



โครงการพิเศษทางจิตวิทยา
เรื่อง สุขภาพจิต บุคลิกภาพ และการเห็นคุณค่าในตนเอง กับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม
ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

จัดทำโดย

นางสาวกุลลาภ เพชรนภาพร
รหัสนักศึกษา 600801491488
สาขาวิชาจิตวิทยา คณะจิตวิทยา

โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา จว.404 โครงการพิเศษทางจิตวิทยา
ปีการศึกษา 2563
คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ชื่อ-สกุล	: นางสาวกุลลาบ เพชรนภาพร
ชื่อโครงการพิเศษทางจิตวิทยา	: สุขภาพจิต บุคลิกภาพ และการเห็นคุณค่าในตนเอง กับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
หลักสูตร	: ศศ.บ. จิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการงานพิเศษทางจิตวิทยา	: อาจารย์นภาพร อยู่ถาวร
ปีการศึกษา	: 2563

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษา 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษา จำแนกตาม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สุขภาพจิต และบุคลิกภาพ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 367 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม จำนวน 5 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามสุขภาพจิต แบบสอบถามบุคลิกภาพ แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง และแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test for Independent Sample) สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA or F-test) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) คำนวณโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการศึกษา พบว่า

1. นักศึกษามีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มอยู่ในระดับพอใช้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 จากคะแนนเต็ม 5
2. นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่า นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3.51 - 4.00 มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ทุกกลุ่ม นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3.01-3.50 และ 2.51 - 3.00 มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มสูงกว่านักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 0.01 - 2.50 ส่วนนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3.01-3.50 กับ 2.51-3.00 มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มไม่แตกต่างกัน
3. นักศึกษาที่มีสุขภาพจิตต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่า นักศึกษามีสุขภาพจิตดีมีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มสูงกว่านักศึกษาที่มีสุขภาพจิตบกพร่อง

4. นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่า นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบเอมีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มสูงกว่านักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบบี

5. การเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของนักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .499

กิตติกรรมประกาศ

โครงการพิเศษทางจิตวิทยาฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์ของ อาจารย์นภาพร อยู่ถาวร ที่ปรึกษาโครงการพิเศษทางจิตวิทยา และคณาจารย์คณะจิตวิทยา รายนามดังต่อไปนี้ รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร ฉัตรศุภกุล รองศาสตราจารย์ประณต คำฉิม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจษฎา อังกาบสี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัมมภูริธิตตา อยู่เจริญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรรววิช จาริกจาริต และอาจารย์ ดร.อธิวัฒน์ รัตนวงศ์แซ ซึ่งให้ความช่วยเหลือและเมตตาแก่ผู้ศึกษา พร้อมทั้งกรุณาให้การแนะนำปรึกษาตลอดจนตรวจแก้ไขบกพร่องต่าง ๆ เพื่อความสมบูรณ์ของโครงการพิเศษทางจิตวิทยาฉบับนี้ ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.วัลลภ สุวรรณดี อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต และขอกราบขอบพระคุณ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลกับทดลองใช้กับนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประณต คำฉิม อาจารย์ ดร.อธิวัฒน์ รัตนวงศ์แซ และอาจารย์นภาพร เหลืองช่วยโชค ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ตลอดจนให้คำแนะนำ แก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ปรากฏรายนามในบรรณานุกรม ที่กรุณาเขียนตำราและงานวิจัยไว้ เพื่อเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าข้อมูล จนทำให้โครงการพิเศษทางจิตวิทยาฉบับนี้สมบูรณ์

ขอขอบคุณนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม นำมาซึ่งข้อมูลที่มีคุณค่ายิ่งในการศึกษาคั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาคณะจิตวิทยาที่ให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ ให้ความรักและปรารถนาดีต่อผู้อื่นตลอดมา

ขอขอบพระคุณ นางสาวสุดารัตน์ จามจรี เจ้าหน้าที่ประจำคณะจิตวิทยา ที่ให้ความกรุณาประสานงาน และช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาในการจัดทำโครงการพิเศษทางจิตวิทยาฉบับนี้

ท้ายสุดนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ครอบครัว โดยเฉพาะคุณแม่และคุณพ่อ ที่คอยอบรมเลี้ยงดู และให้กำลังใจที่สำคัญยิ่ง คือ การให้การสนับสนุนด้านการศึกษา เป็นแรงผลักดัน และแรงสนับสนุนอันสำคัญที่ทำให้ผู้ศึกษามาถึงจุดมุ่งหมายแห่งความสำเร็จในคั้งนี้ คุณค่าของโครงการพิเศษทางจิตวิทยาฉบับนี้ ขอมอบแต่ครอบครัว คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ ท่วงไຍ และให้กำลังใจ ตลอดจนนักวิชาการสาขาวิชาต่าง ๆ ที่ผู้ศึกษาได้อ้างอิงปรากฏในโครงการพิเศษทางจิตวิทยาฉบับนี้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้โครงการพิเศษทางจิตวิทยาฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1. บทนำ	1
1. หลักการและเหตุผล.....	1
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า.....	2
3. ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
4. ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	3
5. กรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้า.....	5
6. สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	5
2. เอกสารและงานที่เกี่ยวข้อง	6
1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของวัยรุ่น.....	7
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม.....	8
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต.....	16
4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ.....	21
5. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	24
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม.....	29
3. วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า	32
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	32
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	32
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
4. ผลการศึกษาค้นคว้า	41
1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	42
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม สุขภาพจิต และบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี และการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	42
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	46

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5. สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	49
1. วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า.....	49
2. สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	49
3. ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	49
4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	50
5. สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	50
6. อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า.....	52
7. ข้อเสนอแนะ.....	55
บรรณานุกรม.....	57
ภาคผนวก.....	63
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	64
ภาคผนวก ข เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	66
ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือใช้ในการศึกษา.....	75
ภาคผนวก ง ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	84
ภาคผนวก จ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	91
ประวัติผู้ศึกษา.....	101

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ 3-1	ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล.....	33
ตารางที่ 3-2	ตัวอย่างแบบสอบถามสุขภาพจิต.....	33
ตารางที่ 3-3	ตารางสรุปจำนวนข้อคำถามในแต่ละขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามและค่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ.....	34
ตารางที่ 3-4	ตัวอย่างแบบสอบถามบุคลิกภาพ.....	35
ตารางที่ 3-5	ตัวอย่างแบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	36
ตารางที่ 3-6	ตารางสรุปจำนวนข้อคำถามในแต่ละขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ.....	37
ตารางที่ 3-7	ตัวอย่างแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม.....	38
ตารางที่ 4-1	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน.....	42
ตารางที่ 4-2	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับสุขภาพจิต.....	42
ตารางที่ 4-3	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับ บุคลิกภาพ.....	43
ตารางที่ 4-4	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม จำแนกเป็นรายข้อ.....	44
ตารางที่ 4-5	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ.....	45
ตารางที่ 4-6	ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม ของนักศึกษาจำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน.....	46
ตารางที่ 4-7	การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนรายคู่.....	46
ตารางที่ 4-8	ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม ของนักศึกษา จำแนกตามบุคลิกภาพ.....	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ 4-9	ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม ของนักศึกษา จำแนกตามสุขภาพจิต.....	47
ตารางที่ 4-10	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับ พฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษา.....	48
ตารางที่ 4-11	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม สุขภาพจิต และบุคลิกภาพ แบบเอและแบบบี และการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	48
ตารางที่ ค-1	การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามพฤติกรรม การทำงานกลุ่ม.....	76
ตารางที่ ค-2	การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี.....	80
ตารางที่ ง-1	ค่าจำแนกรายข้อ (r) ของแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม.....	85
ตารางที่ ง-2	ค่าจำแนกรายข้อ (r) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพแบบเอและแบบบี.....	87
ตารางที่ ง-3	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละฉบับ.....	90

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
ภาพที่ 1-1	กรอบแนวคิดของการศึกษา.....	5

บทที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

การที่สังคมจะเจริญรุ่งเรืองได้นั้นขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ร่วมกัน โดยบุคคลแต่ละคนในสังคม จำเป็นต้องร่วมกันทำสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและแก่ส่วนรวม ดังที่ คมเพชร ฉัตรสุกกุล (2521 : 5) กล่าวว่า เมื่อบุคคลแต่ละคนมาอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม สิ่งที่จะเกิดขึ้นอย่างแน่นอนในกลุ่มคือการเกิดปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างบุคคลแต่ละคน ทุกคนมีโอกาสจะได้รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกโดยทั่วไป ทำให้ตนเองได้รับความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลดีต่อการดำเนินงานต่อไป นอกจากนี้แล้วบุคคลในฐานะสมาชิกก็มีความสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างกว้างขวาง ความคิดบางอย่าง ก็สามารถจะทำให้บุคคลอื่น ๆ คล้อยตาม หรืออาจจะเรียกได้ว่ามีอิทธิพลต่อกลุ่มทำให้กลุ่มได้รับประโยชน์เป็นอย่างดี จากกระบวนการในกลุ่มนี้ จะทำให้สมาชิกทั้งหลายเรียนรู้การรู้จักให้ (Give) และการรู้จักรับ (Take) ซึ่งคุณลักษณะอันนี้เป็นสิ่งที่ควรปลูกฝังในสังคมประชาธิปไตย นอกจากการอยู่ร่วมกันของบุคคลจะนำมาซึ่งประโยชน์ทั้งส่วนตนและส่วนรวมแล้วบุคคลยังมาอยู่ร่วมกันเพื่อตอบสนองความต้องการอันเป็นธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งทำให้บุคคลมีความสุขในชีวิต ดังที่ อารังศักดิ์ หมั่นจักร และศรีสง่า กรรณสูต (2527 : 175) กล่าวว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องการอยู่ร่วมกับมนุษย์อื่น ๆ เพื่อให้ได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคมต่าง ๆ เช่น ความรัก ความปลอดภัย ความภาคภูมิใจ ความสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะได้รับการตอบสนองต่อเมื่อมนุษย์นั้นมีความเกี่ยวข้องกับคนอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ

ในสถาบันการศึกษา การทำงานกลุ่มร่วมกันของผู้เรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ อันจะเป็นผลให้ผู้เรียนรู้สึกสบายใจ อบอุ่นใจ มีประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกันและสามารถพัฒนาตนสู่โลกอาชีพในอนาคต ดังที่ พระจักรพงษ์ ทาราณี (2553 : 22) กล่าวถึงประโยชน์ของการทำงานกลุ่มของนักเรียนว่า การทำงานกลุ่มเป็นการแบ่งเบาภาระที่หนักเกินไป เช่น เป็นการลดภาระงานเกินความสามารถของบุคคล และการแบ่งกลุ่มยังทำให้ครูตอบปัญหาของนักเรียนน้อยลง ก่อให้เกิดบรรยากาศที่เป็นกันเองในการทำงานและการเรียน สมาชิกกลุ่มจะรู้สึกสบาย สนุกสนาน และไม่เคร่งเครียดในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ยังช่วยให้สมาชิกของกลุ่มเกิดความรู้สึกร่วมกันต่อกิจกรรมที่ปฏิบัติภายในกลุ่ม เพื่อจะได้รับความรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบของหัวหน้าและสมาชิกที่ดีสอดคล้องกับ ชไมพร รังสิยานุพงศ์ (2558 : 98-99) ที่กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการสอนที่แบ่งผู้เรียนเป็นกลุ่มย่อยและสมาชิกในกลุ่มมีความสามารถแตกต่างกัน นักเรียนอ่อนพยายามใช้การตั้งคำถามในสิ่งที่ตนไม่รู้ เพื่อให้เพื่อนในกลุ่มช่วยกันอธิบาย ชี้แจง ให้ตนเองมีความรู้ความเข้าใจยิ่งขึ้น ส่วนเด็กเก่งจะให้ความช่วยเหลือเด็กอ่อนภายในกลุ่ม และพยายามให้เพื่อนในกลุ่มช่วยกันเก็บคะแนนของกลุ่มให้ได้มากที่สุด พฤติกรรมที่สมาชิกกลุ่มมีต่อกันนี้จึงนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จและก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองของนักเรียนเพื่อไปสู่ความสำเร็จด้วยเช่นกัน

การที่ผู้เรียนจะมีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยจากการศึกษาค้นคว้างานวิจัย ของ ไปรมา กุหลาบซ้อน (2553 : 96) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการ

ทำงานกลุ่มของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานกลุ่มของนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยของ พระมหาสมควร ขุนภีบาล (2550 :118) ที่ทำการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า ความรับผิดชอบในการทำงานกลุ่มของนักเรียน ระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ โรงเรียนพนิชยการสยาม เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานกลุ่มของนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการงานวิจัยของ ปาไลตา แซ่กว้าง (2557 : 96 – 97) ที่ทำการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น การเห็นคุณค่าในตนเอง และความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการขายของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยการเห็นคุณค่าในตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการขายของพนักงานมากที่สุด และการเห็นคุณค่าในตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า สุขภาพจิตที่แตกต่างกัน อาจส่งผลให้มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มที่แตกต่างกันด้วย ดังที่ นราสินี เหลืองทองคำ และกมล โภธิเย็น (2560 : 93) กล่าวว่า สุขภาพจิตนั้นมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกาย หากคนเรามีสุขภาพจิตที่ดีก็อาจจะส่งผลให้มีสุขภาพกายที่ดีตามไปด้วย อาจกล่าวได้ว่าสุขภาพจิตเป็นตัวกำหนดความสุขในการดำรงชีวิตและการประสบความสำเร็จของบุคคล หากบุคคลมีสุขภาพจิตดีก็จะมี ความเข้มแข็งในการเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในการดำรงชีวิตและสามารถจัดการปัญหาได้อย่างเหมาะสม

จากการที่ผู้ศึกษาเป็นนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ผู้ศึกษาพบว่า การเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยมีการทำงานแบบกลุ่มในทุกคณะวิชาและทุกชั้นปี โดยสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนมีลักษณะการทำงานกลุ่มที่ต่างกัน บางคนอาสาทำงานโดยความอุตสาหะเต็มใจ บางคนทำงานเพราะต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น บางคนทำงานตามคำสั่งเพื่อนร่วมกลุ่ม บางคนทำงานเพราะต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มากยิ่งขึ้น เป็นต้น ทั้งนี้ หากทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรมของการทำงานกลุ่มของนักศึกษา อาจช่วยให้การบริหารจัดการงานในกลุ่มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง สุขภาพจิต บุคลิกภาพ และการเห็นคุณค่าในตนเอง กับพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร คณาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา ในการใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการทำงานกลุ่มของนักศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของนักศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษา
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษาระดับบัณฑิต จำแนกตาม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สุขภาพจิต และบุคลิกภาพ
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษา

3. ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร คณาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา ในการนำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม ของนักศึกษาให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจนำ ผลการศึกษาค้นคว้าไปอ้างอิงหรือศึกษาต่อยอดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

4. ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

4.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตที่กำลังศึกษาอยู่ใน ปีการศึกษา 2563 จำนวนทั้งสิ้น 7,964 คน (ข้อมูลจาก สำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ณ วันที่ 24 กรกฎาคม 2563)

4.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตที่กำลังศึกษาอยู่ใน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 367 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1960 : 1088-1089 อ้างถึงใน พิสนุ พงศ์ศรี. 2552 : 97) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95 % และใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience) จากประชากร ทั้งหมด (พิสนุ พงศ์ศรี. 2552 : 106)

4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

4.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบ่งเป็น

1.1) 0.01 - 2.50

1.2) 2.51 - 3.00

1.3) 3.01 - 3.50

1.4) 3.51 - 4.00

2) สุขภาพจิต แบ่งเป็น

2.1) สุขภาพจิตดี

2.2) สุขภาพจิตบกพร่อง

3) บุคลิกภาพ แบ่งเป็น

3.1) บุคลิกภาพแบบเอ

3.2) บุคลิกภาพแบบบี

4) การเห็นคุณค่าในตนเอง

4.3.2 ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

4.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

4.4.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถทางการเรียนของนักศึกษา ซึ่งวัดจากคะแนนเฉลี่ยสะสม (Grade Point Average: GPA) ในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2563 แบ่งเป็น

- 1) 0.01 - 2.50
- 2) 2.51 - 3.00
- 3) 3.01 - 3.50
- 4) 3.51 - 4.00

4.5 นิยามปฏิบัติการ

4.5.1 สุขภาพจิต (Mental Health) หมายถึง ภาวะจิตใจที่เป็นสุข สามารถปรับตัวแก้ปัญหา สร้างสรรค์ทำงานได้ มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความมั่นคงทางจิตใจ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ อยู่ในสังคม และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้

ในการศึกษาครั้งนี้ วัดสุขภาพจิต โดยใช้แบบสอบถาม Thai GHQ 30 ของกรมสุขภาพจิต (2545) จำนวน 30 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับ คือ ดีกว่าปกติ เหมือนปกติ แย่กว่าปกติ แย่กว่าปกติมาก โดยมีคะแนน 0-0-1-1 ตามลำดับ ผู้ที่ได้คะแนนรวม 0 - 3 คะแนน แสดงว่า มีสุขภาพจิตดี ส่วนผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ 4 - 30 คะแนน แสดงว่า มีสุขภาพจิตบกพร่อง

4.5.2 บุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะและนิสัยของบุคคลในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ แบ่งออกเป็น บุคลิกภาพแบบเอและบุคลิกภาพแบบบี

1) บุคลิกภาพแบบเอ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกอย่างจริงจัง เร่งรีบ ไม่ชอบบรคอย หงุดหงิดง่าย ชอบแข่งขัน ชอบทำงานให้ได้มาก ๆ ในเวลาอันจำกัด และหากทำสิ่งใดต้องทำให้สำเร็จ

2) บุคลิกภาพแบบบี หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกอย่างมีความผ่อนคลาย ไม่เร่งรีบ อดทนและรอคอยได้ ชอบทำงานไปเรื่อย ๆ ไม่ชอบฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน และหากทำสิ่งใดไม่สำเร็จก็จะไม่เกิดความกังวลใจ

ในการศึกษาครั้งนี้ วัดบุคลิกภาพแบบเอและบุคลิกภาพแบบบี โดยใช้แบบสอบถามบุคลิกภาพที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง ซึ่งมีลักษณะเป็น มาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (5) ถึง จริงน้อยที่สุด (1) มีจำนวน 24 ข้อ โดยกำหนดให้ผู้ที่ได้คะแนน 73 - 120 มีบุคลิกภาพแบบเอ และผู้ที่ได้คะแนน 24 - 72 มีบุคลิกภาพแบบบี

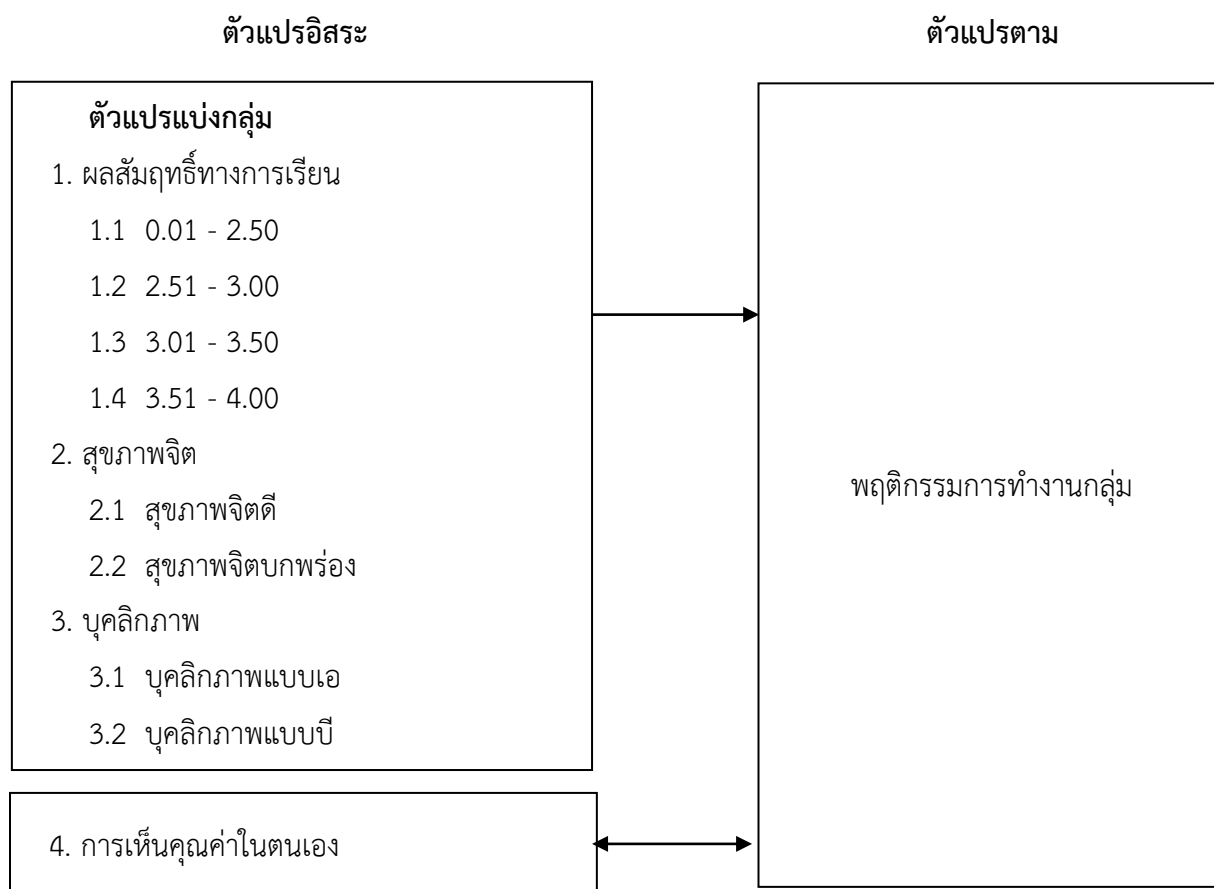
4.5.3 การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง คุณลักษณะภายในตัวบุคคล ที่ทำให้บุคคลรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองและประเมินตนเองว่ามีความสามารถ มีศักยภาพ และยอมรับตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง

ในการศึกษาครั้งนี้ โดยใช้แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเองของ ฌ์ฐภาคย์ พิทักษ์พรเจริญ (2558) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่จริงมาก (5) ถึงไม่จริง (1) ผู้ที่ได้คะแนนสูง แสดงว่าเป็นผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

4.5.4 พฤติกรรมการทำงานกลุ่ม หมายถึง การรับรู้ของนักศึกษาเกี่ยวกับการแสดงออกของตนเองในการทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนที่อยู่ในกลุ่ม โดยมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนงาน กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคน แก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นของกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกของกลุ่ม และปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของกลุ่ม

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาวัดพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม โดยใช้แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานกลุ่มที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง ซึ่งมีลักษณะเป็น มาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (5) ถึง จริงน้อยที่สุด (1) ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า

5. กรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้า



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดของการศึกษา

6. สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

- 6.1 นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มแตกต่างกัน
- 6.2 นักศึกษาที่มีสุขภาพจิตต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน
- 6.3 นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มแตกต่างกัน
- 6.4 การเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของนักศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง สุขภาพจิต บุคลิกภาพ และการเห็นคุณค่าในตนเอง กับพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของ นักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่ง สาระสำคัญออกเป็นหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของวัยรุ่น
 - 1.1 ลักษณะทั่วไปของวัยรุ่น
 - 1.2 วัยรุ่นกับกลุ่มเพื่อน
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม
 - 2.1 ความหมายของพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม
 - 2.2 อิทธิพลของพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม
 - 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม
 - 2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม
 - 2.5 การวัดพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต
 - 3.1 ความหมายของสุขภาพจิต
 - 3.2 ความสำคัญของสุขภาพจิต
 - 3.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต
 - 3.4 การวัดสุขภาพจิต
4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ
 - 4.1 ความหมายของบุคลิกภาพ
 - 4.2 ความสำคัญของบุคลิกภาพ
 - 4.3 การศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ-บี
 - 4.4 การวัดบุคลิกภาพ
5. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง
 - 5.1 ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง
 - 5.2 ความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเอง
 - 5.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง
 - 5.4 การวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม
 - 6.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม
 - 6.2 สุขภาพจิตกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม
 - 6.3 บุคลิกภาพกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม
 - 6.4 การเห็นคุณค่าในตนเองกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของวัยรุ่น

1.1 ลักษณะทั่วไปของวัยรุ่น

เจษฎา อังกาบสี (2561 : 187) กล่าวว่า วัยรุ่น หรือ Adolescence เป็นคำภาษาอังกฤษที่มีรากศัพท์มาจากคำว่า Adolescere ในภาษาละติน ซึ่งหมายถึง การเจริญเติบโต หรือก้าวไปสู่วุฒิภาวะ เป็นช่วงเวลาที่เชื่อมต่อการเป็นเด็กกับการเป็นผู้ใหญ่ ช่วงอายุของวัยรุ่น ตั้งแต่ 12 ปี ถึง 20 หรือ 21 ปี การเข้าสู่วัยรุ่นของเด็กชายและเด็กหญิงมักใช้วุฒิภาวะทางเพศเป็นเกณฑ์ แม้ว่าการมีวุฒิภาวะทางเพศมีด้วยกันหลายเกณฑ์ แต่ที่นิยมใช้กันมากคือ การมีประจำเดือนครั้งแรกของเด็กหญิง และการหลั่งอสุจิสองครั้งแรกของเด็กชาย ซึ่งเด็กชายและเด็กหญิง บรรลุมวุฒิภาวะทางเพศแตกต่างกัน หรือแม้แต่วัยเดียวกันก็บรรลุมวุฒิภาวะทางเพศที่แตกต่างกัน เด็กหญิงบรรลุมวุฒิภาวะทางเพศก่อนเด็กชายประมาณ 1 – 2 ปี และขึ้นกับสภาพโภชนาการ พันธุกรรม ฯลฯ

สุนิสา ผิวเหลือง (2559 : 7) สรุปไว้ว่า วัยรุ่นเป็นวัยหัวเลี้ยวหัวต่อระหว่างความเป็นเด็กกับความเป็นผู้ใหญ่ ในวัยรุ่นมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย ทั้งด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ และด้านสังคม ทำให้วัยรุ่นต้องปรับตัวรับกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลต่อภาวะการควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกขาดความมั่นใจในตนเอง ไม่กล้าเผชิญสถานการณ์ใหม่ ๆ และหย่อนความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังนั้นวัยรุ่นจำเป็นต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด จึงจะช่วยให้วัยรุ่นสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมและก้าวเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ด้วยดี

จากลักษณะของวัยรุ่นข้างต้น สรุปได้ว่า วัยรุ่นเป็นช่วงเวลาที่เชื่อมต่อการเป็นเด็กกับการเป็นผู้ใหญ่ ช่วงอายุของวัยรุ่น ตั้งแต่ 12 ปี ถึง 20 หรือ 21 ปี มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย ทั้งด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ และด้านสังคม ทำให้วัยรุ่นต้องปรับตัวรับกับการเปลี่ยนแปลง การเข้าสู่วัยรุ่นของเด็กชายและเด็กหญิงมักใช้วุฒิภาวะทางเพศเป็นเกณฑ์ ไม่ว่าจะเป็นการเป็นประจำเดือนครั้งแรกในเพศหญิง และการหลั่งอสุจิสองครั้งแรกในเพศชาย วัยรุ่นเป็นวัยที่จำเป็นต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด จึงจะช่วยให้วัยรุ่นก้าวเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ได้โดยราบรื่น

