การศึกษาบุคลิกภาพ DISC ที่ส่งผลต่อกิจกรรมกลุ่ม ของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

The Impact of DISC Personality on Group Activities of Students at Mahachulalongkornrajavidyalaya University

พระมหามนัส อภินนฺโท[1], พระมหาธงชัย สจฺจญาโณ[2], พระอธิวัชร อธิวชฺชโร[3], พระธนากร กิตฺติโสภโณ[4], พระศุภชัย สุภชโย[5], พระมหาฆฤณ ชุตินฺธโร[6], สามเณรณัฐพล รุ่งพรหม[7] และ ศศิธร มาบุญ[8]

Phra Maha Manat Abhinando[1], Phra Maha Thongchai Saccayano[2], Phra Athiwat Athiwatcharo[3], Phra Thanakorn Kittisobhano[4], Phra Suphachai Suphachayo[5], Phra Maha Khrin Chutindharo[6], Samanera Natthapon Rungphrom[7] and Sasithon Maboon[8]

นิสิตสาขาจิตวิทยา ชั้นปีที่ ๓ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา 13170

Students Department of Psychology, Year 3, Faculty of Humanities, Mahachulalongkornrajavidyalaya, Phra Nakhon Si Ayutthaya 13170

*Corresponding author E-mail: Thatchathon05@gmail.com

Received: *16 April 2024*, **Revised:** *10 May 2024,* **Accepted:** *27 June 2024*

บทคัดย่อ

การทดลองนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามทฤษฎี DISC กับพฤติกรรมการทำกิจกรรมกลุ่มของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2) เพื่อวิเคราะห์ผลของบุคลิกภาพตามทฤษฎี DISC ต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำกิจกรรมกลุ่ม และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำกิจกรรมกลุ่มโดยคำนึงถึงบุคลิกภาพ DISC รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Design) ใช้แนวคิดทฤษฎีบุคลิกภาพ DISC ของ Marston เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างคือ นิสิตบรรพชิตและคฤหัสถ์ จำนวน 12 รูป/คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 3 ชนิด คือ 1) แบบประเมินบุคลิกภาพ DISC 2) แบบสังเกตพฤติกรรมกลุ่ม และ 3) แบบประเมินตนเอง (Self-assessment) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1.บุคลิกภาพแต่ละแบบมีบทบาทที่แตกต่างกันในกิจกรรมกลุ่ม โดยกลุ่ม D (Dominance) มีความเป็นผู้นำและมุ่งเน้นผลลัพธ์ 2.กลุ่ม I (Influence) มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ สื่อสารและกระตุ้นทีม ทำให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วที่สุด 3. กลุ่ม S (Steadiness) ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์และการสนับสนุนทีม ส่วนกลุ่ม C (Conscientiousness) วิเคราะห์ปัญหาและทำงานอย่างเป็น

ระบบ องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้ให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพลวัตของกลุ่มและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความหลากหลายทางบุคลิกภาพ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมและการทำงานร่วมกัน

คำสำคัญ: บุคลิกภาพ DISC, กิจกรรมกลุ่ม, นิสิต, การทำงานเป็นทีม, พลวัตของกลุ่ม

Abstract

This experimental study aimed to: (1) examine the relationship between personality types based on the William Moulton Marston DISC theory and group activity behaviors among students of Mahachulalongkornrajavidyalaya University; (2) analyze the effects of DISC personality types on the effectiveness and satisfaction of group activities; and (3) propose guidelines for enhancing group activity performance by considering DISC personality traits. The research was conducted at Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Wang Noi District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, Thailand. The sample consisted of 12 monastic and lay students selected through purposive sampling. The research instruments included: (1) a DISC personality assessment, (2) a group behavior observation form, and (3) a self-assessment questionnaire. Data were analyzed using basic statistics, including percentage, mean, and standard deviation.

The findings revealed that each personality type played a distinct role in group activities. The D (Dominance) type demonstrated leadership and a strong focus on outcomes. The I (Influence) type showed strong abilities in communication, motivation, and inspiring team members, contributing to the fastest achievement of group goals. The S (Steadiness) type emphasized relationships and team support, while the C (Conscientiousness) type focused on analytical thinking and systematic work processes.The knowledge gained from this study provides in-depth insights into group dynamics and can be applied to the design of learning activities that account for personality diversity. This, in turn, can enhance team effectiveness and collaborative performance.

