



ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและผลการเรียนรู้เป็นทีม
บุคลากรทางการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
**The Relationship between the Five Personality Types and the Result of Team Learning
Shipping Staff in Hatyai District, Songkhla Province**

สุชยา ชูแสง
Suchaya Chusaeng

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Business Administration
Prince of Songkla University**

2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....

(ดร. พัฒนิจ โภชญนาท)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงชื่อ.....

(นางสาวสุชยา ชูแสง)

นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นางสาวสุชชา ชูแสง)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและผลการเรียนรู้ เป็นทีมบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
ผู้เขียน	นางสาวสุชยา ชูแสง
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2557

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและเปรียบเทียบผลการเรียนรู้เป็นทีมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับผลการเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากรทางด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สืบเนื่องจากบุคลากรทางด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 176 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามและนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe's Analysis และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน งานวิจัยนี้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 76.7) อายุระหว่าง 26 – 30 ปี (ร้อยละ 29.5) ปริญญาตรี (ร้อยละ 77.9) อายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 28.9) ตำแหน่งหน้าที่พนักงานฝ่ายเอกสาร (ร้อยละ 36.9) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่มีผลการเรียนรู้เป็นทีมต่างกัน ในประเด็นด้านความคิดสร้างสรรค์ ผลการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก และบุคลิกภาพแบบห้วนใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการเรียนรู้เป็นทีม ส่วนบุคลิกภาพแบบห้วนใจ มีความสัมพันธ์เชิงลบผลการเรียนรู้เป็นทีม ผลการวิเคราะห์บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบห้วนใจ ไม่สามารถพยากรณ์ผลการเรียนรู้เป็นทีม ส่วนบุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง สามารถพยากรณ์ผลการเรียนรู้เป็นทีม

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถพิจารณามุมมองบุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มาพิจารณาการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงานสำหรับการปฏิบัติงานด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล

Thesis Title	The Relationship between the Five Personality Types and the Result of Team Learning Shipping Staff in Hatyai District, Songkhla Province
Author	Ms.Suchaya Chusaeng
Major Program	Business Administration
Academic	2014

ABSTRACT

The study aims to investigate the level of five personality types and compare of the general information with the result of team learning Shipping staff and the relationship between the five personality types and the result of team learning Shipping staff in Hatyai District, Songkhla Province. The sample consists of 176 persons of Shipping staff in Hatyai District, Songkhla Province. The instruments were questionnaires which were analyzed by Frequency, Percentage, Standard deviation, Person's Product Moment Correlation Coefficient, Scheffe's Analysis and Stepwise Multiple Regression analysis. The results of this study were the most samples were Females (76.7%) Age (29.5%) Bachelor Degree (77.9%) Period of working 10 year up (28.9%) Document department (36.9%). The different of the characteristics with the result of learning team are not different for the result. Agreeableness trait, Openness to Experience trait, Extraversion trait and Conscientiousness trait correlate positively with the result of team learning .Neuroticism trait correlate negatively with the result of team learning . Extraversion trait and Neuroticism trait cannot use to predict the result of team learning. Agreeableness trait, Conscientiousness trait and Openness to Experience trait can use to predict the result of team learning.

The results of this study could be applied Agreeableness trait, Conscientiousness trait and Openness to Experience trait for consideration the applicant types in shipping business.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้อย่างลุล่วงด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.พัฒนาจิ โภษะจนาท ที่ให้ความกรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ให้คำแนะนำในการปรับปรุงงานวิจัยฉบับนี้มาโดยตลอด ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ศศิวิมล สุขบท และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ จันทร์กิ่งทอง ที่กรุณาเสียสละเวลารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อีกทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการแก้ไขข้อบกพร่องของงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมถึงคณาจารย์ท่านอื่น ๆ ที่ได้ให้คำแนะนำ ตลอดจนเจ้าหน้าที่หลักสูตรบริหารธุรกิจ วิทยาลัยโทที่ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาการศึกษา ผู้วิจัยใคร่กราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัวและญาติ ๆ ที่ให้การสนับสนุนและคอยเป็นกำลังใจระหว่างทำวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบคุณ เพื่อน ๆ ร่วมรุ่นที่คอยเป็นกำลังใจและให้คำแนะนำดี ๆ สำหรับการทำวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบคุณ เพื่อนร่วมงานและกลุ่มลูกค้าที่อำนวยความสะดวกในการจัดทำวิจัยและให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลให้มีความครบถ้วน เพื่อให้ได้ผลงานวิจัยฉบับนี้

ท้ายสุดนี้ขอขอบคุณบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ที่ไม่ได้กล่าวถึง ที่ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีเช่นกัน

สุชยา ชูแสง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(5)
ABSTRACT.....	(6)
กิตติกรรมประกาศ.....	(7)
สารบัญ.....	(8)
รายการตาราง.....	(10)
รายการภาพประกอบ.....	(12)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์.....	4
1.3 สมมติฐาน.....	4
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ.....	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเกี่ยวกับผลการเรียนรู้เป็นทีม.....	18
2.3 การขนส่งสินค้าทางทะเล.....	45
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	55
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย.....	56
3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	56
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	60
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	61

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	68
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	68
4.2 การวิเคราะห์บุคลิกภาพห่าองค์ประกอบกับผลกาเรียนรู้เป็นทีม.....	70
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมติฐาน.....	74
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	87
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	87
5.2 อภิปรายผล.....	90
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	99
บรรณานุกรม.....	100
ภาคผนวก ก.....	108
ภาคผนวก ข.....	112
ภาคผนวก ค.....	115
ภาคผนวก ง.....	121
ประวัติผู้เขียน.....	131

รายการตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	แสดงองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพแยกตามผู้ศึกษา.....14
2.2	สรุปลักษณะสำคัญของบุคลิกภาพแต่ละด้านตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ16
3.1	แสดงจำนวนบุคลากรแต่ละบริษัทที่เกี่ยวข้องกับการประกอบการขนส่งสินค้าทางทะเลใน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.....58
3.2	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละบริษัทที่เกี่ยวข้องกับการประกอบการขนส่งสินค้าทางทะเลใน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.....59
4.1	แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่.....69
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของบุคลากรด้านการ ขนส่งสินค้าทางทะเลโดยรวม รายด้าน รายข้อ.....71
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากรด้านการขนส่ง สินค้าทางทะเลโดยรวม รายด้าน รายข้อ.....73
4.4	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับผลการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวม และ รายด้าน ของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ75
4.5	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับผลการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวม และ รายด้าน ของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ76
4.6	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับผลการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวม และ รายด้าน ของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับ การศึกษา.....77
4.7	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับผลการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวม และรายด้านของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....78

รายการตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับผลการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวม และรายด้านของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งหน้าที่.....	78
4.9 แสดงค่าประสิทธิสัมพันธระหว่างบุคลิกภาพห้องค์ประกอบ กับด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล.....	79
4.10 แสดงค่าประสิทธิสัมพันธระหว่างบุคลิกภาพห้องค์ประกอบ กับด้านผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล.....	81
4.11 แสดงค่าประสิทธิสัมพันธระหว่างบุคลิกภาพห้องค์ประกอบ กับด้านการสื่อสารของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล.....	82
4.12 แสดงค่าประสิทธิสัมพันธระหว่างบุคลิกภาพห้องค์ประกอบ กับด้านมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล.....	83
4.13 แสดงค่าประสิทธิสัมพันธระหว่างบุคลิกภาพห้องค์ประกอบ กับผลการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวม ของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล.....	84
4.14 แสดงค่าประสิทธิสัมพันธพหุคูณ อำนาจการพยากรณ์ของบุคลิกภาพห้องค์ประกอบ ผลการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวม ของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล.....	85
4.15 แสดงค่าสัมประสิทธิสัมพันธพหุคูณ อำนาจการพยากรณ์ของบุคลิกภาพห้องค์ประกอบต่อผลการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล.....	86

รายการภาพประกอบ

ภาพที่	หน้า
1 แสดงสไตล์การเรียนรู้ 4 แบบ.....	27

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นผลให้ผู้ประกอบการด้านการขนส่งสินค้าได้มีการพัฒนารูปแบบกลยุทธ์และปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการบริการให้มีต้นทุนที่ต่ำลง โดยมุ่งตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าให้ได้รับประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้เพื่อสร้างความได้เปรียบทางค่าในการให้บริการขนส่งสินค้าไปยังระหว่างประเทศ ด้วยปริมาณการขนส่งสินค้ามีอัตราขยายตัวเพิ่มขึ้น ทางกระทรวงพาณิชย์จึงได้ดำเนินการในด้านการส่งเสริมการส่งออก เช่น การกระตุ้นให้ผู้ส่งออกตื่นตัวในการพัฒนามาตรฐานสู่สากล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับสินค้าส่งออกของไทย (โสภณ คล่องบุญจิต, 2547) ให้การสนับสนุนการขยายการส่งออกไปยังแต่ละภูมิภาค

ภาคใต้เป็นภาคหนึ่งในประเทศไทยที่มีรายได้มาจากการส่งออกสินค้าเกษตรสำคัญหลายชนิด เช่น ยางพารา ปาล์มน้ำมัน อาหารทะเล ผลไม้ ไม้ยางพาราและเฟอร์นิเจอร์ ไม้ยางพารา เป็นต้น ซึ่งสามารถสร้างรายได้ให้แก่ประเทศไทยได้ในลำดับต้น ๆ สินค้าเกษตรจากภาคใต้ส่วนใหญ่จะส่งออกทางเรือ เนื่องจากเป็นรูปแบบที่ได้รับความนิยมว่ามีต้นทุนโลจิสติกส์ต่ำกว่าการขนส่งในรูปแบบอื่นและขนส่งสินค้าได้จำนวนมาก (จิรนนท์ อังคสุทธิพงษ์, 2550) เมื่อประกอบกับลักษณะทางภูมิประเทศของภาคใต้ที่มีชายฝั่งทะเลทั้งสองด้าน โดยด้านตะวันตกติดทะเลอันดามัน ส่วนด้านตะวันออกติดกับอ่าวไทย จึงเอื้ออำนวยให้ภาคใต้มีจุดแข็ง (ฉวีวณิช ยมโชติ, 2555) สำหรับการขนส่งทางทะเล แต่เนื่องด้วยการขนส่งทางทะเลยังคงมีอุปสรรคและปัญหาในการพัฒนาระบบขนส่งสินค้าที่มีผลต่อผู้ประกอบการ กล่าวคือ โครงสร้างพื้นฐานการขนส่งและสิ่งอำนวยความสะดวกทางการขนส่งยังไม่สามารถตอบสนองต่อผู้ประกอบการได้อย่างเต็มที่ จึงเป็นการเพิ่มภาระต้นทุนการขนส่งสินค้า ไม่เพียงแต่การดำเนินการขนส่งที่เป็นอุปสรรคปัญหา การหาทรัพยากรบุคคลด้านโลจิสติกส์มีความรู้และความสามารถทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับวางแผนยังคงขาดแคลนอย่างมาก จึงทำให้เป็นสาเหตุสำคัญต่อการปรับปรุงและจัดการกำลังคนสำหรับการพัฒนาระบบการจัดการโลจิสติกส์ (สำนักงานนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2556)

สำหรับระบบการจัดการโลจิสติกส์ นับเป็นประเด็นที่ภาครัฐให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งกำหนดให้เป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติที่เป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนา

เศรษฐกิจประเทศ ทั้งสร้างงาน สร้างรายได้แก่ท้องถิ่น เนื่องจากโลจิสติกส์ล้วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการวางแผนและการบริหารงานที่นำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ ในปี 2556 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทยฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2556 – 2560) ได้พิจารณาถึงแนวทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจของสังคมของชาติ นโยบายรัฐบาลและความเชื่อมโยงกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 อยู่ในยุทธศาสตร์ที่ 6 ปรับปรุงระบบการพัฒนาและจัดการคน ซึ่งมีประเด็นในเรื่องการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ ที่เป็นการสนับสนุนการสร้างความเป็นมืออาชีพในการยกระดับความสามารถของธุรกิจในการบริหารจัดการโลจิสติกส์ให้มีประสิทธิภาพและแข่งขันได้ การพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ของประเทศถือได้ว่าเป็นแนวปฏิบัติของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินการปรับปรุงกระบวนการผลิตบุคลากรด้านโลจิสติกส์ให้มีความรู้และมีความสามารถได้ (สำนักงานนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2556) บุคลากรเป็นหัวใจหลักของการทำงานในองค์กร ที่ควรพิจารณาในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคลิกและศักยภาพของแต่ละตัวบุคคล อย่างไรก็ตาม องค์กรควรมีแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่เน้นการพัฒนาคนไปสู่บุคลิกภาพที่สมบูรณ์ที่ให้ความสำคัญการพัฒนาคนไปสู่ศักยภาพสูงสุด (คึกคางค์ มณีศรี, 2555)

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสาขาอาชีพทางด้านโลจิสติกส์มีหลากหลายประเภทการจัดการทางขนส่ง ไม่ว่าจะเป็นการขนส่งทางอากาศ ทางบก และทางน้ำหรือทางทะเล ล้วนแล้วแต่ต้องมีการประสานงานและการให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม เนื่องจากการทำงานด้านโลจิสติกส์เรื่องเวลาและการปฏิบัติตามกระบวนการขั้นตอนเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงาน บุคลากรในองค์กรต้องสร้างสมประสบการณ์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน ลักษณะงานทางด้านนี้ต้องแข่งขันทางด้านเวลาและการรู้จักการแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้าซึ่งมีการปฏิบัติงานกันเป็นทีม โดยการขนส่งสินค้าจำเป็นต้องมีการติดตามความคืบหน้าในการลำเลียงสินค้า การประสานงาน การติดต่อระหว่างหน่วยงานภายในประเทศและภายนอกประเทศ ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำงานทางด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลเป็นอย่างยิ่ง ถ้าการลำเลียงสินค้ามีความผิดพลาดระหว่างขนส่งด้วยเหตุบุคลากรในทีมขาดทักษะการสื่อสารระหว่างกันไม่ไปในทิศทางเดียวกัน ย่อมทำให้เกิดความเสียหายนำมาซึ่งค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง ดังนั้นผู้ประกอบการหรือผู้บริหารควรตระหนักถึงศักยภาพและทักษะการเรียนรู้ฝึกฝน การทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาที่คาดการณ์ไม่ได้ในอนาคต ไม่เพียงเท่านั้นบุคลิกภาพของบุคลากรก็เป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงานทางด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล บุคลากรในแต่ละงานจะต้องมีทักษะประสบการณ์

และความรู้ความสามารถในการทำงาน ตามภาระหน้าที่แล้ว ควรต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับงาน บุคลิกภาพซึ่งเน้นคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กรและภายนอกองค์กร รวมทั้งยังเป็นภาพลักษณ์ที่สำคัญขององค์กรด้วย ทั้งนี้นักวิจัยหลายคนได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญของบุคลิกภาพโดยทำการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพมีลักษณะแตกต่างกันออกไปตามแนวคิดและทฤษฎีของนักจิตวิทยาแต่ละคน สำหรับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (เสรี ชัดเข้ม, สมพร สุทัศนีย์, ม.ร.ว.และ อิศร วงศ์เมฆม, 2550) ซึ่งได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบหัวนั้หว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบจะมีลักษณะที่แตกต่างตามทฤษฎี ซึ่งหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ได้นำมาพิจารณาสำหรับการประยุกต์ใช้ในการคัดเลือกพนักงานและการพัฒนาบุคลิกภาพแต่ละประเภทให้เหมาะสม ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการดำเนินงานองค์กร

ในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทุกคนในองค์กรต้องรู้สึกว่าคุณอยู่ใน “ทีม” เดียวกันและร่วมแรงร่วมใจให้ประสบความสำเร็จร่วมกัน ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างทีมงานขึ้นในองค์กร และกระตุ้นให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในฐานะส่วนหนึ่งของทีม (“ความรู้”, ม.ป.ป.) ทั้งนี้สมาชิกทุกคนในทีมจะต้องปรับตัวคือ การเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในทีมเพราะผลงานจากการปฏิบัติร่วมกันภายในทีมจะบ่งบอกถึงประสิทธิภาพและศักยภาพของทีมหรือแต่ละบุคคลภายในทีม ว่ามีผลลัพท์ต่อผลการเรียนเป็นทีมอย่างไร สมาชิกทุกคนภายในทีมสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานได้หรือไม่ ดังนั้นจึงมีงานวิจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพที่มีเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้พฤติกรรมในทีมงานสำหรับการปรับตัวและประสิทธิภาพการทำงานของทีมจากงานวิจัย Peter A. Murray and Bruce Millett โดยสรุปได้ว่าการเรียนรู้ของทีมเป็นสิ่งสำคัญในการปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทีมงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม (Peter A. Murray and Bruce Millett, 2011)

จากบริบทข้างต้นผู้วิจัยให้ความสนใจความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและผลการเรียนรู้เป็นทีมบุคลากรทางด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัด เนื่องจาก การขนส่งทางทะเลเป็นการขนส่งที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมากในการขนส่งสินค้า เนื่องจากมีต้นทุนต่ำกว่าการขนส่งประเภทอื่น อย่างไรก็ตามสิ่งสำคัญคือบุคลากรจำเป็นต้องประสานงานและดำเนินงานเป็นเพื่อให้สินค้าส่งไปยังปลายทางตามกำหนด เหตุนี้ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่ศึกษาเปรียบเทียบผลการเรียนรู้เป็นทีม, ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและผลการเรียนรู้เป็นทีม และสร้างสมการทำนายบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผล

การเรียนรู้เป็นทีมบุคลากรทางการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา คาดว่าจะได้รับผลมาปรับปรุงและประยุกต์ใช้สำหรับการทำงานของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเปรียบเทียบผลการเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากรทางการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้องค์ประกอบกับผลการเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากรทางการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
3. เพื่อสร้างสมการทำนายบุคลิกภาพห้องค์ประกอบกับผลการเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากรทางการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

สมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งหน้าที่ที่มีผลการเรียนรู้เป็นทีมต่างกัน ในประเด็นความคิดสร้างสรรค์ ผลการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์
2. บุคลิกภาพห้องค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
3. บุคลิกภาพห้องค์ประกอบสามารถร่วมกันทำนายผลการเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้ประกอบการขนส่งสินค้าสามารถนำผลการวิจัยไว้สำหรับการพิจารณาสำหรับการรับสมัครบุคคลในแต่ละตำแหน่งตามปัจจัยส่วนบุคคลและบุคลิกภาพที่เหมาะสม ก่อนการรับพนักงานเข้ามาทำงานภายในองค์กร
2. สามารถพิจารณาบุคลิกภาพของบุคลากรต่อการพัฒนาทักษะที่มีผลต่อการเรียนรู้ และเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานให้กับบุคลากร

ขอบเขตของการวิจัย

กำหนดขอบเขตของเนื้อหา ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และผลการเรียนรู้เป็นทีมบุคลากรทางการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีเนื้อหา ดังนี้

ตัวแปรต้น คือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง

ตัวแปรตาม คือ ผลการเรียนรู้เป็นทีม ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์ มนุษยสัมพันธ์ และการสื่อสาร

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งหน้าที่ที่มีผลการเรียนรู้เป็นทีมต่างกัน ในประเด็นความคิดสร้างสรรค์ ผลการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์

1.2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการเรียนรู้เป็นทีม

1.3 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสามารถร่วมกันทำนายผลการเรียนรู้เป็นทีม

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาวิจัยเป็นบุคลากรทางการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 2 เดือน (มกราคม 2557 – มีนาคม 2557)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมของลักษณะเฉพาะแต่ละบุคคลที่มีการสั่งสมประสบการณ์การเรียนรู้ จึงแสดงออกมาทางด้านสภาวะทางอารมณ์ จิตใจ ความคิด ทัศนคติ ค่านิยม ที่มีผลต่อพฤติกรรมในสภาวะแวดล้อมและสถานการณ์นั้น ๆ

2. ลักษณะบุคลิกภาพ หมายถึง บุคลิกภาพประกอบด้วยห้าองค์ประกอบตามหลักทฤษฎีของ McCrae และ Costa ได้แก่

2.1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง บุคลิกภาพที่ชอบเข้าสังคม ช่างพูดช่างคุย และชอบแสดงออกเป็นลักษณะของบุคคลที่จะมีความก้าวหน้าในด้านงานขาย และตำแหน่งงานบริหาร

2.2 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง บุคลิกภาพที่มีจิตใจดี พร้อมจะให้ความร่วมมือและเป็นที่น่าไว้วางใจ

2.3 บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง บุคลิกภาพที่มีความรับผิดชอบ มีหลักการ เหตุผล ยืนหยัด และมุ่งความสำเร็จ

2.4 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง บุคลิกภาพที่สามารถคุมอารมณ์ได้ดี เชื่อมั่นในตนเอง ไม่เรื่องมาก มั่นคงในอารมณ์

2.5 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness to experience) หมายถึง บุคลิกภาพที่ใฝ่รู้อยากเห็นช่างคิด มีจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์

3. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการคิดของสมองซึ่งมีความสามารถในการคิดได้หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม โดยสามารถนำไปประยุกต์ทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบและมีความถูกต้อง จนนำไปสู่การคิดค้นและสร้างสิ่งประดิษฐ์ที่แปลกใหม่หรือรูปแบบความคิดใหม่

4. ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง สามารถปฏิบัติงานได้ตรงวัตถุประสงค์ของงาน และบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละองค์กร

5. การสื่อสาร หมายถึง สามารถแลกเปลี่ยนข่าวสาร ทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันตามวัตถุประสงค์เดียวกัน และเป็นไปตามเป้าหมายของงาน

6. มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การสัมพันธ์อันดีต่อกันที่ซึ่งมีความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความไว้วางใจ การยอมรับนับถือ ทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน

7. บุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล หมายถึง บุคคลที่ประกอบอาชีพกับบริษัทดำเนินธุรกิจการขนส่งสินค้าทางทะเล ได้แก่ บริษัทเดินเรือหรือตัวแทนสายเดินเรือ และผู้รับจัดการขนส่งสินค้า

8. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ทำงานร่วมกันมากกว่า 1 คน โดยที่พนักงานทุกคนจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งจะต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน

9. การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง สมาชิกในทีมมีการเรียนรู้ร่วมกัน สมาชิกในกลุ่มมีมนุษยสัมพันธ์ และการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยอาศัยความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิก เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและผลการเรียนรู้เป็นทีม บุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลการเรียนรู้เป็นทีม
- 2.3 การขนส่งสินค้าทางทะเล
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

1. ความหมายของบุคลิกภาพ

พรพวรรณ อนุมาศ (2550) กล่าวถึง บุคลิกภาพไว้ว่า ลักษณะนิสัยทุกอย่างที่ประกอบเป็นตัวบุคคล ซึ่งสามารถมองเห็นได้จากภายนอก ได้แก่ รูปร่างหน้าตา กิริยามารยาท การแต่งกาย วิธีการพูด และลักษณะภายใน ได้แก่ สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ที่รวมกันเป็นแบบอย่างเฉพาะของบุคคล จึงมีการแสดงออกที่แตกต่างกันออกไป

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2551) กล่าวถึง บุคลิกภาพ คือ บุคลิกภาพที่มีลักษณะเฉพาะทั้งภายในและภายนอก ลักษณะภายในจะเป็นส่วนของพันธุกรรม วัฒนธรรม การเรียนรู้และการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ส่วนลักษณะภายนอกจะแสดงให้เห็นอย่างชัดเจน เช่น กิริยาท่าทางการพูดจา การแต่งตัว เป็นต้น โดยลักษณะทั้งสองจะมีความสัมพันธ์ต่อกัน

สัจฉิณี แสงจันทร์เลิศ (2554) ให้ความหมาย บุคลิกภาพ คือ ลักษณะหรือรูปแบบเฉพาะตัวของบุคคลที่ค่อนข้างถาวร ทั้งที่แสดงออกภายนอกหรือเก็บซ่อนไว้ภายใน ซึ่งเป็นผลมาจากการหล่อหลอมจากพันธุกรรมและการเรียนรู้ อันนำไปสู่พฤติกรรมที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

สำหรับงานวิจัยนี้ บุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมของลักษณะเฉพาะแต่ละบุคคลที่มีการสั่งสมประสบการณ์การเรียนรู้ จึงแสดงออกมาทางด้านสภาวะทางอารมณ์ จิตใจ ความคิด ทัศนคติ ค่านิยม ที่มีผลต่อพฤติกรรมในสภาวะแวดล้อมและสถานการณ์นั้น ๆ

2. ความสำคัญของบุคลิกภาพ

อังคณา เทียงธรรม (2546) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของบุคลิกภาพ แบ่งออกเป็น 6 ลักษณะ ได้แก่

1. ความมั่นใจ การแสดงถึงอิริยาบถที่มีการปรับปรุงตนเองจากการเรียนรู้ให้เป็นที่ไป แนวทางที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ให้มีการกระทำที่สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้อื่นที่พบเห็น ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำหรับความสำเร็จในชีวิต

2. การคาดหมายพฤติกรรม บุคลิกภาพจะช่วยให้เราสามารถคาดการณ์ได้ว่าควรตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างไร

3. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคลิกภาพช่วยให้รู้จักการปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นได้อย่างไม่มีปัญหามาซึ่งการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

4. การตระหนักในเอกลักษณ์ของบุคคล บุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ทำให้แต่ละคนมีความแตกต่างกัน

5. การปรับตัว บุคลิกภาพทำให้เป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไปและสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

6. ความสำเร็จ บุคลิกภาพที่ดีจะทำให้ได้รับความร่วมมือจากบุคคลอื่น ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการทำงานหรือการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ

รัตนากร ยิ้มประเสริฐ (2548) อธิบายว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ดี จะทำให้ชีวิตมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต คือ การรู้จักการปรับปรุงตัวเองให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปในสังคม ซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคลิกภาพช่วยให้เราจดจำและเข้าใจบุคคลแต่ละคนได้เป็นอย่างดี ตลอดจนรู้วิธีที่จะปรับตัวให้เข้ากับคนเหล่านั้นได้ ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2. การตระหนักในเอกลักษณ์ของบุคคล เพราะบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะที่จะทำให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน และเป็นต้นแบบบุคลิกภาพที่คนรุ่นหลังได้ศึกษาและเลียนแบบเอกลักษณ์ดังกล่าว เช่น บุคลิกภาพของความขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน มีวินัย เป็นต้น

3. การคาดหมายพฤติกรรม บุคลิกภาพจะช่วยให้เรามีความคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมนั้น ๆ ทำให้เราสามารถทำนายได้ว่า หากมีสถานการณ์บางอย่างเกิดขึ้น น่าจะมีการตอบสนองในลักษณะใดมากที่สุด เราจึงสามารถคาดหมายพฤติกรรมได้

4. ความมั่นใจ ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีจะเกิดความมั่นใจในการแสดงออกได้มาก กล่าวที่ จะพูดและทำ ฐึ่แนวทางในการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ คนที่แต่งกายสะอาดเรียบร้อย เดินตัวตรงสง่างาม ก็ย่อมจะได้รับความสนใจและความเชื่อมั่นจากผู้ที่ได้พบเห็น

5. การยอมรับของกลุ่ม คนที่บุคลิกภาพดีย่อมเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป โอกาส ในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมีมากขึ้น ทำให้ได้รับความสะดวกในการกระทำกิจกรรมได้สำเร็จ

6. ความสำเร็จ คนที่มีบุคลิกภาพดีจะได้เปรียบคนอื่น ๆ การมีบุคลิกภาพดีจะทำให้ ได้รับความเชื่อมั่นจากผู้พบเห็นและคนที่มิปฏิเสธด้วย ดังนั้น การทำงานหรือการประกอบ กิจกรรมต่าง ๆ ย่อมได้รับความร่วมมือจากคนส่วนใหญ่มากกว่า จึงปรับตัวอยู่ในสังคมอย่างมี ความสุข

พัชรศิริ ราชรักษ์ (2555) ความสำคัญของบุคลิกภาพกับการทำงาน องค์กรได้ ตระหนักและเริ่มให้ความสำคัญในความหลากหลายของคนในองค์กร เพื่อให้รับมือความแตกต่าง ระหว่างวิถีชีวิตระหว่างคนรุ่นเก่ากับคนรุ่นใหม่ และทัศนคติที่แตกต่างกัน ทำให้ฝ่ายบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ต้องเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารพนักงาน ให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อ องค์กรมากยิ่งขึ้น ดังนั้นองค์กรควรมีความเข้าใจในความแตกต่างของคนในแง่มุมต่าง ๆ เช่น ทางด้านบุคลิกภาพ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของบุคลิกภาพ เป็นส่วนหนึ่งในการดำรงชีวิตสำหรับการ ปรับตัวให้รู้จักการปฏิบัติในการเข้ากับสังคมและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี นำมาซึ่งการ ยอมรับจากผู้อื่นทั่วไป ทั้งนี้ยังนำมาซึ่งความสำเร็จในชีวิต

3. ทฤษฎีลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

มีนักวิจัยหลายคน ได้ศึกษาองค์ประกอบพื้นฐานของบุคลิกภาพจากการประเมิน ประเภทกลุ่มบุคคลในวัยต่าง ๆ กัน สรุปแนวความคิดของนักวิจัยแต่ละท่านไว้ดังนี้

กัญญา สีแก้ว (2551) นักจิตวิทยาและนักศึกษากลุ่มหนึ่งได้สรุปผลการศึกษา โครงสร้างพื้นฐานทางบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยตีพิมพ์ลงหนังสือ Journal of Personality ในปี ค.ศ. 1981 – 1989 ดังต่อไปนี้ คือ

Chaplin and Buckner (1988) ได้จัดบุคลิกภาพตามลักษณะนิสัย 50 ลักษณะแบ่ง ออกเป็น 5 ประการ โดยมีลักษณะเชิงบวกและเชิงลบ ดังต่อไปนี้ คือ

1. ความสุภาพอ่อนโยน (Agreeableness) แบ่งเป็น

ลักษณะเชิงบวก (Positive)

- มิตรภาพ (Friendly)
- ร่วมมือกับผู้อื่น (Cooperative)
- สุภาพเรียบร้อย (Gentle)
- อบอุ่น (Warm)
- อ่อนโยน (Agreeable)

ลักษณะเชิงลบ (Negative)

- ขัดแย้ง (Critical)
- ขุ่นเคืองง่าย (Irritable)
- ไม่สุภาพ (Disagreeable)
- เฉยเมย (Cold)
- เป็นศัตรู (Unfriendly)

2. ความซื่อตรงหน้าที่ (Conscientiousness) แบ่งเป็น

ลักษณะเชิงบวก (Positive)

- พึ่งพาได้ (Dependable)
- ไว้ใจ (Reliable)
- ซื่อสัตย์ (Honest)
- รับผิดชอบ (Responsible)
- ยุติธรรม (Conscientious)

ลักษณะเชิงลบ (Negative)

- หลงลืม (Forgetful)
- เลินเล่อ (Careless)
- เหลวไหล (Negligent)
- ไว้ใจไม่ได้ (Undependable)
- ไม่สุจริต (Dishonest)

3. วัฒนธรรม (Culture) แบ่งเป็น

ลักษณะเชิงบวก (Positive)