1.2 วัยรุ่นกับกลุ่มเพื่อน

ปัทมดา รัตนจิระพงศ์ (2560 : 20) กล่าวว่า วัยรุ่นตอนปลายมีทักษะทางสังคมเพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด สามารถปรับตัวได้ดีในสังคม มีความเชื่อมั่นในตัวเอง ต้องการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนของสังคม มีความเชื่อมั่นในการแสดงออกทางวาจาและท่าทางในสังคม นอกจากนี้วัยรุ่นตอนปลายสนใจในบทบาทของความเป็นเพื่อนที่เขาและเพื่อน ๆ ปฏิบัติต่อกันในกลุ่ม

คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล (2564 : ออนไลน์) กล่าวว่า การปรับตัวของวัยรุ่นเป็นพัฒนาการต่อจากวัยเด็ก แต่วัยรุ่นจะต้องเผชิญกับความคาดหวังของผู้อื่นมากกว่าสมัยเมื่อเขายังเด็ก การเปลี่ยนแปลงจากเด็กที่พึ่งพาอาศัยพ่อแม่ไปเป็นคนที่กำลังจะเริ่มเป็นผู้ใหญ่ จะเริ่มรับผิดชอบตัวเอง ทำให้วัยรุ่นต้องมีการปรับตัวทางอารมณ์และสังคมอย่างมาก มีการสร้างเอกลักษณ์ของตนเอง สร้างทัศนคติ และค่านิยมแห่งชีวิต เมื่อเริ่มห่างจากพ่อแม่ มิตรภาพระหว่างเพื่อนฝูงก็กลายเป็นสิ่งสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของวัยรุ่น เด็กต้องการอิสระที่จะทำงานของตนเอง และสังคมในกลุ่มเพื่อนก็จะกว้างขึ้น มักจะอยู่ในกลุ่ม การได้ทำกิจกรรมร่วมกันจะเป็นรากฐานความสัมพันธ์ทางสังคมในอนาคต การที่เด็กเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พยายามจะช่วยเหลือผู้อื่น จัดเป็นวุฒิภาวะที่เจริญขึ้น

รู้จักเป็นผู้ให้และผู้รับระหว่างเพื่อนในวัยเดียวกันดีขึ้น เมื่อเข้าสู่วัยรุ่นตอนกลางจะมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น จึงมักทำหรือแสดงความคิดเห็นไม่เหมือนกับคนอื่น ๆ เพราะเด็กต้องการเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น

วิลเลียมส์ พงษ์โสภณ (2555 : 138-139) ได้กล่าวถึงความต้องการของวัยรุ่นว่า กลุ่มเพื่อน (Peer Group) มีอิทธิพลสำคัญที่สุดต่อการดำเนินชีวิตของวัยรุ่น การอยู่กับกลุ่มเพื่อนที่ใกล้ชิด มีความสนิทกัน นับเป็นความสุขยิ่งของวัยรุ่น

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2549 : 360-361) กล่าวว่า วัยรุ่นมีความต้องการรวมพวกพ้อง มีกลุ่มก้อน เป็นความต้องการค่อนข้างสูง เพราะการรวมพวกพ้องเป็นวิถีทางให้วัยรุ่นได้รับการตอบสนองความต้องการหลายประการ เช่น รู้สึกอบอุ่นใจ การได้รับการยกย่อง ความรู้สึกว่ามีผู้ที่เข้าใจตน ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับตน เด็กวัยรุ่นที่มีความสุขคือผู้ที่ได้รับสิ่งสนองความต้องการของเขา การตั้งเป้าหมายระดับความต้องการ ลักษณะความต้องการ จึงเป็นเรื่องที่เด็กวัยรุ่นต้องคำนึงให้อยู่ในขอบเขตที่จะทำให้สำเร็จ เพื่อประกันความไม่สมปรารถนา เพราะถ้าไม่สมปรารถนาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งรุนแรงแล้ว ย่อมมีความรู้สึกผิดหวังลึกซึ้งและยาวนาน

จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับวัยรุ่นกับการทำงานกลุ่มข้างต้น สรุปได้ว่า วัยรุ่นเป็นวัยที่มีความต้องการเป็นตัวของตัวเอง เริ่มห่างจากพ่อแม่ และเข้าหากกลุ่มเพื่อน ดังนั้นมิตรภาพระหว่างเพื่อนฝูงจึงกลายเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของวัยรุ่น วัยรุ่นสนใจบทบาทของความเป็นเพื่อนที่วัยรุ่นและเพื่อน ๆ ปฏิบัติต่อกันในกลุ่ม และการได้ทำกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนในวัยเดียวกันนั้น ถือเป็นรากฐานของการพัฒนาอารมณ์และความสัมพันธ์ทางสังคมในอนาคตให้กับวัยรุ่น

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

2.1 ความหมายของพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

2.1.1 ความหมายของพฤติกรรม

ปราณี รามสูต และ จำรัส ดั่งสุวรรณ (2545 : 2) กล่าวว่า พฤติกรรม คือ การกระทำของบุคคล ในทุกลักษณะ ทั้งที่เป็นโดยธรรมชาติทางสรีระและที่จงใจกระทำ ซึ่งอาจจะรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว และเป็นการกระทำที่สังเกตได้ โดยอาจใช้ประสาทสัมผัสธรรมดาหรือใช้เครื่องมือช่วยสังเกต

รมยชนก เข้มเจริญ (2546 : 41) กล่าวว่า พฤติกรรม หมายถึง การแสดงออก หรือการกระทำใน ทุกๆ ด้าน ของมนุษย์จะโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ตามถือว่าเป็นพฤติกรรมทั้งสิ้น

ประทีป จินฉี (2540 : 5) กล่าวว่า สิ่งที่บุคคลกระทำ แสดงออกหรือสนองตอบต่อสิ่งเร้าที่สามารถสังเกตได้ วัดได้ตรงกัน

อุไร มะวิญชร (2543 : 47) กล่าวว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่กำลังเผชิญอยู่ทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว การแสดงออกนั้นอาจเกิดจากอุปนิสัยหรือได้จากประสบการณ์ หรือไม่ก็ถือว่าเป็นพฤติกรรมทั้งสิ้น

จากความหมายของพฤติกรรมข้างต้น ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า พฤติกรรม หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้า ทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว ซึ่งวัดได้โดยการสังเกตหรือใช้เครื่องมือช่วยสังเกต

2.1.2 ความหมายของการทำงานกลุ่ม

สเปคเตอร์ (Spector. 2000 : 274 อ้างถึงใน ปราณี รามสูต และ จำรัส ดั่งสุวรรณ. 2545 : 170) กล่าวว่า การทำงานเป็นกลุ่ม (Group work) เป็นการรวมตัวกันทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อทำงานร่วมกันโดยมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและมีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจะมีลักษณะการทำงานได้หลายแบบ งานของแต่ละคนอาจไม่ขึ้นตรงกับงานของอีกคนหนึ่ง หรืออาจไม่ต้องประสานกัน อาจต่างคนต่างทำและเมื่อแต่ละฝ่ายเสร็จงานของตนแล้วก็จะได้งานรวมตามเป้าหมาย แต่ถ้าเมื่อใดเป็นการทำงานเป็นทีมจะมีการประสานงานกัน งานของคนหนึ่งมีผลต่องานของคนอื่นในกลุ่ม แต่ละคนมีบทบาทเฉพาะตน และทุกคนมีเป้าหมายอยู่ที่จุดเดียว

กามีละห์ สาแลบิง (2560 : 10) กล่าวว่า การทำงานกลุ่ม หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่มกับผู้อื่นตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีพฤติกรรม ได้แก่ มีการประชุมร่วมกัน มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน มีการวางแผนการทำงาน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีการรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน ติดตาม สรุปและประเมินผลการทำงานของกลุ่ม

อับดุลรอมาน แดแก (2559 : 9) กล่าวว่า การทำงานกลุ่มเป็นการกระทำกิจกรรมของกลุ่มบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยอาศัยความร่วมมือและระดมความคิดร่วมกัน รวมทั้งมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้ เพื่อให้การดำเนินงานนั้นสำเร็จบรรลุตามจุดประสงค์ที่ได้วางไว้

สเตรง (Strang. 1958 : 5 อ้างถึงใน เมทินี รุ่งรังสี. 2548 : 35) กล่าวว่า การทำงานกลุ่ม เป็นการวางแผนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกแต่ละคนและภายในกลุ่มทั้งหมด สมาชิกในกลุ่มจะมีผลกระทบต่อการทำงานกลุ่ม ซึ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนในกลุ่มจะมีความสำคัญที่จะทำให้สมาชิกทุกๆ คนมีการพัฒนาประสบการณ์และไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยกัน

เมทินี รุ่งรังสี (2548 : 36) กล่าวว่า การทำงานกลุ่ม หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งนำเอาประสบการณ์มาวางแผนและแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกแต่ละคนและภายในกลุ่มทั้งหมด โดยสมาชิกทุกคนต่างตระหนักในการเป็นสมาชิกกลุ่ม มีบทบาทในการช่วยดำเนินงานของกลุ่ม และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

ไปรมา กุหลาบซ้อน (2553 : 12) กล่าวว่า การทำงานกลุ่มเป็นการแสดงออกของบุคคลในการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่งครอบคลุมกระบวนการทำงาน ได้แก่ การกำหนดบทบาทของสมาชิก การกำหนดจุดมุ่งหมายการทำงาน การวางแผนการทำงาน การปฏิบัติตามแผนงาน การเสนองาน การสรุปและประเมินผลการทำงานกลุ่ม

ปนัดดา ธนัทภริพงษ์ (2554 : 9) กล่าวว่า การทำงานกลุ่ม หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งนำเอาประสบการณ์มาวางแผนและแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกแต่ละคนและภายในกลุ่มทั้งหมด โดยสมาชิกทุกคนต่างตระหนักในการเป็นสมาชิกกลุ่ม มีบทบาทในการช่วยดำเนินงานของกลุ่ม และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

พระมหาสมควร ขุนภิบาล (2550 : 31) กล่าวว่า การทำงานกลุ่ม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

ทั้งด้านการระดมความคิด และร่วมมือกันกระทำ มีการติดต่อสื่อสารกัน รู้จักหน้าที่ของตน และเคารพสิทธิของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นของกลุ่ม เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังมีผลประโยชน์ร่วมกันด้วย

จากความหมายของการทำงานกลุ่มข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานกลุ่ม หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งนำเอาประสบการณ์ มาวางแผนและแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบ โดยทุกคนในกลุ่มหรือเรียกว่าสมาชิกกลุ่มมีเป้าหมายร่วมกันและมีบทบาทหน้าที่ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับ และช่วยกันต่องานของกลุ่ม เพื่อให้สามารถบรรลุจุดประสงค์ของกลุ่มที่วางไว้ร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม หมายถึง การรับรู้ของนักศึกษาเกี่ยวกับการแสดงออกของตนเอง ในการทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนที่อยู่ในกลุ่ม โดยมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนงาน กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคน แก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นของกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกของกลุ่ม และปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของกลุ่ม

2.2 อิทธิพลของพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2546 : 241 - 245) กล่าวถึง อิทธิพลของพฤติกรรมการทำงานกลุ่มในแงุ่มที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ อธิบายโดยสรุปว่า การตัดสินใจที่สำคัญหลายอย่างมักจะเป็นการตัดสินใจโดยกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานเป็นคณะกรรมการได้รับความนิยมและยึดถือเป็นวิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง จึงมักจะให้เห็นเสมอว่าในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้มีการนำเอาเข้าไปในกลุ่ม เพื่อการอภิปรายและการลงมติ เป็นต้นว่า การดำเนินงานของบริษัทก็ต้องใช้คณะกรรมการ การบริหารมหาวิทยาลัยก็ต้องใช้สภามหาวิทยาลัย แม้แต่เรื่องส่วนตัวของเราเอง บางครั้งยังต้องนำไปปรึกษาเพื่อนหรือคนในครอบครัว กล่าวโดยสรุปคือ การให้ความเชื่อถือกับความเห็นหรือมติที่มาจากการประชุมของกลุ่มมากกว่าความเห็นหรือมติของคนเดียว อีกประการหนึ่ง คนคนเดียวย่อมคิดอะไรไม่รอบคอบเท่ากับหลายคนคิด เข้าทำนองหลายหัวย่อมดีกว่าหัวเดียว

อย่างไรก็ตามการทำงานกลุ่มมิใช่จะให้ผลดีอย่างเดียว อาจจะมีข้อด้อย ดังนี้

- 1) การตัดสินใจโดยกลุ่มมักจะมีความเสี่ยงสูงมากกว่าการตัดสินใจโดยคนคนเดียว กล่าวคือ
 - บุคคลอยู่ในกลุ่มเกิดความคิดที่ว่า ตนเองไม่ได้รับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจทั้งหมดเพียงผู้เดียว ยังมีบุคคลอื่นรวมกลุ่มกับตนที่จะต้องแบกภาระรับผิดชอบในผลการตัดสินใจร่วมกับตนอีกด้วย ซึ่งความคิดเช่นนี้ทำให้เกิดความกล้าเสี่ยงมากขึ้น
 - หากกลุ่มมีผู้นำที่มีลักษณะเป็นคนชอบเสี่ยงจะมีอิทธิพลกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มต้องเสี่ยงตามไปด้วย
 - ในวัฒนธรรมที่นิยมยกย่องความมีจิตใจกล้าเสี่ยง การอภิปรายกลุ่ม เพื่อหาทางเลือกมักจะได้ผลออกมาในทางเลือกที่มีในอัตราเสี่ยงสูง

2) กลุ่มมีอิทธิพลทำให้ความคิดของคนในกลุ่มไปทางเดียวกัน (Groupthink)

ในระหว่างการทำงานกลุ่ม สมาชิกกลุ่มส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะพยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้สมาชิกผู้ที่มีความคิดเบี่ยงเบนออกจากกลุ่ม หันกลับมายอมคล้อยตามกับความคิดของกลุ่ม สมาชิกผู้มีความคิดเบี่ยงเบนจากกลุ่มจะได้รับการใส่ใจที่จะสนทนาด้วยมากผิดจากสมาชิกคนอื่น ๆ ดังนั้นผลสรุปจากการประชุม

กลุ่มในบางครั้งหาได้เป็นไปตามความเห็นแท้จริงของสมาชิกทุกคนไม่ แต่เป็นผลจากการใช้อิทธิพลของคนบางคนในกลุ่มที่ไปกระตุ้นให้คนอื่น ๆ แสดงออกอย่างที่ต้องการ

จากอิทธิพลของพฤติกรรมการทำงานกลุ่มดังข้างต้น สรุปได้ว่า อิทธิพลของพฤติกรรมการทำงานกลุ่มจะศึกษาจากการตัดสินใจที่สำคัญหลายอย่างมักจะเป็นการตัดสินใจโดยกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานเป็นคณะกรรมการได้รับความนิยมนิยมและยึดถือว่าเป็นการวิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้มีการนำเอาเข้าไปในกลุ่ม เพื่อการอภิปรายและการลงมติ โดยเน้นไปในทางการตัดสินใจ จะยึดจากเสียงข้างมากของสมาชิกกลุ่ม อาจมีข้อเสีย คือ ในบางกรณีผลของการประชุมจะไม่ตรงใจสมาชิกบางคนในกลุ่ม เพราะจะยึดจากเสียงข้างมากของสมาชิก

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

2.3.1 ทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FIRO : Fundamental Interpersonal Relations Orientation)

ชูลทซ์ (Schultz อ้างถึงใน ปันดดา ธนัทภริพงษ์. 2554 : 13 - 14) ผู้เป็นเจ้าของทฤษฎีนี้ได้พิจารณาถึงพฤติกรรมระหว่างสมาชิกที่พยายามปรับตัวเข้าหากัน โดยเชื่อว่าทุกคนจะมีลักษณะเฉพาะในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น โดยอธิบายว่าความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นมี 3 ลักษณะ ดังนี้

1) ความต้องการเชื่อมโยงกับผู้อื่น (Inclusion) ได้แก่ ความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่น มีส่วนเป็นพวกกับคนอื่น เป็นคนที่อยู่ในพวกนั้นด้วย (Togetherness) ซึ่งบุคคลพยายามจะแสดงออกเพื่อให้เกิดชื่อเสียง (Prominence) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) และความมีเกียรติ (Prestige) เป็นต้น

2) ความต้องการในการควบคุม (Control) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลตัดสินใจ เพื่อจะมีอิทธิพล (Authority) มีอำนาจหรือความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่น ซึ่งอาจจะแสดงออกมาในลักษณะคือการควบคุมผู้อื่น หรือการถูกผู้อื่นควบคุม

3) ความต้องการเป็นที่รักใคร่ของคนอื่น (Affection) หมายถึง ความรู้สึกและอารมณ์ส่วนตัวที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลสองคน เช่น ความรัก ความเป็นมิตร การช่วยเหลือ การสร้างความผูกพันทางอารมณ์ เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนมกัน

เมื่อบุคคลมีความสัมพันธ์กัน และแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมและความต้องการเฉพาะตน ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในวัยเด็ก ความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มอาจเป็นไปในลักษณะที่เข้ากันได้ หรือเข้ากันไม่ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลที่สัมพันธ์กัน และลักษณะในการแสดงความสัมพันธ์กันเป็นสำคัญ

จากทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดังข้างต้น สรุปได้ว่า เมื่อบุคคลมีความสัมพันธ์กัน แต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมและความต้องการเฉพาะตน ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ต้องการที่จะเชื่อมโยงกับผู้อื่น ต้องการที่จะควบคุมผู้อื่น และต้องการที่จะเป็นที่รักของผู้อื่น ซึ่งความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มอาจเป็นไปในลักษณะที่เข้ากันได้หรือเข้ากันไม่ได้ ขึ้นอยู่กับบุคคลที่สัมพันธ์กันและลักษณะในการแสดงความสัมพันธ์กัน

2.3.2 ทฤษฎีการทำงานร่วมกันของ จอร์จ โฮแมน (George Homans)

จอร์จ โฮแมน (George Homans อ้างถึงใน พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542 : 46) ได้อธิบายหลักการสำคัญของทฤษฎีว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีมจะต้องประกอบด้วยสิ่งสำคัญอันเป็นพื้นฐาน 3 ประการ คือ กิจกรรม การกระทำร่วมกัน และความรู้สึก โดยเชื่อว่า องค์ประกอบทั้งสามนี้ จะเกี่ยวโยงซึ่งกันและกัน อยู่เสมอ ถ้าสมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มมากเท่าไร พฤติกรรมและความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกก็จะมีมากขึ้นตามมาด้วย เพราะสมาชิกในกลุ่มมิใช่เพียงแค่ทำงานใกล้ชิดกันเท่านั้น แต่ยังมี การพูดจาติดต่อกัน สื่อสารกันปรึกษาหารือกันประสานกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ตัดสินใจร่วมกันและมุ่งความสำเร็จในงานโดยมีเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นความเกี่ยวพันของสมาชิกในกลุ่มเมื่อมารวมกันแล้วจึงมีพลังงานสูงมาก

จากทฤษฎีการทำงานร่วมกันดังกล่าว สรุปลงได้ว่า การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย กิจกรรม การกระทำร่วมกัน และความรู้สึก ซึ่งทั้งสามองค์ประกอบนี้จะเชื่อมโยงและสัมพันธ์กัน โดยเมื่อสมาชิกมีส่วนร่วมกันทำกิจกรรมกลุ่มจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวพันกันมากขึ้นและมีพลังในการทำงานกลุ่มสูงขึ้น

2.3.3 ทฤษฎีว่าด้วยบุคลิกภาพของกลุ่ม

แคทเทลล์ (Cattell อ้างถึงใน กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. 2527 : 294) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีโดยอาศัยหลักการจากทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement) คือ กฎแห่งผล (Law of Effect) เพื่ออธิบายพฤติกรรมของกลุ่ม ทฤษฎีนี้ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ มิติของกลุ่มและพลวัตของบุคลิกภาพรวมของกลุ่ม

1) มิติต่าง ๆ ของกลุ่ม (Dimension of Group)

1.1) ลักษณะของประชากร หรือสมาชิกของกลุ่ม (Population Traits) คือ ลักษณะต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลที่มารวมกันเข้าเป็นกลุ่ม

1.2) ลักษณะบุคลิกภาพของกลุ่ม (Syntality Traits) คือ พลังหรือผลที่กลุ่มสามารถบันดาลให้เกิดขึ้น ซึ่งพลังนั้นอาจส่งต่อกลุ่มอื่น ๆ หรือต่อสิ่งที่อยู่รอบข้างกลุ่มก็ได้ บุคลิกภาพของกลุ่มเป็นอย่างไร รู้ได้จากพฤติกรรมที่กลุ่มแสดงออก และอาจคลุ้มไปถึงวิธีการตัดสินใจของกลุ่มอีกด้วย

1.3) ลักษณะของโครงสร้างภายใน (Characteristics of Internal Structure) คือ สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม เช่น บทบาทของสมาชิกแต่ละคน ตำแหน่งที่สมาชิกแต่ละคนมีอยู่กลุ่มย่อยในกลุ่มใหญ่ และการสื่อสารภายในกลุ่ม เป็นต้น

2) พลวัตของบุคลิกภาพรวมของกลุ่ม (Dynamics of Syntality) หมายถึง การแสดงกิจกรรมหรือความร่วมมือของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

จากทฤษฎีว่าด้วยบุคลิกภาพของกลุ่มดังกล่าว สรุปลงได้ว่า พฤติกรรมของกลุ่มแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนแรก คือ มิติต่าง ๆ ของกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสมาชิกของกลุ่ม ลักษณะบุคลิกภาพและสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ส่วนที่สอง คือ พลวัตของบุคลิกภาพรวมของกลุ่ม ซึ่งหมายถึง การแสดงกิจกรรมหรือความร่วมมือของสมาชิกในกลุ่ม โดยทั้ง 2 ส่วนนี้ ส่งผลต่อการบรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

คมเพชร ฉัตรศุภกุล (2546 : 28-32 อ้างถึงใน เมทินี รุ่งรังษี. 2548 : 47 - 50) กล่าวว่าถึงพลังต่าง ๆ ภายในกลุ่ม (Forces operating in a group) ดังนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors)

บุคคลแต่ละคนอาจจะมีปัจจัยของตนเองแตกต่างกับบุคคลอื่น หมายถึง อัตมโนทัศน์ (Self - concepts) ความสามารถที่จะเข้าใจตนเองและผู้อื่น แรงจูงใจ แรงขับความสนใจ และความต้องการ สิ่งเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น บุคคลแต่ละคนจะมีอิทธิพลต่อกลุ่ม ซึ่งแตกต่างกันไปตามลักษณะบุคลิกภาพ เช่น บางคนมีอิทธิพลในเชิงนิเสธ เพราะมีบุคลิกภาพไปในทางไม่ดี อาจจะเป็นประเภทก้าวร้าว ต่อต้าน ไม่ยอมรับบุคคลอื่น ต้องการเป็นคนเด่น บุคคลเหล่านี้จะใช้บุคลิกของเขาภายในกลุ่ม ทำให้กลุ่มมีปัญหา แต่บุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มในทางที่ดี เช่น เป็นคนมีน้ำใจ ชอบช่วยเหลือสนับสนุน ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง มีมโนธรรม เป็นผู้เริ่มคิดริเริ่ม กลุ่มก็จะดำเนินไปได้ดี ถึงแม้ว่าจำไม่สมควรแยกบุคลิกของสมาชิกออกมาในลักษณะเช่นนี้ แต่ก็จะเป็นประโยชน์ที่จะได้รับรู้เรื่องบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม

สมาชิกในกลุ่มบางคนมีความต้องการอย่างรุนแรงที่จะมีอำนาจเหนือบุคคลในกลุ่มหรือต้องการครอบงำกลุ่ม แนวโน้มของความต้อการเหล่านี้จะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาของบุคคลกลุ่มและความสำคัญของกลุ่ม แนวโน้มของความต้อการเหล่านี้จะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาของบุคคลกลุ่มและความสำเร็จของกลุ่ม ตัวอย่างเช่น เมื่อมีคนพูดเก่งมากในกลุ่ม บุคคลอื่น ๆ ย่อมจะไม่ค่อยอยากพูด แต่ถ้าผู้ที่พูดเก่งไม่เข้ากลุ่มแล้ว คนอื่นจะมีโอกาสพูดมากขึ้น สมาชิกหลายคนที่มีการข่มสมาชิกในกลุ่มพลังเช่นนี้จะทำให้สมาชิกที่ดีไม่ยอมเข้าร่วมกลุ่มด้วย ในทางตรงกันข้ามสมาชิกที่มีบุคลิกภาพดีและอบอุ่นจะส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่สมาชิกต้องการให้ความร่วมมือ

สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในกลุ่มจะมีอิทธิพลต่อกระบวนการกลุ่ม และผลที่คาดว่าจะได้รับจากกลุ่ม กลุ่มมีแนวโน้มจะไม่ยอมรับบุคคลที่กลุ่มไม่ชอบ ดังนั้นก็ไม่ต้องการความร่วมมือจากบุคคลเหล่านั้น ในทางตรงกันข้ามกลุ่มจะยอมรับความช่วยเหลือจากบุคคลที่กลุ่มชอบ แม้จะเป็นการให้ความช่วยเหลือที่ไม่ค่อยจะดีนักก็ตาม สมาชิกต้องการเป็นผู้นำอาจจะทำให้เกิดการแตกแยกซึ่งยากแก่การประนีประนอม

สมาชิกทั้งหลายที่มีภูมิหลังทางด้านวัฒนธรรมและครอบครัวแตกต่างกัน จะทำให้มีแนวความคิดแตกต่างกันไปด้วย ดังนั้นจะทำให้มีอิทธิพลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในกลุ่ม นอกจากนี้แล้วความต้องการของบุคคล ค่านิยม ความมุ่งหวัง อุดมคติ และความมีศักดิ์ศรี จะทำให้เกิดอุปสรรคในการสื่อสารระหว่างสมาชิก

2) ประสบการณ์ ความรู้ และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่ม (Experience, knowledge and skill in group procedures)

ประสบการณ์ที่ได้รับความพึงพอใจและไม่ได้รับความพึงพอใจจากกระบวนการกลุ่มในอดีต และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน มักจะอธิบายให้ทราบว่าทำไมกลุ่มจึงทำงานสำเร็จหรือไม่สำเร็จ โดยปกติแล้วจะมีทักษะในการทำงานกลุ่มอยู่ 2 ประเภทด้วยกัน ทักษะประการแรก คือ ทักษะที่จำเป็นสำหรับกิจกรรมเฉพาะอย่าง ส่วนทักษะประเภทที่สอง คือ ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้แก่ ความสามารถในการฟัง การแสดงความคิดเห็น ความสามารถในการขจัดความเครียดออกจากกรกลุ่ม ช่วยสมาชิกให้มีโอกาสได้ร่วมกลุ่ม ถึงแม้จะเป็นการช่วยเหลือเพียงเล็กน้อยก็ตาม การรวบรวมความคิดต่าง ๆ เข้ามาเพื่อการสังเคราะห์และช่วยเหลือกลุ่มในการประเมินผลและจำกัดขอบเขตของการกระทำต่าง ๆ ที่เป็นไปได้ และการใช้เทคนิคใน

