

การพัฒนามาตรวัดความโน้มเอียงในการทำงานเป็นทีม

นางสาววัลภา ตามไท

โครงการทางจิตวิทยาเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยา
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2548

A Development of a Teamwork Orientation Scale

Wanlapa Tamtai

A Senior Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

For the Degree of Bachelor of Science in Psychology

Faculty of Psychology

Chulalongkorn University

Academic Year 2005

4537420738 วัลภา ตามไท : การพัฒนามาตรวัดความโน้มเอียงในการทำงานเป็นทีม (A Development of a Teamwork Orientation Scale) อาจารย์ที่ปรึกษา:อาจารย์อานนท์ ศักดิ์วีระวิทย์ 19 หน้า

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนามาตรวัดความโน้มเอียงในการทำงานเป็นทีมจากลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Goldberg (1999) จำนวน 30 ด้านย่อยและคัดเลือกข้อคำถามโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยวิธี stepwise โดยมีตัวแปรเกณฑ์คือประสิทธิภาพของทีมซึ่งวัดจาก ความพึงพอใจของสมาชิก (Member satisfaction) ความต้องการทำงานร่วมกันต่อไป (Team viability) และ ความกลมเกลียวของสมาชิกในทีม (Team cohesiveness) วัดด้วยแบบสอบถามของศิริพร โสภณธรรมธร (2548) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพบว่า บุคลิกภาพด้านย่อย การมีจิตใจร่าเริงเบิกบาน (Cheerfulness) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Sympathy) ความชอบสังคม (Gregariousness) และความเป็นระเบียบ (Orderliness) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพของทีมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2 = .30$) มาตรวัดความโน้มเอียงในการทำงานเป็นทีมขั้นสุดท้ายนี้ประกอบด้วยข้อคำถามจากลักษณะบุคลิกภาพด้านย่อยทั้ง 4 นี้จำนวน 38 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .76, .66, .69 และ .76 ตามลำดับ

หลักสูตร วิทยาศาสตร์บัณฑิต
สาขาวิชา จิตวิทยา
ปีการศึกษา 2548

ลายมือชื่อนิสิต.....
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษา.....

4537420738 WANLAPA TAMTAI : A DEVELOPMENT OF A TEAMWORK ORIENTATION SCALE
ADVISOR : AJARN ARNOND SAKWORAWICH. 19 pp.

ABSTRACT

The purpose of this study was to develop a teamwork orientation scale from Goldberg (1999) Personality Inventory. Item selection procedure has been done by regressing 30 personality facets on team effectiveness which consists of team member satisfaction, team cohesiveness, and team viability's questionnaires (Siriporn Sophonthammatorn, 2005) using stepwise method.

The regression analysis showed that Cheerfulness, Sympathy, Gregariousness and Orderliness predict team performance significantly ($R^2 = .30$). Final Teamwork Orientation Scale comprised of 38 items from the 4 personality facets with Cronbach's alpha coefficient of .76, .66, .69, and .76, respectively.

Program: Bachelor of Science
Field of Study: Psychology
Academic Year 2005

Student's signature.....
Advisor's signature.....

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	III
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VI
บทที่	
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
แนวความคิดและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง.....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2. วิธีดำเนินการวิจัย	
กลุ่มตัวอย่าง.....	7
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	7
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	10
4. อภิปรายผลการวิจัย.....	14
5. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	16
รายการอ้างอิง.....	19
ภาคผนวก	

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น และตัวแปรตามทั้งหมด.....	11
2. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ.....	13

บทที่ 1

ความเป็นมาและความสำคัญ

ในโลกของการแข่งขันทางธุรกิจสมัยใหม่ที่มีความซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลง งานส่วนใหญ่ไม่สามารถใช้บุคคลเพียงคนเดียวปฏิบัติงานได้ เนื่องจากแต่ละบุคคลมีความรู้ความสามารถที่จำกัด การทำงานเป็นทีมจึงเป็นวิธีการทำงานอย่างหนึ่งที่ถูกนำมาใช้เพื่อช่วยลดข้อจำกัดในด้านความรู้ความสามารถของบุคคล และเพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพแก่องค์กร เนื่องจากทีม คือ หน่วยทางสังคมที่ผูกมัดกันด้วยงานภายในระบบสังคม ทีมจะมีการระบุดความเป็นสมาชิก และระบุงานหรือกลุ่มของงานที่จะต้องกระทำ การทำงานร่วมกันจะทำให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กันผ่านทาง การแลกเปลี่ยนข้อมูล การแบ่งปันทรัพยากร การประสานงานร่วมกัน การโต้ตอบกันซึ่งจะเป็นสาเหตุให้เกิดความสำเร็จในงานของทีม (Muchinsky, 2003) อย่างไรก็ตามทีมจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ย่อมขึ้นกับสมาชิกในทีมที่ นอกจากจะพิจารณาจากความรู้ความสามารถของบุคคลแล้ว บุคลิกภาพก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน จากการศึกษาในอดีตพบว่า บุคลิกภาพบางประการเอื้อให้สมาชิกในทีมสามารถทำงานได้ดีและทำให้ทีมมีประสิทธิภาพ เช่น Barry and Stewart (1997) รายงานว่า คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดตัว (Extravert) จะถูกรับรู้โดยเพื่อนร่วมทีมว่ามีผลงานในทีมมากกว่าคนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบปิดตัว (Introvert) Barrick, Stewart, Neubert, and Mount (1998) ศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดตัว (Extraversion) และบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางบุคลิกภาพ (Emotional Stability) เป็นตัวทำนายประสิทธิภาพของทีม (team performance) และความต้องการทำงานร่วมกันต่อไป (team viability) Neuman และ Wright (1999) ก็พบว่าปัจจัยของบุคลิกภาพด้านความมีสติสำนึก (Conscientiousness) และบุคลิกภาพด้านการยอมคล้อยตามผู้อื่น (Agreeableness) ทำนายผลงานของการทำงานเป็นทีมได้หลายมิติ ส่วนบุคลิกภาพด้านการยอมคล้อยตามผู้อื่น (Agreeableness) ทำนายผลการประเมินทักษะระหว่างบุคคลของสมาชิกของทีมได้ดี จะเห็นได้จากงานวิจัยที่ผ่านมาว่า บุคลิกภาพสามารถทำนายประสิทธิภาพของทีมและแนวโน้มของบุคคลที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ดังนั้นการศึกษานี้จึงสนใจที่จะพัฒนามาตรวัดความโน้มเอียงในการทำงานเป็นทีม (Teamwork Orientation Scale) จากลักษณะบุคลิกภาพที่สามารถทำนายประสิทธิภาพของทีมได้ ซึ่งมาตรวัดความโน้มเอียงในการทำงานเป็นทีม (Teamwork Orientation Scale) นี้ น่าจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เพื่อคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในทีม และเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของทีมด้วย

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้มีทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีม
2. ประสิทธิภาพของทีม
3. บุคลิกภาพ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและประสิทธิภาพของทีม

การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

การทำงานเป็นทีมเป็นวิธีการทำงานอย่างหนึ่งที่ถูกนำมาใช้เพื่อช่วยลดข้อจำกัดในด้านความรู้ความสามารถของบุคคล และเพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพแก่องค์กร Hackman (1997) ให้ความหมายของคำว่า “ทีม” ว่าหมายถึง การรวบรวมบุคคลที่มีการทำงานที่จะต้องพึ่งพาอาศัยกัน ต้องมีการแบ่งความรับผิดชอบถึงผลลัพธ์ มองพวกเขาและถูกมองโดยคนอื่นว่ามีความเป็นอิสระในตัวเอง ภายใต้ระบบสังคม และจัดการความสัมพันธ์ข้ามขอบเขตองค์กร Muchinsky (2003) ให้ความหมายของคำว่า ทีม ว่าหมายถึง หน่วยทางสังคมที่ผูกมัดกันด้วยงานภายในระบบสังคม มีการระบุมหาชิกภาพและบทบาทหน้าที่ รูปแบบการทำงานเช่นนี้สมาชิกจะต้องพึ่งพาอาศัยกันทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์กันผ่านทาง การแลกเปลี่ยนข้อมูล การแบ่งปันทรัพยากร การประสานงานร่วมกัน การโต้ตอบกันซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดความสำเร็จในงานของทีม Salas, Dickinson, Converse, and Tannenbaum (1992); Sundstrom, de Meuse and Futrell (1990) ก็ได้ให้นิยามว่า ทีมประกอบด้วยบุคคลจำนวน 2 คนหรือมากกว่าที่สามารถจำแนกลักษณะได้โดยงานจะมีลักษณะที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันสูงสมาชิกแต่ละคนมีบทบาทที่แตกต่างกันตามความชำนาญ ด้วยเหตุนี้สมาชิกทีมแต่ละคนจึงมีความรู้และทักษะที่เฉพาะเจาะจงและในการทำงานสมาชิกแต่ละคนก็จะนำความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันนั้นมารวมกันผ่านทาง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ด้วยเหตุนี้สมาชิกทีมจึงมีปฏิสัมพันธ์ พึ่งพาอาศัยกันและมีการสร้างสัมพันธ์ระหว่างกันซึ่งส่งผลให้เกิดผลงานร่วมกัน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้นิยาม “การทำงานเป็นทีม” ว่าเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของบุคคลซึ่งสมาชิกมีการปฏิสัมพันธ์กันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้ทีมประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