- จิตนาการ (Imaginative)
- ไม่ด่างพร้อย (Polished)

- หลึกแหลม (Intellectual)
- มีประสบการณ์ชีวิตมาก (Sophisticated)
- หยิ่งจองหอง (Snobbish)

ลักษณะเชิงลบ (Negative)

- ทำตามคำสั่ง (Direct)
- ตรงไปตรงมา (Down-to-earth)
- ง่าย ๆ (Simple)
- ทำหยาบ (Coarse)
- หยาบกระด้าง (Crude)

4. ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) แบ่งเป็น

ลักษณะเชิงบวก (Positive)

- พอดีใจ (Relaxed)
- สุขุมเยือกเย็น (Calm)
- หนักหนา (Secure)
- มั่นคง (Poised)
- ใจสงบ (Composed)

ลักษณะเชิงลบ (Negative)

- ตื่นเต้น (Excitable)
- หงุดหงิด (Restless)
- วิตกกังวล (Nervous)
- เครียด (Tense)
- โทเล (Insecure)

5. การแสดงตัว (Extraversion) แบ่งเป็น

ลักษณะเชิงบวก (Positive)

- ผจญภัย (Adventurous)
- ชอบออกสังคม (Outgoing)
- เปิดเผย (Open)
- พูดตรงไปตรงมา (Outspoken)

ลักษณะเชิงลบ (Negative)

- ระมัดระวัง (Cautious)

- ส่วนตัว (Reserved)
- เงียบ, ไม่พูดจา (Silent)
- เห็นห่าง (Distant)
- ถอยหนี (Withdrawn)

นันทน์ภัส ตั้งกรณพรหม (2553) ในปี ค.ศ. 1936 Allport และ Odbert เป็นนักวิจัยกลุ่มแรกศึกษาค้นคว้าบุคลิกภาพตามแนวคิดคุณลักษณะ ต่อมาในปี ค.ศ. 1940 Cattell ได้ศึกษาต่อจากแนวคิด Allport และ Odbert โดยได้นำวิธีทางสถิติที่เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ทำให้เกิดลักษณะบุคลิกภาพพื้นฐาน 16 องค์ประกอบ ที่ได้เรียกว่าแบบวัด 16 PF (Sixteen personalities factor) เวลาต่อมาในปี ค.ศ. 1949 Fiske ได้ศึกษาต่อพบว่า มีเพียงแค่ 5 องค์ประกอบเท่านั้นสำหรับลักษณะบุคลิกภาพ ต่อมา Digman (1989) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของโครงสร้างพื้นฐานทางบุคลิกภาพของบุคคล แต่ละประเภท เช่น เด็ก ผู้ใหญ่ ต่างชาติ หรือต่างภาษา ซึ่งจะมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ การแสดงตัว (Extraversion) ความสุภาพอ่อนโยน (Agreeableness) ความซื่อตรงต่อหน้าที่ (Conscientiousness) ความมั่นคง (Emotional stability) และสติปัญญา นอกจากนี้ Digman ในปี ค.ศ. 1949 ได้มีการศึกษาซ้ำกันเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพของนักวิจัย ต่อจากนั้นนักวิจัย Tupes และ Chirstal ได้ศึกษาเช่นเดียวกับผลงานของ Fiske ในปี ค.ศ. 1961 ที่พบลักษณะบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ เช่น การแสดงออก (Expression) การประนีประนอม (Agreeableness) การพึ่งพา (Dependability) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) และวัฒนธรรม (Culture)

Digman ได้รวบรวมการวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพของนักวิจัยหลายท่านดังตารางต่อไปนี้ ทั้งนี้ได้มีนักวิจัยเพิ่มเติมที่สอดคล้องกับงานวิจัย เช่น Guilford (1976), Gough (1976), Hogan (1983), Comrey (1987) และ Lorr (1989)

Costa และ McCrae ได้ศึกษาแนวคิดของ Eysenck คือ บุคลิกภาพ 3 องค์ประกอบ มาศึกษาร่วมกับแนวคิดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบของแนวคิด Norman คือ บุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ซึ่งเกิดในปี ค.ศ. 1976 ต่อมาในปี ค.ศ. 1985 ได้เพิ่มองค์ประกอบบุคลิกภาพขึ้นอีก 2 ประการ ซึ่งได้แก่ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ดังนั้นจึงเป็นที่มาของทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบหรือ “OCEAN” ซึ่งก็มาจากอักษรตัวต้นของแต่ละชื่อ รายละเอียดของบุคลิกภาพแต่ละแบบ คือ Extraversion, Neuroticism, Agreeableness, Conscientiousness และ Openness to experience แนวคิดของ Costa และ McCrae ได้มีนักวิชานำมาศึกษากับงานวิจัยจนมาถึงปัจจุบัน

ตารางที่ 2.1 ตารางแสดงองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพแยกตามผู้ศึกษา

ผู้ศึกษา/ ค.ศ.	องค์ประกอบ				
	บุคลิกภาพที่ 1	บุคลิกภาพที่ 2	บุคลิกภาพที่ 3	บุคลิกภาพที่ 4	บุคลิกภาพที่ 5
Cattell (1940)	ตามกลุ่มใจดี ความนิยม	ใจอ่อนเชื่อฟัง อาย	มโนธรรม ควบคุมสติ	ตื่นตัวง่าย เครียดแสดง ท่ารู้สึก	เซาวิปัญญา
Fiske (1949)	การปรับตัวเข้า สังคม	การยินยอม	มโนธรรม	อารมณ์มั่นคง	แสวงหา ปัญญา
Digman (1949)	การแสดงออก	ยอมเป็นมิตร	ใจมุ่งสำเร็จ	อารมณ์มั่นคง	เซาวิปัญญา
Tupes & Cristal (1961)	การแสดงออก	ความเป็นมิตร	มโนธรรม	ความมั่นคง ทางอารมณ์	วัฒนธรรม
Norman & Golberg (1963)	กล้าแสดงออก	ความเป็นมิตร	มโนธรรม	อารมณ์มั่นคง	วัฒนธรรม
Eysenck (1976)	การแสดงออก	จิตไม่ปกติ		อาการ ประสาท	เซาวิปัญญา
Guilford (1976)	เข้าสังคมแสดง อำนาจนับไว	เป็นมิตรมี มนุษย สัมพันธ์	อดกลั้นมี จุดหมาย	อารมณ์มั่นคง มีจุดหมาย	เซาวิปัญญา
Gough (1983)	อำนาจ	เข้าสังคม	สัมฤทธิ์ผล		สนใจ ปัญหา
Hogan (1983)	เข้าสังคมไฟสูง	ใจดี	สุขุม	ปรับตัวเก่ง	มีปัญญา
Comrey (1987)	การแสดงออก	เข้าใจยอม เข้าสังคม	ความเป็น ระเบียบ	อารมณ์มั่นคง	
Lorr (1978)	ความเกี่ยวพัน ระหว่างบุคคล	การเข้า สังคม	ควบคุมตน	อารมณ์มั่นคง	ความอิสระ
Costa & McCrae (1985)	การแสดงออก	ความเป็น มิตร	มโนธรรม	อาการ ประสาท	ความคิด

ที่มา. คณิง ตรงต่อกิจ, 2553

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจทำการศึกษาลักษณะบุคลิกภาพห้าประกอบจากนักวิจัย Costa และ McCrae ซึ่งแนวคิดนี้ได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบหว่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก (Conscientiousness) และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness to Experience) มีรายละเอียดดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว เป็นบุคลิกด้านบวกที่ทำให้คนรู้สึกดีต่อตัวเองและสิ่งรอบข้าง มักจะเป็นคนช่างสังคม ช่างพูดช่างคุย อบอุน มีชีวิตชีวา มีเพื่อนเยอะ ไม่ชอบอยู่คนเดียว มักจะทำงานอย่างมีความสุข มองโลกในแง่ดี อารมณ์ดี มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ พึงพอใจในงานที่ทำ เมื่อต้องปรึกษาคิดต่อสื่อสารกับคนกลุ่มนี้มักเข้าไปพูดคุยได้ง่ายกว่าและเข้าใจได้มากกว่า

2. บุคลิกภาพแบบหว่นไหว คนกลุ่มนี้มีลักษณะตรงข้ามกับกลุ่มแรกโดยสิ้นเชิง แต่จะอารมณ์เสียหงุดหงิด เศร้าสร้อย อ่อนแอ ไม่มั่นคง ได้ตลอดเวลาและทุกสถานการณ์โดยไม่สมเหตุสมผล คนกลุ่มนี้มักมองตัวเองและสิ่งแวดล้อมในทางลบไว้ก่อน คนกลุ่มนี้มักจะวิตกกังวลและเครียดมากกว่าคนอื่น ๆ ในเรื่องงาน ประเมินผลงานของตัวเองต่ำกว่าความเป็นจริง มักกลัวในสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นหรืออาจไม่เกิดขึ้น โดยไม่สามารถควบคุมตัวเองได้ อยากรีก็ตามหากได้มีการมอบหมายงาน ควบคุมการทำงาน และประเมินผลงานอย่างเป็นระบบแล้วก็จะช่วยให้คนกลุ่มนี้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อต้องคิดต่อสื่อสาร กับคนกลุ่มนี้มักจะแสดงความวิตกกังวลมากจนบางครั้งอาจทำให้ประสิทธิภาพของการสื่อสารลดน้อยลง ดังนั้นที่ปรึกษาจึงควรเข้าใจในความแตกต่างและวางแผนการเข้าไปพูดคุยให้เหมาะสม

3. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม จะเป็นคนที่ปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้ดี เข้าใจคนอื่น มีความยืดหยุ่นสูง รู้จักการประนีประนอม ตรงไปตรงมา ไม่หน้าไหว้หลังหลอกหรือนินทาคนอื่นลับหลังคนทั่วไปมักชอบที่จะทำงานกลุ่มนี้เพราะรู้สึกปลอดภัยและสบายใจ ดังนั้นจึงควรพิจารณาเข้าไปติดต่อกับพูดคุยด้วยเพื่อที่จะนำไปสู่การสร้างสัมพันธภาพกับคนอื่น ๆ ในองค์กรต่อไปได้ง่ายขึ้น

4. บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก เป็นบุคลิกที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตัวบุคคลจะมีความตั้งใจ ความอดทน ความรับผิดชอบ และระดับการควบคุมตัวเองซึ่งทำให้คนผู้นั้นสามารถกำหนดทิศทางของพฤติกรรมของตนเองได้อย่างแน่นอน รู้จักคิดไตร่ตรองก่อนพูดหรือลงมือกระทำ รู้จักการรอคอยและยับยั้งชั่งใจ มีการวางแผนงานและเรียงลำดับความสำคัญของสิ่งที่จะต้องทำ คนลักษณะนี้ในระดับต่ำมักขาดทิศทางในการทำงาน จึงมีความสำคัญต่อการทำงานในทุก ๆ ด้าน จนนักจิตวิทยาขององค์กรเชื่อว่า สามารถใช้เป็นตัวทำนายผลงานของบุคคลได้

5. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง ลักษณะของบุคคลที่มักมีความคิดเป็นของตนเอง มีจินตนาการสูง มองโลกในแง่บวกที่แตกต่างจากผู้อื่น คนกลุ่มนี้มักมีใจกว้างขวาง ให้ความสนใจกับทุกสิ่งรอบตัว ยอมรับความคิดของผู้อื่นได้แม้จะไม่เห็นด้วยก็ตาม แต่ขณะเดียวกันก็มีความคิดสร้างสรรค์ มักพยายามแก้ปัญหาเดิม ๆ ด้วยแนวคิดใหม่โดยพร้อมที่จะเสี่ยงทดลองทำสิ่งนั้นๆ อย่างมั่นใจ จะเป็นลักษณะที่เหมาะสมสำหรับเจ้าของกิจการที่จะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักใช้หรือสร้างนวัตกรรมและ กล้าเสี่ยง แต่ที่จริงแล้วหากพนักงานหรือผู้บริหารระดับต้นมีลักษณะนี้ก็ อาจเป็นประโยชน์ต่อ โดยการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หรือหาวิธีการแก้ปัญหาแบบใหม่ ๆ ให้กับองค์กรได้

ตารางที่ 2.2 สรุปลักษณะสำคัญของบุคลิกภาพแต่ละด้านตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	ชื่อที่อาจใช้แทนได้	ตัวอย่างลักษณะพฤติกรรมในเชิงบวก	ตัวอย่างลักษณะพฤติกรรมในเชิงลบ
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	Assertiveness	ชอบสังคม ชอบอยู่เป็นกลุ่ม ช่างพูด กล้าแสดงออก กระตือรือร้น ทะเยอทะยาน ทุ่มเท	เฉยเฉย ขริม ใจอาย ปิดตัวเอง ไม่แสดงออก
บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก	Conformity Dependability	ระมัดระวัง รับผิดชอบ ขยัน อดทน วางแผนล่วงหน้า มีแรงจูงใจในการทำงาน ควบคุมตัวเองได้ดี	ไม่คงเส้นคงวา คุมอารมณ์ไม่ได้ ไม่มีทิศทาง ไม่รับผิดชอบ
บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	Emotional instability	สงบ คุมอารมณ์ได้ดี เชื่อมั่นในตนเอง มั่นคง ไม่เรื่องมาก	วิตกกังวล ซึมเศร้า โกรธง่าย อ่อนแอ จิตใจไม่มั่นคง ใจน้อยใจ

Big Five Factor	ชื่อที่อาจใช้แทนได้	ตัวอย่างลักษณะพฤติกรรมในเชิงบวก	ตัวอย่างลักษณะพฤติกรรมในเชิงลบ
บุคลิกภาพแบบ หวั่นไหว	Emotional instability	สงบ คุณธรรมได้ดี เชื่อมั่นในตนเอง มั่นคง ไม่เรื่องมาก	วิตกกังวล ซึมเศร้า โกรธง่าย อ่อนแอ จิตใจไม่มั่นคง จู้จี้ขี้ใจ
บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม	Likeable Friendliness	สุภาพ นุ่มนวล ใจดี ถ่อมตัวอดทน ให้ความร่วมมือ ยืดหยุ่น ไว้ใจได้ ใส่ใจความรู้สึกของคนอื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา ชอบช่วยเหลือ	ชอบเยาะเย้ย เอาแต่ใจตัวเอง ชอบโอ้อวด เย็นชา ไม่สนใจคนอื่น หยาบคาย รู้สึกเป็นศัตรู
บุคลิกภาพแบบ เปิดกว้าง	Culture, Intelligence, Inquiring Intellectual	ช่างคิด มีจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ อยากรู้อยากเห็น หลักแหลม ใจกว้าง เข้าใจอะไรได้ง่าย เข้าใจสิ่งต่าง ๆ อย่างถ่องแท้ มีวัฒนธรรม	ง่าย ๆ มองสิ่งต่าง ๆ เป็น รูปธรรม คับแคบ ทำตามแบบ ไม่มีความคิดสร้าง สรรค์

ที่มา. Kierstead, J., 1998.

สำหรับงานวิจัยนี้ลักษณะบุคลิกภาพ หมายถึง บุคลิกภาพประกอบด้วยห้าองค์ประกอบตามหลักทฤษฎีของ McCrae และ Costa ได้แก่

1. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง บุคลิกภาพที่ชอบเข้าสังคม ช่างพูดช่างคุย และชอบแสดงออกเป็นลักษณะของบุคคลที่จะมีความก้าวหน้าในด้านงานขายและตำแหน่งงานบริหาร

2. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง บุคลิกภาพที่มีจิตใจดีพร้อมจะให้ความร่วมมือและเป็นที่น่าไว้วางใจ
3. บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง บุคลิกภาพที่มีความรับผิดชอบ มีหลักการ เหตุผล ยืนหยัด และมุ่งความสำเร็จ
4. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง บุคลิกภาพที่สามารถคุมอารมณ์ได้ดี เชื่อมั่นในตนเอง ไม่เรื่องมาก มั่นคงในอารมณ์
5. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness to experience) หมายถึง บุคลิกภาพที่อยากรู้อยากเห็นช่างคิด มีจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้สังเกตเห็นความสำคัญคุณลักษณะของบุคลิกภาพ จึงได้มีการศึกษาค้นคว้าและเสนอแนวคิดที่แตกต่างกันออกไป จนนำมาซึ่งแนวคิดทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้เป็นทีม

1. ความหมายของการเรียนรู้

อารี พันธุ์ณี (2546) กล่าวว่า กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปสู่พฤติกรรมใหม่ ที่มีผลมาจากเหตุการณ์ ประสบการณ์ หรือการฝึกฝน แตกต่างจากเดิมอย่างถาวรที่ไม่ได้เป็นผลจากสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ สัญชาตญาณ วุฒิภาวะ ฤทธิ์ของยาต่าง ๆ อุบัติเหตุหรือสิ่งที่ประสบพบเจอ

แสวงเทียน พลับขจร (2553) กล่าวว่า การเข้าใจลักษณะของบุคคล อันส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมที่มีผลต่อบุคคล นั้น ๆ ไปในทางที่ดีขึ้น

สรุป การเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการคิด กระบวนการสังคม กระบวนการรับรู้ กระบวนการการปรับตัว กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเดิมไปสู่พฤติกรรมใหม่ ที่มีผลมาจากประสบการณ์ในปัจจุบันเมื่อเทียบกับประสบการณ์ในอดีต หรือการฝึกฝนที่ไม่ได้มีผลมาจากสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ สัญชาตญาณ วุฒิภาวะ ฤทธิ์ของยาต่างๆ อุบัติเหตุหรือสิ่งที่ประสบพบเจอ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้

แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้มีหลายทฤษฎีจากหลากหลายนักวิจัย ซึ่งสรุปทฤษฎีได้ 6 ทฤษฎีหลักพอสังเขปดังนี้

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ตามแนวคิดของกาเย่ มีทั้งหมด 8 ชั้น

2. ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม

2.1 ทฤษฎีการวางเงื่อนไข

2.1.1 ทฤษฎีการเรียนรู้เงื่อนไขสิ่งเร้าของพาฟลอฟ

2.1.2 ทฤษฎีการเรียนรู้เงื่อนไขสิ่งเร้าตามแนวความคิดของวัตสัน

2.1.3 ทฤษฎีการเรียนรู้ชนิดวางเงื่อนไขการกระทำของสกินเนอร์

2.1.4 ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบต่อเนื่องของกัทธรี

2.2 ทฤษฎีการเชื่อมโยงของธอร์นไคค์

3. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบเลียนแบบเพื่อหวังผลของแบบดูรา

4. ทฤษฎีพุทธิปัญญานิยม

4.1 ทฤษฎีการเรียนรู้ของกลุ่มเกสตัลท์

4.2 ทฤษฎีการเรียนรู้โดยการค้นพบของบรูเนอร์

4.3 ทฤษฎีกระบวนการทางสมองในการประมวลข้อมูล

4.4 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา

5. ทฤษฎีการเรียนรู้ตามแนวคิดของบลูม

6. ทฤษฎีการเรียนรู้ตามแนวคิดของเมเยอร์

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ตามแนวคิดของกาเย่ มีทั้งหมด 8 ชั้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551) ได้กล่าวถึง แนวคิดการเรียนรู้ของกาเย่ ซึ่งมีอยู่ 8 ชั้น เริ่มจากลำดับขั้นที่ต่ำไปยังลำดับขั้นที่สูง คือ

1. การเรียนรู้สัญชาตญาณ เป็นการเรียนรู้ในลักษณะนิสัยหรืออารมณ์

2. การเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนอง เป็นการเคลื่อนไหวของอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกายต่อสิ่งเร้า เป็นการเน้นข้อต่อระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนอง โดยผู้เรียนเป็นผู้กระทำเอง

3. การเรียนรู้การเชื่อมโยง เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนอง โดยผู้เรียนเป็นผู้กระทำเอง

4. การเชื่อมโยงทางภาษา เป็นการเชื่อมโยงความหมายทางภาษา โดยออกมาเป็นคำพูดแล้วจึงใช้ตัวอักษร

5. การแยกประเภท เป็นความสามารถในการแยกสิ่งเร้าและตอบสนองต่อสิ่งเร้าได้ ผู้เรียนเห็นความแตกต่างของสิ่งของประเภทเดียวกัน

6. การเรียนรู้ความคิดรวบยอด เป็นความสามารถที่ผู้เรียนมองเห็นลักษณะร่วมของสิ่งต่าง ๆ

7. การเรียนรู้หลักการ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการนำความคิดรวบยอดสองความคิดหรือมากกว่านั้นมาสัมพันธ์กัน แล้วสรุปตั้งเป็นกฎเกณฑ์ขึ้น

8. การเรียนรู้จากการแก้ปัญหา เกิดขึ้นจากที่ผู้เรียนนำหลักการที่มีประสบการณ์มาก่อน มาใช้ในการแก้ปัญหา เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมและปัญหา

2. ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม

พาสนา จุรัตน์ (2548) ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม กล่าวถึง หลักการเรียนรู้ตามแนวคิดของกลุ่มพฤติกรรมนิยม ว่าเป็นการเรียนรู้จากส่วนย่อยไปสู่ส่วนรวม หรือเรียนจากส่วนย่อยทีละส่วนแล้วสรุปเป็นกฎเกณฑ์ที่หลัง โดยกล่าวถึงการทำให้เกิดความต่อเนื่องกันอยู่เสมอระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง และการตอบสนองนั้นมักเป็นพฤติกรรมภายนอกที่สามารถสังเกตเห็น ได้ชัดเจน วัดได้ง่าย และเน้นความสำคัญของสิ่งแวดล้อม มีแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎี ดังนี้

1. พฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นโดยการเรียนรู้และสามารถสังเกตได้
2. พฤติกรรมแต่ละชนิดเป็นผลรวมของการเรียนที่เป็นอิสระหลายอย่าง
3. การเสริมแรง ช่วยทำให้พฤติกรรมเกิดขึ้นได้

ทฤษฎีพฤติกรรมนิยมประกอบด้วยทฤษฎีย่อย ดังนี้

2.1 ทฤษฎีการวางเงื่อนไข

2.1.1 ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบอัตโนมัติของพาฟลอฟ มีแนวคิดว่าการเรียนรู้คือการวางเงื่อนไขแบบอัตโนมัติ หรือแบบคลาสสิกซึ่งหมายถึง การใช้สิ่งเร้า 2 สิ่งคู่กัน คือสิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขและสิ่งเร้าที่ไม่ได้วางเงื่อนไขเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ คือการตอบสนองที่เกิดจากการวางเงื่อนไข ซึ่งถ้าสิ่งมีชีวิตการเรียนรู้จริงแล้ว จะมีตอบสนองต่อเร้า 2 สิ่งในลักษณะเดียวกัน และไม่ว่าจะตัดสิ่งเร้าชนิดใดชนิดหนึ่งออก การตอบสนองก็ยังคงเป็นเช่นเดิม

เพราะว่าผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขกับสิ่งเร้าที่ไม่วางเงื่อนไข กับการตอบสนอง หิวก็รับประทาน เหนาก็อยากมีเพื่อน

2.1.2 ทฤษฎีการเรียนรู้เงื่อนไขสิ่งเร้าตามแนวความคิดของวัตสัน คือ การวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก เป็นการนำสิ่งเร้าสองสิ่งมาเข้าคู่กัน คือ สิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขกับสิ่งเร้าที่ไม่วางเงื่อนไข เพื่อให้เกิดการตอบสนองที่ต้องการ และอารมณ์ของมนุษย์ที่มีติดตัวมาแต่กำเนิดได้แก่ อารมณ์รัก ไม่พอใจ และกลัว โดยเฉพาะอารมณ์กลัวต่อสิ่งเร้าบางอย่างตามธรรมชาติอยู่แล้ว อาจจะทำให้กลัวสิ่งเร้าอื่นที่มีอยู่รอบ ๆ โดยให้สิ่งเร้าที่มีความกลัวตามธรรมชาติเป็นสิ่งเร้าที่ไม่วางเงื่อนไข และสิ่งเร้าอื่นที่ต้องการให้เกิดความกลัวเป็นสิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขมาคู่กันบ่อยเข้าในที่สุดก็จะเกิดความกลัวในสิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขได้

2.1.3 ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบกระทำของสกินเนอร์ เป็นการเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำ โดยเชื่อว่า การกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ทุกอย่างทำให้เกิดผลกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หลักการเรียนรู้ของทฤษฎีนี้เน้นการกระทำของผู้เรียนรู้มากกว่าสิ่งเร้า เมื่อได้ผลตอบรับเป็นที่พึงพอใจจึงเรียกว่า “การเสริมแรง” และถ้าผลตอบรับไม่พึงพอใจเรียกว่า “การลงโทษ” ดังนั้นจึงถูกกำหนดเงื่อนไขการเสริมแรง และเงื่อนไขการลงโทษ

2.1.4 ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบต่อเนื่องของกัทธรี เกิดจากความสัมพันธ์ต่อเนื่องระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง โดยเกิดจากการกระทำเพียงครั้งเดียว จะมีผลตอบสนองในทันที

2.2 ทฤษฎีการเชื่อมโยงของธอร์นไดค์ การเรียนรู้ในแนวคิดของธอร์นไดค์ เชื่อว่า การเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง โดยที่การตอบสนองมักจะออกมาเป็นรูปแบบต่าง ๆ หลายรูปแบบจนกว่าจะพบรูปแบบที่ดีหรือเหมาะสมที่สุด เรียกตอบสนองเช่นนี้ว่า การลองถูกลองผิด

3. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบเลียนแบบเพื่อหวังผลของแบบดูรา

มัลลิกา คณานุรักษ์ (2547) เกิดจากการสังเกตคนอื่นในสังคม เมื่อเห็นเขาทำแล้วได้ดีก็จะทำตามบ้างเรียกว่าเป็น การเรียนรู้แบบประสบการณ์ทางอ้อม

4. ทฤษฎีพุทธิปัญญานิยม

พาสนา จุลรัตน์ (2548) ทฤษฎีพุทธิปัญญานิยม ได้กล่าวถึงทฤษฎีเอาไว้ว่า เน้นองค์ประกอบทางการสร้างความคิด มากกว่าองค์ประกอบด้านพฤติกรรม โดยที่การเรียนรู้เป็นกระบวนการทำงานของสมองเพื่อให้เกิดความรู้ จดจำความรู้และนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหา ความสนใจไปที่กระบวนการภายในสมอง โดยเฉพาะการรับรู้การจัดระเบียบความรู้ การเก็บสาระความรู้ ตลอดจนการนำสาระความรู้ที่เก็บไว้มาใช้ได้ แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎี คือ

1. ในการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นผู้กระทำ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
2. ประสบการณ์เดิมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การเรียนรู้ใหม่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สิ่งแวดล้อมที่คล้ายคลึงกับความจริงทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงและมีความหมาย

พาสนา จุลรัตน์ (2548) ทฤษฎีพุทธิปัญญานิยมประกอบด้วยทฤษฎีย่อย ดังนี้

4.1 ทฤษฎีการเรียนรู้ของกลุ่มเกสตัลท์ การเรียนรู้ในแนวคิดของกลุ่มเกสตัลท์ เน้นการเรียนรู้ส่วนรวมมากกว่าส่วนย่อย คือ การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงคิดจากการจัดสิ่งเร้าต่างๆ มารวมกันให้เกิดการรับรู้โดยส่วนรวมก่อน แล้วจึงแยกวิเคราะห์เพื่อเรียนรู้ส่วนย่อยทีละส่วนต่อไป นอกจากนี้ การจะให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่ดีได้ต้องมีประสบการณ์เดิม และการเรียนรู้จะเกิดขึ้นใน 2 ลักษณะคือ การรับรู้ และการเรียนรู้ โดยการหยั่งเห็น

4.2 ทฤษฎีการเรียนรู้โดยการค้นพบของบรูเนอร์ การเรียนรู้ในแนวคิดของบรูเนอร์ เกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนได้ประมวลข้อมูลข่าวสารจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและสำรวจสิ่งแวดล้อม การเรียนรู้จะเกิดการค้นพบ เนื่องจากผู้เรียนมีความอยากรู้อยากเห็น ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมสำรวจสภาพสิ่งแวดล้อม และเกิดการเรียนรู้โดยการค้นพบขึ้น

4.3 ทฤษฎีกระบวนการทางสมองในการประมวลข้อมูล การเรียนรู้ในทฤษฎีนี้ การได้รับสิ่งเร้าเข้ามาบันทึกในความทรงจำในระยะสั้นผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า ต้องอาศัยการรู้จักและความสนใจ อาจจำเป็นต้องใช้เทคนิคต่างๆ ในการช่วยจำ เมื่อบุคคลต้องการจะเก็บข้อมูลที่เข้ามาใช้ในภายหลัง ข้อมูลนี้จำเป็นต้องได้รับการประมวลและเปลี่ยนรูปโดยการเข้ารหัส เพื่อนำไปเก็บไว้ในความจำระยะยาว ซึ่งอาจต้องใช้เทคนิคต่างๆ เข้าช่วยหรือการทำข้อมูลให้มีความหมายกับตนเอง โดยการสัมพันธ์สิ่งที่เรียนรู้ใหม่กับสิ่งที่เคยเรียนรู้มาก่อน เรียกว่าเป็นกระบวนการขยายความคิด เมื่อข้อมูลข่าวสารได้รับการบันทึกไว้ในหน่วยความจำระยะ

ยาวแล้ว บุคคลนั้นก็จะสามารถเรียกข้อมูลต่าง ๆ ออกมาใช้ได้ในการเรียกข้อมูลออกมาใช้ก็จำเป็นต้องถอดรหัสข้อมูลจากความจำระยะยาวนั้น และส่งต่อไปสู่ตัวก่อกำเนิดพฤติกรรมตอบสนอง ซึ่งจะเป็นแรงขับหรือกระตุ้นให้บุคคลมีการเคลื่อนไหว หรือการพูดสนองตอบต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ของมนุษย์

4.4 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา นักจิตวิทยาคนสำคัญในกลุ่มทฤษฎีนี้ อธิบายการเรียนรู้ว่า บุคคลสามารถเรียนรู้การแสดงพฤติกรรมใหม่มากมาย โดยการสังเกตจากพฤติกรรมใหม่มากมาย โดยการสังเกตจากพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลอื่นที่ตนได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ด้วย และเรียนรู้ว่าพฤติกรรมใดที่ตนควรนำไปเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ และพฤติกรรมใดควรละเว้น

5. ทฤษฎีการเรียนรู้ตามแนวคิดของบลูม

Benjamin S. Bloom (1976) Bloom's Taxonomy ทฤษฎีการเรียนรู้ตามแนวคิดของบลูม (Bloom) กล่าวถึง การจำแนกการเรียนรู้ตามทฤษฎีของบลูม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย โดยในแต่ละด้านจะมีการจำแนกระดับความสามารถจากต่ำสุดไปถึงสูงสุด เช่น ด้านพุทธิพิสัย เริ่มจากความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมิน นอกจากนี้ยังนำเสนอระดับความสามารถที่มีการปรับปรุงใหม่ตามแนวคิดของAnderson and Krathwohl (2001) เป็น การจำ (Remembering) การเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมินผล (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) ด้านจิตพิสัย จำแนกเป็น การรับรู้, การตอบสนอง, การสร้างค่านิยมสื่อสาร โดยใช้ท่าทาง และทักษะการแสดงพฤติกรรมทางการพูด, การจัดระบบ และการสร้างคุณลักษณะจากค่านิยม ด้านทักษะพิสัย จำแนกเป็น ทักษะการเคลื่อนไหวของร่างกาย, ทักษะการเคลื่อนไหวอวัยวะสองส่วนหรือมากกว่าพร้อม ๆ กัน, ทักษะการสื่อสาร โดยใช้ท่าทาง และทักษะการแสดงพฤติกรรมทางการพูด