การตัดสินใจโดยกลุ่มให้เกิดความเหมาะสมและให้มีการปฏิบัติอย่างแน่นนอนมากขึ้น กลุ่มโดยอุดมคติมักจะประกอบไปด้วยบุคคลที่มีความสามารถอย่างน้อยหนึ่งอย่าง และสามารถใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มได้

ความรู้สึกสบายใจในกลุ่มเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ความสามารถที่จะสื่อสารความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองไปยังผู้อื่น และการรับเอาความคิดของคนอื่นมาสู่ความคิดของตนเองย่อมเป็นสิ่งจำเป็น กลุ่มทุกกลุ่มมีความต้องการสมาชิกที่มีความสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างทันทีและแสดงได้อย่างดีด้วย

แต่อย่างไรก็ตามการแสดงออกในด้านที่ไม่ใช้คำพูด เป็นการแสดงออกทางด้านบุคลิก ท่าทางสีหน้า และการเคลื่อนไหวต่าง ๆ อาจจะเป็นผลต่อปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มได้ ตัวอย่างเช่น สมาชิกที่แสดงความเบื่อหน่ายต่อกลุ่ม ไม่มีความยินดียินร้าย ไม่เห็นด้วยกับความคิดต่าง ๆ มีการวิพากษ์วิจารณ์ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ สำหรับอิทธิพลในทางที่ดีที่อาจจะได้รับจากสมาชิกที่มีความกระตือรือร้น มีทักษะในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น แสดงความจริงใจในการทำงาน เป็นต้น

3) จุดมุ่งหมาย (Goal or purpose)

ในการทำงานกลุ่มใด ๆ ก็ตาม การขาดจุดมุ่งหมายร่วมกัน หรือสมาชิกไม่ยอมรับในจุดมุ่งหมายของกลุ่ม ย่อมจะมีอิทธิพลต่อกลุ่มอย่างแน่นนอน ในบางครั้งการที่กลุ่มไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน สมาชิกก็จะท้อถอยและหมดความพยายาม เพราะมีความรู้สึกว่าจะเสียเวลา สมาชิกจะดำเนินกิจกรรมต่อไปเมื่อเขาเห็นความก้าวหน้า และกำลังจะไปสู่จุดหมายที่ตั้งเอาไว้ตลอดจนได้รับความพึงพอใจส่วนบุคคล

กลุ่มได้รับอิทธิพลจากสัมพันธภาพของจุดมุ่งหมายของบุคคล จุดมุ่งหมายของกลุ่ม และความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับกลุ่มที่จะไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน บุคคลที่จุดมุ่งหมายของเขาถูกขัดขวางจากสมาชิกอื่น ๆ ในกลุ่ม เหตุการณ์เช่นนี้จะบ่งบอกถึงความเสียหายต่อกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากจุดมุ่งหมายส่วนบุคคลนั้นเป็นจุดมุ่งหมายที่เด่นชัด (Dominant) ความขัดแย้งในกลุ่มจะมีมากขึ้นไปกว่านี้ เมื่อสมาชิกแต่ละกลุ่มหรือกลุ่มย่อย ๆ มองเห็นวิธีการที่จะไปสู่จุดหมายแตกต่างกันนอกเหนือไปจากจุดมุ่งหมายของกลุ่ม และจุดมุ่งหมายของบุคคลจะทำให้เกิดการแตกแยกแล้ว อาจจะมีปัญหาเกี่ยวกับแข่งขันเพื่อให้ได้รับตำแหน่งและความไม่ชอบระหว่างบุคคล พฤติกรรมที่เป็นปฏิปักษ์ที่เกิดขึ้นกับสมาชิกคนหนึ่ง มักจะพบว่าเกิดขึ้นกับสมาชิกคนอื่น ๆ ด้วย ความรู้สึกเช่นนี้จะรุนแรงขึ้นเมื่อกลุ่มมีความเครียด ถ้ากลุ่มมีพลังของความคิดเห็นร่วมกันจะป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากการก้าวร้าวและความคับข้องใจของสมาชิก

4) ปัจจัยเกี่ยวกับเกียรติยศ (Prestige factors)

อิทธิพลของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความมีเกียรติเป็นพลังอันสำคัญในกลุ่ม บุคคลแต่ละคนจะโต้ตอบแตกต่างกันออกไปต่อความมีเกียรติและแรงผลักดัน แต่มีสิ่งที่สำคัญประการหนึ่ง คือ บุคคลไม่อยากจะแตกต่างจากบุคคลอื่นมากเกินไป หรือไม่อยากด้อยกว่าผู้อื่น ดังนั้นในการตัดสินใจอะไรก็ตามภายในกลุ่มความคิดเห็นส่วนใหญ่ย่อมจะมีความสำคัญ เมื่อการตัดสินใจขึ้นอยู่กับความสุขสบายของบุคคล การยกย่อง ค่านิยม และมาตรฐานต่าง ๆ ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการที่จะกล่อมเกลากการตัดสินใจของสมาชิกในกลุ่มคือ อิทธิพลของเกียรติยศของกลุ่ม ถ้าหากกลุ่มมีเกียรติก็ย่อมจะทำให้กลุ่มมีอิทธิพลในการกล่อมเกลากการตัดสินใจต่าง ๆ ของสมาชิกได้

5) ขนาดของกลุ่ม

ขนาดของกลุ่มอาจจะเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการพิจารณาธรรมชาติของปฏิสัมพันธ์ของกลุ่ม กลุ่มที่มีขนาดแตกต่างกันจะทำให้กระบวนการปฏิสัมพันธ์แตกต่างกันไปด้วย ในกลุ่มที่มีสมาชิกมากเกินไป ความจำเป็น สมาชิกจะต้องทำงานซ้ำซ้อนกัน บางคนคาดหวังว่าจะรับผิดชอบทั้งหมด ในขณะที่สมาชิกคนอื่นรู้สึกคับข้องใจที่ไม่มีงานทำ ไม่มีโอกาสได้ใช้ทักษะที่ตนเองมีอยู่ ขนาดของกลุ่มไม่ควรเกิน 15 คน จะใหญ่เท่าใดย่อมขึ้นอยู่กับความจำเป็นของสถานการณ์ จุดมุ่งหมายของกลุ่ม แหล่งที่จะให้ความช่วยเหลือ และระดับวุฒิภาวะของบุคคลในกลุ่ม

6) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

กลุ่มแต่ละกลุ่มจะมีการเตรียมสภาพแวดล้อมแตกต่างกัน ในด้านพลวัตแห่งกลุ่มแล้ว การจัดโต๊ะและเก้าอี้ต่างกันอย่างง่ายจะทำให้เกิดความรู้สึกแตกต่างได้ ถ้ามีการจัดโต๊ะเป็นวงกลม นักศึกษาจะมีจุดศูนย์กลางรวมกันอยู่ที่เพื่อนนักศึกษาเอง ไม่ใช่อยู่ที่ครูผู้สอน ดังนั้น นักศึกษาจะหันไปพูดคุย ซักถามขอความเห็น ขอคำแนะนำจากเพื่อน ๆ ได้

บรรยากาศทางด้านสังคมเป็นสิ่งที่สำคัญมาก พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมามักจะสอดคล้องกับลักษณะบรรยากาศ และพฤติกรรมนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขารับรู้สภาพแวดล้อมอย่างไร การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมย่อมจะทำให้มีอิทธิพลต่อการรับรู้สถานการณ์ของแต่ละบุคคล และการรับรู้นี้อาจจะเปลี่ยนวิถีทางการปฏิบัติ การคิด และการมองทัศนคติของบุคคลที่มีต่อตนเอง

จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่มดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม อันส่งผลให้กลุ่มมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ ความรู้ และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่ม จุดมุ่งหมายร่วมกัน ความมีเกียรติยศของกลุ่ม ขนาดของกลุ่ม และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมต่อการทำงานกลุ่ม

2.5 การวัดพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

ผู้ศึกษาได้ศึกษาการวัดพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกลุ่ม ซึ่งสามารถตรวจวัดโดยใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ประเภทต่าง ๆ ได้หลายชนิด เช่น วัดโดยใช้แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามหรือแบบสังเกต เป็นต้น โดยรายละเอียดดังนี้

อับดุลรอมาน แดแก (2558 : 24) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของนักศึกษา ในชมรมมุสลิมมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วัดการทำงานกลุ่ม โดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (5) ถึง จริงน้อยที่สุด (1) จำนวนข้อคำถาม 15 ข้อ ผู้ที่ได้คะแนนรวมเฉลี่ยสูงกว่า แสดงว่าเป็นผู้ที่มีการทำงานกลุ่มมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยกว่า

เมทินี รุ่งรังสี (2548 : 66) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการทำงานกลุ่มของนักศึกษาระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคเหนือ จังหวัดนครสวรรค์ วัดการทำงานกลุ่มโดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (5) ถึงจริงน้อยที่สุด (1) จำนวนข้อคำถาม 20 ข้อ

จากการวัดพฤติกรรมการทำงานกลุ่มข้างต้น ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานกลุ่ม สามารถวัดได้ โดยใช้แบบสอบถามที่ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงวัดพฤติกรรมกลุ่ม โดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (5) ถึง จริงน้อยที่สุด (1)

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม พบว่า มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับ ตัวแปรสุขภาพจิต บุคลิกภาพ และการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งจะกล่าวรายละเอียดในหัวข้อต่อไป

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

3.1 ความหมายของสุขภาพจิต

กรมสุขภาพจิต (2545 : ออนไลน์) กล่าวว่า สุขภาพจิต (Mental Health) หมายถึง ภาวะจิตใจที่เป็นสุข สามารถปรับตัวแก้ปัญหา สร้างสรรค์ทำงานได้ มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความมั่นคงทางจิตใจ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ อยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้

ไปรมา กุหลาบซ้อน (2553 : 41) กล่าวว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาวะของจิตใจที่สามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและแก้ปัญหาให้ชีวิตได้

สมดี ชาคารวงศ์ไพสิฐ (2539 : 25) กล่าวว่า สุขภาพจิต คือ สภาพความสมบูรณ์ของจิตใจ มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ โดยปราศจากความคับข้องใจหรือเกิดน้อยที่สุด และสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขตามอัตภาพ ปราศจากอาการของโรคประสาทและโรคจิต

จากความหมายของสุขภาพจิตข้างต้น สรุปได้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาวะความสมบูรณ์ของจิตใจที่สามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขตามอัตภาพ

3.2 ความสำคัญของสุขภาพจิต

ลักขณา สรีวัฒน์ (2545 : 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสุขภาพจิตดังนี้

1) ความสำคัญต่อตนเอง บุคคลจะมีความสุขหรือความทุกข์ขึ้นอยู่กับสุขภาพเป็นสำคัญ หากมีสุขภาพกายดีจะมีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บเบียดเบียนและมีสุขภาพจิตที่ดี ไม่คิด อิจฉาริษยา หรืออาฆาตมาดร้ายต่อผู้อื่น ผู้นั้นย่อมมีแต่ความสุข ในทางตรงกันข้าม หากสุขภาพกายและจิตที่เสื่อมโทรม และหากความสุขไม่ได้เลย และการมีสุขภาพจิตไม่ดีนี้จะส่งผลกระทบต่อบุคคลรอบข้าง โดยเฉพาะสมาชิกในครอบครัว ทำให้พลอยมีความสุขไปด้วย

2) ความสำคัญต่อครอบครัว สุขภาพมีส่วนสำคัญในการสร้างความสำเร็จหรือล้มเหลวให้แก่ครอบครัว เพราะครอบครัวย่อมประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นพื้นฐานสำคัญ คือ พ่อ แม่ ลูก การที่พ่อ แม่ ลูก มีสุขภาพกายและจิตที่ดีย่อมทำให้ครอบครัวมีความสุข แต่หากสมาชิกในครอบครัวมีปัญหาทางสุขภาพกายหรือสุขภาพจิต ความล้มเหลวในชีวิตครอบครัวก็จะเกิดขึ้นได้

3) ความสำคัญต่อสังคม เนื่องจากมนุษย์ต้องการอยู่กันเป็นกลุ่มหรือสังคม ดังนั้นในสังคมหนึ่ง ๆ จึงประกอบด้วยสมาชิกจำนวนมาก และแต่ละคนมีความแตกต่างทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะทำให้

เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาอย่างมากมายทั้งปัญหาที่เกิดจากสุขภาพกายและสุขภาพจิต อันอาจเกิดการเจ็บไข้ได้ป่วย หรือเกิดอุบัติเหตุต่าง ๆ ที่ทำให้ร่างกายพิการ หรือเกิดความเครียด เพราะสภาพปัญหาทางสังคม เป็นต้น

ธิดารัตน์ บุญประกอบ (2560 : 20) กล่าวว่า สุขภาพจิตมีความสำคัญกับบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะในการดำรงชีวิตในสังคมบุคคลจำเป็นต้องมีการเกี่ยวข้องกัน พึ่งพาอาศัยกันและกันอยู่ตลอดเวลา หากบุคคลมีสุขภาพจิตดีย่อมเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดความสุขและสงบทางใจ และหากบุคคลมีสุขภาพจิตไม่ดีย่อมไม่สามารถเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ ขาดสมดุลในการดำรงชีวิต ไม่มีความสุขและเกิดปัญหาต่าง ๆ ทั้งกับตนเอง ผู้อื่นและกลุ่มสังคม

กรมสุขภาพจิต (2564 : ออนไลน์) กล่าวว่า ผู้ที่มีสุขภาพจิตดีมักมีลักษณะของคนที่น่าสนใจชีวิต มีจุดมุ่งหมายในชีวิต ไม่มีความรู้สึกสิ้นหวัง คิดบวก มองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้อื่นมากกว่าผู้ที่มีสุขภาพจิตไม่ดี การมีสุขภาพจิตดีและการมองโลกในแง่ดีนั้นสัมพันธ์กับสุขภาพร่างกายที่ดีขึ้นด้วย ทำให้มีปัญหาสุขภาพลดน้อยลง

นราสินี เหลืองทองคำ และกมล โปธิเย็น (2560 : 93) กล่าวว่า สุขภาพจิตนั้นมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกาย หากคนเรามีสุขภาพจิตที่ดีก็อาจจะส่งผลให้มีสุขภาพกายที่ดีตามไปด้วย อาจกล่าวได้ว่าสุขภาพจิตเป็นตัวกำหนดความสุขในการดำรงชีวิตและการประสบความสำเร็จของบุคคล หากบุคคลมีสุขภาพจิตดีมักจะมีความเข้มแข็งในการเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในการดำรงชีวิตและสามารถจัดการปัญหาได้อย่างเหมาะสม

จากความสำคัญของสุขภาพจิตข้างต้น ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า สุขภาพจิตมีความสำคัญกับบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะในการดำรงชีวิตในสังคมบุคคลจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน หากบุคคลมีสุขภาพจิตดี ย่อมจะเข้ากับสิ่งแวดล้อมของสังคมนั้นได้ ก่อให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ แต่หากบุคคลมีสุขภาพจิตไม่ดีย่อมไม่สามารถดำรงชีวิตในสังคมนั้นได้ ไม่พบกับความสุข ทำให้เกิดปัญหาทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น จะเห็นได้ว่าสุขภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำรงชีวิต ทั้งต่อตัวบุคคลเอง การมีสุขภาพจิตดีย่อมส่งผลต่อระบบต่าง ๆ ในร่างกายก็จะดีตามไปด้วย อีกทั้งสุขภาพจิตมีความสำคัญต่อครอบครัว เนื่องจากครอบครัวถือเป็นพื้นฐานในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น

3.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

3.3.1 ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud's Psychoanalytic Theory)

ฟรอยด์ (ลักษณะ สรวิวัฒน์. 2545 : 49) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลจะแสดงออกมาเช่นใด ลักษณะใดนั้นขึ้นอยู่กับโครงสร้าง 3 ส่วนของจิต ต่อไปนี้

1) อิด (Id) เป็นส่วนของบุคลิกภาพที่ติดตัวมาแต่กำเนิด อิดเป็นระยะแรกเริ่มของบุคลิกภาพที่ประกอบด้วยความต้องการพื้นฐานของชีววิทยา 2 ประการ คือ ความต้องการทางเพศ หรือความต้องการดำรงพันธุ์ และความต้องการก้าวร้าว ซึ่งความต้องการนี้เป็นพลังที่ไม่ได้ขัดเกลา ไม่รับรู้กฎระเบียบของสังคม แต่จะสนองความต้องการของตนตามหลักการของตนตามหลักการที่แสดงถึงความพึงพอใจ (The Pleasure Principle) โดยไม่คำนึงถึงเหตุผล ขาดการควบคุมหรือยั้งคิด การแสดงออกของความต้องการที่ไม่ได้ขัดเกลา

ทำให้มนุษย์มีพฤติกรรมหรือการกระทำที่ขาดความยั้งคิดขาดสติ

2) อีโก้ (Ego) เป็นส่วนของบุคลิกภาพที่พัฒนาเพิ่มเติมต่อจากอิด หน้าที่ของอีโก้ คือ ทำหน้าที่เรียนรู้ รับรู้ด้วยเหตุและผล เป็นกลไกสำคัญในการควบคุมแรงขับจากสัญชาตญาณทำหน้าที่ยับยั้งอิด นอกจากนี้ยังเปลี่ยนรูปแบบการแสดงออกพฤติกรรมให้เหมาะสม ที่เรียกว่า กลวิธานป้องกันตน (Defense Mechanism) หรืออาจกล่าวได้ว่า อีโก้คอยควบคุมการแสดงออกของอิดให้เหมาะสมสอดคล้องกับความเป็นจริงที่สังคมยอมรับ

3) ซูเปอร์อีโก้ (Super Ego) เป็นส่วนของบุคลิกภาพที่พัฒนาขึ้นจากการที่อีโก้ได้มีประสบการณ์กับสภาพความเป็นจริงในชีวิต และอยู่ในส่วนของจิตสำนึก เป็นพลังจิตฝ่ายสูงทำหน้าที่ควบคุมพฤติกรรม การกระทำของบุคคล เปรียบเสมือนคุณธรรม จรรยาบรรณ มโนธรรม ที่คอยดูแลพฤติกรรม หรือการกระทำว่าสิ่งใดผิดสิ่งใดถูก ควบคุมการแสดงพฤติกรรมของบุคคลโดยยึดหลักค่านิยมของสังคม (Value Principle) เพื่อตัดสินว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่ดีในสังคม ซึ่งซูเปอร์อีโก้ของแต่ละบุคคลจะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับได้รับการอบรมเลี้ยงดู

โครงสร้างของจิตทั้ง 3 ส่วนนี้จะทำงานประสานกัน บุคคลที่มีสุขภาพจิตดี คือ บุคคลที่ อิด อีโก้ และซูเปอร์อีโก้ ทำงานประสานกันได้ดี หากทั้ง 3 ส่วนดังกล่าวขาดความสมดุลกันหรือเกิดความขัดแย้งกันย่อมเป็นสาเหตุให้บุคคลนั้นมีความบกพร่องทางอารมณ์ เกิดความไม่สบายใจอันจะนำไปสู่ความเครียด ความวิตกกังวล ทำให้มีพัฒนาการทางอารมณ์ไม่เหมาะสม ถ้าอิดมีอำนาจหรือพลังมากเกินไปจะก่อให้เกิดพฤติกรรม หรือการกระทำที่ขาดความยั้งคิดหรือขาดสติ ถ้าอีโก้ครอบคลุมพลังของอิด บุคคลก็จะขาดชีวิตชีวา และถ้าซูเปอร์อีโก้มีอำนาจมากเกินไปบุคคลนั้นจะกลายเป็นบุคคลที่สมบูรณ์แบบตามที่สังคมยอมรับ แต่จะขาดความสุข เพราะมีแต่ความเคร่งครัดและเคร่งเครียด

จากทฤษฎีสุขภาพจิตตามแนวคิดของนักทฤษฎีบุคลิกภาพข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมของบุคคลจะแสดงออกมาเช่นใด ลักษณะใดนั้นขึ้นอยู่กับโครงสร้าง 3 ส่วนของจิต อิด (Id) เป็นส่วนของบุคลิกภาพที่ติดตัวมาแต่กำเนิด อีโก้ (Ego) เป็นส่วนของบุคลิกภาพที่พัฒนาเพิ่มเติมต่อจากอิด หน้าที่ของอีโก้ คือ ทำหน้าที่เรียนรู้ รับรู้ด้วยเหตุและผล ซูเปอร์อีโก้ (Super Ego) เป็นส่วนของบุคลิกภาพที่พัฒนาขึ้นจากการที่อีโก้ได้มีประสบการณ์กับสภาพความเป็นจริงในชีวิต และอยู่ในส่วนของจิตสำนึก หากทั้ง 3 ส่วน ขาดความสมดุลกันหรือเกิดความขัดแย้งกันย่อมเป็นสาเหตุให้บุคคลนั้นเกิดความไม่สบายใจอันจะนำไปสู่ความเครียด ความวิตกกังวล ทำให้มีพัฒนาการทางอารมณ์ไม่เหมาะสม ถ้าอิดมีอำนาจหรือพลังมากเกินไปจะก่อให้เกิดการกระทำที่ขาดความยั้งคิด ถ้าอีโก้ครอบคลุมพลังของอิด บุคคลก็จะขาดชีวิตชีวา และถ้าซูเปอร์อีโก้มีอำนาจมากเกินไปบุคคลนั้นจะกลายเป็นบุคคลที่สมบูรณ์แบบตามที่สังคมยอมรับ แต่จะขาดความสุข เพราะมีแต่ความเคร่งเครียด

3.3.2 ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

แฮร์รี เอส ชลลิแวน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2534 : 92 - 97) ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลิกภาพในวัยเยาว์ เพราะถือว่ามีความสำคัญมาก และเป็นวัยที่กำหนดแนวทางพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคล ในอนาคต วัยเยาว์เป็นวัยที่เริ่มรู้จักโลกอันสลับซับซ้อน มีบทบาทมากขึ้น ในด้านการคบหาสมาคม หรือสัมพันธภาพกับคนอื่น ๆ บุคคลใดมีการติดต่อกับคนอื่น ๆ เป็นอย่างดีและมีโอกาสสนองตอบความ

ต้องการของชีวิตของบุคคล ถ้าหากขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลหรือมีความสัมพันธ์ผิดแบบแผน ย่อมพัฒนาบุคลิกภาพที่ไม่พึงประสงค์

ซัลลิแวน ได้อธิบาย บุคลิกภาพของคนที่แสดงออกโดยไม่พึงประสงค์ และสาเหตุแห่งบุคลิกภาพไว้ชัดเจน ดังนี้

1) ประเภทหมกหมุ่นอยู่กับตัวเอง หรือพวกคิดฝัน บุคคลประเภทนี้เป็นประเภทที่มักจะท้อแท้ผิดหวังง่าย มีความเจ็บแค้นอยู่ในใจและมักคิดว่าตนถูกเข้าใจผิดเสมอ ขั้นต้นบุคคลประเภทนี้จะผิดหวังในสัมพันธภาพระหว่างตนกับบุคคลผู้อื่น และต่อมากจะผิดหวังเรื่องการเรียนรู้และการงาน

2) ประเภทไม่เป็นมิตรกับใคร มีอารมณ์ขุ่นมัว ไม่อยากสมาคมกับใคร แต่ถ้ากับบุคคลที่ต่ำกว่าแล้วจะดีด้วยสาเหตุส่วนใหญ่ของบุคลิกภาพแบบนี้มาจากพ่อแม่เคียดแค้นให้ลูกได้ดีมากเกินไปนั่นเอง โดยปกติจะมาจากครอบครัวที่มีความเป็นอยู่สบาย แต่พ่อแม่ไม่พอใจผลการเรียน หรือผลงานของเด็ก

3) ประเภทชอบคัดค้าน เป็นบุคคลประเภทชอบเถียง ชอบคัดค้าน สาเหตุมาจากการเรียกร้องความสนใจในวัยเด็ก เมื่อโตขึ้นก็ใช้วิธีการเดิม แต่มีความชำนาญในการหาวิธีคัดค้านมากยิ่งขึ้น เขาจะใช้วิธีการนี้ เมื่อรู้สึกว่าคุณอบอุ่น ความปลอดภัยของตนกำลังถูกคุกคาม

4) ประเภทไม่สูงส่งกับใคร เป็นบุคคลที่มีความรู้สึกในตอนที่ไม่มีใครรัก รู้สึกว่าทำคุณกับใครไม่ขึ้น มักจะน้อยใจ

5) ประเภทต้องพึ่งพาคนอื่น ได้แก่ บุคคลที่ยึดผู้ใหญ่หรือเจ้านายเป็นหลัก คอยให้ผู้อื่นมาชี้ให้ทำ ไม่มีความคิดของตนเอง เป็นผลมาจากการเลี้ยงดูของพ่อแม่ที่วางอำนาจกับเด็กมากเกินไป และเด็กอยู่ในอำนาจนั้นเสมอ

6) ประเภทรักร่วมเพศ ตามทฤษฎีของฟรอยด์ เห็นว่า บุคคลนั้นแก้ปมอติปัสไม่ได้ แต่ซัลลิแวนมีความเห็นว่าบุคลิกภาพดังกล่าวเป็นการปรับตัวที่ผิดของบุคคลที่นำมาใช้กับการแก้ปัญหาทางเพศ

จากทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลข้างต้น สรุปได้ว่า การคบหาสมาคมหรือการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นจะส่งผลให้บุคคลมีโอกาสสนองตอบความต้องการในชีวิตของตนเอง และหากบุคคลขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นหรือมีความสัมพันธ์อย่างผิดแบบแผน ย่อมพัฒนาบุคลิกภาพที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ

3.3.3 ทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behavioral Theory)

นักทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยมที่สำคัญ (อรรถพรณ ลือบุญธวัชชัย. 2556 : 79 - 80) ได้แก่ พาฟลอฟ (Pavlov) ธอนไดค์ (Thorndike) วูลเป (Wolpe) วัตสัน (Watson) และสกินเนอร์ (Skinner) โดยแนวคิดของนักทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยม มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งหลายเกิดจากการเรียนรู้ มิใช่เกิดจากแรงผลักดันภายในหรือเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นหรือสิ่งแวดล้อม แต่เป็นสิ่งที่เกิดจากการที่มนุษย์ได้มีประสบการณ์ มีการเรียนรู้เกิดขึ้น ความเชื่อของกลุ่มพฤติกรรมนิยมจึงเน้นที่การเรียนรู้ โดยเชื่อว่าพฤติกรรมที่ผิดปกติทั้งหลายเกิดจากการเรียนรู้มาผิด ๆ ดังนั้นทางแก้ไขก็คือการให้การเรียนรู้ใหม่แทน

ความเชื่อเกี่ยวกับมนุษย์ นักพฤติกรรมนิยมมีความเชื่อว่า สิ่งมีชีวิตมีกลไกการควบคุมระดับความคงที่ในตนเอง มีประสาทรับรู้ความรู้สึก มีตัวควบคุม ได้แก่ นิเวรอนและมีการเปลี่ยนแปลง คือ สมองและไซสันหลัง มนุษย์มีการโต้ตอบต่อสิ่งเร้า การกระทำพฤติกรรมของมนุษย์ก็เพื่อตอบสนองความต้องการและ

ความพึงพอใจของตนเอง ผู้ป่วยคือผู้ที่แสดงพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้มาอย่างผิด ๆ และได้รับการเสริมแรงผิด ๆ จึงต้องใช้สิ่งเร้าและการเสริมแรงไปทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ที่ดีและถูกต้อง