ประสิทธิภาพของทีม (Team Effectiveness)

ในอดีตการที่จะบ่งชี้ว่าทีมใดเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มักจะวัดจากผลผลิตของทีม (team productivity) เพียงอย่างเดียว ต่อมา Hackman (1987) ได้เสนอว่าการประเมินประสิทธิภาพของทีมที่ครอบคลุมทั้งหมดจะต้องประเมินจากประสิทธิภาพของทีมในปัจจุบัน (Current team effectiveness) และประเมินจากประสิทธิภาพของทีมในอนาคต (Future team effectiveness) และเขาได้นำเสนอว่า

เกณฑ์ 3 ประการที่ควรใช้ในการตัดสินประสิทธิภาพของทีม คือ (1) ทีมสามารถทำผลผลิตได้เท่ากับหรือเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ (2) สมาชิกในทีมมีประสบการณ์ที่ได้รับความพึงพอใจ และสมาชิกก็มีการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน และ (3) สมาชิกมีความต้องการทำงานร่วมกันต่อไป ซึ่งตัวอย่างของตัวแปรที่นิยมใช้สำหรับการประเมินประสิทธิภาพของทีมในอนาคตนี้ได้แก่ ความต้องการทำงานร่วมกันต่อไป (team viability) ความกลมเกลียวของสมาชิกในทีม (team Cohesiveness) และความพึงพอใจของสมาชิก (member Satisfaction) (Hackman, 1987; Forsyth, 1999) ซึ่งจะได้อธิบายต่อไปดังนี้

ความพึงพอใจของสมาชิก คือ ความรู้สึกของสมาชิกที่เกิดจากการประเมินถึงการได้รับการตอบสนองความต้องการของตนจากการทำงานในทีม หากสมาชิกได้รับการตอบสนองตามความต้องการก็จะเกิดความพึงพอใจมากกว่าความรู้สึกผิดหวัง และหากทีมสามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้ก็จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้สมาชิกมีความพยายามในการทำงานมากขึ้น (Hackman, 1987)

ส่วนความต้องการทำงานร่วมกันต่อไป คือ ความปรารถนาของสมาชิกที่ต้องการทำงานร่วมกับสมาชิกเดิมอีกในการทำงานที่จะได้รับมอบหมายอีกในอนาคต ซึ่งความต้องการนี้เกิดขึ้นจากการพัฒนาความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีมจากการทำงานร่วมกัน กล่าวคือ หากสมาชิกมีการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันสมาชิกก็จะมีคามผูกพันและพึงพอใจที่ได้ทำงานร่วมกันและปรารถนาที่จะทำงานร่วมกันอีกในอนาคต แต่หากสมาชิกเกิดความขัดแย้งระหว่างกันและไม่สามารถแก้ไขความขัดแย้งนั้นได้จะทำให้สมาชิกไม่ต้องการที่จะทำงานร่วมกันอีกในอนาคต (Stewart, Manz, & Sims, 1999; Hackman, 1987)

ในขณะที่ความกลมเกลียวของสมาชิกในทีมเป็นแรงที่จะช่วยรวมสมาชิกในทีมเข้าด้วยกันซึ่งจะช่วยทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทีมที่มีความกลมเกลียวกันจะก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพเนื่องจากสมาชิกจะให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของทีมจึงร่วมมือร่วมใจและช่วยเหลือกันอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ (Stockton, Rohele, & Haughey, 1992)

ซึ่งทั้งสามตัวแปรนี้สามารถใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของทีมในแง่กระบวนการได้เป็นอย่างดี (Hackman, 1987; Forsyth, 1999) อย่างไรก็ตาม ในการประเมินประสิทธิภาพของทีมที่ครบถ้วนสมบูรณ์ควรประเมินจากทั้งผลลัพธ์ของทีม (Outcome) และกระบวนการของทีม (Process) ด้วยแต่การประเมินกระบวนการของทีมนั้นมีความสำคัญมากกว่าการประเมินผลลัพธ์ของทีมทั้งนี้เนื่องมาจากว่าการประเมินผลลัพธ์ของทีมนั้น หากทีมสามารถทำผลงานได้เกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ไม่ได้หมายความว่าทีมนี้เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเพราะอาจจะมีปัจจัยอย่างอื่นเข้ามาแทรกซ้อนซึ่งอาจจะทำให้ผลผลิตของทีมมากหรือน้อยกว่าปกติได้ ในขณะที่การประเมินกระบวนการของทีมจะสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะการทำงานและความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกซึ่งกระบวนการของทีมจะสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาที่แท้จริงของทีมเพื่อจะได้หาแนวทางในการแก้ไขได้ถูกต้อง และเป็นตัววัดประสิทธิภาพของทีมที่ดีกว่าผลผลิตโดยตรง (Brannick and Prince, 1997) ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้เป็นพนักงานในทีมที่ทำหน้าที่ในหลายแผนกทำให้ไม่สามารถที่จะเปรียบเทียบผลผลิตระหว่างทีมได้เพราะทำหน้าที่

ต่างกันจึงมีผลผลิตที่แตกต่างกัน ดังนั้นการศึกษานี้จึงประเมินประสิทธิภาพของทีมจากกระบวนการของทีมเพียงอย่างเดียว โดยมีการวัดความพึงพอใจของสมาชิก (Member Satisfaction) ความต้องการทำงานร่วมกันต่อไป (Team Viability) และความกลมเกลียวของสมาชิกในทีม (Team Cohesiveness) ที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี

บุคลิกภาพ (Personality)

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ คือ แนวความคิดเรื่องบุคลิกภาพที่ใช้ในการอธิบายลักษณะของกลุ่มบุคลิกภาพของบุคคลที่ถูกจำแนกออกได้เป็น 5 องค์ประกอบ 30 ด้านย่อย ซึ่งในการศึกษานี้ได้ยึดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Goldberg (1999) ซึ่งประกอบด้วยบุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism) บุคลิกภาพด้านความชอบสังสรรค์สัมพันธ์ (Extraversion) บุคลิกภาพด้านการเปิดกว้างต่อประสบการณ์ (Openness to experience) บุคลิกภาพด้านการยอมคล้อยตามผู้อื่น (Agreeableness) และบุคลิกภาพด้านการมีสติสำนึก (Conscientiousness)

1. บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism) ประกอบด้วยบุคลิกภาพด้านย่อย 6 ด้าน ดังนี้ ความวิตกกังวล (Anxiety) ความโกรธแค้น (Anger) ความซึมเศร้า (Depression) ความละอายและเขินประหม่า (Self-consciousness) ความไม่อาจยับยั้งความต้องการที่เกินพอดี (Immoderation) และความเปราะบาง (Vulnerability)

2. บุคลิกภาพด้านความชอบสังสรรค์สัมพันธ์ (Extraversion) ประกอบด้วยบุคลิกภาพด้านย่อย 6 ด้าน ดังนี้ ความเป็นมิตร (Friendliness) ความชอบสังคม (Gregariousness) ความกล้าแสดงออกในสิทธิของตน (Assertiveness) ระดับการทำกิจกรรม (Activity Level) การแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement-Seeking) และการมีจิตใจร่าเริงเบิกบาน (Cheerfulness)

3. บุคลิกภาพด้านการเปิดกว้างต่อประสบการณ์ (Openness to experience) ประกอบด้วยบุคลิกภาพด้านย่อย 6 ด้านดังนี้ การเปิดกว้างต่อจินตนาการ (Imagination) ความสนใจทางศิลปะ (Artistic interests) การเปิดกว้างต่อความรู้สึก (Emotionality) การชอบผจญภัย (Adventurousness) การเปิดกว้างต่อความคิดในสิ่งต่าง ๆ (Intellect) และการเปิดกว้างต่อคุณค่าทางเสรีนิยม (Liberalism)

4. บุคลิกภาพด้านการยอมคล้อยตามผู้อื่น (Agreeableness) ประกอบด้วยบุคลิกภาพด้านย่อย 6 ด้านดังนี้ ความไว้วางใจ (Trust) ความมีคุณธรรม (Morality) การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นที่ตั้ง (Altruism) การร่วมมือร่วมใจ (Cooperation) ความถ่อมตน (Modesty) และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Sympathy)

5. บุคลิกภาพด้านการมีสติสำนึก (Conscientiousness) ประกอบด้วยบุคลิกภาพด้านย่อย 6 ด้าน ดังนี้ การรับรู้ความสามารถของตน (Self – Efficacy) ความเป็นระเบียบ (Orderliness) ความสัตย์ซื่อต่อหน้าที่ (Dutifulness) ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (Achievement – Striving) ความมีวินัยในตนเอง (Self – Discipline) และความรอบคอบระมัดระวัง (Cautiousness)

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและประสิทธิภาพของทีม

(Relationship between Personality and Team Effectiveness)

งานวิจัยจำนวนมากได้ศึกษาถึงลักษณะบุคลิกภาพที่จะเป็นตัวสะท้อนความสามารถของบุคคลในการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพของทีม (Team effectiveness) ซึ่งงานวิจัยก็สนับสนุนถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพของทีม

Barry and Stewart (1997) รายงานว่า คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดตัว (Extravert) จะถูกรับรู้โดยเพื่อนร่วมทีมว่ามีผลงานในทีมมากกว่าคนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบปิดตัว (Introvert)

งานวิจัยของ Barrick, Stewart, Neubert, and Mount (1998) พบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพด้านความชอบสร้างสรรค์สัมพันธ์ (Extraversion) และบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และความต้องการทำงานร่วมกันต่อไป (team viability) ($r = .30$ และ $.32$ ตามลำดับ) โดยมีความกลมเกลียวทางสังคม (Social cohesion) เป็นตัวแปรสื่อ (mediator variable)

นอกจากนี้งานวิจัยของ Watson & Clark (1984) พบว่า คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดตัว (Extravert) จะมีแนวโน้มเป็นคนมองโลกในแง่ดี ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีและเพิ่มความกลมเกลียวทางสังคมให้แก่ทีม

Haythorn (1953) พบว่าลักษณะบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์สัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการทำงานร่วมกันต่อไป หากทีมมีสมาชิกที่มั่นคงทางอารมณ์จำนวนมากจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีลักษณะผ่อนคลายซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้สมาชิกสามารถทำงานร่วมกันต่อไปได้เป็นเวลานาน ในทางตรงกันข้าม Watson and Tellegen (1985) พบว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ต่ำมักจะมีความรู้สึกทางลบซึ่งนำไปสู่การลดความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีม ดังนั้นทีมที่มีความขัดแย้งกันจะลดการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และทำให้สมาชิกไม่ต้องการที่จะทำงานร่วมกันต่อไป

Neuman and Wright (1999) พบว่าบุคลิกภาพด้านความมีสติสำนึก (Conscientiousness) และบุคลิกภาพด้านการยอมคล้อยตามผู้อื่น (Agreeableness) สามารถทำนายผลงานของการทำงานเป็นทีมตามการให้คะแนนของหัวหน้างานได้หลายมิติ ได้แก่ ผลงาน การแก้ไขปัญหา ขั้นตอนการปฏิบัติงาน การแก้ไขความขัดแย้ง การสื่อสารที่เปิดเผย และการวางแผน

การวิเคราะห์ห่อภิมาณของ Hough (1992) แสดงให้เห็นว่าตัวทำนายที่ดีที่สุดของการทำงานเป็นทีม คือ บุคลิกภาพด้านการมีสติสำนึก (Conscientiousness) (บุคลิกภาพด้านย่อยด้านความสำเร็จ (achievement) และ ความเชื่อถือได้ (dependability) มีค่า $r = .14$ และ $.17$ ตามลำดับ) และบุคลิกภาพด้านการยอมคล้อยตามผู้อื่น (Agreeableness) ($r = .17$) และ บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) ($r = .13$) สรุปได้ว่าบุคคลที่มีลักษณะน่าเชื่อถือ มีแนวโน้มใฝ่สัมฤทธิ์ ขยันร่วมมือร่วมใจ อดทน มั่นคง และปรับตัวได้ดีจะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคคลที่มีคะแนนลักษณะบุคลิกภาพเหล่านี้ต่ำกว่า

การวิเคราะห์ห่อภิมาณของ Mount, Barrick, and Stewart (1998) พบว่า บุคลิกภาพด้านการมีสติสำนึก (Conscientiousness) บุคลิกภาพด้านการยอมคล้อยตามผู้อื่น (Agreeableness) และบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) สัมพันธ์ทางบวกกับผลงานในงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น งานบริการและการทำงานเป็นทีม

จากงานวิจัยที่ผ่านมาสามารถสรุปได้ว่าลักษณะบุคลิกภาพด้านการมีสติสำนึก (Conscientiousness) บุคลิกภาพด้านการยอมคล้อยตามผู้อื่น (Agreeableness) บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และบุคลิกภาพด้านความชอบสังสรรค์สัมพันธ์ (Extraversion) สามารถทำนายประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนามาตรวัดความโน้มเอียงในการทำงานเป็นทีม (Teamwork Orientation Scale) จากลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Goldberg (1999)

คำจำกัดความของตัวแปรในการศึกษา

1. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ลักษณะการทำงานร่วมกันของบุคคลซึ่งสมาชิกมีการปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้ทีมประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้
2. ประสิทธิภาพของทีม หมายถึง การประเมินประสิทธิภาพของทีมจากเกณฑ์ 3 ประการ ได้แก่ (1) ความพึงพอใจของสมาชิกในทีม (2) ความต้องการทำงานร่วมกันต่อไป และ (3) ความกลมเกลียวของสมาชิกในทีม
3. ความพึงพอใจของสมาชิก หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกที่เกิดจากการประเมินถึงการได้รับการตอบสนองความต้องการของตนจากการทำงานในทีม
4. ความกลมเกลียวของสมาชิกในทีม หมายถึง แรงที่จะช่วยรวมสมาชิกในทีมเข้าด้วยกันซึ่งจะช่วยให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
5. ความต้องการทำงานร่วมกันต่อไป คือ ความปรารถนาของสมาชิกที่ต้องการทำงานร่วมกับสมาชิกเดิมอีกในการทำงานที่จะได้รับมอบหมายอีกในอนาคต

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สามารถนำมาตราวัดนี้ไปใช้เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีแนวโน้มการทำงานเป็นทีมได้ดีเข้าทำงาน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของทีม

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการศึกษานี้ประกอบด้วยซึ่งประกอบด้วยนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และพนักงานของบริษัทแห่งหนึ่งโดยแบ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2 กลุ่ม ดังนี้

1. นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 104 คน ที่ลงทะเบียนเรียนในหมวดวิชาการศึกษาทั่วไป เพื่อเป็นการสุ่มตัวอย่างจากนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกคณะ เพื่อทำการวิเคราะห์รายข้อ (Item analysis) โดยใช้การหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามและข้อคำถามอื่น (Corrected Item-Total Correlation) ของแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

2. พนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งจำนวน 216 คน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและประสิทธิภาพของทีม และนำผลคะแนนมาใช้เลือกข้อคำถามจากลักษณะบุคลิกภาพที่สามารถทำนายประสิทธิภาพของทีม

ในการเก็บข้อมูลในขั้นพัฒนาเครื่องมือได้นำแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไปทดลองกับกลุ่มนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ลงทะเบียนเรียนในหมวดวิชาการศึกษาทั่วไปโดยการขอความอนุเคราะห์จากอาจารย์ผู้สอนรายวิชาและขอความร่วมมือจากอาสาสมัครร่วมทดสอบแบบวัดนี้จำนวน 120 ชุด สามารถนำไปใช้ได้จริงจำนวน 104 ชุด

ในขั้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและประสิทธิภาพของทีมนำแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้วและแบบวัดประสิทธิภาพของทีมจำนวน 400 ชุดใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 2 เดือน โดยขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลกับพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งโดยติดต่อผ่านฝ่ายทรัพยากรบุคคล และฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ส่งแบบวัดทั้ง 2 ชุดไปยังหน่วยงานอื่น ๆ ได้รับข้อมูลส่งกลับคืนจำนวน 260 ชุด สามารถนำไปใช้ได้จริงจำนวน 216 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวัดในการศึกษานี้ประกอบด้วยแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แบบวัดความพึงพอใจของสมาชิกในทีม (Member Satisfaction) แบบวัดความต้องการทำงานร่วมกันต่อไป (Team Viability) และแบบวัดความกลมเกลียวของสมาชิกในทีม (Team Cohesiveness)

แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแปลจากแบบวัดบุคลิกภาพของ International Personality Item Pool นำมาจาก <http://www.ipip.ori.org/ipip/> ซึ่งได้รับการพัฒนาขึ้นโดย Goldberg (1999) สามารถแบ่งลักษณะบุคลิกภาพออกเป็น 5 องค์ประกอบ 30 ด้านย่อย ซึ่งประกอบด้วย (1) บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (Neuroticism) (2) บุคลิกภาพด้านความชอบสังสรรค์สัมพันธ์

- (Extraversion) (3) บุคลิกภาพด้านการเปิดกว้างต่อประสบการณ์ (Openness to experience)
 (4) บุคลิกภาพด้านการยอมคล้อยตามผู้อื่น (Agreeableness) และ (5) บุคลิกภาพด้านการมีสติสำนึก
 (Conscientiousness)

กระบวนการในการสร้างแบบวัดบุคลิกภาพ มีดังนี้

1. เลือกแบบวัดบุคลิกภาพของ International Personality Item Pool มาจาก <http://www.ipip.ori.org/ipip/> ซึ่งประกอบด้วยบุคลิกภาพจำนวน 5 ด้าน 30 ด้านย่อย จำนวน 300 ข้อ
2. แปลข้อคำถามของแบบวัดบุคลิกภาพของ International Personality Item Pool และนำข้อคำถามที่แปลแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและภาษา
3. นำแบบวัดบุคลิกภาพในขั้นสร้างไปทดสอบกับนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 104 คน
4. หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามและข้อคำถามอื่น (Corrected Item-Total Correlation) ของแบบวัดบุคลิกภาพห้วงค์ประกอบจำนวน 30 ด้านย่อย