Keywords: DISC personality, group activities, students, teamwork, group dynamics

บทนำ

ในโลกที่เต็มไปด้วยความหลากหลายทางบุคลิกภาพ การทำความเข้าใจถึงความแตกต่างเหล่านี้กลายเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบรรลุความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน ทั้งในชีวิตส่วนตัวและในองค์กรต่าง ๆ ทฤษฎีบุคลิกภาพ DISC ซึ่งพัฒนาโดย William Moulton Marston

(1928) เป็นเครื่องมือที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการศึกษาและทำความเข้าใจบุคลิกภาพของมนุษย์ โดยจำแนกบุคลิกภาพออกเป็นสี่ประเภทหลัก ได้แก่ D (Dominance - ผู้ควบคุม) ซึ่งมีความเป็นผู้นำและมุ่งมั่นในผลลัพธ์ I (Influence - ผู้โน้มน้าว) ซึ่งมีทักษะในการสื่อสารและสร้างแรงบันดาลใจ S (Steadiness - ผู้มั่นคง) ซึ่งให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์และเสถียรภาพของกลุ่ม และ C (Conscientiousness - ผู้รอบคอบ) ซึ่งทำงานอย่างเป็นระบบและใส่ใจในรายละเอียด แต่ละบุคลิกภาพมีความโดดเด่นและลักษณะเฉพาะที่ส่งผลต่อวิธีการทำงาน การสื่อสาร และการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไป (Marston, 1928)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตส่วนกลาง อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะในด้านองค์ประกอบของนิสิต โดยมีทั้งนิสิตบรรพชิต (พระสงฆ์และสามเณร) และนิสิตคฤหัสถ์ (ฆราวาส) เรียนร่วมกัน ซึ่งก่อให้เกิดความหลากหลายทั้งในด้านภูมิหลัง วัฒนธรรม และบุคลิกภาพ การทำกิจกรรมกลุ่มถือเป็นส่วนสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ของนิสิตในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ อย่างไรก็ตาม ความหลากหลายทางบุคลิกภาพภายในกลุ่มอาจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ประสิทธิภาพของกลุ่ม และความพึงพอใจในการทำกิจกรรม การทำความเข้าใจถึงผลกระทบของบุคลิกภาพ DISC ต่อกิจกรรมกลุ่มของนิสิตในบริบทนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งในด้านการส่งเสริมการปรับตัว การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Geier, 1967; Alessandra & O'Connor, 1996)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามทฤษฎี DISC กับพฤติกรรมการทำกิจกรรมกลุ่มของนิสิต วิเคราะห์ผลของบุคลิกภาพต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำกิจกรรมกลุ่ม และนำเสนอแนวทางในการส่งเสริมประสิทธิภาพดังกล่าว โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Design) ผ่านกิจกรรมกลุ่ม 2 กิจกรรม ได้แก่ เกมกู้ระเบิดและเกมเรียงไพ่ เก็บข้อมูลด้วยแบบสังเกตพฤติกรรมและแบบประเมินตนเอง บทความวิจัยนี้นำเสนอผลการศึกษาตามลำดับดังนี้ การทบทวนวรรณกรรม กรอบแนวคิดการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความหลากหลายทางบุคลิกภาพในสถาบันอุดมศึกษา และส่งเสริมการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของนิสิตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามทฤษฎี DISC กับพฤติกรรมการทำกิจกรรมกลุ่มของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. เพื่อวิเคราะห์ผลของบุคลิกภาพตามทฤษฎี DISC ต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำกิจกรรมกลุ่มของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. เพื่อนำเสนอแนวทางในการส่งเสริมประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำกิจกรรมกลุ่มของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยคำนึงถึงบุคลิกภาพตามทฤษฎี DISC

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลิกภาพ DISC มีผลต่อการทำกิจกรรมกลุ่มของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. บุคลิกภาพ DISC ไม่ใช่สิ่งที่ตายตัว สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาได้