แนวคิดของนักพฤติกรรมนิยม มีความเชื่อว่า

- 1) มนุษย์เป็นสัตว์โลกชนิดหนึ่ง ที่มีความซับซ้อนที่ระบบการคิด ภาษา และความเข้าใจ
- 2) พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากประสบการณ์การวางเงื่อนไขและการเรียนรู้ในอดีต
- 3) พฤติกรรมของมนุษย์เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ อธิบายได้ และควบคุมได้
- 4) ความผิดปกติของพฤติกรรมของมนุษย์เป็นสิ่งที่ยุ่งยากภายในจิตใจมนุษย์และเป็นเพียง

พฤติกรรมอย่างหนึ่งในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า

5) พฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกอย่างเหมาะสม จะได้รับการเสริมแรงทางบวกและทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ อีก

6) พฤติกรรมที่ปรับตัวที่ไม่เหมาะสม สามารถแก้ไขได้ด้วยการให้การเรียนรู้ใหม่ที่เหมาะสมและให้การเสริมแรงอย่างถูกต้อง

จากทฤษฎีกลุ่มพฤติกรรมนิยมข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมของมนุษย์ทั้งหลายเกิดจากการเรียนรู้ และพฤติกรรมที่ผิดปกติทั้งหลายเกิดจากการเรียนรู้มาผิด ๆ ดังนั้นการแก้ไขพฤติกรรมของบุคคลต้องทำโดยการให้การเรียนรู้ใหม่แทน นอกจากนี้ มนุษย์มีการโต้ตอบต่อสิ่งเร้า โดยมนุษย์มีพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของตนเอง การแสดงพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้มาอย่างผิด ๆ และได้รับการเสริมแรงผิด ๆ จึงต้องใช้สิ่งเร้าและการเสริมแรงไปทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ที่ดีและถูกต้อง

3.4 การวัดสุขภาพจิต

พัชรลิตา จิระฐานุสิทธิ์ (2562 : 18) กล่าวว่า ตัวแปรสุขภาพจิตครั้งนี้ ได้ทบทวนวรรณกรรม แล้วนำมาสร้างแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เลย เล็กน้อย มาก และมากที่สุด สำหรับผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่ามีสุขภาพจิตที่ดีกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

สุภัชชา ศึกษากิจ (2561 : 31-32) กล่าวว่า การวัดสุขภาพจิตสามารถทำได้หลายวิธี โดยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาวัดสุขภาพจิตโดยใช้ดัชนีวัดสุขภาพจิตของคนไทย ของกรมสุขภาพจิต ปี พ.ศ. 2550 ฉบับสมบูรณ์ 55 ข้อ เนื่องจากดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยเป็นเครื่องมือที่มีความน่าเชื่อถือในการประเมินสุขภาพจิตของประชากรไทย

ธิดารัตน์ บุญประกอบ (2560 : 21) กล่าวว่า สุขภาพจิตวัดได้โดยใช้แบบวัดที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีข้อคำถามให้เลือกตอบ และแบบวัดแบบภาพที่ให้ผู้ตอบตามที่คิดได้โดยอิสระ การวัดสุขภาพจิตทั้งสองแบบสะท้อนให้เห็นถึงอารมณ์ ทัศนคติ ความคิด และความรู้สึกของผู้ตอบ โดยใช้ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (Thai Mental Health Indicators, TMHI - 66) ซึ่งเป็นแบบวัดมาตรฐาน ใช้ประเมินสุขภาพจิตของคนไทย สามารถนำไปใช้ประเมินภาวะสุขภาพจิตของกลุ่มคนในหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ หรือคนในชุมชนในช่วงเวลาที่ต่างกันได้

จี เอช คิว (General Health Questionnaire : GHQ) ของโกลด์เบอร์ก (Goldberg. 1972) เป็นแบบคัดกรองปัญหาสุขภาพจิต โดยนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคนอื่น ๆ (2539 : 1 - 17) ได้แปลเป็น

ภาษาไทย และทำการศึกษาในประชาชนเขตหนองจอกที่มารับบริการจากหน่วยแพทย์เคลื่อนที่จำนวน 100 ราย เพื่อทดสอบความเชื่อถือได้ และความแม่นยำของเครื่องมือในการคัดกรองปัญหาสุขภาพจิตในชุมชน เมื่อเปรียบเทียบกับการวินิจฉัยของจิตแพทย์ ผลการศึกษาพบว่า General health questionnaire ฉบับภาษาไทย (Thai GHQ) ทุกฉบับ ทั้งฉบับเต็ม คือ Thai GHQ – 60 และฉบับอื่น ๆ ที่ตัดตอนมาจากฉบับเต็ม คือ Thai GHQ -30, Thai GHQ – 28 และ Thai GHQ – 12 มีความน่าเชื่อถือได้ และความแม่นยำอยู่ในเกณฑ์ดี

จากการวัดสุขภาพจิตข้างต้น สรุปได้ว่า สุขภาพจิต สามารถวัดโดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะมาตรฐานประมาณค่า (Rating scale) สำหรับประเทศไทย กรมสุขภาพจิตมีแบบวัดสุขภาพจิตซึ่งเป็นแบบวัดมาตรฐานที่มีความแม่นยำ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงวัดสุขภาพจิตโดยใช้แบบคัดกรองปัญหาสุขภาพจิต (Thai GHQ 30) ของกรมสุขภาพจิต (2554) ซึ่งมีข้อคำถามรวมจำนวน 30 ข้อ เนื่องจากเป็นแบบสอบถามที่มีคำถามที่ไม่มากจนเกินไป มีความน่าเชื่อถือได้ และมีความแม่นยำอยู่ในเกณฑ์ดี

4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

4.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

กามีละห์ สาละบิง (2560 : 13) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ค่อนข้างคงที่ ซึ่งสะท้อนความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล เป็นผลให้บุคคลมีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างกับบุคคลอื่น

จักรกฤษ ทาแปง (2546 : 8) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่รวมกันเป็นแบบฉบับเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรม อารมณ์ ท่าทาง และความรู้สึกนึกคิด สามารถสังเกตได้ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงบุคลิกภาพอาจแสดงออกมาในรูปแบบต่างๆ ทั้งที่เปิดเผยและซ่อนเร้น เพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม

สายใจ อัจจงค์ (2545 : 7) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมของลักษณะนิสัยและพฤติกรรมทั้งหมดที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่แสดงออก ทั้งทางกิริยา ท่าทางภายนอก ความรู้สึกนึกคิด ความเฉลียวฉลาด ลักษณะทางอารมณ์และจิตใจ และเป็นผู้วางตนเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งการแสดงออกดังกล่าวเป็นสาเหตุให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน

ดวงใจ บุญยะภาส (2543 : 6) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะที่บุคคลแสดงออกมาทั้งทางกิริยา ท่าทาง ตลอดจนสิ่งที่บ่งบอกถึงสภาพอารมณ์และจิตใจ ด้านความรู้สึก ความคิดที่แสดงออกจากการกระทำทั้งที่เปิดเผยและซ่อนเร้น อันเป็นผลจากพันธุกรรม การเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อม

จากความหมายของบุคลิกภาพข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยเฉพาะของแต่ละบุคคลที่ค่อนข้างคงที่ ทั้งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกทางความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ และกิริยาท่าทาง โดยเป็นผลจากพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และการเรียนรู้

4.2 ความสำคัญของบุคลิกภาพ

สายฝน แสนเมือง (2562 : 34) กล่าวว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อบุคคลทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการทำงาน โดยผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องบุคลิกภาพจะรู้จักและสามารถเข้าใจตนเอง นำมาซึ่งการ

พัฒนาตนเองและปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้ดี สำหรับในด้านการทำงานบุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการได้รับการคัดเลือกและบรรจุตำแหน่งงานในองค์กร นอกจากนี้บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อสังคม โดยคนที่มีบุคลิกภาพดีย่อมเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม เข้ากับบุคคลอื่นได้โดยง่ายส่งผลให้การติดต่อสื่อสารในสังคมเป็นไปอย่างราบรื่น มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และลดข้อขัดแย้งระหว่างกันของสมาชิกในสังคม

กึ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ (2552 : 13) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสำเร็จในทุก ๆ ด้านของบุคคลคือการมีบุคลิกภาพที่ดี และบุคลิกภาพก็เป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่รวมอยู่ในตัวบุคคลทั้งด้านกายภาพและพฤติกรรมที่แสดงออกมาในโอกาสต่าง ๆ สภาพของสังคมทั่วไป แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนแล้วว่า การมีบุคลิกภาพที่ดีของบุคคลเปรียบเหมือนการมีขุมทรัพย์มหาศาล ซึ่งจะมีผลต่อการสร้างมิตรไมตรี การครองใจคนและการสร้างความประทับใจแก่ผู้พบเห็น อันสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทุกวงการ หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลิกภาพเป็นอย่างมาก

จิรารัตน์ บุญประกอบ (2560 : 18) กล่าวว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อบุคคลเป็นอย่างยิ่ง ทั้งในด้านส่วนตัว การทำงาน และสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดีจะเป็นที่ต้องการของผู้อื่น ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

จากความสำคัญของบุคลิกภาพข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อบุคคลทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการทำงาน โดยผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องบุคลิกภาพจะรู้จักและสามารถเข้าใจตนเอง การทำงานและสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดีจะเป็นที่ต้องการของผู้อื่น ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

4.3 การศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ-บี

การศึกษามุขบุคลิกภาพแบบเอ-บี ผู้ศึกษาได้แบ่งออกเป็น ประวัติความเป็นมาของบุคลิกภาพแบบเอ-บี ลักษณะของบุคลิกภาพแบบเอ-บี และการวัดบุคลิกภาพแบบเอ-บี รายละเอียดดังนี้

4.3.1 ประวัติความเป็นมาของการศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ-บี

บุคลิกภาพแบบเอ เป็นบุคลิกภาพที่ค้นพบในราวปี ค.ศ. 1960 โดย โรสแมน (Roseman) ได้เริ่มสังเกตผู้ป่วยโรคหัวใจว่า มีบุคลิกภาพบางอย่างแปลกไปจากผู้ป่วยโรคอื่น ๆ จากการสังเกตเหตุการณ์บางอย่างในคลินิกโรคหัวใจของเขาพบว่า แก้วอี้ที่ผู้ป่วยโรคหัวใจมานั่งตรวจนั้นจะมีรอยลึกเฉพาะตรงขอบแก้วอี้เท่านั้น แสดงว่าคนใช้ส่วนใหญ่ของเขานั่งแก้วอี้แต่ตรงขอบแก้วอี้ ซึ่งทำให้เขาคิดว่า คนเช่นนี้จะต้องเป็นคนรีบร้อน เพราะคนที่ทำอะไรรีบร้อน รีบเร่งมักนั่งแก้วอี้แต่ตรงขอบเพื่อจะได้ลุกขึ้นได้โดยเร็ว คล้ายกับลักษณะของคนพร้อมที่จะเคลื่อนไหวได้ทันที จากความคิดนี้ทำให้เขาคิดว่า น่าจะมีบุคลิกภาพบางอย่างที่เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ซึ่งสอดคล้องกับการสังเกตของเขาอีกว่า ผู้ป่วยโรคหัวใจบางคนนั้นไม่มีปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor) ที่เคยเชื่อกันว่าเป็นสาเหตุสำคัญของโรคหัวใจเลย แต่เดิมนั้นพบว่า การมีโคเลสเตอรอลสูง ความดันโลหิตสูง การสูบบุหรี่ การเป็นเบาหวาน และความอ้วน เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ และในที่สุดก็พบว่า มีบุคลิกภาพชนิดหนึ่งซึ่งต่อมาเขาให้ชื่อว่าบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพตรงกันข้าม หรือบุคลิกภาพแบบบี (ทัศนาศาสตร์, 2551 : 9)

4.3.1 ลักษณะของบุคลิกภาพแบบเอ-บี

ฟรืดแมนและโรสแมน (Friedman and Roseman. 1974 : 164 อ้างถึงใน ทศนา ทองภักดี 2551 : 10) สรุปลักษณะของบุคลิกภาพแบบเอและบุคลิกภาพแบบบี โดยบุคลิกภาพแบบเอ (Type A Behavior Pattern Personality) เป็นบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเร่งร้อน ชอบแข่งขันและก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มาก ๆ ในเวลาน้อย มีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความมานะพยายามในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว หนีไม่พ้นกับการทำงานล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น และถูกกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกโกรธและก้าวร้าวได้ง่าย ส่วนบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบบี (Type B Behavior Pattern Personality) เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพผ่อนคลาย ไม่รีบร้อนและไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเฉย ๆ หนื่อย ๆ ชอบการพักผ่อนและดำเนินชีวิตแบบง่าย ๆ ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน และไม่ชอบการทำงานในเวลาอันรีบด่วน

ธิตารัตน์ บุญประกอบ (2560 : 16) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบเอ (Type A Personality) หมายถึงบุคลิกภาพของบุคคลที่แสดงออกอย่างจริงจัง รีบเร่งกับทุกเรื่อง ไม่ชอบบรอคอย มีเป้าหมายสูง ถ้าทำสิ่งใดต้องทำให้สำเร็จ เครียดและหงุดหงิดง่าย และบุคลิกภาพแบบบี (Type B Personality) หมายถึงบุคลิกภาพของบุคคลที่แสดงออกอย่างไม่เร่งรีบ มีลักษณะผัดวันประกันพรุ่ง ไม่ชอบการแข่งขัน ไม่โกรธง่าย และหากทำสิ่งใดไม่สำเร็จก็ไม่กังวลมากนัก

กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ (2552 : 9) คือ บุคลิกภาพแบบเอ ได้แก่ บุคคลที่มุ่งมั่น จริงจัง ชอบการแข่งขัน ชอบเอาชนะ รีบเร่งตลอดเวลา ไม่ชอบบรอคอย เครียดและหงุดหงิดง่ายหากทำสิ่งใดไม่สำเร็จ ใจร้อน มีความอดทนต่ำ ชอบเข้าสังคม ร่วมกิจกรรม เป็นผู้มีความทะเยอทะยานสูง และถ้าทำสิ่งใดต้องทำให้สำเร็จ ส่วนบุคลิกภาพแบบบี ได้แก่ บุคคลที่มีลักษณะใจเย็น ชอบอยู่ลำพังไม่วุ่นวาย ไม่ทะเยอทะยาน ไม่เร่งรีบเข้าสังคมเฉพาะที่จำเป็น ไม่ค่อยโกรธ ไม่ต้องการเอาชนะใคร หากทำสิ่งใดไม่สำเร็จก็ไม่กังวลมากนัก

จากลักษณะของบุคลิกภาพแบบเอและบุคลิกภาพแบบบี สรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบเอเป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงออกอย่างจริงจัง เร่งรีบ ไม่ชอบบรอคอย หงุดหงิดง่าย ชอบแข่งขัน ชอบทำงานให้ได้มาก ๆ ในเวลาอันจำกัด และหากทำสิ่งใดต้องทำให้สำเร็จ ส่วนบุคลิกภาพแบบบีเป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงออกอย่างมีความผ่อนคลาย ไม่เร่งรีบ อดทนและบรอคอยได้ ชอบทำงานไปเรื่อย ๆ ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน และหากทำสิ่งใดไม่สำเร็จก็จะไม่เกิดความกังวลใจ

4.4 การวัดบุคลิกภาพแบบเอ-บี

ผู้ศึกษาได้ศึกษาการวัดบุคลิกภาพ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพรายละเอียดดังนี้

ธิตารัตน์ บุญประกอบ (2560 : 18) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบเอและแบบบีสามารถวัดได้หลากหลายวิธี อาทิ แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง มาตราวัดลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ และแบบสำรวจการกระทำกิจกรรม ทั้งนี้ผู้ศึกษาการวัดบุคลิกภาพแบบเอและแบบบี โดยใช้แนวคิดตามแบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของ เจนกินส์ ประกอบด้วยข้อคำถามที่แสดงลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเอและแบบบี เนื่องจากเป็นวิธีการวัดบุคลิกภาพที่มีความน่าเชื่อถือ นิยมใช้อย่างแพร่หลาย และทำได้โดยสะดวก ผู้ตอบสามารถอ่านคำถามได้เอง โดยไม่ต้องชี้แจงและไม่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเสียเวลาในการทำงาน

สุนิสา ผิวเหลือง (2559 : 28) กล่าวว่า การวัดบุคลิกภาพแบบเอและแบบบี โดยใช้การวัดแบบสำรวจ การกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkins Activity Survey : JAS) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบได้คะแนนสูงเป็นบุคลิกภาพแบบเอ ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบี

จากการวัดบุคลิกภาพแบบเอ-บี ข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบเอ-บี สามารถวัดได้โดยใช้แบบสอบถามที่ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงวัดบุคลิกภาพแบบเอ-บี โดยใช้แบบสอบที่ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ จากจริงที่สุด (5) ถึง จริงน้อยที่สุด (1)

5. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

5.1 ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง

ณัฐภาคย์ พิทักษ์พรเจริญ (2558 : 19) กล่าวว่า การที่บุคคลประเมินและเชื่อมั่นในตนเองว่าตนมีความสามารถ มีศักยภาพ และยอมรับในตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ดี เช่น กล้าแสดงออก ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น

นภาพร ด้านแก้ว (2559 : 61) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง เชื่อว่าตนเองมีคุณค่า มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการกระทำภารกิจต่าง ๆ มีความพอใจในตนเอง เกิดจากการยอมรับของบุคคลอื่น โดยดูจากการตอบสนองของครอบครัว หรือจากการประเมินความสามารถและการประสบความสำเร็จในการทำงาน สามารถกระทำการต่าง ๆ ในชีวิตได้

ณัฐกานต์ ทรัพย์ไพศาล (2547 : 23) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การประเมินตนเองของบุคคลออกมาทางด้านบวก หรือ ลบ จากการตรวจสอบความสำคัญ ความสามารถ การประสบความสำเร็จของตนเอง การยอมรับตนเอง และการยอมรับจากผู้อื่น

จรัสพร ส่งอุบล (2553 : 13) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การประเมินหรือตัดสินคุณค่าของตนเองตามความรู้สึก และทัศนคติที่มีต่อตนเอง ในด้านความคิดเกี่ยวกับความสำเร็จของตน ความสามารถของตน ร่างกายของตน และความรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลที่มีคุณค่า เป็นคนสำคัญของบุคคลอื่น มีความประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยเฉพาะคนใกล้ชิดในครอบครัว และรวมทั้งการยอมรับการเห็นคุณค่าในตนเองจากคนในสังคมที่มีต่อตนตลอดจะมีการเจตคติที่ดีต่อตนเอง มองตนเองในแง่ดีก็จะทำให้เกิดความรู้สึกกับคนอื่นในแง่ดีด้วย

จากความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเองข้างต้น สรุปได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การประเมินหรือตัดสินคุณค่าตนเอง ว่าตนเองมีความสามารถ มีศักยภาพ และมีความภูมิใจในตนเอง โดยดูจากการตอบสนองของครอบครัว หรือจากการประเมินความสามารถและประสบความสำเร็จในการทำงาน

5.2 ความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเอง

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2548 : 293 – 294) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อมนุษย์ เนื่องจากเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของจิตใจ ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่า และสามารถบ่งชี้คุณภาพชีวิตของบุคคลได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ บุคคลจะแสดงระดับของการเห็นคุณค่าในตนเองที่แตกต่างกันออกมาโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ด้วย

ลักษณะท่าทาง น้ำเสียง คำพูดและการกระทำ บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองในระดับสูงพอจะสามารถสร้างสรรค์ความคิดหรือการกระทำที่จะเผชิญความเครียดต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การเห็นคุณค่าในตนเอง ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการปรับตัวทางอารมณ์ ทางสังคมและทางการเรียนรู้ เป็นจุดเริ่มต้นของการรับรู้ชีวิตที่มีผลต่อความคิด ความปรารถนา ค่านิยม อารมณ์และการตั้งเป้าหมายในชีวิตของแต่ละบุคคล อันมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของเขา จนกระทั่งกลายเป็นลักษณะของบุคลิกภาพตามมา และการประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวทั้งในชีวิตส่วนตัว การศึกษาเล่าเรียนหรือการทำงานในชีวิต ส่วนหนึ่งก็ขึ้นอยู่กับ การเห็นคุณค่าในตนเองด้วยเช่นกัน ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงจึงมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความคาดหวังอย่างเป็นจริงและเป็นไปได้ในความสำเร็จที่จะได้รับ ดังนั้นการเห็นคุณค่าในตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะพัฒนาบุคคลไปสู่การเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ได้ในที่สุด

ชนกษ ลิ้มสืบเชื้อ (2553 : 18) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองนั้นมีความสำคัญต่อบุคคลในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข สามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จได้ บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเอง จะเห็นว่าตนเองมีความสำคัญ มีความสามารถ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการนับถือตนเองและผู้อื่น มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น ทำให้มีสุขภาพจิตดีและมีบุคลิกภาพที่ดี สามารถปรับตัวได้ดีจะเห็นได้ว่าการเห็นคุณค่าในตนเองนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง

สุรณี ลิกชะไชย (2555 : 15) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสำคัญมาก เพราะเป็นการรับรู้คุณค่าของตนตามความเป็นจริงของชีวิต และเป็นพื้นฐานการมองชีวิตให้ดำรงอยู่อย่างมีคุณค่า คนที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงสามารถเผชิญอุปสรรคที่เกิดขึ้น สามารถยอมรับพร้อมหาแนวทางแก้ปัญหาให้ผ่านไปได้ด้วยดี ส่วนคนที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะมองตนในแง่ลบ ท้อแท้ใจ รู้สึกว่าตนเองไร้ค่า ดังนั้น การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่คนที่เป็นวัยรุ่นจะต้องมี และทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข

สุดา สงเดช (2546 : 24 อ้างถึงใน ปาไลตา แซ่ก้วง, 2557 : 28) กล่าวว่า บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองจะรับรู้ค่าตนเองตามความเป็นจริง ตระหนักถึงศักยภาพที่แท้จริงของตน มีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีจิตใจเปิดกว้างและยอมรับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งสามารถแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม ส่วนบุคคลที่ไม่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองจะขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มองตนเองในแง่ลบ มีความเครียดและวิตกกังวลสูง ไม่มีความพยายามทำงานที่ยากลำบาก มักเป็นผู้ตามมากกว่าเสนอความคิดเห็น มีแนวโน้มโทษผู้อื่นและไม่สามารถยอมรับการวิจารณ์จากบุคคลอื่นได้ ดังนั้นการเห็นคุณค่าในตนเองจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จตามที่บุคคลปรารถนาด้วยดี

จากความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเองข้างต้น สรุปได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อมนุษย์ เนื่องจากเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของจิตใจ ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่า และสามารถบ่งชี้คุณภาพของบุคคลได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ สามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จได้ บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองจะเห็นว่าตนเองมีความสำคัญ มีความสามารถ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการนับถือตนเองและผู้อื่น มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นหรือทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นได้ประสบผลสำเร็จ

5.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

5.3.1 ทฤษฎีตัวตน (Self-Theory)

โรเจอร์ส (Rogers อ้างถึงใน ศรีเรือน แก้วกังวาน. 2539 : 123 - 126) ได้กล่าวว่า มนุษย์มีตัวตน 3 แบบ คือ ตนตามที่ตนมองเห็น ตนตามที่เป็นจริง และตนตามอุดมคติ ดังนี้

1) ตนตามที่มองเห็น คือ ภาพของตนที่เห็นว่าตนเป็นคนอย่างไร คือใคร มีความรู้และมีความสามารถ มีลักษณะเฉพาะตนอย่างไร ซึ่งโดยธรรมชาติแล้ว คนทั่วไปอาจจะมองตนเองได้หลายแง่มุม ซึ่งการมองตนเองนี้ อาจจะไม่ตรงกับข้อเท็จจริงหรือว่าภาพที่คนอื่นเห็นก็ได้เช่นบุคคลที่ชอบ บ พุดไม่จริงกับผู้อื่น อาจจะไม่เคยนึกเลยว่าตนเองเป็นบุคคลประเภทนั้น

2) ตนตามความเป็นจริง คือ ลักษณะตัวตนที่เป็นไปตามข้อเท็จจริง ซึ่งเราอาจจะพบว่าบ่อยครั้งที่ตนอาจจะมองไม่เห็นข้อเท็จจริงของตน ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นได้ในกรณีที่ทำให้บุคคลผู้นั้นเสียใจหรือ ทำให้ตนเองรู้สึกด้อยกว่าผู้อื่น

3) ตนตามอุดมคติ คือ ตัวตนที่อยากมี อยากเป็น แต่อย่างไม่มี ไม่เป็นในปัจจุบัน

ทั้งนี้หากตนที่มองเห็นกับตนตามที่เป็นจริงมีความแตกต่างกันมาก หรือว่าขัดแย้งกันมาก บุคคลนั้นอาจจะมีแนวโน้มในการก่อให้เกิดปัญหา ทั้งกับตนเองและผู้อื่น ซึ่งหากพบว่ามีการมองที่แตกต่างกันมาก อาจจะไปสู่โรคจิต หรือโรคประสาท ส่วนผลของการรู้จักปรับตัวตามตนที่มองเห็น ให้ตรงกับ ตนตามความเป็นจริง และตนตามอุดมคติในการดำเนินชีวิตประจำวัน ก็คือความมั่นคงของอารมณ์และบุคลิกภาพ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การมีศักยภาพสูงในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ลดความวิตกกังวล และสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้โดยตนเองโดยการไม่พึ่งพากลไกการป้องกันตนเอง

นอกจากนี้โรเจอร์ส ยังได้อธิบายว่า ปัจเจกชนผู้มองเห็นตนเองตรงหรือว่าใกล้เคียงกับตนตามความเป็นจริง ยอมรับความเด่นความด้อยของตนเองโดยไม่หลงตนเอง ย่อมเห็นหนทางปรับปรุงตนตามอุดมคติ ในวิสัยที่ดำเนินไปได้ ฉะนั้น จึงมักจะเป็นผู้สำเร็จหรือสมหวังจากการดำเนินชีวิตของตนเอง ถ้ามีกรณีที่ไม่สมหวังก็มองเห็นอุปสรรคและมองเห็นหนทางแก้ไขอุปสรรคได้แน่นอน มีปัจเจกชนจำนวนไม่น้อยเป็นผู้มองตนเองต่ำด้อยกว่าที่ตนเองเป็นจริง เหตุที่ทำให้เกิดการมองเห็นตนเองผิดไปนี้ น่าจะเป็นเพราะสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นไปในทางลบ เช่น ความหวาดกลัว ปมด้อย และการแสดงอำนาจ รวมทั้งระเบียบแบบแผน ซึ่งอาจจะพบเห็นได้ตั้งแต่ระดับสัมพันธภาพภายในครอบครัว ไปจนถึงสังคมทุกระดับเหตุเหล่านี้จะทำให้ปัจเจกชนบางคนไม่ได้ใช้หรือไม่มีโอกาสได้ใช้สมรรถภาพและคุณสมบัติที่มีในตนตามที่เป็นจริงอย่างน่าเสียดาย

จากทฤษฎีตัวตนข้างต้น สรุปได้ว่า มนุษย์มีตัวตน 3 แบบ คือ ตนตามที่ตนมองเห็น ตนตามที่เป็นจริง และตนตามอุดมคติ ซึ่งตนที่มองเห็นกับตนตามที่เป็นจริงมีความแตกต่างกันมาก หรือว่าขัดแย้งกันมาก บุคคลนั้นอาจจะมีแนวโน้มในการก่อให้เกิดปัญหา ทั้งกับตนเองและผู้อื่น การที่บุคคลมองเห็นตนเองต่ำด้อยกว่าที่ตนเองเป็นจริงอาจเป็นเพราะสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นไปในทางลบ และเป็นเหตุให้บุคคลไม่สามารถใช้สมรรถภาพและคุณสมบัติที่มีในตนตามที่เป็นจริงต่อการทำงานต่าง ๆ ได้