จากข้อคำถามจำนวน 300 ข้อในขั้นสร้างเมื่อทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้วเหลือข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้จริงจำนวน 280 ข้อ โดยแบ่งองค์ประกอบเป็น 30 ด้านย่อย มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ระหว่าง .49 ถึง .86 (แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาในตารางที่ 1)

แบบวัดประสิทธิภาพของทีม

จากแนวคิดเรื่องประสิทธิภาพของทีมที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นสามารถแยกแบบวัดประสิทธิภาพของทีมที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้เป็น 3 แบบ ประกอบด้วย

1. แบบวัดความพึงพอใจของสมาชิกในทีม (Member Satisfaction)

ใช้เครื่องมือวัดความพึงพอใจของสมาชิกในทีมซึ่งพัฒนาขึ้นโดย ศิริพร โสภณธรรมธร (2548) ซึ่งได้นิยามความพึงพอใจของสมาชิกเป็น 4 มิติคือ (1) ความพึงพอใจของสมาชิกในด้านสังคม คือ การทำงานในทีมทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม เกิดความสัมพันธ์กับผู้อื่น (2) ความพึงพอใจของสมาชิกในด้านการเป็นที่ยอมรับ คือ การทำงานในทีมทำให้เกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจในตนเองรวมถึงความรู้สึกว่าตนเองเป็นที่ยอมรับ (3) ความพึงพอใจของสมาชิกในด้านการเข้าใจตนเอง คือ การทำงานในทีมทำให้สมาชิกเกิดความเข้าใจในศักยภาพของตนเอง และ (4) ความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ คือ สมาชิกได้รับผลตอบแทนตามที่ตนคาดหวังไว้ รวมเป็นข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ ซึ่งใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 อันตรภาค ซึ่งเครื่องมือนี้ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ .91 นอกจากนี้ก่อนนำไปใช้ได้ตรวจสอบความตรงตามสภาพกับพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่ใช้เทคนิคกลุ่มที่รู้ล่วงหน้า (Know Group) โดยให้หัวหน้างานเป็นผู้แบ่งพนักงานออกเป็นกลุ่มที่มีความโน้มเอียงในการทำงานเป็นทีมสูง ($M = 74.86, SD = 8.74, N$

= 15) และกลุ่มที่มีความโน้มเอียงในการทำงานเป็นทีมต่ำ ($M = 67, SD = 11.39, N = 13$) ผลการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่าค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มทั้ง 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t\text{-test} = 1.93, p < .05$)

2. แบบวัดความต้องการทำงานร่วมกันต่อไป (Team Viability)

ใช้เครื่องมือวัดความต้องการทำงานร่วมกันต่อไปซึ่งพัฒนาขึ้นโดย ศิริพร โสภณธรรมธร (2548) จำนวน 9 ข้อ ซึ่งใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 อันดับภาค เครื่องมือวัดนี้ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ .87 นอกจากนี้ก่อนนำไปใช้ได้ตรวจสอบความตรงตามสภาพกับพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่ใช้เทคนิคกลุ่มที่รู้ล่วงหน้า (Know Group) โดยให้หัวหน้างานเป็นผู้แบ่งพนักงานออกเป็นกลุ่มที่มีความโน้มเอียงในการทำงานเป็นทีมสูง ($M = 36, SD = 6.07, N = 15$) และกลุ่มที่มีความโน้มเอียงในการทำงานเป็นทีมต่ำ ($M = 30.21, SD = 6.47, N = 13$) ผลการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่าค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มทั้ง 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t\text{-test} = 2.39, p < .05$)

3. แบบวัดความกลมเกลียวของสมาชิกในทีม (Team Cohesiveness)

ใช้เครื่องมือวัดความกลมเกลียวของสมาชิกในทีม ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย ศิริพร โสภณธรรมธร (2548) จำนวน 12 ข้อ ซึ่งใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 อันดับภาค เครื่องมือวัดนี้ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ .92 นอกจากนี้ก่อนนำไปใช้ได้ตรวจสอบความตรงตามสภาพกับพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่ใช้เทคนิคกลุ่มที่รู้ล่วงหน้า (Know Group) โดยให้หัวหน้างานเป็นผู้แบ่งพนักงานออกเป็นกลุ่มที่มีความโน้มเอียงในการทำงานเป็นทีมสูง ($M = 48.43, SD = 6.07, N = 15$) และกลุ่มที่มีความโน้มเอียงในการทำงานเป็นทีมต่ำ ($M = 41.79, SD = 9.72, N = 13$) ผลการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่าค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มทั้ง 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t\text{-test} = 2.16, p < .05$)

ประสิทธิภาพของทีมจึงเกิดจากการรวมคะแนนของแบบวัดแบบวัดความพึงพอใจของสมาชิกในทีม แบบวัดความต้องการทำงานร่วมกันต่อไป และแบบวัดความกลมเกลียวของสมาชิกในทีม โดยไม่ได้มีการถ่วงน้ำหนักและได้ตรวจสอบความตรงตามสภาพกับพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่ใช้เทคนิคกลุ่มที่รู้ล่วงหน้า (Know Group) โดยให้หัวหน้างานเป็นผู้แบ่งพนักงานออกเป็นกลุ่มที่มีความโน้มเอียงในการทำงานเป็นทีมสูง ($M = 159.29, SD = 18.99, N = 15$) และกลุ่มที่มีความโน้มเอียงในการทำงานเป็นทีมต่ำ ($M = 139.43, SD = 25.71, N = 13$) ผลการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่าค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มทั้ง 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t\text{-test} = 2.32, p < .05$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ประสิทธิภาพของทีมซึ่งเกิดจากการรวมคะแนนความพึงพอใจของสมาชิกในทีม ความต้องการทำงานร่วมกันต่อไปและความกลมเกลียวของสมาชิกในทีม โดยไม่ได้ถ่วงน้ำหนัก เป็นตัวแปรเกณฑ์ โดยมีบุคลิกภาพด้านย่อยจำนวน 30 ด้านเป็นตัวแปรพยากรณ์ และใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression) แบบ Stepwise เพื่อคัดเลือกเฉพาะบุคลิกภาพด้านย่อยที่สามารถทำนายประสิทธิภาพของทีมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลควรทำอย่างระมัดระวังเนื่องจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณต้องใช้จำนวนของข้อมูลต่อตัวแปรต้นในอัตราส่วน 50 ต่อ 1 (Hair, Tatham, Anderson & Black, 1998) จึงจะทำให้การประมาณค่าพารามิเตอร์มีความแม่นยำ แต่ในการศึกษานี้มีอัตราส่วนของจำนวนข้อมูลต่อตัวแปรต้นเท่ากับ 7.2 ต่อ 1 ทำให้การแปลผลข้อมูลต้องป็นไปอย่างระมัดระวัง

ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามทั้งหมดดูได้จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามทั้งหมด