Bloom ได้แบ่งการเรียนรู้เป็น 6 ระดับ ความรู้ที่เกิดจากความจำ (knowledge) ซึ่งเป็นระดับต่ำสุด

1. ความเข้าใจ (Comprehend)
2. การประยุกต์ (Application)

3. การวิเคราะห์ (Analysis) สามารถแก้ปัญหา ตรวจสอบได้

4. การสังเคราะห์ (Synthesis) สามารถนำส่วนต่างๆ มาประกอบเป็นรูปแบบใหม่ได้ ให้แตกต่างจากรูปเดิม เน้นโครงสร้างใหม่

5. การประเมินค่า (Evaluation) วัดได้ และตัดสินได้ว่าอะไรถูกหรือผิดประกอบ การตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผลและเกณฑ์ที่แน่ชัด

6. ทฤษฎีการเรียนรู้ตามแนวคิดของเมเยอร์

ในการออกแบบสื่อการเรียนการสอน การวิเคราะห์ความจำเป็นเป็นสิ่งสำคัญ และตามด้วยจุดประสงค์ของการเรียน โดยแบ่งออกเป็นสามย่อย ๆ 3 ส่วนด้วยกัน

1. พฤติกรรม ควรชี้ชัดและสังเกตได้

2. เงื่อนไข พฤติกรรมสำเร็จได้ควรมีเงื่อนไขในการช่วยเหลือ

3. มาตรฐาน พฤติกรรมที่ได้นั้นสามารถอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ผู้เรียนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง เนื้อหาควรถูกสร้างในภาพรวมความต่อเนื่อง

Jerrold E. Knowles (1997 อ้างอิงในวุฒิปล สกสกลเกียรติ, 2546) ได้อธิบายทฤษฎีนี้ไว้ว่า

1. ความต้องการรู้ ผู้ใหญ่ต้องการรู้ถึงเหตุผลก่อนที่จะมาเรียน

2. มโนทัศน์ของผู้เรียน ผู้ใหญ่มีมโนทัศน์ในเรื่องความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจในชีวิตของตน และเมื่อถึงจุดที่ผู้ใหญ่พัฒนามโนทัศน์ได้สมบูรณ์แล้ว ก็ต้องการให้ผู้อื่นได้เห็น หรือให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อตนในลักษณะที่มีความสามารถในการนำตนเอง

3. บทบาทของประสบการณ์ของผู้เรียน ผู้ใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาด้วยความเป็นผู้มีประสบการณ์ยิ่ง แต่อาจมีคุณภาพที่แตกต่างกัน การมีอายุยาวนานขึ้นก็ยิ่งมีการเก็บรวบรวมประสบการณ์มากขึ้นตามลำดับแต่ละบุคคลจึงมีประสบการณ์แตกต่างกันทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

4. ความพร้อมต่อการเรียนรู้ ผู้ใหญ่พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เขาต้องการจะรู้ และสามารถกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ชีวิตจริง

5. การนำไปสู่การเรียนรู้ ผู้ใหญ่ใช้ชีวิตหรืองาน หรือปัญหาเป็นศูนย์กลางนำไปสู่การเรียนรู้

6. แรงจูงใจ ผู้ใหญ่ส่วนมากจะตอบรับแรงจูงใจจากภายนอก แต่สิ่งที่สร้างแรงจูงใจที่มีศักยภาพได้ดีที่สุด คือ แรงผลักดันจากภายใน เช่น ความต้องการเพิ่มความพึงพอใจกับงาน การเข้าใจตนเอง คุณภาพชีวิต เป็นต้น

Rogers' 10 principles หรือหลักการเรียนรู้ 10 ประการของ Roger ได้ อธิบายเอาไว้ดังนี้

1. ธรรมชาติของมนุษย์มีศักยภาพต่อการเรียนรู้
2. การเรียนรู้จะมีความหมายเมื่อตรงกับวัตถุประสงค์ของผู้เรียน
3. การเรียนรู้ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบของผู้เรียน หรือมีผลต่อการรับรู้ส่วนบุคคล มักจะได้รับการต่อต้าน
4. การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ง่าย คือ การเรียนรู้ที่มีผลต่อความเป็นตัวเองในระดับน้อย
5. การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเมื่อเป็นประสบการณ์ที่น่าสนใจและแตกต่างจากเดิมและมีผลกระทบต่อความเป็นตัวเองในระดับน้อย
6. การเรียนรู้ที่สำคัญ คือ การลงมือปฏิบัติ
7. การที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในกระบวนการเรียนจะช่วยให้การเรียนรู้ง่ายขึ้น
8. การเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ การที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นจนจบ
9. เมื่อผู้เรียนได้วิเคราะห์และประเมินด้วยตนเอง ความคิดสร้างสรรค์และความเชื่อถือเป็นส่วนเสริม ส่วนการถูกประเมินจากบุคคลอื่นเป็นเหตุผลรอง
10. การเรียนรู้ในสังคมปัจจุบัน คือ การเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้ การยอมรับประสบการณ์และกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

สรุป แนวคิดการเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้จากนิสัย ภาษา พฤติกรรม ความคิด ความเชื่อถือ กระทำจากสิ่งแวดล้อมหรือประสบการณ์จากการกระทำที่มีผลต่อการตอบสนองต่อการกระทำจากตัวเอง

3. ประเภทของการเรียนรู้

วีรุธ มามะศิริรานนท์ (2549) กล่าวว่า การเรียนรู้ได้อย่างเต็มทีนั้น บุคคลหรือองค์กรจำเป็นที่จะต้องเข้าใจถึงโอกาสและความเหมาะสมในการปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาที่มีความแตกต่างกันของการใช้ขั้นการเรียนรู้ หรือการใช้กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เหมือนกันนำมาปฏิบัติ Schein ได้แบ่งเป็นการเรียนรู้ไว้ 3 ประเภท

1. การเรียนรู้อุปนิสัยและทักษะ การเรียนรู้ประเภทนี้จะช้าเพราะมันต้องอาศัยการฝึกปฏิบัติ และผู้เรียนรู้ก็ต้องเต็มใจที่จะเปิดเผยการหย่อนสมรรถนะที่เกิดขึ้นชั่วครั้งชั่วคราวของตนออกมา การเรียนรู้ประเภทนี้จะทำให้เราจดจำสิ่งที่เรียนนั้นได้โดยไม่ลืมถ้าเราได้มีโอกาสฝึกปฏิบัติ ลองผิดลองถูกและได้รับรางวัลเมื่อแสดงการตอบสนองที่ถูกต้อง

2. ภาวะทางอารมณ์กับความวิตกกังวลสำหรับการเรียนรู้ เมื่อการเรียนรู้ประเภทนี้เกิดขึ้นแล้ว มันก็จะดำเนินต่อไปแม้ว่าหยุดให้สิ่งเร้าที่เป็นจุดเริ่มต้นแล้วก็ตาม

3. การแสวงหาความรู้ ทฤษฎีการเรียนรู้ส่วนใหญ่บอกว่า แก่นแท้ของการเรียนรู้ก็คือการแสวงหาสารสนเทศและความรู้มาโดยอาศัยกิจกรรมทางปัญญาประเภทต่าง ๆ แต่ Schein เห็นว่าแนวคิดนี้ได้มองข้ามปัจจัยต่าง ๆ ต่อไปนี้

การเรียนรู้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้เรียนมองปัญหาออก และมีแรงจูงใจที่จะเรียนรู้เท่านั้น ผู้เรียนมักจะไม่สามารถแสดงพฤติกรรม หรือทักษะที่ถูกต้องเหมาะสมอย่างต่อเนื่องเพื่อแก้ปัญหาได้ แม้ว่าเขาจะมีความเข้าใจอันลึกซึ้งก็ตามความเข้าใจอันลึกซึ้งซึ่งจะไม่ได้เป็นตัวเปลี่ยนพฤติกรรมไปโดยอัตโนมัติ และเราไม่รู้เลยว่าการเรียนรู้ทางปัญญาของเราถูกต้องหรือไม่ จนน่าจะสังเกตเห็นการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมและเห็นผลลัพธ์ใหม่ ๆ

วีรุธ มามะศิริรานนท์ (2549) มีวิธีการเรียนรู้ 3 วิธี ยังมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่

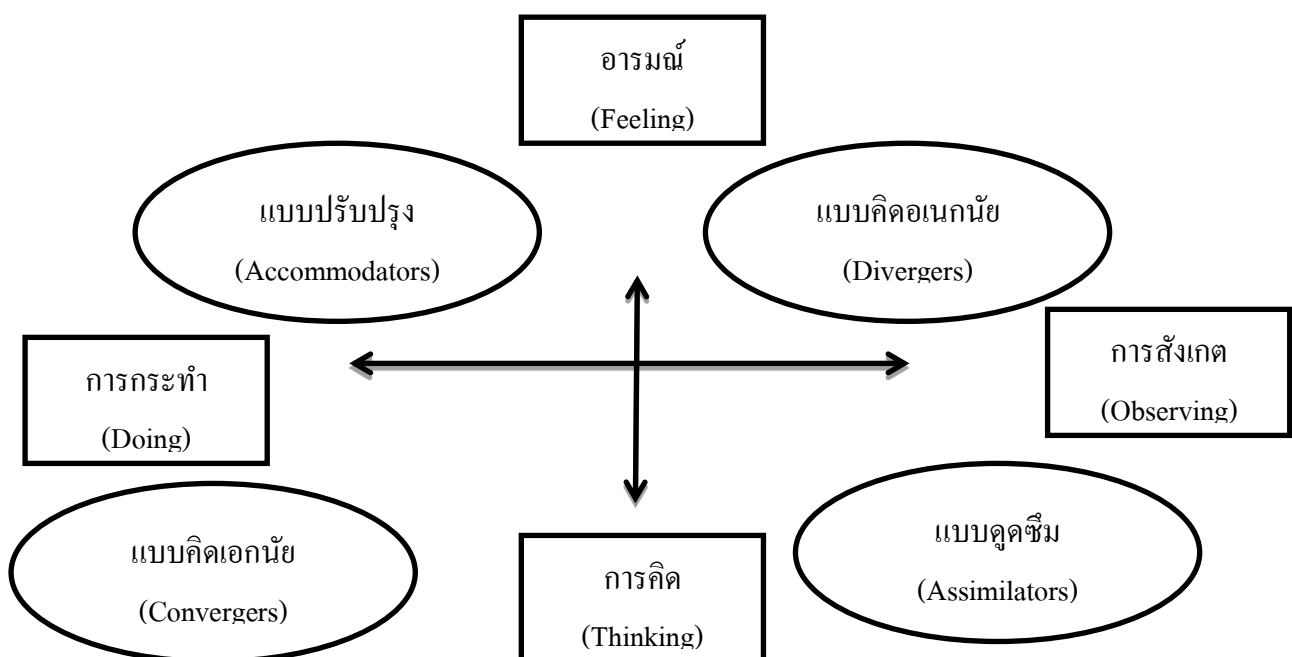
1. การเรียนรู้เชิงปรับตัว เกิดขึ้นเมื่อได้มีการพิจารณาทบทวนประสบการณ์ในอดีตแล้วปรับการกระทำที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2. การเรียนรู้เชิงคาดการณ์ คือ กระบวนการที่วินิจฉัยเหตุการณ์ล่วงหน้า เพื่อหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ที่จะเกิดผลลัพธ์ในทางลบ

3. การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ หมายถึง การพิจารณาไตร่ตรองในเหตุการณ์ปัจจุบัน และได้นำความรู้ไปพัฒนาบุคคลในองค์กร

สิริอร วิชชาวุธ (2544) ได้อธิบายว่า การเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ สามารถทำได้ทั้งในระบบการศึกษาและการปฏิบัติในชีวิตจริง ไม่ว่าจะเรียนรู้จากเงื่อนงำใด ลักษณะการเรียนรู้ของมนุษย์สามารถแบ่งเป็น 4 ประเภท คือ

1. การเรียนรู้จากความรู้สึก บุคคลจะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ตามความรู้สึกของตนหรือตามอารมณ์ของตน
2. การเรียนรู้จากการสังเกต บุคคลจะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการสังเกต การมองดูด้วยตา และการฟัง
3. การเรียนรู้จากการคิด บุคคลเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยการคิด เป็นเหตุเป็นผล และเป็นตรรกะ
4. การเรียนรู้จากการทดลองทำ บุคคลเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยการลงมือปฏิบัติหรือทดลองการเรียนรู้ของบุคคลจะเป็นการผสมผสานระหว่างลักษณะการเรียนรู้ 4 ประเภท และเป็นสไตล์การเรียนรู้ 4 แบบ ดังภาพที่ 1



ที่มา. ทวีพร ศรีสุขคำ, 2547

ภาพที่ 1 สไตส์การเรียนรู้

สไตส์ที่ 1 Accommodator (Doing + Feeling) เป็นผู้เรียนด้วยวิธีการลงมือทำการ เรียนรู้เป็นตามด้วยความรู้สึกมากกว่าการวิเคราะห์ด้วยเหตุและผล เขาจะเรียนรู้ในสิ่งที่มี ความรู้สึกชอบและลงมือปฏิบัติ ในการวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ในการตัดสินใจ เขามักพึ่งข้อมูลและ ความคิดเห็นจากบุคคลอื่นมากกว่าใช้เทคนิคการตัดสินใจของตนเอง เขาสนุกกับการทำงานใน แผนงานมีความรู้สึกเข้าร่วมทำในสิ่งใหม่ ๆ และประสบการณ์ที่ท้าทาย ผู้ที่มีสไตส์การเรียนรู้แบบนี้ มักมีอาชีพนักการตลาด นักการขาย นักการเมือง นักประชาสัมพันธ์ และนักการบริหาร เป็นต้น

สไตส์ที่ 2 Divergers (Observing + Feeling) เป็นผู้ที่ชอบการสังเกต และมีความสามารถมองเห็นสถานการณ์ต่าง ๆ ในหลาย ๆ ด้านได้ชัดเจนในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ เขาจะสนุกกับการระดมสมองเขาชอบใช้เวลาในการวิเคราะห์ตัวเลือกหลาย ๆ ตัว สนใจในเรื่องต่าง ๆ และชอบรวบรวมข้อมูล เป็นชอบจินตนาการ และไวต่อความต้องการของผู้อื่น ผู้มีสไตส์การเรียนรู้แบบนี้มักมีอาชีพ เป็นนักโฆษณา นักออกแบบ นักบริการ นักบริหารบุคคล เจ้าหน้าที่ งานสังคมสงเคราะห์ และพยาบาล เป็นต้น

สไตส์ที่ 3 Convergors (Doing + Thinking) เป็นผู้ที่เรียนรู้ด้วยการใช้ข้อมูลต่าง ๆ เมื่อพบปัญหาและต้องตัดสินใจ เขามักเน้นที่ข้อสรุปและวิธีการที่สามารถลงมือปฏิบัติได้ เขาชอบทำงานที่เป็นระบบใช้หลักวิชาการ และการแก้ปัญหามากกว่าการทำงานที่จะต้องสังคมและเกี่ยวข้องกับคน สไตส์การเรียนรู้แบบนี้มักพบในผู้มีอาชีพเป็น นักวิทยาศาสตร์ วิศวกร ผู้บริหาร ฝ่ายผลิต นักคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

สไตส์ที่ 4 Assimilators (Observing + Thinking) เป็นผู้ที่เข้าใจในข้อมูลที่ หลากหลาย และรอบรัดให้อยู่ในรูปของตรรกะได้อย่างกะทัดรัด เชื่อว่าความรู้ทางทฤษฎีมีความสำคัญกว่าการปฏิบัติ เน้นความคิดที่สรุปรวบยอดมากกว่าการเกี่ยวข้องกับผู้คน สไตส์การเรียนรู้แบบนี้มักพบในผู้มีอาชีพเป็น ครู นักการศึกษา นักวิชาการ นักเขียน นักวิจัย นักวางแผน

จากที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่า ประเภทการเรียนรู้ หมายถึง ผู้เรียนรู้แบ่งตามลักษณะการเรียนรู้ดังนี้ คือ อุปนิสัย ทักษะ อารมณ์ ความรู้ สังเกต และ ความคิด ซึ่งผู้เรียนรู้จะต้องมีเข้าใจถึงสถานการณ์ในการนำมาปฏิบัติในแต่ละโอกาส

4. ความหมายของทีมงาน

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ (2545) ทีมงาน หมายถึง การทำงานของเอกัตบุคคลร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน เป็นการรวมตัวที่จะต้องอาศัยความเข้าใจ ความผูกพัน และความร่วมมือมีการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ช่วยเหลือให้คำแนะนำซึ่งกันและกันเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

เกศรา รักษาติ (2549) ให้ความหมาย กลุ่มคนที่สามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ที่มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

จากที่ได้กล่าวสรุปว่า ทีมงาน หมายถึง สมาชิกที่มีมากกว่า 2 คนขึ้นไปที่มีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ที่มีวัตถุประสงค์การทำงานและเป้าหมายเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

5. ความหมายของการเรียนรู้เป็นทีม

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการเรียนรู้เป็นทีมไว้ดังนี้

ปราชญา กล้าผจญ และพอดา บุตรสุขธิวงศ์ (2550) การเรียนรู้เป็นทีม คือ การสร้างทีมงานให้เก่งร่วมกัน เมื่อมีคนเก่งหลาย ๆ คนมาอยู่ร่วมกันจะทำให้การทำงานร่วมกันมีความเข้มแข็งและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วสันต์ ศรีพิพัฒน์ (2545) กล่าวได้ว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือแรงร่วมใจ ความสามัคคีในการที่จะช่วยกันทำงาน หรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการเรียนรู้ในองค์ความรู้และทักษะที่สำคัญที่บุคลากรจะต้องเรียนรู้ร่วมกัน ได้แก่ การเรียนรู้เชิงกลยุทธ์ การเรียนรู้เชิงระบบ การเรียนรู้ภาวะผู้นำ การเรียนรู้กระบวนการคิด

วิเคราะห์ การเรียนรู้กระบวนการ การเรียนรู้ความเป็นเจ้าของธุรกิจ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมสามารถแบ่งวิธีการในการเรียนรู้ที่สำคัญได้ 5 ประการคือ

1. ใช้การเสวนา เป็นวิธีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันของคนในองค์กร ให้คนในองค์กรสามารถแสดงความคิดเห็น และมุมมอง เพื่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน

2. ใช้การอภิปราย คล้ายกับการเสวนา แต่จะเป็นทางการมากกว่าต้องมีการเตรียมข้อสมมติฐานหรือทางเลือกต่าง ๆ ล่วงหน้าเพื่อนำมาอภิปรายกัน

3. ใช้เทคนิคของการบริหารงานเป็นทีม เป็นการใช้ความสามารถของหัวหน้าทีมในความเป็นผู้นำ มาช่วยในการบริหารงาน โดยผู้นำต้องมีความสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นศิลปะและทักษะในการบริหารที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้นำองค์กรและผู้บริหารองค์กรทุกระดับในการที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

4. ใช้เทคนิคของการบริหารโครงการธุรกิจ เป็นกระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยที่จะต้องมีการกำหนดหัวหน้า และสมาชิกของโครงการ มีจุดเริ่มต้น และจุดสิ้นสุดที่ชัดเจน มีการกำหนดกิจกรรมและผู้รับผิดชอบสำหรับแต่ละกิจกรรม ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหารโครงการ ดังนี้

- 4.1 การประเมินงานโครงการ
- 4.2 การวางแผนงานโครงการ
- 4.3 การกำหนดกิจกรรมและเวลา
- 4.4 การปฏิบัติงานตามโครงการ
- 4.5 การติดตามผลความก้าวหน้า
- 4.6 การปรับปรุงแก้ไข
- 4.7 การส่งมอบโครงการ

5. ใช้การเรียนรู้จากปฏิบัติ เป็นวิธีการเรียนรู้ที่มีลักษณะพิเศษ คือ เรียนรู้ในระหว่างการทำงานช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นภาพในการทำงาน และปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น วิธีการนี้จะได้ผลในเชิงปฏิบัติค่อนข้างสูง แต่มีค่าใช้จ่ายต่ำ และมีข้อควรคำนึงถึงคือ ความเป็นระบบในการศึกษาว่าต้องมีการกำหนดการเรียนรู้ไว้ด้วยว่าต้องเรียนรู้อะไรก่อนหลังและต้องมีวัดผลการเรียนรู้ด้วย

เกศรา รักชาติ (2549) ได้ให้ความหมายลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม 3 ลักษณะ กล่าวคือ

1. กระบวนการของการเรียนรู้ของสมาชิกในทีมอย่างเป็นองค์รวม
2. การท้าทายให้สมาชิกของทีมแต่ละคนได้ใช้สติปัญญา หัวคิด ใช้อารมณ์ ในทางสร้างสรรค์
3. สมาชิกของทีมมีการพัฒนาในแง่ของความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะตัวเพื่อจะได้นำเอาความรู้ความเชี่ยวชาญนั้นมาร่วมผนึกพลังกับของสมาชิกคนอื่น เพื่อปรับไปสู่การทำให้เป้าหมายบรรลุผล

วีรุธ มามะศิริรานนท์ (2549) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการบริหารจัดการที่มีการเรียนรู้ในหลายรูปแบบ ซึ่งจะมีการสร้างทักษะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบการเรียนรู้ร่วมกัน
2. ให้รางวัลเมื่อทีมได้เรียนรู้สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร
3. พัฒนาและฝึกฝนการทำกิจกรรมร่วมกันเป็นทีม
4. สร้างทักษะและความคิดให้เกิดขึ้นร่วมกันภายในทีม เพื่อเกิดวัฒนธรรมร่วมกันในการทำงาน

ศิริลักษณ์ จิเจริญ (2545) ให้ความหมาย การเรียนรู้เป็นทีมว่า สมาชิกทุกคนมีการเรียนรู้ร่วมกัน มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ เพื่อให้งานมีความพัฒนาและมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2545) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม คือ การเรียนรู้ที่นำกระบวนการกลุ่มมาใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการทำมาความคุ้นเคย ก่อให้เกิดความคุ้นเคย ความใกล้ชิดสนิทสนม เกิดความผูกพันกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ซึ่งกันและกัน โดยการพูดคุยอภิปราย ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ของสมาชิกโดยอาศัยความรู้ความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น

งานวิจัยนี้การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง สมาชิกในทีมมีการเรียนรู้ร่วมกัน เรียนรู้พัฒนาการทำกิจกรรมร่วมกันเป็นทีม มีความรับผิดชอบร่วมกัน รู้จักหน้าที่บทบาทของตนเอง การสร้างทักษะและมีความคิดร่วมกันที่สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6. องค์ประกอบการเรียนรู้เป็นทีม

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551) กล่าวถึงรายละเอียดองค์ประกอบการเรียนรู้เป็นทีมไว้ดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะของสมาชิก

1.1 ด้านความสามารถและความเข้าใจในการเรียนรู้เป็นทีม สมาชิกต้องมีลักษณะ ดังต่อไปนี้ สมาชิกปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน สมาชิกในทีมต้องได้รับการกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ สมาชิกในทีมต้องมีความรู้ความสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของทีม สมาชิกในทีมต้องสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นและประสานงานกับผู้อื่นได้ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน สมาชิกในทีมต้องมีการถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติและทักษะความรู้ สามารถพิจารณาวิเคราะห์ปัญหา และรู้จักประเมินสถานการณ์ได้

1.2 ด้านทัศนคติในการเรียนรู้เป็นทีม สมาชิกในทีมต้องมีความไว้วางใจกันในการปฏิบัติงาน การให้อภัยกันและการให้กำลังใจกัน

1.3 ด้านทักษะในการเรียนรู้เป็นทีม จำเป็นต้องมีทักษะในการเรียนรู้เป็นทีม ดังต่อไปนี้ ทักษะการสร้างสรรค์พฤติกรรมที่สุภาพ ทักษะการส่งเสริมการสื่อสารให้ดีขึ้น ทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีม และทักษะการสอบถามและการสะท้อนความคิดเห็น

2. วิธีการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม

2.1 การสนทนา เพื่อสร้างความเข้าใจในความรู้สึกของกันและกันมากขึ้น

2.2 การอภิปราย เพื่อการตัดสินใจเลือกหาข้อตกลง ข้อสรุปหรือหาทางแก้ปัญหาที่มีการตกลงร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติของทีมในช่วงเวลานั้น

2.3 การระดมสมอง รวบรวมแนวคิดจากสมาชิกในกลุ่ม และประเมินแนวความคิด

3. วิธีการเรียนรู้ในการเรียนรู้เป็นทีม

3.1 การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน เข้าใจสภาพความเป็นจริงของตนเองและขององค์กร รวมถึงการมีความขัดแย้งหรือความแตกต่างทางความคิดในทีม ทำให้มีโอกาสที่จะพิจารณาปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาใหม่ได้

3.2 การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ กระบวนการในการเรียนรู้เป็นทีม สมาชิกในทีม ต้องมีการฝึกปฏิบัติร่วมกัน เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความสำเร็จในการทำงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์และคณะ (2546 อ้างอิงในแสงเทียน พลับขจร, 2553) ได้นำเสนอแนวความคิดผลการเรียนรู้เป็นทีมของ Mohrman และคณะ ไว้ดังต่อไปนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์ ทีมงานมีการร่วมกันคิดสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ เพื่อนำมาปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมและเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น โดยทีมงานจำเป็นต้องร่วมศึกษา วิเคราะห์ หาแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน โดยมองออกไปนอกกรอบของกระบวนการที่คุ้นเคย ซึ่งจะช่วยสร้างแนวทาง วิธีการและนวัตกรรม หรือสิ่งใหม่ ๆ

2. ผลงาน ผลรวมในการทำงานของทีมจะสูงกว่าการที่สมาชิกต่างแยกกันทำงานของตนและนำผลงานมารวมกันทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของผลงาน ซึ่งจะช่วยให้ทั้งองค์กรและสมาชิกทำงานให้ถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อผลตอบแทนที่สูงขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม

3. การสื่อสาร การทำงานเป็นทีมผลักดันให้สมาชิกสื่อสารและทำความเข้าใจ ซึ่งกันและกัน ได้ดียิ่งขึ้น ทำให้เกิดความเข้าใจ การยอมรับ และความผูกพัน สมาชิกก็จะร่วมมือแก้ไขปัญหาละเอียดและอุปสรรคได้ด้วยกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เมื่อสมาชิกทำงานร่วมกัน รู้จักกัน สนับสนุนผูกพัน และมีความไว้วางใจกัน ก็ย่อมที่จะช่วยเหลือกันในปัญหาต่าง ๆ ทั้งในการทำงานและปัญหาอื่น ๆ หรือที่เรียกว่าให้การสนับสนุนทางสังคมและจิตใจระหว่างกัน โดยเฉพาะเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรือวิกฤติส่วนตัว เพื่อนร่วมทีมจะคอยให้การสนับสนุนทั้งทางด้านกำลังใจ และการเข้าใจปัญหา

งานวิจัยนี้ผลการเรียนรู้เป็นทีม หมายถึงสมาชิกในกลุ่มจะมีการประสานงานร่วมกันในการปฏิบัติงาน ในการมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อีกทั้งมีการระดมความคิดแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันภายในทีม โดยทั้งนี้สมาชิกในกลุ่มจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ ผลงาน การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวผู้วิจัยได้นำมาเป็นตัวแปรสำหรับการศึกษาผลการเรียนรู้เป็นทีม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

6.1. ความคิดสร้างสรรค์

อารี พันธุ์ณี (2546) กล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นกระบวนการทางสมองที่ค้นพบสิ่งแปลกใหม่ด้วยการคิดดัดแปลง ซึ่งรวมทั้งการประดิษฐ์ค้นพบสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนวิธีการคิด นอกจากนี้ความคิดจินตนาการก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความแปลกใหม่แต่ต้องควบคู่กันไปกับความพยายามที่จะสร้างความคิดฝันหรือจินตนาการให้เป็นไปได้ หรือที่เรียกว่าจินตนาการประยุกต์ จึงจะทำให้เกิดผลงานจากความคิดสร้างสรรค์ขึ้น

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ไว้ต่อไปนี้

1. ทักษะและบุคลิกลักษณะ เอกสารวิชาการหลายฉบับที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความคิดสร้างสรรค์ได้เชื่อมโยงความสามารถในการคิดสร้างสรรค์เข้ากับทักษะและบุคลิกภาพของบุคคลนั้น โดยเห็นว่ามี ความเกี่ยวข้องกันเป็นอย่างมาก เนื่องจากบุคคลที่มีความสร้างสรรค์จะเป็นบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง กล้าเสี่ยง กล้าทดลองในความคิดใหม่ ๆ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และมีแนวความคิดที่แตกต่างจากผู้อื่น

2. ความสามารถทางสติปัญญา ได้แก่

ความสามารถในการกำหนดขอบเขตของปัญหา ความสามารถในการใช้จินตนาการ ความสามารถในการคัดเลือกอย่างมียุทธศาสตร์ และความสามารถในการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความรู้ ความรู้เป็นพื้นฐานที่นำมาซึ่งแนวความคิดต่าง ๆ ที่อาศัยความเข้าใจธรรมชาติของปัญหา เพื่อมาปรับและพัฒนาในการแก้ปัญหา ทั้งนี้ไม่ควรยึดความรู้มากจนเกินไป เพราะจะทำให้เปิดก้นกรอบแนวความคิดใหม่ ๆ

4. รูปแบบการคิด รูปแบบการคิดของแต่ละคนมีผลต่อการรับรู้และบุคลิกลักษณะของคน ๆ นั้นรูปแบบการคิดจะช่วยให้เกิดการประยุกต์ความสามารถทางสติปัญญา และความรู้ในการแก้ปัญหา

5. แรงจูงใจ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แรงจูงใจที่กระตุ้นจากภายในมีประโยชน์ต่อความคิดสร้างสรรค์ จะช่วยให้การทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์บรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี

6. สภาพแวดล้อม มีผลต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ ถ้าไม่ได้รับการกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อมรอบข้างย่อมทำให้ขาดทักษะการคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากไม่มีการพัฒนาและปลูกฝังทางด้านการคิดสร้างสรรค์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549) ประโยชน์ของความคิดสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์นำมาซึ่งหนทางหาวิธีการแก้ปัญหาแบบใหม่ ๆ ทำให้เราได้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งการรู้จักเรียนรู้จะนำมาซึ่งการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อมาพัฒนาสู่สังคมด้วยเหตุนี้จึงได้มีการนำเสนอแนวคิดองค์ประกอบสำคัญของความฉลาดของ Sternberg ได้แก่ ความฉลาดในการสร้างสรรค์ ความฉลาดในการวิเคราะห์ และความฉลาดในการปฏิบัติจริง

พรรณราย ทวีพะประภา (2548) กล่าวถึงบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถดังต่อไปนี้