5.3.2 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of needs)

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 45 อ้างถึงใน ญัฐวลัย สัจจาบรรพต. 2554 : 16) กล่าวว่า บุคคลทุกคนต้องการการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) ความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) คือความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่าง ๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง

2) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from other) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับการชื่นชม มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยอมรับที่ดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำ ทำให้รู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

จากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ข้างต้น สรุปได้ว่า บุคคลทุกคนต้องการการเห็นคุณค่าในตนเอง ทั้งความต้องการนับถือตนเอง และความต้องการได้รับการ ยกย่องนับถือจากผู้อื่น โดยความต้องการการเห็นคุณค่าในตนเองนี้ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้รับความสนใจ และทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม เพื่อที่จะได้รับการยกย่อง ชมเชย และรู้สึกว่าคุณค่า

5.3.3 ทฤษฎีการเห็นคุณค่าในตนเองตามทัศนะเกี่ยวกับธรรมชาติมนุษย์

กลาสเซอร์ (Glasser. 2000 : อ้างถึงใน พัชรลิตา จิระฐานุสิทธิ์. 2562 : 27) กล่าวถึง ทฤษฎีการเห็นคุณค่าในตนเองตามทัศนะเกี่ยวกับธรรมชาติมนุษย์ ไว้ดังนี้

1) มนุษย์ต้องการมีเอกลักษณ์แห่งความสำเร็จ ต้องการแสดงพฤติกรรมที่มีความรับผิดชอบและมีความสัมพันธ์ที่มีความหมายกับบุคคลอื่น

2) ความต้องการมีเอกลักษณ์เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการจะรับรู้ ว่า ตัวเรานั้นมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น ความมีเอกลักษณ์แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1) เอกลักษณ์แห่งความสำเร็จ เป็นเอกลักษณ์ที่บุคคลกำหนดหรือมองเห็นว่าตนมีความสามารถที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อตนเองและผู้อื่น มีพลังในการจัดสภาพแวดล้อม มีความรับผิดชอบเชื่อมั่นในการดำเนินชีวิตของตนเอง และมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง

2.2) เอกลักษณ์แห่งความล้มเหลว เป็นเอกลักษณ์ที่บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าตนเองไร้ความสามารถ ไม่มีพลังที่จะสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างประสบความสำเร็จ ไม่มีคุณค่า ไม่มีความหวังในการดำเนินชีวิตที่ดีกว่าปล่อยให้สภาพแวดล้อมหรือบุคคลอื่นมีอิทธิพลในชีวิต

3) แรงจูงใจที่ทำให้บุคคลกระทำหรือพฤติกรรมต่าง ๆ นั้น ถูกผลักดันมาจากความต้องการเบื้องต้น 2 ประการ คือ

3.1) ความต้องการที่จะรักบุคคลอื่น ๆ และความต้องการที่จะได้รับความรักจากบุคคลอื่น ๆ

3.2) ความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่า และความรู้สึกที่คนอื่นมองว่าคุณค่า

โดยความต้องการทั้งสองประการนี้ มีความเกี่ยวข้องกัน บุคคลที่ได้รับการพอใจจากความ

ต้องการอย่างหนึ่ง มักจะมีแนวโน้มที่จะได้รับความพอใจกับความต้องการอีกอย่างหนึ่ง การได้มาซึ่งความต้องการทั้งสองประการนี้ จะทำให้มนุษย์รู้สึกว่าคุณค่าและพยายามรักษามาตรฐานพฤติกรรมให้อยู่ในลักษณะที่เป็นที่พอใจ ความแตกต่างในการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ ประเมินได้จากความสัมพันธ์เกี่ยวข้องที่บุคคลมีต่อผู้อื่น เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลแต่ละคนพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง และกำหนดเอกลักษณ์ของตนเอง อาจเป็นเอกลักษณ์แห่งความสำเร็จหรือความล้มเหลว

จากทฤษฎีการเห็นคุณค่าในตนเองตามทัศนะเกี่ยวกับธรรมชาติมนุษย์ข้างต้น สรุปได้ว่า มนุษย์ที่เห็นคุณค่าในตนเองนั้น เป็นมนุษย์ที่ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนรับผิดชอบ โดยสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อตนเองและผู้อื่น หากมนุษย์รู้สึกว่าตนไร้ความสามารถหรือไม่มีคุณค่าจะนำพาตนเองไปสู่ความล้มเหลว และปล่อยให้สภาพแวดล้อมหรือบุคคลอื่นมีอิทธิพลในชีวิตของตน นอกจากนี้ มนุษย์ยังมีแรงจูงใจอันผลักดันให้เกิดพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น คือ ความต้องการที่จะรักและต้องการที่จะได้รับความรักจากบุคคลอื่น และความต้องการรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีคุณค่า

5.4 การวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง

ผู้ศึกษาได้ศึกษาการวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง รายละเอียดดังนี้

พัชรลิตา จิระฐานุสิทธิ์ (2562 : 30) กล่าวว่า ได้สร้างแบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงที่สุด (5) จริง (4) จริงบ้าง (3) จริงน้อย (2) และไม่จริง (1) สำหรับผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่ามีการเห็นคุณค่าในตนเองมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

ณัฐภาศย์ พิทักษ์พรเจริญ (2558 : 20) กล่าวว่า ได้ใช้แบบสอบถามในการวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง มาใช้กับกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งใช้แบบสอบถามในลักษณะของคำถามปลายเปิด โดยมีให้เลือก 5 ลำดับ จากจริงมาก (5) ถึง ไม่จริง (1) ตามลำดับ

ชไมพร เจริญครบุรี (2546 : 32) กล่าวว่า ได้สร้างแบบวัดขึ้นตามแนวคิดของคูเปอร์สมิท (Coopersmith. 1950) โดยเป็นแบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง สำหรับนักเรียนอายุ 8 – 15 ปี (The Coopersmith Self-Esteem Inventory School Form) ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ข้อความทางบวกและข้อความทางลบมาพัฒนา

จากการวัดการเห็นคุณค่าในตนเองข้างต้น สรุปได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถวัดได้โดยใช้แบบสอบถามที่มีทั้งลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงวัดการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาโดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

6.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

ไพบรมา กุหลาบซ้อน (2553 : 96) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานกลุ่มของนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .315

อับดุลรอมาน แดแก (2559 : 41) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของนักศึกษาในชมรมมุสลิม มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีการทำงานกลุ่มไม่แตกต่างกัน

ชไมพร รังสิยานุพงศ์ (2558) ศึกษาการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พฤติกรรมการทำงานกลุ่มและเจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องความน่าจะเป็น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/3 โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย โดยใช้วิธีการสอนแบบแบ่งกลุ่มผลสัมฤทธิ์ STAD ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/3 ที่ได้รับวิธีการสอนแบบแบ่งกลุ่มผลสัมฤทธิ์ STAD มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องความน่าจะเป็น สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

พรภัทร สินดี (2557 : 99) ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเชิงวิธีการที่เน้นกระบวนการที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ และพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเชิงวิธีการที่เน้นกระบวนการกลุ่ม เรื่องลำดับและอนุกรม สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากงานวิจัยข้างต้น ไม่อาจสรุปได้ชัดเจนว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานกลุ่มหรือไม่ อย่างไรก็ตามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาสนใจศึกษาตัวแปรผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เนื่องจากผู้ศึกษาสังเกตเห็นว่าในการเรียนการสอนแต่ละรายวิชา อาจารย์ผู้สอนได้มอบหมายงานให้นักศึกษาทำ ทั้งแบบงานเป็นรายบุคคลและงานแบบกลุ่ม โดยรายวิชาที่มอบหมายงานกลุ่มมากกว่างานเป็นรายบุคคล นักศึกษาส่วนใหญ่จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีกว่ารายวิชาที่มอบหมายงานเป็นรายบุคคล โดยผู้ศึกษาตั้งสมมติฐานไว้ว่า นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มแตกต่างกัน

6.2 สุขภาพจิตกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

ไปรมา กุหลาบซ้อน (2553 : 103) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า สุขภาพจิตไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงานกลุ่มของนักเรียน

อับดุลรอมาน แดแก (2559 : 42) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของนักศึกษาในชมรมมุสลิม มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาที่มีสุขภาพจิตต่างกัน มีการทำงานกลุ่มไม่แตกต่างกัน

จากงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่าสุขภาพจิตไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม อย่างไรก็ตามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม และพบว่าสุขภาพจิตมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม อาทิ คัมภีร์พรรณ สาชิน ภรภัทร เสงอุดมทรัพย์ และดวงใจ วัฒนสินธุ์ (2562 : 100) กล่าวว่า สุขภาพจิต คือการมีสุขภาวะที่ดี เป็นความสามารถจัดการกับความเครียดในชีวิต ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งมีส่วนร่วมในสังคมได้ สอดคล้องกับกรมสุขภาพจิต (2564 : ออนไลน์) กล่าวว่า ผู้ที่มีสุขภาพจิตดีมักมีลักษณะของคนที่เข้าใจชีวิต มีจุดมุ่งหมาย

ในชีวิต ไม่มีความรู้สึกสิ้นหวัง คิดบวก มองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้อื่นมากกว่าผู้ที่มีสุขภาพจิตไม่ดี การมีสุขภาพจิตดีและการมองโลกในแง่ดีนั้นสัมพันธ์กับสุขภาพร่างกายที่ดีขึ้นด้วย ทำให้มีปัญหาสุขภาพลดน้อยลง นอกจากนี้ นราสินี เหลืองทองคำ และกมล โพธิเย็น (2560 : 93) กล่าวว่า สุขภาพจิตนั้นมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกาย หากคนเรามีสุขภาพจิตที่ดีก็อาจจะส่งผลให้มีสุขภาพกายที่ดีตามไปด้วย ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงสนใจนำตัวแปรสุขภาพจิตมาทำการศึกษาค้นคว้า โดยตั้งสมมุติฐานไว้ว่า นักศึกษาที่มีสุขภาพจิตต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มแตกต่างกัน

6.3 บุคลิกภาพแบบเอ-บีกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

พระมหาสมควร ขุนภิบาล (2550 : 118) ศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบในการทำงานกลุ่มของนักเรียน ระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ โรงเรียนพนิชย การสยาม เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานกลุ่มของนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากงานวิจัยข้างต้น ไม่อาจสรุปได้ชัดเจนว่า บุคลิกภาพแบบเอ-บี มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม เนื่องจากเป็นงานวิจัยเพียงงานเดียวที่ผู้ศึกษาค้นพบ อย่างไรก็ตาม ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม และพบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเอและแบบบีมีพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่เผชิญแตกต่างกัน ดังที่ เบอร์เกอร์ (Burger. 1986 อ้างถึงใน กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. 2552 : 9) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบเอ (Type A) และแบบบุคลิกภาพบี (Type B) เป็นการแบ่งประเภทบุคลิกภาพโดยพิจารณาจากการตอบสนองของร่างกายและการควบคุมความรู้สึกในสภาพการณ์ต่าง ๆ ลักษณะสำคัญของบุคลิกภาพทั้งสองประเภทดังกล่าว (กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. 2552 : 9) คือ บุคลิกภาพแบบเอ ได้แก่ บุคคลที่มุ่งมั่น จริงจัง ชอบการแข่งขัน ชอบเอาชนะ รีบเร่งตลอดเวลา ไม่ชอบบรอกอย เครียดและหงุดหงิดง่ายหากทำอะไรไม่สำเร็จ ใจร้อน มีความอดทนต่ำ ชอบเข้าสังคม ร่วมกิจกรรม เป็นผู้มีเป้าหมายสูงและถ้าทำอะไรต้องทำให้สำเร็จ ส่วนบุคลิกภาพแบบบี ได้แก่ บุคคลที่มีลักษณะใจเย็น ชอบอยู่ลำพังไม่วุ่นวาย ไม่ทะเลาะทะเลาะ ไม่เร่งรีบ เข้าสังคมเฉพาะที่จำเป็น ไม่ค่อยโกรธ ไม่ต้องการเอาชนะใคร หากทำอะไรไม่สำเร็จก็ไม่กังวลมากนัก ดังนั้นอาจเป็นไปได้ว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเอและแบบบีจะมีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มแตกต่างกัน ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจนำตัวแปรบุคลิกภาพแบบเอและแบบบีมาศึกษา ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงสนใจนำตัวแปรบุคลิกภาพแบบเอและแบบบีมาทำการศึกษาค้นคว้า โดยตั้งสมมุติฐานว่า นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มแตกต่างกัน

6.4 การเห็นคุณค่าในตนเองกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

ปณิชา ดีสวัสดิ์ (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึก ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึกมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปาไลตา แซ่กว้าง (2557 : 96 – 97) ศึกษางานวิจัยเรื่อง สมรรถนะ การเห็นคุณค่าในตนเอง และความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการขายของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผล

การศึกษาพบว่า พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้างมีระดับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับมาก และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองกับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก

จากงานวิจัยข้างต้น ไม่อาจสรุปได้ชัดเจนว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานกลุ่มหรือไม่ อย่างไรก็ตามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาสนใจศึกษาตัวแปรการเห็นคุณค่าในตนเองมาทำการศึกษา เนื่องจากการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นสิ่งที่จะทำให้ให้นักศึกษารับรู้ถึงความสามารถ หรือศักยภาพในด้านต่าง ๆ ของตนเอง และมีความมั่นใจที่จะนำความสามารถของตนเองนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานกลุ่ม โดยตั้งสมมุติฐานว่า การเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษา

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาเรื่อง สุขภาพจิต บุคลิกภาพ และการเห็นคุณค่าในตนเอง กับพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของ นักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 7,964 คน (ข้อมูลจาก สำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ณ วันที่ 24 กรกฎาคม 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 367 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejci & Morgan. 1960 : 1088-1089 อ้างถึงใน พิสนุ พงศ์ศรี. 2552 : 97) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95 % ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience) จากประชากรทั้งหมด (พิสนุ พงศ์ศรี. 2552 : 106) และเก็บข้อมูลทางระบบออนไลน์ทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม จำนวน 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามสุขภาพจิต
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

2.1 วิธีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลเป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ตารางที่ 3-1 ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

<p>ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล</p> <p>คำชี้แจง โปรดเติมข้อความในช่องว่าง ตามความเป็นจริงของนักศึกษาเกี่ยวกับเกรดเฉลี่ยสะสม ตั้งแต่เรียนมาทั้งหมด จนถึงภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2563</p> <p>(0) เกรดเฉลี่ยสะสม (GPA.)</p>

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสุขภาพจิต

แบบสอบถามสุขภาพจิต ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามสุขภาพจิตของกรมสุขภาพจิต (2545) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับ คือ ดีกว่าปกติ เหมือนปกติ แย่กว่าปกติ แย่กว่าปกติมาก จำนวน 30 ข้อ โดยมีคะแนน 0-0-1-1 ตามลำดับ ผู้ที่ได้คะแนนรวม 0 - 3 คะแนน แสดงว่า มีสุขภาพจิตดี ส่วนผู้ที่ได้คะแนน ตั้งแต่ 4 - 30 คะแนน แสดงว่า มีสุขภาพจิตบกพร่อง แบบสอบถามนี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.92 - 0.94

ตารางที่ 3-2 ตัวอย่างแบบสอบถามสุขภาพจิต

แบบสอบถามสุขภาพจิต					
ข้อ ที่	ข้อความ	ดีกว่า ปกติ	เหมือน ปกติ	แย่กว่า ปกติ	แย่กว่า ปกติมาก
(0)	สามารถมีสมาธิจดจ่อกับสิ่งที่กำลังทำอยู่ได้				
(00)	นอนไม่หลับเพราะกังวลใจ				

เกณฑ์การให้คะแนน

การให้คะแนนเป็นดังนี้

ดีกว่าปกติ	ให้คะแนน	0 คะแนน
เหมือนปกติ	ให้คะแนน	0 คะแนน
แย่กว่าปกติ	ให้คะแนน	1 คะแนน
แย่กว่าปกติมาก	ให้คะแนน	1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย

คะแนน 0 - 3	หมายถึง	สุขภาพจิตดี
คะแนน 4 - 30	หมายถึง	สุขภาพจิตบกพร่อง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพ ตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ
 2. กำหนดนิยามปฏิบัติการของบุคลิกภาพ
 3. สร้างแบบสอบถามตามนิยามปฏิบัติการที่กำหนดไว้ในข้อ 2 จำนวน 42 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert scale type)

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นในข้อ 3 ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน คือ รองศาสตราจารย์ประณต เค้าฉิม อาจารย์ ดร.อริวัฒน์ รัตนวงศ์แข และอาจารย์ประภาพร เหลืองโชคช่วย ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหา ความครอบคลุมและการสอดคล้องตามนิยามศัพท์ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of congruence) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2558 : 72) โดยคัดเลือกไว้จำนวน 36 ข้อ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วในข้อ 4 ไปทดลองใช้ (Try out) กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยทดลองใช้กับนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำนวน 30 ชุด แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้วิธีการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Item-total correlation) จากสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .195 ถึง .695 และคัดเลือกข้อที่มีค่า r ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2558: 74) ได้ข้อคำถามที่เป็นไปตามเกณฑ์ จำนวน 24 ข้อ

6. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้แล้วในข้อ 5 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .859

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้จากข้อ 6 เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

ตารางที่ 3-3 ตารางสรุปจำนวนข้อคำถามในแต่ละขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

แบบสอบถาม	จำนวน คำถามที่ สร้างขึ้น	จำนวน คำถามที่มีค่า ดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)	จำนวนคำถามที่ ผ่านการทดลอง ใช้มีค่าอำนาจ จำแนกใช้ได้ (r)	ค่าความ เชื่อมั่นของ แบบสอบถาม ทั้งฉบับ
แบบสอบถามบุคลิกภาพ	42	36	24	.859

ตารางที่ 3-4 ตัวอย่างแบบสอบถามบุคลิกภาพ

แบบสอบถามบุคลิกภาพ						
ข้อ ที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
(0)	เพื่อน ๆ ส่วนใหญ่เห็นว่านักศึกษาเป็น คนจริงจังกับทุกเรื่องในชีวิต					
(00)	นักศึกษาทนไม่ได้ถ้าต้องทำงานร่วมกับ เพื่อนที่ไม่รับผิดชอบ					

เกณฑ์การให้คะแนน

1) ข้อความที่แสดงถึงบุคลิกภาพแบบเอ ได้แก่ ข้อ 1 - 16 ให้คะแนนเป็นดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน
จริง	ให้คะแนน	4 คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3 คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน

2) ข้อความที่แสดงถึงบุคลิกภาพแบบบี ได้แก่ ข้อ 17 - 24 ให้คะแนนเป็นดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน
จริง	ให้คะแนน	2 คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3 คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	4 คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย

กำหนดช่วงอันตรภาคชั้นจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553 : 23)

$$\begin{aligned}
 \text{ค่าอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{(120-24)}{2} \\
 &= 48
 \end{aligned}$$

ดังนั้น จะได้ระดับของบุคลิกภาพ ดังนี้

บุคลิกภาพแบบเอ	หมายถึง	ผู้ที่ได้คะแนน 73 - 120
บุคลิกภาพแบบบี	หมายถึง	ผู้ที่ได้คะแนน 24 - 72

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง

แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามของ ฌ็อง-ฌัก ปิทักซ์ฟงเจรีญ (2558) โดยแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ จริงมาก (5) ถึง ไม่จริง (1) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ และแบบสอบถามฉบับนี้ได้หาค่าความเชื่อมั่นไว้แล้ว โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .824

ตารางที่ 3-5 ตัวอย่างแบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง

แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง						
ข้อ ที่	ข้อความ	จริงมาก	ค่อนข้าง จริง	ปาน กลาง	จริง บางครั้ง	ไม่จริง
(0)	ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองมีความรับผิดชอบ ในหน้าที่ต่าง ๆ ได้					
(00)	ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองมีศักยภาพไม่มากพอ เมื่อเทียบกับเพื่อนในวัยเดียวกัน					

เกณฑ์การให้คะแนน

แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

1) ข้อความที่มีความหมายทางบวก ได้แก่ ข้อ 1 – 3, 5 – 13, 18 และ 20 ให้คะแนนเป็นดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน
จริง	ให้คะแนน	4 คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3 คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน

2) ข้อความที่มีความหมายทางลบ ได้แก่ ข้อ 4, 14 – 17 และ 19 ให้คะแนนเป็นดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน
จริง	ให้คะแนน	2 คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3 คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	4 คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย

กำหนดช่วงอันตรายภาคขึ้นจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553 : 23)

$$\begin{aligned}
 \text{ค่าอันตรายภาคขึ้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{(5-1)}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

จะได้ระดับของการเห็นคุณค่าในตนเอง ดังนี้

คะแนน 3.68 - 5.00 หมายถึง มีการเห็นคุณค่าในตนเอง ในระดับมาก

คะแนน 2.34 - 3.67 หมายถึง มีการเห็นคุณค่าในตนเอง ในระดับปานกลาง

คะแนน 1.00 - 2.33 หมายถึง มีการเห็นคุณค่าในตนเอง ในระดับน้อย

ตอนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม ตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม
2. กำหนดนิยามปฏิบัติการของพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม
3. สร้างแบบสอบถามตามนิยามปฏิบัติการที่กำหนดไว้ในข้อ 2 จำนวน 27 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert scale type)
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นในข้อ 3 ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน คือ รองศาสตราจารย์ประณต คำฉิม อาจารย์ ดร.อริวัฒน์ รัตนวงศ์แข และอาจารย์ประภาพร เหลืองโชคช่วย ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหา ความครอบคลุมและการสอดคล้องตามนิยามศัพท์ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of congruence) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2558: 72) โดยคัดเลือกไว้จำนวน 22 ข้อ
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วในข้อ 4 ไปทดลองใช้ (Try out) กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยทดลองใช้กับนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำนวน 30 ชุด แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้วิธีการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Item-total correlation) จากสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment Correlation coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .206 ถึง .580 และคัดเลือกข้อที่มี ค่า r ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ได้ข้อคำถามที่เป็นไปตามเกณฑ์ จำนวน 21 ข้อ
6. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้แล้วในข้อ 5 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัก (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .583
7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้จากข้อ 6 เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

ตารางที่ 3-6 ตารางสรุปจำนวนข้อคำถามในแต่ละขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

แบบสอบถาม	จำนวนคำถามที่สร้างขึ้น	จำนวนคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC \geq 0.5)	จำนวนคำถามที่ผ่านการทดลองใช้มีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้ ($r>0.20$)	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม	27	22	21	.583

ตารางที่ 3-7 ตัวอย่างแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม						
ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(0)	เมื่อได้รับการมอบหมายงานกลุ่มจากอาจารย์ นักศึกษาจะเข้าร่วมการประชุมกลุ่ม เพื่อกำหนดเป้าหมายและวางแผนงาน					
(00)	นักศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนเป้าหมายของการทำงานกลุ่มก่อนลงมือปฏิบัติงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม ข้อคำถามทุกข้อมีความหมายในทางบวก ให้คะแนนดังนี้

จริงที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน
จริง	ให้คะแนน	4 คะแนน
จริงบ้าง	ให้คะแนน	3 คะแนน
จริงน้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย

กำหนดช่วงอันตรภาคชั้นจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2553 : 23)

$$\begin{aligned}
 \text{ค่าอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{(5-1)}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

จะได้ระดับของพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม ดังนี้

คะแนน 3.68 - 5.00 หมายถึง มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม ในระดับสูง

คะแนน 2.34 - 3.67 หมายถึง มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม ในระดับพอใช้

คะแนน 1.00 - 2.33 หมายถึง มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม ในระดับน้อย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาครั้งนี้ โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้ศึกษาติดต่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เพื่อขอทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยทำการเก็บข้อมูลทางระบบออนไลน์ ซึ่งได้ทำการประชาสัมพันธ์และชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าและขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำแบบสอบถาม จำนวน 367 ชุด

3.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้ศึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ พบว่า แบบสอบถามสมบูรณ์ทุกฉบับ ซึ่งนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษา จำแนกตาม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สุขภาพจิต บุคลิกภาพ และการเห็นคุณค่าในตนเอง

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- 1) ความถี่ (Frequency)
- 2) ร้อยละ (Percentage)
- 3) ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 4) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน (Standard Deviation)

4.2.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) การทดสอบค่าที (t-test for Independent Sample) สำหรับทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ของกลุ่ม 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2558, 83 - 85) ในการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้าข้อที่ 2 และข้อที่ 3

สูตรที่ 1 Pooled Variance กรณีความแปรปรวนของสองกลุ่มเท่ากัน

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1+n_2-2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

สูตรที่ 2 Separated Variance กรณีความแปรปรวนของสองกลุ่มไม่เท่ากัน

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1}\right)^2}{(n_1-1)} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{(n_2-1)}}$$

2) สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA or F-test) สำหรับทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2558, 83 – 85) ในการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้าข้อที่ 1

$$F = \frac{MS_B}{MS_w}$$

$$df = k-1 \text{ และ } N-k$$

3) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2558, 83 – 85) ในการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้าข้อที่ 4

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

บทที่ 4

ผลการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง สุขภาพจิต บุคลิกภาพ และการเห็นคุณค่าในตนเอง กับ พฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจาก กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 367 คน โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 5 ตอน มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง สุขภาพจิต บุคลิกภาพแบบเอและบุคลิกภาพแบบบีกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

เพื่อให้การแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้ศึกษาได้ใช้สัญลักษณ์ และคำย่อที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

n	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-test
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F-test
df	หมายถึง	ชั้นความเป็นอิสระ
SS	หมายถึง	ผลรวมของผลต่างกำลังสอง (Sum of Square)
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (Mean Square)
p	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
***	หมายถึง	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
**	หมายถึง	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	หมายถึง	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้ศึกษานำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าในรูปของตาราง ประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม สุขภาพจิต บุคลิกภาพ และการเห็นคุณค่าในตนเอง
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปรากฏผลดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
0.01 - 2.50	87	23.71
2.51 - 3.00	172	46.87
3.01 - 3.50	66	17.98
3.51 - 4.00	42	11.44
รวม	367	100.00

จากตารางที่ 4-1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2.51 - 3.00 จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 46.87 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 0.01 - 2.50 จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 23.71 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3.01 - 3.50 จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 17.98 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3.51 - 4.00 จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.44

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม สุขภาพจิต บุคลิกภาพ และการเห็นคุณค่าในตนเอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม สุขภาพจิต และบุคลิกภาพ และการเห็นคุณค่าในตนเอง ปรากฏผลดังตารางที่ 4-2 ถึง ตารางที่ 4-5

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนและค่าร้อยละ และระดับสุขภาพจิต ปรากฏผลดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับสุขภาพจิต

ระดับสุขภาพจิต	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ดี	34	9.26
บกพร่อง	333	90.74
รวม	367	100.00

จากตารางที่ 4-2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสุขภาพจิตบกพร่อง จำนวน 333 คน คิดเป็นร้อยละ 90.74 และสุขภาพจิตดี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 9.26