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีบุคลิกภาพ DISC และการทำงานเป็นกลุ่มพบว่า มีงานวิจัยที่สนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมการทำงานกลุ่มในหลายด้าน

1. ทฤษฎีบุคลิกภาพ DISC พัฒนาโดย William Moulton Marston (1928) ใน "Emotions of Normal People" จำแนกบุคลิกภาพเป็น 4 ประเภท ได้แก่ Dominance, Influence, Steadiness และ Conscientiousness ซึ่งมีอิทธิพลต่อการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน (Marston, 1928)

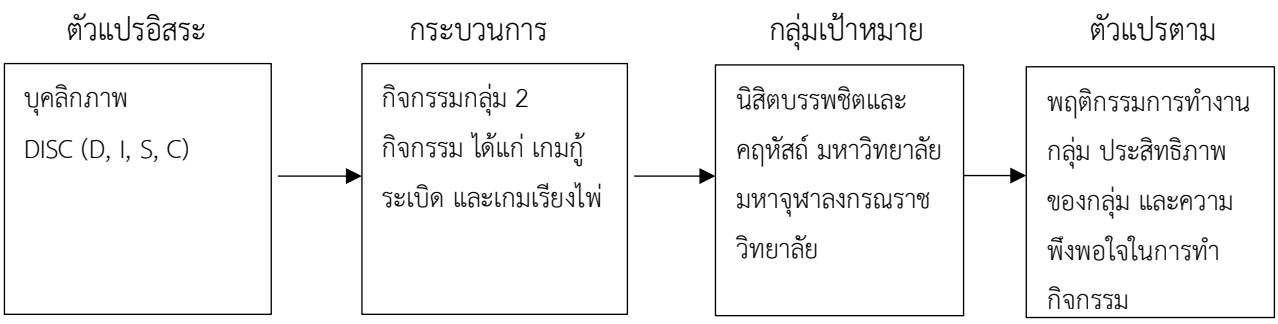
2. งานวิจัยของจิรภิญญา (2562) พบว่าบุคลิกภาพส่งผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานของพนักงาน กลุ่มวัย Gen Y โดยบุคลิกภาพแต่ละแบบมีความต้องการในการทำงานที่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการทำความเข้าใจบุคลิกภาพในบริบทการทำงาน

3. Alessandra และ O'Connor (1996) นำเสนอว่าการเข้าใจบุคลิกภาพ 4 แบบช่วยให้การสื่อสารในองค์กรมีประสิทธิภาพ ขณะที่ Merrill และ Reid (1981) พบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบบุคลิกภาพกับประสิทธิผลการทำงาน

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม พบว่าทฤษฎี DISC เป็นกรอบที่ได้รับการยืนยันจากงานวิจัยหลายชิ้นว่าสามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดนี้มาใช้เป็นกรอบในการออกแบบการทดลองและวิเคราะห์พฤติกรรมนิสิตในกิจกรรมกลุ่มของการวิจัยครั้งนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีบุคลิกภาพ DISC ของ Marston (1928) ประกอบด้วย 4 มิติบุคลิกภาพ ได้แก่ D (Dominance), I (Influence), S (Steadiness) และ C (Conscientiousness) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การทดลองครั้งนี้เป็นการทดลองบุคลิกภาพในรูปแบบการทำกิจกรรมแบบกลุ่ม (Experimental Design) มี 4 ลักษณะ ได้แก่ กลุ่ม D (Dominance - ผู้ควบคุม), กลุ่ม I (Influence - ผู้โน้มน้าว), กลุ่ม S (Steadiness - ผู้มั่นคง) และกลุ่ม C (Conscientiousness - ผู้รอบคอบ) โดยมีการให้ทำแบบทดสอบบุคลิกภาพ DISC ก่อนเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม ผู้ทดลองคัดเลือกผู้เข้าร่วมกิจกรรม 4 ลักษณะ จำนวน 12 รูป/คน ระหว่างการทำกิจกรรมกลุ่มใช้แบบสังเกตพฤติกรรม หลังกิจกรรมใช้แบบประเมินตนเอง (Self-assessment)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการทดลองครั้งนี้คือ นิสิตบรรพชิตและคฤหัสถ์ ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 75 รูป/คนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองครั้งนี้ คือ นิสิตบรรพชิตและคฤหัสถ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 12 รูป/คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกนิสิตที่มีความหลากหลายทางบุคลิกภาพ DISC และแสดงความสมัครใจเข้าร่วมในการทดลอง

เครื่องมือในการวิจัย

แบบประเมินบุคลิกภาพ DISC: ใช้แบบประเมินบุคลิกภาพ DISC ที่ได้รับการยอมรับในวงกว้าง เพื่อประเมินบุคลิกภาพของนิสิตแต่ละคนก่อนเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม

แบบสังเกตพฤติกรรม: ใช้แบบสังเกตพฤติกรรมที่ออกแบบขึ้นโดยเฉพาะเพื่อบันทึกพฤติกรรมของนิสิตระหว่างการทำกิจกรรมกลุ่ม โดยเน้นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ DISC เช่น การเป็นผู้นำ การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการแก้ไขปัญหา

แบบประเมินตนเอง (Self-assessment): ใช้แบบประเมินตนเองเพื่อวัดระดับความพึงพอใจของนิสิตในการทำกิจกรรมกลุ่ม ครอบคลุมมิติต่างๆ เช่น ความพึงพอใจในกระบวนการทำงาน ความพึงพอใจในผลลัพธ์ และความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกคำตอบ (Checklist) และคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ให้นิสิตทำแบบทดสอบบุคลิกภาพ DISC เพื่อจำแนกประเภทบุคลิกภาพ ขั้นตอนที่ 2 คัดเลือกนิสิตที่มีบุคลิกภาพ DISC ครบทั้ง 4 ประเภท เข้าร่วมการทดลอง ขั้นตอนที่ 3 ให้นิสิตทำกิจกรรมกลุ่ม 2 กิจกรรม ได้แก่ เกมกู้ระเบิดและเกมเรียงไพ่ โดยแยกตามกลุ่มบุคลิกภาพ ขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยสังเกตและบันทึกพฤติกรรมระหว่างทำกิจกรรมด้วยแบบสังเกตพฤติกรรม และขั้นตอนที่ 5 หลังเสร็จสิ้นกิจกรรม ให้นิสิตตอบแบบประเมินตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบทดสอบใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยแสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบที่แท้จริงของตัวแปร การวิเคราะห์ข้อมูลคะแนนโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการแจกแจงความถี่ข้อมูลคะแนน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามทฤษฎี DISC กับพฤติกรรมการทำกิจกรรมกลุ่มของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพ DISC มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำกิจกรรมกลุ่มของนิสิต ดังแสดงในตารางที่ 1 และตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ผลการทำกิจกรรมกลุ่มกู้ระเบิด

บุคลิกภาพ	เวลา/นาที	ร้อยละ
D – Dominance	3	25.00
I – Influence	2	16.67
S – Steadiness	5	41.67
C – Conscientiousness	2	16.67

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่ม S (Steadiness) ใช้เวลาในการทำกิจกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.67 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มนี้ใช้เวลาในการวางแผนและตัดสินใจนานที่สุด กลุ่ม I และ C ใช้เวลาน้อยที่สุดเท่ากัน คือ 2 นาที (ร้อยละ 16.67) ส่วนกลุ่ม D ใช้เวลา 3 นาที (ร้อยละ 25.00)

ตารางที่ 2 ผลการทำกิจกรรมกลุ่มเรียงไพ่

บุคลิกภาพ	เวลา/นาที	ร้อยละ	ระดับความสูง/ซม.	ร้อยละ
D – Dominance	10	27.03%	20	40.82%
I – Influence	7	18.92%	49	100%
S – Steadiness	10	27.03%	9	18.37%
C– Conscientiousness	10	27.03%	0	0%

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่ม I ใช้เวลาน้อยที่สุด (7 นาที) และมีความสำเร็จสูงสุด (49 ซม. คิดเป็น 100%) กลุ่ม D, S และ C ใช้เวลาเท่ากัน (10 นาที) แต่ระดับความสำเร็จแตกต่างกัน โดยกลุ่ม C ไม่สามารถทำกิจกรรมได้สำเร็จเลย ซึ่งอาจสะท้อนถึงความแตกต่างในทักษะ ความสามารถ หรือแรงจูงใจในการทำกิจกรรมของแต่ละกลุ่ม

วัตถุประสงค์ที่ 2. การวิเคราะห์ผลของบุคลิกภาพตามทฤษฎี DISC ต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำกิจกรรมกลุ่มของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า

ตารางที่ 3 ผลทดลองโดยแบบสังเกตพฤติกรรมกลุ่ม DISC

บุคลิกภาพ	ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
D – Dominance	139	11.58	77.20	2.11

บุคลิกภาพ	ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
I – Influence	126	10.5	70.00	1.93
S – Steadiness	117	9.75	65.00	2.56
C – Conscientiousness	144	12.00	80.00	3.62

กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การแปลผล:

1. **D-Dominance (ผู้ควบคุม):** กลุ่มนี้มีคะแนนเฉลี่ย 11.58 และค่าร้อยละ 77.20 แสดงถึงความมุ่งมั่น การตัดสินใจที่เด็ดขาด และความเป็นผู้นำ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำ (2.11) บ่งชี้ว่าสมาชิกในกลุ่มมีพฤติกรรมในลักษณะนี้ค่อนข้างสม่ำเสมอ
2. **I-Influence (ผู้มีอิทธิพล):** กลุ่มนี้มีคะแนนเฉลี่ย 10.5 ค่าร้อยละ 70.00 แสดงถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ความสามารถในการโน้มน้าว และการสร้างแรงบันดาลใจ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำเช่นกัน (1.93)
3. **C-Conscientiousness (ผู้รอบคอบ):** กลุ่มนี้มีคะแนนสูงสุด (ผลรวม 144, ค่าเฉลี่ย 12.00, ร้อยละ 80.00) แสดงถึงความใส่ใจในรายละเอียด ความเป็นระบบระเบียบ และความรอบคอบ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด (3.62) บ่งชี้ว่าสมาชิกในกลุ่มมีความหลากหลายในพฤติกรรม
4. **S-Steadiness (ผู้มั่นคง):** กลุ่มนี้มีคะแนนเฉลี่ยและค่าร้อยละต่ำสุด (9.75 และ 65.00) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปานกลาง (2.56) บ่งชี้ว่ามีสมาชิกบางคนที่แสดงพฤติกรรมนี้มากกว่าคนอื่นๆ

วัตถุประสงค์ที่ 3. เพื่อนำเสนอแนวทางในการส่งเสริมประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำกิจกรรมกลุ่มของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยคำนึงถึงบุคลิกภาพตามทฤษฎี DISC ผลการทดลองจากแบบประเมินตนเอง (Self-assessment) บุคลิกภาพ D: ผู้เข้าร่วมรู้สึกว่าพวกเขามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีม บางคนรับบทเป็นผู้นำและช่วยเหลือเพื่อนร่วมกลุ่ม การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นเนื่องจากมีการแบ่งหน้าที่และช่วยเหลือกัน พวกเขาพึงพอใจกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น บุคลิกภาพแต่ละคนมีส่วนช่วยในการทำงานกลุ่มโดยแสดงความยืดหยุ่นและความแข็งกร้าวเมื่อจำเป็น บุคลิกภาพ I: ผู้เข้าร่วมรู้สึกว่าพวกเขามีบทบาทสำคัญในกลุ่ม มีทั้งการเป็นผู้นำและการช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม กลุ่มทำงานร่วมกันได้ดี ทุกคนมีส่วนร่วมและช่วยเหลือกัน กระบวนการทำงานค่อนข้างเร็ว บุคลิกภาพแต่ละคนช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี ทำให้ทีมทำงานได้อย่างสะดวกและสบายใจ บุคลิกภาพ S: ผู้เข้าร่วมรู้สึกว่าพวกเขามีบทบาทสำคัญในกลุ่ม โดยเป็นผู้ตามที่ดี คอยสนับสนุนทีม และมีส่วนร่วมในการทำงาน กลุ่มทำงานร่วมกันได้ดี กระบวนการทำงานโดยรวมค่อนข้างเร็ว บุคลิกภาพแต่ละคนช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในกลุ่ม ทำให้ทีมรู้สึกสบายใจและทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น บุคลิกภาพ C: ผู้เข้าร่วมมีบทบาทสำคัญในกลุ่ม ทั้งการเป็นผู้นำและการช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม การทำงานร่วมกันเป็นไปได้ด้วยดี มีการแลกเปลี่ยนไอเดียและผู้นำที่ดี ความพึงพอใจต่อผลลัพธ์มีความแตกต่างกัน บุคลิกภาพส่งผลต่อการทำงานกลุ่ม ทั้งความเป็นผู้นำ การช่วยแก้ปัญหา และอื่นๆ

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า บุคลิกภาพ DISC มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำกิจกรรมกลุ่มของนิสิต ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี DISC ของ Marston (1928) ที่อธิบายว่าบุคลิกภาพแต่ละแบบมีแนวโน้มพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลิกภาพเป็นปัจจัยภายในที่กำหนดรูปแบบการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่แตกต่างกัน (Merrill & Reid, 1981) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Alessandra และ O'Connor (1996) ที่พบว่าบุคลิกภาพแต่ละแบบมีรูปแบบการทำงานและการสื่อสารที่เป็นเอกลักษณ์ ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แม้ว่าจะไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มที่มีบุคลิกภาพ DISC แตกต่างกันในภาพรวม แต่ผลการทดลองพบว่าบุคลิกภาพมีผลต่อประสิทธิภาพในแต่ละกิจกรรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการจัดกลุ่มที่มีความหลากหลายทางบุคลิกภาพอาจเป็นประโยชน์ในการทำงานที่หลากหลาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกิจกรรมแต่ละประเภทต้องการทักษะและบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรภิญญา (2562) ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจในการทำกิจกรรมกลุ่มไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ลักษณะของกิจกรรม บทบาทของสมาชิก และการสื่อสารภายในกลุ่ม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความพึงพอใจเป็นผลจากปัจจัยหลายอย่างร่วมกัน (Newton, 2005)

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

สรุปองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้คือ 1.บุคลิกภาพ DISC มีความสัมพันธ์กับรูปแบบพฤติกรรมในกิจกรรมกลุ่มอย่างชัดเจน โดยแต่ละบุคลิกภาพมีจุดแข็งและจุด อ่อนที่แตกต่างกัน 2. กลุ่ม C (Conscientiousness) แสดงคะแนนสูงสุดในแบบสังเกตพฤติกรรม บ่งชี้ว่าความรอบคอบและเป็นระบบเป็นบุคลิกภาพที่ชัดเจนที่สุดในการสังเกต 3. กลุ่ม I (Influence) มีประสิทธิภาพสูงสุดในการทำกิจกรรมที่ต้องการความร่วมมือและความคิดสร้างสรรค์ สะท้อนให้เห็นถึงพลังของทักษะการสื่อสารและการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นทีม 4.การจัดกลุ่มที่มีความหลากหลายทางบุคลิกภาพ DISC จะช่วยให้กลุ่มมีความสมดุลและสามารถรับมือกับกิจกรรมที่หลากหลายได้มากกว่ากลุ่มบุคลิกภาพเดียว



ภาพที่ 2 โมเดล กลุ่มผสมDISC- กลุ่มบุคลิกเดียว

สรุป

การวิจัยครั้งนี้พบว่าบุคลิกภาพ DISC มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำกิจกรรมกลุ่มของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยบุคลิกภาพแต่ละแบบมีบทบาทที่แตกต่างกันในการทำงานกลุ่ม กลุ่ม D แสดงความเป็นผู้นำและมุ่งเน้นผลลัพธ์ กลุ่ม I สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นทีม กลุ่ม S สนับสนุนและให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ และกลุ่ม C วิเคราะห์ปัญหาและทำงานอย่างเป็นระบบ ผลการทดลองจากกิจกรรมทั้งสองชี้ให้เห็นว่ากลุ่ม I มีประสิทธิภาพสูงสุดในกิจกรรมที่ต้องการความร่วมมือ ขณะที่กลุ่ม C มีคะแนนการสังเกตพฤติกรรมสูงสุด ความพึงพอใจในการทำกิจกรรมกลุ่มขึ้นอยู่กับทั้งบุคลิกภาพและปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ ซึ่งการทำความเข้าใจบุคลิกภาพ DISC จะช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสถาบันการศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า บุคลิกภาพ DISC มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำกิจกรรมกลุ่มดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการดังนี้ จัดการอบรมหรือกิจกรรมเพื่อให้นิสิตเข้าใจบุคลิกภาพ DISC ของตนเองและผู้อื่น เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพของกลุ่มขึ้นอยู่กับประเภทบุคลิกภาพและลักษณะของกิจกรรมดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรออกแบบกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองความต้องการและความถนัดของนิสิตที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน รวมถึงจัดกลุ่มที่มีความหลากหลายทางบุคลิกภาพ DISC เพื่อให้กลุ่มมีความสมดุลและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจขึ้นอยู่กับทั้งบุคลิกภาพและบรรยากาศในกลุ่มดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและยอมรับความแตกต่างทางบุคลิกภาพ เพื่อส่งเสริมการสื่อสารและการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงควรมีการประเมินผลการทำกิจกรรมกลุ่มที่คำนึงถึงทั้งประสิทธิภาพและความพึงพอใจของสมาชิกในกลุ่ม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบองค์ความรู้ที่สำคัญ คือ บุคลิกภาพ DISC มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานกลุ่มในบริบทของมหาวิทยาลัยสงฆ์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษา โดยควรให้ความสำคัญกับการคำนึงถึงความหลากหลายทางบุคลิกภาพในการจัดกลุ่มและออกแบบกิจกรรม สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการจัดกิจกรรมกลุ่มที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ DISC แต่ละประเภท และควรขยายขนาดตัวอย่างและบริบทการวิจัยให้หลากหลายมากขึ้น รวมถึงศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของกลุ่ม เช่น ทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ของสมาชิก

ISSN: 3088-3296 (Online)

เอกสารอ้างอิง

Alessandra, T., & O'Connor, M. J. (1996). *The platinum rule: Discover the four basic business personalities and how they can lead you to success*. Warner Books.

Bonnstetter, B. J., Suiter, J. I., & Widrick, R. J. (1993). *Comparison of the DiSC Classic Profile and the Personal Profile System*.

Clarke, R. V. (1971). The personality profiles of loan officers.

Everything DiSC®. (n.d.). *Everything DiSC research archive*. https://www.everythingdisc.com

Geier, J. G. (1967). A trait approach to the study of leadership in small groups. *Journal of Communication, 17*(4), 316–323.

Hennessy, E., & Geier, J. G. (1971). *DiSC: A guide to effective communication*. Performax Systems International.

Lapointe, L. B. (1989). *Mid-level sales managers: Their personal styles and the styles of the salespeople they recruit*.

Marston, W. M. (1928). *Emotions of normal people*. Harcourt, Brace and Company.

Merrill, D. W., & Reid, R. H. (1981). *Personal styles and effective performance*. Chilton Book Company.

Newton, R. D. (2005). *DiSC: The universal language of behavior*. Inscape Publishing.

Wiley, J. (1996). *DiSC: Understanding yourself and others*. Inscape Publishing.

จิรภิญญา. (2562). *บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความต้องการคุณลักษณะงานของพนักงานในบริษัทเอกชนของกลุ่มเจเนเรชั่นวาย* (สารนิพนธ์). วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิลปะการเข้าใจคนแต่ละประเภทตาม DISC model เพื่อความสำเร็จขององค์กร. (ม.ป.ป.). *วารสารพิกุล คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*.

สำรวจพฤติกรรมการทำงานกับคน 4 ประเภทไปกับ DISC model. (ม.ป.ป.). สืบค้นจาก https://www.hrex.asia

DISC for teamwork: รู้จักตัวเองและเข้าใจผู้อื่นเพื่อการทำงานเป็นทีม. (ม.ป.ป.). สืบค้นจาก https://www.hr-odthai.com