1. ความสามารถในการคิดอย่างกว้างขวาง
2. ความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหาต่าง ๆ
3. ความไวในการรับรู้ปัญหา
4. ความคิดริเริ่ม คิดอะไรแปลกใหม่ ไม่เหมือนผู้อื่น
5. ความสนใจใคร่รู้
6. ความเปิดเผยต่อความรู้สึของตนเอง
7. แรงจูงใจสูง
8. สมาธิแน่วแน่
9. ความสามารถในการคิดเป็นรูปภาพ
10. ความสามารถในการเล่นกับความคิด
11. ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์
12. อดทนต่อความคลุมเครือต่าง ๆ ได้ดี
13. เห็นการณ์ไกลและรู้จักเลือกอย่างถูกต้องเหมาะสม
14. อดทนที่จะอยู่ตามลำพังคนเดียวได้
15. มีความทรงจำที่สร้างสรรค์
16. มีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับปัญหา
17. รู้จักแบ่งเวลาเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ
18. รู้ว่าควรใช้เวลาใดในการคิดอย่างสร้างสรรค์
19. ความสามารถในการคิดเชิงอุปมา อุปไมย
20. มีอารมณ์สุนทรีย์ และมีอารมณ์ขัน

งานวิจัยสรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นหนึ่งในผลการเรียนรู้เป็นทีม มีการสร้างแนวความคิดใหม่จากการเรียนรู้ นำมาซึ่งการพัฒนารูปแบบการคิดจนไปถึงการปฏิบัติงานร่วมกัน และการแก้ไขปัญหาสถานการณ์จนทำให้เกิดแนวทางการดำเนินงาน

6.2 ผลงาน หรือ ผลการปฏิบัติงาน

วิสาข์ อนุกุล (2550) กล่าวถึง ผลการปฏิบัติงานไว้ว่า ระดับผลงานของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงความมีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถจากการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เป็นการแสดงให้เห็นถึงความพยายามและความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2551) ได้ให้ความหมายแนวคิดของ Brumbrach ไว้ว่า พฤติกรรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น พฤติกรรมเป็นการแสดงออกที่เป็นผลมาจากจิตใจและความรู้สึกนึกคิด สำหรับผลลัพธ์นั้นเป็นผลผลิตที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน ดังนั้น การวัดผลการดำเนินงานของคนแต่ละคนจึงจะต้องวัดทั้งสองส่วนประกอบกัน ได้แก่ พฤติกรรมที่เป็นเสมือนปัจจัยนำเข้า และผลลัพธ์ที่เป็นผลงานที่เกิดขึ้น ที่เรียกว่าเป็นรูปแบบผสม

มณีวรรณ นัทรอุทัย (2551) ให้ความหมายการปฏิบัติงานที่ประสบผลเกิดจากเป็นผลมาจากปัจจัยของความสามารถ ระดับแรงจูงใจที่เหมาะสม และโอกาสในการแสดงออก

ฮอลล์ บี เจ (2550) กล่าวถึงสาเหตุที่พนักงานมีผลการปฏิบัติงานไม่ดีนั้นเกิดจาก

1. ขาดทักษะในการปฏิบัติงาน
2. ขาดแรงจูงใจ
3. ความบกพร่องของกระบวนการทำงาน
4. ปัญหาส่วนตัว
5. ความขัดแย้งภายในที่ทำงาน
6. การมอบหมายงานให้แก่ลูกน้องมากเกินไป

โดยสรุปกล่าวได้ว่า ผลการปฏิบัติงานจากผลการเรียนรู้เป็นทีม คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นไปตามเป้าหมายของวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร

6.3 การสื่อสาร

วิมล เหมือนคิด (2543) กล่าวถึง การสื่อสารว่า หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความต้องการ อารมณ์ และความรู้สึกซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2551) กล่าวถึงการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการของการส่งข้อมูลจากแหล่งข้อมูลโดยตรงไปยังผู้รับสารด้วยวิธีการต่าง ๆ พบว่าข้อมูลที่ถูกลงไปนั้นจะเกี่ยวข้องกับความเป็นความปรารถนา การรับรู้ ความรู้ และกิจกรรมต่าง ๆ มีทั้งข้อมูลทางด้านบวกและทางด้านลบ ซึ่งการสื่อสารอาจจะเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือไม่ตั้งใจของผู้ส่งสาร หรือเกิดขึ้นอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ผ่านช่องทางการสื่อสารในหลากหลายรูปแบบ ทั้งนี้รูปแบบทั้งนี้รูปแบบการสื่อสารจะเกิดขึ้นจากการมีผู้ส่งสาร ทำหน้าที่ในการหาช่องทางวิธีการในการนำสารไปยังผู้รับสาร เมื่อผู้รับสารได้รับรู้และตีความสารที่ได้รับแล้ว พวกเขาจะมีปฏิกิริยาตอบกลับ ที่แตกต่างกันไปตามปฏิบัติตนอย่างไร

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2548) กล่าวถึง การสื่อสาร ไว้ว่า กระบวนการที่นำข่าวสาร เช่น ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ทรรศนคติต่าง ๆ และความเข้าใจ จากบุคคลหนึ่งหรือหลายคน

เกษร เสวตรนิสากร (2549) ให้ความหมายการสื่อสาร คือ การถ่ายทอดเรื่องราว การแลกเปลี่ยนความคิด การแสดงออกของความคิดและความรู้สึก จากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น คำพูด สายตา การเขียน หรือผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในตัวผู้รับสาร และส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์

มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2551) กล่าวถึงการสื่อสารที่มี 4 ประการ คือ

1. ช่วยควบคุมพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของพนักงาน
2. การสื่อสารเสริมหรือเพิ่มแรงจูงใจได้
3. การทำงานเป็นกลุ่มต้องมีการสื่อสารสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม
4. เป็นการให้ข้อมูลข่าวสารแก่สมาชิกกลุ่มเพื่อประกอบการ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2551) กล่าวถึงองค์ประกอบหลักที่ทำให้เกิดการสื่อสารที่ดี และมีประสิทธิภาพนั้นประกอบไปด้วย

1. ช่องทางการสื่อสาร ควรพิจารณาช่องทางที่มีความเหมาะสม
2. ข้อความที่ใช้ในการสื่อสาร หมายถึง เนื้อหาหรือสาระสำคัญของสารที่ต้องการสื่อให้เกิดความเข้าใจ จะต้องเหมาะสมกับช่องทางการสื่อสารที่กำหนดขึ้น
3. ช่องเวลาในการสื่อสาร โดยพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของผู้ส่งสาร และไม่ควรเป็นช่วงเวลาที่มิจิจกรรมหรือภาระงานของผู้รับสาร

4. งบประมาณที่ใช้ในการสื่อสาร เพื่อประกอบการจัดทำแผนต่อไป

5. การวัดความสำเร็จของการสื่อสาร เพื่อพิจารณาปรับเปลี่ยนการสื่อสารในกรณีที่ไม่ประสบความสำเร็จ

มติวรรณ นัตรุทัย (2551) ได้ให้ความหมายอุปสรรคการสื่อสารว่าประกอบด้วย

1. การกรองข้อมูลที่ผู้ส่งตั้งใจปรุงแต่งเพื่อให้ประทับใจผู้รับ หรือทำให้ผู้รับพึงพอใจ เช่น ลูกน้องคัดเลือกรายละเอียดข้อมูลหรือข่าวสารให้ผู้บริหารรับรู้แต่เรื่องที่เป็นด้านดี

2. ผู้รับข้อมูลจะเลือกรับรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการ แรงจูงใจ ประสบการณ์ ภูมิหลังหรือคุณลักษณะส่วนบุคคลของตนเอง

3. ความรู้สึกที่ผู้รับข้อมูลมีในขณะที่รับข้อมูล ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการตีความ เช่น ข้อความเดียวกันหากรับในช่วงเวลาอารมณ์ดีและอารมณ์โกรธก่อให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองต่างกัน

4. การเลือกใช้ภาษา แม้จะพูดภาษาเดียวกัน แต่การเลือกใช้คำทำให้ผู้รับสารรับรู้ต่างกันไปในองค์กรที่ประกอบด้วยพนักงานที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน ก็อาจเกิดการใช้ภาษาเฉพาะถิ่นซึ่งไม่เป็นที่เข้าใจอย่างแพร่หลาย และระดับการบริหารทำให้ต้องมีการสรรหาคำพูดใช้ให้เหมาะสมกับกาลเทศะ เป็นต้น

มติวรรณ นัตรุทัย (2551) กล่าวถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กร ไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีการรับฟังจากผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป

2. ผู้บริหารพูดจริงทำจริง เนื่องจากการกระทำย่อมสำคัญกว่าการพูด สิ่งที่ประกาศออกมาแล้วจะต้องปฏิบัติตาม

3. เปิดโอกาสให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง ทั้งจากข้างบนลงล่าง และจากล่างขึ้นบน มีช่องทางให้พนักงานได้แสดงออกความคิดเห็นหรือร้องเรียน

4. เน้นการติดต่อแบบพบหน้าเพื่อไขข้อข้องใจได้กระจ่างกว่าการติดต่อแบบอื่น เนื่องจากเปิดโอกาสให้มีการซักถามโต้ตอบไปมาได้ทันที

5. ถือการสื่อสารเป็นความรับผิดชอบร่วมของผู้บริหารที่ต้องให้ข้อมูลแก่พนักงาน เกาะติดสถานการณ์ไม่ถูกละเลยหรือมองข้าม

6. การกล้าเผชิญหรือจัดการกับข่าวร้ายในยามที่มีปัญหา องค์กรต้องแจ้งให้พนักงานทราบอย่างเหมาะสม การกล้าแสดงออกดังกล่าวเป็นที่ชื่นชมของพนักงานมากกว่าการพยายามปิดบังหรืออำพราง

7. จัดข้อมูลให้เหมาะสมกับผู้รับ โดยพิจารณาถึงประเภทข้อมูลที่ต้องแจ้งให้ทราบ เวลาและรูปแบบที่เหมาะสม (โทรศัพท์ จดหมาย ฯลฯ)

8. จัดให้มีการสื่อสารกับพนักงานเป็นกระบวนการที่ดำเนินอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาปัจจัยต่อไปนี เพื่อลดการคาดเดาหรือข่าวลือ และให้เหตุผลหรือเบื้องหลังที่มาของการตัดสินใจ

9. เวลาที่เหมาะสม ทันทีที่ทราบข้อมูล ข้อเท็จจริงควรเปิดเผยให้พนักงานทราบ

10. ติดต่อสื่อสารแบบต่อเนื่อง ไม่ขาดตอน

11. ให้ข้อมูลในมุมมองกว้างเพื่อเพิ่มความเข้าใจ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ทั่วโลก ส่งผลกระทบต่อธุรกิจของบริษัทอย่างไร

12. อย่าปิดกั้นหรือบังคับความคิดให้คล้อยตาม ควรปล่อยให้พนักงานได้ใช้ความคิดและวิจารณ์อย่างสุจริตใจ ทำความเข้าใจ เช่น ไม่ควรพูดกันว่าพวกเข้าต้องชอบการเปลี่ยนแปลง เพราะอาจทำให้พนักงานเกิดข้อสงสัยว่าทำไมจึงต้องรีบด่วนสรุปเช่นนั้น

สรุปงานวิจัยนี้ คือ การสื่อสารซึ่งเป็นผลจากการเรียนรู้เป็นทีม ที่สมาชิกทุกคนมีการสื่อสารระหว่างกัน ซึ่งทำให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาและอุปสรรคไปด้วยกัน

6.4 ความสัมพันธ์หรือมนุษยสัมพันธ์

คมเพชร ฉัตรสุกกุล (2546) มนุษยสัมพันธ์ เป็นเรื่องของการที่บุคคลแต่ละคนพยายามจะสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ เช่น เพื่อน ผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง บุคคลในครอบครัว ฯลฯ เพื่อก่อให้เกิดความสามารถที่จะอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกันได้อย่างสำเร็จโดยมีปัญหาด่าง ๆ น้อยที่สุด

พรรณราย ทรัพย์ะประภา (2548) มนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องที่คาบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกันและกันของบุคคลที่อยู่ร่วมกัน ไม่ว่าจะในชีวิตส่วนตัว การศึกษาการทำงาน และในสังคมทั่วไป เป็นเรื่องสำคัญอันเป็นพื้นฐานในการทำ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ในความต้องการทางด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ดังกล่าวให้แกกันและกันอย่างเหมาะสมและพึงพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย ส่งผลให้การใช้ชีวิตร่วมกันไม่ว่าจะเป็นระยะเวลาอันสั้น หรือระยะเวลาอันยาวนาน และในบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ของแต่ละคนดำเนินไปอย่างมีความสุข ความรัก ความเอื้ออาทร และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ตามอัธยาศัย

เกษร เสวตรนิสากร (2549) ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม ได้กล่าวถึง มีดังนี้

1. ความไว้วางใจและการเปิดเผย
2. ความประทับใจครั้งแรก หากความประทับใจครั้งแรกเป็นความประทับใจทางบวก ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีแนวโน้มที่จะพัฒนาไปในทางสร้างสรรค์ วิธีสร้างความประทับใจในแง่บวกทำได้โดย
 - 2.1 ยิ้มแย้มแจ่มใส พุดคุยด้วยอารมณ์เบิกบาน
 - 2.2 ให้ความสำคัญแก่ผู้อื่น รับฟังความคิดเห็น
 - 2.3 แสดงกิริยาสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน
 - 2.4 วางตัวเหมาะสมกับกาลเทศะและบุคคล
 - 2.5 อคทนและควบคุมอารมณ์ได้
 - 2.6 รู้จักยกย่องชมเชยผู้อื่นตามโอกาสอันควร
 - 2.7 มีความจริงใจต่อผู้อื่น
 - 2.8 มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี
 - 2.9 มีความมั่นใจในตนเอง
 - 2.10 รู้จักให้ความช่วยเหลือและแสดงความมีน้ำใจต่อผู้อื่น
 - 2.11 มีความรอบรู้
 - 2.12 รู้จักขอโทษเมื่อทำผิด
 - 2.13 ให้ความสำคัญแก่ผู้อื่นมากกว่าตนเอง
 - 2.14 มีความเป็นกันเองและเปิดเผยในระดับที่เหมาะสม
3. ความคาดหวังที่มีต่อกันและกัน เป็นตัวชี้ที่ช่วยกำหนดคุณภาพของความสัมพันธ์ที่ทั้งสองฝ่ายพึงมีต่อกัน ข้อปฏิบัติที่จะช่วยเสริมความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างสมาชิกในทีม

งานวิจัยนี้กล่าวได้ว่า มนุษย์สัมพันธ์ เป็นส่วนหนึ่งของผลจากการเรียนรู้เป็นทีม คือความสัมพันธ์ระหว่างกันและกันของบุคคลที่อยู่ร่วมกัน ขอมรับความคิดเห็นและทำความเข้าใจอันระหว่างกัน สมาชิกทุกคนมีความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสำเร็จ
 ลุล่วง

7. ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีหลายทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน ซึ่งมีสรุปทฤษฎีได้ดังนี้

1. ทฤษฎีการทำงานร่วมกันของจอร์จ โฮแมน

2. ทฤษฎีตาข่ายการปฏิบัติงาน

3. ทฤษฎีผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม

4. ทฤษฎีการมีส่วนร่วม

4.1 ทฤษฎีความเป็นผู้แทน

4.2 ทฤษฎีประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

5. ทฤษฎีประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

1. ทฤษฎีการทำงานร่วมกันของจอร์จ โฮแมน

Homans (1974) ทฤษฎีการทำงานร่วมกันของจอร์จ โฮแมน (George Homans) ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันแล้วตั้งเป็นทฤษฎีขึ้น โดยอธิบายถึงหลักการสำคัญของทฤษฎีนี้ไว้ว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีมจะต้องประกอบด้วยสิ่งสำคัญอันเป็นพื้นฐาน 3 ประการ คือ

1. กิจกรรม

2. การกระทำ

3. ความรู้สึก

โฮแมน เชื่อว่าองค์ประกอบทั้งสามนี้ จะเกี่ยวโยงซึ่งกันและกันและกันอยู่เสมอเมื่อสมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมร่วมกัน พฤติกรรมและความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกก็จะมีมากขึ้นตามมาด้วย เพราะสมาชิกในกลุ่มมิใช่เพียงแต่ทำงานใกล้ชิดกันเท่านั้น แต่ยังมีปฏิสัมพันธ์กันหรือการประสานงาน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ตัดสินใจร่วมกันและการปฏิบัติงานมุ่งไปยังเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นความเกี่ยวพันของสมาชิกในกลุ่มเมื่อรวมกันแล้วจึงมีพลังสูงมาก

2. ทฤษฎีตาข่ายการปฏิบัติงาน (Grid of Work)

เบลค และมูทอน (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา, 2542 อ้างจาก Blake & Mouton, 1966) ได้พัฒนาทฤษฎีตาข่ายการปฏิบัติงาน โดยมีความเห็นว่า การทำงานเป็นทีม นั้น จะต้องมุ่งให้ได้ทั้ง

ผลงานและความร่วมมือของสมาชิกในทีมงานหลักการสำคัญของทฤษฎีนี้เชื่อว่า คนเราต้องการทำงานให้ได้ผลงาน และต้องการมีส่วนร่วมในงานที่เขารับผิดชอบ ซึ่งการที่จะทำให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมนั้นจะต้องสร้างบรรยากาศของการยอมรับเพื่อสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ และเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน เพราะทฤษฎีนี้เชื่อมั่นว่าผลงานที่เกิดขึ้นย่อมมาจากบูรณาการ ซึ่งหมายถึง การประสมประสานความต้องการขององค์กรและของสมาชิกเข้าด้วยกัน แนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ ประกอบด้วย

1. ลักษณะของกลุ่มซึ่งประกอบด้วย

1.1 กลุ่มแต่ละกลุ่มจะประกอบด้วยสมาชิก ซึ่งมีบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัว ได้แก่ สติปัญญา ทักษะ และบุคลิกภาพ เป็นต้น

1.2 กลุ่มแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะเฉพาะกลุ่ม หรือความสามารถเฉพาะที่ได้รับจากคุณสมบัติเฉพาะตัวของสมาชิกที่รวมเป็นกลุ่ม ซึ่งส่งผลให้แต่ละกลุ่มมีลักษณะแตกต่างกันออกไปบุคลิกภาพของกลุ่มพิจารณาได้จากความสามารถของกลุ่มที่แสดงออกพฤติกรรมโดยรวมของสมาชิกตลอดถึงการตัดสินใจ และการแสดงออกของสมาชิก

1.3 กลุ่มแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะโครงสร้างภายใน โดยเฉพาะ ซึ่งหมายถึง แบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก หรือลักษณะในการรวมกลุ่มของสมาชิก เช่น การแสดงบทบาทตำแหน่งหน้าที่ และการสื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เป็นต้น

2. การเปลี่ยนแปลงบุคลิกลักษณะของกลุ่ม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมหรือความร่วมมือของสมาชิกเพื่อจุดมุ่งหมายของกลุ่มพฤติกรรมของสมาชิก มีลักษณะ 2 ประการ คือ

2.1 ลักษณะที่ทำให้กลุ่มรวมกันได้ หมายถึง ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของสมาชิก ซึ่งความสัมพันธ์จะดำเนินไปอย่างราบรื่น เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกัน ซึ่งทำให้การรวมกลุ่มมีความเหนียวแน่นมั่นคง

2.2 ลักษณะที่ทำให้กลุ่มประสบผลสำเร็จ หมายถึง กิจกรรมของสมาชิกที่กระทำเพื่อให้กลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้

3. ทฤษฎีผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม

ในปี 1948 Stogdill ได้รวบรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกันแล้วสร้างเป็นทฤษฎีขึ้น เรียกว่า ทฤษฎีผลสัมฤทธิ์ของกลุ่มโดยอธิบายว่า องค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีม มี 3 ประการ คือ

1. การรวมตัวของสมาชิก (Member Inputs) เมื่อบุคคลมารวมกลุ่มกัน จะมีการแสดงออก และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน รวมถึงการคาดหวังผลที่เกิดขึ้น จากการที่บุคคลมารวมกลุ่มกัน ซึ่งจะมีลักษณะ ดังนี้

1.1 สมาชิกมารวมกลุ่มกัน เมื่อสมาชิกมารวมกลุ่มกันจะมีการแสดงออก ระหว่างสมาชิก ซึ่งเป็นลักษณะของการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

1.2 การแสดงออก เป็นลักษณะของการตอบโต้ หรือตอบสนอง โดยการตัดสินใจหรือการแสดงความคิดเห็น หรือการให้ความร่วมมือในการทำงาน

1.3 ความหวัง เป็นส่วนประกอบที่จะช่วยให้สมาชิกรู้สึกพึงพอใจจากการที่ได้เข้าร่วมกลุ่ม เช่น เป้าหมายของกลุ่มหรือการแสดงบทบาทต่าง ๆ ที่เสริมสร้างในกลุ่ม

2. สื่อกลางในการร่วมกันของกลุ่มสมาชิก (Mediating Variable) เมื่อสมาชิกมีการแสดงออก มีปฏิสัมพันธ์ และมีการคาดหวังผลร่วมกัน สิ่งที่จะช่วยให้เป้าหมายของกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ คือการกำหนด โครงสร้างของกลุ่มนี้ขึ้นเพื่อเป็นแนวปฏิบัติสำหรับสมาชิก ซึ่งประกอบด้วยสิ่งสำคัญ ดังนี้

2.1 โครงสร้างที่เป็นทางการ หมายถึง การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจนรายละเอียดของงาน สำหรับการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่ม

2.2 โครงสร้างสำหรับบทบาทของสมาชิก (Role Structure) หมายถึง การกำหนดบทบาทความรับผิดชอบ ตลอดจนอำนาจของการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

2.3 ผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการที่สมาชิกได้มาร่วมกิจกรรม มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีการคาดหวังและแสดงตาม โครงสร้างกลุ่มผลที่เกิดขึ้นจะประกอบด้วย เนื้องาน ขวัญและกำลังใจในกลุ่มสมาชิก และความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวระหว่างสมาชิก

4. ทฤษฎีการมีส่วนร่วม

แพทแมน (1976 อ้างใน สมโภชน์ แก้วรักษ์, 2554) ได้มีการแบ่งทฤษฎีออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ ทฤษฎีความเป็นผู้แทน และทฤษฎีประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

1. ทฤษฎีความเป็นผู้แทน ทฤษฎีนี้เน้นความเป็นผู้แทนของผู้นำและถือว่าการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง และทฤษฎีนี้เน้นเฉพาะการวางโครงสร้างสถาบันเพื่อเป็นเครื่องมือในการให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมเท่านั้น เช่น การเลือกตั้งทั่วไป การเลือกตั้งโดยคะแนนลับ และการประชุมปรึกษาหารือประจำปี จะเห็นได้ว่าทฤษฎีนี้ไม่ได้เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์การอย่างแท้จริง ผู้ที่มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการตัดสินใจ ได้แก่ บรรดาผู้นำต่าง ๆ ที่เสนอตัวเข้ามาสมัครรับเลือกตั้ง

2. ทฤษฎีประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ตามแนวความคิดของทฤษฎีนี้ การมีส่วนร่วมมีวัตถุประสงค์ไม่เฉพาะแต่การเข้าไปพิจารณาเลือกตั้งหรือถอดถอนผู้นำเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการวางนโยบาย ยิ่งกว่านั้นทฤษฎีนี้ยังมองการมีส่วนร่วมเป็นการให้การศึกษา และพัฒนาการกระทำทางการเมืองและสังคมที่มีความรับผิดชอบนั้นก็คือ การไม่ยอมให้มีส่วนร่วมนับว่าเป็นการคุกคามต่อเสรีภาพของผู้ตาม

5. ทฤษฎีว่าด้วยบุคลิกภาพของกลุ่ม

ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่ตั้งขึ้นโดยแคเทล (Cattell) เมื่อปี ค.ศ.1948 ทฤษฎีของเขาประกอบไปด้วยสำคัญ 2 ส่วน ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ส่วนแรกเกี่ยวกับมิติต่างๆ ของกลุ่ม และส่วนที่สองเกี่ยวกับพลวัตของบุคลิกภาพรวมของกลุ่ม

ในส่วนแรกหรือส่วนที่เกี่ยวกับมิติต่างๆ ของกลุ่มนั้นประกอบด้วย

1. ลักษณะของประชากร หรือสมาชิกของกลุ่ม
2. ลักษณะของบุคลิกภาพของกลุ่ม
3. ลักษณะโครงสร้างภายในของกลุ่ม

ลักษณะของประชากรนั้น หมายถึง ลักษณะต่างๆ ของบุคคลแต่ละคนที่มา ร่วมกันเข้าเป็นกลุ่ม ซึ่งลักษณะเหล่านี้เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล เช่น ระดับสติปัญญา ทักษะ ทักษะ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม เป็นต้น

บุคลิกภาพของกลุ่มนั้น ถ้าจะกล่าวให้เข้าใจโดยง่ายก็คือ พลังหรือผลที่กลุ่มทั้งกลุ่มสามารถบันดาลให้เกิดขึ้น ซึ่งพลังอันนั้นจะสำแดงต่อกลุ่มอื่น ๆ หรือต่อสิ่งที่อยู่รอบข้างกลุ่มก็ได้ บุคลิกภาพของกลุ่มเป็นอย่างไรอาจจะดูได้จากพฤติกรรมที่กลุ่มแสดงออกไปและอาจจะครอบคลุมไปถึงวิธีการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ของกลุ่มอีกด้วย

ลักษณะโครงสร้างภายในของกลุ่ม หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มตัวอย่างของโครงสร้างภายในกลุ่ม ได้แก่ บทบาทของสมาชิกแต่ละคน ตำแหน่งที่สมาชิกทุกคนมีอยู่กลุ่มย่อยภายในกลุ่ม และข่ายการสื่อสารภายในกลุ่ม เป็นต้น

ในส่วนของสองซึ่งเป็นส่วนที่เกี่ยวกับพลวัตของบุคลิกภาพรวมของกลุ่มนั้น โดยปกติแล้วงานหรือกิจกรรมของกลุ่มอาจจะจำแนกออกได้เป็น 2 ชนิด คือ

1. งานที่มุ่งรักษาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม
2. งานที่มุ่งเพื่อให้เป้าหมายของกลุ่มประสบความสำเร็จ

สรุป แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้เป็นทีม ได้ว่า มีนักวิจัยหลายคนได้คิดทฤษฎีและแนวคิดไว้มากมาย เพื่อสามารถนำมาศึกษาวิจัยเพิ่มเติมและนำมาซึ่งผลงานวิจัยที่ต่อยอดทฤษฎีดังกล่าวให้มีการพัฒนาและประยุกต์ใช้ในเรื่องการเรียนรู้เป็นทีม ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 การขนส่งทางทะเล

“การขนส่ง” (2013) การขนส่งสินค้าทางทะเล (Sea Transport) เป็นการขนส่งที่สำคัญสำหรับระบบการค้าระหว่างประเทศ ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และในอนาคต เพราะเป็นเพียงการขนส่งชนิดเดียวที่ขนส่งสินค้าได้คราวละมาก ๆ และค่าระวางมีราคาถูกกว่าการขนส่งในรูปแบบอื่น ๆ การขนส่งสินค้าทั้งขาเข้าและขาออกของไทยเป็นการขนส่งทางทะเลเป็นส่วนใหญ่นั้นการขนส่งสินค้าทางทะเลจึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการแข่งขันทางการค้าในตลาดโลก

ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งสินค้าทางทะเล ได้แก่

ผู้ประกอบการที่มีเรือเป็นของตนเอง

1. เจ้าของเรือ (Ship Owner) มีบทบาท ดังต่อไปนี้

จัดหาเรือที่อยู่ในสภาพที่สามารถเดินทะเลได้อย่างปลอดภัย พร้อมจัดหาที่ปัดน้ำเรือ และลูกเรือ จ่ายค่าจ้าง จ่ายค่าใช้จ่ายทุกอย่าง เช่น ค่าน้ำมัน ค่าเสบียงอาหาร น้ำจืด ค่านำร่อง ค่าภาระ

2. ผู้เช่าเรือ (Ship Charterer) มีบทบาท ดังต่อไปนี้

จ่ายค่าเช่าเรือ ค่าขนของขึ้นลงจากเรือ และอาจต้องจ่ายค่าเรือเสียเวลา ในกรณี ที่ผู้เช่าล่าช้าเกินกว่าระยะเวลาปลอดค่าเช่าเรือ

ผู้ประกอบการขนส่งที่ไม่มีเรือเป็นของตนเอง

1. ตัวแทนสายเดินเรือ (Shipping Agent) มีบทบาท ดังต่อไปนี้

- 1.1 จัดหาระวางบรรทุกให้แก่ผู้นำเข้าและผู้ส่งออก
- 1.2 ออกใบตราส่งสินค้าให้แก่ผู้ส่งออก
- 1.3 ออกใบสั่งปล่อยสินค้าให้แก่ผู้นำเข้า
- 1.4 ออกใบสั่งปล่อยสินค้าให้แก่ผู้นำเข้า
- 1.5 แจกจ่ายค่า SEA FREIGHT แก่ผู้ส่งออกและผู้นำเข้า

บทบาทดังกล่าวประกอบหลายตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายเอกสาร เจ้าหน้าที่ ฝ่ายจัดหาผู้คอนเนอร์ เจ้าหน้าที่บริการลูกค้า เจ้าหน้าที่ฝ่ายขาย และเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน เป็นต้น

2. ตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ (Freight Forwarder) มีหน้าที่ คือ เป็นตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ Freight Forwarder อาจทำหน้าที่หลายอย่าง เช่น บางรายทำหน้าที่เป็นตัวแทนในการจัดหาและจัดการขนส่งสินค้าของผู้ส่งออกไปยังเมืองท่า ปลายทางบางรายทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างผู้ส่งสินค้ากับผู้รับขนส่งสินค้า บางรายอาจทำหน้าที่ เป็นผู้ขนส่งสินค้าโดยตรง

3. ผู้ส่งสินค้า (Shipper or Exporter) เป็นผู้รับผิดชอบการส่งสินค้าจากต้นทางไป ยังปลายทางและรับผิดชอบค่าใช้จ่ายการส่งสินค้า บางกรณีการทำสัญญาระหว่างผู้ซื้อและผู้ขาย โดยผู้ขายหรือผู้ส่งสินค้านำรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเฉพาะบางส่วน เมื่อสินค้าขึ้นเรือแล้วจะเป็นความ รับผิดชอบของผู้ซื้อและการชำระค่าใช้จ่ายกับตัวแทนสายเรือ

4. ผู้รับตราส่ง (Consignee) เป็นได้ทั้งผู้ขายและผู้ซื้อสินค้าอยู่ที่ปลายทาง บางกรณี เป็นตัวแทนรับสินค้าก่อนที่จะส่งสินค้าไปยังบุคคลที่สามและรับผิดชอบค่าใช้จ่ายการส่งสินค้าไปยัง ปลายทางด้วยเช่นกันขึ้นอยู่กับการทำสัญญาซื้อขายระหว่างผู้ซื้อและผู้ขาย

5. ผู้รับสินค้า (Notify Party) เป็นบุคคลที่ถูกระบุในใบส่งสินค้าสำหรับการขนส่งสินค้าทางทะเล บางกรณีจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายสินค้า ขึ้นอยู่กับระหว่างผู้ซื้อและผู้ขาย