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวน คำร้อยละ และระดับบุคลิกภาพ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-3
ตารางที่ 4-3 จำนวนและคำร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
แบบเอ	60	16.35
แบบบี	307	83.65
รวม	367	100.00

จากตารางที่ 4-3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและคำร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบบี จำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 83.65 และบุคลิกภาพแบบเอจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 16.35

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม จำแนกเป็นรายข้อ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม จำแนกเป็นรายข้อ

พฤติกรรมการทำงานกลุ่ม	\bar{X}	SD	ระดับ
1. เมื่อได้รับการมอบหมายงานกลุ่มจากอาจารย์ นักศึกษาจะเข้าร่วมการประชุม เพื่อกำหนดเป้าหมายและวางแผนงาน	3.79	.847	สูง
2. นักศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนเป้าหมายของการทำงานกลุ่ม ก่อนลงมือปฏิบัติงาน	3.74	.850	สูง
3. นักศึกษาและเพื่อนร่วมกันวางแผนการทำงานในทุก ๆ กิจกรรม	3.62	.854	สูง
4. นักศึกษาให้ความสำคัญกับการวางแผนการทำงานกลุ่ม โดยมีส่วนร่วมในการวางแผน	3.54	.904	พอใช้
5. นักศึกษาและเพื่อนร่วมกันตัดสินใจล่วงหน้าเพื่อเลือกวิธีการที่ดีที่สุดที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย	3.62	.945	พอใช้
6. นักศึกษาเข้าร่วมการประชุมกลุ่ม เพื่อหาแนวทางหรือขั้นตอนในการทำงานกลุ่ม	3.61	.883	พอใช้
7. นักศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกกลุ่ม โดยพิจารณาจากความสามารถและความถนัดของแต่ละคน	3.62	.919	พอใช้
8. นักศึกษาร่วมลงคะแนนออกเสียง (Vote) เพื่อเลือกหัวหน้ากลุ่มและผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ	3.65	.904	พอใช้
9. นักศึกษายินดีรับหน้าที่ตามมติที่ประชุมของกลุ่มด้วยความตั้งใจ	3.69	.830	สูง

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม จำแนกเป็นรายข้อ (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานกลุ่ม	\bar{x}	SD	ระดับ
10. นักศึกษาและสมาชิกกลุ่มร่วมกันกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนอย่างมีแบบแผน	3.61	.864	พอใช้
11. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานกลุ่ม นักศึกษาจะช่วยเหลือแนวทางในการแก้ไขปัญหา	3.53	.914	พอใช้
12. นักศึกษาจะร่วมรับผิดชอบ เมื่อเกิดความผิดพลาดในระหว่างการทำงานกลุ่ม	3.62	.893	พอใช้
13. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างการทำงานกลุ่ม นักศึกษาไม่รีรอที่จะช่วยแก้ไขปัญหาในที่	3.54	.931	พอใช้
14. นักศึกษาไม่รู้สึกละอายใจ หากต้องสารภาพกับสมาชิกกลุ่มว่าตนเองเป็นผู้กระทำความผิดพลาดในการทำงานกลุ่ม	3.53	.920	พอใช้
15. เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างสมาชิกกลุ่ม นักศึกษาจะเป็นผู้ช่วยคลี่คลายปัญหา	3.44	.862	พอใช้
16. นักศึกษาร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมของกลุ่ม	3.55	.901	พอใช้
17. นักศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนในกลุ่ม แม้ความคิดเห็นนั้นจะไม่ตรงกับความคิดเห็นของนักศึกษา	3.54	.913	พอใช้
18. เมื่อสมาชิกกลุ่มมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน นักศึกษาจะรับฟังความคิดเห็นของทุกคนอย่างเป็นกลาง	3.60	.887	พอใช้
19. นักศึกษาและสมาชิกกลุ่มทุกคนมีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน	3.54	.940	พอใช้
20. นักศึกษาปฏิบัติตามแผนงานของกลุ่มในขั้นตอน เพื่อให้งานกลุ่มสำเร็จตามเป้าหมาย	3.54	.922	พอใช้
21. นักศึกษาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามแผนงานที่กำหนดให้ดีที่สุด เพื่อให้งานกลุ่มสำเร็จตามเป้าหมาย	3.65	.854	พอใช้
รวม	3.59	.538	พอใช้

จากตารางที่ 4-4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 21 ข้อ ข้อคำถามส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพอใช้ ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.44 – 3.79 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .830 - .945 โดยพบว่า ข้อที่ 1 เมื่อได้รับการมอบหมายงานกลุ่มจากอาจารย์ นักศึกษาจะเข้าร่วมการประชุม เพื่อกำหนดเป้าหมายและวางแผนงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.79) และข้อที่ 15 เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างสมาชิกกลุ่ม นักศึกษาจะเป็นผู้ช่วยคลี่คลายปัญหา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (3.44) เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานกลุ่มโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 แสดงว่าพฤติกรรมการทำงานกลุ่มในระดับพอใช้

2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ ปรากฏดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเห็นคุณค่าในตนเองจำแนกเป็นรายข้อ

การเห็นคุณค่าในตนเอง	\bar{x}	SD	ระดับ
1. นักศึกษาคิดว่าตนเองมีความรับผิดชอบในหน้าที่ต่าง ๆ ได้	3.60	.911	ปานกลาง
2. นักศึกษาคิดว่าตนมีศักยภาพไม่มากพอ เมื่อเทียบกับเพื่อนในวัยเดียวกัน	2.56	.915	ปานกลาง
3. นักศึกษาทำสิ่งต่าง ๆ ผิดพลาด เพราะใช้ความสามารถของตนเอง	2.60	.908	ปานกลาง
4. นักศึกษาคิดว่าตนเองไม่สามารถทำอะไรให้ประสบความสำเร็จได้	2.79	.963	ปานกลาง
5. นักศึกษาได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่สำคัญ	3.38	.909	ปานกลาง
6. นักศึกษาถูกเลือกให้เป็นผู้ดำเนินการทำกิจกรรมต่าง ๆ	3.39	.857	ปานกลาง
7. นักศึกษามีความเชื่อมั่นว่าจะทำสิ่งที่อยากให้ได้สำเร็จได้	3.45	.854	ปานกลาง
8. นักศึกษารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า	3.49	.961	ปานกลาง
9. นักศึกษามีความสุขกับสิ่งที่ทำในปัจจุบัน	3.51	.911	ปานกลาง
10. นักศึกษาคิดว่าสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น	3.46	.857	ปานกลาง
11. นักศึกษามีความพอใจในผลลัพธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่ได้ทำ	3.44	.924	ปานกลาง
12. นักศึกษามีความเชื่อมั่นในความคิดตนเอง	3.44	.888	ปานกลาง
13. นักศึกษากล้าที่จะเสนอหรือทำตามสิ่งที่ตนคิด	3.40	.856	ปานกลาง
14. นักศึกษารู้สึกตนเองไม่มีประโยชน์	2.97	1.021	ปานกลาง
15. นักศึกษาไม่มีความมั่นใจในความคิดของตนเอง	2.84	.977	ปานกลาง
16. นักศึกษาไม่พึงพอใจในสิ่งที่ตนเป็นอยู่	2.92	.991	ปานกลาง
17. นักศึกษารู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ	2.96	1.032	ปานกลาง
18. นักศึกษารู้สึกว่าผู้อื่นรู้สึกสบายใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน	3.16	.910	ปานกลาง
19. นักศึกษารู้สึกท้อแท้ในชีวิต	2.84	.970	ปานกลาง
20. นักศึกษามีความภาคภูมิใจกับชีวิตความเป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.28	.896	ปานกลาง
รวม	3.17	.341	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเห็นคุณค่าในตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 20 ข้อ ข้อคำถามทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.60 – 3.51 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .854 – 1.032 โดยพบว่า ข้อที่ 9 นักศึกษามีความสุขกับสิ่งที่ทำในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.51) และข้อที่ 3 นักศึกษาทำสิ่งต่าง ๆ ผิดพลาด เพราะใช้ความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2.60) เมื่อพิจารณาการเห็นคุณค่าในตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 แสดงว่ามีการเห็นคุณค่าในตนเองในระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษา จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปรากฏดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษาจำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	3	8.209	2.736	10.153***	.000
ภายในกลุ่ม	363	97.829	.270		
รวม	366	106.038			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4-6 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบการพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษา จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงนำไปเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe ดังตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4-7 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นรายคู่

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	\bar{x}	0.01-2.50	2.51-3.00	3.01-3.50	3.51-4.00
		3.41	3.59	3.65	3.94
0.01 - 2.50	3.41	-	0.18*	0.24*	0.53***
2.51 - 3.00	3.59	-	-	0.06	0.35**
3.01 - 3.50	3.65	-	-	-	0.29*
3.51 - 4.00	3.94	-	-	-	-

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-7 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นรายคู่ พบว่า นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3.51 - 4.00 มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มสูงกว่านักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มอื่น ๆ ทุกกลุ่ม และนักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3.01 - 3.50 และ 2.51 - 3.00 มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มสูงกว่านักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 0.01 - 2.50 ส่วนนักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3.01 - 3.50 และ 2.51 - 3.00 มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษา จำแนกตามบุคลิกภาพ ปรากฏดังตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษา จำแนกตามบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ	n	\bar{X}	SD	df	t	P
แบบเอ	60	3.6975	.51348	120.74	11.679***	.000
แบบบี	307	3.0865	.33494			
รวม	367					

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษา จำแนกตามบุคลิกภาพ พบว่า นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยนักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบเอมีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มสูงกว่านักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบบี

สมมติฐานข้อที่ 3 นักศึกษาที่มีสุขภาวะจิตต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษา จำแนกตามสุขภาวะจิต ปรากฏดังตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4-9 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษา จำแนกตามสุขภาวะจิต

สุขภาวะจิต	n	\bar{X}	SD	df	t	P
ดี	34	3.9062	.50565	365	3.564***	.000
บกพร่อง	333	3.5661	.53220			
รวม	367					

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4-9 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษา จำแนกตามสุขภาวะจิต พบว่า นักศึกษาที่มีสุขภาวะจิตต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยนักศึกษาที่มีสุขภาวะจิตดี มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มสูงกว่านักศึกษาที่มีสุขภาวะจิตบกพร่อง

สมมติฐานข้อที่ 4 การเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของนักศึกษา ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษา

ตัวแปร	พฤติกรรมการทำงานกลุ่ม	p
การเห็นคุณค่าในตนเอง	.499***	.000

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษา พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .499 ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า ปรากฏดังตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4-11 ผลการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มแตกต่างกัน	✓	
2. นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มแตกต่างกัน	✓	
3. นักศึกษาที่มีสุขภาพจิตต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน	✓	
4. การเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของนักศึกษา	✓	

จากตารางที่ 4-11 ผลการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า จำนวน 4 ข้อ พบว่า ผลการวิเคราะห์ที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทุกข้อ

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง สุขภาพจิต บุคลิกภาพ และการเห็นคุณค่าในตนเอง กับพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของ นักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ผู้ศึกษาได้ทำการสรุปอภิปราย และให้ข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า

- 1.1 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษา
- 1.2 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษา จำแนกตาม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สุขภาพจิต และบุคลิกภาพ
- 1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษา

2. สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

- 2.1 นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มแตกต่างกัน
- 2.2 นักศึกษาที่มีสุขภาพจิตต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน
- 2.3 นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มแตกต่างกัน
- 2.4 การเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของนักศึกษา

3. ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ที่กำลังศึกษาอยู่ใน ปีการศึกษา 2563 จำนวนทั้งสิ้น 7,964 คน (ข้อมูลจาก สำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ณ วันที่ 24 กรกฎาคม 2563)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ที่กำลังศึกษาอยู่ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 367 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1960 : 1088-1089 อ้างถึงใน พิสนุ พงศ์ศรี. 2552 : 97) โดย กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95 % และใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience) จากประชากรทั้งหมด (พิสนุ พงศ์ศรี. 2552 : 106) และเก็บข้อมูลทางระบบออนไลน์ทั้งหมด

3.3 ตัวแปรที่ศึกษา

3.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบ่งเป็น
 - 1.1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสูง
 - 1.2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับปานกลาง
 - 1.3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับต่ำ

- 2) สุขภาพจิต แบ่งเป็น
 - 2.1) สุขภาพจิตดี
 - 2.2) สุขภาพบกพร่อง
 - 3) บุคลิกภาพ แบ่งเป็น
 - 3.1) บุคลิกภาพแบบเอ
 - 3.2) บุคลิกภาพแบบบี
 - 4) การเห็นคุณค่าในตนเอง
- 3.3.2 ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามสุขภาพจิต
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพแบบเอและแบบบี
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

5. สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล สุขภาพจิต บุคลิกภาพ การเห็นคุณค่าในตนเอง และพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษา สรุปผลได้ดังนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2.51 - 3.00 จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 46.87 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 0.01 - 2.50 จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 23.71 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3.01 - 3.50 จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 17.98 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3.51 - 4.00 จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.44 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับสุขภาพจิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสุขภาพจิตบกพร่อง จำนวน 333 คน คิดเป็นร้อยละ 90.74 และสุขภาพจิตดี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 9.26

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบบี จำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 83.65 และบุคลิกภาพแบบเอ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 16.35

5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม และการเห็นคุณค่าในตนเอง

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 21 ข้อ ข้อคำถามส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.44 - 3.79 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .830 - .945 โดยพบว่า ข้อที่ 1 เมื่อได้รับการมอบหมายงานกลุ่มจากอาจารย์ นักศึกษา จะเข้าร่วมการประชุม เพื่อกำหนดเป้าหมายและวางแผนงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.79) และข้อที่ 15 เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างสมาชิกกลุ่ม นักศึกษาจะเป็นผู้ช่วยคลี่คลายปัญหา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (3.44) เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานกลุ่มโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 แสดงว่าพฤติกรรมการทำงานกลุ่มในระดับปานกลาง

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 20 ข้อ ข้อคำถามทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.60 - 3.51 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .854 - 1.032 โดยพบว่า ข้อที่ 9 นักศึกษามีความสุขกับสิ่งที่ทำในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.51) และข้อที่ 3 นักศึกษาทำสิ่งต่าง ๆ ผิดพลาด เพราะใช้ความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2.60) เมื่อพิจารณาการเห็นคุณค่าในตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 แสดงว่ามีการเห็นคุณค่าในตนเองในระดับปานกลาง

5.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ตั้งไว้ สรุปผลการทดลองสมมติฐานได้ดังนี้

5.3.1 นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่า นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3.51 - 4.00 มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ทุกกลุ่ม นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3.01-3.50 และ 2.51 - 3.00 มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มสูงกว่านักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 0.01 - 2.50 ส่วนนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3.01-3.50 กับ 2.51-3.00 มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.3.2 นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่า นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบบีมีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มมากกว่าบุคลิกภาพแบบเอ ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.3.3 นักศึกษาที่มีสุขภาพจิตต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่า นักศึกษามีสุขภาพจิตดีมีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มดีกว่านักศึกษามีสุขภาพจิตบกพร่อง ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.3.4) การเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของนักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .499 ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษาเรื่อง สุขภาพจิต บุคลิกภาพ และการเห็นคุณค่าในตนเอง กับพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้าได้ดังนี้

6.1 ระดับพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษา พบว่า นักศึกษามีระดับการทำงานกลุ่มในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเมทีนี รุ่งรังสี (2548 : 74) เรื่อง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการทำงานกลุ่มของนักศึกษาระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคเหนือ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า นักศึกษามีการทำงานกลุ่มดีพอใช้ (3.44) สอดคล้องกับการศึกษาของไพโรมา กุหลาบซ้อน (2553 : 86) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร พบว่า นักเรียนมีลักษณะการทำงานกลุ่มที่ดีพอใช้ (3.44) และสอดคล้องกับการศึกษาของ พระมหาสมควร ชุนภิบาล (2550 : 91) เรื่อง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบในการทำงานกลุ่มของนักเรียน ระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ โรงเรียนพนิชยการสยาม เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร พบว่า นักเรียนมีความรับผิดชอบในการทำงานกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง (3.33)

การที่นักศึกษามีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย บางรายวิชาหรือบางกิจกรรมมีการมอบหมายให้นักศึกษาทำงานกลุ่ม โดยที่นักศึกษาไม่สามารถเลือกทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อนสนิทได้ เนื่องจากอาจารย์ผู้สอนหรือผู้มอบหมายงานกลุ่มนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักศึกษาปรับตัวเข้ากับเพื่อนต่างกลุ่มหรือต่างคณะวิชา จึงทำให้นักศึกษาซึ่งอยู่ในช่วงวัยรุ่นและเป็นวัยที่ติดเพื่อน ทำงานกลุ่มอย่างไม่มีความสุขหรือทำงานกลุ่มตามขอบเขตและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพียงเท่านั้น พฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษาจึงไม่มากและไม่น้อยจนเกินไป ดังที่ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา (2555 : 138-139) ได้กล่าวถึงความต้องการของวัยรุ่นว่า กลุ่มเพื่อน (Peer Group) มีอิทธิพลสำคัญที่สุดต่อการดำเนินชีวิตของวัยรุ่น การอยู่กับกลุ่มเพื่อนที่ใกล้ชิด มีความสนิทกัน นับเป็นความสุขยิ่งของวัยรุ่น นอกจากนี้ ศรีเรือน แก้วกังวาล (2549 : 360-361) กล่าวว่า วัยรุ่นมีความต้องการรวมพวกพ้อง มีกลุ่มก้อน เป็นความต้องการค่อนข้างสูง เพราะการรวมพวกพ้องเป็นวิถีทางให้วัยรุ่นได้รับการตอบสนองความต้องการหลายประการ เช่น รู้สึกอบอุ่นใจ การได้รับการยกย่อง ความรู้สึกว่ามีผู้ที่เข้าใจตน ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับตน เด็กวัยรุ่นที่มีความสุขคือผู้ที่ได้รับสิ่งสนองสมความต้องการของเขา การตั้งเป้าหมายระดับความต้องการ ลักษณะความต้องการ จึงเป็นเรื่องที่เด็กวัยรุ่นต้องคำนึงให้อยู่ในขอบเขตที่จะทำให้สำเร็จ เพื่อประกันความไม่สมปรารถนา เพราะถ้าไม่สมปรารถนาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งรุนแรงแล้ว ย่อมมีความรู้สึกผิดหวังลึกซึ้งและยาวนาน

6.2 นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยนักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3.51 - 4.00 มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มสูงกว่านักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มอื่น ๆ ทุกกลุ่ม ซึ่งแตกต่างกับการศึกษาของ กิตติศักดิ์ กอรัม (2550) ที่ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม นิสิตปริญญาตรี ภาคปกติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน

การที่นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มแตกต่างกัน โดย นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3.51 - 4.00 (ผลการเรียนสูงสุด) มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มสูงกว่านักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มอื่น ๆ ทุกกลุ่ม ทั้งนี้อาจเนื่องจากนักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงเป็นผู้ที่มีความตั้งใจเรียนและมีความรับผิดชอบในการเรียนของตน เมื่อทำงานกลุ่มจึงมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและของกลุ่ม โดยพยายามทำงานกลุ่มอย่างตั้งใจ พร้อมกับให้ช่วยเหลือเพื่อนในกลุ่มที่มีความสามารถแตกต่างกับตน เพื่อให้ทำงานของกลุ่มสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนนักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ อาจขาดความรู้ความเข้าใจในงานกลุ่มที่ได้รับมอบหมาย จึงพึ่งพาเพื่อนหรือให้เพื่อนที่เก่งกว่าตนช่วยอธิบาย หรือเป็นผู้นำกลุ่มซึ่งทำให้งานกลุ่มสำเร็จได้ ดังที่ ซไมพร รั้งสิยานุพงศ์ (2558 : 98-99) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการสอนที่แบ่งผู้เรียนเป็นกลุ่มย่อยและสมาชิกในกลุ่มมีความสามารถแตกต่างกัน นักเรียนอ่อนพยายามใช้การตั้งคำถามในสิ่งที่ตนไม่รู้ เพื่อให้เพื่อนในกลุ่มช่วยกันอธิบาย ชี้แจง ให้ตนเองมีความรู้ความเข้าใจยิ่งขึ้น ส่วนเด็กเก่งจะให้ความช่วยเหลือเด็กอ่อนภายในกลุ่ม และพยายามให้เพื่อนในกลุ่มช่วยกันเก็บคะแนนของกลุ่มให้ได้มากที่สุด ดังนั้นจากเหตุผลที่กล่าวข้างต้น จึงทำให้นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มแตกต่างกัน

6.3 นักศึกษาที่มีสุขภาพจิตต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยนักศึกษามีสุขภาพจิตดี มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มสูงกว่านักศึกษามีสุขภาพจิตบกพร่อง ซึ่งแตกต่างกับการศึกษาของ อับดุลรอฆาน แดแก (2559 : 42) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของนักศึกษาในชมรมมุสลิมมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษามีสุขภาพจิตต่างกัน มีการทำงานกลุ่มไม่แตกต่างกัน

การที่นักศึกษามีสุขภาพจิตดี มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักศึกษามีสุขภาพจิตบกพร่อง อาจเนื่องจากโดยธรรมชาติแล้ว บุคคลต้องการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มหรือสังคม โดยการที่จะอยู่ร่วมกันได้นั้น บุคคลที่มีสุขภาพจิตดีจะมีความรู้สึกในทางบวกต่อบุคคลอื่น จึงสามารถสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และสุขภาพจิตดีที่ตื้นนั้นส่งผลให้มีสุขภาพร่างกายที่ดีด้วย ดังนั้นนักศึกษามีสุขภาพจิตจึงทำงานกลุ่มอย่างทุ่มเทมากกว่านักศึกษามีสุขภาพจิตไม่ดีหรือบกพร่อง ดังที่กรมสุขภาพจิต (2564 : ออนไลน์) กล่าวว่า ผู้ที่มีสุขภาพจิตดีมักมีลักษณะของคนที่เข้าใจชีวิต มีจุดมุ่งหมายในชีวิต ไม่มีความรู้สึกสิ้นหวัง คิดบวก มองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้อื่นมากกว่าผู้ที่มีสุขภาพจิตไม่ดี การมีสุขภาพจิตดีและการมองโลกในแง่ดีนั้นสัมพันธ์กับสุขภาพร่างกายที่ดีขึ้นด้วย ทำให้มีปัญหาสุขภาพลดน้อยลง นอกจากนี้ นราสินี เหลืองทองคำ และกมล โพธิเย็น (2560 : 93) กล่าวว่า สุขภาพจิตนั้นมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกาย หากคนเรามีสุขภาพจิตที่ดีก็อาจจะส่งผลให้มีสุขภาพกายที่ดีตามไปด้วย อาจกล่าวได้ว่าสุขภาพจิตเป็นตัวกำหนดความสุขในการดำรงชีวิตและการประสบความสำเร็จของบุคคล หากบุคคลมีสุขภาพจิตดีมักจะมีคามเข้มแข็งในการเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในการดำรงชีวิตและสามารถจัดการปัญหาได้อย่างเหมาะสม

6.4 นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยนักศึกษามีบุคลิกภาพแบบเอมีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มสูงกว่านักศึกษามีบุคลิกภาพแบบบี ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของ พระมหาสมควร ขุนภิบาล

(2550) ที่ศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบในการทำงานกลุ่มของนักเรียน ระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ โรงเรียนพณิชยการสยาม เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานกลุ่มของนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การที่นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่านักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบบี อาจเนื่องจากลักษณะของบุคลิกภาพแบบเอและแบบบีมีการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่เผชิญแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเอจะมีลักษณะชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว เมื่อมีงานเร่งด่วนจะมีความมานะพยายามในการทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงข้ามกับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบบีที่มีลักษณะเรื่อย ๆ ค่อนข้างเฉื่อยช้า ไม่เร่งรีบในการทำสิ่งใด ๆ เมื่อผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเอและบีได้รับมอบหมายให้ทำงานกลุ่ม ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเอจึงมีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มดีกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบบี ดังที่ เบอร์เกอร์ (Burger. 1986 อ้างถึงใน กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. 2552 : 9) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบเอ (Type A) และแบบบุคลิกภาพบี (Type B) เป็นการแบ่งประเภทบุคลิกภาพโดยพิจารณาจากการตอบสนองของร่างกายและการควบคุมความรู้สึกในสภาพการณ์ต่าง ๆ ลักษณะสำคัญของบุคลิกภาพทั้งสองประเภทดังกล่าว (กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. 2552 : 9) คือ บุคลิกภาพแบบเอ ได้แก่ บุคคลที่มุ่งมั่น จริงจัง ชอบการแข่งขัน ชอบเอาชนะ รีบเร่งตลอดเวลา ไม่ชอบบรคย เครียดและหงุดหงิดง่ายหากทำสิ่งใดไม่สำเร็จ ใจร้อน มีความอดทนต่ำ ชอบเข้าสังคม ร่วมกิจกรรม เป็นผู้มีเป้าหมายสูง และถ้าทำสิ่งใดต้องทำให้สำเร็จ ส่วนบุคลิกภาพแบบบี ได้แก่ บุคคลที่มีลักษณะใจเย็น ชอบอยู่ลำพังไม่วุ่นวาย ไม่ทะเยอทะยาน ไม่เร่งรีบ เข้าสังคมเฉพาะที่จำเป็น ไม่ค่อยโกรธ ไม่ต้องการเอาชนะใคร หากทำสิ่งใดไม่สำเร็จก็ไม่กังวลมากนัก ดังนั้นจากเหตุผลที่กล่าวข้างต้น จึงทำให้นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบเอและแบบบีมีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มแตกต่างกัน

6.5 การเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปาลิตา แซ่ก๊วง (2557 : 94) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะ การเห็นคุณค่าในตนเอง และความสุขในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการขายของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยการเห็นคุณค่าในตนเองส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการขายของพนักงานมากที่สุด และการเห็นคุณค่าในตนเองส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การที่การเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษา อาจเนื่องจากนักศึกษาที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสามารถประเมินและรับรู้ว่าตนเองมีส่วนสำคัญในการทำงานกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นนักศึกษาที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองจึงมีความมั่นใจในการนำความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของตนเองไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานกลุ่ม ส่งผลให้มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มมาก ดังที่ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2561 : ออนไลน์) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิต เพราะจะช่วยให้บุคคลเอาชนะอุปสรรคได้ดี มีทัศนคติที่ดี เห็นคุณค่าและนับถือตนเอง พร้อมทั้งใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับ ปานชนก เวียงนาค และณัฐสุตา เต้พันธ์ (2563 : 3 - 4) กล่าวว่า หากวัยรุ่นเรียนรู้ที่จะได้เพิ่มพูนการเห็น

คุณค่าในตนเอง การรู้จักตนเอง ความสามารถ ข้อบกพร่องของตนเอง และตระหนักถึงความสามารถที่จะพาตนเองไปสู่ประสบการณ์ใหม่ ๆ และจัดการชีวิตตนเองได้ตามทรัพยากรที่มี และสอดคล้องกับ สุดา สงเดช (2546 : 24 อ้างถึงใน ปาลิตา แซ่กวาง, 2557 : 28) กล่าวว่า บุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองจะรับรู้ค่าตนเองตามความเป็นจริง ตระหนักถึงศักยภาพที่แท้จริงของตน มีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีจิตใจเปิดกว้างและยอมรับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งสามารถแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม ส่วนบุคคลที่ไม่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองจะขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มองตนเองในแง่ลบ มีความเครียดและวิตกกังวลสูง ไม่มีความพยายามทำงานที่ยากลำบาก มักเป็นผู้ตามมากกว่าเสนอความคิดเห็น มีแนวโน้มโทษผู้อื่น และไม่สามารถยอมรับการวิจารณ์จากบุคคลอื่นได้ ดังนั้นจากเหตุผลที่กล่าวข้างต้น จึงทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานกลุ่ม