	M	SD	α	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39					
1. Member Satisfaction	22.00	90.00	(.91)	-																																											
2. Team Cohesiveness	8.00	60.00	(.87)	.86	-																																										
3. Team viability	3.00	45.00	(.92)	.83	.81	-																																									
4. Team Effectiveness	33.00	195.00		.96	.94	.92	-																																								
5. Neuroticism	65.00 (182.13)	224.00 (26.70)		-.15	-.17	-.16	-.17	-	.90	.76	.84	.68	.61	.86	-.13	-.41	-.29	-.30	-.31	-.14	-.30	-.04	.10	-.11	.20	-.29	-.40	-.26	-.21	-.22	-.07	-.18	-.11	.10	.03	-.28	-.66	-.26	-.38	-.37	-.49	-.29					
6. Anxiety	143.99 (31.06)	24.36 (6.06)	.73 (.82)	-.24	-.24	-.23	-.25	.88	-	.64	.73	.59	.42	.81	-.19	-.35	-.26	-.20	-.29	-.20	-.30	-.07	.01	-.08	.34	-.29	-.35	-.26	-.20	-.16	-.07	-.14	-.15	.24	.06	-.23	-.55	-.11	-.21	-.23	-.25	-.14					
7. Anger	27.65 (32.43)	5.08 (6.62)	.81 (.86)	-.07	-.11	-.15	-.11	.77	.58	-	.57	.39	.35	.50	-.05	-.19	-.10	-.10	-.12	-.06	-.16	-.04	.02	-.13	.34	-.10	-.30	-.24	-.25	-.19	-.13	-.12	-.43	.12	-.04	-.18	-.37	-.14	-.25	-.18	-.20	-.24					
8. Depression	30.01 (28.76)	6.32 (6.73)	.75 (.84)	-.24	-.24	-.19	-.24	.86	.73	.52	-	.47	.35	.68	-.12	-.50	-.38	-.32	-.32	-.22	-.51	-.3	.06	-.23	.24	-.30	-.29	-.15	-.15	-.35	-.12	-.30	-.22	.24	-.09	-.24	-.66	-.28	-.44	-.41	-.45	-.36					
9. Self-Consciousness	27.60 (26.98)	5.59 (3.97)	.59 (.61)	-.08	-.09	-.06	-.08	.73	.68	.39	.56	-	.30	.59	-.2	-.45	-.45	-.31	-.26	-.22	-.22	-.06	.10	.04	.23	-.37	-.24	-.22	-.10	-.11	.02	-.09	-.10	.18	.23	-.14	-.42	-.07	-.10	-.15	-.39	-.04					
10. Immoderation	22.95 (32.82)	3.86 (5.22)	.62 (.67)	.06	.04	-.01	.03	.68	.41	.45	.46	.24	-	.47	.08	-.13	.00	-.15	-.26	.25	.15	.12	.30	.10	.20	.02	-.17	-.01	-.07	.03	-.18	-.04	-.27	-.10	.11	-.22	-.29	-.44	-.33	-.34	-.46	-.36					
11. Vulnerability	28.81 (30.09)	4.90 (5.45)	.74 (.81)	-.13	-.14	-.09	-.13	.83	.69	.51	.63	.56	.47	-	-.17	-.32	-.19	-.37	-.41	-.18	-.31	-.12	.00	-.16	.30	-.33	-.49	-.29	-.18	-.19	.00	-.10	-.08	.26	.11	-.33	-.68	-.18	-.33	-.38	-.35	-.19					
12. Extraversion	60.00 (195.8)	245.00 (19.5)		.44	.41	.39	.44	-.13	-.19	-.05	-.12	-.20	.08	-.18	-	.77	.79	.65	.43	.61	.79	.72	.11	.34	.21	.56	.20	.09	-.57	.30	-.06	.46	-.07	-.37	.10	.56	.49	.13	.23	.38	.34	.23					
13. Friendliness	27.05 (34.15)	4.94 (4.65)	.69 (.75)	.42	.40	.35	.42	-.19	-.38	-.22	-.44	-.37	-.15	-.41	.82	-	.72	.46	.28	.14	.61	.63	.13	.26	.20	.41	.14	.10	.69	.42	.13	.56	.23	-.24	.19	.60	.47	.16	.39	.40	.44	.28					
14. Gregariousness	34.13 (32.21)	4.64 (5.06)	.69 (.76)	.41	.41	.37	.42	-.15	-.31	-.17	-.33	-.33	-.04	-.26	.84	.65	-	.38	.14	.37	.56	.55	.09	.09	-.02	.36	-.03	-.04	.50	.27	.01	.39	.03	-.26	.01	.39	.31	.07	.15	.19	.28	.14					
15. Assertiveness	31.27 (30.95)	4.67 (4.42)	.57 (.69)	.09	.08	.07	.09	-.17	-.32	-.12	-.28	-.41	-.11	-.30	.67	.31	.40	-	.34	.18	.35	.43	-.02	.25	.08	.22	.17	-.09	.24	.23	-.12	.22	.01	-.52	.04	.37	.57	.24	.41	.51	.42	.33					
16. Activity Level	30.54 (22.50)	4.09 (3.16)	.26 (.49)	.12	.10	.11	.12	-.03	-.20	-.21	-.20	-.22	-.14	-.24	.62	.21	.31	.35	-	.17	.25	.45	-.01	.20	.03	.25	.41	.06	.37	.06	.05	.03	.01	-.20	.10	.40	.40	.22	.13	.25	.28	.21					
17. Excitement-Seeking	23.54 (32.21)	2.79 (5.91)	.71 (.78)	.21	.21	.24	.23	-.00	-.13	-.05	-.04	-.13	.03	-.13	.66	.21	.37	.26	.25	-	.44	.45	.00	.26	-.16	.56	.08	.11	.16	.03	-.10	.11	-.19	-.08	-.04	.23	.13	-.15	-.13	.06	-.01	-.09					
18. Cheerfulness	31.31 (38.40)	5.69 (5.04)	.76 (.78)	.48	.41	.37	.45	-.05	-.26	-.01	-.26	-.23	.13	-.24	.81	.68	.55	.29	.21	.34	-	.68	.27	.32	.10	.44	.20	.04	.53	.37	-.06	.50	-.05	-.22	.19	.49	.37	.07	.25	.20	.21	.14					
19. Openness to Experience	52.00 (210.80)	253.00 (18.26)		.41	.34	.31	.38	-.41	-.07	-.04	-.03	-.06	.12	-.12	.72	.62	.55	.43	.45	.44	.68	-	.61	.74	.55	.57	.67	.48	.60	.31	.04	.39	.03	-.11	.31	.54	.31	-.02	.20	.27	.04	.10					
20. Imagination	36.73 (36.92)	5.37 (6.04)	.76 (.84)	.11	.08	.05	.09	.21	.11	.03	.12	.07	.24	.01	.44	.16	.20	.17	.16	.32	.34	.70	-	.27	.31	.13	.27	.09	.22	.10	-.08	.12	-.16	-.17	.06	.18	.10	-.18	.06	-.09	-.26	-.04					
21. Artistic Interest	33.64 (38.57)	5.55 (5.55)	.80 (.79)	.38	.35	.33	.38	-.11	-.27	-.16	-.27	-.25	-.03	-.24	.67	.53	.49	.23	.14	.35	.63	.81	.40	-	.40	.37	.34	.21	.53	.35	.09	.41	.16	-.13	.39	.48	.34	.11	.34	.33	.19	.31					
22. Emotionality	38.15 (37.21)	5.75 (4.00)	.45 (.61)	.35	.26	.23	.31	.04	-.10	.01	-.12	-.09	.11	-.18	.48	.39	.25	.16	.02	.19	.45	.72	.45	.40	-	-.03	.08	.03	.45	.29	.10	.39	.07	.07	.42	.41	.04	.07	.25	.23	.10	.22					
23. Adventurousness	26.58 (33.84)	3.44 (4.73)	.60 (.71)	.31	.32	.25	.31	-.21	-.32	-.20	-.38	-.33	-.15	-.35	.59	.48	.45	.28	.24	.27	.46	.70	.19	.52	.32	-	.27	.25	.47	.20	.05	.30	.07	.01	.08	.42	.28	.05	.03	.22	.15	.03					
24. Intellect	33.56 (31.13)	4.50 (5.37)	.72 (.76)	.35	.24	.24	.30	-.14	-.31	-.16	-.27	-.23	-.18	-.38	.58	.35	.20	.35	.23	.32	.41	.77	.33	.45	.41	.38	-	.36	.47	.03	-.03	.13	.03	-.13	.11	.57	.31	.11	.22	.20	.11	.07					
25. Liberalism	32.07 (33.13)	4.82 (4.09)	.32 (.56)	.10	.05	.10	.09	.06	-.05	-.18	-.10	-.05	-.06	-.09	.27	.05	.09	-.04	.10	-.11	.07	.53	.03	.12	.21	.16	.21	-	.45	.32	.23	.09	.24	.09	.13	.24	.04	-.31	-.04	-.04	-.17	-.29					

($p < .05$, $N = 216$ ในครึ่งบน และ $N = 104$ ในครึ่งล่าง) ค่า M, SD และ α ในวงเล็บ คือ ค่าในชั้นพัฒนาเครื่องมือวัด

ค่า α ที่อยู่ในครึ่งบนของตารางเป็นค่าสหสัมพันธ์ในชั้นพัฒนาการวัด และครึ่งล่างของตารางเป็นค่าสหสัมพันธ์ในชั้นนำไปใช้

สำหรับครึ่งบนของตารางมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 104 คน ในชั้นพัฒนาการวัดซึ่งค่าสหสัมพันธ์ที่มีค่ามากกว่า .178 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับครึ่งล่างของตารางมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 216 คน ในชั้นนำไปใช้ซึ่งค่าสหสัมพันธ์ที่มีค่ามากกว่า .138 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามทั้งหมด (ต่อ)

	M	SD	α	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
26. Agreeableness	61.00 (193.94)	215.00 (16.77)	-	.41	.40	.39	.42	-.21	-.20	-.25	-.15	-.10	-.06	-.18	.57	.70	.50	.24	.36	.16	.53	.60	.22	.53	.45	.47	.47	.45	-	.67	.66	.66	.77	.45	.75	.63	.10	.12	.51	.23	.31	.34
27. Trust	23.56 (33.80)	3.54 (4.47)	.63 (.74)	.37	.35	.34	.37	-.16	-.29	-.23	-.29	-.28	-.05	-.27	.58	.50	.41	.20	.25	.18	.51	.54	.15	.44	.28	.34	.35	.19	.75	-	.27	.47	.44	.02	.56	.49	.35	.07	.43	.30	.26	.27
28. Morality	31.24 (27.43)	4.11 (4.36)	.49 (.70)	.10	.10	.12	.11	-.15	-.22	-.26	-.22	-.10	-.22	-.24	.15	.14	.04	.02	-.03	-.13	-.02	.18	-.10	-.10	.13	.00	.08	.22	.58	.15	-	.31	.58	.24	.31	.28	.01	-.02	.26	.03	.15	.10
29. Altruism	22.07 (35.39)	3.79 (4.29)	.57 (.68)	.37	.39	.36	.40	-.23	-.42	-.34	-.35	-.32	-.21	-.41	.64	.61	.44	.28	.19	.18	.50	.63	.19	.50	.45	.36	.43	.10	.79	.49	.25	-	.34	.02	.54	.64	.30	.26	.48	.33	.37	.36
30. Cooperation	34.71 (31.18)	3.97 (4.26)	.52 (.61)	.24	.24	.28	.28	-.31	-.32	-.49	-.26	-.20	-.25	-.26	.25	.32	.23	.00	.13	-.05	.18	.27	-.04	.20	.06	.22	.19	.25	.67	.37	.38	.41	-	.17	.38	.39	.14	.09	.36	.25	.21	.29
31. Modesty	24.25 (31.25)	4.20 (4.37)	.64 (.68)	.05	.08	.06	.07	.03	-.09	-.03	-.11	-.03	-.09	-.09	.07	.14	-.05	-.34	-.18	-.20	.01	.20	-.15	.12	.06	.10	-.12	.14	.57	.23	.14	.17	.14	-	-.23	.24	-.36	-.05	-.06	-.21	.00	.01
32. Sympathy	3.44 (34.88)	4.35 (3.73)	.66 (.61)	.44	.39	.36	.42	-.04	-.19	-.21	-.29	-.15	-.04	-.20	.63	.62	.45	.17	.13	.14	.53	.65	.24	.53	.38	.41	.37	.15	.77	.50	.16	.52	.35	.16	-	.54	.09	.10	.36	.27	.18	.21
33. Conscientiousness	86.00 (185.28)	241.00 (21.64)	-	.38	.33	.26	.35	-.28	-.23	-.17	-.24	-.14	-.22	-.33	.56	.60	.39	.37	.40	.23	.49	.54	.18	.48	.41	.42	.57	.24	.63	.49	.28	.84	.39	.24	-.41	-	.73	.75	.81	.80	.79	.80
34. Self-Efficacy	27.84 (31.71)	4.05 (4.20)	.64 (.73)	.34	.29	.24	.31	-.35	-.47	-.32	-.43	-.41	-.21	-.53	.61	.50	.37	.39	.25	.27	.44	.55	.18	.45	.39	.30	.47	.01	.50	.41	.07	.57	.24	-.02	-.15	.76	-	.34	.58	.63	.57	.48
35. Orderliness	31.36 (31.53)	3.87 (6.19)	.76 (.85)	.29	.27	.21	.28	-.14	-.14	-.15	-.30	-.04	-.26	-.25	.28	.26	.08	.06	.06	.02	.24	.32	-.01	.26	.17	.21	.25	-.03	.44	.27	.10	.32	.23	.15	-.34	.75	.32	-	.46	.46	.56	.54
36. Dutifulness	35.53 (31.38)	5.45 (4.08)	.39 (.67)	.34	.25	.20	.29	-.09	-.30	-.23	-.30	-.17	-.30	-.37	.51	.44	.17	.11	.09	.07	.34	.52	.06	.28	.23	.23	.39	.03	.64	.40	.18	.41	.36	.19	-.38	.77	.43	.45	-	.70	.58	.66
37. Achievement-striving	27.13 (32.89)	3.18 (4.75)	.59 (.75)	.17	.18	.07	.16	-.15	-.23	-.09	-.26	-.23	-.26	-.34	.39	.31	.14	.25	.12	.07	.24	.39	.06	.22	.26	.21	.34	-.07	.34	.18	.06	.37	.08	-.05	.16	.77	.69	.36	.42	-	.61	.55
38. Self-Discipline	34.81 (28.18)	4.12 (4.27)	.55 (.73)	.28	.26	.22	.27	-.34	-.34	-.23	-.43	-.27	-.30	-.40	.37	.39	.26	.14	.20	.10	.31	.28	-.03	.29	.10	.23	.29	.02	.43	.29	.17	.40	.34	.10	.40	.73	.50	.45	.44	.46	-	.61
39. Cautiousness	27.03 (29.58)	3.61 (4.31)	.44 (.62)	.25	.20	.20	.23	-.23	-.31	-.30	-.34	-.23	-.33	-.40	.42	.33	.20	.21	.23	.06	.21	.43	-.03	.21	.21	.29	.35	.16	.51	.26	.21	.40	.32	.08	.19	.76	.43	.42	.46	.38	.49	-

(*p < .05, N = 216 ในครึ่งบน และ N = 104 ในครึ่งล่าง) ค่า M, SD และ α ในวงเล็บ คือ ค่าในชั้นพัฒนาเครื่องมือวัด

ค่า α ที่อยู่ครึ่งบนของตารางเป็นค่าสหสัมพันธ์ในชั้นพัฒนามาตรวัด และครึ่งล่างของตารางเป็นค่าสหสัมพันธ์ในชั้นนำไปใช้

สำหรับครึ่งบนของตารางมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 104 คน ในชั้นพัฒนามาตรวัดซึ่งค่าสหสัมพันธ์ที่มีค่ามากกว่า .178 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับครึ่งล่างของตารางมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 216 คน ในชั้นนำไปใช้ซึ่งค่าสหสัมพันธ์ที่มีค่ามากกว่า .138 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2

การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุบุคลิกภาพด้านย่อยการมีจิตใจร่าเริงเบิกบาน ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความชอบสังคม และความเป็นระเบียบในการทำนายคะแนนรวมจากแบบวัดประสิทธิภาพของทีม

ตัวแปร	B	S.E. _b	β	t	p-value
Constant	21.24	13.35	.21	1.59	.113
Cheerfulness	.95	.34	.16	2.8**	.006
Sympathy	.94	.44	.23	2.14**	.003
Gregariousness	1.18	.37	.16	3.18**	.002
Orderliness	.69	.28	.21	2.49**	.014

R = .55 R² = .301 Adjusted R² = .287 F = 22.68** S.E._{est} = 20.56

(*p < .05, **p < .00, N = 216)

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยแสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพด้านย่อยด้านการมีจิตใจร่าเริงเบิกบาน (Cheerfulness) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Sympathy) ความชอบสังคม (Gregariousness) และความเป็นระเบียบ (Orderliness) สามารถทำนายประสิทธิภาพของทีมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R = .55, p < .05$) และสามารถอธิบายการผันแปรของคะแนนรวมจากแบบวัดประสิทธิภาพของทีมได้ร้อยละ 30.1 ตัวแปรที่สามารถทำนายได้คือความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Sympathy) ($\beta = .23$) ความเป็นระเบียบ (Orderliness) ($\beta = .21$) ความชอบสังคม (Gregariousness) ($\beta = .16$) และการมีจิตใจร่าเริงเบิกบาน (Cheerfulness) ($\beta = .16$)

ดังนั้นจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถพัฒนามาตรวัดความโน้มเอียงในการทำงานเป็นทีมซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 38 ข้อ จากบุคลิกภาพด้านย่อย 4 ด้าน ประกอบด้วย การมีจิตใจร่าเริงเบิกบาน (Cheerfulness) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Sympathy) ความชอบสังคม (Gregariousness) และความเป็นระเบียบ (Orderliness) ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 อันดับภาค มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง (Cronbach's Alpha coefficients) เท่ากับ .76, .66, .69 และ .76 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบความสัมพันธ์กับงานวิจัยในอดีตที่พบว่าลักษณะบุคลิกภาพด้านการมีสติสำนึก (Conscientiousness) บุคลิกภาพด้านการยอมคล้อยตามผู้อื่น (Agreeableness) บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และบุคลิกภาพด้านความชอบสังสรรค์สัมพันธ์ (Extraversion) สามารถทำนายประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมได้ซึ่งผลจากการศึกษาในครั้งนี้ก็พบว่าลักษณะบุคลิกภาพด้านการมีสติสำนึก (Conscientiousness) บุคลิกภาพด้านการยอมคล้อยตามผู้อื่น (Agreeableness) และบุคลิกภาพด้านความชอบสังสรรค์สัมพันธ์ (Extraversion) สามารถทำนายประสิทธิภาพของทีมได้ร้อยละ 30.1 จะเห็นได้ว่าลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 3 ลักษณะนี้เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่สะท้อนถึงแนวโน้มการเข้าหาบุคคลทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดของข้อมูลด้านผลผลิตของทีมทำให้การศึกษาประสิทธิภาพของทีมของการศึกษานี้เน้นที่ประสิทธิภาพของทีมในด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก

การมีจิตใจร่าเริงเบิกบาน (Cheerfulness) ซึ่งเป็นบุคลิกภาพด้านย่อยบุคลิกภาพด้านความชอบสังสรรค์สัมพันธ์ (Extraversion) สามารถทำนายประสิทธิภาพของทีมได้อาจอธิบายได้ว่าบุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพด้านการมีจิตใจร่าเริงเบิกบาน สูงจะเป็นคนที่ร่าเริง มีความสุข มีกำลังใจที่ดี และมองโลกแง่ดีซึ่งลักษณะบุคลิกภาพเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพราะการทำงานร่วมกับผู้อื่นนั้นย่อมต้องมีบางโอกาสที่เกิดมีปัญหาหรือความขัดแย้งกันซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูงจะสามารถทำงานในสถานการณ์ความขัดแย้งได้ดีกว่าเพราะเขาจะสามารถมองสิ่งต่าง ๆ ในแง่ดีและมีอารมณ์ดีซึ่งสามารถสร้างความสุขให้แก่สมาชิก ในทีมและยังสามารถสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกคนอื่น ๆ ได้ด้วย บุคลิกภาพเช่นนี้จะช่วยเพิ่มความผูกพันหรือความกลมเกลียว ความพึงพอใจของสมาชิกรวมถึงความต้องการทำงานร่วมกันต่อไปเพราะหากสมาชิกมีการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างกันได้ดีสมาชิกก็จะมีใจผูกพันและพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานและปรารถนาที่จะทำงานร่วมกันอีกในอนาคตในทางกลับกันหากทีมปราศจากความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน สมาชิกก็จะปราศจากความต้องการที่จะทำงานร่วมกันต่อไปในอนาคตทีมก็จะไม่สามารถดำรงอยู่ได้

ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Sympathy) ซึ่งเป็นบุคลิกภาพด้านย่อยของบุคลิกภาพด้านการยอมคล้อยตามผู้อื่น (Agreeableness) สามารถทำนายประสิทธิภาพของทีมได้ อาจอธิบายได้ว่ายิ่งทีมมีสมาชิกที่มีบุคลิกภาพที่เห็นอกเห็นใจผู้อื่นก็จะยิ่งส่งเสริมความกลมเกลียวสนิทสนมระหว่างสมาชิก เนื่องจากว่าหากสมาชิกคนใดของทีมมีความคับข้องใจหรือประสบกับปัญหาสมาชิกทีมที่มีบุคลิกภาพที่เห็นอกเห็นใจผู้อื่นก็จะคอยให้กำลังใจ รับฟังปัญหาและรู้สึกร่วมไปกับสมาชิกผู้นั้น นอกจากนี้สมาชิกที่มีบุคลิกภาพด้านนี้สูงจะคอยคำนึงถึงจิตใจผู้อื่นซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการทำงานเป็นทีมเพราะหากสมาชิกกระทำการสิ่งใดโดยไม่มีคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดกับสมาชิกคนอื่นแล้วมันก็จะก่อให้เกิดปัญหาหรือความขัดแย้งระหว่างสมาชิกลงส่งผลให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และส่งผลกระทบต่อ

ความพึงพอใจของสมาชิก ความกลมเกลียวของสมาชิก รวมถึงความต้องการทำงานร่วมกันต่อไปที่ลดลง เพราะสมาชิกเกิดความขัดแย้งระหว่างกันส่งผลให้ขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ในทางกลับกันหากสมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันก็จะช่วยก่อให้เกิดความพึงพอใจของสมาชิก ความกลมเกลียวของสมาชิก รวมถึงความต้องการทำงานร่วมกันต่อไปซึ่งจะทำให้ทีมมีประสิทธิภาพ

ความชอบสังคม (Gregariousness) ซึ่งเป็นบุคลิกภาพด้านย่อยของบุคลิกภาพด้านความชอบสังสรรค์สัมพันธ์ (Extraversion) สามารถทำนายประสิทธิภาพของทีมได้ ลักษณะการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่จะต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และพึงพาอาศัยกันตลอดเวลา ดังนั้นหากสมาชิกมีลักษณะบุคลิกภาพที่มีแนวโน้มชอบสังสรรค์สัมพันธ์หรือชอบการอยู่ร่วมกับผู้อื่นก็จะเสริมให้สมาชิกในทีมสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นมากกว่าทีมที่มีสมาชิกที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเก็บตัว หลีกเลี้ยงการเข้าสังคม การติดต่อกับผู้อื่นซึ่งบุคคลเหล่านี้มักจะชอบทำงานที่เป็นอิสระมากกว่างานที่จะต้องพึ่งพาอาศัยกัน ไม่ปรารถนาที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์ห่อภิมาณของ Mount, Barrick, and Stewart (1998) พบว่า บุคลิกภาพด้านการมีสติสำนึก (Conscientiousness) บุคลิกภาพด้านการยอมคล้อยตามผู้อื่น (Agreeableness) และบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) สัมพันธ์ทางบวกกับผลงานในงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น งานบริการและการทำงานเป็นทีม บุคลิกภาพด้านความชอบสังคมนี้จะช่วยส่งผลให้สมาชิกมีความพึงพอใจที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นซึ่งหากสมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันก่อให้เกิดความกลมเกลียวของสมาชิกในทีมและส่งผลให้สมาชิกปรารถนาที่จะร่วมงานกันอีกในอนาคตเพราะมีความสนิทสนมคุ้นเคยกันเป็นอย่างดีแล้ว

ความเป็นระเบียบ (Orderliness) ซึ่งเป็นบุคลิกภาพด้านย่อยของบุคลิกภาพด้านการมีสติสำนึก (Conscientiousness) สามารถทำนายประสิทธิภาพของทีมได้ ซึ่งก็สอดคล้องกับการวิเคราะห์ห่อภิมาณของ Hough (1992) ที่แสดงให้เห็นว่า บุคลิกภาพด้านการมีสติสำนึก (Conscientiousness) สามารถทำนายการทำงานเป็นทีมได้ดี สามารถอธิบายได้ว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเช่นนี้จะมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประณีตและจัดแจงสิ่งต่าง ๆ ได้ดี หากเปรียบกับการทำงานเป็นทีมจะเห็นได้ว่าในการทำงานร่วมกันนั้นจะต้องมีการแบ่งงานกันและส่งงานต่อกันเพื่อที่จะรวมผลงานจากสมาชิกแต่ละคนให้เกิดเป็นผลงานที่สมบูรณ์ดังนั้นหากทีมมีสมาชิกที่มีบุคลิกภาพที่มีแนวโน้มที่จะมีความเป็นระเบียบจะสามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ สามารถวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอนทำให้กระบวนการในการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและงานก็จะเสร็จตามกำหนดเวลา คุณภาพของงานที่ทำออกมาก็จะมีความสมบูรณ์ เรียบร้อยเป็นชิ้นงานที่ได้รับการตรวจทานความถูกต้องแล้วซึ่งหากงานชิ้นนี้ถูกส่งต่อไปยังบุคคลอื่น ๆ ในทีมก็สามารถนำไปใช้ได้ทันที ในทางกลับกันหากทีมมีสมาชิกที่มีลักษณะตรงกันข้ามจะไม่สามารถวางแผนการทำงานได้ดีเท่าที่ควรซึ่งอาจส่งผลให้งานเสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา และสืบเนื่องจากการทำงานที่ไม่ได้วางแผนเป็นอย่างดีก็อาจส่งผลให้ต้องเร่งทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดซึ่งทำให้ผลงานอาจไม่ได้รับการตรวจทานความถูกต้องหมายความว่าคุณภาพของงานก็จะต่ำกว่า ดังนั้น

สมาชิกคนอื่นก็จะพึงพอใจกับสมาชิกที่มีความเป็นระเบียบมากกว่าและต้องการทำงานร่วมกับสมาชิกที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้มากกว่าเนื่องจากสามารถทำงานได้ดีมีคุณภาพซึ่งจะส่งผลให้ทีมสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

มาตรวัดนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้สำหรับการคัดเลือกบุคลากรที่มีแนวโน้มในการทำงานในทีมได้ดีเพื่อเข้าทำงานในทีม อย่างไรก็ตามประสิทธิภาพของทีมไม่ได้ขึ้นอยู่กับความโน้มเอียงในการทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นลักษณะบุคลิกภาพแต่เพียงอย่างเดียว หากยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ เช่น ส่วนผสมของทักษะ ความรู้ ความสามารถของสมาชิกแต่ละคนในทีม ที่มีความลงตัว เหมาะกับชนิดของงานและประเภทของทีมที่มีอยู่หลากหลายและแตกต่างกันไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษานี้มีได้วัดประสิทธิภาพของทีมในรูปของผลผลิตเนื่องจากข้อจำกัดของข้อมูล การที่จะนำไปใช้จึงควรทำด้วยความระมัดระวัง มาตรวัดความโน้มเอียงในการทำงานเป็นทีมที่สร้างขึ้นในงานวิจัยนี้มุ่งวัดบุคลิกภาพที่เอื้อหนุนต่อกระบวนการระหว่างบุคคล (Interpersonal Process) ในการทำงานเป็นทีม ส่วนเรื่องอื่นๆ มาตรวัดนี้ไม่ได้วัดทั้งสิ้น ดังนั้นการตัดสินใจเลือกบุคลากรเข้าทำงานในทีมต้องพิจารณาคุณสมบัติอย่างอื่นประกอบกันด้วย ไม่ว่าจะเป็น ความรู้ ทักษะ ความสามารถ สไตล์ในการทำงาน รูปแบบภาวะผู้นำ และคุณสมบัติอื่นๆ ประกอบกันไป โดยอาจต้องอาศัย การประเมินสมรรถนะอื่น ๆ การทดสอบอื่นๆ การพิจารณาประสบการณ์ในการทำงานในอดีต การสัมภาษณ์ ตลอดจนการจำลองสถานการณ์ เป็นต้น ประกอบกันด้วยจึงจะทำให้ได้ทีมงานที่มีประสิทธิภาพได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

ในการประเมินประสิทธิภาพของทีมในการศึกษาครั้งนี้ไม่ได้ครอบคลุมประสิทธิภาพของทีมในด้านผลผลิตของทีม (Team productivity) ดังนั้นในการศึกษาในอนาคตควรมีการประเมินประสิทธิภาพของทีมในด้านนี้ด้วยเพราะจะช่วยให้สามารถทำนายประสิทธิภาพของทีมได้ครอบคลุมทั้งผลงานและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก หรือทำการศึกษาระยะยาวเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงทำนายของมาตรวัดนี้กับผลงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

รายการอ้างอิง

- ศิริพร โสภณธรรมธร. (2548). ผู้นำแบบปฏิรูป กระบวนการกลุ่ม ความกลมเกลียวของสมาชิกในกลุ่ม และผลลัพธ์จากการทำงานของกลุ่มผู้ผลิตสินค้า “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Barrick, M.R., Stewart, G. L., Neubert, M. J., & Mount, M. K. (1998). Relating member ability and personality to workteam processes and team effectiveness. *Journal of Applied Psychology, 83*, 377-397.
- Barry, B., & Stewart, G. L. (1997). Composition, process, and performance in self-managed groups: The role of personality. *Journal of Applied Psychology, 82*, 62-78.
- Brannick, M. T., Salas, E., & Prince C. (1997). *Team performance assessment and measurement: Theory, methods, and applications*. Mahwah: Erlbaum.
- Dickinson, T. L., & McIntyre, R. M. (1997). A conceptual framework for teamwork measurement. In M. T. Brannick, E. Salas, & C. Prince (Eds.), *Team performance assessment and measurement: Theory, methods, and applications* (pp. 19-43). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Forsyth, D. R. (1999). *Group dynamics* (3rd ed.). London: Wadsworth.
- Festinger, L. (1950). Informal social communication. *Psychological Review, 57*, 271-282.
- George, J. M. (1990). Personality, affect, and behavior in groups. *Journal of Applied Psychology, 75*, 107-116.
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. *Personality Psychology in Europe, Vol. 7*, 7-28.
- Hackman, J. R. (1990). *Groups that work (and those that don't)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hackman, J. R. (1987). The design of work teams. *Handbook of organizational behavior* (pp. 315-342). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hackman, J. R., & Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. MA: Addison-Wesley.
- Hair, J.F., Tatham, R. L., Anderson, R. E., & Black, W. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall
- Haythorn, W. (1953). The influence of individual members on the characteristics of small groups. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 48*, 276-284.

- Hough, L. M. (1992). The "Big Five" personality variables-construct confusion: Description versus prediction. *Human Performance*, 5, 139-155.
- International Personality Item Pool* (2001). A scientific collaboratory for the development of advanced measures of personality traits and other individual differences. <http://ipip.ori.org/>. Internet Web Site.
- Janz, B. D., Colquitt, J. A., & Noe, R. A. (1997). Knowledge worker team effectiveness: The role of autonomy, interdependence, team development, and contextual support variables. *Personnel Psychology*, 50, 877-904.
- Keyton, J., & Springston, J. (1990). Redefining cohesiveness in group. *Small group Research*, 21(2), 234-254.
- Lott, H. J., & Lott, B. E. (1965). Group cohesiveness as interpersonal attraction: A review of relationships with antecedent and consequent variables. *Psychological Bulletin*, 64, 259-302.
- Mount, M. K., Barrick, M. R., & Stewart, G. L. (1998). Five-Factor Model of personality and performance in job involving interpersonal interactions. *Human Performance*, 11(2/3), 145-165.
- Muchinsky, P. M. (2003). *Psychology applied to work*. Belmont: Wadsworth/Thomson Learning.
- Neuman, G. A., & Wright, J. (1999). Team effectiveness: Beyond skills and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology*, 84, 376-389.
- Pigors, P. J., & Myers, C. A. (1996). *Personnel management*. New York: McGraw-Hill.
- Salas, E., Dickinson, T. L., Converse, S. A., & Tannenbaum, S. I. (1992). Toward an understanding of team performance and training. In R. W. Swezey & E. Salas (Eds.), *Teams: Their training and performance* (pp. 2-29). Norwood, NJ: Avlex.
- Seashore, S. (1954). *Group cohesiveness in the industrial work group*. Ann Arbor, Mich.: Institute for Social Research.
- Shonk, J. H. (1992). *Teams in the workplace-management*. Homewood: Business One Irwin.
- Stogdill, R. M. (1972). Group productivity, drive, and cohesiveness. *Organizational Behavior and Human Performance*, 8, 26-43.
- Stogdill, R. M. (1959). *Individual Behavior and Group Achievement*. London: Oxford University Press.

- Stevens, M. J., & Campion, M. A. (1999). Staffing work teams: Development and Validation of a selection test for teamwork setting. *Journal of Management, 25*, 207-228.
- Stewart, G. L., Manz, C. C., & 1990). Work teams: Applications and effectiveness. *American Psychologist, 45*, 120-133.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin, 96*, 465-490.
- Watson, D., & Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin, 98*, 219-235.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 2 หน้า กรุณาตอบให้ครบทุกข้อและเลือกคำตอบที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด โดยอ่านข้อความในแต่ละข้อ พิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความเหล่านี้มากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย **X** ในช่องคำตอบตัวอย่างเช่น

เมื่อท่านอ่านข้อความ **“ฉันสามารถทำงานที่ฉันไม่ชอบให้เสร็จได้”** ให้ท่านพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้มากน้อยเพียงใด หากท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนี้ให้ท่านทำเครื่องหมาย **X** ลงในช่องคำตอบ **“เห็นด้วยอย่างยิ่ง”** หากท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนี้ให้ท่านทำเครื่องหมาย **X** ลงในช่องคำตอบ **“ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”**

	ข้อความ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ทั้งสองข้าง พอ ๆ กัน	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
001	ฉันไม่ชอบงานที่มีผู้คนจำนวนมาก	1	2	3	4	5
002	ฉันแสดงออกถึงความสนุกเหมือนเด็ก ๆ	1	2	3	4	5
003	ฉันไม่รำคาญคนที่ไม่เรียบร้อย	1	2	3	4	5
004	ฉันดึงผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในสิ่งที่ฉันทำ	1	2	3	4	5
005	ฉันเห็นอกเห็นใจคนที่ประสบชะตากรรมยากลำบาก	1	2	3	4	5
006	ฉันชอบให้ทุกสิ่งอยู่เป็นที่ที่เป็นทางทุกประการ	1	2	3	4	5
007	ฉันมักวางข้าวของระเกะระกะ	1	2	3	4	5
008	ฉันไม่สามารถทนได้กับคนที่อ่อนแอ	1	2	3	4	5
009	ฉันแทบจะไม่เคยมีอารมณ์ขันกับคนรอบข้าง	1	2	3	4	5
010	ฉันไม่สนใจกับปัญหาของผู้อื่น	1	2	3	4	5
011	ฉันไม่ใช่คนที่หัวเราะง่าย	1	2	3	4	5
012	คนรอบข้างมองว่าฉันมีความสุข	1	2	3	4	5
013	ฉันสนทนากับผู้คนหลากหลายในงานสังสรรค์	1	2	3	4	5
014	ฉันรู้สึกทุกข์เมื่อเห็นผู้อื่นเศร้าเสียใจ	1	2	3	4	5
015	ฉันให้คุณค่าต่อความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน	1	2	3	4	5
016	ฉันชอบงานสังสรรค์ที่มีคนมาก ๆ	1	2	3	4	5
017	ฉันสนใจผู้ที่ด้อยกว่าตัวฉัน	1	2	3	4	5
018	ฉันสนุกที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม	1	2	3	4	5

	ข้อความ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ทั้งสองข้าง พอ ๆ กัน	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
019	ฉันทำให้เพื่อนของฉันเบื่อกับงานใจ	1	2	3	4	5
020	ฉันชอบความเป็นระเบียบ	1	2	3	4	5
021	ฉันชอบทำความรู้จักกับเพื่อนใหม่ๆ	1	2	3	4	5
022	ฉันเชื่อในกฎตาต่อตา ฟันต่อฟัน	1	2	3	4	5
023	ฉันชอบความมีระเบียบและความเสมอต้นเสมอปลาย	1	2	3	4	5
024	บ่อยครั้งที่ฉันลืมเก็บข้าวให้เข้าที่เข้าทาง	1	2	3	4	5
025	ฉันปล่อยให้ห้องรก	1	2	3	4	5
026	ฉันหัวเราะให้กับชีวิตที่เป็นไป	1	2	3	4	5
027	ฉันหลีกเลี่ยงฝูงชน	1	2	3	4	5
028	ฉันมองหาด้านที่สดใสของชีวิต	1	2	3	4	5
029	ฉันชอบจัดข้าวของให้เรียบร้อย	1	2	3	4	5
030	ฉันหัวเราะเสียงดัง	1	2	3	4	5
031	ฉันทำสิ่งต่างๆ ตามแผนการที่วางไว้	1	2	3	4	5
032	ฉันไม่ค่อยชอบคนใจอ่อน	1	2	3	4	5
033	ฉันรักการมีชีวิตชีวา	1	2	3	4	5
034	ฉันมีเรื่องสนุก ๆ มากมาย	1	2	3	4	5
035	ฉันชอบที่จะอยู่ตามลำพัง	1	2	3	4	5
036	ฉันต้องการอยู่คนเดียว	1	2	3	4	5
037	ฉันแสวงหาความสงบเงียบ	1	2	3	4	5
038	ฉันไม่รำคาญใจกับสิ่งที่ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย	1	2	3	4	5