บุคลากรทางการขนส่งสินค้าทะเลแต่ละส่วนจะมีความสัมพันธ์ในการดำเนินงานระหว่างกันทุกขั้นตอน เนื่องจากไปการส่งสินค้าระหว่างประเทศที่จำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานเป็นทีม ขณะเดียวกันได้มีการเรียนรู้เป็นทีมถึงปัญหาและการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน อานาจ วัดจินดา (2553) ช่วยกันขยายขอบเขตความรู้ความสามารถของบุคลากรในขณะทำงานร่วมกัน เนื่องจากการเรียนรู้เป็นทีมเป็นคุณลักษณะที่ปฏิบัติได้จริงและเป็นรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะข้ามฝ่ายงาน ได้ อีกด้วย ใด้งานวิจัยสอดคล้องของพูนทรัพย์ คำวิชา (2550) การทำงานเป็นทีมของ คปสอ. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ (คปสอ.) ซึ่งตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ (คปสอ.) ได้แก่ ปัจจัยที่ผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดอุดรธานี คือการทำงานเป็นทีม ด้านการทบทวนการทำงานในทีมอย่าง สม่่าเสมอ ด้านพัฒนาคน พัฒนาบุคลากร ด้านการร่วมมือและจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี และด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งปัจจัยทั้งห้าด้านดังกล่าวของงานวิจัยเป็นองค์ประกอบของผลการเรียนรู้เป็นทีมสี่ด้านที่แสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับผลการเรียนรู้เป็นทีมด้วยเช่นกัน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ ดังนี้

ประไพพรรณ ศรีปาน (2555) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) จำนวน 228 คน พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก บุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศรัณย์ คลังชำนาญ (2549) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์เชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพ หัวข้อประกอบ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำนวน 131 คน พบว่า พนักงานมีเชาวน์อารมณ์โดยรวมอยู่ระดับสูง เชาวน์อารมณ์ด้านความดี ด้านความเก่ง และด้านความสุขอยู่ในระดับสูง และมีบุคลิกภาพแบบหัวนั้หว อยู่ในระดับต่ำ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และแบบมีมโนสำนึก อยู่ในระดับสูง และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เชาวน์อารมณ์ด้านความดี ด้านความเก่งและบุคลิกภาพมีมโนสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เชาวน์อารมณ์ด้านสุข บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างและบุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้บุคลิกภาพแบบหัวนั้หวมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เชาวน์อารมณ์ด้านความเก่งสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 8.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยต่างประเทศ

Nusbaum, Berg, Martin & Silvia (2009) ศึกษาบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง ความอ่อนนั้หว ความสร้างสรรค์ สัารวจระดับขั้นต่ำ การระดับขั้นสูง และผลกระทบต่อการตอบสนอง มีกลุ่มตัวอย่าง 189 คน พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างมีผลกระทบสี่ด้าน ในระดับขั้นสูงความอ่อนนั้หวมีความสัมพันธ์ต่อความสร้างสรรค์และความสม่าเสมออย่างมีนัยสำคัญ สำหรับการวัดความสร้างสรรค์มีผลตรงข้ามต่อความอ่อนนั้หวและความสม่าเสมอ การทดสอบความสัมพันธ์ความอ่อนนั้หวและความสม่าเสมอพยากรณ์ความสร้างสรรค์ไม่มีนัยสำคัญ

Max Sunderhaus (2012) ศึกษาบทบาทบุคลิกภาพของผู้อยู่ในอุปถัมภ์ ลักษณะการสื่อสารของที่ปรึกษาและประสบการณ์การทำงาน จำนวน 161 คน พบว่า ความแปรปรวนบุคลิกภาพผู้ที่อยู่ในอุปถัมภ์มีการเข้าสังคมได้มากขึ้นเนื่องจากการดึงดูดจากผู้ให้คำปรึกษาแสดงออกมา บุคลิกภาพของแบบเปิดกว้างของผู้อยู่ในอุปถัมภ์และประสบการณ์การทำงานของที่ปรึกษาไม่ได้แสดงถึงความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

Caroli & Sagone (2009) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความคิดสร้างสรรค์และบุคลิกภาพหัวข้อประกอบ กรณีศึกษา นักเรียนอิตาเลียนในโรงเรียน จำนวนทั้งหมด 112 คน พบว่า ความถ่อมตัวและความสัมพันธ์ทางลบต่อบุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก และหัวข้อการผลิตมีต่อบุคลิกภาพแบบ

ห้วนไหว สิ่งเหล่านี้ได้สัมพันธ์กับความสร้างสรรค์และบุคลิกภาพในการพัฒนางานที่หลากหลาย เพื่อถ่วงถ่วงมาซึ่งความคิดสร้างสรรค์

Stewart, Mount & Barrick (1998) ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและประสิทธิภาพการทำงานในงานที่เกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า การทดสอบธรรมชาติของการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นอยู่ในระดับปานกลาง วิเคราะห์จากจำนวน 1,586 คน ผลวิจัย คือ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จากการรายงานบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

Mount & Barrick (1991) ศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและผลการทำงาน โดยวิธีวิเคราะห์ห่อถักเป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้วิธีการทางสถิติมาสังเคราะห์งานวิจัยหลาย ๆ เรื่อง ที่ศึกษาปัญหาวิจัยเดียวกัน พบว่า บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึกมีความสอดคล้องกับเกณฑ์ผลการทำงานสำหรับกลุ่มของอาชีพ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างเป็นลักษณะสำหรับงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เช่น อาชีพผู้จัดการ และ นักขาย อีกทั้งบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างและบุคลิกภาพมีมโนสำนึกเป็นลักษณะงานที่มีเกณฑ์การทำงานที่มีความชำนาญ ส่วนบุคลิกภาพลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะการเลือกบุคคล การฝึกฝน การพัฒนา และแสดงถึงผลงาน

Dyne & LePine (2001) ศึกษาเรื่อง การแสดงความคิดเห็นและพฤติกรรมองค์กรเป็นรูปแบบความขัดแย้งของผลการดำเนินงาน: หลักของความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสามารถทางปัญญา ผลการศึกษา พบว่า จำนวน 276 คน บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแสดงความคิดเห็นและพฤติกรรมองค์กรมากกว่ากับภาระหน้าที่ กระบวนการความคิดเกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่มากกว่าพฤติกรรมการแสดงความคิดเห็นหรือพฤติกรรมองค์กร ผลที่แสดงได้ว่า เกิดความขัดแย้งความสัมพันธ์สำหรับบุคลิกภาพแบบประนีประนอม จากการศึกษาได้เสนอได้ว่า ความเป็นไปได้แบบสองทิศทางความสัมพันธ์ลักษณะบุคลิกภาพกับผลการดำเนินงานที่แตกต่าง

Parks, Murray & Barrick (2005) ศึกษาเรื่อง การตรวจสอบตัวเองเป็นผู้ดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและประสิทธิภาพการทำงานผลการวิจัย

จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร 102 คน นักเรียน MBA พบว่า ผลวิจัย ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง) อยู่ในระดับสูง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ผลกระทบเหล่านี้ได้ถูกทำซ้ำโดยใช้คะแนนของเพียร์ระหว่างความสัมพันธ์สำหรับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบห้วนไหว แต่สำหรับบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง ผลวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง

Realo, Siibak & Kalmus (2011) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจสำหรับการใช้งานอินเทอร์เน็ตกับความสัมพันธ์ลักษณะบุคลิกภาพและปัจจัยทางสังคมและประชากร พบว่า กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรเอสโตเนีย จำนวน 1,507 คน โดยใช้ตัวแปรทางสังคมและประชากรศาสตร์เผยให้เห็นว่า แรงจูงใจพื้นฐานสำหรับการใช้งานอินเทอร์เน็ต คือสังคม ความบันเทิง การทำงาน และข้อมูล โดยการวิเคราะห์แบบจำลองเชิงเส้นทั่วไป ให้เห็นว่า มีนัยสำคัญสำหรับกลุ่มอายุน้อย ความถี่ที่ใช้ที่สาธารณะ เพื่อน และบ้าน บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง กลุ่มระดับศึกษาที่ต่ำ และกลุ่มชนกลุ่มน้อย การใช้งานอินเทอร์เน็ตที่การคาดการณ์ที่ดีที่สุด คือ ความถี่ที่ใช้ที่ทำงานหรือที่โรงเรียน กลุ่มระดับการศึกษาสูง การมีส่วนร่วมของพลเมืองใช้งานมากขึ้น และ กลุ่มชาติอื่น

Tan & Yang (2012) ศึกษาเรื่อง ลักษณะบุคลิกภาพของการใช้งานบริการอินเทอร์เน็ต งานวิจัยนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้ศึกษาทั้งหมด 148 คน โดยวิธีพหุคูณถดถอย การใช้ศึกษา 23 บริการอินเทอร์เน็ตส่งผลกระทบต่อลักษณะบุคลิกภาพสำหรับระดับการใช้งานที่แตกต่างกัน ลักษณะของบริการอินเทอร์เน็ตเป็นเหตุผลสำหรับการใช้งานของอินเทอร์เน็ตการใช้งานอินเทอร์เน็ตแบบพื้นฐาน เช่น อีเมลล์และเครื่องมือการค้นหาข้อมูล เป็นการรับผลกระทบน้อยที่สุดสำหรับลักษณะบุคลิกภาพของผู้ใช้

Buchanan (1998) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและการปฏิบัติงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และบุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก มีนัยสำคัญสำหรับงานทางด้านนวัตกรรมกว่าบุคลิกภาพแบบอื่น ๆ จากจำนวน 65 คน พบว่า ลักษณะกลุ่มที่มีความแตกต่างกันสามรูปแบบนั้น จะวัดลักษณะของความคิดสร้างสรรค์ และระดับค่าเฉลี่ยของความคิดสร้างสรรค์ สำหรับกลุ่มที่มีความคิดที่เป็นเลิศกว่ากลุ่มมีผลตรงกันข้ามกับสมมติฐาน ซึ่งไม่มีนัยสำคัญสำหรับเรื่องทางด้านความคิดสร้างสรรค์กว่ากลุ่มอื่น

จากแนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวข้องตามข้างต้น ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบห้วนใจ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพิจารณาบุคลากรก่อนการมอบหมายการทำงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยยังได้สังเกตเห็นถึงลักษณะงานของการทำงานทางด้านการขนส่งทางทะเลซึ่งมีการปฏิบัติงานกันเป็นทีม ด้วยเหตุนี้จึงมีผลต่อการเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีม ดังนั้นผู้วิจัยได้นำเรื่อง ผลการเรียนรู้เป็นทีมในการทำงาน มาศึกษา โดยมีองค์ประกอบในการศึกษาเรื่อง ความคิดสร้างสรรค์ ผลการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์ ที่สามารถเชื่อมโยงกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสำหรับการศึกษากลุ่มบุคลากรด้านการขนส่งทางทะเลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

2.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลกับผลการเรียนรู้เป็นทีม

เพศกับผลการเรียนรู้เป็นทีม

ตัวแปรทางด้านเพศ พบว่า มีงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าเพศมีนัยสำคัญต่อการเรียนรู้เป็นทีม ในงานของ Gibson & Vermeulen (2003) ได้ศึกษาเรื่องการแบ่งกลุ่มสุขภาพ:สิ่งกระตุ้น สำหรับการเรียนรู้ของทีม พบว่าองค์ประกอบการทำงานของทีมงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของทีม และประสิทธิผลของกลุ่ม โดยงานวิจัยได้มุ่งเน้น ในเรื่องเพศ ซึ่งทำให้ได้ผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน ระหว่างสมาชิกในทางด้านประชากรศาสตร์ อย่างเช่น เรื่องอายุ เพศ เชื้อชาติ ตำแหน่งและสถานที่การทำงาน มีงานวิจัยของทวีพร ศรีสุขคำ (2547) เรื่องค่านิยมความเป็นไทยและการเรียนรู้เป็นทีม ของผู้แทนจำหน่ายเวชภัณฑ์ยา บริษัทผู้นำเข้าและจัดจำหน่ายยาต่างประเทศที่มีสำนักงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นว่า การวิจัย พบว่าการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมและในแต่ละด้านของผู้แทนจำหน่ายเวชภัณฑ์ยาเพศชายกับเพศหญิง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนงานวิจัยของ ประไพพรรณ ศรีปาน (2555) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานไม่แตกต่างกัน จากนั้นมีงานนันทรัฐา โชติกวณิช (2547) เรื่อง การเปรียบเทียบมุมมองความคิดสร้างสรรค์ในงานโฆษณา ระหว่างนักสร้างสรรค์ ในบริษัทตัวแทนโฆษณาและผู้บริโภค พบว่า นักสร้างสรรค์เพศชายมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างจากเพศหญิงที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีงานวิจัยของงานดาราวรรณ ไสลมณี (2551) ศึกษา เรื่อง การศึกษาความมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา :

โรงแรมบันยันทรี กรุงเทพฯ พบว่า งานวิจัย ศึกษาว่า เพศกับมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงแรมบันยันทรี กรุงเทพฯ ด้านบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับมนุษยสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ยังมีงานกุลวิ พิโรจน์รัตน์ (2545) เรื่อง การเปิดรับการสื่อสารที่มีผลต่อการสร้างภาพลักษณ์ตราสินค้าอาหารแปรรูปไทยในกลุ่มผู้บริโภคโกลด์ลิงคโพร พบว่า เพศไม่ความสัมพันธ์กับการเปิดรับการสื่อสารเกี่ยวกับตราสินค้าอาหารแปรรูปไทย โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ

อายุกับผลการเรียนรู้เป็นทีม

ตัวแปรทางด้านอายุ พบว่า มีงานวิจัยของทวีพร ศรีสุขคำ (2547) เรื่องค่านิยมความเป็นไทยและการเรียนรู้เป็นทีมของผู้แทนจำหน่ายเวชภัณฑ์ยา บริษัทผู้นำเข้าและจัดจำหน่ายยาต่างประเทศที่มีสำนักงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นว่า โดยวิจัย พบว่า การเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมและในแต่ละด้านของผู้แทนจำหน่ายเวชภัณฑ์ยาที่มีอายุต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนงานวิจัยของประไพพรรณ ศรีปาน (2555) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย พบว่า อายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนงานนรรัฐชาติกวนิชย์ (2547) เรื่อง การเปรียบเทียบมุมมองความคิดสร้างสรรค์ในงานโฆษณาระหว่างนักสร้างสรรค์ในบริษัทตัวแทนโฆษณาและผู้บริโภค พบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันมีมุมมองความคิดสร้างสรรค์ในงานโฆษณาที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งยังมีงานของนรพรรณ อุณหะนันท์ (2546) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเชื่อถือได้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ กับความพึงพอใจในการสื่อสารของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ผลงานวิจัย อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการสื่อสารของพยาบาลประจำการ มีงานวิจัยของงานดาราวรรณ ไสยมณี (2551) ศึกษา เรื่อง การศึกษาความมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : โรงแรมบันยันทรี กรุงเทพฯ พบว่า งานวิจัย ศึกษาว่า อายุกับมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงแรมบันยันทรี กรุงเทพฯ ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนงานกุลวิ พิโรจน์รัตน์ (2545) เรื่อง การเปิดรับการสื่อสารที่มีผลต่อการสร้างภาพลักษณ์ตราสินค้าอาหารแปรรูปไทยในกลุ่มผู้บริโภคโกลด์ลิงคโพร พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการเปิดรับการสื่อสารเกี่ยวกับตราสินค้าอาหารแปรรูปไทย โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ

ระดับการศึกษากับผลการเรียนรู้เป็นทีม

ตัวแปรทางด้านระดับการศึกษา พบว่า มีงานวิจัยของทวิพร ศรีสุขคำ (2547) เรื่อง ค่านิยมความเป็นไทยและการเรียนรู้เป็นทีมของผู้แทนจำหน่ายเวชภัณฑ์ยา บริษัทผู้นำเข้าและจัดจำหน่ายยาต่างประเทศที่มีสำนักงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นว่า การวิจัย พบว่า การเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมและในแต่ละด้านของผู้แทนจำหน่ายเวชภัณฑ์ยาที่มีระดับการศึกษาต่างกันไม่มีความแตกต่างกัน งานวิจัยของประไพพรรณ ศรีปาน (2555) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้องค้ประกอบด้วยประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้มีงานวิจัยต่างประเทศ ศึกษาเรื่องความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาเรียนวิชาจิตรกรรมกับนักศึกษาเรียนวิชาออกแบบกราฟฟิกของ รัสตอม (Rustom, 1987) พบว่า นักศึกษาในชั้นสูงสองวิชา มีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่านักศึกษาที่เพิ่งเริ่มเรียนทั้งสองวิชา โดยแสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีผลการศึกษาดังกล่าว งานวิจัยของ กอดเฟรย์ (Godfrey, 1985 อ้างใน Invancevich, 1997) การศึกษานักคิดที่มีลักษณะมีความสร้างสรรค์ ด้วยความรู้ ทั้งนี้การศึกษาจะเลือกบุคคลเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาความรู้ที่ถนัด ซึ่งพบว่า สาขาความรู้ที่เน้นเชิงตรรกะจะมีแนวโน้มที่ปิดกั้นความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งมีงานของนรพรรณ อุณหะนันท์ (2546, น.112) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเชื่อถือได้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ กับความพึงพอใจในการสื่อสารของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ผลงานวิจัยระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการสื่อสารของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสำคัญ มีงานวิจัยของงาน ดาราวรรณ ไสลมณี (2551) ศึกษา เรื่อง การศึกษาความมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : โรงแรมบันยันทรี กรุงเทพฯ พบว่า งานวิจัย ศึกษาว่า การศึกษากับมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงแรมบันยันทรี กรุงเทพฯ ด้านบุคลิกภาพภายใน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ระยะเวลาการทำงานกับผลการเรียนรู้เป็นทีม

ตัวแปรทางด้านระยะเวลาการทำงาน ได้ศึกษางานวิจัยของประไพพรรณ ศรีปาน (2555) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้องค้ประกอบด้วยประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย พบว่า ระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนงานนรรัฐา

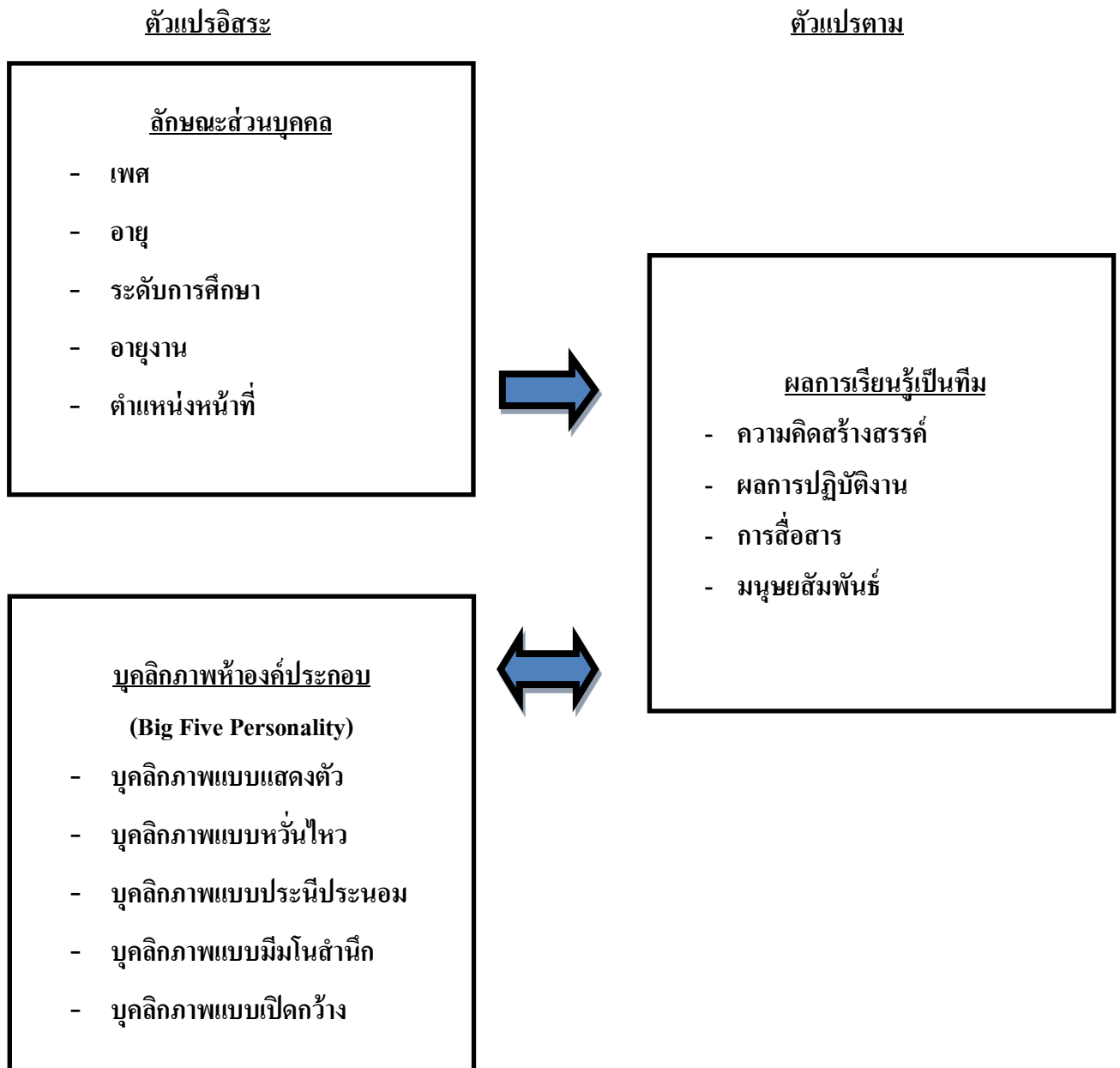
โชติกวณิช (2547) เรื่อง การเปรียบเทียบมุมมองความคิดสร้างสรรค์ในงานโฆษณาระหว่างนักสร้างสรรค์ในบริษัทตัวแทนโฆษณาและผู้บริโภค พบว่า นักโฆษณาที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการโฆษณาที่แตกต่างกัน มีมุมมองความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกันทางด้านโฆษณาไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งมีงานของนรพรรณ อุณหะนันท์ (2546) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเชื่อถือได้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ กับความพึงพอใจในการสื่อสารของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ผลงานวิจัย ระยะเวลาการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการสื่อสารของพยาบาลประจำการ มีงานวิจัยของงานดาราวรรณ ไสลมณี (2551) ศึกษา เรื่อง การศึกษาความมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: โรงแรมบันยันทรี กรุงเทพฯ พบว่า งานวิจัย ศึกษาว่า ประสบการณ์การทำงานกับมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงแรมบันยันทรี กรุงเทพฯ ด้านบุคลิกภาพนอก และด้านบุคลิกภาพภายใน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตำแหน่งหน้าที่กับผลการเรียนรู้เป็นทีม

นรัฎฐา โชติกวณิช (2547) เรื่อง การเปรียบเทียบมุมมองความคิดสร้างสรรค์ในงานโฆษณาระหว่างนักสร้างสรรค์ในบริษัทตัวแทนโฆษณาและผู้บริโภค พบว่า ผู้กำกับศิลป์กับผู้เขียนบทโฆษณามีมุมมองความคิดสร้างสรรค์งานโฆษณาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ งานวิจัย งานดาราวรรณ ไสลมณี (2551) ศึกษา เรื่อง การศึกษาความมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: โรงแรมบันยันทรี กรุงเทพฯ พบว่า งานวิจัย ศึกษาว่า ตำแหน่งกับมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงแรมบันยันทรี กรุงเทพฯ ด้านบุคลิกภาพนอก และด้านบุคลิกภาพภายใน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้มีงานของสุเมธ บุญมะยา (2547) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเขavnอารมณ์ ทศนคติ ต่องาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารหน่วยงานชายในธุรกิจประกันชีวิต สรุปว่า ตำแหน่งงานต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารหน่วยงานชายต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

1

กรอบแนวความคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ห้าองค์ประกอบและผลการเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากรทางการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขต อำเภอลำพูน จังหวัดสงขลา โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีการศึกษาวิจัยในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- 3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอลำพูน จังหวัดสงขลา จำนวนประชากร 1,025 คน

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนบุคลากรแต่ละบริษัทที่เกี่ยวข้องกับการประกอบการขนส่งสินค้าทางทะเลในอำเภอลำพูน จังหวัดสงขลา

บริษัท	จำนวน (คน)
Tai Sei	30
Sahachai	25
Transwell	2
STK Freight and Forwarding	7
Seng Hin Forwarding Service	2
Andaman Worldwide Shipping	40
Asia Logistics	50
Foursea International	25

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนบุคลากรแต่ละบริษัทที่เกี่ยวข้องกับการประกอบการขนส่งสินค้าทางทะเลใน
อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (ต่อ)

บริษัท	จำนวน (คน)
Sri Trang Agro Industry (Shipping)	250
Triple N Forwarding	2
Ten March Forwarding	5
TSM International Logistics	25
Unitex Rubber	10
TMC Freight and Forwarding	10
Hatyai Pongsiri Forwarding	10
Mal Tech	10
Rathana forwarding	20
Transcompass	5
Sino Malay	10
J Mac	20
Queen Logistics	10
VIM Logistics	15
B. right	25
Green River Holding	100
Riski Forwarding	20
Southland	60
TF forwarding	2
Teeraphan	6
Tech Bee Heng	6
Sun Wise	10
Asian Oak	5
Wan Hai Lines	4

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนบุคลากรแต่ละบริษัทที่เกี่ยวกับการประกอบการขนส่งสินค้าทางทะเลใน
อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (ต่อ)

บริษัท	จำนวน (คน)
R1	5
A.N.T.S	10
Siam Fibreboard	110
Thai Hevea	5
Feltex	10
Jardine Shipping Service	15
Evergreen	5
Maersk	4
RCL	10
K- line	5
PIL	6
Hanjin shipping	4
Hyundai	5
MOL	4
Amanah	6
รวม	1,025

3.1.1 กลุ่มตัวอย่างและขนาดตัวอย่าง

คือ บุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
จำนวน 288 คน มีการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยวิธีการของ Yamane (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553)

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของกลุ่มประชากร คือบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลใน
เขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 1,025 คน

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดเท่ากับ 0.05
 ดังนั้น $n = 288$ คน

3.1.2 การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างของเครชี และมอร์แกน ได้นำเสนอตารางการสุ่มตัวอย่างระดับความเชื่อมั่น 95% หรือมีความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้น 5% ซึ่งการสุ่มบุคลากรด้วยความสะดวกของการสำรวจของผู้วิจัย ในการตอบแบบสอบถามสำหรับการติดต่อประสานงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรด้านการประกอบการขนส่งสินค้าทางทะเลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละบริษัทที่เกี่ยวข้องกับการประกอบการขนส่งสินค้าทางทะเลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

บริษัท	จำนวน (คน)
Sahachai	25
Sri Trang Agro Industry (Shipping)	20
Transwell Asia Logistics	15
Foursea International	10
Rathana	10
Andaman Worldwide Shipping	8
TMC Freight and Forwarding	8
Tai Sei	7
STK Freight and Forwarding	7
Hatyai Pongsiri Forwarding	6
TSM International Logistics	6
Mal Tech	4
Ten March Forwarding	3
Unitex Rubber	3

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละบริษัทที่เกี่ยวกับการประกอบการขนส่งสินค้าทางทะเลในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (ต่อ)

บริษัท	จำนวน (คน)
Transwell	2
Triple N Forwarding	2
Seng Hin Forwarding Service	1
รวม	288

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น ได้แก่

ปัจจัยบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. อายุการทำงาน
5. ตำแหน่งหน้าที่

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

1. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว
2. บุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว
3. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม
4. บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก
5. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง

ตัวแปรตาม ได้แก่

ผลการเรียนรู้เป็นทีม

1. ความสร้างสรรค์
2. ผลการปฏิบัติงาน
3. การสื่อสาร
4. มนุษยสัมพันธ์

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ มีลักษณะเป็นแบบตอบคำถามปลายเปิดและแบบเลือกตอบ (check list)

ส่วนที่ 2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม มาใช้ในการศึกษาวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน (ศรัณย์ คลังชำนาญ, 2549) ได้แก่

- ตอนที่ 1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว
- ตอนที่ 2 บุคลิกภาพแบบห้วนไหว
- ตอนที่ 3 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม
- ตอนที่ 4 บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก
- ตอนที่ 5 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง

ส่วนที่ 3 ผลการเรียนรู้เป็นทีม โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม มาใช้ในการศึกษาวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน (แสงเทียน พลับขจร, 2553) ได้แก่

- ตอนที่ 1 ความคิดสร้างสรรค์
- ตอนที่ 2 ผลการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 3 การสื่อสาร
- ตอนที่ 4 มนุษยสัมพันธ์

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบ โดยลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ จริงมากที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงมากที่สุด

สำหรับเกณฑ์การแปลบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและผลการเรียนรู้เป็นทีม ในแต่ละแผนกวิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับจริงมากที่สุด ระดับจริง ระดับไม่แน่ใจ ระดับไม่จริง และ ระดับไม่จริงที่สุด ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) โดยกำหนดไว้ 5 ระดับ และให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงระดับเดียว ที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตนเอง ในการให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยใช้หลักการแปลผลจากค่าเฉลี่ยเกณฑ์ของแต่ละหัวข้อ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
จริงมากที่สุด	5
จริง	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่จริง	2
ไม่จริงมากที่สุด	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว สามารถแบ่งระดับการบุคลิกภาพห้าประกอบและผลการเรียนรู้เป็นทีมออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมาพิจารณาระดับการบุคลิกภาพห้าประกอบและผลการเรียนรู้เป็นทีม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{อันตรภาคชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบหรือ

ระดับผลการเรียนรู้เป็นทีม	ระดับค่าเฉลี่ย
สูงมาก	4.21 – 5.00
สูง	3.41 – 4.20
ปานกลาง	2.61 – 3.40
ต่ำ	1.81 – 2.60
ต่ำมาก	1.00 – 1.80

การแปลความหมาย

ระดับสูงมากหมายถึง บุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล แต่ละบุคลิกภาพมีผลการเรียนรู้เป็นทีมในระดับสูงมาก

ระดับสูงหมายถึง บุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล แต่ละบุคลิกภาพมีผลการเรียนรู้เป็นทีมในระดับสูง

ระดับปานกลางหมายถึง บุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล แต่ละบุคลากรภาพมีผลการเรียนรู้เป็นทีมในระดับปานกลาง

ระดับต่ำหมายถึง บุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล แต่ละบุคลากรภาพมีผลการเรียนรู้เป็นทีมในระดับต่ำ

ระดับต่ำมากหมายถึง บุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล แต่ละบุคลากรภาพมีผลการเรียนรู้เป็นทีมในระดับต่ำมาก

1. การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา

ก่อนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการรวบรวม วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม ความครอบคลุมของเนื้อหาและการใช้สำนวนภาษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นผู้วิจัยติดต่อขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้อง ขอบเขตของเนื้อหา ความรัดกุมในการใช้ภาษา การตีความหมายของข้อความ รวมทั้งขอคำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข โดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามในเครื่องมือวิจัย (สมนึก กัททิยธนี, 2551) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ คือ ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การพิจารณาให้คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังนี้

+ 1 หมายถึง มั่นใจว่าวัดตรงนิยามตัวแปร

0 หมายถึง ไม่มั่นใจว่าวัดตรงนิยามตัวแปร

- 1 หมายถึง มั่นใจว่าวัดไม่ตรงนิยามตัวแปร

2. การหาความเที่ยงตรงเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิได้นำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามและผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้วนำไปทดลองใช้กับบุคลากรทางด้านการขนส่งทางทะเล ที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง อยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตรังและจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 30 คนและผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 288 ฉบับ ได้รับกลับคืนจำนวน 188 ฉบับ และสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ 176 ฉบับ จึงนำมาวิเคราะห์หาความแล้วนำ

แบบสอบถามที่เป็นคำถามแสดงความคิดเห็นมาตรวจวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีความค่าเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.853 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (กัลยา วาณิชบัญชา, 2546)

แบบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ พบว่าข้อคำถามได้ถูกตัดทิ้งไปสำหรับแบบ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ ข้อที่ 2, 6, 15, 18, 21, 24, 27, 30, 32, 34, 36, 37, และ 38 และมี ค่าความเชื่อมั่นรวมสำหรับแบบสอบถามนี้เท่ากับ 0.764 โดยผลการทดสอบความเชื่อมั่นแต่ละ ด้านมีดังต่อไปนี้

1. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	เท่ากับ	0.702
2. บุคลิกภาพแบบหัวน้ใจ	เท่ากับ	0.727
3. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	เท่ากับ	0.703
4. บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก	เท่ากับ	0.754
5. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง	เท่ากับ	0.707

แบบผลการเรียนรู้เป็นทีม พบว่าข้อคำถามได้ถูกตัดทิ้งไป ได้แก่ ข้อที่ 4, 7, 8, และ 13 และมีค่าความเชื่อมั่นรวมสำหรับแบบสอบถามนี้เท่ากับ 0.853 โดยผลการทดสอบความ เชื่อมั่นแต่ละด้านมีดังต่อไปนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์	เท่ากับ	0.771
2. ผลการปฏิบัติงาน	เท่ากับ	0.721
3. การสื่อสาร	เท่ากับ	0.739
4. มนุษยสัมพันธ์	เท่ากับ	0.765

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่เป้าหมายการวิจัย โดยผู้วิจัยดำเนินการ รวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ฝากทางผู้เดินเอกสารและทางไปรษณีย์ จากนั้นรอรับส่งคืนกลับผู้วิจัย โดยตรง

2. นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง ของข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การเตรียมข้อมูล หลังจากทำการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ข้อมูลที่ได้มานำมาแปลงเป็นรหัสตัวเลขพร้อมกับบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ นำมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

2. สถิติที่ใช้ในงานวิจัย

2.1 สถิติบรรยาย (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำค่าที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติวิเคราะห์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

1. ค่าร้อยละ ใช้ในการอธิบายลักษณะของข้อมูลที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งหน้าที่

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ
f แทน ค่าความถี่
n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2. ค่าเฉลี่ย ใช้แปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ

$$\mu = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ μ แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
N แทน จำนวนข้อมูล

3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ควบคู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล

$$\sigma = \frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}$$

เมื่อ σ แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
n	แทน	จำนวนคะแนนในกลุ่ม
\sum	แทน	ผลรวม

2.2 สถิติวิเคราะห์ (Analytical Statistic) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับตัวแปรตาม คือ ผลการเรียนรู้เป็นทีม โดยการคำนวณสำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ .05 และระดับ .01

1. ค่า t-test ใช้ในการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งเป็น 2 กลุ่ม (ใช้สมมติฐานที่ 1)

2. ค่า F-test ใช้ในการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) (ใช้สมมติฐานที่ 1)

3. การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของพรณี ลิกิจวัฒน์นะ (2551) ดังต่อไปนี้ (ใช้สมมติฐานที่ 2)

ขนาดของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์
0.01 – 0.19	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.20 – 0.39	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.40 – 0.59	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.60 – 0.79	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.80 – 0.99	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสมบูรณ์

การแปลความหมายทิศทางของความสัมพันธ์

ค่า r มีค่าเป็น (+) หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันทางบวก นั่นคือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบส่งผลต่อการเรียนรู้เป็นทีมมากขึ้น

ค่า r มีค่าเป็น (0) หมายถึง ตัวแปรทั้งสองความสัมพันธ์เป็นศูนย์ นั่นคือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไม่มีความสัมพันธ์ต่อการเรียนรู้เป็นทีม

ค่า r มีค่าเป็น (-) หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันทางลบ นั่นคือ
บุคลิกภาพห้องค้ประกอบส่งผลต่อการเรียนรู้เป็นทีมลดลง

2.3 สถิติวิเคราะห์ (Analytical Statistic) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ
คือ บุคลิกภาพห้องค้ประกอบ กับตัวแปรตาม คือ ผลการเรียนรู้เป็นทีมโดยการคำนวณสำหรับค่า
นัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ .05 และระดับ .01 ใช้สถิติการ
วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ในการอธิบาย
ความสัมพันธ์ (ใช้สมมติฐานที่ 3)

บทที่ 4

ผลการศึกษา

จากความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้องค้ประกอบและผลการเรียนรู้เป็นทีม บุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่าง ๆ และเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งหน้าที่ที่ใช้การวิเคราะห์หาทางสถิติวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์บุคลิกภาพห้องค้ประกอบและผลการเรียนรู้เป็นทีม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งหน้าที่ที่มีผลการเรียนรู้เป็นทีมต่างกัน ในประเด็นความคิดสร้างสรรค์ ผลการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์ ด้วยวิธี t-test และ F-test

2. บุคลิกภาพห้องค้ประกอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกผลการเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้วยวิธีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3. บุคลิกภาพห้องค้ประกอบสามารถร่วมกันทำนายผลการเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้วยวิธีสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งหน้าที่ บุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลที่เป็นกลุ่ม
ตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่

(n = 176)		
ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	41	23.3
หญิง	135	76.7
รวม	176	100.0
อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	23	13.1
26 – 30 ปี	52	29.5
31 – 35 ปี	51	29.0
36 – มากกว่า 55 ปี	50	28.4
รวม	176	100.0
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	13.6
ปริญญาตรี	137	77.9
ปริญญาโท	15	8.5
รวม	176	100.0
อายุการทำงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	45	25.6
2 -5 ปี	48	27.3
6 – 9 ปี	32	18.2
10 ปีขึ้นไป	51	28.9
รวม	176	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ) แสดงจำนวน และร้อยละของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่

(n = 176)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งหน้าที่		
หัวหน้างาน	17	9.7
พนักงานฝ่ายขาย	6	3.4
พนักงานบริการลูกค้า	50	28.4
พนักงานฝ่ายเอกสาร	65	36.9
พนักงานปฏิบัติการ	13	7.4
พนักงานฝ่ายการเงิน	25	14.2
รวม	176	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 176 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 มีอายุ 26 – 30 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 ปริญญาตรี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 77.9 อายุการทำงาน 2 – 5 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 ตำแหน่งงานพนักงานเอกสารจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์บุคลิกภาพห้วงค์ประกอบและผลการเรียนรู้เป็นทีม

การวิเคราะห์หาระดับบุคลิกภาพห้วงค์ประกอบและผลการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกโดยรวมและรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของบุคลากรด้าน
การขนส่งสินค้าทางทะเลโดยรวม รายด้าน และรายข้อ

(n = 176)

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	\bar{X}	SD	ระดับ
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	4.19	0.42	สูง
ข้าพเจ้าให้ความสำคัญต่อความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน	4.43	0.61	สูงมาก
ข้าพเจ้าปฏิบัติกับคนทั่วไปแบบจริงใจและตรงไปตรงมา	4.35	0.55	สูงมาก
ข้าพเจ้าชอบช่วยเหลือผู้อื่น	4.15	0.56	สูง
ข้าพเจ้าเชื่อใจและไว้วางใจเพื่อนร่วมงานที่ทำงานร่วมกัน	3.85	0.59	สูง
บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก	4.12	0.40	สูง
ข้าพเจ้ามุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ	4.28	0.52	สูงมาก
เมื่อตั้งใจทำงานใดข้าพเจ้าจะพยายามทำงานนั้นให้สำเร็จ แม้จะ ประสบกับปัญหาต่าง ๆ ก็ตาม	4.23	0.61	สูงมาก
ข้าพเจ้าวางเป้าหมายในการทำงานให้สำเร็จแม้ว่างานนั้นจะหนักก็ตาม	4.10	0.64	สูง
ข้าพเจ้าเป็นคนมีเหตุมีผล	4.05	0.59	สูง
ข้าพเจ้ามีความระมัดระวัง และคำนึงถึงผลดี ผลเสีย ก่อนลงมือทำงาน ทุกครั้ง	4.03	0.57	สูง
ข้าพเจ้าทำงานทุกอย่างอย่างเป็นระเบียบและมีขั้นตอน	4.02	0.66	สูง
บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง	3.93	0.46	สูง
ข้าพเจ้าเปิดใจรับความคิดเห็นหรือเรื่องใหม่ ๆ ได้	4.25	0.48	สูงมาก
ข้าพเจ้าเปิดใจรับค่านิยมใหม่ ๆ ทางสังคม	4.12	0.47	สูง
ข้าพเจ้ามีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ในเรื่องต่าง ๆ	3.78	0.73	สูง
ข้าพเจ้ามีอารมณ์สุนทรีย์หรือที่เรียกว่าโรแมนติก	3.57	0.77	สูง
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	3.70	0.55	สูง
ข้าพเจ้าเป็นคนสนุกสนาน ร่าเริง และมีอารมณ์ขัน	3.93	0.79	สูง
ข้าพเจ้ามักทำกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ	3.73	0.74	สูง
ข้าพเจ้ามักมีบทบาทสำคัญ ในการทำงานเป็นกลุ่ม	3.66	0.74	สูง
ข้าพเจ้าชอบความตื่นเต้นท้าทาย	3.65	0.88	สูง
ข้าพเจ้ารู้สึกสนิทสนมกับผู้อื่นได้ง่าย แม้จะไม่เคยรู้จักกัน	3.52	0.89	สูง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของบุคลากร
ด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลโดยรวม รายด้าน และรายข้อ

	(n = 176)		
บุคลิกภาพแบบห้วนใจ	2.46	0.63	ต่ำ
ข้าพเจ้ามีเรื่องให้วิตกกังวลตลอดเวลา	2.64	0.90	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้สึกประหม่า เมื่อไปงานสังคม	2.45	0.91	ต่ำ
ข้าพเจ้าเคยรู้สึกท้อแท้หรืออยากยอมแพ้กับชีวิต	2.41	0.99	ต่ำ
ข้าพเจ้ามีความเครียดกับทุกเรื่องแม้ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อย	2.40	0.92	ต่ำ
ข้าพเจ้าลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยยึดความต้องการของตนเองเป็นส่วนใหญ่	2.39	0.84	ต่ำ
รวม	3.67	0.29	สูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของบุคลากรด้านการขนส่งทางทะเล โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นตามลักษณะบุคลิกภาพกลุ่มตัวอย่าง บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างและบุคลิกภาพแบบแสดงตัว อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.19, 4.12, 3.93$ และ 3.70 ตามลำดับ) ส่วนบุคลิกภาพแบบห้วนใจ อยู่ในระดับต่ำ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.46

เมื่อพิจารณาเป็นตามลักษณะของบุคลิกภาพพบว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าบุคลิกภาพแบบห้วนใจ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน และอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{x} = 4.43$) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม กลุ่มตัวอย่างมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จสูงสุด และอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 4.28$) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง กลุ่มตัวอย่างเปิดใจรับความคิดเห็นหรือเรื่องใหม่ ๆ ได้ระดับสูงสุด ($\bar{x} = 4.25$) บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก เป็นคนสนุกสนาน ร่าเริง และมีอารมณ์ขัน และอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.93$) และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว กลุ่มตัวอย่างมีเรื่องให้วิตกกังวลตลอดเวลา และอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.64$)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการเรียนรู้เป็นทีม ของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลโดยรวม รายด้าน และรายข้อ

(n = 176)			
ผลการเรียนรู้เป็นทีม	\bar{x}	SD	ระดับ
ด้านผลการปฏิบัติงาน	4.10	0.41	สูง
จากผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ทำให้ข้าพเจ้าเกิดการเรียนรู้และสามารถปรับใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.15	0.45	สูง
ข้าพเจ้ามีการวางแผนในการทำงานร่วมกับทีม เพื่อให้ผลงานออกมาอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม	4.05	0.46	สูง
ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.10	0.36	สูง
หากข้าพเจ้าทำงานผิดพลาด ท่านยินดีที่จะยอมรับผิดและกล่าวคำขอโทษ	4.24	0.58	สูงมาก
ข้าพเจ้ามีพฤติกรรมที่เปิดเผยและจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน	4.19	0.53	สูง
ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าในเรื่อง ต่าง ๆ อยู่เสมอ	4.19	0.51	สูง
ข้าพเจ้าแบ่งปันความรู้และอุปกรณ์ในการทำงานร่วมกับทีมงาน	4.07	0.48	สูง
ข้าพเจ้ามักชมเชยเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานของท่านปฏิบัติงานได้ดี	4.06	0.51	สูง
ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่สำคัญ	3.80	0.61	สูง
ด้านการสื่อสาร	3.91	0.43	สูง
ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงาน มีการพูดคุยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	4.08	0.47	สูง
ข้าพเจ้าเรียนรู้และร่วมมือในการทำงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากทีมงานมีความเข้าใจให้การยอมรับ	3.99	0.48	สูง
ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานต่อผู้บริหารได้โดยตรง	3.80	0.73	สูง
ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานสามารถรับรู้การดำเนินงานขององค์กร เป็นระยะจากการให้ข้อมูลของบริหาร	3.78	0.59	สูง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการเรียนรู้เป็นทีม ของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลโดยรวม รายด้าน และรายข้อ

	(n = 176)		
ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.90	0.48	สูง
ข้าพเจ้าเกิดจากการเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาจากการเข้าร่วมทำงานเป็นทีม	3.99	0.50	สูง
ข้าพเจ้าสามารถสร้างความคิดใหม่จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทีมงาน	3.87	0.63	สูง
ข้าพเจ้าและทีมงานร่วมกันศึกษาวิเคราะห์หาแนวทางหรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อแก้ปัญหาในหน่วยงาน	3.85	0.61	สูง
รวม	4.00	0.31	สูง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผลการเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากรด้านการขนส่งทางทะเลโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างในด้านผลการปฏิบัติงานและด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.10 เท่ากัน ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านการสื่อสาร และด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.91$ และ 3.90 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างหากทำงานผิดพลาด ยินดีที่จะยอมรับผิดและกล่าวคำขอโทษ และอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 4.24$) ด้านผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างจากผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีม เกิดการเรียนรู้และสามารถปรับใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.15$) ด้านการสื่อสาร กลุ่มตัวอย่างกับเพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.08$) ด้านความคิดสร้างสรรค์ กลุ่มตัวอย่างคิดว่าเกิดจากการเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาจากการเข้าร่วมทำงานเป็นทีม และอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.99$)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งหน้าที่ที่มีผลการเรียนรู้เป็นทีมต่างกัน ในประเด็นความคิดสร้างสรรค์ ผลการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับผลการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวม และรายด้าน ของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ

ตัวแปร	เพศ		t	sig
	ชาย \bar{x}	หญิง \bar{x}		
1. ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.97	3.88	0.97	0.33
2. ด้านผลการปฏิบัติงาน	4.01	4.12	-1.75	0.08
3. ด้านการสื่อสาร	3.89	3.92	-0.31	0.75
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.07	4.09	-0.37	0.70
โดยรวมทุกด้าน	3.98	4.00	-0.33	0.74

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.4 พบว่าบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับผลการเรียนรู้ทีมโดยภาพรวม และรายด้าน คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านผลการปฏิบัติงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับผลการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวม และรายด้าน ของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	7	1.58	0.22	0.96
	ภายในกลุ่ม	168	39.55	0.23	
	รวม	175	41.13		
2. ด้านผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	7	2.55	0.36	2.32
	ภายในกลุ่ม	168	26.30	0.15	
	รวม	175	28.85		
3. ด้านการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	7	1.39	0.19	1.07
	ภายในกลุ่ม	168	31.08	0.18	
	รวม	175	32.47		
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	7	0.76	0.10	0.81
	ภายในกลุ่ม	168	22.44	0.13	
	รวม	175	23.20		
โดยรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	7	1.29	0.18	1.96
	ภายในกลุ่ม	168	15.78	0.09	
	รวม	175	17.08		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.5 พบว่าบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลการเรียนรู้เป็นทีมโดยภาพรวม และรายด้าน คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านผลการปฏิบัติงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับผลการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวม และรายด้าน ของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.68	0.34	1.46
	ภายในกลุ่ม	173	40.45	0.23	
	รวม	175	41.13		
2. ด้านผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.17	0.08	0.51
	ภายในกลุ่ม	173	28.68		
	รวม	175	28.85		
3. ด้านการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.08	0.54	2.98
	ภายในกลุ่ม	173	31.39		
	รวม	175	32.47		
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.01	0.01	0.05
	ภายในกลุ่ม	173	23.19		
	รวม	175	23.20		
โดยรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.25	0.12	1.29
	ภายในกลุ่ม	173	16.83	0.09	
	รวม	175	17.08		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลการเรียนรู้เป็นทีมโดยภาพรวม และรายด้าน คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านผลการปฏิบัติงาน และ ด้านการสื่อสาร ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffé ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับผลการเรียนรู้เป็นทีมด้านมนุษยสัมพันธ์ ของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่

วุฒิการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.06	-	-0.02	-0.03
ปริญญาตรี	4.09		-	-0.01
ปริญญาโท	4.10			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.7 พบว่าบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่ไม่พบรายคู่ใดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับผลการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวม และรายด้าน ของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	3	0.22	0.07	0.31
	ภายในกลุ่ม	172	40.91	0.23	
	รวม	175	41.13		
2. ด้านผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.90	0.63	4.04
	ภายในกลุ่ม	172	26.95	0.15	
	รวม	175	28.85		
3. ด้านการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	3	0.18	0.06	0.33
	ภายในกลุ่ม	172	32.28	0.18	
	รวม	175	32.47		

ตารางที่ 4.8 (ต่อ) แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับผลการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวม และรายด้าน ของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3	0.38	0.13	0.97
	ภายในกลุ่ม	172	22.82	0.13	
	รวม	175	23.20		
โดยรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.47	0.15	1.62
	ภายในกลุ่ม	172	16.61	0.09	
	รวม	175	17.08		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีผลการเรียนรู้เป็นทีมโดยภาพรวม และรายด้าน คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านการสื่อสาร และด้านมนุษยสัมพันธ์ ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับผลการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวม และรายด้าน ของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งหน้าที่

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	5	2.87	0.57	2.55
	ภายในกลุ่ม	170	38.25	0.22	
	รวม	175	41.13		
2. ด้านผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	0.47	0.09	0.57
	ภายในกลุ่ม	170	28.37	0.16	
	รวม	175	28.85		

ตารางที่ 4.9 (ต่อ) แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับผลการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวม และรายด้าน ของบุคลากรด้าน การขนส่งสินค้าทางทะเล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งหน้าที่

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
3. ด้านการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	5	2.43	0.48	2.75
	ภายในกลุ่ม	170	30.02	0.17	
	รวม	175	32.47		
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	5	1.19	0.23	1.84
	ภายในกลุ่ม	170	22.01	0.12	
	รวม	175	23.20		
โดยรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	5	1.31		
	ภายในกลุ่ม	170	15.76	0.26	2.83
	รวม	175	17.08	0.09	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล ที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีผลการเรียนรู้เป็นทีมโดยภาพรวม และรายด้าน คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านการสื่อสาร และด้านมนุษยสัมพันธ์ ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้าน ความคิดสร้างสรรค์ (r)	P	ระดับ
1. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	0.34**	0.000	ต่ำ
2. บุคลิกภาพแบบห้วนไหว	- 0.11	0.123	ต่ำมาก
3. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	0.24*	0.001	ต่ำ
4. บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก	0.22**	0.003	ต่ำ
5. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง	0.40**	0.000	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และ บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการเรียนรู้เป็นทีมด้านความคิดสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.40, 0.34,$ และ 0.22 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการเรียนรู้เป็นทีมด้านความคิดสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.24$) บุคลิกภาพแบบห้วนไหว มีความสัมพันธ์เชิงลบกับผลการเรียนรู้เป็นทีมด้านความคิดสร้างสรรค์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับด้านผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้าน ผลการปฏิบัติงาน (r)	P	ระดับ
1. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	0.30**	0.000	ต่ำ
2. บุคลิกภาพแบบห้วนไหว	-0.04	0.602	ต่ำมาก
3. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	0.43**	0.000	ปานกลาง
4. บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก	0.44**	0.000	ปานกลาง
5. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง	0.42**	0.000	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการเรียนรู้เป็นทีมด้านผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.44, 0.43, 0.42$ และ 0.30 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนบุคลิกภาพแบบห้วนไหวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับผลการเรียนรู้เป็นทีมด้านผลการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับด้านการสื่อสาร ของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้าน การสื่อสาร (r)	P	ระดับ
1. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	0.22**	0.002	ต่ำ
2. บุคลิกภาพแบบห้วนไหว	0.07	0.323	ต่ำมาก
3. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	0.25**	0.001	ต่ำ
4. บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก	0.31**	0.000	ต่ำ
5. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง	0.29**	0.000	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการเรียนรู้เป็นทีมการสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.31, 0.29, 0.25$ และ 0.22 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนบุคลิกภาพแบบห้วนไหวมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ไม่มีนัยสำคัญกับผลการเรียนรู้เป็นทีมด้านผลการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับด้านมนุษยสัมพันธ์ ของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับด้านมนุษยสัมพันธ์ (r)	P	ระดับ
1. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	0.28**	0.000	ต่ำ
2. บุคลิกภาพแบบห้วนไหว	0.16*	0.034	ต่ำมาก
3. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	0.49**	0.000	ปานกลาง
4. บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก	0.51**	0.000	ปานกลาง
5. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง	0.32**	0.000	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.51, 0.49, 0.32$ และ 0.28 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน บุคลิกภาพแบบห้วนไหวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการเรียนรู้เป็นทีมด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.16$)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับผลการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวม ของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล

ตัวแปร	บุคลิกภาพแบบ แสดงตัว	บุคลิกภาพแบบ ห้วนไหว	บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม	บุคลิกภาพแบบมี มโนสำนึก	บุคลิกภาพแบบ เปิดกว้าง	ผลการเรียนรู้เป็น ทีมโดยรวม
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	-	-0.081	0.394*	0.380**	0.468**	0.394**
บุคลิกภาพแบบห้วนไหว		-	-0.148*	-0.179*	-0.084	-0.131
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม			-	0.559**	0.408**	0.469**
บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก				-	0.417**	0.489**
บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง					-	0.489**
ผลการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวม						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง โดยรวมที่แตกต่างมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.394, 0.469, 0.489$ และ 0.489 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน บุคลิกภาพแบบห้วนไหว โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับผลการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวม ($r = -0.131$)

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสามารถร่วมกันทำนายผลการเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้วยวิธีสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ อำนาจการพยากรณ์ของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบต่อผลการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล

ตัวแปร	B	Beta	SE b	t	Sig
(ค่าคงที่)	1.721		0.254	6.770	0.000
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	0.070	0.123	0.039	1.797	0.074
บุคลิกภาพแบบห้วนไหว	-0.020	-0.042	0.030	-0.686	0.493
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	0.162	0.218	0.053	3.074	0.002**
บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก	0.131	0.226	0.040	3.277	0.001**
บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง	0.206	0.279	0.050	4.157	0.000**
R = 0.627		a = 0.376		F = 22.074	
R ² = 0.394		S.E. _{est y} = 0.246			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบห้วนไหวไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่าไม่สามารถพยากรณ์ผลการเรียนรู้เป็นทีม บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก และ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีค่าสัมประสิทธิ์อยู่ในระดับนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่าบุคลิกภาพทั้งสามองค์ประกอบสามารถพยากรณ์ผลการเรียนรู้เป็นทีม โดยค่าที่แสดงในระดับสูงที่ค่า (R) เท่ากับ 0.627 ผลการเรียนรู้เป็นทีมมีผลต่อบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ค่า (R²) สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 39.4 ที่เหลือ 60.6% เป็นผลเนื่องมาจากตัวแปรอื่น ๆ มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของพยากรณ์ (S.E._{est y}) เท่ากับ 0.246 ด้วยบุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก และ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างมีนัยสำคัญ ซึ่งไปตามสมมติฐานที่ 3 ดังนั้นจึงสามารถนำผลมาทำนายดังสมควร ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\text{ผลการเรียนรู้เป็นทีม} = 1.721 + 0.162 (\text{บุคลิกภาพแบบประนีประนอม}) + 0.131 (\text{บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก}) + 0.206 (\text{บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{ผลการเรียนรู้เป็นทีม} = 0.218 (\text{บุคลิกภาพแบบประนีประนอม}) + 0.226 (\text{บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก}) + 0.279 (\text{บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง})$$

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและผลการเรียนรู้ เป็นทีมของบุคลากรทางการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับผลการเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากรทางการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากรทางการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และเพื่อสร้างสมการทำนายบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากรทางการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

สมมติฐานในการวิจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งหน้าที่มีผลการเรียนรู้เป็นทีมต่างกัน ในประเด็นความคิดสร้างสรรค์ ผลการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสามารถร่วมกันทำนายผลการเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 176 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 มีอายุ 26 – 30 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 77.9 ระยะเวลาการทำงานเป็น 10 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 และเป็นพนักงานฝ่ายเอกสาร จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9

2. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของบุคลากรด้านการขนส่งทางทะเล โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นตามลักษณะบุคลิกภาพ พบว่ากลุ่มตัวอย่าง บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.19, 4.12, 3.93$ และ 3.70 ตามลำดับ) ส่วนบุคลิกภาพแบบหัวน้ําไหว อยู่ในระดับต่ำ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.46

3. ผลการเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากรด้านการขนส่งทางทะเล โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างในด้านผลการปฏิบัติงานและด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.10 เท่ากัน ส่วนด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านการสื่อสารและด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.91$ และ 3.90 ตามลำดับ)

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

4.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งหน้าที่มีผลการเรียนรู้เป็นทีมต่างกัน ในประเด็นความคิดสร้างสรรค์ ผลการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์ ผลการทดสอบพบว่า

4.1.1 บุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับผลการเรียนรู้ทีมโดยภาพรวม และรายด้าน คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านผลการปฏิบัติงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

4.1.2 บุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับผลการเรียนรู้เป็นทีมโดยภาพรวม และรายด้าน คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสื่อสาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านผลการปฏิบัติงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

4.1.3 บุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลการเรียนรู้เป็นทีมโดยภาพรวม และรายด้าน คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านการสื่อสาร และด้านมนุษยสัมพันธ์ ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ $.05$ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

4.1.4 บุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลการเรียนรู้เป็นทีมโดยภาพรวม และรายด้าน คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านการสื่อสาร และด้านมนุษยสัมพันธ์ ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ $.05$ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

4.1.5 บุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล ที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีผลการเรียนรู้เป็นทีมโดยภาพรวม และรายด้าน คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านการสื่อสาร และด้านมนุษยสัมพันธ์ ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ $.05$ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

4.2 สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการทดสอบ พบว่า

4.2.1 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก โดยรวมที่แตกต่างของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านความคิดสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.40, 0.34$ และ 0.22 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านความคิดสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.24$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนบุคลิกภาพแบบห้วนใจ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับด้านความคิดสร้างสรรค์ ($r = -0.11$) ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐาน

4.2.2 บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างและบุคลิกภาพแบบแสดงตัว โดยรวมที่แตกต่างของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.44, 0.43, 0.42$ และ 0.30 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนบุคลิกภาพแบบห้วนใจ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากมีความสัมพันธ์เชิงลบกับด้านผลการปฏิบัติงาน ($r = -0.04$)

4.2.3 บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว โดยรวมที่แตกต่างของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านการสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.31, 0.29, 0.25$ และ 0.22 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนบุคลิกภาพแบบห้วนใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านการสื่อสารไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนบุคลิกภาพแบบห้วนใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านผลการปฏิบัติงาน ($r = 0.07$)

4.2.4 บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว โดยรวมที่แตกต่างของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.51, 0.49, 0.32$ และ 0.28 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน บุคลิกภาพแบบห้วนใจโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.16$)

4.3 สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสามารถร่วมกันทำนายผลการเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้วยวิธีสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการทดสอบ พบว่า

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบหัวน้ํา ไม่สามารถพยากรณ์ผลการเรียนรู้เป็นทีมอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนบุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างสามารถพยากรณ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. การวิเคราะห์ระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของบุคลากรด้านการขนส่งทางทะเล แบ่งได้ 5 ลักษณะบุคลิกภาพ ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม

ผลการศึกษาพบว่า มีผลค่าเฉลี่ยโดยรวม ($\bar{x} = 4.19$) อยู่ในระดับสูงบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีลักษณะประนีประนอม ตรงไปตรงมา สามารถเจรจาต่อรองร่วมกับผู้อื่นได้ รวมทั้งสามารถปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้ดี จึงมักจะเป็นที่เชื่อใจและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานที่ทำงานร่วมกัน ด้วยลักษณะงานจะมีการสื่อสารเจรจาระหว่างกันภายในหน่วยงาน เนื่องจากลักษณะงานมีความเชื่อมโยงการถ่ายทอดข้อมูลระหว่างกัน ในการส่งต่อสินค้าจากประเทศต้นทางไปยังประเทศปลายทาง ที่มีงานวิจัยแสดงผลสอดคล้องกับงานวิจัยของบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับสูง เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเซาว์อาร์มน์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร เครือเจริญโภคภัณฑ์ (ศรัณย์ คลังชำนาญ, 2549) พบว่า ด้วยลักษณะงานของพนักงานระดับปฏิบัติการจะต้องมีความสนิทสนมกับผู้อื่น และเป็นผู้ที่มีความประนีประนอม พนักงานจะปฏิบัติงานโดยไม่มีผู้ใดบังคับบัญชา ดังนั้น พนักงานจึงต้องรู้จักการทำงานเป็นทีมและรู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และยังมีงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาธุรกิจโรงเลื่อยไม้สัก (ทัศนีย์ อัญมณีเจริญ, 2550) มีผลค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เช่นกัน พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานในการอยู่ร่วมกัน จึงต้องปรับตัวให้มีความกลมกลืนในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก

ผลการศึกษาพบว่า มีผลค่าเฉลี่ยโดยรวม ($\bar{x} = 4.12$) อยู่ในระดับสูง บุคลิกภาพที่รู้จักคิดไตร่ตรองก่อนพูดหรือลงมือกระทำ รู้จักการรอคอยและยับยั้งชั่งใจ มีการวางแผนงานและ

เรียงลำดับความสำคัญของสิ่งที่จะต้องทำ บุคลากรจำเป็นต้องรู้จักการลำดับสถานการณ์เมื่อให้สามารถแก้ไขได้ทันเวลาที่ เนื่องด้วยเวลาการตัดสินใจการแก้ไขปัญหาส่งผลถึงค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นสำหรับสายงานทางด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล ซึ่งมีงานวิจัยสอดคล้องเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในงาน : ทัศนศึกษาธุรกิจโรงเลื่อยไม้สัก (ทัศนีย์ อัญมณีเจริญ, 2550) มีผลจากการศึกษาอยู่ในระดับสูง พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพนี้เหมาะสำหรับกับงานเฉพาะทางในงานวิจัยนี้เป็นงานด้านการปฏิบัติการสายการผลิตที่มีขั้นตอน อย่างเช่น พนักงานเลื่อยไม้สัก ที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด มีการวางแผนลำดับงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอนอย่างชัดเจนและมีความอดทนต่ออุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผล รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาได้ และมีงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน : ทัศนศึกษาพนักงานฝ่ายช่างสายการบินแห่งหนึ่ง (พิรยา เชาวลิทวงศ์, 2554) พบว่า ลักษณะบุคลิกนี้เหมาะสมสำหรับการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติฝ่ายช่างของสายการบิน ซึ่งเป็นลักษณะงานเฉพาะทางที่จะต้องอาศัยความสามารถและความพยายามในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ และมีการคิดอย่างรอบคอบก่อนการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบสูงเนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องความปลอดภัยการเดินทางโดยเครื่องบิน

บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง

ผลการศึกษาพบว่า มีผลค่าเฉลี่ยโดยรวม ($\bar{x} = 3.93$) อยู่ในระดับสูง ลักษณะของบุคคลที่มักมีความคิดเป็นของตนเอง มีจินตนาการสูง มองโลกในแง่บวกที่แตกต่างจากผู้อื่น คนกลุ่มนี้มักมีใจกว้างขวาง ให้ความสนใจกับทุกสิ่งรอบตัว ยอมรับความคิดของผู้อื่น ได้แม้จะไม่เห็นด้วยก็ตาม แต่ขณะเดียวกันก็มีความคิดสร้างสรรค์ มักพยายามแก้ปัญหาเดิม ๆ ด้วยแนวคิดใหม่โดยพร้อมที่จะเสี่ยงทดลองทำสิ่งนั้น ๆ อย่างมั่นใจ อย่างไรก็ตามกฎระเบียบและวัฒนธรรมขององค์กรจะคุณเป็นลักษณะที่เหมาะสมสำหรับเจ้าของกิจการที่จะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักใช้หรือสร้างนวัตกรรมและ กล้าเสี่ยง แต่ที่จริงแล้วหากพนักงานหรือผู้บริหารระดับต้นมีลักษณะนี้ก็ อาจเป็นประโยชน์ต่อโดยการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หรือหาวิธีการแก้ปัญหาแบบใหม่ ๆ ให้กับองค์กรได้ เพราะงานด้านการขนส่งสินค้าต้องมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างประเทศ จะต้องมีการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อบริการย่อย (ประไพพรรณ ศรีปาน, 2555) พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานในระดับสูงมากสำหรับลักษณะบุคลิกนี้

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว

ผลการศึกษาพบว่า มีผลค่าเฉลี่ยโดยรวม ($\bar{x} = 3.70$) อยู่ในระดับสูง เป็นลักษณะบุคลิกด้านบวกที่ทำให้คนรู้สึกดีต่อตัวเองและสิ่งรอบข้าง มักจะเป็นคนช่างสังเกต ช่างพูดช่างคุย อบอุ่น มีชีวิตชีวา มีเพื่อนเยอะ ไม่ชอบอยู่คนเดียว โดยลักษณะจะต้องติดต่อกับบุคคลภายนอก เพื่อประสานงานการส่งต่องาน จำเป็นจะต้องรู้จักบุคคลคนอื่น อย่างเช่น กลุ่มลูกค้า บริษัทคู่ค้า และพนักงานในท่าเรือ รวมทั้งบุคลากรภายในองค์กรเดียวในแต่ละสาขา เพื่อเอื้ออำนวยต่อการทำงานอย่างราบรื่นสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่อง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เสริมสร้างสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงาน : กรณีศึกษาวิศวกรในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (ชรินทร์ยา ป้อมไย, 2554) พบว่า การทำงานต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการซักถามข้อมูล พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน นอกนั้นมีงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การสนับสนุนจากครอบครัว และความเครียดของผู้ประกอบการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (สัจฉิณี แสงจันทร์เลิศ, 2554) พบว่า เนื่องจากธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้ประกอบการจึงต้องมีลักษณะเป็นผู้ที่ชอบพบปะพูดคุยกับผู้อื่น มีความเป็นมิตร ชอบเข้าสังคม เพราะการทำธุรกิจจำเป็นต้องมีการติดต่อกับกลุ่มลูกค้าและประสานงานภายในองค์กร ส่วนงานเรื่อง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในบริษัทต่างชาตินั้น : กรณีศึกษาพนักงานขายเกศชภัณฑ์ (ภัทรญาณี จงชนะพิพัฒน์, 2551) พบว่า พนักงานขายจำเป็นต้องเข้าไปพบปะกับลูกค้า เพื่อนำเสนอผลิตภัณฑ์ ต้องมีลักษณะมีความเป็นมิตรสูง สนทนสนมกับผู้อื่นได้ง่าย ชอบเข้าสังคม เนื่องจากต้องเดินทางออกบูธ หรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในกรุงเทพฯ หรือต่างจังหวัดเสมอ

บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว

ผลการศึกษาพบว่า มีผลค่าเฉลี่ยโดยรวม ($\bar{x} = 2.46$) อยู่ในระดับต่ำ คนกลุ่มนี้มักมองตัวเองและสิ่งแวดล้อมในทางลบไว้ก่อน คนกลุ่มนี้มักจะวิตกกังวลและเครียดมากกว่าคนอื่น ๆ ในเรื่องงาน ประเมินผลงานของตัวเองต่ำกว่าความเป็นจริง มักกลัวในสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นหรืออาจไม่เกิดขึ้น โดยไม่สามารถควบคุมตัวเองได้ ส่งผลต่อบุคคลให้เกิดความเครียด ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานและไม่มีความมั่นใจในการตัดสินใจ เนื่องด้วยหาความระแวงกับผลที่ตามมาในทุกด้าน กรณีการขนส่งสินค้าเกิดการผิดพลาดระหว่างทางหรือเกิดอุบัติเหตุการขนส่งระหว่างทะเลที่จำเป็นต้องการการตัดสินใจอย่างเร่งด่วนสำหรับการแก้ไขปัญหาสอดคล้องงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเขาวัวอารมณ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ในกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร เครือเจริญโภคภัณฑ์ (ศรีณย์ คลังชำนาญ, 2549) พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการได้รับความกดดันและความเครียดต่าง ๆ จำต้องมีความอดทนต่อการทำงานสูง เนื่องจากต้องปฏิบัติตามนโยบายของหัวหน้างานให้ได้ตามเป้าหมาย ดังนั้นพนักงานระดับปฏิบัติการจะต้องเป็นคนที่มีบุคลิกภาพที่ไม่มีความหวั่นไหวต่อสิ่งรอบตัวได้ง่ายและงานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศสององค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (พรพรรณ อนุมาศ, 2550) พบว่า งานวิชาชีพพยาบาลต้องมีความอดทน ขอมรับและเข้าใจ มีความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่มีความอ่อนไหวง่าย

การวิเคราะห์ระดับผลการเรียนรู้เป็นทีม

ด้านความคิดสร้างสรรค์

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีผลการเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากรด้านการขนส่งทางทะเล โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.90$) หมายความว่า บุคลากรมีการใช้ความคิดสร้างสรรค์สำหรับการพัฒนางานและการสร้างสรรค์เข้ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ใ้ทีมงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งได้มีงานวิจัยอื่น ๆ ได้นำเรื่องความคิดสร้างสรรค์มาศึกษา เช่น เรื่อง การเปรียบเทียบมุมมองความคิดสร้างสรรค์ในงานโฆษณาระหว่างนักสร้างสรรค์ในบริษัทตัวแทนโฆษณาและผู้บริโภค (นริฐฐา โชติกวนิชย์, 2547) พบว่า ได้เปรียบเทียบมุมมองความคิดสร้างสรรค์โดยรวมของนักสร้างสรรค์ในบริษัทตัวแทนโฆษณาและผู้บริโภคมีมุมมองความคิดสร้างสรรค์ในงานโฆษณาอย่างมีนัยสำคัญ เรื่อง ตัวแปรทางบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน วัยรุ่นตอนต้นและตอนปลาย (วีรพล แสงปัญญา, 2540) พบว่า ความสัมพันธ์กับชุมชนเป็นตัวพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ที่ดีที่สุด การประยุกต์ใช้ควรส่งเสริมบุคลิกภาพโดยฝึกการทำงานเป็นทีม และการมีมนุษยสัมพันธ์

ด้านผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีผลการเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากรด้านการขนส่งทางทะเล โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.10$) หมายความว่า บุคลากรได้มีการวางแผนการทำงานก่อนการดำเนินงาน รวมทั้งมีการเรียนรู้และการปรับปรุงการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อบริการย่อย (ประไพพรรณ ศรีปาน, 2555) พบว่า

บุคลากรฝ่ายส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อยพร้อมที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและพัฒนาการทำงานของตัวเองเพื่อทำให้งานมีผลสำเร็จมากกว่าเดิม ซึ่งอยู่ในระดับดีมาก

ด้านการสื่อสาร

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีผลการเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากรด้านการขนส่งทางทะเล โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.91$) สอดคล้องของผลงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเชื่อถือได้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ กับความพึงพอใจในการสื่อสารของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร (นรพรรณ อุณหะนันท์, 2546) พบว่า มีความพึงพอใจของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสำหรับการสื่อสารต่อผู้ป่วยหรือผู้เกี่ยวข้องอยู่ในระดับสูง เนื่องจากโรงพยาบาลได้เข้าร่วม โครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพ ซึ่งต้องมีความชัดเจนในแนวทางการปฏิบัติงาน การสื่อสารและการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านมนุษยสัมพันธ์

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีผลการเรียนรู้เป็นทีมของบุคลากรด้านการขนส่งทางทะเล โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.10$) เรื่อง การศึกษาความมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ตรีศึกษา : โรงแรมบันยันทรี กรุงเทพ (ดาราวรรณ ไศลมณี, 2551) เรื่อง บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากการใช้วิธีสอนแบบสาธิต ร่วมกับการเรียนแบบร่วมมือเทคนิควงกลมการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี (ศลิษา วรรณสุวรรณ, 2551) มีผลการวิจัย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์เป็นบวก

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ที่มีผลต่อผลการเรียนรู้เป็นทีมต่างกัน ในประเด็นความคิดสร้างสรรค์ ผลการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ประกอบด้วย เพศ ที่มีผลต่อผลการเรียนรู้เป็นทีมต่างกันในประเด็นความคิดสร้างสรรค์ ผลการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์ ผลการทดสอบพบว่า

บุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลที่มีเพศแตกต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะไม่ได้จำกัดเรื่องเพศ ทุกเพศไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิงมีศักยภาพการเรียนรู้ในแต่ละประเด็นไม่แพ้กัน เมื่อได้รับโอกาสการฝึกฝนอบรมย่อมได้รับการพัฒนาการทำงานเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย (ประไพพรรณ ศรีปาน, 2555) พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ประกอบด้วย อายุ ที่มีผลต่อผลการเรียนรู้เป็นทีมต่างกันในประเด็นความคิดสร้างสรรค์ ผลการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์ ผลการทดสอบพบว่า

บุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลที่มีอายุแตกต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน หมายความว่า อายุไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งต่อผลการเรียนรู้เป็นทีมแต่อย่างใด ไม่ว่าช่วงอายุใดย่อมต้องมีการเรียนรู้ทักษะด้วยกันทั้งสิ้น เนื่องจากลักษณะงานเป็นลักษณะเฉพาะทางตามตำแหน่ง ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีการเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนรพรรณ อุณหะนันท์ (2546) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเชื่อถือได้ของหัวหน้าหรือผู้ป้วย การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหรือผู้ป้วยและพยาบาลประจำการ กับความพึงพอใจในการสื่อสารของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ผลงานวิจัย อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการสื่อสารของพยาบาลประจำการ

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ที่มีผลต่อผลการเรียนรู้เป็นทีมต่างกันในประเด็นความคิดสร้างสรรค์ ผลการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์ ผลการทดสอบพบว่า

บุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน หมายความว่า ระดับการศึกษาไม่สามารถเป็นตัววัดสำหรับผลการเรียนรู้เป็นทีม เพราะปัจจัยรายด้านของผลการเรียนรู้เป็นทีมเกิดจากความสามารถส่วนบุคคลอย่างเช่น ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะเกิดจากตัวบุคคลแม้ว่าจะมีการศึกษาระดับสูง ก็ไม่อาจจะมีได้ถ้าบุคคลผู้นั้นไม่มีความคิดเกิดขึ้นมาเอง ด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ เกิดจาก

นิสัยส่วนบุคคลเช่นกัน ด้านการสื่อสาร ความสามารถเรียนรู้ทักษะการสื่อสารให้เข้าใจซึ่งกันและกันตรงตามวัตถุประสงค์ ก็เป็นหนึ่งในที่ต้องเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยเช่นกัน และผลการปฏิบัติงานขึ้นตัวบุคคลสำหรับความสามารถในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของทวิพร ศรีสุขคำ (2547) เรื่องค่านิยมความเป็นไทยและการเรียนรู้เป็นทีมของผู้แทนจำหน่ายเวชภัณฑ์ยา บริษัทผู้นำเข้าและจัดจำหน่ายยาต่างประเทศที่มีสำนักงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นว่า การวิจัย พบว่า การเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมและในแต่ละด้านของผู้แทนจำหน่ายเวชภัณฑ์ยาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ประกอบด้วย ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อผลการเรียนรู้เป็นทีมต่างกัน ในประเด็นความคิดสร้างสรรค์ ผลการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์ ผลการทดสอบพบว่า

บุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน หมายความว่า แม้ว่าบุคลากรมีอายุการทำงานมากกว่าไม่แสดงถึงว่าจะมีผลการเรียนรู้เป็นทีมได้ดีกว่าบุคคลที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า เนื่องด้วยลักษณะงานย่อมมีการเรียนรู้การแก้ปัญหาตลอดเวลา ที่เป็นไปได้ว่าบุคคลอายุการทำงานมากกว่ายังไม่ได้เผชิญกับการแก้ปัญหาเรื่องใหม่ ๆ ในทุกกรณี สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบมุมมองความคิดสร้างสรรค์ในงาน โฆษณาระหว่างนักสร้างสรรค์ในบริษัทตัวแทน โฆษณาและผู้บริโภค (นรภัฏฐา โชติกวณิชย์, 2547) พบว่า นักสร้างสรรค์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการโฆษณาที่แตกต่างกัน มีมุมมองความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกันทางด้านโฆษณาไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ประกอบด้วย ตำแหน่งหน้าที่ที่มีผลต่อผลการเรียนรู้เป็นทีมต่างกัน ในประเด็นความคิดสร้างสรรค์ ผลการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์ ผลการทดสอบพบว่า

บุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล ที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน หมายความว่า ลักษณะตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่ได้มีผลต่อการเรียนรู้เป็นทีม ไม่ว่าจะตำแหน่งใด ๆ ก็ตามย่อมมีการเรียนรู้และรู้จักประยุกต์การสร้างเสริมทักษะด้วยกันทั้งสิ้นอย่างงานวิจัย เรื่อง การเปรียบเทียบมุมมองความคิดสร้างสรรค์ในงาน โฆษณาระหว่างนักสร้างสรรค์ในบริษัทตัวแทน โฆษณาและผู้บริโภค (นรภัฏฐา โชติกวณิชย์, 2547) พบว่า ผู้กำกับศิลป์กับผู้เขียนบท โฆษณามีมุมมองความคิดสร้างสรรค์งาน โฆษณาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพห้าประเภทย่อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการเรียนรู้เป็นทีม ของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีผลการทดสอบพบว่า

1. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านความคิดสร้างสรรค์อย่างมีระดับนัยสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน หมายความว่า บุคลิกภาพสามลักษณะมีความคิดสร้างสรรค์เข้ามาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น บุคลิกแบบประนีประนอม มักจะยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และเข้าใจในเพื่อนร่วมงาน ซึ่งตรงจุดนี้อาจจะเป็นไปได้ที่ยอมรับแนวความคิดสร้างสรรค์จากเพื่อนร่วมอื่นและพร้อมยอมรับตัวเองในแนวความคิดใหม่ ๆ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว จะมีลักษณะชอบสังคมพบปะผู้อื่น กล้าแสดงออก ด้วยเหตุนี้ย่อมจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์จากการแลกเปลี่ยนข้อมูลในการพบปะกับผู้อื่น บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก จะมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่มีการพยายามใช้ความคิดสร้างสรรค์มาปรับใช้ในการดำเนินงาน บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง เป็นลักษณะบุคลากรที่มีแนวความคิดเป็นของตนเอง ให้ความสนใจกับบุคคลรอบข้าง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ได้แม้จะไม่เห็นด้วยก็ตาม แต่ขณะเดียวกันก็มีความคิดสร้างสรรค์ มักพยายามแก้ปัญหาเดิม ๆ ด้วยแนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับวิจัยเรื่อง ผลกระทบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและการปฏิบัติงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ (Laurie Birch Buchanan, 1998) พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และบุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญสำหรับงานทางด้านนวัตกรรมกว่าบุคลิกภาพแบบอื่น

2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของประไพพรรณ ศรีปาน (2555) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย ผลวิจัยพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน ระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

3. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านการสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับผลงานวิจัย (Amiri, Farhoodi, Abdolvand and Bidakhavidi, 2011) เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการสื่อสารต่อความ

พึงพอใจในการแต่งงานของนักเรียนที่แต่งงานแล้วในมหาวิทยาลัยเตหะราน ผลวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก และ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการสื่อสารต่อความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญ

4. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และบุคลิกภาพแบบหัวน้ใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้าน มนุษยสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งมีงานวิจัยที่สอดคล้องเรื่อง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและประสิทธิภาพการทำงานในงานที่เกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล (Michael K. Mount, 1998) พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จากการรายงานบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีความสัมพันธ์เชิงประสิทธิภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการ ทำงานเป็นทีมมากกว่าการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสามารถร่วมกันทำนายผลการเรียนรู้เป็น ทีมของบุคลากรด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้วยวิธีสถิติ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการทดสอบพบว่า

1. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการเรียนรู้เป็นทีม มีนัยสำคัญใน ทิศทางเดียวกัน บุคลิกภาพแบบหัวน้ใจมีความสัมพันธ์เชิงลบกับผลการเรียนรู้เป็นทีม ไม่มี นัยสำคัญในทิศทางตรงกันข้ามกัน

2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และบุคลิกภาพแบบหัวน้ใจ ไม่สามารถพยากรณ์ผลการ เรียนรู้เป็น ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม สามารถพยากรณ์ผลการเรียนรู้เป็นทีม ได้ร้อยละ 39.4

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแต่ละลักษณะบุคลิกภาพโดยรวมที่มีระดับสูงสุด คือ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ซึ่งเป็นลักษณะบุคลิกภาพของกลุ่มบุคลากรประกอบการขนส่งสินค้าทางทะเล ที่มีลักษณะ คือ สามารถเจรจาต่อรองร่วมกับผู้อื่นได้ และสามารถปรับตัวให้กับผู้อื่นได้ด้วย ซึ่งเหมาะสมกับ ลักษณะงานที่จะต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก ทั้งนี้ฝ่าย บุคคลขององค์กรสามารถนำผลวิจัยส่วนนี้ไปเป็นส่วนพิจารณาในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงาน ให้เหมาะสมกับลักษณะงาน

2. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผลการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับสูงด้วยเช่นกัน ด้านผลการปฏิบัติงานและมนุษยสัมพันธ์มีความโดดเด่นในตัวบุคลากรสำหรับการทำงาน ทางด้านการขนส่งสินค้าทางทะเล ดังนั้น ทางองค์กรควรเล็งเห็นถึงการปฏิบัติงานของบุคลากร และการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในองค์กรให้มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันและสร้างความสมัครสมานสามัคคีภายในองค์กร เพื่อให้การทำงานเป็นอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีมโนนึก และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างมีความสัมพันธ์ต่อผลการเรียนรู้เป็นทีม ผู้ประกอบการธุรกิจ การขนส่งสินค้าทางทะเล สามารถนำผลการวิจัยไปวิเคราะห์ลักษณะของบุคลากรภายในองค์กร สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตรงกันภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยในกลุ่มตัวอย่างในระดับภูมิภาค และระดับประเทศ เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาสำหรับการรับสมัครบุคคลเข้าทำงานให้ตรงกับตำแหน่งงานหน้าที่

2. ควรขยายการศึกษาไปยังองค์กรอื่น ๆ ที่เป็น เช่น องค์กรภาครัฐและเอกชน เนื่องด้วยปัจจุบันมีจำนวนบุคคลมากมายลาออกเหตุผลด้วยทำงานที่ตนเองไม่ถนัด การทดสอบลักษณะบุคลิกภาพจึงเหมาะสมสำหรับผู้สมัครใหม่ในตำแหน่งต่าง ๆ โดยหน่วยงานเฉพาะทาง

3. ควรทำการวิจัยเชิงผสมผสานระหว่างวิจัยเชิงปริมาณกับวิจัยเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

- กัญจนานา สีแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. กรุงเทพมหานคร เขต 1. กรุงเทพฯ: ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต การวัดและประเมินผล การศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กุลวิ พิโรจน์รัตน์. (2545). การเปิดรับการสื่อสารที่มีผลต่อการสร้างภาพลักษณ์ตราสินค้าอาหารแปรรูปไทยในกลุ่มผู้บริโภคโกลด์โคปเปอร์. กรุงเทพฯ: คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2549). การคิดเชิงสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเดีย.
- เกศรา รักชาติ. (2552). องค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: บริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน).
- เกษร เสวตธนินสากร. (2549). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. พระนครศรีอยุธยา: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- คณิง ตรงต่อกิจ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตคณะทันตแพทยศาสตร์. พิษณุโลก: สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับทีม. (ม.ป.ป.). ค้นเมื่อ 9 มกราคม 2554 จาก <http://www.oknation.net>
- คัคณางค์ มณีศรี. (2555). จิตวิทยาทั่วไป. คณะจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรนนท์ อังคสุทธิพงษ์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการขนส่งทางทะเล กรณีศึกษาการขนส่งขาออกจากระเทศไทยไปประเทศสหรัฐอเมริกา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชรินทร์ยา ป้อมโย. (2554). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงาน : กรณีศึกษาวิศวกรในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2545). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ณัฐฉานี ยมโชติ. (ม.ป.ป.). ทำเรือชายฝั่งทะเลได้กับบทบาทด้านโลจิสติกส์. ค้นเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2555 จาก http://www.oae.go.th/ewtadmin/ewt/oae_baer/ewt_news.php?nid=403&filename=index

บรรณานุกรม (ต่อ)

- คาราวรรณ ไสลมณี. (2551). การศึกษาความมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : โรงแรมบันยันทรี กรุงเทพ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ทวีพร ศรีสุขคำ. (2547). ค่านิยมความเป็นไทยและการเรียนรู้เป็นทีมของผู้แทนจำหน่ายเวชภัณฑ์ยา บริษัทผู้นำเข้าและจัดจำหน่ายยาต่างประเทศที่มีสำนักงานอยู่ใน กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา. กรุงเทพฯ: บริษัท ดวงกลม สมัย จำกัด.
- ทัศนีย์ อัญมณีเจริญ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาธุรกิจ โรงเลื่อยไม้สัก. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นรพรรณ อุณหะนันท์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเชื่อถือได้ของหัวหน้าหรือผู้ปวย การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหรือผู้ปวยและพยาบาลประจำการ กับความพึงพอใจในการสื่อสารของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นรภัฏฐา โชติกวนิชย์. (2547). การเปรียบเทียบมุมมองความคิดสร้างสรรค์ในงานโฆษณา ระหว่างนักสร้างสรรค์ในบริษัทตัวแทนโฆษณาและผู้บริ โภค. กรุงเทพฯ: คณะ นิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทน์ภัส ตั้งภรณ์พรรณ. (2553). แบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการเผชิญปัญหาและฝ่าฝืนอุปสรรคของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. นครราชสีมา: สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: บิสนีเนสอาร์แอนด์ดี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประไพพรรณ ศรีปาน. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิก 5 องค์ประกอบกับประสิทธิภาพผลในการทำงานของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย. กรุงเทพฯ: สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปราชญา กล้าผจญ และพอลา บุตรสุขวิวงศ์. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: บริษัท
ชนบรรณจัดจำหน่าย จำกัด.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภณ. (2542). พฤติกรรมกลุ่ม = Group Behavior . กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- พรพรรณ อนุมาศ. (2550). ความสัมพันธ์บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบบรรยากาศองค์การกับ
ความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณราย ทรัพย์ประภา. (2548). จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตและในการทำงาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณี ลีกิจวัฒน์. (2551). จิตลักษณะและสถานการณ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ผ่านระบบ
อิเล็กทรอนิกส์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พัชรศิริ ราชรักษ์. (2555). บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสบ
ความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen Y : กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชน
ในประเทศไทย. : คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พาสนา จุสรรัตน์. (2548). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิรยา เชาวลิทวงศ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถ
ของตนเอง และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายช่างสาย
การบินแห่งหนึ่ง. กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พูนทรัพย์ คำวิชา. (2550). การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
ประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดอุดรธานี. ขอนแก่น : สาขาวิชาการบริหาร
สาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภัทรญาณี จงชนะพิพัฒน์. (2551). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสามารถในการเผชิญและ
ฟื้นฝ่าอุปสรรคกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในบริษัทต่างชาติชั้นนำ : กรณีศึกษา
พนักงานขายเก็ชภัณฑ์. กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2551). The People Champion. กรุงเทพฯ: วิ.เจ.พรินต์ติ้ง.
- มัลลิกา คณานุกรณ์. (2547). จิตวิทยาการสื่อสารของมนุษย์. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัชดา อุดมวิทิต. (2550). การรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตกระแสไฟฟ้า. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตนากร ยิ้มประเสริฐ. (2548). เส้นทางสู่บุคลิกภาพ. นครราชสีมา: แผนกวิชาสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- รัตนาวดีมา นนทบุรีภูกุล. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ภาวะผู้นำ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับต้น : กรณีศึกษา บริษัท หนังสือพิมพ์เอกชนแห่งหนึ่ง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2545). การนำเสนอรูปแบบการเรียนการสอนบนเว็บด้วยการเรียนรู้แบบโครงการ เพื่อการเรียนรู้เป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วสันต์ ศรีพิพัฒน์. (2545). การประยุกต์ใช้แนวคิดทางด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่อุตสาหกรรมซอฟต์แวร์. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- วิมล เหมือนคิด. (2543). มนุษย์สัมพันธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ศูนย์ผลิตตำราเรียน.
- วิสาข์ อนุกุล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การค้ำของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีรพล แสงปัญญา. (2540). ตัวแปรทางบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนวัยรุ่นตอนต้นและตอนปลาย. สารคาม: มหาวิทยาลัยสารคาม.
- วีรวิช มาฆะศิริานนท์. (2542). องค์กรเรียนรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- วุฒิพล สกตเกียรติ. (2546). การเรียนรู้ของผู้ใหญ่และผู้เรียนผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษา ต่อเนื่อง คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คมเพชร นัตรศุกกุล. (2546). จิตวิทยาการทำงานร่วมกัน. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา
- ศรัณย์ คลังชำนาญ. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร เครือเจริญโภคภัณฑ์. กรุงเทพฯ: สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2551). ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เขา รู้เรา). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- ศลิษา วรรณสุวรรณ. (2551). บุคลิกภาพ มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน และความพึงพอใจของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากการใช้วิธีสอนแบบสาธิตร่วมกับการเรียนแบบร่วมมือ เทคนิควงกลมการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพเทคโนโลยี. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สันฐิติ แสงจันทร์เลิศ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การสนับสนุนจากครอบครัวและความเครียดของผู้ประกอบการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์. กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมนึก กัททิษณี. (2551). การวัดผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 6. กอสินบุรี. ประสานการพิมพ์
- สมโภชน์ แก้วรักษ์. (2554). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในเขตรับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
- สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2556). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2556 – 2560 การอำนวยความสะดวกทางการค้าและการจัดการโซ่อุปทานเพื่อความสามารถในการแข่งขัน. ค้นเมื่อ มิถุนายน 2557 จาก <http://www.ppb.moi.go.th/midev02/upload/4.%20Logistics%202013.pdf>
- สิริลักษณ์ จิเจริญ. (2545). ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยีการศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2544). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุเมธ บุญมะยา. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์ ทัศนคติต่องาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารหน่วยงานขายในธุรกิจประกันชีวิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสรี ชัดเข้ม, สมพร สุทัศน์ย์, ม.ร.ว.และ อติสร วงศ์เมฆม. (2550). การสร้างมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบตามโมเดล OCEAN ของคอสตาและแมคเคอร์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 35.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- แสงเทียน พลับขจร. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนรู้เป็นทีมกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุโขมิวิท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โสภณ คล่องบุญจิต. (2547). บริษัทผู้ส่งออกที่มีต่อการให้บริการของผู้รับจัดการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาชิราช.
- อังคณา เทียงธรรม. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาสถาบันราชภัฏราชชนครินทร์. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการประเมินและการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธุ์. (2551). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อารี พันมณี. (2546). จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนรู้การสอน. กรุงเทพฯ: ไยใหม่ ครีเอทีฟ กรุ๊ป.
- อำนาจ วัดจินดา. (2553). การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning). ค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2557, จาก http://www.hrcenter.co.th/index.php?module=columns_detail&ColumnID=912
- ฮอลล์ บี เจ. (2550). การบริหารผลการปฏิบัติงาน:แนวทางในการวัดผลและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (สุริพร พึ่งพุทธคุณ,ผู้แปล). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- Anu Realo, Andra Siibak & Veronika Kalmus. (2011). Motives for internet use and thier relationships with personality traits and socio-demographic factors. Urban: University of Tartu.
- Amiri M., Farhoodi F., Abdolvand N. & Bidakhavidi A.R.. (2011). A study of the relationship between Big-Five personality traits and communication styles with marital satisfaction of married students majoring in public universities of Tehran. Tehran: Universities of Tehran.
- Benjamin S. Bloom. (1976). Human Characteristic and School Learning. New Yok: McGraw-Hill.
- Chalin W.F. & Bunckner K.E. (1988). Self -ratings of personality : A naturalistic comparision. Journal of personality, 509 - 530.
- Critina Gibson & Freek Vermeulan. (2003). A Heathy Divide:Subgroups as a Stimulus for Team Learning Behavior. USA: Cornell University.
- Digman J.M. (1989). Five robust trait diemensions : Development, stability audutility. Journal of Personality, 195 - 214.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Emily C. Nusbaum, Christopher Berg, Christopher Martin, & Alejandra O' Connor Paul J. Silvia. (2009). Openness to experience, plasticity, and creativity : Exploring lower-order, high-order, and interactive effects. *Journal of Research in Personality*, 3.
- Eric Langstedt. (2001). *An Examination of the Five Factor Model Personality Traits as Predictors of Online Social Nextwork Use*. USA: University of Connecticut.
- George Casper Homans. (1974). *Social Behavior:Its Elementart Forms*. USA.
- Gerard Sauicer. (1996). *The Language of Personality Lexical Perspectives on the Five– Factor Model*. ใน Jerry S. Wiggins, *The Five- Factor Model of Personality Theoretical Perspectives*. New York London: The Guilford Press .
- Gibson J., Donnelly & Invancevich J.. (1997). *Organization: bahavior, structure and process* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Greg L., Stewart, Micheal K. Mount & Murray R. Barrick. (1998). *Five-Factor Model of Personality and Performance in Jobs Involving Interpersonal Interactions*. USA: Departmteent of Management and Organizations and Owen Graduate School of Management Vanderbilt University.
- Jerrold E. Knowles. (1997). *Sell-Directed Learning: A Guide for Learners and Teachers*. New York: Association Press.
- Kierstead J.. (1998). *Personality and Job Performance: A Research Overview*. Retrieved June 20, 2014, from http://www.psc-cfp.gc.ca/research/personnel/personality_e.htm
- Kolb David. (1979). *Organizational psychology*. Englewood Cliff,NJ: Prentice-Hall.
- Laura Parks, Michael K. Mount & Murray R. Barrick. (2005). *Self-Monitoring as a moderator of the relationships between personality traits and performance*. USA: Department of Management and Organizations, University of Iowa.
- Laurie Birch Buchanan. (1998). *The Impact of Big Five Personality Characteristics On Group Cohesion And Creative Task Performance* . Virginia: Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Lindsay Marie Rice. (2007). *The Moderating Role of the Five Factor Model of Personality on Anxiety Following Computer-Mediated Communication*. USA: The Faculty of Psychology Villanova University.
- Linn Van Dyne & Jeffrey A. LePine. (2001). *Voice and Cooperative Behavior as Contrasting Forms of Contextual Performance : Evidence of Differential Relationship With Big Five Personality Characteristics and Cognitive Ability*. USA: University of Florida & Michigan State University.
- Maria El Vira De Caroli & Elisabetta Sagone. (2009). *The Language of Personality Lexical Perspectives on the Five- Factor Model*. Italy: Faculty of Educational Science.
- Marquardt, M. J. (2549). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ แปลและเรียบเรียงจาก *Building the learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate Learning* โดย บดินทร์ วิจารณ์และวีรยุทธ มาฆะสีรานนท์. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- Max Sunderhaus. (2012). *Mentor Attraction : The Role of Protégé Personality, Mentors' Communication Style and Mentors' Work Experience* . Enschede: University of Twente.
- McCrae and P.T.Costa. (1995). *Domains and Facets : Hierarchical Personality Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory*. *Journal of Personality assessment* , 28.
- Michael K. Mount & Murray R. Barrick. (1991). *The Big Five Personality Dimensions and Job Performance : A Meta-Analysis*. USA: Department of Manangement and Organization University of Iowa.
- Peter A. Murray & Bruce Millett. (2011). *The influence of learning behaviour on team adaptability*. *International Journal Learning and Change*, 257 - 270.
- Rustom Ahmed Ashry. (1987). *A comparison of creativity scores between beginning and advanced painting and graphic design students*. Illinois State: Illinois State University.
- Schein, E. (1993). *On dialogue, culture, and organizational learning*. *Organizational Dynamics*.
- W.F., & Buckner, K.E. Chaplin. (1988). *Self-ratings of personality: A naturalistic comparison*. *Journal of personality*, 528.
- Wee-Kheng Tan & Cheng-Yi Yang. (2012). *Personality Trait Preditors of Usage of Internet Services*. Singapore: IACSIT Press.

ภาคผนวก ก

การขนส่งทางทะเล

การขนส่งทางทะเล

การขนส่งทางทะเล คือ การขนส่งของหรือคนโดยสาร โดยเรือจากประเทศไทยไปยังต่างประเทศ หรือจากต่างประเทศมายังประเทศไทย หรือจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งนอกราชอาณาจักร และให้หมายความรวมถึงการขนส่งของหรือคนโดยสารทางทะเลชายฝั่งในราชอาณาจักร โดยเรือที่มีขนาดตั้งแต่สองร้อยห้าสิบตันกรอสขึ้นไปด้วย

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพาณิชย์นาวิ พ.ศ.2521 ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับพาณิชย์นาวิ (Maritime Transport) ไว้ในมาตราที่ 4 ดังนี้

มาตรา 4 “การพาณิชย์นาวิ” หมายความว่า การขนส่งทางทะเล การประกันภัยทางทะเล การเดินเรือ กิจการอยู่เรือและกิจการท่าเรือ และหมายความรวมถึงกิจการอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องโดยตรงหรือเป็นส่วนประกอบ กับกิจการดังกล่าวตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จากคำจำกัดความดังกล่าวจะเห็นได้ว่า กิจการพาณิชย์นาวิเป็นกิจการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมมากมายทั้งที่เกิดขึ้นในทะเลและบนฝั่ง

ผู้รับจัดการขนส่งสินค้าทางทะเล (Sea Freight Forwarder) หมายถึง ผู้ให้บริการที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนรับจัดการขนส่งสินค้าเพื่อนำสินค้าจากผู้ส่งสินค้า (Shipper/Consignor) ไปส่งมอบให้กับผู้ส่งสินค้าสาธารณะ (Common Carrier) คือ ผู้ให้บริการขนส่งทางทะเล เช่น สายการเดินเรือ (Ship Liner) เป็นต้น ทั้งนี้บทบาทของผู้รับจัดการขนส่งสินค้าทางทะเลสามารถจำแนกได้ดังนี้

ผู้รับจัดการขนส่งสินค้านี้ระหว่างประเทศในฐานะตัวแทนออกของ (Customs Broker) โดยต้องเตรียมเอกสารต่างๆ เพื่อการส่งออกให้ครบถ้วนเพื่อนำเอาใบตราส่งสินค้าขาออกมาให้ผู้ส่งสินค้านามแล้วนำไปกำกับราคาสินค้าใบกำกับหีบห่อสินค้านวมทั้งใบตราส่งสินค้าขาออกไปดำเนินพิธีการต่อไปซึ่งในปัจจุบันได้มีการพัฒนาให้กลายเป็นระบบ Paperless เพื่อให้ไม่ต้องใช้เอกสารหรือการลงนามรับรองใดๆ อีกนอกจากเอกสารเพื่อการผ่านพิธีการศุลกากรแล้วตัวแทนออกของ (Customs Broker) ยังมีหน้าที่ที่ต้องจัดเตรียมเอกสารอื่นๆ โดยไปติดต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น หอการค้าและหน่วยงานอื่นๆ เพื่อขอรับเอกสารที่เกี่ยวข้องในการผ่านพิธีการศุลกากรผู้นำเข้าและผู้ส่งออกต้องอาศัยตัวกลางในการออกของ หรือ Custom Broker ซึ่งในที่นี้คือผู้รับจัดการขนส่งสินค้านี้ระหว่างประเทศ โดยเมื่อตัวแทนออกของได้เอกสารใบตราส่งจากผู้นำเข้าแล้วจะนำใบตราส่งไปแสดงยังตัวแทนบริษัทเรือเพื่อนำใบปล่อยสินค้า (Delivery Order) ให้ตัวแทนออกของนำไปแสดง ณ ท่าเรือเพื่อรับสินค้ามาก่อนทำการขนส่งไปยังจุดหมายให้ผู้นำเข้าต่อไป

ผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในฐานะผู้ขนส่งผู้รับจัดการขนส่งสินค้าอาจทำสัญญารับขนของทางทะเลในฐานะเป็นผู้ให้บริการขนส่งด้วยก็ได้โดยเริ่มต้นตั้งแต่จุดที่ผู้ส่งสินค้าจ้างให้ผู้รับจัดการขนส่งสินค้า ทำหน้าที่เป็นคนกลางระหว่างผู้ส่งสินค้าและผู้ขนส่งเพื่อให้ดำเนินพิธีการศุลกากรของระวางเรือรวมไปถึงการเช่ารถบรรทุกเพื่อที่จะจัดส่งไปยังท่าเรือเมื่อสินค้าเสร็จพร้อมส่ง ผู้ส่งสินค้าทำใบกำกับราคาสินค้า(Invoice)และใบกำกับหีบห่อสินค้า(Packing List)ให้ตัวแทนออกของ(Customs Broker)ไปทำพิธีการศุลกากร เมื่อสินค้าผ่านเข้าท่าเพื่อบรรจุแล้วสายเดินเรือจะออกเอกสารใบตราส่ง Bill of Lading(B/L)ให้กับผู้รับจัดการขนส่งฯ ซึ่งอาจเรียกว่า Master Bill of Lading ในการนี้ผู้รับจัดการขนส่งฯจะทำตัวเสมือนเป็นผู้ส่งสินค้า โดยมีตัวแทนของผู้รับจัดการขนส่งสินค้า เป็นผู้รับสินค้า ณ. เมืองท่าปลายทางจากนั้นผู้รับจัดการขนส่งสินค้าจะออกใบตราส่ง Bill of Lading(B/L)หรือที่เรียกว่า House Bill of Lading HB/Lให้กับผู้ส่งออกเพื่อเป็นหลักฐานในการขนส่งกับผู้รับจัดการขนส่งสินค้าและใช้เพื่อดำเนินพิธีการเรียกเก็บเงินจากธนาคาร แทน Master Bill of Lading ต่อไปนอกจากนี้ตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ อาจทำหน้าที่อื่นเพิ่มเติม เช่น ทำหน้าที่เป็นตัวแทนในการจัดหาและจัดการขนส่งสินค้าของผู้ส่งออกไปยังเมืองท่าปลายทาง หรือทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างผู้ส่งสินค้ากับผู้รับขนส่งสินค้ารวมทั้งการทำหน้าที่เป็นผู้ขนส่งสินค้าโดยตรงซึ่งอาจจะเป็นผู้ประกอบการขนส่งสินค้าหลายรูปแบบ (Multimodal Transport Operator) หรือผู้ให้บริการที่ไม่ใช่เจ้าของเรือ (Non-Vessel Operating Common Carrier)

ฉะนั้นแล้วผู้ประกอบการขนส่งทางทะเลแบ่งเป็นผู้ประกอบการที่มีเรือเป็นของตนเอง (Vessel Operating Common Carrier: VOCC) และผู้ประกอบการที่ไม่มีเรือเป็นของตนเอง (Non-Vessel Operating Common Carrier: NVOCC)

ผู้ประกอบการที่มีเรือเป็นของตนเอง

ที่เรียกตัวแทนเรือ (Shipping Agent) เพื่อสินค้าและให้บริการลูกค้า โดยตัวแทนเรือมีหน้าที่ ดังนี้

1. ด้านการตลาด สินค้าเพื่อการส่งออกเป็นงานหลักที่สำคัญของตัวแทนเรือ ฉะนั้นฝ่ายการตลาดจำเป็นต้องมีการติดต่อหาลูกค้า เพื่อติดต่อจัดหาสินค้าเพื่อการขนส่งสินค้าเพื่อการส่งออก
2. รับจองระวางเรือ ลูกค้าเมื่อมีสินค้าที่จะส่งออกก็จะต้องทำการติดต่อยังสำนักงานเพื่อขอจองระวางเรือ การ Booking ระวางจะทำโดย ทางโทรศัพท์, E-mail หรือ Fax

ดังนั้นฝ่ายรับจึงควรระวางกับฝ่ายขายจะต้องมีการประสานงานกันเพื่อฝ่ายขายจะได้รับข้อมูลว่า ลูกค้าที่ไปติดต่อไว้ได้จองระวางเรือเข้ามาแล้วหรือยัง

3. ติดต่อประสานงาน เมื่อเรือจะเข้ามายังท่าเรือหรือออกจากท่าเรือตัวแทนเรือจะยื่นส่งเอกสารขออนุญาตและขอใช้บริการ ตัวแทนจะทำหน้าที่แทนเจ้าของเรือ เช่น การจัดส่งเอกสารต่าง ๆ ให้กับกรมศุลกากร กรมเจ้าท่า การท่าเรือ และอื่น ๆ เช่น การขออนำร่อง การขอใช้ท่าเรือ

4. การปฏิบัติการด้านสินค้าทั้งขาเข้าและขาออก เช่น การรับสินค้าเพื่อบรรจุตู้ คอนเทนเนอร์ การนำสินค้าออกจากตู้คอนเทนเนอร์ การจัดหาและการขนส่งสินค้า สตีวีโดร์ (Stevedore) คือ การให้บริการทางด้านแรงงานหรือคนงาน เพื่อการบรรจุสินค้าเข้าสู่ตู้คอนเทนเนอร์ รวมทั้งการทำพิธีการศุลกากร

5. ตัวแทนเรือยังต้องจัดหาเสบียง เพื่อดูแลคนประจำเรือ ดูแลเอกสารและพิธีการต่าง ๆ ด้วย โดยปกติแล้วสำนักงานใหญ่ของบริษัทเรือจะทำหน้าที่ต่าง ๆ ที่กล่าวมา แต่ในต่างประเทศนั้นหากธุรกิจที่ไม่ใหญ่มาก บริษัทเรือก็อาจจะแต่งตั้งตัวแทนเรือเพื่อทำหน้าที่ให้กับทางบริษัทเรือโดยตรง ในกรณีบริษัทที่ดำเนินธุรกิจที่ใหญ่ก็อาจจะจัดตั้งสำนักงานสาขา ของตนเอง ทั้งนี้เพื่อควบคุมเนินธุรกิจตามนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพผู้ส่งของเมื่อต้องการจะส่งของก็ติดต่อกับบริษัทเรือหรือตัวแทนเพื่อขอจองระวางเรือ ในกรณีเป็นผู้รับของก็ติดต่อกับตัวแทนเรือเพื่อขอทราบกำหนดหรือตารางเวลาเรือเทียบท่าหรือการสอบถามในเรื่องที่เกี่ยวกับเอกสาร สินค้า การเรียกร้องเกี่ยวกับค่าเสียหายที่เกิดขึ้นระหว่างขนส่งสินค้า

ผู้ประกอบการขนส่งที่ไม่มีเรือเป็นของตนเอง

ผู้ประกอบการขนส่งที่ไม่มีเรือเป็นของตนเอง แบ่งเป็น 2 ประเภท คือผู้ประกอบการบริหารจัดการขนส่งในฐานะผู้ขนส่ง (Carrier) หรือที่เรียกว่าผู้ประกอบการขนส่งที่ไม่มีเรือของตนเอง กับผู้บริหารจัดการขนส่งที่ทำในนามผู้ส่งสินค้า (On Behalf of Shipper) ผู้บริหารจัดการขนส่งทั้งสองประเภทนี้ รู้จักกันแพร่หลายในชื่อที่เรียกว่า Freight Forwarder หรือ Forwarding Agent

ภาคผนวก ข

ตารางแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie and Morgan

ตารางแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie and Morgan

จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379

จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

ภาคผนวก ก

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถาม

ตารางการหาค่าความสอดคล้อง IOC กับวัตถุประสงค์แต่ละข้อในแบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ข้อที่	IOC = $\frac{\sum R}{N}$
1. ข้าพเจ้ารู้สึกสนิทสนมกับผู้อื่นได้ง่าย แม้จะไม่เคยรู้จักกัน	1
2. ปกติแล้วข้าพเจ้าชอบที่จะอยู่คนเดียวตามลำพัง	1
3. ข้าพเจ้ามักมีบทบาทสำคัญ ในการทำงานเป็นกลุ่ม	0.67
4. ข้าพเจ้าทำกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ	0.67
5. ข้าพเจ้าชอบความตื่นเต้นท้าทาย	0.67
6. ข้าพเจ้าไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงใด ๆ	0.67
7. ข้าพเจ้าเป็นคนสนุกสนาน ร่าเริง และมีอารมณ์ขัน	0.67
8. ข้าพเจ้ามีเรื่องให้วิตกกังวลตลอดเวลา	1
9. ข้าพเจ้าทำงานทุกอย่างอย่างเป็นระเบียบและมีขั้นตอน	0.67
10. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกหวั่นไหวและว้าเหว่	0.67
11. ข้าพเจ้าเคยรู้สึกท้อแท้หรืออยากยอมแพ้กับชีวิต	1
12. ข้าพเจ้ารู้สึกประหม่า เมื่อไปงานสังคม	1
13. ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นปกติเมื่อต้องทำงานร่วมกับคนอื่น	0.67

ข้อที่	IOC = $\frac{\sum R}{N}$
15. ข้าพเจ้าสามารถควบคุมตนเองได้ แม้อยู่ในสภาวะคับขัน	0.67
16. ข้าพเจ้ามีความเครียดกับทุกเรื่องแม้ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อย	1
17. ข้าพเจ้าเชื่อใจและไว้วางใจเพื่อนร่วมงานที่ทำงานร่วมกัน	0.67
18. ข้าพเจ้าระแวงไม่ไว้วางใจคนอื่น	1
19. ข้าพเจ้าปฏิบัติกับคนทั่วไปแบบจริงใจและตรงไปตรงมา	0.67
20. ข้าพเจ้าชอบช่วยเหลือผู้อื่น	0.67
21. ข้าพเจ้าลังเลที่จะเข้าไปช่วยเหลือผู้อื่น	1
22. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญต่อความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน	1
23. ข้าพเจ้าเป็นคนมีเหตุมีผล	1
24. ข้าพเจ้าไม่สามารถจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.67
25. ข้าพเจ้าทำงานทุกอย่างอย่างเป็นระเบียบและมีขั้นตอน	1
26. เมื่อตั้งใจทำงานใดข้าพเจ้าจะพยายามทำงานนั้นให้สำเร็จ แม้จะประสบกับปัญหาต่าง ๆ ก็ตาม	1
27. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าทำงานไม่เสร็จทันเวลาที่กำหนด	0.67
28. ข้าพเจ้าวางเป้าหมายในการทำงานให้สำเร็จ แม้วางงานนั้นจะหนักก็ตาม	0.67

ข้อที่	IOC = $\frac{\sum R}{N}$
30. ข้าพเจ้าชอบผัดวันประกันพรุ่ง	1
31. ข้าพเจ้ามีความระมัดระวัง และคำนึงถึงผลดี ผลเสีย ก่อนลงมือทำงานทุกครั้ง	1
32. ข้าพเจ้าชอบทำงานให้แล้วเสร็จไว ๆ	0.67
33. ข้าพเจ้ามีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ในเรื่องต่าง ๆ	1
34. ข้าพเจ้าไม่มีการวางแผนอะไรในอนาคต	0.67
35. ข้าพเจ้ามีอารมณ์สุนทรีย์หรือที่เรียกว่า โรแมนติก	1
36. ข้าพเจ้ารู้สึกเฉย ๆ หรือไม่มีความรู้สึกกับความงดงามตามธรรมชาติ	0.67
37. ข้าพเจ้ารับรู้อารมณ์ของตนเองได้	1
38. ข้าพเจ้าชอบลองหาวิธีใหม่ ๆ ในการทำงานอยู่เสมอไม่จำเจที่จะปฏิบัติแต่แบบเดิม ๆ จนเกิดความเคยชิน	0.67
39. ข้าพเจ้าเปิดใจรับความคิดเห็นหรือเรื่องใหม่ ๆ ได้	1
40. ข้าพเจ้าเปิดใจรับค่านิยมใหม่ ๆ ทางสังคม	0.67

ตอนที่ 3 ผลการเรียนรู้เป็นทีม

1. ข้าพเจ้าสามารถสร้างความคิดใหม่จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทีมงาน	1
---	---

ข้อที่	IOC = $\frac{\sum R}{N}$
2. ข้าพเจ้าและทีมงานร่วมกันศึกษาวิเคราะห์หาแนวทางหรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อแก้ปัญหาในหน่วยงาน	1
3. ข้าพเจ้าเกิดการเรียนรู้วิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาจากการเข้าร่วมทำงานเป็นทีม	0.67
4. วิธีการแก้ปัญหของข้าพเจ้าที่แตกต่างไปจากเดิมมักจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่องาน	0.67
5. ข้าพเจ้ามีการวางแผนในการทำงานร่วมกับทีม เพื่อให้ผลงานออกมาอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม	1
6. จากผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ทำให้ข้าพเจ้าเกิดการเรียนรู้และสามารถปรับใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	0.67
7. ผลจากการทำงานเป็นทีมทำให้หน่วยงานของข้าพเจ้าได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ	1
8. ข้าพเจ้าเป็นผู้รับฟังที่ดีเสมอเมื่อเข้าร่วมในทีมงาน	1
9. ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานต่อผู้บริหารได้โดยตรง	1
10. ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานสามารถรับรู้การดำเนินงานขององค์กรเป็นระยะจากการให้ข้อมูลของบริหาร	1
11. ข้าพเจ้าเรียนรู้และร่วมมือในการทำงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากทีมงานมีความเข้าใจให้การยอมรับ	0.67

ข้อที่	IOC = $\frac{\sum R}{N}$
12. ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงาน มีการพูดคุยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	1
13. ข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงาน มีการพบปะสังสรรค์กันทั้งในและนอกเวลาทำงานเสมอ	1
14. ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานที่สำคัญ	0.67
15. ข้าพเจ้าแบ่งปันความรู้และอุปกรณ์ในการทำงานร่วมกับทีมงาน	0.67
16. ข้าพเจ้ามีพฤติกรรมที่เปิดเผยและจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน	1
17. ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าในเรื่องต่าง ๆ อยู่เสมอ	1
18. ข้าพเจ้ามักชมเชยเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานของท่านปฏิบัติงานได้ดี	1
19. หากข้าพเจ้าทำงานผิดพลาด ท่านยินดีที่จะยอมรับผิดและกล่าวคำขอโทษ	1

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและผลการเรียนรู้เป็นทีม
บุคลากรทางด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

คำชี้แจง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตอบคำถามปลายเปิด และแบบเลือกตอบ (check list) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม มาใช้ในการศึกษาวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน จำนวน 40 ข้อ ได้แก่

- ตอนที่ 1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว
- ตอนที่ 2 บุคลิกภาพแบบห้วนใจ
- ตอนที่ 3 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม
- ตอนที่ 4 บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก
- ตอนที่ 5 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง

ส่วนที่ 3 แบบผลการเรียนรู้เป็นทีม โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม มาใช้ในการศึกษาวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน จำนวน 19 ข้อ ได้แก่

- ตอนที่ 1 ความคิดสร้างสรรค์
- ตอนที่ 2 ผลการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 3 การสื่อสาร
- ตอนที่ 4 มนุษยสัมพันธ์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ครั้งนี้

(นางสาวสุชยา ชูแสง)

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจ ปริญญาโท
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สำหรับผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหน้าข้อความต่อไปนี้
สถานภาพของท่าน

1. เพศ

1. () ชาย
2. () หญิง

2. อายุ

1. () อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี 2. () 26 – 30 ปี
3. () 31 – 35 ปี 4. () 36 - 50 ปี
5. () 51 – 55 ปี 6. () อายุมากกว่า 55 ปี

3. วุฒิกการศึกษา

1. () ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. () ปริญญาตรี
3. () ปริญญาโท
4. () ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

1. () น้อยกว่า 2 ปี
2. () 2 - 5 ปี
3. () 6 – 9 ปี
4. () 10 ปี ขึ้นไป

5. ตำแหน่งหน้าที่ _____

แผนกที่ทำ _____

คำชี้แจง ตอนที่ 2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อต่อไปนี่ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่ในระดับความเป็นจริงในตอน
ที่ 2 แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเลือกตอบ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
	บุคลิกภาพแบบแสดงตัว					
1	ข้าพเจ้ารู้สึกสนิทสนมกับผู้อื่นได้ง่าย แม้จะไม่เคยรู้จักกัน					
2	ปกติแล้วข้าพเจ้าชอบที่จะอยู่คนเดียว ตามลำพัง					
3	ข้าพเจ้ามักมีบทบาทสำคัญ ในการ ทำงานเป็นกลุ่ม					
4	ข้าพเจ้าทำกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ					
5	ข้าพเจ้าชอบความตื่นเต้นท้าทาย					
6	ข้าพเจ้าไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงใด ๆ					
7	ข้าพเจ้าเป็นคนสนุกสนาน ร่าเริง และ มีอารมณ์ขัน					
	บุคลิกภาพแบบหัวใจ					
8	ข้าพเจ้ามีเรื่องให้วิตกกังวลตลอดเวลา					
9	ข้าพเจ้าทำงานทุกอย่างอย่างเป็น ระเบียบและมีขั้นตอน					
10	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกหุดหู่เศร้าและ ว่าเหว่					
11	ข้าพเจ้าเคยรู้สึกท้อแท้หรืออยากยอม แพ้กับชีวิต					
12	ข้าพเจ้ารู้สึกประหม่า เมื่อไปงาน สังคม					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
13	ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นปกติเมื่อต้องทำงานร่วมกับคนอื่น					
14	ข้าพเจ้าลงมือกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยยึดความต้องการของตนเองเป็นส่วนใหญ่					
15	ข้าพเจ้าสามารถควบคุมตนเองได้ แม้ตกอยู่ในสภาวะคับขัน					
16	ข้าพเจ้ามีความเครียดกับทุกเรื่องแม้ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อย					
	บุคลิกภาพแบบประนีประนอม					
17	ข้าพเจ้าเชื่อใจและไว้วางใจเพื่อนร่วมงานที่ทำงานร่วมกัน					
18	ข้าพเจ้าระแวงไม่ไว้วางใจคนอื่น					
19	ข้าพเจ้าปฏิบัติกับคนทั่วไปแบบจริงใจและตรงไปตรงมา					
20	ข้าพเจ้าชอบช่วยเหลือผู้อื่น					
21	ข้าพเจ้าลังเลที่จะเข้าไปช่วยเหลือผู้อื่น					
22	ข้าพเจ้าให้ความสำคัญต่อความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน					
	บุคลิกภาพแบบมีมโนสำนึก					
23	ข้าพเจ้าเป็นคนมีเหตุผล					
24	ข้าพเจ้าไม่สามารถจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
25	ข้าพเจ้าทำงานทุกอย่างอย่างเป็นระเบียบและมีขั้นตอน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
26	เมื่อตั้งใจทำงานใดข้าพเจ้าจะพยายามทำงานนั้นให้สำเร็จ แม้จะประสบกับปัญหาต่าง ๆ ก็ตาม					
27	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าทำงานไม่เสร็จทันเวลาที่กำหนด					
28	ข้าพเจ้าวางเป้าหมายในการทำงานให้สำเร็จ แม้ว่าจะงานนั้นจะหนักก็ตาม					
29	ข้าพเจ้ามุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ					
30	ข้าพเจ้าชอบผัดวันประกันพรุ่ง					
31	ข้าพเจ้ามีความระมัดระวัง และคำนึงถึงผลดี ผลเสีย ก่อนลงมือทำงานทุกครั้ง					
32	ข้าพเจ้าชอบทำงานให้แล้วเสร็จไว ๆ					
	บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง					
33	ข้าพเจ้ามีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ในเรื่องต่าง ๆ					
34	ข้าพเจ้าไม่มีการวางแผนอะไรในอนาคต					
35	ข้าพเจ้ามีอารมณ์สุนทรีย์หรือที่เรียกว่าโรแมนติก					
36	ข้าพเจ้ารู้สึกเฉย ๆ หรือไม่มีความรู้สึกกับความงดงามตามธรรมชาติ					
37	ข้าพเจ้ารับรู้อารมณ์ของตนเองได้					
38	ข้าพเจ้าชอบลองหาวิธีใหม่ ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ ไม่จำเจที่จะปฏิบัติแต่แบบเดิม ๆ จนเกิดความเคยชิน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
39	ข้าพเจ้าเปิดใจรับความคิดเห็นหรือเรื่องใหม่ๆ ได้					
40	ข้าพเจ้าเปิดใจรับค่านิยมใหม่ๆ ทางสังคม					

คำชี้แจง ตอนที่ 3 ผลการเรียนรู้เป็นทีม

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อต่อไปนี่ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่ในระดับความเป็นจริงในตอน
ที่ 3 แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเลือกตอบ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
	ความคิดสร้างสรรค์					
1	ข้าพเจ้าสามารถสร้างความคิดใหม่จาก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทีมงาน					
2	ข้าพเจ้าและทีมงานร่วมกันศึกษา วิเคราะห์หาแนวทางหรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อแก้ปัญหาในหน่วยงาน					
3	ข้าพเจ้าเกิดการเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ ใน การแก้ปัญหาจากการเข้าร่วมทำงานเป็น ทีม					
4	วิธีการแก้ปัญหของข้าพเจ้าที่แตกต่างไป จากเดิมมักจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่องาน					
	ผลการปฏิบัติงาน					
5	ข้าพเจ้ามีการวางแผนในการทำงาน ร่วมกับทีม เพื่อให้ผลงานออกมาอยู่ใน เกณฑ์ที่เหมาะสม					
6	จากผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ทำให้ ข้าพเจ้าเกิดการเรียนรู้และสามารถปรับใช้ ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
7	ผลจากการทำงานเป็นทีมทำให้หน่วยงาน ของข้าพเจ้าได้รับรางวัลจากการ ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
	การสื่อสาร					
8	ข้าพเจ้าเป็นผู้รับฟังที่ดีเสมอเมื่อเข้าร่วมในทีมงาน					
9	ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานต่อผู้บริหารได้โดยตรง					
10	ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานสามารถรับรู้การดำเนินงานขององค์กรเป็นระยะจากการให้ข้อมูลของบริหาร					
11	ข้าพเจ้าเรียนรู้และร่วมมือในการทำงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากทีมงานมีความเข้าใจให้การยอมรับ					
12	ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงาน มีการพูดคุยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน					
	ด้านมนุษยสัมพันธ์					
13	ข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงาน มีการพบปะสังสรรค์กันทั้งในและนอกเวลาทำงานเสมอ					
14	ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่สำคัญ					
15	ข้าพเจ้าแบ่งปันความรู้และอุปกรณ์ในการทำงานร่วมกับทีมงาน					
16	ข้าพเจ้ามีพฤติกรรมที่เปิดเผยและจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน					
17	ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าในเรื่องต่าง ๆ อยู่เสมอ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
18	ข้าพเจ้ามักชมเชยเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานของท่านปฏิบัติงานได้ดี					
19	หากข้าพเจ้าทำงานผิดพลาด ท่านยินดีที่จะยอมรับผิดและกล่าวคำขอโทษ					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นางสุชยา ชูแสง	
รหัสประจำตัวนักศึกษา	5410521053	
วุฒิการศึกษา		
วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2550

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

สุชยา ชูแสง. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพห้องค้ประกอบและผลการเรียนรู้เป็นทีม
บุคลากรทางด้านการขนส่งสินค้าทางทะเลในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.
ในเอกสารการประชุมวิชาการระดับชาติ “มศว วิจัย ครั้งที่ 8”. วันที่ 26 - 27
พฤศจิกายน 2557. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