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้

7.1.1 จากผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มแตกต่างกัน โดยนักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มมากกว่านักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่า ดังนั้น จึงควรแบ่งกลุ่มโดยพิจารณาให้แต่ละกลุ่มมีนักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกัน (เก่ง ปานกลาง อ่อน) เพื่อให้ให้นักศึกษาที่เก่งกว่า ได้ให้ความช่วยเหลือหรือคอยกระตุ้นให้นักศึกษาที่เรียนอ่อนสามารถพัฒนาตนเองได้ มีพฤติกรรมการทำงานมากขึ้น และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดียิ่งขึ้น

7.1.2 นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มแตกต่างกัน โดยนักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบเอมีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มมากกว่านักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบบี ดังนั้น ควรจะจัดให้นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบเอทำงานร่วมกับนักศึกษามีบุคลิกภาพแบบบี เพื่อกระตุ้นให้นักศึกษาบุคลิกภาพแบบบีมีแรงกระตุ้นในการทำงานร่วมกัน และมีพฤติกรรมการทำงานมากขึ้น

7.1.3 นักศึกษาที่มีสุขภาพจิตต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน โดยนักศึกษาที่มีสุขภาพจิตดี มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มมากกว่านักศึกษาที่มีสุขภาพจิตบกพร่อง ดังนั้น ควรจะจัดให้นักศึกษาที่มีสุขภาพจิตดีทำงานร่วมกันกับนักศึกษามีสุขภาพจิตบกพร่อง โดยให้มีกิจกรรมผ่อนคลายระหว่างการทำงานกลุ่ม เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนนักศึกษา อีกทั้งยังให้ความช่วยเหลือและช่วยให้สมาชิกในกลุ่มมีสุขภาพจิตดีและการมองโลกในแง่ดี ส่งผลให้สุขภาพร่างกายที่ดีขึ้นด้วย

7.1.4 การเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของนักศึกษา โดยการเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษา ดังนั้น จึงควรจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองให้กับนักศึกษา เช่น กิจกรรม “ฉันเป็นใคร” เพื่อสามารถที่จะรับรู้ตนเองได้และมีความมั่นใจในตนเอง รู้ถึงความสามารถของตนที่จะกระทำสิ่งที่ดีมีประโยชน์

7.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

7.2.1 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม เพื่อศึกษาข้อมูลของตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้มีความหลากหลายและครอบคลุม สามารถนำมาปรับใช้หรือเป็นประโยชน์กับการพัฒนาการเรียนการสอนในอนาคต เช่น ระดับชั้นปี การอบรมเลี้ยงดู แรงจูงใจในการทำงานกลุ่ม เป็นต้น

7.2.2 ควรมีการศึกษาพฤติกรรมการทำงานกลุ่มในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การวิจัยเชิงทดลอง การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากกว่าที่เพียงพอและเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสูงรังษ์. (2527). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ภาควิชาแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2545). รายงานการวิจัยการทบทวนองค์ความรู้เกี่ยวกับ **สุขภาพจิต**. ออนไลน์. <https://www.dmh.go.th/faq/mentalhealth.asp#> สืบค้นเมื่อ 18 พฤษภาคม 2564
- กามีละห์ สาแลบิง. (2560). บุคลิกภาพแบบแสดงตัวและแบบเก็บตัว อັตมโนทัศน์ และลักษณะทางกายของการเรียน กับการทำงานกลุ่ม ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. โครงการงานพิเศษทางจิตวิทยา ศศ.บ. (จิตวิทยา). กรุงเทพฯ: คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
- กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. (2552). **บุคลิกภาพและการปรับตัว (Personality and adjustment)**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล. (2564) **สภาพจิตใจของวัยรุ่น**. ออนไลน์. <https://med.mahidol.ac.th/ramamental/generaldoctor/06062014-0847>
- คมเพชร ฉัตรศุภกุล. (2521). **กิจกรรมกลุ่มในโรงเรียน GROUP WORK IN SCHOOL**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- จรัสพร ส่งอุบล. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร**. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จักรกฤษ ทาแปง. (2546). **การวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีของไอแซงค์ ที่มีขนาดกลุ่มตัวอย่างต่างกัน**. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เจษฎา อังกาบสี. (2561). **จิตวิทยาพัฒนาการ (Developmental Psychology)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แดเน็กซ์อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2558). **เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย : แนวทางสู่ความสำเร็จ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ อมรการพิมพ์.
- ชไมพร เจริญครบุรี. (2546). **การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเองตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533-2543**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ชไมพร รังสียานุพงศ์. (2558.) **การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พฤติกรรมการทำงานกลุ่มและเจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องความน่าจะเป็น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5/3 โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย โดยใช้วิธีการสอนแบบแบ่งกลุ่มผลสัมฤทธิ์ STAD**. ปรินญาณิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐวลัย สัจจาบรรพต. (2554). ผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีภวนิยม ที่มีต่อการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้พิการทางกาย ในสถานสงเคราะห์ผู้พิการและทุพพลภาพ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาและการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ณัฐภาคย์ พิทักษ์พรเจริญ. (2558). การเห็นคุณค่าในตนเองและอิทธิพลจากกลุ่มเพื่อนที่มีผลต่อพฤติกรรมการสูบบุหรี่ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนรัฐบาลแห่งหนึ่ง. โครงการงานพิเศษทางจิตวิทยา ศศ.บ. (จิตวิทยา). กรุงเทพฯ: คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
- ดวงใจ บุญยะภาส. (2543). การศึกษาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพตามแนวทฤษฎีบุคลิกภาพของไอเซนค์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในจังหวัดราชบุรี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทัศนาก ทอภักดี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในมหาวิทยาลัยกับบุคลิกภาพของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ธิดารัตน์ บุญประกอบ. (2560). บุคลิกภาพแบบเอและแบบบี และสุขภาพจิต กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. โครงการงานพิเศษทางจิตวิทยา ศศ.บ. (จิตวิทยา). กรุงเทพฯ: คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
- ปัทมิตตา รัตนจิระพงศ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการกระทำรุนแรงของนักศึกษาชายอาชีวศึกษา ในจังหวัดนครปฐม. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาและการแนะแนว). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปณิชา ดีสวัสดิ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึก. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ปณินดา ธนันทภักดิ์. (2554). การศึกษาปัจจัยบางประการที่มีผลต่อทักษะการทำงานกลุ่มของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประทีป จินน์. (2540). เอกสารประกอบการสอน วิชา : การวิเคราะห์พฤติกรรมและการปรับพฤติกรรม (Behavior analysis and behavior modification). กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปราณี รามสูต และจำรัส ดวงสุวรรณ. (2545). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี
- ปาลิตา แซ่ก๊วง. (2557). **สมรรถนะ การเห็นคุณค่าในตนเอง และความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการขายของพนักงานขายในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ไปรมา กุหลาบซ้อน. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). **พฤติกรรมกลุ่ม**. กรุงเทพฯ: วิสุทธิ์พัฒนา.
- พรภัทร สินดี. (2557). **ผลการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเชิงวิธีการที่เน้นกระบวนการกลุ่มที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ความสามารถในการสื่อสารทางคณิตศาสตร์และพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม เรื่องลำดับและอนุกรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการมัธยมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2548). **จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตและในการทำงาน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระมหาสมควร ชุนภิบาล. (2550). **องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบในการทำงานกลุ่มของนักเรียนระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ โรงเรียนพนิชยการสยาม เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร**. ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชรลิตา จิระฐานุสิทธิ์. (2562). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง สัมพันธภาพภายในครอบครัวกับสุขภาพจิตของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต**. โครงการงานพิเศษทางจิตวิทยา ศศ.บ. (จิตวิทยา). กรุงเทพฯ: คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
- พิสนุ พองศรี. (2552). **การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย**. กรุงเทพฯ: บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์จำกัด.
- เมทินี รุ่งรังสี. (2548). **องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการทำงานกลุ่มของนักศึกษาระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคเหนือ จังหวัดนครสวรรค์**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รมยชนก เข้มเจริญ. (2546). **พฤติกรรมการทำงานในกลุ่ม เจตคติต่อวิชาภาษาอังกฤษ และแรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตปทุมวัน ที่เข้าร่วมกิจกรรมค่ายภาษาอังกฤษ**. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- เรียม ศรีทอง. (2542). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพฯ: เจริญเทพ เอ็ดดูเคชั่น.
- ลักขณา สริวัฒน์. (2545). **สุขวิทยาจิตและการปรับตัว**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์
- วิไลลักษณ์ พงษ์โสภณ. (2555). **สุขภาพจิต**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2539). **ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ : รู้เรา รู้เขา**. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2549). **จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สายใจ อางองค์. (2545). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับบุคลิกภาพการเข้าสังคม ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3**. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สายฝน แสนเมือง. (2562). **บุคลิกภาพแบบแสดงตัว – แบบเก็บตัว สัมพันธภาพระหว่างนักศึกษา กับอาจารย์กับความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต**. โครงการพิเศษทางจิตวิทยา ศศ.บ. (จิตวิทยา). กรุงเทพฯ: คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). **จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น
- สุนิ ลิกชะไซ. (2555). **ผลของการใช้โปรแกรมต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 โรงเรียนลอยสายอนุสรณ์ สำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร**. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาและการแนะแนว). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สุนิสา ผิวเหลือง. (2559). **บุคลิกภาพแบบเอและแบบบี บรรยากาศการเรียนการสอนในวิชาภาษาอังกฤษกับทัศนคติต่อการเรียนวิชาภาษาอังกฤษของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต**. โครงการพิเศษทางจิตวิทยา ศศ.บ. (จิตวิทยา). กรุงเทพฯ: คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
- สุภัชชา ศึกษากิจ. (2561). **สัมพันธภาพในครอบครัวและสัมพันธภาพกับเพื่อน กับสุขภาพจิตของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต**. โครงการพิเศษทางจิตวิทยา ศศ.บ. (จิตวิทยา). กรุงเทพฯ: คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2534). **ความขัดแย้งการบริหารเพื่อสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เลิฟแอนด์ลิฟเพรส
- อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย. (2556). **การพยาบาลสุขภาพจิต และจิตเวช**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อับดุลรอमान แดแก. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่มของนักศึกษาในชมรมมุสลิมมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต**. โครงการพิเศษทางจิตวิทยา ศศ.บ. (จิตวิทยา). กรุงเทพฯ: คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
- อุไร มะวิญชร. (2543). **การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การคิดวิเคราะห์เชิงวิจารณ์ญาณ และพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการสอนด้วยการให้ประสบการณ์กับคู่มือครู**. ปรินญาณีพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

รองศาสตราจารย์ประณต คำนิม

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

อาจารย์ ดร. อธิวัฒน์ รัตนวงศ์แห

อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยา คณะจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

อาจารย์ประภาพร เหลืองช่วยโชค

อาจารย์ประจำสำนักงานรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
และอาจารย์พิเศษคณะจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ภาคผนวก ข

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินศึกษาค้นคว้า

- ข 1 แบบตอบรับกลับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- ข 2 แบบตอบรับกลับขอความอนุเคราะห์เข้าทำการเก็บแบบสอบถาม (Try out)

ข 1 แบบตอบรับกลับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
เรื่อง การเห็นคุณค่าในตนเอง สุขภาพจิต บุคลิกภาพแบบเอและบุคลิกภาพแบบบีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม
การทำงานกลุ่มของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ของ นางสาวกฤษสา เพชรนภาพร รหัสนักศึกษา 60 08014-91488

ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าของนักศึกษา

ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าของนักศึกษา

โดยกำหนดให้นักศึกษามารับเอกสารที่พิจารณาแล้ว ได้ในวันที่ 17 8 9. 63

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ ... พ.ศ. ๒๕๖๓ ...
(ดร. พ.ศ. ๒๕๖๓)
ตำแหน่ง ... รองคณบดีฝ่ายบริหาร ...
วันที่ 17 10.๑. 63



คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

แบบตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เรื่อง การเห็นคุณค่าในตนเอง สุขภาพจิต บุคลิกภาพแบบเอและบุคลิกภาพแบบบีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม
การทำงานของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
ของ นางสาวกุหลาบ เพชรนภาพร รหัสนักศึกษา 60 08014 91488

- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าของนักศึกษา
- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าของนักศึกษา
โดยกำหนดให้นักศึกษามารับเอกสารที่พิจารณาแล้ว ได้ในวันที่ 2 พ.ค. 69

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ อ.วิวัฒน์
(อ.วิวัฒน์ วัฒนวงศ์เมษ)
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะจิตวิทยา
วันที่ / /



คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
เรื่อง การเห็นคุณค่าในตนเอง สุขภาพจิต บุคลิกภาพแบบเอและบุคลิกภาพแบบบีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม
การทำงานกลุ่มของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ของ นางสาวกุลลาภ เพชรนภาพร รหัสนักศึกษา 60 08014 91488

- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าของนักศึกษา
- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าของนักศึกษา
โดยกำหนดให้นักศึกษามารับเอกสารที่พิจารณาแล้ว ได้ในวันที่ 14 พ.ย. 63

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ ผศ.ดร. นนทิมา ใจเสาะ
(ผศ.ดร. นนทิมา ใจเสาะ)
ตำแหน่ง อาจารย์
วันที่ 14 , 11 , 63



คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
เรื่อง การเห็นคุณค่าในตนเอง สุขภาพจิต บุคลิกภาพแบบเอและบุคลิกภาพแบบบีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม
การทำงานกลุ่มของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ของ นางสาวกุหลาบ เพชรนภาพร รหัสนักศึกษา 60-08014-91488

- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าของนักศึกษา
- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าของนักศึกษา
โดยกำหนดให้นักศึกษามารับเอกสารที่พิจารณาแล้ว ได้ในวันที่..... 2 ค.ศ. ๖๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ อธิวัฒน์
(.....(อาจารย์ ดร. อธิวัฒน์ วัฒนวงศ์แสง).....)
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะจิตวิทยา
วันที่ / /



คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

แบบตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
เรื่อง การเห็นคุณค่าในตนเอง สุขภาพจิต บุคลิกภาพแบบเอและบุคลิกภาพแบบบีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม
การทำงานกลุ่มของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
ของ นางสาวกุลลาภ เพชรนภาพร รหัสนักศึกษา 60-08014-91488

- ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าของนักศึกษา
- ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าของนักศึกษา
โดยกำหนดให้นักศึกษามารับเอกสารที่พิจารณาแล้ว ได้ในวันที่ ๒๔ พ.ย. ๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ ดร. ทพ. ณัฐพร ปิ่น
(ดร. ทพ. ณัฐพร ปิ่น)
ตำแหน่ง อาจารย์
วันที่ ๒๔ / พ.ย. / ๖๓

ข 2 แบบตอบรับกลับขอความอนุเคราะห์เข้าทำการเก็บแบบสอบถาม (Try out)



คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
แบบตอบรับให้นักศึกษาเข้าทำการเก็บข้อมูลสำหรับการทำโครงการพิเศษทางจิตวิทยา

ชื่อ-นามสกุล นักศึกษา นางสาวกฤษดา เพชรนภาพร
ชื่อแบบสอบถาม แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานกลุ่มและบุคลิกภาพแบบเอและ
บุคลิกภาพแบบบี

- ยินดีให้นักศึกษาเข้าทำการเก็บข้อมูลได้
 ไม่สามารถให้นักศึกษาเข้าทำการเก็บข้อมูลได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ
(น.ส.กฤษดา เพชรนภาพร)
ตำแหน่ง
วันที่ ๒๒ / ๕๐๗ / ๖๕

ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือใช้ในการศึกษา

**ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
เรื่อง สุขภาพจิต บุคลิกภาพ และการเห็นคุณค่าในตนเอง กับพฤติกรรมการทำงาน
กลุ่มของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต**

ตารางที่ ค-1 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	การ พิจารณา	การนำไปใช้
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	เมื่อได้รับการมอบหมายงานกลุ่มจาก อาจารย์ นักศึกษาจะเข้าร่วมการ ประชุมกลุ่ม เพื่อกำหนดเป้าหมายและ วางแผนงาน	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไป ทดลองใช้
2	นักศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผน ของการทำงานกลุ่มก่อนลงมือปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไป ทดลองใช้
3	นักศึกษาและเพื่อนร่วมกันวางแผนการ ทำงานในทุก ๆ กิจกรรม	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไป ทดลองใช้
4	นักศึกษาให้ความสำคัญกับการวางแผน การทำงานกลุ่ม โดยมีส่วนร่วมในการ วางแผน	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไป ทดลองใช้
5	นักศึกษาและเพื่อนร่วมกันตัดสินใจ ล่วงหน้า เพื่อเลือกวิธีการที่ดีที่สุดที่จะ ทำให้บรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมที่ได้รับ มอบหมาย	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไป ทดลองใช้
6	นักศึกษาเข้าร่วมการประชุมกลุ่ม เพื่อ หาแนวทางหรือขั้นตอนในการทำงาน กลุ่ม	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไป ทดลองใช้

หมายเหตุ ข้อที่ผ่านเกณฑ์ คือ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2553,74)

ตารางที่ ค-1 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม (ต่อ)

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	การพิจารณา	การนำไปใช้
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
7	นักศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกกลุ่ม โดยพิจารณาจากความสามารถและความถนัดของแต่ละคน	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
8	นักศึกษาได้นำประสบการณ์การทำงานของสมาชิกแต่ละคน มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณามอบหมายงานให้รับผิดชอบ	-1	+1	+1	0.33	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
9	นักศึกษาร่วมลงคะแนนออกเสียง (Vote) เพื่อเลือกหัวหน้ากลุ่มและผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
10	นักศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงานของกลุ่ม	-1	+1	-1	0.33	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
11	นักศึกษาและสมาชิกกลุ่มทุกคนได้รับหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งในการทำงานกลุ่ม	-1	+1	0	0.00	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
12	นักศึกษายินดีรับหน้าที่ตามมติที่ประชุมของกลุ่มด้วยความเต็มใจ	+1	+1	0	0.67	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
13	นักศึกษาและสมาชิกกลุ่มร่วมกันกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนอย่างมีแบบแผน	0	+1	+1	0.67	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
14	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานกลุ่ม นักศึกษาจะช่วยหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
15	นักศึกษาร่วมรับผิดชอบ เมื่อเกิดความผิดพลาดในระหว่างการทำงานกลุ่ม	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้

หมายเหตุ ข้อที่ผ่านเกณฑ์ คือ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553,74)

ตารางที่ ค-1 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม (ต่อ)

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	การพิจารณา	การนำไปใช้
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
16	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างการทำงานกลุ่ม นักศึกษาไม่รีรอที่จะช่วยแก้ไขปัญหาในทันที	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
17	นักศึกษาไม่รู้สึกละอายใจ หากต้องสารภาพกับสมาชิกกลุ่มว่าตนเองเป็นผู้กระทำความผิดพลาดในการทำงานกลุ่ม	0	+1	+1	0.67	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
18	เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างสมาชิกกลุ่ม นักศึกษาจะเป็นผู้ช่วยคลี่คลายปัญหา	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
19	นักศึกษาร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมของกลุ่ม	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
20	นักศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ในกลุ่ม แม้ความคิดเห็นนั้นจะไม่ตรงกับความคิดเห็นของนักศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
21	เมื่อสมาชิกกลุ่มมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน นักศึกษาจะรับฟังความคิดเห็นของทุกคนอย่างเป็นกลาง	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
22	นักศึกษาและสมาชิกกลุ่มทุกคนมีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้

หมายเหตุ ข้อที่ผ่านเกณฑ์ คือ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2553,74)

ตารางที่ ค-1 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม (ต่อ)

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	การพิจารณา	การนำไปใช้
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
23	นักศึกษาปฏิบัติตามแผนงานของกลุ่มใน ทุกขั้นตอน เพื่อให้งานกลุ่มสำเร็จตาม เป้าหมาย	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไป ทดลองใช้
24	นักศึกษาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตามแผนงานที่กำหนดให้ดีที่สุด เพื่อให้ งานกลุ่มสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไป ทดลองใช้
25	เมื่อมีงานอื่นแทรกขึ้นมาระหว่างการ ทำงานกลุ่ม นักศึกษาจะเลือกทำงาน กลุ่มก่อนงานอื่น ๆ	0	+1	+1	0.67	ผ่านเกณฑ์	นำไป ทดลองใช้
26	นักศึกษาไว้วางใจให้เพื่อนในกลุ่ม ทำงานแทน เมื่อนักศึกษาติดภารกิจ เพื่อให้งานของกลุ่มเป็นไปตาม แผนงานที่กำหนด	0	+1	0	0.33	ไม่ผ่าน เกณฑ์	ตัดทิ้ง
27	เมื่อเพื่อนเกิดปัญหาในการทำงานกลุ่ม นักศึกษาจะให้ความช่วยเหลือเพื่อน เพื่อให้งานกลุ่มเป็นไปตามแผนงานที่ กำหนดไว้	+1	+1	-1	0.33	ไม่ผ่าน เกณฑ์	ตัดทิ้ง

หมายเหตุ ข้อที่ผ่านเกณฑ์ คือ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553,74)

ตารางที่ ค-2 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	การ พิจารณา	การนำไปใช้
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	เพื่อน ๆ ส่วนใหญ่เห็นว่านักศึกษาเป็น คนจริงจังกับทุกเรื่องในชีวิต	0	+1	+1	0.67	ผ่านเกณฑ์	นำไป ทดลองใช้
2	นักศึกษาทนไม่ได้ถ้าต้องทำงานร่วมกับ เพื่อนที่ไม่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไป ทดลองใช้
3	นักศึกษาเลือกทำงานให้สำเร็จก่อนที่จะ ไปเที่ยว	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไป ทดลองใช้
4	นักศึกษาไม่ไปเที่ยวเล่น เพราะจะทำ ให้เสียเวลาในการทำงาน	-1	+1	+1	0.33	ไม่ผ่าน เกณฑ์	ตัดทิ้ง
5	นักศึกษารู้สึกเสียเวลา เมื่อต้องฟัง คนอื่น เล่าเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	0	+1	0	0.33	ไม่ผ่าน เกณฑ์	ตัดทิ้ง
6	นักศึกษาจะกระวนกระวายใจ เมื่อ เพื่อนส่งงานกลุ่มล่าช้า	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไป ทดลองใช้
7	นักศึกษาสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ต่าง ๆ มาประกอบการทำงาน เพื่อให้งานมีคุณภาพมากที่สุด	0	+1	+1	0.67	ผ่านเกณฑ์	นำไป ทดลองใช้
8	นักศึกษาคิดว่าต้องพัฒนางานที่ได้รับ มอบหมายให้ดียิ่งขึ้น	0	+1	-1	0	ไม่ผ่าน เกณฑ์	ตัดทิ้ง
9	นักศึกษาเป็นผู้แสวงหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อให้ตนเองมีความรอบรู้มากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไป ทดลองใช้
10	นักศึกษาทำงานทุกอย่างแบบเร่งรีบ เพื่อแข่งกับเวลา	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไป ทดลองใช้
11	เมื่อมีนัด นักศึกษาจะไปถึงก่อนเวลา นัดหมาย	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไป ทดลองใช้
12	นักศึกษารู้สึกเสียเวลาอย่างมาก หากต้องรอผู้ที่มาไม่ตรงเวลา	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไป ทดลองใช้

หมายเหตุ ข้อที่ผ่านเกณฑ์ คือ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2553,74)

ตารางที่ ค-2 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	การพิจารณา	การนำไปใช้
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
13	นักศึกษาจะหงุดหงิด เมื่อมีใครมาขัดจังหวะในขณะที่ทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
14	นักศึกษาจะอารมณ์เสีย หากต้องทำงานร่วมกับคนที่ทำงานแบบขอไปที	+1	+1	+1	0.67	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
15	นักศึกษาหงุดหงิดเมื่อต้องทำอะไรซ้ำ ๆ	0	+1	+1	0.67	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
16	นักศึกษารู้สึกหงุดหงิดเมื่อต้องฟังคนอื่นพูดซ้ำซาก	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
17	นักศึกษารู้สึกว่าเพื่อน ๆ ทำงานไม่ถูกใจนักศึกษา	-1	+1	+1	0.33	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
18	นักศึกษาไม่พอใจ หากผู้วิจารณ์ผลงานของนักศึกษาเป็นผู้ที่ไม่มีความรู้จริงในเรื่องนั้น	0	+1	+1	0.67	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
19	นักศึกษาทำกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวันอย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
20	นักศึกษาสามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
21	นักศึกษาชอบทำงานแข่งกับผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
22	หากนักศึกษาทำอะไรแล้ว เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำอีก นักศึกษาจะทำให้ดียิ่งขึ้น	+1	-1	+1	0.33	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
23	นักศึกษานอนไม่หลับ หากทำงานที่ได้รับมอบหมายไม่เสร็จ	0	+1	+1	0.67	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
24	นักศึกษาเป็นคนที่เริ่มทำอะไรแล้วต้องทำให้สำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้

หมายเหตุ ข้อที่ผ่านเกณฑ์ คือ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2553,74)

ตารางที่ ค-2 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	การ พิจารณา	การนำไปใช้
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
25	นักศึกษาไม่ยอมล้มเลิกอะไรง่าย ๆ แม้ต้องพบกับปัญหาและอุปสรรค	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไป ทดลองใช้
26	บ่อยครั้งที่นักศึกษาลืมรับประทาน อาหาร เพราะต้องการทำงานให้เสร็จ ก่อน	+1	+1	0	0.67	ผ่านเกณฑ์	นำไป ทดลองใช้
27	นักศึกษาไม่ตรวจทานงานที่ทำสำเร็จ แล้ว (-)	0	+1	+1	0.67	ผ่านเกณฑ์	นำไป ทดลองใช้
28	นักศึกษามักเลือกทำงานที่ไม่ยากมาก นัก (-)	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไป ทดลองใช้
29	นักศึกษาต้องการให้อาจารย์มีช่วงพัก การสอนนาน ๆ ในระหว่างการสอน (-)	0	+1	+1	0.67	ผ่านเกณฑ์	นำไป ทดลองใช้
30	นักศึกษารู้สึกเฉย ๆ หากงานที่ได้รับ มอบหมายเกิดความล้มเหลว (-)	+1	+1	0	0.67	ผ่านเกณฑ์	นำไป ทดลองใช้
31	นักศึกษาไม่ติดตามความคืบหน้าของงาน ที่มอบหมายให้เพื่อนจัดทำ (-)	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไป ทดลองใช้
32	นักศึกษาทำงานไปเรื่อยๆ โดยไม่ได้ กำหนดเวลาที่จะทำสำเร็จ (-)	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไป ทดลองใช้
33	บ่อยครั้งที่นักศึกษาเข้าเรียนสาย (-)	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไป ทดลองใช้
34	นักศึกษาไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้อง กระตือรือร้นในการทำงาน (-)	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไป ทดลองใช้
35	นักศึกษาจะไม่แสดงอาการหงุดหงิด หากต้องรอ คนผิคนัดเป็นเวลานาน ๆ (-)	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไป ทดลองใช้
36	นักศึกษาไม่ชอบทำงานที่ต้องแข่งขัน กับผู้อื่น (-)	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไป ทดลองใช้

หมายเหตุ ข้อที่ผ่านเกณฑ์ คือ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2553,74)

ตารางที่ ค-2 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	การพิจารณา	การนำไปใช้
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
37	เมื่ออาจารย์มอบหมายงานที่ยากเกินไป นักศึกษาจะไม่ส่งงานและยินยอมให้อาจารย์หักคะแนน (-)	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
38	ในการทำงานกลุ่ม นักศึกษาจะไม่เลือกงานที่คิดว่ายากเกินไป (-)	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
39	นักศึกษาไม่สบายใจ หากต้องทำงานร่วมกับเพื่อนที่ทำงานอย่างจริงจัง (-)	+1	+1	-1	0.33	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
40	นักศึกษาไม่รู้สึกกังวลใจ หากทำงานไม่สำเร็จตามเวลาที่กำหนด (-)	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
41	นักศึกษาไม่รู้สึกกังวลใจ เมื่องานที่ทำอยู่ดำเนินไปอย่างล่าช้า (-)	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้
42	นักศึกษาไม่รู้สึกละเลยใจ หากผลการเรียนไม่เป็นไปตามความคาดหวังของนักศึกษา (-)	+1	+1	+1	1.00	ผ่านเกณฑ์	นำไปทดลองใช้

หมายเหตุ ข้อที่ผ่านเกณฑ์ คือ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553,74)

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ตารางที่ ง-1 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ของแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

ข้อ	คำถาม	ค่า r	การพิจารณา	การนำไปใช้
1	เมื่อได้รับการมอบหมายงานกลุ่มจากอาจารย์ นักศึกษาจะเข้าร่วมการประชุมกลุ่ม เพื่อกำหนดเป้าหมายและวางแผนงาน	.204	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
2	นักศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนเป้าหมายของการทำงานกลุ่มก่อนลงมือปฏิบัติงาน	.450	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
3	นักศึกษาและเพื่อนร่วมกันวางแผนการทำงานในทุก ๆ กิจกรรม	.444	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
4	นักศึกษาให้ความสำคัญกับการวางแผนการทำงานกลุ่ม โดยมีส่วนร่วมในการวางแผน	.535	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
5	นักศึกษาและเพื่อนร่วมกันตัดสินใจล่วงหน้าเพื่อเลือกวิธีการที่ดีที่สุดที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย	.525	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
6	นักศึกษาเข้าร่วมการประชุมกลุ่ม เพื่อหาแนวทางหรือขั้นตอนในการทำงานกลุ่ม	.358	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
7	นักศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกกลุ่ม โดยพิจารณาจากความสามารถและความถนัดของแต่ละคน	.380	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
8	นักศึกษาร่วมลงคะแนนออกเสียง (Vote) เพื่อเลือกหัวหน้ากลุ่มและผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ	.590	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
9	นักศึกษายินดีรับหน้าที่ตามมติที่ประชุมของกลุ่มด้วยความเต็มใจ	.483	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
10	นักศึกษาและสมาชิกกลุ่มร่วมกันกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนอย่างมีแบบแผน	.350	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
11	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานกลุ่ม นักศึกษาจะช่วยหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา	.336	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
12	นักศึกษาร่วมรับผิดชอบ เมื่อเกิดความผิดพลาดในระหว่างการทำงานกลุ่ม	.257	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง

หมายเหตุ ข้อที่ผ่านเกณฑ์ คือ มีค่า r ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตน์ : 2558, 74)

ตารางที่ ง-1 ค่าจำแนกรายข้อ (r) ของแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

ข้อ	คำถาม	ค่า r	การพิจารณา	การนำไปใช้
13	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างการทำงานกลุ่ม นักศึกษาไม่รีรอที่จะช่วยแก้ไขปัญหาในทันที	.279	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
14	นักศึกษาไม่รู้สึกละอายใจ หากต้องสารภาพกับสมาชิกกลุ่มว่าตนเองเป็นผู้กระทำความผิดพลาดในการทำงานกลุ่ม	.444	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
15	เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างสมาชิกกลุ่ม นักศึกษาจะเป็นผู้ช่วยคลี่คลายปัญหา	.242	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
16	นักศึกษาร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมของกลุ่ม	.363	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
17	นักศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ในกลุ่ม แม้ความคิดเห็นนั้นจะไม่ตรงกับความคิดเห็นของนักศึกษา	.316	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
18	เมื่อสมาชิกกลุ่มมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน นักศึกษาจะรับฟังความคิดเห็นของทุกคนอย่างเป็นกลาง	.440	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
19	นักศึกษาและสมาชิกกลุ่มทุกคนมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน	.466	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
20	นักศึกษปฏิบัติตามแผนงานของกลุ่มในทุกขั้นตอน เพื่อให้งานกลุ่มสำเร็จตามเป้าหมาย	.507	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
21	นักศึกษปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามแผนงานที่กำหนดให้ดีที่สุด เพื่อให้งานกลุ่มสำเร็จตามเป้าหมาย	.530	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
22	เมื่อมีงานอื่นแทรกขึ้นมาระหว่างการทำงานกลุ่ม นักศึกษาจะเลือกทำงานกลุ่มก่อนงานอื่น ๆ	.084	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง

หมายเหตุ ข้อที่ผ่านเกณฑ์ คือ มีค่า r ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตน์ : 2558, 74)

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ตารางที่ ง-2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ข้อ	คำถาม	ค่า r	การพิจารณา	การนำไปใช้
1	เพื่อน ๆ ส่วนใหญ่เห็นว่านักศึกษาเป็นคนจริงจังกับทุกเรื่องในชีวิต	.447	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
2	นักศึกษาทนไม่ได้ถ้าต้องทำงานร่วมกับเพื่อนที่ไม่รับผิดชอบ	.415	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
3	นักศึกษาเลือกทำงานให้สำเร็จก่อนที่จะไปเที่ยว	.352	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
4	นักศึกษาคจะกระวนกระวายใจ เมื่อเพื่อนส่งงานกลุ่มล่าช้า	.429	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
5	นักศึกษาสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ มาประกอบการทำงาน เพื่อให้งานมีคุณภาพมากที่สุด	.694	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
6	นักศึกษาเป็นผู้แสวงหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อให้ตนเองมีความรอบรู้มากยิ่งขึ้น	.020	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
7	นักศึกษาทำงานทุกอย่างแบบเร่งรีบ เพื่อแข่งกับเวลา	.083	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
8	เมื่อมีนัด นักศึกษาจะไปถึงก่อนเวลานัดหมาย	- .113	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
9	นักศึกษารู้สึกเสียเวลาอย่างมาก หากต้องรอผู้ที่มาไม่ตรงเวลา	.298	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
10	นักศึกษาคจะหงุดหงิด เมื่อมีใครมาขัดจังหวะในขณะที่ทำงาน	.495	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
11	นักศึกษาคจะอารมณ์เสีย หากต้องทำงานร่วมกับคนที่ทำงานแบบขอไปที	.441	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
12	นักศึกษาคหงุดหงิดเมื่อต้องทำสิ่งใดซ้ำ ๆ	.383	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
13	นักศึกษาครู้สึกหงุดหงิดเมื่อต้องฟังคนอื่นพูดซ้ำซาก	.236	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง

หมายเหตุ ข้อที่ไม่ผ่านเกณฑ์ คือ มีค่า r ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตน์ : 2558, 74)

ตารางที่ ง-2 ค่าจำแนกรายข้อ (r) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ (ต่อ)

ข้อ	คำถาม	ค่า r	การพิจารณา	การนำไปใช้
14	นักศึกษาไม่พอใจ หากผู้วิจารณ์ผลงานของนักศึกษาเป็นผู้ที่ไม่มี ความรู้จริงในเรื่องนั้น	.399	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บ ข้อมูลจริง
15	นักศึกษาทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันอย่างรวดเร็ว	.169	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
16	นักศึกษาสามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน	.063	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
17	นักศึกษาชอบทำงานแข่งกับผู้อื่น	.221	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บ ข้อมูลจริง
18	นักศึกษานอนไม่หลับ หากทำงานที่ได้รับมอบหมายไม่เสร็จ	.555	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บ ข้อมูลจริง
19	นักศึกษาเป็นคนที่เริ่มทำอะไรแล้วต้องทำให้สำเร็จ	.677	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บ ข้อมูลจริง
20	นักศึกษาไม่ยอมล้มเลิกอะไรง่าย ๆ แม้ต้องพบกับปัญหาและ อุปสรรค	.388	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บ ข้อมูลจริง
21	บ่อยครั้งที่นักศึกษาลืมรับประทานอาหารเช้า เพราะต้องการทำงาน ให้เสร็จก่อน	.577	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บ ข้อมูลจริง
22	นักศึกษาไม่ตรวจทานงานที่ทำสำเร็จแล้ว	.315	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บ ข้อมูลจริง
23	นักศึกษามักเลือกทำงานที่ไม่ยากมากนัก	.113	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูล จริง
24	นักศึกษาต้องการให้อาจารย์มีช่วงพักการสอนนาน ๆ ในระหว่าง การสอน	- .037	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
25	นักศึกษารู้สึกเฉย ๆ หากงานที่ได้รับมอบหมาย เกิดความล้มเหลว	.637	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บ ข้อมูลจริง
26	นักศึกษาไม่ติดตามความคืบหน้าของงานที่มอบหมาย ให้เพื่อน จัดทำ	.456	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บ ข้อมูลจริง

หมายเหตุ ข้อที่ผ่านเกณฑ์ คือ มีค่า r ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตน์ : 2558, 74)

ตารางที่ ง-2 ค่าจำแนกรายข้อ (r) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ (ต่อ)

ข้อ	คำถาม	ค่า r	การพิจารณา	การนำไปใช้
27	นักศึกษาทำงานไปเรื่อย ๆ โดยไม่ได้กำหนดเวลาที่จะทำสำเร็จ	.519	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
28	บ่อยครั้งที่นักศึกษาเข้าเรียนสาย	.206	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
29	นักศึกษาไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องกระตือรือร้นในการทำงาน	.419	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
30	นักศึกษาจะไม่แสดงอาการหงุดหงิด หากต้องรอคนผิวดำเป็นเวลานาน ๆ	- .128	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
31	นักศึกษาไม่ชอบทำงานที่ต้องแข่งขันกับผู้อื่น	.200	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
32	เมื่ออาจารย์มอบหมายงานที่ยากเกินไป นักศึกษาจะไม่ส่งงานและยินยอมให้อาจารย์หักคะแนน	.167	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
33	ในการทำงานกลุ่ม นักศึกษาจะไม่เลือกงานที่คิดว่า ยากเกินไป	- .179	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
34	นักศึกษาไม่รู้สึกกังวลใจ หากทำงานไม่สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	.317	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง
35	นักศึกษาไม่รู้สึกกังวลใจ เมื่องานที่ทำอยู่ดำเนินไปอย่างล่าช้า	- .076	ไม่ผ่านเกณฑ์	ตัดทิ้ง
36	นักศึกษาไม่รู้สึกละเลยใจ หากผลการเรียนไม่เป็นไปตามความคาดหวังของนักศึกษา	.244	ผ่านเกณฑ์	ใช้เก็บข้อมูลจริง

หมายเหตุ ข้อที่ผ่านเกณฑ์ คือ มีค่า r ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตน์ : 2558, 74)

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องที่ใช้ในการศึกษา
เรื่อง สุขภาพจิต บุคลิกภาพ การเห็นคุณค่าในตนเอง กับพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษามหาวิทยาลัย
เกษมบัณฑิต

ตารางที่ ง-3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
พฤติกรรมการทำงานกลุ่ม	.583
บุคลิกภาพ	.859

หมายเหตุ ข้อที่ผ่านเกณฑ์ คือ มีค่า r ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตน์ : 2558, 75)

ภาคผนวก จ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

- แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล
- แบบสอบถามสุขภาพจิต
- แบบสอบถามบุคลิกภาพ
- แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง
- แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

แบบสอบถาม

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทำแบบสอบถามในการศึกษาเรื่อง สุขภาพจิต บุคลิกภาพ และการเห็นคุณค่าในตนเอง กับพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยผู้ศึกษา นางสาวกุลลาภ เพชรนภาพร นักศึกษาหลักสูตร ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ศึกษาเรื่อง สุขภาพจิต บุคลิกภาพ และการเห็นคุณค่าในตนเอง กับพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษา อันนำไปสู่การประสบความสำเร็จทั้งด้านการศึกษาและชีวิตส่วนตัว

ในการนี้ ผู้ศึกษาจึงขอความอนุเคราะห์นักศึกษาทำแบบสอบถามฉบับนี้ โดยตอบแบบสอบถามตามความรู้สึกหรือความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด ทุกคำตอบของนักศึกษาจะเก็บรวบรวมไว้เป็นความลับ โดยผู้ศึกษาจะทำการวิเคราะห์ผลในภาพรวมเพื่อการจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และใช้เฉพาะในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เท่านั้น

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากนักศึกษา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวกุลลาภ เพชรนภาพร

นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา

คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

รายละเอียดการยินยอมเข้าร่วมโครงการพิเศษทางจิตวิทยา

เรื่อง สุขภาพจิต บุคลิกภาพ และการเห็นคุณค่าในตนเอง

กับพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักศึกษา

ข้าพเจ้า นักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพมหานคร ได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ ฯ ดังกล่าว และข้าพเจ้ายินยอมตอบแบบสอบถามฉบับนี้ โดยสมัครใจ

..... ผู้ยินยอมเข้าร่วมโครงการ ฯ

(ลงชื่อ หรือ รหัสนักศึกษา)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน 1 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามสุขภาพจิต	จำนวน 30 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ	จำนวน 24 ข้อ
ตอนที่ 4 แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง	จำนวน 20 ข้อ
ตอนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม	จำนวน 21 ข้อ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความในช่องว่าง ตามความเป็นจริงของนักศึกษา

1. เกรดเฉลี่ยสะสม (GPA.)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสุขภาพจิต

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างขวามือช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความเป็นจริงของนักศึกษามากที่สุด

ดีกว่าปกติ	หมายถึง	สุขภาพจิตดีกว่าปกติ
เหมือนปกติ	หมายถึง	สุขภาพจิตดี
แย่กว่าปกติ	หมายถึง	สุขภาพจิตบกพร่อง
แย่กว่าปกติมาก	หมายถึง	สุขภาพจิตบกพร่องทางจิตเวช

แบบสอบถามสุขภาพจิต (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ดีกว่า ปกติ	เหมือน ปกติ	แย่กว่า ปกติ	แย่กว่า ปกติมาก
1	นักศึกษาสามารถมีสมาธิจดจ่อกับสิ่งที่กำลังทำอยู่ได้				
2	นักศึกษานอนไม่หลับเพราะกังวลใจ				
3	นักศึกษามีอาการกระสับกระส่าย หลับไม่สนิท				
4	นักศึกษาหาอะไรทำให้ตัวเองไม่มีเวลาว่างได้				
5	นักศึกษาออกไปนอกบ้านบ่อยเท่าที่เคย				
6	นักศึกษาจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ได้ดีพอกับคนส่วนใหญ่ ที่อยู่ในสภาพเดียวกับท่าน				
7	นักศึกษารู้สึกว่าโดยทั่วไปแล้วทำอะไร ๆ ได้ดี				
8	นักศึกษาพอใจกับการทำงานลุล่วงไปได้				
9	นักศึกษาสามารถมีความรู้สึกรักและอบอุ่นต่อคนใกล้ ชิดได้				
10	นักศึกษารู้สึกว่าสามารถเข้ากับคนอื่นได้ง่าย				
11	นักศึกษาใช้เวลาคุยเล่นกับคนอื่นมาก				
12	นักศึกษารู้สึกว่าได้ทำตัวให้เป็นประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ				
13	นักศึกษารู้สึกว่าสามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้				
14	นักศึกษารู้สึกดีที่เครียดอยู่ตลอดเวลา				
15	นักศึกษารู้สึกว่าไม่สามารถที่จะเอาชนะความ ยากลำบากต่าง ๆ ได้				
16	นักศึกษารู้สึกว่าชีวิตต้องดิ้นรนอยู่ตลอดเวลา				
17	นักศึกษาสามารถมีความสุขกับกิจกรรมใน ชีวิตประจำวันตามปกติได้				
18	นักศึกษามองอะไรที่เคร่งเครียดไปหมด				
19	นักศึกษารู้สึกกลัวหรือตกใจโดยไม่มีเหตุผลสมควร				
20	นักศึกษาสามารถที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ ของ ตนเองได้				
21	นักศึกษารู้สึกว่าเรื่องต่าง ๆ ทั้บถมจนรับไม่ไหว				
22	นักศึกษารู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง				
23	นักศึกษารู้สึกเสียความมั่นใจในตนเอง				

แบบสอบถามสุขภาพจิต (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ดีกว่า ปกติ	เหมือน ปกติ	แย่กว่า ปกติ	แย่กว่า ปกติมาก
24	นักศึกษาคิดว่าตนเองเป็นคนไร้ค่า				
25	นักศึกษารู้สึกว่าชีวิตนี้หมดหวังโดยสิ้นเชิง				
26	นักศึกษารู้สึกมีความหวังในอนาคตของตนเอง				
26	นักศึกษารู้สึกมีความหวังในอนาคตของตนเอง				
27	นักศึกษารู้สึกมีความสุขดีตามสมควร เมื่อดูโดยรวม				
28	นักศึกษารู้สึกกังวล กระทบกระวายเป็น และเครียด อยู่ตลอดเวลา				
29	นักศึกษารู้สึกไม่คุ้มค่าที่จะมีชีวิตอยู่ต่อไป				
30	นักศึกษารู้สึกว่าบางครั้งทำอะไรไม่ได้เลย เพราะ ประสาทตึงเครียด				

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างขวามือช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความเป็นจริงของ
นักศึกษามากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ โดยพิจารณาดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของนักศึกษามากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของนักศึกษามาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของนักศึกษาบ้างบางครั้ง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของนักศึกษาน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของนักศึกษาน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
1	เพื่อน ๆ ส่วนใหญ่เห็นว่านักศึกษาเป็นคนจริงจังกับทุก เรื่องในชีวิต					
2	นักศึกษาทนไม่ได้ถ้าต้องทำงานร่วมกับเพื่อน ที่ไม่รับผิดชอบ					
3	นักศึกษาเลือกทำงานให้สำเร็จก่อนที่จะไปเที่ยว					
4	นักศึกษาจะกระทบกระวายเป็น เมื่อเพื่อนส่งงานกลุ่ม ล่าช้า					

แบบสอบถามบุคลิกภาพ (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
5	นักศึกษาสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ มาประกอบการทำงาน เพื่อให้งานมีคุณภาพมากที่สุด					
6	นักศึกษารู้สึกเสียเวลาอย่างมาก หากต้องรอผู้ที่ไม่ตรงเวลา					
7	นักศึกษาจะหงุดหงิด เมื่อมีใครมาขัดจังหวะในขณะที่ทำงาน					
8	นักศึกษาจะอารมณ์เสีย หากต้องทำงานร่วมกับคนที่ทำงานแบบขอไปที					
9	นักศึกษาหงุดหงิดเมื่อต้องทำอะไรซ้ำ ๆ					
10	นักศึกษารู้สึกหงุดหงิด เมื่อต้องฟังคนอื่นพูดซ้ำซาก					
11	นักศึกษาไม่พอใจ หากผู้วิจารณ์ผลงานของนักศึกษา เป็นผู้ที่ไม่มีความรู้จริงในเรื่องนั้น					
12	นักศึกษาชอบทำงานแข่งกับผู้อื่น					
13	นักศึกษานอนไม่หลับ หากทำงานที่ได้รับมอบหมายไม่เสร็จ					
14	นักศึกษาเป็นคนที่เริ่มทำอะไรแล้วต้องทำให้สำเร็จ					
15	นักศึกษาไม่ยอมล้มเลิกอะไรง่าย ๆ แม้ต้องพบกับปัญหาและอุปสรรค					
16	บ่อยครั้งที่นักศึกษาลืมรับประทานอาหารเช้า เพราะต้องการงานให้เสร็จก่อน					
17	นักศึกษาไม่ตรวจทานงานที่ทำสำเร็จแล้ว					
18	นักศึกษารู้สึกเฉย ๆ หากงานที่ได้รับมอบหมายเกิดความล้มเหลว					
19	นักศึกษาไม่ติดตามความคืบหน้าของงานที่มอบหมายให้เพื่อนจัดทำ					
20	นักศึกษาทำงานไปเรื่อย ๆ โดยไม่ได้กำหนดเวลาที่จะทำสำเร็จ					
21	บ่อยครั้งที่นักศึกษาเข้าเรียนสาย					
22	นักศึกษาไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องกระตือรือร้นในการทำงาน					

แบบสอบถามบุคลิกภาพ (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อย ที่สุด
23	นักศึกษาไม่รู้สึกกังวลใจ หากทำงานไม่สำเร็จตามเวลาที่กำหนด					
24	นักศึกษาไม่รู้สึกละเลยใจ หากผลการเรียนไม่เป็นไปตามความคาดหวังของนักศึกษา					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างขวามือช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความเป็นจริงของนักศึกษามากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ โดยพิจารณาดังนี้

จริงมาก	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของนักศึกษามาก
ค่อนข้างจริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของนักศึกษา
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของนักศึกษาบ้าง
จริงบางครั้ง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของนักศึกษาบ้างเพียงเล็กน้อย
ไม่จริง	หมายถึง	ข้อความไม่ตรงกับความเป็นจริงของนักศึกษา

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง มาก	ค่อนข้าง จริง	ปาน กลาง	จริง บางครั้ง	ไม่ จริง
1	นักศึกษาคิดว่าตนเองมีความรับผิดชอบในหน้าที่ต่าง ๆ ได้					
2	นักศึกษาคิดว่าตนเองมีศักยภาพไม่มากพอ เมื่อเทียบกับเพื่อนในวัยเดียวกัน					
3	นักศึกษาทำสิ่งต่าง ๆ ผิดพลาด เพราะใช้ความสามารถของตนเอง					
4	นักศึกษาคิดว่าตนเองไม่สามารถทำอะไรให้ประสบความสำเร็จได้					
5	นักศึกษาได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่สำคัญ					
6	นักศึกษาถูกเลือกให้เป็นผู้ดำเนินการทำกิจกรรมต่าง ๆ					
7	นักศึกษามีความเชื่อมั่นว่าจะทำสิ่งที่ยากให้สำเร็จได้					
8	นักศึกษารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า					
9	นักศึกษามีความสุขกับสิ่งที่ทำในปัจจุบัน					

แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	จริง มาก	ค่อนข้าง จริง	ปาน กลาง	จริง บางครั้ง	ไม่ จริง
10	นักศึกษาคิดว่าสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น					
11	นักศึกษามีความพอใจในผลลัพธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่ได้ทำ					
12	นักศึกษามีความเชื่อมั่นในความคิดตนเอง					
13	นักศึกษากล้าที่จะเสนอหรือทำตามสิ่งที่ตนคิด					
14	นักศึกษารู้สึกตนเองไม่มีประโยชน์					
15	นักศึกษาไม่มีความมั่นใจในความคิดของตนเอง					
16	นักศึกษาไม่พึงพอใจในสิ่งที่ตนเป็นอยู่					
17	นักศึกษารู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ					
18	นักศึกษารู้สึกว่าผู้อื่นรู้สึกสบายใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน					
19	นักศึกษารู้สึกท้อแท้ในชีวิต					
20	นักศึกษามีความภาคภูมิใจกับชีวิตความเป็นอยู่ในปัจจุบัน					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างขวามือช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความเป็นจริงของนักศึกษามากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ โดยพิจารณาดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของนักศึกษามากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของนักศึกษา
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของนักศึกษาบ้างบางครั้ง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของนักศึกษาน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับความเป็นจริงของนักศึกษาน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1	เมื่อได้รับการมอบหมายงานกลุ่มจากอาจารย์ นักศึกษาจะเข้าร่วมการประชุมกลุ่ม เพื่อกำหนดเป้าหมายและวางแผนงาน					
2	นักศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนงานของการทำงานกลุ่ม ก่อนลงมือปฏิบัติงาน					

แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	จริงน้อย ที่สุด
3	นักศึกษาและเพื่อนร่วมกันวางแผนการทำงานในทุก ๆ กิจกรรม					
4	นักศึกษาให้ความสำคัญกับการวางแผนการทำงานกลุ่ม โดยมีส่วนร่วมในการวางแผน					
5	นักศึกษาและเพื่อนร่วมกันตัดสินใจล่วงหน้าเพื่อเลือกวิธีการที่ดีที่สุดที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย					
6	นักศึกษาเข้าร่วมการประชุมกลุ่ม เพื่อหาแนวทางหรือขั้นตอนในการทำงานกลุ่ม					
7	นักศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกกลุ่ม โดยพิจารณาจากความสามารถและคุณลักษณะของแต่ละคน					
8	นักศึกษาร่วมลงคะแนนออกเสียง (Vote) เพื่อเลือกหัวหน้ากลุ่มและผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ					
9	นักศึกษายินดีรับหน้าที่ตามมติที่ประชุมของกลุ่มด้วยความเต็มใจ					
10	นักศึกษาและสมาชิกกลุ่มรวมกันกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนอย่างมีแบบแผน					
11	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานกลุ่ม นักศึกษาจะช่วยหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา					
12	นักศึกษาจะร่วมรับผิดชอบ เมื่อเกิดความผิดพลาดในระหว่างการทำงานกลุ่ม					
13	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างการทำงานกลุ่ม นักศึกษาไม่รีรอที่จะช่วยแก้ไขปัญหานั้นทันที					
14	นักศึกษาไม่รู้รู้สึกเสียดาย หากต้องสารภาพกับสมาชิกกลุ่มว่าตนเองเป็นผู้กระทำความผิดพลาดในการทำงานกลุ่ม					
15	เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างสมาชิกกลุ่ม นักศึกษาจะเป็นผู้ช่วยคลี่คลายปัญหา					

แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
16	นักศึกษา ร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมของกลุ่ม					
17	นักศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ในกลุ่ม แม้ ความคิดเห็นนั้นจะไม่ตรงกับความคิดเห็นของ นักศึกษา					
18	เมื่อสมาชิกกลุ่มมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน นักศึกษา จะรับฟังความคิดเห็นของทุกคนอย่างเป็นกลาง					
19	นักศึกษาและสมาชิกกลุ่มทุกคนมีสิทธิ์ในการแสดง ความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน					
20	นักศึกษาปฏิบัติตามแผนงานของกลุ่มใน ทุกขั้นตอน เพื่อให้งานกลุ่มสำเร็จตามเป้าหมาย					
21	นักศึกษปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามแผนงานที่ กำหนดให้ดีที่สุด เพื่อให้งานกลุ่มสำเร็จตามเป้าหมาย					

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ – สกุล	นางสาวกุลลาบ เพชรนภาพร
อีเมล	kularb58@gmail.com
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2563	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2559	มัธยมศึกษาตอนปลาย หลักสูตรคณิตศาสตร์ – ภาษาอังกฤษ โรงเรียนอิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทย
พ.ศ. 2556	มัธยมศึกษาตอนต้น หลักสูตรวิทยาศาสตร์ – คณิตศาสตร์ โรงเรียนอิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทย
พ.ศ. 2555	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเทศบาลวัดชุมพลคีรี