



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

รายงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

เรื่อง

การศึกษาคูคณิกภาพผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะนักบิน
ของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม

A Study of Leadership Personality Affecting Pilot Competency
of students in the Bachelor of Science
Program Aviation Safety Management
At College of Aviation & Transportation Sripatum University

ธนากร เอี่ยมปาน

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา 2562

หัวข้อวิจัย : การศึกษาบุคลิกภาพผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตร
วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน
วิทยาลัยการบินและคมนาคม
ผู้วิจัย : น.อ.ดร.ธนากร เอี่ยมปาน
หน่วยงาน : วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีที่พิมพ์ : พ.ศ.2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบุคลิกภาพผู้นำและสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตร
วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรี
ปทุม 2) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผู้นำกับสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร
บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม 3) เพื่อ
สร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความ
ปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาหลักสูตรวิชา
ศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ทุกระดับการศึกษาในภาคเรียนที่ 3 ปีการศึกษา 2562 เลือกแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)
จำนวน 188 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นโดยหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของ
ครอนบาคมีค่าเท่ากับ 0.887

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลิกภาพผู้นำภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพ
ผู้นำจากมากไปน้อย คือ บุคลิกภาพแบบมีสติ บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และ
บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น
2. บุคลิกภาพผู้นำภาพรวมของนักศึกษาเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ นักศึกษาชั้นปี
ที่ 4 นักศึกษาชั้นปีที่ 3 นักศึกษาชั้นปีที่ 2 และนักศึกษาชั้นปีที่ 1
3. สมรรถนะนักบินภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะ
นักบินจากมากไปน้อย คือ การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ และการตัดสินใจ
4. สมรรถนะนักบินภาพรวมของนักศึกษาเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ นักศึกษาชั้นปี
ที่ 4 นักศึกษาชั้นปีที่ 3 นักศึกษาชั้นปีที่ 2 และนักศึกษาชั้นปีที่ 1
5. บุคลิกภาพผู้นำ คือ บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบ
ยอมรับผู้อื่น บุคลิกภาพแบบมีสติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะนักบิน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.01
6. ตัวแปรพยากรณ์สมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม คือ บุคลิกภาพแบบมีสติ และ
บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.466 + 0.332 (\text{บุคลิกภาพแบบมีสติ}) + 0.302 (\text{บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง})$$

$$\hat{Z} = 0.452 (\text{บุคลิกภาพแบบมีสติ}) + 0.375 (\text{บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง})$$

คำสำคัญ : บุคลิกภาพผู้นำ , สมรรถนะนักบิน

Research Title : A Study of Leadership Personality affecting Pilot Competency of students in the Bachelor of Science Program Aviation Safety Management At College of Aviation & Transportation Sripatum University

Name of Researcher : Gp.Capt.Dr.Thanakorn Eiampan

Name of Institution : College of Aviation & Transportation Sripatum University

Year of Publication : B. E. 2563

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) To study leadership personality and pilot competency of students in the Bachelor of Science Program Aviation Safety Management At College of Aviation & Transportation Sripatum University. 2) To find the relationship between leadership personality and pilot competency of students in the Bachelor of Science Program Aviation Safety Management At College of Aviation & Transportation Sripatum University. 3) To create a pilot competency forecast equation of students in the Bachelor of Science Program Aviation Safety Management At College of Aviation & Transportation Sripatum University. The samples were 188 students from the Bachelor of Science Program Aviation Safety Management in semester 3, year 2019 by stratified random sampling. The research tool was a questionnaire which the reliability by Cronbach' alpha coefficient is 0.887

The research found that

1. The Leadership Personality overview and aspects were at a high level and sort the average Leadership Personality score from descending order was Conscientiousness, Extraversion, Openness and Agreeableness.
2. The Leadership Personality overview of students sorted the average score from descending was 4th year student, 3rd year student, 2nd year student and 1st year student.
3. The overall and individual Pilot Competency were at a high level and sort the average Pilot Competency score from descending order was Teamwork, Communication, Leadership and Decision Making.
4. Overall Pilot Competency sorted the average score from descending order was 4th year student, 3rd year student, 2nd year student and 1st year student.
5. The Leadership Personality (Conscientiousness, Extraversion, Openness and Agreeableness) was a positive correlation with Pilot Competency with statistical significance at level 0.01.

6. The stepwise multiple regression method showed that the positive predictive variables for pilot competency of students in the Bachelor of Science Program Aviation Safety Management At College of Aviation & Transportation Sripatum University were Conscientiousness and Openness. From the study the equation with the raw scores and standard scores were ;

$$\hat{Y} = 1.466 + 0.332 (\text{Conscientiousness}) + 0.302 (\text{Openness})$$

$$\hat{Z} = 0.452 (\text{Conscientiousness}) + 0.375 (\text{Openness})$$



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

KEYWORDS : Leadership Personality , Pilot Competency

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยการศึกษาบุคคลิกภาพผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม ฉบับนี้สามารถบรรลุผลสำเร็จลงได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ช่วยเหลืออย่างดียิ่งของผู้บริหารและอาจารย์ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม นักศึกษา ผศ.ดร.สิรินธร สิ้นจินดาวงศ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ ที่นี้ ด้วยความเคารพยิ่ง

ธนากร เอี่ยมปาน
สิงหาคม พ.ศ.2563



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

สารบัญ

	บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
	บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
	กิตติกรรมประกาศ.....	IV
	สารบัญ.....	V
	สารบัญตาราง.....	VII
	สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	คำถามการวิจัย.....	3
	วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
	สมมุติฐานการวิจัย.....	3
	ขอบเขตการวิจัย.....	3
	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
	นิยามศัพท์.....	4
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
2	เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
	บุคคลิกภาพผู้นำ.....	6
	สมรรถนะนักบิน.....	10
	วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม.....	20
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	24
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	24
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	24
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	25
	การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย.....	26
	การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย.....	26
	วิธีวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย.....	27
	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	27
	ระยะเวลาการดำเนินการวิจัย.....	28

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
	ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของนักศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม.....	30
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของบุคคลิกภาพผู้นำกับ สมรรถนะนักบิน ของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความ ปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม.....	31
	ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคคลิกภาพผู้นำกับ สมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม.....	38
	ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์บุคคลิกภาพผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะนักบินของนักศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม สำหรับการสร้างสมรรถนะนักบินโดยใช้ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis).....	39
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	41
	สรุปผลการวิจัย.....	41
	อภิปรายผลการวิจัย.....	43
	ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	45
	บรรณานุกรม.....	46
	ภาคผนวก.....	49
	ภาคผนวก ก.รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย.....	50
	ภาคผนวก ข.แบบสอบถามงานวิจัย.....	52
	ภาคผนวก ค.ผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม.....	58
	ประวัติผู้วิจัย.....	63

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม.....	24
2	ปฏิทินกิจกรรมการวิจัย.....	28
3	จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของนักศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม.....	30
4	ค่าสถิติพื้นฐานของบุคลิกภาพผู้นำ.....	31
5	ค่าสถิติพื้นฐานของสมรรถนะนักบิน.....	34
6	ค่าสถิติพื้นฐานของบุคลิกภาพผู้นำจำแนกตามระดับการศึกษา.....	36
7	ค่าสถิติพื้นฐานของสมรรถนะนักบินจำแนกตามระดับการศึกษา.....	37
8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์แยกตามองค์ประกอบกับตัวแปรเกณฑ์ภาพรวม.....	38
9	ผลการวิเคราะห์สมมุติฐานการวิจัย สมการพยากรณ์สมรรถนะนักบินของนักศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม มีองค์ประกอบเกี่ยวกับบุคลิกภาพผู้นำ โดยการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis).....	39
10	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของบุคลิกภาพผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะนักบิน (Y).....	40
11	สรุปผลการวิจัยตามสมมุติฐานการวิจัย.....	42

สารบัญภาพ

รูปที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
2	แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model).....	11
3	โครงสร้างการบริหารงานวิทยาลัยการbinและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม.....	21



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้เป็นผู้รับผิดชอบในสาขาการท่องเที่ยวและการบิน จากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 นั้น เนื่องจากความได้เปรียบทางลักษณะทางภูมิศาสตร์ของประเทศ รัฐบาลไทยมีนโยบายจะพัฒนาประเทศให้เป็นศูนย์กลางการบินของอาเซียน และมีการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมการบินเพื่อให้เป็นศูนย์กลางการซ่อมบำรุงอากาศยานและการผลิตชิ้นส่วนอากาศยาน องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (International Civil Aviation Organization : ICAO) เป็นทบวงการชำนัญพิเศษของสหประชาชาติก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2487 เป็นหน่วยงานกลางระหว่างประเทศในการออกกฎระเบียบและมาตรฐานข้อปฏิบัติด้านการบินพลเรือนระหว่างประเทศ ส่งเสริมและพัฒนาการบิน ท่าอากาศยาน ความปลอดภัยในการบินและเครื่องอำนวยความสะดวก ในการเดินอากาศสำหรับการบินพลเรือนระหว่างประเทศ และเมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2558 องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (ICAO) ได้ประกาศตัดสินสัญลักษณ์ธงแดงหน้าชื่อประเทศไทย เนื่องจากการพบว่าประเทศไทยไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐาน ซึ่งข้อบกพร่องเหล่านี้สามารถส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของอุตสาหกรรมการบิน จากวิกฤตการณ์ธงแดงของประเทศไทยนั้น ทำให้คณะอนุกรรมการด้านการคมนาคมทางอากาศ ในคณะกรรมการการคมนาคม สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ได้จัดทำรายงานการพิจารณาศึกษา เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมการบินของชาติ พ.ศ.2559-2574 เมื่อพฤศจิกายน พ.ศ.2558 จากประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 3 การพัฒนาส่งเสริมให้มีการผลิตบุคลากรด้านการบินในเขตภูมิภาคอาเซียนนั้น ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กรสู่การแข่งขัน เพราะมนุษย์เป็นผู้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งต่อมาคณะอนุกรรมการด้านการคมนาคมทางอากาศ ในคณะกรรมการการคมนาคม สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ได้จัดทำรายงานการพิจารณาศึกษา เรื่อง การผลิตบุคลากรด้านการบินของประเทศไทย เมื่อ 14 มีนาคม พ.ศ.2560 ได้นำเสนอการพัฒนาบุคลากรด้านการบินของประเทศด้านต่างๆ ดังนี้ (1) ด้านการบริหารอุตสาหกรรมการบิน (2) ด้านนักบิน เจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศ และเจ้าหน้าที่ด้านเวชศาสตร์การบิน (3) ด้านช่างอากาศยานและวิศวกรการบิน(4) ด้านการผลิตบุคลากรในการบริการภาคพื้น ภาควิชา และหน่วยงานอุตุนิยมวิทยาการบิน (คณะกรรมการการคมนาคม สภานิติบัญญัติแห่งชาติ., 2560)

การขนส่งทางอากาศของไทยในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา (ปี 2553 – 2562) มีอัตราการขนส่งผู้โดยสารเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเฉลี่ย ร้อยละ 11.4 ต่อปี แบ่งออกเป็นการเติบโตของผู้โดยสารระหว่างประเทศเฉลี่ยร้อยละ 10.8 ต่อปี และผู้โดยสารภายในประเทศเฉลี่ยร้อยละ 12.1 ต่อปี โดยในปี 2562 มีจำนวนผู้โดยสารทั้งหมด 165 ล้านคน เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาเพียงร้อยละ 1.8 เมื่อพิจารณาปริมาณการขนส่งสินค้าทางอากาศภาพรวมของประเทศไทยในช่วงดังกล่าว พบว่า มีอัตราการเติบโตของปริมาณการขนส่งสินค้าเฉลี่ยร้อยละ 0.8 ต่อปี ปัจจุบันมีผู้ถือใบอนุญาตประกอบกิจการการบินพลเรือน จำนวน 43 ราย ประกอบด้วยผู้ประกอบการขนส่งทางอากาศแบบประจำมีจำนวน 19 ราย แบบไม่ประจำมีจำนวน 19 ราย และการทำงานทางอากาศ จำนวน 5 ราย เมื่อพิจารณาอากาศยาน พบว่ามีจำนวนอากาศยานที่จดทะเบียนด้วยเครื่องหมายสัญชาติไทย (HS) จำนวนทั้งหมด 843 ลำ ในจำนวนนี้เป็นอากาศยานเพื่อการพาณิชย์มากที่สุด โดยส่วนใหญ่เป็นอากาศยานที่ผลิตโดยบริษัท แอร์บัส จำกัด แบบ A320 และบริษัท โบอิง จำกัด แบบ B737 เนื่องจากเป็นแบบอากาศยานที่

สายการบินต้นทุนต่ำ (Low Cost Airlines) และสายการบินที่ให้บริการเต็มรูปแบบ (Full Service Airlines) นิยมใช้ในการทำการบิน (สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย , 2562)

จากรายงานการศึกษา เรื่อง การผลิตบุคลากรด้านการบินของประเทศไทย ของคณะกรรมการการคมนาคม สถานิติบัญญัติแห่งชาติ และการเติบโตของอุตสาหกรรมการบินของไทยในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา (ปี 2553 - 2562) ตั้งนั้นมหาวิทยาลัยศรีปทุมได้ดำเนินการจัดตั้งวิทยาลัยการบินและคมนาคม ขึ้นในปี พ.ศ. 2559 โดยเปิดสอนหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการความปลอดภัยการบิน มีปรัชญาของหลักสูตรคือ ผลิตบัณฑิตที่มีศักยภาพด้านการจัดการความปลอดภัยการบินและมีสมรรถนะวิชาชีพในอุตสาหกรรมการบิน ตระหนักถึงจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนขนบธรรมเนียมประเพณีไทยศิลปวัฒนธรรมที่ดงาม สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย เศรษฐกิจและรับผิดชอบต่อหน้าที่ในสังคม ซึ่งเมื่อนักศึกษาจบการศึกษาแล้วสามารถทำงานด้านต่างๆ ในอุตสาหกรรมการบิน และนักศึกษายังสามารถไปเรียนเป็นนักบินพาณิชย์และนักบินส่วนบุคคลได้ โดยแนวคิดของ โทนี เคิร์น (2552) ได้อธิบายแนวคิดเทคนิคการก้าวไปสู่ความเป็นนักบินอาชีพ ประกอบด้วย การมีทักษะฝีมือ วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจ วินัย สามัญสำนึก และการตระหนักอยู่ในสถานการณ์ ซึ่งความล้มเหลวของนักบินจะทำให้เกิดความเสียหายอย่างมากทั้งชีวิตและทรัพย์สิน นักบินที่มีคุณสมบัติครบถ้วนจะมีความเข้าใจในขีดความสามารถและขีดจำกัดของตนเอง ทีม เครื่องบิน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ กฎ ระเบียบข้อบังคับ ลักษณะองค์กร ความเสี่ยงทั้งหมดที่เกี่ยวกับการบิน และ โทนี เคิร์น ได้ให้ความสำคัญกับการฝึกศึกษาอบรมนักบินอย่างมาก ซึ่งเป็นการสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งของการมีสมรรถนะนักบินที่ดี และได้สอดคล้องกับการศึกษาของ ICAO (2013) ได้กำหนดมาตรฐานของสมรรถนะนักบินที่ดีในการทำงาน จากสมรรถนะนักบินที่ดี พบว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นหนึ่งในสมรรถนะนักบินที่สำคัญ และมีกรณีศึกษาการเกิดอุบัติเหตุของอากาศยานที่ท่าอากาศยาน Tenerife ประเทศสเปน (Tenerife information centre , 2020) ในวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2520 เมื่อเครื่องบินโดยสารโบอิง 747 ของสายการบินแพนแอม และสายการบินเคแอลเอ็ม ชนกันบนทางวิ่งทำให้มีผู้เสียชีวิต 583 คน นับเป็นอุบัติเหตุทางการบินที่ร้ายแรงที่สุดในประวัติศาสตร์การบิน จากการสืบสวนพบว่าสาเหตุหลักของอากาศยานอุบัติเหตุ คือ ความผิดพลาดจากการติดต่อสื่อสารระหว่างนักบินกับหอบังคับการบิน โดยเที่ยวบินเคแอลเอ็มวิ่งขึ้นโดยยังไม่ได้รับอนุญาตจากหอบังคับการบิน เนื่องจากความเข้าใจผิดของกัปตันเคแอลเอ็มว่าหอบังคับการบินอนุญาตให้เครื่องบินเคแอลเอ็มวิ่งขึ้นได้ ทำให้เครื่องบินทั้งสองลำชนกันบนทางวิ่ง โดยแนวคิดของ คอสตาและแมคเคอร์ (Costa and McCrea , 1992) ให้ความสำคัญของการมีบุคลิกภาพที่ดี กล่าวว่า ลักษณะของบุคคลมีการแสดงออกในสถานการณ์ที่เหมาะสม สร้างสัมพันธภาพที่ดีซึ่งช่วยทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถกระทำการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมได้ดี และได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ โทนี เคิร์น (2552) กล่าวว่า จากประวัติศาสตร์จะพบว่า นักบินที่ยิ่งใหญ่มักจะมีคุณลักษณะและนิสัยที่เหมือนกัน หรือบุคลิกภาพที่เหมือนกัน จากมาตรฐานขั้นตอนการสอบคัดเลือกของศิษย์การบินในการเข้าศึกษาที่โรงเรียนการบินนั้น ประกอบด้วย (1) การสอบข้อเขียน (2) ตรวจร่างกายที่สถาบันเวชศาสตร์การบิน (3) ตรวจจิตวิทยาการบิน เป็นขั้นตอนที่สำคัญโดยการทดสอบด้านบุคลิกภาพบุคคลว่ามีความเหมาะสมในลักษณะการทำงานภายใต้ข้อจำกัดต่างๆ ของอาชีพนักบินหรือไม่ โดยบุคลิกภาพผู้นำเป็นสิ่งสำคัญมาก ซึ่งส่วนมากนักศึกษาที่สอบจะตกการทดสอบในขั้นตอนนี้

การที่นักศึกษามีสมรรถนะนักบินและบุคลิกภาพผู้นำนั้นสอดคล้องกับปรัชญาของหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการความปลอดภัยการบิน และการจัดการศึกษาเพื่อให้บัณฑิตสามารถเป็นนักบินซึ่งมีความเป็นเลิศทางวิชาการควบคู่กับคุณธรรมจริยธรรม การมีสมรรถนะนักบินในระดับสากลและการมีบุคลิกภาพผู้นำเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงานด้านการบินเนื่องจากความผิดพลาดด้านการบินจะ

นำไปสู่การเกิดอากาศยานอุบัติเหตุและทำให้มีมูลค่าความเสียหายอย่างมากทั้งชีวิตและทรัพย์สิน ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาบุคคลิกภาพผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม

1.2 คำถามการวิจัย

1. บุคคลิกภาพผู้นำและสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม มีลักษณะอย่างไร
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลิกภาพผู้นำกับสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม เป็นอย่างไร
3. บุคคลิกภาพผู้นำสามารถส่งผลต่อสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบุคคลิกภาพผู้นำและสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลิกภาพผู้นำกับสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม

1.4 สมมุติฐานการวิจัย

1. ตัวแปรพยากรณ์บุคคลิกภาพผู้นำมีความสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์สมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม
2. สมการพยากรณ์สมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม มีองค์ประกอบเกี่ยวกับบุคคลิกภาพผู้นำ

1.5 ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ทุกระดับการศึกษาในภาคเรียนที่ 3 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 352 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ทุกระดับการศึกษาในภาคเรียนที่ 3 ปีการศึกษา 2562 ซึ่ง

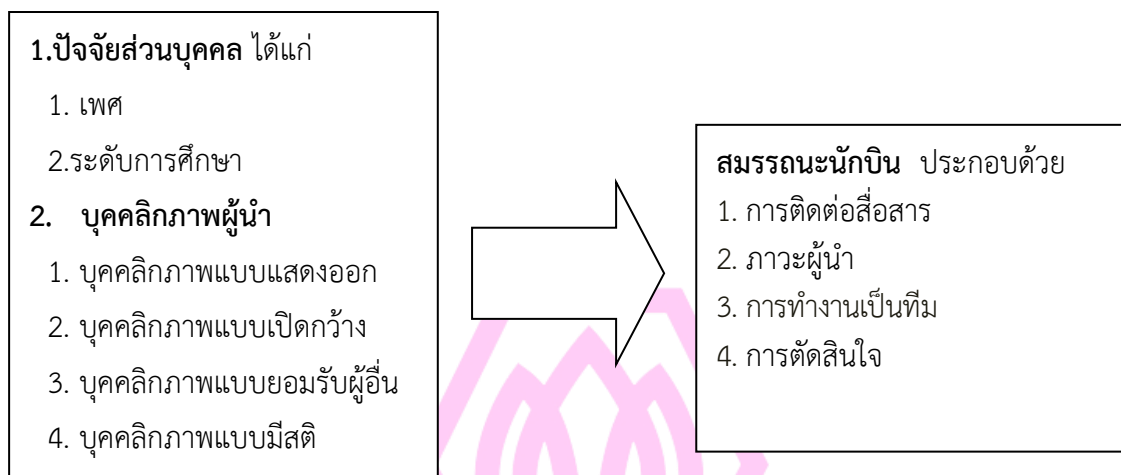
ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้ทฤษฎี Central Limit Theorem และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวน 188 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย บุคลิกภาพผู้นำ และสมรรถนะนักบิน

ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลา 6 เดือน ตั้งแต่ มี.ค. - ส.ค.พ.ศ.2563

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมายนิยามศัพท์ไว้ดังนี้

1. บุคลิกภาพผู้นำ (Leadership Personality) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ได้รับมาจากพันธุกรรมหรือสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้แสดงพฤติกรรมออกมาเป็นลักษณะท่าทาง การแสดงออก อารมณ์ความรู้สึกนึกคิด ทั้งเปิดเผยและซ่อนเร้น ซึ่งมี 4 ด้าน ได้แก่

1.1 บุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่จะมีความรักและเป็นมิตรกับผู้อื่นอย่างแท้จริง ชอบที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นหมู่คณะ มีความตื่นตัว มีความต้องการทำกิจกรรมอยู่เสมอ มีความสนุกสนาน มีความสุขและมองโลกในแง่ดี

1.2 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีการดำเนินชีวิตที่เต็มไปด้วยจินตนาการและความฝัน ตระหนักรู้ถึงคุณค่าของงานศิลปะบทกวี มีความพร้อมที่จะทดลองทำกิจกรรมที่แตกต่างไปจากที่เคยทำ การมีความคิดที่จะเปิดรับเหตุการณ์หรือเรื่องใหม่ๆ และชอบตรวจสอบความเชื่อค่านิยมที่สังคมเลื่อมใส

1.3 บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น (Agreeableness) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความไว้วางใจผู้อื่น ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา มีความเต็มใจที่จะช่วยผู้อื่นและใช้เวลาอยู่กับผู้อื่น มีลักษณะอ่อนโยนตอบสนองการกระทำของผู้อื่นอย่างสุกซม และเป็นผู้ให้ความสำคัญต่อความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น

1.4 บุคลิกภาพแบบมีสติ (Conscientiousness) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีการเตรียมการปฏิบัติงานและสามารถจัดการกับชีวิตตนเองได้ มีความเป็นเหตุเป็นผล มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

ยึดมั่นในหลักการและปฏิบัติตามคำมั่นที่ให้ไว้ มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จแม้ว่าจะเต็มไปด้วยอุปสรรค และมีการทำงานหนักเพื่อให้ประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมาย

2.สมรรถนะนักบิน (Pilot Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมในการควบคุมบังคับอากาศยาน และรวมถึงการตัดสินใจต่างๆ ในระหว่างทำการบิน ตามกฎการบินในการขนส่งผู้โดยสาร ไปรษณีย์ภัณฑ์หรือสินค้า โดยเป็นผู้ได้รับอนุญาตจากรัฐ หรือประเทศนั้นๆ และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐาน และจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านการบินให้เกิดความปลอดภัย ประกอบด้วย

2.1 การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ข้อมูลในรูปแบบต่างๆ ระหว่างบุคคลภายในองค์กร บุคคลภายนอกองค์กร หรือหน่วยงานภายนอก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมายสู่ผลสำเร็จขององค์กร

2.2 ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการของบุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อบุคคลให้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานตามที่กำหนดขององค์กร รวมทั้งการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กร ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก หรือสั่งการบังคับบัญชาประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.3 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เข้ามาทำงานโดยร่วมคิด ตัดสินใจ วางแผน และใช้ทักษะประสานกันอย่างเต็มความสามารถในปฏิบัติงาน โดยการทำงานประกอบด้วย การกำหนดโครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบ มีผู้นำ มีสมาชิกกลุ่ม เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 การตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง การใช้วิจารณญาณโดยจะนำไปสู่การเลือกที่ดี เป็นกระบวนการที่ต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ไม่มีการข้ามขั้นตอน จึงจะเชื่อได้ว่าสามารถนำไปสู่การเลือกที่ถูกต้อง โดยจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กร

3.นักศึกษา หมายถึง ผู้ที่เข้ารับการศึกษาระดับชั้นปีที่ 1 - 4 ของหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่กำลังศึกษาภาคที่ 3 ปีการศึกษา 2562

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อมูลบุคลิกภาพผู้นำ สมรรถนะนักบิน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผู้นำกับสมรรถนะนักบิน และสมรรถนะการสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม นั้น คณบดีวิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม สามารถนำข้อมูลมาส่งเสริม สนับสนุน และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและพัฒนาการเรียนการสอนของหลักสูตร และจัดกิจกรรมต่างๆ ของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม

บทที่ 2

เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยการศึกษาบุคลิกภาพผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. บุคลิกภาพผู้นำ
2. สมรรถนะนักบิน
3. วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. บุคลิกภาพผู้นำ

จากการศึกษาค้นคว้ามีผู้ให้ความหมายของบุคลิกภาพ ดังนี้

อนาสตาซี (Anastasi , 1968) ให้ความหมายของ บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะของบุคคลเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างพันธุกรรมกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งแม้แต่ในสภาพแวดล้อมและพันธุกรรมเดียวกันก็อาจทำให้เกิดบุคลิกภาพที่แตกต่างกันได้

แคทเทล (Cattell , 1970) ให้ความหมายของ บุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมของพฤติกรรมทั้งหมดที่มีทั้งที่เปิดเผยและซ่อนเร้น

เบอร์นาร์ด (Bernard , 1970) ให้ความหมายของ บุคลิกภาพ หมายถึง สภาพรวมทั้งหมดของลักษณะทางกายภาพ พฤติกรรม แนวโน้มการกระทำ ความสามารถซึ่งอยู่ภายในและที่แสดงออกให้เห็น

กู๊ด (Good , 1973) ให้ความหมายของ บุคลิกภาพ หมายถึง ภาพรวมของพันธุกรรมและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

แมคแคนเนล (McCannell , 1974) ให้ความหมายของ บุคลิกภาพ หมายถึง นิสัยที่คนคิดและแสดงพฤติกรรมออกมาเป็นแบบแผน เพื่อใช้ในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

มอริส (Morris , 1979) ให้ความหมายของ บุคลิกภาพ หมายถึง รูปแบบของคุณลักษณะต่างๆ ที่ประจำตัวของบุคคลเกี่ยวกับพฤติกรรม อารมณ์ แรงจูงใจ ความคิด เจตคติ

สิริชัย ประทีปฉาย (2533) ให้ความหมายของ บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะโดยส่วนรวมของแต่ละบุคคลซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของผู้พบเห็น

ศรีธรรม ธนภูมิ (2533) ให้ความหมายของ บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยหรือพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกซ้ำ ๆ เพื่อตอบสนองและปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม และสังเกตได้จากความสามารถ ความสนใจ ลักษณะเด่น ค่านิยม ทศนคติ ภาพพจน์ที่เกี่ยวกับตนและความประพฤติ

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2539) ให้ความหมายของ บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งส่วนภายนอก ที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กริยา มารยาท การแต่งตัว วิธีการพูดจา การนั่ง ยืน และส่วนภายในที่มองเห็นได้ยาก เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะทางอารมณ์ ความใฝ่ฝัน ค่านิยม ความสนใจ ปรัชญาชีวิต

ล้วน และอังคณา สายยศ (2543) ให้ความหมายของ บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะโดดเด่นของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งแสดงออกแบบนั้นอยู่ประจำกับสถานการณ์เฉพาะอย่างจนเกิดเป็นนิสัยถาวร

จากความหมายของบุคลิกภาพ ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ได้รับมาจากพันธุกรรมหรือสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้แสดงพฤติกรรมออกมาเป็นลักษณะท่าทาง การแสดงออก อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ทั้งเปิดเผยและซ่อนเร้น

แนวคิดบุคลิกภาพ

แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Five Factor Model; FFM) สามารถนำไปประยุกต์ได้กับวัฒนธรรมต่าง ๆ ได้ เริ่มมีบทบาทในปี ค.ศ. 1980 ซึ่งนักวิจัยในสาขาต่าง ๆ ได้สรุปว่า รูปแบบของบุคลิกภาพเหล่านี้ เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของบุคลิกภาพที่สามารถพบได้จากการประเมินในกลุ่มบุคคลวัยต่าง ๆ การศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีจุดเริ่มต้นมาจากการศึกษาลักษณะบุคลิกภาพโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบของแคทเทิล ซึ่งต่อมา ทิวและคริสตัล (Tupes & Christal , 1961) ได้นำแบบวัดบุคลิกภาพ 16 องค์ประกอบ (16 PF) ของแคทเทิล ไปให้กลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ปรากฏว่าค้นพบตัวแปรบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ซึ่งผลสรุปนี้ได้พิมพ์ลงในหนังสือ Journal of Personality ในปี ค.ศ. 1988-1989 โดยเชปลิน และบัคเนอร์ (Chaplin and Buckner , 1988) ได้เสนอโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญของบุคลิกภาพตามลักษณะนิสัยต่างๆ รวม 50 ลักษณะ ซึ่งจัดเป็นกลุ่มองค์ประกอบที่สำคัญของบุคลิกภาพได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1. ความสุภาพอ่อนโยน (Agreeableness) 2. ความซื่อตรงต่อหน้าที่ (Conscientiousness) 3. วัฒนธรรม (Culture) 4. ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) 5. ชอบแสดงตัว (Extraversion) ต่อมา ดิกแมน (Digman , 1989) พบว่าโครงสร้างพื้นฐานทางบุคลิกภาพของบุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่หรือเด็กต่างชาติหรือต่างภาษาย่อมมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1. การแสดงตัว (Extraversion) 2. ความสุภาพอ่อนโยน (Agreeableness) 3. ความซื่อตรงต่อหน้าที่ (Conscientiousness) 4. ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) 5. สติปัญญา (Intellect) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของฟิสก์ (Fiske) ที่ได้พิสูจน์ความจริงเป็นที่ประจักษ์ว่า 5 องค์ประกอบที่สำคัญ (The Big Five) โดยเฉพาะ คอสตาและแมคเคร (Costa and McCrea , 1992) ได้แบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. บุคลิกภาพหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง คุณลักษณะที่มีความวิตกกังวล (Anxiety) ความรู้สึกเป็นศัตรูอย่างโกรธเคือง (Angry Hostility) ความรู้สึกซึมเศร้า (Depression) การคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self Consciousness) การมีแรงกระตุ้นในตนเองสูง (Impulsiveness) มีอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability) ประกอบด้วย

1.1 ความวิตกกังวล (Anxiety) หมายถึง ลักษณะที่มีความว้าวุ่น หวาดกลัวมีแนวโน้มที่จะวิตก ตึงเครียด กระสับกระส่าย

1.2 ความรู้สึกเป็นศัตรูอย่างโกรธเคือง (Angry Hostility) หมายถึง ลักษณะที่บ่งชี้แนวโน้มของความโกรธ และความขุ่นเคือง

1.3 ความรู้สึกซึมเศร้า (Depression) หมายถึง ลักษณะความรู้สึกผิด เศร้า สิ้นหวังและมีความท้อแท้

1.4 การคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self Consciousness) หมายถึง ลักษณะอารมณ์ความรู้สึกของ ความละอาย รู้สึกไม่สบายใจที่จะมีผู้อื่นอยู่แวดล้อม ไวต่อการแสดงออกที่ผู้อื่นมีต่อตน และมีแนวโน้มที่จะรู้สึกต่ำต้อย

1.5 การมีแรงกระตุ้นในตัวเองสูง (Impulsiveness) หมายถึง การไม่สามารถจะควบคุมแรงกระตุ้น และความต้องการของตนเองได้

1.6 มีอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability) หมายถึง ความอ่อนแอต่อความเครียด ไม่สามารถเผชิญกับความเครียดได้ เป็นคนสิ้นหวัง ตื่นตระหนกเมื่อประสบกับสถานการณ์ฉุกเฉิน

2. บุคลิกภาพแสดงออก (Extraversion) หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นผู้มีความอบอุ่น (Warmth) ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) การตรงไปตรงมา (Assertiveness) ชอบมีกิจกรรม (Activity) ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement - Seeking) มีอารมณ์ด้านบวก (Positive Emotions) ประกอบด้วย

2.1 การเป็นผู้มีความอบอุ่น (Warm) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความรักและเป็นมิตรต่อผู้อื่นอย่างแท้จริง

2.2 ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) หมายถึง ความชอบที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นหมู่

คณะ

2.3 การตรงไปตรงมา (Assertiveness) หมายถึง ผู้ที่กล้าที่จะแสดงความเป็นผู้นำ หรือเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในสังคม

2.4 การชอบมีกิจกรรม (Activity) หมายถึง ผู้ที่มีความว่องไว ตื่นตัว มีความต้องการทำกิจกรรมอยู่เสมอ

2.5 ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement - Seeking) หมายถึง ผู้ที่ชอบสิ่งแวดล้อมที่มีสีสันสดใส

2.6 การมีอารมณ์ด้านบวก (Positive emotions) หมายถึง ผู้ที่มีความสนุกสนาน มีความสุข มีความหวัง และมองโลกในแง่ดี

3. บุคลิกภาพเปิดกว้าง (Openness) หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นคนช่างฝัน (Fantasy) ความสุนทรีย์ (Aesthetics) การเปิดเผยความรู้สึก (Feelings) การปฏิบัติ (Actions) การมีความคิด (Ideas) การยอมรับค่านิยม (Values) ประกอบด้วย

3.1 การเป็นคนช่างฝัน (Fantasy) หมายถึง ผู้ที่มีชีวิตเต็มไปด้วยจินตนาการและความฝัน มีความคิดสร้างสรรค์ภายในตนเอง

3.2 ความสุนทรีย์ (Aesthetics) หมายถึง ผู้ที่ห่วงใยกับงานและความงดงามในงานศิลปะบทกวี

3.3 การเปิดเผยความรู้สึก (Feelings) หมายถึง การเป็นผู้ที่รับรู้อารมณ์และความรู้สึกภายในตนเอง

3.4 การปฏิบัติ (Actions) หมายถึง ผู้ที่พร้อมที่จะลองทำกิจกรรมใหม่ๆ เช่น รับประทานอาหารใหม่ๆ ชอบความแปลกใหม่หลากหลายกว่าความเคยชินที่ปฏิบัติอยู่

3.5 การมีความคิด (Ideas) หมายถึง การมีความคิดที่จะเปิดรับเหตุการณ์หรือเรื่องใหม่

3.6 การยอมรับค่านิยม (Values) หมายถึง การมีความพร้อมที่จะตรวจสอบค่านิยมต่างๆ เช่น ค่านิยมทางสังคม การเมือง และศาสนา

4. บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น (Agreeableness) หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น (Trust) ความตรงไปตรงมา (Straight Forwardness) ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (Altruism) การยอมตามผู้อื่น (Compliance) การถ่อมตน (Modesty) และความมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-mindedness) ประกอบด้วย

4.1 การเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น (Trust) หมายถึง การที่เชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อสัตย์ และเจตนาดี

4.2 ความตรงไปตรงมา (Straight Forwardness) หมายถึง การมีความจริงใจที่จะปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา

4.3 ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (Altruism) หมายถึง ผู้ที่มีความห่วงใยในสวัสดิภาพของผู้อื่น

4.4 การยอมตามผู้อื่น (Compliance) หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะอ่อนโยนตอบสนองการกระทำของผู้อื่นอย่างสุขุม

4.5 การถ่อมตน (Modesty) หมายถึง ผู้ที่ถ่อมตนหรือไม่ข่มข่าตนเองเหนือผู้อื่น

4.6 ความมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-mindedness) หมายถึง ผู้ที่ให้ความสำคัญต่อความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น มีความห่วงใยต่อความต้องการของผู้อื่น

5. บุคคลิกภาพมีสติ (Conscientiousness) หมายถึง คุณลักษณะที่มีความสามารถ (Competence) ความเป็นระเบียบ (Order) การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Dutifulness) การมีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Striving) ความมีวินัยต่อตนเอง (Self Discipline) และความคิดที่สามารถปฏิบัติได้ (Deliberation) ประกอบด้วย

5.1 การมีความสามารถ (Competence) หมายถึง ผู้ที่จัดการกับชีวิตตนเองได้ ความเป็นเหตุเป็นผล

5.2 ความเป็นระเบียบ (Order) หมายถึง ผู้ที่มีความเรียบร้อย

5.3 การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Dutifulness) หมายถึง ผู้ที่ยึดมั่นในหลักการทางจริยธรรมและปฏิบัติตามคำมั่นที่ให้ไว้

5.4 การมีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Striving) หมายถึง การทำงานหนักเพื่อประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมาย

5.5 ความมีวินัยต่อตนเอง (Self Discipline) หมายถึง ความสามารถที่จะเริ่มและปฏิบัติงานให้สำเร็จ แม้ว่าเต็มไปด้วยความเบื่อหน่ายหรืออุปสรรคก็ตาม

5.6 ความคิดที่สามารถปฏิบัติได้ (Deliberation) หมายถึง การมีความคิดที่สามารถทำงานได้ มีความระมัดระวังในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

จากแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพของ คอสตาและแมคครี (Costa and McCrea ; 1992) ที่กล่าวข้างต้นนั้น บุคลิกภาพประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความวิตกกังวล ตึงเครียด กระสับกระส่าย เกิดความโกรธได้ง่าย เศร้าหมอง สิ้นหวัง รู้สึกกังวลต่อการเข้าสังคม ไม่สามารถควบคุมความอยากความปรารถนาของตนจากสิ่งกระตุ้นต่างๆ ไม่สามารถเผชิญกับความเครียด และมีตื่นตระหนกเมื่อประสบกับสถานการณ์ฉุกเฉิน

2. บุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่จะมีความรักและเป็นมิตรกับผู้อื่นอย่างแท้จริง ชอบที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นหมู่คณะ ผู้ที่กล้าจะแสดงตัวเป็นผู้นำ มีความตื่นตัว มีความต้องการทำกิจกรรมอยู่เสมอ มีความสนุกสนาน มีความสุขและมองโลกในแง่ดี

3. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่จะแสดงออกในการดำเนินชีวิตที่เต็มไปด้วยจินตนาการและความฝัน ตระหนักรู้ถึงคุณค่าของงานศิลปะบทกวี ยึดอารมณ์เป็นสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิต มีความพร้อมที่จะทดลองทำกิจกรรมที่แตกต่างไปจากที่เคยทำ การมีความคิดที่จะเปิดรับเหตุการณ์หรือเรื่องใหม่ๆ และชอบตรวจสอบความเชื่อค่านิยมที่สังคมเลื่อมใส

4. บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น (Agreeableness) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่จะเป็นผู้ที่มีความไว้วางใจผู้อื่น ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา มีความเต็มใจที่จะช่วยผู้อื่นและใช้เวลาอยู่กับผู้อื่น มีลักษณะอ่อนโยนตอบสนองการกระทำของผู้อื่นอย่างสุ่ม และเป็นผู้ให้ความสำคัญต่อความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น

5. บุคลิกภาพแบบมีสติ (Conscientiousness) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่จะมีการเตรียมการปฏิบัติงานและสามารถจัดการกับชีวิตตนเองได้ ความเป็นเหตุเป็นผล ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ยึดมั่นในหลักการและปฏิบัติตามคำมั่นที่ให้ไว้ มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จแม้ว่าจะเต็มไปด้วยอุปสรรค และมีการทำงานหนักเพื่อให้ประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมาย

จากแนวคิดของ โทนี เคิร์น (2552) กล่าวว่า การเป็นนักบินเป็นงานที่ยากลำบาก ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูง และในขณะเดียวกันก็ต้องเฝ้าระวัง ดูแล จัดการ ปรับแก้ให้ทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในสภาวะแวดล้อมที่ค่อนข้างจะเต็มไปด้วยอันตรายรอบด้าน ซึ่งเป็นการทำงานที่มีการเติมพื้นที่มีค่า

สูงยิ่งนัก กรณีถ้าเกิดความผิดพลาดอาจนำไปสู่การเสียชีวิตได้ และนักบินต้องบุคลิกภาพ คือ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น การปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ เป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น มีความตรงไปตรงมา การยอมตามผู้อื่น คุณลักษณะที่มีความสามารถ ความเป็นระเบียบ การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ การมีความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ ความมีวินัยต่อตนเอง และการปฏิบัติงานของผู้วิจัยในอุตสาหกรรมการบิน พบว่า นักบินจะไม่มีบุคลิกภาพแบบหว้นไหว (Neuroticism) เนื่องจากนักบินมีการทำงานในสภาพแวดล้อมที่จำกัด มีความเครียดสูง ใช้ทักษะการทำงานที่หลากหลาย และต้องมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ และก่อนเข้าเรียนที่โรงเรียนการบิน บุคคลนั้นต้องผ่านการทดสอบจิตวิทยาด้านการบินเพื่อคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับลักษณะงานด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า

บุคลิกภาพผู้นำ (Leadership Personality) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ได้รับมาจากพันธุกรรมหรือสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้แสดงพฤติกรรมออกมาเป็นลักษณะท่าทาง การแสดงออก อารมณ์ ความรู้สึก นึกคิด ทั้งเปิดเผยและซ่อนเร้น ซึ่งมี 4 ด้าน ได้แก่

1. บุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่จะมีความรักและเป็นมิตรกับผู้อื่นอย่างแท้จริง ชอบที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นหมู่คณะ มีความตื่นตัว มีความต้องการทำกิจกรรมอยู่เสมอ มีความสนุกสนาน มีความสุขและมองโลกในแง่ดี

2. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีการดำเนินชีวิตที่เต็มไปด้วยจินตนาการและความฝัน ตระหนักรู้ถึงคุณค่าของงานศิลปะบทกวี มีความพร้อมที่จะทดลองทำกิจกรรมที่แตกต่างไปจากที่เคยทำ การมีความคิดที่จะเปิดรับเหตุการณ์หรือเรื่องใหม่ๆ และชอบตรวจสอบความเชื่อ ค่านิยมที่สังคมเลื่อมใส

3. บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น (Agreeableness) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความไว้วางใจผู้อื่น ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา มีความเต็มใจที่จะช่วยผู้อื่นและใช้เวลาอยู่กับผู้อื่น มีลักษณะอ่อนโยนตอบสนองการกระทำของผู้อื่นอย่างสุกซุม และเป็นผู้ให้ความสำคัญต่อความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น

4. บุคลิกภาพแบบมีสติ (Conscientiousness) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีการเตรียมการ ปฏิบัติงานและสามารถจัดการกับชีวิตตนเองได้ มีความเป็นเหตุเป็นผล ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ยึดมั่นในหลักการและปฏิบัติตามค่านิยมที่ให้ไว้ มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จแม้ว่าจะเต็มไปด้วยอุปสรรค และมีการทำงานหนักเพื่อให้ประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมาย

2 สมรรถนะนักบิน

ความเป็นมาและความสำคัญของสมรรถนะ

David C. McClelland ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยา จากมหาวิทยาลัย Harvard กับบทความที่มีชื่อเสียงที่ตีพิมพ์ในวารสารนักจิตวิทยาอเมริกัน เรื่อง Testing for Competence Rather than for Intelligence ในปี 1973 (ชูชัย สมितिไกร , 2554) ได้นำสมรรถนะมาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยการทดสอบความรู้ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

1. แรงจูงใจ (Motive) คือ สิ่งที่บุคคลคิดถึงหรือมีความต้องการ ซึ่งจะเป็นตัวผลักดันหรือแรงขับให้บุคคลกระทำพฤติกรรม หรือตัวกำหนดทิศทางหรือทางเลือกในการกระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมาย หรือหลีกเลี่ยงจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนไม่พึงปรารถนา เช่น เมื่อบุคคลตั้งเป้าหมายที่ท้าทายจะทำให้เขามีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ และจะใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อทำงานให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

2. อุปนิสัย (Trait) คือ คุณลักษณะทางกายภาพของบุคคล ซึ่งจะแสดงออกมาเพื่อตอบสนองต่อข้อมูล

หรือสถานการณ์ต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ อุปนิสัยเป็นสิ่งที่เกิดจากการศึกษา การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์ และการเรียนรู้ของบุคคล สมรรถนะด้านอุปนิสัย เช่น การควบคุมอารมณ์ภายใต้สภาวะความกดดัน ความคิดริเริ่ม เป็นต้น

3. อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง อารมณ์ถึงทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) จินตภาพส่วนบุคคล (Self-Image)

4. บทบาททางสังคม (Social Role) หมายถึง สิ่งที่คุณต้องการสื่อให้ผู้อื่นในสังคมเห็นว่าตัวเรามีบทบาทต่อ สังคมอย่างไรบ้าง เช่น การเป็นผู้นำทีมงาน ความมีจริยธรรม เป็นต้น

5. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจในหลักการแนวคิดต่างๆ ที่บุคคลจำเป็นต้องมีในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ หรือกล่าวอย่างสั้นๆ ก็คือ “บุคคลต้องมีความรู้อะไรบ้าง” เช่น เจ้าหน้าที่บุคคลต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคล ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน เป็นต้น

6. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานทั้งด้านใช้ อย่ยวะส่วนใดส่วน หนึ่งของร่างกาย หรือการใช้สมองเพื่อคิดสิ่งต่างๆ หรือกล่าวอย่างสั้นๆ ก็คือ “บุคคลต้องทำอะไรได้บ้าง” ระดับหรือประเภทของสมรรถนะนี้เราสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคล

บทความวิชาการเรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg)



รูปที่ 2 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)

จากรูปที่ 2 สามารถอธิบายได้ว่าคุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอย อยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำ ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ได้แก่ ความรู้สาขาต่างๆ ที่ได้เรียนมา (Knowledge) และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษด้านต่างๆ (Skill) สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำ ซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่านั้น เป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจน และวัดได้ยากกว่า เป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์ กับเขาวนปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้จากองค์ความรู้ต่างๆ และ

ทักษะได้นั้น แต่ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น ต้องมีแรงผลักดันเบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่น เมื่อรวมส่วนของน้ำแข็งที่อยู่เหนือน้ำกับใต้น้ำเข้าด้วยกันทำให้พบว่า สมรรถนะประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือ เจตคติ (Attribute) ซึ่งโดยนัยนี้ จึงสามารถจัดแบ่งสมรรถนะได้เป็น 2 กลุ่มคือ (1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่าหรือซับซ้อนกว่าได้ (2) สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐานสูงกว่าคนทั่วไป จึงทำให้เกิดความสำเร็จที่แตกต่างกัน

ความหมายของสมรรถนะ

สำหรับความหมายของสมรรถนะนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย ดังนี้

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2548) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถหรือศักยภาพซึ่งเป็นตัวที่กำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออก

แมคเคลแลนด (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. 2549; อ้างอิงจาก David, C.McClelland.1973)ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่าการพิจารณาจากสถาบันที่จบการศึกษาระดับการศึกษา คะแนนสอบและผลคะแนนสอบแข่งขันเข้าที่ทำงาน

สเปนเซอร์ แอนด์ สเปนเซอร์ (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. 2549; อ้างอิงจาก Spencer & Spenceer , 1993) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงาน และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐาน

นักบิน คือ บุคคลที่มีหน้าที่ควบคุมบังคับอากาศยาน และรวมถึงการตัดสินใจต่างๆ ในระหว่างทำการบินตามกฎหมายการบินในการขนส่งผู้โดยสาร ไปรษณีย์ภัณฑ์หรือสินค้า โดยเป็นผู้ได้รับอนุญาตจากรัฐ หรือประเทศนั้นๆ

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะนักบิน (Pilot Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมในการควบคุมบังคับอากาศยาน และรวมถึงการตัดสินใจต่างๆ ในระหว่างทำการบินตามกฎหมายการบินในการขนส่งผู้โดยสาร ไปรษณีย์ภัณฑ์หรือสินค้า โดยเป็นผู้ได้รับอนุญาตจากรัฐ หรือประเทศนั้นๆ และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐาน และจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านการบินให้เกิดความปลอดภัย

ICAO (2013) ได้กล่าวไว้ใน หนังสือ Manual of Evidence based Training ว่าสมรรถนะนักบิน ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติตามกระบวนการงาน (Application of Procedures) 2) การติดต่อสื่อสาร (Communication) 3) การบริหารจัดการท่าทางการบิน (Aircraft Flight Path Management) 4) การใช้ระบบอัตโนมัติ (Automation) 5) การบินด้วยตนเอง (Manual control) 6) ภาวะผู้นำ (Leadership) 7) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) 8) การตัดสินใจ (Decision Making) 9) การรอบรู้ในสถานการณ์ขณะบิน (Situation Awareness) 10) การจัดการภาระงานการบิน (Workload Management)

จากกรณีศึกษาของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม นั้นผู้วิจัยจะพิจารณาสมรรถนะนักบินเฉพาะที่สามารถ เรียนรู้จากวิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม เท่านั้น ซึ่งสมรรถนะอื่นๆ นั้นการเรียนการสอนและการพัฒนาต้องใช้เครื่องบินจำลอง (Simulator Training) ในการฝึกและพัฒนาซึ่งนักศึกษาต้องได้รับการศึกษาจาก โรงเรียนการบินนั้น ได้แก่ 1) การปฏิบัติตามกระบวนงาน (Application of Procedures) 2) การบริหารจัดการ ทำทางการบิน (Aircraft Flight Path Management) 3) การใช้ระบบอัตโนมัติ (Automation) 4) การบินด้วยตนเอง (Manual control) 5) การรอบรู้ในสถานการณ์ขณะบิน (Situation Awareness) 6) การจัดการภาระงานการบิน (Workload Management)

ดังนั้น ผู้วิจัย สรุปได้ว่า สมรรถนะนักบินเฉพาะที่สามารถเรียนรู้จากการจัดการเรียนการสอนจาก วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม เท่านั้น ได้แก่ (1) การติดต่อสื่อสาร (Communication) (2) ภาวะผู้นำ (Leadership) (3) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) (4) การตัดสินใจ (Decision Making)

1.การติดต่อสื่อสาร (Communication)

สุพานิ สฤกษ์วานิช (2549) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่มนุษย์ เชื่อมโยงความรู้สึก และความนึกคิดให้ถึงกันเพื่อให้เกิดการตอบสนองซึ่งกันและกัน เป็นการถ่ายทอดเรื่องราว ต่างๆ อาทิ ข่าวสารข้อมูลหรือการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความเป็นมาข้อเท็จจริง ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น หรือ ทางเลือกต่างๆ จากผู้ส่งสารไปที่ผู้รับสารโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งในสภาพแวดล้อมแบบหนึ่ง โดยการใช้ สัญลักษณ์ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน เพื่อให้เกิดการตอบสนองการชักจูง การรับรู้ เปลี่ยนพฤติกรรม เปลี่ยน ทัศนคติ หรือเกิดความเข้าใจตามที่พึงประสงค์ เพื่อให้ผู้พูดได้แสดงความรู้สึก และอารมณ์ นำไปสู่การผ่อนคลายความกดดัน ความเครียด ได้ระบายนึกคิดความรู้สึก ได้แสดงความคิดเห็นต่างๆ ออกมา ซึ่งอาจจะมี ลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล และการสื่อสารขององค์กร ซึ่งการสื่อสารขององค์กร มีการแลกเปลี่ยน ความรู้ และข้อมูลข่าวสารในหมู่สมาชิกขององค์กร เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร โดยที่ การสื่อสารขององค์กรมีหลายระดับ ได้แก่ ระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร โดยการสื่อสารจะเป็นเสมือนตัวกลาง โดยอาจจะสื่อสารผ่านทางข้อมูลสัญลักษณ์ ข่าวสาร และเครื่องหมายต่างๆ กลับมายังผู้ส่ง สารแทน เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงการบริหารด้านต่างๆ ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

องค์ประกอบที่สำคัญของการติดต่อสื่อสาร

1. ผู้ส่ง (Source หรือ Sender) คือ การสื่อสารจะเริ่มจากผู้ส่งที่จะต้องมีความคิดบางสิ่งบางอย่าง หรือข้อมูลที่จะเสนอหรือสื่อให้กับอีกฝ่ายหนึ่งให้รับทราบ
2. ข่าวสาร (Message) คือ สิ่งที่ต้องการส่งไปยังผู้รับสาร โดยผู้ส่งต้องแปลงสิ่งที่ต้องการส่งให้อยู่ใน รูปแบบที่อีกฝ่ายจะเข้าใจได้โดยทั่วไป ซึ่งจะเรียกกว่าการใส่รหัส (Encoding) ซึ่งเป็นการนำความคิดเรียบเรียง ออกมาเป็นเนื้อหา (Content) และอารมณ์ (Emotion)
3. การใส่รหัส (Encoding) คือ วิธีการที่จะแปลงความคิดให้เป็นสื่อที่ฝ่ายหนึ่งเข้าใจ เช่น จากความคิด ก็แปลงมาเป็นภาษาพูด เขียน หรือภาษาสัญลักษณ์ต่างๆ
4. การสื่อสารช่องทางในการติดต่อสื่อสาร (Channel) คือ ตัวกลางในการสื่อสาร ในตัวกลางสามารถ เลือกช่องทางการที่จะสื่อสารได้หลายวิธี เช่น การส่งบันทึกข้อความ ใช้ การพูดแบบเผชิญหน้า ส่งจดหมาย การโทรศัพท์ ส่ง E-mail รายงาน ตัดประกาศทั่วไป และเสียงตาม สาย เป็นต้น
5. การถอดรหัส (Decoding) คือ ผู้รับได้ทำความเข้าใจ และตีความแปลความในข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ จากผู้ส่ง
6. ผู้รับ (Receiver) คือ กลุ่มคนหรือบุคคลที่เป็นเป้าหมายที่ผู้ส่งต้องการส่งข้อมูล

7. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) คือ ผู้รับแสดงให้ผู้ส่งเห็นว่า การติดต่อสื่อสารนี้ประสบผลสำเร็จหรือไม่ โดยการส่งผ่านข้อมูลย้อนกลับให้ผู้ส่ง

การติดต่อสื่อสารขององค์กร โดยทั่วไปองค์กรอาจมีการติดต่อสื่อสารเป็น 2 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรและการติดต่อสื่อสารภายนอกองค์กร

การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร พิจารณาได้จากทิศทางของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) คือ การสื่อสารผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นลักษณะของการบอกเป้าหมาย การมอบหมายงาน การสั่งงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน วัตถุประสงค์ต่างๆ รวมทั้งการประชุม ถือเป็นวาระโอกาสของหัวหน้าสามารถสื่อสารกับลูกน้องให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกันได้ โดยปัจจุบันการติดต่อจากบนลงล่างที่ผู้บริหารนิยมใช้มาก คือ การจัดทาวารสารภายใน การประชุมงาน

2. การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) คือ การสื่อสารจากพนักงานไปยังผู้บริหาร เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงานต่างๆ การขอคำแนะนำ โดยใช้การสื่อสารจากล่างขึ้นบนนี้มักเป็นข้อความสั้นๆ และไม่ค่อยเกิดขึ้น เพราะพนักงานไม่กล้าที่จะติดต่อกับผู้บังคับบัญชา เพราะกลัวในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงกว่า และเกรงกลัวผู้บริหารประเมินว่าตนไม่มีความสามารถเพียงพอ ไม่เก่งทางด้านนี้ หรือกลัวว่าจะได้รับผลในทางลบมาแทน

3. การติดต่อสื่อสารในแนวนอน (Lateral หรือ Horizontal Communication) คือ การสื่อสารในคนในระดับเดียวกัน หรือกลุ่มงานเดียวกัน จึงมีเป็นกันเอง รวดเร็ว และเป็นมิตร เช่น ฝ่ายการตลาดติดต่อกับฝ่ายเทคนิคเรื่องข้อมูลผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะช่วยในการประสานงานให้ดีขึ้น ช่วยสร้างพันธมิตร และลดเวลาการสื่อสารตามสายงาน ทำให้แผนกต่างๆ ในองค์กร นั้นๆ มีการทำงานที่ต้องคำนึงถึงฝ่ายอื่นๆ ด้วย รวมทั้งเป็นช่องทางต่างๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กรได้ เพราะได้มีโอกาสรับรู้ข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน ทำให้เห็นช่องทางโอกาสต่างๆ ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ขึ้นมา

4. การติดต่อสื่อสารในแนวทแยง (Diagonal Communication) คือ การสื่อสารข้ามแผนกและข้ามระดับ โดยปกติมักจะเป็นการสื่อสารของฝ่ายให้คำแนะนำปรึกษา กับฝ่ายปฏิบัติการ

การติดต่อสื่อสารกับองค์กรภายนอก มีลักษณะ ดังนี้

การติดต่อสื่อสารกับองค์กรภายนอก โดยทั่วไปองค์กรต่างๆ มีการติดต่อสื่อสารกับ บุคลากรภายนอก หรือหน่วยงานต่าง อาทิ ซัพพลายเออร์ ลูกค้า หรือ กับสาธารณชน โดยทั่วไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกระจายข่าวสารหรือรับข่าวสารข้อมูลจากบุคลากรหรือหน่วยงานภายนอก อีกทั้งยังช่วยในเรื่องของการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์กรกับหน่วยงานภายนอกสามารถติดต่อกันได้ในหลายลักษณะ ได้แก่

1.Press Release คือ การที่องค์กรฝากข่าว หรือแจกข่าว ให้กับหน่วยงานต่างๆ หรือสื่อมวลชนในการประชาสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

2.Press Conference คือ ลักษณะของการเชิญผู้สื่อข่าวมาฟังการแถลงข่าว และแจ้งข่าวสารเพื่อช่วยในการประชาสัมพันธ์

3.Public Relation คือ การประชาสัมพันธ์องค์กรผ่านสื่อต่างๆ

4.Toll Free คือ การกำหนดเบอร์โทรศัพท์ที่เป็นโทรสายตรงเข้ามาสู่องค์กร โดย ไม่ต้องจ่ายค่าโทรหรือส่ง

5.Internet Opinion Survey คือ การใช้แบบสอบถามต่างๆ เพื่อถามความคิดเห็นของบุคคลภายนอกองค์กร อาทิ ภาพลักษณ์ ตราสินค้า คุณภาพสินค้า ฯลฯ ขององค์กร

6. Advertising คือ การใช้โฆษณาเป็นสื่อกลางข่าวสารข้อมูลขององค์กร ที่ต้องการนำไปสู่กลุ่มลูกค้าเป้าหมาย โดยเลือกใช้สื่อโฆษณาต่างๆ ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

ดังนั้นผู้วิจัย สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ข้อมูลในรูปแบบต่างๆ ระหว่างบุคคลภายในองค์กร บุคคลภายนอกองค์กร หรือหน่วยงานภายนอก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมายสู่ผลสำเร็จขององค์กร

2. ภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและมีการศึกษามาเป็นเวลานานแล้ว เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ หรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาได้ศึกษาตั้งแต่คุณลักษณะ (Traits) ของผู้นำ อำนาจ (Power) ของผู้นำพฤติกรรม (Behavior) ของผู้นำแบบต่าง ๆ

ความหมายของภาวะผู้นำ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

เบนนิสและนาณัส (Bennis and Nanus , 2000) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ คือ การทำสิ่งที่ถูกต้อง

ยูเคิล (Yukl, 2006) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2551) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในการที่จะทำให้มีความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

สุนทร โคตรบรรเทา (2551) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการใช้อำนาจ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ เป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยการ หรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการ

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของบุคคลที่มีความสามารถการใช้อิทธิพลต่อบุคคลหนึ่งให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กร ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ เป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยการ หรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการ

ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930-1940 (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ , 2542) แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Greatman Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย การศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner (1989) ได้แก่

1 The tasks of Leadership กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2 Leader – constituent interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่น หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้ตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระ ทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอน หรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ ออกมา

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ ตามแนวความคิดของทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำข้างต้นไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร จึงทำให้เกิดแนวทางการศึกษาอื่นๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ การศึกษาความเป็นผู้นำตามแนวทางการศึกษาด้านพฤติกรรมผู้นำ หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งเน้นความมีประสิทธิภาพของผู้นำ มีจุดมุ่งหมายของการศึกษาแบบพฤติกรรมของผู้นำที่นำมาใช้ปฏิบัติ หรือแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งตามหลักพื้นฐานของทฤษฎีนี้จะมีพฤติกรรมของผู้นำอยู่ 2 แบบ คือ พฤติกรรมแบบมุ่งงาน กับพฤติกรรมแบบมุ่งคนหรือมุ่งความสัมพันธ์ ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงาน จะยึดถืองานเป็นสำคัญเหนือสิ่งอื่นใด มุ่งหวังผลการทำงาน และผลผลิตสูงสุด โดยไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ที่ดีที่จะมีระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งที่คนหรือมุ่งความสัมพันธ์ จะยึดถือจิตใจความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ เน้นในความเห็นอกเห็นใจ ความนับถือ และความอบอุ่นในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ขอกกล่าวถึงทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The Michigan studies) นักศึกษามหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ศึกษาเรื่องความเป็นผู้นำ โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งได้ข้อสรุป 2 ประการ ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำ ซึ่งมุ่งที่คนหรือพนักงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เน้นที่ผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ เน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจและเข้าใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. พฤติกรรมผู้นำซึ่งมุ่งที่ผลผลิตหรืองาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่ง หรือ เน้นที่ผลผลิต หรือ งาน โดยจะมีพฤติกรรมตรงกันข้ามกับผู้นำที่เน้นที่ผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ เน้นที่การทำงาน เทคนิคต่างๆ ในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำแบบนี้จะมองว่าผู้ใต้บังคับบัญชา หรือพนักงานเป็นเพียงปัจจัยอย่างหนึ่งที่ใช้ทำงานให้สำเร็จเท่านั้น

การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (The Ohio State Studies) ได้มีการรวบรวมผลงานวิจัย เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำเมื่อประมาณปลายปี 1940 พฤติกรรมผู้นำมี 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ผู้นำที่มุ่งงาน คือ ลักษณะของผู้นำที่มุ่งการกำหนดความต้องการในงาน และการทำให้โปรแกรมการทำงานมีลักษณะชัดเจน หรือเป็นลักษณะผู้นำที่มักจะกำหนดบทบาทตนเอง และบทบาทพนักงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ มักจะมีพฤติกรรมสร้างสรรค์สูง ดังจะเห็นได้จากการพิถีพิถันในการมอบหมายงาน และการคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ สำเร็จตามเวลาที่กำหนด

2. ผู้นำที่มุ่งคน คือ ลักษณะของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกของพนักงาน และพยายามที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจ หรือเป็นลักษณะผู้นำที่มีการแสดงออกในพฤติกรรมที่ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับนับถือในความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีความห่วงใยและเอาใจใส่ต่อความ มีท่าทีของความเป็นมิตร และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้าพบได้ทุกเวลา มีการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค สร้างความสัมพันธ์แบบไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน

จากการศึกษาของภาวะผู้นำข้างต้น ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) และการปฏิบัติงานในหน้าที่นักบินนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของบุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อบุคคลให้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานตามที่กำหนดขององค์กร รวมทั้งการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กร ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก หรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

3.การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

ความหมายของการทำงานเป็นทีม ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมมาตร (2536) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ การที่คนกลุ่มหนึ่งในองค์กรพร้อมด้วยทักษะที่เสริมกัน ซึ่งผูกพันต่อวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งตัวเขาต้องรับผิดชอบร่วมกัน

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2536) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานต่างก็เกิดความพอใจในการทำงานนั้น

จินตนา ณ ระนอง (2545) ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม คือ การที่คนกลุ่มหนึ่งในองค์กรหนึ่งรวมกันเข้าเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งในการทำงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ความพยายามร่วมกันทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงลงไป

จากคำนิยามดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เข้ามาทำงานโดยร่วมคิด ตัดสินใจ วางแผน และใช้ทักษะประสบการณ์อย่างเต็มความสามารถในปฏิบัติงาน โดยการทำงานประกอบด้วย การกำหนดโครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบ มีผู้นำ มีสมาชิกกลุ่ม เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการการทำงานเป็นทีม

Richard Hackman (2002) ได้อธิบาย หลักในการทำงานเป็นทีมว่า ทีมที่แท้จริง มีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ ภารกิจของทีม ขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน การมอบหมายอำนาจในการบริหารจัดการ กระบวนการทำงานของทีมอย่างชัดเจน และการมีสมาชิกอยู่ภายในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ที่เหมาะสม

สุนันทา เลาพันธ์ (2551) ได้มีความเห็นว่า หลักในการทำงานเป็นทีมนี้ต้องมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ ดังนี้

1. ต้องประกอบไปด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
2. บุคคลในกลุ่มต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน
3. บุคคลในกลุ่มต้องสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีแบบแผน
4. บุคคลในกลุ่มต้องพึ่งพากันในการปฏิบัติงาน
5. บุคคลในกลุ่มถือว่าตนเป็นสมาชิกของทีมงาน
6. บุคคลในกลุ่มมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน
7. บุคคลในกลุ่มคิดว่าการทำงานร่วมกันช่วยให้งานสำเร็จ
8. บุคคลในกลุ่มมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน
9. บุคคลในกลุ่มมีความเพิลิตเพิลินที่จะทำงานและผลิตผลงานคุณภาพสูง

10. บุคคลในกลุ่มพร้อมที่จะเผชิญปัญหาาร่วมกัน

สรุปได้ว่าหลักการทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จนั้น สมาชิกทุกคนในทีมต้องร่วมมือร่วมใจกัน ดำเนินงานตามเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ ภายใต้บรรยากาศ ที่อบอุ่นเป็นกันเอง เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเปิดเผย

จากการศึกษาของการทำงานเป็นทีมข้างต้น และการทำงานในหน้าที่นักบินนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เข้ามาทำงานโดยร่วมคิด ตัดสินใจ วางแผน และใช้ทักษะประสบการณ์อย่างเต็มความสามารถในปฏิบัติงาน โดยการทำงานประกอบด้วย การกำหนดโครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบ มีผู้นำ มีสมาชิกกลุ่ม เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การตัดสินใจ (Decision Making)

ความหมายของการตัดสินใจ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

ถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2530) กล่าวว่า การตัดสินใจ คือ ความตั้งใจที่ดีเท่าที่จำเป็นจนกว่าจะกลายเป็นการดำเนินการปฏิบัติ

อานันท์ ทาปทา (2533) กล่าวว่า การตัดสินใจ คือ กระบวนการทางความคิดที่เกิดจากองค์ประกอบสองประการ คือ องค์ประกอบของตัวบุคคล กับองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม

บุญมี บุญมัน (2535) กล่าวว่า การตัดสินใจ คือ กระบวนการทางความคิดที่เกิดจากความคาดหวังเป้าหมาย แรงจูงใจ การรับรู้ เจตคติ อาชีพ ครอบครัวและด้านอื่นๆ ของตัวบุคคล

อรุณี อารี (2539) กล่าวไว้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการในการเลือกให้ได้ทางเลือกหนึ่งที่ดีที่สุดว่าดีที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทิพย์วัลย์ สีจันทร์ (2546) กล่าวว่า การตัดสินใจ คือ การเลือกทางเลือกมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา ซึ่งต้องมีทางเลือกหลายๆ ทางเกิดขึ้นก่อน แล้วนำมาเปรียบเทียบกันจนได้ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป

ชูชัย เทพสาร (2546) กล่าวว่า การตัดสินใจ คือ การกระทำอย่างรอบคอบในการเลือกจากทรัพยากรที่มีอยู่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้ง

จากความหมายของที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการทางความคิดในการเลือกทางเลือกใดจากหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณาอย่างดี โดยจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ

ไซมอน (Simon , 1960) กล่าวไว้ว่า การตัดสินใจออกเป็น 2 ชนิดใหญ่ ๆ ดังนี้

1. การตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้าหรือมีแบบอย่างไว้ล่วงหน้า (Programmed decisions) เป็นการตัดสินใจตามระเบียบ กฎเกณฑ์ แบบแผนที่เคยปฏิบัติมาจนกลายเป็นงานประจำ เช่น การอนุมัติผลการศึกษา เป็นต้น การตัดสินใจแบบกำหนดไว้ล่วงหน้านี้ เปิดโอกาสให้ผู้บริหารเลือกทางเลือกได้น้อย เพราะว่าเป็นการตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์ที่แน่นอน

2. การตัดสินใจที่ไม่ได้กำหนดหรือไม่มีแบบอย่างไว้ล่วงหน้า (Non programmed decisions) เป็นการตัดสินใจในเรื่องใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน ไม่มีระเบียบ กฎเกณฑ์ แบบแผนที่เคยปฏิบัติมาก่อน จึงเป็นเรื่องยุ่งยากแก่ผู้ตัดสินใจ โดยที่ผู้บริหารหรือผู้ตัดสินใจจะต้องคำนึงถึงความเสี่ยงและความไม่แน่นอนด้วย เช่น การตัดสินใจผลิตสินค้าตัวใหม่ การตัดสินใจในการขยายกิจการ เป็นต้น

ลักษณะของการตัดสินใจ

กุลชลี ไชยน์ตา (2539) ได้สรุปลักษณะของการตัดสินใจ ดังนี้

1. การตัดสินใจเป็นกระบวนการของการเปรียบเทียบผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่จะได้รับจากทางเลือกหลายๆ ทาง โดยที่ผู้ตัดสินใจจะเลือกทางเลือกที่ให้ประโยชน์สูงสุด
2. การตัดสินใจเป็นหน้าที่ที่จำเป็น เพราะทรัพยากรมีจำกัด และมนุษย์มีความต้องการไม่จำกัด จึงจำเป็นต้องมีการตัดสินใจเพื่อให้ได้รับประโยชน์และความพอใจจากการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. ในการปฏิบัติงานของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การ อาจมีการขัดแย้งกัน เช่น ฝ่ายผลิต ฝ่ายบุคคล ฝ่ายการเงินการบัญชี ฝ่ายการบริหารงานบุคคล แต่ละฝ่ายอาจมีเป้าหมายของการทำงานขัดแย้งกันผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ตัดสินใจชี้ขาด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การโดยส่วนรวม
4. กระบวนการตัดสินใจประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย ข้อจำกัด การกำหนดทางเลือก ส่วนที่สอง เป็นการเลือกทางเลือกหรือ กลยุทธ์ที่ดีที่สุดตามสถานการณ์
5. การตัดสินใจมีหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายและลักษณะของปัญหา เช่น อาจแบ่งออกได้เป็นการตัดสินใจตามลำดับขั้น ซึ่งมักเป็นงานประจำ เช่น การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ตารางการทำงาน เป็นต้น และการตัดสินใจที่ไม่เป็นไปตามลำดับขั้น เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่ไม่ได้เกิดขึ้นประจำ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นนาน ๆ ครั้ง เช่น การตัดสินใจเกี่ยวกับการริเริ่มงานใหม่ เช่น ตั้งคณะใหม่ หรือขยายโรงงานใหม่ เป็นต้น

สำนักงานนิรภัยทหารอากาศ (2553) กล่าวว่า การใช้วิจารณญาณทางการบิน (Aviation Judgment) ได้ดีขึ้น โดยการใช้วิจารณญาณแบ่งออกได้ 2 ส่วน ได้แก่

1. การใช้วิจารณญาณด้วยเหตุผล (Rational Judgment) คือ การทำงานโดยการใช้ความสามารถทางเขาวนปัญญา การเรียนรู้ คือ มนุษย์ (นักบิน) จะต้องใช้ทั้งความรู้ ความจำทั้งระยะสั้นและระยะยาว ขณะเดียวกันก็ต้องสามารถนำกระบวนการประมวล และการสื่อความหมายข้อมูลทางสมองมาใช้ให้ถูกต้อง เพราะฉะนั้นการใช้วิจารณญาณด้วยเหตุผล จึงต้องการผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ มีภาพการทำงานขององค์กรในสมอง และมีความคิดสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
2. การใช้วิจารณญาณตามแรงจูงใจ (Motivational Judgment) คือ การใช้วิจารณญาณของมนุษย์ (นักบิน) มักขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เป็นอคติมากกว่าส่วนที่เป็นเหตุผล การสนองความรู้สึกพอใจ สะใจของตนเอง (EGO) การชอบเสี่ยงภัย การเข้าสถานการณ์ (การรบ) แรงกดดันจากสังคมรอบข้าง และสภาวะทางอารมณ์ เช่น การถูกกวนใจ ความกลัว ความเครียด วิตกกังวล หรืออารมณ์อึมเิบปลาบปลื้ม เป็นต้น

การตัดสินใจของนักบิน (Pilot Judgment) คือ การใช้วิจารณญาณเพื่อนำไปสู่การเลือกที่ดีทางการบิน เป็นกระบวนการที่ต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ไม่มีการข้ามขั้นตอน จึงจะเชื่อว่าสามารถนำไปสู่การเลือกที่ถูกต้อง แต่ยังไม่ได้หมายความว่า จะมีการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพเสมอไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทักษะประสาทสัมผัสของแต่ละบุคคล โดยปัจจัยที่ทำให้ประสิทธิภาพลดลง ได้แก่ การเรือ่การบิน ชั่วโมงบินไม่ต่อเนื่อง เกิดความล้าจากภาระงาน การประสานงานในห้องนักบิน ไม่ดีพอ เป็นต้น

จากความหมายของที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง การใช้วิจารณญาณโดยจะนำไปสู่การเลือกที่ดี เป็นกระบวนการที่ต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ไม่มีการข้ามขั้นตอน จึงจะเชื่อได้ว่าสามารถนำไปสู่การเลือกที่ถูกต้อง โดยจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์การ

3. วิทยาลัยการbinและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม

วิทยาลัยการbinและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม (พิธพร กลิ่นเฟื่อง, 2560) เริ่มจัดตั้งวิทยาลัยเมื่อ พ.ศ. 2559 มีปรัชญา คือ ผลิตบัณฑิตที่มีศักยภาพด้านการจัดการความปลอดภัยการบินเพื่อมีสมรรถนะวิชาชีพในอุตสาหกรรมการบิน สามารถติดต่อสื่อสาร มนุษย์สัมพันธ์ดี เป็นผู้นำใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้ดี คิดวิเคราะห์เป็นระบบ สนใจใฝ่เรียนรู้ มีเจตคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ตระหนักถึงจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนขนบธรรมเนียมประเพณีไทย ศิลปวัฒนธรรมที่ดีงาม สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย เคารพในกติกาและรับผิดชอบต่อหน้าที่ในสังคมให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนตามยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมการบินของชาติ

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร คือ

(1) มีความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาการเพื่อการประกอบวิชาชีพด้านการbin โดยสามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้และศาสตร์ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเทคโนโลยีและวิทยาการที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(2) ติดต่อสื่อสารทั้งการพูดและการเขียน ด้วยภาษาไทยและภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพ

(3) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยเฉพาะในเชิงวิชาการ และสามารถสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่ดีมีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล

(5) มีความรู้ความสามารถและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีและวิทยาการ ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง

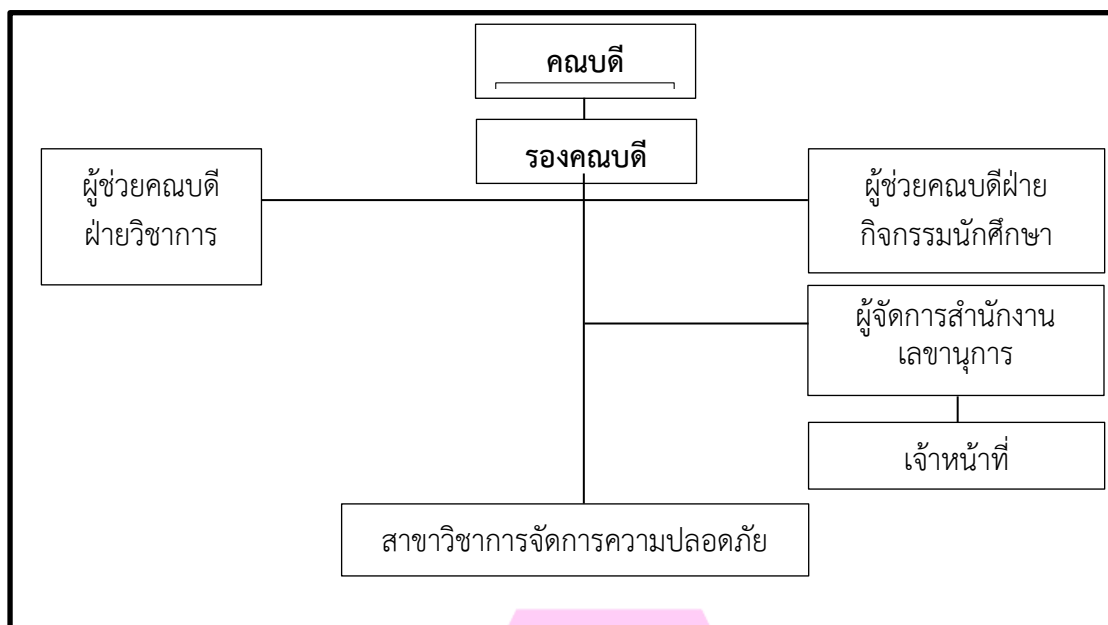
(6) คิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ทั้งในชีวิตประจำวันและที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

(7) มีความสนใจใฝ่เรียนรู้ ติดตามความก้าวหน้าทั้งทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีและวิทยาการ ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง ด้วยการศึกษาค้นคว้าและนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง พัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน รวมทั้งพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(8) มีเจตคติที่ดีต่อการให้บริการแก่ประชาชนทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ

(9) มีคุณธรรม จริยธรรม และตระหนักถึงจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ ตลอดจนส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมที่ดีงาม และสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เคารพในกติกาและรับผิดชอบต่อหน้าที่ในสังคม

คณะผู้บริหาร มีดังนี้ คณบดี ผู้ช่วยคณบดีด้านวิชาการ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา หัวหน้าสาขา และผู้จัดการสำนักงานเลขานุการ มีคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา คณะกรรมการมาตรฐานหลักสูตร หลักสูตรที่เปิดสอนขณะนี้มีการเปิดสอนเพียง 1 สาขา คือ หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการความปลอดภัยการบิน ประกอบด้วย หมวดวิชาศึกษาทั่วไป หมวดวิชาเฉพาะ แบ่งเป็น กลุ่มวิชาพื้นฐานวิชาชีพ กลุ่มวิชาบังคับ และกลุ่มวิชาเลือก และหมวดวิชาเลือกเสรี รวมทั้งหมดตลอดหลักสูตร 133 หน่วยกิต รายละเอียดตามรูปที่ 3 ดังนี้



รูปที่ 3 โครงสร้างการบริหารงานวิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม

อาชีพที่สามารถประกอบได้หลังสำเร็จการศึกษา ได้แก่

1. นักบิน
2. งานด้านนิรภัยการบินของกรมการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย
3. งานด้านความปลอดภัยการบินของบริษัทวิทยุการบิน
4. งานด้านความปลอดภัยการบินในท่าอากาศยาน สายการบิน ภาคพื้น ขององค์กรภาครัฐและเอกชน
5. งานด้านการขนส่งสินค้าทางอากาศ
6. งานด้านการบริหารระดับต้นของสายการบิน
7. งานด้านบริหารระดับต้นท่าอากาศยาน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ไมตรี งามวงษ์วาน (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ในภาพ รวมอยู่ในระดับมาก

อภิชาติ ไตรธิเลน (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลของการบริหารงานทั่วไป ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

ปัญญาพล แฉ่งแอ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม ด้านการมีส่วนร่วม

ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความเหนียวแน่น และด้านการจัดการความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในระดับต่ำมาก

อัฉรา ชุณณะวงศ์ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเป็นรายด้าน และทุกด้านอยู่ในระดับมาก

อำนาจ มีสมทรัพย์ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านการสื่อสารแบบเปิดอยู่ในระดับมาก

ทศพร บรรจง (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น บุคลิกภาพแบบมีสติ อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียน ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับนักเรียน และบุคลิกภาพแบบมีสติส่งผลในเชิงบวก แต่ปัจจัยบุคลิกภาพแบบห้วนไหวส่งผลในเชิงลบ และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนด้านการควบคุม คือ บุคลิกภาพแบบมีสติ และ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียน ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ คือ บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู และสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับนักเรียน

วิมล จันทรแก้ว (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาระบบผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

กรวิภา งามวุฒิวงศ์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำ และการติดต่อสื่อสารส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ และการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมาก

Trimble and Miller (1996) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของครู นักเรียนและผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ผลการศึกษา พบว่า การสร้างประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม การเพิ่มพูนและสนับสนุนประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมจะส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ และสนับสนุนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และการส่งเสริมการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างนักศึกษา อาจารย์ และผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาเกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีม จะช่วยให้มีความสำคัญกับกำหนดบทบาทของสมาชิกแต่ละคน รวมทั้งการแบ่งงานกันทำสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ทีมงานที่มีประสิทธิภาพยังช่วยแก้ไขจุดบกพร่องของการบริหารงาน และทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างนักศึกษาและอาจารย์ดีขึ้น

Heleen van Mierlo (2003) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการตนเองในการทำงานเป็นทีมและสภาวะจิตใจที่ดี ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมที่ที่ต้องเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการเปิดเผยข้อมูลให้สมาชิกทุกคนรับรู้ร่วมกัน สมาชิกในองค์กรทุกคนมีหน้าที่เป็นผู้ประเมินผู้บังคับบัญชา โดยการลงคะแนนเสียงหรือลงมติเป็นเอกฉันท์ สมาชิกทุกคนมีอิสระในการตอบ และมี

อิสระในการอธิบายการออกแบบทีมงาน เพราะกระบวนการทำงานเป็นทีมที่ดีจะส่งผลต่อสภาวะจิตใจที่ดีของสมาชิกในทีม รวมไปถึงการจัดการตนเองที่ดีจะส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพด้วย

Stoney A. Trent (2007) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความรู้เรื่องทีมในการฝึกอบรมการวิเคราะห์ปัญหา ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ทำงานร่วมกันของทีมที่น้อย ความรู้ความเข้าใจไม่ตรงกัน และการประสานงานไม่ตรงกัน ซึ่งส่งผลต่อการวิเคราะห์งานที่ไม่ดี และปัญหาผู้นำ การติดต่อสื่อสารระหว่างกันไม่ดี ส่งผลอย่างมากต่อการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

Anupamanarayan (2008) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของการกำหนดเป้าหมายของทีมในความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความแตกต่างของแต่ละบุคคลและการกำหนดเป้าหมายของแต่ละบุคคลในบริบทก่อนเป็นทีมงาน ผลการศึกษาพบว่า พบว่า การทำงานเป็นทีม สิ่งแรกที่ต้องคำนึงคือ บริบทของทีม และการกำหนดเป้าหมายต้องมีความชัดเจน โดยเป้าหมายของทีมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลและความพึงพอใจของแต่ละบุคคล และพบว่าประเภทของงาน องค์กรประกอบของงาน ชนิดของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีม และการทำงานเป็นทีมที่ดีจะต้องมีความเข้าใจถึงความต้องการของแต่ละบุคคล เข้าถึงโครงสร้างของทีม และองค์ประกอบของทีมร่วมกันจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย เรื่องการศึกษาบุคลิกภาพผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และแผนการดำเนินการวิจัยในแต่ละขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ทุกระดับการศึกษาในภาคเรียนที่ 3 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 352 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ทุกระดับการศึกษาในภาคเรียนที่ 3 ปีการศึกษา 2562 เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้ทฤษฎี Central Limit Theorem และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวน 188 คน

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
นักศึกษาชั้นปีที่ 1	139	73
นักศึกษาชั้นปีที่ 2	103	55
นักศึกษาชั้นปีที่ 3	98	51
นักศึกษาชั้นปีที่ 4	12	9
รวม	352	188

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรพยากรณ์ และตัวแปรเกณฑ์ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ บุคลิกภาพผู้นำ (Leadership Personality) ประกอบด้วย
 - 1.1. บุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion)
 - 1.2. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness)
 - 1.3. บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น (Agreeableness)
 - 1.4. บุคลิกภาพแบบมีสติ (Conscientiousness)

2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ สมรรถนะนักบิน (Pilot Competency) ประกอบด้วย

2.1 การติดต่อสื่อสาร (Communication)

2.2 ภาวะผู้นำ (Leadership)

2.3 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

2.4 การตัดสินใจ (Decision Making)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสำรวจ (Survey Guide) เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 บุคลิกภาพผู้นำ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. บุคลิกภาพแบบแสดงออก ข้อที่ 1 - ข้อที่ 10

2. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง ข้อที่ 11 - ข้อที่ 20

3. บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น ข้อที่ 21 - ข้อที่ 30

4. บุคลิกภาพแบบมีสติ ข้อที่ 31 - ข้อที่ 40

สมรรถนะนักบิน ประกอบด้วย

1. การติดต่อสื่อสาร ข้อที่ 41 - ข้อที่ 50

(2) ภาวะผู้นำ ข้อที่ 51 - ข้อที่ 60

(3) การทำงานเป็นทีม ข้อที่ 61 - ข้อที่ 70

(4) การตัดสินใจ ข้อที่ 71 - ข้อที่ 80

แบบสอบถามในการวิจัยในตอนี่ 2 ข้อคำถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ผู้วิจัยกำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลข เพื่อประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และกำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ , 2552) ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก
มากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1

3.4 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ได้แก่

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และนิยามเพื่อใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยอาศัยฐานทฤษฎีและงานวิจัย
3. ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ให้เป็นไปตามหลักวิชาการที่ถูกต้อง

4. นำแบบสอบถาม (Questionnaire) ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence)

พิจารณาให้คะแนนความคิดเห็นของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

- | | | |
|----|---------|--|
| +1 | หมายถึง | ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามคำนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร |
| 0 | หมายถึง | ไม่แน่ใจข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามคำนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร |
| -1 | หมายถึง | ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่ตรงตามคำนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร |

พิจารณาข้อที่มีค่า IOC ≥ 0.50 เป็นข้อคำถามที่ใช้ได้ ถ้าข้อคำถามใดมีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ข้อคำถามนั้นตัดออกไปหรือนำไปปรับปรุงแก้ไขใหม่ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

จากการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ มีเท่ากับ 1 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อใช้ได้

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ และจัดทำเป็นรูปเล่ม

6. นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ต้องมีค่า > 0.70 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

ผลจากการนำแบบสอบถามไปทดสอบ พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.887

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ได้แก่

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบ และดำเนินการเก็บแบบสอบถาม โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาเป็นจำนวน 188 ฉบับ จากจำนวนแบบสอบถามที่แจกทั้งหมด 188 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล พบว่าแบบสอบถามทุกฉบับมีความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด

3.6 วิธีวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ นำไปวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ในการประมวลผล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา โดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพผู้นำกับสมรรถนะนักบิน โดยใช้ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผู้นำกับสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
4. วิเคราะห์บุคลิกภาพผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม สำหรับการสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในแบบสอบถามมีข้อความที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จะใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เป็นสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บมาได้จากจำนวนตัวอย่างทั้งหมด ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.50 – 5.00	แปลความว่า	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.50 – 4.49	แปลความว่า	มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.49	แปลความว่า	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49	แปลความว่า	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.49	แปลความว่า	น้อยที่สุด

3.7 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การวิจัย การศึกษาบุคลิกภาพผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม ผู้วิจัยได้มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
4. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย
- 5.สรุปผลและเขียนรายงานการวิจัย

3.8 ระยะเวลาการดำเนินการวิจัย

ตารางที่ 2 ปฏิทินกิจกรรมการวิจัย

กิจกรรมการวิจัย	พ.ศ.2563					
	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.
1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	←	→				
2. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย			←	→		
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย				←	→	
4. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย					←	→
5. สรุปผลและเขียนรายงานการวิจัย						←



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาบุคลิกภาพผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบุคลิกภาพผู้นำและสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม 2) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผู้นำกับสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม แบ่งขั้นตอนการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของบุคลิกภาพผู้นำกับสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผู้นำกับสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์บุคลิกภาพผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม สำหรับการสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
R	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE _b	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสมการถดถอย
SE _{est}	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย
β	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวทำนายในรูปคะแนนดิบ
Beta	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน
F	หมายถึง	อัตราส่วนเอฟใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนาย
t	หมายถึง	อัตราส่วนที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

\hat{Y}	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้จากการทำนายในรูปคะแนนดิบ
\hat{Z}	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้จากการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน
X	หมายถึง	บุคลิกภาพผู้นำ
X_1	หมายถึง	บุคลิกภาพแบบแสดงออก
X_2	หมายถึง	บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง
X_3	หมายถึง	บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น
X_4	หมายถึง	บุคลิกภาพแบบมีสติ
Y	หมายถึง	สมรรถนะนักบิน
Y_1	หมายถึง	การติดต่อสื่อสาร
Y_2	หมายถึง	ภาวะผู้นำ
Y_3	หมายถึง	การทำงานเป็นทีม
Y_4	หมายถึง	การตัดสินใจ

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
1.1 ชาย	98	52.1
1.2 หญิง	90	47.9
รวม	188	100
2.ระดับการศึกษา		
2.1 นักศึกษาชั้นปีที่ 1	73	38.8
2.2 นักศึกษาชั้นปีที่ 2	55	29.3
2.3 นักศึกษาชั้นปีที่ 3	51	27.1
2.4 นักศึกษาชั้นปีที่ 4	9	4.8
รวม	188	100

จากตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่าง มี (1) เพศชาย ร้อยละ 52.1 และเพศหญิง ร้อยละ 47.9 และ (2) ระดับการศึกษา ประกอบด้วย นักศึกษาชั้นปีที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 38.8 นักศึกษาชั้นปีที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 29.3 นักศึกษาชั้นปีที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 27.1 และนักศึกษาชั้นปีที่ 4 คิดเป็นร้อยละ 4.8

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของบุคลิกภาพผู้นำกับสมรรถนะนักบินของนักศึกษา
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน
วิทยาลัยการบินและคมนาคม

ตารางที่ 4 ค่าสถิติพื้นฐานของบุคลิกภาพผู้นำ

บุคลิกภาพผู้นำ (X)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.บุคลิกภาพแบบแสดงออก (X₁)	3.87	0.501	มาก
1.ท่านมีความเป็นมิตรกับผู้อื่น	4.17	0.696	มาก
2.ท่านเป็นคนที่มีความสุข	4.14	0.718	มาก
3.ท่านเป็นบุคคลที่ชอบเข้าร่วมกลุ่มสังคมกับเพื่อนๆ	3.87	0.845	มาก
4.ปกติแล้วเพื่อนๆ ชอบคบหากับท่าน	3.76	0.815	มาก
5.ท่านชอบที่แสดงความเป็นผู้นำ	3.19	0.926	ปานกลาง
6.ท่านชอบอยู่เบื้องหลังการทำงาน	4.02	0.945	มาก
7.ท่านชอบทำกิจกรรมเป็นชีวิตจิตใจ	3.53	1.036	มาก
8.ท่านเป็นคนที่พูดคุยได้กับคนทุกระดับ	4.13	0.912	มาก
9.ท่านเป็นคนร่าเริง สดชื่น และแจ่มใส	4.24	0.689	มาก
10.ท่านเป็นคนที่กระตือรือร้นอย่างมาก	3.62	0.853	มาก
2.บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (X₂)	3.74	0.563	มาก
1.ท่านมีจินตนาการที่สดใสในเรื่องที่สนใจ	4.17	0.836	มาก
2.ท่านมีการใช้ความคิดในการแก้ปัญหา	3.99	0.868	มาก
3.ท่านใช้คำพูดที่ฟังดูละเอียดสละสลวยทางภาษา	3.44	0.960	ปานกลาง
4.ท่านมีความซาบซึ้งในงานศิลปะและธรรมชาติ	3.94	1.056	มาก
5.ท่านชอบใช้เวลาในการสะท้อนความรู้สึกกับเหตุการณ์ที่พบเห็น	3.80	0.924	มาก
6.ท่านมีความอยากรู้เกี่ยวกับเรื่องราวต่างๆ ที่สนใจ	4.34	0.760	มาก
7.ท่านชอบตรวจสอบความเชื่อที่สังคมเลื่อมใส	3.45	0.921	ปานกลาง
8.ท่านชอบยึดติดรูปแบบและหลักเกณฑ์ต่างๆ	3.09	0.994	ปานกลาง
9.ท่านเป็นคนที่ยึดมั่นประเพณีเป็นหลักในการดำเนินชีวิต	3.21	1.042	ปานกลาง
10.ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้แนวคิดใหม่ทางสังคมการเมือง	3.95	0.958	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

บุคลิกภาพผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3.บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น (X_3)	3.63	0.592	มาก
1.ท่านมีความเชื่อว่าคนส่วนมากจะเอาเปรียบเมื่อมีโอกาส	3.84	1.126	มาก
2.ท่านสงสัยในเจตนาของผู้อื่น	3.39	0.961	ปานกลาง
3.ท่านแสดงความรู้สึกออกมาตรงๆให้ผู้อื่นทราบ	3.60	1.021	มาก
4.ท่านมีข้อผูกพันเรื่องใดกับใครจะยึดถือตลอดไป	3.49	1.145	ปานกลาง
5.ท่านเชื่อว่าบางคนคิดว่าท่านเป็นคนเห็นแก่ตัว	3.22	1.181	ปานกลาง
6.ท่านใช้เวลาสำหรับบุคคลอื่นเสมอ	3.45	0.938	ปานกลาง
7.ท่านชอบที่จะทำกิจกรรมตามแนวคิดของตนเอง	3.78	1.056	มาก
8.ท่านให้เกียรติต่อทุกคนที่พบปะพูดคุย	4.46	0.712	มาก
9.ท่านเป็นคนสนใจแต่ตัวเอง	2.48	1.135	ปานกลาง
10.ท่านใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่น	4.57	2.987	มากที่สุด
4.บุคลิกภาพแบบมีสติ (X_4)	4.03	0.618	มาก
1.ท่านมีความพร้อมเสมอในการปฏิบัติงาน	3.90	0.917	มาก
2.ท่านมีการวางแผนในการดำเนินชีวิต	3.95	0.848	มาก
3.ท่านจัดตารางเวลาในการทำงาน	3.70	1.002	มาก
4.ท่านใส่ใจในรายละเอียดของการทำงาน	4.05	0.882	มาก
5.ท่านมีการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบในการทำงาน	3.95	0.793	มาก
6.ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	4.39	0.749	มาก
7.ท่านขยันหมั่นเพียรในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.13	0.858	มาก
8.ท่านมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.02	0.859	มาก
9.ท่านจะพยายามทำงานให้สำเร็จแม้ว่าจะมีปัญหา	4.29	0.777	มาก
10.ท่านสามารถกำหนดความก้าวหน้าของงานและทำงานเสร็จตามเวลาได้เป็นอย่างดี	3.87	0.958	มาก
รวม	3.81	0.438	มาก

จากตารางที่ 4 แสดงว่า

1. บุคลิกภาพผู้นำภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$)

2. บุคลิกภาพผู้นำรายด้าน คือ บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น บุคลิกภาพแบบมีสติ อยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ บุคลิกภาพแบบมีสติ ($\bar{X} = 4.03$) บุคลิกภาพแบบแสดงออก ($\bar{X} = 3.87$) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง ($\bar{X} = 3.74$) และบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.63$)

3. เมื่อพิจารณารายละเอียดในบุคลิกภาพผู้นำในรายด้าน

3.1.บุคลิกภาพแบบแสดงออก พบว่า คะแนนเฉลี่ยรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น การแสดงความเป็นผู้นำ ที่มีคะแนนเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

3.2. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง พบว่า คะแนนเฉลี่ยรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น การใช้คำพูดที่ฟังดูสละสลวยทางภาษา การตรวจสอบความเชื่อที่สังคมเลื่อมใส การยึดติดรูปแบบและหลักเกณฑ์ต่างๆ การเป็นคนที่ยึดมั่นประเพณีเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ที่มีคะแนนเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

3.3.บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น พบว่า คะแนนเฉลี่ยรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น การสงสัยในเจตนาของผู้อื่น การมีข้อผูกพันเรื่องใดกับใครจะยึดถือตลอดไป การเชื่อว่าบางคนคิดว่าท่านเป็นคนเห็นแก่ตัว การใช้เวลาสำหรับบุคคลอื่นเสมอ การเป็นคนสนใจแต่ตัวเอง ที่มีคะแนนเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง และคะแนนเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด คือ การใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่น

3.4 บุคลิกภาพแบบมีสติ พบว่า คะแนนเฉลี่ยรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 5 ค่าสถิติพื้นฐานของสมรรถนะนักบิน

สมรรถนะนักบิน (Y)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.การติดต่อสื่อสาร (Y₁)	3.90	0.598	มาก
1.ท่านเป็นผู้ออกคำสั่งในการทำกิจกรรมอยู่เสมอ	2.80	1.023	ปานกลาง
2.เพื่อนของท่านแจ้งข่าวสารที่จำเป็นเกี่ยวกับกิจกรรมให้ท่านทราบอยู่เสมอ	3.70	1.107	มาก
3.เพื่อนของท่านสามารถแจ้งข่าวสาร หรือข้อมูลเกี่ยวกับการทำกิจกรรมได้อย่างรวดเร็ว	3.77	0.979	มาก
4.อาจารย์คอยให้คำแนะนำปรึกษาแก่ท่านในเรื่องเรียนอยู่เสมอ	3.40	1.131	ปานกลาง
5.ท่านให้การยอมรับความคิดเห็นส่วนใหญ่ของกลุ่มเสมอ	4.34	0.840	มาก
6.ท่านใช้การสื่อสารในการแก้ไขปัญหา	4.09	0.755	มาก
7.ท่านและเพื่อนมีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุและผล	4.29	0.811	มาก
8.ท่านมีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนของท่านเป็นประจำ	4.27	0.877	มาก
9.ท่านและเพื่อนมีการประชุมปรึกษาหารือกัน ก่อนทำ กิจกรรม	4.14	0.940	มาก
10.ท่านมีการประสานงานกับเพื่อนของท่านเป็นประจำ	4.15	0.921	มาก
2.ภาวะผู้นำ (Y₂)	3.90	0.491	มาก
1.ท่านรับฟังปัญหาและความต้องการเพื่อนเสมอ	4.41	0.737	มาก
2.ท่านมุ่งทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่สนใจความสัมพันธ์กับเพื่อน	2.64	1.209	ปานกลาง
3.ท่านส่งเสริมให้เพื่อนทำงานตามความรู้ความสามารถ	4.16	0.814	มาก
4.ท่านสนับสนุนและให้กำลังใจเพื่อนในการทำงาน	4.38	0.802	มาก
5.ท่านยอมรับความเห็นที่มีเหตุมีผลจากผู้อื่นเสมอ	4.46	0.719	มาก
6.ท่านมองโลกในแง่ดี ช่วยเหลือให้กำลังใจเพื่อนในการปฏิบัติงาน	4.12	0.825	มาก
7.ท่านช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนด้วยความเต็มใจและยุติธรรมเสมอ	4.22	0.823	มาก
8.ท่านพยายามหลีกเลี่ยงปัญหาหรือความขัดแย้งกับเพื่อน	2.98	1.111	ปานกลาง
9.ท่านสั่งการ ตัดสินใจแก้ปัญหาเอง	3.47	0.904	ปานกลาง
10.ท่านนำเสนอรูปแบบวิธีการใหม่ๆ เพื่อกระตุ้นการผลิตการสร้างสรรค์ และความพึงพอใจการทำงาน	4.10	0.973	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สมรรถนะนักบิน (Y)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3.การทำงานเป็นทีม (Y₃)	4.05	0.560	มาก
1.ท่านมีโอกาสดำเนินการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และร่วมแก้ไขปัญหา	3.81	0.966	มาก
2.ท่านสามารถโต้แย้งหรือแสดงความคิดเห็น ถ้าท่านเห็นว่าคำสั่งหรือนโยบายนั้นไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.88	1.055	มาก
3.ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.48	0.727	มาก
4.ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบายและกฎเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	4.18	0.895	มาก
5.ท่านไม่ถือเอาผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตัวเอง	4.10	1.351	มาก
6.ท่านมีความเข้าใจในขอบเขตงานและหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน	4.31	0.816	มาก
7.ท่านและเพื่อนแต่ละคนมีอำนาจหน้าที่เท่าเทียมกัน	4.41	0.906	มาก
8.ท่านแบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	4.33	0.786	มาก
9.ท่านให้การยอมรับความคิดเห็นจากผู้มีประสบการณ์	4.53	0.720	มากที่สุด
10.ส่วนใหญ่การตัดสินใจการทำงานของท่านขึ้นอยู่กับคนเพียงคนเดียว	2.51	1.149	ปานกลาง
4.การตัดสินใจ (Y₄)	3.88	0.494	มาก
1.เมื่อเห็นบุคคลอื่นทำอะไร ท่านจะทำตาม	2.72	1.050	ปานกลาง
2.ก่อนตัดสินใจท่านสอบถามข้อมูลจากคนใกล้ชิดอยู่เสมอ	3.94	0.891	มาก
3.ท่านค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา	3.40	0.934	ปานกลาง
4.ความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลมีผลต่อการตัดสินใจของท่าน	4.08	0.913	มาก
5.ท่านนำข้อมูลมาวิเคราะห์เป็นทางเลือกต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.01	0.840	มาก
6.ท่านจะนำทางเลือกไปปรึกษาผู้คุณวุฒิเสมอ	3.69	1.055	มาก
7.ท่านจะตัดสินใจในทางเลือกที่ดีที่สุด	4.48	0.735	มาก
8.ท่านไม่เปลี่ยนการตัดสินใจเมื่อท่านพิจารณาดีแล้ว	3.98	0.850	มาก
9.เมื่อท่านได้ข้อมูลใหม่ ท่านจะนำมาพิจารณา แล้วนำไปสู่การตัดสินใจใหม่	4.05	0.903	มาก
10.เมื่อท่านตัดสินใจแล้ว ท่านจะปฏิบัติตามนั้น	4.45	0.747	มาก
สมรรถนะนักบิน (Y)	3.93	0.454	มาก

จากตารางที่ 5 แสดงว่า

- 1.สมรรถนะนักบินภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$)
2. สมรรถนะนักบินรายด้าน คือ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะนักบินจากมากไปน้อย คือ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.05$) การติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 3.90$) ภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.90$) และการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.88$)
3. เมื่อพิจารณารายละเอียดในสมรรถนะนักบินในรายด้าน

3.1. การติดต่อสื่อสาร พบว่า คะแนนเฉลี่ยรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น การเป็นผู้ออกคำสั่งในการทำกิจกรรมอยู่เสมอ อาจารย์คอยให้คำแนะนำปรึกษาแก่ท่านในเรื่องเรียนอยู่เสมอ ที่มีคะแนนเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

3.2. ภาวะผู้นำ พบว่า คะแนนเฉลี่ยรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น การมุ่งทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่สนใจความสัมพันธ์กับเพื่อน การพยายามหลีกเลี่ยงปัญหาหรือความขัดแย้งกับเพื่อน การสั่งการตัดสินใจแก้ปัญหาเอง ที่มีคะแนนเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

3.3. การทำงานเป็นทีม พบว่า คะแนนเฉลี่ยรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ส่วนใหญ่การตัดสินใจการทำงานของท่านขึ้นอยู่กับคนเพียงคนเดียว ที่มีคะแนนเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง และคะแนนเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านให้การยอมรับความคิดเห็นจากผู้มีประสบการณ์

3.4 การตัดสินใจ พบว่า คะแนนเฉลี่ยรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น เมื่อเห็นบุคคลอื่นทำอะไรจะทำตาม ท่านค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเอกสารตำรา ที่มีคะแนนเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 6 ค่าสถิติพื้นฐานของบุคลิกภาพผู้นำจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	บุคลิกภาพผู้นำ (X)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ชั้นปีที่ 1	1.บุคลิกภาพแบบแสดงออก (X ₁)	3.81	0.473	มาก
	2.บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (X ₂)	3.61	0.593	มาก
	3.บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น (X ₃)	3.49	0.712	ปานกลาง
	4.บุคลิกภาพแบบมีสติ (X ₄)	3.88	0.633	มาก
	บุคลิกภาพผู้นำภาพรวม	3.70	0.471	มาก
ชั้นปีที่ 2	1.บุคลิกภาพแบบแสดงออก (X ₁)	3.73	0.515	มาก
	2.บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (X ₂)	3.74	0.541	มาก
	3.บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น (X ₃)	3.67	0.458	มาก
	4.บุคลิกภาพแบบมีสติ (X ₄)	4.12	0.496	มาก
	บุคลิกภาพผู้นำภาพรวม	3.81	0.376	มาก
ชั้นปีที่ 3	1.บุคลิกภาพแบบแสดงออก (X ₁)	4.02	0.481	มาก
	2.บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (X ₂)	3.86	0.494	มาก
	3.บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น (X ₃)	3.69	0.484	มาก
	4.บุคลิกภาพแบบมีสติ (X ₄)	4.08	0.691	มาก
	บุคลิกภาพผู้นำภาพรวม	3.91	0.402	มาก
ชั้นปีที่ 4	1.บุคลิกภาพแบบแสดงออก (X ₁)	4.28	0.323	มาก
	2.บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (X ₂)	4.07	0.610	มาก
	3.บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น (X ₃)	4.10	0.554	มาก
	4.บุคลิกภาพแบบมีสติ (X ₄)	4.34	0.541	มาก
	บุคลิกภาพผู้นำภาพรวม	4.20	0.406	มาก

จากตารางที่ 6 แสดงว่า บุคคลิกภาพผู้นำภาพรวมของนักศึกษาชั้นปีที่ 1-4 อยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยของบุคคลิกภาพผู้นำภาพรวม คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 4 ($\bar{X} = 4.20$) นักศึกษาชั้นปีที่ 3 ($\bar{X} = 3.91$) นักศึกษาชั้นปีที่ 2 ($\bar{X} = 3.81$) และนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ($\bar{X} = 3.70$)

เมื่อพิจารณารายละเอียดในบุคคลิกภาพผู้นำของนักศึกษาชั้นปีที่ 1-4 ในแต่ละชั้นปี พบว่า บุคคลิกภาพผู้นำในรายชื่อของนักศึกษาชั้นปีที่ 1-4 อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ในชั้นปีที่ 1 มีเพียงบุคคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.49$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 7 ค่าสถิติพื้นฐานของสมรรถนะนักบินจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	สมรรถนะนักบิน (Y)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ชั้นปีที่ 1	1.การติดต่อสื่อสาร (Y ₁)	3.840	0.569	มาก
	2.ภาวะผู้นำ (Y ₂)	3.734	0.448	มาก
	3.การทำงานเป็นทีม (Y ₃)	3.860	0.545	มาก
	4.การตัดสินใจ (Y ₄)	3.652	0.508	มาก
	สมรรถนะนักบินภาพรวม	3.77	0.444	มาก
ชั้นปีที่ 2	1.การติดต่อสื่อสาร (Y ₁)	3.82	0.613	มาก
	2.ภาวะผู้นำ (Y ₂)	3.96	0.447	มาก
	3.การทำงานเป็นทีม (Y ₃)	4.18	0.561	มาก
	4.การตัดสินใจ (Y ₄)	3.97	0.434	มาก
	สมรรถนะนักบินภาพรวม	3.98	0.421	มาก
ชั้นปีที่ 3	1.การติดต่อสื่อสาร (Y ₁)	3.95	0.607	มาก
	2.ภาวะผู้นำ (Y ₂)	3.98	0.533	มาก
	3.การทำงานเป็นทีม (Y ₃)	4.13	0.495	มาก
	4.การตัดสินใจ (Y ₄)	4.02	0.406	มาก
	สมรรถนะนักบินภาพรวม	4.02	0.427	มาก
ชั้นปีที่ 4	1.การติดต่อสื่อสาร (Y ₁)	4.47	0.400	มาก
	2.ภาวะผู้นำ (Y ₂)	4.30	0.415	มาก
	3.การทำงานเป็นทีม (Y ₃)	4.42	0.603	มาก
	4.การตัดสินใจ (Y ₄)	4.40	0.350	มาก
	สมรรถนะนักบินภาพรวม	4.40	0.388	มาก

จากตารางที่ 7 แสดงว่า สมรรถนะนักบินภาพรวมของนักศึกษาชั้นปีที่ 1-4 อยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยของสมรรถนะนักบินภาพรวม คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 4 ($\bar{X} = 4.40$) นักศึกษาชั้นปีที่ 3 ($\bar{X} = 4.02$) นักศึกษาชั้นปีที่ 2 ($\bar{X} = 3.98$) และนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ($\bar{X} = 3.77$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผู้นำกับสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม

ผู้วิจัยนำตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ บุคลิกภาพผู้นำ มาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์แยกตามองค์ประกอบกับตัวแปรเกณฑ์ภาพรวม

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	Y
X_1	1	0.615**	0.261**	0.612**	0.577**
X_2		1	0.367**	0.613**	0.652**
X_3			1	0.288**	0.333**
X_4				1	0.682**
Y					1

หมายเหตุ : ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ คือ บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น บุคลิกภาพแบบมีสติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรเกณฑ์สมรรถนะนักบิน

เมื่อพิจารณารายละเอียดในค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า

1.บุคลิกภาพแบบแสดงออก (X_1) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะนักบิน (Y) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็น 0.577

2.บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (X_2) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะนักบิน (Y) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็น 0.652

3.บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น (X_3) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะนักบิน (Y) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็น 0.333

4.บุคลิกภาพแบบมีสติ (X_4) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะนักบิน (Y) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็น 0.682

ดังนั้นตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะนักบิน (Y) จากมากไปน้อย (พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์) คือ บุคลิกภาพแบบมีสติ (0.682) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (0.652) บุคลิกภาพแบบแสดงออก (0.577) และบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น (0.333)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์บุคคลิกภาพผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตร

วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม

สำหรับการสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

(Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สมมุติฐานการวิจัย

H_0 : สมการพยากรณ์สมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม เมืองค์ประกอบเกี่ยวกับบุคคลิกภาพผู้นำ

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์สมมุติฐานการวิจัย สมการพยากรณ์สมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตร

วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม

มหาวิทยาลัยศรีปทุม เมืองค์ประกอบเกี่ยวกับบุคคลิกภาพผู้นำ โดยการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

(Stepwise Multiple Regression Analysis)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.466	0.165			
X ₄	0.332	0.046	0.452	7.263	0.000
X ₂	0.302	0.050	0.375	6.032	0.000

a. Dependent Variable : สมรรถนะนักบิน (Y)

จากตารางที่ 9 พบว่า

1.ค่า P ของบุคคลิกภาพแบบมีสติ (X₄) = 0.000 ซึ่งค่า P < 0.05 (Sig) ดังนั้น ตัวแปรบุคคลิกภาพแบบมีสติสามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์สมรรถนะนักบินได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.ค่า P ของบุคคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (X₂) = 0.000 ซึ่งค่า P < 0.05 (Sig) ดังนั้น ตัวแปรบุคคลิกภาพแบบเปิดกว้างสามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์สมรรถนะนักบินได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า

1.ผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย คือ ยอมรับสมมุติฐานการวิจัย (H₀)

H_0 : สมการพยากรณ์สมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม เมืองค์ประกอบเกี่ยวกับบุคคลิกภาพผู้นำ

2.ตัวแปรอิสระบุคคลิกภาพแบบมีสติและบุคคลิกภาพแบบเปิดกว้าง สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์สมรรถนะนักบินได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของบุคลิกภาพผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะนักบิน (Y)

ตัวแปรทำนาย	β	Std Error	Beta	t
(Constant) = 1.466		0.165		8.892*
บุคลิกภาพแบบมีสติ (X_4)	0.322	0.046	0.452	7.263*
บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (X_2)	0.302	0.050	0.375	6.032*
R = 0.744		SEest = 0.305		
R ² = 0.553		F = 114.372*		
Adjust R ² = 0.548				

* p < .05

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนระหว่างสมรรถนะนักบิน (Y) กับตัวแปรพยากรณ์ 4 ตัวแปร ได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดงออก (X_1) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (X_2) บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น (X_3) บุคลิกภาพแบบมีสติ (X_4) โดยใช้วิธี Stepwise Multiple Regression Analysis พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์เพียง 2 ตัว ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีสติ (X_4) และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (X_2) สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์สมรรถนะนักบิน (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยสามารถอธิบายความแม่นยำในการพยากรณ์ของสมรรถนะนักบิน (Y) ได้ 54.8% ($R^2 = 0.548$) และสามารถสร้างสมการถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.466 + 0.332 (\text{บุคลิกภาพแบบมีสติ}) + 0.302 (\text{บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.452 (\text{บุคลิกภาพแบบมีสติ}) + 0.375 (\text{บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง})$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน สรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบมีสติและบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างส่งผลต่อสมรรถนะนักบิน ร้อยละ 54.8 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย (พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน) ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีสติ (0.452) และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (0.375)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการศึกษาบุคลิกภาพผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบุคลิกภาพผู้นำและสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม 2) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผู้นำกับสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ทุกระดับการศึกษาในภาคเรียนที่ 3 ปีการศึกษา 2562 เลือกแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวน 188 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 บัณฑิตส่วนบุคคล และตอนที่ 2 บุคลิกภาพผู้นำและสมรรถนะนักบิน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามตามมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ตัวเลือก ซึ่งแบบสอบถามนั้นมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.887 การแจกแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาคิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ คำนวณหา ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน รวมทั้งการสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาบุคลิกภาพผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัยตามสมมุติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

1.1 สมมุติฐานการวิจัยที่ 1 ตัวแปรพยากรณ์บุคลิกภาพผู้นำมีความสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์สมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม พบว่า

ตัวแปรพยากรณ์ คือ บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น บุคลิกภาพแบบมีสติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรเกณฑ์สมรรถนะนักบิน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะนักบินจากมากไปน้อย (พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์) คือ บุคลิกภาพแบบมีสติ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบแสดงออก และบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น

1.2 สมมุติฐานการวิจัยที่ 2 สมการพยากรณ์สมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม มีองค์ประกอบเกี่ยวกับบุคลิกภาพผู้นำ พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย คือ ยอมรับสมมติฐานการวิจัย (H_0)

H_0 : สมการพยากรณ์สมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม เมืองค์ประกอบเกี่ยวกับบุคลิกภาพผู้นำ

โดยตัวแปรอิสระบุคลิกภาพแบบมีสติและบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์สมรรถนะนักบินได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 11 สรุปผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานการวิจัยที่ 1	✓	
สมมติฐานการวิจัยที่ 2	✓	

2. สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

2.1. วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาบุคลิกภาพผู้นำและสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ผลการวิจัยพบว่า

2.1.1 บุคลิกภาพผู้นำภาพรวมและรายด้าน คือ บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น บุคลิกภาพแบบมีสติ อยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ บุคลิกภาพแบบมีสติ บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง และบุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น

2.1.2 สมรรถนะนักบินภาพรวมและรายด้าน คือ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ และการตัดสินใจ

2.1.3 บุคลิกภาพผู้นำภาพรวมของนักศึกษาชั้นปีที่ 1-4 อยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยของบุคลิกภาพผู้นำภาพรวม คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 4 นักศึกษาชั้นปีที่ 3 นักศึกษาชั้นปีที่ 2 และนักศึกษาชั้นปีที่ 1

2.1.4 สมรรถนะนักบินภาพรวมของนักศึกษาชั้นปีที่ 1-4 อยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยของสมรรถนะนักบินภาพรวม คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 4 นักศึกษาชั้นปีที่ 3 นักศึกษาชั้นปีที่ 2 และนักศึกษาชั้นปีที่ 1

2.2. วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผู้นำกับสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ผลการวิจัยพบว่า

2.2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ คือ บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น บุคลิกภาพแบบมีสติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรเกณฑ์สมรรถนะนักบิน

2.2.2 ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะนักบินจากมากไปน้อย (พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์) คือ บุคลิกภาพแบบมีสติ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบแสดงออก และ บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น

2.3.วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ผลการวิจัยพบว่า

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนระหว่างสมรรถนะนักบินกับตัวแปรพยากรณ์ โดยใช้วิธี Stepwise Multiple Regression Analysis พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์เพียง 2 ตัวได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีสติ และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์สมรรถนะนักบินได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยสามารถอธิบายความแม่นยำในการพยากรณ์ของสมรรถนะนักบินได้ 54.8% ($R^2 = 0.548$) และสามารถสร้างสมการถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.466 + 0.332 (\text{บุคลิกภาพแบบมีสติ}) + 0.302 (\text{บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.452 (\text{บุคลิกภาพแบบมีสติ}) + 0.375 (\text{บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง})$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน สรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบมีสติและบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างส่งผลต่อสมรรถนะนักบิน ร้อยละ 54.8 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย (พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน) ได้แก่ บุคลิกภาพแบบมีสติ และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. บุคลิกภาพผู้นำภาพรวมและเป็นรายด้านของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม คือ บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น บุคลิกภาพแบบมีสติ อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความแตกต่างจากงานวิจัยของทศพร บรรจง (2554) พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น บุคลิกภาพแบบมีสติ อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าวิทยาลัยการบินและคมนาคมมีการบริหารจัดการการศึกษาให้นักศึกษามีบุคลิกภาพที่ดี และจากผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพผู้นำภาพรวมของนักศึกษาชั้นปีที่ 1-4 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยของบุคลิกภาพผู้นำภาพรวม คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 4 นักศึกษาชั้นปีที่ 3 นักศึกษาชั้นปีที่ 2 และนักศึกษาชั้นปีที่ 1 แสดงว่าเมื่อนักศึกษาเรียนในชั้นปีที่สูงขึ้น วิทยาลัยการบินและคมนาคมมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลิกภาพผู้นำของนักศึกษาเพื่อให้เหมาะสมในการทำงานในอุตสาหกรรมการบิน

2. สมรรถนะนักบินภาพรวมและเป็นรายด้าน คือ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ (1) ไมตรี งามวงษ์วาน (2549) พบว่า การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) อภิชาติ ไตรธิเลน (2550) พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก (3) ปัญญาพล แข็งแอ (2552) พบว่า ระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานอยู่ในระดับมาก (4) อัจฉรา ชุณณะวงศ์ (2553) พบว่า การทำงานเป็นทีมของ

ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเป็นรายด้าน และทุกด้านอยู่ในระดับมาก (5) อำนวนัย มีสมทรัพย์ (2553) พบว่า 1) การทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการสื่อสารแบบเปิดอยู่ในระดับมาก (6) วิมล จันทร์แก้ว (2555) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (7) กรวิภา งามวุฒิวงศ์ (2559) พบว่า ภาวะผู้นำ และการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมาก

การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การตัดสินใจเป็นปัจจัยส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการวิจัย (1) Trimble and Miller (1996) พบว่า การสร้างประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม การเพิ่มพูนและสนับสนุนประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมจะส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ และสนับสนุนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และการส่งเสริมการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างนักศึกษา อาจารย์ และผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาเกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีม จะช่วยให้ความสำคัญกับกำหนดบทบาทของสมาชิกแต่ละคน รวมทั้งการแบ่งงานกันทำสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ทีมงานที่มีประสิทธิภาพยังช่วยแก้ไขจุดบกพร่องของการบริหารงาน และทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างนักศึกษาและอาจารย์ดีขึ้น (2) Heleen van Mierlo (2003) พบว่า การทำงานเป็นทีมที่ดีต้องเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการเปิดเผยข้อมูลให้สมาชิกทุกคนรับรู้ร่วมกัน สมาชิกในองค์กรทุกคนมีหน้าที่เป็นผู้ประเมินผู้บังคับบัญชา โดยการลงคะแนนเสียงหรือลงมติเป็นเอกฉันท์ สมาชิกทุกคนมีอิสระในการตอบ และมีอิสระในการอธิบายการออกแบบทีมงาน เพราะกระบวนการทำงานเป็นทีมที่ดีจะส่งผลต่อสภาวะจิตใจที่ดีของสมาชิกในทีม รวมไปถึงการจัดการตนเองที่ดีจะส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพด้วย (3) Stoney A. Trent (2007) พบว่า ประสพการณ์ทำงานร่วมกันของทีมที่น้อย ความรู้ความเข้าใจไม่ตรงกัน และการประสานงานไม่ตรงกัน ซึ่งส่งผลต่อการวิเคราะห์งานที่ไม่ดี และปัญหาผู้นำ การติดต่อสื่อสารระหว่างกันไม่ดี ส่งผลอย่างมากต่อการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ (4) Anupamanarayan (2008) พบว่า การทำงานเป็นทีม สิ่งแรกที่ต้องคำนึงคือ บริบทของทีม และการกำหนดเป้าหมายต้องมีความชัดเจน โดยเป้าหมายของทีมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลและความพึงพอใจของแต่ละบุคคล และพบว่าประเภทของงาน องค์กรประกอบของงาน ชนิดของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีม และการทำงานเป็นทีมที่ดีจะต้องมีความเข้าใจถึงความต้องการของแต่ละบุคคล เข้าถึงโครงสร้างของทีม และองค์ประกอบของทีมร่วมกันจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะนักบินภาพรวมของนักศึกษาเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยของสมรรถนะนักบิน คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 4 นักศึกษาชั้นปีที่ 3 นักศึกษาชั้นปีที่ 2 และนักศึกษาชั้นปีที่ 1 แสดงว่าเมื่อนักศึกษาเรียนในชั้นที่สูงขึ้นสมรรถนะนักบินจะเพิ่มขึ้นจากการจัดการศึกษาของวิทยาลัยการบินและคมนาคม ซึ่งการปฏิบัติงานด้านการบินนั้น ในตำแหน่งนักบินมีการคัดเลือกบุคคลที่มีบุคคลิกภาพที่เหมาะสมเข้าทำงาน มีระบบการฝึกบิน ให้ได้ทักษะตามเกณฑ์มาตรฐาน และการทำงานต่างๆ มีระเบียบปฏิบัติ และขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการบริหารความเสี่ยงในการบิน

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของสมรรถนะนักบินมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า (1) การติดต่อสื่อสาร (2) ภาวะผู้นำ (3) การทำงานเป็นทีม (4) การตัดสินใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน สอดคล้องกับ กรวิภา งามวุฒิวงศ์ (2559) พบว่า (1) ภาวะผู้นำ และการติดต่อสื่อสารส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ดังนั้นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่

1. วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ควรปรับปรุงหลักสูตรและเนื้อหาการสอน โดยการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลิกภาพแบบมีสติและบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง

2. วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ควรให้อาจารย์ผู้สอนสอนเพิ่มเติมเกี่ยวกับลักษณะของบุคลิกภาพแบบมีสติและบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างในรายวิชาต่างๆ

3. วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ควรให้อาจารย์ผู้สอนประเมินการพัฒนาของบุคลิกภาพแบบมีสติและบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างของนักศึกษา

4. วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ควรกำหนดสมรรถนะนักบิน ในด้านการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การตัดสินใจ ให้เป็นสมรรถนะหลักของนักศึกษาที่เรียนหลักสูตรนี้

5. วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ควรให้อาจารย์ผู้สอนสอนเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และการตัดสินใจ

6. วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ควรให้อาจารย์ผู้สอนประเมินการพัฒนาของสมรรถนะนักบิน ในด้านการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และการตัดสินใจของนักศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การทำวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม เพื่อเป็นการนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนานักศึกษาให้มีพฤติกรรมความปลอดภัยและสามารถทำงานในอุตสาหกรรมการบินได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บรรณานุกรม

- กรวิภา งามวุฒิมวงศ์. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กุลชลี ไชยน์นดา. (2539). **กระบวนการตัดสินใจ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ประยูรวงศ์
- คณะกรรมการการคมนาคม สภานิติบัญญัติแห่งชาติ. (2560). **การผลิตบุคลากรด้านการบินของประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักการพิมพ์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- จินตนา ณ ระนอง (2545). **การทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี.พรีนท์ จำกัด.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร.(2536). **เทคนิคการพัฒนาทีมงาน**.กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชูชัย เทพสาร. (2546). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกบริษัทรักษาความปลอดภัย: กรณีศึกษาผู้ประกอบการซื้อ-ขายแลกเปลี่ยนรถยนต์ในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. (2530). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่: ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ:ไทยวัฒนาพานิช.
- โทนี่ เคิร์น. (2552). **สุดยอดนักบิน**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แมคกรอฮิล.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). **การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. กรุงเทพมหานคร : เอส. อาร์. พรีนติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). **ภาวะผู้นำ และผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 7)**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ทริปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด.
- บุญมี บุญมั่น. (2535). **ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประจักษ์ ทรัพย์อุดม .(2550). **แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency**. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนา.
- ปัญญาพล แฉ่งแอ.(2552). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิชพร กลิ่นเฟื่อง. (2560). **รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี 2559** . วิทยาลัยการบินและคมนาคม , มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ไมตรี งามวงษ์วาน.(2549). **การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). **เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้**.พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : ธีรวิสาสน์.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2536). **ความลับขององค์การ : พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : บริษัทดีไลน์.
- วิมล จันท์แก้ว (2555). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3**. ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2542). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมสาร จำกัด
- ศรีธรรม ธนภูมิ. (2535). **พัฒนาการทางอารมณ์และบุคลิกภาพ**. กรุงเทพฯ : คณะแพทยศาสตร์
โรงพยาบาลรามาธิบดีมหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2539). **ทฤษฎีบุคลิกภาพ**. กรุงเทพฯ : เรือนแก้วการพิมพ์.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning**. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนา อินเตอร์พรินทร์.
- สุนทร โคตรบรรเทา.(2551). **ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2551). **ภาวะผู้นำ ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานการbinพลเรือนแห่งประเทศไทย. (2562). **รายงานสภาวะอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทย พ.ศ.2562**. กองเศรษฐกิจการบิน ฝ่ายส่งเสริมอุตสาหกรรมการบิน.
- สำนักงานนิรภัยทหารอากาศ (2553). **การบริหารทรัพยากรการบิน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทหารอากาศ
- สุนันทา เลานันท์. (2551). **การสร้างทีมงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: แอนด์เมตสติเกอร์ แอนด์ดีไซน์.
- สิริชัย ประทีปฉาย. (2533). **การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว**. จันทบุรี : วิทยาลัยรำไพพรรณณี.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2549). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ .(2548). **Competency Dictionary**. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อานันท์ ทาปทา. (2533). **ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมัธยมศึกษา**.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรุณี อารี. (2539). **การตัดสินใจของนักศึกษาในการเรียนต่อระดับมัธยมศึกษาตอนต้นการศึกษา
นอกโรงเรียนจังหวัดนครราชสีมา**. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อำนวยการ มีสมทรัพย์.(2553). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงาน
วิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อัจฉรา ชุนณะวงศ์.(2553). **การศึกษาทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรำไพพรรณณี.
- อภิชาติ ไตรธิเลน. (2550). **สภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่ส่งผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Anastasi, A. (1968). **Personality Development**. New York : Mc Graw – Hill Book Company.
- Anupamanarayan.(2008). **Role of Assigned Team Goal in the Relationship Between Individual Difference Factors and Self-set Goal in a Pre-team Context**. Dayton: Wright State University, 149-150.
- Bennis, W., and Nanus, B.(1985) **Leaders : The Strategies for Taking Charge**. New York : Harper &Row.
- Bernard, M.E. (1970). **The Effect of Advance Organizers and Within-Text Question on the learning a Taxonomy of Concept** : New York : Macmillan- Company
- Cattell, Raymond B. (1970). **A Trait Factor-Analytic Approach to Personality, Theory Assesment and Reserch**. New York: McGraw-Hill.
- Costa, P.T. Jr. & McCrae, (1992). "Revised NEO Personality Inventory and NEO Five Factor Inventory : Profsssional Manual,". *Psychological Assessment*. 4 (1) : 5 – 13
- Good. Carter V. (1973). **Dictionary of Education**. New York : Mc Graw-Hill Inc.
- Heleen van Mierlo. (2003). **Self-managing Teamwork and Psychological Wellbeing** , (Thesis PhD. Eindhoven: Technische University Eindhoven, 62-63.
- International Civil Aviation Organization. (2013). **Safety Management Manual** (Doc 9859). Montréal, Canada: ICAO.
- McCannell, J. V. (1974). **Understanding Human Behavior**. New York : Holt, Rinchart and Winston, Inc.
- Morris, Charles G. (1979). **Understanding Psychology**. 3rd ed. New Jersey : Prentice-Hal Book Company.
- Richard Hackman. (2002). **Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances**. Boston : Harvard Business School Press.
- Simon. (1960). **Administrative behavior**. New York: The McMilllet Company.
- Stoney A. Trent.(2007). **Team cognition in intelligence analysis training**. Dissertation M.S. Ohio State: The Ohio State University, 81-84.
- Trimble, S. and J.W. Miller.(1996). **Invigoration, and Sustaining Effective Teams**, (Personalizing The High School: The Most Important Reform), NASSP Bulletin., 134-135.
- Tenerife information centre. (2020). **The Tenerife Airport Disaster** [Online]. Retrieved May 1, 2020, from: <https://www.tenerife-information-centre.com/tenerife-airport-disaster.html>
- Yukl, Gary.(2006). **Leadership in Organizations**. 6 th ed. New Jersey : Pearson Prentice-Hall.



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
การศึกษาบุคคลิกภาพผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม**

1.น.อ.รศ.ดร.ประสาทพร วงษ์คำข้าง

วิศวกรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิต (เครื่องกล) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาจารย์กองการศึกษา โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช กองทัพอากาศ

2.น.อ.ดร.ชำนาญ นิมนวล

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
นายทหารประจำกรมพลธิการทหารอากาศ กองทัพอากาศ

3.ดร.สุเทพ เชื้อสมุทร

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีปทุม
อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และเลขานุการหลักสูตรการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ระยอง



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY



ภาคผนวก ข.

แบบสอบถามงานวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่องานวิจัย
เรื่อง การศึกษาบุคลิกภาพผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะนักบิน ของนักศึกษาหลักสูตร
วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน
วิทยาลัยการบินและคมนาคม

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพผู้นำ และสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม การตอบแบบสอบถามนี้ใช้ในงานวิจัยเท่านั้น ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านได้ตอบแบบสอบถามด้วยความคิดเห็นที่เป็นจริงมากที่สุด และกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 2 ด้าน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพผู้นำ และสมรรถนะนักบิน จำนวน 8 ด้าน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () ตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1.1 () ชาย

1.2 () หญิง

2. ระดับการศึกษา

2.1 () ชั้นปีที่ 1

2.2 () ชั้นปีที่ 2

2.3 () ชั้นปีที่ 3

2.4 () ชั้นปีที่ 4

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพผู้นำ และสมรรถนะนักบิน

ข้อความ		ความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง(3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	ท่านมีความเป็นมิตรกับผู้อื่น					
2	ท่านเป็นคนที่มีความสุข					
3	ท่านเป็นบุคคลที่ชอบเข้าร่วมกลุ่มสังคมกับเพื่อนๆ					
4	ปกติแล้วเพื่อนๆ ชอบคบหากับท่าน					
5	ท่านชอบที่แสดงความเป็นผู้นำ					
6	ท่านชอบอยู่เบื้องหลังการทำงาน					
7	ท่านชอบทำกิจกรรมเป็นชีวิตจิตใจ					
8	ท่านเป็นคนที่พูดคุยได้กับคนทุกระดับ					
9	ท่านเป็นคนร่าเริง สดชื่น และแจ่มใส					
10	ท่านเป็นคนที่กระตือรือร้นอย่างมาก					
11	ท่านมีจินตนาการที่สดใสในเรื่องที่สนใจ					
12	ท่านมีการใช้ความคิดในการแก้ปัญหา					
13	ท่านใช้คำพูดที่ฟังดูสละสลวยทางภาษา					
14	ท่านมีความซาบซึ้งในงานศิลปะและธรรมชาติ					
15	ท่านชอบใช้เวลาในการสะท้อนความรู้สึกกับเหตุการณ์ที่พบเห็น					
16	ท่านมีความอยากรู้เกี่ยวกับเรื่องราวต่างๆ ที่สนใจ					
17	ท่านชอบตรวจสอบความเชื่อที่สังคมเลื่อมใส					
18	ท่านชอบยึดติดรูปแบบและหลักเกณฑ์ต่างๆ					
19	ท่านเป็นคนที่ยึดมั่นประเพณีเป็นหลักในการดำเนินชีวิต					
20	ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้แนวคิดใหม่ทางสังคมการเมือง					

ข้อความ		ความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง(3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
21	ท่านมีความเชื่อว่าคนส่วนมากจะเอาเปรียบเมื่อมีโอกาส					
22	ท่านสงสัยในเจตนาของผู้อื่น					
23	ท่านแสดงความรู้สึกออกมาตรงๆให้ผู้อื่นทราบ					
24	ท่านมีข้อผูกพันเรื่องใดกับใครจะยึดถือตลอดไป					
25	ท่านเชื่อว่าบางคนคิดว่าท่านเป็นคนเห็นแก่ตัว					
26	ท่านใช้เวลาสำหรับบุคคลอื่นเสมอ					
27	ท่านชอบที่จะทำกิจกรรมตามแนวคิดของตนเอง					
28	ท่านให้เกียรติต่อทุกคนที่พบปะพูดคุย					
29	ท่านเป็นคนสนใจแต่ตัวเอง					
30	ท่านใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่น					
31	ท่านมีความพร้อมเสมอในการปฏิบัติงาน					
32	ท่านมีการวางแผนในการดำเนินชีวิต					
33	ท่านจัดตารางเวลาในการทำงาน					
34	ท่านใส่ใจในรายละเอียดของการทำงาน					
35	ท่านมีการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบในการทำงาน					
36	ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถ					
37	ท่านขยันหมั่นเพียรในการทำงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย					
38	ท่านมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
39	ท่านจะพยายามทำงานให้สำเร็จแม้ว่าจะมีปัญหา					
40	ท่านสามารถกำหนดความก้าวหน้าของงานและทำงาน เสร็จตามเวลาได้เป็นอย่างดี					

ข้อความ		ความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง(3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
41	ท่านเป็นผู้ออกคำสั่งในการทำกิจกรรมอยู่เสมอ					
42	เพื่อนของท่านแจ้งข่าวสารที่จำเป็นเกี่ยวกับกิจกรรมให้ท่านทราบอยู่เสมอ					
43	เพื่อนของท่านสามารถแจ้งข่าวสาร หรือข้อมูลเกี่ยวกับการทำกิจกรรมได้อย่างรวดเร็ว					
44	อาจารย์คอยให้คำแนะนำปรึกษาแก่ท่านในเรื่องเรียนอยู่เสมอ					
45	ท่านให้การยอมรับความคิดเห็นส่วนใหญ่ของกลุ่มเสมอ					
46	ท่านใช้การสื่อสารในการแก้ไขปัญหา					
47	ท่านและเพื่อนมีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุและผล					
48	ท่านมีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนของท่านเป็นประจำ					
49	ท่านและเพื่อนมีการประชุมปรึกษาหารือกัน ก่อนทำกิจกรรม					
50	ท่านมีการประสานงานกับเพื่อนของท่านเป็นประจำ					
51	ท่านรับฟังปัญหาและความต้องการเพื่อนเสมอ					
52	ท่านมุ่งทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่สนใจความสัมพันธ์กับเพื่อน					
53	ท่านส่งเสริมให้เพื่อนทำงานตามความรู้ความสามารถ					
54	ท่านสนับสนุนและให้กำลังใจเพื่อนในการทำงาน					
55	ท่านยอมรับความเห็นที่มีเหตุมีผลจากผู้อื่นเสมอ					
56	ท่านมองโลกในแง่ดี ช่วยเหลือให้กำลังใจเพื่อนในการปฏิบัติงาน					
57	ท่านช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนด้วยความเต็มใจและยุติธรรมเสมอ					
58	ท่านพยายามหลีกเลี่ยงปัญหาหรือความขัดแย้งกับเพื่อน					
59	ท่านสั่งการ ตัดสินใจแก้ปัญหาเอง					
60	ท่านนำเสนอรูปแบบวิธีการใหม่ๆ เพื่อกระตุ้นการผลิต การสร้างสรรค์ และความพึงพอใจการทำงาน					

ข้อความ	ความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง(3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
61					
62					
63					
64					
65					
66					
67					
68					
69					
70					
71					
72					
73					
74					
75					
76					
77					
78					
79					
80					



ภาคผนวก ค.

ผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

การแปลผลค่า IOC จากผู้ทรงคุณวุฒิ

เรื่อง การศึกษาบุคลิกภาพผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะนักบินของนักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพผู้นำและสมรรถนะนักบิน

ข้อความ		ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ผล
1.บุคลิกภาพผู้นำ						
1	ท่านมีความเป็นมิตรกับผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านเป็นคนที่มีความสุข	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านเป็นบุคคลที่ชอบเข้าร่วมกลุ่มสังคมกับเพื่อนๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ปกติแล้วเพื่อนๆ ชอบคบหากับท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ท่านชอบที่แสดงความเป็นผู้นำ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ท่านชอบอยู่เบื้องหลังการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ท่านชอบทำกิจกรรมเป็นชีวิตจิตใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ท่านเป็นคนที่พูดคุยได้กับคนทุกระดับ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ท่านเป็นคนร่าเริง สดชื่น และแจ่มใส	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ท่านเป็นคนที่กระตือรือร้นอย่างมาก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ท่านมีจินตนาการที่สดใสในเรื่องที่สนใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ท่านมีการใช้ความคิดในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ท่านใช้คำพูดที่ฟังดูสละสลวยทางภาษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ท่านมีความซาบซึ้งในงานศิลปะและธรรมชาติ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ท่านชอบใช้เวลาในการสะท้อนความรู้สึกับเหตุการณ์ที่พบเห็น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ท่านมีความอยากรู้เกี่ยวกับเรื่องราวต่างๆ ที่สนใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ท่านชอบตรวจสอบความเชื่อที่สังคมเลื่อมใส	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ท่านชอบยึดติดรูปแบบและหลักเกณฑ์ต่างๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ท่านเป็นคนที่ยึดมั่นประเพณีเป็นหลักในการดำเนินชีวิต	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้แนวคิดใหม่ทางสังคมการเมือง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อความ		ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ผล
21	ท่านมีความเชื่อว่าคนส่วนมากจะเอาเปรียบเมื่อมีโอกาส	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ท่านสงสัยในเจตนาของผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ท่านแสดงความรู้สึกออกมาตรงๆให้ผู้อื่นทราบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ท่านมีข้อผูกพันเรื่องใดกับใครจะยึดถือตลอดไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ท่านเชื่อว่าบางคนคิดว่าท่านเป็นคนเห็นแก่ตัว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	ท่านใช้เวลาสำหรับบุคคลอื่นเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	ท่านชอบที่จะทำกิจกรรมตามแนวคิดของตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ท่านให้เกียรติต่อทุกคนที่พบปะพูดคุย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	ท่านเป็นคนสนใจแต่ตัวเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ท่านใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	ท่านมีความพร้อมเสมอในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	ท่านมีการวางแผนในการดำเนินชีวิต	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	ท่านจัดตารางเวลาในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	ท่านใส่ใจในรายละเอียดของการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	ท่านมีการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	ท่านขยันหมั่นเพียรในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38	ท่านมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39	ท่านจะพยายามทำงานให้สำเร็จแม้ว่าจะมีปัญหา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40	ท่านสามารถกำหนดความก้าวหน้าของงานและทำงานเสร็จตามเวลาได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อความ		ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ผล
2. สมรรถนะนักบิน						
1	ท่านเป็นผู้ออกคำสั่งในการทำกิจกรรมอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	เพื่อนของท่านแจ้งข่าวสารที่จำเป็นเกี่ยวกับกิจกรรมให้ท่านทราบอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	เพื่อนของท่านสามารถแจ้งข่าวสาร หรือข้อมูลเกี่ยวกับการทำกิจกรรมได้อย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	อาจารย์คอยให้คำแนะนำปรึกษาแก่ท่านในเรื่องเรียนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ท่านให้การยอมรับความคิดเห็นส่วนใหญ่ของกลุ่มเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ท่านใช้การสื่อสารในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ท่านและเพื่อนมีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุและผล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ท่านมีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนของท่านเป็นประจำ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ท่านและเพื่อนมีการประชุมปรึกษาหารือกัน ก่อนทำกิจกรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ท่านมีการประสานงานกับเพื่อนของท่านเป็นประจำ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ท่านรับฟังปัญหาและความต้องการเพื่อนเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ท่านมุ่งทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่สนใจความสัมพันธ์กับเพื่อน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ท่านส่งเสริมให้เพื่อนทำงานตามความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ท่านสนับสนุนและให้กำลังใจเพื่อนในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ท่านยอมรับความเห็นที่มีเหตุมีผลจากผู้อื่นเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ท่านมองโลกในแง่ดี ช่วยเหลือให้กำลังใจเพื่อนในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ท่านช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนด้วยความเต็มใจและยุติธรรมเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ท่านพยายามหลีกเลี่ยงปัญหาหรือความขัดแย้งกับเพื่อน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ท่านสั่งการ ตัดสินใจแก้ปัญหาเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ท่านนำเสนอรูปแบบวิธีการใหม่ๆ เพื่อกระตุ้นการผลิต การสร้างสรรค์ และความพึงพอใจการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ผล	
21	ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และ ร่วมแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ท่านสามารถโต้แย้งหรือแสดงความคิดเห็น ถ้าท่าน เห็นว่าคำสั่งหรือนโยบายนั้นไม่เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบายและกฎเกณฑ์ที่ได้กำหนด ไว้อย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ท่านไม่ถือเอาผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตัวเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	ท่านมีความเข้าใจในขอบเขตงานและหน้าที่ของท่าน อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	ท่านและเพื่อนแต่ละคนมีอำนาจหน้าที่เท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ท่านแบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	ท่านให้การยอมรับความคิดเห็นจากผู้มีประสบการณ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ส่วนใหญ่การตัดสินใจการทำงานของท่านขึ้นอยู่กับคน เพียงคนเดียว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	เมื่อเห็นบุคคลอื่นทำอะไร ท่านจะทำตาม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	ก่อนตัดสินใจท่านสอบถามข้อมูลจากคนใกล้ชิดอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	ท่านค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	ความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลมีผลต่อการตัดสินใจ ของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	ท่านนำข้อมูลมาวิเคราะห์เป็นทางเลือกต่างๆ ที่ เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	ท่านจะนำทางเลือกไปปรึกษาผู้คุณวุฒิเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	ท่านจะตัดสินใจในทางเลือกที่ดีที่สุด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38	ท่านไม่เปลี่ยนการตัดสินใจเมื่อท่านพิจารณาดีแล้ว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39	เมื่อท่านได้ข้อมูลใหม่ ท่านจะนำมาพิจารณา แล้ว นำไปสู่การตัดสินใจใหม่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40	เมื่อท่านตัดสินใจแล้ว ท่านจะปฏิบัติตามนั้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล นาวาอากาศเอก ดร.ชนากร เอี่ยมปาน
วัน เดือน ปีเกิด 3 กุมภาพันธ์ 2516
สถานที่เกิด จังหวัดปทุมธานี
ประวัติการศึกษา พ.ศ.2539 , วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วศ.บ.) สาขาวิศวกรรมเครื่องกล
 โรงเรียนนายเรืออากาศ
 พ.ศ.2551 , บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) สาขาการจัดการ
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 พ.ศ.2553 , ศีษศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยศรีปทุม
 พ.ศ.2557 , ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ผลงานด้านวิชาการ

พ.ศ.2559 , บทความวิชาการ เรื่อง “ อิทธิพลขององค์กรต่อความปลอดภัยด้านการบิน ”
 วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 ประจำเดือน
 กันยายน-ธันวาคม 2559, หน้า 27-33

พ.ศ.2561 , บทความวิชาการ เรื่อง “ ความปลอดภัยทางการบิน ” นำเสนอในงานประชุม
 วิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ครั้งที่ 13 ประจำปี 2561 เรื่อง “ ผลงานวิจัยและ
 นวัตกรรมเพื่อประเทศไทย 4.0 ” ในวันที่ 20 ธันวาคม 2561 , หน้า 2030-2038

พ.ศ.2562 , บทความวิชาการ เรื่อง “ การบริหารความผิดพลาดของมนุษย์ในการบิน ”
 วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2562, หน้า 166-176

พ.ศ.2562 , บทความวิชาการ เรื่อง “ การศึกษาหลักการบินพื้นฐานสำหรับความปลอดภัย
 การบิน ” นำเสนอในงานประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ครั้งที่ 14 ประจำปี
 2562 เรื่อง “ ผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อประเทศไทย 4.0 ” ในวันที่ 19 ธันวาคม 2562 , หน้า 826-834

พ.ศ.2562 , บทความวิจัย เรื่อง “ กลยุทธ์การจัดการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต
 สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม ” นำเสนอใน
 งานประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ครั้งที่ 14 ประจำปี 2562 เรื่อง “ ผลงานวิจัย
 และนวัตกรรมเพื่อประเทศไทย 4.0 ” ในวันที่ 19 ธันวาคม 2562 , หน้า 1029-1038

ประสบการณ์ในการทำงาน

กัปตันเครื่องบินแบบ Boeing 737-800 ฝูงบิน 602 รักษาพระองค์ กองบิน 6 กองทัพอากาศ

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

อาจารย์ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัยการบิน
 วิทยาลัยการบินและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 41/113 หมู่ 3 ถ.เพิ่มสิน คลองถนน สายไหม กรุงเทพมหานคร 10200