: C)	<ul style="list-style-type: none"> — ความสามารถในการจัดการกับตน (Competence) — ความเป็นระเบียบ (Order) — ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Dutifulness) — ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ (Achievement striving) — ความมีวินัยในตนเอง (Self-discipline) — ความรอบคอบ (Deliberation)
2. บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร (Agreeableness: A)	<ul style="list-style-type: none"> — ความไวใจผู้อื่น (Trust) — ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness) — การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น (Altruism) — การยอมตาม (Compliance) — ความถ่อมตน (Modesty) — จิตใจอ่อนโยน (Tender-mindedness)
3. บุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion: E)	<ul style="list-style-type: none"> — ความอบอุ่นเป็นมิตร (Warmth) — การเข้าสังคม (Gregariousness) — ความกล้าแสดงออก (Assertiveness) — ความกระตือรือร้น (Activity) — การแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement-seeking) — อารมณ์ทางบวก (Positive emotion)
4. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience: O)	<ul style="list-style-type: none"> — การจินตนาการ (Fantasy) — สุนทรีย์ภาพ (Aesthetics) — ความรู้สึก (Feelings) — การชอบปฏิบัติสิ่งแปลกใหม่ (Actions) — ความคิดสร้างสรรค์ (Ideas) — การยอมรับค่านิยมที่หลากหลาย (Values)
5. บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism: N)	<ul style="list-style-type: none"> — ความวิตกกังวล (Anxiety) — ความจุนเจือ (Angry hostility) — ความหดหู่ (Depression) — การตระหนักรู้ถึงแต่ตนเอง (Self-consciousness) — ความหุนหันพลันแล่น (Impulsiveness) — อารมณ์เปราะบาง (Vulnerability)

อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม

ลักษณะร่วมสำคัญของบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบ (รวบรวมจาก ขวัญเรือน แสงจีน, 2546, หน้า 11-20; นิตยา เมธาพิพัฒน์, 2546, หน้า 28-35; ศุภดี คุุสานนท์, 2546, หน้า 16-24; Cervone & Pervin, 2008, pp.271-279; Cloninger, 2004, pp.241-247) มีดังนี้

1). บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness: C)

ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกหรือผู้ที่ได้คะแนนสูงในองค์ประกอบ C มักมีระเบียบวินัยในตนเอง มีความอดทน และสามารถจัดแจงสิ่งต่างๆ รอบตัวได้เป็นอย่างดี คนเหล่านี้ให้ความสำคัญกับการทำอะไรตามเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า จนบางครั้งอาจถูกมองว่าเป็นคนน่าเบื่อ นิยมความสมบูรณ์แบบ และบ้างาน ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบขาดการวางทิศทางให้แก่ตนเอง (Lack of direction) หรือผู้ที่ได้คะแนนต่ำในองค์ประกอบ C มักจะมีลักษณะตรงกันข้าม กล่าวคือ คนเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะทำอะไรโดยไม่มีการคิดและวางแผนล่วงหน้า จนทำให้ดูเป็นคนที่ไม่มีความรอบคอบ ไม่น่าเชื่อถือ มักทำอะไรผิดพลาด และไม่มีความทะเยอทะยาน

อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม

จากลักษณะสำคัญของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ล้วนเป็นลักษณะที่ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มทั้งสิ้น เช่น ผู้ที่มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จก็มักจะตั้งหน้าตั้งตาปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนให้ประสบผลสำเร็จ ด้วยความรอบคอบและรับผิดชอบ จนอาจกล่าวได้ว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสำคัญต่อกระบวนการสร้างผลสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายในงาน (Bell, 2007)

2). บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร (Agreeableness: A)

ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรหรือผู้ที่ได้คะแนนสูงในองค์ประกอบ A มักยอมคล้อยตามผู้อื่น ให้ความสำคัญกับการร่วมมือ และการเข้าเป็นพรรคพวกเดียวกันกับสังคมส่วนใหญ่ คนรอบข้างมักมองผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบนี้ว่าเป็นมิตร ชอบช่วยเหลือ และประนีประนอมกับผู้อื่น ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบชอบต่อต้าน (Antagonism) หรือผู้ที่ได้คะแนนต่ำในองค์ประกอบ A มักจะสนใจตนเองมากกว่าสนใจผู้อื่น ไม่ค่อยเสนอตัวทำอะไรเพื่อผู้อื่น ดังนั้น คนรอบข้างมักมองผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบชอบต่อต้านว่าไม่เป็นมิตร ไม่ชอบให้ความร่วมมือ ไม่สุภาพ และไม่ค่อยประนีประนอม

อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม

บุคลิกภาพแบบเป็นมิตรจัดเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และทักษะในการทำงานแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งการช่วยเหลือและยอมโอนอ่อนผ่อนตามความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานบ้าง ถือเป็นคุณสมบัติที่ช่วยให้งานกลุ่มดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ลดความขัดแย้งที่คอยบั่นทอนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลง ดังนั้น ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรจึงมักปฏิบัติงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานอื่นได้ง่าย (Bell, 2007)

3). บุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion: E)

ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออกหรือผู้ที่ได้คะแนนสูงในองค์ประกอบ E มักชอบสังคมกับผู้อื่น เต็มเปี่ยมไปด้วยพลังและอารมณ์ทางบวก กระตือรือร้น กล้าแสดงออก ช่างพูด ชอบความตื่นเต้น ร่าเริง รักความสนุกสนาน สามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ง่ายและรวดเร็ว และไม่ค่อยปฏิเสธผู้อื่น ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัว (Introversion) หรือผู้ที่ได้คะแนนต่ำในองค์ประกอบ E มักจะชอบอยู่เงียบๆ คนเดียว ไม่ชอบกิจกรรม เป็นคนเรียบร้อย ไม่ชอบเข้าสังคม มีอิสระสูงจนบางครั้งอาจดูไม่เป็นมิตร แต่จริงๆ แล้วรู้สึกยินดีที่ได้รู้จักกับผู้อื่น เพียงแต่ไม่แสดงออก และไม่ชอบเข้าไปทำความรู้จักใครก่อนเท่านั้น ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบนี้ไม่จำเป็นต้องมีลักษณะตรงกันข้ามกับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออกเสมอไป และไม่ใช้คนขี้อายและหดหู่ เพียงแต่ถูกเร้าจากปัจจัยภายนอกมากกว่า

อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบแสดงออกที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม

บุคลิกภาพแบบแสดงออกก็เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่ง ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม กล่าวคือ ลักษณะที่อบอุ่นเป็นมิตร เข้าสังคมง่าย กล้าแสดงออก ชอบทำกิจกรรม และมีอารมณ์ทางบวกอยู่เสมอ ทำให้ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออกสามารถขอความช่วยเหลือ หรือความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในกลุ่มได้โดยไม่รู้สึกขัดเขิน มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี ทำให้เพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ไม่รู้สึกยากลำบากในการปฏิบัติงานร่วมกับคนประเภทนี้

4). บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience: O)

ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์หรือผู้ที่ได้คะแนนสูงในองค์ประกอบ O มักเป็นคนมีความคิดสร้างสรรค์ เต็มเปี่ยมไปด้วยจินตนาการ อยากรู้อยากเห็นเรื่องต่างๆ ที่ต้องใช้ความคิด ชื่นชอบศิลปะและเรื่องสวยๆ งามๆ มีความยืดหยุ่นในตัวเองสูง และมีแนวทางในการปฏิบัติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่

แน่นอน นอกจากนี้ก็มักให้ความสำคัญกับอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง โดยเฉพาะอารมณ์ความรู้สึก
 ซาบซึ้งและชื่นชมยินดี บุคลิกภาพแบบนี้สะท้อนความหมายในเชิงรูปแบบทางปัญญาและการคิดเป็นส่วน
 ใหญ่ ซึ่งผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดสูงมักจะมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ เนื่องจากคนเหล่านี้จะมี
 ความสามารถในการคิดสังเคราะห์เชิงสัญลักษณ์ โดยการนำประสบการณ์ที่เคยประสบในเรื่องต่างๆ มา
 เชื่อมโยงเข้าด้วยกัน การคิดในเชิงสัญลักษณ์มีหลายรูปแบบตั้งแต่คณิตศาสตร์ ตรรกะ เรขาคณิต ภาษา
 ดนตรี การแสดงท่าทาง หรือศิลปะต่างๆ ที่สามารถชื่นชมด้วยการมองดู ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบไม่
 เปิดรับประสบการณ์ (Closeness to experience) หรือผู้ที่ได้คะแนนต่ำในองค์ประกอบ O มีแนวโน้มที่
 จะให้ความสนใจในเรื่องทั่วไปเพียงแค่ว่า เฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และชอบเรื่องที่มีลักษณะเรียบง่าย
 ตรงไปตรงมา ชัดเจน และเข้าใจง่าย ชอบสิ่งที่คุ้นเคยมากกว่าสิ่งแปลกใหม่ ชอบทำตามกรอบและแบบ
 แผน และต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบไม่เปิดรับประสบการณ์อาจมองเรื่องศิลปะและ
 วิทยาศาสตร์ด้วยความสงสัย และคิดว่าเป็นเรื่องยากที่จะทำความเข้าใจ

อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม

ถึงแม้บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ จะเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการ
 ปฏิบัติงานน้อยที่สุด แต่ในสถานการณ์ที่ซับซ้อน ต้องการการตัดสินใจที่อาศัยการสังเคราะห์ข้อมูลจำนวน
 มาก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์จะมีบทบาทสำคัญมาก นอกจากนี้ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มี
 การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการปรับตัว และการ
 ยอมรับในค่านิยมที่หลากหลาย จะช่วยให้สมาชิกภายในกลุ่มสามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่ง
 ในการวิจัยครั้งนี้ก็เน้นศึกษาการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่มทำงานโครงการ ซึ่งเป็นประเภทของกลุ่มที่
 มักใช้เพื่อคิดค้นนวัตกรรม หรือแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง มีอิสระในการทำงานสูง มีระยะเวลาทำงานที่
 แน่นอน และงานมีความเกี่ยวข้องกับการคิดและการสร้างสรรค์สูง ดังนั้น บุคลิกภาพแบบเปิดรับ
 ประสบการณ์จึงน่าจะมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานของกลุ่มประเภทนี้

5). บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism: N)

ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์หรือผู้ที่ได้คะแนนสูงในองค์ประกอบ N มีแนวโน้มที่
 จะเกิดความรู้สึกทางลบได้ง่าย เช่น วิตกกังวล โกรธ หดหู่ โมโห เศร้า หรืออาจประสบหลายอารมณ์ใน
 ขณะเดียวกัน มีแนวโน้มตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ด้วยอารมณ์ และมักจะตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่คน
 ทั่วไปไม่สนใจ ด้วยระดับอารมณ์ที่มากกว่าปกติ การเกิดความรู้สึกทางลบแต่ละครั้งจะมีระยะเวลานาน
 เพราะผู้ที่มีบุคลิกแบบนี้ขาดความสามารถในการควบคุมอารมณ์และการจัดการความเครียด ผู้ที่มี
 บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์มักจะแปลความหมายของสถานการณ์ต่างๆ ว่าเป็นอุปสรรคและทำ

ให้คับข้องใจ ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) หรือผู้ที่ได้คะแนนต่ำในองค์ประกอบ N จะประสบกับความรู้สึกทางลบยากและเกิดเพียงระยะสั้นๆ ไม่ค่อยตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ด้วยอารมณ์ ใจเย็น และมีความอดทนต่อสถานการณ์ที่ตึงเครียดสูง แต่ไม่ได้หมายความว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงทางอารมณ์จะประสบแต่ความรู้สึกทางบวกเป็นส่วนใหญ่ เพราะผู้ที่มีอารมณ์ทางบวกเป็นประจำคือผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออก

อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม

ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์อาจเป็นต้นเหตุทำให้เกิดบรรยากาศตึงเครียดภายในกลุ่ม ซึ่งจะส่งผลต่อการร่วมมือกันทำงานและความรู้สึกอยากทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิก เช่น เมื่อมีผู้ไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็นของตนและวิพากษ์วิจารณ์อย่างตรงไปตรงมา คนประเภทนี้ก็มักรู้สึกไม่พอใจและอาจแสดงอารมณ์ฉุนเฉียวรุนแรง หรือในทางตรงกันข้าม อาจทำให้เกิดความรู้สึกอายมากและสูญเสียความมั่นใจ จนเกิดความรู้สึกต่อต้านและไม่อยากทำงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่มอีกต่อไป

นอกจากทฤษฎีการปฏิบัติงาน (Campbell et al., 1993) ที่ใช้เป็นทฤษฎีหลักในการสร้างกรอบแนวคิดแล้ว ยังมีทฤษฎีอื่นอีกหลายทฤษฎีที่สนับสนุนว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งหนึ่งในนั้นคือ *ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานหลักและการปฏิบัติงานเชิงบริบท (Individual differences in task and contextual performance theory)* ของ Motowidlo และคณะ (1997) ที่แบ่งการปฏิบัติงานออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ การปฏิบัติงานหลัก (Task performance) และการปฏิบัติงานเชิงบริบท (Contexture performance) ดังนี้

การปฏิบัติงานหลักแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) *พฤติกรรมที่เปลี่ยนวัตฤติบเป็นสินค้าหรือบริการ* อันเป็นผลิตภัณฑ์หลักขององค์กร เช่น การสอนหนังสือในโรงเรียน การผ่าตัดในโรงพยาบาล การผลิตสินค้าในโรงงาน (2) *พฤติกรรมสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับงานหลักขององค์กร* เช่น การวางแผนการสอน การทำความสะอาดเครื่องมือผ่าตัด การจำหน่ายจ่ายแจกผลิตภัณฑ์ ส่วนการปฏิบัติงานเชิงบริบท คือ พฤติกรรมส่งเสริมสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจหลักขององค์กร (เช่น สังคมการทำงาน สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา) ตัวอย่างพฤติกรรมดังกล่าว ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ความสมัครใจที่จะช่วยงานนอกเหนือหน้าที่ของตน การให้ความร่วมมือกับผู้อื่น

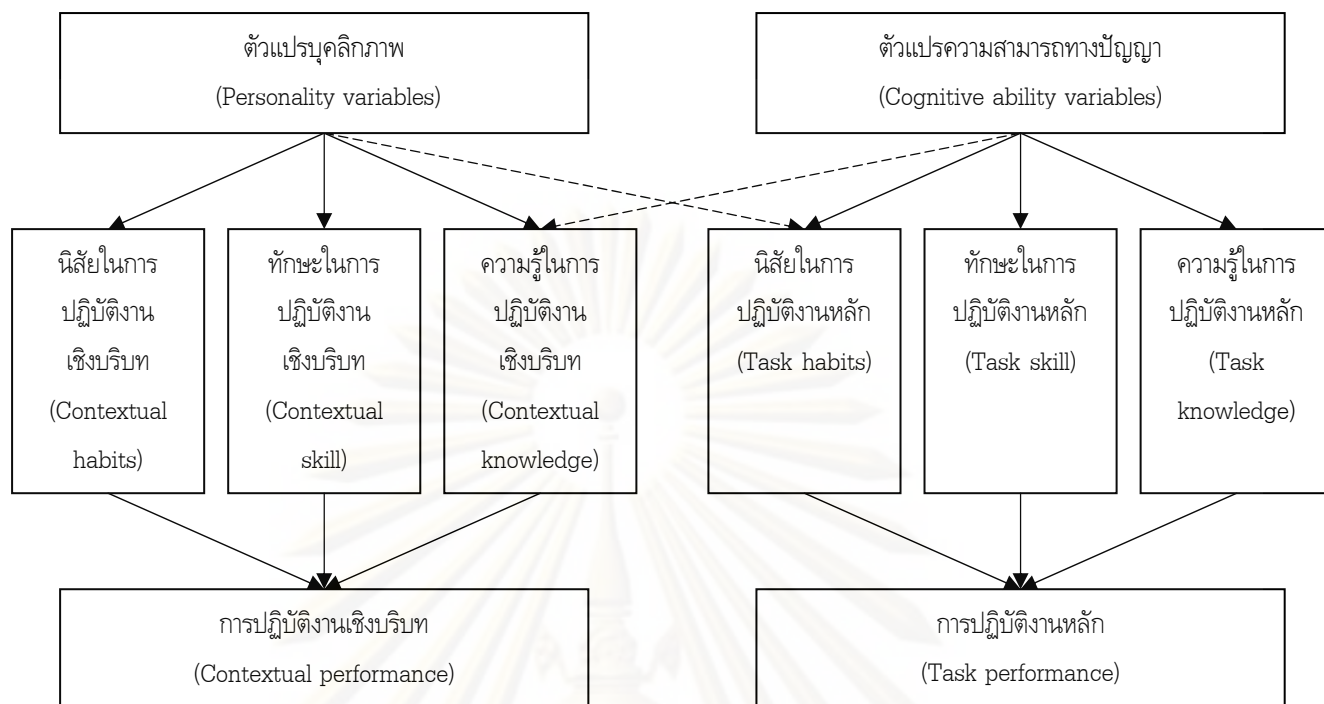
ทฤษฎีเน้นที่ความแตกต่างระหว่างบุคคล ในฐานะเป็นปัจจัยนำของการปฏิบัติงานทั้งสองมิติ โดยความแตกต่างระหว่างบุคคลดังกล่าวก็คือ ความสามารถทางปัญญา (Cognitive ability) และบุคลิกภาพ

ทฤษฎีระบุว่า ความสามารถทางปัญญา คือ ปัจจัยนำของการปฏิบัติงานหลัก โดยจะส่งอิทธิพลผ่าน (ก) ความรู้ในการปฏิบัติงานหลัก (Task knowledge) หมายถึง หลักการและข้อเท็จจริง ทั้งนี้รวมถึง ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการในการคิดวิเคราะห์ และการตัดสินใจในงานด้วย (ข) ทักษะในการปฏิบัติงานหลัก (Task skill) หมายถึง ทักษะในการนำความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหลักมาใช้ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว เช่น ทักษะในการจัดการข้อมูล ทักษะในการตัดสินใจแก้ปัญหา และ (ค) นิสัยในการปฏิบัติงานหลัก (Task habits) หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดและแทรกผลผสมผสานอยู่กับพฤติกรรมการทำงาน อันเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือกลุ่มโดยตรง และเกิดจากการเรียนรู้มาเป็นระยะเวลานาน ซึ่งอาจรวมไปถึงบุคลิกลักษณะ (Personality traits) บางอย่าง เช่น การผัดวันประกันพรุ่ง (Procrastination)

ส่วนบุคลิกภาพ คือ ปัจจัยนำของการปฏิบัติงานเชิงบริบท ที่ส่งอิทธิพลผ่าน (ก) ความรู้ในการปฏิบัติงานเชิงบริบท (Contextual knowledge) หมายถึง หลักการและข้อเท็จจริง ทั้งนี้รวมถึง ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการในสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาที่เหมาะสมในสถานการณ์การทำงานต่างๆ ด้วย (ข) ทักษะในการปฏิบัติงานเชิงบริบท (Contextual skill) หมายถึง ทักษะในการสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาที่เหมาะสมในสถานการณ์การทำงานต่างๆ เช่น ทักษะในการประสานงานกับผู้อื่น ทักษะในการขอความช่วยเหลือ และ (ค) นิสัยในการปฏิบัติงานเชิงบริบท (Contextual habits) หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดและแทรกผลผสมผสานอยู่กับพฤติกรรมการทำงาน อันเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์เชิงบริบท เช่น รูปแบบการจัดการความขัดแย้ง รูปแบบการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้มาเป็นระยะเวลานานเช่นกัน นอกจากนี้ ทั้งความสามารถทางปัญญาและบุคลิกภาพล้วนแต่ส่งอิทธิพลข้ามฝั่งระหว่างการปฏิบัติงานทั้งสองมิติ กล่าวคือ อิทธิพลส่วนหนึ่งของความสามารถทางปัญญาก็เป็นปัจจัยนำของการปฏิบัติงานเชิงบริบท ผ่านทางความรู้ในการปฏิบัติงานเชิงบริบท และอิทธิพลส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพก็เป็นปัจจัยนำของการปฏิบัติงานหลัก ผ่านทางนิสัยในการปฏิบัติงานหลักนั่นเอง

ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานหลักและการปฏิบัติงานเชิงบริบทของ Motowidlo และคณะ (1997) แสดงไว้ในภาพที่ 2 ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาพที่ 2

ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานหลักและการปฏิบัติงานเชิงบริบท (Motowidlo et al., 1997, p.79)

งานวิจัยของ Morgeson, Reider, และ Campion (2005) ศึกษาอิทธิพลของทักษะทางสังคม (Social skills) ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม (Teamwork knowledge) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร บุคลิกภาพแบบแสดงออก และบุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงทางอารมณ์ ที่มีต่อการปฏิบัติงานเชิงบริบท ภายใต้สถานการณ์การทำงานแบบกลุ่มในโรงงาน รวมทั้งได้แสดงสหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทั้งหมด ที่มีต่อการปฏิบัติงานหลักไว้ให้เปรียบเทียบด้วย (งานวิจัยชิ้นนี้ไม่ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ร่วมด้วย) โดยเก็บข้อมูลจากตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในเหมืองแร่เหล็กจำนวน 90 คน เป็นเพศชาย 85 คน พบว่าบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและบุคลิกภาพแบบแสดงออก สัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานทั้งสองมิติ (การปฏิบัติงานเชิงบริบทและการปฏิบัติงานหลัก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ [$(r(88))_{\text{มีจิตสำนึก, บริบท}} = .21, p < .05$, หนึ่งทาง), $(r(88))_{\text{มีจิตสำนึก, หลัก}} = .25, p < .05$, หนึ่งทาง), $(r(88))_{\text{แสดงออก, บริบท}} = .21, p < .05$, หนึ่งทาง), และ $(r(88))_{\text{แสดงออก, หลัก}} = .18, p < .10$, หนึ่งทาง] และบุคลิกภาพแบบเป็นมิตร สัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานเชิงบริบทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($(r(88))_{\text{เป็นมิตร, บริบท}} = .18, p < .10$, หนึ่งทาง) ส่วนบุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงทางอารมณ์ สัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานทั้งสองมิติค่อนข้างต่ำ แต่ถึงแม้ขนาดความสัมพันธ์จะไม่นัยสำคัญทางสถิติแต่ก็มีขนาดต่ำกว่าเกณฑ์เพียงเล็กน้อย [$(r(88))_{\text{มั่นคงทางอารมณ์, บริบท}} = .17$, หนึ่งทาง), $(r(88))_{\text{มั่นคงทางอารมณ์, หลัก}} = .15$, หนึ่งทาง)] นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่าความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม สัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานทั้งสองมิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ [$(r(88))_{\text{ความรู้, บริบท}} = .32, p < .05$, หนึ่ง

หาง), $(r(88)_{\text{ความรู้,หลัก}} = .36, p < .05, \text{หนึ่งทาง})$] และการปฏิบัติงานทั้งสองมิติมีความสัมพันธ์ทางบวกกันเอง ด้วยขนาดสูงมาก $(r(88)_{\text{บริบท,หลัก}} = .89, p < .05, \text{หนึ่งทาง})$

จากผลการวิจัยดังกล่าวทำให้ทราบว่า บุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบอาจส่งอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานทั้งสองมิติในสัดส่วนที่ต่างกัน ดังที่ได้อธิบายไว้แล้วข้างต้น แต่ถึงอย่างไรในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยก็เลือกศึกษาอิทธิพลที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบรวม โดยไม่แยกออกเป็นมิติเชิงบริบทและมิติหลัก ด้วยเหตุผลว่า ในการปฏิบัติงานภายในกลุ่มจริง บางสถานการณ์ก็ไม่สามารถแบ่งลักษณะของการปฏิบัติงานบางอย่างออกเป็นมิติเชิงบริบทและมิติหลักได้อย่างชัดเจน ซึ่งการปฏิบัติงานอย่างเดียวกันในสถานการณ์หนึ่งอาจจัดอยู่ในมิติเชิงบริบท แต่ในอีกสถานการณ์หนึ่งอาจจัดอยู่ในมิติหลักก็ได้ ดังตัวอย่างข้อคำถามจาก “*มาตราวัดการปฏิบัติงานเชิงบริบท (Contexture Performance scale)*” ของ van Scotter และ Motowidlo (1996) ข้อหนึ่งว่า “*สนับสนุนให้สมาชิกในกลุ่มลองทำงานหรือเสนอวิธีการที่แตกต่าง*” หากการปฏิบัติงานในข้อคำถามดังกล่าวเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่อยู่นอกเหนือเวลางาน เช่น เพื่อนร่วมงานมาพูดคุยปรึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจก่อนที่ จะขึ้นนำเสนอแนวคิดในที่ประชุม การปฏิบัติงานในข้อคำถามข้างต้นก็อาจจัดอยู่ในมิติเชิงบริบท แต่หากสมาชิกปฏิบัติตามข้อคำถามในขณะที่อยู่ในระหว่างการประชุม เช่น หลังจากเพื่อนร่วมงานขึ้นนำเสนอแนวคิดแล้ว สมาชิกทุกคนต้องช่วยกันระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา การกระทำพฤติกรรมอย่างเช่นการแสดงตัวสนับสนุนแนวคิดที่ตนเห็นด้วยว่าเหมาะสมและเป็นประโยชน์นั้น ถือว่าอยู่ในมิติการปฏิบัติงานหลัก จากตัวอย่างข้างต้น จะเห็นว่า การจะวัดการปฏิบัติงานโดยแยกออกเป็นมิติต่างๆ จำเป็นต้องระบุสถานการณ์ในการปฏิบัติงานนั้นๆ แบบเฉพาะเจาะจงลงไป ข้อคำถามแต่ละข้อด้วย ทำให้ตัวอย่างจะต้องตอบข้อคำถามคล้ายๆ กันแต่ต่างสถานการณ์ มาตราวัดก็จะมีจำนวนข้อคำถามมาก และมีความเป็นไปได้ว่าตัวอย่างอาจตอบข้อคำถามที่ถามพฤติกรรมคล้ายๆ กันในต่างสถานการณ์ ด้วยคำตอบเดียวกันเพราะไม่สามารถแยกความแตกต่างของพฤติกรรมในสองข้อคำถามได้ ดังที่พบในผลการวิจัยของ Morgeson และคณะ (2005) ว่า การปฏิบัติงานทั้งสองมิติมีความสัมพันธ์ทางบวกกันเองด้วยขนาดสูงมาก $(r(88)_{\text{บริบท,หลัก}} = .89, p < .05, \text{หนึ่งทาง})$ จนอาจกล่าวได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) หมายความว่า มีความเป็นไปได้ว่าตัวแปรทั้งสอง อาจเป็นตัวแปรเดียวกันหรือข้อคำถามจากมาตราวัดทั้งสองวัดในสิ่งเดียวกัน ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการวัด ดังนั้น การรวมข้อคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้งสองมิติไว้ในมาตราวัดชุดเดียว เพื่อวัดการปฏิบัติงานแบบรวม จะสามารถวัดการปฏิบัติงานได้ตรงกว่า นอกจากนี้ ผู้วิจัยเองก็ได้สนใจศึกษาการปฏิบัติงานแบบแยกมิติ หากแต่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานทั้งหมดที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

จากสมมติฐานที่สอดคล้องกันของทฤษฎี (Campbell et al., 1993; Motowidlo et al., 1997) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Bell, 2007; McCrae & Costa, 2004, 2007; Morgeson et al., 2005) ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

1. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม

ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม

จากแนวคิดของ Stevens และ Campion (1994, 1999) กล่าวว่า ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม (Teamwork knowledge) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม (Teamwork knowledge, skill, and ability) เน้นการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและความสามารถในการจัดการตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถสร้างและเรียนรู้ได้จากประสบการณ์ แต่ มิได้หมายรวม ถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงาน (Technical knowledge, skill, and ability)

ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กรจริง ผู้ประเมินหรือผู้ที่มีอำนาจในการคัดเลือกสมาชิกเข้าร่วมกลุ่ม มักใช้วิธีการสังเกตและดูผลงานส่วนตัว ประเมินความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่มของพนักงาน จากพฤติกรรมการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างๆ ไป ร่วมกับผลของการปฏิบัติงานโดยรวม เพราะในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ในประเทศไทยยังไม่มีการวัดความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มที่เป็นมาตรฐาน ซึ่งหลายครั้งพบว่า เมื่อพนักงานเหล่านั้นเข้าไปปฏิบัติงานจริงในกลุ่ม กลับทำไม่ได้ไม่ดีกว่าขั้นตอนปฏิบัติงานคนเดียว สาเหตุก็เพราะการปฏิบัติงานทั้งสองลักษณะนั้นอยู่คนละบริบทกัน ดังนั้น การพิจารณาความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่มอย่างมีหลักการ ร่วมกับความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงาน น่าจะเอื้อประโยชน์ในการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานในกลุ่มมากกว่าการพิจารณาเพียงความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานเพียงอย่างเดียว

โครงสร้างองค์ประกอบของมาตรวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม (The Knowledge, Skill, and Ability scale หรือเรียกย่อๆ ว่า The KSAs scale) ตามแนวคิดของ Stevens และ Campion (1994, 1999) แสดงอยู่ในตารางที่ 3

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และองค์ประกอบเฉพาะด้านของมาตรวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม (Stevens & Campion, 1994, p.505, 1999, p.210)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	องค์ประกอบเฉพาะด้าน
1. ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal knowledge, skill, and ability)	1.1 ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการแก้ไขความขัดแย้ง (Conflict resolution knowledge, skill, and ability)	1.1.1 ทราบและสนับสนุนให้เกิดความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดการสร้างสรรคร์ และยับยั้งความขัดแย้งที่ไม่ก่อให้เกิดการสร้างสรรคร์
		1.1.2 ทราบชนิดและที่มาของความขัดแย้ง และสามารถปรับใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการเผชิญกับความขัดแย้งแต่ละประเภท
		1.1.3 สามารถเจรจาเพื่อเอื้อประโยชน์ให้ทั้งสองฝ่าย (Win-Win) มากกว่าการมุ่งเจรจาเพื่อรักษาผลประโยชน์ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพียงฝ่ายเดียว (Win-Lose)
	1.2 ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการร่วมมือกันแก้ไขปัญหา (Collaborative problem solving knowledge, skill, and ability)	1.2.1 แยกแยะสถานการณ์ที่เหมาะสมกับการใช้กลุ่มแก้ปัญหา (Participative group) และสามารถประยุกต์การมีส่วนร่วมได้ถูกต้องตามชนิดและในระดับที่เหมาะสม
		1.2.2 ทราบถึงอุปสรรคในการร่วมกันแก้ปัญหา และสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
	1.3 ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการสื่อสาร (Communication knowledge, skill, and ability)	1.3.1 เข้าใจระบบเครือข่ายในการสื่อสารและสามารถนำเครือข่ายแบบกระจายข้อมูล (Decentralized network) มาใช้ประโยชน์ได้
		1.3.2 สื่อสารอย่างเปิดเผยและสนับสนุนให้สมาชิกในกลุ่มเน้นการส่งสารโดย (1) มุ่งพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ (Behavior- หรือ Event-oriented) (2) สอดคล้องกัน (Congruent) ทั้งสารที่เป็นคำพูด (Verbal messages) และไม่ใช่คำพูด (Nonverbal messages) (3) ไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกทางลบ (Validating) (4) ให้สิทธิผู้อื่นในการแสดงความคิดเห็น (Conjunctive) และ (5) แสดงความรับผิดชอบ (Owned)
		1.3.3 สามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้โดยไม่ประหม่นและใช้เทคนิคการรับฟังที่ถูกต้อง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	องค์ประกอบเฉพาะด้าน
		1.3.4 สามารถใช้การสื่อสารทั้งทางคำพูดและไม่ใช้คำพูดเสริมกัน เพื่อสร้างความชัดเจนในสาร และสามารถแปลสาร [ทั้งที่เป็นคำพูดและไม่ใช้คำพูด] จากผู้อื่นได้
		1.3.5 ทราบถึงความสำคัญของการทักทายและการพูดคุยเล็กๆ น้อยๆ ที่ไม่เกี่ยวกับเรื่องงาน] และสามารถปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม
2. ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการจัดการตนเอง (Self-management knowledge, skill, and ability)	2.1 ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการตั้งเป้าหมายและบริหารจัดการการปฏิบัติงาน (Goal setting and performance management knowledge, skill, and ability)	2.1.1 ยอมรับและช่วยสร้างเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงและท้าทายให้กับกลุ่ม
		2.1.2 ตรวจสอบ ประเมิน และให้ผลตอบกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยรวมของกลุ่มและการปฏิบัติงานของสมาชิกเป็นรายบุคคล
	2.2 ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการวางแผนและประสานงาน (Planning and task coordination knowledge, skill, and ability)	2.2.1 ประสานกิจกรรม ข้อมูล และงานที่เกี่ยวข้องกันจากสมาชิกแต่ละคนเข้าด้วยกัน
		2.2.2 ช่วยวางแผนแบ่งสัดส่วนงานและบทบาทหน้าที่ให้สมาชิกในกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน

จากตารางที่ 3 Stevens และ Champion (1994) อธิบายรายละเอียดขององค์ประกอบต่างๆ ไว้ดังนี้

1. ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ไม่พอดีเกิดได้ทั้งจากการปฏิบัติผิดวิธีจนก่อให้เกิดความขัดแย้ง และจากการปฏิบัติมากเกินไปจนละทิ้งหน้าที่หลักในงาน โดยเฉพาะในสังคมการทำงานของคนไทยที่มีวัฒนธรรมแบบไฟสัมพันธ์ ให้ความสำคัญกับการเกรงอกเกรงใจซึ่งกันและกัน และเน้นระบบอาวุโส จึงมักพบเห็นการมุ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ไม่พอดีอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งการปฏิบัติเช่นนั้นอาจส่งผลทางลบต่อความสำเร็จในงานหลักได้

1.1 ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการแก้ไขความขัดแย้ง

- 1.1.1 ทราบและสนับสนุนให้เกิดความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดการสร้างสรรค และยับยั้งความขัดแย้งที่ไม่ก่อให้เกิดการสร้างสรรค เนื่องจากความขัดแย้งบางอย่างก็เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของกลุ่ม เพราะทำให้สมาชิกมีมุมมองที่หลากหลาย ความขัดแย้งจึงมิได้ก่อให้เกิดผลในทางลบเสมอไป การเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานอาจนำไปสู่วัตถุกรรมใหม่ๆ และเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่กลุ่มได้ สมาชิกในกลุ่มจึงควรทราบว่าความขัดแย้งลักษณะใดที่เป็นประโยชน์ และควรสนับสนุนให้คงไว้ในระดับที่เหมาะสม ส่วนความขัดแย้งลักษณะใดที่ไม่ก่อให้เกิดการสร้างสรรค ซ้ำยังส่งผลทางลบต่อการปฏิบัติงานของกลุ่ม สมาชิกก็ควรตระหนักและยับยั้งให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด
- 1.1.2 ทราบชนิดและที่มาของความขัดแย้ง และสามารถปรับใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการเผชิญกับความขัดแย้งแต่ละประเภท เพราะความขัดแย้งมีหลากหลายประเภท อันเกิดมาจากสาเหตุที่แตกต่างกัน และเหมาะกับวิธีในการแก้ไขที่แตกต่างกัน สมาชิกควรทราบว่าความขัดแย้งในการปฏิบัติงานมีลักษณะใดบ้าง ทั้งความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดการสร้างสรรค และควรทราบต้นเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งนั้นๆ รวมถึงวิธีการแก้ไขและรับมือ เช่น ความขัดแย้งที่เกิดจากการสื่อสารผิดพลาดระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ควรขจัดด้วยการตั้งคำถามที่เปิดโอกาสให้ผู้ส่งสารได้อธิบาย และให้ผู้รับสารได้ฟังอย่างชัดเจน ความขัดแย้งที่เกิดจากความแตกต่างของค่านิยม เจตคติ และความเชื่อของสมาชิกในกลุ่ม ก็สามารถแก้ไขได้โดยการสร้างบรรยากาศที่แสดงออกถึงความเต็มใจ และเปิดใจรับฟังความคิดและความรู้สึกที่แตกต่างเหล่านั้น ความขัดแย้งที่เกิดจากความรู้สึกไม่เท่าเทียมและไม่ยุติธรรมในงาน ก็อาจใช้วิธีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Rotating) กันทำ เป็นต้น
- 1.1.3 สามารถเจรจาเพื่อเอื้อประโยชน์ให้ทั้งสองฝ่ายมากกว่าการมุ่งเจรจาเพื่อรักษาผลประโยชน์ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพียงฝ่ายเดียว การเจรจาหรือการต่อรองมิได้หมายถึงเฉพาะ การแลกเปลี่ยนข้อเสนอลงและตกลงกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสองฝ่ายที่ขัดแย้งกันเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึง การร่วมมือกันแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย ซึ่งโดยธรรมชาติ แต่ละฝ่ายก็ย่อมต้องการรักษาผลประโยชน์ของฝ่ายตนให้มากที่สุด แต่สิ่งหนึ่งที่แต่ละฝ่ายต้องตระหนักคือ เมื่อเกิดความแตกต่างก็ย่อมเกิดการแบ่งฝ่าย เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ทราบได้ที่แต่ละฝ่ายไม่ยอมละทิ้งหรือมองหาทางเลือกที่ประนีประนอม ความแตกต่างก็จะกลายเป็นความขัดแย้ง ฝ่ายที่เสียผลประโยชน์ก็รู้สึกว่าจะตนไม่ได้รับความยุติธรรมและไม่ยอมยุติปัญหา ข้อตกลงและปัญหาที่แต่ละฝ่ายกำลังเผชิญอยู่ก็ไม่อาจจัดการ

ให้บรรลุวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดความพึงพอใจได้ การปฏิบัติงานของกลุ่มก็ต้องหยุดชะงัก และอาจส่งผลกระทบต่อทางลบไปสู่องค์กรในอนาคต ดังนั้น หากสมาชิกให้ความสำคัญ และมีทักษะในการเจรจาที่มุ่งเอื้อประโยชน์ให้ทั้งสองฝ่าย ก็จะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานของกลุ่ม

1.2 ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

1.2.1 แยกแยะสถานการณ์ที่เหมาะสมกับการใช้กลุ่มแก้ปัญหาและสามารถประยุกต์การมีส่วนร่วมได้ ถูกต้องตามชนิดและในระดับที่เหมาะสม งานกลุ่มที่แบ่งให้สมาชิกแต่ละคนรับผิดชอบ มักจะเป็นงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและต้องพึ่งพาอาศัยระหว่างกันในการปฏิบัติงาน แต่ก็มิได้หมายความว่างานทุกอย่างจะต้องให้สมาชิกในกลุ่มมาทำร่วมกันเสมอไป เพราะงานบางอย่างใช้คนเพียงคนเดียวปฏิบัติ อาจประหยัดเวลาและมีประสิทธิภาพกว่า ส่วนงานที่ต้องอาศัยการร่วมมือกันปฏิบัติหรือแก้ปัญหา ก็แยกออกได้ตามสถานการณ์อื่นเช่นกัน บางสถานการณ์ก็ต้องการการมีส่วนร่วมจากทุกคนในกลุ่ม แต่บางสถานการณ์ สมาชิกทุกคนก็ไม่จำเป็นต้องออกเสียงหรือลงมือปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น ในการสร้างงานโฆษณาหนึ่งชิ้น ในชั้นเรียนวิชา และต่อรองผลตอบแทน อาจเป็นหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มหรือตัวแทนกลุ่มเพียงไม่กี่คน ส่วนในชั้นของการทำความเข้าใจจุดขายที่ลูกค้าต้องการ สมาชิกในกลุ่มต้องมารับฟังร่วมกัน ซึ่งแต่ละคนอาจไม่จำเป็นต้องแสดงความคิดเห็นใดๆ แต่ในชั้นสร้างใจให้กับชิ้นงาน สมาชิกต้องช่วยกันออกความคิดเห็นเพื่อสร้างงานที่ดีที่สุด แต่ไม่จำเป็นต้องลงรายละเอียดปลีกย่อยในตัวงาน เพราะจะทำให้เกิดความล่าช้า งานดังกล่าวควรเป็นหน้าที่ของผู้รับผิดชอบรายบุคคลที่ต้องไปทำต่อ และในชั้นสุดท้าย คือ การนำเสนอที่ลงรายละเอียดมาพิจารณา ตัดสินใจเลือก และแก้ไขจุดบกพร่อง สมาชิกทุกคนก็จำเป็นต้องออกเสียงและให้ความคิดเห็น

1.2.2 ทราบถึงอุปสรรคในการร่วมมือกันแก้ปัญหาและสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เมื่อสมาชิกสามารถแยกแยะสถานการณ์ที่เหมาะสมกับการใช้กลุ่มแก้ปัญหาแล้ว สมาชิกก็ต้องตระหนักและรู้ทันอุปสรรคต่างๆ ที่มักเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น การคิดเป็นกลุ่ม (Groupthink) เป็นปรากฏการณ์ที่สมาชิกรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับกลุ่ม จนไม่ความสามารถวิเคราะห์และประเมินทางเลือกในการตัดสินใจที่ดี หรือปรากฏการณ์ที่สมาชิกถูกบีบให้คิด หรือกระทำตามความคิดเห็นของกลุ่ม (Conformity) ซึ่งอุปสรรคเหล่านี้ ล้วนส่งผลกระทบต่อการทำงานและผลงานของกลุ่ม สมาชิกสามารถป้องกันมิให้เกิดหรือลดอุปสรรคเหล่านี้ให้น้อยที่สุดด้วยกลยุทธ์ต่างๆ เช่น การแบ่งการประชุมออกเป็น 2 ช่วง ได้แก่ ช่วงการเสนอแนวคิดและช่วงการประเมินแนวคิด เพื่อลดการวิพากษ์วิจารณ์ในขณะ

ผู้อื่นเสนอทางเลือก และเปิดโอกาสให้สมาชิกใช้วิจารณญาณในการรับฟังอย่างเต็มที่ หรือการลงคะแนนลับเพื่อให้สมาชิกสามารถออกเสียงได้โดยปราศจากความกดดันจากผู้อื่น

1.3 ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการสื่อสาร

1.3.1 เข้าใจระบบเครือข่ายในการสื่อสาร และสามารถนำเครือข่ายแบบกระจายข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้ เนื่องจากเครือข่ายในการสื่อสารมีผลต่อความเร็ว และความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับ สมาชิกในกลุ่มควรมีความรู้เกี่ยวกับรูปแบบเครือข่ายในการติดต่อสื่อสารต่างๆ เพื่อสามารถนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยเฉพาะเครือข่ายการสื่อสารแบบกระจายข้อมูล ซึ่งเป็นเครือข่ายที่ลดการเกิดปรากฏการณ์คอขวดของข้อมูล กล่าวคือ ปรากฏการณ์ที่ข้อมูลจำนวนมากมากระจุกตัว เพื่อรอการกลั่นกรองหรือตัดสินใจจากบุคคลเพียงคนเดียว ทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ ส่งผลให้การปฏิบัติของสมาชิกคนอื่นๆ ล่าช้าตามไปด้วย นอกจากนี้ เครือข่ายแบบกระจายข้อมูลยังมีจุดเด่นตรงที่มีช่องทางในการส่งต่อข้อมูลไปยังสมาชิกหลายช่องทาง ทำให้สมาชิกได้รับข้อมูลอย่างทั่วถึง เปิดเผย และทันเวลา

1.3.2 สื่อสารอย่างเปิดเผยและสนับสนุนให้สมาชิกในกลุ่มเน้นการส่งสารโดย (1) มุ่งพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ (2) สอดคล้องกันทั้งสารที่เป็นคำพูดและไม่ใช้คำพูด (3) ไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกทางลบ (4) ให้สิทธิผู้อื่นในการแสดงความคิดเห็น และ (5) แสดงความรับผิดชอบ ซึ่งรูปแบบการสื่อสารดังกล่าว เป็นรูปแบบการสื่อสารแบบเปิด ที่สร้างความเป็นกันเองและความผ่อนคลายระหว่างสมาชิก อธิบายได้ดังนี้

- (1) สารที่มุ่งพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ หมายถึง คำพูดหรือการกระทำที่สื่อความหมายถึงพฤติกรรมใดๆ หรือเหตุการณ์ใดๆ มากกว่าตัวบุคคล มีความเฉพาะเจาะจงมีใช้กล่าวลอยๆ ทั่วไป และมีลักษณะเชิงอธิบายหรือเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์ที่เป็นรูปธรรม มากกว่าลักษณะเชิงประเมินหรือเปรียบเทียบกับมาตรฐานนามธรรมส่วนตัว
- (2) สารที่สอดคล้องกันทั้งข้อความที่เป็นคำพูดและไม่ใช้คำพูด หมายถึง สารที่ผู้ส่งแสดงท่าทางในการสื่อสารตรงกับสิ่งที่กำลังพูด ซึ่งท่าทางในการสื่อสารก็เช่น น้ำเสียง สีหน้า การแต่งกาย
- (3) สารที่ไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกทางลบ หมายถึง สารที่ผู้ส่งไม่ได้ตั้งใจแสดงความมีอำนาจหรืออัตลักษณ์ (Identity) อื่นใดที่เหนือกว่าผู้รับ
- (4) สารที่ให้สิทธิผู้อื่นในการแสดงความคิดเห็น หมายถึง สารที่เปิดโอกาสให้เกิดการสื่อสารสองทางระหว่างผู้ส่งและผู้รับ

(5) สารที่ผู้ส่งแสดงความรับผิดชอบ หมายถึง สารที่ผู้ส่งแสดงความเป็นเจ้าของและรับผิดชอบต่อข้อความใดๆ ที่ตนได้กล่าวหรือกระทำลงไป

1.3.3 สามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้โดยไม่ประหม่นและใช้เทคนิคการรับฟังที่ถูกต้อง สมาชิกในกลุ่มสามารถรับสารจากผู้อื่นได้ด้วยการฟัง การอ่าน และการมองเห็น แต่โดยส่วนใหญ่แล้ว ในการแสดงความคิดเห็นเพื่อร่วมกันหาคำตอบในกลุ่ม ข้อมูลที่จำเป็นในการตัดสินใจจะมาจากคำพูด ดังนั้น การฟังจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการรับสาร และในขณะเดียวกัน อาจกลายเป็นอุปสรรคที่สำคัญในการรับสารไปพร้อมกัน เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อได้รับข้อมูลใดๆ สมอองก็จะจัดหมวดหมู่ของข้อมูลและประเมินข้อมูลที่เข้ามาในเวลาเดียวกัน ซึ่งมักจะคัดกรองเอาเฉพาะข้อมูลที่ตรงกับความคิดเห็นส่วนตัวเอาไว้ กระบวนการดังกล่าวจะเกิดขึ้นโดยที่บุคคลไม่ทันรู้ตัว หากไม่มีการฝึกฝนทักษะการฟังที่ดี อาจทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อน กลุ่มก็จะสูญเสียแนวคิดที่เป็นประโยชน์ และอาจนำไปสู่ความขัดแย้งที่ไม่ก่อให้เกิดการสร้างสรรคขึ้นได้ ดังนั้น เทคนิคการเปิดใจรับฟังโดยไม่ประหม่นจึงจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานแบบกลุ่มมาก อย่างไรก็ตาม การสื่อสารในกลุ่มจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อสมาชิกในกลุ่มทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ส่งและผู้รับสารในเวลาเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อผู้รับเปิดใจรับฟังโดยไม่ประหม่นและทำความเข้าใจเนื้อหาของสารแล้ว ก็ควรสื่อสารกลับให้ผู้ส่งทราบว่าตนเข้าใจหรือไม่เข้าใจอย่างไร ส่วนผู้ส่งก็ต้องทำหน้าที่เป็นผู้รับสารที่ส่งกลับมาจากสมาชิก เพื่อใช้เป็นกระจกสะท้อนให้เห็นข้อบกพร่องในสารและนำไปปรับปรุงการสื่อสารของตนต่อไป

1.3.4 สามารถใช้การสื่อสารทั้งทางคำพูดและไม่ใช้คำพูดเสริมกัน เพื่อสร้างความชัดเจนในสาร และสามารถแปลสาร [ทั้งที่เป็นคำพูดและไม่ใช้คำพูด] จากผู้อื่นได้ นอกจากสมาชิกจะสามารถส่งสารที่สอดคล้องกันทั้งข้อความที่เป็นคำพูดและไม่ใช้คำพูดแล้ว ข้อความทั้งสองลักษณะดังกล่าวควรเสริมกันและกัน ให้ผู้รับเข้าใจสารได้อย่างถูกต้องชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งนี้ สมาชิกก็ต้องสามารถรับและแปลสารที่ผู้อื่นส่งมาให้ตนได้ทั้งสองลักษณะเช่นกัน ซึ่งลักษณะของสารที่ไม่ใช่คำพูดก็มีหลายประเภท เช่น *ปริภาษา (Paralinguistics)* เช่น น้ำเสียง ความดังของเสียง *อาการภาษา (Kinesics)* เช่น อากัปกิริยา ท่าทาง สีหน้า *สัมผัสภาษา (Haptics)* เช่น การจับมือทักทาย การลูบหลัง การโอบไหล่ *กาลภาษา (Chronemics)* เช่น จังหวะการพูด การเว้นวรรค การเว้นช่วงให้ผู้รับสารรอฟัง *เนตรภาษา (Oculusics)* เช่น การสบสายตา *สัญลักษณ์ภาษา (Iconics)* เช่น ขนาด และชนิดของอุปกรณ์ประกอบ *เทศภาษา (Proxemics)* เช่น การเว้นพื้นที่ว่างระหว่างบุคคล และ *วัตถุภาษา (Objectics)* เช่น ลีลนรูปแบบ ลวดลายของเครื่องแต่งกาย (ธัญภัตสร แดงมณี, 2551)

1.3.5 ทราบถึงความสำคัญของการท้าทายและการพูดคุยเล็กๆ น้อยๆ (ที่ไม่เกี่ยวกับเรื่องงาน) และสามารถปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม เพราะการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการดังกล่าว เป็นขั้นตอนสำคัญในการเปิดประเด็นหรือเริ่มการสนทนาระหว่างสมาชิกในกลุ่ม และช่วยให้การสานต่อความสัมพันธ์ง่ายขึ้น การพูดคุยเล็กๆ น้อยๆ นอกเวลางาน คือ ช่องทางในการสื่อสารให้สมาชิกทราบถึงค่านิยม เจตคติ และความเชื่อของเพื่อนร่วมกลุ่ม ซึ่งแม้ว่าสิ่งเหล่านี้จะไม่ก่อให้เกิดมูลค่าเชิงเศรษฐกิจแก่องค์กร แต่ถ้าสมาชิกของกลุ่มล้มเหลวในการสื่อสารดังกล่าว ก็จะทำให้การสื่อสารและการปฏิบัติงานหลักที่มีมูลค่าเชิงเศรษฐกิจสะดุดได้

2. ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการจัดการตนเอง

เนื่องจากกลุ่มทำงานสมัยใหม่ส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นกลุ่มทำงานจัดการตนเอง (Self-managing teams) หรือบางครั้งอาจเรียกว่า กลุ่มทำงานบัญชาการตนเอง (Self-directing teams) กลุ่มทำงานอิสระ (Autonomous teams) กลุ่มทำงานกึ่งอิสระ (Semi-autonomous teams) หรือกลุ่มทำงานที่ได้รับมอบอำนาจ (Empowered teams) ซึ่งสมาชิกทุกคนจะต้องทำหน้าที่เป็นทั้งผู้วางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ ประเมิน และตอบกลับไปพร้อมๆ กัน

2.1 ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการตั้งเป้าหมายและบริหารจัดการการปฏิบัติงาน

2.1.1 ยอมรับและช่วยสร้างเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงและท้าทายให้กับกลุ่มของตน เมื่อย้อนกลับไปดูนิยามของการทำงานแบบกลุ่มว่า หมายถึง “ลักษณะการทำงานที่มีการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานของกลุ่ม สมาชิกทุกคนร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Bednarz & Wood, 1991; Hoegl, 2005) และรับผิดชอบในผลของการปฏิบัติงานที่ออกมาด้วยกัน” จะเห็นว่า เป้าหมายของกลุ่มคือสิ่งจำเป็นที่สมาชิกจะใช้เป็นทิศทางในการปฏิบัติงาน ดังนั้นสมาชิกทุกคนก็ควรจะมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางให้แก่กลุ่ม ซึ่งก็เท่ากับเป็นการกำหนดทิศทางให้แก่ตนเองด้วย การมีส่วนร่วมดังกล่าว จะเป็นเหมือนพันธะผูกพันสมาชิกให้รักษาการปฏิบัติงานของตนตามเป้าหมายที่ตนเป็นคนตั้ง และเป็นการเพิ่มการยอมรับในเป้าหมายด้วย เพราะหากสมาชิกไม่ยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ปฏิบัติไปคนละทิศคนละทาง ประสิทธิภาพของกลุ่มย่อมไม่เกิด นอกจากนี้ เป้าหมายของกลุ่มก็ควรเฉพาะเจาะจง ชัดเจน และเป็นไปได้ เพราะลักษณะเหล่านี้จะช่วยจูงใจสมาชิกตามแนวคิดของ Campbell และคณะ (1993) กล่าวคือ เป้าหมายที่ดีช่วยให้คาดคะเนได้ว่าต้องทำอะไรบ้าง ยากหรือง่ายอย่างไร และต้องใช้ความพยายามเป็นระยะเวลาานเท่าไร

2.1.2 ตรวจสอบ ประเมิน และให้ผลตอบกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยรวมของกลุ่มและการปฏิบัติงานของสมาชิกเป็นรายบุคคล เพราะเมื่องานดำเนินมาถึงขั้นการปฏิบัติ สมาชิกก็ต้องคอยตรวจสอบ และประเมินการปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นทางการระหว่างกันเป็นระยะๆ มิใช่รอจนกว่าทำเสร็จแล้วค่อยตรวจสอบ เพราะหากเกิดความผิดพลาดขึ้นจะได้แก้ไขทันเวลา และลดการสิ้นเปลืองทรัพยากรให้น้อยที่สุด หลังจากตรวจสอบและประเมินแล้วมีข้อเสนอแนะอื่นใด ทั้งในระดับกลุ่มหรือในระดับบุคคล ก็ควรแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน

2.2 ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการวางแผนและประสานงาน

2.2.1 ประสานกิจกรรม ข้อมูล และงานที่เกี่ยวข้องกันจากสมาชิกแต่ละคนเข้าด้วยกัน เนื่องจากงานกลุ่มมักเป็นงานที่มีปริมาณมาก ซับซ้อน และมีขอบเขตกว้าง พนักงานเพียงคนเดียวจึงไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้หรืออาจทำได้แต่ยากลำบาก (Bednarz & Wood, 1991) ดังนั้น ในการทำงานแบบกลุ่มจึงต้องมีการแบ่งงานออกเป็นส่วนๆ ให้สมาชิกช่วยกันรับผิดชอบ งานของสมาชิกแต่ละคนจึงมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

2.2.2 ช่วยวางแผนแบ่งสัดส่วนงานและบทบาทหน้าที่ให้สมาชิกในกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อป้องกันมิให้สมาชิกเกิดความรู้สึกว่า ตนไม่ได้รับความยุติธรรมในการงานและค่าตอบแทน อันจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงาน และความขัดแย้งที่ไม่ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์

บทบาทของความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม ในฐานะตัวแปรส่งผ่าน

ถึงแม้ในปัจจุบันการเข้าถึงความรู้และข้อมูลข่าวสารต่างๆ จะสามารถทำได้อย่างรวดเร็วและง่ายดาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้เกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพราะเรื่องดังกล่าวนอกจากจะเป็นสิ่งที่สามารถทำความเข้าใจได้ไม่ยากแล้ว การที่บุคคลดำรงชีวิตอยู่ในสังคมก็สามารถเรียนรู้เรื่องดังกล่าวได้เองจากการสังเกตและลองปฏิบัติ แต่กระนั้นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูง ก็มิได้เป็นนักปฏิบัติที่ดีและสามารถปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดีเสมอไป เพราะนอกจากความรู้ ทักษะ และความสามารถแล้ว สิ่งสำคัญที่กำหนดการแสดงผลพฤติกรรมของบุคคลก็คือ บุคลิกภาพ

อย่างไรก็ตาม บุคลิกภาพอย่างเดียวก็ไม่สามารถทำนายพฤติกรรมได้ทั้งหมด ดังงานวิจัยของ Mumford, Morgeson, van Iddekinge, และ Campion (2008) ที่ทำการพัฒนามาตรวัดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทในกลุ่มแบบประเมินสถานการณ์ (The Team Role Situational Judgment

Test) อ้างอิงจากแนวคิดทฤษฎีการปฏิบัติงานของ Campbell และคณะ (1993) และการเก็บข้อมูลในชั้นสร้างจากนักศึกษาจำนวน 160 คน เป็นเพศชาย 93 คน อายุเฉลี่ย 21.9 ปี ($SD = 1.97$) ได้มาตรวจวัดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทในกลุ่มที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .83 โดยทำการตรวจสอบความตรง 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตรวจสอบความตรงครั้งที่ 1 เก็บข้อมูลจากตัวอย่างนักศึกษาจำนวน 93 คน เป็นเพศหญิง 48 คน อายุเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 21 - 30 ปี มีสมาชิกต่อกลุ่มเฉลี่ย 4.53 คน ($SD = 0.77$) พบว่า มีเพียงบุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงทางอารมณ์ ที่สัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงานตามบทบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขนาดค่อนข้างต่ำ ($r(91) = -.19, p < .05$, หนึ่งหาง) ส่วนความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทในกลุ่ม สัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทในกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขนาดปานกลางค่อนข้างต่ำ ($r(91) = .34, p < .01$, หนึ่งหาง) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุระดับ พบว่า จากเดิมบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสามารถทางปัญญา ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในการปฏิบัติงานตามบทบาทในกลุ่มได้ร้อยละ 13 เมื่อเพิ่มตัวแปรความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทในกลุ่มเข้ามา โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนในการปฏิบัติงานตามบทบาทในกลุ่มเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นร้อยละ 20 ($\Delta R^2 = .07, p < .01$) และเฉพาะตัวแปรความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทในกลุ่มอย่างเดียว สามารถอธิบายความแปรปรวนในการปฏิบัติงานตามบทบาทในกลุ่มได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .30, p < .01$)

ขั้นตรวจสอบความตรงครั้งที่ 2 เก็บข้อมูลจากคนงานฝ่ายผลิตและบำรุงรักษา ในอุตสาหกรรมผลิตอาหารจำนวน 82 คน เป็นเพศหญิง 44 คน อายุเฉลี่ย 38.83 ปี ($SD = 10.08$) มีสมาชิกต่อกลุ่มเฉลี่ย 5 คน ($SD = 1.30$) พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทในกลุ่ม สัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทในกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขนาดปานกลางค่อนข้างต่ำ ($r(80) = .30, p < .01$, หนึ่งหาง) นอกจากนี้ ยังพบว่าความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทในกลุ่ม สามารถอธิบายความแปรปรวนในการปฏิบัติงานตามบทบาทในกลุ่มได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .28, p < .01$)

จากผลการวิจัยข้างต้น จะเห็นได้ว่า โมเดลที่เพิ่มตัวแปรความรู้เข้าไป มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรม (การปฏิบัติงาน) มากกว่าโมเดลที่มีเพียงบุคลิกภาพและความสามารถทางปัญญา ดังนั้น จึงมีความเป็นไปได้ว่าความรู้เป็นตัวแปรคั่นกลางอยู่ระหว่างบุคลิกภาพกับการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่สำคัญอีกเรื่องที่น่าสนใจข้อสรุปข้างต้น และแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของความรู้กับการปฏิบัติงาน คือ งานวิจัยของ Stevens และ Champion (1999) ที่ทำการตรวจสอบความตรงของมาตรวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม (KSAs Scale)

การศึกษาครั้งที่ 1 ตัวอย่างคือผู้สมัครงานในโรงงานบัดเน็ผลไม้จำนวน 70 คน อายุงานเฉลี่ย 21.7 ปี ($SD = 8.3$) งานวิจัยเริ่มจากการตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐาน ด้วยการหาสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนที่ได้จากมาตรวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม กับคะแนนที่ได้จากมาตรวัดความถนัด 9 มาตรวัด ได้แก่ ความถนัดในการอ่าน ความรู้เรื่องคำศัพท์ ความรู้เรื่องไวยากรณ์ ความรู้เรื่องเรขาคณิตพื้นฐาน ความถนัดในการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ ความถนัดในการอ่านกราฟ ความสามารถในการมองตาม ความเร็วและความแม่นยำในการมอง ความถนัดในการใช้เหตุผล ผลการตรวจสอบพบว่า คะแนนที่ได้จากมาตรวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม สัมพันธ์ทางบวกกับคะแนนรวมที่ได้จากมาตรวัดความถนัดทั้งเก้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขนาดสูง ($r(68) = .81, p < .05$, หนึ่งทาง)

หลังจากนั้นจึงตรวจสอบความตรงเมื่อเทียบกับเกณฑ์ ด้วยการหาสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนที่ได้จากมาตรวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม กับคะแนนที่ได้จากการประเมินการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน ผลการตรวจสอบ พบว่า คะแนนที่ได้จากมาตรวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม สัมพันธ์ทางบวกกับคะแนนที่ได้จากการประเมินการปฏิบัติงานโดยรวมจากหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้วยขนาดปานกลาง ($r(68) = .52, p < .05$, หนึ่งทาง)

ในส่วนของผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุระดับ พบว่า ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม สามารถอธิบายความแปรปรวนในการปฏิบัติงานโดยรวม ได้ร้อยละ 27 และมีอำนาจการทำนายการปฏิบัติงานโดยรวม $\beta = .40$ ($p < .01$) ซึ่งสูงกว่าอำนาจการทำนายของคะแนนจากมาตรวัดความถนัดโดยรวม ประมาณ 2.7 เท่า

การศึกษาครั้งที่ 2 ตัวอย่างคือคนงานในโรงงานผลิตกล่องกระดาษแข็งจำนวน 72 คน อายุงานเฉลี่ย 5.6 ปี ($SD = 6.5$) ตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานด้วยการหาสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนที่ได้จากมาตรวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม กับคะแนนที่ได้จากมาตรวัดความถนัด 2 มาตร [ที่สัมพันธ์กับความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม สูงที่สุดจากผลการวิเคราะห์ครั้งที่ 1] ได้แก่ ความรู้เรื่องคำศัพท์ และความถนัดในการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ ผลการตรวจสอบ พบว่า คะแนนที่ได้จากมาตรวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม สัมพันธ์ทางบวกกับคะแนนรวมที่ได้จากมาตรวัดความถนัดทั้งสองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขนาดสูง ($r(70) = .81, p < .01$, หนึ่งทาง)

หลังจากนั้นจึงตรวจสอบความตรงเมื่อเทียบกับเกณฑ์ ด้วยการหาสัมพันธระหว่างคะแนนที่ได้จากมาตรวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม กับคะแนนที่ได้จากการประเมินปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน จากหัวหน้างาน และจากการประเมินตนเอง ผลการตรวจสอบพบว่า คะแนนที่ได้จากมาตรวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม สัมพันธ์ทางบวกกับคะแนนที่ได้จากการประเมินการปฏิบัติงานโดยรวมจากเพื่อนร่วมงานและจากหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้วยขนาดค่อนข้างต่ำ [$r(70) = .21, p < .05$, หนึ่งทาง) และ ($r(70) = .23, p < .05$, หนึ่งทาง) ตามลำดับ] แต่ไม่พบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญกับคะแนนการปฏิบัติงานโดยรวมจากการประเมินตนเอง ($r(70) = -.06$, หนึ่งทาง)

จากผลการวิจัยข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีอำนาจในการทำนายการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Mumford et al., 2008; Stevens & Campion, 1994, 1999) ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

2. ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มมีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม
3. ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มส่งผ่านอิทธิพลของบุคลิกภาพห้องค์ประกอบไปสู่การปฏิบัติงานแบบกลุ่ม

ในส่วนของความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้วิจัยได้ไล่ไว้ในการอบแนวคิดครั้งนี้ด้วย แต่ไม่ได้หมายความว่าไม่สนใจอิทธิพลจากตัวแปรนั้น เพียงแต่ผู้วิจัยต้องการมุ่งศึกษาอิทธิพลของตัวแปรความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มเท่านั้น จึงควบคุมตัวแปรความสามารถทางปัญญาและความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานไว้ เนื่องจากตัวแปรทั้งสอง มีการศึกษากันอย่างกว้างขวางจนเป็นที่ประจักษ์กันแล้วว่า มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง และแทบทุกองค์การมักจะคัดเลือกพนักงานที่จบการศึกษาตรงกับตำแหน่งงานที่จะบรรจุ และหากมีผู้สมัครให้เปรียบเทียบหลายคน องค์การก็มักจะพิจารณาเลือกผู้สมัครจากคะแนนเฉลี่ยสะสม หรือคะแนนสอบจากแบบทดสอบมาตรฐานต่างๆ เพราะองค์การมักจะอนุมานว่า พนักงานที่เรียนมาตรงกับสายงานนั้นมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงาน และคะแนนจากแบบทดสอบต่างๆ ก็คือตัวบ่งบอกความสามารถทางปัญญาของผู้สมัคร

ดังนั้น ในการวิจัยผู้วิจัยจึงควบคุมความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยให้ตัวอย่างที่สันนิษฐานว่ามีระดับความสามารถทางปัญญาใกล้เคียงกันเข้ารับการอบรมก่อนการเก็บข้อมูล

บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง

ปรากฏการณ์ที่มีผู้ชมจำนวนมากเข้าแถวหน้างานเพื่อซื้อบัตรชมการแสดง ทั้งๆ ที่มีการเปิดขายบัตรล่วงหน้าหลายวัน หรือการนัดเวลาเดินทางล่วงหน้าเป็นชั่วโมงเมื่อต้องเดินทางไปไหนเป็นหมู่คณะ ล้วนเป็นพฤติกรรมที่มีสาเหตุเกี่ยวข้องกับการผัดวันประกันพรุ่ง (Procrastination) ที่พบเห็นได้บ่อยในสังคมไทย และถูกมองว่าเป็นเรื่องธรรมดาที่ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายรุนแรง การผัดวันประกันพรุ่งเกิดขึ้นกับทุกคนด้วยระดับมากน้อยแตกต่างกัน บางคนเป็นมากจนต้องบำบัดรักษา และบ่อยครั้งเป็นอาการที่เกิดร่วมกับอาการผิดปกติทางจิตอื่นๆ (Ferrari, Johnson, & McCown, 1995) แต่ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับคนปกติทั่วไป

ในอดีตคำว่า “ผัดวันประกันพรุ่ง” ใช้แทนความหมายทั้งทางบวกและทางลบ ทางบวกก็คือ การหลีกเลี่ยงการกระทำที่ไม่จำเป็นและไม่เกิดประโยชน์ ส่วนในทางลบคือ ความเกียจคร้านในการทำสิ่งที่จำเป็นให้สำเร็จ (Ferrari et al., 1995) นอกจากนี้ Ferrari และคณะ ยังกล่าวต่อไปว่า การใช้คำว่า “ผัดวันประกันพรุ่ง” แทนพฤติกรรมในทางลบเริ่มปรากฏชัดในกลางศตวรรษที่ 18 ยุคแห่งการปฏิวัติอุตสาหกรรม จนอาจกล่าวได้ว่าการผัดวันประกันพรุ่ง เป็นปรากฏการณ์ในสังคมที่เจริญแล้ว

การผัดวันประกันพรุ่ง หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลประวิงเวลาในการเริ่มต้นหรือสานต่อการกระทำใดๆ ให้บรรลุเป้าหมาย (Schouwenburg & Lay, 1995) และจะลงมือกระทำต่อเมื่อจนจะถึงกำหนดเวลาหรือในนาทีสุดท้าย ทั้งๆ ที่ตระหนักถึงผลเสียที่อาจตามมา แต่ก็ยังไม่คิดว่าพฤติกรรมดังกล่าวจะสร้างปัญหา (Andreou, 2007) บางเรื่องอาจเป็นพฤติกรรมทั่วไปในชีวิตประจำวัน เช่น การชำระค่าไฟฟ้าเลยกำหนด ไปจนถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการเรียน

การผัดวันประกันพรุ่งเฉพาะงานใดงานหนึ่งแบบชั่วคราวชั่วคราว อย่างที่ Steel (2007) เรียกว่า การผัดวันประกันพรุ่งแบบเฉพาะเจาะจง (Specific task procrastination) ในบางครั้งอาจใช้คำว่า การผัดวันประกันพรุ่งตามอารมณ์ (State procrastination) หรือการผัดวันประกันพรุ่งตามสถานการณ์ (Situational procrastination) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับงานเฉพาะอย่าง ซึ่งบุคคลมีแรงจูงใจจากความไม่ชอบงานนั้นเป็นหลัก แต่หากบุคคลผัดวันประกันพรุ่งบ่อยครั้งในเกือบทุกเรื่อง แม้ในเรื่องที่สามารถกระทำได้ง่ายดาย และในบางครั้งก็ส่งผลกระทบต่อตนเองหรือผู้อื่น การผัดวันประกันพรุ่งในลักษณะนี้จัดเป็นบุคลิกลักษณะ (Personality trait) ที่มีความคงทน ซึ่งไม่ได้มีสาเหตุมาจากการต้องการเลี่ยงการทำงานเท่านั้น แต่เป็นพฤติกรรมที่มีความซับซ้อนมากกว่านั้น เช่น บางคนใช้การผัดวันประกันพรุ่งเป็นกลยุทธ์ในการจูงใจตนเอง ซึ่งหลายๆ ครั้งเมื่อถูกกดดันจากกำหนดเวลา คนเหล่านั้นก็สามารถทำงานได้ดีขึ้น

นักวิจัยหลายคนพยายามศึกษาเพื่อแบ่งประเภทของบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง (Trait procrastination) ตามสาเหตุต่างๆ เช่น งานวิจัยของ Solomon และ Rothblum (1984) ที่ศึกษาแยกองค์ประกอบของสาเหตุออกเป็น 13 สาเหตุ ได้แก่ ไม่ชอบงาน (Aversiveness of task and low frustration tolerance) กลัวความสำเร็จ (Fear of success) ภาวะตัดสินใจลำบาก (Difficulty making decisions) ชอบความเสี่ยง (Risk-taking) ต่อด้านการควบคุม (Rebellion against control) ได้รับความอิทธิพลจากเพื่อน (Peer influence) ไม่กล้ายืนยันความต้องการของตน (Lack of assertion) ชอบพึ่งพาผู้อื่น (Dependency and help seeking) ถูกครอบงำจากสิ่งรอบตัวได้ง่ายและขาดความสามารถในการจัดการเวลา (Tendency to feel overwhelmed and poorly manage time) ขาดความมั่นใจในตนเอง (Lack of self-confident) วิพากษ์วิจารณ์ (Evaluation anxiety) นิยมความสมบูรณ์แบบ (Perfectionism) และเกียจคร้าน (Laziness) และนำสาเหตุทั้งหมดมาวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) จนสามารถลดสาเหตุลงเหลือ 2 สาเหตุ ได้แก่ ไม่ชอบงาน (Aversiveness of task) และกลัวความล้มเหลว (Fear of failure)

ต่อมา Ferrari และคณะ (1995) ได้เสนอแนวคิดในการแบ่งประเภทของบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งได้รับการยอมรับอย่างมากในปัจจุบัน ได้แก่ บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งแบบเร้า (Arousal procrastination) บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งแบบเลี่ยง (Avoidance procrastination) และบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งในการตัดสินใจ (Decisional procrastination)

ผู้ที่มีบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งแบบเร้า มักจะเลื่อนการกระทำออกไปเรื่อยๆ จนเกิดความรู้สึกตื่นเต้นหรือเกิดความกระตือรือร้นจากความกดดันของกำหนดเวลา จึงจะเริ่มทำสิ่งต่างๆ ได้ ส่วน ผู้ที่มีบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งแบบเลี่ยง จะเลื่อนการกระทำโดยมีแรงจูงใจจากความกลัวและความไม่ชอบงาน ซึ่งอาจเพราะขาดความรู้หรือความถนัดในสิ่งที่ต้องกระทำ ดังนั้น เมื่อรู้ตัวว่าการกระทำของตนกำลังถูกประเมิน คนเหล่านี้ก็มีแนวโน้มผัดผ่อนการกระทำนั้นออกไป และใช้การผัดผ่อนนั้นเป็นข้ออ้างให้กับผลของการกระทำที่ออกมาไม่ดีเท่าที่ควร (Self-handicapping) ส่วนใหญ่จะกล่าวโทษว่าตนมีเวลาในการทำงานน้อยมิใช่เป็นเพราะตนไร้ความสามารถ ซึ่งเป็นการกระทำเพื่อปกป้องตนเอง (Self-defense) (van Eerde, 2003) หรือบางครั้งก็เพื่อรักษาและชดเชยความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-esteem maintaining) และโดยส่วนใหญ่แล้วคนเหล่านี้มักจะยินดีด้วยซ้ำที่สามารถกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จได้ในนาทีสุดท้าย

สุดท้าย คือ บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งในการตัดสินใจ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมที่มีแนวโน้มประวิงเวลาในการตัดสินใจ จนกว่าจะถึงเวลาที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้อีก ผู้ที่มีบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งแบบนี้ มักไม่ชอบกระทำหรือเลือกสิ่งใดๆ ที่มีทางเลือกหลายทาง แม้จะเป็นเรื่องที่ไม่ซับซ้อน

ก็ตาม เพราะจะเกิดความลังเลในการตัดสินใจกระทำหรือเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งความลังเลนี้อาจมีสาเหตุมาจากการมีข้อมูลเปรียบเทียบในการตัดสินใจมากเกินไปจนไม่สามารถเลือกได้ หรือมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจไม่เพียงพอ

บทบาทของบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งในฐานะตัวแปรส่งผ่าน

ผู้ที่มีบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งแบบเร้าต้องอาศัยความรู้สึกตื่นเต้น เป็นเครื่องมือกดดันตนเองในการทำสิ่งต่างๆ คนเหล่านี้จึงมีแนวโน้มชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement-seeking) อันเป็นองค์ประกอบย่อยด้านหนึ่งของบุคลิกภาพแบบแสดงออก (Steel, 2007)

ส่วนผู้ที่มีบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งแบบเลียง มักจะมีลักษณะกลัวความล้มเหลวร่วมด้วย (Steel, 2007; van Eerde, 2003) เพราะผู้ที่กลัวความล้มเหลวก็มีแนวโน้มที่จะรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ (Low self-efficacy) และมีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ คนเหล่านี้มักมีความเชื่อโดยไร้เหตุผล (Irrational beliefs) ว่าตนไม่มีความสามารถที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ได้ดีพอ (Steel) นอกจากความกลัวความล้มเหลวแล้ว ผู้ที่นิยมความสมบูรณ์แบบ (Perfectionism) ก็มีแนวโน้มจะมีพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งแบบเลียงเช่นกัน เหตุเพราะคนเหล่านี้ไม่ต้องการเผชิญกับผลตอบกลับจากการกระทำใดๆ ในทางลบจากผู้อื่น (van Eerde) และด้วยเงื่อนไขว่า หากลงมือทำอะไรแล้วก็ต้องทำให้สำเร็จ และสมบูรณ์แบบมาตรฐาน หรือสูงกว่ามาตรฐานของคนที่ไป ดังนั้น เมื่อคนเหล่านี้ประเมินความสามารถของตนเองในการเริ่มกระทำสิ่งใดๆ ในขณะนั้นว่า อาจไม่ได้ผลงานที่สมบูรณ์แบบอย่างที่ควรจะเป็น ก็มักจะเลื่อนการเริ่มกระทำสิ่งนั้นออกไป

ในส่วนบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งในการตัดสินใจนั้น ผู้ที่กลัวความล้มเหลวและผู้ที่ยอมความสมบูรณ์แบบ ก็มีแนวโน้มจะเกิดพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งในการตัดสินใจได้ ดังที่ได้อธิบายไปแล้วข้างต้น ทั้งนี้ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ต่อความวิตกกังวลและความหุดหู่ก็มีแนวโน้มเกิดความลังเลในการตัดสินใจเช่นกัน (Steel, 2007; van Eerde, 2003; Watson, 2001) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่องที่ซับซ้อนและส่งผลกระทบในวงกว้าง เพราะการตัดสินใจต้องใช้เวลาคิดนาน และต้องการข้อมูลประกอบการตัดสินใจจำนวนมาก ดังนั้น ในเวลาที่คนเหล่านี้เกิดอารมณ์ทางลบ เช่น เครียด วิตกกังวล และหุดหู่ ก็มักจะเลื่อนการตัดสินใจออกไปก่อน และเนื่องจากผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์มีแนวโน้มที่จะเกิดความรู้สึกทางลบบ่อยครั้ง และแต่ละครั้งจะกินระยะเวลาานาน การผัดวันประกันพรุ่งในการตัดสินใจก็บ่อยครั้งตามไปด้วย

นอกจากนี้ ผู้ที่มีแนวโน้มชอบทำอะไรแบบหุนหันพลันแล่น (Impulsiveness) ซึ่งจัดเป็นองค์ประกอบย่อยด้านหนึ่งของบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ ก็มีแนวโน้มจะผัดวันประกันพรุ่งเช่นกัน (Schouwenburg & Lay, 1995; Steel, 2007; Watson, 2001) เพราะคนเหล่านี้มักจะตัดสินใจเรื่องต่างๆ

อย่างไม่ยั้งคิดให้รอบคอบและขาดการวางแผนล่วงหน้า ดังนั้น เมื่อถูกจูงใจจากสิ่งอื่นนอกเหนือจากงานที่ตนกำลังทำอยู่ โดยเฉพาะถ้างานที่กำลังทำเป็นงานที่ไม่ชอบด้วยแล้ว ก็มีแนวโน้มจะหันไปทำสิ่งอื่น โดยผัดผ่อนงานในหน้าที่ออกไปก่อน (Steel)

งานวิจัยของ Schouwenburg และ Lay (1995) และ Watson (2001) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งในนักเรียนและนักศึกษา กับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและองค์ประกอบย่อยของบุคลิกภาพแต่ละด้าน โดย Schouwenburg และ Lay เก็บข้อมูลจากนักศึกษาจำนวน 352 คน เป็นเพศหญิง 271 คน อายุเฉลี่ย 21 ปี ส่วน Watson เก็บข้อมูลจากนักเรียนและนักศึกษาจำนวน 349 คน เป็นเพศหญิง 256 คน อายุเฉลี่ย 21.98 ปี

ผลการวิจัยทั้งสองเรื่อง (Schouwenburg & Lay, 1995; Watson, 2001) แสดงให้เห็นสหสัมพันธ์ทางลบระหว่างบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขนาดปานกลางค่อนข้างสูงและขนาดปานกลาง ตามลำดับ [$r(350) = -.67, p < .05$, หนึ่งทาง] และ [$r(347) = -.55, p < .05$, หนึ่งทาง] ตามลำดับ] และพบสหสัมพันธ์ทางบวกระหว่างบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์กับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขนาดปานกลาง [$r(350) = .34, p < .05$, หนึ่งทาง] และ [$r(347) = .42, p < .05$, หนึ่งทาง] ตามลำดับ]

ส่วนบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรและบุคลิกภาพแบบแสดงออก Schouwenburg และ Lay (1995) พบว่า บุคลิกภาพทั้งสององค์ประกอบสัมพันธ์ทางลบกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งต่ำ [$r(350) = -.15$, หนึ่งทาง] และ [$r(350) = -.14$, หนึ่งทาง] ตามลำดับ] นอกจากนี้ ยังพบสหสัมพันธ์ทางบวกขนาดค่อนข้างต่ำระหว่างความตรงไปตรงมา (Straightforwardness) ซึ่งเป็นองค์ประกอบย่อยด้านหนึ่งของบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งด้วย ($r(350) = .19$, หนึ่งทาง) ต่างกับผลการวิจัยของ Watson (2001) ที่ไม่พบสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง แต่กลับพบสหสัมพันธ์ทางลบระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงออกกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขนาดค่อนข้างต่ำ ($r(347) = -.21, p < .05$, หนึ่งทาง)

ในส่วนของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ผลการวิจัยทั้งสองเรื่อง (Schouwenburg & Lay, 1995; Watson, 2001) รายงานตรงกันว่า ไม่พบสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์กับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง แต่กลับพบสหสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการจินตนาการ (Fantasy) ซึ่งเป็นองค์ประกอบย่อยด้านหนึ่งของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์กับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขนาดค่อนข้างต่ำแทน [$r(350) = .29, p < .05$, หนึ่งทาง] และ [$r(347) = .21, p < .05$, หนึ่งทาง] ตามลำดับ]

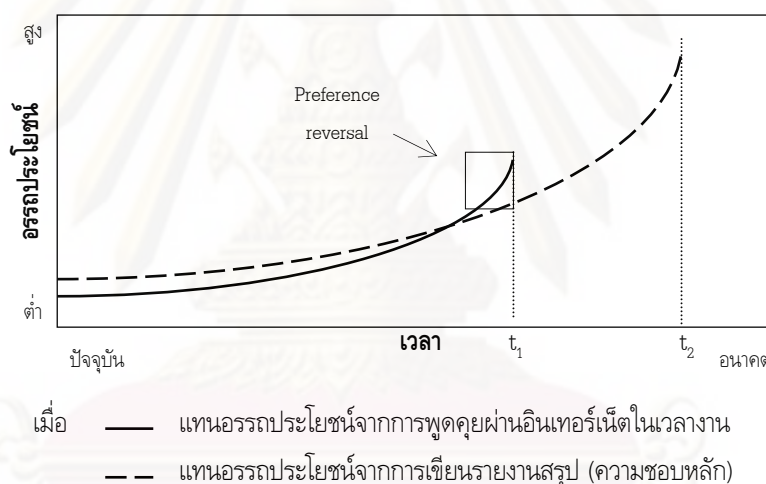
ถึงแม้จากผลการวิจัยทั้งสองเรื่องจะบ่งชี้ว่า สหสัมพันธ์ทางตรงระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์กับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง มีขนาดต่ำมากจนไม่มีนัยสำคัญทางสถิติก็ตาม แต่ไม่ได้หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองจะไม่มีความสัมพันธ์ทางอ้อมระหว่างกัน ดังนั้น การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรแต่ละตัวน่าจะช่วยให้เข้าใจขนาดและทิศทางของอิทธิพลระหว่างตัวแปรได้ชัดเจนขึ้น เพราะวิธีการวิเคราะห์ดังกล่าวมีจุดเด่นคือ สามารถวิเคราะห์อิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรไปพร้อมๆ กัน โดยมีได้แยกวิเคราะห์ที่ละคู่ตัวแปร

ในส่วนอิทธิพลของบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม สืบเนื่องจากทฤษฎีการปฏิบัติงาน (Campbell et al., 1993) ที่กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ คือ ตัวกำหนดที่ส่งอิทธิพลต่อองค์ประกอบการปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลเกิดจากการรวมกันของทางเลือกในการแสดงพฤติกรรม 3 ทางเลือก ดังตัวอย่างที่ยกมาแล้วข้างต้น ในสถานการณ์การปฏิบัติงานแบบกลุ่มทำงานโครงการ ที่สมาชิกต้องมาประชุมระดมสมอง เพื่อวางแผนสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา หลังจากการประชุมเสร็จสิ้น สมาชิกหนึ่งคนนั้นต้องนำแผนที่ได้ไปเขียนรายงานเพื่อนำเสนออนุมัติ การเขียนรายงานสรุป ก็คือองค์ประกอบการปฏิบัติงานย่อยของการประชุมระดมสมองนั่นเอง ดังนั้น แรงจูงใจในการเขียนรายงานสรุป ก็จะเกิดจากการที่สมาชิกผู้นั้นรับรู้ทางเลือกต่างๆ ได้แก่ การเขียนรายงานสรุปทำได้ยากหรือง่ายเพียงไร ต้องใช้ความพยายามในระดับใด และนานเท่าไรจึงจะการเขียนรายงานสรุปเสร็จ ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้เน้นศึกษาอิทธิพลทางลบของแรงจูงใจที่เกิดจากบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง

ในกรณีของผู้ที่มีบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งเป็นแรงจูงใจภายใน สามารถอธิบายพฤติกรรมการประวิงเวลาในการเขียนรายงานสรุปตามตัวอย่างได้ด้วยแนวคิดการกลับความชอบส่วนลด (Discounting-Induced Preference Reversals) ซึ่งเป็นแนวคิดที่อธิบายกระบวนการเกิดพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งของมนุษย์และสัตว์บางประเภท แนวคิดกล่าวว่า พฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งเกิดจากการเปรียบเทียบอรรถประโยชน์ระหว่างทางเลือกในขณะนั้น กล่าวคือ ในบางครั้งบุคคลก็อาจจะไม่เลือกกระทำตามความชอบ (Preferences) ของตนเองเสมอไป แม้จะเป็นความชอบหลัก (Global preferences) ซึ่งเป็นความชอบที่อยู่ในความสนใจหลักและมีอิทธิพลนำไปสู่การกระทำที่สำคัญต่างๆ ก็ตาม แต่บุคคลอาจจะเลือกกระทำสิ่งอื่นนอกเหนือจากความชอบหลัก ทั้งที่ยังคงมีความชอบหลักอยู่ก็ได้ ซึ่งเป็นเพราะบุคคลให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในปัจจุบันมากกว่าความพึงพอใจที่จะเกิดในอนาคต

จากภาพที่ 3 ช่วงก่อนถึงจุดตัด เป็นช่วงที่โอกาสในการได้อรรถประโยชน์จากการพูดคุยผ่านอินเทอร์เน็ตในเวลานางยังอีกไกล (คนที่ต้องการพูดคุยด้วยยังไม่เข้ามาทักทาย) บุคคลก็ยังคงพยายามเขียนรายงานสรุปต่อไป [ยังคงเลือกกระทำตามความชอบหลักอยู่] แต่เมื่ออรรถประโยชน์ของการพูดคุยผ่าน

อินเทอร์เน็ตในเวลางานมาถึง [คนที่ต้องการพูดคุยด้วยเข้ามาทักทาย] ณ จุดนี้บรรทัดประโยชน์ของการพูดคุยผ่านอินเทอร์เน็ตในเวลางานเท่ากับบรรทัดประโยชน์ของการเขียนรายงานสรุป แต่บรรทัดประโยชน์จากการพูดคุยผ่านอินเทอร์เน็ตในเวลางานสามารถคว้าได้ง่ายกว่า หลังจากจุดตัดไปแล้ว [หลังจากที่บุคคลพิจารณาเปรียบเทียบบรรทัดประโยชน์ระหว่างทางเลือก] คือช่วงที่เป็นส่วนกลับความชอบของบุคคลที่ต้องการความพึงพอใจในปัจจุบันมากกว่าความพึงพอใจที่จะเกิดในอนาคต คือหันมาพูดคุยผ่านอินเทอร์เน็ตในเวลางานแทนที่จะเขียนรายงานสรุป ถึงแม้บุคคลที่กลับความชอบจะไม่เกิดความรู้สึกคับข้องใจจากการหันมาพูดคุยผ่านอินเทอร์เน็ตในเวลางาน แต่การกลับความชอบนั้นทำให้บุคคลหันกลับไปเขียนรายงานสรุปยากขึ้น และอาจจะไม่เริ่มเขียนตราบดีที่การไม่เขียนรายงานสรุปยังไม่สร้างความเดือดร้อนหรือความเสียหายใดๆ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าบุคคลจะละทิ้งความชอบหลักในการเขียนรายงานสรุปไป เพียงแต่ ณ เวลานั้นไม่เลือกเขียนรายงานสรุปเท่านั้น แต่เมื่อเวลาผ่านไปจนใกล้จะถึงกำหนดที่ต้องนำเสนอ [เกิดความเสียหายจากการไม่เขียนรายงานสรุป] บุคคลจะมีแรงจูงใจในการเขียนรายงานสรุปมากขึ้น

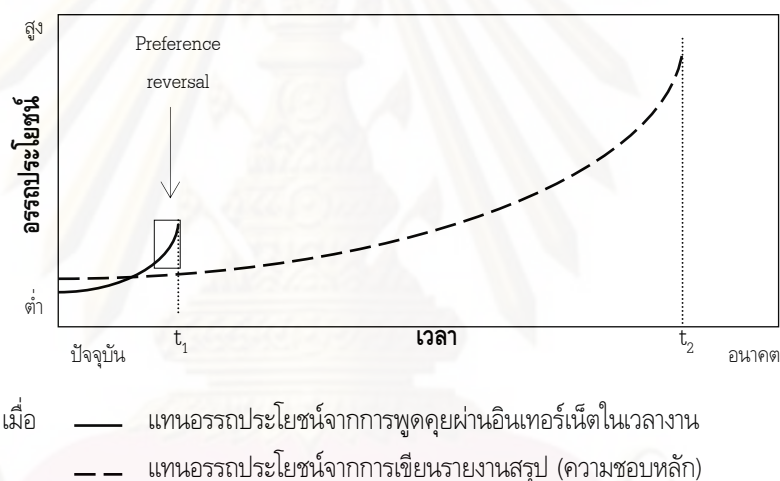


ภาพที่ 3

การกลับความชอบ (Preference reversal) ระหว่างการพูดคุยผ่านอินเทอร์เน็ตกับการเขียนรายงานสรุป ตามแนวคิดการกลับความชอบส่วนลด (ประยุกต์จาก Steel, 2007, p.73)

จากตัวอย่าง หากผู้ที่ต้องเขียนรายงานสรุปเป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง แรงจูงใจที่จะเขียนรายงานสรุปของผู้นั้นก็ลดลง แต่ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานจริง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นไม่ได้รับอิทธิพลจากบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งเพียงตัวแปรเดียว แต่ยังได้รับอิทธิพลมาจากผลตอบแทนด้วย ซึ่งอิทธิพลจากตัวแปรทั้งสองนั้นส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไปพร้อมๆ กัน

จากหลักการของทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) ของ Skinner (1969) อธิบายได้ว่า พนักงานในองค์กรจะเรียนรู้ว่า พฤติกรรมใดเป็นที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ขององค์กร จากผลการกระทำของตนเอง ซึ่งองค์การส่วนใหญ่จะเสริมแรงทางบวก (Positive reinforcement) ให้แก่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ด้วยการให้ผลตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ด้วยการหยุดให้ผลตอบแทนต่างๆ เช่น การไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และการลงโทษ (Punishment) เช่น การตำหนิ ดังนั้น องค์การส่วนใหญ่จึงมักสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยผลตอบแทน ซึ่งจัดเป็นแรงจูงใจภายนอก ในการปรับพฤติกรรมของพนักงาน แต่ในขณะเดียวกัน พนักงานแต่ละคนก็มีแรงจูงใจภายในในการกระทำ พฤติกรรมบางอย่างแตกต่างกันออกไป และจะเกิดขึ้นไปพร้อมๆ กับการได้รับแรงจูงใจจากผลตอบแทน ภายนอก จนบางครั้งก็ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ซึ่งภาวะดังกล่าวอธิบายได้ด้วยทฤษฎีแรงจูงใจตามเวลา (Temporal Motivation Theory เรียกย่อๆ ว่า TMT) ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4

แรงจูงใจตามเวลาในการเขียนรายงานสรุป ตามทฤษฎีแรงจูงใจตามเวลา (ประยุกต์จาก Steel, 2007, pp.72-73)

หลังจากเวลา t_1 ที่บุคคลไม่มีโอกาสได้รับอรรถประโยชน์จากการช้อปปิ้งผ่านอินเทอร์เน็ตในเวลางานอีกแล้ว [คนที่ต้องการช้อปปิ้งด้วยออกจากอินเทอร์เน็ตไปแล้ว] และโอกาสในการได้อรรถประโยชน์จากการเขียนรายงานสรุปยังอีกไกล [ยังไม่ใกล้กำหนดที่ต้องนำเสนอ] บุคคลก็เขียนรายงานสรุปไปเรื่อยๆ ไม่เร่งรีบ แต่เมื่ออรรถประโยชน์ของการเขียนรายงานสรุปใกล้เข้ามา [ใกล้กำหนดที่ต้องนำเสนอ] บุคคลจะมีแรงจูงใจในการเขียนรายงานสรุปมากขึ้น และเขียนด้วยความเร่งรีบ ดังสมการในภาพที่ 5

$$\text{Motivation} = \frac{\text{Expectancy} \times \text{Value}}{1 + \Gamma \times \text{Delay}} \quad (2)$$

เมื่อ	Motivation (M) หมายถึง แรงจูงใจในการเขียนรายงานสรุป
	Expectancy (E) หมายถึง ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากการเขียนรายงานสรุป ณ ขณะนั้น
	Value (V) หมายถึง มูลค่าของผลตอบแทนที่จะได้รับจากการเขียนรายงานสรุป
	Sensitivity to delay (Γ) หมายถึง ค่าพารามิเตอร์แสดงความไวต่อการผัดวันประกันพรุ่งของแต่ละคน
	Delay (D) หมายถึง กิจกรรมที่เป็นสาเหตุให้เกิดการผัดวันประกันพรุ่ง

ภาพที่ 5

สมการแรงจูงใจตามเวลาในการเขียนรายงานสรุป (Gröpel & Steel, 2008, p.407)

จากสมการในภาพที่ 5 อธิบายได้ว่า เมื่อเวลาที่ต้องส่งรายงานสรุปใกล้เข้ามา และบุคคลรับรู้ว่าถ้าตนเขียนรายงานสรุปทันเวลานำเสนอ ตนจะมีโอกาสได้รับอรรถประโยชน์จากองค์การอย่างแน่นอน ความคาดหวังของบุคคล (Expectancy) ก็จะมีสูง และอรรถประโยชน์ที่จะได้มีความหมายกับบุคคลนั้นมาก อรรถประโยชน์นั้นก็จะมีมูลค่า (Value) สูง ซึ่งอรรถประโยชน์ดังกล่าวอาจเป็นการได้รับรางวัลหรือการไม่ต้องการลงโทษก็ได้ ดังนั้น บุคคลก็จะมีแรงจูงใจ (Motivation) ในการเร่งเขียนรายงานสรุปให้เสร็จทันเวลาสูง แต่ในทางกลับกัน ถ้าหากในระหว่างที่กำลังเขียนรายงานสรุปอยู่นั้น บุคคลพบกิจกรรม (Delay) ที่ตนสนใจหรือชอบมากกว่าการเขียนรายงานสรุป และบุคคลนั้นมีความไวต่อการผัดวันประกันพรุ่ง (Sensitivity to delay) สูง กล่าวคือ ชอบทำอะไรหันหลังเล่นและมีความสามารถในการควบคุมตนเองต่ำ บุคคลก็จะมีแรงจูงใจ (Motivation) ในการเขียนรายงานสรุปให้เสร็จทันเวลาต่ำ ซึ่งวงจรเช่นนี้จะดำเนินต่อไปเรื่อยๆ トラบไต่ที่บุคคลนั้นยังคงประสบความสำเร็จในการผัดวันประกันพรุ่งอยู่ หรือยังไม่เคยได้รับการลงโทษมากพอที่จะหยุดพฤติกรรมได้ เพราะผู้ที่ผัดวันประกันพรุ่งได้รับการเสริมแรงจากการผัดผ่อนงานมากกว่าการทำงานโดยไม่ผัดผ่อนนั่นเอง ข้อความข้างต้นอธิบายได้ว่า ในขณะที่บุคคลที่มักผัดวันประกันพรุ่งในการปฏิบัติงานได้รับการเสริมแรงภายนอกจากองค์การ เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งนั้น ตัวอย่างเช่น บุคคลที่ผัดวันประกันพรุ่งอาจจะสามารถส่งงานได้ตรงเวลา แม้ว่าคุณภาพของงานอาจไม่ดีนัก องค์การก็ยังมอบรางวัลให้ หรือบุคคลนั้นอาจทำงานไม่เสร็จตามเวลา แต่องค์การก็ได้ลงโทษหรืองดการให้ผลตอบแทนใดๆ บุคคลนั้นก็มักจะกระทำพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งต่อไป แรงจูงใจภายนอกที่องค์การหวังจะใช้เพื่อเสริมแรงในการปฏิบัติงาน ก็จะกลายเป็นแรงจูงใจภายนอกที่ช่วยเสริมแรงพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งไปพร้อมกัน ทำให้พฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งที่เป็นผลมาจากแรงจูงใจภายในซึ่งเกิดจากการมีบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งได้รับอิทธิพลจากแรงจูงใจภายนอกเสริมเข้าไปอีกต่อ บุคคลจึงได้รับการเสริมแรงในการผัดผ่อนงานมากกว่าการเสริมแรงให้ปฏิบัติงานดังที่กล่าวไว้

จากตัวอย่างข้างต้น จะเห็นว่าผลกระทบของบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งที่มีต่อการส่งงานไม่ตรงเวลานั้น อาจจะไม่ปรากฏชัดเจนนัก (van Eerde, 2003) เนื่องจากพนักงานได้รับอิทธิพลจากผลตอบแทนร่วมด้วย แต่ในส่วนของผลกระทบต่อคุณภาพผลงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานจะมีความชัดเจนกว่า เนื่องจากผู้ที่มีบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งมักจะประวิงเวลาในการเริ่มต้นปฏิบัติงาน ทำให้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งานในระดับกลุ่มที่มีความซับซ้อนและมีปริมาณมากกว่างานในระดับบุคคล หากสมาชิกในกลุ่มผัดการปฏิบัติงานออกไป จนจนจะถึงกำหนดเวลาส่ง สมาชิกก็ต้องปฏิบัติงานแข่งกับเวลาจนอาจทำให้ไม่สามารถใช้ความสามารถที่มีได้อย่างเต็มที่ ส่งผลต่อคุณภาพของผลงาน และหากพฤติกรรมดังกล่าวเกิดขึ้นในองค์การบ่อยครั้งก็อาจส่งผลกระทบในระยะยาวต่อผลประกอบการ และภาพพจน์โดยรวมขององค์การ แต่เนื่องจากในบางครั้งคุณภาพของผลงานก็อาจได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์การ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติทั้งหมด คุณภาพของผลงานจึงเป็นตัวชี้วัดสิ่งที่พนักงานตอบแทนกลับสู่องค์การได้ไม่ชัดเจนนัก (Campbell et al., 1993; Motowidlo et al., 1997) อีกทั้งบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งที่ทำการศึกษานี้ได้จากการแสดงออกทางพฤติกรรมเป็นหลัก และในการวิจัยครั้งนี้ก็เน้นการประเมินการปฏิบัติงานในเชิงพฤติกรรมเช่นกัน ดังนั้น อิทธิพลของพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานน่าจะปรากฏชัดเจนกว่าอิทธิพลที่มีต่อคุณภาพผลงาน

จากแนวคิดที่สอดคล้องกันและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Schouwenburg & Lay, 1995; Solomon & Rothblum, 1984; Steel, 2007; van Eerde, 2003; Watson, 2001) ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

4. บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งมีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม
5. บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งส่งผ่านอิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไปสู่การปฏิบัติงานแบบกลุ่ม

นอกจากแนวคิดการกลับความชอบส่วนลดและทฤษฎีแรงจูงใจตามเวลาที่อธิบายไปแล้วนั้น ยังมีแนวคิดอีกแนวคิดหนึ่งที่สามารถใช้อธิบายการเกิดพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งในการตัดสินใจในบางสถานการณ์ได้ นั่นคือ แนวคิดลำดับความชอบที่ไม่ส่งผ่าน (Stable but Intransitive Preferences Approach) ของ Andreou (2007) ซึ่งกล่าวว่า ตามหลักตรรกศาสตร์ทั่วไป ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง มีของ 3 อย่าง ได้แก่ X, Y, Z ถ้าหากเราชอบ X มากกว่า Y และชอบ Y มากกว่า Z เราก็ย่อมชอบ X มากกว่า Z ด้วยตามเป็นหลักการส่งผ่าน (Transitive) แต่ในบางสถานการณ์ ลำดับความชอบก็ไม่สามารถส่งผ่าน (Intransitive) ระหว่างกันได้ ต้องใช้การจัดอันดับแบบเวียนในการเรียงลำดับความชอบเหล่านั้น ตัวอย่างเช่น

หากเราต้องการซื้ออุปกรณ์เก็บข้อมูลแบบพกพา (Flash drive หรือ Trump drive) มีตัวเลือกดังนี้

ตารางที่ 4

ตัวเลือก ขนาด และหน่วยความจำ ของอุปกรณ์เก็บข้อมูลแบบพกพา (ประยุกต์จาก Andreou, 2007, p.187)

ตัวเลือก	ขนาดใหญ่	หน่วยความจำ
1	เล็ก	น้อย
2	ปานกลาง	ปานกลาง
3	ใหญ่	มาก

ณ เวลา t เราอาจรู้สึกชอบตัวเลือกที่ 3 มากกว่าตัวเลือกที่ 2 ชอบตัวเลือกที่ 2 มากกว่าตัวเลือกที่ 1 แต่กลับชอบตัวเลือกที่ 1 มากกว่าตัวเลือกที่ 3 เขียนแทนด้วยสัญลักษณ์ $X <_t Y$ อ่านว่า “ณ เวลา t X คือทางเลือกที่ชอบน้อยกว่า Y ” จากตัวอย่างข้างบนเขียนสมการได้ดังนี้ $_t$ ตัวเลือก 3 $>$ $_t$ ตัวเลือก 2 $>$ $_t$ ตัวเลือก 1 $>$ $_t$ ตัวเลือก 3

ถ้าในสถานการณ์ที่บุคคลต้องตัดสินใจเลือกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง บุคคลจะพิจารณาข้อมูลประกอบและจัดอันดับความชอบของตน แต่หากทางเลือกที่บุคคลชอบมากกว่าอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถส่งผ่านระหว่างกัน บุคคลนั้นก็เกิดความขัดแย้งขึ้นในจิตใจ นำไปสู่ความลังเลเพราะไม่ต้องการเลือกทางหนึ่งแล้วเกิดค่าเสียโอกาส (Opportunity costs) จากการไม่เลือกอีกทางหนึ่ง หรือเพราะไม่ต้องการผลกระทบทางลบที่พ่วงติดมากับทางเลือกที่ต้องการ บุคคลก็จะประวิงเวลาในการตัดสินใจไว้นั่นเอง

อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งทั้งสามประเภทก็มีใช้พฤติกรรมที่ไม่สามารถควบคุมและจัดระเบียบได้ ถึงแม้จะขจัดให้หมดไปได้ยากก็ตาม เพราะสาเหตุส่วนหนึ่งของพฤติกรรมนี้มาจากการเรียนรู้ในวัยเด็ก และความมกพร่องของสภาพร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นสาเหตุภายในตัวบุคคลเอง ดังนั้น ในการจัดการกับผู้มีบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งนั้น จึงมักใช้ปัจจัยภายนอกเป็นตัวควบคุม ซึ่งหนึ่งในนั้นคือ วิธีการตั้งเป้าหมายให้กับการปฏิบัติงาน (Goal setting) เป็นช่วงๆ โดยที่เป้าหมายที่ตั้งต้องเป็นเป้าหมายที่สามารถผูกพันบุคคลให้ปฏิบัติตาม ทำหาย และเฉพาเจาะจงเพียงพอ (Gröpel & Steel, 2008)

บทบาทของปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งใน ฐานะตัวแปรส่งผ่าน

จากผลการวิจัยของ Stevens และ Campion (1999) ที่ได้กล่าวไว้ในส่วนของบทบาทของความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มในฐานะตัวแปรส่งผ่านนั้นชี้ให้เห็นว่า ความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีอำนาจในการทำนายการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง มีความเป็นไปได้ว่าความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มอาจเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลระหว่างบุคลิกภาพกับการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ผู้ปฏิบัติจะต้องทราบว่าจะทำอะไรและทำอย่างไร ผู้ที่ขาดความรู้ ทักษะ และความสามารถหรือมีเพียงบางส่วนย่อมไม่สามารถปฏิบัติงานได้หรือปฏิบัติได้ด้วยความลำบาก แต่เนื่องจากการทำงานแบบกลุ่มเป็นการปฏิบัติงานที่ต้องร่วมมือกับผู้อื่น ดังนั้น ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างเดียวจึงไม่พอ จะต้องมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในเชิงบริบทด้วย ตัวอย่างเช่น “ธรรมชาติในการปฏิบัติงานแบบกลุ่มแต่ละประเภทมีลักษณะอย่างไร ?” “ควรเข้าหาและปรับตัวในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างไร ?” “เมื่อเกิดความขัดแย้งหรืออยู่ในสถานการณ์ที่กลุ่มประสบปัญหาควรจัดการอย่างไร ?” ผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานดีแต่ขาดความรู้ ทักษะ และความสามารถเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในเชิงบริบท ก็อาจไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม เปรียบเสมือนผู้นั้นขาดเครื่องมือที่สำคัญในการทำงาน และเมื่อบุคคลรู้ว่าตนเองขาดสิ่งจำเป็นในการทำงาน ก็อาจส่งผลให้ตนเองรับรู้ความสามารถ (Self-efficacy) ในการปฏิบัติงานของตนเองต่ำ นำไปสู่ความรู้สึกกลัว กังวล และขาดความมั่นใจ ในทางกลับกัน หากผู้ที่รู้ว่าตนเองขาดความรู้ ทักษะ และความสามารถเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในเชิงบริบท แต่ไม่สนใจและมีความมั่นใจว่าตนเองสามารถสร้างผลงานที่ดีได้เพียงคนเดียว การปฏิบัติงานแบบกลุ่มก็จะเกิดปัญหา เพราะฉะนั้น ความรู้ ทักษะ และความสามารถเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในเชิงบริบทหรือความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มจึงขาดไม่ได้สำหรับบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

แต่ดังที่อธิบายไปแล้วในส่วนของบทบาทของความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มในฐานะตัวแปรส่งผ่านว่า ผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูง ก็ได้เป็นนักปฏิบัติที่ดี และสามารถปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดีเสมอไป เพราะนอกจากความรู้ ทักษะ และความสามารถแล้ว สิ่งสำคัญที่กำหนดการแสดงออกพฤติกรรมของบุคคลก็คือ บุคลิกภาพ โดยเฉพาะบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งบุคลิกภาพที่กล่าวถึงในที่นี้หมายถึง แบบแผนที่ครอบคลุมลักษณะในการคิด อารมณ์ และพฤติกรรม ตั้งแต่ลักษณะกว้างๆ ไปจนถึงลักษณะเฉพาะเจาะจง มีความคงทนและแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ทั้งนี้บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งก็จัดเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงอยู่ในอันดับล่าง (Low-order trait) ของโมเดลบุคลิกภาพ (Schouwenburg & Lay, 1995; van Eerde, 2003) และตามที่ Sonnentag และ Frese (2002) ได้กล่าวไว้ว่า “ตัวแปรนิสัยในการปฏิบัติงานหลัก หรือ *Task habits* ในทฤษฎีของ Motowidlo และคณะ (1997) ได้รับอิทธิพลมาจากแบบแผนพฤติกรรมที่กว้างและอยู่ในอันดับสูง

กว่า (Higher-order trait) ซึ่งนิยามในการปฏิบัติงานหลักที่กล่าวถึงนั้นหมายถึง บุคลิกลักษณะ
 ผั้ววันประกันพ่วงด้วย” ดังนั้นจะเห็นว่า ลำพังเพียงความรู้ ทักษะ และความสามารถ [ในที่นี้หมายถึง ความรู้
 เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม] ตัวเดียว ไม่สามารถอธิบายพฤติกรรม [ในที่นี้หมายถึง การปฏิบัติงานแบบกลุ่ม]
 ของบุคคลได้ เพราะพฤติกรรมมักขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ [ในที่นี้หมายถึง บุคลิกลักษณะผั้ววันประกันพ่วง]
 ของบุคคลด้วย กล่าวโดยสรุปคือ การทำความเข้าใจและทำนายพฤติกรรมต่างๆ ควรให้ความสำคัญกับ
 อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง ซึ่งอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ที่มุ่งศึกษาในงานวิจัยนี้คือ อิทธิพล
 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผั้ววันประกันพ่วง โดยบุคลิกลักษณะ
 ผั้ววันประกันพ่วงทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านและในขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำกับด้วย

จากตัวแปรปฏิสัมพันธ์ข้างต้น จะเห็นว่า หากบุคคลมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มสูง และมี
 บุคลิกลักษณะผั้ววันประกันพ่วงสูง บุคคลอาจปฏิบัติงานได้ล่าช้าหรือดีน้อยลง กล่าวคือ รู้และสามารถปฏิบัติ
 ได้แต่ไม่ปฏิบัติจนกว่าจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ตัวอย่างเช่น ทั้ๆ ที่ทราบดีว่าตนควร
 ติดตามและรายงานการปฏิบัติงานให้สมาชิกในกลุ่มทราบเป็นระยะ แต่ก็ไม่สามารถปฏิบัติได้เพราะยัง
 ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบไม่เสร็จ หรืออาจยังไม่ได้เริ่มลงมือทำ ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับ
 การทำงานแบบกลุ่มสูง แต่มีบุคลิกลักษณะผั้ววันประกันพ่วงต่ำ อาจปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและราบรื่น
 เพราะนอกจากจะทำงานของตนเสร็จเรียบร้อยแล้ว ยังสามารถสื่อสารและประสานงานกับผู้อื่นในกลุ่มได้ดีอีก
 ด้วย ในทำนองเดียวกัน หากบุคคลมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มต่ำ และมีบุคลิกลักษณะ
 ผั้ววันประกันพ่วงต่ำ บุคคลอาจปฏิบัติงานไม่ทันแต่ไม่ล่าช้า กล่าวคือ ไม่รู้แต่ขยันปฏิบัติด้วยความตั้งใจ
 ส่วนในกรณีสุดท้ายคือ บุคคลมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มต่ำ แต่มีบุคลิกลักษณะผั้ววันประกันพ่วง
 สูง หากบุคคลได้เข้าข่ายนี้ บุคคลนั้นอาจไม่สามารถปฏิบัติงานสำเร็จได้หรือปฏิบัติได้แต่ไม่ดี เพราะนอกจาก
 จะไม่รู้แล้วยังไม่ปฏิบัติด้วย

จากแนวคิดทฤษฎี (Motowidlo et al., 1997) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Schouwenburg & Lay,
 1995; Stevens & Champion, 1999; van Eerde, 2003) ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

6. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผั้ววันประกันพ่วง
 มีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม
7. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผั้ววันประกันพ่วง
 ส่งผ่านอิทธิพลของบุคลิกภาพห้องค์ประกอบไปสู่การปฏิบัติงานแบบกลุ่ม

จากสมมติฐานทั้ง 7 ข้อที่ตั้งขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีที่สอดคล้องกันและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาเขียนใหม่ตามหลักการวิเคราะห์อิทธิพลได้เป็น 5 ข้อดังนี้

1. โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม โดยมีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลส่งผ่านความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม บุคลิกลักษณะ ผั้ววันประกันพรั้ง และปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผั้ววันประกันพรั้ง สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม บุคลิกลักษณะผั้ววันประกันพรั้ง และปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผั้ววันประกันพรั้ง
3. ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มมีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม
4. บุคลิกลักษณะผั้ววันประกันพรั้งมีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม
5. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผั้ววันประกันพรั้ง มีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม โดยมีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลส่งผ่านความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม บุคลิกลักษณะผั้ววันประกันพรั้ง และปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผั้ววันประกันพรั้ง
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบขนาดอิทธิพล ทั้งทางตรงและทางอ้อมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม บุคลิกลักษณะผั้ววันประกันพรั้ง และปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผั้ววันประกันพรั้ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม ภายใต้บริบทของกลุ่มทำงานโครงการ

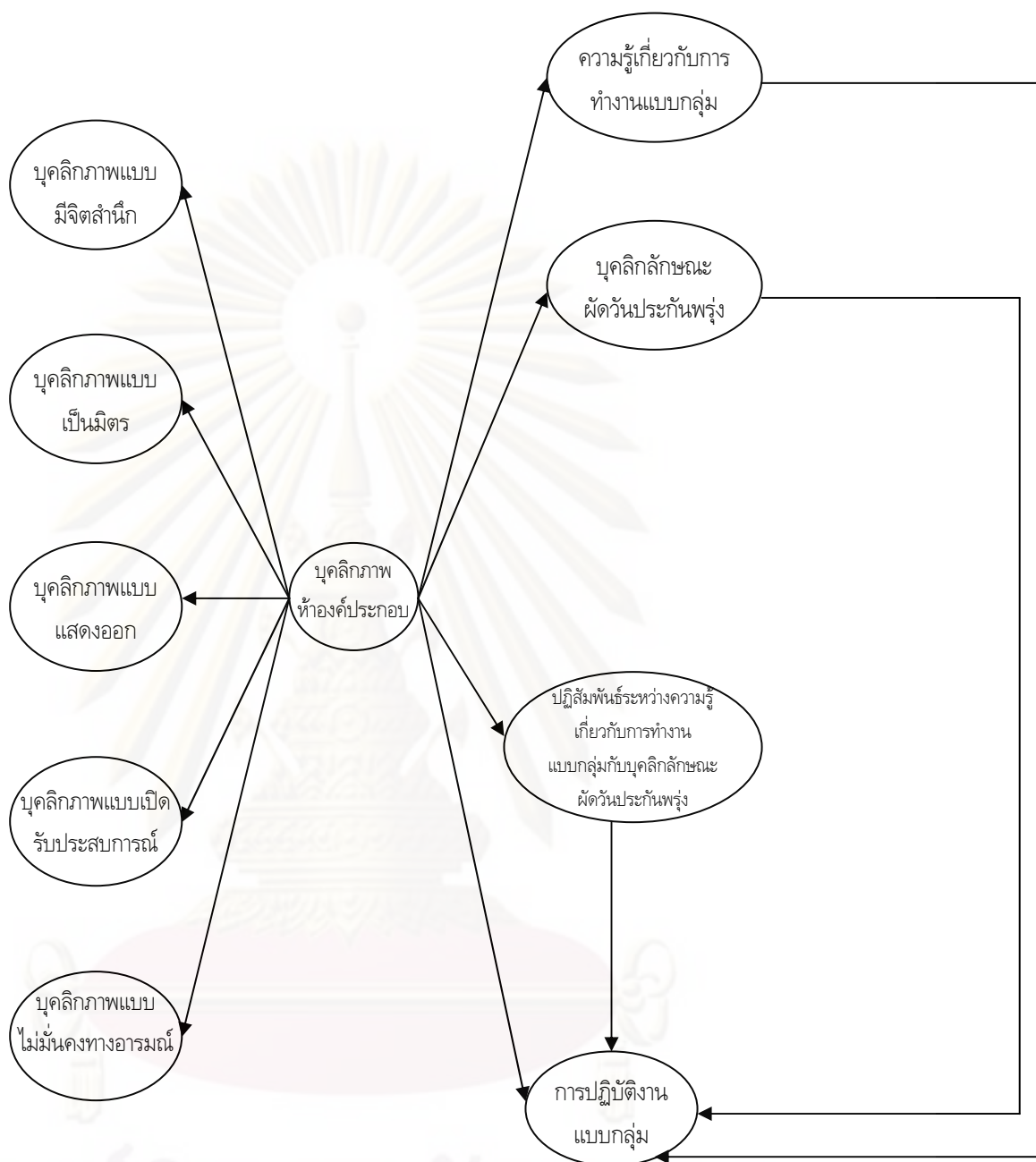
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

โมเดลเชิงสาเหตุในการวิจัยครั้งนี้เป็นโมเดลการวิจัยกึ่งทดลอง ที่พัฒนาขึ้นเพื่อแยกศึกษาอิทธิพล รายองค์ประกอบของบุคลิกภาพทั้งห้า ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ ที่มีต่อการ ปฏิบัติงานรายบุคคล ภายใต้สถานการณ์การทำงานแบบกลุ่มทำงานโครงการ ซึ่งอิทธิพลทางอ้อมศึกษาโดยมี ตัวแปรความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง และปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทั้งสองเป็นตัวแปรส่งผ่าน ตัวแปรแต่ละตัวจะถูกประมาณค่าจากตัวบ่งชี้หรือที่เรียกว่า “ตัวแปรสังเกตได้” ดังนี้ (1) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ประกอบด้วย 1 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยนำมีจิตสำนึก (2) บุคลิกภาพแบบเป็น มิตร ประกอบด้วย 1 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยนำเป็นมิตร (3) บุคลิกภาพแบบแสดงออก ประกอบด้วย 1 ตัว แปร ได้แก่ ปัจจัยนำแสดงออก (4) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ประกอบด้วย 1 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยนำเปิดรับประสบการณ์ (5) บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ ประกอบด้วย 1 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัย นำไม่มั่นคงทางอารมณ์ (6) ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ การแก้ไข ความขัดแย้ง การร่วมมือกันแก้ไขปัญหา การสื่อสาร การตั้งเป้าหมาย การวางแผนและประสานงาน (7) บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง ประกอบด้วย 1 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (8) ปฏิสัมพันธ์ ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ การแก้ไขความขัดแย้ง X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง การร่วมมือกันแก้ไขปัญหา X แรงจูงใจ ผัดวันประกันพรุ่ง การสื่อสาร X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง การตั้งเป้าหมาย X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง การวางแผนและประสานงาน X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง และ (9) การปฏิบัติงานแบบกลุ่ม ประกอบด้วย 1 ตัวแปร ได้แก่ ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงาน สามารถเขียนเป็นโมเดลสมการโครงสร้างแบบไม่มีและมีส่วนแปรสังเกต ได้ดังภาพที่ 6 และภาพที่ 7

ศูนย์วิทยทรัพยากร

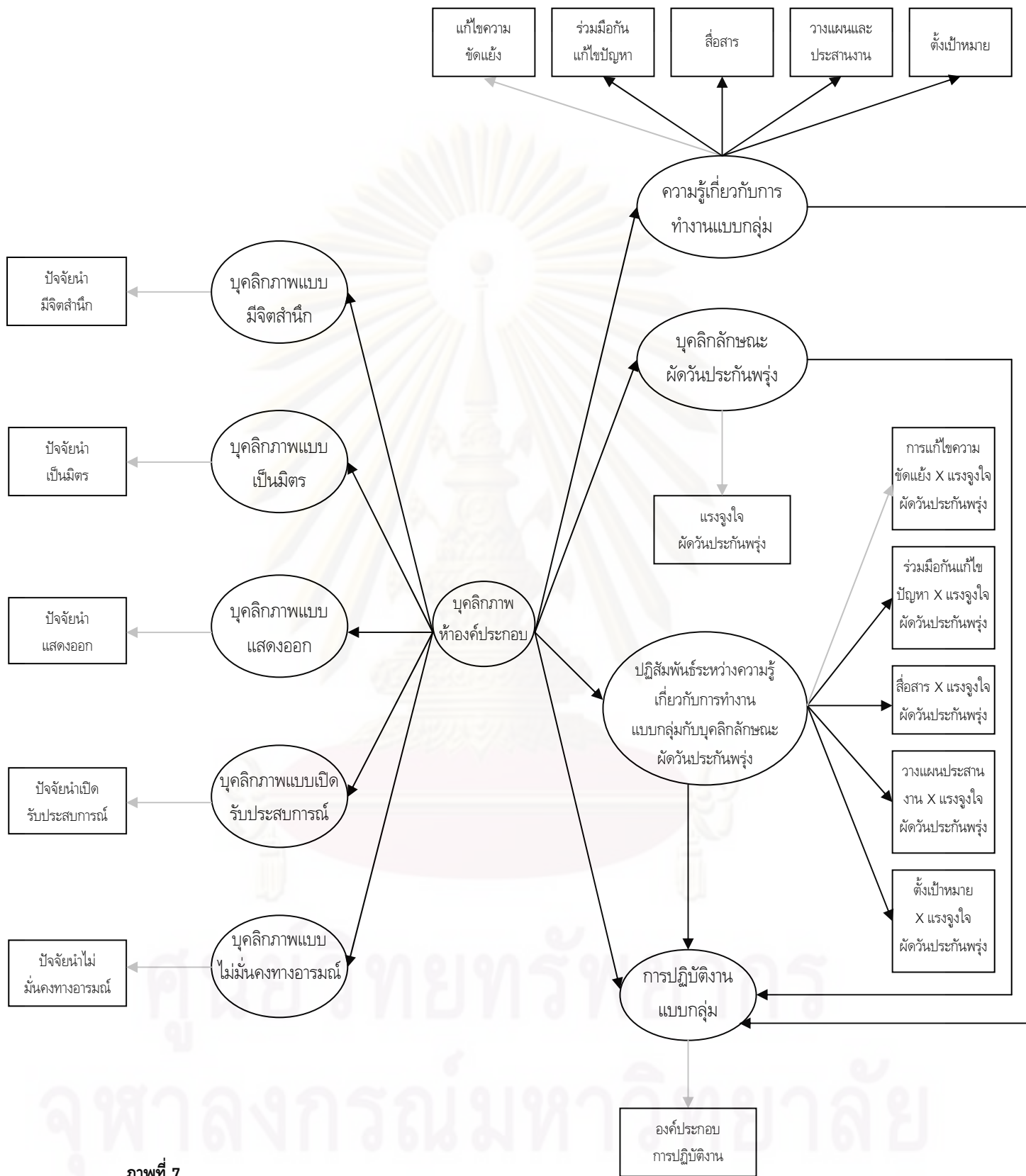
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาพที่ 6

โมเดลสมการโครงสร้างแบบไม่มีตัวแปรสังเกตได้

หมายเหตุ ค่าความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ ถูกกำหนดให้เป็นศูนย์ เพื่อให้เป็นไปตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ว่า “บุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบเป็นอิสระและตั้งฉากต่อกัน”



ภาพที่ 7

โมเดลสมการโครงสร้างแบบมีตัวแปรสังเกตได้

หมายเหตุ เส้นลูกศรสีเทา หมายถึง พารามิเตอร์กำหนด

สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1:** โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม (Team-based performance) โดยมีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Five-factor personality) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลส่งผ่านความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม (Teamwork knowledge) บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง (Trait procrastination) และปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง (Teamwork knowledge-Trait procrastination interaction) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
- สมมติฐานที่ 2:** บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Five-factor personality) มีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม (Team-based performance) และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม (Teamwork knowledge) บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง (Trait procrastination) และปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง (Teamwork knowledge-Trait procrastination interaction)
- สมมติฐานที่ 3:** ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม (Teamwork knowledge) มีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม (Team-based performance)
- สมมติฐานที่ 4:** บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง (Trait procrastination) มีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม (Team-based performance)
- สมมติฐานที่ 5:** ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง (Teamwork knowledge-Trait procrastination interaction) มีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม (Team-based performance)

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาเส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุของการปฏิบัติงานรายบุคคล ภายใต้สถานการณ์การทำงานแบบกลุ่มทำงานโครงการ ซึ่งงานของกลุ่มทำงานลักษณะนี้จะเน้นด้านการคิดค้นนวัตกรรม แก้ปัญหา หรือทำงานเฉพาะอย่าง ดังนั้น ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จึงเลือกเก็บข้อมูลจริงจากครูระดับประถมศึกษาชั้นปีที่ 1 - 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 - 4 ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ผ่านการเข้าอบรมความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยในชั้นเรียน หลักสูตร “คุณครูนักวิจัย” และได้รับมอบหมายให้ทำงานกลุ่มร่วมกันในการคิดค้นนวัตกรรมการศึกษาเพื่อแก้ปัญหานักเรียนในความรับผิดชอบ โดยสร้างเป็นแผนการวิจัยในชั้นเรียน

ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรแฝง มีดังนี้

ตัวแปรภายนอกแฝง ประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big five personality: bf)
2. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness: c)
3. บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร (Agreeableness: a)
4. บุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion: e)
5. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience: o)
6. บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism: n)

ตัวแปรภายในแฝง ประกอบด้วย

1. ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม (Teamwork knowledge: tk)
2. บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง (Trait procrastination: tp)
3. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง (Teamwork knowledge-Trait procrastination interaction: tktp)
4. การปฏิบัติงานแบบกลุ่ม (Team-based performance: pf)

ตัวแปรสังเกตได้ มีดังนี้

ตัวแปรภายนอกสังเกตได้ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยนำมีจิตสำนึก (Conscientiousness antecedence: CA)
2. ปัจจัยนำเป็นมิตร (Agreeableness antecedence: AA)
3. ปัจจัยนำแสดงออก (Extraversion antecedence: EA)
4. ปัจจัยนำเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience antecedence: OA)
5. ปัจจัยนำไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism antecedence: NA)

ตัวแปรภายในสังเกตได้ ประกอบด้วย

1. การแก้ไขความขัดแย้ง (Conflict resolution: CR)
2. การร่วมมือกันแก้ไขปัญหา (Collaborative problem solving: CPS)
3. การสื่อสาร (Communication: COM)
4. การตั้งเป้าหมาย (Goal setting and performance management: GSPM)
5. การวางแผนและประสานงาน (Planning and task coordination: PTC)
6. แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Procrastinating motivation: PM)
7. การแก้ไขความขัดแย้ง X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Conflict resolution X Procrastinating motivation: CRPM)
8. การร่วมมือกันแก้ไขปัญหา X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Collaborative problem solving X Procrastinating motivation: CPSPM)
9. การสื่อสาร X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Communication X Procrastinating motivation: COMPM)
10. การตั้งเป้าหมาย X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Goal setting and performance management X Procrastinating motivation: GSPMPM)
11. การวางแผนและประสานงาน X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Planning and task coordination X Procrastinating motivation: PTCPM)
12. ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงาน (Performance indicator: PC)

คำจำกัดความที่เกี่ยวข้องในการวิจัย

กลุ่มทำงาน (Team)

เรียกอีกอย่างว่า กลุ่ม หมายถึง ชนิดของกลุ่มที่มีลักษณะเฉพาะ ประกอบด้วยคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีพันธะร่วมกัน มาร่วมมือกันทำงานเฉพาะอย่างเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Sundstrom et al., 1990) สมาชิกแต่ละคนล้วนได้รับมอบหมายบทบาทหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติไว้แล้ว ซึ่งงานที่ทำเป็นกลุ่มมักเป็นงานที่คนเพียงคนเดียวไม่สามารถทำให้สำเร็จได้หรืออาจทำได้แต่ยากลำบาก (Bednarz & Wood, 1991)

ประเภทของกลุ่มทำงานที่เน้นศึกษา คือ กลุ่มทำงานโครงการ (Project teams) ซึ่งเป็นกลุ่มทำงานที่มักใช้เพื่อคิดค้นนวัตกรรม แก้ปัญหา หรือทำงานเฉพาะอย่าง สมาชิกในกลุ่มมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และอาจมาจากคนละหน่วยงานหรือคนละองค์กร มีอิสระในการทำงานสูงและมีการกำหนดระยะเวลาในการทำงานไว้แน่นอน

การวิจัยครั้งนี้ กลุ่มทำงานโครงการประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากครูในระดับประถมศึกษาชั้นปีที่ 1 - 3 จากโรงเรียนประถมศึกษาภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 - 4 ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยงานของแต่ละกลุ่ม คือ การร่างแผนออกแบบการวิจัยเพื่อแก้ปัญหานักเรียนในความรับผิดชอบ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

การทำงานแบบกลุ่มทำงาน (Team-based work หรือ Team work)

เรียกอีกอย่างว่า การทำงานแบบกลุ่ม หมายถึง ลักษณะการทำงานที่มีการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานของกลุ่ม สมาชิกทุกคนร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Bednarz & Wood, 1991; Hoegl, 2005) และรับผิดชอบในผลของการปฏิบัติงานที่ออกมาด้วยกัน

การวิจัยครั้งนี้ ลักษณะการทำงานแบบกลุ่มทำงานโครงการ คือ การที่สมาชิกในกลุ่มร่วมกันตั้งเป้าหมายของแผนออกแบบการวิจัย ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และรับผิดชอบในผลของการปฏิบัติงานที่ออกมาด้วยกัน

การปฏิบัติงาน (Performance)

หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่ลงมือปฏิบัติจริงและสามารถสังเกตได้ ซึ่งพฤติกรรมที่จัดว่าเป็น การปฏิบัติงาน ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือกลุ่ม และต้องวัด ออกมาในรูปของความเชี่ยวชาญระดับบุคคลได้ (Campbell et al., 1993)

การปฏิบัติงานในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม ซึ่ง พัฒนาขึ้นภายใต้การแนะนำและตรวจสอบความถูกต้องทางภาษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับคะแนน ได้แก่ ปฏิบัติงานสูงกว่า เกณฑ์มาก (แทนระดับคะแนนเท่ากับ 5) ปฏิบัติงานสูงกว่าเกณฑ์ ปฏิบัติงานเทียบเท่าเกณฑ์ ปฏิบัติงานต่ำกว่า เกณฑ์ และปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์มาก (แทนระดับคะแนนเท่ากับ 1) จำนวน 108 ข้อ

บุคลิกภาพ (Personality)

หมายถึง องค์ประกอบภายในของบุคคลที่มีความคงทนและเป็นแบบแผนในการคิด อารมณ์ และ พฤติกรรมของแต่ละบุคคล (Cervone & Pervin, 2008; Cloninger, 2004; Feist & Feist, 2006) ซึ่ง แนวคิดบุคลิกภาพที่เน้นศึกษา คือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบ ไม่มั่นคงทางอารมณ์ ซึ่งจำแนกและเรียกชื่อตามแนวทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Five-factor theory) ของ McCrae และ Costa (1996) โดยบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความสามารถใน การจัดการกับตัวเอง (Competence) ความเป็นระเบียบ (Order) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Dutifulness) ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ (Achievement striving) ความมีวินัยในตนเอง (Self-discipline) ความรอบคอบ (Deliberation)
2. บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร (Agreeableness) ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความไว้วางใจผู้อื่น (Trust) ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness) การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น (Altruism) การยอม ตาม (Compliance) ความถ่อมตน (Modesty) จิตใจอ่อนโยน (Tender-mindedness)
3. บุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion) ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความอบอุ่นเป็นมิตร (Warmth) การเข้าสังคม (Gregariousness) ความกล้าแสดงออก (Assertiveness) ความ กระตือรือร้น (Activity) การแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement-seeking) อารมณ์ทางบวก (Positive emotion)

4. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (*Openness to experience*) ประกอบด้วยองค์ประกอบด้าน การจินตนาการ (Fantasy) สุนทรียภาพ (Aesthetics) ความรู้สึก (Feelings) การชอบปฏิบัติสิ่ง แปลกใหม่ (Actions) ความคิดสร้างสรรค์ (Ideas) การยอมรับค่านิยมที่หลากหลาย (Values)
5. บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (*Neuroticism*) ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความวิตกกังวล (Anxiety) ความฉุนเฉียว (Angry hostility) ความหดหู่ (Depression) การตระหนักรู้ถึงตนเอง (Self-consciousness) ความหุนหันพลันแล่น (Impulsiveness) อารมณ์เปราะบาง (Vulnerability)

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดบุคลิกภาพห้า องค์ประกอบ ซึ่งแปลและพัฒนาขึ้นโดยขวัญเรือน แสงจัน (2546), นิตยา เมธาพิพัฒน์ (2546), และ ศุภดี คุวานนท์ (2546) ภายใต้การแนะนำของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คัตนางค์ มณีศรี มีลักษณะเป็นมาตรา ประเมินค่า 5 ระดับคะแนน ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (แทนระดับคะแนนเท่ากับ 5) เห็นด้วย เห็นด้วยและไม่ เห็นด้วยพอๆ กัน ไม่เห็นด้วย และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (แทนระดับคะแนนเท่ากับ 1) จำนวน 50 ข้อ

ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม (Teamwork knowledge)

หมายถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม (Teamwork KSAs) เน้นการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและความสามารถในการจัดการตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถ สร้างได้จากการเรียนรู้และประสบการณ์ แต่ มิได้หมายรวมถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เกี่ยวข้อง กับงาน (Technical KSAs) (Stevens & Campion, 1994, 1999) มีโครงสร้างองค์ประกอบหลักและ องค์ประกอบย่อยดังนี้

1. ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal KSAs)
 - 1.1 ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการแก้ไขความขัดแย้ง (Conflict resolution KSAs)
 - 1.2 ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการร่วมมือกันแก้ไขปัญหา (Collaborative problem solving KSAs)
 - 1.3 ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการสื่อสาร (Communication KSAs)
2. ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการจัดการตนเอง (Self-management KSAs)
 - 2.1 ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการตั้งเป้าหมายและบริหารจัดการการปฏิบัติงาน (Goal setting and performance management KSAs)
 - 2.2 ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการวางแผนและประสานงาน (Planning and task coordination KSAs)

ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดความรู้ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม ซึ่งพัฒนาขึ้นภายใต้การแนะนำและตรวจสอบความถูกต้องทางภาษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม มีลักษณะเป็นมาตรแบบประเมินสถานการณ์ (Situational judgment test) เลือกตอบ 4 ตัวเลือก ได้แก่ ก ข ค และ ง โดยจะมีข้อที่ถูกที่สุดเพียงข้อเดียว ซึ่งข้อที่ถูกจะมีคะแนนเท่ากับ 1 และข้อที่ผิดจะมีคะแนนเท่ากับ 0 จำนวน 38 ข้อ

บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง (Trait procrastination)

หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมที่บุคคลประวิงเวลาในการเริ่มต้นหรือสานต่อการทำงานใดๆ ให้บรรลุเป้าหมาย (Schouwenburg & Lay, 1995) และจะลงมือกระทำต่อเมื่อจนจะถึงกำหนดเวลาหรือในหน้าที่สุดท้าย ทั้งๆ ที่ตระหนักถึงผลเสียที่อาจตามมา แต่ก็ยังไม่คิดว่าพฤติกรรมดังกล่าวจะสร้างปัญหา (Andreou, 2007) ซึ่งพฤติกรรมที่จัดเป็นบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง (Trait procrastination) คือ พฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งที่มีความคงทน และกระทำบ่อยครั้งในเกือบทุกเรื่อง แม้ในเรื่องที่สามารถกระทำได้ง่ายดาย และในบางครั้งก็ส่งผลกระทบต่อตนเองหรือผู้อื่น สามารถแบ่งประเภทการเกิดพฤติกรรมออกได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การผัดวันประกันพรุ่งแบบเร้า (Arousal procrastination) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลเลื่อนการกระทำออกไปเรื่อยๆ จนเกิดความรู้สึกตื่นเต้นหรือเกิดความกระตือรือร้นเพราะถูกกดดันจากกำหนดเวลา จึงจะเริ่มทำสิ่งต่างๆ ได้
2. การผัดวันประกันพรุ่งแบบเลี่ยง (Avoidance procrastination) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลเลื่อนการกระทำ โดยมีแรงจูงใจจากความกลัวและความไม่ชอบงาน ซึ่งอาจเพราะขาดความรู้หรือความถนัดในสิ่งที่ต้องกระทำ
3. การผัดวันประกันพรุ่งในการตัดสินใจ (Decisional procrastination) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลประวิงเวลาในการตัดสินใจ จนกว่าจะถึงเวลาที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้อีก เพราะเกิดความลังเลในการตัดสินใจกระทำหรือเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง คะแนนที่ได้จากมาตรวัดบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง ที่แปลและพัฒนาจากงานวิจัยของ Díaz-Morales, Ferrari, Díaz, และ Argumedo (2006) โดยจรัสพร อุปวงค์ และ ชันยธร อนันต์วิโรจน์ (2551), ธัญลักษณ์ เศวตศิลา และ ปิยพร แสงแก้ว (2551), นันทินิธิ โพธิวรรณ และ ยุกดี งามวิทย์โรจน์ (2551), ผกาทิพย์ ชันติพงษ์ และ หยกฟ้า อิศรานนท์ (2551), วันวิสาข์ เอกภรณ์พงษ์ (2551), และ สุธิชา สุทธิธรรม (2551) ภายใต้คำแนะนำของ

รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพร อุวรรณโณ เป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับคะแนน ได้แก่ จริงที่สุด (แทนระดับคะแนนเท่ากับ 5) จริง จริงและไม่จริงพอๆ กัน ไม่จริง และไม่จริงที่สุด (แทนระดับคะแนนเท่ากับ 1) จำนวน 38 ข้อ

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง (Teamwork knowledge-Trait procrastination interaction)

หมายถึง ผลคูณระหว่างคะแนนของตัวบ่งชี้ของความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับคะแนนของตัวบ่งชี้ของบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง คำนวณได้ดังนี้

1. คะแนนของตัวบ่งชี้การแก้ไขความขัดแย้ง X คะแนนของตัวบ่งชี้แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง
2. คะแนนของตัวบ่งชี้การร่วมมือกันแก้ไขปัญหา X คะแนนของตัวบ่งชี้แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง
3. คะแนนของตัวบ่งชี้การสื่อสาร X คะแนนของตัวบ่งชี้แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง
4. คะแนนของตัวบ่งชี้การตั้งเป้าหมาย X คะแนนของตัวบ่งชี้แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง
5. คะแนนของตัวบ่งชี้การวางแผนและประสานงาน X คะแนนของตัวบ่งชี้แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ทราบขนาดอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง และปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มภายใต้บริบทของกลุ่มทำงานโครงการ
2. เข้าใจกลไกของแรงจูงใจภายในทางลบของบุคคลและกลไกในการควบคุม เพื่อป้องกันให้เกิดผลกระทบทางลบต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มและองค์การน้อยที่สุด
3. สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการกลุ่มในองค์การจริง ไม่ว่าจะเป็น การคัดเลือกบุคคลเข้าร่วมในกลุ่ม การจัดอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม การออกแบบระบบการจ่ายค่าตอบแทน และการวิเคราะห์งานของกลุ่ม

บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ ที่มีต่อการปฏิบัติงานรายบุคคล ภายใต้สถานการณ์การทำงานแบบกลุ่มทำงานโครงการ โดยมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง และปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งเป็นตัวแปรส่งผ่านครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง มีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยดังนี้

ตัวอย่างในการวิจัย

1. ตัวอย่างชั้นสร้างเครื่องมือ แบ่งเป็นกลุ่มดังต่อไปนี้

1.1 ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานำร่องเพื่อสร้างมาตรฐานวัดการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม คือ ครูระดับประถมศึกษาชั้นปีที่ 1 - 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีอายุระหว่าง 25 - 59 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่เข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยในชั้นเรียน หลักสูตร “คุณครูนักวิจัย” จำนวน 3 วันติดต่อกัน จำนวน 12 กลุ่ม รวมจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 61 คน

1.2 ตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบความตรง (Validity) ของมาตรฐานวัดการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม แบ่งเป็น 2 กลุ่มดังนี้

1.2.1 ผู้ถูกประเมิน คือ ข้าราชการที่ทำงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ อายุระหว่าง 25 - 59 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่เคยปฏิบัติงานกลุ่มประเภทกลุ่มทำงานโครงการมาก่อน จำนวน 20 คน โดยเป็นผู้ที่ได้รับการแนะนำจากผู้บังคับบัญชาว่าสามารถปฏิบัติงานกลุ่มได้ดีเยี่ยม จำนวน 10 คน และผู้ที่ได้รับการแนะนำจากผู้บังคับบัญชาว่าไม่สามารถปฏิบัติงานกลุ่มได้เป็นที่น่าพอใจ จำนวน 10 คน

1.2.2 ผู้ประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกประเมิน จำนวน 3 คน

1.3 ตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างและตรวจสอบความตรงของมาตรวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม คือ พนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุระหว่าง 25 - 59 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน 108 คน

1.4 ตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และมาตรวัดบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง คือ ประชาชนทั่วไปในวัยทำงาน ประกอบอาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุระหว่าง 18 - 59 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน 28 คน

2. ตัวอย่างชั้นศึกษาจริง

ครูระดับประถมศึกษาชั้นปีที่ 1 - 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 - 4 ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีอายุระหว่าง 25 - 59 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่เข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยในชั้นเรียน หลักสูตร “คุณครูนักวิจัย” และเข้ากลุ่มกันสร้างแผนออกแบบการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาตามโจทย์ที่ได้รับ จำนวน 104 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 525 คน ตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสเรล ที่ต้องใช้ตัวอย่างขั้นต่ำ 10 คนต่อ 1 พารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า ซึ่งโมเดลเชิงสาเหตุในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าทั้งหมด 41 พารามิเตอร์ ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง 2 ลักษณะ ได้แก่ การสุ่มเป็นกลุ่ม (Cluster sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple sampling) โดยขั้นแรกจะสุ่มเลือกการอบรมตามกำหนดการมา 3 รอบ จากนั้นจึงสุ่มอย่างง่ายเพื่อแบ่งกลุ่มให้แก่ครูที่เข้ารับการอบรมในแต่ละรอบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีทั้งหมด 4 ชิ้น ได้แก่

1. มาตรวัดการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม (Team-based Performance scale)
2. มาตรวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม (The KSAs scale)
3. มาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five scale)
4. มาตรวัดบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง (Trait Procrastination scale)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1). มาตรการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม (Team-based Performance scale)

ผู้วิจัยสร้างมาตรการปฏิบัติงานแบบกลุ่มตามแนวคิดทฤษฎีการปฏิบัติงานของ Campbell และคณะ (1993) เพื่อใช้ประเมินการปฏิบัติงานรายบุคคล ภายใต้สถานการณ์การทำงานแบบกลุ่มทำงานโครงการ ซึ่งองค์ประกอบการปฏิบัติงานหลักทั้ง 8 องค์ประกอบ มีดังนี้

1. ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่งานหลัก (Job-specific task proficiency)
2. ความเชี่ยวชาญที่ *ไม่* เกี่ยวข้องกับหน้าที่งานหลัก (Non-job-specific task proficiency)
3. ความเชี่ยวชาญในการสื่อสารด้านการเขียนและพูด (Written and oral communication task proficiency)
4. การมีความมานะอุตสาหะ (Demonstrating effort)
5. การรักษาระเบียบวินัยในตนเอง (Maintaining personal discipline)
6. การช่วยสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและการปฏิบัติงานของกลุ่ม (Facilitating peer and team performance)
7. การเป็นผู้นำ (Supervision / Leadership)
8. การบริหารจัดการ (Management / Administration)

รายการแต่ละข้อสร้างขึ้นตามแนวของ Kazdin (1995) ส่วนสาระสำคัญของการปฏิบัติงานต่างๆ เน้นงานด้านการคิดค้นนวัตกรรม แก้ปัญหา หรือทำงานเฉพาะอย่างที่เป็นในการวิจัยในชั้นเรียน โดยอ้างอิงจากคู่มือ “บันไดสู่ครูมืออาชีพ” ฉบับปี 2551 ซึ่งเป็นเอกสารทางวิชาการในชุดนิเทศเพื่อฝึกปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ของกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้การปฏิบัติงานแต่ละอย่างตนเององค์ประกอบการปฏิบัติงานย่อยที่อยู่ในองค์ประกอบการปฏิบัติงานหลักแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งรายการทั้งหมดผ่านการแนะนำและตรวจสอบความถูกต้องทางภาษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม โดยมาตรการปฏิบัติงานแบบกลุ่มที่พัฒนาขึ้นนี้เป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับคะแนน ได้แก่ ปฏิบัติงานสูงกว่าเกณฑ์มาก (แทนระดับคะแนนเท่ากับ 5) ปฏิบัติงานสูงกว่าเกณฑ์ ปฏิบัติงานเทียบเท่าเกณฑ์ ปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ และปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์มาก (แทนระดับคะแนนเท่ากับ 1) โดยมาตรวัดแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่เป็นข้อมูลพื้นฐานทั่วไป และ

ส่วนที่เป็นรายการการปฏิบัติงานให้ผู้ตอบประมาณการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่มทุกคน ยกเว้นตนเอง (ตัวอย่างมาตรวัดในภาคผนวก ก)

ขั้นตอนการพัฒนาและหาคุณภาพมาตรวัดการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม

ผู้วิจัยเริ่มด้วยการสร้างรายการการปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์ประกอบหลักทั้งหมดได้จำนวนทั้งสิ้น 115 รายการ และเนื่องจากมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ใช้ในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ หมายถึง “พฤติกรรมที่สมาชิกในกลุ่มลงมือปฏิบัติจริง สามารถสังเกตได้ และวัดออกมาในรูปของความเชี่ยวชาญระดับบุคคลได้” รายการทั้งหมดจึงเป็นข้อหางบวก จำแนกตามองค์ประกอบได้ดังนี้

ตารางที่ 5

จำนวนรายการการปฏิบัติงานที่สร้างขึ้นจำแนกตามองค์ประกอบของมาตรวัดการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม

องค์ประกอบปฏิบัติงานหลัก	จำนวนรายการ
1. ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่งานหลัก	29
2. ความเชี่ยวชาญที่ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่งานหลัก	10
3. ความเชี่ยวชาญในการสื่อสารด้านการเขียนและพูด	14
4. การมีความมานะอดทน	10
5. การรักษาระเบียบวินัยในตนเอง	10
6. การช่วยสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและการปฏิบัติงานของกลุ่ม	18
7. การเป็นผู้นำ	10
8. การบริหารจัดการ	14
รวม	115

จากนั้นนำไปเก็บข้อมูลในการศึกษานำร่องจากครูระดับประถมศึกษาชั้นปีที่ 1 - 3 ภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 - 4 ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่เข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยในชั้นเรียน หลักสูตร “คุณครูนักวิจัย” จำนวน 3 วันติดต่อกัน จำนวน 12 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 61 คน เฉลี่ยกลุ่มละประมาณ 5.08 คน อายุเฉลี่ยของตัวอย่างอยู่ที่ 50 - 54 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.8 เป็นเพศหญิงจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 90.2 โดยเป็นครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 21 คน, ปีที่ 2 จำนวน 21 คน, และปีที่ 3 จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4, 34.4, และ 31.1 ตามลำดับ สามารถจำแนกตามอายุงานได้ดังรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 6

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในการศึกษานำร่องเพื่อสร้างมาตรฐานวัดการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับชั้นที่สอน และอายุงาน

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	55	90.2
ชาย	6	9.8
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	61	100.0
อายุ		
25 - 29 ปี	0	0.0
30 - 34 ปี	2	3.3
35 - 39 ปี	8	13.1
40 - 44 ปี	8	13.1
45 - 49 ปี	17	27.9
50 - 54 ปี	20	32.8
มากกว่า 54 ปี	3	9.8
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	61	100.0
ระดับชั้นที่สอน		
ประถมศึกษาปีที่ 1	21	34.4
ประถมศึกษาปีที่ 2	21	34.4
ประถมศึกษาปีที่ 3	19	31.1
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	61	100.0
อายุงาน		
0 - 5 ปี	0	0.0
มากกว่า 5 - 10 ปี	6	9.8
มากกว่า 10 - 15 ปี	11	18.0
มากกว่า 15 - 20 ปี	4	6.6
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	40	65.6
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	61	100.0

เมื่อได้คำตอบมาแล้วก็นำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนรายข้อระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำเพื่อคัดเลือกรายการ โดยใช้สถิติทดสอบที่ (t-test) และใช้เกณฑ์เปอร์เซ็นต์ที่ 73 หรือสูงกว่าแทนกลุ่มสูง และเปอร์เซ็นต์ที่ 27 หรือต่ำกว่าแทนกลุ่มต่ำ พบว่ามีรายการที่ผ่านการทดสอบ กล่าวคือ เป็นรายการที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนรายข้อระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 108 รายการ

ต่อจากนั้นก็นำรายการที่ผ่านการทดสอบมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ (Corrected item-total correlation) โดยคัดรายการที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่าค่า r วิกฤตออกไป โดย (1) ค่า $r_{(10, .05)} = .549$ ใช้สำหรับคัดรายการการเป็นผู้นำ และ (2) ค่า $r_{(59, .05)} = .212$ ใช้สำหรับคัดรายการการปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ มิ ใช้รายการการเป็นผู้นำ ผลการคัดพบว่ารายการทั้งหมดผ่านเกณฑ์และสามารถนำไปตรวจสอบความตรงต่อได้ รายการที่ผ่านการทดสอบจำแนกตามองค์ประกอบแสดงไว้ในตารางที่ 9 ซึ่งรายการที่ผ่านการวิเคราะห์ CICT ทั้งหมดมีค่าสัมประสิทธิ์ครอนบักแอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ดังนี้

- รายการการเป็นผู้นำ จำนวน 9 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 ดังตารางที่ 7
- รายการการปฏิบัติงานอื่น จำนวน 99 ข้อ ได้แก่ (1) รายการความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่งานหลัก (2) รายการความเชี่ยวชาญที่ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่งานหลัก (3) รายการความเชี่ยวชาญในการสื่อสารด้านการเขียนและพูด (4) รายการการมีความมานะอดุสาหะ (5) รายการการรักษาระเบียบวินัยในตนเอง (6) รายการการช่วยสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน และการปฏิบัติงานของกลุ่ม และ (7) รายการการบริหารจัดการ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .997 ดังตารางที่ 8
- ค่าความเที่ยงรวมทั้งฉบับเท่ากับ .997

ตารางที่ 7

ผลการวิเคราะห์รายการการเป็นผู้นำของหัวหน้ากลุ่ม วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมข้ออื่นๆ ทั้งหมด

รายการที่	ผลการวิเคราะห์กลุ่มสูง-ต่ำ					CICT (N=12) 9 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การวิเคราะห์	
	สูง (n = 3)		ต่ำ (n = 3)		ค่า t			ค่า p
	M	SD	M	SD				
1	4.17	0.29	3.15	0.13	5.55**	.003	.83	ผ่าน
2	4.67	0.14	3.15	0.13	13.42***	.000	.90	ผ่าน
3	4.58	0.38	3.40	0.30	4.20**	.007	.88	ผ่าน
4	4.42	0.38	3.32	0.16	4.60**	.005	.89	ผ่าน
5	4.42	0.14	3.57	0.59	2.42	.062	-	ไม่ผ่าน
6	4.33	0.29	3.32	0.16	5.33**	.003	.88	ผ่าน
7	4.50	0.50	3.40	0.30	3.26*	.016	.80	ผ่าน
8	4.25	0.25	3.40	0.30	3.74**	.010	.89	ผ่าน
9	4.50	0.43	3.37	0.26	3.87**	.009	.91	ผ่าน
10	4.83	0.29	3.48	0.45	4.39**	.006	.89	ผ่าน
Alpha						.97		

หมายเหตุ * $p < .05$, หนึ่งหาง. ** $p \leq .01$, หนึ่งหาง. *** $p < .001$, หนึ่งหาง.

ทุกรายการเป็นรายการทางบวก

ค่า \bar{x} ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน

9 ข้อ คือ ค่าสหสัมพันธ์รวมของรายการการปฏิบัติงานเมื่อวิเคราะห์ 9 รายการ

ค่า $r_{(10, .05)}$ วิกฤต = .549

ตารางที่ 8

ผลการวิเคราะห์รายการการปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากรายการการเป็นผู้นำของสมาชิกในกลุ่ม วิธีการสูง-กลุ่มต่ำ และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมข้ออื่นๆ ทั้งหมด

รายการที่	ผลการวิเคราะห์กลุ่มสูง-ต่ำ					CICT (N=61) 99 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การวิเคราะห์	
	สูง (n = 16)		ต่ำ (n = 16)		ค่า t			ค่า p
	M	SD	M	SD				
11	4.19	0.39	3.34	0.25	7.35***	.000	.77	ผ่าน
12	4.17	0.28	3.32	0.33	7.83***	.000	.89	ผ่าน
13	4.16	0.42	3.16	0.14	9.07***	.000	.82	ผ่าน
14	4.08	0.42	3.20	0.12	8.08***	.000	.83	ผ่าน
15	4.26	0.25	3.20	0.18	13.74***	.000	.89	ผ่าน
16	4.38	0.38	3.31	0.27	9.24***	.000	.92	ผ่าน
17	4.44	0.27	3.30	0.26	12.37***	.000	.90	ผ่าน
18	4.42	0.35	3.48	0.18	9.51***	.000	.91	ผ่าน
19	4.42	0.35	3.47	0.38	7.36***	.000	.89	ผ่าน
20	4.45	0.25	3.37	0.28	11.55***	.000	.93	ผ่าน
21	4.32	0.24	3.36	0.37	8.69***	.000	.89	ผ่าน
22	4.47	0.18	3.38	0.31	12.20***	.000	.94	ผ่าน
23	4.22	0.28	3.15	0.19	12.84***	.000	.88	ผ่าน
24	4.16	0.29	3.23	0.21	10.38***	.000	.86	ผ่าน
25	4.09	0.30	3.16	0.14	11.24***	.000	.83	ผ่าน
26	4.27	0.28	3.25	0.22	11.46***	.000	.91	ผ่าน
27	4.41	0.27	3.25	0.20	13.79***	.000	.92	ผ่าน
28	4.19	0.32	3.28	0.16	10.32***	.000	.81	ผ่าน
29	4.23	0.35	3.26	0.19	9.67***	.000	.80	ผ่าน
30	4.33	0.21	3.47	0.17	13.01***	.000	.92	ผ่าน
31	4.32	0.18	3.36	0.13	17.12***	.000	.90	ผ่าน
32	4.35	0.23	3.16	0.14	17.68***	.000	.91	ผ่าน
33	4.41	0.23	3.33	0.26	12.53***	.000	.92	ผ่าน
34	4.37	0.23	3.33	0.24	12.35***	.000	.89	ผ่าน
35	4.38	0.21	3.27	0.16	16.84***	.000	.91	ผ่าน
36	4.37	0.17	3.34	0.16	17.81***	.000	.91	ผ่าน
37	4.30	0.20	3.27	0.16	16.31***	.000	.91	ผ่าน
38	4.30	0.18	3.27	0.16	17.48***	.000	.90	ผ่าน
39	4.26	0.25	3.25	0.16	13.58***	.000	.86	ผ่าน
40	4.36	0.33	3.39	0.31	8.57***	.000	.90	ผ่าน
41	4.37	0.29	3.39	0.31	9.13***	.000	.91	ผ่าน
42	4.46	0.23	3.36	0.34	10.77***	.000	.91	ผ่าน
43	4.51	0.21	3.66	0.40	7.52***	.000	.88	ผ่าน
44	4.54	0.20	3.55	0.42	8.57***	.000	.90	ผ่าน
45	4.46	0.21	3.36	0.35	10.79***	.000	.92	ผ่าน
46	3.26	0.73	2.82	0.17	2.33*	.016	.27	ผ่าน
47	3.80	0.51	2.91	0.17	6.59***	.000	.70	ผ่าน
48	3.80	0.33	2.94	0.24	8.52***	.000	.52	ผ่าน
49	3.87	0.35	2.98	0.25	8.31***	.000	.55	ผ่าน
50	4.19	0.34	3.37	0.24	7.80***	.000	.70	ผ่าน
51	4.42	0.22	3.25	0.22	14.92***	.000	.90	ผ่าน
52	4.44	0.14	3.21	0.15	23.27***	.000	.89	ผ่าน
53	4.52	0.26	3.42	0.29	11.26***	.000	.97	ผ่าน
54	4.47	0.39	3.30	0.31	9.45***	.000	.92	ผ่าน

ตารางที่ 8 (ต่อ)

รายการที่	ผลการวิเคราะห์กลุ่มสูง-ต่ำ					CICIT (N=61) 99 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การวิเคราะห์	
	สูง (n = 16)		ต่ำ (n = 16)		ค่า t			ค่า p
	M	SD	M	SD				
55	4.36	0.36	3.30	0.30	9.09***	.000	.92	ผ่าน
56	4.46	0.21	3.45	0.24	12.74***	.000	.93	ผ่าน
57	4.66	0.25	3.53	0.29	11.73***	.000	.95	ผ่าน
58	4.26	0.33	3.41	0.28	7.90***	.000	.74	ผ่าน
59	4.49	0.22	3.42	0.28	12.07***	.000	.91	ผ่าน
60	4.36	0.34	3.28	0.30	9.66***	.000	.90	ผ่าน
61	4.30	0.37	3.27	0.18	9.91***	.000	.90	ผ่าน
62	4.39	0.37	3.25	0.17	11.23***	.000	.90	ผ่าน
63	4.30	0.33	3.25	0.17	11.34***	.000	.90	ผ่าน
64	4.47	0.44	3.30	0.30	8.86***	.000	.91	ผ่าน
65	4.45	0.44	3.37	0.29	8.14***	.000	.87	ผ่าน
66	4.52	0.33	3.30	0.24	11.83***	.000	.92	ผ่าน
67	4.66	0.25	3.30	0.34	12.96***	.000	.97	ผ่าน
68	4.63	0.38	3.33	0.31	10.62***	.000	.92	ผ่าน
69	4.26	0.34	3.31	0.32	8.07***	.000	.89	ผ่าน
70	3.87	0.63	3.68	0.38	1.06	.149	-	ไม่ผ่าน
71	3.87	0.63	3.75	0.39	0.65	.260	-	ไม่ผ่าน
72	3.89	0.66	3.68	0.38	1.10	.142	-	ไม่ผ่าน
73	4.26	0.34	3.31	0.32	8.07***	.000	.89	ผ่าน
74	4.59	0.31	3.33	0.25	12.72***	.000	.96	ผ่าน
75	4.61	0.30	3.45	0.22	12.59***	.000	.92	ผ่าน
76	4.70	0.29	3.47	0.37	10.59***	.000	.96	ผ่าน
77	4.78	0.26	3.94	0.68	4.61***	.000	.67	ผ่าน
78	4.64	0.31	3.48	0.35	9.82***	.000	.96	ผ่าน
79	4.59	0.31	3.83	0.58	4.66***	.000	.56	ผ่าน
80	4.67	0.26	3.47	0.37	10.63***	.000	.95	ผ่าน
81	4.12	0.70	3.94	0.40	0.88	.196	-	ไม่ผ่าน
82	4.07	0.77	3.94	0.40	0.59	.279	-	ไม่ผ่าน
83	4.13	0.83	3.94	0.40	0.79	.219	-	ไม่ผ่าน
84	4.62	0.32	3.36	0.34	10.76***	.000	.97	ผ่าน
85	4.69	0.33	3.31	0.39	10.85***	.000	.97	ผ่าน
86	4.65	0.31	3.40	0.37	10.37***	.000	.96	ผ่าน
87	4.51	0.54	3.50	0.50	5.50***	.000	.88	ผ่าน
88	4.65	0.31	3.50	0.50	7.84***	.000	.93	ผ่าน
89	4.63	0.35	3.50	0.50	7.46***	.000	.93	ผ่าน
90	4.58	0.37	3.56	0.35	8.00***	.000	.95	ผ่าน
91	4.68	0.29	3.63	0.43	8.07***	.000	.92	ผ่าน
92	4.62	0.43	3.63	0.43	6.55***	.000	.84	ผ่าน
93	4.66	0.33	3.63	0.43	7.59***	.000	.92	ผ่าน
94	4.65	0.34	3.56	0.35	8.90***	.000	.94	ผ่าน
95	4.60	0.36	3.63	0.43	6.93***	.000	.91	ผ่าน
96	4.58	0.37	3.63	0.43	6.74***	.000	.92	ผ่าน
97	4.58	0.28	3.63	0.43	7.45***	.000	.90	ผ่าน
98	4.60	0.27	3.44	0.40	9.69***	.000	.93	ผ่าน
99	4.39	0.44	3.38	0.31	7.55***	.000	.81	ผ่าน
99	4.39	0.44	3.38	0.31	7.55***	.000	.81	ผ่าน
100	4.69	0.33	3.38	0.32	11.42***	.000	.96	ผ่าน

ตารางที่ 8 (ต่อ)

รายการที่	ผลการวิเคราะห์กลุ่มสูง-ต่ำ					CICT (N=61) 99 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การวิเคราะห์	
	สูง (n = 16)		ต่ำ (n = 16)		ค่า t			ค่า p
	M	SD	M	SD				
101	4.71	0.31	3.44	0.56	7.98***	.000	.94	ผ่าน
102	4.60	0.35	3.52	0.30	9.42***	.000	.96	ผ่าน
102	4.60	0.35	3.52	0.30	9.42***	.000	.96	ผ่าน
103	4.50	0.26	3.50	0.50	7.16***	.000	.93	ผ่าน
104	4.55	0.29	3.45	0.24	11.69***	.000	.95	ผ่าน
105	4.56	0.31	3.33	0.26	12.19***	.000	.97	ผ่าน
106	4.55	0.34	3.50	0.37	8.33***	.000	.96	ผ่าน
107	4.55	0.33	3.51	0.49	7.05***	.000	.92	ผ่าน
108	4.46	0.37	3.25	0.15	12.26***	.000	.89	ผ่าน
109	4.57	0.28	3.25	0.15	16.83***	.000	.92	ผ่าน
110	4.66	0.31	3.56	0.34	9.56***	.000	.93	ผ่าน
111	4.62	0.32	3.44	0.40	9.17***	.000	.96	ผ่าน
112	4.65	0.34	3.27	0.16	14.85***	.000	.96	ผ่าน
113	4.55	0.35	3.33	0.25	11.38***	.000	.97	ผ่าน
114	4.62	0.32	3.33	0.25	12.64***	.000	.97	ผ่าน
115	4.57	0.34	3.44	0.40	8.59***	.000	.95	ผ่าน
Alpha						.997		

หมายเหตุ * $p < .05$, หนึ่งหาง. *** $p < .001$, หนึ่งหาง.

ทุกรายการเป็นรายการทางบวก

ค่า t ที่ขีดเส้นใต้คำนวณโดยแยกความแปรปรวน

99 ข้อ คือ ค่าสหสัมพันธ์รวมของรายการการปฏิบัติงานเมื่อวิเคราะห์ 99 รายการ

ค่า $r_{(59, .05)}$ วิกฤต = .212

ตารางที่ 9

จำนวนรายการการปฏิบัติงานที่ผ่านการวิเคราะห์ CICT จำแนกตามองค์ประกอบของมาตรฐานการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม

องค์ประกอบปฏิบัติงานหลัก	จำนวนรายการ
1. ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่งานหลัก	29
2. ความเชี่ยวชาญที่ ไม่ เกี่ยวข้องกับหน้าที่งานหลัก	10
3. ความเชี่ยวชาญในการสื่อสารด้านการเขียนและพูด	14
4. การมีความมานะอดสาหัส	7
5. การรักษาระเบียบวินัยในตนเอง	7
6. การช่วยสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและการปฏิบัติงานของกลุ่ม	18
7. การเป็นผู้นำ	9
8. การบริหารจัดการ	14
รวม	108

การพัฒนามาตรวัดนี้ใช้เทคนิคกลุ่มที่ทราบลักษณะอยู่แล้ว (Known groups technique) ในการตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐาน (Construct validity) ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ทั้งนี้ คะแนนการปฏิบัติงานของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำได้มาจากการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา 3 คนที่นำมาหาค่าเฉลี่ย และตัวอย่างในการตรวจสอบความตรง คือ ข้าราชการที่ทำงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 - 4 ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่เคยปฏิบัติงานในกลุ่มทำงานโครงการมาก่อน โดยกลุ่มสูง คือ ผู้ที่ได้รับการแนะนำจากผู้บังคับบัญชาว่าสามารถปฏิบัติงานกลุ่มได้ดีเยี่ยม จำนวน 10 คน และกลุ่มต่ำ คือ ผู้ที่ได้รับการแนะนำจากผู้บังคับบัญชาว่าไม่สามารถปฏิบัติงานกลุ่มได้เป็นที่น่าพอใจ จำนวน 10 คน อายุเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 40 - 44 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.0 เป็นเพศหญิง 10 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 มีอายุงานมากกว่า 15 - 20 ปีเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 40.0 ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในการตรวจสอบความตรงของมาตรวัดการปฏิบัติงาน
จำแนกตามเพศ อายุ และอายุงาน

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	10	50.0
ชาย	10	50.0
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	20	100.0
อายุ		
25 - 29 ปี	2	10.0
30 - 34 ปี	3	15.0
35 - 39 ปี	1	5.0
40 - 44 ปี	7	35.0
45 - 49 ปี	4	20.0
50 - 54 ปี	3	15.0
มากกว่า 54 ปี	0	0.0
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	20	100.0
อายุงาน		
0 - 5 ปี	2	10.0
มากกว่า 5 - 10 ปี	4	20.0
มากกว่า 10 - 15 ปี	3	15.0
มากกว่า 15 - 20 ปี	8	40.0
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	3	15.0
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	20	100.0

เมื่อได้คะแนนจากผู้บังคับบัญชามาแล้ว ก็นำมาหาค่าความสอดคล้องของผู้ประเมิน (Inter-rater agreement) พบว่า ค่าความสอดคล้องของผู้ประเมินรายข้อทั้ง 108 ข้อ มีค่าอยู่ระหว่าง .64 - .96 และค่าความสอดคล้องของคะแนนรวมทุกข้อเท่ากับ .97 (ดังรายละเอียดในตารางที่ 11) ต่อจากนั้นจึงนำค่าเฉลี่ยคะแนนของกลุ่มสูงและกลุ่มมาทดสอบค่าที่ ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนของกลุ่มสูง ($M = 442.50, SD = 49.30$) สูงกว่าค่าเฉลี่ยคะแนนของกลุ่มต่ำ ($M = 297.73, SD = 42.13$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t(18) = 7.059, p < .001$, หนึ่งหาง) หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงพิมพ์มาตรวัดดังกล่าวเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยจริง

ตารางที่ 11

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของผู้ประเมินรายข้อและโดยรวม

รายการ	ค่าความสอดคล้อง	รายการ	ค่าความสอดคล้อง	รายการ	ค่าความสอดคล้อง	รายการ	ค่าความสอดคล้อง
1	.81	28	.88	55	.92	82	.96
2	.81	29	.78	56	.91	83	.92
3	.82	30	.86	57	.86	84	.86
4	.76	31	.90	58	.83	85	.88
5	.85	32	.87	59	.95	86	.92
6	.75	33	.88	60	.90	87	.92
7	.64	34	.93	61	.91	88	.92
8	.79	35	.89	62	.90	89	.92
9	.81	36	.91	63	.94	90	.93
10	.86	37	.90	64	.90	91	.96
11	.84	38	.91	65	.89	92	.94
12	.87	39	.92	66	.90	93	.96
13	.89	40	.95	67	.94	94	.95
14	.89	41	.91	68	.91	95	.91
15	.92	42	.92	69	.91	96	.93
16	.87	43	.83	70	.96	97	.91
17	.84	44	.84	71	.85	98	.93
18	.91	45	.95	72	.92	99	.90
19	.89	46	.90	73	.88	100	.93
20	.90	47	.90	74	.92	101	.93
21	.90	48	.90	75	.88	102	.94
22	.88	49	.95	76	.86	103	.91
23	.87	50	.89	77	.85	104	.95
24	.88	51	.91	78	.86	105	.96
25	.85	52	.90	79	.92	106	.95
26	.89	53	.94	80	.95	107	.95
27	.88	54	.95	81	.94	108	.95

คะแนนรวมจากผู้ประเมินแต่ละคน = .97

2). มาตรฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม (The KSAs scale)

ผู้วิจัยแปลและพัฒนามาตรฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม ตามโครงสร้างของมาตรฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถเกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม (The KSAs Scale) ของ Stevens และ Campion (1994, 1999) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การแก้ไขความขัดแย้ง การร่วมมือกันแก้ไขปัญหา การสื่อสาร การตั้งเป้าหมาย และการวางแผนและประสานงาน ซึ่งเนื้อหาของข้อคำถามสร้างโดยอ้างอิงตามตัวกำหนดในทฤษฎีการปฏิบัติงาน (Campbell et al., 1993) ได้แก่

- 1) ความรู้พื้นฐานที่จำเป็น
- 2) ความรู้และทักษะเชิงปฏิบัติการ

เนื้อหาของข้อคำถามจะเน้นประเมินความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม ด้านการวางแผนและออกแบบการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรม ซึ่งข้อคำถามทั้งหมดผ่านการแนะนำและตรวจสอบความถูกต้องทางภาษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม มาตรฐานที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะเป็นมาตรแบบประเมินสถานการณ์เลือกตอบ 4 ตัวเลือก ได้แก่ ก ข ค และ ง โดยจะมีข้อที่ถูกที่สุดเพียงข้อเดียว ซึ่งข้อที่ถูกจะมีคะแนนเท่ากับ 1 และข้อที่ผิดจะมีคะแนนเท่ากับ 0 จำนวนทั้งสิ้น 38 ข้อ โดยมาตรฐานแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่เป็นข้อมูลพื้นฐานทั่วไป และส่วนที่เป็นข้อคำถามให้ผู้ตอบทดสอบความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่มของตนเอง (ตัวอย่างมาตรฐานในภาคผนวก ข)

ขั้นตอนการพัฒนาและหาคุณภาพมาตรฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม

ผู้วิจัยเริ่มด้วยการแปลและสร้างข้อคำถามพร้อมเฉลยที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานในสังคมไทย ตามโครงสร้างองค์ประกอบย่อยทั้งทำได้จำนวนทั้งสิ้น 38 ข้อ โดยข้อคำถามและตัวเลือกทั้งสี่มีวิธีการพัฒนาที่แตกต่างกัน 4 วิธี คือ (1) *แปลและปรับแก้ภาษาให้กระชับขึ้น* เป็นการนำข้อคำถามและตัวเลือกจากแบบทดสอบต้นฉบับมาแปล แล้วปรับแก้ภาษาให้เข้าใจง่ายและกระชับขึ้น เนื่องจากในการเก็บข้อมูลจริง ข้อคำถามที่ยาวเกินไปอาจทำให้ผู้ตอบสับสนและไม่เข้าใจคำถาม (2) *แปลและปรับเปลี่ยนตัวเลือกให้เหมาะสม* เป็นการนำข้อคำถามและตัวเลือกจากแบบทดสอบ

ต้นฉบับมาแปล แล้วปรับเปลี่ยนตัวเลือกบางตัวให้เหมาะสมกับบริบทและความเข้าใจของคนไทย โดยการคัดตัวเลือกที่กำกวมออกและสร้างตัวเลือกใหม่ตามมุมมองของวัฒนธรรมการทำงานในสังคมไทย (3) *สร้างใหม่โดยใช้แนวทางเดิม* เป็นการสร้างข้อคำถามและตัวเลือกโดยใช้แนวทางจากข้อคำถามและตัวเลือกเดิมในแบบทดสอบต้นฉบับ ซึ่งข้อคำถามที่สร้างจะยังคงมีลักษณะคำถามและทิศทางคล้ายเดิม แต่ใจความและบริบทจะเปลี่ยนไป เนื่องจากข้อคำถามและตัวเลือกบางข้อในแบบทดสอบต้นฉบับเป็นการถามซ้ำและใช้ประโยคคล้ายกันมากเกินไป วิธีการสุดท้ายคือ (4) *สร้างใหม่ทั้งหมด* เป็นการสร้างข้อคำถามและตัวเลือกขึ้นใหม่ ซึ่งข้อคำถามทั้งหมดจำแนกตามองค์ประกอบได้ดังนี้

ตารางที่ 12

จำนวนข้อคำถามจำแนกตามองค์ประกอบของมาตรวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม

องค์ประกอบ	จำนวนข้อคำถาม
1. การแก้ไขความขัดแย้ง	6
2. การร่วมมือกันแก้ไขปัญหา	8
3. การสื่อสาร	13
4. การตั้งเป้าหมาย	6
5. การวางแผนและประสานงาน	5
รวม	38

จากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจากตัวอย่างชิ้นสร้าง ซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 108 คน ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 35 - 39 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 เป็นเพศหญิง 69 คน คิดเป็นร้อยละ 63.9 และมีอายุงานมากกว่า 10 - 15 มากที่สุด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 สามารถจำแนกได้ดังรายละเอียดในตารางที่ 13

ตารางที่ 13

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในการสร้างมาตรวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม จำแนกตามเพศ อายุ และอายุงาน

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	69	63.9
ชาย	39	36.1
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	108	100.0
อายุ		
25 - 29 ปี	13	12.0
30 - 34 ปี	21	19.4
35 - 39 ปี	30	27.8
40 - 44 ปี	13	12.0
45 - 49 ปี	16	14.8
50 - 54 ปี	8	7.4
มากกว่า 54 ปี	7	6.5
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	108	100.0
สถาบันหรือหน่วยงาน		
0 - 5 ปี	8	7.4
มากกว่า 5 - 10 ปี	28	25.9
มากกว่า 10 - 15 ปี	35	32.4
มากกว่า 15 - 20 ปี	24	22.2
มากกว่า 20 ปี	13	12.0
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	108	100.0

เนื่องจากมาตรวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่มนี้ ไม่เหมาะกับการตรวจสอบความตรงด้วยเทคนิคการใช้กลุ่มที่ทราบลักษณะอยู่แล้ว เพราะไม่สามารถทราบได้ว่าตัวอย่างคนใดมีความรู้ ทักษะ และความสามารถสูง หรือคนใดมีความรู้ ทักษะ และความสามารถต่ำจากการสังเกตภายนอก หรือแม้แต่การสัมภาษณ์ก็ตาม การจะทราบได้ก็ต้องใช้มาตรวัดเรื่องนั้นๆ โดยตรง หรือใช้มาตรวัดที่มีเนื้อหาสาระและระดับความยากใกล้เคียงกัน ถ้าหากสิ่งที่ต้องการวัดเป็นเรื่องที่ได้รับความนิยมอยู่ในขณะนั้น ก็อาจจะหามาตรวัดคู่ขนาน (Parallel test) ได้ไม่ยากนัก แต่หากสิ่งที่ต้องการวัดเป็นเรื่องที่ค่อนข้างเฉพาะและยังไม่เป็นที่นิยมในสังคม การหามาตรวัดคู่ขนานอาจไม่สะดวกนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นใน

การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม ซึ่งถือได้ว่าในประเทศไทยขณะนี้ยังไม่เป็นที่แพร่หลายนัก องค์การส่วนใหญ่มักจะคัดเลือกพนักงานที่คาดว่าจะมีความรู้และทักษะในการทำงานแบบกลุ่ม จากการสังเกตพฤติกรรมการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมทั่วไป และผู้สังเกตส่วนใหญ่ก็คือผู้บังคับบัญชา ดังนั้น การจะหามาตรวัดคู่ขนานกับมาตรวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม จึงเป็นเรื่องยากพอสมควร

ถึงแม้ว่าจะเน้นจากมาตรวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถส่วนใหญ่ จะมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับมาตรวัดความสามารถทางปัญญาต่างๆ (Stevens & Campion, 1999) เช่น แบบทดสอบความถนัดในงาน (Work aptitude test) แบบทดสอบความเฉลียวฉลาด (IQ test) แต่ไม่ได้หมายความว่า จะสามารถนำมาตราวัดความสามารถทางปัญญาเหล่านั้นมาใช้ เพื่อแยกตัวอย่างออกเป็นกลุ่มที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถสูง กับกลุ่มที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถต่ำได้ เนื่องจากมาตรวัดทั้งสองกลุ่มวัดในคนละมโนทัศน์กัน ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ในการตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐาน

การวิเคราะห์เริ่มด้วยการตรวจสอบความถูกต้องและข้อมูลขาดหาย ผลการวิเคราะห์ไม่พบความผิดปกติของข้อมูล ต่อจากนั้นจึงรวมคะแนนของข้อคำถามที่สร้างขึ้นจากองค์ประกอบเดียวกันแล้วแปลงค่าข้อมูลให้เป็นค่าต่อเนื่องด้วยการหาค่าเฉลี่ย เพื่อสร้างตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ การแก้ไขความขัดแย้ง การร่วมมือกันแก้ไขปัญหา การสื่อสาร การตั้งเป้าหมาย และการวางแผนและประสานงาน แล้วจึงตรวจสอบลักษณะการแจกแจงข้อมูล ผลการตรวจสอบพบว่า ค่าความเบ้ของข้อมูลทั้งห้าอยู่ระหว่าง -.155 ถึง .043 และค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -.575 ถึง .639 (ดังรายละเอียดในตารางที่ 14) ซึ่งถือว่ายังอยู่ในเกณฑ์ปกติ ส่วนโค้งการกระจายของข้อมูลของแต่ละตัวแปรสามารถดูได้ในภาคผนวก จ หลังจากนั้นก็หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 10 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง .244 ถึง .437 แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 8 คู่ และที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ความสัมพันธ์ของตัวแปรมีขนาดตั้งแต่ค่อนข้างต่ำไปจนถึงปานกลาง (รายละเอียดได้ในตารางที่ 15) นอกจากนี้ ผลการทดสอบ Bartlett's test of sphericity แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($\chi^2(10, N=108) = 77.426, p = .000$) และมีค่าดัชนี KMO ซึ่งเป็นค่าที่บอกระดับความสัมพันธ์โดยรวมของตัวแปรในโมเดลเท่ากับ .770

ตารางที่ 14

การแจกแจงความถี่และสถิติบรรยายของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ตัวแปร	CR	CPS	COM	GSPM	PTC
จำนวน ข้อมูลที่มี	108	108	108	108	108
ขาดหาย	0	0	0	0	0
คะแนนเต็ม	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
ค่าเฉลี่ย	0.564	0.472	0.539	0.499	0.640
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.151	0.154	0.120	0.155	0.136
ค่าความเบ้	0.043	-0.009	0.020	-0.131	-0.155
ค่าความคลาดเคลื่อนของความเบ้	0.233	0.233	0.233	0.233	0.233
ค่าความโด่ง	-0.575	-0.553	-0.341	0.639	0.316
ค่าความคลาดเคลื่อนของความโด่ง	0.461	0.461	0.461	0.461	0.461

หมายเหตุ CR คือ การแก้ไขความขัดแย้ง (Conflict resolution), CPS คือ การร่วมมือกันแก้ไขปัญหา (Collaborative problem solving), COM คือ การสื่อสาร (Communication), GSPM คือ การตั้งเป้าหมาย (Goal setting and performance management), และ PTC คือ การวางแผนและประสานงาน (Planning and task coordination)

ตารางที่ 15

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ตัวแปร	CR	CPS	COM	GSPM	PTC
CR	1.000	-	-	-	-
CPS	.405**	1.000	-	-	-
COM	.328**	.437**	1.000	-	-
GSPM	.291**	.328**	.245*	1.000	-
PTC	.265**	.297**	.244*	.277**	1.000

หมายเหตุ * $p < .05$, หนึ่งหาง. ** $p < .01$, หนึ่งหาง.

CR คือ การแก้ไขความขัดแย้ง (Conflict resolution), CPS คือ การร่วมมือกันแก้ไขปัญหา (Collaborative problem solving), COM คือ การสื่อสาร (Communication), GSPM คือ การตั้งเป้าหมาย (Goal setting and performance management), และ PTC คือ การวางแผนและประสานงาน (Planning and task coordination)

ก่อนตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้ทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ ดังนี้ (1) ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปร ซึ่งจากแผนภาพการกระจายกระจายในภาพที่ 8 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง และ (2) การแจกแจงแบบปกติของตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ การแจกแจงแบบปกติของตัวแปรเดี่ยว (Univariate normality) และการแจกแจงแบบปกติของตัวแปรพหุ (Multivariate normality) ตรวจสอบโดยใช้การทดสอบ

นัยสำคัญของความเบ้และความโด่งด้วยค่าไค-สแควร์ ผลการตรวจสอบพบว่า การแจกแจงข้อมูลของตัวแปรเดี่ยวทุกตัวและการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรพหุเป็นแบบปกติ ดังรายละเอียดในตารางที่ 16 และ 17

ตารางที่ 16

ผลการทดสอบนัยสำคัญของค่าความเบ้และความโด่งด้วยค่าสถิติ z ของตัวแปรเดี่ยว

ตัวแปร	ความเบ้		ความโด่ง		ความเบ้และความโด่ง	
	z-score	p-value	z-score	p-value	χ^2	p-value
CR	0.188	.850	-1.565	.118	2.484	.289
CPS	-0.038	.970	-1.474	.140	2.175	.337
COM	0.087	.931	-0.726	.468	0.535	.765
GSPM	-0.581	.561	1.346	.178	2.149	.342
PTC	-0.686	.493	0.822	.411	1.145	.564

หมายเหตุ CR คือ การแก้ไขความขัดแย้ง (Conflict resolution), CPS คือ การร่วมมือกันแก้ไขปัญหา (Collaborative problem solving), COM คือ การสื่อสาร (Communication), GSPM คือ การตั้งเป้าหมาย (Goal setting and performance management), และ PTC คือ การวางแผนและประสานงาน (Planning and task coordination)

ตารางที่ 17

ผลการทดสอบนัยสำคัญของค่าความเบ้และความโด่งด้วยค่าสถิติ z ของตัวแปรพหุ

ความเบ้		ความโด่ง		ความเบ้และความโด่ง	
z-score	p-value	z-score	p-value	χ^2	p-value
-1.020	.308	-1.412	.158	3.034	.219

Relative multivariate kurtosis = .922

ภาพที่ 8

แผนภาพการกระจายตัวของข้อมูลในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

หลังจากตรวจสอบข้อมูลแล้ว จึงคำนวณหาค่าความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมสำหรับใช้ในการวิเคราะห์ ตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลมีค่าความแปรปรวนร่วมอยู่ระหว่าง .004 ถึง .009 ดังรายละเอียดในตารางที่ 18

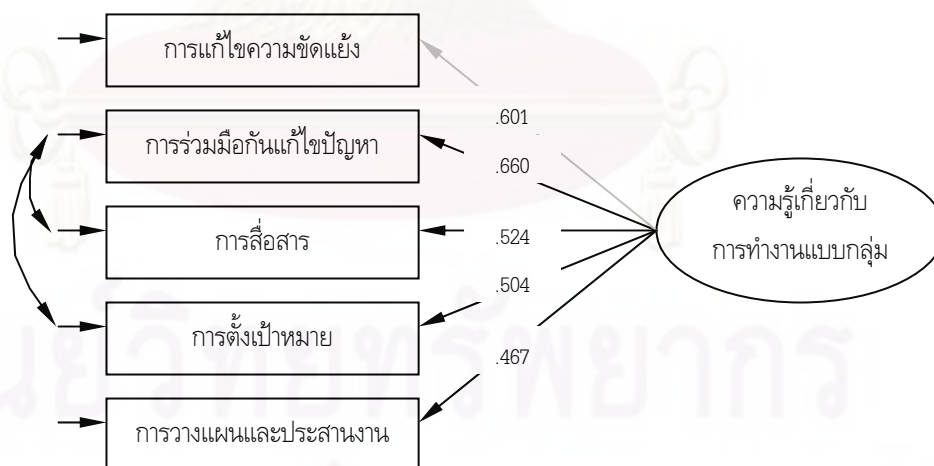
ตารางที่ 18

เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ตัวแปร	CR	CPS	COM	GSPM	PTC
CR	.023	-	-	-	-
CPS	.009	.024	-	-	-
COM	.006	.008	.014	-	-
GSPM	.007	.008	.005	.024	-
PTC	.005	.006	.004	.006	.019

หมายเหตุ CR คือ การแก้ไขความขัดแย้ง (Conflict resolution), CPS คือ การร่วมมือกันแก้ไขปัญหา (Collaborative problem solving), COM คือ การสื่อสาร (Communication), GSPM คือ การตั้งเป้าหมาย (Goal setting and performance management), และ PTC คือ การวางแผนและประสานงาน (Planning and task coordination)

ต่อจากนั้นจึงเริ่มการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามภาพที่ 9 ดังนี้



ภาพที่ 9

โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

หมายเหตุ เส้นลูกศรสีเทา หมายถึง พารามิเตอร์กำหนด

การวิเคราะห์ที่ใช้การหมุนแกนเข้าสู่เมทริกซ์เป้าหมาย (Rotation to a target matrix) เนื่องจากมาตรวัดมีลักษณะให้เลือกคำตอบเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์มากที่สุด ซึ่งความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่มนั้น แตกต่างจากความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานหรือความรู้ทางเทคนิค กล่าวคือ สถานการณ์เชิงบริบทในองค์การจริงมักเป็นสถานการณ์ที่ต่อเนื่องและมีความคาบเกี่ยวกัน จึงไม่มีแบบแผนการปฏิบัติที่ตายตัวในแต่ละสถานการณ์ เพราะแม้แต่ในสถานการณ์เดียวกันแต่ต่างลักษณะงาน พฤติกรรมที่ควรกระทำก็ต่างกันด้วย ดังนั้น ตัวบ่งชี้ที่ทั้งห้าจึงน่าจะสัมพันธ์กัน

หลังจากได้ผลการวิเคราะห์จากการปรับโมเดลครั้งสุดท้าย จะเห็นว่า ค่าคะแนนมาตรฐาน สมบูรณ์ [คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร] ของตัวแปรการร่วมมือกันแก้ไขปัญหา (CPS) และตัวแปรการแก้ไขความขัดแย้ง (CR) เป็นตัวแปรที่มีค่าสูงที่สุดใกล้เคียงกันเท่ากับ .660 และ .601 ตามลำดับ และมากกว่าตัวแปรการสื่อสาร (COM) ตัวแปรการตั้งเป้าหมาย (GSPM) และตัวแปรการวางแผนและประสานงาน (PTC) ที่มีค่าเท่ากับ .524, .504, และ .467 ตามลำดับ ประมาณ 1.5 เท่า ส่วนผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรภายนอกสังเกตได้ (Squared multiple correlations for X - variable หรือ R^2) ซึ่งให้เห็นว่า ตัวแปรแฝงความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม (tk) สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรการร่วมมือกันแก้ไขปัญหา (CPS) ตัวแปรการแก้ไขความขัดแย้ง (CR) ตัวแปรการสื่อสาร (COM) ตัวแปรการตั้งเป้าหมาย (GSPM) และตัวแปรการวางแผนและประสานงาน (PTC) ได้ร้อยละ 43.5, 36.1, 27.4, 25.4, และ 21.8 ตามลำดับ ดังรายละเอียดในตารางที่ 19

ตารางที่ 19

แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading), คะแนนมาตรฐานเฉพาะตัวแปรแฝง (Standardized solution), คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร (Completely standardized solution), และสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนองค์ประกอบ (Factor score regression)

ตัวแปร สังเกตได้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ				คะแนนมาตรฐาน เฉพาะตัวแปรแฝง	คะแนนมาตรฐาน ทุกตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอย คะแนนองค์ประกอบ	R ²
	B	SE	t	p				
CR	.990 [*]	-	-	-	.091	.601	.178	.361
CPS	1.106	0.338	3.266	.01	.101	.660	.200	.435
COM	.686	0.216	3.179	.01	.063	.524	.140	.274
GSPM	.853	0.272	3.136	.01	.078	.504	.125	.254
PTC	.696	0.204	3.409	.01	.064	.467	.126	.218

Chi-square(3, N=108) = 0.559, $p=.906$

Root mean square error of approximation (RMSEA) = 0.0

Root mean square residual (RMR) = 0.000287

Standardized root mean square residual (SRMR) = 0.0138

Goodness of fit index (GFI) = 0.998

Adjusted goodness of fit index (AGFI) = 0.990

Comparative fit index (CFI) = 1.000

Variance extract (VE) = .31

Construct reliability (CR) = .95

หมายเหตุ 1. ^{*} ค่าน้ำหนักองค์ประกอบถูกกำหนดเป็นค่าตั้งต้น จึงไม่มีผลการทดสอบค่า t และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE)

2. CR คือ การแก้ไขความขัดแย้ง (Conflict resolution), CPS คือ การร่วมมือกันแก้ไขปัญหา (Collaborative problem solving), COM คือ การสื่อสาร (Communication), GSPM คือ การตั้งเป้าหมาย (Goal setting and performance management), และ PTC คือ การวางแผนและประสานงาน (Planning and task coordination)

จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนองค์ประกอบ (Factor score regression) ในตารางที่ 19 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ของตัวแปรแฝงความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม (tk) ได้ดังนี้

$$tk = .178CR + .200CPS + .140COM + .125GSPM + .126PTC \quad (3)$$

ตัวอย่างการแปลผลสมการที่ 2 อธิบายได้ว่า เมื่อตัวแปรอื่นในสมการมีค่าคงที่ การแก้ไขความขัดแย้ง (CR) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีอิทธิพลทำให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม (tk) เพิ่มขึ้น .178 หน่วย (อิทธิพลของตัวแปรสังเกตได้อื่นในสมการสามารถแปลผลได้ในลักษณะเดียวกัน)

สำหรับค่าสถิติตรวจสอบความตรงของโมเดลในภาพรวม แสดงให้เห็นว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ดูจากค่า Chi-square(3, N=108) = 0.559, $p=.906$ ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกับองศาอิสระมาก ส่วนค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMSEA) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.0, 0.000287, และ 0.0138 ตามลำดับ สำหรับค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.998 และ 0.990 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าเข้าใกล้หนึ่งมาก นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยง (CR) พบว่ามีค่าเท่ากับ .95 จากผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สุดท้ายคือการนำข้อคำถามที่ผ่านการวิเคราะห์มาสร้างเป็นมาตรวัดสำหรับนำไปใช้ในการวิจัยจริง (ตัวอย่างมาตรวัดในภาคผนวก ข)

3). มาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five scale)

มาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัยแปลและพัฒนาขึ้นจากมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบฉบับปรับปรุง (Revised NEO Personality Inventory หรือ NEO-PI-R) ของ Costa และ McCrae (1992) โดยขวัญเรือน แสงจีน (2546), นิตยา เมธาพิพัฒน์ (2546), และ ศุภิตี คุวานนท์ (2546) ภายใต้การคำแนะนำของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณางค์ มณีศรี อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับคะแนน ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (แทนระดับคะแนนเท่ากับ 5) เห็นด้วย เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆ กัน ไม่เห็นด้วย และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (แทนระดับคะแนนเท่ากับ 1) จำนวน 50 ข้อ มาตรวัดแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่หนึ่ง ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ส่วนที่สอง ข้อคำถามให้ผู้ตอบประมาณบุคลิกภาพของตนเอง และ ส่วนที่สาม กระจายคำตอบ (ตัวอย่างมาตรวัดในภาคผนวก ค)

กลุ่มผู้พัฒนาตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของมาตรวัดด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยการหมุนแกนแบบแวร์ริแม็กซ์ (Varimax rotation) ซึ่งเป็นการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal rotation) และตรวจสอบความตรงเมื่อเทียบกับเกณฑ์ ด้วยการใช้มาตรวัดคู่ขนานแบบทิ้งช่วงเวลา ซึ่งมาตรวัดคู่ขนานที่นำมาใช้ คือ มาตรวัด NEO-FFI ฉบับภาษาไทยของ ดร.นิยะดา จิตต์จรัส อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ และ ดร.นันทา สุริรักษา อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่แปลมาจากมาตรวัด NEO-FFI ต้นฉบับ (Costa &

McCrae, 1989) จำนวน 60 ข้อ หลังจากนั้นจึงตรวจสอบความสอดคล้องภายใน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของคัมภ์ประกอบ (สามารถดูรายละเอียดขั้นตอนการพัฒนาและหาคุณภาพมาตรวัดในภาคผนวก ค)

เมื่อผู้วิจัยได้รับมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คัมภ์ มณีศรี มาแล้ว ก่อนจะนำมาตรวัดดังกล่าวไปใช้ในการวิจัยจริง ได้ตรวจสอบความเที่ยงของมาตรวัดอีกครั้งด้วยวิธีการทดสอบซ้ำ (Test-retest) แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน จากการทดสอบครั้งแรกกับครั้งที่สอง โดยการทดสอบแต่ละครั้งเว้นระยะเวลาห่างกันประมาณ 2 อาทิตย์ และในครั้งที่สองข้อคำถามจะถูกสลับที่กันใหม่ โดยเก็บข้อมูลจากประชาชนทั่วไปในวัยทำงาน ประกอบอาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งเพศชายและเพศหญิงจำนวน 28 คน อายุเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 25 - 29 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 เป็นเพศหญิงจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 และส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 สามารถจำแนกตามตำแหน่งและอายุงานได้ดังรายละเอียดในตารางที่ 20

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในการตรวจสอบความเที่ยงแบบทดสอบซ้ำก่อนนำมาตรวจวัดบุคลิกภาพทำ
องค์ประกอบไปใช้วิจัยจริง จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และอายุงาน

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	16	57.1
ชาย	12	42.9
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	28	100.0
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	0	0.0
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	1	3.6
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	2	7.1
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	14	50.0
สูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	11	39.3
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	28	100.0
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารหรือเทียบเท่า	1	3.6
ผู้จัดการหรือเทียบเท่า	3	10.7
พนักงานทั่วไปหรือเทียบเท่า	14	50.0
พนักงานปฏิบัติการ	4	14.3
อื่นๆ	6	21.4
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	28	100.0
อายุงาน		
0 - 5 ปี	17	60.7
มากกว่า 5 - 10 ปี	7	25.0
มากกว่า 10 - 15 ปี	3	10.7
มากกว่า 15 - 20 ปี	0	0.0
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	0	0.0
ไม่ระบุ	1	3.6
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	28	100.0

ผลการตรวจสอบพบสหสัมพันธ์ทางบวกขนาดสูงระหว่างคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดัง
แสดงในตารางที่ 21

ตารางที่ 21

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันจำแนกรายองค์ประกอบหลักระหว่างคะแนนจากการทดสอบครั้งแรกและครั้งที่สอง ด้วยมาตราวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบฉบับเดียวกัน ที่พัฒนาโดยขวัญเรือน แสงจิ้น (2546), นิตยา เมธาพิพัฒน์ (2546), และศุภดี คุุสานนท์ (2546)

คะแนนจากการทดสอบครั้งแรก	คะแนนจากการทดสอบครั้งที่สอง				
	1	2	3	4	5
1. องค์ประกอบมีจิตสำนึก	.768**				
2. องค์ประกอบเป็นมิตร	-	.896**			
3. องค์ประกอบแสดงออก	-	-	.784**		
4. องค์ประกอบเปิดรับประสบการณ์	-	-	-	.911**	
5. องค์ประกอบไม่มั่นคงทางอารมณ์	-	-	-	-	.849**

** $p < .01$, หนึ่งหาง.

4). มาตราวัดบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง (Trait Procrastination scale)

จรัสพร อุปวงค์ และ ชันยธร อนันต์วิโรจน์ (2551), ธัญลักษณ์ เศรษฐศิลา และ ปิยพร แสงแก้ว (2551), นันทนิต โพธิวรรณ และ ยุวดี งามวิทย์โรจน์ (2551), ผกาทิพย์ ชันติพงศ์ และ หยกฟ้า อิศรานนท์ (2551), วันวิสาข์ เอกภรณ์พงษ์ (2551), และ สุวิชชา สุทธิธรรม (2551) นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ลงทะเบียนเรียนวิชา 3800784 การวิจัยเชิงจิตวิทยา ปีการศึกษา 2550 และวิชา 3803625 ทฤษฎีและการวัดเจตคติ ปีการศึกษา 2551 ร่วมกันแปลและพัฒนามาตราวัดบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง ภายใต้คำแนะนำของ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพร อูวรรณโณ โดยข้อความที่แปลนำมาจากงานวิจัยของ Díaz-Morales และคณะ (2006) เป็นงานวิจัยที่นำมาตราวัดบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งที่ได้รับความนิยมมากที่สุด 3 มาตร ได้แก่ General Procrastination scale: GP (Lay, 1986), Adult Inventory of Procrastination: AIP (McCown & Johnson, 1989) และ Decisional Procrastination scale: DP (Man, 1982) มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยการรวมข้อความจากทั้งสามมาตรวัดมาไว้ในฉบับเดียวกันรวมทั้งสิ้น 40 ข้อคำถาม และนำไปเก็บข้อมูลจากตัวอย่างจำนวน 502 คน เป็นเพศหญิง 250 คน อายุเฉลี่ย 49.78 ปี ($SD = 6.14$) พบว่าข้อคำถามทั้งหมดสามารถแยกออกได้เป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การไม่ตรงต่อเวลา (Lack of punctuality) การขาดการวางแผน (Lack of planning) พฤติกรรมประวิงเวลา (Dilatory behaviors) และการไม่สามารถตัดสินใจได้ (Indecision)

มาตรวัดบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งที่พัฒนาขึ้นนี้เป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับคะแนน ได้แก่ จริงที่สุด (แทนระดับคะแนนเท่ากับ 5) จริง จริงและไม่จริงพอๆ กัน ไม่จริง และไม่จริงที่สุด (แทนระดับคะแนนเท่ากับ 1) โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่เป็นข้อมูลพื้นฐานทั่วไป และส่วนที่เป็นข้อความให้ผู้ตอบประมาณบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งของตนเอง (ตัวอย่างมาตรวัดในภาคผนวก ง)

กลุ่มผู้พัฒนาสร้างข้อคำถามเพิ่มและคัดข้อคำถามที่มีคุณภาพได้ทั้งสิ้น 38 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาเท่ากับ .93 หลังจากนั้นจึงตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของมาตรวัดด้วยเทคนิคกลุ่มที่ทราบลักษณะอยู่แล้ว ซึ่งผลการตรวจสอบจากรายงานการสร้างและพัฒนามาตรวัดบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งทั้ง 6 เล่มพบตรงกันว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนของกลุ่มสูง ($M = 98.67, SD = 18.80$) สูงกว่าค่าเฉลี่ยคะแนนของกลุ่มต่ำ ($M = 87.17, SD = 24.40$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t(115) = 2.84, p < .01$, หนึ่งหาง) สามารถดูรายละเอียดขั้นตอนการพัฒนาและหาคุณภาพมาตรวัดในภาคผนวก ง

เมื่อผู้วิจัยได้รับมาตรวัดบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักมาแล้ว ก่อนจะนำมาตรวัดดังกล่าวไปใช้ในการวิจัยจริง ได้ตรวจสอบความเที่ยงของมาตรวัดอีกครั้งด้วยวิธีการทดสอบซ้ำเช่นเดียวกับมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ผลการตรวจสอบพบว่า คะแนนจากการทดสอบทั้งสองครั้งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้วยขนาดสูงมาก ($r(26) = .88, p < .01$, หนึ่งหาง)

ขั้นตอนการทดลองและเก็บข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำจดหมายถึงคณะผู้จัดอบรมระเบียบวิธีวิจัยในชั้นเรียน ประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครูที่เข้ารับการอบรม พร้อมทั้งแนบกรอบแนวคิดการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไปด้วย
2. หลังจากได้รับอนุญาตจากคณะผู้จัดอบรมแล้ว ก็เลือกรอบการอบรมที่จะเข้าไปเก็บข้อมูล โดยการสุ่มเป็นกลุ่มได้จำนวน 3 รอบ จากนั้นก็สุ่มอย่างง่ายเพื่อแบ่งกลุ่มให้แก่ครูที่เข้ารับการอบรมในแต่ละรอบ รวมสามารถมีจำนวนครูทั้งสิ้นจำนวน 562 คน สามารถจัดได้เป็น 104 กลุ่ม สมาชิกเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มประมาณ 5.4 คน

3. ในวันอบรมจริงก่อนการเริ่มบรรยาย ตัวอย่างจะได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการทำงานกลุ่ม ตลอด 3 สัปดาห์ โดยแต่ละกลุ่มจะได้รับมอบหมายให้สร้างแผนออกแบบการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาของนักเรียนในโรงเรียนที่ตนสอนอยู่ โดยเลือกมาเพียงปัญหาเดียว ซึ่งแต่ละกลุ่มต้องส่งหัวข้อเรื่องที่จะทำภายในวันแรกที่เข้าอบรม แล้วจึงค่อยเขียนรายงานสรุปตามรูปแบบการเขียนโครงร่างการวิจัยมาส่งในวันที่กำหนด
4. การทดลองแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ได้แก่ ช่วงที่หนึ่ง ตัวอย่างเข้าฝึกรวมในวันแรกและส่งหัวข้อเรื่องที่จะทำ ช่วงที่สอง ระยะเวลาประมาณ 3 สัปดาห์นับจากวันเข้าอบรมวันแรก เป็นช่วงเวลาที่ให้สมาชิกแต่ละกลุ่มแยกย้ายไปทำงานมาส่ง ซึ่งระหว่างช่วงที่สองนี้ สมาชิกไม่ต้องเข้าอบรม ช่วงที่สาม คือ วันปิดการอบรม เป็นวันที่ทุกกลุ่มต้องส่งรายงานการวิจัย ตอบแบบสอบถามประมาณ 45 นาที และรับประกาศนียบัตร
5. แบบสอบถามที่แจกให้ตัวอย่างจะรวมเอามาตรวัดทั้งสิ้นไว้ด้วยกัน โดยมาตรวัด 3 ชุด ได้แก่ (1) มาตรวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม (2) มาตรวัดบุคลิกภาพห้องค์ประกอบ และ (3) มาตรวัดบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง ตัวอย่างต้องประเมินตนเอง ส่วน (4) มาตรวัดการปฏิบัติงาน ตัวอย่างต้องประเมินสมาชิกในกลุ่มของตนทุกคน ยกเว้นตนเอง ซึ่งข้อคำถามในแต่ละมาตรวัดจะถูกนำมาสลับที่กัน เพื่อไม่ให้ข้อคำถามที่ถามเรื่องเดียวกัน และคล้ายคลึงกันมาอยู่ติดกัน
6. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ทดสอบสมมติฐานที่ 1 ถึงสมมติฐานที่ 5 โดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1: การเตรียมข้อมูลดิบและตรวจสอบลักษณะการแจกแจงข้อมูล ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows เวอร์ชัน 11.5 ดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูลขาดหายโดยใช้ตารางการแจกแจงความถี่ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และร้อยละสะสม
2. กลับค่าข้อมูลของข้อคำถามทางลบ และประมาณค่าข้อมูลที่ขาดหายไปแทนด้วยค่าเฉลี่ยของข้อมูลชุดนั้น

3. แปลงค่าข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้ให้เป็นค่าต่อเนื่องด้วยการหาค่าเฉลี่ย และคำนวณผลคูณของคะแนนเพื่อสร้างตัวแปรปฏิสัมพันธ์สังเกตได้
4. ตรวจสอบลักษณะการแจกแจงข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: M) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) และแผนภูมิฮิสโตแกรม (Histogram) เพื่อดูถึงการกระจายของข้อมูล
5. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าดัชนี KMO และ Bartlett's test of sphericity

ขั้นตอนที่ 2: การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ (Assumptions) ของการวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสมัล

1. ตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear relationship) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งคู่ โดยใช้แผนภูมิการกระจาย (Scatter plot) ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows เวอร์ชัน 11.5
2. ตรวจสอบการแจกแจงข้อมูลแบบปกติของตัวแปรเดียวและตัวแปรพหุ โดยทำการทดสอบนัยสำคัญของค่าความเบ้และความโด่ง ด้วยโปรแกรม PRELIS for Windows เวอร์ชัน 2.8
3. ลักษณะความเป็นอิสระต่อกัน ทำได้ด้วยการกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (Specification of the model) แบ่งออกเป็น 4 ข้อดังนี้
 - คลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรภายในสังเกตได้ (e) คลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรภายนอกสังเกตได้ (d) และคลาดเคลื่อนของตัวแปรภายในแฝง (z) เป็นอิสระต่อกัน
 - คลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรภายในสังเกตได้ (e) กับตัวแปรภายในสังเกตได้ เป็นอิสระต่อกัน
 - คลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรภายนอกสังเกตได้ (d) กับตัวแปรภายนอกแฝง เป็นอิสระต่อกัน
 - คลาดเคลื่อนของตัวแปรภายในแฝง (z) กับตัวแปรภายนอกแฝง เป็นอิสระต่อกัน
4. ตัวแปรมีการวัดอันตรภาค (Interval scale) ขึ้นไป ทำได้ด้วยการแปลงข้อมูลที่มีลักษณะคล้ายตัวแปรตั้งมีให้เป็นตัวแปรต่อเนื่อง โดยใช้ค่าเฉลี่ยแทนการใช้คะแนนรวม

ขั้นตอนที่ 3: การเตรียมค่าความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ด้วยโปรแกรม PRELIS for Windows เวอร์ชัน 2.8

ขั้นตอนที่ 4: การวิเคราะห์อิทธิพลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 - 5 ด้วยโปรแกรม LISREL for Windows เวอร์ชัน 8.80 มี 7 ขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

1. สร้างภาพแสดงเส้นทางอิทธิพล (Path diagram) แล้วสั่งให้โปรแกรมเขียนคำสั่งภาษาลิสเรลลงใน Syntax
2. ตรวจสอบข้อมูลจำเพาะของโมเดลใน Syntax ว่าเมทริกซ์ของพารามิเตอร์ในโมเดลมีรูปแบบ (Form) และสถานะ (Mode) ถูกต้องหรือไม่
3. ระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Identification of the model) เพื่อดูว่าโมเดลจะประมาณค่าพารามิเตอร์ได้หรือไม่ ตามเงื่อนไขดังนี้
 - เงื่อนไขจำเป็น (Necessary condition) คือ จำนวนองศาอิสระ (Degrees of freedom: df) ต้องเป็นบวก เงื่อนไขนี้โปรแกรมจะตรวจสอบให้หรือสามารถตรวจสอบเองได้ก่อนสั่งวิเคราะห์ นั่นคือ พารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าต้องน้อยกว่าจำนวนของ $\frac{1}{2}$ [จำนวนตัวแปรสังเกตได้][จำนวนตัวแปรสังเกตได้ + 1]
 - เงื่อนไขพอเพียง (Sufficient condition) ทำตามกฎสองขั้นตอน (Two-step rule) และตรวจสอบตามกฎสามตัวบ่งชี้ (Three-indicator rule) ได้แก่ (1) สมาชิกในเมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายนอกสังเกตได้บนตัวแปรภายนอกแฝง (LX) ต้องมีค่าไม่เท่ากับศูนย์อย่างน้อยหนึ่งจำนวนในแต่ละแถว (2) องค์กรประกอบแต่ละองค์กรประกอบควรมีตัวแปรสังเกตได้อย่างน้อยสามตัว หรือถ้าไม่ถึงสามก็ให้มีเพียงหนึ่งตัว และ (3) เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรภายนอกสังเกตได้ (TD) ต้องเป็นเมทริกซ์แนวทแยง ซึ่งกฎข้อนี้สามารถผ่อนปรนในการวิเคราะห์โมเดลปฏิสัมพันธ์ที่มีตัวแปรต่อเนื่องทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำกับได้
 - เงื่อนไขจำเป็นและพอเพียง (Necessary and sufficient conditions) คือ เมทริกซ์สารสนเทศ (Information matrix) ต้องเป็นบวก เงื่อนไขนี้โปรแกรมจะตรวจสอบให้
4. ตรวจสอบคำสั่งวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์จากโมเดล (Parameter estimation of the model) ใน Syntax ว่าใช้วิธีไลค์ลิสต์สูงสุด (Maximum likelihood: ML) หรือไม่ ถึงแม้โดยทั่วไปโปรแกรมจะสร้างคำสั่งที่จำเป็นให้เอง แต่ในบางครั้งก็อาจเกิดความผิดพลาดได้
5. ตรวจสอบความตรงของโมเดล (Validation of the model) หลังจากสั่งวิเคราะห์ เพื่อดูความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6. หากตรวจสอบพบว่าโมเดลยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก็ต้องปรับโมเดล (Model adjustment) จนกว่าจะได้โมเดลที่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
7. แปลผลการวิเคราะห์ และสร้างภาพแสดงเส้นทางอิทธิพลจากโมเดลที่ดีที่สุด



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนของผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1: ผลการเตรียมข้อมูลดิบและตรวจสอบลักษณะการแจกแจงข้อมูล
- ตอนที่ 2: ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของการวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสรถ
- ตอนที่ 3: ผลการเตรียมค่าความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรสังเกตได้
- ตอนที่ 4: ผลการวิเคราะห์อิทธิพล

ในการรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้สัญลักษณ์แทนตัวแปรดังต่อไปนี้

CR	แทน	ตัวแปรสังเกตได้การแก้ไขความขัดแย้ง (Conflict resolution)
CPS	แทน	ตัวแปรสังเกตได้การร่วมมือกันแก้ไขปัญหา (Collaborative problem solving)
COM	แทน	ตัวแปรสังเกตได้การสื่อสาร (Communication)
GSPM	แทน	ตัวแปรสังเกตได้การตั้งเป้าหมาย (Goal setting and performance management)
PTC	แทน	ตัวแปรสังเกตได้การวางแผนและประสานงาน (Planning and task coordination)
PM	แทน	ตัวแปรสังเกตได้แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Procrastinating motivation)
CRPM	แทน	ตัวแปรสังเกตได้การแก้ไขความขัดแย้ง X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Conflict resolution X Procrastinating motivation)
CPSPM	แทน	ตัวแปรสังเกตได้การร่วมมือกันแก้ไขปัญหา X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Collaborative problem solving X Procrastinating motivation)
COMP	แทน	ตัวแปรสังเกตได้การสื่อสาร X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Communication X Procrastinating motivation)
GSPMPM	แทน	ตัวแปรสังเกตได้การตั้งเป้าหมาย X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Goal setting and performance management X Procrastinating motivation)
PTCPM	แทน	ตัวแปรสังเกตได้การวางแผนและประสานงาน X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Planning and task coordination X Procrastinating motivation)
PC	แทน	ตัวแปรสังเกตได้ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงาน (Performance indicator)
CA	แทน	ตัวแปรสังเกตได้ปัจจัยนำมีจิตสำนึก (Conscientiousness antecedence)
AA	แทน	ตัวแปรสังเกตได้ปัจจัยนำเป็นมิตร (Agreeableness antecedence)
EA	แทน	ตัวแปรสังเกตได้ปัจจัยนำแสดงออก (Extraversion antecedence)
OA	แทน	ตัวแปรสังเกตได้ปัจจัยนำเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience antecedence)

NA	แทน	ตัวแปรสังเกตได้ปัจจัยนำไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism antecedence)
tk	แทน	ตัวแปรแฝงความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม (Teamwork knowledge)
tp	แทน	ตัวแปรแฝงบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง (Trait procrastination)
tktp	แทน	ตัวแปรแฝงปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง (Teamwork knowledge-Trait procrastination interaction)
pf	แทน	ตัวแปรแฝงการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม (Team-based performance)
c	แทน	ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)
a	แทน	ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแบบเป็นมิตร (Agreeableness)
e	แทน	ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion)
o	แทน	ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience)
n	แทน	ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism)
bf	แทน	ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big five personality)

ในส่วนของสัญลักษณ์ทางสถิติมีดังนี้

t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที
z	แทน	ค่าคะแนนมาตรฐาน
df	แทน	องศาอิสระ
M	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ค่าอิทธิพลมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
R^2	แทน	ค่าความสัมพันธ์พหุคูณ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน
χ^2	แทน	ค่าไค-สแควร์

ตอนที่ 1: ผลการเตรียมข้อมูลดิบและตรวจสอบลักษณะการแจกแจงข้อมูล

ผลตรวจสอบข้อมูลขาดหาย

การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลจริงจากครูระดับประถมศึกษาชั้นปีที่ 1 - 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 - 4 ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีอายุระหว่าง 25 - 59 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน 562 คน และได้ตัดตัวอย่างที่ตอบมาตรวัดไม่ครบทั้ง 4 มาตรวัดออกไป เหลือจำนวนตัวอย่างที่

สามารถนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งสิ้น 525 คน คิดเป็นรายกลุ่มได้ 104 กลุ่ม เฉลี่ยกลุ่มละ 5.05 คน ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 50 - 54 ปี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 เป็นเพศหญิง 423 คน คิดเป็นร้อยละ 80.3 และมีอายุงานมากกว่า 20 ปีมากที่สุด จำนวน 364 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 สามารถจำแนกตามระดับชั้นที่สอนได้ดังรายละเอียดในตารางที่ 22

ตาราง 22

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในการวิจัยจริง จำแนกตามเพศ อายุ อายุงาน และระดับชั้นที่สอน

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	423	80.6
ชาย	96	18.3
ไม่ระบุ	6	1.1
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	525	100.0
อายุ		
25 - 29 ปี	12	2.3
30 - 34 ปี	22	4.2
35 - 39 ปี	39	7.4
40 - 44 ปี	48	9.1
45 - 49 ปี	118	22.5
50 - 54 ปี	189	36.0
มากกว่า 54 ปี	89	17.0
ไม่ระบุ	8	1.5
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	525	100.0
อายุงาน		
0 - 5 ปี	21	4.0
มากกว่า 5 - 10 ปี	28	5.3
มากกว่า 10 - 15 ปี	48	9.1
มากกว่า 15 - 20 ปี	48	9.1
มากกว่า 20 ปี	364	69.3
ไม่ระบุ	16	3.0
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	525	100.0
ระดับชั้นที่สอน		
ประถมศึกษาปีที่ 1	185	35.2
ประถมศึกษาปีที่ 1	167	31.8
ประถมศึกษาปีที่ 1	154	29.3
ไม่ระบุ	19	3.6
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	525	100.0

จากการตรวจสอบข้อมูลขาดหายโดยใช้ตารางการแจกแจงความถี่แล้ว จึงกลับค่าข้อมูลของข้อคำถามทางลบ และประมาณค่าข้อมูลที่ขาดหายไปแทนด้วยค่าเฉลี่ยของข้อมูลชุดนั้น ข้อมูลขาดหายในการตอบมาตรวัดทั้งสี่มีรายละเอียดดังตารางที่ 23

ตาราง 23

ร้อยละของข้อมูลขาดหายจำแนกตามมาตรวัด

มาตรวัด	ร้อยละ
1. การปฏิบัติงาน	0.88
2. ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม	0.65
3. บุคลิกภาพห้วงค์ประกอบ	0.28
4. บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง	0.71
รวม	2.50

ผลการแปลงค่าข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้และการสร้างตัวแปรปฏิสัมพันธ์สังเกตได้

ผลการแปลงค่าข้อมูลได้ตัวแปรสังเกตได้มาทั้งหมด 12 ตัว ได้แก่ ปัจจัยนำมีจิตสำนึก (CA) ปัจจัยนำเป็นมิตร (AA) ปัจจัยนำแสดงออก (EA) ปัจจัยนำเปิดรับประสบการณ์ (OA) ปัจจัยนำไม่มั่นคงทางอารมณ์ (NA) การแก้ไขความขัดแย้ง (CR) การร่วมมือกันแก้ไขปัญหา (CPS) การสื่อสาร (COM) การตั้งเป้าหมาย (GSPM) การวางแผนและประสานงาน (PTC) แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (PM) และตัวบ่งชี้การปฏิบัติงาน (PC)

จากนั้นจึงสร้างตัวแปรปฏิสัมพันธ์สังเกตได้จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ การแก้ไขความขัดแย้ง X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (CRPM) การร่วมมือกันแก้ไขปัญหา X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (CPSPM) การสื่อสาร X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (COMPM) การตั้งเป้าหมาย X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (GSPMPM) และการวางแผนและประสานงาน X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (PTCPM) เพื่อใช้เป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรปฏิสัมพันธ์แฝงระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง (tktp) สรุปรวมจำนวนตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลทั้งสิ้นเท่ากับ 17 ตัวแปร

ผลการตรวจสอบลักษณะการแจกแจงข้อมูล

ผลการตรวจสอบลักษณะการแจกแจงข้อมูล พบว่า ค่าความเบ้ของข้อมูลทั้ง 17 ตัวแปรอยู่ระหว่าง -549 ถึง .940 และค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -511 ถึง 1.435 ดังรายละเอียดในตารางที่ 24 ซึ่งถือว่าตัวแปรทุกตัวยังมีค่าความเบ้และความโด่งอยู่ในเกณฑ์ปกติ ยกเว้น ตัวแปรปัจจัยนำเข้าเปิดรับประสบการณ์ (OA) ที่ข้อมูลมีลักษณะโด่งกว่าโค้งปกติเล็กน้อย [ค่าความโด่ง = 1.435] แต่อย่างไรก็ตาม ตัวแปรนี้มีสัดส่วนระหว่างค่าเฉลี่ยกับค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.89 ซึ่งสูงกว่า 141 ก่อนข้างมาก ทำให้การเปลี่ยนรูปข้อมูลไม่ส่งผลให้ข้อมูลมีการแจกแจงดีขึ้น (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) จึงคงค่าของข้อมูลเดิมไว้ ส่วนโค้งการกระจายข้อมูลของแต่ละตัวแปรสามารถดูได้ในภาคผนวก ฉ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

จากตารางที่ 25 เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 136 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลอยู่ระหว่าง -.417 ถึง .849 มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 74 คู่ และที่ระดับ .05 จำนวน 10 คู่ ความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละคู่มีขนาดตั้งแต่ต่ำมากไปจนถึงสูงมาก โดยค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการแก้ไขความขัดแย้ง (CR) กับตัวแปรการตั้งเป้าหมาย X แรงจูงใจผู้ดำเนินงานพรุ่ง (GSPMPM) มีค่าต่ำที่สุดเท่ากับ -.005 และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการร่วมมือกันแก้ไขปัญหา (CPS) กับตัวแปรการร่วมมือกันแก้ไขปัญหา X แรงจูงใจผู้ดำเนินงานพรุ่ง (CPSPM) มีค่าสูงที่สุดเท่ากับ .879 จะเห็นได้ว่า ความสัมพันธ์ขนาดสูงนี้เป็นค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้นกับตัวแปรปฏิสัมพันธ์ของตัวเอง เนื่องจากตัวแปรปฏิสัมพันธ์ถูกสร้างขึ้นมาจากฟังก์ชันการคูณกันระหว่างตัวแปรสองตัวนั่นเอง

หลังจากตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์แล้ว จึงทดสอบด้วย Bartlett's test of sphericity พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($\chi^2(136, N=525) = 9697.11, p = .000$) และตรวจหาค่าดัชนี KMO ได้เท่ากับ .570

ตารางที่ 24

การแจกแจงความถี่และสถิติบรรยายของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิจัย

ตัวแปร	CR	CPS	COM	GSPM	PTC	PM	CRPM	CPSPM	COMPMPM	GSPMPM	PTCPM	PC	CA	AA	EA	OA	NA
จำนวน ข้อมูลที่มี	525	525	525	525	525	525	525	525	525	525	525	525	525	525	525	525	525
ขาดหาย	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
คะแนนเต็ม	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000
ค่าเฉลี่ย	0.644	0.410	0.547	0.471	0.581	1.717	1.091	0.699	0.935	0.799	0.993	3.796	3.915	3.643	3.832	3.679	2.345
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.200	0.178	0.132	0.203	0.194	0.419	0.410	0.359	0.309	0.387	0.415	0.478	0.469	0.429	0.489	0.414	0.473
ค่าความเบ้	-0.151	0.261	-0.109	0.054	-0.231	0.467	0.567	0.940	0.555	0.398	0.610	-0.549	-0.435	0.061	-0.456	-0.453	0.452
ค่าความคลาดเคลื่อนของความเบ้	0.107	0.107	0.107	0.107	0.107	0.107	0.107	0.107	0.107	0.107	0.107	0.107	0.107	0.107	0.107	0.107	0.107
ค่าความโด่ง	-0.512	-0.251	0.202	-0.430	-0.204	-0.042	0.336	1.189	0.603	-0.331	0.629	-0.251	-0.052	0.356	0.241	1.435	0.094
ค่าความคลาดเคลื่อนของความโด่ง	0.213	0.213	0.213	0.213	0.213	0.213	0.213	0.213	0.213	0.213	0.213	0.213	0.213	0.213	0.213	0.213	0.213

หมายเหตุ CR คือ การแก้ไขความขัดแย้ง (Conflict resolution), CPS คือ การร่วมมือกันแก้ไขปัญหา (Collaborative problem solving), COM คือ การสื่อสาร (Communication), GSPM คือ การตั้งเป้าหมาย (Goal setting and performance management), PTC คือ การวางแผนและประสานงาน (Planning and task coordination), PM คือ แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Procrastinating motivation), CRPM คือ การแก้ไขความขัดแย้ง X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Conflict resolution X Procrastinating motivation), CPSPM คือ การร่วมมือกันแก้ไขปัญหา X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Collaborative problem solving X Procrastinating motivation), COMPMPM คือ การสื่อสาร X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Communication X Procrastinating motivation), GSPMPM คือ การตั้งเป้าหมาย X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Goal setting and performance management X Procrastinating motivation), PTCPM คือ การวางแผนและประสานงาน X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Planning and task coordination X Procrastinating motivation), PC คือ ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงาน (Performance indicator), CA คือ ปัจจัยนำมีจิตสำนึก (Conscientiousness antecedence), AA คือ ปัจจัยนำเป็นมิตร (Agreeableness antecedence), EA คือ ปัจจัยนำแสดงออก (Extraversion antecedence), OA คือ ปัจจัยนำเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience antecedence), และ NA คือ ปัจจัยนำไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism antecedence)

ตารางที่ 25

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิจัย

ตัวแปร	CR	CPS	COM	GSPM	PTC	PM	CRPM	CPSPM	COMP	GSPMPM	PTCPM	PC	CA	AA	EA	OA	NA
CR	1.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CPS	.104	1.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
COM	.054	.147	1.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
GSPM	.147	.098	.039	1.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PTC	.112	.110	.058	.121	1.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PM	-.168	-.059	-.081	-.111	-.060	1.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CRPM	.747	.057	-.011	.059	.059	.500	1.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CPSPM	.016	.849	.080	.015	.046	.430	.304	1.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-
COMP	-.088	.059	.667	-.054	-.016	.668	.351	.372	1.000	-	-	-	-	-	-	-	-
GSPMPM	.056	.041	-.007	.857	.070	.377	.300	.207	.267	1.000	-	-	-	-	-	-	-
PTCPM	-.005	.035	-.016	.024	.789	.535	.349	.276	.369	.274	1.000	-	-	-	-	-	-
PC	.008	-.047	-.006	.171	.064	-.291	-.173	-.181	-.217	.026	-.107	1.000	-	-	-	-	-
CA	.027	.054	.064	.116	.086	-.630	-.372	-.271	-.414	-.203	-.314	.297	1.000	-	-	-	-
AA	.128	.009	.052	.029	.038	-.345	-.121	-.158	-.209	-.140	-.188	.020	.376	1.000	-	-	-
EA	.130	-.007	-.057	.097	-.036	-.417	-.157	-.196	-.340	-.103	-.284	.115	.351	.380	1.000	-	-
OA	-.018	.045	-.026	.068	.069	-.270	-.166	-.095	-.222	-.059	-.117	.046	.391	.419	.430	1.000	-
NA	-.158	-.039	-.009	-.292	-.077	.429	.141	.187	.300	-.069	.178	-.292	-.385	-.238	-.385	-.204	1.000

หมายเหตุ * $p < .05$, หนึ่งทาง. ** $p < .01$, หนึ่งทาง.

CR คือ การแก้ไขความขัดแย้ง (Conflict resolution), CPS คือ การร่วมมือกันแก้ไขปัญหา (Collaborative problem solving), COM คือ การสื่อสาร (Communication), GSPM คือ การตั้งเป้าหมาย (Goal setting and performance management), PTC คือ การวางแผนและประสานงาน (Planning and task coordination), PM คือ แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Procrastinating motivation), CRPM คือ การแก้ไขความขัดแย้ง X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Conflict resolution X Procrastinating motivation), CPSPM คือ การร่วมมือกันแก้ไขปัญหา X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Collaborative problem solving X Procrastinating motivation), COMP คือ การสื่อสาร X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Communication X Procrastinating motivation), GSPMPM คือ การตั้งเป้าหมาย X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Goal setting and performance management X Procrastinating motivation), PTCPM คือ การวางแผนและประสานงาน X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Planning and task coordination X Procrastinating motivation), PC คือ ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงาน (Performance indicator), CA คือ ปัจจัยนำมีจิตสำนึก (Conscientiousness antecedence), AA คือ ปัจจัยนำเป็นมิตร (Agreeableness antecedence), EA คือ ปัจจัยนำแสดงออก (Extraversion antecedence), OA คือ ปัจจัยนำเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience antecedence), และ NA คือ ปัจจัยนำไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism antecedence)

ตอนที่ 2: ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของการวิเคราะห์โมเดลอิสระ

นอกจากการแจกแจงข้อมูลที่กล่าวมาแล้วนั้น ก่อนวิเคราะห์ยังได้ทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติในการวิเคราะห์โมเดลอิสระอีกหนึ่งข้อ คือ การแจกแจงแบบปกติของตัวแปรสังเกตได้ ถึงแม้ว่า การวิเคราะห์โมเดลปฏิสัมพันธ์ที่มีตัวแปรต่อเนื่องทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำกับ จะสามารถผ่อนปรนเงื่อนไขเรื่องการแจกแจงแบบปกติของข้อมูล (Distribution free) ก็ตาม (Cortina, Chen, & Dunlap, 2001) แต่ในการวิเคราะห์ข้อมูลทุกครั้งก็ควรทำการตรวจสอบลักษณะของข้อมูลที่น่ามาใช้ให้ครบถ้วน เพื่อทราบข้อจำกัดในการเลือกใช้วิธีการทางสถิติ

ผลการตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของตัวแปรสังเกตได้

การแจกแจงแบบปกติของตัวแปรสังเกตได้ส่วนหนึ่งได้ตรวจสอบไปพร้อมกับการตรวจสอบการแจกแจงข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยายแล้ว ในส่วนนี้จึงเป็นการรายงานผลการทดสอบเทียบความกลมกลืนด้วยค่าไค-สแควร์เพิ่มเติม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ผลการทดสอบการแจกแจงแบบปกติของตัวแปรเดี่ยวและผลการทดสอบการแจกแจงแบบปกติของตัวแปรพหุ

ผลการทดสอบการแจกแจงแบบปกติของตัวแปรเดี่ยว

จากตารางที่ 26 พบว่า ค่าความเบ้ของตัวแปรการแก้ไขความขัดแย้ง (CR) ตัวแปรการสื่อสาร (COM) ตัวแปรการตั้งเป้าหมาย (GSPM) และตัวแปรปัจจัยนำเป็นมิตร (AA) มีการแจกแจงแบบปกติ ส่วนตัวแปรการร่วมมือกันแก้ไขปัญหา (CPS) ตัวแปรแรงจูงใจผู้ดวันประกันพรุ่ง (PM) ตัวแปรการแก้ไขความขัดแย้ง X แรงจูงใจผู้ดวันประกันพรุ่ง (CRPM) ตัวแปรการร่วมมือกันแก้ไขปัญหา X แรงจูงใจผู้ดวันประกันพรุ่ง (CPSPM) ตัวแปรการสื่อสาร X แรงจูงใจผู้ดวันประกันพรุ่ง (COMPMPM) ตัวแปรการตั้งเป้าหมาย X แรงจูงใจผู้ดวันประกันพรุ่ง (GSPMPM) ตัวแปรการวางแผนและประสานงาน X แรงจูงใจผู้ดวันประกันพรุ่ง (PTCPM) และตัวแปรปัจจัยนำไม่มั่นคงทางอารมณ์ (NA) มีลักษณะการแจกแจงข้อมูลเบ้ขวา แสดงให้เห็นว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่มีคะแนนความรู้ ทักษะ และความสามารถในการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาต่ำ และมีบุคลิกลักษณะผู้ดวันประกันพรุ่งต่ำ รวมทั้งยังมีบุคลิกภาพค่อนข้างไปทางมีความมั่นคงทางอารมณ์ สำหรับตัวแปรการวางแผนและประสานงาน (PTC) ตัวแปรองค์ประกอบการทำงาน (PC) ตัวแปรปัจจัยนำมีจิตสำนึก (CA) ตัวแปรปัจจัยนำแสดงออก (EA) และตัวแปรปัจจัยนำเปิดรับประสบการณ์ (OA) มีลักษณะการแจกแจงข้อมูลเบ้ซ้าย แสดงให้เห็นว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่มีคะแนนความรู้ ทักษะ และ

ความสามารถในการวางแผนและประสานงานสูง ปฏิบัติงานได้ดี และมีแนวโน้มจะมีบุคลิกภาพแบบ มีจิตสำนึก แบบแสดงออก และแบบเปิดรับประสบการณ์สูง

ในส่วนของผลการทดสอบนัยสำคัญของค่าความโด่ง พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีการแจกแจงแบบปกติ ยกเว้น ตัวแปรปัจจัยนำมีจิตสำนึก (CA) และตัวแปรการตั้งเป้าหมาย (GSPM) ที่ไค์การแจกแจงของค่าความโด่งต่ำกว่าไค์ปกติ แสดงให้เห็นว่า คะแนนของตัวแปรทั้งสองมีการกระจายตัวมาก ส่วนตัวแปรการร่วมมือกันแก้ไขปัญหา X แรงจูงใจพัฒนาประกันพ่วง (CPSPM) ตัวแปรการสื่อสาร X แรงจูงใจพัฒนาประกันพ่วง (COMPM) ตัวแปรการวางแผนและประสานงาน X แรงจูงใจพัฒนาประกันพ่วง (PTCPM) และตัวแปรปัจจัยนำเปิดรับประสบการณ์ (OA) ไค์การแจกแจงของค่าความโด่งสูงกว่าไค์ปกติ

อย่างไรก็ตาม ในการวิเคราะห์ข้อมูลก็ มิได้มีการเปลี่ยนรูปข้อมูลของตัวแปรที่มี z-score ของค่าความเบ้และความโด่งมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้วยเหตุผล 3 ประการ ดังนี้ ประการที่หนึ่ง เมื่อพิจารณาร่วมกับค่าความเบ้และความโด่งในตารางที่ 24 แล้ว จะเห็นว่า ตัวแปรส่วนใหญ่ยังมีระดับความเบ้และความโด่งต่ำ ประการที่สอง ตัวแปรที่มี z-score ของค่าความเบ้และความโด่งมีนัยสำคัญทางสถิติส่วนใหญ่ มีสัดส่วนระหว่างค่าเฉลี่ยกับค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงกว่า 141 ทำให้การเปลี่ยนรูปข้อมูลไม่ส่งผลให้ข้อมูลมีการแจกแจงดีขึ้นดังที่ได้กล่าวไปแล้วในส่วนของผลการตรวจสอบลักษณะการแจกแจงข้อมูล และประการที่สาม ค่าสถิติทดสอบไค์-สแควร์เป็นสัดส่วนกับขนาดตัวอย่าง ยิ่งตัวอย่างมีขนาดใหญ่ องศาอิสระจะยิ่งสูง ทำให้ค่าไค์-สแควร์สูงตาม โอกาสที่จะปฏิเสธสมมติฐานจึงมากขึ้น (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549; Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2006) กล่าวคือ ค่า p มีโอกาสที่จะมีนัยสำคัญมากขึ้นนั่นเอง ซึ่งการทดสอบครั้งนี้ ขนาดตัวอย่างในการวิเคราะห์มีจำนวน 525 คน ถือว่ามีขนาดใหญ่พอสมควร นอกจากนี้ ยังมีเหตุผลเชิงสถิติเพิ่มเติมซึ่งจะกล่าวถึงในหัวข้อถัดไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 26

ผลการทดสอบนัยสำคัญของค่าความเบ้และความโด่งด้วยค่าสถิติ z ของตัวแปรเดี่ยว

ตัวแปร	ความเบ้		ความโด่ง		ความเบ้และความโด่ง	
	z-score	p-value	z-score	p-value	χ^2	p-value
CR	-1.422	.155	-3.186**	.001	12.169	.002
CPS	2.429*	.015	-1.262	.207	7.491	.024
COM	-1.025	.305	0.980	.327	2.011	.366
GSPM	0.512	.608	-2.506*	.012	6.542	.038
PTC	-2.157*	.031	-0.978	.328	5.610	.061
PM	4.212***	.000	-0.104	.917	17.755	.000
CRPM	5.018***	.000	1.488	.137	27.393	.000
CPSPM	7.642***	.000	3.811***	.000	72.929	.000
COMPMPM	4.920***	.000	2.355*	.019	29.753	.000
GSPMPM	3.632***	.000	-1.789	.074	16.392	.000
PTCPM	5.349***	.000	2.432*	.015	34.523	.000
PC	-4.878***	.000	-1.262	.207	25.390	.000
CA	-3.944***	.000	-0.153	.878	15.580	.000
AA	0.573	.567	1.556	.120	2.749	.253
EA	-4.119***	.000	1.135	.256	18.255	.000
OA	-4.102***	.000	4.297***	.000	35.292	.000
NA	4.093***	.000	0.532	.595	17.031	.000

หมายเหตุ * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

CR คือ การแก้ไขความขัดแย้ง (Conflict resolution), CPS คือ การร่วมมือกันแก้ไขปัญหา (Collaborative problem solving), COM คือ การสื่อสาร (Communication), GSPM คือ การตั้งเป้าหมาย (Goal setting and performance management), PTC คือ การวางแผนและประสานงาน (Planning and task coordination), PM คือ แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Procrastinating motivation), CRPM คือ การแก้ไขความขัดแย้ง X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Conflict resolution X Procrastinating motivation), CPSPM คือ การร่วมมือกันแก้ไขปัญหา X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Collaborative problem solving X Procrastinating motivation), COMPMPM คือ การสื่อสาร X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Communication X Procrastinating motivation), GSPMPM คือ การตั้งเป้าหมาย X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Goal setting and performance management X Procrastinating motivation), PTCPM คือ การวางแผนและประสานงาน X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Planning and task coordination X Procrastinating motivation), PC คือ ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงาน (Performance indicator), CA คือ ปัจจัยนำมีจิตสำนึก (Conscientiousness antecedence), AA คือ ปัจจัยนำเป็นมิตร (Agreeableness antecedence), EA คือ ปัจจัยนำแสดงออก (Extraversion antecedence), OA คือ ปัจจัยนำเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience antecedence), และ NA คือ ปัจจัยนำไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism antecedence)

ผลการทดสอบการแจกแจงแบบปกติของตัวแปรพหู

จากตารางที่ 27 พบว่า การแจกแจงของค่าความเบ้และความโด่งของตัวแปรพหูแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งในการวิเคราะห์ก็ไม่มี การเปลี่ยนรูปข้อมูลของตัวแปรได้ด้วยเหตุผลเดียวกันกับที่กล่าวไปแล้วในส่วนของการทดสอบการแจกแจงแบบปกติของตัวแปรเดี่ยว นอกจากนี้ ยังมีเหตุผลประกอบอีกหนึ่งประการ ดังต่อไปนี้

ค่าไค-สแควร์และ p -value ที่บ่งบอกว่า การแจกแจงของค่าความเบ้และความโด่งของตัวแปรพหูแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 2828.690, p = .000$) มีสาเหตุเพราะตัวแปรปฏิสัมพันธ์สังเกตได้ถูกสร้างขึ้นมาจากผลคูณ โมเดลปฏิสัมพันธ์ที่มีตัวแปรต่อเนื่องทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำกับจึงฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลในเรื่องการแจกแจงแบบปกติของตัวแปรพหุนาม (Kenny & Judd, 1984) แต่อย่างไรก็ตาม วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีไลค์ลิสต์สูงสุดเป็นวิธีที่มีความแกร่ง (Robust) ต่อการฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงแบบปกติของข้อมูล (Cortina, Chen, & Dunlap, 2001) ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ Hu, Bentler, และ Kano (1992) ที่พบว่า ภายใต้เงื่อนไขความเป็นอิสระต่อกันระหว่างค่าความคลาดเคลื่อน วิธีไลค์ลิสต์สูงสุดสามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ของตัวแปรที่มีค่าความโด่งสูงกว่าโค้งปกติได้

ตารางที่ 27

ผลการทดสอบนัยสำคัญของค่าความเบ้และความโด่งด้วยค่าสถิติ z ของตัวแปรพหู

ความเบ้		ความโด่ง		ความเบ้และความโด่ง	
z -score	p -value	z -score	p -value	χ^2	p -value
50.081***	.000	17.904***	.000	2828.690	.000

Relative multivariate kurtosis = 1.224

*** $p < .001$.

ตอนที่ 3: ผลการเตรียมค่าความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรสังเกตได้

หลังจากตรวจสอบข้อมูลแล้ว จึงคำนวณหาค่าความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม สำหรับใช้ในการวิเคราะห์ ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 17 ตัวแปร มีค่าความแปรปรวนร่วมอยู่ระหว่าง -.124 ถึง .093 ดังรายละเอียดในภาคผนวก ข

ตอนที่ 4: ผลการวิเคราะห์อิทธิพล

จากตารางที่ 28 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานสมบูรณ์ [คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร] ของตัวแปรแฝงความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม พบว่า ตัวแปรการสื่อสาร (COM) มีค่าสูงที่สุดเท่ากับ .371 ซึ่งสูงกว่าตัวแปรการวางแผนและประสานงาน (PTC), ตัวแปรการแก้ไขความขัดแย้ง (CR), ตัวแปรการร่วมมือกันแก้ไขปัญหา (CPS), และตัวแปรการตั้งเป้าหมาย (GSPM) ที่มีค่าเท่ากับ .311, .280, .249, และ .220 ตามลำดับ ประมาณ 1.3 เท่า สำหรับค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานสมบูรณ์ของตัวแปรปฏิสัมพันธ์แฝง ก็ให้ผลใกล้เคียงกันคือ ตัวแปรการสื่อสาร X แรงจูงใจผั้ววันประกันพรั้ง (COMPMP) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีค่าสูงที่สุดเท่ากับ .690 ซึ่งสูงกว่าตัวแปรการแก้ไขความขัดแย้ง X แรงจูงใจผั้ววันประกันพรั้ง (CRPM), ตัวแปรการวางแผนและประสานงาน X แรงจูงใจผั้ววันประกันพรั้ง (PTCPM), ตัวแปรการร่วมมือกันแก้ไขปัญหา X แรงจูงใจผั้ววันประกันพรั้ง (CPSPM), และตัวแปรการตั้งเป้าหมาย X แรงจูงใจผั้ววันประกันพรั้ง (GSPMPM) ที่มีค่าเท่ากับ .594, .556, .458, และ .447 ตามลำดับ ประมาณ 1.3 เท่า

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนองค์ประกอบเขียนเป็นสมการพยากรณ์ตัวแปรแฝงความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม (tk) ตัวแปรแฝงบุคลิกลักษณะผั้ววันประกันพรั้ง (tp) ตัวแปรแฝงปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผั้ววันประกันพรั้ง (tktp) ตัวแปรแฝงการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม (pf) ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (c) ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแบบเป็นมิตร (a) ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแบบแสดงออก (e) ตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (o) และตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (n) ได้ดังนี้

$$tk = .048CR + .210CPS + .228COM + .122GSPM + .282PTC + .145PM + .000CRPM - .091CPSPM - .075COMPMP - .047GSPMPM - .126PTCPM - .009PC + .008CA - .001AA + .002EA - .001OA + .003NA \quad (7)$$

$$tp = -10.234CR - 5.173CPS - 21.209COM - 5.897GSPM - 8.100PTC - 15.902PM + 5.973CRPM + 3.044CPSPM + 12.732COMPMP + 3.571GSPMPM + 4.691PTCPM - .181PC - .378CA + .071AA - .008EA - .196OA + .098NA \quad (8)$$

$$tktp = -.145CR + .231CPS + .309COM + .070GSPM + .285PTC + .629PM + .131CRPM - .082CPSPM - .077COMPMP + .001GSPMPM - .103PTCPM - .015PC + .005CA + .001AA + .003EA - .005OA + .006NA \quad (9)$$

$$pf = .049CR - .026CPS - .038COM + .002GSPM - .042PTC + .065PM - .023CRPM + .016CPSPM + .025COMPMP - .163GSPMPM + .025PTCPM + .875PC - .028CA + .091AA + .070EA + .087OA - .006NA \quad (10)$$

$$c = 1.410CR - .188CPS - .124COM - .227GSPM - .283PTC + .463PM - .758CRPM + .103CPSPM + .069COMPMP + .047GSPMPM + .155PTCPM - .008PC + 1.080CA + .005AA + .279EA - .121OA - .264NA \quad (11)$$

$$a = -.351CR + .037CPS + .056COM + .028GSPM + .052PTC + .012PM + .192CRPM - .018CPSPM - .027COMPMP - .042GSPMPM - .026PTCPM + .100PC + .199CA + 1.365AA - .061EA - .416OA - .029NA \quad (12)$$

$$e = .195CR - .125CPS - .078COM - .109GSPM - .184PTC + .254PM - .106CRPM + .065CPSPM + .037COMPMP + .062GSPMPM + .097PTCPM + .021PC + .607CA - .162AA + 1.260EA - .415OA + .019NA \quad (13)$$

$$o = 2.386CR - .181CPS - .093COM - .199GSPM - .277PTC + .566PM - 1.282CRPM + .102CPSPM + .060COMPMPM + .068GSPMPM + .156PTCPM + .125PC + .063CA - .356AA - .259EA + 1.473OA - .077NA \quad (14)$$

$$n = -.513CR + .093CPS + .031COM + .311GSPM + .151PTC - .447PM + .264CRPM - .059CPSPM - .034COMPMPM + .203GSPMPM - .092PTCPM + .044PC - .508CA + .072AA + .001EA + .093OA + 1.258NA \quad (15)$$

สำหรับการแปลผลสมการพยากรณ์ ใช้หลักการเดียวกันกับการแปลผลสมการพยากรณ์ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังที่ได้กล่าวไปแล้วในบทที่ 2



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 28

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คะแนนมาตรฐานเฉพาะตัวแปรแฝง คะแนนมาตรฐานทุกตัวแปร และสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนองค์ประกอบ

ตัวแปร สังเกตได้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ				คะแนนมาตรฐาน เฉพาะตัวแปรแฝง	คะแนนมาตรฐาน ทุกตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนองค์ประกอบ								R ²	
	b	SE	t	p			tk	tp	tktp	pf	c	a	e	o		n
CR	1.000*	-	-	-	.056	.280	.048	-10.234	-.145	.049	1.410	-.351	.195	2.386	-.513	.079
CPS	.785	0.063	12.431	.01	.044	.249	.210	-5.173	.231	-.026	-.188	.037	-.125	-.181	.093	.062
COM	.899	0.062	14.597	.01	.050	.371	.228	-21.209	.309	-.038	-.124	.056	-.078	-.093	.031	.138
GSPM	.791	0.065	12.241	.01	.044	.220	.122	-5.897	.070	.002	-.227	.028	-.109	-.199	.311	.048
PTC	1.080	0.074	14.560	.01	.060	.311	.282	-8.100	.285	-.042	-.283	.052	-.184	-.277	.151	.097
PM	.960**	-	-	-	.314	.747	.145	-15.902	.629	.065	.463	.012	.254	.566	-.447	.558
CRPM	1.000*	-	-	-	.254	.594	.000	5.973	.131	-.023	-.758	.192	-.106	-1.282	.264	.353
CPSPM	.639	0.017	38.404	.01	.162	.458	-.091	3.044	-.082	.016	.103	-.018	.065	.102	-.059	.210
COMP	.836	0.016	53.168	.01	.212	.690	-.075	12.732	-.077	.025	.069	-.027	.037	.060	-.034	.476
GSPMPM	.690	0.017	40.868	.01	.175	.447	-.047	3.571	.001	-.163	.047	-.042	.062	.068	.203	.200
PTCPM	.895	0.019	47.868	.01	.227	.556	-.126	4.691	-.103	.025	.155	-.026	.097	.156	-.092	.310
PC	.982**	-	-	-	.437	.917	-.009	-.181	-.015	.875	-.008	.100	.021	.125	.044	.842
CA	.873**	-	-	-	.467	.989	.008	-.378	.005	-.028	1.080	.199	.607	.063	-.508	.978
AA	.791**	-	-	-	.423	.986	-.001	.071	.001	.091	.005	1.365	-.162	-.356	.072	.973
EA	.864**	-	-	-	.486	.990	.002	-.008	.003	.070	.279	-.061	1.260	-.259	.001	.979
OA	.806**	-	-	-	.412	.986	-.001	-.196	-.005	.087	-.121	-.416	-.415	1.473	.093	.971
NA	.801**	-	-	-	.465	.989	.003	.098	.006	-.006	-.264	-.029	.019	-.077	1.258	.977

- หมายเหตุ 1. * ค่าน้ำหนักองค์ประกอบถูกกำหนดเป็นค่าตั้งต้น จึงไม่มีผลการทดสอบค่า t และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE)
2. ** ค่าน้ำหนักองค์ประกอบถูกกำหนดด้วยค่าคงที่เท่ากับรากที่สองของค่าครอนบักแอลฟาของมาตรวัด จึงไม่มีผลการทดสอบค่า t และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE)
3. *** ค่าน้ำหนักองค์ประกอบถูกกำหนดจากค่าประมาณพารามิเตอร์ในโมเดลที่หนึ่ง จึงไม่มีผลการทดสอบค่า t และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE)
4. CR คือ การแก้ไขความขัดแย้ง (Conflict resolution), CPS คือ การร่วมมือกันแก้ไขปัญหา (Collaborative problem solving), COM คือ การสื่อสาร (Communication), GSPM คือ การตั้งเป้าหมาย (Goal setting and performance management), PTC คือ การวางแผนและประสานงาน (Planning and task coordination), PM คือ แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Procrastinating motivation), CRPM คือ การแก้ไขความขัดแย้ง X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Conflict resolution X Procrastinating motivation), CPSPM คือ การร่วมมือกันแก้ไขปัญหา X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Collaborative problem solving X Procrastinating motivation), COMP คือ การสื่อสาร X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Communication X Procrastinating motivation), GSPMPM คือ การตั้งเป้าหมาย X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Goal setting and performance management X Procrastinating motivation), PTCPM คือ การวางแผนและประสานงาน X แรงจูงใจผัดวันประกันพรุ่ง (Planning and task coordination X Procrastinating motivation), PC คือ ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงาน (Performance indicator), CA คือ ปัจจัยนำมีจิตสำนึก (Conscientiousness antecedence), AA คือ ปัจจัยนำเป็นมิตร (Agreeableness antecedence), EA คือ ปัจจัยนำแสดงออก (Extraversion antecedence), OA คือ ปัจจัยนำเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience antecedence), NA คือ ปัจจัยนำไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism antecedence), tk คือ ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม (Teamwork knowledge), tp คือ บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง (Trait procrastination), tktp คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง (Teamwork knowledge-Trait procrastination interaction), pf คือ การปฏิบัติงานแบบกลุ่ม (Team-based performance), c คือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness), a คือ บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร (Agreeableness), e คือ บุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion), o คือ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience), และ n คือ บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism)



ภาพที่ 10

โมเดลสมการโครงสร้างแบบมีตัวแปรสังเกตได้ของการปฏิบัติงานแบบกลุ่มและขนาดอิทธิพล

หมายเหตุ เส้นลูกศรสีเทา หมายถึง พารามิเตอร์กำหนด

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1: โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม โดยมีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลส่งผ่านความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง และปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าสถิติตรวจสอบความตรงของโมเดลในภาพรวม แสดงให้เห็นว่า โมเดลที่ใช้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ดูจาก Chi-square(112, N=525) = 136.134, $p=.060$ ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกับองศาอิสระ และอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์กับองศาอิสระ (χ^2/df) เท่ากับ 1.22 เมื่อพิจารณาค่า RMSEA เท่ากับ 0.0203 แสดงให้เห็นว่า เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์กับเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่ได้จากการประมาณค่าใกล้เคียงกัน ส่วนค่า SRMR เท่ากับ 0.0424 ซึ่งน้อยกว่า 0.08 ตามเกณฑ์การประเมินโมเดลของ Hair และคณะ (2006, หน้า 753, ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ในภาคผนวก ข) ในส่วนของผลการวิเคราะห์ค่า Standardized residuals พบว่า ไม่มีค่าใดที่มีค่าสูงเกินกว่า 14.0001 (Hair, et al., 2006) และมีค่าที่มีค่าอยู่ระหว่าง 12.5001 - 14.0001 จำนวน 3 คู่ นอกจากนี้ความชันของ Q-plot ก็เท่ากับเส้นแนวทแยง สำหรับค่า GFI และค่า AGFI เท่ากับ 0.970 และ 0.959 ซึ่งมีค่าสูงกว่า .90 (Hair, et al., 2006) และเข้าใกล้หนึ่งมาก จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นจึงสรุปได้ว่า โมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สนับสนุนสมมติฐานที่ 1

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2: บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง และปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง

จากตารางที่ 29 จะเห็นว่า อิทธิพลทางตรงในรูปคะแนนมาตรฐานของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (bf) ที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มทำงานโครงการเท่ากับ .282 ($b = .126, SE = .028, t = 4.525$) แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนอิทธิพลทางอ้อมรวมในรูปคะแนนมาตรฐานที่ส่งผ่านตัวแปรความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม (tk) ตัวแปรบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง (tp) และตัวแปรปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง (tktp) เท่ากับ .076 ($b = .034$) แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงส่งผลให้อิทธิพลรวมในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .358 ($b = .160, SE = .020, t = 7.877$) แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (bf) ที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มทำงาน

โครงการมีขนาดปานกลางค่อนข้างต่ำและเป็นอิทธิพลทางบวก สามารถจำแนกอิทธิพลรายองค์ประกอบได้ ดังนี้

อิทธิพลทางอ้อมรวมในรูปคะแนนมาตรฐานของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (c) บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร (a) บุคลิกภาพแบบแสดงออก (e) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (o) และบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (n) ที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มทำงานโครงการเท่ากับ .413, .199, .267, .176, และ -.274 ตามลำดับ ($b = .081, .020, .007, .001, \text{ และ } -.001$ ตามลำดับ) แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเนื่องจากตัวแปรทั้งห้านี้ไม่มีการประมาณค่าอิทธิพลทางตรง ดังนั้น อิทธิพลทางอ้อมรวมจึงมีค่าเท่ากับอิทธิพลรวม ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า อิทธิพลของตัวแปรบุคลิกภาพทั้งห้ามีขนาดตั้งแต่ค่อนข้างต่ำไปจนถึงปานกลางและเป็นอิทธิพลทางบวก *ยกเว้น* ตัวแปรบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (n) ที่ส่งอิทธิพลทางลบต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มทำงานโครงการ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า โมเดลการวิจัยสนับสนุนสมมุติฐานที่ 2

ตารางที่ 29

ขนาดอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรการปฏิบัติงาน (pf)

ตัวแปร แฝง	อิทธิพลทางตรง					อิทธิพลทางอ้อมที่ผ่านทาง															อิทธิพลรวม				
						tk			tp			tktp			bf			รวม							
	b	SE	t	SS	p	b	SS	p	b	SS	p	b	SS	p	b	SS	p	b	SE	t	SS	p			
tk	-.387	0.642	-0.602	-.048	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
tp	.011	0.020	0.533	.008	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
tktp	-.272	0.109	-2.506	-.155	.01	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.01	
c	-	-	-	-	-	-.003	-.011	-	-.002	-.007	-	.022	.091	.01	.064	.340	.01	.081	.413	.01	.081	*	*	.413	.01
a	-	-	-	-	-	-.001	-.006	-	.000	-.003	-	.005	.044	.05	.016	.164	.01	.020	.199	.01	.020	*	*	.199	.01
e	-	-	-	-	-	.000	-.007	-	.000	-.004	-	.002	.059	.05	.005	.219	.01	.007	.267	.01	.007	*	*	.267	.01
o	-	-	-	-	-	.000	-.005	-	.000	-.003	-	.000	.039	.05	.001	.145	.01	.001	.176	.01	.001	*	*	.176	.01
n	-	-	-	-	-	.000	.008	-	.000	.004	-	.000	-.060	.05	.000	-.226	.01	-.001	-.274	.01	-.001	*	*	-.274	.01
bf	.126	0.028	4.525	.282	.01	-.005	-.012	-	-.003	-.007	-	.043	.096	.01	-	-	-	.034	.076	.05	.160	0.020	7.877	.358	.01
Squared multiple correlations for structural equations									tk	tp	tktp	c	a	e	o	n	pf								
									.064	.816	.381	.902	.211	.375	.163	.397	.147								

Chi-square(112, N=525) = 136.134, p=.060

Root mean square error of approximation (RMSEA) = 0.0203

Root mean square residual (RMR) = 0.00536

Standardized root mean square residual (SRMR) = 0.0424

Goodness of fit index (GFI) = 0.970

Adjusted goodness of fit index (AGFI) = 0.959

Comparative fit index (CFI) = .995

หมายเหตุ 1. SS หมายถึง Standardized effect [ขนาดอิทธิพลมาตรฐานเฉพาะตัวแปรแฝง]

2. อิทธิพลทางอ้อมได้มาจากการคำนวณแยกอิทธิพลด้วยวิธีดั้งเดิม

3. * ไม่สามารถระบุค่าจากการคำนวณแยกอิทธิพลด้วยวิธีดั้งเดิมได้

4. tk คือ ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม (Teamwork knowledge), tp คือ บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง (Trait procrastination), tktp คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง (Teamwork knowledge-Trait procrastination interaction), c คือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness), a คือ บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร (Agreeableness), e คือ บุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion), o คือ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience), n คือ บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism), bf คือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big five personality), และ pf คือ การปฏิบัติงานแบบกลุ่ม (Team-based performance)

ตารางที่ 30

ขนาดอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม (tk)

ตัวแปร แฝง	อิทธิพลทางตรง					อิทธิพลทางอ้อมที่ผ่าน			อิทธิพลรวม				
						bf							
	b	SE	t	SS	p	b	SS	p	b	SE	t	SS	p
c	-	-	-	-	-	.007	.240	.01	.007	*	*	.240	.01
a	-	-	-	-	-	.003	.116	.01	.003	*	*	.116	.01
e	-	-	-	-	-	.005	.155	.01	.005	*	*	.155	.01
o	-	-	-	-	-	.003	.102	.01	.003	*	*	.102	.01
n	-	-	-	-	-	-.005	-.159	.01	-.005	*	*	-.159	.01
bf	.014	0.004	3.419	.253	.01	-	-	-	.014	0.004	3.419	.253	.01

- หมายเหตุ 1. SS หมายถึง Standardized effect [ขนาดอิทธิพลมาตรฐานเฉพาะตัวแปรแฝง]
 2. อิทธิพลทางอ้อมได้มาจากการคำนวณแยกอิทธิพลด้วยวิธีดั้งเดิม
 3. * ไม่สามารถระบุค่าจากการคำนวณแยกอิทธิพลด้วยวิธีดั้งเดิมได้
 4. tk คือ ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม (Teamwork knowledge), c คือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness), a คือ บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร (Agreeableness), e คือ บุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion), o คือ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience), n คือ บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism), และ bf คือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big five personality)

ตารางที่ 31

ขนาดอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง (tp)

ตัวแปร แฝง	อิทธิพลทางตรง					อิทธิพลทางอ้อมที่ผ่าน			อิทธิพลรวม				
						bf							
	b	SE	t	SS	p	b	SS	p	b	SE	t	SS	p
c	-	-	-	-	-	-.150	-.859	.01	-.150	*	*	-.859	.01
a	-	-	-	-	-	-.073	-.415	.01	-.073	*	*	-.415	.01
e	-	-	-	-	-	-.102	-.553	.01	-.102	*	*	-.553	.01
o	-	-	-	-	-	-.061	-.365	.01	-.061	*	*	-.365	.01
n	-	-	-	-	-	.108	.570	.01	.108	*	*	.570	.01
bf	-.295	0.017	-17.269	-.904	.01	-	-	-	-.295	0.017	-17.269	-.904	.01

- หมายเหตุ 1. SS หมายถึง Standardized effect [ขนาดอิทธิพลมาตรฐานเฉพาะตัวแปรแฝง]
 2. อิทธิพลทางอ้อมได้มาจากการคำนวณแยกอิทธิพลด้วยวิธีดั้งเดิม
 3. * ไม่สามารถระบุค่าจากการคำนวณแยกอิทธิพลด้วยวิธีดั้งเดิมได้
 4. tp คือ บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง (Trait procrastination), c คือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness), a คือ บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร (Agreeableness), e คือ บุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion), o คือ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience), n คือ บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism), และ bf คือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big five personality)

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 3: ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มมีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม

อิทธิพลทางตรงในรูปคะแนนมาตรฐานของความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม (tk) ที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มทำงานโครงการเท่ากับ -0.048 ($b = -.387$, $SE = .642$, $t = -.602$) แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า อิทธิพลของความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม (tk) มีขนาดต่ำมาก และเนื่องจากตัวแปรนี้ไม่มีการประมาณค่าอิทธิพลทางอ้อมไปยังการปฏิบัติงานแบบกลุ่มทำงานโครงการ ดังนั้น อิทธิพลทางตรงจึงมีค่าเท่ากับอิทธิพลรวม จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า โมเดลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 4: บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งมีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม

อิทธิพลทางตรงในรูปคะแนนมาตรฐานของบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง (tp) ที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มทำงานโครงการเท่ากับ $.008$ ($b = .011$, $SE = .020$, $t = -.533$) แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า อิทธิพลของบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง (tp) มีขนาดต่ำมาก และเนื่องจากตัวแปรนี้ไม่มีการประมาณค่าอิทธิพลทางอ้อมไปยังการปฏิบัติงานแบบกลุ่มทำงานโครงการ ดังนั้น อิทธิพลทางตรงจึงมีค่าเท่ากับอิทธิพลรวม จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า โมเดลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 4

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 5: ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง มีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม

อิทธิพลทางตรงในรูปคะแนนมาตรฐานของปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง (tktp) ที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มทำงานโครงการเท่ากับ -0.155 ($b = -.272$, $SE = .109$, $t = -2.506$) แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ แสดงให้เห็นว่า อิทธิพลปฏิสัมพันธ์มีขนาดต่ำและเป็นอิทธิพลทางลบ และเนื่องจากตัวแปรนี้ไม่มีการประมาณค่าอิทธิพลทางอ้อมไปยังการปฏิบัติงานแบบกลุ่มทำงานโครงการเช่นเดียวกัน ดังนั้น อิทธิพลทางตรงจึงมีค่าเท่ากับอิทธิพลรวม จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสรุปได้ว่า โมเดลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 5

อย่างไรก็ตาม การแปลผลอิทธิพลปฏิสัมพันธ์แตกต่างจากการแปลผลอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุอื่น เนื่องจากขนาดอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรปฏิสัมพันธ์นั้น คือสัญญาณที่บ่งบอกว่า ภายใต้การปรากฏอยู่ของตัวแปรกำกับ อิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรที่ต้องการศึกษา มีขนาดเปลี่ยนไปจริง ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบต่างๆ มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่มต่ำ และมีบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งร่วมด้วย ผู้นั้นก็มีความโน้มเอียงจะปฏิบัติงานได้ด้อยลง



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 จะเห็นว่า ภายใต้การปรากฏอยู่ของบุคลิกลักษณะ ผู้ที่วันประกันพรุ่งในสถานการณ์แบบกลุ่มทำงานโครงการ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางบวกต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มทำงานโครงการอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($SS = .358, b = .160, SE = .020, t = 7.877$) เมื่อจำแนกพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบก็พบว่า อิทธิพลของบุคลิกภาพทุกองค์ประกอบ (มีจิตสำนึก เป็นมิตร แสดงออก เปิดรับประสบการณ์ ไม่มั่นคงทางอารมณ์) ที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มทำงานโครงการ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากัน ($SS = .413, .199, .267, .176, -.274$ และ $b = .081, .020, .007, .001, -.001$) แยกอธิบายได้ดังนี้

ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มักมีระเบียบวินัยในตนเองสูง รอบคอบและรับผิดชอบ มีการวางแผนเป้าหมายและขั้นตอนการทำงานไว้ล่วงหน้า มุ่งมั่นในความสำเร็จ และมีความสามารถในการจัดการตนเอง และสิ่งรอบตัวได้เป็นอย่างดี ดังนั้น จึงมีใช้เรื่องแปลกที่คนเหล่านี้จะสามารถปฏิบัติงานแบบกลุ่มได้ดี

สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเป็นมิตร มักให้ความสำคัญกับการร่วมมือกับสังคมส่วนใหญ่ ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ประนีประนอม และช่วยเหลือ ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออก มักชอบเข้าสังคม ชอบทำกิจกรรม กล้าแสดงออก มีมนุษยสัมพันธ์ และเต็มเปี่ยมไปด้วยอารมณ์ทางบวก ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะช่วยให้เพื่อนร่วมงานในกลุ่มไม่รู้สึกลำบากใจและลำบากใจในการปฏิบัติงานร่วมกับคนทั้งสองประเภทนี้ โอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งระหว่างกันก็น้อยลง เมื่อย้อนกลับไปดูแนวคิดของทฤษฎีการปฏิบัติงาน (Campbell et al., 1993) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 8 องค์ประกอบ ซึ่งสามในแปดองค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความเชี่ยวชาญที่ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่งานหลัก (2) ความเชี่ยวชาญในการสื่อสารด้านการเขียน และพูด และ (3) การช่วยสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและการปฏิบัติงานของกลุ่ม ประกอบด้วยองค์ประกอบการปฏิบัติงานย่อยที่เกี่ยวข้องกับการร่วมมือกับสังคมส่วนใหญ่ การประนีประนอม การช่วยเหลือ และการมีมนุษยสัมพันธ์ เช่น “สมาชิกสามารถขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากผู้ร่วมงานได้” “...เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานในกลุ่ม” “...เปิดโอกาสให้สมาชิกคนอื่นได้แสดงความคิดเห็นและแย้งความคิดของตนได้” “...ยอมรับและปฏิบัติตามความคิดเห็นส่วนใหญ่ของกลุ่ม” “...ให้กำลังใจผู้ร่วมงานในกลุ่มเมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน” “...สมัครใจที่จะช่วยเหลือผู้ร่วมงานในกลุ่ม” “...ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

มากกว่ามุ่งแข่งขันเพื่อสร้างผลงาน” “...สามารถสร้างบรรยากาศผ่อนคลายและเป็นกันเองระหว่างปฏิบัติงานร่วมกัน” “...สามารถสร้างความรู้สึกไว้วางใจระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มได้” “...มีมนุษยสัมพันธ์กับสมาชิกทุกคนในกลุ่มโดยไม่เลือกปฏิบัติ” “...ใส่ใจความเป็นไปของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ทั้งเรื่องงานและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก” “...ไม่ขัดขวางการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม” จากตัวอย่างองค์ประกอบการปฏิบัติงานย่อยดังกล่าว จะเห็นว่า มีความสอดคล้องกับอุปนิสัยส่วนใหญ่ของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรและแบบแสดงออก ดังนั้น จึงสันนิษฐานว่าอิทธิพลทางบวกที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มส่วนใหญ่น่าจะมาจากสามองค์ประกอบข้างต้นเป็นหลัก

ในส่วนของบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นอิทธิพลทางลบต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม กล่าวคือ ยิ่งผู้ที่มีระดับของความไม่มั่นคงทางอารมณ์สูง คะแนนการปฏิบัติงานแบบกลุ่มก็จะยิ่งต่ำ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์มักเกิดความรู้สึกทางลบได้ง่ายไม่ว่าจะเป็น ความวิตกกังวล โหมเห หรือเศร้า และมักจะตอบสนองต่อสิ่งรอบตัวด้วยการใช้อารมณ์ที่อาจจะสูงกว่าระดับที่คนทั่วไปแสดงออก ซึ่งอาจเพราะผู้ที่มีบุคลิกแบบนี้ขาดความสามารถในการควบคุมและจัดการอารมณ์ลักษณะดังกล่าวนี้เองที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งภายในกลุ่มระหว่างผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์กับสมาชิกคนอื่น ๆ และเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ก็มักจะตอบสนองต่อสถานการณ์ในสองแนวทาง คือ (1) รู้สึกโกรธและพยายามแสดงอาการไม่พอใจและฉุนเฉียวใส่คู่กรณี หรือ (2) รู้สึกอับอายมากและสูญเสียความมั่นใจ จนกลายเป็นความต่อต้านและไม่อยากทำงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่มอีกต่อไป สุดท้ายก็จะเริ่มถอนตัวออกไป ดังนั้น จึงมีใช้เรื่องแปลกอีกเช่นกันที่คนเหล่านี้จะได้คะแนนการปฏิบัติงานแบบกลุ่มต่ำ

สำหรับส่วนผลการวิเคราะห์อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์นั้น เป็นที่น่าสังเกตว่า มีความแตกต่างจากงานวิจัยอื่น กล่าวคือ งานวิจัยส่วนใหญ่มักพบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์กับการปฏิบัติงานแบบกลุ่มในระดับต่ำหรืออาจไม่พบความสัมพันธ์กันเลย ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ครั้งนี้ แสดงให้เห็นขนาดอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์อิทธิพลแบบหลายตัวแปร ทำให้สามารถวิเคราะห์อิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุไปพร้อมกับอิทธิพลจากตัวแปรส่งผ่าน รวมถึงยังให้ความสำคัญกับขนาดอิทธิพลต่อตัวแปรที่ต้องการศึกษาที่เปลี่ยนไป ภายใต้การมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรส่งผ่านอีกทอดหนึ่ง มิได้ศึกษาเพียงอิทธิพลทางตรงระหว่างตัวแปรเพียงอย่างเดียว ดังนั้น ความแปรปรวนของการปฏิบัติงานแบบกลุ่มในส่วนที่เป็นผลมาจากตัวแปรส่งผ่านและปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่งผ่าน จะไม่ถูกนำไปรวมกับความแปรปรวนส่วนที่เป็นผลมาจากความคลาดเคลื่อน ส่งผลให้ความแปรปรวนส่วนที่เป็นผลมาจากความคลาดเคลื่อนมีค่าต่ำลงและใกล้เคียงความเป็นจริงมากกว่า ผลการวิจัยที่ออกมาจึงสามารถอธิบายแหล่งที่มาของความแปรปรวนในการปฏิบัติงานแบบกลุ่มได้ชัดเจนกว่า ดังสมการด้านล่าง

กำหนดให้	pf	แทน	การปฏิบัติงานแบบกลุ่ม
	o	แทน	บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์
	tk	แทน	ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม
	tp	แทน	บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง
	tktp	แทน	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง
	ε	แทน	ความคลาดเคลื่อน

สมการถดถอยแบบมีตัวแปรส่งผ่าน	pf	=	o + (tk+tp+tktp) + ε	(16)
	pf	=	o + [(tk+tp+tktp) + ε]	(17)
			↓	
สมการถดถอยแบบไม่มีตัวแปรส่งผ่าน	pf	=	o + [ε]	(18)

ภาพที่ 11

ตัวอย่างสมการอธิบายแหล่งที่มาของความแปรปรวนในการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม

จากสมการที่ 16 [สมการถดถอยแบบมีตัวแปรส่งผ่าน] แสดงให้เห็นแหล่งความแปรปรวนในการวิเคราะห์อิทธิพลแบบหลายตัวแปร จะเห็นว่า ความแปรปรวนของการปฏิบัติงานแบบกลุ่มเป็นผลมาจากอิทธิพลของตัวแปรบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ตัวแปรความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม ตัวแปรบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง ตัวแปรปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง และความคลาดเคลื่อน แต่หากเปลี่ยนวิธีเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลแบบตัวแปรเดียวโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ความแปรปรวนของการปฏิบัติงานแบบกลุ่มในส่วนที่เป็นผลมาจากตัวแปรส่งผ่านและปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่งผ่าน จะถูกนำไปรวมกับความแปรปรวนส่วนที่เป็นผลมาจากความคลาดเคลื่อน ส่งผลให้ความคลาดเคลื่อนมีขนาดใหญ่ขึ้น ดังสมการที่ 18 [สมการถดถอยแบบไม่มีตัวแปรส่งผ่าน] และอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีขนาดเล็กลง ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากอิทธิพลของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ที่กล่าวถึงนั้นหมายถึงอิทธิพลรวม ซึ่งอิทธิพลรวมได้มาจากการบวกกันของ (1) อิทธิพลทางตรง (2) อิทธิพลทางอ้อมที่ผ่านทางตัวแปรความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม (3) อิทธิพลทางอ้อมที่ผ่านทางตัวแปรบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง และ (4) อิทธิพลทางอ้อมที่ผ่านทางตัวแปรปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง ซึ่งเมื่อในโมเดลไม่มีตัวแปรส่งผ่าน อิทธิพลรวมก็จะเท่ากับอิทธิพลทางตรงเพียงตัวเดียวนั้นเอง ดังนั้น โอกาสที่จะยอมรับสมมติฐานจะมีมากขึ้น กล่าวคือ อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มจะมีน้อยมากจนไม่แตกต่างจากศูนย์ จากคำอธิบายข้างต้นสันนิษฐานว่า แหล่งที่มาของความแปรปรวน

น่าจะเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ในงานวิจัยนี้ต่างจากงานวิจัยอื่น

นอกจากข้อสันนิษฐานในเรื่องแหล่งที่มาของความแปรปรวนแล้ว หากพิจารณาลักษณะอุปนิสัยส่วนใหญ่ของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ จะเห็นว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบนี้มักเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการสูง เฉลียวฉลาด สามารถคิดสังเคราะห์และเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ ได้ดี อยากรู้อยากเห็นเรื่องราวต่างๆ ซึ่งจากลักษณะที่กล่าวมานี้ล้วนเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มทั้งสิ้น เนื่องจากงานของกลุ่มทำงานโครงการส่วนใหญ่มักมีความซับซ้อนสูงและอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกจำเป็นต้องสังเคราะห์ข้อมูลจำนวนมาก เพื่อนำมาสร้างสรรค์ชิ้นงานหรือนวัตกรรมต่างๆ ดังนั้น บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์จึงมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานลักษณะนี้

จากการอภิปรายข้างต้นสามารถสรุปภาพรวมได้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร บุคลิกภาพแบบแสดงออก และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานแบบกลุ่มได้ดี ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานแบบกลุ่มไม่ดี

อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีต่อความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม

จากตารางที่ 30 จะเห็นว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางบวกต่อความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($SS = .253, b = .014, SE = .004, t = 3.419$) เมื่อจำแนกพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบก็พบว่า อิทธิพลของบุคลิกภาพทุกองค์ประกอบ (มีจิตสำนึก เป็นมิตร แสดงออก เปิดรับประสบการณ์ ไม่มั่นคงทางอารมณ์) ที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มทำงานโครงการ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากัน ($SS = .240, .116, .155, .102, -.159$ และ $b = .007, .003, .005, .003, -.005$)

จากแนวคิดของ Stevens และ Campion (1994, 1999) ที่กล่าวว่า ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม หมายถึง “ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม ที่เน้นเรื่องการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและความสามารถในการจัดการตนเองของกลุ่ม” ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ (2) ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการจัดการตนเอง โดยแต่ละองค์ประกอบหลักก็จะแบ่งออกเป็นองค์ประกอบย่อยลงไปอีก จากโครงสร้างองค์ประกอบหลักดังกล่าวสามารถสันนิษฐานได้ว่า บุคลิกภาพแต่ละ

องค์ประกอบน่าจะมียุทธวิธีต่อองค์ประกอบหลักแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากมาตรวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม ซึ่งเป็นมาตรที่ใช้วัดตัวแปรความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มนั้น เป็นมาตรวัดประเภทที่ให้ประเมินสถานการณ์ และเลือกคำตอบเชิงพฤติกรรมของตัวเลือกทั้งสี่ข้อที่เห็นว่าเหมาะสมกับสถานการณ์ในข้อนั้นมากที่สุด โดยมาตรวัดประเภทนี้ มักจะมีสหสัมพันธ์กับบุคลิกภาพทำองค์ประกอบ (McDaniel, Hartman, & Grubb, 2003 อ้างอิงใน McDaniel & Whetzel, 2007) แยกอธิบายได้ดังนี้

อิทธิพลส่วนใหญ่ของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและแบบเปิดรับประสบการณ์ น่าจะส่งไปยังองค์ประกอบหลักความรู้ ทักษะ และความสามารถในการจัดการตนเองเป็นหลัก ซึ่งองค์ประกอบหลักนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการตั้งเป้าหมายและบริหารจัดการการปฏิบัติงาน และความรู้ ทักษะ และความสามารถในการวางแผนและประสานงาน เนื่องจากผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมักเป็นคนที่ระเบียบวินัยในการทำงาน มีการวางแผนและขั้นตอนในการทำงานต่างๆ ไว้อย่างเป็นขั้นเป็นตอนล่วงหน้า และมักมีความสามารถในการจัดการตนเองและสิ่งรอบตัวได้ดี ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มักเป็นผู้ที่เฉลียวฉลาด มีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์ ยืดหยุ่น ชอบใช้ความคิด มีความสามารถในการปรับตัวสูง และเปิดใจให้กับผู้ที่มีค่านิยมแตกต่างจากตนเอง ดังนั้น ผู้ที่มีบุคลิกภาพทั้งสองแบบนี้จึงน่าจะสร้างเป้าหมายที่ทำนายให้แก่กลุ่มคอยตรวจสอบ ประเมิน และให้ผลตอบกลับที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานแก่สมาชิกในกลุ่มได้ นอกจากนี้ด้วยลักษณะเด่นที่เน้นหนักไปในด้านการทำงานของคนทั้งสองประเภท น่าจะเอื้อประโยชน์ต่องานที่เกี่ยวข้องกับการประมวลและสังเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมอย่างเช่น การประสานกิจกรรมต่างๆ รวมไปถึง การประสานข้อมูลจากสมาชิกแต่ละคนเข้าด้วยกัน และการวางแผนเพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่และแบ่งสัดส่วนภาระงานให้สมาชิกแต่ละกลุ่ม ซึ่งความสามารถที่กล่าวมาทั้งหมดคือตัวอย่างขององค์ประกอบเฉพาะด้านขององค์ประกอบย่อยทั้งสอง ที่สอดคล้องกับอุปนิสัยส่วนใหญ่ของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

สำหรับบุคลิกภาพแบบเป็นมิตร แบบแสดงออก และแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์นั้น คาดว่าอิทธิพลส่วนใหญ่ของบุคลิกภาพแบบทั้งสามแบบนี้จะส่งไปยังองค์ประกอบหลักความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหลัก ซึ่งองค์ประกอบหลักข้อนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการแก้ไขความขัดแย้ง (2) ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการร่วมมือกันแก้ไขปัญหา และ (3) ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการสื่อสาร เนื่องจากผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรมักให้ความสำคัญกับการร่วมมือ การประนีประนอม และมักเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นหลัก ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออก ก็มักจะมีอารมณ์ทางบวก ชอบเข้าสังคม กล้าแสดงออก และมีมนุษยสัมพันธ์ ดังนั้น ผู้ที่มีบุคลิกภาพทั้งสองแบบนี้จึงน่าจะสามารถประยุกต์ใช้กลยุทธ์ใน

การแก้ไขความขัดแย้งและอุปสรรคในการทำงานร่วมกันได้ นอกจากนี้ ด้วยลักษณะเด่นที่เน้นหนักไปในด้านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของคนทั้งสองประเภท น่าจะเอื้อประโยชน์ต่อกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร การกระจายข้อมูล รวมไปถึง การเจรจาต่อรองต่างๆ ซึ่งความสามารถที่กล่าวมาทั้งหมดคือตัวอย่างขององค์ประกอบเฉพาะด้านขององค์ประกอบย่อยทั้งสาม ที่สอดคล้องกับอุปนิสัยส่วนใหญ่ของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรและบุคลิกภาพแบบแสดงออก แต่สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ ซึ่งมักเกิดความรู้สึกทางลบได้ง่ายและขาดความสามารถในการควบคุมและจัดการกับความรู้สึกทางลบของตนเองนั้น สันนิษฐานว่าน่าจะให้ผลที่ตรงกันข้ามกับบุคลิกภาพสองแบบแรก กล่าวคือ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบนี้นอกจากจะไม่สามารถการแก้ไขความขัดแย้งภายในกลุ่มได้แล้ว ในบางครั้งกลับเป็นผู้ที่ก่อความขัดแย้งขึ้นซะเอง และเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ก็มักจะแสดงอารมณ์รุนแรงหรือไม่ก็ถอนตัวออกไปจากกลุ่ม ซึ่งลักษณะพฤติกรรมดังกล่าวนี้ถือเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้การสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มไร้ประสิทธิภาพ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์มีอิทธิพลทางลบต่อองค์ประกอบย่อยทั้งสาม ด้วยขนาดที่สูงพอที่จะทำให้อิทธิพลรวมที่มีต่อความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มเป็นลบไปด้วย

จากการอภิปรายข้างต้นสามารถสรุปภาพรวมได้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร บุคลิกภาพแบบแสดงออก และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีแนวโน้มที่จะมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มสูง ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีแนวโน้มที่จะมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มต่ำ

อิทธิพลทางตรงของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีต่อบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง

จากตารางที่ 31 จะเห็นว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางลบต่อบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($SS = -.904$, $b = -.295$, $SE = .017$, $t = -17.269$) เมื่อจำแนกพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบก็พบว่า อิทธิพลของบุคลิกภาพทุกองค์ประกอบ (มีจิตสำนึก เป็นมิตร แสดงออก เปิดรับประสบการณ์ ไม่มั่นคงทางอารมณ์) ที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มทำงานโครงการ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากัน ($SS = -.859$, $-.415$, $-.553$, $-.365$, $.570$ และ $b = -.150$, $-.073$, $-.101$, $-.365$, $.108$) ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Schouwenburg และ Lay (1995) และ Watson (2001) แยกอธิบายได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นอิทธิพลทางลบขนาดสูงของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกที่มีต่อบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Schouwenburg และ Lay (1995) และ

Watson (2001) ทั้งนี้ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบนี้มักจะกระทำการใดๆ อย่างมีทิศทางและมีขั้นตอนอย่างเคร่งครัด รอบคอบ มีระเบียบวินัยในตนเองสูง และมุ่งมั่นในผลสำเร็จ ดังนั้น เมื่อต้องลงมือกระทำการอย่างใดจึงทำ ด้วยความตั้งใจและมีระบบ ไม่ผิดพลาด จิตใจจดจ่ออยู่กับสิ่งที่ทำในปัจจุบัน ไม่วอกแวกตามสิ่งยั่วยู่ที่ผ่านเข้ามา ระหว่างทาง ส่งผลให้งานหรือกิจกรรมใดๆ เสร็จสมบูรณ์ตรงเวลา

สำหรับผลการวิเคราะห์ในส่วนของบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรนั้น ก็พบว่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Schouwenburg และ Lay (1995) เช่นเดียวกัน กล่าวคือ บุคลิกภาพแบบเป็นมิตรมีอิทธิพลทางลบต่อบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบนี้มักเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นหรือสังคมเป็นหลัก นิยมสร้างความประนีประนอมมากกว่าทำตนต่อต้านมติของเสียงส่วนใหญ่ ดังนั้น เมื่อจะต้องทำงานหรือกิจกรรมใดๆ ร่วมกับผู้อื่น ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเป็นมิตรก็มักจะยินยอมกระทำตามกำหนดที่สังคมวางให้ โดยไม่ค่อยผัดผ่อนมากนัก ซึ่งอาจเป็นเพราะไม่ต้องการขัดแย้งกับผู้อื่นหรือไม่ต้องการถูกมองว่าจงใจเอาเปรียบผู้อื่น

ส่วนผลการวิเคราะห์ของบุคลิกภาพแบบแสดงออก การวิจัยครั้งนี้พบตรงกันกับ Schouwenburg และ Lay (1995) และ Watson (2001) ว่า บุคลิกภาพแบบแสดงออกมีอิทธิพลทางลบต่อบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง ทั้งนี้ สันนิษฐานว่า อาจมีสาเหตุมาจากอุปนิสัยส่วนใหญ่ของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออก มักจะมีความกระตือรือร้นและชอบทำกิจกรรม ซึ่งตรงข้ามกับลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่ผัดวันประกันพรุ่งเป็นประจำ ที่มักจะประวิงเวลาในการเริ่มต้นทำสิ่งใดๆ ไปเรื่อยๆ จนกว่าจะไม่สามารถผัดผ่อนได้อีก ดังนั้น ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออกจึงมีแนวโน้มจะมีบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกับผู้อื่น ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะยิ่งรู้สึกยินดีที่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม

ในส่วนของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ผลการวิจัยทั้งสองเรื่อง (Schouwenburg & Lay, 1995; Watson, 2001) รายงานตรงกันว่า ไม่พบสหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์กับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง แต่กลับพบสหสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการจินตนาการ (Fantasy) ซึ่งเป็นองค์ประกอบย่อยด้านหนึ่งของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์กับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแทน ตรงข้ามกับผลการวิเคราะห์ที่ได้ ซึ่งแสดงให้เห็นอิทธิพลทางลบของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อย่างชัดเจน จากผลการวิจัยข้างต้นสันนิษฐานว่า อิทธิพลทางลบที่พบนั้นอาจมีสาเหตุมาจากองค์ประกอบย่อยของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การจินตนาการ (Fantasy) สุนทรียภาพ (Aesthetics) ความรู้สึก (Feelings) การชอบปฏิบัติสิ่งแปลกใหม่ (Actions) ความคิดสร้างสรรค์ (Ideas) การยอมรับค่านิยมที่หลากหลาย (Values) ดังนั้น ในการระบุที่มาของอิทธิพลทางลบให้ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงควรแยกศึกษาเป็นรายองค์ประกอบย่อยลงไป ซึ่งในที่นี้สันนิษฐานที่มาของอิทธิพลทางลบของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ได้เพียงว่า อาจจะมีสาเหตุมาจากการแปลความหมายข้อความคำถามในขณะ

ตอบ กล่าวคือ เมื่อย้อนกลับไปดูข้อคำถามในมาตราวัดบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง เช่น “สำหรับฉันแล้ว เป็นเรื่องง่ายที่จะลงมือทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อนกำหนด” “แม้ว่างานบางชิ้นที่เพียงแต่นั่งลงและทำ ก็เสร็จแล้ว แต่ฉันต้องใช้เวลามากกว่าจะทำเสร็จ” ฉันมักเริ่มต้นทำงานช้ากว่าที่ได้กำหนดไว้” จากตัวอย่าง ข้อคำถามจะเห็นว่า คำว่า “งาน” ที่ใช้ในมาตราวัดนี้ได้เฉพาะเจาะจงลงไปว่าเป็นงานอะไร ดังนั้น ในการประเมินตนเอง ตัวอย่างมีอิสระในการแทนความหมายของงานด้วยกิจกรรมใดๆ ก็ตามที่ตนกระทำอยู่เป็นประจำ ซึ่ง สำหรับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ งานหรือกิจกรรมที่คนเหล่านี้ชอบทำคือ การใช้ความคิด แก้ปัญหาที่ท้าทายและเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่ เพราะผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบนี้มักจะมีความสามารถในการคิดเชิง ลัญลักษณ์หลายรูปแบบ เช่น คณิตศาสตร์ ตรรกะ เรขาคณิต ภาษา ดนตรี ศิลปะ ดังนั้น เมื่อผู้หนึ่งได้ทำในสิ่ง ที่ชอบ ซึ่งความชอบนี้เองที่เป็นแรงจูงใจภายในที่มีอำนาจในการจูงใจให้ทำสิ่งต่างๆ ได้มากกว่าและดีกว่า แรงจูงใจจากภายนอก ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์จึงประเมินว่าตนเองผัดวันประกันพรุ่งในการ ทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ ตามรูปแบบการใช้ชีวิตประจำวันต่ำ

สุดท้ายคือผลการวิเคราะห์อิทธิพลของบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ที่มีต่อบุคลิกลักษณะ ผัดวันประกันพรุ่ง โดยผลที่ได้ในครั้งนี้อสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Schouwenburg และ Lay (1995) และ Watson (2001) อย่างชัดเจน กล่าวคือ บุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์มีอิทธิพลทางบวกต่อบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจเป็นเพราะเมื่อผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทาง อารมณ์เกิดอารมณ์ทางลบ เช่น ความวิตกกังวล ความหดหู่ ก็จะทำให้ความสามารถในการตัดสินใจต่ำลง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการตัดสินใจที่ซับซ้อนและต้องประมวลข้อมูลประกอบการตัดสินใจหลายอย่าง ส่งผลให้คนเหล่านี้มักจะเลื่อนการตัดสินใจออกไปเรื่อยๆ จนกว่าตนเองจะรู้สึกดีขึ้น ซึ่งโดยมากระยะเวลาในการ ปรับอารมณ์ของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบนี้มักจะกินเวลานาน และที่สำคัญอารมณ์ทางลบเหล่านี้มักจะเกิดขึ้น บ่อยครั้ง ทำให้การผัดวันประกันพรุ่งเกิดมากและบ่อยตามไปด้วย นอกจากนี้ ผู้ที่มีแนวโน้มชอบทำอะไรแบบ หุนหันพลันแล่น (Impulsiveness) ซึ่งจัดเป็นองค์ประกอบย่อยด้านหนึ่งของบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทาง อารมณ์ ก็มีแนวโน้มจะหวนไหวไปตามสิ่งจูงใจอื่นนอกเหนือจากสิ่งที่กระทำอยู่ในปัจจุบัน หันไปทำโน่นทำนี่จน ในที่สุดก็จะเสียเวลาในการทำงานหรือกิจกรรมที่จำเป็นน้อย จนไม่สามารถทำทันตามกำหนดหรืออาจทำทัน แต่ไม่สมบูรณ์ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์จึงมักผัดวันประกันพรุ่ง

จากการอภิปรายข้างต้นสามารถสรุปภาพรวมได้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบ เป็นมิตร บุคลิกภาพแบบแสดงออก และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีแนวโน้มที่จะมีบุคลิกลักษณะ ผัดวันประกันพรุ่งต่ำ ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีแนวโน้มที่จะมีบุคลิกลักษณะ ผัดวันประกันพรุ่งสูง

อิทธิพลของความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 จะเห็นว่า ภายใต้การปรากฏอยู่ของบุคลิกลักษณะ ผัดวันประกันพรุ่งในสถานการณ์แบบกลุ่มทำงานโครงการ ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มมีอิทธิพลทางลบต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มทำงานโครงการน้อยมากจนไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($SS = -.048$, $b = -.387$, $SE = .642$, $t = -.602$) เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มต่ำ กลับมีแนวโน้มที่จะได้คะแนนการปฏิบัติงานแบบกลุ่มสูง ทั้งนี้สันนิษฐานว่า คนเหล่านั้นอาจรับรู้ถึงจุดอ่อนของตน จึงพยายามทำตัวเป็นผู้ปฏิบัติตามที่ดี คอยปฏิบัติตามที่หัวหน้าหรือผู้ที่มีความสามารถสูงกว่าแนะนำอย่างเคร่งครัด ซึ่งโดยปกติแล้ว กรณีที่ให้อิสระแก่ตัวอย่างในการเลือกหัวหน้ากลุ่มกันเอง ผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถสูงที่สุดมักได้รับเลือกให้ทำหน้าที่หัวหน้า ดังนั้น หากสมาชิกที่เหลือมีความรู้ ทักษะ และความสามารถอ่อนมาก ก็จะคอยรับฟังคำแนะนำหรือคำสั่งเพียงฝ่ายเดียวแล้วปฏิบัติตาม ส่วนสมาชิกที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถสูงหน่อย ก็จะช่วยกันแสดงความคิดเห็นต่างๆ ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ ถึงแม้อิทธิพลของความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มจะมีทิศทางทางลบ แต่ก็มิขนาดต่ำมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะได้ทำการทดลองเพียงระยะเวลาสั้นๆ ประมาณ 3 สัปดาห์ อิทธิพลที่ได้มาจึงไม่ชัดเจนนัก

อิทธิพลของบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 จะเห็นว่า ภายใต้สถานการณ์แบบกลุ่มทำงานโครงการ บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง มีอิทธิพลทางบวกต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มทำงานโครงการน้อยมากจนไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($SS = .008$, $b = .011$, $SE = .020$, $t = .533$) และเป็นที่น่าสังเกตอีกเช่นกันว่า ผู้ที่มีบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งสูง กลับมีแนวโน้มที่จะได้คะแนนการปฏิบัติงานแบบกลุ่มสูง ทั้งนี้สันนิษฐานว่า การปฏิบัติงานแบบกลุ่มทำงานโครงการ เป็นลักษณะการร่วมมือกันปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนด และส่วนมากมักเป็นช่วงเวลาที่ไม่นานนัก ดังนั้น การปฏิบัติงานก็จะได้รับอิทธิพลมาจากกำหนดเวลาด้วย อิทธิพลจากพฤติกรรมผัดวันประกันพรุ่งจึงอาจไม่ชัดเจนนัก และดังที่ได้กล่าวไปแล้วในบทที่ 1 ส่วนทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องว่า ผู้ที่มีบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งแบบเรื้อรังจะใช้เงื่อนไขของกำหนดเวลาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับตน ซึ่งเมื่อถูกกดดันจากเวลาคนเหล่านี้ก็จะรู้สึกตื่นเต้นและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าว สนับสนุนแนวคิดเรื่องการตั้งเป้าหมายให้กับการปฏิบัติงาน (Goal setting) กล่าวคือ ภายในระยะเวลาการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง จะแบ่งช่วงในการรายงานผลเป็นระยะๆ ที่ห่างกันไม่นานนัก โดยแต่ละช่วงจะมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานย่อยที่สมาชิกจะต้องทำให้เสร็จ และเป้าหมายนั้นจะต้องมี

ความหมายพอที่จะผูกพันให้บุคคลปฏิบัติตามได้ ทั้งนี้ ก็เพื่อจูงใจให้ผู้ที่มิบุคคลลักษณะผัดวันประกันพรุ่งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งวิธีการดังกล่าวเป็นการใช้ปัจจัยภายนอกเป็นเครื่องมือในการจัดระเบียบและความคุมพฤติกรรมนั่นเอง

แต่อย่างไรก็ตาม อิทธิพลทางบวกดังกล่าวก็มีขนาดต่ำมาก จึงไม่อาจสรุปได้ชัดเจนว่า จริงๆ แล้ว ภายใต้สถานการณ์แบบกลุ่มทำงานโครงการ บุคคลลักษณะผัดวันประกันพรุ่งจะส่งอิทธิพลทางบวกต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มจริงหรือไม่

อิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม

การอภิปรายผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มทำงานโครงการ ที่กล่าวถึงพร้อมกับการทดสอบสมมุติฐานที่ 5 ในบทที่ 3 ไปแล้วนั้น แสดงให้เห็นว่า ภายใต้สถานการณ์แบบกลุ่มทำงานโครงการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง มีอิทธิพลทางลบต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มทำงานโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($SS = -.155, b = -.272, SE = .109, t = -2.506$) แปลความหมายได้ว่า ภายใต้การปรากฏอยู่ของบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งในสถานการณ์แบบกลุ่มทำงานโครงการ ผู้ที่มีบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบ และมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มต่ำ จะปฏิบัติงานแบบกลุ่มทำงานโครงการได้ดีน้อยลงตามระดับการเพิ่มขึ้นของบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง ส่วนคำถามที่ว่า การปฏิบัติงานแบบกลุ่มจะลดลงเท่าไรนั้น คงจะต้องนำไปวิเคราะห์กลุ่มพหุ (Multiple group) ต่อไป

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มและบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มทำงานโครงการร่วมด้วย จะพบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งในโมเดลนี้ ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านสมบูรณ์ เพราะอิทธิพลเกือบทั้งหมดของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบส่งผ่านตัวแปรปฏิสัมพันธ์ ซึ่งผลการทดสอบสมมุติฐานทั้งห้าที่รายงานไปแล้วนั้น สอดคล้องกับทฤษฎีการปฏิบัติงาน (Campbell et al., 1993) ทุกประการ กล่าวคือ ตัวกำหนดทั้งสามซึ่งได้แก่ (1) ความรู้พื้นฐานที่จำเป็น [ในที่นี้คือ ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม] (2) ความรู้และทักษะเชิงปฏิบัติการ [ในที่นี้ก็คือ ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มเช่นกัน] และ (3) แรงจูงใจ [ในที่นี้คือ แรงจูงใจที่เกิดจากบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง] จะร่วมกันส่งผ่านอิทธิพลของปัจจัยนำความแตกต่างระหว่างบุคคล [ในที่นี้คือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ] ไปสู่การปฏิบัติงาน

ในรูปอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ แต่จะไม่แยกศึกษาอิทธิพลจากตัวกำหนดตัวใดตัวหนึ่งเพียงตัวเดียว เพราะอิทธิพลดังกล่าวแทบจะไม่มี ความหมายต่อการปฏิบัติงานเลย

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

แนวทางในการประเมินการปฏิบัติงานแบบกลุ่มทำงานโครงการในองค์กรจริง

องค์กรในปัจจุบันนิยมนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการปฏิบัติงานของ Campbell และคณะ (1993) กล่าวคือ สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อันเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ และความสามารถ (สำนักงานกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) ในขณะที่ Campbell และคณะกล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานลงมือปฏิบัติจริงและสามารถสังเกตได้ ซึ่งพฤติกรรมที่จัดว่าเป็นการปฏิบัติงาน ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือกลุ่ม และต้องวัดออกมาในรูปของความเชี่ยวชาญระดับบุคคลได้ โดยการปฏิบัติงานใดๆ เกิดจากการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างความรู้พื้นฐาน ทักษะเชิงปฏิบัติการ และแรงจูงใจ จากคำนิยามดังกล่าวจะเห็นว่าแนวคิดทั้งสองเรื่องต่างก็มองการปฏิบัติงานในเชิงพฤติกรรม ดังนั้น หากนำแนวคิดทั้งสองมาผสมผสานกัน องค์กรก็จะสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญกับการทำงานแบบกลุ่ม (Teamwork) มากขึ้น ด้วยความเชื่อว่าการทำงานแบบกลุ่มเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเชิงธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มทำงานโครงการ (Project teams) ที่มักถูกใช้เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้แก่องค์กร เนื่องจากกลุ่มทำงานประเภทนี้เป็นกลุ่มที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ แก้ปัญหาที่มีความสำคัญ หรือทำงานเฉพาะอย่างที่มีความหมายต่อองค์กร แต่ก็มีเพียงไม่กี่องค์กรที่จะประสบผลสำเร็จจากการนำกลยุทธ์ดังกล่าวมาใช้ เพราะในขณะที่องค์กรมองเห็นคุณค่าของกลุ่มทำงานโครงการ แต่องค์กรกลับไม่สามารถประเมินคุณค่าของมันได้ถูกต้อง กล่าวคือ จากวัตถุประสงค์ของกลุ่มทำงานโครงการ จะเห็นว่ากลุ่มทำงานประเภทนี้เป็นกลุ่มเฉพาะกิจ มีการกำหนดระยะเวลาในการทำงานที่แน่นอน สมาชิกในกลุ่มมักมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และอาจมาจากคนละหน่วยงานหรือคนละองค์กร ในขณะเดียวกันสมาชิกของกลุ่มก็จะมีสถานะเป็นสมาชิกของระบบที่ใหญ่กว่าเช่นหน่วยงานหรือองค์กรพร้อมกันไปด้วย ดังนั้น จึงควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่มแยกออกจากการประเมินผลการปฏิบัติงานทั่วไปขององค์กร แต่ในความเป็นจริงพบว่า องค์กรส่วนใหญ่ต่างละเลยและมักถือเอาตัวเลขทางการเงินมาเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม ซึ่งในกรณีที่ผลงานของกลุ่มสามารถทำกำไรได้สูง องค์กรก็จะถือว่ากลุ่มประสบ

ความสำเร็จ แต่ในกรณีที่ผลงานของกลุ่มทำกำไรได้ต่ำ องค์กรก็จะถือว่ากลุ่มไม่ประสบความสำเร็จ แต่ องค์กรไม่สามารถระบุสาเหตุความล้มเหลวที่เป็นผลมาจากพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในกลุ่มได้ ยิ่งไปกว่านั้น หากผลงานของกลุ่มไม่สามารถชี้วัดได้ด้วยตัวเลขทางการเงิน องค์กรก็จะหาสาเหตุของความสำเร็จหรือล้มเหลวยากขึ้น ส่งผลให้สูญเสียโอกาสทั้งในการพัฒนาผลงานที่ประสบความสำเร็จให้ดียิ่งขึ้นและการแก้ไขปรับปรุงผลงานที่ล้มเหลว

ตัวอย่างการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม

บริษัท ก มีพนักงาน 5 คนจาก 5 สายงาน ซึ่งทุกคนจะได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน รายปีด้วยการประเมินสมรรถนะ แบ่งเป็นสมรรถนะหลัก 100 คะแนนและสมรรถนะตามงาน 100 คะแนน ดังนี้ *สมรรถนะหลัก (Core competency)* หมายถึง สมรรถนะที่องค์กรคาดหวังให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมกัน ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ และ *สมรรถนะตามงาน (Job competency)* หมายถึง สมรรถนะเฉพาะงาน ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ช่วยให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่งานของตน ซึ่งสมรรถนะตามงานนี้เองที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแบบกลุ่มทำงานโครงการได้

แต่เนื่องจากในปี 2552 บริษัท ก ต้องการทำวิจัยเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ โดยมีระยะเวลาดำเนินโครงการ 8 เดือนนับตั้งแต่เดือนมกราคมไปจนถึงเดือนสิงหาคม โดยพนักงานทั้ง 5 คนจะต้องมาช่วยกันทำวิจัย ดังนั้น ปลายปีนี้บริษัท ก ควรปรับเปลี่ยนรายละเอียดในการประเมินสมรรถนะ ดังนี้ สมรรถนะหลัก 100 คะแนนและสมรรถนะตามงาน 100 คะแนน โดยสมรรถนะตามงานแบ่งออกเป็น 2 หมวดหมู่ คือ *หมวดหมู่งานปกติ* 60 คะแนน ซึ่งหมวดหมู่นี้จะมีรายละเอียดแตกต่างกันไปตามสายงานของพนักงานแต่ละคน และ *หมวดหมู่งานโครงการวิจัย* 40 คะแนน ซึ่งสมรรถนะของพนักงานในหมวดหมู่นี้จะเหมือนกันทุกคนคล้ายกับสมรรถนะหลัก

จากตัวอย่างนำมาสร้างเป็นตารางประเมินสมรรถนะได้ดังตารางที่ 32

เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะในตารางที่ 32

คะแนนรวม	ระดับสมรรถนะ	ความหมาย
161 - 200	5	แสดงสมรรถนะได้สูงกว่าเป้าหมายมาก
121 - 160	4	แสดงสมรรถนะได้สูงกว่าเป้าหมาย
81 - 120	3	แสดงสมรรถนะได้ตามเป้าหมาย
41 - 80	2	แสดงสมรรถนะได้ต่ำกว่าเป้าหมาย
0 - 40	1	แสดงสมรรถนะได้ต่ำกว่าเป้าหมายมากหรือแสดงได้ไม่ชัดเจน

ตารางที่ 32

ตัวอย่างตารางในการประเมินสมรรถนะ

ลำดับ	Competencies	Weight	หัวหน้าประเมิน		คะแนน เต็ม	Expected competen cy	Competency gap
			Actual competency	รวม คะแนน			
Core competency	1	ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ	4		20	4	
	2	การเห็นแก่ประโยชน์องค์กร	4		20	4	
	3	การมีใจรักบริการ	4		20	4	
	4	จรรยาบรรณ	8		40	5	
	Core competency รวม					100	-
General category							
Managerial competency							
5							
Professional competency							
6							
Technical competency							
7							
รวม					60	-	
Project team category							
Managerial competency							
8	การเป็นผู้นำ	0.8			4	3	
9	การบริหารจัดการ	0.8			4	3	
Professional competency							
10	การสื่อสาร	0.8			4	3	
11	ความมานะอดทน	0.8			4	3	
12	การรักษาระเบียบวินัย	0.8			4	3	
13	การช่วยเหลือกลุ่ม	0.8			4	3	
Technical competency							
14	ความเชี่ยวชาญในงานวิจัย	1.6			8	4	
15	ความเชี่ยวชาญในงานอื่นๆ	1.6			8	4	
รวม					40	-	
Job competency รวม					100	-	
รวมทั้งสิ้น					200	-	
สรุประดับสมรรถนะ							

จากตารางที่ 32 แสดงให้เห็นการนำองค์ประกอบการปฏิบัติงานตามทฤษฎีการปฏิบัติงานของ Campbell และคณะ (1993) ไปประยุกต์ใช้ในการประเมินสมรรถนะตามงาน (Job competency) ในหมวดหมู่งานโครงการวิจัย (Project team category) ซึ่งสมรรถนะตามงานแต่ละข้อมีความหมายดังนี้

ตารางที่ 33

สมรรถนะตามงานในหมวดหมู่งานโครงการวิจัยและความหมาย

สมรรถนะ	ชื่อองค์ประกอบการปฏิบัติงานตามทฤษฎีการปฏิบัติงานของ Campbell และคณะ (1993)	ความหมายของสมรรถนะ
สมรรถนะเชิงบริหาร (Managerial competency)		
การเป็นผู้นำ	การเป็นผู้นำ (Supervision / Leadership)	ระดับที่บุคคลทำหน้าที่ในฐานะหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา เป็นพฤติกรรมที่ส่งอิทธิพลต่อจิตใจของลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา
การบริหารจัดการ	การบริหารจัดการ (Management / Administration)	ระดับที่บุคคลสามารถบริหารจัดการตนเอง รวมไปถึงพฤติกรรมการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ ในฐานะหัวหน้าหรือผู้บริหารองค์การด้วย
สมรรถนะในความเป็นมืออาชีพ (Professional competency)		
การสื่อสาร	ความเชี่ยวชาญในการสื่อสารด้านการเขียนและพูด (Written and oral communication task proficiency)	ระดับที่บุคคลสามารถสื่อสารออกไปด้วยการเขียน หรือการพูดให้ผู้อื่นเข้าใจความหมายได้ง่ายและตรงประเด็น
ความมานะอดทน	การมีความมานะอดทน (Demonstrating effort)	ระดับความคงเส้นคงวาของความพยายามในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน และในแต่ละสถานการณ์ เพื่อที่จะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทอย่างสม่ำเสมอ มิใช่ปฏิบัติอย่างทุ่มเทเฉพาะเมื่อจำเป็น
การรักษาระเบียบวินัย	การรักษาระเบียบวินัยในตนเอง (Maintaining personal discipline)	ระดับการรักษาและหลีกเลี่ยงพฤติกรรมทางลบ
การช่วยเหลือกลุ่ม	การช่วยสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและการปฏิบัติงานของกลุ่ม (Facilitating peer and team performance)	ระดับที่บุคคลสนับสนุน และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน
สมรรถนะทางเทคนิค (Technical competency)		
ความเชี่ยวชาญในงานวิจัย	ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่งานหลัก (Job-specific task proficiency)	ระดับที่บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะเฉพาะของงานนั้นๆ ซึ่งเป็นลักษณะที่ใช้ในการแบ่งแยกงานนั้นๆ ออกจากงานอื่นๆ
ความเชี่ยวชาญในงานอื่นๆ	ความเชี่ยวชาญที่ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่งานหลัก (Non-job-specific task proficiency)	ระดับที่บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับลักษณะเฉพาะของงานนั้นๆ แต่เป็นหน้าที่ที่สนับสนุนให้งานหลักดำเนินอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

ระดับสมรรถนะตามงานในหมวดหมู่งานโครงการวิจัยแต่ละข้อได้มาจากคะแนนเฉลี่ยของการปฏิบัติงานในกลุ่มพฤติกรรมนั้น โดยใช้การสังเกตพฤติกรรม (Behavior observation) และบันทึกคะแนนแบบลิเคิร์ต (Likert scale) นั่นคือการประมาณค่า 5 ระดับคะแนน ซึ่งผู้สังเกตก็คือหัวหน้างานของพนักงานคนนั้น แต่ในบางกรณีอาจใช้ผู้สังเกตมากกว่าหนึ่ง กล่าวคือ ให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มร่วมกันประเมินด้วย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสะดวกของแต่ละองค์การ ในส่วนนี้จะแสดงตัวอย่างไว้เฉพาะพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในสมรรถนะการเป็นผู้นำ จำนวน 9 รายการ ดังนี้

ตารางที่ 34

ตัวอย่างพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในสมรรถนะการเป็นผู้นำ

		การเป็นผู้นำ				
ข้อ	การปฏิบัติงาน	สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติงาน.....				
		สูงกว่า เกณฑ์ มาก 5	สูงกว่า เกณฑ์ 4	เทียบ เท่า เกณฑ์ 3	ต่ำกว่า เกณฑ์ 2	ต่ำกว่า เกณฑ์ มาก 1
1	สามารถวางมาตรฐานการปฏิบัติงานให้กับกลุ่มได้	5	4	3	2	1
2	เชี่ยวชาญในการสอนงานให้แก่สมาชิกในกลุ่ม	5	4	3	2	1
3	ให้อิสระในการปฏิบัติงานแก่สมาชิกในกลุ่ม	5	4	3	2	1
4	เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาเมื่อสมาชิกประสบปัญหา	5	4	3	2	1
5	สามารถจัดการความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในกลุ่มได้อย่างยุติธรรม	5	4	3	2	1
6	เชี่ยวชาญในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	5	4	3	2	1
7	กล่าวชมเชยความสามารถของสมาชิกในกลุ่มตามความเป็นจริง	5	4	3	2	1
8	สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้สมาชิกในกลุ่ม	5	4	3	2	1
9	สามารถสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานภายในกลุ่มได้อย่างเป็นระบบ	5	4	3	2	1
รวมคะแนนการปฏิบัติงานในสมรรถนะผู้นำ.....						
คะแนนเฉลี่ย (ระดับสมรรถนะการเป็นผู้นำ)						

แนวทางในเลือกใช้แบบทดสอบความรู้ ทักษะ และความสามารถ

ดังที่ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะไปแล้วในส่วนของแนวทางในการประเมินการปฏิบัติงานแบบกลุ่มทำงานโครงการในองค์กรจริง จะเห็นว่า ความรู้ ทักษะ และความสามารถคือปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรการจำเป็นต้องประเมินความรู้ ทักษะ และความสามารถควบคู่ไปกับสมรรถนะ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการบริหารค่าตอบแทนและการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งความรู้ ทักษะ และความสามารถที่กล่าวนี้หมายถึงเฉพาะในขอบเขตของการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงาน และความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม

จากตัวอย่างที่ผ่านมา พนักงาน 5 คนของบริษัท ก จะต้องร่วมกันทำโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ดังนั้น ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานที่สามารถนำมาทดสอบพนักงานทั้ง 5 คนได้อาจมีดังนี้

- ความรู้ คือ ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นเกี่ยวกับการทำวิจัย เช่น "การวิจัยคืออะไร ?"
"ผลิตภัณฑ์ที่ต้องการพัฒนาเป็นอย่างไร ?"
- ทักษะ คือ ทักษะในเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัย เช่น ทักษะในการเชื่อมโยงความคิดสู่การกระทำ หรือที่เรียกอีกอย่างว่า ทักษะการโต้ตอบตามปฏิกริยาทางจิต
- ความสามารถ เช่น ความสามารถทางปัญญา

จากตัวอย่างความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานข้างต้น องค์กรมีตัวเลือกแบบทดสอบมากมาย เพราะในปัจจุบันแบบทดสอบที่มุ่งเน้นเพื่อวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นมีมากมาย เช่น ความสามารถทางปัญญาอาจวัดโดยใช้แบบทดสอบ General Mental Ability ในส่วนของความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่มนั้น ได้กล่าวถึงอย่างละเอียดไปแล้วในบทที่ 1 ซึ่งในประเทศไทยปัจจุบันยังไม่มีแบบทดสอบความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่มที่เป็นมาตรฐาน หากองค์กรต้องการใช้อาจต้องสั่งซื้อจากต่างประเทศ แต่อย่างไรก็ตาม แบบทดสอบดังกล่าวก็ยังหายาก ดังนั้น หากองค์กรใดหรือบุคคลใดสนใจแบบทดสอบดังกล่าว ก็สามารถติดต่อขอใช้ "มาตรวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม (The KSAs scale)" รวมไปถึง "มาตรวัดการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม (Team-based Performance scale)" ฉบับที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ได้ที่ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม โดยมีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลส่งผ่านความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง และปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบขนาดอิทธิพล ทั้งทางตรงและทางอ้อมของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง และปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง ที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม ภายใต้บริบทของกลุ่มทำงานโครงการ

สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1: โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม โดยมีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลส่งผ่านความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง และปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
- สมมติฐานที่ 2: บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทางความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง และปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง
- สมมติฐานที่ 3: ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มมีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม
- สมมติฐานที่ 4: บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งมีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม
- สมมติฐานที่ 5: ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง มีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม

วิธีการดำเนินการวิจัย

ตัวอย่างในการวิจัย

1. ตัวอย่างขั้นสร้างเครื่องมือ แบ่งเป็นกลุ่มดังต่อไปนี้

1.1 ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานำร่องเพื่อสร้างมาตรวัดการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม คือ ครูระดับประถมศึกษาชั้นปีที่ 1 - 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีอายุระหว่าง 25 - 59 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่เข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยในชั้นเรียน หลักสูตร “คุณครูนักวิจัย” จำนวน 3 วันติดต่อกัน จำนวน 12 กลุ่ม รวมจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 61 คน

1.2 ตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบความตรง (Validity) ของมาตรวัดการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม แบ่งเป็น 2 กลุ่มดังนี้

1.2.1 ผู้ถูกประเมิน คือ ข้าราชการที่ทำงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ อายุระหว่าง 25 - 59 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่เคยปฏิบัติงานกลุ่มประเภทกลุ่มทำงานโครงการมาก่อน จำนวน 20 คน โดยเป็นผู้ที่ได้รับการแนะนำจากผู้บังคับบัญชาว่าสามารถปฏิบัติงานกลุ่มได้ดีเยี่ยม จำนวน 10 คน และผู้ที่ได้รับการแนะนำจากผู้บังคับบัญชาว่าไม่สามารถปฏิบัติงานกลุ่มได้เป็นที่น่าพอใจ จำนวน 10 คน

1.2.2 ผู้ประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกประเมิน จำนวน 3 คน

1.3 ตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างและตรวจสอบความตรงของมาตรวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม คือ พนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุระหว่าง 25 - 59 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิงจำนวน 108 คน

1.4 ตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของมาตรวัดบุคลิกภาพห้องค์ประกอบและมาตรวัดบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง คือ ประชาชนทั่วไปในวัยทำงาน ประกอบอาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุระหว่าง 18 - 59 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน 28 คน

2. ตัวอย่างชั้นศึกษาจริง

ครูระดับประถมศึกษาชั้นปีที่ 1 - 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 - 4 ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีอายุระหว่าง 25 - 59 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่เข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยในชั้นเรียน หลักสูตร “คุณครูนักวิจัย” และเข้ากลุ่มกันสร้างแผนออกแบบการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาตามโจทย์ที่ได้รับ จำนวน 104 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 525 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีทั้งหมด 4 ชิ้น ได้แก่

1. *มาตรวัดการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม* เป็นมาตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Campbell และคณะ (1993) ภายใต้การแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97
2. *มาตรวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม* เป็นมาตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Stevens และ Champion (1994, 1999) ภายใต้การแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .95
3. *มาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ* พัฒนาขึ้นจากมาตรวัด NEO-PI-R ของ Costa และ McCrae (1992) โดยขวัญเรือน แสงจีน (2546), นิตยา เมธาพิพัฒน์ (2546), และ ศุภิตี คุวสานนท์ (2546) ภายใต้การแนะนำจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คัตนางค์ มณีศรี มีค่าความเที่ยงจำแนกรายองค์ประกอบ (องค์ประกอบมีจิตสำนึก องค์ประกอบเป็นมิตร องค์ประกอบแสดงออก องค์ประกอบเปิดรับประสบการณ์ องค์ประกอบไม่มั่นคงทางอารมณ์) เท่ากับ .77, .90, .78, .91, และ .85 ตามลำดับ
4. *มาตรวัดบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง* พัฒนาขึ้นจากมาตรวัด General Procrastination ของ Lay (1986) มาตรวัด Adult Inventory of Procrastination ของ McCown และ Johnson (1989) และมาตรวัด Decisional Procrastination ของ Man (1982) โดย จรัสพร อุปวงค์ และ ชันยธร อนันต์วิโรจน์ (2551), ธัญลักษณ์ เศวตศิลา

และ ปิยพร แสงแก้ว (2551), นันทนิต โพธิวรรณ และ ยุวดี งามวิทย์โรจน์ (2551), ผกาทิพย์ ชันติพงษ์ และ หยกฟ้า อิศรานนท์ (2551), วันวิสาข์ เอกกรณ์พงษ์ (2551), และ สุวิชา สุทธิธรรม (2551) ภายใต้คำแนะนำจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพร อุวรรณโณ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .88

ขั้นตอนการทดลองและเก็บข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำจดหมายถึงคณะผู้จัดอบรมระเบียบวิธีวิจัยในชั้นเรียน ประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครูที่เข้ารับการอบรม พร้อมทั้งแนบกรอบแนวคิดการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไปด้วย
2. หลังจากได้รับอนุญาตจากคณะผู้จัดอบรมแล้ว ก็เลือกรอบการอบรมที่จะเข้าไปเก็บข้อมูล โดยการสุ่มเป็นกลุ่มได้จำนวน 3 รอบ จากนั้นก็สุ่มอย่างง่ายเพื่อแบ่งกลุ่มให้แก่ครูที่เข้ารับการอบรมในแต่ละรอบ รวมสามรอบมีจำนวนครูทั้งสิ้นจำนวน 562 คน สามารถจัดได้เป็น 104 กลุ่ม สมาชิกเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มประมาณ 5.4 คน
3. ในวันอบรมจริงก่อนการเริ่มบรรยาย ตัวอย่างจะได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการทำงานกลุ่มตลอด 3 สัปดาห์ โดยแต่ละกลุ่มจะได้รับมอบหมายให้สร้างแผนออกแบบการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาของนักเรียนในโรงเรียนที่ตนสอนอยู่ โดยเลือกมาเพียงปัญหาเดียว ซึ่งแต่ละกลุ่มต้องส่งหัวข้อเรื่องที่จะทำภายในวันแรกที่เข้าอบรม แล้วจึงค่อยเขียนรายงานสรุปตามรูปแบบการเขียนโครงร่างการวิจัยมาส่งในวันที่กำหนด
4. การทดลองแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ได้แก่ ช่วงที่หนึ่ง ตัวอย่างเข้าฝึกรอบแรกในวันแรกและส่งหัวข้อเรื่องที่จะทำ ช่วงที่สอง ระยะเวลาประมาณ 3 สัปดาห์นับจากวันเข้าอบรมวันแรก เป็นช่วงเวลาที่ให้สมาชิกแต่ละกลุ่มแยกย้ายไปทำงานมาส่ง ซึ่งระหว่างช่วงที่สองนี้ สมาชิกไม่ต้องเข้าอบรม ช่วงที่สาม คือ วันปิดการอบรม เป็นวันที่ทุกกลุ่มต้องส่งรายงานการวิจัย ตอบแบบสอบถามประมาณ 45 นาที และรับประกาศนียบัตร
5. แบบสอบถามที่แจกให้ตัวอย่างจะรวมเอามาตรวัดทั้งสิ้นไว้ด้วยกัน โดยมาตรวัด 3 ชุด ได้แก่ (1) มาตรวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม (2) มาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และ (3) มาตรวัดบุคลิกลักษณะห้าวันประกันพรุ่ง ตัวอย่างต้องประเมิน

ตนเอง ส่วน (4) มาตราวัดการปฏิบัติงาน ตัวอย่างต้องประเมินสมาชิกในกลุ่มของตนทุกคน ยกเว้นตนเอง ซึ่งข้อคำถามในแต่ละมาตราวัดจะถูกนำมาสลับที่กัน เพื่อไม่ให้ข้อคำถามที่ถามเรื่องเดียวกัน และคล้ายคลึงกันมาอยู่ติดกัน

6. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ทดสอบสมมติฐานที่ 1 ถึงสมมติฐานที่ 5 โดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1: การเตรียมข้อมูลดิบและตรวจสอบลักษณะการแจกแจงข้อมูล
- ขั้นตอนที่ 2: การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของการวิเคราะห์ด้วยโมเดลอิสระ
- ขั้นตอนที่ 3: การเตรียมค่าความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรสังเกตได้
- ขั้นตอนที่ 4: การวิเคราะห์อิทธิพลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 - 5

ผลการวิจัย

1. โมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุของการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม โดยมีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลส่งผ่านความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง และปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. บุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลทางอ้อมรวมและอิทธิพลรวมต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มมีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. บุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งมีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. อิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่มกับบุคลิกลักษณะ
 ผู้ปฏิบัติงานประจำวัน ส่งผลให้อิทธิพลของบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม
 ลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยโดยรวมสรุปได้ว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบเป็นมิตร บุคลิกภาพแบบแสดงออก และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานแบบกลุ่มทำงานโครงการได้ดี มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่มสูง และมีบุคลิกลักษณะผู้ปฏิบัติงานประจำวันสูง ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบไม่มั่นคงทางอารมณ์ มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานแบบกลุ่มทำงานโครงการได้ไม่ดี มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่มต่ำ และมีบุคลิกลักษณะผู้ปฏิบัติงานประจำวันสูง

จากข้อสรุปข้างต้น หากองค์กรต้องการได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติแบบกลุ่มทำงานโครงการสูงสุด องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยพื้นฐานภายในเฉพาะบุคคล อย่างเช่น บุคลิกภาพและบุคลิกลักษณะด้วย เพราะถึงแม้ปัจจัยเหล่านั้น เมื่อมองผิวเผินดูเหมือนไม่เกี่ยวข้องกับงาน แต่สิ่งที่ควรตระหนักอย่างยิ่งคือ ไม่ว่าจะทำงานโครงการแบบใด ล้วนหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่พนักงานจะต้องติดต่อสื่อสารกัน ซึ่งผู้ที่มีบุคลิกภาพต่างกัน ก็มักมีรูปแบบวิธีในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม รวมถึงแนวทางการทำงานกับผู้ร่วมงานแตกต่างกัน เพราะบุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบภายในของบุคคลที่มีความคงทนและเป็นแบบแผนในการคิด การแสดงอารมณ์ และการกระทำพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งพฤติกรรมนั้นรวมถึง พฤติกรรมการทำงานและพฤติกรรมแสวงหาความรู้และทักษะต่างๆ ด้วย ดังนั้น ผู้ร่วมงานที่มีรูปแบบวิธีในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมไม่แตกต่างกัน จนเกินไป ก็มักจะไม่ค่อยปรากฏปัญหาในการปฏิบัติงานนัก แต่หากผู้ร่วมงานมีรูปแบบวิธีในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมแตกต่างกันมาก อีกทั้งโครงการก็มีระยะเวลานาน โอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในกลุ่มก็มีสูง ดังนั้น เพื่อลดโอกาสดังกล่าว องค์กรจึงควรป้องกันที่ต้นเหตุ หรือถ้าหลีกเลี่ยงไม่ได้ ก็ควรลดความเสี่ยงด้วยการให้ความรู้และฝึกฝนทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน อย่างเช่น ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ความรู้และทักษะในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและการจัดการตนเอง เพราะอย่างน้อยความรู้ ทักษะ และความสามารถดังกล่าวก็สามารถช่วยก่อดิทธิพลทางลบของบุคลิกลักษณะผู้ปฏิบัติงานประจำวันลงได้ แต่ควรระลึกไว้เสมอว่า ความรู้และทักษะใดก็ตามจำเป็นต้องอาศัยเวลาในการฝึกฝนและปรับปรุงพฤติกรรม

ข้อจำกัดในการวิจัย

โมเดลที่มีตัวแปรปฏิสัมพันธ์ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความเสี่ยงในการออกนอกเงื่อนไขจำเพาะ และพอเพียงสูง กล่าวคือ การกำหนดค่าพารามิเตอร์บางค่าอาจทำให้เมทริกซ์สารสนเทศไม่เป็นบวก ทำให้การวิเคราะห์ที่ไม่สามารถประมาณค่าของโมเดลได้ ทั้งนี้ จึงควรใช้ตัวอย่างขนาดใหญ่ แต่ด้วยข้อจำกัดในการวิจัยแบบกึ่งทดลอง ทำให้จำเป็นต้องใช้ตัวอย่างตามเกณฑ์ขั้นต่ำ กล่าวคือ ตัวอย่าง 10 คนต่อพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 1 ค่า ดังนั้น เพื่อคงค่าองศาอิสระที่เป็นบวก จึงไม่สามารถปล่อยอิสระค่าพารามิเตอร์ได้มากนัก นอกจากนี้ อุปสรรคในการกำหนดศูนย์กลาง (Centering) ของค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรแฝง ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบ ที่โยงไปสู่ตัวแปรการปฏิบัติงานแบบกลุ่มทำงานโครงการได้ จึงต้องใช้วิธีการคำนวณอิทธิพลทางอ้อมเพื่อระบุขนาดอิทธิพล และการกำหนดเงื่อนไขให้ค่าความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรแฝงที่แทนบุคลิกภาพทั้งห้าเป็นศูนย์ เพื่อรักษาข้อกำหนดของทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ว่า บุคลิกภาพทั้งห้าเป็นอิสระและตั้งฉากต่อกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากข้อจำกัดในการวิจัยเรื่องอุปสรรคในการกำหนดศูนย์กลางของเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรแฝง ส่งผลให้โมเดลการวิจัยครั้งนี้ไม่สามารถวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบที่มีต่อการปฏิบัติงานแบบกลุ่มทำงานโครงการได้ ทั้งนี้ เนื่องจากตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบมีเพียงตัวเดียว ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรเพิ่มจำนวนตัวบ่งชี้ให้มากกว่า 3 ตัวหรือที่ดีที่สุดควรเป็น 5 ตัว ซึ่งแนวทางที่สะดวกที่สุดคือ การใช้องค์ประกอบย่อยทั้งหมดของบุคลิกภาพในแต่ละแบบแทนตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแต่ละแบบ

ข้อเสนอแนะอีกเรื่องคือน่าจะมีการลองเปลี่ยนไปศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจอื่นหรือกลุ่มงานประเภทอื่นบ้าง และถ้าเป็นไปได้ควรมีการศึกษาสถานการณ์เชิงเปรียบเทียบในการปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน เพื่อทดสอบว่า นอกจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทักษะ และแรงจูงใจแล้ว สถานการณ์จะส่งผลกระทบต่อการทำงานแบบกลุ่มด้วยหรือไม่

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขวัญเรือน แสงเงิน. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความตั้งใจทางกายภาพกับสถานภาพทางสังคม*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรัสพร อุปวงศ์, & ธันยธร อนันต์วิโรจน์ (2551). *การพัฒนามาตรวัดบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง*. รายงานประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัคราเสนา)
- ชัยพร วิชชาวุธ. (2523). *การวิจัยเชิงจิตวิทยา*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ณัฐภัสสร แดงมณี. (2551). *การสื่อสารและการพัฒนา [ออนไลน์]*. แหล่งที่มา : http://nutpussorn.blogspot.com/2008_04_01_archive.html [6 ธันวาคม 2551]
- ธัญลักษณ์ เศวตศิลา, & ปิยพร แสงแก้ว. (2551). *การพัฒนามาตรวัดบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง*. รายงานประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัคราเสนา)
- นันทนิต โพธิวรรณ, & ยวดี งามวิทย์โรจน์. (2551). *การพัฒนามาตรวัดบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง*. รายงานประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัคราเสนา)
- นิตยา เมธาพิพัฒน์. (2546). *ความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพและเพศในการตีความหมายสิ่งชี้แนะอารมณ์ที่ไม่ใช่วาจา*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสม์: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาวิจัยการศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวลละออง สุภาพล. (2527). *ทฤษฎีบุคลิกภาพ*. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ผกาทิพย์ ชันติพงศ์, & หยกฟ้า อิศรานนท์. (2551). *การพัฒนามาตรวัดบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง*. รายงานประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัคราเสนา)

- วันวิสาข์ เอกภรณ์พงษ์. (2551). การพัฒนามาตรวัดบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง. รายงานประกอบ การศึกษาวิชา 3803625 ทฤษฎีและการวัดเจตคติ สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย. (อัดสำเนา)
- วารุณี ลักษณ์โชคดี. (2540). การวิเคราะห์อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ที่มีตัวแปรปรับหนึ่งตัวโดยใช้กลยุทธ์กลุ่มพหุใน ลิสเรล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาสถิติการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภดี คุุสานนท์. (2546). อิทธิพลของบุคลิกภาพ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และอารมณ์ต่อการพยายาม ควบคุมอารมณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. เอกสาร ประกอบการสัมมนาเรื่องสมรรถนะของข้าราชการ สำนักงานกัรัฐมนตรี
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. (2551). บันไดสู่คู่มืออาชีพ (พิมพ์ครั้งที่ 2). เอกสาร ทางวิชาการในชุดนิตเทศเพื่อฝึกปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อำนาจสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณา, & รัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2551). สถิติการวิเคราะห์สำหรับการ วิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. กรุงเทพมหานคร : มิสชั่นมีเดีย.
- สุวิชา สุทธิธรรม. (2551). การพัฒนามาตรวัดบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง. รายงานประกอบการศึกษา วิชา 3803625 ทฤษฎีและการวัดเจตคติ สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย. (อัดสำเนา)

ภาษาอังกฤษ

- Andreou, C. (2007). Understanding procrastination [Electronic version]. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 37, 183-193.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bednarz, D., & Wood, D. J. (1991). *Research in teams: A practical guide to group policy analysis*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bell, S. T. (2007). Deep-level composition variables as predictors of team performance: A meta-analysis [Electronic version]. *Journal of Applied Psychology*, 92, 595-615.

- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp.35-70). San Francisco: Jossey-Bass.
- Cattell, R. B. (1943). The description of personality: Basic traits resolved into clusters [Electronic version]. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, *38*, 476-506.
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2008). *Personality: Theory and research* (10th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Cloninger, S. (2004). *Theories of personality: Understanding persons* (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Cohen, S. G., & Bailey, D. E. (1997). What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite [Electronic version]. *Journal of Management*, *23*, 239-290.
- Cortina, J. M., Chen, G., & Dunlap, W. P. (2001). Testing interaction effects in LISREL: Examination and illustration of available procedures [Electronic version]. *Organizational Research Methods*, *4*, 324-360.
- Díaz-Morales, J. F., Ferrari, J. R., Díaz, K., & Argumedo, D. (2006). Factorial structure of three procrastination scales with a Spanish adult population. *European Journal of Psychological Assessment*, *22*, 132-137.
- du Toit, S., du Toit, M., Mels, G., & Cheng, Y. (2009). *LISREL for Windows: LISREL syntax files* [Electronic version]. Resource: <http://www.ssicentral.com/lisrel/resources.html> [August 02, 2009]
- Feist, J., & Feist, G. J. (2006). *Theories of personality* (6th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Ferrari, J. R., Johnson, J. L., & McCown, W. G. (1995). *Procrastination and task avoidance: Theory, research, and treatment*. New York: Plenum.
- Forsyth, D. R. (1999). *Group dynamics* (3rd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Gonzalez, M.G., Burke, M. J., Santuzzic, A. M., & Bradley, J. C. (2003). The impact of group process variables on the effectiveness of distance collaboration groups. *Computers in Human Behavior*, *19*, 629-648.
- Gröpel, P., & Steel, P. (2008). A mega-trial investigation of goal setting, interest enhancement, and energy on procrastination [Electronic version]. *Personality and Individual Differences*, *45*, 406-411.

- Hackman, J. R. (Ed.). (1990). *Groups that work [and those that don't]: Creating conditions for effective teamwork*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Haslam, N. (2007). *Introduction to personality and intelligence*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hoegl, M. (2005). Smaller teams-better teamwork: How to keep project teams small [Electronic version]. *Business Horizons*, 48, 209-214.
- Hu, L. T., Bentler, P. M., & Kano, Y. (1992). Can test statistics in covariance structure analysis be trusted ? [Electronic version]. *Psychological Bulletin*, 112, 351-362.
- Jaccard, J., & Wan C. K. (1996). Lisrel approaches to interaction effects in multiple regression. *Quantitative Applications in the Social Sciences*, 114, 1-98.
- John, O. P. (1990). The "Big Five" factor taxonomy: Dimensions of personality in the natural language and in questionnaires. In L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp.66-100). New York: Guilford Press.
- Jöreskog, K. G. (2005). *Structural equation modeling with ordinal variables using LISREL* [Electronic version]. Resource: <http://www.ssicentral.com/lisrel/advancedtopics.html> [August 02, 2009]
- Kazdin, A. E. (1995). Preparing and evaluating research reports [Electronic version]. *Psychological Assessment*, 7, 228-237.
- Kenny, D., & Judd, C. M. (1984). Estimating the nonlinear and interactive effects of latent variables [Electronic version]. *Psychological Bulletin*, 96, 201-210.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundations of behavioral research* (4th ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Kirby, K. N., & Herrnstein, R. J. (1995). Preference reversals due to myopic discounting of delayed reward [Electronic version]. *Psychological Science*, 6, 83-89.
- MacKinnon, D. P., Fairchild, A. J., & Matthew, S. F. (2007). Mediation analysis [Electronic version]. *Annual Review of Psychology*, 58, 593-614.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1985). Updating Norman's "Adequate Taxonomy": Intelligence and personality dimensions in natural language and in questionnaires [Electronic version]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 710-721.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2004). A contemplated revision of the NEO Five-Factor Inventory [Electronic version]. *Personality and Individual Differences*, 36, 587-596.

- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2007). Brief versions of the NEO-PI-3 [Electronic version]. *Journal of Individual Differences, 28*, 116-128.
- McDaniel, M. A., Hartman, N. S., & Grubb, W. L., III. (2003, April). *Situational judgment tests, knowledge, behavioral tendency, and validity: A meta-analysis*. Paper presented at the 18th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Inc., Orlando, FL
- McDaniel, M. A., & Whetzel, D. L. (2007). Situational judgment tests. In D. L. Whetzel & G. R. Wheaton (Eds.), *Applied measurement: Industrial psychology in human resources management* (pp.235-257). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Morgeson, F. P., Reider, M. H., & Campion, M. A. (2005). Selecting individuals in team settings: The importance of social skills, personality characteristics, and teamwork knowledge [Electronic version]. *Personnel Psychology, 58*, 583-611.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance [Electronic version]. *Human Performance, 10*, 71-83.
- Muchinsky, P. M. (2006). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology* (8th ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Mumford, T. V., Morgeson, F. P., van Iddekinge, C. H., & Campion, M. A. (2008). The Team Role Test: Development and validation of a team role knowledge situational judgment test [Electronic version]. *Journal of Applied Psychology, 93*, 250-267.
- Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality rating [Electronic version]. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 66*, 574-583.
- Rees, F. (2001). *How to lead work teams: Facilitation skills* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Russ-Eft, D., Preskill, H., & Sleezer, C. (1997). *Human resource development review: Research and implications*. Thousand Oaks: Sage.
- Schouwenburg, H. C., & Groenewoud, J. T. (2001). Study motivation under social temptation: Effects of trait procrastination [Electronic version]. *Personality and Individual Differences, 30*, 229-240.
- Schouwenburg, H. C., & Lay, C. H. (1995). Trait procrastination and the Big-Five factors of personality [Electronic version]. *Personality and Individual Differences, 18*, 481-490.

- Solomon, L. J., & Rothblum, E. D. (1984). Academic procrastination: Frequency and cognitive-behavioral correlates [Electronic version]. *Journal of Counseling Psychology, 31*, 503-509.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. In P. Herriot (Ed.), *Handbooks in the psychology of management in organizations* (pp.3-25). Hoboken, NJ: Wiley.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure [Electronic version]. *Psychological Bulletin, 133*, 65-94.
- Stevens, M. J., & Campion, M. A. (1994). The knowledge, skill, and ability requirements for teamwork: Implications for human resource management [Electronic version]. *Journal of Management, 20*, 503-530.
- Stevens, M. J., & Campion, M. A. (1999). Staffing work teams: Development and validation of a selection test for teamwork settings [Electronic version]. *Journal of Management, 25*, 207-228.
- Sundstrom, E., De Meuse, K. P., & Futrell, D. (1990). Work team: Applications and effectiveness [Electronic version]. *American Psychologist, 45*, 120-133.
- van Eerde, W. (2003). A meta-analytically derived nomological network of procrastination [Electronic version]. *Personality and Individual Differences, 35*, 1401-1418.
- van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance [Electronic version]. *Journal of Applied Psychology, 81*, 525-531.
- Watson, D. C. (2001). Procrastination and the five-factor model: A facet level analysis [Electronic version]. *Personality and Individual Differences, 30*, 149-158.

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก มาตรฐานการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม

โครงสร้างของมาตรฐานการปฏิบัติงานแบบกลุ่มใช้แนวคิดทฤษฎีการปฏิบัติงานของ Campbell และคณะ (1993) เป็นหลัก ส่วนองค์ประกอบย่อยแต่ละรายการสร้างตามแนวทางของ Kazdin (1995) และเอกสารวิชาการชุดนี้เพื่อฝึกปฏิบัติการการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ชื่อว่า “บันไดสู่ครูมืออาชีพ” ฉบับปี 2551 ของกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้การแนะนำและตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม มีตัวอย่างรายการในแต่ละองค์ประกอบที่นำมาแสดงไว้เป็นตัวอย่าง ดังนี้

ตัวอย่างรายการการปฏิบัติงานจากมาตรฐานการปฏิบัติงานแบบกลุ่ม

รายการความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่งานหลัก

1. อ่านและทำความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย
2. สามารถสรุปประเด็นสำคัญจากงานที่อ่านได้

รายการความเชี่ยวชาญที่ ไม่ เกี่ยวข้องกับหน้าที่งานหลัก

3. สามารถประเมินสถานการณ์ต่างๆ ในกลุ่มได้ถูกต้อง
4. สามารถเลือกวิธีแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับสถานการณ์

รายการความเชี่ยวชาญในการสื่อสารด้านการเขียนและพูด

5. สามารถถามสิ่งที่สงสัยได้ตรงประเด็น
6. พูดอธิบายความคิดของตนได้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

รายการการมีความมานะอดทน

7. ศึกษางานเพิ่มเติมหลังจากที่ได้รับมอบหมายแล้ว
8. หาข้อมูลในงานวิจัยมาเพิ่มมากกว่าที่ได้รับมอบหมาย

รายการการรักษาระเบียบวินัยในตนเอง

9. พักผ่อนเพียงพอที่จะไม่่วงเหงาหาวนอนในขณะปฏิบัติงาน
10. เข้าร่วมประชุมกลุ่มทุกครั้ง

รายการการช่วยสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและการปฏิบัติงานของกลุ่ม

11. ยอมรับและปฏิบัติตามความคิดเห็นส่วนใหญ่ของกลุ่ม
12. ส่งเสริมความพยายามในการสร้างความสำเร็จในงานของผู้ร่วมงานในกลุ่ม

รายการการเป็นผู้นำ

13. สามารถวางมาตรฐานการปฏิบัติงานให้กับกลุ่มได้
14. เชี่ยวชาญในการสอนงานให้แก่สมาชิกในกลุ่ม

รายการการบริหารจัดการ

15. มีส่วนร่วมในการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานของกลุ่ม
16. มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทายให้แก่กลุ่ม

ภาคผนวก ข

มาตรวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม

มาตรวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม พัฒนาขึ้นตามแนวทางของมาตรวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถเกี่ยวกับการทำงานแบบกลุ่ม (The KSAs Scale) ของ Stevens และ Campion (1994, 1999) ภายใต้การแนะนำและตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยาลัยนิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยาลัยนิพนธ์ร่วม มีตัวอย่างคำถามที่นำมาแสดงไว้เป็นตัวอย่าง ดังนี้

ตัวอย่างคำถามวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถในการวางแผนและประสานงาน จากมาตรวัดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม

1. ในกรณีที่ทำนเกิดขัดแย้งกับสมาชิกคนใดคนหนึ่งในกลุ่ม ทางแก้ไขที่เหมาะสมที่สุดสำหรับสถานการณ์นี้
 - ก. พยายามโน้มน้าวสมาชิกที่เหลือให้เข้าข้างตน เพื่อจะได้เสียงข้างมากมาสนับสนุน
 - ข. ยื่นข้อเสนอด้วยการให้ผลตอบแทนแก่ฝ่ายตรงข้าม เพื่อจูงใจให้ยอมเห็นด้วยกับตน
 - ค. ทำความเข้าใจจุดยืนและถามสิ่งที่ยังฝ่ายต้องการ เพื่อหาทางออกที่ทั้งสองฝ่ายเสียผลประโยชน์น้อยที่สุด
 - ง. เปิดเวทีอภิปรายอย่างตรงไปตรงมา ให้สมาชิกที่เหลือได้รับฟังและพิจารณาว่าตนเห็นด้วยกับฝ่ายใด

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

มาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

มาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบพัฒนาขึ้นจากมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบฉบับปรับปรุง (Revised NEO Personality Inventory หรือ NEO-PI-R) ของ Costa และ McCrae (1992) โดย ขวัญเรือน แสงจีน (2546), นิตยา เมธาพิพัฒน์ (2546), และ ศุภดี คุวสานนท์ (2546) ภายใต้การแนะนำและ ตรวจสอบจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คัคนางค์ มณีศรี มีตัวอย่างข้อคำถามที่นำมาแสดงไว้เป็นตัวอย่าง ดังนี้

ตัวอย่างข้อคำถามจากมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

1. ฉันไม่ใช่คนตกใจง่าย
2. ฉันสนิทสนมกับคนอื่นได้ง่าย
3. สิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสุนทรีย์และศิลปะมีความหมายกับฉันมาก

ขั้นตอนการพัฒนาและหาคุณภาพมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

กลุ่มผู้พัฒนาเริ่มด้วยการแปลและพัฒนาข้อคำถามจำนวน 150 ข้อตามโครงสร้างองค์ประกอบหลัก (Factors) 5 องค์ประกอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบหลักจะประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย (Facets) อย่างละ 6 ด้าน ในแต่ละด้านจะมีข้อคำถาม 5 ข้อ จากเดิมมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบฉบับปรับปรุง NEO-PI-R ต้นฉบับของ Costa และ McCrae (1992) นั้นประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบหลักจะประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยอย่างละ 6 ด้าน และในแต่ละด้านจะมีข้อคำถาม 8 ข้อ รวมทั้งสิ้น 240 ข้อ

จากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจากตัวอย่างจำนวน 1,502 คน ที่มีอายุระหว่าง 17 - 56 ปี ($M = 24.07$) เป็นเพศหญิง 1,089 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 ซึ่งประกอบอาชีพนิสิตนักศึกษา จำนวน 933 คน พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล จำนวน 353 คน พนักงานธนาคาร จำนวน 205 คน และไม่ระบุอาชีพ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1, 23.5, 13.6, และ 0.7 ตามลำดับ สามารถจำแนกตามสถาบันหรือหน่วยงานที่สังกัดได้ดังรายละเอียดในตารางที่ ค1

ตาราง ค1

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในชั้นสร้างมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จำแนกตามเพศ อาชีพ และสถาบันหรือหน่วยงานที่สังกัด (ประยุกต์จาก ขวัญเรือน แสงจีน, 2546, หน้า 40; นิตยา เมธา พิพัฒน์, 2546, หน้า 49-50; ศุภดี คุวสานนท์, 2546, หน้า 34)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	1,089	72.5
ชาย	396	26.4
ไม่ระบุ	17	1.1
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	1,502	100.0
อาชีพ		
นิสิตนักศึกษา	933	62.1
พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล	353	23.5
พนักงานธนาคาร	205	13.6
ไม่ระบุ	11	0.7
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	1,502	100.0
สถาบันหรือหน่วยงาน		
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	442	29.4
โรงพยาบาลศิริราช	353	23.5
ธนาคาร	205	13.6
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร	132	8.8
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	122	8.1
มหาวิทยาลัยรามคำแหง	112	7.5
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	83	5.5
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	31	2.1
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	11	0.7
ไม่ระบุ	11	0.7
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	1,502	100.0

กลุ่มผู้พัฒนาใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐานของมาตรวัด ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows เวอร์ชัน 10.0 โดยการกำหนดจำนวนองค์ประกอบเท่ากับ 5 องค์ประกอบตามโครงสร้างมาตรวัด NEO-PI-R ต้นฉบับ (Costa & McCrae, 1992) และหมุนแกนแบบ แวริแมกซ์ (Varimax rotation) ซึ่งเป็นการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal rotation) เพราะทราบอยู่แล้วว่าองค์ประกอบทั้งห้าเป็นอิสระจากกัน

ต่อจากนั้นจึงพิจารณารวมกลุ่มข้อคำถามเพื่อสร้างองค์ประกอบใหม่ และคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 10 อันดับแรกจากทั้งห้าองค์ประกอบ รวมทั้งสิ้น 50 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกจำนวน 35 ข้อ และข้อคำถามทางลบจำนวน 15 ข้อ และเนื่องจากข้อคำถามในบางองค์ประกอบที่คัดมาไม่ครอบคลุมองค์ประกอบย่อยครบทุกด้าน กลุ่มผู้พัฒนาจึงเปรียบเทียบจำนวนข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบย่อยระหว่างมาตรวัดที่พัฒนาขึ้นกับมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบย่อ (NEO Five-Factor Inventory หรือ NEO-FFI) ต้นฉบับ (Costa & McCrae, 1989) ซึ่งโครงสร้างของมาตรวัด NEO-FFI ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ในแต่ละองค์ประกอบหลักจะมีข้อคำถาม 12 ข้อ รวมทั้งสิ้นจำนวน 60 ข้อ พบว่า บุคลิกภาพบางองค์ประกอบของมาตรวัด NEO-FFI ก็มีจำนวนข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบย่อยไม่ครบทุกด้านเช่นเดียวกัน ดังรายละเอียดในตาราง ค2, ค3, ค4, ค5, และ ค6

ตาราง ค2

ข้อคำถาม ทิศทาง น้ำหนักองค์ประกอบรายข้อ และการเปรียบเทียบจำนวนข้อคำถามในองค์ประกอบมีจิตสำนึกของมาตรวัดที่พัฒนาขึ้นกับมาตรวัด NEO-FFI ต้นฉบับ จำแนกตามองค์ประกอบย่อย (ประยุกต์จาก ขวัญเรือน แสงจิ้น, 2546, หน้า 43,45; นิตยา เมธาพิพัฒน์, 2546, หน้า 53,55; ศุภดี คิวสานนท์, 2546, หน้า 40,42)

องค์ประกอบย่อย	ข้อที่	ทิศทาง	น้ำหนัก องค์ประกอบ	เปรียบเทียบจำนวนข้อคำถาม	
				มาตรวัดที่พัฒนาขึ้น	NEO-FFI ต้นฉบับ
ความสามารถในการจัดการกับตัวเอง (C1)	-	-	-	-	-
	100	ลบ	.585		
	130	บวก	.551		
ความเป็นระเบียบ (C2)	40	ลบ	.482	5	3
	70	บวก	.462		
	10	ลบ	.392		
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (C3)	135	ลบ	.415	2	3
	105	บวก	.324		
ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ (C4)	20	ลบ	.364	1	3
ความมีวินัยในตนเอง (C5)	55	บวก	.540	2	3
	85	ลบ	.337		
ความรอบคอบ (C6)	-	-	-	-	-
สรุปจำนวนข้อคำถามขององค์ประกอบมีจิตสำนึกในมาตรวัดที่พัฒนาขึ้น					10
ข้อคำถามทางบวก					4
ข้อคำถามทางลบ					6

ตาราง ค3

ข้อคำถาม ทิศทาง น้ำหนักองค์ประกอบรายข้อ และการเปรียบเทียบจำนวนข้อคำถามในองค์ประกอบเป็นมิตรของมาตรวัดที่พัฒนาขึ้นกับมาตรวัด NEO-FFI ต้นฉบับ จำแนกตามองค์ประกอบย่อย (ประยุกต์จาก ขวัญเรือน แสงจิ้น, 2546, หน้า 42,45; นิตยา เมธาพิพัฒน์, 2546, หน้า 53,55; ศุภดี คุวสานนท์, 2546, หน้า 39,42)

องค์ประกอบย่อย	ข้อที่	ทิศทาง	น้ำหนัก องค์ประกอบ	เปรียบเทียบจำนวนข้อคำถาม	
				มาตรวัดที่พัฒนาขึ้น	NEO-FFI ต้นฉบับ
ความไวใจผู้อื่น (A1)	-	-	-	-	2
ความตรงไปตรงมา (A2)	129	บวก	.371	2	1
	69	ลบ	.358		
การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น (A3)	134	บวก	.416	2	5
	44	บวก	.323		
การยอมตาม (A4)	49	บวก	.471	3	3
	79	ลบ	.363		
ความถ่อมตน (A5)	109	บวก	.346	2	-
	84	บวก	.502		
จิตใจอ่อนโยน (A6)	24	ลบ	.359	1	1
	59	บวก	.373		
สรุปจำนวนข้อคำถามขององค์ประกอบเป็นมิตรในมาตรวัดที่พัฒนาขึ้น					10
ข้อคำถามทางบวก					7
ข้อคำถามทางลบ					3

ตาราง ค4

ข้อคำถาม ทิศทาง น้ำหนักองค์ประกอบรายข้อ และการเปรียบเทียบจำนวนข้อคำถามในองค์ประกอบแสดงออกของมาตรวัดที่พัฒนาขึ้นกับมาตรวัด NEO-FFI ต้นฉบับ จำแนกตามองค์ประกอบย่อย (ประยุกต์จาก ขวัญเรือน แสงจิ้น, 2546, หน้า 41,44; นิตยา เมธาพิพัฒน์, 2546, หน้า 52,54; ศุภดี คุวสานนท์, 2546, หน้า 37,41)

องค์ประกอบย่อย	ข้อที่	ทิศทาง	น้ำหนัก องค์ประกอบ	เปรียบเทียบจำนวนข้อคำถาม	
				มาตรวัดที่พัฒนาขึ้น	NEO-FFI ต้นฉบับ
ความอบอุ่นเป็นมิตร (E1)	62	ลบ	.482	3	1
	92	บวก	.467		
	32	บวก	.401		
การเข้าสังคม (E2)	97	ลบ	.553	4	2
	127	ลบ	.477		
	67	บวก	.440		
ความกล้าแสดงออก (E3)	37	บวก	.426	-	1
	-	-	-		
ความกระตือรือร้น (E4)	-	-	-	-	3
การแสวงหาความตื่นเต้น (E5)	-	-	-	-	1
อารมณ์ทางบวก (E6)	147	ลบ	.593	3	4
	17	ลบ	.504		
	87	บวก	.487		
สรุปจำนวนข้อคำถามขององค์ประกอบแสดงออกในมาตรวัดที่พัฒนาขึ้น					10
ข้อคำถามทางบวก					5
ข้อคำถามทางลบ					5

ตาราง ค5

ข้อคำถาม ทิศทาง น้ำหนักองค์ประกอบรายข้อ และการเปรียบเทียบจำนวนข้อคำถามในองค์ประกอบเปิดรับประสบการณ์ของมาตรวัดที่พัฒนาขึ้นกับมาตรวัด NEO-FFI ต้นฉบับ จำแนกตามองค์ประกอบย่อย (ประยุกต์จาก ขวัญเรือน แสงจิ้น, 2546, หน้า 42,44; นิตยา เมธาพิพัฒน์, 2546, หน้า 52,55; ศุภดี คุวานนท์, 2546, หน้า 38,41)

องค์ประกอบย่อย	ข้อที่	ทิศทาง	น้ำหนัก องค์ประกอบ	เปรียบเทียบจำนวนข้อคำถาม	
				มาตรวัดที่	NEO-FFI ต้นฉบับ
การเงินธนาคาร (O1)	-	-	-	-	1
สุนทรียภาพ (O2)	68	บวก	.418	2	3
	8	บวก	.370		
ความรู้สึกลึก (O3)	133	บวก	.381	3	1
	103	บวก	.371		
	43	บวก	.323		
การชอบปฏิบัติสิ่งแปลกใหม่ (O4)	138	บวก	.509	2	2
	48	บวก	.467		
ความคิดสร้างสรรค์ (O5)	23	บวก	.478	3	3
	53	บวก	.478		
	143	บวก	.347		
การยอมรับค่านิยมที่หลากหลาย (O6)	-	-	-	-	2
สรุปจำนวนข้อคำถามขององค์ประกอบเปิดรับประสบการณ์ในมาตรวัดที่พัฒนาขึ้น					10
ข้อคำถามทางบวก					10
ข้อคำถามทางลบ					-

ตาราง ค6

ข้อคำถาม ทิศทาง น้ำหนักองค์ประกอบรายข้อ และการเปรียบเทียบจำนวนข้อคำถามในองค์ประกอบไม่มั่นคงทางอารมณ์ของมาตรวัดที่พัฒนาขึ้นกับมาตรวัด NEO-FFI ต้นฉบับ จำแนกตามองค์ประกอบย่อย (ประยุกต์จาก ขวัญเรือน แสงจิ้น, 2546, หน้า 41,44; นิตยา เมธาพิพัฒน์, 2546, หน้า 51,54; ศุภดี คุวานนท์, 2546, หน้า 36,41)

องค์ประกอบย่อย	ข้อที่	ทิศทาง	น้ำหนัก องค์ประกอบ	เปรียบเทียบจำนวนข้อคำถาม	
				มาตรวัดที่	NEO-FFI ต้นฉบับ
ความวิตกกังวล (N1)	31	บวก	.599	2	3
	1	ลบ	.378		
ความฉุนเฉียว (N2)	96	บวก	.544	2	1
	36	บวก	.459		
ความหุดหู่ (N3)	131	บวก	.547	2	4
	101	บวก	.486		
การตระหนักถึงแต่ตนเอง (N4)	136	บวก	.449	1	2
ความหุนหันพลันแล่น (N5)	81	บวก	.329	1	-
อารมณ์แปรปรวน (N6)	86	บวก	.548	2	2
	146	บวก	.406		
สรุปจำนวนข้อคำถามขององค์ประกอบไม่มั่นคงทางอารมณ์ในมาตรวัดที่พัฒนาขึ้น					10
ข้อคำถามทางบวก					9
ข้อคำถามทางลบ					1

หลังจากนั้นกลุ่มผู้พัฒนาตรวจสอบความเที่ยงและความตรงเมื่อเทียบกับเกณฑ์ ด้วยการใช้มาตรวัด
 คู่ขนานแบบทิ้งช่วงเวลา ซึ่งมาตรวัดคู่ขนานที่นำมาใช้ คือ มาตรวัด NEO-FFI ฉบับภาษาไทยของ
 ดร.นิยะดา จิตต์จรัส อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ และ ดร.นันทา สุริรักษา อาจารย์
 ประจำภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร ที่แปลมาจากมาตรวัด NEO-FFI ต้นฉบับ (Costa & McCrae, 1989) จำนวน 60 ข้อ โดย
 ก่อนนำมาตรวัดดังกล่าวมาใช้ กลุ่มผู้พัฒนาได้ตรวจสอบความสอดคล้องภายในของมาตรวัด NEO-FFI ฉบับ
 ภาษาไทย โดยเก็บข้อมูลจากนิสิตคณะมนุษยศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร จำนวน 45 คน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบัคแอลฟารายองค์ประกอบได้ดังนี้

ตาราง ค7

ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบัคแอลฟา จำแนกรายองค์ประกอบหลักของมาตรวัด NEO-FFI ฉบับภาษาไทย (ประยุกต์
 จาก ขวัญเรือน แสงจิ้น, 2546, หน้า 46; นิตยา เมธาพิพัฒน์, 2546, หน้า 56; ศุภดี คิวสานนท์, 2546, หน้า 43)

องค์ประกอบหลัก	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
องค์ประกอบมีจิตสำนึก	.79
องค์ประกอบเป็นมิตร	.72
องค์ประกอบแสดงออก	.74
องค์ประกอบเปิดรับประสบการณ์	.51
องค์ประกอบไม่มั่นคงทางอารมณ์	.79

หลังจากตรวจสอบความสอดคล้องภายในของมาตรวัดที่นำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการเทียบแล้ว ก็นำ
 มาตรวัดทั้งสองชุด ได้แก่ มาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้นและมาตรวัด NEO-FFI ฉบับ
 ภาษาไทยไปเก็บข้อมูลจากตัวอย่างจำนวน 119 คน เป็นเพศหญิง 84 คน คิดเป็นร้อยละ 70.6 ซึ่งประกอบ
 อาชีพนิสิตนักศึกษา จำนวน 94 คน และพนักงานธนาคาร จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 79.0 และ 21.0
 ตามลำดับ สามารถจำแนกตามสถาบันหรือหน่วยงานที่สังกัดได้ดังรายละเอียดในตาราง ค8

ศูนย์วิจัยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง ค8

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในการตรวจสอบความตรงเมื่อเทียบกับเกณฑ์ของมาตรวัดบุคลิกภาพทำ
องค์ประกอบ จำแนกตามเพศ อาชีพ และสถาบันหรือหน่วยงานที่สังกัด (ประยุกต์จาก ชวัญเรือน แสงเงิน, 2546,
หน้า 47; นิตยา เมธาพิพัฒน์, 2546, หน้า 56)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	84	70.6
ชาย	35	29.4
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	119	100.0
อาชีพ		
นิสิตนักศึกษา	94	79.0
พนักงานธนาคาร	25	21.0
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	119	100.0
สถาบันหรือหน่วยงาน		
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	94	79.0
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาสยามสแควร์	16	13.4
ธนาคารกสิกรไทย สาขาสยามสแควร์	9	7.6
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	119	100.0

ในขั้นตรวจสอบความเที่ยงและความตรงเมื่อเทียบกับเกณฑ์นี้ กลุ่มผู้พัฒนาเก็บข้อมูลจากตัวอย่าง
เดิม 2 ครั้ง โดยในครั้งแรกให้ตัวอย่างประเมินตนเองจากมาตรวัดบุคลิกภาพทำองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้นก่อน
หลังจากนั้นประมาณ 1 อาทิตย์ ก็ให้ตัวอย่างประเมินตนเองจากมาตรวัด NEO-FFI ฉบับภาษาไทยอีกครั้ง
แล้วนำข้อมูลทั้งสองครั้งมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันรายองค์ประกอบ ผลการตรวจสอบพบ
สหสัมพันธ์ทางบวกขนาดปานกลางค่อนข้างสูงระหว่างองค์ประกอบทั้งห้าของมาตรวัดทั้งสองฉบับ (ได้แก่
องค์ประกอบมีจิตสำนึก องค์ประกอบเป็นมิตร องค์ประกอบแสดงออก องค์ประกอบเปิดรับประสบการณ์
และองค์ประกอบไม่มั่นคงทางอารมณ์) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r(117) = .63, .56, .69, .41,$
.61, หนึ่งหาง) ดังแสดงในตาราง ค9

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง ค9

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันจำแนกรายองค์ประกอบหลักระหว่างมาตรฐานวัดบุคลิกภาพทำองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้นกับมาตรฐานวัด NEO-FFI ฉบับภาษาไทย (ประยุกต์จาก ขวัญเรือน แสงจิ้น, 2546, หน้า 48; นิตยา เมธาพิพัฒน์, 2546, หน้า 57; ศุภดี คุวสานนท์, 2546, หน้า 43)

องค์ประกอบหลักของ มาตรฐานที่พัฒนาขึ้น	องค์ประกอบหลักของมาตรฐาน NEO-FFI ฉบับ ภาษาไทย				
	1	2	3	4	5
1. องค์ประกอบมีจิตสำนึก	.63**				
2. องค์ประกอบเป็นมิตร	-	.56**			
3. องค์ประกอบแสดงออก	-	-	.69**		
4. องค์ประกอบเปิดรับประสบการณ์	-	-	-	.41**	
5. องค์ประกอบไม่มั่นคงทางอารมณ์	-	-	-	-	.61**

** $p < .01$ (หนึ่งทาง).

นอกจากนี้ กลุ่มผู้พัฒนายังได้นำข้อคำถามทั้งหมด 50 ข้อของมาตรฐานวัดบุคลิกภาพทำองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้นมาตรวจสอบความสอดคล้องภายใน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบัคแอลฟารายองค์ประกอบได้ดังนี้

ตาราง ค10

ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบัคแอลฟา จำแนกรายองค์ประกอบหลักของมาตรฐานวัดบุคลิกภาพทำองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้น (ประยุกต์จาก ขวัญเรือน แสงจิ้น, 2546, หน้า 45; นิตยา เมธาพิพัฒน์, 2546, หน้า 57; ศุภดี คุวสานนท์, 2546, หน้า 44)

องค์ประกอบหลัก	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
องค์ประกอบมีจิตสำนึก	.78
องค์ประกอบเป็นมิตร	.65
องค์ประกอบแสดงออก	.77
องค์ประกอบเปิดรับประสบการณ์	.68
องค์ประกอบไม่มั่นคงทางอารมณ์	.72

ภาคผนวก ง

มาตรวัดบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง

มาตรวัดบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งพัฒนาขึ้นตามแนวทางของมาตรวัดบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งที่ได้รับความนิยมมากที่สุด 3 มาตร ได้แก่ General Procrastination scale: GP (Lay, 1986), Adult Inventory of Procrastination: AIP (McCown & Johnson, 1989) และ Decisional Procrastination scale: DP (Man, 1982) โดย จรัสพร อุปวงค์ และ ฉันทธร อนันต์วิโรจน์ (2551), ธัญลักษณ์ เสวตศิลา และ ปิยพร แสงแก้ว (2551), นันทนิต โพธิวรณ และ ยศวดี งามวิทย์โรจน์ (2551), ผกาทิพย์ ชันติพงษ์ และ หยกฟ้า อิศรานนท์ (2551), วันวิสาข์ เอกกรณ์พงษ์ (2551), และ สุวิชา สุทธิธรรม (2551) ภายใต้การแนะนำและตรวจสอบจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพร อุวรรณโณ มีตัวอย่างข้อคำถามที่นำมาแสดงไว้เป็นตัวอย่าง ดังนี้

ตัวอย่างข้อคำถามจากมาตรวัดบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง

1. ฉันมักพลาดการดูคอนเสิร์ต การแข่งขันกีฬา ฯลฯ เพราะฉันไปซื้อตั๋วไม่ทัน
2. สำหรับฉันแล้ว เป็นเรื่องง่ายที่จะลงมือทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จก่อนกำหนด
3. แม้วางแผนขึ้นที่เพียงแต่นั่งลงและทำก็เสร็จแล้ว ฉันใช้เวลาหลายวันกว่าจะสำเร็จ

ขั้นตอนการพัฒนาและหาคุณภาพมาตรวัดบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง

กลุ่มผู้พัฒนาเริ่มด้วยการแบ่งกันแปลข้อคำถามทั้ง 40 ข้อจากมาตรวัดบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งต้นฉบับทั้งสาม และสร้างข้อคำถามเพิ่มจำนวน 72 ข้อ รวมข้อคำถามได้ทั้งสิ้น 108 ข้อ (ตัดข้อคำถามที่แปลจากมาตรวัดต้นฉบับ ซึ่งพิจารณาแล้วว่าไม่เหมาะสมกับคนไทยออกไป 4 ข้อ) เป็นข้อทางบวก 51 ข้อ และข้อทางลบ 57 ข้อ แล้วนำไปเก็บข้อมูลในชั้นสร้างจากตัวอย่างนิสิตปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตั้งแต่ชั้นปีที่ 2 ขึ้นไป เหตุผลที่ไม่เก็บข้อมูลจากนิสิตชั้นปีที่ 1 ก็เพราะนิสิตที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีนี้ต้องใช้เวลาในการปรับตัวให้เข้ากับการเรียนในมหาวิทยาลัย ซึ่งอาจทำให้ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริงได้

ตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 150 คน อายุเฉลี่ย 21.1 ปี เป็นเพศหญิง 92 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 กำลังศึกษาในระดับชั้นปีที่ 2 จำนวน 46 คน, ชั้นปีที่ 3 และ 4 จำนวน 51 คนเท่ากัน, และชั้นปีที่ 5 ขึ้นไปจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7, 34.0, 34.0, และ 1.3 ตามลำดับ สามารถจำแนกตามระดับเกรดเฉลี่ยสะสมได้ดังรายละเอียดในตาราง ง1

ตาราง ง1

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในการสร้างมาตรวัดบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง จำแนกตามเพศ ชั้นปี และระดับเกรดเฉลี่ยสะสม (ประยุกต์จาก ธัญลักษณ์ เศวตศิลา และ ปิยพร แสงแก้ว, 2551, หน้า 4)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	92	61.3
ชาย	58	38.7
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	150	100.0
ชั้นปี		
ปีที่ 2	46	30.7
ปีที่ 3	51	34.0
ปีที่ 4	51	34.0
ปีที่ 5 ขึ้นไป	2	1.3
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	150	100.0
ระดับเกรดเฉลี่ยสะสม		
ต่ำกว่า 2.00	2	1.3
2.00 – 2.50	8	5.3
2.51 – 3.00	50	33.3
3.01 – 3.50	78	52.0
3.51 – 4.00	11	7.3
ไม่ระบุ	1	0.7
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	150	100.0

จากนั้นนำคำตอบที่ได้มาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนรายข้อระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำเพื่อคัดเลือกข้อคำถาม โดยใช้การทดสอบค่าที่ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows เวอร์ชัน 15 และใช้เกณฑ์เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 หรือสูงกว่าแทนกลุ่มสูง และเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 หรือต่ำกว่าแทนกลุ่มต่ำ พบว่ามีข้อที่ผ่านการทดสอบ กล่าวคือ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนรายข้อระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 97 ข้อ

จากนั้นก็นำข้อคำถามที่ผ่านการทดสอบมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ โดยคัดข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่าค่า r วิฤติ ($r_{(148, .05)} = .135$) ออกไป และวิเคราะห์ซ้ำจนกว่าจะไม่มีข้อคำถามให้คัดออก ทั้งหมดรวม 5 ครั้ง ได้ข้อคำถามที่มีคุณภาพพร้อมนำไปทดสอบหาความตรงทั้งสิ้น 38 ข้อ เป็นข้อทางบวก 32 ข้อ และข้อทางลบ 6 ข้อ จำแนกตามองค์ประกอบได้ดังตาราง ง2 ซึ่งข้อคำถามที่ผ่านการวิเคราะห์ CICT ทั้งหมดมีค่าสัมประสิทธิ์ครอนบัคแอลฟาเท่ากับ .93

ตาราง ง2

จำนวนข้อคำถามทางบวก ทางลบ และจำนวนข้อคำถามรวม จำแนกตามองค์ประกอบของมาตราวัดบุคลิกลักษณะ
ผู้ดวันประกันพรุ่ง

องค์ประกอบ	จำนวนข้อคำถาม		
	ทางบวก	ทางลบ	รวมทั้งหมด
องค์ประกอบการไม่ตรงต่อเวลา (Lack of punctuality)	9	2	11
องค์ประกอบการขาดการวางแผน (Lack of planning)	10	1	11
องค์ประกอบพฤติกรรมประวิงเวลา (Dilatory behaviors)	7	1	8
องค์ประกอบการไม่สามารถตัดสินใจได้ (Indecision)	6	2	8

การพัฒนามาตรวัดครั้งนี้ใช้เทคนิคกลุ่มที่ทราบลักษณะอยู่แล้วในการตรวจสอบความตรงตามภาวะสันนิษฐาน ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ด้วยการทดสอบค่าที โดยกลุ่มผู้พัฒนาคาดว่ากลุ่มสูงน่าจะเป็นนิสิตที่ศึกษาอยู่ในคณะที่มีลักษณะการเรียนที่เน้นการปฏิบัติ มีความกดดันต่ำ และการแข่งขันน้อย ทำให้ไม่ต้องเคร่งเครียดและจดจ่ออยู่กับการเรียนตลอดเวลา อีกทั้งงานที่ได้รับมอบหมายมักจะเป็นงานชิ้นใหญ่ไม่ก่ชิ้น ที่ต้องใช้ระยะเวลาในการทำงาน จึงทำให้สามารถผู้ดวันประกันพรุ่งงานบางอย่างที่ยังไม่ถึงกำหนดเวลาในการส่งออกไปได้บ่อยครั้ง ส่วนกลุ่มต่ำคาดว่าน่าจะเป็นนิสิตที่ศึกษาอยู่ในคณะที่มีลักษณะการเรียนที่เน้นการศึกษาทฤษฎี มีความเคร่งเครียดและแข่งขันกันสูง ทำให้ต้องกระตือรือร้นและตั้งใจในการเรียนมาก รวมทั้งต้องขยันทำงานที่ได้รับมอบหมายที่มีปริมาณค่อนข้างมาก อยู่ตลอดเวลา ไม่สามารถผู้ดวันประกันพรุ่งได้หรือทำได้แต่น้อย

ตัวอย่างในการตรวจสอบความตรง คือ นิสิตปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 120 คน แบ่งเป็นกลุ่มสูง 60 คน และกลุ่มต่ำ 60 คน อายุเฉลี่ย 20.66 ปี เป็นเพศหญิง 77 คน คิดเป็นร้อยละ 64.2 กำลังศึกษาในระดับชั้นปีที่ 1 จำนวน 28 คน, ชั้นปีที่ 2 จำนวน 31 คน, ชั้นปีที่ 3 จำนวน 24 คน, ชั้นปีที่ 4 จำนวน 11 คน, และชั้นปีที่ 5 ขึ้นไปจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3, 25.8, 20.0, 9.2, และ 21.7 ตามลำดับ สามารถจำแนกตามคณะและระดับเกรดเฉลี่ยสะสมได้ดังรายละเอียดในตาราง ง3

ตาราง ง3

จำนวนและร้อยละของตัวอย่างในการตรวจสอบความตรงของมาตราวัดบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง จำแนกตามเพศ
ชั้นปี คณะ และระดับเกรดเฉลี่ยสะสม (ประยุกต์จาก ธัญลักษณ์ เศรษฐศิลา และ ปิยพร แสงแก้ว, 2551, หน้า 8;
ผกาทิพย์ ชันติพงษ์ และ หยกฟ้า อิศรานนท์, 2551, หน้า 4; วันวิสาข์ เอกภรณ์พงษ์, 2551, หน้า 4)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	77	64.2
ชาย	43	35.8
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	120	100.0
ชั้นปี		
ปีที่ 1	28	23.3
ปีที่ 2	31	25.8
ปีที่ 3	24	20.0
ปีที่ 4	11	9.2
ปีที่ 5 ขึ้นไป	26	21.7
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	120	100.0
คณะ		
คณะแพทยศาสตร์	50	41.7
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	37	24.7
สำนักวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา	20	16.7
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี	10	8.3
คณะศิลปกรรมศาสตร์	3	2.5
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	120	100.0
ระดับเกรดเฉลี่ยสะสม		
ต่ำกว่า 2.00	1	0.8
2.00 - 2.50	15	12.5
2.51 - 3.00	36	30.0
3.01 - 3.50	31	25.8
3.51 - 4.00	24	20.0
ไม่ระบุ	13	10.8
จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น	120	100.0

ผลการตรวจสอบจากรายงานการสร้างและพัฒนามาตราวัดบุคลิกลักษณะผัดวันประกันพรุ่งทั้ง 6 เล่ม พบตรงกันว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนของกลุ่มสูง ($M = 98.67, SD = 18.80$) สูงกว่าค่าเฉลี่ยคะแนนของกลุ่มต่ำ ($M = 87.17, SD = 24.40$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t(115) = 2.84, p < .01$, หนึ่งหาง) แต่เนื่องจากมาตราวัดฉบับนี้พัฒนาขึ้นจากผู้พัฒนาหลายคน ผลการตรวจสอบความตรงที่ได้จึงมีค่าแตกต่างกันเล็กน้อย และมีเพียงเล่มของ จรัสพร อุปวงค์ และ ธันยธร อนันต์วิโรจน์ (2551) เพียงเล่มเดียวที่รายงานผลการตรวจสอบได้อย่างครบถ้วน ผู้วิจัยจึงเลือกแสดงผลการตรวจสอบจากรายงานเล่มดังกล่าว

ภาคผนวก จ

ตารางประเมินค่าความตรงโดยรวมของการวิเคราะห์อิทธิพลด้วยโมเดลลิสเรล

ตาราง จ1

ค่าความตรงโดยรวมในการประเมินโมเดลลิสเรลของ Hair และคณะ (2006) (ประยุกต์จาก Hair และคณะ, 2006, ตารางที่ 10-2, หน้า 753)

ค่าสถิติ	จำนวนตัวอย่าง					
	น้อยกว่า 250 คน			มากกว่า 250 คน		
	$m \leq 12$	$12 < m < 30$	$m \geq 30$	$m \leq 12$	$12 < m < 30^*$	$m \geq 30$
χ^2	Insig. p-value	sig. p-value อาจเกิดขึ้นได้	sig. p-value มักเกิดขึ้น	Insig. p-value	sig. p-value มักเกิดขึ้น	sig. p-value มักเกิดขึ้น
CFI	$\geq .97$	$\geq .95$	$> .92$	$\geq .95$	$> .92$	$> .90$
SRMR	ไม่เหมาะสม ในการใช้วัด	$\leq .08$ (ด้วยค่า CFI $\geq .95$)	$< .09$ (ด้วยค่า CFI $> .92$)	ไม่เหมาะสม ในการใช้วัด	$\leq .08$ (ด้วยค่า CFI $> .92$)	$\leq .08$ (ด้วยค่า CFI $> .92$)
RMSEA	$< .08$ (ด้วยค่า CFI $\geq .97$)	$< .08$ (ด้วยค่า CFI $\geq .95$)	$< .08$ (ด้วยค่า CFI $> .92$)	$< .07$ (ด้วยค่า CFI $\geq .97$)	$< .07$ (ด้วยค่า CFI $\geq .92$)	$< .07$ (ด้วยค่า CFI $\geq .90$)

m แทน จำนวนตัวแปรสังเกตได้

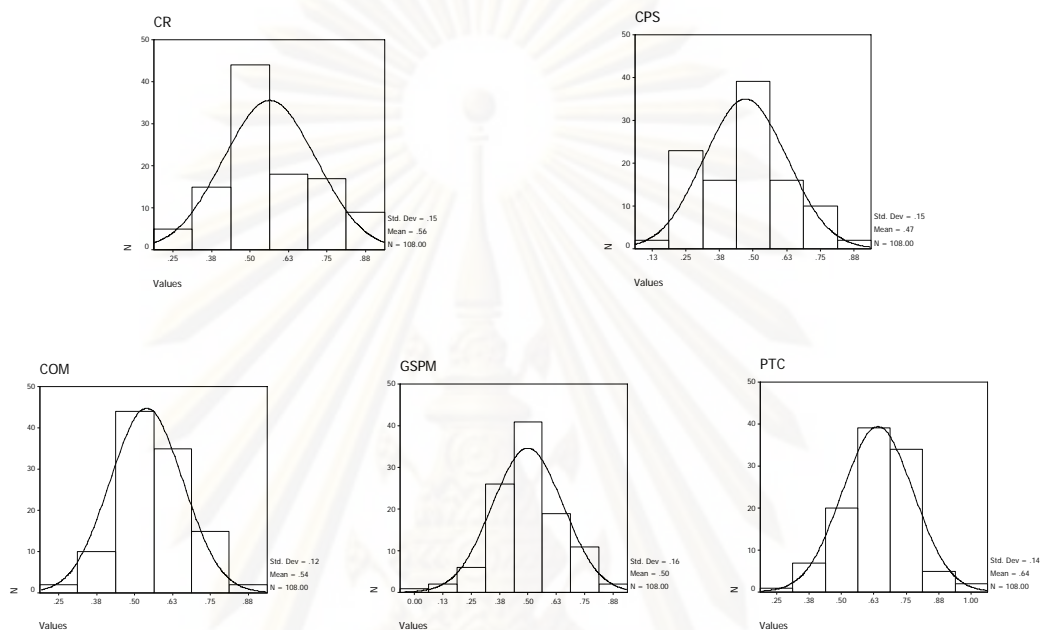
* เงื่อนไขที่ใช้สำหรับประเมินโมเดลการวิจัยครั้งนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

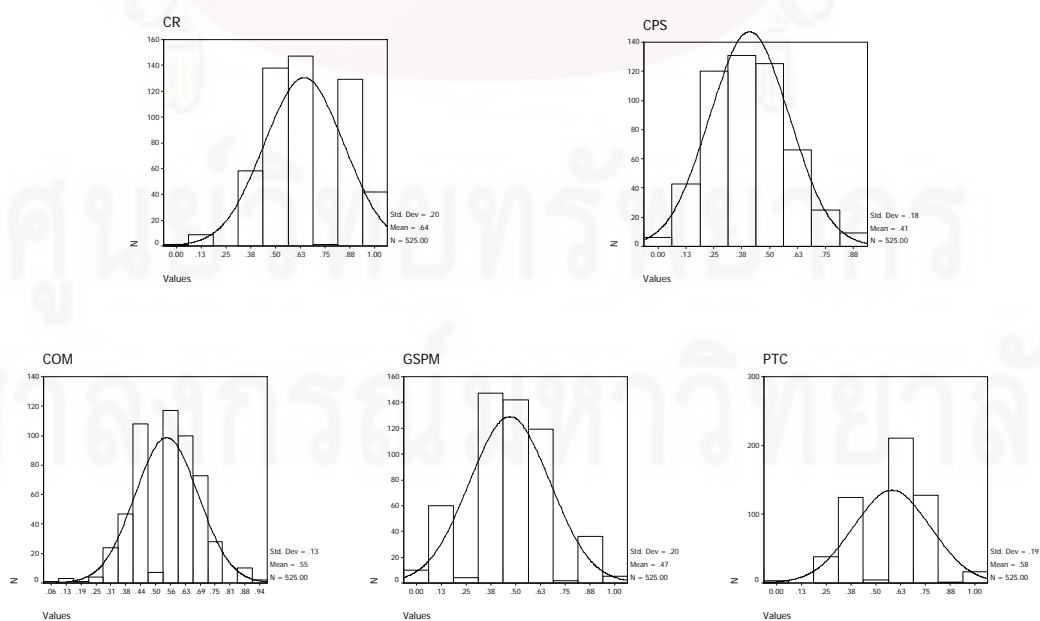
ภาคผนวก จ

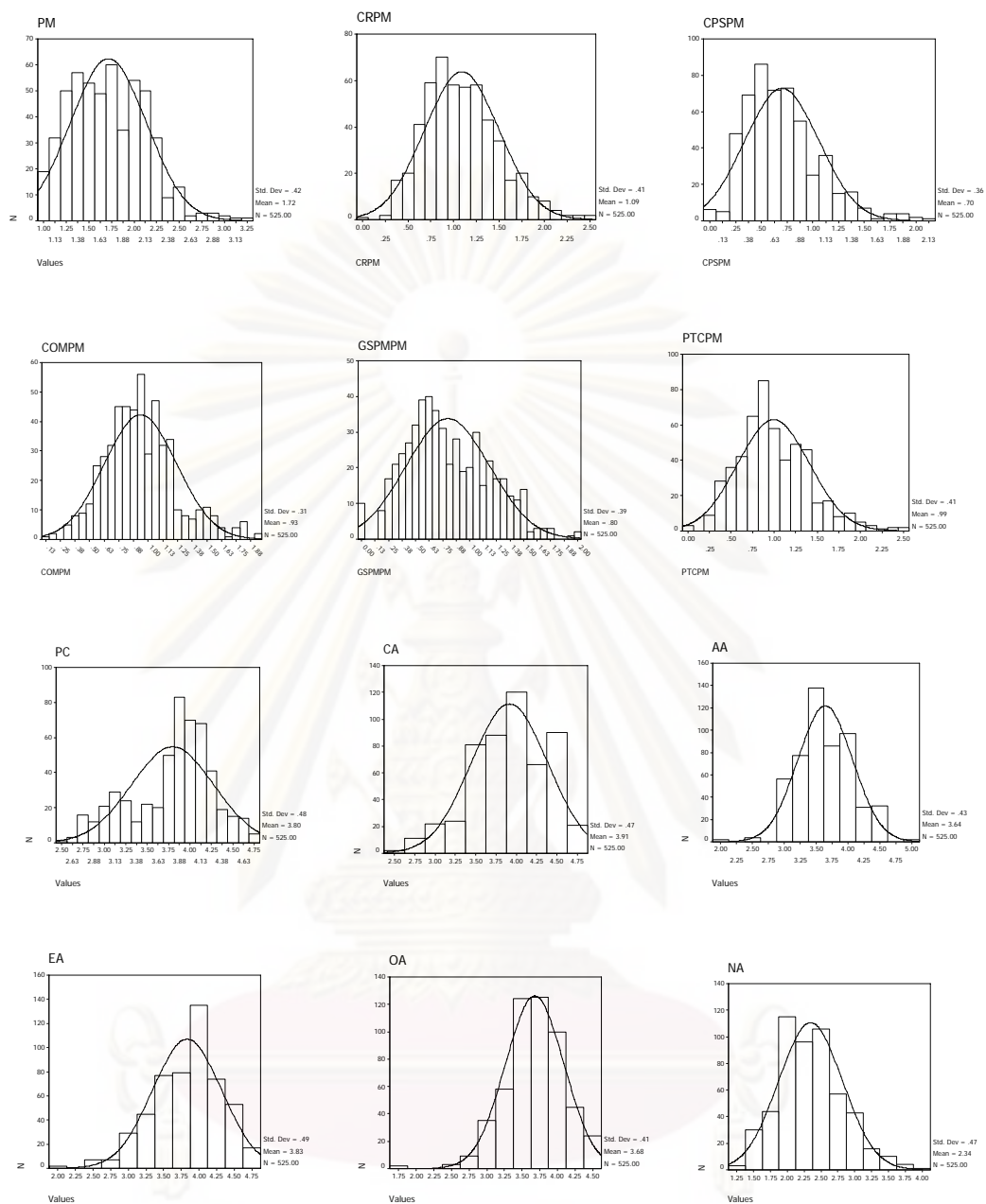
ผลการตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของข้อมูล



ภาพที่ จ1

โค้งการกระจายข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้ในการวิเคราะห์หึ่งค์ประกอบเชิงยืนยัน





ภาพที่ ๑๒

โค้งการกระจายข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้ในการวิเคราะห์โมเดลการวิจัย

ภาคผนวก ช
ผลการวิเคราะห์โมเดลการวิจัย

TI TEST1

Number of Input Variables 17

Number of Y - Variables 17

Number of X - Variables 0

Number of ETA - Variables 9

Number of KSI - Variables 1

Number of Observations 525

Covariance Matrix

	CA	AA	EA	OA	NA	CR	CPS	COM	GSPM	PTC
CA	0.220									
AA	.076	0.184								
EA	0.081	0.080	0.239							
OA	0.076	0.075	0.087	0.172						
NA	-0.086	-0.048	-0.089	-0.040	0.223					
CR	0.003	0.011	0.013	-0.001	-0.015	0.040				
CPS	0.005	0.001	-0.001	0.003	-0.003	0.004	0.032			
COM	0.004	0.003	-0.004	-0.001	-0.001	0.001	0.003	0.017		
GSPM	0.011	0.002	0.010	0.006	-0.028	0.006	0.004	0.001	0.041	
PTC	0.008	0.003	-0.003	0.006	-0.007	0.004	0.004	0.001	0.005	0.038
PM	-0.124	-0.062	-0.085	-0.047	0.085	-0.014	-0.004	-0.004	-0.009	-0.005
CRPM	-0.072	-0.021	-0.031	-0.028	0.027	0.061	0.004	-0.001	0.005	0.005
CPSPM	-0.046	-0.024	-0.034	-0.014	0.032	0.001	0.054	0.004	0.001	0.003
COMPM	-0.060	-0.028	-0.051	-0.028	0.044	-0.005	0.003	0.027	-0.003	-0.001
GSPMPM	-0.037	-0.023	-0.019	-0.009	-0.013	0.004	0.003	0.000	0.067	0.005
PTCPM	-0.061	-0.033	-0.058	-0.020	0.035	0.000	0.003	-0.001	0.002	0.063
PC	0.067	0.004	0.027	0.009	-0.066	0.001	-0.004	0.000	0.017	0.006

GSPM	0	0	0	0	0	0	0	0	33	
PTC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	34
PM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CRPM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CPSPM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
COMPM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GSPMPM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PTCPM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PC	0	0	0	0	0	0	0	0	40	0

	PM	CRPM	CPSPM	COMPM	GSPMPM	PTCPM	PC
PM	0						
CRPM	0	35					
CPSPM	0	0	36				
COMPM	0	0	0	37			
GSPMPM	0	0	0	0	38		
PTCPM	0	0	0	0	0	39	
PC	0	0	0	0	41	0	0

Number of Iterations = 86

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	c	a	e	o	n	tk	tp	tktp	pf
CA	0.873	--	--	--	--	--	--	--	--
AA	--	0.791	--	--	--	--	--	--	--
EA	--	--	0.864	--	--	--	--	--	--
OA	--	--	--	0.806	--	--	--	--	--
NA	--	--	--	--	0.801	--	--	--	--
CR	--	--	--	--	--	1.000	--	--	--
CPS	--	--	--	--	--	0.785	--	--	--
						(0.063)			
						12.431			
COM	--	--	--	--	--	0.899	--	--	--
						(0.062)			
						14.597			

GSPM	--	--	--	--	--	0.791	--	--	--
						(0.065)			
						12.241			
PTC	--	--	--	--	--	1.080	--	--	--
						(0.074)			
						14.560			
PM	--	--	--	--	--	0.960	--	--	
CRPM	--	--	--	--	--	--	--	1.000	--
CPSPM	--	--	--	--	--	--	--	0.639	--
								(0.017)	
								38.404	
COMP	--	--	--	--	--	--	--	0.836	--
								(0.016)	
								53.168	
GSPMPM	--	--	--	--	--	--	--	0.690	--
								(0.017)	
								40.841	
PTCPM	--	--	--	--	--	--	--	0.895	--
								(0.019)	
								47.868	
PC	--	--	--	--	--	--	--	0.982	
BETA									
	c	a	e	o	n	tk	tp	tktp	pf
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
c	--	--	--	--	--	--	--	--	--
a	--	--	--	--	--	--	--	--	--
e	--	--	--	--	--	--	--	--	--
o	--	--	--	--	--	--	--	--	--
n	--	--	--	--	--	--	--	--	--
tk	--	--	--	--	--	--	--	--	--
tp	--	--	--	--	--	--	--	--	--
tktp	--	--	--	--	--	--	--	--	--
pf	--	--	--	--	--	-0.387	0.011	-0.272	--
						(0.642)	(0.020)	(0.109)	
						-0.602	0.533	-2.506	

GAMMA

	bf	

c	0.508	
	(0.022)	
	23.442	
a	0.246	
	(0.022)	
	10.985	
e	0.344	
	(0.023)	
	14.744	
o	0.206	
	(0.021)	
	9.636	
n	-0.366	
	(0.024)	
	-15.535	
tk	0.014	
	(0.004)	
	3.419	
tp	-0.295	
	(0.017)	
	-17.269	
tktp	-0.157	
	(0.012)	
	-12.944	
pf	0.126	
	(0.028)	
	4.525	

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Covariance Matrix of ETA and KSI

	c	a	e	o	n	tk	tp	tktp	pf	
c	0.286									
a	0.125	0.287								
e	0.175	0.085	0.316							
o	0.105	0.051	0.071	0.261						
n	-0.186	-0.090	-0.126	-0.075	0.337					
tk	0.007	0.003	0.005	0.003	-0.005	0.003				
tp	-0.150	-0.073	-0.102	-0.061	0.108	-0.007	0.107			
tktp	-0.080	-0.038	-0.054	-0.032	0.057	0.001	0.103	0.064		
pf	0.081	0.039	0.055	0.033	-0.058	0.000	-0.061	-0.036	0.198	
bf	0.508	0.246	0.344	0.206	-0.366	0.014	-0.295	-0.157	0.160	1.000

PHI

bf

1.000

PSI

	c	a	e	o	n	tk	tp	tktp	pf
c	0.028 (0.014) 2.047								
a	--	0.226 (0.013) 17.192							
e	--	--	0.197 (0.014) 14.246						
o	--	--	--	0.218 (0.011) 19.464					
n	--	--	--	--	0.203 (0.016) 13.003				

tk	--	--	--	--	--	0.003			
						(0.000)			
						15.248			
tp	--	--	--	--	--	-0.003	0.020		
						(0.001)			
						13.103			
tktp	--	--	--	--	--	0.003	0.057	0.040	
						(0.001)			
						48.514			
pf	--	--	--	--	--	--	--	--	0.169
									(0.013)
									13.222

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

c	a	e	o	n	tk	tp	tktp	pf
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.902	0.211	0.375	0.163	0.397	0.064	0.816	0.381	0.147

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

c	a	e	o	n	tk	tp	tktp	pf
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.902	0.211	0.375	0.163	0.397	0.064	0.816	0.381	0.128

Reduced Form

	bf

c	0.508
	(0.022)
	23.442
a	0.246
	(0.022)
	10.985
e	0.344
	(0.023)
	14.744

o	0.206
	(0.021)
	9.636
n	-0.366
	(0.024)
	-15.535
tk	0.014
	(0.004)
	3.419
tp	-0.295
	(0.017)
	-17.269
tktp	-0.157
	(0.012)
	-12.944
pf	0.160
	(0.020)
	7.877

THETA-EPS

	CA	AA	EA	OA	NA	CR	CPS	COM	GSPM	PTC
CA	0.005									
AA	-0.013	0.005								
EA	-0.052	0.024	0.005							
OA	--	0.045	0.041	0.005						
NA	0.047	--	--	--	0.005					
CR	-0.003	--	--	-0.003	--	0.036				
						(0.000)				
						93.089				
CPS	--	--	--	--	--	--	0.029			
							(0.000)			
							86.914			
COM	--	--	--	--	--	--	--	0.016		
								(0.000)		
								78.090		

GSPM	--	--	--	--	-0.021	--	--	--	0.038
									(0.000)
									102.284
PTC	--	--	--	--	--	--	--	--	0.034
									(0.000)
									87.843
PM	--	--	--	--	--	--	--	--	--
CRPM	--	--	--	--	--	0.064	--	--	--
CPSPM	--	--	--	--	--	--	0.052	--	--
COMPM	--	--	--	--	--	--	--	0.027	--
GSPMPM	--	--	--	--	-0.038	--	--	--	0.067
PTCPM	--	--	--	--	--	--	--	--	0.061
PC	--	-0.025	-0.025	-0.025	--	--	--	--	0.012
									(0.004)
									3.218

	PM	CRPM	CPSPM	COMPM	GSPMPM	PTCPM	PC
PM	0.078						
CRPM	--	0.118					
		(0.001)					
		91.720					
CPSPM	--	--	0.099				
			(0.001)				
			90.643				
COMPM	0.001	--	--	0.050			
				(0.001)			
				80.345			
GSPMPM	--	--	--	--	0.123		
					(0.001)		
					104.200		
PTCPM	--	--	--	--	--	0.115	
						(0.001)	
						94.280	
PC	--	--	--	--	0.023	--	0.036
					(0.007)		
					3.320		

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

CA	AA	EA	OA	NA	CR	CPS	COM	GSPM	PTC
0.978	0.973	0.979	0.971	0.977	0.079	0.062	0.138	0.048	0.097

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

PM	CRPM	CPSPM	COMP	GSPMPM	PTCPM	PC
0.558	0.353	0.210	0.476	0.200	0.310	0.842

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 112

Minimum Fit Function Chi-Square = 137.677 (P = 0.0501)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 136.134 (P = 0.0602)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 24.134

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 57.735)

Minimum Fit Function Value = 0.263

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0461

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.110)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0203

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0314)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.416

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.370 ; 0.480)

ECVI for Saturated Model = 0.584

ECVI for Independence Model = 9.754

Chi-Square for Independence Model with 136 Degrees of Freedom = 5077.141

Independence AIC = 5111.141

Model AIC = 218.134

Saturated AIC = 306.000

Independence CAIC = 5200.619

Model CAIC = 433.933

Saturated CAIC = 1111.300

Normed Fit Index (NFI) = 0.973

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.994

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.801

Comparative Fit Index (CFI) = 0.995

Incremental Fit Index (IFI) = 0.995

Relative Fit Index (RFI) = 0.967

Critical N (CN) = 570.863

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.00536

Standardized RMR = 0.0424

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.970

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.959

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.710

Fitted Covariance Matrix

	CA	AA	EA	OA	NA	CR	CPS	COM	GSPM	PTC
CA	0.223									
AA	0.073	0.184								
EA	0.080	0.082	0.241							
OA	0.074	0.077	0.090	0.174						
NA	-0.083	-0.057	-0.087	-0.049	0.221					
CR	0.003	0.003	0.004	-0.001	-0.004	0.039				
CPS	0.005	0.002	0.003	0.002	-0.003	0.002	0.031			
COM	0.006	0.002	0.004	0.002	-0.004	0.003	0.002	0.018		
GSPM	0.005	0.002	0.003	0.002	-0.024	0.002	0.002	0.002	0.040	
PTC	0.007	0.003	0.005	0.003	-0.004	0.003	0.003	0.003	0.003	0.037
PM	-0.126	-0.055	-0.084	-0.047	0.083	-0.007	-0.005	-0.006	-0.005	-0.007
CRPM	-0.069	-0.030	-0.047	-0.026	0.046	0.065	0.001	0.001	0.001	0.001
CPSPM	-0.044	-0.019	-0.030	-0.017	0.029	0.001	0.052	0.000	0.000	0.001
COMPMPM	-0.058	-0.025	-0.039	-0.022	0.038	0.001	0.001	0.028	0.001	0.001
GSPMPM	-0.048	-0.021	-0.032	-0.018	-0.006	0.001	0.000	0.000	0.067	0.001
PTCPM	-0.062	-0.027	-0.042	-0.023	0.041	0.001	0.001	0.001	0.001	0.062
PC	0.069	0.005	0.022	0.001	-0.046	0.000	0.000	0.000	0.013	0.000

	PM	CRPM	CPSPM	COMPMPM	GSPMPM	PTCPM	PC
PM	0.176						
CRPM	0.099	0.183					
CPSPM	0.063	0.041	0.125				
COMPMPM	0.084	0.054	0.034	0.095			
GSPMPM	0.068	0.044	0.028	0.037	0.153		

PTCPM	0.089	0.058	0.037	0.048	0.040	0.167	
PC	-0.058	-0.036	-0.023	-0.030	-0.002	-0.032	0.227

Fitted Residuals

	CA	AA	EA	OA	NA	CR	CPS	COM	GSPM	PTC
CA	-0.002									
AA	0.003	0.000								
EA	0.001	-0.002	-0.002							
OA	0.003	-0.003	-0.003	-0.003						
NA	-0.003	0.009	-0.002	0.009	0.002					
CR	-0.001	0.008	0.008	-0.001	-0.011	0.001				
CPS	0.000	-0.001	-0.004	0.001	0.000	0.001	0.001			
COM	-0.002	0.000	-0.007	-0.004	0.003	-0.001	0.001	-0.001		
GSPM	0.006	0.000	0.006	0.004	-0.004	0.004	0.002	-0.001	0.001	
PTC	0.001	0.000	-0.008	0.003	-0.003	0.001	0.001	-0.002	0.002	0.000
PM	0.002	-0.007	-0.001	0.000	0.002	-0.007	0.001	0.002	-0.004	0.003
CRPM	-0.002	0.009	0.015	-0.002	-0.019	-0.003	0.004	-0.001	0.004	0.004
CPSPM	-0.001	-0.005	-0.005	0.002	0.002	0.001	0.002	0.003	0.001	0.003
COMPMPM	-0.002	-0.002	-0.012	-0.007	0.005	-0.006	0.003	0.000	-0.004	-0.002
GSPMPM	0.011	-0.002	0.013	0.008	-0.006	0.004	0.002	-0.001	0.000	0.005
PTCPM	0.001	-0.006	-0.016	0.003	-0.006	-0.001	0.002	-0.002	0.001	0.002
PC	-0.003	-0.001	0.005	0.008	-0.020	0.000	-0.004	-0.001	0.004	0.006

	PM	CRPM	CPSPM	COMPMPM	GSPMPM	PTCPM	PC
PM	-0.001						
CRPM	-0.013	-0.015					
CPSPM	0.001	0.004	0.003				
COMPMPM	0.003	-0.009	0.007	0.001			
GSPMPM	-0.007	0.003	0.000	-0.005	-0.004		
PTCPM	0.004	0.002	0.004	-0.001	0.004	0.005	
PC	0.000	0.002	-0.008	-0.002	0.007	0.011	0.001

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.020

Median Fitted Residual = 0.000

Largest Fitted Residual = 0.015

Stemleaf Plot

-201
 -1816
 -161
 -14195
 -12124
 -1019
 - 81420
 - 61432073221
 - 4130620
 - 21998755397776432211100
 - 0177755443332119987766543300
 0122233556777889000111333456677789
 210112345566678012245556888
 410223363446
 611379
 811255781
 10181
 1217
 1411

Standardized Residuals

	CA	AA	EA	OA	NA	CR	CPS	COM	GSPM	PTC
CA	-0.921									
AA	0.894	0.008								
EA	0.289	-0.322	-0.353							
OA	0.806	-0.395	-0.494	-0.543						
NA	-0.834	1.444	-0.300	1.433	0.436					
CR	-0.181	2.269	2.087	-0.229	-2.796	0.264				
CPS	-0.120	-0.446	-1.084	0.461	-0.004	0.834	0.453			
COM	-0.749	0.188	-2.799	-1.490	1.252	-1.173	1.242	-0.671		
GSPM	1.573	0.089	1.503	1.058	-0.889	2.030	1.044	-0.988	0.349	
PTC	0.319	0.046	-2.037	0.886	-0.705	0.590	0.779	-1.364	1.259	0.069
PM	0.809	-1.381	-0.233	0.038	0.447	-2.109	0.324	0.771	-1.118	0.785

CRPM	-0.317	1.275	1.947	-0.308	-2.482	-0.748	1.089	-0.528	1.157	1.075
CPSPM	-0.213	-0.801	-0.666	0.406	0.353	0.224	0.506	1.633	0.214	0.893
COMP	-0.508	-0.477	-2.389	-1.392	1.089	-2.325	1.173	-0.151	-1.472	-0.656
GSPMPM	1.600	-0.312	1.663	1.258	-0.858	1.116	0.807	-0.378	-0.063	1.416
PTCPM	0.160	-0.906	-2.101	0.474	-0.861	-0.325	0.664	-0.653	0.422	0.387
PC	-0.799	-0.175	0.687	1.067	-2.746	0.137	-1.277	-0.285	2.110	1.642

	PM	CRPM	CPSPM	COMP	GSPMPM	PTCPM	PC
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
PM	-0.109						
CRPM	-1.900	-1.375					
CPSPM	0.229	0.571	0.468				
COMP	0.609	-1.768	1.544	0.210			
GSPMPM	-1.106	0.437	0.048	-1.065	-0.418		
PTCPM	0.654	0.243	0.716	-0.172	0.626	0.560	
PC	-0.251	0.291	-1.306	-0.560	2.134	1.658	0.209

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -2.799

Median Standardized Residual = 0.137

Largest Standardized Residual = 2.269

Stemleaf Plot

```

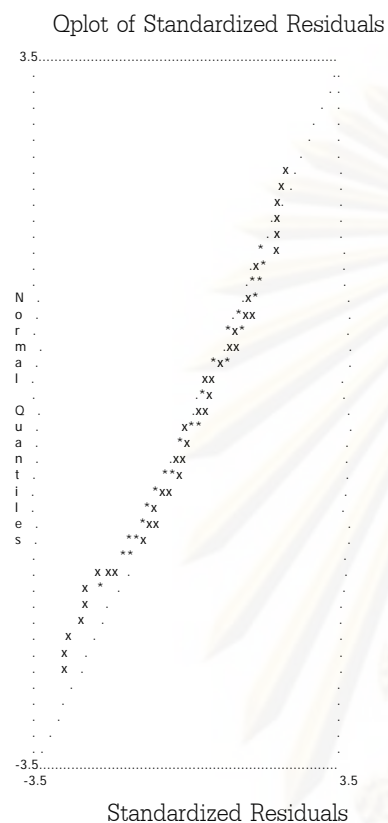
- 218875
- 2143110
- 119855
- 11444433211110
- 01999988877777765555
- 0144443333333222221100000
  011122222233333444444
  015555666667777888888999
  11011111222333444
  1155666779
  2101113

```

Largest Negative Standardized Residuals

Residual for CR and NA -2.796

Residual for COM and EA -2.799
 Residual for PC and NA -2.746



Covariances

Y - ETA

	CA	AA	EA	OA	NA	CR	CPS	COM	GSPM	PTC
c	0.250	0.099	0.151	0.084	-0.149	0.007	0.006	0.006	0.006	0.008
a	0.109	0.227	0.073	0.041	-0.072	0.003	0.003	0.003	0.003	0.004
e	0.153	0.067	0.273	0.057	-0.101	0.005	0.004	0.004	0.004	0.005
o	0.091	0.040	0.061	0.210	-0.060	0.003	0.002	0.003	0.002	0.003
n	-0.162	-0.071	-0.109	-0.061	0.270	-0.005	-0.004	-0.005	-0.004	-0.006
tk	0.006	0.003	0.004	0.002	-0.004	0.003	0.002	0.003	0.002	0.003
tp	-0.131	-0.057	-0.088	-0.049	0.087	-0.007	-0.006	-0.006	-0.006	-0.008
tktp	-0.069	-0.030	-0.047	-0.026	0.046	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001
pf	0.071	0.031	0.047	0.027	-0.047	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

	PM	CRPM	CPSPM	COMPM	GSPMPM	PTCPM	PC
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
c	-0.144	-0.080	-0.051	-0.067	-0.055	-0.071	0.080
a	-0.070	-0.038	-0.025	-0.032	-0.027	-0.034	0.039
e	-0.098	-0.054	-0.034	-0.045	-0.037	-0.048	0.054
o	-0.058	-0.032	-0.021	-0.027	-0.022	-0.029	0.032
n	0.104	0.057	0.037	0.048	0.040	0.051	-0.057
tk	-0.007	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	0.000
tp	0.103	0.103	0.066	0.086	0.071	0.092	-0.060
tktp	0.099	0.064	0.041	0.054	0.044	0.058	-0.036
pf	-0.059	-0.036	-0.023	-0.030	-0.025	-0.033	0.195

Y - KSI

	CA	AA	EA	OA	NA	CR	CPS	COM	GSPM	PTC
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
bf	0.443	0.194	0.297	0.166	-0.293	0.014	0.011	0.013	0.011	0.015

	PM	CRPM	CPSPM	COMPM	GSPMPM	PTCPM	PC
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
bf	-0.283	-0.157	-0.100	-0.131	-0.108	-0.140	0.157

Factor Scores Regressions

ETA

	CA	AA	EA	OA	NA	CR	CPS	COM	GSPM	PTC
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
c	1.080	0.005	0.279	-0.121	-0.264	1.410	-0.188	-0.124	-0.227	-0.283
a	0.199	1.365	-0.061	-0.416	-0.029	-0.351	0.037	0.056	0.028	0.052
e	0.607	-0.162	1.260	-0.415	0.019	0.195	-0.125	-0.078	-0.109	-0.184
o	0.063	-0.356	-0.259	1.473	-0.077	2.386	-0.181	-0.093	-0.199	-0.277
n	-0.508	0.072	0.001	0.093	1.258	-0.513	0.093	0.031	0.311	0.151
tk	0.008	-0.001	0.002	-0.001	0.003	0.048	0.210	0.228	0.122	0.282
tp	-0.378	0.071	-0.008	-0.196	0.098	-10.234	-5.173	-21.209	-5.897	-8.100
tktp	0.005	0.001	0.003	-0.005	0.006	-0.145	0.231	0.309	0.070	0.285
pf	-0.028	0.091	0.070	0.087	-0.006	0.049	-0.026	-0.038	0.002	-0.042

BETA

	c	a	e	o	n	tk	tp	tktp	pf
c	--	--	--	--	--	--	--	--	--
a	--	--	--	--	--	--	--	--	--
e	--	--	--	--	--	--	--	--	--
o	--	--	--	--	--	--	--	--	--
n	--	--	--	--	--	--	--	--	--
tk	--	--	--	--	--	--	--	--	--
tp	--	--	--	--	--	--	--	--	--
tktp	--	--	--	--	--	--	--	--	--
pf	--	--	--	--	--	-0.048	0.008	-0.155	--

GAMMA

	bf
c	0.950
a	0.459
e	0.612
o	0.404
n	-0.630
tk	0.253
tp	-0.904
tktp	-0.617
pf	0.282

Correlation Matrix of ETA and KSI

	c	a	e	o	n	tk	tp	tktp	pf
c	1.000								
a	0.436	1.000							
e	0.582	0.281	1.000						
o	0.383	0.185	0.247	1.000					
n	-0.598	-0.289	-0.386	-0.254	1.000				
tk	0.241	0.116	0.155	0.102	-0.160	1.000			
tp	-0.858	-0.415	-0.553	-0.365	0.569	-0.394	1.000		
tktp	-0.586	-0.283	-0.378	-0.249	0.389	0.056	1.245	1.000	

BETA

	c	a	e	o	n	tk	tp	tktp	pf
c	--	--	--	--	--	--	--	--	--
a	--	--	--	--	--	--	--	--	--
e	--	--	--	--	--	--	--	--	--
o	--	--	--	--	--	--	--	--	--
n	--	--	--	--	--	--	--	--	--
tk	--	--	--	--	--	--	--	--	--
tp	--	--	--	--	--	--	--	--	--
tktp	--	--	--	--	--	--	--	--	--
pf	--	--	--	--	--	-0.048	0.008	-0.155	--

GAMMA

	bf
c	0.950
a	0.459
e	0.612
o	0.404
n	-0.630
tk	0.253
tp	-0.904
tktp	-0.617
pf	0.282

Correlation Matrix of ETA and KSI

	c	a	e	o	n	tk	tp	tktp	pf
c	1.000								
a	0.436	1.000							
e	0.582	0.281	1.000						
o	0.383	0.185	0.247	1.000					
n	-0.598	-0.289	-0.386	-0.254	1.000				
tk	0.241	0.116	0.155	0.102	-0.160	1.000			
tp	-0.858	-0.415	-0.553	-0.365	0.569	-0.394	1.000		
tktp	-0.586	-0.283	-0.378	-0.249	0.389	0.056	1.245	1.000	

pf	0.340	0.164	0.219	0.145	-0.226	0.011	-0.421	-0.322	1.000	
bf	0.950	0.459	0.612	0.404	-0.630	0.253	-0.904	-0.617	0.358	1.000

PSI

	c	a	e	o	n	tk	tp	tktp	pf
c	0.098								
a	--	0.789							
e	--	--	0.625						
o	--	--	--	0.837					
n	--	--	--	--	0.603				
tk	--	--	--	--	--	0.936			
tp	--	--	--	--	--	-0.165	0.184		
tktp	--	--	--	--	--	0.212	0.687	0.619	
pf	--	--	--	--	--	--	--	--	0.853

THETA-EPS

	CA	AA	EA	OA	NA	CR	CPS	COM	GSPM	PTC
CA	0.022									
AA	-0.064	0.027								
EA	-0.224	0.114	0.021							
OA	--	0.251	0.200	0.029						
NA	0.212	--	--	--	0.023					
CR	-0.032	--	--	-0.036	--	0.921				
CPS	--	--	--	--	--	--	0.938			
COM	--	--	--	--	--	--	--	0.862		
GSPM	--	--	--	--	-0.223	--	--	--	0.952	
PTC	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0.903
PM	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
CRPM	--	--	--	--	--	0.754	--	--	--	--
CPSPM	--	--	--	--	--	--	0.838	--	--	--
COMP	--	--	--	--	--	--	--	0.650	--	--
GSPMPM	--	--	--	--	-0.206	--	--	--	0.853	--
PTCPM	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0.773
PC	--	-0.122	-0.107	-0.126	--	--	--	--	0.129	--

	PM	CRPM	CPSPM	COMPM	GSPMPM	PTCPM	PC
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
PM	0.442						
CRPM	--	0.647					
CPSPM	--	--	0.790				
COMPM	0.008	--	--	0.524			
GSPMPM	--	--	--	--	0.800		
PTCPM	--	--	--	--	--	0.690	
PC	--	--	--	--	0.122	--	0.158

Total and Indirect Effects

Total Effects of X on ETA

	bf

c	0.508 (0.022) 23.442
a	0.246 (0.022) 10.985
e	0.344 (0.023) 14.744
o	0.206 (0.021) 9.636
n	-0.366 (0.024) -15.535
tk	0.014 (0.004) 3.419
tp	-0.295 (0.017) -17.269

tktp -0.157
 (0.012)
 -12.944
 pf 0.160
 (0.020)
 7.877

Indirect Effects of X on ETA

bf

 c --
 a --
 e --
 o --
 n --
 tk --
 tp --
 tktp --
 pf 0.034
 (0.019)
 1.760

Total Effects of ETA on ETA

	c	a	e	o	n	tk	tp	tktp	pf
c	--	--	--	--	--	--	--	--	--
a	--	--	--	--	--	--	--	--	--
e	--	--	--	--	--	--	--	--	--
o	--	--	--	--	--	--	--	--	--
n	--	--	--	--	--	--	--	--	--
tk	--	--	--	--	--	--	--	--	--
tp	--	--	--	--	--	--	--	--	--
tktp	--	--	--	--	--	--	--	--	--
pf	--	--	--	--	--	-0.387 (0.642)	0.011 (0.020)	-0.272 (0.109)	--
						-0.602	0.533	-2.506	

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.224

Total Effects of ETA on Y

	c	a	e	o	n	tk	tp	tktp	pf
CA	0.873	--	--	--	--	--	--	--	--
AA	--	0.791	--	--	--	--	--	--	--
EA	--	--	0.864	--	--	--	--	--	--
OA	--	--	--	0.806	--	--	--	--	--
NA	--	--	--	--	0.801	--	--	--	--
CR	--	--	--	--	--	1.000	--	--	--
CPS	--	--	--	--	--	0.785	--	--	--
						(0.063)			
						12.431			
COM	--	--	--	--	--	0.899	--	--	--
						(0.062)			
						14.597			
GSPM	--	--	--	--	--	0.791	--	--	--
						(0.065)			
						12.241			
PTC	--	--	--	--	--	1.080	--	--	--
						(0.074)			
						14.560			
PM	--	--	--	--	--	0.960	--	--	--
CRPM	--	--	--	--	--	--	--	1.000	--
CPSPM	--	--	--	--	--	--	--	0.639	--
								(0.017)	
								38.404	
COMPM	--	--	--	--	--	--	--	0.836	--
								(0.016)	
								53.168	
GSPMPM	--	--	--	--	--	--	--	0.690	--
								(0.017)	
								40.841	
PTCPM	--	--	--	--	--	--	--	0.895	--
								(0.019)	
								47.868	

PC	--	--	--	--	--	-0.380	0.010	-0.267	0.982
						(0.631)	(0.019)	(0.107)	
						-0.602	0.533	-2.506	

Indirect Effects of ETA on Y

	c	a	e	o	n	tk	tp	tktp	pf
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
CA	--	--	--	--	--	--	--	--	--
AA	--	--	--	--	--	--	--	--	--
EA	--	--	--	--	--	--	--	--	--
OA	--	--	--	--	--	--	--	--	--
NA	--	--	--	--	--	--	--	--	--
CR	--	--	--	--	--	--	--	--	--
CPS	--	--	--	--	--	--	--	--	--
COM	--	--	--	--	--	--	--	--	--
GSPM	--	--	--	--	--	--	--	--	--
PTC	--	--	--	--	--	--	--	--	--
PM	--	--	--	--	--	--	--	--	--
CRPM	--	--	--	--	--	--	--	--	--
CPSPM	--	--	--	--	--	--	--	--	--
COMPM	--	--	--	--	--	--	--	--	--
GSPMPM	--	--	--	--	--	--	--	--	--
PTCPM	--	--	--	--	--	--	--	--	--
PC	--	--	--	--	--	-0.380	0.010	-0.267	--
						(0.631)	(0.019)	(0.107)	
						-0.602	0.533	-2.506	

Total Effects of X on Y

	bf

CA	0.443
	(0.019)
	23.442
AA	0.194
	(0.018)
	10.985

EA	0.297
	(0.020)
	14.744
OA	0.166
	(0.017)
	9.636
NA	-0.293
	(0.019)
	-15.535
CR	0.014
	(0.004)
	3.419
CPS	0.011
	(0.003)
	3.367
COM	0.013
	(0.004)
	3.380
GSPM	0.011
	(0.003)
	3.341
PTC	0.015
	(0.004)
	3.400
PM	-0.283
	(0.016)
	-17.269
CRPM	-0.157
	(0.012)
	-12.944
CPSPM	-0.100
	(0.008)
	-12.249
COMP	-0.131
	(0.010)
	-12.811

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

GSPMPM	-0.108
	(0.009)
	-12.470
PTCPM	-0.140
	(0.011)
	-12.503
PC	0.157
	(0.020)
	7.877

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of X on ETA

	bf
c	0.950
a	0.459
e	0.612
o	0.404
n	-0.630
tk	0.253
tp	-0.904
tktp	-0.617
pf	0.358

Standardized Indirect Effects of X on ETA

	bf
c	--
a	--
e	--
o	--
n	--
tk	--
tp	--
tktp	--
pf	0.076

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	c	a	e	o	n	tk	tp	tktp	pf
c	--	--	--	--	--	--	--	--	--
a	--	--	--	--	--	--	--	--	--
e	--	--	--	--	--	--	--	--	--
o	--	--	--	--	--	--	--	--	--
n	--	--	--	--	--	--	--	--	--
tk	--	--	--	--	--	--	--	--	--
tp	--	--	--	--	--	--	--	--	--
tktp	--	--	--	--	--	--	--	--	--
pf	--	--	--	--	--	-0.048	0.008	-0.155	--

Standardized Total Effects of ETA on Y

	c	a	e	o	n	tk	tp	tktp	pf
CA	0.467	--	--	--	--	--	--	--	--
AA	--	0.423	--	--	--	--	--	--	--
EA	--	--	0.486	--	--	--	--	--	--
OA	--	--	--	0.412	--	--	--	--	--
NA	--	--	--	--	0.465	--	--	--	--
CR	--	--	--	--	--	0.056	--	--	--
CPS	--	--	--	--	--	0.044	--	--	--
COM	--	--	--	--	--	0.050	--	--	--
GSPM	--	--	--	--	--	0.044	--	--	--
PTC	--	--	--	--	--	0.060	--	--	--
PM	--	--	--	--	--	--	0.314	--	--
CRPM	--	--	--	--	--	--	--	0.254	--
CPSPM	--	--	--	--	--	--	--	--	0.162
COMP	--	--	--	--	--	--	--	--	--
GSPMPM	--	--	--	--	--	--	--	--	0.175
PTCPM	--	--	--	--	--	--	--	--	0.227
PC	--	--	--	--	--	-0.021	0.003	-0.068	0.437

COMPM	--	--	--	--	--	--	--	--	--
GSPMPM	--	--	--	--	--	--	--	--	--
PTCPM	--	--	--	--	--	--	--	--	--
PC	--	--	--	--	--	-0.021	0.003	-0.068	--

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	c	a	e	o	n	tk	tp	tktp	pf
CA	--	--	--	--	--	--	--	--	--
AA	--	--	--	--	--	--	--	--	--
EA	--	--	--	--	--	--	--	--	--
OA	--	--	--	--	--	--	--	--	--
NA	--	--	--	--	--	--	--	--	--
CR	--	--	--	--	--	--	--	--	--
CPS	--	--	--	--	--	--	--	--	--
COM	--	--	--	--	--	--	--	--	--
GSPM	--	--	--	--	--	--	--	--	--
PTC	--	--	--	--	--	--	--	--	--
PM	--	--	--	--	--	--	--	--	--
CRPM	--	--	--	--	--	--	--	--	--
CPSPM	--	--	--	--	--	--	--	--	--
COMPM	--	--	--	--	--	--	--	--	--
GSPMPM	--	--	--	--	--	--	--	--	--
PTCPM	--	--	--	--	--	--	--	--	--
PC	--	--	--	--	--	-0.044	0.007	-0.142	--

Standardized Total Effects of X on Y

	bf
CA	0.443
AA	0.194
EA	0.297
OA	0.166
NA	-0.293
CR	0.014
CPS	0.011
COM	0.013

GSPM	0.011
PTC	0.015
PM	-0.283
CRPM	-0.157
CPSPM	-0.100
COMPM	-0.131
GSPMPM	-0.108
PTCPM	-0.140
PC	0.157

Completely Standardized Total Effects of X on Y

	bf
CA	0.939
AA	0.453
EA	0.606
OA	0.398
NA	-0.623
CR	0.071
CPS	0.063
COM	0.094
GSPM	0.056
PTC	0.079
PM	-0.675
CRPM	-0.367
CPSPM	-0.283
COMPM	-0.426
GSPMPM	-0.276
PTCPM	-0.344
PC	0.329

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวกุลชญา ช่วยหนู เกิดเมื่อวันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2526 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจากโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ในปีการศึกษา 2544 และเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการเงิน คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จนสำเร็จการศึกษาในปี 2548 หลังจากนั้นได้ทำงานในตำแหน่งผู้ให้คำปรึกษาด้านการศึกษา (Educational Counselor) ที่ อินเตอร์เนชั่นแนลสตั๊ดดี้เซอร์วิส เซ็นเตอร์ หรือ ไอ เอส เอส ซี (International Study Service Center หรือ ISSC) เป็นเวลา 1 ปี แล้วจึงเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2550



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย