ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)

ปริญญา

จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ — **สาขา**

จิตวิทยา — **ภาควิชา**

เรื่อง อิทธิพลของความหลากหลายของกลุ่ม ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ การสนับสนุนของกลุ่ม และความเหนียวแน่นในกลุ่มที่ส่งต่อประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช

The Effect of Group Diversity, Personality Diversity, Group Support and Group Cohesiveness on Effectiveness of English Teacher Group in the Elementary School in Nakhon Si Thannarat Educational Area

นามผู้วิจัย นางสาวสายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก .....

(อาจารย์ศยามล เอกะกุลานันต์, วท.ด.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม .....

(อาจารย์ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์, วท.ด.)

หัวหน้าภาควิชา .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพย์วัลย์ สุรินยา, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์กัญจนา ธีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ ..... **เดือน** ..... **พ.ศ.** .....

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

อิทธิพลของความหลากหลายของกลุ่ม ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ การสนับสนุนของกลุ่ม และความเหนียวแน่นในกลุ่ม ที่ส่งต่อประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช

The Effect of Group Diversity, Personality Diversity, Group Support and Group Cohesiveness on Effectiveness of English Teacher Group in the Elementary School in Nakhon Si Thannarat Educational Area

โดย

นางสาวสายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)
พ.ศ. 2555

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล 2555: อิทธิพลของความหลากหลายของกลุ่ม ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ การสนับสนุนของกลุ่ม และความเหนียวแน่นในกลุ่ม ที่ส่งต่อประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: อาจารย์ศยามล เอกะกุลานันต์, วท.ด. 142 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ตรวจสอบรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างความหลากหลายของกลุ่ม ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ การสนับสนุนของกลุ่ม ความเหนียวแน่นในกลุ่ม และประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ 2) ศึกษาอิทธิพลของความหลากหลายของกลุ่ม ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ การสนับสนุนของกลุ่ม และความเหนียวแน่นในกลุ่ม ที่ส่งต่อประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ จำนวน 107 กลุ่ม เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างความหลากหลายของกลุ่ม ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ การสนับสนุนของกลุ่ม ความเหนียวแน่นในกลุ่ม และประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติ χ^2/df = 1.65 RMSEA = .078 PGFI = .58 NFI = .92 NNFI = .94 และ CFI = .96 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเหนียวแน่นในกลุ่ม คือ การสนับสนุนของกลุ่ม (ES = .88) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของกลุ่ม คือ ความเหนียวแน่นในกลุ่ม (ES = .48) และการสนับสนุนของกลุ่ม (ES = .24) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของกลุ่มโดยผ่านตัวแปรความเหนียวแน่นในกลุ่ม คือการสนับสนุนของกลุ่ม (ES = .43)

_____ _____ ___ / ___ / ___

ลายมือชื่อนิสิต ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Saitib Lautongmeesakun 2012: The Effect of Group Diversity, Personality Diversity, Group Support, and Group Cohesiveness on Effectiveness of English Teacher Group in the Elementary School in Nakhon Si Thammarat Educational Area. Master of Science (Industrial and Organizational Psychology), Major Field: Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology. Thesis Advisor: Miss Sayamon Akakulanan, Ph.D. 142 pages.

The purpose of this study were 1) to examine the causal relation model among group diversity, personality diversity, group support, and group cohesiveness on effectiveness of English teacher group, 2) to examine the effect of group diversity, personality diversity, group support, and group cohesiveness on effectiveness of English teacher group. Sample was 107 groups. The observational instrument was the questionnaire. The analytical statistics were mean, standard deviation, variance, correlation coefficient, and path analysis.

The results showed that the causal relation model among group diversity, personality diversity, group support, and group cohesiveness on effectiveness of English teacher group designed by researcher was fitted with the empirical data. The statistic values of the final model were as follows: χ^2/df = 1.65, RMSEA = .078, PGFI = .58, NFI = .92, NNFI = .94 and CFI = .96. Group support (ES = .88) had a direct effect on group cohesiveness. Group cohesiveness (ES = .48) and group support (ES = .24) had direct effect on group effectiveness. Group support (ES = .43) had an indirect effect on group effectiveness through group cohesiveness.

_____ _____ ___ / ___ / ___

Student's signature Thesis Advisor's signature

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. ศยามล เอกะกุลานันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร. ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาชี้แนะแนวทาง ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือและตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดีมาตลอด ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ทองฟู ศิริวงศ์ และ อาจารย์ ดร.วันเพ็ญ วรวงศ์พงศา ที่ได้ให้คำแนะนำในการสอบปากเปล่าขั้นสุดท้าย จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์และสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้อำนวยการและครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชและเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตฯ ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งในขั้นการเก็บรวมรวมข้อมูล

ขอขอบคุณ ป้าพร พี่หน่อย พี่ปู เจ้าหน้าที่ประจำภาควิชาจิตวิทยา พี่ปลา พี่เอก พี่เล็ก เพื่อนๆ และน้องๆ ที่คอยช่วยเหลืองานด้านเอกสารต่างๆ และให้กำลังใจผู้วิจัยตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อสมชาย คุณแม่พรทิพย์ เหล่าทองมีสกุล ที่เป็นกำลังใจสำคัญและให้การช่วยเหลือ สนับสนุนการศึกษาของผู้วิจัยตลอดช่วงการศึกษาและทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ความสำเร็จและประโยชน์อันพึงเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณปู่ ย่า ตา ยาย คุณพ่อ คุณแม่และครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้และอบรมสั่งสอนตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

สายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล

มีนาคม 2555

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง (3)

สารบัญภาพ (5)

บทที่ 1 บทนำ 1

ความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4

ขอบเขตของการวิจัย 4

ประโยชน์ที่ได้รับ 5

สมมติฐานการวิจัย 5

นิยามศัพท์ 6

บทที่ 2 การตรวจเอกสาร 11

ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของกลุ่ม 11

ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนียวแน่นในกลุ่ม 30

ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนของกลุ่ม 40

ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลาย 47

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชและ
กลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ 71

กรอบแนวคิดการวิจัย 73

บทที่ 3 วิธีการวิจัย 76

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 76

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 77

วิธีการเก็บข้อมูล 83

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 84

บทที่ 4 ผลและวิจารณ์ 87

ผลการวิจัย 88

ข้อวิจารณ์ 100

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ 105
สรุปผลการวิจัย 106
ข้อเสนอแนะ 107

เอกสารและสิ่งอ้างอิง 110

ภาคผนวก 128

ประวัติการศึกษา และการทำงาน 142

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ผลกระทบของกลุ่มที่มีต่อประสิทธิผลขององค์การและสมาชิกในกลุ่ม	12
2	ตัวแปรที่ใช้วัดประสิทธิผลของกลุ่มในมิติต่างๆ แบ่งเป็นการวัดแบบอัตนัยและแบบปรนัย	29
3	ประเภทของการสนับสนุนทางสังคมและตัวอย่างพฤติกรรม	44
4	ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำและระดับสูง	60
5	ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงออกอยู่ในระดับต่ำและระดับสูง	61
6	ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับต่ำและระดับสูง	62
7	ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบอ่อนน้อมอยู่ในระดับต่ำและระดับสูง	63
8	ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีสติอยู่ในระดับต่ำและระดับสูง	64
9	สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ	87
10	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (แบบกลุ่ม) ตามข้อมูลพื้นฐาน	89

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
11	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (แบบบุคคล) ตามข้อมูลพื้นฐาน	89
12	ค่าสถิติพื้นฐานของความหลากหลายของกลุ่ม	91
13	ค่าสถิติพื้นฐานของความแปรปรวนของบุคลิกภาพ	92
14	ค่าสถิติพื้นฐานของการสนับสนุนของกลุ่ม ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม และประสิทธิผลของกลุ่ม	92
15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงที่ใช้ในการศึกษา	94
16	ค่าสถิติทดสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน	96
17	ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน	99

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แบบจำลองประสิทธิผลของกลุ่ม	17
2	องค์ประกอบขอบทีมงานที่มีประสิทธิผลแนวใหม่	19
3	ขอบเขตของความหลากหลายในขั้นปฐมภูมิและขั้นทุติยภูมิ	51
4	ชั้นของความหลากหลาย	52
5	แม่แบบความมีวุฒิภาวะ	57
6	กรอบแนวคิด	73
7	แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ	75
8	แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน	97

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาการศึกษา คือ หัวใจของทางออกในทุกปัญหาของการพัฒนาประเทศ การพัฒนาให้ระบบการศึกษาไทยมีคุณภาพและความมั่นคงยั่งยืนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อโครงสร้างหลักของการพัฒนาประเทศ ช่วยส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนเกิดการเรียนรู้ด้วยปัญญาอย่างแท้จริง การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนกระบวนการทางการศึกษาของประเทศให้เจริญก้าวหน้า (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2551) และในปัจจุบันประเทศไทยมีรายรับจากการท่องเที่ยวคิดเป็นสัดส่วนเฉลี่ยต่อปีประมาณร้อยละ 6.1 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ โดยรายรับจากการท่องเที่ยวได้ขยายตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 83.17 (สำนักพัฒนาการท่องเที่ยว, 2552) จากสถิตินักท่องเที่ยวประจำปี 2552 พบว่า มีนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติเข้ามาท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยมากที่สุด โดยในแต่ละไตรมาสมีจำนวนนักท่องเที่ยวเกินกว่าสองล้านห้าแสนคน และใช้เวลาท่องเที่ยวในภาคใต้เป็นเวลานานที่สุด โดยมีจำนวนวันเฉลี่ยในการพักอาศัย 2.40 – 3.00 วัน (สำนักพัฒนาการท่องเที่ยว, 2553) เมื่อมีนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติมาใช้บริการในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก การเรียนรู้ภาษาต่างประเทศจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในชีวิตประจำวัน เนื่องจากเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดต่อสื่อสาร การแสวงหาความรู้ การประกอบอาชีพ การสร้างความเข้าในเกี่ยวกับวัฒนธรรมและมุมมองของสังคมโลก นำมาซึ่งไมตรีและความร่วมมือกับประเทศต่างๆ ดังนั้นการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยในพื้นที่ให้มีคุณภาพจึงนับเป็นภารกิจสำคัญยิ่งของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาภาคใต้ เพื่อสนองตอบวิสัยทัศน์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพด้านความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และมีขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีระดับโลก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การให้การศึกษาแก่ผู้เรียนในด้านภาษาต่างประเทศสามารถช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจตนเองและผู้อื่นดีขึ้น เรียนรู้และเข้าใจความแตกต่างของภาษาและวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี สังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง มีเจตคติที่ดีต่อการใช้ภาษาต่างประเทศ และใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารได้ รวมทั้งเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆจากต่างประเทศได้ง่ายและกว้างขึ้น (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2551) จะเห็นได้ว่าทักษะ ความรู้และความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีส่วนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลสามารถถ่ายทอดความคิด ความรู้สึก มีความรู้ความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับชาวต่างชาติที่เข้ามาในประเทศได้เป็นอย่างดีเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทางธุรกิจ และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนในประเทศและต่างประเทศ แต่จากผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน หรือ โอเน็ต ในปีการศึกษา 2552 ซึ่งเป็นการทดสอบผู้เรียนทั่วประเทศในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปรากฏว่า เด็กไทยอ่อนในด้านวิชาการเกือบทุกด้าน (ไทยโพสต์, 2552) ส่วนในการสอบครั้งที่ 1/2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการยอมรับว่าค่าเฉลี่ยของการสอบอยู่ในเกณฑ์ต่ำและไม่แตกต่างไปจากปีที่ผ่านๆ มา เช่นนี้จึงเชื่อว่าจะเป็นแรงกระตุ้นให้ทุกภาคส่วนต้องเร่งปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในทุกระดับชั้นและในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นวิชาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในทุกช่วงชั้นที่สอบ แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องเร่งพัฒนาวิชาหลักให้มากขึ้น (มติชนสุดสัปดาห์, 2553) นอกจากนี้ ราชกิจจานุเบกษาหมวดที่ 5 ระบุไว้ว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ (ราชกิจจานุเบกษา, 2547: 50)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนในวิชาภาษาอังกฤษให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ จำเป็นต้องอาศัยครูผู้สอนที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง โดยเฉพาะกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษผู้ซึ่งต้องรับผิดชอบในการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนโดยตรง จะต้องมีความสามารถในการออกแบบและจัดกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ ให้กับผู้เรียนได้อย่างสอดคล้อง และเหมาะสม มีความรัก มีความศรัทธาและมุ่งมั่นในการพัฒนางานเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างจริงจัง

การสนับสนุนของกลุ่มเป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยให้เกิดการพัฒนากลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษให้มีประสิทธิผล ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนของกลุ่มด้านอารมณ์ สารสนเทศ การกระทำที่มีประโยชน์ต่อสมาชิกในกลุ่ม และการประเมิน เพราะกลุ่มที่มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มจะช่วยให้กลุ่ม มีผลลัพธ์ที่ดีมากมาย เช่น เกิดความเหนียวแน่นในกลุ่ม มีการสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีประสิทธิภาพในการทำงาน สมาชิกในกลุ่มเกิดความพึงพอใจ ลด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความเครียดและความขัดแย้งในกลุ่ม เป็นต้น (Blau, 1964; Drach-Zahavy and Somech, 2002; Kreitner and Kiniki, 2008; Taylor, 2009) นอกจากนี้ ความเหนียวแน่นในกลุ่ม ยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่ม เช่นกัน โดยงานวิจัยในสาขาจิตวิทยาและสังคมวิทยาได้ให้ความสนใจต่อการศึกษาตัวแปรความเหนียวแน่นในกลุ่มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง การนิยามความหมายของความเหนียวแน่น การระบุโครงสร้างขององค์ประกอบย่อย การศึกษาปัจจัยสาเหตุและผลลัพธ์ที่เกิดจากความเหนียวแน่นจึงมีเป็นจำนวนมาก (Friedkin, 2004: 409) ดังที่ Weinberg and Gould (2007) ระบุว่า บางกลุ่มประสบความสำเร็จได้เพราะสมาชิกในกลุ่มเป็นเพื่อนกัน แต่บางกลุ่มก็สามารถประสบความสำเร็จได้แม้ว่าสมาชิกในกลุ่มไม่ได้เป็นเพื่อนกัน เพราะประสิทธิผลของกลุ่มจะเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกในกลุ่มมีความเหนียวแน่นในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hellriegel and Slocum, Jr. (2004) ที่พบว่า ความเหนียวแน่นในกลุ่มมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของกลุ่ม

ผู้วิจัยเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ว่าทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและเกิดประสิทธิผล แต่เนื่องจากสมาชิกในกลุ่มมีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน เช่น ความแตกต่างด้านอายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ความเชื่อทัศนคติ และบุคลิกภาพ ทำให้พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน เช่น ปัญหาภาระงานและปริมาณงาน การไม่พบประสังสรรค์กัน หรือการสื่อสารกันอย่างไม่ชัดเจน ประกอบกับแผนพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546 - 2550 ยุทธศาสตร์ 5 การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมให้เอื้อต่อการพัฒนาระบบราชการ ในลักษณะของการเรียนรู้จากประสบการณ์ปฏิบัติจริง ด้วยวิธีการเรียนรู้การทำงานเป็นกลุ่ม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2547: 2) ดังนั้น เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุสำคัญซึ่งทำให้กลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษมีประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ที่เป็นผลมาจาก ความหลายของกลุ่ม ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ การสนับสนุนของกลุ่ม และความเหนียวแน่นในกลุ่ม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชในการนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางสำหรับการวางแผนพัฒนาหรือออกแบบกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างของการทำงานเป็นกลุ่มให้สถานศึกษาสังกัดอื่นต่อไป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อตรวจสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างความหลากหลายของกลุ่ม ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ การสนับสนุนของกลุ่ม ความเหนียวแน่นในกลุ่ม และประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความหลากหลายของกลุ่ม ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ การสนับสนุนของกลุ่ม และความเหนียวแน่นในกลุ่มที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดกลาง (มีจำนวนห้องเรียน 18 - 41 ห้องเรียน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 140 กลุ่ม จาก 140 โรงเรียน (ที่มา: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สพท. นศ. เขต 1; ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2551)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 107 กลุ่ม

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1 ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่

3.1.1 ความหลากหลายของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ

3.1.2 ความหลากหลายทางบุคลิกภาพของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ

3.1.3 การสนับสนุนของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3.2 ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่

3.2.1 ความเหนียวแน่นในกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ

3.2.2 ประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่ม หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำผลจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางวางแผน ส่งเสริม พัฒนาหรือออกแบบกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างของการทำงานเป็นกลุ่มให้สถานศึกษาอื่นๆ ต่อไป

2. เป็นแนวทางให้แก่ผู้ที่จะศึกษาค้นคว้าในเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนต่อไป

สมมติฐานการวิจัย

1. ความหลากหลายของกลุ่ม ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ และการสนับสนุนของกลุ่มมีอิทธิพลทางตรงต่อความเหนียวแน่นในกลุ่ม

2. ความหลากหลายของกลุ่ม ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ การสนับสนุนของกลุ่มและความเหนียวแน่นในกลุ่มมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของกลุ่ม

3. ความหลากหลายของกลุ่ม ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ และการสนับสนุนของกลุ่มมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของกลุ่มผ่านความเหนียวแน่นในกลุ่ม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นิยามศัพท์

กลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ หมายถึง ครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันปฏิบัติหน้าที่และภารกิจในการสอนวิชาภาษาอังกฤษ ตามความรู้และความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการเรียนสำหรับนักเรียน

ความหลากหลายของกลุ่ม หมายถึง ความแตกต่างของคุณลักษณะประจำตัวสมาชิกในกลุ่ม ใน 2 ด้าน คือ ความหลากหลายด้านอายุ และความหลากหลายด้านระยะเวลาในการเข้าร่วมกลุ่ม

ความหลากหลายด้านอายุ หมายถึง ความแตกต่างของอายุของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม

ความหลากหลายด้านระยะเวลาในการเข้าร่วมกลุ่ม หมายถึง ความแตกต่างของจำนวนปีที่สมาชิกในกลุ่มทำงานร่วมกันในโรงเรียนที่สอนอยู่ในปัจจุบัน

วัดความหลากหลายของกลุ่ม ในด้านอายุและด้านระยะเวลาในการเข้าร่วมกลุ่มโดยใช้แบบสอบถามแบบเติมข้อความ และพิจารณาระดับความหลากหลายจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ยิ่งค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเข้าใกล้ศูนย์ หมายความว่า ยิ่งไม่มีความแตกต่าง หรือมีความหลากหลายน้อย

ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ หมายถึง ความแตกต่างของพฤติกรรมซึ่งแสดงให้เห็นถึงลักษณะนิสัยเฉพาะส่วนบุคคลที่มีความชัดเจน เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว ซึ่งบุคคลอื่นสามารถสังเกต รับรู้ เปรียบเทียบและจำแนกความแตกต่างของแต่ละบุคคลได้ ซึ่งสามารถจำแนกความหลากหลายทางบุคลิกภาพออกเป็น 5 คุณลักษณะ ดังนี้

ความหลากหลายด้านบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว หมายถึง ความแตกต่างของสมาชิกในกลุ่มในคุณลักษณะของความวิตกกังวล โกรธง่าย ซึมเศร้า ประหม่า ไม่สามารถยับยั้งชั่งใจ และจิตใจไม่มั่นคง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความหลากหลายด้านบุคลิกภาพแบบเปิดตัวสู่สังคม หมายถึง ความแตกต่างของสมาชิกในกลุ่มในคุณลักษณะอบอุ่น ชอบเข้าสังคม กล้าแสดงออก กระฉับกระเฉง ชอบความตื่นเต้น และอารมณ์ดี

ความหลากหลายด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง ความแตกต่างของสมาชิกในกลุ่มในคุณลักษณะของการเป็นคนช่างจินตนาการ มีสุนทรียภาพ ไวต่อความรู้สึก ชอบทำกิจกรรม มีความคิดที่แปลกใหม่ และมีหัวคิดทันสมัย

ความหลากหลายด้านบุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม หมายถึง ความแตกต่างของสมาชิกในกลุ่มในคุณลักษณะไว้วางใจผู้อื่น ตรงไปตรงมา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ยอมตามผู้อื่น ถ่อมตัว และอ่อนโยน

ความหลากหลายด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก หมายถึง ความแตกต่างของสมาชิกในกลุ่มในคุณลักษณะเป็นคนที่มีความสามารถ มีระเบียบ มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนเอง มีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ มีวินัยในตนเอง และรอบคอบ

วัดบุคลิกภาพของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Howard and Howard (1994) ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับคือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง และไม่จริงเลย โดยวัดจากการรับรู้ของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช และพิจารณาระดับความหลากหลายทางบุคลิกภาพในกลุ่ม จากค่าความแปรปรวนของคะแนนรวมที่สมาชิกในกลุ่มให้คะแนนบุคลิกภาพแต่ละด้าน ยิ่งคะแนนมีความแปรปรวนหรือเบี่ยงเบนออกจากกันมาก ยิ่งแสดงให้เห็นถึงความหลากหลายที่มากขึ้น กลุ่มที่มีความหลากหลายทางบุคลิกภาพสูง คือ กลุ่มที่สมาชิกมีบุคลิกภาพแตกต่างกัน ส่วนกลุ่มที่มีความหลากหลายทางบุคลิกภาพต่ำ คือ กลุ่มที่สมาชิกมีบุคลิกภาพแตกต่างกันน้อย หรือมีบุคลิกภาพที่เหมือนกัน

การสนับสนุนของกลุ่ม หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยแบ่งการสนับสนุนของกลุ่มออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านสารสนเทศ ด้านการกระทำที่มีประโยชน์ต่อสมาชิกในกลุ่ม และด้านการประเมิน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การสนับสนุนด้านอารมณ์ หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มแสดงออกถึงการให้กำลังใจ ให้การยอมรับ ห่วงใยซึ่งกันและกัน มีสัมพันธภาพที่แน่นแฟ้น และรู้สึกร่วมทุกข์ร่วมสุข

การสนับสนุนด้านสารสนเทศ หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มแบ่งปันหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้แก่กัน

การสนับสนุนด้านการกระทำที่มีประโยชน์ต่อสมาชิกในกลุ่ม หมายถึง การช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มทั้งในด้านกำลังกาย กำลังสมอง และสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็น

การสนับสนุนด้านการประเมิน หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มช่วยกันให้ข้อมูลป้อนกลับจากการประเมิน เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการแก้ข้อบกพร่องได้อย่างเหมาะสม หรือมีการปรับปรุงแนวทางในการดำเนินกิจกรรมให้ดีขึ้น

วัดการสนับสนุนของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดและทฤษฎีของ West (1994) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยวัดจากการรับรู้ของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ารับรู้ถึงการสนับสนุนของกลุ่มสูงกว่าครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษที่ได้คะแนนต่ำ

ความเหนียวแน่นในกลุ่ม หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มมีความใกล้ชิดกันและมีความรู้สึกที่ดีต่อกลุ่ม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเกิดความผูกพันต่อกัน โดยสมาชิกในกลุ่มเต็มใจที่จะเสียสละเรื่องส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม รับผิดชอบในกิจกรรมที่ได้ร่วมมือกันทำในกลุ่มและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามบรรทัดฐานของกลุ่ม เพื่อความคงอยู่กลุ่ม โดยแบ่งความเหนียวแน่นในกลุ่มแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

ความเหนียวแน่นในกลุ่มด้านสังคม หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มต่างมีความรู้สึกเป็นมิตรกัน มีการดูแลเอาใจใส่ มีความใกล้ชิดกัน มีความชอบระหว่างกัน และชอบใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆร่วมกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความเหนียวแน่นในกลุ่มด้านงาน หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มต่างมีความรู้สึกถึงการมีเป้าหมายร่วมกัน และร่วมกันพยายามที่จะประสบความสำเร็จในเป้าหมายนั้น

วัดความเหนียวแน่นในกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษโดยใช้แแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดและทฤษฎีของ MacCoun *et al.* (1993) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง และไม่จริงเลย โดยวัดจากการรับรู้ของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ารับรู้ถึงความเหนียวแน่นในกลุ่มสูงกว่าครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษที่ได้คะแนนต่ำ

ประสิทธิผลของกลุ่ม หมายถึง ผลที่เกิดจากการทำงานของสมาชิกในกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ซึ่งประกอบด้วย คุณภาพของผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ และความร่วมมือในการพัฒนากลุ่ม

คุณภาพของผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด ชุมชน ผู้ปกครองและนักเรียนเกิดความพอใจ

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มรู้สึกในทางที่ดีต่องานที่ทำ มีความความรู้สึกทางบวกต่อกลุ่ม สมาชิกในกลุ่ม การทำงานของกลุ่ม โดยมีความรู้สึกไว้วางใจและผูกพันต่อกลุ่มอย่างแน่นแฟ้น

ความร่วมมือในการพัฒนากลุ่ม หมายถึง การที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ มีการยกระดับความสามารถของกลุ่มให้มีประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง และยังคงความเป็นกลุ่มต่อไปในอนาคต

วัดประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดและทฤษฎีของ Hackman (1976) ร่วมกับการสัมภาษณ์ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยวัดจากการรับรู้ของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นครศรีธรรมราช ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ารับรู้ถึงประสิทธิผลของกลุ่มสูงกว่าครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษที่ได้คะแนนต่ำ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การตรวจเอกสารในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการวิจัย ซึ่งได้จากการตรวจสอบตำรา รายงานการวิจัย และเอกสารอื่นๆ ที่เชื่อถือได้เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการวิจัย โดยแบ่งเนื้อหาในการตรวจเอกสารดังนี้

1. ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของกลุ่ม
2. ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนียวแน่นในกลุ่ม
3. ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนของกลุ่ม
4. ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลาย
5. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชและกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ

ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของกลุ่ม

ประสิทธิผลของกลุ่ม (Group Effectiveness) ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ในความหมายเดียวกับประสิทธิผลของทีม เนื่องจากคำว่ากลุ่มเป็นคำที่ถูกใช้ในวรรณกรรมและงานวิจัยโดยทั่วไป ซึ่งมีขอบเขตความหมายครอบคลุมทีมและกลุ่มงานทุกรูปแบบ (Guzzo and Dickson, 1996: 309)

ความหมายและความสำคัญของกลุ่ม

สิริอร วิชชาวุธ (2544: 295) ระบุว่ากลุ่ม หมายถึง บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาร่วมกันปฏิบัติภารกิจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน องค์การในปัจจุบันยอมรับในความสำคัญของกลุ่ม องค์การจึงแบ่งหน้าที่ให้พนักงานกลุ่มต่างๆ ปฏิบัติ และคาดหวังว่าพนักงานแต่ละกลุ่มทำงานตามหน้าที่ของตน และสามารถทำให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จ หากพิจารณาลึกลงไปถึงกลุ่มในองค์การ จะเห็นว่าการทำงานของสมาชิกในกลุ่มต่างๆ ไม่ได้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเสมอไป บ้างต่างคนต่างทำ บ้างแข่งขันกันเองภายในกลุ่ม บ้างไม่ค่อยช่วยเหลือกัน และบ้างทะเลาะเบาะแว้งกันระหว่างกลุ่ม งานต่างๆ ที่น่าจะเสริมสร้างกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การกลับจะขัดกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

หรือไม่เกื้อกูลกัน เป้าหมายที่ตั้งไว้ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร คำถามที่เกิดขึ้นในใจผู้บริหารเสมอว่าทำไมกลุ่มเหล่านี้จึงไม่ช่วยกันทั้งที่ทุกคนต้องการมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะมีวิธีการอย่างไรจึงจะให้พนักงานทุกคนช่วยเหลือกันในการทำงานให้ดีที่สุดได้ กลุ่มที่มีประสิทธิภาพมีลักษณะอย่างไร และจะทำอย่างไรให้กลุ่มมีประสิทธิผลในองค์การ ในตารางที่ 1 แสดงให้เห็นผลกระทบของกลุ่มที่มีต่อประสิทธิผลขององค์การและสมาชิกในกลุ่ม

ตารางที่ 1 ผลกระทบของกลุ่มที่มีต่อประสิทธิผลขององค์การและสมาชิกในกลุ่ม

ผลของกลุ่มต่อความมีประสิทธิผลขององค์การ	ผลของกลุ่มต่อความมีประสิทธิผลของบุคคล
1. กลุ่มสามารถทำงานที่ไม่สามารถทำสำเร็จได้ด้วยบุคคลเพียงคนเดียว 2. กลุ่มสามารถนำความรู้ ความสามารถ ความถนัด และ ความเฉลียวฉลาดของบุคคลหลายคนมาร่วมกันทำงานที่ซับซ้อนได้ 3. กลุ่มสามารถมีแนวทางความคิดที่หลากหลายเพื่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และลึกซึ้งได้ 4. กลุ่มสามารถควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มให้ทำงานได้ 5. กลุ่มอำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงนโยบายและกระบวนการได้ดีขึ้น 6. กลุ่มสามารถช่วยถ่ายทอดค่านิยมและความเชื่อในองค์การให้แก่พนักงานใหม่ๆได้	1. กลุ่มช่วยให้บุคคลเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์การและสภาพแวดล้อมขององค์การ 2. กลุ่มช่วยให้บุคคลเรียนรู้การทำงานของตน 3. กลุ่มช่วยให้บุคคลเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ 4. กลุ่มช่วยให้บุคคลได้รางวัลในงานที่ไม่มีโอกาสได้รับจากการทำงานเพียงคนเดียว 5. กลุ่มตอบสนองความต้องการต่างๆให้แก่บุคคลโดยเฉพาะความต้องการทางสังคม

ที่มา: สิริอร วิชชาวุธ (2544: 297-298)

การที่บุคคลเข้ามาร่วมปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มนั้นเป็นเรื่องที่เห็นได้ทั่วไป แต่เพื่อให้เห็นถึงความจำเป็นอย่างเด่นชัด ทิศนา แขมมณี (2545: 11-12) จึงประมวลเหตุผลมาอธิบายให้เห็นอย่างชัดเจนดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดในเรื่องพลัง การทำงานใดๆ แต่เพียงคนเดียวให้สำเร็จนั้นย่อมเป็นการยาก ดังนั้น การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มจึงเป็นเรื่องจำเป็นโดยเฉพาะในการทำงานใหญ่หรือการทำงานที่ซับซ้อน

2. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดและความแตกต่างในเรื่องสติปัญญาความสามารถ การคิดจะทำงานใดๆ หัวเดียวย่อมสู้หลายหัวไม่ได้ เพราะหลายคนสามารถช่วยกันคิดช่วยกันดูได้กว้างขวางขึ้น รอบคอบขึ้น

3. ลักษณะของสังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่มีการทำงานร่วมกันในทุกระดับและทุกองค์การ หากเราไม่มีความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มแล้ว ก็จะเกิดปัญหาซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความเป็นอยู่และความเจริญก้าวหน้าของสถาบันและของประเทศ

4. การทำงานเป็นกลุ่มให้ผลงานที่ดีกว่าการทำงานเดี่ยวเพราะเป็นการนำพลังของแต่ละบุคคลมารวมกัน

5. การที่บุคคลมีโอกาสมารวมกลุ่มกันทำงาน ช่วยให้บุคคลนั้นได้เรียนรู้จากผู้อื่น เกิดเป็นความเจริญงอกงามแห่งตนขึ้น ในขณะเดียวกันความเจริญส่วนบุคคลก็จะส่งผลให้กลุ่มเจริญงอกงามตามไปด้วย

จากเหตุผลที่กล่าวข้างต้นเห็นได้ว่า ผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานเป็นกลุ่มจะให้ประสิทธิผลที่ดีกว่าผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานเพียงคนเดียว ดังนั้น การศึกษาประสิทธิผลของกลุ่มที่เกิดจากการทำงานร่วมกันจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจยิ่ง

ความหมายของประสิทธิผลของกลุ่ม

มีนักวิชาการ นักวิจัยให้คำจำกัดความของประสิทธิผลของกลุ่ม ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2537: 186) ระบุว่า ความมีประสิทธิผลของกลุ่ม หมายถึง ลักษณะสำคัญ 3 ประการของกลุ่ม คือ ผลผลิตของกลุ่มได้เท่าหรือสูงกว่ามาตรฐานขององค์การทั้งในแง่ปริมาณ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

และคุณภาพ ความต้องการของสมาชิกได้รับความพึงพอใจมากกว่าความอึดอัดใจภายหลังจากที่ได้เข้าไปสัมผัส และความสามารถที่สมาชิกจะทำงานร่วมกับกลุ่มเดิมต่อไปได้ หรือด้วยความเต็มใจ

สุนันทา เลาหนันทน์ (2549: 114, อ้างถึง Parker, 1990: 31-56) ระบุว่า ประสิทธิผลของกลุ่มในยุคสมัยใหม่ประกอบด้วยคุณลักษณะ 12 ประการ คือ การที่กลุ่มมีความชัดเจนในวัตถุประสงค์ มีบรรยากาศการทำงานไม่เป็นทางการ มีส่วนร่วมรับฟังซึ่งกันและกัน มีความไม่เห็นด้วยทางบวก มีความเห็นพ้องต้องกัน มีการสื่อสารที่เปิดเผย กำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีภาวะผู้นำร่วม มีความสัมพันธ์กับภายนอก รูปแบบการทำงานหลากหลาย และประเมินผลตนเอง

Feldman and Arnold (1983: 483) ระบุว่า ประสิทธิผลของกลุ่ม คือ ผลสำเร็จทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของกลุ่มในการทำงานใดๆที่ได้รับมอบหมาย

Steers (1991: 239) อธิบายความหมายของประสิทธิผลของกลุ่มจาก 3 เกณฑ์ คือ 1) ผลผลิตของกลุ่มจะต้องเท่ากับหรือเหนือกว่ามาตรฐานทั้งด้านคุณภาพและด้านปริมาณที่องค์การกำหนด 2) ตอบสนองความต้องการของสมาชิกในกลุ่มจนเกิดความพึงพอใจ 3) สมาชิกในกลุ่มสามารถทำงานร่วมกันต่อไปในอนาคต

Schermerhorn *et al.* (2000: 175) กล่าวว่าประสิทธิผลของกลุ่ม คือ ความสำเร็จระดับสูงของผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจของสมาชิก และความสามารถของกลุ่มที่จะคงอยู่และเติบโตต่อไปได้

Levi (2001: 19) กล่าวว่าประสิทธิผลของกลุ่ม คือ การที่กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ มีความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีและมีการสนับสนุนให้สมาชิกได้มีการพัฒนาความเชี่ยวชาญ

McShane and Von Glinow (2005: 271) ให้ความหมายของประสิทธิผลของกลุ่มว่าหมายถึง การที่กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มและวัตถุประสงค์ส่วนตัวของสมาชิก ตอบสนองความต้องการของสมาชิกจนสมาชิกได้รับความพึงพอใจ และดำรงความเป็นกลุ่มให้อยู่ต่อไป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นอกจากนี้เพื่อให้ได้นิยามความหมายจากบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่ชัดเจนขึ้น ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษจำนวน 6 คน ผลจากการสัมภาษณ์ได้คำจำกัดความของประสิทธิผลของกลุ่ม ดังนี้

ณัฐธิดา รัตนสุภา (2554) กล่าวว่า ประสิทธิผลของกลุ่ม หมายถึง ความสำเร็จของงาน แบ่งได้ 3 ส่วนคือ ส่วนที่หนึ่ง ครู ต้องมีความตั้งใจ มีความพยายาม มีความคาดหวังที่ตั้งไว้ วางเป้าหมายให้ประสบผลสำเร็จ ส่วนที่สอง นักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สถิติการสอบเข้าเรียนต่อ ชอบที่จะเรียนภาษาอังกฤษ และส่วนที่สาม คือ ความคาดหวังของชุมชน

ณัฐวดี พัวพันธ์ (2554) กล่าวว่า ประสิทธิผลของกลุ่ม หมายถึง ความร่วมมือ ความสามัคคี การเสียสละ การอุทิศ ประหยัดเงิน ประหยัดเวลา มีเพื่อนช่วย ผลจากการทำงานเป็นกลุ่มดีกว่าการทำงานคนเดียว สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจ มีคนช่วยเหลือในเรื่องที่ไม่ถนัด

พัชรา บัณฑิตพิสุทธิ์ (2554) กล่าวว่า ประสิทธิผลของกลุ่ม คือ ความสำเร็จของกลุ่ม นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีผลงานที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและนักเรียน

ยุพิน วาระเพียง (2554) กล่าวว่า ประสิทธิผลของกลุ่ม หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความสำเร็จของกลุ่ม เช่น งานคริสต์มาส ผลประเมินจากการทำงาน มีการทำงานร่วมกัน ร่วมแรงร่วมใจ ระดมความคิด วิจารณ์ความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มให้เกิดสิ่งที่ดีที่สุด นักเรียนชอบงานที่ครูทำ

สมพร ฉาโยทัย (2554) กล่าวว่า ประสิทธิผลของกลุ่ม หมายถึง ความสามารถในการสอนที่ทำให้เกิดสิ่งที่ได้รับจากสิ่งที่สอนไปแล้ว เช่นสอนเรื่องผลจากการออกเสียงที่ถูกต้อง

สำเริง ฉิมดิษฐ (2554) กล่าวว่า ประสิทธิผลของกลุ่ม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม คุณภาพของงาน ได้เพื่อน แบ่งปันความคิด เรียนรู้คนอื่น และน่าจะสัมพันธ์กับความสำเร็จของกลุ่ม

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นและการสัมภาษณ์ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ผู้วิจัยสรุปความหมายของประสิทธิผลของกลุ่มได้ว่า ประสิทธิผลของกลุ่ม หมายถึง ผลที่เกิดจากการทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ของสมาชิกในกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ คุณภาพของผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ และความร่วมมือในการพัฒนากลุ่ม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของกลุ่ม

ประสิทธิผลของกลุ่มเกิดจากปัจจัยหลัก 3 ชนิดที่เรียกว่าปัจจัยสื่อกลาง (Intermediate Criteria) ตามแบบจำลองของ Hackman ดังนี้ (Steers, 1991: 239-240)

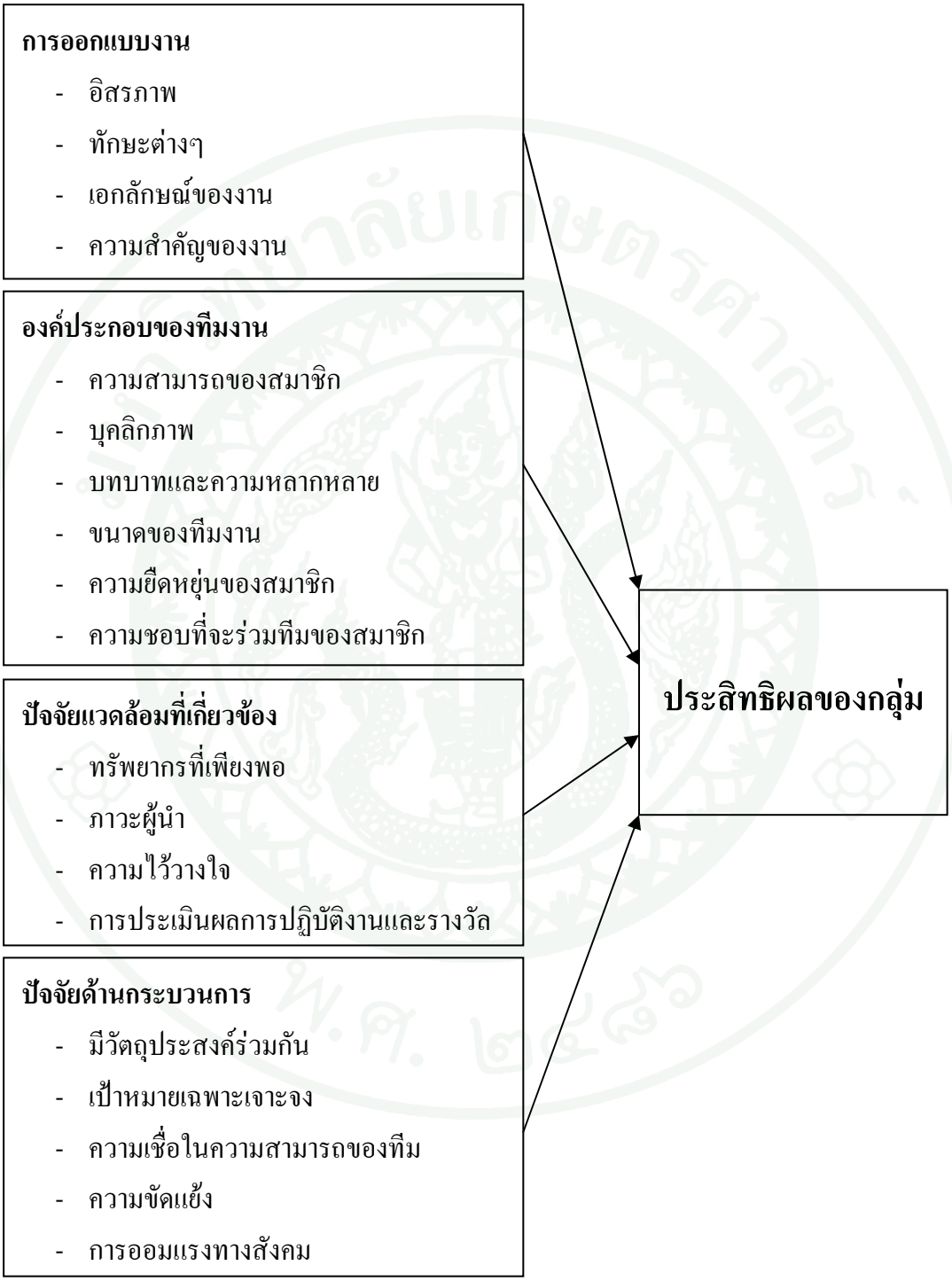
1. ความพยายามของกลุ่ม (Group Effort) คือ จำนวนความพยายามที่สมาชิกแสดงออกมาเพื่อทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ

2. ความรู้และทักษะของกลุ่ม (Group Knowledge and Skill) คือ จำนวนความรู้และทักษะของสมาชิกที่ใช้เป็นประโยชน์ในรูปของความพยายามของกลุ่มและการปฏิบัติงาน

3. กลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน (Task Performance) คือ ความเหมาะสมของกลยุทธ์ของกลุ่มในการปฏิบัติงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Robbin (2003: 264 อ้างใน พิบูล ทีปะปาล, 2550: 191) เสนอแบบจำลองกลุ่มที่มีประสิทธิผล ดังนี้



ภาพที่ 1 แบบจำลองประสิทธิผลของกลุ่ม

ที่มา: Robbin (2003: 264 อ้างใน พิบูล ทีปะปาล, 2550: 191)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากภาพที่ 1 Robbin (2003: 264 อ้างใน พิบูล ทีปะปาล, 2550: 191) ระบุว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่ม ดังนี้

1. การออกแบบงาน ประกอบด้วย อิสรภาพในการทำงาน ทักษะต่างๆในการทำงาน เอกลักษณ์ของงานและความสำคัญของงาน

2. องค์ประกอบของกลุ่ม ประกอบด้วย ความสามารถของสมาชิก บุคลิกภาพ บทบาทและความหลากหลาย ขนาดของกลุ่ม ความยืดหยุ่นของสมาชิก และความชอบที่จะร่วมกลุ่มของสมาชิก

3. ปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ทรัพยากรที่เพียงพอ ภาวะผู้นำ ความไว้วางใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงานและรางวัล

4. ปัจจัยด้านกระบวนการ ประกอบด้วย การมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีเป้าหมายเฉพาะเจาะจง สมาชิกมีความเชื่อในความสามารถของกลุ่ม ความขัดแย้ง และการออมแรงทางสังคม

DuBrin (2005: 209) ได้เสนอคุณลักษณะที่ทำให้กลุ่มมีประสิทธิผล ดังนี้

1. ความพอดีของขนาดและสมาชิกภายในกลุ่ม กลุ่มที่มีประสิทธิผลควรมีความหลากหลายของสมาชิกในกลุ่ม เช่น ด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ขนาดของกลุ่มต้องไม่เล็กหรือไม่ใหญ่เกินไปและสมาชิกในกลุ่มมีบุคลิกภาพที่หลากหลาย

2. การสนับสนุน คือ การที่กลุ่มมีทรัพยากรที่สนับสนุนอย่างเพียงพอ เช่น การให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น การสอนงาน การมีเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการทำกิจกรรมต่างๆ การให้รางวัล การฝึกอบรม การสื่อสารที่ดี และการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นต้น

3. ความเหนียวแน่นของกลุ่ม คือ การที่สมาชิกในกลุ่มทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ช่วยกันทำงาน ถ้าขาดความเหนียวแน่น สมาชิกในกลุ่มจะไม่สามารถทำงานร่วมกันต่อไปได้ ความพอดีของขนาดและสมาชิกภายในกลุ่มช่วยให้เกิดความเหนียวแน่นภายของกลุ่มด้วยเช่นกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาพที่ 2 องค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิผลแนวใหม่
ที่มา: สุนันทา เลาหนันท์ (2549: 122)

จากภาพที่ 2 สุนันทา เลาหนันทน์ (2549: 114-121, อ้างถึง Parker, 1990: 31-56) ได้เสนอคุณลักษณะ 12 ประการของกลุ่มงานที่มีประสิทธิผล ดังต่อไปนี้

1. มีความชัดเจนในวัตถุประสงค์ (Clear Sense of Purpose) วัตถุประสงค์ในที่นี้อาจใช้คำหลายคำแทน เช่น พันธกิจ เป้าหมาย หรือภารกิจ สมาชิกของทีมจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เป็นการอธิบายภาพอนาคตขององค์การซึ่งผู้บริหารหรือทีมงานต้องการให้เป็น ทำให้สามารถกำหนดแนวทางที่เหมาะสมที่สุด และเกิดประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด สมาชิกมีบทบาทสำคัญโดย

1.1 เร่งรัดให้สมาชิกกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันรวมถึงกำหนดพันธกิจ เตรียมวัตถุประสงค์และเป้าหมายและหมั่นทบทวนเป็นระยะ

1.2 จัดทำตารางกิจกรรมและภารกิจหลัก

1.3 ทำให้มั่นใจว่าสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมงาน

1.4 จูงใจและผลักดันให้ทีมงานปฏิบัติมุ่งสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

2. มีบรรยากาศการทำงานไม่เป็นทางการ (Informal Climate) หรือบรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตรอง การทำงานเป็นไปอย่างเรียบง่าย ไม่เป็นทางการ อบอุ่น สบาย เป็นกันเอง ไม่มีทีท่าว่าเบื่อหน่ายการทำงาน เมื่อถึงเวลาประชุมทุกคนมาพร้อมเพรียงกันด้วยใบหน้ายิ้มแย้ม สมาชิกช่วยสร้างบรรยากาศได้โดย

2.1 จัดหาสิ่งของที่จำเป็นสำหรับทีมงานให้โดยไม่ต้องมีการร้องขอ

2.2 เต็มใจที่จะแสดงความยินดีด้วยความจริงใจ เมื่อทีมงานประสบความสำเร็จ

2.3 แนะนำให้สมาชิกรู้จักกัน และจัดกิจกรรมร่วมกัน

2.4 ใช้อารมณ์ขันและการอภิปรายเข้าแทรก เป็นการช่วยลดความเครียดเวลาบรรยากาศตึงเครียด

3. การมีส่วนร่วม (Participation) สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกทางวาจา หรือท่าทาง เป็นไปอย่างสุภาพ ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงาน การมีส่วนร่วมไม่จำกัดอยู่เฉพาะการแสดงความคิดเห็นหรืออภิปรายอย่างกว้างขวาง อาจมีส่วนร่วมโดยอวัจนะภาษาก็ได้ เช่น การพยักหน้า การจดบันทึก ยกตัวอย่างเช่น การจัดประชุม สมาชิก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บางคนอาจเตรียมรายงาน เอกสาร การเสนอผลงาน ขณะที่บางคนจัดห้องประชุม เตรียมเครื่องมือ ไมโครโฟน และเทปบันทึกเสียงเป็นต้น การมีส่วนร่วมสามารถปรับปรุงได้โดย

3.1 จัดการมีส่วนร่วมเฉพาะกิจกรรมหรือเรื่องที่กำลังพิจารณาเท่านั้น

3.2 แทรกแซงเมื่อการมีส่วนร่วมไม่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน

3.3 สนับสนุนและยั่วยุให้สมาชิกที่เงียบได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น

3.4 กล้าพูดและกล้าแสดงออกเมื่อมีความคิดเห็นที่ต่างจากสมาชิกส่วนใหญ่

4. การรับฟังซึ่งกันและกัน (Listening) สมาชิกตั้งใจฟังการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่นอย่างตั้งใจ คิดพิจารณาไตรตรองสิ่งที่ได้รับฟัง และสงวนท่าทีที่จะวิพากษ์วิจารณ์ สมาชิกของทีมงานช่วยส่งเสริมการรับฟังซึ่งกันและกันของกลุ่มอย่างตั้งใจ โดย

4.1 สงวนข้อวิพากษ์วิจารณ์และความเห็นต่างๆ จนกระทั่งได้มีการนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดแล้ว

4.2 เต็มใจที่จะรับรู้ข้อมูลและความเห็นต่างๆ ซึ่งอาจจะไม่สอดคล้องกับภารกิจและพันธกิจของทีมงาน

4.3 อธิบายความหมายหรือแนวความหมายเรื่องที่รับฟังให้สมาชิกเข้าใจ

4.4 สรุปและยอมรับความคิดเป็นที่แตกต่างของสมาชิกบางคน

5. ความไม่เห็นด้วยทางบวก (Civilized Disagreement)ในที่นี้หลีกเลี่ยงการใช้คำว่าความขัดแย้ง เพราะโดยธรรมชาติจะสื่อความหมายในทางลบ ความไม่เห็นด้วยเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอันเป็นผลเนื่องจากพลวัตที่เกิดขึ้นภายในองค์การ สะท้อนให้เห็นบรรยากาศการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็น แม้เป็นความคิดที่แตกต่างจากสมาชิกคนอื่นๆ ทีมงานที่มีประสิทธิผลต้องการสื่อสารความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สมาชิกตั้งใจรับฟังข้อคิดเห็นต่างๆ เพื่อให้มั่นใจว่ามีความเข้าใจเบื้องต้นเรื่องเหล่านั้น การรับรู้ของสมาชิกเป็นลักษณะการยอมรับจุดต่าง แสวงหาจุดร่วม มีการมองว่าความหลากหลายต่างๆ เป็นจุดแข็งของทีมงาน สมาชิกต้องแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทางบวก ทุกคนคิดตรงกันว่ามีโอกาสแสดงความคิดเป็นที่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แตกต่างกัน จะนำไปสู่ความเป็นปึกแผ่นของทีมงานได้ในที่สุด สมาชิกสามารถสร้างบรรยากาศของการแสดงความไม่เห็นด้วยทางบวกได้โดยวิธีต่อไปนี้

5.1 ใช้วิธีการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีระบบ

5.2 สมาชิกมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นทุกประเด็น

5.3 ใช้อารมณ์ขันแทรกแซงการแสดงปฏิกิริยาที่เป็นศัตรู

5.4 ยอมรับด้วยท่าทีที่สงบถ้าความคิดเห็นที่นำเสนอไม่ได้รับการยอมรับจากทีมงาน

6. ความเห็นพ้องต้องกัน (Consensus) เป็นเทคนิคในการหาข้อยุติเกี่ยวกับปัญหา ความคิดหรือการตัดสินใจ ซึ่งแสดงออกถึงความมีสมานฉันท์ และเอกภาพของทีมงาน แต่ต้องไม่ได้มาจากการออกคะแนนเสียง สมาชิกไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยกบเรื่องต่างๆ อย่างเอกฉันท์ อาจมีสมาชิกบางคนอาจไม่เห็นด้วยกับข้อสรุปสุดท้าย แต่สามารถยอมรับได้และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมติของกลุ่ม การแสวงหาความเห็นพ้องจะง่ายขึ้นถ้ากลุ่ม

6.1 รับฟังเหตุผลและแสวงหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจ
6.2 ไม่สนับสนุนการใช้เสียงข้างมากโดยวิธีลงคะแนนเสียง
6.3 สรุปและทดสอบการตัดสินใจของกลุ่มเป็นระยะๆ
6.4 เต็มใจที่จะปฏิบัติตามความเป็นพ้องกันของทีมงาน ถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วย

7. การสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication) เป็นการเจรจาติดต่อระหว่างทีมงาน บรรยากาศเต็มไปด้วยความเปิดเผย จริงใจต่อกัน มีความเชื่อมั่น และไว้วางใจซึ่งกันและกัน สมาชิกในทีมสามารถสนับสนุนให้มีการสื่อสารที่เปิดเผย โดย

7.1 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจและเปิดเผย
7.2 เต็มใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือสมาชิกผู้ต้องการความช่วยเหลือ
7.3 รับรู้ความรู้สึกอึดอัดใจของสมาชิก และตอบสนองความรู้สึกนั้นในทางบวก
7.4 มีการพึ่งพาอาศัยกัน และสมาชิกมีความผูกพันรับผิดชอบต่องาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

8. บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน (Clear Roles and Work Assignments) เป็นการมอบหมายงานที่ระบุไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน บทบาทในที่นี้ไม่จำกัดเฉพาะภารกิจของงานเท่านั้น แต่จะรวมถึงความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่องานนั้นด้วย เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาของความขัดแย้งด้านบทบาท การกำหนดบทบาทการมอบหมายงานที่ชัดเจนมีประสิทธิผลจะเกิดขึ้นเมื่อสมาชิก

8.1 ผลักดันให้ทีมงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง

8.2 มีความเต็มใจปฏิบัติงานให้อยู่นอกเหนือบทบาทที่กำหนดไว้ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น

8.3 มั่นใจว่ามีการมอบหมายงานให้แก่ทีมงานอย่างเสมอภาค

8.4 มีการอภิปรายและต่อรองด้านบทบาทที่คาดหวังของสมาชิกแต่ละคนอย่างเปิดเผย

9. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำของทีมงานไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำที่เป็นทางการเท่านั้นแต่สมาชิกทุกคนในกลุ่มต้องมีภาวะผู้นำด้วย กล่าวคือ สมาชิกจะต้องแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงาน (การริเริ่ม การให้ข้อมูล การแสวงหาข้อมูล การให้ความกระจ่าง การสรุป การทดสอบ) และพฤติกรรมที่ธำรงความสัมพันธ์ของทีมงาน (การผสมผสานแนวคิดที่แตกต่างเพื่อหาจุดร่วม การคุ้มครอง การประนีประนอมการทดสอบความเห็นพ้องต้องกัน การสนับสนุน) ซึ่งพฤติกรรมทั้งสองด้านจะช่วยให้การทำงานของทีมประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10. ความสัมพันธ์กับภายนอก (External Relations) สมาชิกในกลุ่มต้องอาศัยความร่วมมือจากสมาชิกภายนอก เช่น ลูกค้า ผู้ใช้บริการ หน่วยงานรัฐบาล สมาคม ประชาชน ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลภายนอกที่จะให้ข้อมูลย้อนกลับด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าให้แก่ทีมงาน นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น งบประมาณ บุคลากร และการประชาสัมพันธ์ นอกจากนี้สมาชิกที่อยู่ต่างแผนกในหน่วยงานเดียวกันก็สามารถให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ เช่น ด้านข้อมูล บุคลากร ความเชี่ยวชาญ เครื่องอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของทีม สมาชิกสามารถช่วยทีมสร้างความสัมพันธ์กับภายนอกได้โดย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

10.1 ปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของสายงานให้สมบูรณ์

10.2 ให้เกียรติและยกย่องความร่วมมือจากฝ่ายต่างๆ ที่ช่วยเหลือให้งานต่างๆได้สำเร็จ

10.3 แจ้งให้สมาชิกภายนอกทุกคนทราบถึงเรื่องสำคัญต่างๆที่อาจมีผลกระทบต่อเขาเหล่านั้น

10.4 สนับสนุนให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่จริงใจจากลูกค้า ผู้ใช้บริการ และผู้อุปถัมภ์

11. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย (Style Diversity) ทีมงานที่มีประสิทธิผลควรประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามารถ มีทักษะ มีแนวคิด มีวิธีการทำงานที่หลากหลายและแตกต่างกันออกไปเพื่อช่วยกันสร้างกลุ่มให้มีความแข็งแกร่ง และสามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้ เช่น สมาชิกที่ยึดการทำงานเป็นหลัก สมาชิกที่ยึดเป้าหมายเป็นหลัก สมาชิกที่เน้นกระบวนการเป็นหลัก สมาชิกที่มุ่งวิธีการเป็นหลัก เป็นต้น

12. การประเมินผลตนเอง (Self - Assessment) ทีมงานต้องมีการตรวจสอบและหาข้อมูลว่าผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่ในระดับใด มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้างต่อประสิทธิผลของงาน มีการค้นหาจุดอ่อน-จุดแข็ง และแสวงหาแนวทางในการปรับปรุง เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานของกลุ่มของตนอยู่เสมอ วิธีการที่ใช้ทั่วๆไป คือ

12.1 ให้สมาชิกกรอกแบบฟอร์มให้สมบูรณ์
12.2 อภิปรายเกี่ยวกับแต่ละหัวข้อให้ชัดเจน
12.3 แสวงหาวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

การประเมินประสิทธิผลของกลุ่ม

การวัดประสิทธิผลของกลุ่มที่พบเห็นได้ทั่วไปในงานวิจัย คือ การใช้แบบสอบถาม ซึ่งวัดในองค์ประกอบของประสิทธิผลที่แตกต่างกันออกไป Hackman (1976 cited in Feldman and

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Arnold, 1983: 483; Steers, 1991: 238-239) เสนอเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลของกลุ่มโดยอธิบายเป็น 3 ด้าน คือ

1. ผลผลิตของกลุ่ม (Productive Output) ผลผลิตของกลุ่มจะต้องเท่ากับหรือเหนือกว่ามาตรฐานด้านคุณภาพและด้านปริมาณที่องค์การกำหนด

2. ความพึงพอใจของสมาชิก (Personal Need Satisfaction) กลุ่มจะมีประสิทธิผลเมื่อตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลของสมาชิก อันทำให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจ

3. ความสามารถในการทำงานร่วมกันในอนาคต (Capacity for Future Cooperation) มีการใช้กระบวนการทางสังคมเพื่อยกระดับความสามารถของสมาชิกในการร่วมกันทำงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หลีกเลี่ยงกระบวนการทางสังคมที่เป็นกระบวนการทำลายเพื่อให้สมาชิกสามารถพัฒนาประสิทธิผลในระยะยาว

Starcevich and Stowell (1990: 121-132) เสนอแบบจำลองประสิทธิผลของกลุ่ม โดยแบ่งองค์ประกอบหลักออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. ทิศทาง หมายถึง การที่กลุ่มมีค่านิยม วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย และความรับผิดชอบที่ชัดเจน ปัจจัยที่ส่งผลสำคัญคือ ความผูกพัน

2. ภาวะผู้นำ หมายถึง หัวหน้ากลุ่มที่เลือกใช้รูปแบบของภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้กลุ่มเกิดการพัฒนาและมีรูปแบบของการทำงานเป็นกลุ่มที่ดีขึ้น นอกจากนี้ สมาชิกในกลุ่มยังมีโอกาสได้แสดงออกถึงภาวะผู้นำของตนเองตามสถานการณ์ที่เหมาะสม ทำให้เกิดความร่วมมือและภาวะผู้นำในกลุ่ม

3. บรรยากาศ หมายถึง ในกลุ่มมีบรรยากาศที่ทำให้สมาชิกรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ ได้รับการสนับสนุน ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับความไว้วางใจ และได้รับการยอมรับ ซึ่งบรรยากาศจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญคือ ความเหนียวแน่นในกลุ่ม

4. โครงสร้างหรือทรัพยากร หมายถึง การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มอย่างชัดเจน มีการออกแบบงานให้สมาชิกในกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายส่วนตัว

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

และเป้าหมายของกลุ่มได้ ภาระงานและกระบวนการทำงานมีความเหมาะสมกับจำนวนสมาชิกในกลุ่ม

5. กระบวนการ หมายถึง การเลือกใช้วิธีการตัดสินใจที่เหมาะสมตามแต่ละสถานการณ์ เน้นการตัดสินใจที่มาจากมติเอกฉันท์ของกลุ่ม ข้อถกเถียง ความขัดแย้ง ความแตกต่างจะถือเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้สมาชิกมีส่วนร่วม ก่อให้เกิดการตัดสินใจที่ดีและสร้างสรรค์ และทำให้บรรยากาศในการทำงานมีที่ดีอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสื่อสารแบบ 2 ทางทำให้สมาชิกในกลุ่มสามารถแสดงความคิดเห็นออกมาได้อย่างเหมาะสม

Guzzo and Dickson (1996: 309) วัดประสิทธิผลของกลุ่มใน 3 ด้าน คือ

1. ผลลัพธ์ของกลุ่ม เช่น ปริมาณหรือคุณภาพ ความเร็ว ความพึงพอใจของลูกค้า ฯลฯ

2. ผลลัพธ์ที่กลุ่มมีต่อสมาชิก

3. การยกระดับความสามารถของกลุ่มให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิผลในอนาคต

Cohen and Bailey (1997: 243) แบ่งประเภทประสิทธิผลออกเป็นมิติหลักๆ 3 มิติ อันเป็นผลที่เกิดจากกลุ่ม ซึ่งก็คือ

1. การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ประเมินจากคุณภาพและปริมาณของผลลัพธ์ เช่น ความสามารถในการผลิต ประสิทธิภาพ เวลาที่ใช้ในการแก้ปัญหาให้ลูกค้า คุณภาพของงาน ความพึงพอใจของลูกค้า และนวัตกรรม

2. ทัศนคติของสมาชิก ประเมินจากความพึงพอใจของพนักงาน ความผูกพัน และความไว้วางใจ

3. พฤติกรรม ประเมินจากอัตราการขาดงาน การลาออก ความปลอดภัย

Yin and Kwok (1998: 39-40) แบ่งการประเมินประสิทธิผลของครูออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) ประสิทธิผลของครูระดับบุคคล หมายถึง ประสิทธิผลของครูเป็นรายบุคคลในการทำหน้าที่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ได้รับมอบหมาย เช่น การสอนในชั้นเรียน ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และการจัดการในชั้นเรียน เป็นต้น 2) ประสิทธิผลของครูระดับกลุ่ม หมายถึง ประสิทธิผลของกลุ่มหรือทีมครูผู้สอนในการทำงานกลุ่ม และการบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม หรืออาจหมายถึงประสิทธิผลของครูทุกคนในกลุ่มที่ทำกิจกรรมร่วมกันและบรรลุวัตถุหรือเป้าหมายของโรงเรียน 3) ประสิทธิผลระดับโรงเรียน เน้นที่การให้คำแนะนำผู้เรียน และการให้คำปรึกษาหรือการให้ความรู้ในด้านคุณธรรม จริยธรรม

Bateman, Wilson, and Bingham (2001: 216) วัดประสิทธิผลของกลุ่มโดยการจัดองค์ประกอบย่อยแบ่งออกได้เป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความร่วมมือของกลุ่ม หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มมีวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการระบุหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน

2. เป้าหมายในการทำงาน หมายถึง สมาชิกในกลุ่มร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน เป้าหมายนี้ประกอบด้วย การควบคุมดูแลค่าใช้จ่ายในการทำงาน กิจกรรมต่างๆในการทำงาน หรือวัตถุดิบที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

3. ทักษะ หมายถึง สมาชิกในทีมได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม เพียงพอต่อการทำงานและสามารถเลือกปรับใช้ทักษะต่างๆในการทำงานได้

4. นวัตกรรม หมายถึง กลุ่มหาหนทางในการพัฒนาผลผลิตและระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง

5. คุณภาพ หมายถึงให้ความสำคัญต่อผู้มาใช้บริการ มีการระบุมาตรฐานในการบริการที่ชัดเจนและควบคุมมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง

Piña, Martínez, and Martínez (2007: 7-8, 11) ได้สรุปวิธีการวัดประสิทธิผลของกลุ่มที่จะใช้ในการศึกษาระดับองค์การ ซึ่งเป็นการวัดในระดับกลุ่ม (Group Level) โดยแบ่งมิติในการวัดประสิทธิผลออกเป็น 3 ด้านใหญ่ๆ คือ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยวัดจากผลผลิต และประสิทธิภาพ

2. ทัศนคติ โดยวัดจากความพึงพอใจ ความผูกพัน และความไว้ วางใจ

3. พฤติกรรม โดยวัดจากอัตราการขาดงาน อัตราการลาออก ระดับพฤติกรรมความปลอดภัยที่แสดงออกในการทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 2 ตัวแปรที่ใช้วัดประสิทธิผลของกลุ่มในมิติต่างๆ แบ่งเป็นการวัดแบบอัตนัยและแบบปรนัย

การปฏิบัติงาน	ทัศนคติ	พฤติกรรม
การวัดแบบอัตนัย	การวัดแบบอัตนัย	การวัดแบบปรนัย
ภาพรวมของความสามารถในการผลิต	ความพึงพอใจในงาน	การลาออก
ปริมาณงาน ความคิดริเริ่ม ความร่วมมือ ความสามารถทางด้านเทคนิค	ความพึงพอใจในงานด้านการบริการลูกค้า	อุบัติเหตุ และความปลอดภัย
อิสรภาพ ภาวะผู้นำและการสื่อสารที่มีประสิทธิผล	ความพึงพอใจของพนักงาน	การขาดงาน
คุณภาพ	ความพึงพอใจของกลุ่ม	
ต้นทุน	ความพึงพอใจด้านความเจริญก้าวหน้า	
การบริการหรือความพึงพอใจของลูกค้า	ความพึงพอใจด้านสังคม	
การรักษาความปลอดภัย	ความผูกพันต่อองค์การ	
ความสามารถในการผลิต	แนวโน้มในการออกจากกลุ่ม	
กระบวนการผลิต	ความไว้วางใจ	
ตารางงาน	การรับรู้การเปลี่ยนแปลงทางบวก	
ความเหมาะสมของการทำงานกับเวลาที่ใช้		
การวัดแบบปรนัย		
ความสามารถในการผลิต		
การขาย		
การซ่อมแซมของช่างเทคนิค		
เวลาที่ใช้ในการแก้ปัญหาให้ลูกค้า		
ร้อยละของการแจ้งเรื่องที่เป็นปัญหา เวลาที่ใช้ในการจัดการกับปัญหา		
เรื่องร้องเรียนของลูกค้า		

ที่มา : Piña *et al*. (2007: 7-8, 11)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เมื่อพิจารณาเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของกลุ่มที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า เกณฑ์การวัดประสิทธิผลของกลุ่มมีทั้งเกณฑ์ที่คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกัน สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนตามนิยามปฏิบัติการซึ่งพัฒนามาจากเกณฑ์การวัดประสิทธิผลของทีมตามแนวคิดของ Hackman (1976) ร่วมกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์สมาชิกของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษเป็นฐานในการวิจัย ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. คุณภาพของผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด ชุมชน ผู้ปกครองและนักเรียนเกิดความพอใจ

2. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในงานที่ทำ มีความพึงพอใจต่อกลุ่ม สมาชิกในกลุ่ม การทำงานของกลุ่ม โดยมีความรู้สึกไว้วางใจและผูกพันต่อกลุ่มอย่างแน่นแฟ้น

3. ความร่วมมือในการพัฒนากลุ่ม หมายถึง การที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ มีการยกระดับความสามารถของกลุ่มให้มีประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง และยังคงความเป็นกลุ่มต่อไปในอนาคต

ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหนียวแน่นในกลุ่ม

ความหมายของความเหนียวแน่นในกลุ่ม

นักวิจัยและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าความเหนียวแน่นในกลุ่ม (Group Cohesiveness) ไว้มากมาย มีการแปลเป็นภาษาไทยไว้อย่างหลากหลาย โดยที่สื่อถึงคำศัพท์ในภาษาอังกฤษคำเดียวกัน ยกตัวอย่างเช่น การเกาะกลุ่ม ความเหนียวแน่นในกลุ่ม แรงยึดเหนี่ยวของกลุ่ม และความยึดมั่นในกลุ่ม ส่วนภาษาอังกฤษใช้คำว่า Cohesion, Cohesive, Cohesiveness ซึ่งผู้วิจัยได้รวมรวมไว้ดังนี้

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ์ (2540: 158) ระบุว่า ความยึดมั่นในกลุ่ม หมายถึง ความเข้มแข็ง ความแข็งแกร่ง ความเป็นกลุ่มที่ดึงดูดใจของสมาชิกที่มีต่อกลุ่ม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มัลลิกา ต้นสอน (2554: 130) ให้ความหมายของว่า แรงยึดเหนี่ยวของกลุ่ม เป็นระดับของความจงรักภักดีและความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อกลุ่มและเป้าหมายของกลุ่มหรือคุณสมบัติที่บ่งชี้จุดแข็งที่สมาชิกปรารถนาจะอยู่ร่วมกับกลุ่ม เนื่องจากสมาชิกทุกคนต่างมีข้อผูกพันต่อกลุ่มและเป้าหมายของกลุ่มอย่างเหนียวแน่น

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545: 98) ให้ความหมายของความเหนียวแน่นของกลุ่มว่า หมายถึงระดับที่สมาชิกของกลุ่มมีความประทับใจต่อกันและจูงใจให้อยู่ร่วมกันในกลุ่ม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 154) ให้ความหมายว่า แรงยึดเหนี่ยวของกลุ่ม หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มหรือกลุ่มเกิดความประทับใจซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกผูกพัน สามารถเข้ากันได้ดี ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน

สิทธิโชค วรานุสันติกูล (ม.ป.ป.: 42) ระบุว่า ความเหนียวแน่นของกลุ่ม หมายถึง ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกลมเกลียวเป็นอย่างยิ่งในหมู่สมาชิกกลุ่มเดียวกัน สมาชิกมีความสามัคคีกัน มีความรู้สึกว่ากลุ่มเป็นของตนเอง และตนเองเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของกลุ่ม รู้สึกภาคภูมิใจในการได้อยู่ในกลุ่มนี้

Jenks (1990: 173) ให้ความหมายไว้ว่า ความเหนียวแน่นในกลุ่ม เป็นอีกลักษณะหนึ่งของความเหนียวแน่นของกลุ่มที่มีสำคัญซึ่งเกี่ยวโยงกับความปรารถนาของสมาชิกในการอยากเป็น ส่วนหนึ่งของกลุ่ม

John (1992: 270) กล่าวว่า กลุ่มที่เหนียวแน่น คือ กลุ่มที่มีความน่าสนใจอย่างยิ่ง โดยเฉพาะต่อสมาชิก ความน่าสนใจนี้ทำให้สมาชิกปรารถนาที่จะอยู่ในกลุ่ม และมีแนวโน้มที่ระบุว่าเป็นกลุ่มที่ชื่นชอบ

Gibson, Ivancevich, and Donelley, Jr. (1997: 208) ให้ความหมายของความเหนียวแน่นในกลุ่มว่า เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าของสมาชิกที่จะคงอยู่ในกลุ่มและเป็นความผูกพันที่สมาชิกมีต่อกลุ่มอย่างแน่นแฟ้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Forsyth (1999: 9) ระบุว่า ความเหนียวแน่นในกลุ่ม คือ ความเข้มของพันธะที่เชื่อมโยงสมาชิกคนหนึ่งกับสมาชิกคนอื่นๆ และเชื่อมโยงสมาชิกให้เข้ากับกลุ่ม อันเป็นเครื่องหมายแสดงความเป็นหนึ่งเดียว ความเป็นเอกภาพ และความสมัครสมานสามัคคี

Riggio (2003: 278) ระบุว่า ความเหนียวแน่น หมายถึง ระดับของการดึงดูดสมาชิกของกลุ่ม และความเหนียวแน่นนี้เองที่อธิบายถึงพลังซึ่งกลุ่มทำงานเป็นเจ้าของ มีความคล้ายกับกาวของสังคม ซึ่งยึดบุคคลให้อยู่รวมกันเป็นกลุ่ม

George and Jones (2005: 354) ระบุว่า ความเหนียวแน่นในกลุ่มคือ การที่กลุ่มเป็นที่ดึงดูดต่อสมาชิกในกลุ่ม

Robbins (2005: 254) ให้ความหมายไว้ว่า ความเหนียวแน่นในกลุ่ม หมายถึง ระดับที่สมาชิกมีความสนใจซึ่งกันและกันและถูกจูงใจให้อยู่กับกลุ่ม

Nelson and Quick (2006: 285) ระบุว่า ความเหนียวแน่นของกลุ่ม คือ กาวระหว่างบุคคลที่ทำให้สมาชิกกลุ่มยึดติดกัน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของความเหนียวแน่นในกลุ่ม ได้ว่า ความเหนียวแน่นในกลุ่ม หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มมีความใกล้ชิดกันและมีความรู้สึกที่ดีต่อกลุ่ม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเกิดความผูกพันต่อกัน โดยสมาชิกในกลุ่มเต็มใจที่จะเสียสละเรื่องส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม รับผิดชอบในกิจกรรมที่ได้ร่วมมือกันทำในกลุ่มและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามบรรทัดฐานของกลุ่ม เพื่อความคงอยู่กลุ่ม

ประเภทของความเหนียวแน่น

MacCoun *et al.* (1993: 291) แบ่งความเหนียวแน่นในกลุ่มออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความเหนียวแน่นในกลุ่มด้านสังคม (Social Cohesion) หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มต่างมีความรู้สึกเป็นมิตรกัน มีการดูแลเอาใจใส่ มีความใกล้ชิดกัน รู้สึกชอบพอซึ่งกันและกัน ชอบใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆร่วมกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ความเหนียวแน่นในกลุ่มด้านงาน (Task Cohesion) หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มต่างมีความรู้สึกถึงการมีเป้าหมายร่วมกัน และร่วมกันพยายามเพื่อที่จะประสบความสำเร็จในเป้าหมายนั้น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนียวแน่นในกลุ่ม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนียวแน่นในกลุ่มมีหลายปัจจัยต่างกันไป จึงมีการรวบรวมปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลกระทบต่อความเหนียวแน่นในกลุ่มบางอย่าง เพื่อประโยชน์ในการสร้างกลุ่มที่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี (สิทธิโชค วรานุสันติกูล, ม.ป.ป.: 44-46) ดังนี้

1. ขนาดของกลุ่ม กลุ่มขนาดเล็กจะมีความเหนียวแน่นมากกว่ากลุ่มที่มีขนาดใหญ่ ทั้งนี้เพราะว่ากลุ่มขนาดใหญ่ติดต่อสื่อสารกันได้ลำบาก และเกิดกลุ่มขนาดเล็กซ้อนอยู่ภายใน ซึ่งโดยธรรมชาติต้องแข่งขันกัน แย่งผลประโยชน์กัน ทำให้ความเหนียวแน่นในกลุ่มตกต่ำลงไป กลุ่มทำงานโดยทั่วไปจึงมักจะนิยมให้มีขนาด 8-10 คน ถ้าเกินกว่านี้ไปถือว่าใหญ่เกินพอ

2. สมาชิกกลุ่มมีลักษณะคล้ายกัน การที่สมาชิกกลุ่มมีลักษณะคล้ายกันในด้านต่างๆ เช่น ค่านิยม เจตคติ สถานภาพทางเศรษฐกิจชิงครอบครัว ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ฯลฯ มีผลทำให้กลุ่มมีความเหนียวแน่นมากขึ้น เพราะสมาชิกจะติดต่อประสานงานกันได้อย่างสะดวกสบายโดยไม่กลัวการกระทบกระทั่งกัน เพราะรู้กันดีอยู่แล้วว่าอะไรควรหรือไม่ควรอย่างไร

3. ความถาวรของการเป็นสมาชิก กลุ่มที่มีสมาชิกอยู่ยาวนานมักจะมีความเหนียวแน่นในกลุ่มมากกว่ากลุ่มที่มีสมาชิกเข้าๆ ออกๆ เพราะสมาชิกใหม่ๆ ที่เข้ามาแล้วระยะหนึ่งจะดิ้นรนหาทางที่จะไปสู่สถานภาพบางอย่างในกลุ่ม ทำให้เกิดความวุ่นวายปั่นป่วนกับสัมพันธภาพของคนในกลุ่ม ซึ่งแตกต่างจากสมาชิกที่อยู่มานาน พวกเขาได้พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างกันขึ้นมาจนกระทั่งมั่นคงและใกล้ชิดกันมาก ความขัดแย้งวุ่นวายจึงไม่เกิด นำไปสู่ความเหนียวแน่นในกลุ่มในที่สุด

4. การที่แต่ละคนมีเป้าหมายของตนเองซึ่งขึ้นอยู่กับคนอื่นด้วย การที่สมาชิกในกลุ่มต้องพึ่งพาอาศัยกันเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายของตนเองทำให้สมาชิกแต่ละคนมีความหมายแก่กันและกัน และทำให้กลุ่มมีความสำคัญขึ้นมา เพราะถ้าไม่มีกลุ่มแล้วสมาชิกไม่มีทางทำงานด้วยตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้ ในสถานการณ์เช่นนี้ความร่วมมือระหว่างกันย่อมดีขึ้น ทำให้เกิดความเหนียวแน่นเพิ่มมากขึ้นในกลุ่ม ในทางตรงข้าม ถ้าหากมีความจำกัดทางทรัพยากร สมาชิกกลุ่มต้องแย่งกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายของตน ทำให้เกิดการแข่งขัน ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันลดลง หมายความว่าความเหนียวแน่นของกลุ่มก็จะลดลงเช่นกัน

สุรเชษฐ์ ชิระมณี (2534: 177) ได้สรุปว่าความเหนียวแน่นของกลุ่มขึ้นอยู่กับองค์ประกอบเหล่านี้ คือ

1. เป็นกลุ่มขนาดเล็ก ทำให้ติดต่อสัมพันธ์กันได้ง่าย และอย่างทั่วถึง

2. การพึ่งพากัน ถ้าสมาชิกในกลุ่มมีการเอื้ออำนวยผลประโยชน์ให้แก่กันมาก จะสามารถรวมตัวกันได้อย่างแน่นแฟ้น

3. ความคล้ายคลึงกันของสมาชิก ถ้าสมาชิกมีลักษณะต่างๆ เหมือนกัน เช่น เชื้อชาติ ศาสนา ค่านิยม ความสนใจและอื่นๆ ก็จะรวมกันแน่น ถ้ามีความแตกต่างกัน อาจจะไปสู่ความขัดแย้งได้

สุพิณ เกชาคุปต์ (2539: 103) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่สามารถสร้างความเหนียวแน่นในกลุ่มไว้ดังนี้

1. กลุ่มที่มีขนาดเล็ก จะมีความเหนียวแน่นมากกว่ากลุ่มขนาดใหญ่ เพราะสมาชิกสามารถติดต่อสัมพันธ์กันได้ง่ายและทั่วถึงมากกว่า สามารถจะเข้าอกเข้าใจกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ง่ายกว่ากลุ่มที่มีขนาดใหญ่ กลุ่มที่ใหญ่เกินไป นอกจากจะทำให้การติดต่อเกี่ยวข้องกันระหว่างสมาชิกน้อยลงแล้วยังเปิดโอกาสให้มีการรวมตัวระหว่างสมาชิกเป็นกลุ่มย่อยๆ ซ้อนอยู่ในกลุ่มใหญ่

2. การพึ่งพา สมาชิกของกลุ่มที่จำเป็นจะต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน จะมีความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นกว่ากลุ่มที่มีสมาชิกที่สามารถอยู่อย่างอิสระได้ ยิ่งสมาชิกในกลุ่มต้องพึ่งพากันมากเท่าไรก็ยิ่งทำให้กลุ่มเหนียวแน่นมากขึ้นเท่านั้น

3. ความคล้ายคลึงกันระหว่างสมาชิกในเรื่องต่างๆ เช่น เชื้อชาติ ศาสนา ระบบค่านิยม ความสนใจเรื่องต่างๆ เป็นต้น ถ้าสมาชิกในกลุ่มมาจากเชื้อชาติเดียวกัน นับถือศาสนาเดียวกัน หรือมีความเชื่อความสนใจที่คล้ายคลึงกันแล้ว ก็ย่อมจะลดความขัดแย้งในเรื่องความเห็นที่แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ในเรื่องเหล่านั้นได้อันเป็นการลดความลำเอียงและอคติส่วนตนและทำให้เกิดความชอบพอกันได้ง่าย

4. ความโดดเดี่ยวและการคุกคาม ถ้าหากกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งถูกแยกให้อยู่ห่างจากสังคมอื่นๆ สมาชิกของกลุ่มก็ไม่สามารถติดต่อกับผู้อื่นหรือกลุ่มอื่นได้ ทำให้สมาชิกหันมาให้ความสนใจบุคคลในกลุ่มเองและก่อให้เกิดการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน

5. ความสำคัญและมีชื่อเสียงของกลุ่ม บุคคลโดยทั่วไปมักมีความต้องการชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น คนเราจะมีความพอใจมาก หากได้รับการยกย่องชมเชยจากคนทั่วไป

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540: 158) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความเหนียวแน่นในกลุ่ม ไว้ดังนี้

1. การมีค่านิยมและเป้าหมายร่วมกัน การมีปฏิสัมพันธ์กันบ่อยครั้งระหว่างสมาชิกในกลุ่มไม่ใช่สิ่งที่จะประกันได้ว่าความยึดมั่นในกลุ่มจะเกิดขึ้น แต่ความยึดมั่นในกลุ่มของสมาชิกจะมีมากขึ้น ถ้าสมาชิกในกลุ่มมีทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่เหมือนกัน ความเหมือนกันทางทัศนคติและค่านิยมจะก่อให้เกิดความง่ายในการที่จะมีปฏิกิริยาต่อกัน และการมีข้อตกลงร่วมกัน คุณลักษณะของสมาชิกที่เหมือนกันในด้านระบบส่วนบุคคล จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการรวมกลุ่มและความยึดมั่นในกลุ่ม

2. การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย กลุ่มที่มีความยึดมั่นสูงจะจำแนกได้จากการที่กลุ่มมีความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม การที่กลุ่มประสบผลสำเร็จตามสิ่งที่เป็นเป้าหมายสำคัญนั้นจะช่วยเพิ่มความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวให้สูงขึ้น ช่วยสนองตอบความต้องการของสมาชิกในกลุ่ม และทำให้ความเป็นที่ดึงดูดความสนใจของกลุ่มต่อสมาชิกสูงขึ้น ซึ่งแน่นอนที่สุด ไม่มีใครชอบสังสรรค์หรือเป็นสมาชิกกับกลุ่มที่มีลักษณะอ่อนแอและไม่มีประสิทธิภาพ

3. กลุ่มที่มีสถานภาพสูง ระดับของความยึดมั่นในกลุ่มมีอิทธิพลมาจากตำแหน่งหรือสถานภาพของกลุ่มเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่นๆ ในองค์การ กลุ่มที่มีสถานภาพสูงจะดึงดูดความสนใจของสมาชิกในกลุ่ม องค์ประกอบทั้งสอง คือ การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและสถานภาพที่สูงจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและความพึงพอใจแก่สมาชิกของกลุ่ม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. การขจัดความแตกต่างระหว่างสมาชิก ความยึดมั่นในกลุ่มขึ้นอยู่กับความสามารถของกลุ่มในการรักษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อสมาชิกของกลุ่มไม่เห็นด้วยกับประเด็นที่มีความสำคัญต่อกลุ่ม กลุ่มจำเป็นจะต้องดำเนินการ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่สมาชิกทุกคน

5. การปรับตัวให้เข้ากับบรรทัดฐานของกลุ่ม การพัฒนาบรรทัดฐานของกลุ่มและแรงผลักดัน เพื่อให้สอดคล้องกับบรรทัดฐานเหล่านั้น สมาชิกของกลุ่มจะร่วมกันพัฒนาวิธีการในการที่จะมองโลกหรือประสบการณ์ของการนึกคิดที่คล้ายกัน ซึ่งบรรทัดฐานของกลุ่มช่วยให้กลุ่มมีความมั่นคง เพราะจะทำให้กลุ่มมีพฤติกรรมตามที่คาดหวังไว้ เมื่อกลุ่มมีความคงที่ การดำเนินงานของกลุ่มก็จะทำได้ง่ายและไม่ต้องใช้ความพยายามผลักดันกลุ่มมาก

การวัดความเหนียวแน่นในกลุ่ม

การวัดความเหนียวแน่นในกลุ่มมีมากมายหลายวิธี ขึ้นอยู่กับผู้วิจัยว่าจะเลือกใช้วิธีการใดที่เหมาะสมกับงานวิจัยของตน เพราะผู้วิจัยต่างให้นิยามความหมายของความเหนียวแน่นในมุมมองที่แตกต่างกัน Hogg (1992: 41-42) ได้กล่าวถึงวิธีการวัดความเหนียวแน่นว่าผู้วิจัยอาจใช้การวัดความเหนียวแน่นในกลุ่มเพียงวิธีเดียวหรือใช้หลายๆ วิธีร่วมกันก็เป็นได้ โดยเขาได้แบ่งวิธีการวัดความเหนียวแน่นในกลุ่มตั้งแต่ปี 1950 – 1988 ออกเป็น 5 วิธี ประกอบด้วย

1. การสังเกตพฤติกรรมภายนอก เช่น สังเกตพฤติกรรมการลาออกของพนักงาน สังเกตอวัจนภาษาที่เป็นตัวบ่งชี้ความเหนียวแน่น (เช่น การยืนหรือนั่งใกล้กัน การให้ความสนใจซึ่งกันและกัน เป็นต้น) และสังเกตการใช้วัจนภาษา (เช่น สังเกตการพูดคุยอย่างเปิดเผย การนับความถี่ในการใช้คำว่า เรา และ ฉัน หรือ ผม)

2. ใช้แบบฟอร์มการรายงานตนเอง เป็นการวัดความสนใจที่สมาชิกในกลุ่มมีต่อกัน ซึ่งวิธีที่นิยมใช้ คือ การให้คะแนนความชอบที่มีต่อเพื่อนสมาชิก และการให้สมาชิกในกลุ่มประเมินความรู้สึกที่มีต่อกลุ่มว่าเป็นอย่างไร

3. วัดความเหนียวแน่นในกลุ่มจากข้อสมมุติฐานที่ว่าสมาชิกในกลุ่มสามารถรับรู้และแสดงให้เห็นถึงความเหนียวแน่นในกลุ่ม เช่น ให้สมาชิกในกลุ่มอธิบายความรู้สึกว่ากลุ่มของตนมีความสนิทชิดเชื้อมากกว่ากลุ่มอื่นหรือไม่ หรือ วัดความสนิทสนมของกลุ่มที่สมาชิกในกลุ่มรับรู้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. วัดความเหนียวแน่นในกลุ่มจากการแสดงออกถึงความต้องการที่จะอยู่ในกลุ่ม เช่น ถามว่า ท่านต้องการเป็นสมาชิกของกลุ่มต่อไปหรือไม่? ท่านคิดว่าควรมีการนัดพบสมาชิกในกลุ่มบ่อยเพียงใด ถ้าต้องยุติความเป็นกลุ่มเนื่องจากสมาชิกส่วนใหญ่ไม่ต้องการอยู่ในกลุ่มอีกต่อไป ท่านจะต้องการโอกาสเพื่อโน้มน้าวให้พวกเขาอยู่ต่อหรือไม่

5. สังเกตความเป็นเอกลักษณ์หรือความใกล้ชิดกับกลุ่มด้วยการให้สมาชิกในกลุ่มอธิบายความรู้สึกในการเป็นเจ้าของและความผูกพันที่มีต่อกลุ่ม เช่น ถามว่า ท่านมีความรู้สึกเป็นเจ้าของเพื่อนร่วมงานมากเพียงใด

นอกจากนี้ Forsyth (1999: 152-154) ได้ศึกษาวิธีการวัดความเหนียวแน่นจากนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งสามารถสรุปวิธีการวัดความเหนียวแน่นได้ 3 แนวทาง คือ

1. การสังเกตความเหนียวแน่น (Observing Cohesion) นักวิจัยจะสรุปว่ากลุ่มมีความเหนียวแน่นเมื่อสังเกตเห็นสิ่งต่อไปนี้ สังเกตความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกว่าไม่มีความขัดแย้งหรือความเครียด มีความสามัคคี ร่วมกันทำงาน งานที่กลุ่มร่วมกันทำมีความราบรื่น สังเกตการณ์ความใกล้ชิดในการยืนของสมาชิก ถ้าสมาชิกยืนใกล้กันแสดงว่ากลุ่มนั้นมีความเหนียวแน่น สังเกตจำนวนสมาชิกที่สวมเครื่องแต่งกายอันแสดงถึงความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือองค์การ และวิธีสุดท้ายคือการนับจำนวนครั้งของการใช้สรรพนามแทนตัวผู้พูด ว่าใช้สรรพนามแทนตัวผู้พูดในภาพของกลุ่มมากกว่าตัวผู้พูดเอง เช่น “เราชนะเกมส์นั้นแล้ว” มากกว่าพูดว่า “ฉันชนะเกมส์นั้นแล้ว”

2. การใช้วิธีการรายงานตนเอง (Self - Report Approaches) โดยตั้งคำถามให้สมาชิกในกลุ่มเป็นผู้ตอบ ซึ่งมีทั้งการตอบ ใช่ ไม่ใช่ การตอบแบบอธิบาย หรือการให้คะแนน เพื่อนำคำตอบที่ได้ไปใช้เป็นตัวชี้วัดความเหนียวแน่น ซึ่งอาจใช้ข้อคำถามแบบเดียวหรือหลายๆ แบบรวมกันก็ได้ ตัวอย่างแบบวัดความเหนียวแน่นในกลุ่ม ได้แก่

2.1 The Group Environment Scale (GES) วัดความเหนียวแน่นโดยใช้คำถามให้ตอบ ใช่ ไม่ใช่ ตัวอย่างคำถาม เช่น “กลุ่มของท่านให้ความรู้สึกของความเหนียวแน่นและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน” “สมาชิกทุ่มกำลังและความสามารถอย่างมากให้กับกลุ่ม”

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.2 The Group Attitude Scale (GAS) ประเมินสมาชิกในด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งกับกลุ่มและด้านการได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกของกลุ่ม โดยให้สมาชิกระบุความมากน้อยของความต้องการในการเป็นสมาชิกของกลุ่ม ความชอบที่มีต่อกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2.3 The Group Environment Questionnaire (GEQ) มีคำถาม 2 ประเภท ประเภทแรกเน้นคำถามเรื่องการรวมกลุ่ม (Group Integration) หมายถึง การตั้งคำถามเพื่อต้องการทราบว่าสมาชิกรู้สึกว่ากลุ่มกำลังทำงานเสมือนเป็นหน่วยเดียวกันเพื่อความสำเร็จในงานและเป้าหมายทางสังคมหรือไม่ ประเภทที่ 2 เน้นคำถามเกี่ยวกับความสนใจที่มีต่อกลุ่ม (Attraction to the Group) หมายถึง การตั้งคำถามเพื่อต้องการทราบว่า สมาชิกชอบกลุ่ม ชอบเพื่อนร่วมกลุ่ม และชอบวิธีการที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จหรือไม่ คำถามทั้ง 2 ประเภทนี้ยังสามารถแบ่งย่อยตามกิจกรรมด้านสังคมและกิจกรรมด้านงานได้ ดังนี้

2.3.1 การรวมกลุ่มด้านสังคม (Group Integration - Social) คือ การรับรู้ถึงความเป็นหน่วยสังคมเดียวกัน

2.3.2 การรวมกลุ่มด้านงาน (Group Integration - Task) คือ การรับรู้ถึงความเป็นหน่วยเดียวกันขณะทำงาน

2.3.3 ความสนใจที่มีต่อกลุ่มด้านสังคม (Attraction to the Group - Social) คือ ความชอบที่มีต่อกลุ่ม

2.3.4 ความสนใจที่มีต่อกลุ่มด้านงาน (Attraction to the Group - Task) คือ ทัศนคติต่อวิธีการทำงานร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม

2.4 The Perceived Cohesion Scale (PCS) วัดความเหนียวแน่นจากการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกเรื่องความรู้สึกเป็นเจ้าของกลุ่ม เช่น ตอบว่า “ฉันรู้สึกเป็นเจ้าของกลุ่ม” และความศรัทธาในกลุ่ม เช่น ตอบว่า “ฉันมีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม”

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยวัดความเหนียวแน่นในกลุ่มครูผู้สอนในกลุ่มสาระวิชาภาษาต่างประเทศโดยการสร้างเครื่องมือในการวัดความเหนียวแน่นในกลุ่มตามแนวคิดทฤษฎีของ MacCoun *et al.* (1993: 291) ซึ่งแบ่งความเหนียวแน่นในกลุ่มออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความเหนียวแน่นในกลุ่มด้านสังคม หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มต่างมีความรู้สึกเป็นมิตรกัน มีการดูแลเอาใจใส่ มีความใกล้ชิดกัน มีความชอบระหว่างกัน และชอบใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน

2. ความเหนียวแน่นในกลุ่มด้านงาน หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มต่างมีความรู้สึกถึงการมีเป้าหมายร่วมกัน และร่วมกันพยายามเพื่อที่จะประสบความสำเร็จในเป้าหมายนั้น

ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนียวแน่นในกลุ่มกับประสิทธิผลของกลุ่ม

ความเหนียวแน่นในกลุ่มมีผลต่อกลุ่ม บุคคลที่เป็นสมาชิกในกลุ่มที่มีความเหนียวแน่นจะมีความพึงพอใจมากกว่าบุคคลที่เป็นสมาชิกในกลุ่มที่ไม่มีความเหนียวแน่น และความเหนียวแน่นยังก่อให้เกิดผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานในกลุ่ม (Levi, 2001: 65; Mullen and Copper, 1994; MacCoun *et al*., 1993) โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีขนาดเล็ก ความเหนียวแน่นนั้นเป็นพื้นฐานที่สำคัญของความผูกพันซึ่งนำไปสู่การทำงานที่ให้ผลงานที่ดีและเป็นสิ่งจำเป็นมากในกลุ่มงานที่ต้องใช้การปฏิสัมพันธ์กัน ความร่วมมือ และพึ่งพาอาศัยกันสูง (Levi, 2001) ซึ่งในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ของประสิทธิผลของกลุ่มของ Dubrin (2005: 209) พบว่า ความเหนียวแน่นในกลุ่มเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของกลุ่ม สอดคล้องกับงานวิจัยภายในประเทศของ สหัธยา รอดอินทร์ (2543) ศึกษาบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นในกลุ่ม และสัมฤทธิผลการทำงานแบบกลุ่มของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วี.ซี. ชูส์ จำกัด พบว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วี.ซี. ชูส์ จำกัด ส่วนใหญ่มีความเหนียวแน่นในกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง และมีสัมฤทธิผลการทำงานแบบกลุ่มอยู่ในระดับสูง ความเหนียวแน่นในกลุ่มมีความสัมพันธ์กับสัมฤทธิผลการทำงานแบบกลุ่มทั้งโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ในทำนองเดียวกัน ผลการศึกษาในต่างประเทศของ Panzer (2003) ศึกษาอิทธิพลของความเหนียวแน่นที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน โดยศึกษากับนักเรียนที่ลงทะเบียนเรียนวิชาจิตวิทยาในมหาวิทยาลัยนานาชาติฟลอร์ริด้า ผลการวิจัยพบว่า ระดับของความเหนียวแน่นระหว่างบุคคลที่มีมากขึ้นสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกในกลุ่มซึ่งนำไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phillai and Williams (2002) ที่ศึกษาอิทธิพลของความเหนียวแน่นในกลุ่มที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันและผลการปฏิบัติงานของกลุ่มที่ทำงานในสถานีดับเพลิงทางตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า ความเหนียวแน่นในกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันและผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tekleab, Quigley and Tesluk (2009) ศึกษาความขัดแย้งในทีม การจัดการความขัดแย้ง ความเหนียวแน่นและประสิทธิผลของทีม ผลการวิจัยพบว่า ความเหนียวแน่นในทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผลของทีมซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจและด้านการดำรงอยู่ของทีม

ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนของกลุ่ม

กลุ่มมีบทบาทสำคัญที่นอกจากจะช่วยให้สมาชิกในกลุ่มสามารถแก้ไขปัญหาและรับมือกับความท้าทายในชีวิตการทำงานประจำวันแล้ว กลุ่มยังช่วยให้เกิดการสนับสนุนอันนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีอีกด้วย ดังนั้น การสนับสนุนของกลุ่มจึงถือได้ว่าเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อประสิทธิผลของกลุ่ม (West, 2004)

ความหมายของการสนับสนุน

กิตติพัฒน์ นนทปัทมะดุล (2535: 170) ให้ความหมายการสนับสนุนว่า หมายถึง การที่บุคคลได้รับความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่า ได้รับการยกย่อง มีการผูกพันซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกเป็นส่วนร่วมในสังคมเดียวกัน การให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ เช่น การให้คำแนะนำ การให้สิ่งของ การประเมินเพื่อให้ปรับปรุงให้ดีขึ้น การให้ความช่วยเหลือเป็นแรงงาน ให้เวลา ให้ความคิดเห็น ให้ข้อมูลข่าวสาร

บุญเยี่ยม ตระกูลวงษ์ (2535: 594) ให้ความหมายว่า การสนับสนุน เป็นสิ่งที่ผู้ให้การสนับสนุน ซึ่งอาจเป็นบุคคลหรือกลุ่ม อันได้แก่ บุคคลในครอบครัว เช่น สามี ภรรยา ญาติพี่น้อง หรือบุคคลอื่น เช่น เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน เจ้าหน้าที่บ้านเมือง ที่ให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูลข่าวสาร วัสดุ และสิ่งของ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Cobb (1976: 300) ระบุว่า การสนับสนุน คือ การที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้เขาเชื่อว่ามีบุคคลให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่าและยกย่องนับถือ รวมทั้งการทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่าตัวเขาเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

Schaefer, Coyne, and Lazarus (1981: 11) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนว่าเป็นการที่บุคคลรับรู้ว่าได้รับการสนับสนุนจากบุคคลที่มีการติดต่อกัน

Thoits (1982: 145) ให้ความหมายของการสนับสนุนว่าหมายถึง การที่บุคคลได้รับการช่วยเหลือด้านอารมณ์และสังคม สิ่งของและข้อมูล

Gottlieb (1983: 5) กล่าวว่า การสนับสนุน หมายถึง กระบวนการในการปฏิสัมพันธ์ การสร้างความสัมพันธ์ และการรวมตัวกันเป็นกลุ่มทางสังคมเพื่อให้เกิดการช่วยเหลือกันในการเผชิญกับปัญหา สนับสนุนให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้สึกมั่นคง และศักยภาพของตนเอง ซึ่งอาจได้รับในรูปแบบของการสนับสนุนทางด้านวัตถุหรือทางด้านจิตใจ

Taylor, Peplau, and Seras (1997: 405) ให้ความหมายว่า การสนับสนุน คือ การแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคล ในรูปแบบของการให้ความช่วยเหลือ

Forsyth (2006: 119) ระบุว่า การสนับสนุน หมายถึง การสนับสนุนด้านอารมณ์ การให้คำแนะนำ การแนะแนวทาง การให้ความช่วยเหลือ และทัศนคติที่บุคคลมีต่อสมาชิกในกลุ่ม

Kreitner and Kiniki (2008: 555) ระบุว่า การสนับสนุน คือ ความช่วยเหลือที่บุคคลได้รับจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในสังคม

อนึ่ง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่าการสนับสนุนของกลุ่ม (Group Support) ตามแนวคิดของ West เนื่องจากเป็นแนวคิดที่พัฒนามาใช้เฉพาะกับการศึกษาในระดับกลุ่มโดยตรง ดังนั้น จากความหมายของการสนับสนุนที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การสนับสนุนของกลุ่ม หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันใน 4 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านสารสนเทศ ด้านการกระทำที่มีประโยชน์ต่อสมาชิกในกลุ่ม และด้านการประเมิน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประเภทของการสนับสนุน

ประเภทของการสนับสนุน เป็นมิติหนึ่งของการสนับสนุนทางสังคมซึ่งหมายถึง ความจำเป็นพื้นฐานทางสังคมที่บุคคลต้องการและได้รับจากการติดต่อกับบุคคลอื่นในสังคมนั้นๆ การแบ่งชนิดของการสนับสนุนก็แตกต่างกันไป ได้มีผู้ทำการศึกษาและแบ่งชนิดของการสนับสนุนไว้ดังนี้

House (1981 cited in EUPHIX, 2009) ได้แบ่งชนิดของการสนับสนุนออกเป็น 4 ชนิด คือ

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ มีแหล่งที่มาจากครอบครัวและเพื่อนสนิท การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ประกอบด้วย ความเห็นอกเห็นใจ ความห่วงใย การเอาใจใส่ การให้ความรัก และการไว้วางใจ

2. การสนับสนุนทางด้านการประเมิน มีแหล่งที่มาจากครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน หรือสังคม การสนับสนุนทางด้านการประเมิน หมายถึง การถ่ายทอดหรือส่งต่อข้อมูลสารสนเทศในรูปของประกาศ คำสั่ง ข้อมูลป้อนกลับ หรือการเปรียบเทียบกับผู้อื่น

3. การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การให้คำแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะหรือการชี้นำแนวทาง เพื่อช่วยให้บุคคลสามารถตอบสนองต่ออุปสงค์ด้านสถานการณ์หรือความต้องการส่วนบุคคลได้อย่างเหมาะสม

4. การสนับสนุนทางด้านสิ่งที่มีประโยชน์ เป็นการสนับสนุนที่ถือว่าเป็นรูปธรรมมากที่สุด การสนับสนุนทางด้านสิ่งที่มีประโยชน์ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือช่วยเหลือด้านเงิน เวลา สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์เครื่องใช้ หรือการกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

Schaefer *et al.* (1981: 381-406) แบ่งการสนับสนุน ออกเป็น 3 ชนิด คือ

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ การดูแลเอาใจใส่ ให้กำลังใจ การแสดงความรักความผูกพันต่อกัน การยอมรับนับถือกัน และเห็นคุณค่า

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. การสนับสนุนด้านความรู้ ข้อมูลข่าวสาร (Cognitive Support or Information Support) หมายถึง การให้ความรู้ข้อมูลข่าวสาร คำแนะนำ ที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหา รวมทั้งการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล

3. การสนับสนุนด้านสิ่งของหรือบริการ (Materials Support or Tangible Support) หมายถึง พฤติกรรมการช่วยเหลือโดยตรง ในรูปวัตถุหรือสิ่งของ เวลา เงินหรือการบริการ

West (1994 cited in Drach-Zahavy and Somech, 2002: 48) ได้เสนอแบบจำลองการสนับสนุนของกลุ่ม โดยระบุว่าการสนับสนุนเป็นแนวคิดหลายมิติซึ่งประกอบด้วยด้านย่อย 4 ด้าน คือ

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Group Emotional Support) หมายถึง พฤติกรรมที่สมาชิกในกลุ่มแสดงออกถึงการให้กำลังใจ ให้การยอมรับ ห่วงใยซึ่งกันและกัน มีสัมพันธภาพที่แน่นแฟ้นและรู้สึกร่วมทุกข์ร่วมสุข

2. การสนับสนุนด้านสารสนเทศ (Group Information Support) หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มแบ่งปันหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้แก่กัน

3. การสนับสนุนด้านการกระทำที่มีประโยชน์ต่อสมาชิกในกลุ่ม (Group Instrumental Support) หมายถึง การช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มทั้งในด้านกำลังกาย กำลังสมอง และสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็น

4. การสนับสนุนด้านการประเมิน (Group Appraisal Support) หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มช่วยกันให้ข้อมูลป้อนกลับจากการประเมิน เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการแก้ข้อบกพร่องได้อย่างเหมาะสม หรือมีการปรับปรุงแนวทางในการดำเนินกิจกรรมให้ดีขึ้น

Forsyth (2006: 119) แบ่งการสนับสนุนออกเป็น 5 ประเภท โดยยกตัวอย่างพฤติกรรมประกอบดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 3 ประเภทของการสนับสนุนและตัวอย่างพฤติกรรม

ประเภท	ตัวอย่าง
การสนับสนุนด้านการยอมรับ	แสดงให้สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มรู้ว่าได้รับการยอมรับ
	แสดงให้สมาชิกทั้งกลุ่มรับรู้ว่าได้รับการยอมรับ
	แสดงมิตรภาพ
การสนับสนุนด้านอารมณ์	ชมเชยและให้กำลังใจเพื่อนสมาชิก
	แสดงให้เห็นว่าเคารพในทักษะและความสามารถ
	รับฟังปัญหาของเพื่อนสมาชิกโดยไม่แบ่งปันความรู้สึก
	แสดงอวัจนะภาษาต่อการเปิดเผยความรู้สึกของเพื่อนสมาชิก (เช่น การกอด การพยักหน้า)
การสนับสนุนด้าน	การให้ข้อมูลสารสนเทศ
สารสนเทศ	การเสนอแนะแนวทาง ให้คำชี้แนะ และคำแนะนำ
	สาธิตวิธีการทำงาน
	อธิบายปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหา
การสนับสนุนด้านสิ่งที่มี	ช่วยกันทำงาน ทำงานให้
ประโยชน์	ให้ยืมเงิน
การสนับสนุนด้านจิตใจ	ช่วยกันออกความเห็นเพื่อลงมติในการแก้ไขปัญหาที่กลืนไม่เข้าคายไม่ออกของสมาชิกในกลุ่ม
	ให้คำอธิบายในการรับมือกับสถานการณ์ที่ท้าทาย
	ช่วยบรรเทาความวิตกกังวล หรือความกลัวที่จะต้องเสียชีวิต

ที่มา: Forsyth (2006: 119)

Kreitner and Kiniki (2008: 555) แบ่งการสนับสนุนออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การยกย่อง (Esteem Support) หมายถึง การแสดงให้คนๆ หนึ่งรับรู้ถึงการยอมรับและนับถือโดยไม่คำนึงถึงปัญหาหรือการไร้ความสามารถใดๆ

2. การสนับสนุนด้านสารสนเทศ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ ให้ความเข้าใจและช่วยแก้ไขปัญหา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. ความเป็นมิตร (Social Companionship) หมายถึง การใช้เวลาว่างหรือทำกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจร่วมกัน

4. การสนับสนุนด้านทรัพยากร หมายถึง การให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน วัตถุดิบ ทรัพยากร หรือการบริการที่จำเป็น

Taylor (2009: 187-188) ได้สรุปรูปแบบของการสนับสนุนออกเป็น 4 ประเภท โดย 3 ประเภทแรกเป็นการช่วยเหลือที่บุคคลหนึ่งสามารถมีให้กับบุคคลอื่น แต่ในความเป็นจริง ความช่วยเหลือเหล่านี้อาจทำให้ผู้รับความช่วยเหลือเกิดความรู้สึกผิดได้ เพราะประโยชน์ของการสนับสนุนที่ดีที่สุดจริงๆ แล้วคือการที่ผู้รับความช่วยเหลือรับรู้ว่ามีการสนับสนุนอยู่ จึงเกิดเป็นการสนับสนุนประเภทที่ 4 ซึ่งรายละเอียดของการสนับสนุนทั้ง 4 ประเภท มีดังนี้

1. ความช่วยเหลือที่สัมผัสได้ (Tangible Assistance) หมายถึง การสนับสนุนด้านวัตถุ เช่นความช่วยเหลือด้านการเงิน สิ่งของ และการบริการ เช่น วัฒนธรรมชาวตะวันตกที่นิยมส่งอาหารมาให้ครอบครัวที่มีผู้เสียชีวิตเพราะเข้าใจว่า ณ เวลานั้นให้ญาติผู้เสียชีวิตที่กำลังโศกเศร้าคงไม่ต้องการจะทำกิจกรรมใดๆ

2. การสนับสนุนด้านข้อมูล จากครอบครัวและเพื่อนในสถานการณ์ที่ตึงเครียด ข้อมูลนั้นอาจช่วยให้บุคคลเข้าใจสถานการณ์ความเครียดได้ดีขึ้น และสามารถตัดสินใจได้ว่าจะใช้ทรัพยากรและกลยุทธ์ใดในการแก้ปัญหา

3. การสนับสนุนด้านอารมณ์ จากเพื่อนและครอบครัว โดยการทำให้ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนวางใจว่าเขาหรือเธอเป็นคนมีคุณค่าและมีคนคอยห่วงใย

4. การสนับสนุนที่ซ่อนเร้น (Invisible Support) หมายถึงการที่ผู้รับการช่วยเหลือไม่รู้ตัวว่าได้ถูกช่วยเหลืออยู่

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาการสนับสนุนของกลุ่มตามแนวคิดของ West (1994 cited in Drach-Zahavy and Somech, 2002: 48) ประกอบด้วย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ หมายถึง พฤติกรรมที่สมาชิกในกลุ่มแสดงออกถึงการให้กำลังใจ ให้การยอมรับ ห่วงใยซึ่งกันและกัน มีสัมพันธภาพที่แน่นแฟ้น และรู้สึกร่วมทุกข์ร่วมสุข

2. การสนับสนุนด้านสารสนเทศ หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มแบ่งปันหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้แก่กัน

3. การสนับสนุนด้านการกระทำที่มีประโยชน์ต่อสมาชิกในกลุ่ม หมายถึง การช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มทั้งในด้านกำลังกาย กำลังสมอง และสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็น

4. การสนับสนุนด้านการประเมิน หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มช่วยกันให้ข้อมูลป้อนกลับจากการประเมิน เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการแก้ข้อบกพร่องได้อย่างเหมาะสม หรือมีการปรับปรุงแนวทางในการดำเนินกิจกรรมให้ดีขึ้น

แนวทางในการวัดการสนับสนุนของกลุ่ม

วิธีการวัดการสนับสนุนที่ใช้มากที่สุดคือการใช้แบบทดสอบโดยวัดการสนับสนุนตามแนวคิดของนักวิชาการต่างๆกันไป ขึ้นอยู่กับการแบ่งประเภทการสนับสนุน เช่น งานวิจัยของ Sarros and Sarros (1992: 60) วัดการสนับสนุนใน 2 ส่วน แบ่งตามประเภทของการสนับสนุน คือ การสนับสนุนด้านอารมณ์ ด้านเครื่องมือ ด้านข้อมูลและด้านการประเมิน และแบ่งตามแหล่งของการสนับสนุน ได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน เพื่อน ครอบครัว ญาติพี่น้อง ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ท 5 ระดับ ส่วน Savery (1993: 28-30) วัดการสนับสนุนตามแหล่งและประเภทของการสนับสนุนเช่นเดียวกัน แต่แบ่งแหล่งและประเภทของการสนับสนุนออกเป็นอย่างละ 6 ประเภท เกิดเป็นข้อคำถามหลักจำนวน 6 ข้อ โดยถามย่อยถึงบุคคลที่เป็นแหล่งของการสนับสนุน ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “บุคคลต่อไปนี้ยินดีรับฟังปัญหาของท่านเพียงใด” ให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบระหว่างไม่เคยเลย กับ เสมอ ส่วนการวิจัยในระดับกลุ่ม ผู้วิจัยส่วนใหญ่นิยมศึกษาการสนับสนุนของกลุ่มในรูปของ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ(ศยามล เอกะกุลานันต์, 2550; Byrne and Hochwarter, 2007; van Emmerik, 2008; Dawley, Andrews, and Bucklew, 2008) โดยยึดแนวคิดของ Eisenberger และคณะ เป็นแนวคิดหลัก มีทั้งการวัดด้วยแบบทดสอบมาตรฐานฉบับเต็มจำนวน 36 ข้อคำถาม และแบบทดสอบฉบับย่อ จำนวน 8 ข้อคำถาม หรือสร้างแบบทดสอบขึ้นมาใหม่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของกลุ่มกับความเหนียวแน่นในกลุ่มและประสิทธิผลของกลุ่ม

ผลของการสนับสนุนของกลุ่มมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งการสนับสนุนของกลุ่มสามารถก่อให้เกิดผลที่ตามมามากมาย เช่น ความเหนียวแน่น ผลการปฏิบัติงาน การสื่อสาร ประสิทธิผล มิตรภาพ ความเครียด ความขัดแย้ง ฯลฯ (Blau, 1964; Drach-Zahavy and Somech, 2002; Kreitner and Kiniki, 2008; Taylor, 2009) Drach-Zahavy and Somech (2002) ศึกษาความสัมพันธ์ของความหลากหลายในทีมกับการสนับสนุนของทีมและประสิทธิผลของทีม ผลการศึกษา พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการสนับสนุนของทีมและประสิทธิผลของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Howes, Cropanzano, and Grandey (2000) ศึกษาประสิทธิผลของกลุ่มกับการสนับสนุน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน ที่มาจาก 25 กลุ่มในองค์การแห่งหนึ่ง พบว่า การสนับสนุนของกลุ่มเป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลของกลุ่มและความเหนียวแน่นในกลุ่มที่ดีที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ Weinberg and Gould (2007) ที่ระบุว่า การสนับสนุนภายในกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนียวแน่นทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม จากนั้นความเหนียวแน่นในกลุ่มจะมีอิทธิพลทางตรงหรือทางอ้อมที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลของกลุ่มเนื่องจากสมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจ กลุ่มที่ยิ่งอยู่ร่วมกันนานจะยิ่งมีความเหนียวแน่นอันจะนำไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของกลุ่มให้ดีขึ้นเช่นกัน

ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลาย

ความหลากหลายเริ่มมีความสำคัญมากขึ้นในองค์การ องค์การทั่วโลกมีสมาชิกที่มีความหลากหลายเกี่ยวกับ เพศ เชื้อชาติ อายุ การเป็นคนพื้นเมือง และลักษณะส่วนบุคคลอื่นๆ มากขึ้น (Shaw and Barrett-Power, 1998)

ความหมายของความหลากหลาย

นักวิจัยและนักวิชาการส่วนหนึ่งให้ความหมายของความหลากหลายไว้ว่า ความหลากหลายหมายถึง ความแตกต่างของคุณลักษณะประจำตัวบุคคลที่ทำให้เกิดความไม่เหมือนกันกับบุคคลอื่น (Kinicki and Kreitner, 2008: 101; Jackson, May, and Whitney, 1995: 204; Mannix and Neale, n.d.; Patterson, 1990) นักวิจัยและนักวิชาการอีกส่วนหนึ่งนิยามความหมายของความหลากหลายว่า ความหลากหลายหมายถึง ความแตกต่างด้านคุณสมบัติระหว่าง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บุคคล ที่ทำให้รับรู้ได้ว่าคนอื่นแตกต่างจากตัวเรา (Jackson, 1996; Triandis, Kurowski, and Gelfand, 1994; van Knippenberg, De Dreu, and Homan, 2004) ส่วน Burn (2004: 232) ระบุว่า ความหลากหลาย หมายถึง ความคล้ายคลึงหรือความแตกต่างระหว่างสมาชิกคนหนึ่งกับสมาชิกคนอื่นๆ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของความหลากหลายได้ว่า ความหลากหลาย หมายถึง ความแตกต่างของคุณลักษณะประจำตัวบุคคลทั้งที่เป็นคุณลักษณะที่รับรู้และสังเกตได้และคุณลักษณะที่ไม่สามารถมองเห็นได้ อันทำให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน

ประเภทของความหลากหลาย

เมื่อคนหลายๆ คนมารวมตัวกันเป็นกลุ่ม จะทำให้เกิดความหลากหลายภายในกลุ่ม เนื่องมาจากเอกลักษณ์ที่แตกต่างกันของคนแต่ละคน ความหลากหลายในที่นี้มีหลายประเภท ผู้วิจัยได้พยายามแบ่งประเภทของความหลากหลายในกลุ่ม เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในความแตกต่างที่มีอยู่ในกลุ่ม ดังนี้

แบ่งความหลากหลายตามความแตกต่างของบุคคลออกเป็นความหลากหลาย 2 ชนิด คือ ความหลากหลายระดับตื้นและความหลากหลายระดับลึก

1. ความหลากหลายระดับตื้น (Surface - Level Diversity) หมายถึง ความแตกต่างของลักษณะทางประชากรของสมาชิกในกลุ่ม ความแตกต่างของพฤติกรรมภายนอกและลักษณะทางชีวภาพของสมาชิกในกลุ่มที่สามารถรับรู้และเห็นได้ชัดเจน เช่น อายุ เพศ และชาติพันธุ์ ความพิการ การเสียโฉม โรคอ้วน เป็นต้น (Milliken and Martens, 1996; Harrison *et al.,* 2002; Riordan, 2000)

2. ความหลากหลายระดับลึก (Deep - Level Diversity) หมายถึง ความแตกต่างของลักษณะโครงสร้างด้านจิตวิทยาของสมาชิกในทีมที่ไม่สามารถมองเห็นได้โดยตรง อันได้แก่ ความสามารถทางเชาว์ปัญญา ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม ความเชื่อทางศาสนา และรสนิยมทางเพศ (Harrison, Price, and Bell, 1998; Harrison *et al.*, 2002)

แบ่งความหลากหลายตามคุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงานออกเป็น 2 ด้าน (Pelled, 1996; Jackson, 1996; Jackson *et al.*, 1995) คือ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. ความหลากหลายด้านคุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน หมายถึง ความแตกต่างของประสบการณ์ในการทำงาน ทักษะ ความสามารถในการทำงาน ระยะเวลาที่อยู่ร่วมกลุ่ม และระดับการศึกษาของสมาชิกในกลุ่ม

2. ความหลากหลายด้านคุณลักษณะที่ไม่สัมพันธ์กับงาน ได้แก่ ความแตกต่างของ อายุ เพศ ศาสนาและเชื้อชาติของสมาชิกในกลุ่ม

ต่อมา Pelled, Ledford Jr., and Mohrman (1999: 67) แบ่งความหลากหลายตามรูปแบบของสภาพแวดล้อม และแบ่งประเภทของความหลากหลายออกเป็นความหลากหลายในระดับตื้นและระดับลึกเช่นกัน ยกตัวอย่างเช่น เมื่อ CEO กับลูกจ้างมีการปรึกษาหารือกัน จะระบุให้ตำแหน่งของบุคคลทั้ง 2 อยู่ในความหลากหลายระดับตื้น แต่ถ้าสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นไม่ทำให้สามารถระบุหน้าที่ได้ เช่น พนักงาน 3 คน รับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน จะต้องพิจารณาให้อาชีพของพนักงานอยู่ในประเภทความหลากหลายระดับลึกเพราะสถานการณ์ที่เกิดขึ้นไม่สามารถบอกได้ว่าใครทำงานด้านใด ส่วนคุณลักษณะที่แตกต่างกันที่สามารถเห็นได้ชัดจะถูกจัดประเภทให้อยู่ในความหลากหลายในระดับตื้น เช่น เชื้อชาติ เพศ อายุ

Jackson, Stone, and Alvarez (1993 cited in Burn, 2004: 232) แบ่งความหลากหลายออกเป็น

1. ความหลากหลายด้านประชากรศาสตร์ (Demographic Diversity หรือ Social Category Diversity) เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ ภูมิลำเนา

2. ความหลากหลายด้านลักษณะส่วนบุคคล (Personal Diversity) เช่น บุคลิกภาพและภูมิหลัง

3. ความหลากหลายด้านความสามารถและทักษะ (Ability and Skill Diversity)

Loden and Rosener (1997 cited in Carrell, Jenning, and Heavrin, 1997: 284) ได้แบ่งขอบเขตของความหลากหลาย (Dimensions of Diversity) ออกเป็น 2 ประเภท คือ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. ขอบเขตปฐมภูมิ คือ ความแตกต่างของมนุษย์ที่มีมาแต่กำเนิดและเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อเรา แก่นแท้ของอัตลักษณ์ของบุคคลที่เป็นขอบเขตปฐมภูมิ คือ อายุ เชื้อชาติ เพศ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ คุณภาพ/ความสามารถทางกายภาพ และเพศที่สาม

2. ขอบเขตทุติยภูมิ จะมีความไม่แน่นอนกว่าและสามารถเปลี่ยนแปลง แก้ไข หรือยกเลิกได้ตลอดชีวิต ขอบเขตทุติยภูมิเป็นตัวเพิ่มความซับซ้อนและลักษณะส่วนบุคคลให้แก่ชีวิตเรา ขอบเขตนี้ประกอบด้วย ระดับการศึกษา สถานที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ รายได้ สถานภาพ ประสบการณ์ทางทหาร ศาสนา ประสบการณ์การทำงาน และสถานะความเป็นพ่อแม่

หากดูในภาพที่ 3 จะเห็นขอบเขตขั้นปฐมภูมิและขั้นทุติยภูมิในรูปแผนภาพวงกลมโดยมีขั้นปฐมภูมิเป็นแกนกลางและมีขั้นทุติยภูมิอยู่รอบนอก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาพที่ 3 ขอบเขตของความหลากหลายในขั้นปฐมภูมิและขั้นทุติยภูมิ

ที่มา: Loden and Rosener (1997: 20 cited in Carrell *et al*., 1997: 284)

นอกจากนี้ Kinicki and Kreitner (2008: 102-103) ได้เสนอชั้นของความหลากหลาย (Layer of Diversity) ว่ามี 4 ชั้นคล้ายลักษณะของเปลือกหอย ซึ่งใช้ในการแบ่งแยกความแตกต่างของบุคคล ดูภาพที่ 4 ประกอบ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาพที่ 4 ชั้นของความหลากหลาย

ที่มา: Kinicki and Kreitner (2008: 102)

ภาพที่ 4 แสดงให้เห็นว่าบุคลิกภาพอยู่ตรงกึ่งกลางของภาพเพราะบุคลิกภาพเป็นตัวบ่งชี้คุณลักษณะประจำตัวบุคคล ชั้นถัดมาคือขอบเขตภายใน หรือขอบเขตปฐมภูมิของความหลากหลายเป็นขอบเขตที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของตัวเรา แต่กลับมีอิทธิพลต่อทัศนคติของเราและมีอิทธิพลต่อความคาดหวังและการสันนิษฐานที่มีต่อผู้อื่นอันส่งผลย้อนกลับมายังพฤติกรรมของเรา ถัดมาอีกชั้นที่ประกอบด้วยอิทธิพลจากภายนอกหรือเรียกว่า ขอบเขตทุติยภูมิของความหลากหลายเป็นขอบเขตที่เราสามารถควบคุมได้ และมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการรับรู้ พฤติกรรมรวมถึงทัศนคติ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ของเรา ส่วนชั้นนอกสุดประกอบด้วยขอบเขตองค์การ เช่น ระดับอาวุโส ชื่อเรียกของงานกับการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงาน

และคล้ายกันนี้ Levi (2001: 231-233) แบ่งความหลากหลายที่ส่งผลต่อกลุ่มในองค์การเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความหลากหลายด้านประชากรศาสตร์ (Demographic Diversity)หมายถึง การแบ่งประเภททางสังคมที่ใช้ในการแบ่งชนชั้นหรือจัดประเภทกลุ่มคนในสังคม เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ และศาสนา

2. ความหลากหลายด้านจิตวิทยา (Psychological Diversity) หมายถึง ความแตกต่างด้านการรู้คิดและพฤติกรรมของบุคคล แบ่งความหลากหลายด้านจิตวิทยาได้อีก 3 ประเภท คือ

2.1. บุคคลมีความหลากหลายในด้านค่านิยม ความเชื่อ และทัศนคติ เช่น นักอนุรักษ์นิยมหรือนักเสรีนิยม คนเคร่งศาสนาหรือคนไร้ศาสนา พวกชอบความเสี่ยงหรือพวกเลี่ยงความเสี่ยง เป็นต้น

2.2. บุคคลมีความแตกต่างกันในด้านบุคลิกภาพ สติปัญญา และรูปแบบพฤติกรรม เช่น นักแข่งขันหรือนักประสานงาน หรือคนก้าวร้าว หัวรุนแรง เป็นต้น

2.3. บุคคลมีความแตกต่างในด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถเกี่ยวกับงาน ยกตัวอย่างเช่น ในกลุ่มหนึ่งอาจประกอบด้วยสมาชิกที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคนิค สมาชิกที่มีทักษะทางศิลปะ หรือสมาชิกที่เก่งด้านการสื่อสาร เป็นต้น

3. ความหลากหลายด้านองค์การ (Organizational Diversity) เกิดจากความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การที่แตกต่างกัน ปัจจัยที่แตกต่างกันเช่น ระดับขององค์การ อาชีพเฉพาะทาง ตำแหน่ง การติดต่อกันภายในแผนก และระยะเวลาในการทำงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาความหลากหลายของกลุ่มในด้านอายุและด้านระยะเวลาในการเข้าร่วมกลุ่ม และความหลากหลายทางบุคลิกภาพของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ

ในการนิยามความหมายของบุคลิกภาพ (Personality) นั้น นักวิชาการแต่ละท่านได้ให้คำนิยามที่แตกต่างกันไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้รวมรวมความหมายของบุคลิกภาพไว้ดังต่อไปนี้

วิภา ภักดี (2532: 259) ระบุว่า บุคลิกภาพ คือ ผลร่วมอย่างมีระบบของพฤติกรรมต่างๆ ตลอดจนทัศนคติและค่านิยมซึ่งแสดงให้เห็นถึงลักษณะนิสัยเฉพาะส่วนบุคคล

ฉวี วิชญเนตินัย (2537: 3) ระบุว่า บุคลิกภาพเป็นผลรวมของลักษณะทางร่างกายพฤติกรรมที่แสดงออก และพฤติกรรมภายในของบุคคลที่รวมกันเข้าอย่างมีระบบระเบียบซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลได้มาโดยกำเนิดหรือได้มาจากประสบการณ์อันมีผลทำให้บุคคลมีพฤติกรรมแตกต่างกัน บุคลิกภาพจะบอกถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลได้อย่างชัดเจ้ง บุคลิกภาพจึงเป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

ฉันทนิช อัศวนนท์ (2543: 3) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่หล่อหลอมให้เป็นและอยู่ในคนคนนั้นไม่ว่าจะเป็นจุดเด่นหรือจุดด้อยก็ตามซึ่งทำให้เขามีความแตกต่างจากคนอื่นๆ จนกระทั่งไม่เหมือนกับผู้ใดในโลก

มัลลิกา ต้นสอน (2544: 23) บุคลิกภาพเป็นกลุ่มของความรู้สึกและพฤติกรรมที่ค่อนข้างจะคงที่ของบุคคล เกิดจากปัจจัยด้านพันธุกรรมและสภาพแวดล้อม ซึ่งบุคคลอื่นสามารถสังเกตและรับรู้ได้ มิได้เกิดขึ้นโดยบังเอิญ แต่จะเป็นผลมาจากแรงกระทำต่างๆ ทั้งจากธรรมชาติและการเรียนรู้ที่สร้างความเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล

วิจิตร อาวะกุล (2545: 8-9) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ คือ ภาพรวมแห่งพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกไม่ว่าจะเป็นด้านใดทั้งด้านดีและไม่ดี อันเป็นปฏิกิริยาร่วมของระบบต่างๆ ในร่างกายมนุษย์ เช่น อารมณ์ ความคิด เจตคติ สติปัญญา ความสามารถ การเรียนรู้ ประสบการณ์ แรงจูงใจ ฯลฯ ที่สะสมมาตั้งแต่เกิดว่ามีอยู่อย่างไร เพียงไร

สุวรี ศิวะแพทย์ (2549: 242) บุคลิกภาพ คือ การสะท้อนความเป็นปัจเจกบุคคล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Pervin (1989: 4) ระบุว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลที่มีรูปแบบพฤติกรรมคงที่แน่นอน

Carrell, Jenning, and Heavrin (1997: 105) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ คือ กลุ่มของลักษณะที่มีความชัดเจนซึ่งใช้ในการเปรียบเทียบและจำแนกความแตกต่างของบุคคล

Burger (2000: 4) ได้ระบุว่า บุคลิกภาพ คือ รูปแบบพฤติกรรมที่มีความคงที่และเป็นกระบวนการภายในที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลเอง

Schultz and Schultz (2001: 10) ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะส่วนบุคคลทั้งภายในและภายนอกที่มีความคงที่และเป็นเอกลักษณ์ ซึ่งส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของบุคลิกภาพได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง พฤติกรรมซึ่งแสดงให้เห็นถึงลักษณะนิสัยเฉพาะส่วนบุคคลที่มีความชัดเจน เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว ซึ่งบุคคลอื่นสามารถสังเกต รับรู้ เปรียบเทียบและจำแนกความแตกต่างของแต่ละบุคคลได้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนิยามความหลากหลายทางบุคลิกภาพว่า ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ หมายถึง ความแตกต่างของพฤติกรรมซึ่งแสดงให้เห็นถึงลักษณะนิสัยเฉพาะส่วนบุคคลที่มีความชัดเจน เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว ซึ่งบุคคลอื่นสามารถสังเกต รับรู้ เปรียบเทียบและจำแนกความแตกต่างของแต่ละบุคคลได้ โดยจำแนกความหลากหลายทางบุคลิกภาพออกเป็น 5 คุณลักษณะ ความหลากหลายทางบุคลิกภาพสูง คือ สมาชิกในกลุ่มมีความแตกต่างในคุณลักษณะของบุคลิกภาพแต่ละด้าน ส่วนความหลากหลายทางบุคลิกภาพต่ำ คือ สมาชิกในกลุ่มมีคุณลักษณะของบุคลิกภาพในแต่ละด้านที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันน้อย

ทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพมีหลายแบบ ดังนี้

1. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theories) Sigmund Freud, Erik Erikson และ Jean Piaget ระบุว่า บุคลิกภาพมีการพัฒนาตามลำดับขั้น Freud กล่าวว่าพฤติกรรมเกิดจากแรงขับของจิตไร้สำนึกและแรงขับนี้ถูกกำหนดโดยความหลากหลายของลำดับขั้นการพัฒนาบุคลิกภาพ แต่ละขั้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มีเรื่องเกี่ยวกับเพศแฝงอยู่ Erikson เห็นด้วยกับความคิดของ Freud เกี่ยวกับลำดับขั้นของบุคลิกภาพ แต่เขาไม่เห็นด้วยที่ Freud เน้นปัจจัยเกี่ยวกับเพศ Erikson เน้นที่การปรับตัวทางสังคมซึ่งอธิบายว่าบุคคลจะต้องปรับตัวเมื่อพวกเขาโตขึ้น Piaget เห็นด้วยกับลำดับขั้นของการพัฒนาบุคลิกภาพแต่เขาเชื่อว่ากระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างแต่ละลำดับขั้นเกิดจากจิตสำนึก ไม่ใช่จิตไร้สำนึก (Carrell, Jenning, and Heavrin, 1997: 106)

2. ทฤษฎีลักษณะนิสัย (Trait Theories) ลักษณะนิสัยแสดงให้เห็นบุคลิกภาพได้ดีที่สุด Gordon Allport ให้เหตุผลว่า แม้ทุกคนมีลักษณะบุคลิกภาพทั่วไป แต่คนแต่ละคนกลับมีความแตกต่างกันเนื่องจากลักษณะนิสัยที่เป็นเอกลักษณ์ เรียกว่า อุปนิสัยส่วนตัว (Personal Disposition) ลักษณะสามัญ (Common Trait) ประกอบด้วย อุปนิสัยด้านสังคม อุปนิสัยด้านการเมือง อุปนิสัยด้านศาสนา และอุปนิสัยด้านสุนทรียภาพ Raymond Cattell ระบุให้ ลักษณะนิสัยแบบเก็บตัว-เข้าสังคม (Reserved-Outgoing) ลักษณะนิสัยแบบเป็นจริง-เพ้อฝัน (Practical-Imaginative) ลักษณะนิสัยแบบผ่อนคลาย-ตึงเครียด (Relaxed-Tense) และลักษณะนิสัยแบบสุภาพ-ก้าวร้าว (Humble-Assertive) เป็นบุคลิกภาพหลัก ทฤษฎีลักษณะนิสัยใช้พยากรณ์บุคลิกภาพได้ไม่ค่อยดีนักเพราะทฤษฎีนี้ไม่ให้ความสนใจกิจกรรมในการทำงาน (Carrell, Jenning, and Heavrin, 1997: 106)

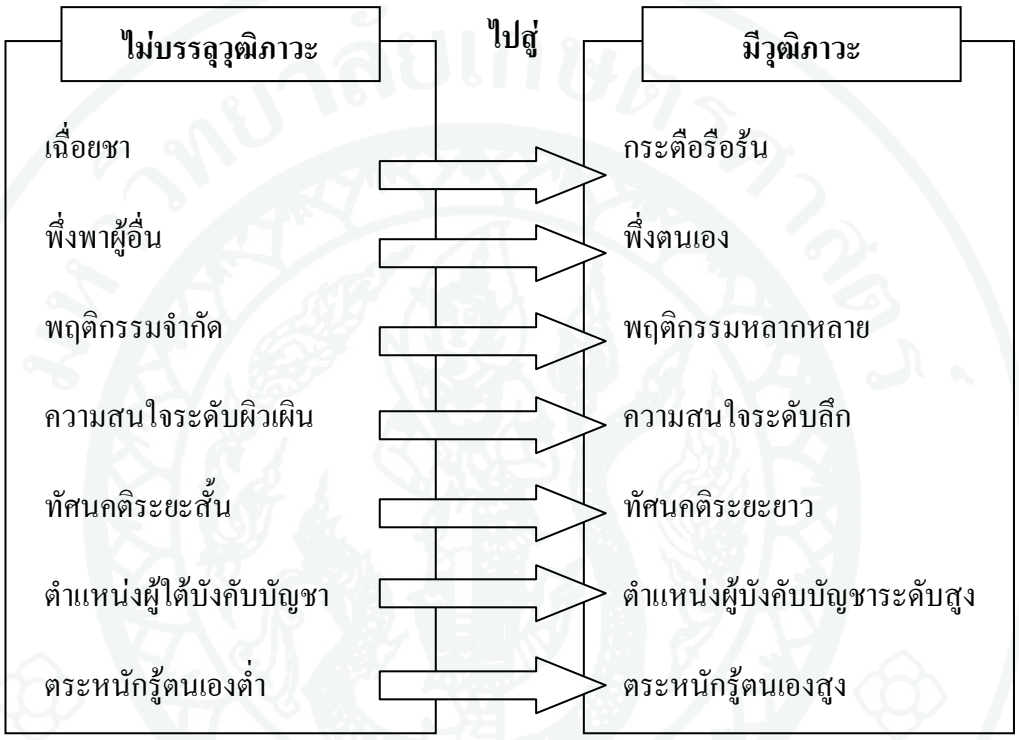
3. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic theories) จัดเป็นกลุ่มของนักจิตวิทยาที่มีแนวคิดว่า 1) พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากการเลือกกระทำของตนเอง 2) บุคคลมีธรรมชาติใฝ่ดี ปรารถนาความเจริญงอกงาม รู้ผิดชอบชั่วดี และ 3) บุคคลปรารถนาจะเป็นคนดีโดยสมบูรณ์ และสามารถพัฒนาไปสู่ความปรารถนานี้ได้ ถ้าอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาตน นักจิตวิทยากลุ่มนี้จึงมุ่งศึกษาอัตมโนทัศน์ (Self Concept) กับบุคลิกภาพและอธิบายถึงพัฒนาการของบุคลิกภาพด้วยอัตมโนทัศน์ นักทฤษฎีที่สำคัญเช่น Carl Rogers และ Abraham Maslow (Fehr, 1983: 13)

4. ทฤษฎีบุคลิกภาพตามแนวพฤติกรรม (Behavioral Theories of Personality) เชื่อว่าบุคลิกภาพและพฤติกรรมเกิดจากบุคคลได้รับการเสริมแรงจากบุคคลและกลุ่มสังคม บุคลิกภาพมีการพัฒนาตามกระบวนการเรียนรู้ เช่น แบบวางเงื่อนไขสิ่งเร้าและผลกรรม มีความสนใจเรื่องอารมณ์พื้นฐาน นักทฤษฎีที่สำคัญเช่น B. F. Skinner, John Dollard และ Eysenk (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550: 47)

5. ทฤษฎีความมีวุฒิภาวะ (Immaturity-Maturity Theories) Chris Argyris ได้พัฒนาโมเดลของการพัฒนาบุคลิกภาพในบริบทของพฤติกรรมองค์การ โดยระบุว่าบุคลิกภาพพัฒนาจากการไม่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บรรลุวุฒิภาวะ แล้วเปลี่ยนเป็นการมีวุฒิภาวะ แบ่งออกเป็น 7 มิติ (ดูภาพที่ 5 ประกอบ) เมื่อบุคคลมีความมั่นใจในตนเองและประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น พวกเขาจะข้ามผ่านการไม่บรรลุวุฒิภาวะ แล้วเข้าสู่การมีวุฒิภาวะในแต่ละมิติ กระบวนการนี้ทำให้บุคคลเปลี่ยนจากการเฉื่อยชาเป็นกระตือรือร้น และพัฒนาทัศนคติระยะยาว (Carrell, Jenning, and Heavrin, 1997: 106-107)



ภาพที่ 5 แม่แบบความมีวุฒิภาวะ

ที่มา: Argyris (1957: 50 cited in Carrell, Jenning, and Heavrin, 1997: 107)

นอกจากทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ได้กล่าวมาข้างต้น นักวิจัยด้านบุคลิกภาพได้ให้ความสนใจกับการจัดหมวดหมู่องค์ประกอบของบุคลิกภาพ โดยแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ซึ่งมีชื่อเรียกแตกต่างกันไป เช่น แบบจำลอง 5 องค์ประกอบ (five-factor model) เดอะ บิกไฟว์ (the Big Five) หรือ เดอะ ไฮไฟว์ (the High Five) ซึ่งนักวิชาการในประเทศไทยได้ให้ความสนใจแนวคิดในการแบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 5 คุณลักษณะเช่นกัน ดังที่ วิเชียร วิทยอุดม (2547: 78-79) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพทั้ง 5 คุณลักษณะ ไว้ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. บุคลิกภาพที่มีความมั่นคงในด้านอารมณ์ (Emotional Stability) เป็นบุคลิกภาพที่เกี่ยวกับความสามารถในการต้านทานความตึงเครียด เป็นบุคคลที่ตื่นตัวเหมาะกับงานที่มีความเครียดและมีความกดดัน แต่ถ้าคนที่มีลักษณะแบบนี้ไปในทางบวกมากๆ จะมีความมั่นคงในด้านอารมณ์สูง เป็นคนที่สุขุม มีความเยือกเย็น กระตือรือร้น ยืดหยุ่น มีความรู้สึกปลอดภัยและมั่นคง แต่สำหรับคนที่มีลักษณะแบบนี้ไปในทางลบ จะมีความมั่นคงในอารมณ์ต่ำ มีลักษณะว้าวุ่น กระวนกระวาย หดหู่ และรู้สึกไม่ปลอดภัย

2. บุคลิกภาพเปิดเผย เป็นบุคลิกภาพเกี่ยวกับระดับความรู้สึกพอใจกับความสัมพันธ์ เป็นบุคลิกภาพที่เปิดกว้าง ยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงแนวคิดของตนเอง ตลอดยังมีทัศนคติในการสนองตอบต่อข้อมูลข่าวสารใหม่อยู่เสมอ มีความสนใจอย่างกว้างขวาง มีจินตนาการและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ถ้าคนที่มีลักษณะแบบนี้สูงมักจะเป็นคนที่เป็นมิตร เรื่อยๆและใช้เวลากับการสนุกสนานกับความสัมพันธ์กับคนมากมาย แต่สำหรับคนที่มีลักษณะแบบนี้ต่ำ มักจะเป็นที่มีความสัมพันธ์กับคนไม่กี่คน และรู้สึกผ่อนคลายที่จะอยู่คนเดียวมากกว่าจะอยู่กับคนหมู่มาก

3. บุคลิกภาพแบบใจกว้าง เป็นบุคลิกภาพที่เปิดกว้าง ยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงแนวคิดของตนเอง ตลอดทั้งยังมีทัศนคติในการตอบสนองต่อข้อมูลข่าวสารใหม่อยู่เสมอ มีความสนใจอย่างกว้างขวาง มีจินตนาการ และมีความคิดสร้างสรรค์ แต่ถ้าคนที่มีลักษณะแบบนี้สูง จะเป็นคนที่นิยมชมชอบสิ่งใหม่ๆ มักจะเป็นที่ช่างจินตนาการ มีความอ่อนไหวแบบศิลปิน ฉลาดมีปฏิภาณ แต่สำหรับคนที่มีลักษณะแบบนี้ต่ำ มักจะเป็นคนที่ยึดถือแบบแผนธรรมเนียม และรู้สึกดีที่จะอยู่กับสิ่งที่คุ้นเคย

4. บุคลิกภาพประนีประนอม เป็นบุคลิกภาพที่เป็นความสามารถของบุคคลในการอยู่ร่วมกับคนอื่น คนที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะมีนิสัยชอบผ่อนตามคนอื่น มีความสุภาพ ให้ความร่วมมือ ให้อภัย เป็นคนที่มีความเข้าใจเพื่อนมนุษย์ มีความไว้ใจผู้อื่น และมีลักษณะที่ดีในการติดต่อกับผู้อื่นๆ คนที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะเป็นคนที่สามารถพัฒนางาน มีมนุษยสัมพันธ์ และทำงานผู้อื่นทั้งในระดับต่ำและสูงกว่าได้ดี แต่ถ้าคนที่มีลักษณะแบบนี้สูง จะนิยมความสอดคล้องไปกันด้วยดีมากกว่าที่จะให้คนอื่นทำตามคำพูดหรือวิธีของตน แต่สำหรับคนที่มีลักษณะแบบนี้ต่ำ จะเป็นคนที่ให้ความสำคัญกับความต้องการของตนเองมากกว่าความต้องการของผู้อื่น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5. บุคลิกภาพที่ยึดมั่นในหลักการ เป็นบุคลิกภาพที่ยึดมั่นในเป้าหมายของบุคคลบุคลิกภาพแบบนี้เป็นบุคคลที่มีระบบระเบียบ ระมัดระวัง มีความรับผิดชอบ ทำงานจริงจัง และมีวินัยในตัวเอง แต่ถ้าคนที่มีลักษณะแบบนี้สูง จะเป็นคนที่ตั้งเป้าหมายไว้จำนวนไม่มาก มีความรับผิดชอบ ไม่ลดละ เป็นบุคคลที่พึ่งได้ และมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ แต่สำหรับคนที่มีลักษณะแบบนี้ต่ำมักจะเป็นคนที่ผิดสัญญาง่ายๆ ตั้งเป้าหมายไว้มากมาย ยึดถือความพอใจของตนเป็นหลัก

สิริอร วิชชาวุธ (2544 อ้างถึง McCrea and Costa, 1990) ได้รวบรวมลักษณะบุคลิกภาพที่แตกต่างกันของบุคคลจากการใช้ Factor Analysis แบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 5 ลักษณะ คือ

1. การมีอารมณ์เหนือเหตุผล หมายถึง ลักษณะปฏิกิริยาทางอารมณ์ตอบสนองของบุคคลต่อเหตุการณ์ที่รบกวนจิตใจในประสบการณ์ชีวิตที่ผ่านมาซึ่งลักษณะปฏิกิริยาทางอารมณ์ตอบสนองของบุคคลที่บ่งชี้ถึงการมีอารมณ์เหนือเหตุผล ประกอบด้วย ความวิตกกังวล ความเจ้าโทสะ ความท้อแท้ ความประหม่า การขาดความยับยั้งชั่งใจ และการมีอารมณ์เปราะบาง

2. การเปิดตัวสู่สังคม หมายถึง ลักษณะการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นๆ ในสังคม ซึ่งลักษณะของผู้ที่เปิดตัวสู่สังคมคือ ผู้ที่มีความเอื้ออารี ชอบเข้าสังคม กล้าแสดงออก ชอบทำกิจกรรม ชอบความตื่นเต้น และมีอารมณ์ทางบวก

3. การเปิดกว้างต่อประสบการณ์ หมายถึง ลักษณะการรับรู้สภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ต่างๆ รอบตัว บุคลิกแบบเปิดกว้างต่อประสบการณ์มีลักษณะช่างจินตนาการ มีความสุนทรีย์ ไวต่อความรู้สึก มีความคิดแปลกใหม่ ชอบทำกิจกรรมแปลกใหม่ และมีหัวคิดทันสมัย

4. การเห็นพ้องกับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะการยอมรับและเห็นพ้องกับความคิดเห็นและความต้องการของผู้อื่น ซึ่งลักษณะของบุคลิกแบบเห็นพ้องกับผู้อื่นประกอบด้วย การเป็นผู้ที่มีความไว้วางใจผู้อื่น ตรงไปตรงมา ไม่เห็นแก่ตัว ประนีประนอมยอมตามผู้อื่น ถ่อมตัว และมีจิตใจเมตตาสงสาร

5. ความมีจิตสำนึก หมายถึง ลักษณะการควบคุมการกระทำของตนเอง บุคลิกแบบมีจิตสำนึกมีลักษณะเป็นผู้ที่มีความสามารถ รอบคอบ มีระเบียบ มีวินัยต่อตนเอง มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และมีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาความหลากหลายทางบุคลิกภาพ โดยการสร้างแบบวัดบุคลิกภาพ 5 คุณลักษณะ ตามแนวคิดของ Howard and Howard (1994 cited in Cloninger, 2000: 254-256) เป็นแนวคิดหลัก โดยแต่ละคุณลักษณะมีลักษณะสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง บุคคลที่มีความวิตกกังวล (Worry) โกรธง่าย (Anger) ซึมเศร้า (Discouragement) ประหม่า (Self-Consciousness) ไม่สามารถควบคุมความอยาก (Impulsiveness) และมีจิตใจไม่มั่นคง (Vulnerability) โดยลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำและระดับสูง

องค์ประกอบย่อยของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	**ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ**	**ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนอยู่ในระดับสูง**
วิตกกังวล	สงบ ผ่อนคลาย	วิตกกังวล
โกรธง่าย	สุขุม โกรธยาก	หงุดหงิด โกรธง่าย
ซึมเศร้า	ท้อแท้ยาก	ท้อแท้ง่าย
ประหม่า	ไม่ค่อยมีอาการขวยเขิน	มีอาการขวยเขินได้ง่าย
ไม่สามารถควบคุมความอยาก	ทนต่อสิ่งที่มากระตุ้นได้	ถูกกระตุ้นได้ง่าย
จิตใจไม่มั่นคง	เผชิญกับความเครียดได้ดี	รับมือกับความเครียดได้ยาก

ที่มา: Howard and Howard (1994 cited in Cloninger, 2000: 254)

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับต่ำ เป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่น (Resilient) คือ เป็นผู้ที่มีระดับของความมีเหตุผลมากกว่าคนส่วนใหญ่ และดูเหมือนว่าในบางครั้งจะไม่ถูกกระทบกระเทือนจากสิ่งรอบตัวที่เกิดขึ้น ผู้ที่มีระดับของความยืดหยุ่นมากกว่าจะมีความกังวลใจต่อสิ่งเร้าจากสภาพแวดล้อมรอบกายเพียงเล็กน้อย หากมีความรู้สึกกังวลใจมากสิ่งเร้าที่ได้รับจะต้องมีปริมาณที่มากพอ ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ คือ ผู้ควบคุมการจราจรทางอากาศ นักบินสอดแนมของกองทัพ ผู้จัดการทางการเงิน และวิศวกร

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวอยู่ในระดับสูง เป็นผู้ที่ไวต่อสิ่งเร้า (Reactive) คือ เป็นผู้ที่มีความหวั่นไหวทางอารมณ์มากกว่าคนส่วนใหญ่ เป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิต

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

น้อยกว่าคนส่วนใหญ่ และพบว่าผู้ที่มีความรู้และมีระดับการศึกษาสูง ความหวั่นไหวทางอารมณ์ที่อยู่ในระดับสูงจะเข้ามารบกวนหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้ ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ คือ นักวิชาการ ผู้ทำหน้าที่ให้บริการลูกค้า และนักสังคมสงเคราะห์

2. บุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion) หมายถึง บุคคลที่มีความอบอุ่น (Warmth) ชอบเข้าสังคม (Gregariousness) กล้าแสดงออก (Assertiveness) กระฉับกระเฉง (Activity) ชอบความตื่นเต้น (Excitement-Seeking) และอารมณ์ดี (Positive Emotions) โดยลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงออกอยู่ในระดับต่ำและระดับสูง

องค์ประกอบย่อยของบุคลิกภาพแบบแสดงออก	**ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ**	**ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนอยู่ในระดับสูง**
อบอุ่น	สงบเสงี่ยม เป็นพิธีการ	เป็นมิตร เข้ากับคนได้ง่าย
ชอบเข้าสังคม	ไม่ชอบเข้าสังคม	ชอบเข้าสังคม
กล้าแสดงออก	ชอบอยู่เบื้องหลัง	ชอบแสดงออก เป็นผู้นำ
กระฉับกระเฉง	ทำกิจกรรมอย่างไม่เร่งรีบ	ทำกิจกรรมอย่างกระฉับกระเฉง
ชอบความตื่นเต้น	ไม่ต้องการความตื่นเต้น	ต้องการความตื่นเต้น
อารมณ์ดี	ไม่ค่อยร่าเริง	ร่าเริง มองโลกในแง่ดี

ที่มา: Howard and Howard (1994 cited in Cloninger, 2000: 254)

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงออก อยู่ในระดับต่ำ เป็นผู้ที่มีลักษณะเก็บตัว (Introvert) คือ เป็นผู้ที่มีแนวโน้มที่จะชอบความเป็นอิสระ สงบเสงี่ยม มั่นคง และชอบที่จะทำอะไรด้วยตัวคนเดียวมากกว่าทำกับกลุ่มคน ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ คือ ผู้จัดการฝ่ายผลิต นักวิทยาศาสตร์

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงออก อยู่ในระดับสูง เป็นผู้ที่มีแสดงตัว (Extravert) คือเป็นผู้ที่มีแนวโน้มที่จะมีความเป็นผู้นำ ชอบการแสดงออกและชอบพูดคุย และมีความเป็นมิตรกับคนอื่นๆ ผู้ที่มีลักษณะแสดงตัวสูงจะมีความสัมพันธ์กับคนจำนวนมาก และมีสัดส่วนการใช้เวลา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ในการสังสรรค์กับคนอื่นๆ มากกว่า ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ คือ พนักงานขาย นักการเมือง นักสังคมศาสตร์ ศิลปิน

3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience)หมายถึง บุคคลที่มีจินตนาการ (Fantasy) มีสุนทรียภาพ (Aesthetics) ไวต่อความรู้สึก (Feelings) มีความคิดที่แปลกใหม่ (Ideas) ชอบทำกิจกรรม (Actions) และเปิดกว้างต่อค่านิยมและแนวคิดต่างๆ (Values) โดยลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับต่ำและระดับสูง

องค์ประกอบย่อยของบุคลิกภาพ แบบเปิดรับประสบการณ์	**ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ**	**ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนอยู่ในระดับสูง**
มีจินตนาการ	ให้ความสำคัญกับปัจจุบัน	ชอบจินตนาการ ช่างฝัน
มีสุนทรียภาพ	ไม่สนใจในศิลปะ	ชื่นชอบศิลปะและความสวยงาม
ไวต่อความรู้สึก	เพิกเฉย ไม่สนใจในความรู้สึก	ให้ความสำคัญกับอารมณ์ทุกชนิด
การมีความคิดแปลกใหม่	ใช้สติปัญญาในมุมมองแคบ	ใช้สติปัญญาในมุมมองกว้าง อยากรู้อยากเห็น
ชอบทำกิจกรรม	ชอบทำในสิ่งที่เคยชิน	ชอบทำสิ่งแปลกใหม่
เปิดกว้างต่อค่านิยมและแนวคิดต่างๆ	หัวรั้น ยึดติดกับความเชื่อ คำสอน หัวโบราณ	พร้อมที่จะตรวจสอบค่านิยมใหม่ๆ

ที่มา: Howard and Howard (1994 cited in Cloninger, 2000: 255)

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับต่ำ เป็นนักอนุรักษ์ (Preserver) คือ เป็นผู้ที่มีโลกแคบ ไม่ค่อยให้ความสนใจต่อสิ่งภายนอก เป็นนักอนุรักษ์นิยม ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง รู้สึกสบายใจเมื่ออยู่กับครอบครัวหรือคนรู้จัก ตัวอย่างบทบาททางสังคม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ คือ นักวิทยาประยุกต์ ผู้จัดการทางการเงิน ผู้ปฏิบัติงานประจำ ผู้จัดการโครงการ

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับสูง เป็นนักสำรวจ (Explorer) คือ เป็นผู้ที่มีโลกกว้าง ให้ความสนใจต่อสิ่งภายนอกรอบตัว มีความหลงใหลไปกับความแปลกใหม่และนวัตกรรมใหม่ๆ เป็นนักเสรีนิยม ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ คือ ผู้ประกอบการ สถาปนิก ศิลปิน นักการเปลี่ยนแปลง และนักวิทยาศาสตร์

4. บุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม (Agreeableness) หมายถึง บุคคลที่มีความไว้วางใจผู้อื่น (Trust) ตรงไปตรงมา (Straightforwardness) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Altruism) ยอมตามผู้อื่น (Compliance) ถ่อมตัว (Modesty) และมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-Mindedness) โดยลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำและลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูงของบุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบอ่อนน้อมอยู่ในระดับต่ำและระดับสูง

องค์ประกอบย่อยของบุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม	**ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ**	**ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนอยู่ในระดับสูง**
ไว้วางใจผู้อื่น	ชอบดูหมิ่นผู้อื่น ช่างระแวง	มองว่าผู้อื่นซื่อสัตย์ และมีเจตนาดี
ตรงไปตรงมา	มีเล่ห์เหลี่ยม ไม่จริงใจ	ตรงไปตรงมา จริงใจ
ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	ไม่เต็มใจช่วยแก้ปัญหาของผู้อื่น	เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น
ยอมตามผู้อื่น	ยึดมั่นในความคิดตนเอง ไม่ผ่อนปรนให้กับผู้อื่น	ประนีประนอม คล้อยตาม
ถ่อมตัว	รู้สึกว่าตนเองอยู่เหนือผู้อื่น	อ่อนน้อม ถ่อมตน
มีจิตใจอ่อนโยน	ยึดติดอยู่กับเหตุผล	มีจิตใจอ่อนโยน เปลี่ยนแปลงง่าย

ที่มา: Howard and Howard (1994 cited in Cloninger, 2000: 255)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบอ่อนน้อมอยู่ในระดับต่ำ เป็นนักท้าทาย (Challenger) คือ เป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับบรรทัดฐานและความต้องการของตนเองมากกว่าของกลุ่ม นักท้าทายจะให้ความสำคัญกับอำนาจที่ได้รับมามากกว่าผู้อื่น ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ คือ นักโฆษณา ผู้จัดการ ผู้นำทางทหาร

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบอ่อนน้อมอยู่ในระดับสูง เป็นนักปรับตัว (Adapter) คือ เป็นผู้ที่มีแนวโน้มที่จะทำตามความต้องการของกลุ่ม ยอมรับบรรทัดฐานของกลุ่มมากกว่าที่จะยืนกรานความต้องการของตนเอง นักปรับตัวจะให้ความสำคัญกับความปรองดอง ความสามัคคีกันมากกว่าผู้อื่น ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ คือ ครู งานทางด้านช่วยเหลือสังคม นักจิตวิทยา

5. บุคลิกภาพแบบมีสติ (Conscientiousness) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถ (Competence) มีระเบียบ (Order) มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนเอง (Dutifulness) มีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Striving) มีวินัยในตนเอง (Self-Discipline) และรอบคอบ (Deliberation) ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีสติอยู่ในระดับต่ำและระดับสูง

องค์ประกอบย่อยของบุคลิกภาพแบบมีสติ	**ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ**	**ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนอยู่ในระดับสูง**
มีความสามารถ	บ่อยครั้งที่รู้สึกว่าไม่ได้เตรียมพร้อม	รู้สึกว่าตนมีความสามารถและมีประสิทธิผล
มีระเบียบ	ไม่มีระเบียบ ไม่มีระบบ	มีระเบียบ เรียบร้อย รักความสะอาด
มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนเอง	ไม่ค่อยสนใจกฎเกณฑ์ หรือข้อบังคับต่างๆ	ยึดมั่นคุณธรรม รู้ผิดรู้ชอบ น่าเชื่อถือ
ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์	ขี้เกียจ เฉื่อยชา ไม่มีความทะเยอทะยาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ	มีความพยายามเพื่อบรรลุผลสำเร็จ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 8 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อยของบุคลิกภาพแบบมีสติ	**ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ**	**ลักษณะของบุคคลที่มีคะแนนอยู่ในระดับสูง**
มีวินัยในตนเอง	ผัดวันประกันพรุ่ง ชักช้า รีรอ เสียสมาธิง่าย	มุ่งปฏิบัติงานให้เสร็จ
รอบคอบ	ขาดการคิดไตร่ตรองก่อนทำ ใจเร็วด่วนได้	คิดอย่างรอบคอบก่อนลงมือปฏิบัติ

ที่มา: Howard and Howard (1994 cited in Cloninger, 2000: 256)

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีสติอยู่ในระดับต่ำ เป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่น (Flexible) คือ เป็นผู้ที่วอกแวกง่าย ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ชอบหาความสุขให้กับตนเอง ควบคุมตนเองไม่ค่อยได้และเป็นไปได้ง่ายที่จะละเลยจากงานที่กำลังทำอยู่ โดยอาจจะเกิดมาจากความคิด กิจกรรม หรือบุคคลที่ผ่านเข้ามา แต่ไม่จำเป็นว่า ผู้ที่มีความยืดหยุ่นจะทำงานได้น้อยกว่าผู้ที่มุ่งเป้าหมาย เพียงแต่ว่าความพยายามในการทำงานโดยรวมของผู้ที่มีความยืดหยุ่นที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายนั้นน้อยกว่า ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ คือ นักวิจัย นักสืบ ผู้รับคำปรึกษา

บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพแบบมีสติอยู่ในระดับสูง เป็นผู้ที่มุ่งสู่เป้าหมาย (Focused) คือ เป็นผู้ที่วอกแวกยาก สามารถควบคุมตนเองได้ดีทั้งในเรื่องของเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายในอาชีพ โดยปกติแล้วมักจะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในเรื่องเรียนและเรื่องงาน แต่ถ้าเป็นผู้ที่มุ่งสู่เป้าหมายมากเกินไปจะทำให้เป็นโรคบ้างานได้ ตัวอย่างบทบาททางสังคมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้ คือ ผู้นำ ผู้บริหารระดับสูง และบุคคลทั่วไปที่ประสบความสำเร็จสูง

ความสำคัญของบุคลิกภาพ

Larsen and Buss (2008: 88-89) ได้รวบรวมผลของงานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพแล้วสรุปได้ว่า ผลจากการดำเนินชีวิตของคนเราหลายอย่างสามารถพยากรณ์ได้จากองค์ประกอบของบุคลิกภาพ ซึ่งองค์ประกอบของบุคลิกภาพมากกว่า 1 องค์ประกอบ สามารถทำนายพฤติกรรมหรือผลลัพธ์ใน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การดำเนินชีวิตได้ดีกว่าการพยากรณ์ด้วยองค์ประกอบของบุคลิกภาพเพียงองค์ประกอบเดียว ดังตัวอย่างต่อไปนี้

1. การเรียนดี ทำนายจากบุคลิกภาพแบบมีสติระดับสูง และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวระดับต่ำ เนื่องจากคนที่มีบุคลิกแบบนี้มีรูปแบบการดำเนินชีวิตแบบไม่ผัดวันประกันพรุ่ง

2. การมีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ เช่น การมีคู่นอนหลายคนและไม่ใช้ถุงยางอนามัย ทำนายจากการผสมผสานของบุคลิกภาพแบบแสดงออกระดับสูง บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวระดับสูง บุคลิกภาพแบบมีสติระดับต่ำ และบุคลิกภาพแบบอ่อนน้อมระดับต่ำ

3. พฤติกรรมการบริโภคแอลกอฮอล์ ทำนายได้ดีที่สุดจากบุคลิกภาพแบบแสดงออกระดับสูงและบุคลิกภาพแบบมีสติระดับต่ำ นอกจากนี้งานวิจัยในกลุ่มคนงานจำนวน 5,000 คน ที่ประเทศฟินแลนด์ยังพบว่าบุคลิกภาพแบบมีสติระดับต่ำสามารถทำนายพฤติกรรมการบริโภคแอลกอฮอล์ที่เพิ่มขึ้น

4. บุคลิกภาพแบบแสดงออกระดับสูงและบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวระดับต่ำสามารถพยากรณ์ความสุขและการมองโลกทางบวกในทุกวันของชีวิต

5. เมื่อบุคคลมีบุคลิกภาพแบบอ่อนน้อมและบุคลิกภาพแบบแสดงออกระดับสูง จะมีลักษณะของการเป็นอาสาสมัครในกรทำงานหรือการให้บริการ

6. บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม บุคลิกภาพแบบมีสติและบุคลิกภาพแบบอารมณ์มั่นคงในระดับสูง สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล

7. บุคลิกภาพแบบอ่อนน้อมและบุคลิกภาพแบบอารมณ์มั่นคงในระดับสูงสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการให้อภัยได้

การวัดความหลากหลาย

ในการวัดหรือประเมินความหลากหลายนั้น ปัจจุบันยังไม่มีวิธีหรือกฎเกณฑ์จำเพาะสามารถเลือกใช้แนวทางในการวัดความหลากหลายตามความเหมาะสมของตัวแปรความ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

หลากหลายที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ดังเช่น การทบทวนวรรณกรรมของ Harrison and Klein (2007: 13) เกี่ยวกับโครงสร้างของความหลากหลายในองค์การ ที่สรุปไว้ว่า เมื่อการวัดข้อมูลความหลากหลายภายในกลุ่มอยู่ในระดับอันตรภาค ดัชนีที่ใช้จะเป็นการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ หา Mean Euclidean Distance เมื่อข้อมูลความหลากหลายภายในกลุ่มสามารถจัดประเภทได้ จะคำนวณความหลากหลายโดยใช้ ดัชนี Blau หรือ Techman/Entropy เมื่อข้อมูลความหลากหลายภายในกลุ่มอยู่ในระดับอัตราส่วน จะคำนวณความหลากหลายด้วยดัชนี Gini หรือค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรปรวน งานวิจัยของ Drach-Zahavy and Somech (2002) ศึกษาความสัมพันธ์ของความหลากหลายในทีมกับการสนับสนุนของทีมและประสิทธิผลของทีม กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 48 ทีม วัดความหลากหลายในหน้าที่โดยแบ่งความหลากหลายออกเป็น 3 ระดับ คือ ถ้าสมาชิกในทีมเป็นครูผู้สอนวิชาเดียวกัน (เช่น ครูคณิตศาสตร์) ความหลากหลายในหน้าที่จะมีค่าเป็น 1 แสดงว่ามีความหลากหลายในหน้าที่ต่ำ ถ้าสมาชิกในทีมมีหน้าที่หลักคือการสอน แต่ไม่จำเป็นต้องสอนในวิชาเดียวกัน (เช่น ครูสอนคนละวิชาแต่สอนชั้นเดียวกัน) ความหลากหลายในหน้าที่จะมีค่าเป็น 2 แสดงว่ามีความหลากหลายระดับกลาง และถ้าสมาชิกในทีมมีอาชีพแตกต่างกัน (เช่น ครู พยาบาล และที่ปรึกษาของโรงเรียน) ความหลากหลายในหน้าที่จะมีค่าเป็น 3 แสดงว่ามีความหลากหลายในหน้าที่สูงสุด ความหลากหลายด้านระดับการศึกษาและความแตกต่างด้านเพศ ใช้ Blau's Index วัด ความหลากหลายด้านอายุงานและอายุของสมาชิกในทีม คำนวณจากค่าส่วนเบี่ยนเบนมาตรฐาน

สำหรับการพิจารณาระดับความหลากหลายของกลุ่มในด้านอายุและระยะเวลาในการเข้าร่วมกลุ่ม ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามที่ Frankfort-Nachmias and Leon-Guerrero (2002: 151) อธิบายไว้ว่า เมื่อค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับศูนย์ (0) หมายความว่าไม่มีความแตกต่าง หรือไม่มีความหลากหลาย ซึ่งค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานนี้ไม่มีขอบเขตค่าสูงสุด ยิ่งค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เข้าใกล้ศูนย์ หมายความว่า ยิ่งมีความแตกต่าง หรือมีความหลากหลายมากขึ้น การพิจารณาระดับความหลากหลายทางบุคลิกภาพในกลุ่ม พิจารณาจากค่าความแปรปรวนของคะแนนรวมที่สมาชิกในกลุ่มให้คะแนนบุคลิกภาพแต่ละด้าน ยิ่งคะแนนมีความแปรปรวนหรือเบี่ยงเบนออกจากกันมาก ยิ่งแสดงให้เห็นถึงความหลากหลายที่มากขึ้น (Poling *et al*., 2004) ค่าความแปรปรวนร้อยละ 100 หมายถึง มีความหลากหลายที่สุด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายของกลุ่มกับความเหนียวแน่นในกลุ่มและประสิทธิผลของกลุ่ม

วรรณกรรมต่างๆ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความหลากหลายด้านอายุ และความหลากหลายด้านระยะเวลาในการเข้าร่วมกลุ่มกับความเหนียวแน่นในกลุ่มและประสิทธิผลของกลุ่ม สามารถแบ่งออกเป็นวรรณกรรมส่วนที่พบอิทธิพล และส่วนที่ไม่พบอิทธิพบระหว่างความหลากหลายของกลุ่มกับความเหนียวแน่นในกลุ่มและประสิทธิผลของกลุ่ม งานวิจัยของ สุวรรณา เต็งพงศธร (2541) เรื่องลักษณะบุคลิกภาพและความพึงพอใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพกลุ่มงานของพนักงานขายผลิตภัณฑ์ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานขายผลิตภัณฑ์ของบริษัทจำหน่ายยาจากต่างประเทศที่มีสำนักงานในกรุงเทพมหานครจำนวน 269 คน ผลการวิจัยพบว่า อายุ อายุการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพกลุ่ม ลักษณะบุคลิกภาพ ความพึงพอใจในงานและปัจจัยเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพกลุ่ม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุสยาม อนันตสายนนท์ (2544) ศึกษาอิทธิพลของลักษณะส่วนบุคคล เชาวน์อารมณ์ระดับบุคคลและกลุ่มที่มีผลต่อประสิทธิผลของกลุ่ม กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด เกรทเตอร์ฟาร์มา ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีประสิทธิผลของกลุ่มแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 25 - 39 ปี จะมีประสิทธิผลของกลุ่มสูงกว่าพนักงานที่มีอายุในช่วงอื่นๆ ในทำนองเดียวกัน

ในทำนองเดียวกัน งานวิจัยในต่างประเทศของ Horwitz (2005) ศึกษาอิทธิพลของความหลากหลายในกลุ่มที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน พบว่า ความหลากหลายด้านอายุมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม ทำให้กลุ่มเกิดการรับรู้และพัฒนาคุณภาพของกลุ่ม ความหลากหลายด้านอายุยังมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความเหนียวแน่นในกลุ่ม นอกจากนี้ การศึกษาของ Howes *et al*. (2000) เรื่องประสิทธิผลของกลุ่มและการสนับสนุนขององค์การ ระบุว่า อายุของสมาชิกในกลุ่มไม่สามารถพยากรณ์ความเหนียวแน่นในกลุ่มและความพึงพอใจ ส่วนงานวิจัยของ Jackson (1996) ระบุว่า ความหลากหลายด้านระยะเวลาในการเข้าร่วมกลุ่มจะช่วยเพิ่มผลลัพธ์จากการทำงานจากครูผู้สอนได้เป็นอย่างดี แต่ความหลากหลายด้านอายุจะเป็นตัวขัดขวางผลสำเร็จของกลุ่มเนื่องจากอายุมีผลต่อวิธีการคิดและการรับรู้ของสมาชิกในกลุ่ม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Williams and O'Reilly's (1998) ซึ่งศึกษาความหลากหลายด้านระยะเวลาในการเข้าร่วมกลุ่มและความหลากหลายด้านอายุ พบว่า ความหลากหลายด้านระยะเวลาในการเข้าร่วมกลุ่มมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในระดับต่ำ แต่ความหลากหลายด้านนี้ก็ยังคงทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นได้ และพบว่าอิทธิพลของความหลากหลายด้านอายุที่มีต่อผลการปฏิบัติงานและผลของกลุ่มไม่ดีเท่าที่ควร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Drach-Zahavy and Somech (2002) ระบุว่า ความหลากหลายด้านระยะเวลาในการเข้าร่วมกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผลของกลุ่ม แต่ความหลากหลายด้านอายุไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของกลุ่ม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Weinberg and Gould (2007) ที่พบว่ากลุ่มที่อยู่ร่วมกันมานานจะมีความเหนียวแน่นสูงขึ้น ซึ่งจะ ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น

ส่วนงานวิจัยของ De Nobile and McCormick (2008) ศึกษาความพึงพอใจของครูโรงเรียนคาธอลิคระดับประถมศึกษา กรณีศึกษาความแตกต่างทางชีวภาพ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 356 คน พบว่า ความแตกต่างด้านระยะเวลาในการเข้าร่วมกลุ่มไม่มีความสัมพันธ์ต่อความความพึงพอใจของครู ส่วนด้านอายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางบุคลิกภาพกับประสิทธิผลของกลุ่มและความเหนียวแน่นในกลุ่ม

ในการพิจารณาระหว่างกลุ่มที่สมาชิกมีความหลากหลายทางบุคลิกภาพ กับกลุ่มที่สมาชิกไม่มีความหลากหลายทางบุคลิกภาพ กลุ่มใดจะสามารถทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จนั้น Muchinsky and Monahan (1987 cited in Neuman *et al*., 1999) ระบุว่า ความหลากหลายทางบุคลิกภาพเปรียบเสมือนดาบสองคม โดยด้านแรกคือ ผลการทำงานของกลุ่มจะเพิ่มขึ้นเมื่อสมาชิกในกลุ่มมีบุคลิกภาพคล้ายกัน เนื่องจากสมาชิกในกลุ่มสามารถเข้ากันได้ ติดต่อสื่อสารกันได้ดียิ่งขึ้น และมีแรงกระตุ้นให้อยากทำงานร่วมกันมากขึ้น ยกตัวอย่างเช่น กลุ่มที่ไม่มีความหลากหลายด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิผลเพราะสมาชิกทุกคนมีความรับผิดชอบต่อการทำงานในระดับเดียวกันซึ่งตรงข้ามกับกลุ่มที่มีความหลากหลายด้านบุคลิกภาพแบบมีสติจะขาดประสิทธิผลในการทำงานเพราะสมาชิกในกลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติในระดับสูงจะมองเพื่อนร่วมงานว่าเป็นตัวถ่วงในการทำงาน ส่วนสมาชิกในกลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติในระดับต่ำจะมองอีกฝ่ายเป็นพวกบ้างาน ส่วนด้านที่สองคือ ผลการทำงานจะสูงขึ้นเมื่อสมาชิกในกลุ่มมีความหลากหลายทางบุคลิกภาพ เนื่องจากคุณลักษณะบางประการของบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีความสำคัญต่อความสำเร็จของกลุ่ม ยกตัวอย่างเช่น กลุ่มที่มีความหลากหลายด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออกจะทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิผลเพราะสมาชิกส่วนหนึ่งทำหน้าที่ในการเป็นผู้นำในขณะที่ส่วนที่เหลือจะเป็นผู้ตาม ในทางกลับกัน กลุ่มที่ไม่มีความหลากหลายด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออกจะขาดประสิทธิผลในการทำงานเพราะสมาชิกในกลุ่มต่างอยากเป็นผู้นำ ซึ่งจะก่อให้เกิด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความขัดแย้งและขัดอำนาจกัน หรือหากสมาชิกในกลุ่มต่างเป็นผู้ตามก็จะหลีกเลี่ยงการรับหน้าที่ในการเป็นผู้นำกลุ่ม

งานวิจัยของ สหัธยา รอดอินทร์ (2543) พบว่า บุคลิกภาพแตกต่างกันมีความเหนียวแน่นในกลุ่มแตกต่างกัน โดยบุคลิกภาพแบบแสดงออก-เก็บตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของความเหนียวแน่นในกลุ่มได้ร้อยละ 35.7 สอดคล้องกับการศึกษาของ Barrick *et al.* (1998) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความสามารถของสมาชิกในทีมที่มีต่อกระบวนการทีมและประสิทธิผลของทีม ผลการศึกษาพบว่า ความหลากหลายด้านบุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม บุคลิกภาพแบบเปิดเผย และบุคลิกภาพแบบมั่นคงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนียวแน่นของทีม ความหลากหลายด้านบุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานของทีม ความหลากหลายด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออกกับบุคลิกภาพแบบมั่นคงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคงอยู่ของทีม นอกจากนี้งานวิจัยของ Halfhill (2000) เรื่องบุคลิกภาพ บรรทัดฐานกลุ่ม และประสิทธิผลของกลุ่มในกลุ่มทหาร พบว่า กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่นและบุคลิกภาพแบบมีสติระดับสูงมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม และยังมีงานวิจัยของ Afolabi and Ehigie (2005) เรื่องความหลากหลายด้านจิตวิทยากับกระบวนการทำงานร่วมกันของกลุ่ม พบว่า ความคงอยู่ต่อไปของกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลากหลายด้านบุคลิกภาพแบบมั่นคง บุคลิกภาพแบบแสดงออก และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ความเหนียวแน่นในกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลากหลายด้านบุคลิกภาพแบบมั่นคง บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม ความเหนียวแน่นในกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคงอยู่ต่อไปของกลุ่ม

นอกจากนี้ van Vianen and De Dreu (2001) วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของสมาชิกในกลุ่มกับความเหนียวแน่นและผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 49 กลุ่ม ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางบุคลิกภาพกับความเหนียวแน่นในกลุ่มและผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม ส่วนงานวิจัยของ Neuman *et al.* (1999) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม ผลการวิจัยระบุว่า ความหลากหลายทางบุคลิกภาพของกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม ความหลากหลายทางบุคลิกภาพของกลุ่มสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของกลุ่มได้ร้อยละ 48 ประสิทธิผลของกลุ่มจะเพิ่มขึ้นเมื่อบุคลิกภาพของสมาชิกในทีมมีความหลากหลาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Guzzo and Dickson (1996) ที่ระบุว่า กลุ่มที่ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความแตกต่างทางด้านบุคลิกภาพจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของกลุ่ม สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Day and Bedeian (1995) ศึกษาความคล้ายทางบุคลิกภาพกับผลของการทำงานในกลุ่มพยาบาลสัญชาติแอฟริกัน-อเมริกัน พบอิทธิพลทางบวกระหว่างความหลากหลายทางบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่นกับผลการปฏิบัติงาน

ส่วนการวิจัยของ Poling *et al.* (2007) ศึกษาอิทธิพลของความหลากหลายทางบุคลิกภาพและค่านิยมที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า ยิ่งกลุ่มมีความหลากหลายจะยิ่งทำให้ระดับความเหนียวแน่นในกลุ่มและผลการปฏิบัติงานลดลง ความหลากหลายในบุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบอ่อนน้อมบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบมีสติมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pollock (2009: 49) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางบทบาทในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มสารสนเทศ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่สมาชิกในกลุ่มที่มีความหลากหลายทางบุคลิกภาพน้อยจะทำงานได้ดีกว่ากลุ่มที่มีความหลากหลายมาก จากการทดสอบค่าความสัมพันธ์ไม่พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความหลากหลายทางบุคลิกภาพกับผลของกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Krafcik-Rousseau (2001) ศึกษาผลกระทบของบุคลิกภาพของสมาชิกในกลุ่มที่มีต่อประสิทธิผลของกลุ่ม กลุ่มตัวอย่างคือ กลุ่มครูจาก 26 โรงเรียน จำนวน 173 กลุ่ม ไม่พบว่าบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของกลุ่ม สอดคล้องกับการศึกษาของVernon *et al.* (2003) เรื่องอิทธิพลของบุคลิกภาพที่มีต่อกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า ยิ่งสมาชิกในกลุ่มมีความหลากหลายทางบุคลิกภาพจะส่งผลให้ประสิทธิผลของกลุ่มเพิ่มขึ้น แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายทางบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงาน

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชและกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ

กระทรวงศึกษาธิการได้แบ่งเขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัดนครศรีธรรมราช ออกเป็น 4 เขต ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551)

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 (สพท. นศ. 1) ประกอบด้วยสถานศึกษาในอำเภอเมือง ลานสกา พระพรหม และเฉลิมพระเกียรติ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 (สพท. นศ. 2) ประกอบด้วยสถานศึกษาในอำเภอทุ่งสง ทุ่งใหญ่ ฉวาง ถ้ำพรรณรา ช้างกลาง พิปูน บางขัน และนาบอน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 (สพท. นศ. 3) ประกอบด้วย สถานศึกษาในอำเภอเชียรใหญ่ ปากพนัง หัวไทร ชะอวด จุฬาภรณ์ และร่อนพิบูลย์

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 (สพท. นศ. 4) ประกอบด้วย สถานศึกษาในอำเภอขนอม พรหมคีรี นบพิตำ ท่าศาลา และสิชล

กลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช ทั้ง 4 เขต มีภาระหน้าที่ร่วมกัน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551)

1. ร่วมจัดทำแผนงาน โครงการ กิจกรรม

2. ประชุมภายในกลุ่มสาระวิชา ประชุมในสายชั้น

3. นิเทศการสอนภายในกลุ่มสาระวิชา

4. งานสอนแทน

5. ร่วมจัดตารางสอนและการจัดชั้นเรียน

6. ร่วมกำหนด โครงการหรือกิจกรรม ในกลุ่มสาระวิชา

7. ร่วมงานกิจกรรมและโครงการในสายชั้น

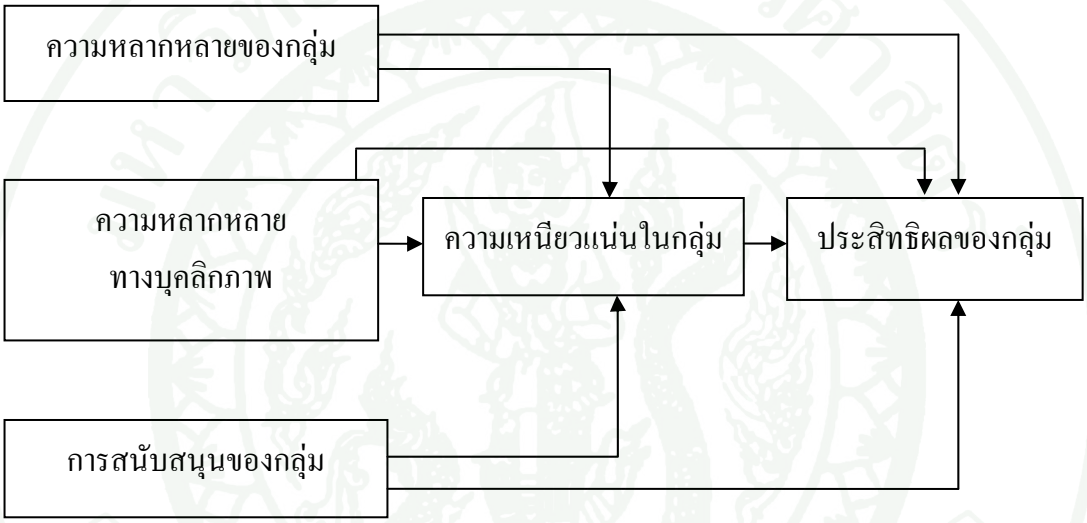
8. ร่วมจัดทำหลักสูตร และแผนการสอน

9. ร่วมกำหนดจัดหาหรือจัดทำสื่อและอุปกรณ์การสอนประจำกลุ่มสาระวิชา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ได้บูรณาการแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นเกี่ยวกับประสิทธิผลของกลุ่ม ผู้วิจัยจึงเลือกปัจจัยดังกล่าวมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย ความหลากหลายของกลุ่ม ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ การสนับสนุนของกลุ่ม ความเหนียวแน่นในกลุ่มและและประสิทธิผลของกลุ่ม โดยพิจารณาจากความเหมาะสมกับลักษณะการทำงานและบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยเลือกใช้



ภาพที่ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 6 ผู้วิจัยได้ปรับกรอบแนวคิดในการวิจัยให้อยู่ในรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรที่สังเกตได้ ดังภาพที่ 7 โดย

1. ประสิทธิผลของกลุ่ม (ตัวแปรแฝงภายใน) ประกอบด้วย

    1.1 คุณภาพของผลการปฏิบัติงาน (ตัวแปรสังเกต)
    1.2 ความพึงพอใจในการทำงาน (ตัวแปรสังเกต)
    1.3 ความร่วมมือในการพัฒนากลุ่ม (ตัวแปรสังเกต)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ความเหนียวแน่นในกลุ่ม (ตัวแปรแฝงภายใน) ประกอบด้วย

   2.1 ความเหนียวแน่นในกลุ่มด้านสังคม (ตัวแปรสังเกต)
   2.2 ความเหนียวแน่นในกลุ่มด้านงาน (ตัวแปรสังเกต)

3. การสนับสนุนนของกลุ่ม (ตัวแปรแฝงภายนอก) ประกอบด้วย

   3.1 การสนับสนุนด้านอารมณ์ (ตัวแปรสังเกต)
   3.2 การสนับสนุนด้านสารสนเทศ (ตัวแปรสังเกต)
   3.3 การสนับสนุนด้านการกระทำที่มีประโยชน์ต่อสมาชิกในกลุ่ม (ตัวแปรสังเกต)
   3.4 การสนับสนุนด้านการประเมิน (ตัวแปรสังเกต)

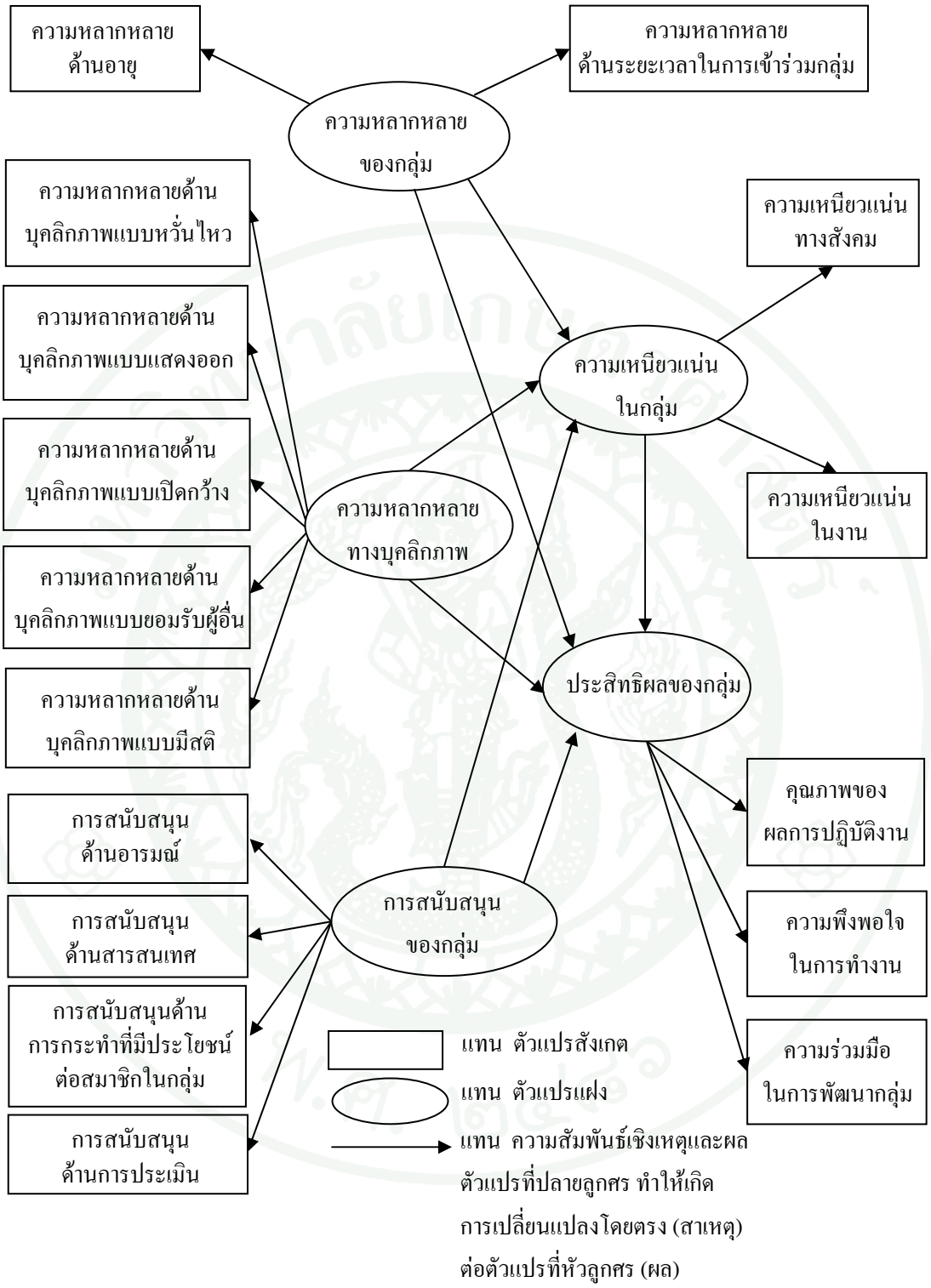
4. ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ (ตัวแปรแฝงภายนอก) ประกอบด้วย

   4.1 ความหลากหลายด้านบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (ตัวแปรสังเกต)
   4.2 ความหลากหลายด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก (ตัวแปรสังเกต)
   4.3 ความหลากหลายด้านบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ตัวแปรสังเกต)
   4.4 ความหลากหลายด้านบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น (ตัวแปรสังเกต)
   4.5 ความหลากหลายด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ (ตัวแปรสังเกต)

5. ความหลากหลายของกลุ่ม (ตัวแปรแฝงภายนอก) ประกอบด้วย

   5.1 ความหลากหลายด้านอายุ (ตัวแปรสังเกต)
   5.2 ความหลากหลายด้านระยะเวลาในการเข้าร่วมกลุ่ม (ตัวแปรสังเกต)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 7 แบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ตรวจสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างความหลากหลายของกลุ่ม ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ การสนับสนุนของกลุ่ม ความเหนียวแน่นในกลุ่ม และประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ 2) ศึกษาอิทธิพลของความหลากหลายของกลุ่ม ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ การสนับสนุนของกลุ่ม และความเหนียวแน่นในกลุ่ม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ซึ่งผู้วิจัยมีการดำเนินการเกี่ยวกับการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดกลาง (มีจำนวนห้องเรียน 18 - 41 ห้องเรียน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 140 กลุ่ม จาก 140 โรงเรียน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สพท. นศ. เขต 1; ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2551)

ผู้วิจัยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 303) ซึ่งกำหนดไว้ว่าขนาดประชากร 140 หน่วย ควรใช้ขนาดตัวอย่าง 103 หน่วย และเพื่อเป็นการเพิ่มความเชื่อถือได้ของผลการวิจัย ลดความคลาดเคลื่อน และเพื่อให้ค่าสถิติใกล้เคียงกับค่าที่ควรจะได้จากกลุ่มประชากรมากที่สุด ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้ที่ 130 กลุ่ม

ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) ดังนี้

1. แบ่งโรงเรียนขนาดกลางออกเป็นกลุ่มตามเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช ซึ่งมีจำนวน 4 เขต

2. สุ่มกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาจากแต่ละอำเภอ ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการจับสลากชื่อโรงเรียนจากแต่ละอำเภอ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 130 กลุ่ม โดยผู้ตอบแบบสอบถามคือสมาชิกทุกคนในกลุ่ม

ผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ได้จำนวน 107 กลุ่ม อนึ่ง มนตรี พิริยะกุล (2553; C-2) ได้กล่าวถึงการกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลไว้ว่า เมื่อนำจำนวนของตัวแปรสังเกตหารด้วยจำนวนตัวแปรแฝง ถ้าไม่เกิน 2 ต้องใช้ขนาดตัวอย่างมากกว่า 200 ถ้าเกิน 3 สามารถใช้ขนาดตัวอย่างไม่เกิน 100 การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝงจำนวน 5 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตจำนวน 16 ตัวแปร เมื่อนำจำนวนตัวแปรสังเกตหารด้วยตัวแปรแฝงได้ค่าเท่ากับ 3.2 ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 107 กลุ่ม จึงถือว่ายังอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าการรวบรวมแนวคิดทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่ง โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบเติมข้อความและตรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Howard and Howard (1995, 2004) ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 6 ระดับคือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง และไม่จริงเลย มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 60 ข้อ โดยแบ่งข้อคำถามตามบุคลิกภาพ 5 คุณลักษณะ คือ

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว จำนวน 12 ข้อ
2. บุคลิกภาพแบบเปิดตัวสู่สังคม จำนวน 12 ข้อ
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ จำนวน 12 ข้อ
4. บุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม จำนวน 12 ข้อ
5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก จำนวน 12 ข้อ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 3 แบบวัดการสนับสนุนของกลุ่ม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดและทฤษฎีของ West (1994) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 26 ข้อ โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ จำนวน 10 ข้อ
2. การสนับสนุนด้านสารสนเทศ จำนวน 5 ข้อ
3. การสนับสนุนด้านการกระทำที่มีประโยชน์ต่อสมาชิกในกลุ่ม จำนวน 6 ข้อ
4. การสนับสนุนด้านการประเมิน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบวัดความเหนียวแน่นในกลุ่ม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดและทฤษฎีของ MacCoun *et al.* (1993) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับคือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง และไม่จริงเลย มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 15 ข้อ โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย

1. ความเหนียวแน่นในกลุ่มด้านสังคม จำนวน 9 ข้อ
2. ความเหนียวแน่นในกลุ่มด้านงาน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบวัดประสิทธิผลของกลุ่ม ผู้วิจัยเลือกใช้เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของกลุ่มตามแนวคิดของ Hackman (1976) ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 17 ข้อ โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. คุณภาพของผลการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ
2. ความพึงพอใจ จำนวน 5 ข้อ
3. ความร่วมมือในการพัฒนากลุ่ม จำนวน 6 ข้อ

ข้อคำถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 4 เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ให้เลือก 6 ระดับ มีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวเลือกตอบ	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
จริงที่สุด	6 คะแนน	1 คะแนน
ค่อนข้างจริง	5 คะแนน	2 คะแนน
จริง	4 คะแนน	3 คะแนน
ค่อนข้างไม่จริง	3 คะแนน	4 คะแนน
ไม่จริง	2 คะแนน	5 คะแนน
ไม่จริงเลย	1 คะแนน	6 คะแนน

ข้อคำถามใน ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 5 เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ให้เลือก 6 ระดับ มีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

ตัวเลือกตอบ	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6 คะแนน	1 คะแนน
เห็นด้วย	5 คะแนน	2 คะแนน
ค่อนข้างเห็นด้วย	4 คะแนน	3 คะแนน
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	3 คะแนน	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน	5 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน	6 คะแนน

การพิจารณาระดับความหลากหลายของกลุ่ม ในด้านอายุและระยะเวลาในการเข้าร่วมกลุ่ม ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Frankfort-Nachmias and Leon-Guerrero (2002: 151) อธิบายการพิจารณาไว้ว่า เมื่อค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับศูนย์ (0) หมายความว่า ไม่มีความแตกต่าง หรือไม่มีความหลากหลาย ซึ่งค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานนี้ไม่มีขอบเขตค่าสูงสุด ยิ่งค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เข้าใกล้ศูนย์ หมายความว่า ยิ่งมีความแตกต่าง หรือมีความหลากหลายมากขึ้น

การพิจารณาระดับความหลากหลายทางบุคลิกภาพ พิจารณาจากค่าความแปรปรวนของคะแนนรวมที่สมาชิกในกลุ่มให้คะแนนบุคลิกภาพแต่ละด้าน ยิ่งคะแนนมีความแปรปรวนหรือเบี่ยงเบนออกจากกันมาก ยิ่งแสดงให้เห็นถึงความหลากหลายที่มากขึ้น (Poling *et al*., 2004) ค่าความแปรปรวนร้อยละ 100 หมายถึง มีความหลากหลายที่สุด Barrick *et al.* (1998: 378) กล่าวถึงการพิจารณาความหลากหลายจากค่าความแปรปรวนว่า วิธีนี้เป็นที่เหมาะสมกับงานวิจัยที่ต้องการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายในองค์ประกอบของสมาชิกในกลุ่มกับผลจากการทำงานของกลุ่ม ผู้วิจัยพิจารณาระดับความหลากหลายทางบุคลิกภาพโดยแบ่งระดับคะแนนความหลากหลายออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ สูง ปานกลาง ต่ำ ใช้สูตรการหาอันตรภาคชั้น ตามที่ชัชวาล เรืองประพันธ์ (2543: 30) อธิบายไว้ เพื่อให้ง่ายต่อการแปลผล คือ

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{(ค่าความแปรปรวนสูงสุด – ค่าความแปรปรวนต่ำสุด)}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{(100 - 1)}{3}$$

$$= 33$$

จากเกณฑ์การพิจารณาดังกล่าวสามารถแบ่งระดับความหลากหลายทางบุคลิกภาพ ได้ดังนี้

ช่วงค่าความแปรปรวน	การแปลความหมาย
69.00 - 100.00	ความหลากหลายทางบุคลิกภาพในแต่ละคุณลักษณะอยู่ในระดับสูง
35.00 - 68.00	ความหลากหลายทางบุคลิกภาพในแต่ละคุณลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง
1.00 - 34.00	ความหลากหลายทางบุคลิกภาพในแต่ละคุณลักษณะอยู่ในระดับต่ำ

การพิจารณาระดับการสนับสนุนของกลุ่ม ความเหนียวแน่นในกลุ่ม และประสิทธิผลของกลุ่มนั้น ผู้วิจัยได้แบ่งระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ สูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำ และต่ำมาก เพื่อให้ง่ายต่อการแปลผล โดยใช้สูตรการหาอันตรภาคชั้น ตามที่ชัชวาล เรืองประพันธ์ (2543: 30) อธิบายไว้ คือ

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{(ค่าคะแนนสูงสุด - ค่าคะแนนต่ำสุด)}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= (6 - 1) / 5$$

$$= 1$$

จากเกณฑ์การพิจารณาดังกล่าวสามารถแบ่งระดับการสนับสนุนของกลุ่ม ความเหนียวแน่นในกลุ่ม และประสิทธิผลของกลุ่ม ได้ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คะแนนตั้งแต่	5.01 - 6.00	กำหนดให้เป็นระดับสูงมาก
คะแนนตั้งแต่	4.01 - 5.00	กำหนดให้เป็นระดับสูง
คะแนนตั้งแต่	3.01 - 4.00	กำหนดให้เป็นระดับปานกลาง
คะแนนตั้งแต่	2.01 - 3.00	กำหนดให้เป็นระดับต่ำ
คะแนนตั้งแต่	1.00 - 2.00	กำหนดให้เป็นระดับต่ำมาก

การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องในการใช้ภาษา และลักษณะของข้อคำถาม หลังจากนั้นนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมก่อนนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out)

การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยหาค่าความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้กับครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา หลังจากนั้นนำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืนมาทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามองค์ประกอบรายด้านและทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ดังนี้

1. แบบสอบถามบุคลิกภาพ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (120 ข้อ) เท่ากับ .95

    1.1. ค่าความเชื่อมั่นด้านบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (24 ข้อ) เท่ากับ .90
    1.2. ค่าความเชื่อมั่นด้านบุคลิกภาพแบบเปิดตัวสู่สังคม (24 ข้อ) เท่ากับ .83
    1.3. ค่าความเชื่อมั่นด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (24 ข้อ) เท่ากับ .81
    1.4. ค่าความเชื่อมั่นด้านบุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม (24 ข้อ) เท่ากับ .78
    1.5. ค่าความเชื่อมั่นด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (24 ข้อ) เท่ากับ .92

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. แบบสอบถามการสนับสนุนของกลุ่ม (39 ข้อ) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .89

2.1. ค่าความเชื่อมั่นด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ (14 ข้อ) เท่ากับ .51

2.2. ค่าความเชื่อมั่นด้านการสนับสนุนด้านสารสนเทศ (7 ข้อ) เท่ากับ .85

2.3. ค่าความเชื่อมั่นด้านการสนับสนุนด้านการกระทำที่มีประโยชน์ต่อสมาชิกในกลุ่ม (12 ข้อ) เท่ากับ .93

2.4. ค่าความเชื่อมั่นด้านการสนับสนุนด้านการประเมิน (6 ข้อ) เท่ากับ .93

3. แบบสอบถามความเหนียวแน่นในกลุ่ม (26 ข้อ) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92

3.1. ค่าความเชื่อมั่นด้านความเหนียวแน่นในกลุ่มด้านสังคม (16 ข้อ) เท่ากับ .89
3.2. ค่าความเชื่อมั่นด้านความเหนียวแน่นในกลุ่มด้านงาน (10 ข้อ) เท่ากับ .77

4. แบบสอบถามประสิทธิผลของกลุ่ม (22 ข้อ) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95

4.1. ค่าความเชื่อมั่นด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน (7 ข้อ) เท่ากับ .88
4.2. ค่าความเชื่อมั่นด้านความพึงพอใจ (6 ข้อ) เท่ากับ .86
4.3. ค่าความเชื่อมั่นด้านความร่วมมือในการพัฒนากลุ่ม (9 ข้อ) เท่ากับ .89

จากการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามองค์ประกอบรายด้านและทั้งฉบับข้างต้น ผู้วิจัยได้พิจารณาตัดและแก้ไขข้อคำถามบางส่วน และนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามองค์ประกอบรายด้านและทั้งฉบับ ดังนี้

1. แบบสอบถามบุคลิกภาพ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (60 ข้อ) เท่ากับ .89

1.1. ค่าความเชื่อมั่นด้านบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (12 ข้อ) เท่ากับ .91
1.2. ค่าความเชื่อมั่นด้านบุคลิกภาพแบบเปิดตัวสู่สังคม (12 ข้อ) เท่ากับ .87
1.3. ค่าความเชื่อมั่นด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (12 ข้อ) เท่ากับ .88

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.4. ค่าความเชื่อมั่นด้านบุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม (12 ข้อ) เท่ากับ .85

1.5. ค่าความเชื่อมั่นด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (12 ข้อ) เท่ากับ .92

2. แบบสอบถามการสนับสนุนของกลุ่ม (26 ข้อ) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98

2.1. ค่าความเชื่อมั่นด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ (10 ข้อ) เท่ากับ .96

2.2. ค่าความเชื่อมั่นด้านการสนับสนุนด้านสารสนเทศ (5 ข้อ) เท่ากับ .92

2.3. ค่าความเชื่อมั่นด้านการสนับสนุนด้านการกระทำที่มีประโยชน์ต่อสมาชิกในกลุ่ม (6 ข้อ) เท่ากับ .91

2.4. ค่าความเชื่อมั่นด้านการสนับสนุนด้านการประเมิน (5 ข้อ) เท่ากับ .92

3. แบบสอบถามความเหนียวแน่นในกลุ่ม (15 ข้อ) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93

3.1 ค่าความเชื่อมั่นด้านความเหนียวแน่นในกลุ่มด้านสังคม (9 ข้อ) เท่ากับ .89

3.2 ค่าความเชื่อมั่นด้านความเหนียวแน่นในกลุ่มด้านงาน (6 ข้อ) เท่ากับ .90

4. แบบสอบถามประสิทธิผลของกลุ่ม (17 ข้อ) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94

4.1 ค่าความเชื่อมั่นด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน (6 ข้อ) เท่ากับ .85

4.2 ค่าความเชื่อมั่นด้านความพึงพอใจ (5 ข้อ) เท่ากับ .86

4.3 ค่าความเชื่อมั่นด้านความร่วมมือในการพัฒนากลุ่ม (6 ข้อ) เท่ากับ .89

วิธีการการเก็บข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำหนังสือขออนุมัติในการดำเนินการเก็บข้อมูลจากภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยชี้แจงวัตถุประสงค์เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล สอบถามจำนวนครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในแต่ละโรงเรียน และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ผู้วิจัยได้แจกหนังสือขออนุมัติในการดำเนินการเก็บข้อมูลและแบบสอบถามพร้อมซองเอกสารเพื่อส่งกลับไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 โรงเรียน ผ่านช่องทางการส่งเอกสารของราชการ เพื่อส่งต่อไปยังโรงเรียนเป้าหมาย ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 68 โรงเรียน ผู้วิจัยจึงเดินทางไปติดต่อยังโรงเรียนที่ยังไม่ได้ตอบเอกสารกลับมาโดยตรงจนครบทุกโรงเรียน จึงได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาเพิ่มขึ้น ทำการตรวจสอบแบบสอบถามและคัดเลือกแบบสอบถามที่มีข้อมูลสมบูรณ์ ทำให้มีเอกสารที่สมบูรณ์จากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 107 โรงเรียน

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทุกฉบับมาตรวจสอบให้คะแนน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยในระดับกลุ่ม จึงต้องคำนวณคะแนนที่สมาชิกในแต่ละกลุ่มตอบแบบสอบถามออกมาในรูปคะแนนกลุ่ม ผู้วิจัยการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปจากคอมพิวเตอร์ ซึ่งใช้ค่าสถิติ ดังต่อไปนี้

2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยการวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์

4. วิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการประมวลผลข้อมูลทางสถิติสำหรับหารสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ เพื่อตรวจสอบความความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ว่าโดยภาพรวมแบบจำลองสมการโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ดัชนีที่ใช้บอกความสอดคล้องของแบบจำลองมีหลายตัว แต่ไม่มีดัชนีตัวใดตัวหนึ่งดีกว่าดัชนีตัวอื่นๆ เพราะค่าดัชนีต่างๆ แต่ละตัวใช้ในแต่ละกรณี ในการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงพิจารณาความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากดัชนี ดังต่อไปนี้ (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2551: 21-25)

3.1 ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นดัชนีที่ใช้แพร่หลายในการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม แต่ยังเป็นสถิติที่มีข้อจำกัดอย่างหนึ่งคือ ค่าไค-สแควร์จะมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นแก้ไขโดยพิจารณาค่า χ^2/df ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 2.00

3.2 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

4.2.1 ค่า RMSEA น้อยกว่า 0.05 หมายถึง แบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก

4.2.2 ค่า RMSEA ระหว่าง 0.05-0.08 หมายถึง แบบจำลองค่อนข้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.2.3 ค่า RMSEA ระหว่าง 0.08-0.10 หมายถึง แบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เล็กน้อย

4.2.4 ค่า RMSEA มากกว่า 0.10 หมายถึง แบบจำลองยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.3 ค่า ECVI (Expected Cross-Validation Index) เป็นการประมาณค่าความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งสามารถนำแบบจำลองไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่นที่มีขนาดเท่ากันได้ และค่า Model AIC (Akaike's information criterion) เป็นการทดสอบภาพรวมของความคลาดเคลื่อนระหว่าง $\sum$ กับ $\sum(\theta)$ ถ้าแบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่า ECVI ต้องน้อยกว่าค่า ECVI for Saturated Model และ ECVI for Independence Model ส่วนค่า Model CAIC ต้องน้อยกว่าค่า Saturated AIC และ Independence AIC

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3.4 ดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมบูรณ์ (Absolute Fit Index) ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้ (Parsimony Goodness of Fit: PGFI) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยแบบจำลองที่ปรับแก้ด้วยความซับซ้อนของแบบจำลอง ค่า PGFI ที่ยอมรับได้ควรมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

3.5 ดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ (Relative fit index) ได้แก่ ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกับบรรทัดฐาน (Normed Fit Index: NFI) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ไม่เป็นบรรทัดฐาน (Non- Normed fit index: NNFI) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องโดยการเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เป็นดัชนีที่บอกว่าแบบจำลองที่นำมาตรวจสอบดีกว่าแบบจำลองที่ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเลย (Baseline Model) หรือแบบจำลองอิสระ (Independence Model) ค่าดัชนีเหล่านี้มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 ยกเว้น NNFI ที่อาจมีค่ามากกว่า 1.00 ได้ NFI และ CFI ที่ดีควรมีค่า 0.90 ขึ้นไป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 4

ผลและวิจารณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ที่เป็นผลมาจากความหลากหลายของกลุ่ม ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ การสนับสนุนของกลุ่ม และความเหนียวแน่นในกลุ่มครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง
ตอนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ

สัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 9 สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ

สัญลักษณ์	แทน
M	ค่าเฉลี่ย
S	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
S^2	ค่าความแปรปรวน
R^2	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง
b	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
MIN	ค่าต่ำสุด
MAX	ค่าสูงสุด
SK	ค่าความเบ้
KU	ค่าความโด่ง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 9 (ต่อ)

สัญลักษณ์	แทน
χ^2	ค่าสถิติไค - สแควร์
RMSEA	ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า
ECVI	ค่าดัชนี Expected Cross-Validation Index
Model AIC	ค่าดัชนี Akaike's Information Criterion
CFI	ค่าดัชนีดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ
GFI	ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง
PGFI	ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้
NFI	ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกับบรรทัดฐาน
NNFI	ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ไม่เป็นบรรทัดฐาน
CFI	ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องโดยการเปรียบเทียบ
ES	ค่าขนาดอิทธิพล (Effect Size)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดกลาง (มีจำนวนห้องเรียน 18 - 41 ห้องเรียน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 107 กลุ่ม ใน 107 กลุ่มนี้มีสมาชิกรวมทั้งหมด 348 คน สมาชิกในแต่ละกลุ่มมีตั้งแต่ 2 คน ถึง 7 คน ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 10

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (แบบกลุ่ม) ตามข้อมูลพื้นฐาน

(n = 107)

จำนวนสมาชิกในกลุ่ม (คน)	จำนวน (กลุ่ม)	ร้อยละ
2	43	40.2
3	27	25.2
4	14	13.1
5	15	14.0
6	6	5.6
7	2	1.9

จากตารางที่ 10 เมื่อจำแนกตามจำนวนของสมาชิกในกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่มีสมาชิก 2 คน มีจำนวน 43 ทีม คิดเป็นร้อยละ 40.2 รองลงมามีสมาชิก 3 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 และมีสมาชิก 7 คน เป็นส่วนน้อยมาก คิดเป็นร้อยละ 1.9 จำนวนสมาชิกในกลุ่มโดยเฉลี่ย คือ 3 คน

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (แบบบุคคล) ตามข้อมูลพื้นฐาน

(n = 348)

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	29	8.3
หญิง	319	91.7
อายุ		
น้อยกว่า 32 ปี	43	12.4
32 – 41 ปี	75	21.5
42 – 51 ปี	127	36.2
มากกว่า 51 ปี	103	29.6
อายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างคือ 45 ปี		
ผู้ที่มีอายุมากที่สุด มีอายุ 60 ปี และผู้ที่มีอายุน้อยที่สุด มีอายุ 22 ปี		

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 11 (ต่อ)

(n = 348)

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	1.1
ปริญญาตรี	286	82.2
ปริญญาโท	58	16.7
ปริญญาเอก	-	-
ระยะเวลาในการเข้าร่วมกลุ่ม		
น้อยกว่า 10 ปี	140	40.2
10 – 19 ปี	102	29.3
20 – 29 ปี	66	19.0
มากกว่า 29 ปี	40	11.5
ระยะเวลาในการเข้าร่วมกลุ่มโดยเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างคือ 14 ปี มีผู้ที่มีระยะเวลาในการเข้าร่วมกลุ่มมากที่สุด คือ 37 ปี และมีผู้ที่มีระยะเวลาในการเข้าร่วมกลุ่มน้อยที่สุด คือ 1 เดือน		
ตำแหน่ง		
ครู คศ.1	48	13.8
ครู คศ.2	178	51.4
ครู คศ.3	59	17
อื่นๆ(ลูกจ้าง/ครูอัตราจ้าง/ครูฝึกสอน)	62	17.8
สถานะในกลุ่ม		
สมาชิกกลุ่ม	228	65.5
รองหัวหน้ากลุ่ม	13	3.7
หัวหน้ากลุ่ม	107	30.7

จากตารางที่ 11 แสดงข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิง มีจำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 91.7 เพศชาย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 42 - 51 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 อายุโดยเฉลี่ย คือ 45 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 82.2 มีระยะเวลาในการเข้าร่วมกลุ่ม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 ระยะเวลาในการเข้าร่วมกลุ่มโดยเฉลี่ยคือ 14 ปี กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งครู คศ.2 มีจำนวนมากที่สุด คือ 178 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่มีสถานะเป็นสมาชิกกลุ่ม มีจำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5

ตอนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแฝง

ผู้วิจัยวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรด้วยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ของตัวแปร เพื่อตรวจสอบลักษณะการกระจาย การแจกแจงของตัวแปร และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล ดังรายละเอียดในตารางที่ 12 และตารางที่ 13

ตารางที่ 12 ค่าสถิติพื้นฐานของความหลากหลายของกลุ่ม

(n = 107)

ตัวแปร	M	S	SK	KU	ระดับ
ความหลากหลายด้านอายุ	45.34	6.51	.92	.48	สูง
ความหลากหลายด้านระยะเวลาในการเข้าร่วมกลุ่ม	14.06	10.33	.43	.14	สูง

หมายเหตุ: standard error of skewness = .234; standard error of kurtosis = .463

จากตารางที่ 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีความหลากหลายทั้งด้านอายุและด้านระยะเวลาในการเข้าร่วมกลุ่ม โดยมีค่าเฉลี่ยของอายุเท่ากับ 45.34 และค่าเฉลี่ยของระยะเวลาในการเข้าร่วมกลุ่มเท่ากับ 7.42 ตามลำดับ ส่วนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งบ่งบอกถึงความหลากหลายนั้น พบว่า ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุเท่ากับ 6.51 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาในการเข้าร่วมกลุ่มเท่ากับ 10.33 ซึ่งถือว่ามีความหลากหลายด้านอายุและความหลากหลายด้านระยะเวลาในการเข้าร่วมกลุ่มอยู่ในระดับสูง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 13 ค่าสถิติพื้นฐานของความหลากหลายทางบุคลิกภาพ

(n = 107)

ตัวแปร	S^2	SK	KU	ระดับ
ความหลากหลายด้านบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	33.51	.48	.85	ต่ำ
ความหลากหลายด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก	16.40	.34	.19	ต่ำ
ความหลากหลายด้านบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง	20.84	-.30	.85	ต่ำ
ความหลากหลายด้านบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น	13.02	-.16	.22	ต่ำ
ความหลากหลายด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ	15.45	-.10	.16	ต่ำ

หมายเหตุ: standard error of skewness = .234; standard error of kurtosis = .463

ตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่า ความหลากหลายของบุคลิกภาพแต่ละด้านอยู่ในระดับต่ำ หรือความแตกต่างของบุคลิกภาพแต่ละด้านของสมาชิกในกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษแตกต่างกันเล็กน้อย โดยมีค่าความแปรปรวนที่แสดงถึงความหลากหลายอยู่ระหว่างร้อยละ 15.45 ถึง ร้อยละ 33.51 โดยเรียงลำดับความหลากหลายด้านบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบตามค่าความแปรปรวนจากมากไปน้อย ดังต่อไปนี้ ความหลากหลายด้านบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว ความหลากหลายด้านบุคลิกภาพแบบแสดงออก ความหลากหลายด้านบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง ความหลากหลายด้านบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น และความหลากหลายด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ มีค่าความแปรปรวนเท่ากับ 33.51, 16.40, 20.84, 13.02, และ 15.45 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าสถิติพื้นฐานของการสนับสนุนของกลุ่ม ความเหนียวแน่นในกลุ่ม และประสิทธิผลของกลุ่ม

(n = 107)

ตัวแปร	M	S	SK	KU	ระดับ
การสนับสนุนของกลุ่ม	4.99	.40	.09	-.53	สูง
การสนับสนุนด้านอารมณ์	5.02	.42	-.17	-.22	สูงมาก
การสนับสนุนด้านสารสนเทศ	5.06	.41	-.05	-.13	สูงมาก
การสนับสนุนด้านการกระทำที่มีประโยชน์ต่อสมาชิกในกลุ่ม	5.08	.39	-.07	-.20	สูงมาก
การสนับสนุนด้านการประเมิน	4.80	.53	-.26	-.25	สูง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ตัวแปร	M	S	SK	KU	ระดับ
ความเหนียวแน่นในกลุ่ม	5.19	.39	-.47	.08	สูงมาก
ความเหนียวแน่นในกลุ่มด้านสังคม	4.95	.43	-.22	-.21	สูง
ความเหนียวแน่นในกลุ่มด้านงาน	5.42	.38	-.60	.44	สูงมาก
ประสิทธิผลของกลุ่ม	4.90	.40	-.19	.27	สูง
คุณภาพของผลการปฏิบัติงาน	4.87	.41	-.18	-.02	สูง
ความพึงพอใจในการทำงาน	4.86	.45	-.16	-.33	สูง
ความร่วมมือในการพัฒนากลุ่ม	4.98	.42	-.17	-.44	สูง

ตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีการสนับสนุนของกลุ่มโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.99 ส่วนในรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านสารสนเทศ การสนับสนุนด้านการกระทำที่มีประโยชน์ต่อสมาชิกในกลุ่มอยู่ในระดับสูงมาก และมีการสนับสนุนด้านการประเมินอยู่ในระดับสูง การสนับสนุนด้านการกระทำที่มีประโยชน์ต่อสมาชิกในกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 5.08 รองลงมาคือ การสนับสนุนด้านสารสนเทศ การสนับสนุนด้านอารมณ์ และการสนับสนุนด้านการประเมิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.06, 5.02 และ 4.80 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีความเหนียวแน่นในกลุ่ม ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเหนียวแน่นทางสังคมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.95 และมีความเหนียวแน่นในงานอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.42 โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .43 และ .38 ตามลำดับ

ในภาพรวม ระดับประสิทธิผลของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.90 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลของกลุ่มพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลของกลุ่มอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยความร่วมมือในการพัฒนากลุ่ม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.98 รองลงมาคือ คุณภาพของผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87 และความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.86 โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .42, .41 และ .45 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 12 ถึง 14 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกต พบว่า คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรที่ศึกษาอยู่ในช่วง 4.80 ถึง 45.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง .39 ถึง 10.33 ความเบ้ของตัวแปรมีค่าอยู่ในช่วง -.60 ถึง .92 โดยข้อมูลส่วนใหญ่เป็นลบ (เบ้ซ้าย) ส่วนความโด่งของตัวแปรพบว่ามีค่าอยู่ในช่วง -.44 ถึง .85 โดยข้อมูลส่วนใหญ่เป็นลบ เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ส่วนใหญ่ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์และอยู่ในช่วงบวกลบ 3 แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงใกล้เคียงโค้งปกติ และเมื่อพิจารณาค่าความโด่ง ซึ่งส่วนใหญ่มีค่าอยู่ในช่วงบวกลบ 10 แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงใกล้เคียงโค้งปกติ (Kline, 2005: 50) ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้ตัวแปรเหล่านี้ในการวิเคราะห์ต่อไปได้

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงที่ใช้ในการศึกษา

(n = 107)

ตัวแปร	b			
	1	**2**	**3**	**4**
1. ความหลากหลายของกลุ่ม	1			
2. ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ	.14	1		
3. การสนับสนุนของกลุ่ม	.06	.19*	1	
4. ความเหนียวแน่นในกลุ่ม	.07	.14	.82**	1

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ ความหลากหลายของกลุ่ม ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ การสนับสนุนของกลุ่ม และความเหนียวแน่นในกลุ่ม โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งกันและกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .07 ถึง .82 และตัวแปรที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกสูงสุด 2 คู่แรก คือ การสนับสนุนของกลุ่มกับความเหนียวแน่น ในกลุ่ม (b = .82) และความหลากหลายทางบุคลิกภาพกับการสนับสนุนของกลุ่ม (b = .19) ตามลำดับ ยกเว้นความหลากหลายของกลุ่มกับการสนับสนุนของกลุ่ม ความหลากหลายของกลุ่มกับความเหนียวแน่นในกลุ่ม และความหลากหลายทางบุคลิกภาพกับความเหนียวแน่นในกลุ่มที่ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กัน กล่าวโดยสรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงบางส่วน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ของตัวแปร Kline (2005: 56) กล่าวว่าเมื่อสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าสูงมากกว่า .85 จะเกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (Multicollinearity) ดังนั้นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีค่า

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงไม่เกิน .85 จึงอาจกล่าวได้ว่าตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้มานั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมีลักษณะคำตอบเป็นมาตรประมาณค่า 6 ระดับ ซึ่งจัดว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดข้อมูลที่อยู่ในมาตรวัดอันตรภาค (Interval) และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (α มีค่าระหว่าง .89 ถึง .98) แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือในการวิจัยสามารถวัดค่าที่แท้จริงของตัวแปรที่ต้องการศึกษาได้ ประกอบกับข้อมูลผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงที่นำเสนอข้างต้นมีความเหมาะสม จึงสามารถสรุปได้ว่า ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษามีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อไป

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ

เทคนิคการวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในเชิงเหตุและผลนี้ เรียกว่า การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ ซึ่งเป็นเทคนิควิธีทางสถิติที่ใช้ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรแฝงภายนอกที่มีต่อตัวแปรแฝงภายใน ทั้งอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลรวม (Total Effect) ชี้ให้เห็นว่าแบบจำลองโครงสร้างเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงด้วยกันมากน้อยเพียงใด และแบบจำลองควรมีลักษณะเป็นอย่างไรจึงจะสอดคล้องกับข้อมูลได้ดีที่สุด

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์พิจารณาความกลมกลืนของแบบจำลอง ตามแนวคิดของสุภมาส อังศุโชติ และคณะ (2550: 25-27) ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นแบบจำลองตามสมมติฐาน มีดังนี้

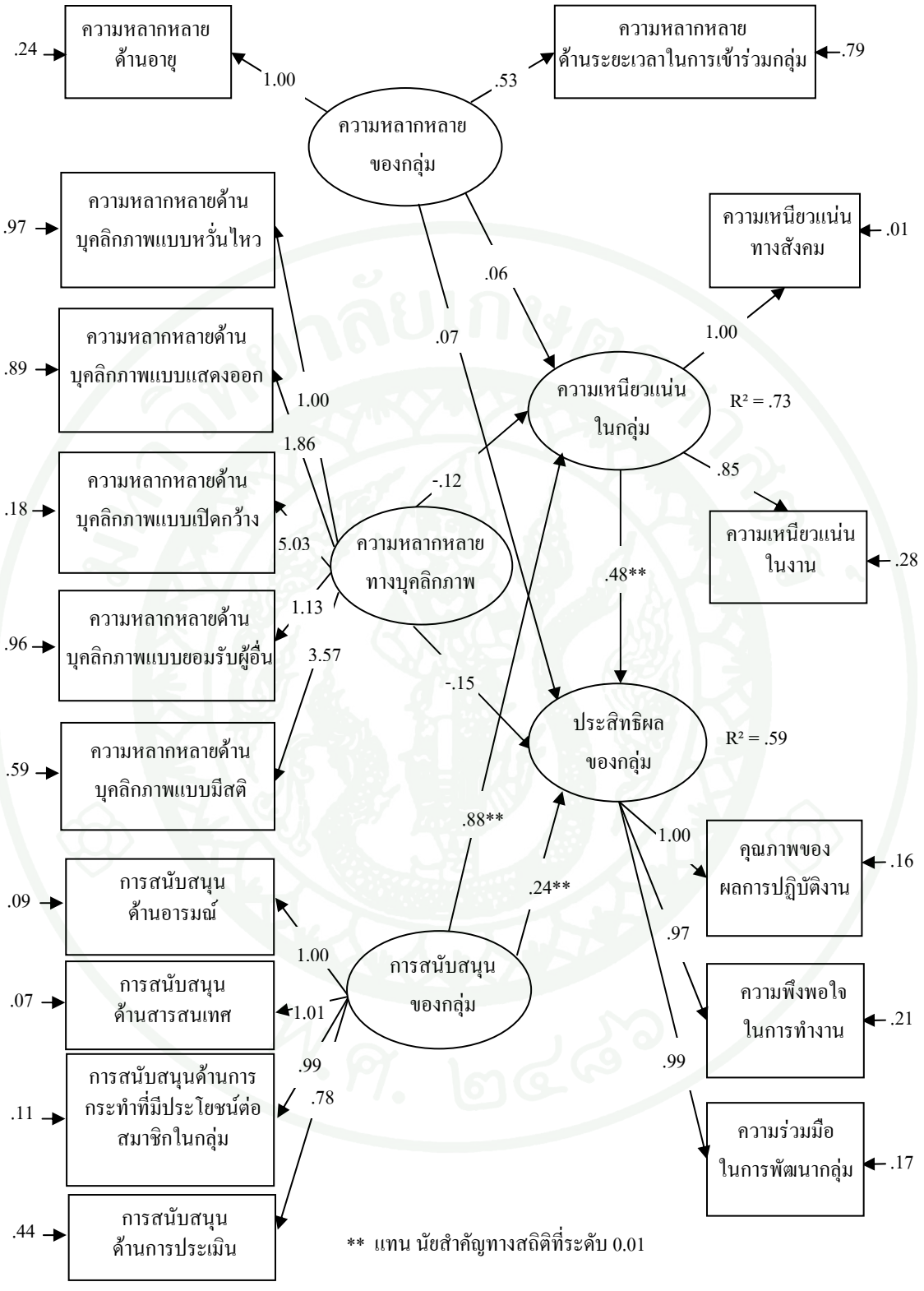
ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 16 ค่าสถิติทดสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน

รายการ	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	แบบจำลองตามสมมติฐาน
χ^2/df	< 2	1.65
RMSEA	< .10	.078
ECVI	< ECVI for Saturated Model < ECVI for Independence Model	2.25 < 2.57 < 20.69
Model AIC	< Saturated AIC < Independence AIC	238.65 < 272.00 < 2252.22
PGFI	> .50	.58
NFI	> .90	.92
NNFI	> .90	.94
CFI	> .90	.96

จากตารางที่ 16 เมื่อผู้วิจัยวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นแบบจำลองตามสมมติฐาน พบว่า ส่วนใหญ่ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนของแบบจำลองเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี χ^2/df มีค่าเท่ากับ 1.65 ซึ่งน้อยกว่า 2.00 แสดงว่า ผ่านเกณฑ์ ดัชนี RMSEA มีค่าเท่ากับ .078 ซึ่งน้อยกว่า .10 หมายถึง แบบจำลองค่อนข้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนี ECVI มีค่าน้อยกว่า ค่า ECVI for Saturated Model และ ECVI for Independence Model รวมถึง ดัชนี Model AIC มีค่าน้อยกว่าค่า Saturated AIC และ Independence AIC แสดงว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งสามารถนำแบบจำลองไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่นที่มีขนาดเท่ากันได้ ดัชนี PGFI มีค่าเท่ากับ .58แสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องเชิงสัมบูรณ์ ดัชนี NFI, NNFI และ CFI มีค่าเท่ากับ .92, .94 และ .96 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .90 แสดงว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์เช่นกัน นอกจากนี้ ค่าไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนจำกัด ทำให้ค่าไค-สแควร์อาจไม่ใช่ดัชนีที่ดีที่สุดในการอธิบายความสอดคล้องของแบบจำลอง สรุป ผู้วิจัยเห็นว่าค่าดัชนีวัดความกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษสามารถยอมรับได้ จึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 8 แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ความหลากหลายของกลุ่ม ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ และการสนับสนุนของกลุ่มมีอิทธิพลทางตรงต่อความเหนียวแน่นในกลุ่ม ซึ่งจากภาพที่ 8 แสดงให้เห็นว่า ความหลากหลายของกลุ่ม (ES = .06, t = .69) และความหลากหลายด้านบุคลิกภาพ (ES = -.12, t = -.31) มีอิทธิพลทางตรงต่อความเหนียวแน่นในกลุ่มอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การสนับสนุนของกลุ่มมีอิทธิพลทางตรงต่อความเหนียวแน่นในกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ES = .88, t = 13.88) ซึ่งเกิดจาก การสนับสนุนด้านสารสนเทศมากที่สุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.01รองลงมาคือ การสนับสนุนด้านอารมณ์ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 การสนับสนุนด้านการกระทำที่มีประโยชน์ต่อสมาชิกในกลุ่ม โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .99 และการสนับสนุนด้านการประเมิน โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .78 ตามลำดับ

จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 พบว่า ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยบางส่วน นั่นคือ ผลการวิจัยจากภาพที่ 8 แสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนของกลุ่มมีอิทธิพลทางตรงต่อความเหนียวแน่นในกลุ่ม นอกจากนี้ ผลการทดสอบมีการปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 บางส่วน ที่ว่า ความหลากหลายของกลุ่มและความหลากหลายทางบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อความเหนียวแน่นในกลุ่ม

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ความหลากหลายของกลุ่ม ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ การสนับสนุนของกลุ่ม และความเหนียวแน่นในกลุ่มมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของกลุ่ม จากภาพที่ 8 แสดงให้เห็นว่า ความหลากหลายของกลุ่ม (ES = .07, t = .88) และความหลากหลายทางบุคลิกภาพ (ES = -.15, t = -.42) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของกลุ่มอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การสนับสนุนของกลุ่มมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ES = .24, t = 2.96) ซึ่งเกิดจาก การสนับสนุนด้านสารสนเทศมากที่สุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.01 รองลงมาคือ การสนับสนุนด้านอารมณ์ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 การสนับสนุนด้านการกระทำที่มีประโยชน์ต่อสมาชิกในกลุ่ม โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .99 และการสนับสนุนด้านการประเมิน โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .78 ตามลำดับ ส่วนความเหนียวแน่นในกลุ่มมีมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ES = .48, t = 3.40) ซึ่งเกิดจากความเหนียวแน่นทางสังคมมากที่สุด โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 รองลงมาคือความเหนียวแน่นในงาน โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .85

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงภายนอกที่มีต่อตัวแปรประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช พบข้อสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ว่า ความเหนียวแน่นในกลุ่มเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของกลุ่มสูงสุด รองลงมาคือตัวแปรการสนับสนุนของกลุ่ม นอกจากนี้ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่ามีการปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยข้อแรกในบางส่วน ที่ว่า ความหลากหลายของกลุ่มและความหลากหลายทางบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของกลุ่ม

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน

ตัวแปรแฝงภายใน	R^2	อิทธิพล	ตัวแปรแฝงภายนอก			
			ความหลากหลายของกลุ่ม	ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ	การสนับสนุนของกลุ่ม	ความเหนียวแน่นในกลุ่ม
ความเหนียวแน่นในกลุ่ม	.73	ทางตรง	.06	-.12	.88**	-
		ทางอ้อม	-	-	-	-
		รวม	.06	-.12	.88**	-
ประสิทธิผลของกลุ่ม	.59	ทางตรง	.07	-.15	.24**	.48**
		ทางอ้อม	.03	-.06	.43**	-
		รวม	.10	-.21	.67**	.48**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรแฝงภายนอกที่มีอิทธิพลโดยรวมสูงสุดต่อความเหนียวแน่นในกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ตัวแปรการสนับสนุนของกลุ่ม โดยมีค่าอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .88 ($t = 13.88$) ส่วนตัวแปรแฝงภายนอกที่มีอิทธิพลโดยรวมสูงสุดต่อประสิทธิผลของกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ตัวแปรการสนับสนุนของกลุ่ม โดยมีค่าอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .67 ($t = 8.30$) รองลงมาคือ ตัวแปรความเหนียวแน่นในกลุ่ม มีค่าอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .48 ($t = 8.30$) ในภาพรวม ตัวแปรการสนับสนุนของกลุ่มสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเหนียวแน่นในกลุ่มได้ร้อยละ 73 ($R^2 = .73$) การสนับสนุนของกลุ่มและความ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เหนียวแน่นในกลุ่มร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของกลุ่ม ได้ร้อยละ 59 ($R^2 = .59$)

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ความหลากหลายของกลุ่ม ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ และการสนับสนุนของกลุ่มมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของกลุ่มโดยผ่านความเหนียวแน่นในกลุ่ม จากตารางที่ 17 พบว่า ความหลากหลายของกลุ่ม (ES = .03, t = .68) และความหลากหลายด้านบุคลิกภาพ (ES = -.06, t = -.31) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของกลุ่มผ่านความเหนียวแน่นในกลุ่มอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ การสนับสนุนของกลุ่มมีค่าอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของกลุ่มเท่ากับ .43 (t = 3.31) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในภาพรวมสามารถสรุปได้ว่า ผลการทดสอบสมมติฐานสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 บางส่วน คือ การสนับสนุนของกลุ่มมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของกลุ่มผ่านความเหนียวแน่นในกลุ่ม

ข้อวิจารณ์

จากผลการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของความหลากหลายของกลุ่ม ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ การสนับสนุนของกลุ่ม และความเหนียวแน่นในกลุ่ม ที่ส่งต่อประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ผู้วิจัยนำเสนอข้อวิจารณ์ผลงานวิจัย ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ดังนี้ การสนับสนุนของกลุ่มมีอิทธิพลทางตรงต่อความเหนียวในกลุ่ม การสนับสนุนของกลุ่มมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของกลุ่ม ความเหนียวแน่นในกลุ่มมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของกลุ่ม และการสนับสนุนของกลุ่มมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของกลุ่มผ่านความเหนียวแน่นในกลุ่ม

ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรแฝงภายนอกที่มีอิทธิพลต่อความเหนียวแน่นในกลุ่ม คือ ตัวแปรการสนับสนุนของกลุ่ม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Weinberg and Gould (2007) ที่ว่า การสนับสนุนภายในกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนียวแน่นในกลุ่ม รวมทั้งความเหนียวแน่นในกลุ่มจะมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลของกลุ่มเนื่องจากสมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจ ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นอีกว่า การสนับสนุนของกลุ่มเป็นตัวแปรแฝงภายนอกที่มีอิทธิพลต่อความเหนียวแน่นในกลุ่มสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Howes *et al.* (2000) ที่พบว่า การสนับสนุนของกลุ่มเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดของความเหนียวแน่นในกลุ่ม สอดคล้องกับแนวคิดของ Harrell and Miller (1997) ที่กล่าวว่า เมื่อสมาชิกในกลุ่มเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน และช่วยสนับสนุนการทำงานของเพื่อนสมาชิก จะทำให้ระดับความเหนียวแน่นในกลุ่มสูง ทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความสนิทสนมกันเหมือนเป็นคนในครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเป็นกลุ่มที่มีขนาดเล็กและต้องอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ตึงเครียด สมาชิกในกลุ่มจะร่วมมือกันเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากับกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษที่มีขนาดเล็กและพบว่ามีความเหนียวแน่นในกลุ่มในระดับสูงเช่นเดียวกัน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีการสนับสนุนของกลุ่มด้านอารมณ์ สารสนเทศ การกระทำที่มีประโยชน์ต่อสมาชิกในกลุ่ม และการประเมินอยู่ในระดับสูง เช่น สมาชิกในกลุ่มมีสัมพันธภาพที่แน่นแฟ้น มีความรู้สึกร่วมทุกข์ร่วมสุข ให้การยอมรับและห่วงใยซึ่งกันและกัน แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการทำงานให้แก่กัน เป็นผู้ฟังที่ดี ช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกในกลุ่มทั้งในด้านกำลังกาย กำลังสมอง และสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็น รวมถึงช่วยกันประเมินปัญหาเพื่อให้แก้ปัญหาได้อย่างสมเหตุสมผล

นอกจากการสนับสนุนของกลุ่มจะมีอิทธิพลต่อความเหนียวแน่นในกลุ่มแล้ว การสนับสนุนของกลุ่มยังมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของกลุ่ม ซึ่งน้อยกว่าอิทธิพลของการสนับสนุนของกลุ่มที่มีต่อความเหนียวแน่นในกลุ่ม โดยเฉพาะ การสนับสนุนด้านสารสนเทศมากที่สุด เนื่องมาจาก กลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษมีการประชุมร่วมกันบ่อยครั้ง มีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่กัน เช่น เทคนิคและวิธีการสอน นวัตกรรมในการสอน เป็นต้น ส่วนการสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านการกระทำที่มีประโยชน์ต่อสมาชิกในกลุ่ม และการสนับสนุนด้านการประเมิน มีอิทธิพลรองลงมาตามลำดับ โดยสาเหตุหนึ่งที่การสนับสนุนของกลุ่มมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ คือ การสนับสนุนของกลุ่มทำให้ครูที่เป็นสมาชิกรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนสำคัญของกลุ่ม เมื่อครูรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุน ครูจะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากขึ้นซึ่งทำให้ประสิทธิผลของกลุ่มมีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ DuBrin (2005) ระบุว่า การที่กลุ่มมีการสนับสนุนอย่างเพียงพอ เช่น การให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น การสอนงาน การมีเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการทำกิจกรรมต่างๆ การให้รางวัล การฝึกอบรม การสื่อสารที่ดี และการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะทำให้กลุ่มมีประสิทธิผล นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับการวิจัยของ Drach-Zahavy and Somech (2001) ซึ่งพบว่า การสนับสนุนของกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิผลของกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ Howes *et al.* (2000) ยังพบว่า การสนับสนุนของกลุ่มเป็นตัวแปรที่ดีในการพยากรณ์ประสิทธิผลของกลุ่ม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

และผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรแฝงภายนอกที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของกลุ่ม คือ ตัวแปรความเหนียวแน่นในกลุ่ม แสดงให้เห็นว่า กลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษจะมีประสิทธิผลเมื่อสมาชิกในกลุ่มต่างมีความรู้สึกเป็นมิตรกัน ดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน มีความใกล้ชิด มีความชอบระหว่างสมาชิก ชอบใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน สมาชิกในกลุ่มต่างมีความรู้สึกถึงการมีเป้าหมายร่วมกัน และร่วมกันพยายามที่จะประสบความสำเร็จในเป้าหมายนั้นนอกจากนี้ ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษที่มีระดับความเหนียวแน่นในกลุ่มสูงจะทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมกลุ่ม และ ให้ความร่วมมือเพื่อเพิ่มความสามารถในการดำเนินการต่างๆ ของกลุ่มให้ดีขึ้น ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สหัทธยา รอดอินทร์ (2543) MacCoun *et al.* (1993) Cohen and Bailey (1997) และ Hellriegel and Slocum, Jr. (2004) ที่ว่า ความเหนียวแน่นในกลุ่มมีอิทธิพลต่อความเหนียวแน่นในกลุ่ม ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นอีกว่า ความเหนียวแน่นในกลุ่มมีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิผลของกลุ่ม อาจเนื่องมาจากค่านิยม ความใกล้ชิดกันของสมาชิกในกลุ่ม และระยะเวลาในการเข้าร่วมกลุ่ม สอดคล้องกับแนวคิดของ Harrell and Miller (1997) ที่ระบุว่า ระยะเวลาในการทำงานร่วมกันสูงส่งผลให้ความเหนียวแน่นในกลุ่มอยู่ในระดับสูง และจะส่งผลให้กลุ่มมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และมีความรู้สึกไม่อยากแยกจากกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tekleab *et al.* (2009) ที่ว่า ความเหนียวแน่นในกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดกับประสิทธิผลของกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

นอกเหนือจากอิทธิพลทางตรงของตัวแปรแฝงภายนอกมีต่อตัวแปรแฝงภายในแล้ว งานวิจัยครั้งนี้ยังได้ศึกษาอิทธิพลทางอ้อมโดยผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรความเหนียวแน่นในกลุ่มทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนของกลุ่มและตัวแปรประสิทธิผลของกลุ่ม สอดคล้องกับ Blau (1964) ที่กล่าวไว้ว่า ความเหนียวแน่นในกลุ่มและการสนับสนุนของกลุ่มมีความเกี่ยวโยงกันในแง่ของการช่วยส่งเสริมความแข็งแกร่งซึ่งกันและกัน ซึ่งการสนับสนุนของกลุ่มมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของกลุ่มผ่านความเหนียวแน่นในกลุ่ม จึงสอดคล้องกับงานเอกสารและวิจัยของ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545) นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์ (2549) Dubrin (2005) McShane and Von Glinow (2005) Newstrom and Davis (2002) ที่พบว่า เมื่อกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษมีการสนับสนุนของกลุ่มและความเหนียวแน่นของกลุ่มอยู่ในระดับสูงจะส่งผลให้คุณภาพของผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ และความร่วมมือในการพัฒนากลุ่มของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานการวิจัยที่ไม่ได้รับการสนับสนุน

ความหลากหลายของกลุ่มด้านอายุและด้านระยะเวลาในการเข้าร่วมกลุ่มมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของกลุ่มอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับข้อค้นพบจากเอกสารและงานวิจัยในต่างประเทศ ของ De Nobile and McCormick (2008) และ Howes *et al.* (2000) ที่ระบุว่า ความหลากหลายด้านอายุและระยะเวลาในการเข้าร่วมกลุ่มไม่มีความสัมพันธ์ต่อความเหนียวแน่นในกลุ่มและประสิทธิผลของกลุ่ม และผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาสามารถเสริมสร้างและบูรณาการความเหนียวแน่นและประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษได้โดยไม่ต้องให้ความสำคัญกับความแตกต่างด้านอายุหรือระยะเวลาในการเข้าร่วมกลุ่มของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษมากนัก

ถึงแม้ว่างานวิจัยที่ผ่านมาจะศึกษาพบความแตกต่างหรือความหลากหลายด้านบุคลิกภาพภายในสมาชิกกลุ่ม มีอิทธิพลต่อความเหนียวแน่นในกลุ่มและประสิทธิผลของกลุ่ม (Afolabi and Ehigie, 2005; Day and Bedeian, 1995; Guzzo and Dickson, 1996; Neuman *et al*., 1999) แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่า ความหลากหลายด้านบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของกลุ่มอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Pollock (2009) และ van Vianen and De Dreu (2001) โดยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์หรือไม่มีอิทธิพลระหว่างความหลากหลายด้านบุคลิกภาพกับ ความเหนียวแน่นในกลุ่มและประสิทธิผลของกลุ่ม และจากผลการวิจัยที่พบ ความหลากหลายทางบุคลิกของสมาชิกในกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษเพียงเล็กน้อย อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เป็นบุคคลวิชาชีพเดียวกัน มีความรู้สึกนึกคิด เจตคติ ค่านิยม ความสนใจ และเป้าหมายที่คล้ายคลึงกัน เช่น มองโลกในแง่ดี พูดตรงกับใจ ไว้วางใจผู้อื่น ติดตามความก้าวหน้าของโลกสมัยใหม่ มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ เป็นต้น ทำให้ความหลากหลายด้านบุคลิกภาพของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในการวิจัยครั้งนี้ไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงภายใน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ระบุว่าระดับความหลากหลายด้านบุคลิกภาพยิ่งสูงยิ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของกลุ่ม (Vernon *et al*., 2003) ดังนั้นในกลุ่มตัวอย่างของผู้วิจัยที่มีความหลากหลายทางบุคลิกภาพต่ำ จึงเกิดความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของกลุ่มต่ำด้วย

โดยวัฒนธรรมไทยอาจเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถใช้อธิบายผลการวิจัยส่วนนี้ได้ โดยเฉพาะค่านิยมเด่นๆ ที่ปรากฏในวิถีชีวิตของชาวนครศรีธรรมราช (คณะกรรมการฝ่ายประมวลเอกสารและจดหมายเหตุ ฯ, 2542: 27 - 28) ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. ความเป็นตัวของตัวเอง แสดงออกในรูปแบบของการไม่ชอบรวมกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มที่มีลักษณะเป็นทางการ ทำให้การจัดตั้งกลุ่มที่ทางราชการชี้แนะไม่เป็นผล

2. รักพวกพ้อง ความผูกพันในฐานะเป็นพวกพ้องกันทั้งในแง่วงศ์ญาติ ถิ่นกำเนิด ความคุ้นเคยกันเป็นการส่วนตัว หรือความผูกพันรักใคร่ในฐานะพวกพ้องเดียวกัน ปรากฏอยู่ทั้งในชีวิตประจำวันและในหน้าที่การงาน พวกพ้องอยู่เหนือความถูกผิดในแง่กฎหมาย อยู่เหนือระเบียบกฎเกณฑ์ อยู่เหนือความเป็นธรรม และอยู่เหนือความคิดทางการเมือง

3. จริงใจและตรงไปตรงมา ชาวนครศรีธรรมราชชอบความจริงใจ ไม่มีเลศนัย ผู้ที่แสดงความจริงใจให้ปรากฏมักได้รับความจริงใจจากผู้อื่นเช่นกัน

4. ยกย่องคนมีใจกว้างและจิตใจนักเลง ชาวนครศรีธรรมราชเป็นผู้ที่มีจิตใจกว้างขวาง โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ถึงไหนถึงกัน ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว กล้าได้กล้าเสีย เต็มใจให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อประสบทุกข์ยาก

5. ชอบระบบอาวุโส การให้ความเคารพนับถือเป็นไปตามลำดับอาวุโสทั้งในความสัมพันธ์ส่วนตัวและในหน้าที่การงาน ถือว่าผู้อาวุโสมีประสบการณ์มากกว่า นอกจากนั้น ยังถือว่าการเชื่อฟังผู้อาวุโสเป็นการป้องกันตัวด้วย

จากค่านิยมของชาวนครศรีธรรมราชที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า อายุหรือระยะเวลาในการเข้าร่วมกลุ่มจะแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกัน กลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชยังคงมีการสนับสนุนของกลุ่ม ความเหนียวแน่นในกลุ่ม และประสิทธิผลของกลุ่มในระดับสูงได้ นอกจากนี้ ค่านิยมดังกล่าวอาจสั่งสมจนกลายเป็นรากฐานภายในสถานศึกษา อันส่งผลให้ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในจังหวัดนครศรีธรรมราชไม่ใส่ใจในเรื่องของความหลากหลายหรือความแตกต่างของอายุและระยะเวลาในการเข้าร่วมกลุ่มของสมาชิกในกลุ่ม และหันไปให้ความสำคัญต่อการสนับสนุนของกลุ่ม ความเหนียวแน่นในกลุ่มและประสิทธิผลของกลุ่มแทน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาอิทธิพลของความหลากหลายของกลุ่ม ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ การสนับสนุนของกลุ่ม และความเหนียวแน่นในกลุ่ม ที่มีต่อประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ตรวจสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างความหลากหลายของกลุ่ม ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ การสนับสนุนของกลุ่ม ความเหนียวแน่นในกลุ่ม และประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ 2) ศึกษาอิทธิพลของความหลากหลายของกลุ่ม ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ การสนับสนุนของกลุ่ม และความเหนียวแน่นในกลุ่ม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 107 กลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพ มีข้อคำถามจำนวน 60 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .89 สร้างขึ้นตามแนวคิดและของ Howard and Howard (1995) ส่วนที่ 3 แบบวัดการสนับสนุนของกลุ่ม มีข้อคำถามจำนวน 26 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 สร้างขึ้นตามแนวคิดและทฤษฎีของ West (1994) ส่วนที่ 4 แบบวัดความเหนียวแน่นในกลุ่ม มีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93 สร้างขึ้นตามแนวคิดและทฤษฎีของ MacCoun *et al.* (1993) ส่วนที่ 5 แบบวัดประสิทธิผลของกลุ่ม มีข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94 สร้างขึ้นโดยเลือกใช้เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของกลุ่มตามแนวคิดของ Hackman (1976) ร่วมกับการสัมภาษณ์ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำหนังสือขออนุมัติในการดำเนินการเก็บข้อมูลจากภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยชี้แจงวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามจำนวนครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในแต่ละโรงเรียน และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขออนุมัติในการดำเนินการเก็บข้อมูลและแบบสอบถามพร้อมซองเอกสารเพื่อส่งกลับไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 โรงเรียน ผ่านช่องทาง การส่งเอกสารของราชการ เพื่อส่งต่อไปยังโรงเรียนเป้าหมาย ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 45 โรงเรียน ผู้วิจัยจึงเดินทางด้วยตนเอง เพื่อติดต่อโรงเรียนที่ยังไม่ได้ตอบเอกสารกลับมาโดยตรง ทำให้ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามเพิ่มขึ้น หลังจากคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้ว จึงได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จากโรงเรียนขนาดกลางในจังหวัดนครศรีธรรมราชจำนวนทั้งสิ้น 107 โรงเรียน สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยในระดับกลุ่ม จึงต้องคำนวณคะแนนที่สมาชิกในแต่ละกลุ่มตอบข้อคำถามถามออกมาในรูปคะแนนกลุ่ม ผู้วิจัยการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล

สรุปผลการวิจัย

1. แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของประสิทธิผลของกลุ่มมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติ χ^2/df = 1.65, RMSEA = .078, ECVI < ECVI for Saturated Model < ECVI for Independence, Model Model AIC < Saturated AIC < Independence AIC, PGFI = .58, NFI = .92, NNFI = .94 และ CFI = .96

2. อิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ คือ ตัวแปรการสนับสนุนของกลุ่มมีอิทธิพลทางตรงต่อความเหนียวแน่นในกลุ่มสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .88 นอกจากนี้ การสนับสนุนของกลุ่มมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของกลุ่มผ่านความเหนียวแน่นในกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ระดับ .01 ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .43 ตัวแปรความเหนียวแน่นในกลุ่มมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของกลุ่มสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .48

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของความหลากหลายของกลุ่ม ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ การสนับสนุนของกลุ่ม และความเหนียวแน่นในกลุ่ม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า การสนับสนุนของกลุ่มมีอิทธิพลทางตรงต่อความเหนียวแน่นในกลุ่มสูงสุด แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนของกลุ่มมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ผลการวิจัย พบอีกว่า การสนับสนุนของกลุ่มมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของกลุ่มเช่นกัน ดังนั้นทางผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนของกลุ่มหรือส่งเสริมให้ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ เพื่อให้มีการสนับสนุนของกลุ่มในระดับที่สูงขึ้น ทำให้กลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษมีความเหนียวแน่นในกลุ่มมากยิ่งขึ้นโดย

1.1 ส่งเสริมให้เกิดการสนับสนุนด้านอารมณ์ โดยสนับสนุนพฤติกรรมที่ดีของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ เช่น การให้กำลังใจ การให้การยอมรับซึ่งกันและกัน และการให้ความห่วงใยซึ่งกันและกัน ใช้คำพูดที่อยู่ในกรอบของความเป็นจริง ซึ่งอาจเป็นคำชมร่วมกับการให้รางวัลที่เป็นรูปธรรม

1.2 ส่งเสริมให้เกิดการสนับสนุนด้านสารสนเทศ โดยสนับสนุนให้กลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ และกลับมาแบ่งปันหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่กันหลังจากผ่านการฝึกอบรม

1.3 ส่งเสริมให้เกิดการสนับสนุนด้านการกระทำที่มีประโยชน์ต่อสมาชิกในกลุ่ม โดย การสร้างค่านิยมให้สมาชิกในกลุ่มช่วยเหลือกันทั้งในด้านกำลังกายและกำลังสมองอย่างเต็ม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความสามารถและเต็มใจ รวมทั้งการแบ่งปันสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการทำงานระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

1.4 ส่งเสริมให้เกิดการสนับสนุนด้านการประเมิน โดยกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มมีการประเมินผลการทำงานของกลุ่ม เพื่อก่อให้เกิดข้อมูลป้อนกลับ และนำผลที่ได้ไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่อง หรือนำไปใช้ในการปรับปรุงแนวทางการทำงานให้ดีขึ้น

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าความเหนียวแน่นในกลุ่มมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของกลุ่มสูงสุด แสดงให้เห็นว่า เมื่อสถานศึกษาต้องการให้กลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษมีการทำงานที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญต่อความเหนียวแน่นในกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ และหาแนวทางในการเสริมสร้างความเหนียวแน่นในกลุ่มทั้งด้านงานและด้านสังคม เพื่อให้ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษสามารถรวมกลุ่มกันทำงานได้เป็นอย่างดี และคงความมีประสิทธิผลต่อไปในอนาคต ดังนี้

2.1 ส่งเสริมความเหนียวแน่นในกลุ่มด้านสังคม โดยการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน กระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มดูแลเอาใจใส่กันและเปิดโอกาสให้มีการทำงานร่วมกันมากขึ้น เพิ่มพูนการสื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่มเกี่ยวกับเรื่องราวต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของกลุ่ม โดยใช้การพูดคุยแบบเปิดอกและซื่อสัตย์ต่อกัน และแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มให้เร็วที่สุด

2.2 ส่งเสริมความเหนียวแน่นในกลุ่มด้านงาน โดยให้สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการทำงานของกลุ่ม จะช่วยให้สมาชิกในกลุ่มเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของเป้าหมายของกลุ่ม และเต็มใจที่จะทำงานร่วมกันเพื่อที่จะประสบความสำเร็จในเป้าหมายนั้นได้ดียิ่งขึ้น เป็นต้น

3. จากผลการวิจัยที่พบว่าการสนับสนุนของกลุ่มมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของกลุ่มผ่านความเหนียวแน่นในกลุ่ม แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถพัฒนาประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษได้ โดยสามารถให้ความสำคัญทั้งเรื่องการสนับสนุนของกลุ่ม โดยอาจเน้นให้สมาชิกในกลุ่มตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นกลุ่ม เช่น การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ในด้านกิริยา วาจา และความรู้สึกต่างๆ ทำให้สมาชิกในกลุ่มมีการปรับตัวและปรับความสัมพันธ์ต่อกันจนเกิดเป็นกลุ่มที่มีลักษณะ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ให้การสนับสนุนกันเป็นอย่างดี และสร้างความเหนียวแน่นในกลุ่ม โดยส่งเสริมให้ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษมีความใกล้ชิดกันและมีความรู้สึกที่ดีต่อกลุ่ม สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษด้วยการตระหนักถึงคุณค่าและการยอมรับในศักยภาพของแต่ละบุคคล รวมทั้ง กระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มเกิดความผูกพันต่อกัน ให้รางวัลหรือชมเชยสมาชิกกลุ่มที่เสียสละเรื่องส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการนำตัวแปรอื่นที่อาจจะมีอิทธิพลต่อความเหนียวแน่นในกลุ่มและประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาอังกฤษ เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด ความขัดแย้ง เป็นต้น มาศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุ รวมถึงการวิเคราะห์วิธีการอื่นๆ เช่น การวิเคราะห์หาสมการพยากรณ์ เพื่อนำผลของการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความเหนียวแน่นในกลุ่มและประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษโดยวิธีการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย การออกแบบงาน รวมถึงการอบรม ซึ่งช่วยให้ความเหนียวแน่นในกลุ่มและประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาอังกฤษดียิ่งขึ้น

2. การวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาวิจัยเฉพาะครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช จึงอาจขยายขอบเขตของการวิจัยโดยทำการศึกษากับกลุ่มครูผู้สอนวิชาอื่น หรือในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยมาศึกษาในเชิงเปรียบเทียบและจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. 2551. **หลักสูตรแกนกลางมาตรฐานการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๕๑** (Online). www.curriculum51.net/upload/cur-51.pdf., 27 กรกฎาคม 2553.

กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุลย์. 2535. การวัดแรงสนับสนุนทางสังคม: **วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.** 7: 170.

คณะกรรมการฝ่ายประมวลเอกสารและจดหมายเหตุ ในคณะกรรมการอำนวยการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๒. 2542. **วัฒนธรรม พัฒนาการทางประวัติศาสตร์ เอกลักษณ์และภูมิปัญญา จังหวัดนครศรีธรรมราช** (Online). webhost.m-culture.go.th/ province/nakhonsithammarat/default.html, 15 ธันวาคม 2553.

จริยาวัตร คมพยัคฆ์. 2531. แรงสนับสนุนทางสังคม: มโนทัศน์และการนำไปใช้. **วารสารพยาบาลศาสตร์**. 6. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฉวี วิชญเนตินัย. 2537. **บุคลิกภาพและการปรับตัว.** กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะวิชาครุศาสตร์ วิทยาลัยครูจันทรเกษม.

ฉันทนิช อัศวนนท์. 2543. **การพัฒนาบุคลิกภาพ.** กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

ชัชวาล เรืองประพันธ์. 2543. **สถิติพื้นฐานพร้อมตัวอย่างการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม MINITAB SPSS และ SAS**. พิมพ์ครั้งที่ 5. ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์.

เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์. 2520. **การวัดทัศคติและบุคลิกภาพ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ณัฐธิดา รัตนสุภา. 2554. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาภาษาต่างประเทศ โรงเรียนเทศบาลวัดโคกสะท้อน. **สัมภาษณ์.** 18 พฤษภาคม 2554.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ณัฐวดี พัวพันธ์. 2554. ครูผู้สอนประจำกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ โรงเรียนทุ่งสง. **สัมภาษณ์**. 21 พฤษภาคม 2554.

พนิดา แตงศรี. 2546. **ปัจจัยส่วนบุคคล จิตลักษณะ และความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อประสิทธิผลทีมงาน.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มนตรี พิริยะกุล. 2553. การประชุมวิชาการสถิติและสถิติประยุกต์ ครั้งที่ 11 ประจำปี 2553. **ตัวแบบเส้นทางกำลังสองน้อยสุดบางส่วน**. www.ru.ac.th/research/30_7_53_1.pdf, 25 มีนาคม 2554.

มัลลิกา ต้นสอน. 2544. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: เอ๊กซเปอร์เน็ท.

ทิศนา แขมมณี. 2545. **กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานและการจัดการเรียนการสอน.** กรุงเทพมหานคร: นิชินแอดเวอร์ไทซิ่ง กรุ๊ฟ.

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ์. 2540. **พฤติกรรมองค์การ (ฉบับปรับปรุงใหม่).** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

บุญเยี่ยม ตระกูลวงษ์. 2535. **จิตวิทยาสังคมกับการสาธารณสุข** เอกสารการสอนชุดวิชาสังคมวิทยาการแพทย์หน่วยที่ 9-15. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ไทยโพสต์. 2552. “ชี้วิกฤติเด็กไทย!อ่อนวิชาทุกด้านแนะครูสอนตรง.” (Online). www.thaipost.net/sunday/050409/2806, 10 กรกฎาคม 2553.

มติชนสุดสัปดาห์. 2553. กรุงเทพมหานคร: 9-15 เมษายน 2553. หน้า 18.

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. 2549. **คู่มือพัฒนาบุคลิกภาพและกลยุทธ์การบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานครฯ สนุกอ่าน.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542. **พฤติกรรมกลุ่ม.** กรุงเทพมหานคร: พัฒนาศึกษา.

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. 2545. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: โอ. เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์.

พัชรา บัณฑิตพิสุทธิ์. 2554. ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษและคณิตศาสตร์ โรงเรียนวัดคงคาเจริญ. **สัมภาษณ์**. 18 พฤษภาคม 2554.

พิบูล ทีปะปาล. 2550. **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่.** กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.

มัลลิกา ต้นสอน. 2544. **พฤติกรรมองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เอ๊กซเปอร์เน็ท.

ยุพิน วาระเพียง. 2554. ครูผู้สอนประจำกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ โรงเรียนสตรีทุ่งสง. **สัมภาษณ์**. 19 พฤษภาคม 2554.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548. **พฤติกรรมองค์การ: แบบทดสอบ & การประยุกต์ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ ฉบับปรับปรุงใหม่.** กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร. แปลจาก J. R. Schermerhorn, J. G. Hunt, and R. N. Osborn. 2000. **Organizational Behavior.** New York: John Wiley & Sons.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2550. **มนุษยสัมพันธ์: พฤติกรรมในองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ราชกิจจานุเบกษา. 2547. เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 79 ก, หน้า 50.

_____. 2548. เล่ม 121 ตอนพิเศษ 76 ง, หน้า 46.

วัลลภา รุ่งศิริแสงรัตน์. 2545. **บรรพบุรุษไทย: สมัยก่อนสุโขทัยและสมัยสุโขทัย.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิจิตร อาวะกุล. 2545. **พัฒนาบุคลิกภาพ : เทคนิคและวิธีการ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โอ. เอส. พริ้นติ้ง.

วิเชียร วิทยอุดม. 2547. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

วิภา ภักดี. 2532. **จิตวิทยาบุคลิกภาพ.** กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศยามล เอกะกุลานันต์. 2550. **สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทีม และกระบวนการทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมข้ามสายงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศูนย์กลางการเรียนรู้ระบบดิจิตอล. ม.ป.ป. **กลุ่มสาระการเรียนรู้** (Online). www.dlc.obec.go.th /Lists/ List2/AllItems.aspx, 15 กรกฎาคม 2553.

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สพท. นศ. เขต 1. 2551. **ข้อมูลจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา** (Onlne). www.nst1.go.th, 10 มิถุนายน 2551.

สมพร ฉาโยทัย. 2554. ครูผู้สอนประจำกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ โรงเรียนสตรีทุ่งสง. **สัมภาษณ์**. 19 พฤษภาคม 2554.

สหัทธยา รอดอินทร์. 2543. **บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มและสัมฤทธิผลการทำงานแบบกลุ่มของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทวี.ซี.ชุส์ จำกัด.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2547. **แผนพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (2546 – 2550)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรราการพัฒนาระบบราชการ.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2551. **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช** (Online). www.obec.go.th, 10 มิถุนายน 2551.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542: และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานสภาการศึกษา. 2547. **มาตรฐานการศึกษา** (Online). www.onec.go.th, 27 กรกฎาคม 2553.

สำนักพัฒนาการท่องเที่ยว. 2552. กองการท่องเที่ยว. **การศึกษาวิเคราะห์ตลาดแรงงานการท่องเที่ยว** (Online). masterorg.wu.ac.th/file/step-20091005-115226-BqNiH.pdf, 14 ธันวาคม 2552.

_____. 2553. กองการท่องเที่ยว. **สถิตินักท่องเที่ยวปี 2009** (Online). www.tourism.go.th/2009/th/statistic/tourism.php?cid=27, 14 ธันวาคม 2552.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. 2551. **ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.** กรุงเทพมหานคร: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำเริง ฉิมดิษฐ. 2554. หัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ โรงเรียนทุ่งสง. **สัมภาษณ์**. 21 พฤษภาคม 2554.

สิทธิโชค วรานุสันติกูล. ม.ป.ป. **การพัฒนาทีมงาน.** กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์.

สิริอร วิชชาวุธ. 2544. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุพิณ เกชาคุปต์. 2539. **พฤติกรรมองค์การ : ความรู้เบื้องต้นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณา และ รัชนีกูล ภิญโญภานุวัฒน์. 2550. **เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรการใช้โปรแกรมลิสเรล**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณา และ รัชนีกูล ภิญโญภานุวัฒน์. 2551. **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ซ เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL**. กรุงเทพมหานคร: มิสชั่น มีเดีย.

สุนันทา เลาหนันท์. 2549. **การสร้างทีมงาน.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: แฮนด์เมด สติกเกอร์แอนด์ดีไซน์. อ้างถึง G. M. Parker. 1990. **Team Players and Teamwork: The New Competitive Business Strategy.** California: Jossey-Bass.

สุรเชษฐ์ ชิระมณี. 3534. **พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ.** สงขลา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.

สุวรรณา เต็งพงศธร. 2541. **ลักษณะบุคลิกภาพและความพึงพอใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพทีมงานของพนักงานขายผลิตภัณฑ์.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุวรี ศิวะแพทย์. 2549. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์

สุสยาม อนันตสายนนท์. 2544. **อิทธิพลของลักษณะส่วนบุคคล เชาวน์อารมณ์ระดับบุคคลและระดับกลุ่มที่มีผลต่อประสิทธิผลของทีม.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อารี วิวัฒน์พันฑนนท์. 2544. **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในกาทำงานแบบกกลุ่ม: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทไทยฟูจิซีร็อกซ์ จำกัด.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Afolabi, O. A. and B. O. Ehigie. 2005. "Psychological diversity and team interaction processes: A study of oil-drilling work teams in Nigeria." **Team Performance Management** 11(78): 280-301.

Bateman, B., F. C. Wilson and D. Bingham. 2001. "Team effectiveness development of an audit questionnaire." **Journal of Management Development** (Online). www.emeraldinsight.com/0262-1711.htm, July 14, 2010.

Barrick, R. M., G. L. Stewart, M. J. Neubert and M. K. Mount. 1998. "Relating member ability and personality to work-team processes and team effectiveness." **Journal of Applied Psychology** (Online). www.dcomp.ufs.br/~gutanunes/hp/DB/DB/personality%20+%20teams/barrick_ stewart_neubert_98.pdf, July 14, 2010.

Burger, J. M. 2000. **Personality.** 5th ed. Australia: Wadsworth/Thomson, Learning

Burn, S. M. 2004. **Group: Theory and Practice.** 5th ed. Australia: Thomson/Wadsworth.

Byrne, Z. S. and W. A. Hochwarter, 2007. "Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism." **Journal of Managerial Psychology** (Online). www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1662903&show=html, July 14, 2010.

Carrell, M. R., D. F. Jenning and C. Heavrin. 1997. **Fundamentals of Organizational Behavior.** London: Prentice-Hall International.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Cobb, S. 1976. "Social Support as a Moderator of life stress." **Psychosomatic Medicine**. 38: 300-313.

Cohen, S. G. and D. E. Biley. 1997. **What Makes Teams work: Group Effectiveness Research from the Shop Floor to the Executive Suite** (Online). www.stanford.edu/group/wto/cgi-bin/docs/Cohen_Bailey_97.pdf, August 2, 2010.

Cloninger, S. C. 2000. **Theories of Personality: Understanding Person.** 3rd ed. New Jersey: Prentice Hall.

Dawley, D. D., M. C. Andrews and N. S. Bucklew. 2008. "Mentoring, supervisor support, and perceived organizational support: what matters most?." **Leadership & Organization Development Journal** (Online). www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid= 1722807, April 27, 2009.

Day, D. V. and A. G. Bedeian. 1995. Personality similarity and work-related outcomes among African-American nursing personnel: A test of the supplementary model of personal environment congruence. **Journal of Vocational Behavior** 46(1): 55-70.

De Nobile, J. J. and J. McCormick. 2008. **Job satisfaction of Catholic primary school staff: astudy of biographical defferences** (On;ine). www.emeraldinsign.com/0951-354X. htm, April 27, 2009.

Drach-Zahavy, A. and A. Somech. 2002. "Team heterogeneity and its relationship with team support and team effectiveness." **Journal of Educational Administration (**Online). www.emeraldinsight.com_Insight_ViewContentServlet_contentType=Article&Filename =_published_emeraldfulltextarticle_pdf_0740400103.pdf, April 27, 2009.

DuBrin, A. J. 2005. **Fundamentals of Organization Behavior.** 3rd ed. Canada: Thomson South-Western.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

EUPHIX. 2009. **Social Support: Definition and scope** (Online). www.euphix.org/object_document/o5479n27411.html, April 8, 2010.

Fehr, L. A. 1983. **Introduction to Personality.** New York: MacMillan.

Feinberg, M. E., J. Kim and M. T. Greenberg. 2008. **Personality and Community Prevention Teams: Dimensions of Team Leader and Member Personality Predicting Team Functioning** (Online). www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3171133, April 8, 2010.

Feldman, D. C. and H. J. Arnold. 1983. **Managing Individual and Group Behavior in Organizations.** New York: McGraw-Hill.

Forsyth, D. R. 1999. **Group Dynamics.** 3rd ed. California: Brooks/Cole Wadsworth.

_____. 2006. **Group Dynamics.** 4th ed. California: Thomson Wadsworth.

Frankfort-Nachmias. C. and A. Leon-Guerrero. 2002. **Social Statistics for a Diverse Society**. 6th ed. California: Pine Forge Press.

Friedkin, N. E. 2004. "Social Cohesion." **Annual Review**s (Online). arjournals.annualreviews.org, March 25, 2009.

George, J. M. and G. R. Jones. 2005. **Understanding and Managing Organizational Behavior.** 4th ed. New Jersey: Pearson Prentices Hall.

Giambatista, R. C. 1999. **Reaping the Fruits: Dimensions of Diversity, Communication Technology, and Team Effectiveness** (Online)**.** proquest. umi.com/pqdweb?index= 389&did=730309711&SrchMode=1&sid= 1&Fmt=2&VInst=PROD&VType=PQD& RQT=309&VName=PQD&TS=1215872218&clientId=56170, July 12, 2008.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Gibson, J. L., J. M. Ivancevich and J. H. Donelley, Jr. 1997. **Organizational: Behavior, Structure, Process.** 9th ed. Boston: Irwin/McGraw-Hill.

Gottlieb, B. H. 1983. **Social Support Strategies**. Beverly Hill, California: Sage.

Guzzo, R A. and M. W. Dickson. 1996. **Team in Organization: Resent Research on Performance and Effectiveness** (Online). arjournals.annualreviews.org/doi/abs/10. 1146/annurev.psych.47.1.307, August 2, 2010.

Hackman, J. R. 1987. "The design of work teams." In L. Lorsch. (ed.). **Handbook of Organizational Behavior.** New York: Prentice Hall, 223-264.

Halfhill, T. R. 2000. **Personality Composition, Group Norms, and Group Effectiveness in Military Work Teams** (Online)**.** proquest.umi.com/pqdweb? index=360&did= 727783651&SrchMode=1&sid=1&Fmt=2&VInst=PROD& VType =PQD&RQT =309&VName=PQD&TS=1215872217&clientId=56170, July 12, 2008.

Hall, D. S., G. Lindzey and J. B. Campbell. 1998. **Theories of Personality.** 4th ed. New York: John Wiley.

Harrel, M. C. and L. L. Miller. 1997. "New Opportunity for Military Women: Effect upon Readiness, Cohesion and Moral." **RAND Monograph Report** (Online) www.rand.org/pubs/monograph_reports/MR896.html, July 12, 2008.

Herek, G. M. 2008. **Unit Cohesion and the Military Mission** (Online)**.** psychology.ucdavis.edu/ rainbow/HTML/military_cohesion.html, August 19, 2008.

Hellriegel, D. and J. W. Slocum, Jr. 2004. **Organizational Behavior**. 10th ed. Ohio: Thomson /South-Western.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Harrison, D. A., K. H. Price and M. P. Bell. 1998. "Beyond relational demography: Time and the effects of surface- and deep-level diversity on work group cohesion". **Academy of Management Journal** 41: 96-107.

_____, K. H. Price, Gavin J. H. and A. T. Florey. 2002. "Time, teams, and task performance: Changing effects of surface- and deep-level diversity on group functioning". **Academy of Management Journal** 45: 1029-1045.

Harrison, D. A. and K. J. Klein. 2007. "What's the difference? Diversity constructs as separation, variety, or disparity in organizations". **Academy of Management Review** Forthcoming 2007: 1-29.

Hogg, M. A. 1992. **The Social Psychology of Group Cohesiveness: From Attraction to Social Identity.** New York: University Press.

Howes, J. C., R. Cropanzano and A. A. Grandey. 2000. **Who is Supporting Whom? Quality Team Effectiveness and Perceived Organizational Support** (Online)**.** www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1084856801000219, July 7, 2010.

Jackson, S. E. 1996. "The consequences of diversity in multidisciplinary work teams." In M. West, (ed.). **Handbook of Work Group Psychology**. London: Wiley, 145-187.

_____, K. E. May, and K. Whitney. 1995. "Dynamics of diversity in decision making teams." In R. A. Guzzo, and E. Salas. (eds.). **Team Decision Making Effectiveness in organization**. San Francisco: Jossey-Bass, 194-229.

Jenks, V. O. 1990. **Human Relation in Organization.** New York: Harper & Row.

Johns, G. 1992. **Organizational Behavior: Understanding Life at Work.** 3rd ed. New York: HarperCollins.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Kimoski, R. J. and L. B. Zukin. 1999. "Selection and Staffing for team effectiveness." In E. Sundstrom and Associates. (eds.). **Supporting team effectiveness.** San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 63-91.

Kline, R.B. 2005. **Principles and Practice of Structural Equation Modeling**. 2nd ed. New York: Guilford Press.

Kinicki, A and R. Kreitner. 2008. **Organizational Behavior.** 8th ed. Boston: McGraw-Hill Irwin.

Krafcik-Rousseau, N. 2001. **The impact on team effectiveness of personality preferences of team members involved in the Connecticut Early Intervention Project** (Online). proquest.umi.com/pqdweb?index=338&did= 725913961& SrchMode=1&sid=1&Fmt= 2&VInst=PROD&VType= PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1215871589& clientId=56170, July 12, 2008.

Larsen, R.J. and D.M. Buss. 2008. **Personality Psychology Domain of Knowledge about Human Nature**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill International.

Levi, D. 2001. **Group Dynamics for Teams.** California: Sage Publications.

Luft, J. 1970. **Group Process: An Introduction to Group Dynamics**. 2nd ed. California: Mayfield.

MacCoun, R. J., J. D. Winkler, A. Cornell, S. Adler, B. Hallmark, S. Hosek and B. Ovris. 1993 "What Is Known about Unit Cohesion and Military Performance," **Sexual Orientation and U.S. Military Personnel Policy: Options and Assessment**. California: RAND, 283-331.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Mannix, E. and M. A. Neale. n.d. "What Differences Make a Difference?: The promise and reality of diverse teams in organizations." **Psychological Science in The Public Interest** 6 (2): 35.

McShane, S. L. and M. A. Von Glinow. 2005. **Organizational Behavior.** 3rd ed. New York: McGraw-Hill/Irwin.

Milliken, F. and L. Martins. 1996. "Searching for common threads: Understanding the multiple effects of diversity in organizational groups." **Academy of Management Review** 21: 402-433.

Moreland, R. L. and J. M. Levine. 1992. "The composition of small group." In E. J. Lawler, B. Markovsky, C. Ridgway and H. A. Walker. (eds.). **Advance in Group Processes.** London: JAI Press, 412-441.

Moynihan, L.M. and R.S. Peterson. 2001. "A contingent configuration approach to understanding the role of personality in organizational groups." In B. Staw and R. I. Sutton (eds.). **Research in Organizational Behavior.** 23. Greenwich: JAI Press, 327-378.

Nelson, D. L. and J. C. Quick. 2006. **Organizational Behavior: Foundations, Realities & Challenges.** 5th ed. Ohio: Thomson south-western.

Neuman, G. A., S. H. Wagner and N. D. Christiansen. 1999. "The Relationship between work-team personality and the job performance of team." **Group & Organizational Management** (Online). gom.sagepub.com/content/24/1/28, April 27, 2009.

Newstrom, J. W. and K. Davis. 2002. **Organizational Behavior: Human Behavior at Work**. 11th ed. New York: McGraw-Hill.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Park, S,, A. B. Henkin and R. Egley. 2005. "Teacher team commitment, teamwork and trust: exploring associations." **Journal of Educational Administration** 43(5): 462-479.

Patterson, R. F. 1990. **New Expanded Webster's Dictionary.** Florida: P.S.I. & Associates.

Pelled, L. H. 1996. "Demographic diversity, conflict, and work group outcomes: An intervening process theory." **Organizational Science** 7 (6): 615-631.

Pelled, L. H., G. E. Ledford Jr. and S. A. Mohrman. 1999. " Demographic dissimilarity and workplace inclusion." **Journal of Management Studies** 36: 1013-1031.

Pervin, L. A. 1989. **Personality: Theory and Research**. New York: Wiley.

Piña, M. I. D., A. M. R. Martínez, and L. G. Martínez. 2007. "Team in organization: a review on team effectiveness." **Team Performance Management** (Online). www.emeraldinsight.com_Insight_ViewContentServlet_Filename=_published_ emeraldfulltextarticle_pdf_1350140101.pdf, July 1, 2008.

Poling, T., D. J. Woehr, L. M. Arciniega and A. Gorman. 2007. **The Impact of Personality and Value Diversity on Team Performance** (Online). administracion.itam.mx/ workingpapers/Poling_Woehr_Arciniega_Gorman.pdf, June 15, 2010.

Pollock, M. 2009. "Investigating the Relationship between Team Role Diversity and Team Performance in Information System Team." **Journal of Information Technology Management** 20 (1): 42 - 55.

Riggio, R. E. 2003. **Introduction to Industrial/Organizational Psychology.** 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Riordan, C. M. 2000. "Relational demography within groups: Past developments, contradictions, and new directions." In G.R. Ferris. (ed.). **Research in Personnel and Human Resources Management.** 19. Greenwich: JAI Press, 131-173.

Robbins, S. P. 2005. **Organizational Behavior.** 11th ed. New Jersey: Pearson Prentice- Hall.

Sarros, J. C. and A. M. Sarros. 1992. "Social Support and Teacher Burnout.**" Journal of Educational Administration** (Online). www.emeraldinsight.com/journals.htm? 0740300105.pdf, April 5, 2010.

Savery, L. K. 1993. "The Influence of Social Support on the Reaction of an Employee." **Journal of Managerial Psychology** (Online). www.emeraldinsight.com/journals. htm?articleid= 1659021 & show= 0500030105.pdf, April 5, 2010.

Schaefer, C., J. C. Coyne and R. S. Lazarus. 1981. **The Health Related Functions of Social Support** (Online). www.blackwell-synergy.com/links/doi/ 10.1111/ j.1365-2702. 2004.00943.x/full/, June 15, 2010.

Schermerhorn, J. R., J. G. Hunt and R. N. Osborn. 2000. **Behavior Organizational**. 7th ed. New York: John Wiley & son.

Schultz, D. P. and S. E. Schultz. 2001. **Theories of Personality.** 7th ed. Australia: Wadsworth/Thomson Learning.

Shaw, J. B. and E. Barrett-Power. 1998. "The effects of diversity on small work group processes and performance." **Human Relations** 51 (10): 1307-1325.

Starcevich, M. M. and S. J. Stowell. 1990. **Teamwork: We Have Met The Enemy and They Are Us** (Online). www.firststepstraining.com/image/pdf/teq1.0_sample.pdf, April 06, 2010.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Steers, R. M. 1991. **Introduction to Organizational Behavior.** 4th ed. New York: HarperCollins.

Taylor, S. E. 2009. **Health Psychology**. 7th ed. New York: McGraw-Hill.

_____., L. A. Peplau, and D. O. Seras. 1997. **Social Psychology**. 9th ed. New Jersey: Prentice-Hall.

Tekleab, A. G., N. R. Quigley and P. E. Tesluk. 2009. **A longitudinal study of team conflict, conflict management, cohesion, and team effectiveness** (Online). gom.sagepub.com/cgi/content/34/2/170, October 28, 2009.

Thoits, P. A. 1986. "Social Support as Coping Assistance." **Journal of Consulting and Critical Psychology** 54: 416 - 423.

Triandis, H. C., L. L. Kurowski and M. J. Gelfand. 1994. "Workplace diversity." In H. Triandis, M. D. Dunnette, & L. M. Hough. (eds.). **Handbook of Industrial and Organizational psychology and social psychology**. 4. California: Consulting Psychologists Press, 769-827.

van Emmerik, I. J. H. 2008. "It is not only mentoring: The combined influences of individual-level and team-level support on job performance." **Career Development International** (Online). www.emeraldinsight.com/1362-0436.htm, July 29, 2010.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Van Knippenberg, D., C. K. W. De Dreu, and A. C. Homan. 2004. "Work group diversity and group performance: An integrative model and research agenda." **Journal of Applied Psychology** (Online). www.sciencedirect.com/science?_ob=ArticleURL&_udi=B6WY3-4F14VRV-7&_user=5912908&_coverDate=12%2F31%2F2004&_rdoc=7&_fmt=high&_orig=browse&_srch=doc-info(%23toc%237175%232004%23999109993%23540810%23FLP%23display %23Volume)&_cdi=7175&_sort=d&_docanchor=&_ct=15&_acct=C000009878&_version=1&_urlVersion=0&_userid=5912908&md5=81abdb0d40a4792484121652b2479c2a, April 24, 2010.

van Vianen, A. E. M. and C. K. W. De Dreu. 2001. **Personality in teams: Its relationship to social cohesion, task cohesion, and team performance** (Online). www.informaworld.com/smpp/content~db=all~content=a729239939, July, 1 2010.

Vernon, R. N., S. M. Bergman, Bowler M. C., Engel E. A., Zelno J. A., Rentsch J. R. and D. J. Woehr. 2003. **Similarity vs. Diversity: The Impact Personality Congruence on Team** (Online). iopsyc.utc.edu/pdf/Similarity-v-Diversity Personality-Congruence-in-eam-SIOP03.pdf, July 8, 2010.

Weinberg, R. and D, Gould. 2007. **Foundations of sport and exercise psychology**. 4th ed. Illinois; Human Kinetics.

West, M. 2004. **Effective Teamwork: practical lessons from organizational research** (Online)**.** books.google.co.th/books?id=BXbDXsl6EuoC&printsec=frontcover&hl=th&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false, July, 1 2010.

Williams, K. and C. A. O'Reilly. 1998. "Demography and Diversity in Organizations," In B. M. Staw and R. M. Sutton (eds.). **Research in Organizational Behavior**. Greenwich: JAI Press pp, 77-140,.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Yin, C. C. and T. T. Kwok. 1998. **Research on Total Teacher Effectiveness: Conception Strategies** (Online). www.emeraldinsight.com_Insight_ViewContentServlet_content Type= Article&Filename=_published_emeraldfulltextarticle_pdf_0600120105.pdf, April 27, 2009.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

อิทธิพลของความหลากหลายของกลุ่ม ความหลากหลายทางบุคลิกภาพ
การสนับสนุนของกลุ่ม และความเหนียวแน่นในกลุ่ม
ที่ส่งต่อประสิทธิผลของกลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ

คำชี้แจง

1. คำว่า “กลุ่ม” ในแบบสอบถาม หมายถึง กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาภาษาต่างประเทศที่ผู้ตอบแบบสอบถามร่วมทำงานอยู่

2. คำตอบที่ท่านตอบในแบบสอบถามชุดนี้ไม่มีข้อถูกหรือผิด และไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่าน ขอให้ท่านเชื่อมั่นว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ

3. กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกตอน และโปรดตอบให้ครบทุกข้อ ความสมบูรณ์ของคำตอบที่ได้รับจากท่านจะมีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลการวิจัย หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ท่านได้กรุณาอนุเคราะห์เวลาสำหรับการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวสายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล
นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามชุดนี้มีเกณฑ์ในการพิจารณาสำหรับการตอบ 2 ประเภท คือ

1. เกณฑ์ในการพิจารณาสำหรับตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 และ ตอนที่ 4

จริงที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นอย่างมากหรือตรงกับสภาพความเป็นจริงเป็นอย่างมาก

จริง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่หรือตรงกับสภาพความเป็นจริง

ค่อนข้างจริง หมายถึง ท่านค่อนข้างเห็นด้วยกับข้อความนั้นหรือค่อนข้างตรงกับสภาพความเป็นจริง

ค่อนข้างไม่จริง หมายถึง ท่านค่อนข้างไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นหรือค่อนข้างไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

ไม่จริง หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่หรือไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริงนัก

ไม่จริงเลย หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นอย่างมากหรือไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเลย

2. และเกณฑ์ในการพิจารณาสำหรับตอบแบบสอบถามตอนที่ 3 และ ตอนที่ 5

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนี้ทุกประการ

เห็นด้วย หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้โดยส่วนใหญ่

ค่อนข้างเห็นด้วย หมายถึง ท่านค่อนข้างเห็นด้วยกับข้อความนี้

ค่อนข้างไม่เห็นด้วย หมายถึง ท่านค่อนข้างไม่เห็นด้วยกับข้อความนี้

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนี้โดยส่วนใหญ่

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนี้ทุกประการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ ..... ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี สาขา.....
ปริญญาโท สาขา.....
ปริญญาเอก สาขา.....
อื่นๆ (โปรดระบุ).....

4. ประสบการณ์ในการสอน ณ ที่ทำงานในปัจจุบัน ..... ปี.....เดือน

5. ตำแหน่งครู ☐ คศ. 1 ☐ คศ. 2 ☐ คศ. 3 ☐ อื่นๆ .....

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่ม

1. ชื่อโรงเรียน.....

2. จำนวนสมาชิกทั้งหมดในกลุ่ม.....คน

3. ท่านเป็น ☐ สมาชิกของกลุ่ม ☐ รองหัวหน้ากลุ่ม ☐ หัวหน้ากลุ่ม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 2

<u>คำชี้แจง</u> คำถามต่อไปนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับ *สภาพความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม* โปรดทำเครื่องหมาย ✕ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว *โดยพิจารณา ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา*

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1	ข้าพเจ้ากลัวในสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น						
2	ข้าพเจ้ารู้สึกโกรธง่าย เมื่อถูกบุคคลอื่นยั่วโทสะ						
3	ข้าพเจ้ารู้สึกท้อแท้เมื่อนึกถึงอนาคตของตนเอง						
4	ข้าพเจ้าเป็นคนขี้อาย ไม่ค่อยกล้าแสดงออก						
5	ข้าพเจ้ามักทำสิ่งใดโดยขาดการยั้งคิด						
6	ข้าพเจ้ามักหวั่นไหวต่อเรื่องบางเรื่อง						
7	ข้าพเจ้าเข้ากับคนได้ง่าย						
8	ข้าพเจ้าพยายามหลีกเลี่ยงการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม						
9	ข้าพเจ้ามักเสนอตัวที่จะเป็นผู้นำ						
10	ข้าพเจ้าเป็นคนกระตือรือร้น						
11	ข้าพเจ้าชอบทำงานในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย						
12	ข้าพเจ้ามีจิตใจเบิกบาน						
13	ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้จินตนาการถึงสิ่งต่างๆ อย่างไม่มีขีดจำกัด						
14	ข้าพเจ้ามีความประทับใจในงานศิลปะ						
15	ข้าพเจ้ารู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองทุกครั้งที่รู้สึกโกรธ ตื่นเต้น ดีใจ หรือเสียใจ						
16	ข้าพเจ้าไม่ชอบทำอะไรที่ซ้ำซากจำเจ						
17	ข้าพเจ้ารู้สึกสนุกกับการได้คิดและสร้างสรรค์ผลงาน						

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
18	ข้าพเจ้ายินดีเปิดรับค่านิยมใหม่ๆที่เกิดขึ้นตามยุคสมัยที่เปลี่ยนไป						
19	ข้าพเจ้าเป็นคนขี้ระแวง						
20	ข้าพเจ้าปฏิบัติต่อบุคคลอื่น โดยไม่มีสิ่งใดแอบแฝง						
21	ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะช่วยแก้ปัญหาของผู้อื่น						
22	ข้าพเจ้าตอบสนองการกระทำของผู้อื่นอย่างสุภาพ						
23	ข้าพเจ้าแสดงความอ่อนน้อมถ่อมตนเสมอเมื่อต้องพบปะผู้คน						
24	ข้าพเจ้ามีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น						
25	ข้าพเจ้ามีความสามารถในการเรียนรู้						
26	ข้าพเจ้ามีการวางแผนและทำงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน						
27	ข้าพเจ้ามีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่						
28	ข้าพเจ้ามักทำงานให้สำเร็จเสมอ						
29	หากข้าพเจ้ารับปากว่าจะทำสิ่งใด ข้าพเจ้าจะทำให้ได้ตามนั้น						
30	ข้าพเจ้าตรวจทานการทำงานของตนเองอย่างละเอียด เพื่อป้องกันความผิดพลาด						
31	ข้าพเจ้ารู้สึกกระวนกระวายใจ เพราะมีเรื่องให้ต้องคิดมาก						
32	ข้าพเจ้าแสดงอารมณ์หงุดหงิดออกมาทันทีเมื่อเกิดความไม่พอใจ						
33	ข้าพเจ้ารู้สึกอ้างว้าง โดดเดี่ยว						
34	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกไม่มั่นใจในตนเอง						

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
35	ทั้งๆที่รู้ว่าจะเกิดผลทางลบจากการกระทำบางอย่าง แต่ข้าพเจ้าก็จะทำ						
36	เรื่องราวต่างๆ มักจะกระทบกระเทือนจิตใจของข้าพเจ้าได้ง่าย						
37	ข้าพเจ้าให้ความเป็นกันเองกับทุกคน						
38	ข้าพเจ้ามีความสุขหากได้ทำงานที่ต้องพบปะผู้คน						
39	ข้าพเจ้ากล้าพูดกล้าทำในสิ่งที่คิดว่าเหมาะสม						
40	ข้าพเจ้าเป็นคนที่ทำอะไรเชื่องช้า						
41	ข้าพเจ้าเป็นคนมองโลกในแง่ดี						
42	ข้าพเจ้ามักนึกถึงภาพอนาคตของตนตามที่ตนเองต้องการเสมอ						
43	ข้าพเจ้ารู้สึกซาบซึ้งกับดนตรีที่ได้ฟัง						
44	ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทดลองทำกิจกรรมที่แปลกใหม่						
45	ข้าพเจ้าชอบคิดค้นแนวทางการทำกิจกรรมที่ไม่ซ้ำแบบใคร						
46	ข้าพเจ้าติดตามวิทยาการก้าวหน้าของโลกสมัยใหม่						
47	ข้าพเจ้ามีความไว้วางใจผู้อื่น						
48	ข้าพเจ้าเป็นคนพูดตรงกับใจ						
49	ข้าพเจ้าเผื่อแผ่และแบ่งปันสิ่งของต่างๆ แก่บุคคลอื่นเสมอ						
50	ข้าพเจ้ามีความห่วงใยผู้อื่นเสมอ						
51	ข้าพเจ้าสามารถวางแผนจัดการกับชีวิตของตนเองได้						

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
52	ข้าพเจ้าเป็นคนที่จัดเอกสารในการทำงานอย่างเป็นหมวดหมู่						
53	ข้าพเจ้ารับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง						
54	เมื่อข้าพเจ้าได้ทำสิ่งใดแล้ว ข้าพเจ้าจะทำสิ่งนั้นอย่างดีที่สุด						
55	ข้าพเจ้ามีวินัยในตนเอง						
56	ในการกระทำสิ่งใด ข้าพเจ้าต้องตรวจสอบอย่างละเอียดถี่ถ้วน เพื่อให้แน่ใจว่าสิ่งที่ข้าพเจ้าทำจะถูกต้อง						
57	ข้าพเจ้าเป็นคนไวต่อความรู้สึก						
58	ข้าพเจ้ามักพูดยกย่องตนเอง						
59	ข้าพเจ้าเป็นคนหัวแข็ง ไม่ยอมที่จะทำตามในสิ่งที่ผู้อื่นบอกกล่าวโดยง่าย						
60	ข้าพเจ้าชอบความตื่นเต้น						

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 3

<u>คำชี้แจง</u> คำถามต่อไปนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับกลุ่มที่ท่านทำงานอยู่ โปรดทำเครื่องหมาย ✕ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

คำว่า **“กลุ่ม” ในแบบสอบถาม หมายถึง **กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาภาษาต่างประเทศที่ผู้ตอบแบบสอบถามร่วมทำงานอยู่**

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	เมื่อเกิดความท้อแท้ สมาชิกในกลุ่มจะคอยให้กำลังใจกันเพื่อให้รู้สึกดีขึ้น						
2	สมาชิกในกลุ่มแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นผลดีต่อการทำงานเสมอ						
3	สมาชิกในกลุ่มช่วยกันค้นหาข้อบกพร่องจากการทำงานเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ของงาน						
4	สมาชิกในกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน						
5	สมาชิกในกลุ่มแบ่งปันสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ให้แก่กัน						
6	ถึงแม้งานของกลุ่มจะไม่สำเร็จตามเวลาที่กำหนด แต่สมาชิกในกลุ่มก็จะช่วยกันทำต่อไปให้เสร็จสิ้น						
7	สมาชิกในกลุ่มช่วยกันพิจารณาว่ากลุ่มมีจุดเด่นด้านใด เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งของกลุ่ม						
8	เมื่อสมาชิกในกลุ่มมีสีหน้าไม่ดี สมาชิกส่วนที่เหลือจะสังเกตเห็นและถามไถ่สารทุกข์สุกดิบกันเสมอ						
9	สมาชิกในกลุ่มยินดีให้สารสนเทศที่จะทำให้งานของกลุ่มสำเร็จ						
10	สมาชิกในกลุ่มต่างช่วยกันคิดพัฒนางานของกลุ่มให้ดีขึ้น						

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
11	สมาชิกในกลุ่มช่วยกันเสนอวิธีการในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน						
12	สมาชิกในกลุ่มจะอยู่เคียงข้างกันเสมอ						
13	สมาชิกในกลุ่มร่วมรับรู้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับกลุ่ม						
14	สมาชิกในกลุ่มแบ่งปันอุปกรณ์เครื่องใช้ให้แก่กัน เช่น สื่อการสอน						
15	สมาชิกในกลุ่มกล่าวให้กำลังใจ เมื่อเพื่อนสมาชิกเกิดความทุกข์						
16	สมาชิกในกลุ่มเสียสละแรงกาย เพื่อช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกที่เดือดร้อน						
17	สมาชิกในกลุ่มต่างยอมรับในความสามารถของกันและกัน						
18	ข้าพเจ้าสามารถขอความเห็นจากสมาชิกในกลุ่มได้เสมอ						
19	สมาชิกในกลุ่มยินดีให้ข้อมูลต่างๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจของกลุ่มให้ดีที่สุด						
20	สมาชิกในกลุ่มมีความเป็นห่วงเป็นใยกัน						
21	เมื่อข้าพเจ้าต้องการคำปรึกษา ข้าพเจ้าไม่สามารถขอแนวทางจากสมาชิกในกลุ่มเพื่อช่วยในการตัดสินใจได้เลย						
22	สมาชิกในกลุ่มมีความผูกพันกัน						

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
23	สมาชิกในกลุ่มแบ่งปันข้อมูลที่มีค่าต่อการทำงานให้แก่กัน						
24	เมื่อสื่อการสอนมีความขาดแคลน สมาชิกในกลุ่มต่างยินดีให้เพื่อนหยิบยืมไปใช้เพื่อให้การสอนเป็นไปด้วยดี						
25	สมาชิกในกลุ่มไม่เคยเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการทำงานของกลุ่ม						
26	เมื่อเจออุปสรรคใดๆ สมาชิกในกลุ่มจะร่วมกันแก้ไข						

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 4

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✕ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของ*สมาชิกในกลุ่มรวมถึงตัวท่าน*มากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
ในการทำงานที่โรงเรียนนี้ สมาชิกในกลุ่มสาระวิชาภาต่างประเทศรวมถึงตัวท่าน.....							
1	รับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน						
2	รู้สึกชื่นชอบกันและกัน						
3	มีความจริงใจต่อกัน						
4	ชอบทำกิจกรรมต่างๆร่วมกัน เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน ไปเที่ยวด้วยกัน						
5	รับรู้ถึงหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกันเป็นอย่างดี						
6	ดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน						
7	มีความพยายามในการทำงานให้สำเร็จ						
8	ไม่ชอบไปไหนมาไหนด้วยกัน						
9	มีความขัดแย้งกัน						
10	ยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม						
11	ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน						
12	มีความสนุกสนานในกิจกรรมต่างๆ ที่ทำร่วมกัน						
13	มีความรู้สึกดีๆต่อกัน						
14	ทำงานที่ได้รับผิดชอบเป็นอย่างดีเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในเป้าหมายร่วมกัน						
15	ร่วมมือร่วมใจกันทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี						

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 5

<u>คำชี้แจง</u> คำถามต่อไปนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับกลุ่มที่ท่านทำงานอยู่ โปรดทำเครื่องหมาย ✕ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น ของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

****คำว่า "กลุ่ม"** ในแบบสอบถาม หมายถึง **กลุ่มสาระวิชาภาษาต่างประเทศที่ผู้ตอบแบบสอบถามร่วมทำงานอยู่****

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	สมาชิกในกลุ่มสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง						
2	ข้าพเจ้าและสมาชิกในกลุ่มมีความสุขที่ได้ทำงานในกลุ่มนี้						
3	สมาชิกในกลุ่มไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการทำงาน						
4	ข้าพเจ้าและสมาชิกในกลุ่มรู้สึกไม่พึงพอใจกับวิธีการทำงานของกลุ่ม						
5	ถึงแม้สมาชิกในกลุ่มจะมีงานที่ต้องรับผิดชอบมากมาย แต่ทุกคนก็ยังคงร่วมกันทำงานเพื่อกลุ่มต่อไป						
6	นักเรียนไม่ค่อยพึงพอใจต่อการสอนของครูในกลุ่มของข้าพเจ้า						
7	เมื่อมีการแข่งขันทักษะทางวิชาการของผู้เรียน สมาชิกในกลุ่มต่างก็ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี						
8	ข้าพเจ้าและสมาชิกในกลุ่มต่างมีความเชื่อมั่นต่อกัน						
9	สมาชิกในกลุ่มสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว						

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
10	สมาชิกในกลุ่มต่างมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน						
11	สมาชิกในกลุ่มสามารถทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด						
12	ผู้ปกครองไม่พอใจในการสอนของครูในกลุ่มของข้าพเจ้า						
13	ยิ่งทำงานกับกลุ่มนี้นานเท่าไร ข้าพเจ้าและสมาชิกในกลุ่มก็ยิ่งรู้สึกไว้วางใจต่อกลุ่มมากขึ้น						
14	สมาชิกในกลุ่มร่วมปรึกษาหารือเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนของผู้เรียน						
15	กลุ่มมีผลงานที่ทำให้ชุมชนเกิดความพึงพอใจ						
16	ข้าพเจ้าและสมาชิกในกลุ่มมีความผูกพันกับกลุ่มสาระวิชาภาษาต่างประเทศน้อยมาก						
17	สมาชิกในกลุ่มช่วยกันพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรเพื่อประสิทธิผลในการสอนอย่างต่อเนื่อง						

ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการตอบแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวสายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล
วัน เดือน ปี ที่เกิด	วันที่ 12 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2528
สถานที่เกิด	จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (จิตวิทยา) มหาวิทยาลัยบูรพา สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (อาชีวอนามัยและความปลอดภัย) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ผลงานดีเด่นและรางวัลทางวิชาการ	Distinguished Paper Award from 2012 International Symposium on Educational and Psychology, Hong Kong.
ทุนการศึกษาที่ได้รับ	ทุนสนับสนุนการเสนอผลงานวิจัยแบบปากเปล่าในการประชุมระดับนานาชาติในต่างประเทศของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์