



รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนา
พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

CAUSAL RELATIONSHIP MODEL AND EFFECTS OF LEARNING ACTIVITIES TO
DEVELOP THE TEAMWORK BEHAVIOR OF PRIMARY STUDENTS AT EDUCATIONAL

หนึ่งฤทัย มะลาไวย์

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนา
พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

CAUSAL RELATIONSHIP MODEL AND EFFECTS OF LEARNING ACTIVITIES TO
DEVELOP THE TEAMWORK BEHAVIOR OF PRIMARY STUDENTS AT EDUCATIONAL
SERVICE AREA, ROI-ET 3



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of DOCTOR OF PHILOSOPHY
(Applied Behavioral Sc.Research)
BEHAVIORAL SCIENCE RESEARCH INSTITUTE, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนา
พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

ของ

หนึ่งฤทัย มะลาไวย์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นริศรา พึ่งโพธิ์สม)

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร)

..... ที่ปรึกษาร่วม

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพินทร์ ชูชม)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจุกุล)

ชื่อเรื่อง	รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
ผู้วิจัย	หนึ่งฤทัย มะลาไวย์
ปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นริศรา พึ่งโพธิ์สก
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร. อรพินทร์ ชูชม

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือการวิจัยระยะที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาจำนวน 360 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผลการวิจัยระยะที่ 1 พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม การสนับสนุนทางสังคมของครู มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญ จากนั้นนำตัวแปรทางจิตที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญในระยะที่ 1 คือ ความฉลาดทางอารมณ์ แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม ร่วมกับทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือมาพัฒนาเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการศึกษาทดลอง กลุ่มตัวอย่างคือนักเรียนกลุ่มเดียวกันกับการวิจัยในระยะที่ 1 สุ่มเลือก 1 โรงเรียนเป็นกลุ่มทดลอง 1 ห้อง และกลุ่มควบคุม 1 ห้อง เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองคือกิจกรรมจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่านักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมจะมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการจัดกิจกรรมหลังการทดลองและในระยะติดตามผล 1 เดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งข้อค้นพบจะเป็นประโยชน์สำหรับครูและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนต่อไป

คำสำคัญ : พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม, ปัจจัยเชิงสาเหตุ, นักเรียนประถมศึกษา, กิจกรรมการเรียนรู้

Title	CAUSAL RELATIONSHIP MODEL AND EFFECTS OF LEARNING ACTIVITIES TO DEVELOP THE TEAMWORK BEHAVIOR OF PRIMARY STUDENTS AT EDUCATIONAL SERVICE AREA, ROI-ET 3
Author	NUENGRUETAI MALAWAI
Degree	DOCTOR OF PHILOSOPHY
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Narisara Peungposop
Co Advisor	Associate Professor Dr. Oraphin Choochom

The objective of this research is to study the causal factors and the effects of learning activities to develop the teamwork behavior of primary students at educational service area, Roi-Et 3. This study consisted of two research phases. In the first phase, the sample consisted of 360 students. Questionnaires were used for data collection. The structural relationship analysis after the model modification indicated the model fit. The results showed that emotional intelligence, teamwork motivation, social support of teachers, attitudes towards teamwork behavior and the self-efficacy of teamwork had an influence on teamwork behavior. Then, the use of variables had a significant influence on the first phase and developed to enhance learning activities for developing teamwork behavior. The second phase was quasi-experimental research. The samples were students in the same group in the first phase of the research. There were 42 students, divided into an experimental group and a control group. The experimental group received a learning activity for developing teamwork behavior. The results showed that the students who participated in learning activities for developing teamwork behavior may have higher results than the control group during the post-test and follow-up period of one month had a statistical significance of .05. The implications of the study were the development of the teamwork behavior of primary students.

Keyword : teamwork behavior, causal factors, primary students, learning activities

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความเมตตากรุณาช่วยเหลือ และความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ตลอดจนการให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการปรับแก้ไขข้อบกพร่อง จากคณะกรรมการผู้ควบคุมปริญญาานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อรพินทร์ ชูชม และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นริศรา พึ่งโพธิ์สภ ที่ให้ความเมตตากรุณาเป็นที่ปรึกษาให้ความช่วยเหลือชี้แนะแนวทางในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อการศึกาและการทำปริญญาานิพนธ์นี้ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบอันได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจุฑาล ที่กรุณาให้คำแนะนำและแก้ไขเพื่ให้งานวิจัยมีความชัดเจน และสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ไฉมยา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล แสงพรหม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คันทรพัทธ์ ชมพูพาทย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิต ภาคมฤค ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา โสมะนันท์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัฒน์ สาระพันธ์ ดร.ยรรยงค์ ณ บางช้าง และดร.จักรเพชร สุริยะกมล ในฐานะผู้เชี่ยวชาญประเมินเครื่องมือ

ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงเรียนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ได้กรุณาประสิทธิประสาทความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัย ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัย และขอบคุณเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ที่ให้การสนับสนุนสำหรับความปรารถนาดี กำลังใจและความช่วยเหลือทุกอย่าง

ขอบคุณครอบครัวที่เป็นกำลังใจ แรงผลักดันจนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษาระดับปริญญาเอกตามที่ตั้งใจไว้แต่แรก คุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากปริญญาานิพนธ์นี้ผู้วิจัยขอมอบให้กับผู้มีพระคุณทุกท่านที่คอยให้กำลังใจตลอดมา

หนึ่งฤทัย มะลาไวย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	8
ความสำคัญของการวิจัย.....	8
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	9
ตัวแปรที่ศึกษา.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
นิยามปฏิบัติการ.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
1. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม.....	16
1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม.....	16
1.2 ความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม.....	17
1.3 องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม.....	19
1.4 การวัดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม.....	27
2. รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม.....	28

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	31
3.1 ความฉลาดทางอารมณ์.....	31
3.2 เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	37
3.3 แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม	41
3.4 การสนับสนุนทางสังคมของครู	44
3.5 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม.....	49
4. ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ	52
5.การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	57
5.1 แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน เป็นทีม	57
5.1.1 แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ	57
5.1.2 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้วยปัจจัยทางจิต	61
5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	63
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	73
สมมติฐานในการวิจัย	78
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	79
การวิจัยระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณแบบโครงสร้างเชิงสาเหตุ.....	79
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	79
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	81
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	82
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	82
การเก็บรวบรวมข้อมูล	93
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	94

การวิจัยระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณแบบกึ่งทดลอง	99
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	99
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	99
แบบแผนการทดลอง	99
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	100
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	115
การเก็บรวบรวมข้อมูล	116
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	117
การพิทักษ์สิทธิ์และจรรยาบรรณในการวิจัย	117
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	119
ผลการวิจัยระยะที่ 1	119
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง	121
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	122
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ	125
สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยระยะที่ 1	127
การเชื่อมโยงผลการวิจัยระยะที่ 1 สู่ระยะที่ 2	129
ผลการวิจัยระยะที่ 2	129
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	130
ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างและค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร	130
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	132
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	138
การวิจัยระยะที่ 1	138
สรุปผลการวิจัย	138

การอภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 1	140
การวิจัยระยะที่ 2	143
สรุปผลการวิจัย.....	143
อภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 2	144
ข้อเสนอแนะ	148
ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ.....	148
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	149
บรรณานุกรม.....	150
ภาคผนวก.....	161
ภาคผนวก ก.....	162
ภาคผนวก ข.....	164
ภาคผนวก ค.....	171
ภาคผนวก ง	247
ประวัติผู้เขียน	250

สารบัญตาราง

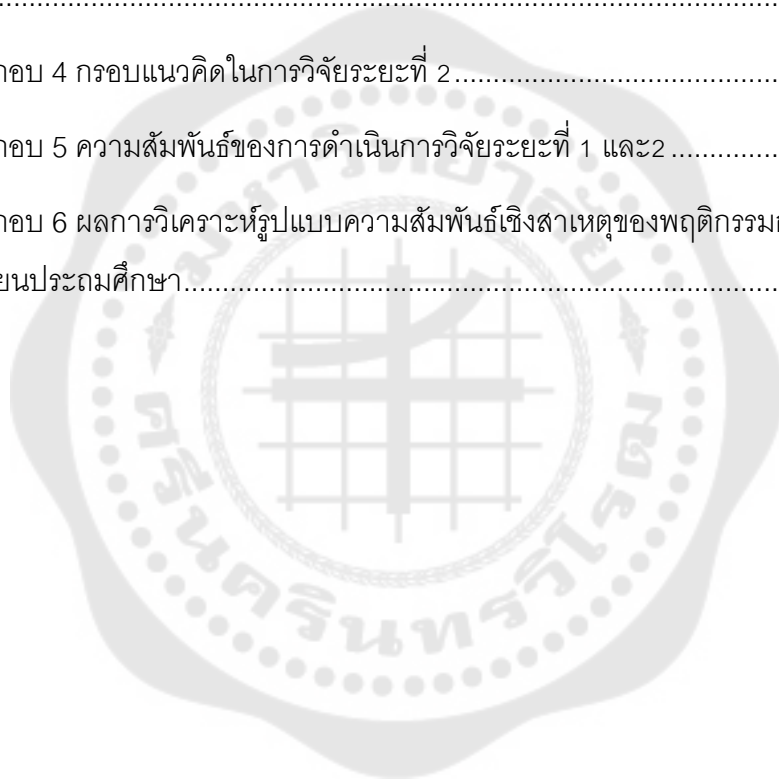
หน้า

ตาราง 1	สรุปองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม	24
ตาราง 2	งานวิจัยที่ศึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	64
ตาราง 3	จำนวนนักเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง	80
ตาราง 4	เกณฑ์ของค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์	83
ตาราง 5	สรุปเกณฑ์ค่าสถิติที่เหมาะสมที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดล	96
ตาราง 6	สรุปขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย ในระยะที่ 1	98
ตาราง 7	แบบแผนการทดลองเพื่อทดสอบสมมติฐาน	100
ตาราง 8	สรุปการดำเนินกิจกรรมของกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษา	106
ตาราง 9	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	120
ตาราง 10	สัญลักษณ์ของตัวแปรที่ทำการศึกษา	120
ตาราง 11	ความถี่ ร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	121
ตาราง 12	ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของตัวแปรสังเกต	122
ตาราง 13	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้	124
ตาราง 14	ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ได้จากการวิเคราะห์เกณฑ์และผลการพิจารณา (ก่อนและหลังปรับ)	126
ตาราง 15	ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษา	126
ตาราง 16	จำนวนและร้อยละของของลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	130
ตาราง 17	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนก่อนการทดลอง	131

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน จำแนกตามกลุ่มการทดลองและช่วงเวลาการวัด	131
ตาราง 19 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของกลุ่มทดลองและกลุ่ม ควบคุมแต่ละช่วงเวลาของการวัด	132
ตาราง 20 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระยะก่อนทดลอง หลังทดลอง และระยะติดตามผล 1 เดือน	134
ตาราง 21 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมหลังการทดลองของกลุ่ม ทดลองกับกลุ่มควบคุมโดยใช้พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมก่อนการทดลองเป็นตัวแปรร่วม.....	135
ตาราง 22 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมจำแนก ตามช่วงเวลาของการวัด โดยวิธีการ ทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่.....	136
ตาราง 23 ขนาดอิทธิพลและผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ระยะหลังการ ทดลองและระยะติดตามผล 1 เดือน ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม.....	136
ตาราง 24 ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงาน เป็นทีม.....	248
ตาราง 25 ค่าดัชนีความสอดคล้องของการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของ แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม.....	249

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม	31
ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในการวิจัย.....	74
ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปแบบสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุ	75
ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัยระยะที่ 2.....	76
ภาพประกอบ 5 ความสัมพันธ์ของการดำเนินการวิจัยระยะที่ 1 และ 2	77
ภาพประกอบ 6 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ของนักเรียนประถมศึกษา.....	128



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

เด็กดี เด็กเก่ง เด็กมีสุข นั้นเป็นคุณลักษณะสำคัญของเด็กไทยที่ชาติต้องการ เพราะเมื่อเด็กเหล่านั้นเติบโตก็จะกลายเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพของประเทศ เนื่องจากประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งเรื่องการเมือง เศรษฐกิจ วิถีชีวิต วัฒนธรรม รวมทั้งสิ่งแวดล้อม บริบทรอบตัวเป็นยุคที่ต้องสร้างเด็กไทยให้ยืนอยู่บนเวทีบ้านเรา และเวทีโลกได้อย่างมีความสุข (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข, 2557, น.1) การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 และเนื่องจากการศึกษานั้นมีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศในการแข่งขันและทำให้ประเทศยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาประชากรของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ในส่วนของประเทศไทยนั้นก็ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา รวมถึงพัฒนาศักยภาพของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะหลักสำคัญที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานทั้งภายในประเทศเอง หรือต่างประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559, น.1) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2574 ได้มีวิสัยทัศน์ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบการศึกษาโดยได้คำนึงถึงคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งการศึกษานั้นจะเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถของประชากรในประเทศ เพราะเมื่อมีระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพแล้วสุดท้ายก็จะสามารถพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของทุนมนุษย์ (Productivity) ที่จะตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศเพื่อให้ประเทศสามารถพัฒนาจนกลายเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างยั่งยืนภายใต้พลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559, น.15-16) ในการพัฒนาครั้งนี้จะอยู่ที่ยุคศาสตร์ที่ 1 คือจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดประเมินผล และผลลัพธ์ เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น รวมไปถึงจะต้องเกิดทักษะในการฝึกคิดขั้นสูงทั้งคิดสังเคราะห์ การคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การคิดแก้ปัญหา รวมไปถึงมีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งมีความ

สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อีกทั้งยังต้องมีมีคุณธรรมจริยธรรม นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์นี้ยังมีความมุ่งหมายให้ผู้สำเร็จการศึกษาในทุกระดับ สามารถเข้าถึงและได้รับการจัดการศึกษาศึกษาที่มีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐาน ส่งผลให้เมื่อสำเร็จการศึกษาสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ในการพัฒนาครั้งนี้มีแนวทาง จะต้องมีการพัฒนาศักยภาพคนทุกกลุ่มวัย ให้มีทักษะและความรู้ความสามารถ และพัฒนาอย่างเป็นระบบโดยเริ่มจากเด็กปฐมวัย ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะสมอง และทักษะทางสังคมที่เหมาะสม พัฒนาเด็กวัยเรียนให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ มีทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะการทำงาน และทักษะการใช้ชีวิต มีการส่งเสริมการพัฒนากลุ่มวัยแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ทั้งทักษะขั้นพื้นฐาน ทักษะเฉพาะในวิชาชีพ และทักษะในการเป็นผู้ประกอบการรายใหม่ พัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุให้มีโอกาสเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับเป้าหมายข้างต้น กระทรวงศึกษาธิการควรมีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม โดยจำเป็นจะต้องกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา เพื่อสถานศึกษาทั้งในในทุกภาคส่วนได้รับการยกระดับคุณภาพในการจัดการศึกษาการให้บริการทางการศึกษาเกิดความเสมอภาคทางการศึกษา ในทุกระดับทุกประเภท โดยเฉพาะระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559, น.25-27) จากการศึกษาวิเคราะห์ภาพลักษณ์ที่สำคัญคือ เด็กไทยในยุคนี้ต้องเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน พลเมืองโลกที่มีคุณภาพ และต้องมีทักษะสำคัญที่จะสามารถที่จะดำรงชีวิตในโลกยุคปัจจุบันอย่างมีความสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559, น.15-16)

ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่นักเรียนต้องได้รับการฝึกฝนเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในอนาคต ประกอบไปด้วยทักษะกลุ่มหลัก ๆ 7 คือ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะในความเข้าใจความต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (ไพฑูริย์ สิ้นลารัตน์, 2557, น.4-6) โลกแห่งการศึกษาได้เปลี่ยนแปลงไปค่อนข้างมากในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ดังจะเห็นว่ามีการศึกษาที่ยอมรับกันว่าเป็นการสร้างความรู้ความสามารถ และพัฒนาศักยภาพของคน ได้แก่การศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหรือการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการศึกษานี้จะเน้นให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพของแต่ละคนให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้โดยปราศจากข้อจำกัด ทั้งระดับสติปัญญา

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) ปี พ.ศ.2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, น.8) ที่บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กล่าวคือ ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ อีกทั้งยังถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ดังนั้นการจัดการศึกษาต้องส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ และต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นไปเพื่อมุ่งเน้นการเรียนรู้ ไม่ใช่แค่การเรียนรู้หนังสือ โดยการให้เด็กทุกคนซึ่งได้เรียนรู้ผ่านการกระทำและการทำงาน โดยในการเรียนรู้เป็นทีมด้วยกันระหว่างเด็กที่มีความแตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับพัฒนาการบุคลิกภาพของ เอริกอีริคสัน (Erik H.Erikson) ซึ่งกล่าวว่าในขั้นตอนที่ 5 ที่เรียกว่า Industry คือ เด็กพัฒนาบุคลิกภาพด้วยเมื่อมีการเข้าความร่วมทำกิจกรรมกับคนอื่นในสังคม ซึ่งจะเกิดขึ้นเด็กทุกคนออกจากบ้านแล้วเข้าสู่ระบบการศึกษา ในการทำงานเป็นทีมนี้ โดยเด็กทุกคนจะเกิดทักษะ 3 ประการ นั่นคือจะเกิดการแข่งขัน การประนีประนอม และการร่วมมือกันทำงาน คือ Compete, Compromise และ Co-ordinate ตามลำดับ(ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์, 2557, น.56-58) (Robert havighurst. อ้างถึงใน ศรีเรือน แก้วกังวาล (2553, น.44-46) ที่กล่าวว่างานที่ทุกคนจะต้องทำตามวัยว่า “งานพัฒนาการ” หมายถึง งานที่จะต้องทำในแต่ละวัยของชีวิต โดยผลสัมฤทธิ์ของงานพัฒนาการของงานแต่ละวัย ในแต่ละช่วงเวลาของชีวิตนั้น มีก็จะเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ในการทำงานพัฒนาขั้นต่อไป โดยที่ฮาวิกเฮิร์ส นั้นได้แบ่งพัฒนาการของมนุษย์ออกเป็น 6 ช่วงอายุ สำหรับช่วงอายุวัยเด็กตอนกลาง (6-12 ปี) ซึ่งในวัยนี้จะต้องได้รับการพัฒนาทักษะทางด้านกายภาพ การรับรู้เกี่ยวกับตัวเองในทางบวก อีกทั้งต้องเรียนรู้ที่จะยอมรับ และแสดงออกอย่างเหมาะสมกับเพศของตนเอง ต้องมีการพัฒนาศีลธรรม ค่านิยม และพัฒนาการปรับตัวเข้ากับเพื่อน เพื่อเตรียมพร้อมที่จะอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นการพัฒนาจึงจำเป็นต้องเริ่มตั้งแต่ในการศึกษาระดับประถมศึกษาซึ่งเป็นพื้นฐานให้นักเรียนที่จะเติบโตเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในอนาคตการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อครูต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ และเพื่อให้นักเรียนได้เกิดทักษะการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมนี้ไม่ได้มีความสำคัญเฉพาะกับการทำงานในองค์กรหรือบริษัทเท่านั้น หากแต่มีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยเช่นกัน เนื่องจากกระบวนการกลุ่มได้เข้ามามีบทบาทในจัดการศึกษา โดยรับแนวคิดจากการปฏิรูปการศึกษาในสหรัฐอเมริกาของ จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) ที่ว่า “โรงเรียนมีหน้าที่ในการเตรียมเด็กให้สามารถเผชิญชีวิตในสังคมได้ ไม่ใช่มีหน้าที่เพียงการถ่ายทอดความรู้เท่านั้น” และวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมคือ “การเรียนรู้จากการกระทำ หรือ “Learning by doing” ได้กลายมาเป็น

หลักการสำคัญในการจัดการศึกษาที่เน้นการรวมกลุ่มเพื่อการเรียนรู้ การรวมกลุ่มเพื่อการทำงาน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และการให้ผู้เรียนปกครองตนเอง ครูจึงจำเป็นต้องส่งเสริมและฝึกทักษะการทำงานร่วมกันให้แก่ผู้เรียน เช่น ความร่วมมือในการทำงาน ความเป็นผู้นำผู้ตาม การเป็นสมาชิกที่ดีของกลุ่ม และทักษะในการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (ทิตินา แชมมณี, 2545, น.9) การทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับเด็กวัยเรียน เพราะการเรียนรู้จากการทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น เป็นการระดมความสามารถ และสติปัญญาที่แตกต่างกันของแต่ละคนที่จะได้ช่วยกันคิด ช่วยกันวางแผนการทำงาน ช่วยกันทำงานให้เกิดเป็นความคิดที่กว้างขวาง ช่วยให้การงานที่ต้องใช้ความสามารถหลากหลายเกิดความสำเร็จ และการทำงานเป็นทีมนี้เองจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจ อีกทั้งยังสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้เป็นอย่างดี (ทิตินา แชมมณี, 2554, น.48) ซึ่งการทำงานเป็นทีม มีความยืดหยุ่นมากกว่าการทำงานที่แบ่งกันทำงานต่างคนต่างงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และความชำนาญของตน และการทำงานเป็นทีม นั้น จะสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ได้ดีกว่าการจัดโครงสร้างองค์การแบบแผนงานหรือรูปแบบเดิม ๆ ที่แบ่งงานเป็นขั้นตอนตามความชำนาญ อีกทั้งการทำงานเป็นทีม ยังการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน และช่วยกระตุ้นให้ทำงานของตนและของกลุ่มอย่างเต็มความสามารถ โดยในการทำงานเป็นทีมนี้สมาชิกในทีมจะต้องเข้าใจภารกิจหรือ วัตถุประสงค์ของทีม ตลอดจนต้องมีการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อช่วยให้การทำงานดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน (ณัฐพรพันธ์ เขจรนันท์, 2545, น.16-17) ซึ่งสอดคล้องกับ เฟรทเนอร์ และเดวิส (Feichtner & Davis, 1984, p.13) ที่ได้ให้คำแนะนำว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนักเรียนที่จะเรียนรู้ที่จะทำงานควบคู่กับการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีความแตกต่างจากตัวเอง ซึ่งทักษะการทำงานเป็นทีมนี้สามารถประยุกต์ใช้กับการเรียนของนักเรียนในชั้นเรียนอื่น ๆ และในการทำงานในอนาคตได้ จากความจำเป็นในการจัดการศึกษาที่ต้องพัฒนาทักษะที่จำเป็นของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงจะต้องมีทักษะที่จำเป็นที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้ ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือการทำงานเป็นทีม (วิจารณ์ พานิช, 2556) ทักษะเหล่านี้ครูพึงส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่สำคัญดังกล่าว โดยเฉพาะทักษะการทำงานเป็นทีมนี้มีความจำเป็นมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 เพราะในปัจจุบันเป็นยุคของการแข่งขัน คนในสังคมทุกคนย่อมชอบการแข่งขัน จึงส่งผลให้ผู้เรียนในปัจจุบันเห็นความสำคัญของตนเองมากกว่าเห็นความสำคัญของคนอื่นในสังคม ไม่ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างไม่กล้าแสดงออกถึงความคิดเห็นต่อหน้าผู้อื่น ซึ่งปัญหานี้เริ่มปรากฏในนักเรียน

ประถมศึกษาที่สังคมทางเทคโนโลยีเข้ามามีอิทธิพล นักเรียนเริ่มมีโลกส่วนตัวสูงอยู่กับตนเอง มากกว่าอยู่กับคนในครอบครัวและเพื่อน (ธัญญลักษณ์ วีระสมบัติ, 2557) การทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือการทำงานเป็นทีมจึงเป็นทักษะชีวิตที่มีความสำคัญต่อนักเรียนมาก ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถในการสื่อสารแนวคิดใหม่ไปสู่ผู้อื่นเปิดใจยอมรับความคิดเห็น และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ดังนั้นครูผู้สอนจึงควรจัดกิจกรรมที่เน้นความหลากหลายไม่เน้นวิชาการในชั้นเรียนควรมีลักษณะเป็นกระบวนการบ่มเพาะและปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยที่ผู้เรียนสนุกซึมซับและปรับเปลี่ยนพัฒนาการทุกด้านในทางที่ดีขึ้นสมองได้ทำงาน และแสดงความสามารถตามที่ตัวเองสนใจตอบสนองต่อความแตกต่าง (ประสาธ เนืองเฉลิม, 2559, น.137-142) สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีนโยบายในการพัฒนาและได้ทำการวิจัย ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 ผ่านกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สุกัญญา งามบรรจง (2560, น.2-10) ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดกระบวนการเรียนการเรียนรู้ที่ สร้างขึ้น และประเมินผลทักษะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ และใน องค์ประกอบที่ 2 วิธีการทำงาน (Ways of Working) พบว่าผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนหลังการ ใช้รูปแบบฯ มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถการร่วมมือทำงานเป็นทีม พบว่าภาพรวมมีความสามารถการร่วมมือทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง

จากการทบทวนงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในช่วง 14 ปี (พ.ศ. 2548 / ค.ศ.2000 ถึง พ.ศ.2562 / ค.ศ. 2021) แบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม กลุ่มแรก งานวิจัยที่ มุ่งค้นหาปัจจัยเชิงสาเหตุหรือความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ออกแบบ ด้วยวิธีเชิงปริมาณแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งศึกษาในกลุ่มเป้าหมายเป็นพนักงานบริษัท (จุฑารัตน์ กิตติเชมากร, 2553; มนัสวิน พรสุทธิสินธุ์, 2557) กลุ่มเป้าหมายเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัย (ปลื้มจิตร บุญพึ้ง, 2559; ศันสนีย์ ชูเชื้อ, 2546; อาทิตย์ โพธิ์ศรีทอง, 2559) กลุ่มเป้าหมายเป็นครู ครู (ณิชพร คำเสถียร, 2559; สุเทพ เหลลาแตว, 2556) กลุ่มเป้าหมายเป็น นักศึกษา (Cheng, 2010; Hsu, Chen, Chiu, & Ju, 2007; Luca & Tarricone, 2001; Tasa, Taggar, & Seijts, 2007; ปวีณา คำพุกกะ, 2553) และกลุ่มเป้าหมายเป็นคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา (อมรทิพย์ ทิพย์ประทุม, 2548) กลุ่มสอง เป็น งานวิจัยที่ศึกษาประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม (Bravo, Catalán, & Pina, 2019; Bravo, Lucia-Palacios, & Martin, 2016; Farh, Seo, & Tesluk, 2012; Karanaw, 2018; Widmann, Messmann, & Mulder, 2016; อนุชา แก้วหลวง, 2548) กลุ่มสาม เป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม (Reiter-Palmon, Kennel, & Allen, 2021; T, B, & J, 2016) ซึ่งพบว่ามีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม (Clarke, 2010; Farh et al., 2012; Luca & Tarricone, 2001; T et al., 2016; ธิดารัตน์ วงษ์พันธ์ุ, 2551; ปวีณา คำพุกกะ, 2553; วันทนา วัฒนธรรม, 2557) เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม (Bravo et al., 2019; Bravo et al., 2016; จุฑารัตน์ กิตติเชมากร, 2553; วันทนา วัฒนธรรม, 2557) แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม (Karanaw, 2018; ณิชพร คำเสถียร, 2559; มนัสวิน พรสุทธิสินธุ์, 2557; สุเทพ เหลาแตว, 2556; อาทิตย์ แก้วแทน, 2562) การสนับสนุนทางสังคม (Finkelstein, Sharma, & Furlonger, 2021; Reiter-Palmon et al., 2021; บุญพึ้ง, 2559; วันทนา วัฒนธรรม, 2557) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Hsu et al., 2007; Tasa et al., 2007; Widmann et al., 2016)

จากการศึกษาวิจัยในอดีตที่ผ่านมาพบว่าช่องว่างของการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม เช่น กลุ่มตัวอย่างจะพบเป็นวัยทำงาน ยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนประถมศึกษา ด้านวิธีการวิจัยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมยังไม่พบการศึกษาเชิงทดลองของการจัดกิจกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านแนวคิดทฤษฎี ยังไม่พบการศึกษาเกี่ยวกับความรู้ด้านจิตวิทยา มาบูรณาการร่วมกับความรู้ทางศึกษาศาสตร์

ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปรทางจิตร่วมกับตัวแปรลักษณะสถานการณ์ที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษาโดยได้อาศัยทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเนื่องจากเป็นกรอบแนวคิดที่อาศัยความเป็นสหวิทยาการในการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมมาเป็นหลักในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษา ในส่วนของทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมจะพบว่าส่วนใหญ่ นำเอาทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ต่างๆมาพัฒนาโดยร่วมไปกับการจัดการเรียนรู้รายวิชาต่างๆ การวิจัยในครั้งนี้จึงดำเนินการขึ้นโดยนำเอาความรู้ด้านจิตวิทยา มาบูรณาการร่วมกับความรู้ทางศึกษาศาสตร์ การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษา และพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษาและการวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งการวิจัยเป็น 2 ระยะดังนี้ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ชั้นประถมศึกษา ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนา

พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นประถมศึกษา และขนาดอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมซึ่งข้อมูลที่ได้จะมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์ในการหาแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม สำหรับการวิจัยในระยะที่ 2 เป็นการตรวจสอบประสิทธิผลของกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาว่ามีความเหมาะสมในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมได้อย่างไร มีประสิทธิภาพหรือไม่ตลอดจนศึกษาปัจจัยบางประการว่ามีผลต่อกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่สร้างขึ้นหรือไม่ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการกิจกรรมการพัฒนาพฤติกรรมในโรงเรียนอื่น ๆ ที่มีบริเวณใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นสมรรถนะที่สำคัญของนักเรียนสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มีประสิทธิภาพในวงกว้างและระยะยาวต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นประถมศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

1. ในเชิงทฤษฎี เป็นการขยายขอบเขตความรู้และการประยุกต์ความรู้ทางทฤษฎีทั้งในด้านศึกษาศาสตร์ และจิตวิทยา โดยผู้วิจัยค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ร่วมกับการใช้แนวคิดทฤษฎีใดๆ มาออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในงานวิจัยระยะที่ 2 ซึ่งเป็นกลวิธีใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับบริบทของการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันที่มีการพัฒนาการเรียน จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในบริบทของในศตวรรษที่ 21
2. ในด้านการปฏิบัติ ผลการวิจัยเป็นแนวทางส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน โดยครูสามารถนำเอารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้พัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน
3. ในด้านการกำหนดนโยบาย ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ยืนยันจากวิจัยเป็นฐานมาใช้เป็นแนวทางวางแผน

พัฒนาคุณภาพการศึกษา/แผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนเพื่อจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ต่อไป

ผู้วิจัยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ในระยะที่ 1 นำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน มาออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในงานวิจัยระยะที่ 2 แต่ระยะมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนที่กำลังศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษา ปี การศึกษา 2563 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 216 โรงเรียน รวมจำนวนนักเรียน 3,442 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ระยะดังนี้

การวิจัยในระยะที่ 1

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยกำหนดตัวอย่างโดยอาศัยกฎแห่งความชัดเจน (Rule of Thumb) คือกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรจะเป็น 10-20 ต่อ 1 ตัวแปรสังเกต (Lindeman, Mereda, Gold. 1980; Weiss. 1972, อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) สำหรับการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนตัวแปรสังเกตจำนวน 15 ตัว ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อยเท่ากับ 300 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยต้องการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมอีกร้อยละ 20 เพื่อสำหรับแบบทดสอบที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้นผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 360 คน

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two -Stage Random Sampling) โดยขั้นที่ 1 สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยในเขตพื้นที่มีทั้งหมด 5 อำเภอ และขนาดโรงเรียนเป็นตัวแบ่งชั้นภูมิ ซึ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีโรงเรียน 216 โรงเรียนโดยแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก จากนั้นสุ่มโรงเรียนตามขนาดของโรงเรียน มาขนาดละ 3 โรงเรียน รวมเป็น 15 โรงเรียน ต่อมาขั้นที่ 2 สุ่มเลือกนักเรียนโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

การวิจัยในระยะที่ 2

กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนกำลังศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยสุ่มเลือกโรงเรียนจำนวน 1 โรงเรียน จากนั้นทำการสุ่มเลือกห้องโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random

Sampling) จำนวน 2 ห้อง เป็นกลุ่มทดลอง 1 ห้อง จำนวน 21 คนและกลุ่มควบคุม 1 ห้อง จำนวน 21 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยในระยะที่ 1

ตัวแปรในการวิจัยระยะนี้ ประกอบด้วยตัวแปรสองชุดคือ

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ตัวแปรจิตลักษณะ

1.1.1 ความฉลาดทางอารมณ์

1.2 ตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์

1.2.1 เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

1.2.2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม

1.2.3 แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม

1.3 ตัวแปรสถานการณ์

1.3.1 การสนับสนุนทางสังคมของครู

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

การวิจัยในระยะที่ 2

การวิจัยระยะที่ 2 แบ่งตัวแปรออกเป็น สองประเภทคือ

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variable) คือตัวแปรจัดกระทำ ได้แก่การได้รับ/ไม่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม หมายถึงแบบจำลองที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุกับตัวแปรตาม ตัวแปรเชิงสาเหตุได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในที่นี้ประกอบด้วย ความฉลาดทางอารมณ์ แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม และการสนับสนุนทางสังคมของครู กับตัวแปรพฤติกรรม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม จากนั้นจึงวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อให้ได้โมเดลที่เหมาะสม

2. การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่นักเรียนเข้ามาร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีการติดต่อสื่อสารกัน มีการประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3. รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม หมายถึง กรอบการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมบุคคลที่อธิบายพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากหลายสาเหตุ ได้แก่ 1) สาเหตุด้านกลุ่มตัวแปรอิสระด้านจิตลักษณะเดิม 2) กลุ่มตัวแปรอิสระด้านสถานการณ์ เป็นกลุ่มตัวแปรอิสระที่สามารถส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมไปสู่ตัวแปรตาม โดยอิทธิพลทางอ้อมนั้นส่งผ่านกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ สำหรับกลุ่มตัวแปรอิสระด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์จะส่งอิทธิพลทางตรงไปสู่ตัวแปรตาม ในงานวิจัยนี้ใช้รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและตั้งสมมติฐานในระยาะที่ 1

นิยามปฏิบัติการ

1. เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่นักเรียนเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมมีคุณค่ามีประโยชน์ หรือมีความรู้สึกชื่นชอบ พึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ตลอดจนมีความพร้อมที่จะทำงาน โดยมีการวัดใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การที่นักเรียน เชื่อว่าการทำงานเป็นทีม นั้น เป็นสิ่งที่ดี มีประโยชน์หรือเป็นสิ่งที่มิโทษ 2) ความรู้สึก หมายถึงความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจ ชอบ ไม่ชอบ ของนักเรียนต่อการทำงานเป็นทีม 3) ความพร้อมกระทำหรือความตั้งใจที่จะกระทำ หมายถึง การที่นักเรียน มีความพร้อมสนับสนุน มุ่งมั่น และตั้งใจที่จะทำงานเป็นทีม หรือไม่พร้อมสนับสนุน ไม่ตั้งใจ และต่อต้านการทำงานเป็นทีม เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ซึ่งนักเรียนตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากกว่านักเรียนที่ตอบได้คะแนนต่ำ

2. พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่นักเรียนเข้ามาร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีการติดต่อสื่อสารกันในทีม มีการประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน และมีผลประโยชน์ โดยมีองค์ประกอบในการวัดพฤติกรรมจาก 4 องค์ประกอบ คือ ความรับผิดชอบ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความร่วมมือ และสัมพันธภาพในทีม ดังนี้

2.1 ความรับผิดชอบ หมายถึง เมื่อนักเรียนทำงานเป็นทีม นักเรียนสามารถที่จะเข้าใจวัตถุประสงค์เป้าหมายของทีม นักเรียนต้องมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่นั้นจนเกิดความสำเร็จ

2.2 ความสามารถในการแก้ไขปัญหา หมายถึง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น นักเรียนสามารถจะปรึกษาหารือ เสนอข้อคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็น เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปในการแก้ปัญหา

2.3 ความร่วมมือ หมายถึง นักเรียนมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน ให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จในการทำงาน

2.4 สัมพันธภาพในทีม หมายถึง นักเรียนมีความไว้วางใจต่อกัน มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ตระหนักในความสำคัญของกันและกัน เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จากตั้งแต่ “ปฏิบัติมากที่สุด” “ถึงไม่ปฏิบัติเลย” ซึ่งนักเรียนที่ตอบได้คะแนนสูงแสดงว่ามีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากกว่านักเรียนที่ตอบได้คะแนนต่ำ

3. ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะรับรู้ และจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็นแนวทางในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งวัดจากแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ที่ดัดแปลงมาจากแบบวัดของ กรมสุขภาพจิต (2543) สำหรับวัดความฉลาดทางอารมณ์ในวัยรุ่น คำถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

3.1 ด้านดี หมายถึง การควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองการเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ได้แก่ 1) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง 2) การเห็นใจผู้อื่น คือ การใส่ใจผู้อื่น การเข้าใจและ ยอมรับผู้อื่น และการแสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม 3) ความรับผิดชอบ คือ การรู้จักการให้รู้จัก การรับ การรู้จักรับผิดชอบ รู้จักให้อภัยและการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

3.2 ด้านเก่ง หมายถึง การควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองการเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ได้แก่ 1) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง 2) การเห็นใจผู้อื่น คือการใส่ใจผู้อื่น การเข้าใจและ ยอมรับผู้อื่น และการแสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม 3) ความรับผิดชอบ คือ การรู้จักการให้รู้จัก การรับ การรู้จักรับผิดชอบ รู้จักให้อภัยและการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และ 3. ด้านสุข หมายถึงความภูมิใจในตนเอง ความพึงพอใจในชีวิต การมีความสงบทางใจ ได้แก่ 1) ความภูมิใจในตนเอง คือการเห็นคุณค่าในตนเองและมีความเชื่อมั่นในตนเอง 2) ความพึงพอใจในชีวิต คือ การรู้จักมองโลกในแง่ดีการมีอารมณ์ขัน และพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ 3) ความสงบทางใจ คือ การมีกิจกรรมที่สร้างความสุขรู้จักผ่อนคลายและมีความสงบทางจิตใจ โดยปรับข้อคำถามให้เหลือข้อคำถามด้านละ 10 ข้อ รวม 30 ข้อ และปรับข้อคำถามให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 6 ระดับ คือจริงที่สุด ถึง ไม่จริงที่สุด ซึ่งนักเรียนที่ตอบได้คะแนนสูงแสดงว่ามีความฉลาดทางอารมณ์มากกว่านักเรียนที่ตอบได้คะแนนต่ำ

4. แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม หมายถึงการที่นักเรียนมีความมุ่งมั่น ตั้งใจทำงานร่วมกันเป็นทีมให้เต็มที่โดยมีแรงผลักดันจากภายในตนเองและได้รับการจูงใจจากสิ่งเร้าภายนอกตัวที่ทำให้เกิด ความต้องการที่จะทำงานเป็นทีม อย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งวัดจากองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ดังนี้

4.1 แรงจูงใจภายใน หมายถึง ความต้องการของนักเรียนที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม เป็นแรงผลักดันจากภายในของนักเรียน ที่แสดงให้เห็นถึงความสนใจที่จะทำงานเป็นทีม โดยมีปัจจัยภายในงาน ได้แก่ความท้าทาย ความน่าสนใจและเพลิดเพลินในงานเป็นแรงผลักดันไม่ต้องอาศัยรางวัล ภายนอกหรือกฎเกณฑ์

4.2 แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สิ่งเร้าจากภายนอกอาจเป็นสิ่งจูงใจ หรือความคาดหวังที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้นักเรียนได้แสดงพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม เช่นความสำเร็จของทีม และการทำให้บุคคลในทีมยอมรับ เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราประมาณค่า 6 ระดับ "จริงที่สุด"ถึง"ไม่จริงที่สุด"ซึ่งนักเรียนที่ตอบได้คะแนนสูงแสดงว่ามีแรงจูงใจในการเป็นทีมมากกว่านักเรียนที่ตอบได้คะแนนต่ำ

5. การสนับสนุนทางสังคมของครู หมายถึง การรับรู้ของนักเรียนว่าได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้กับนักเรียน โดยมีองค์ประกอบ 2 ด้าน คือการสนับสนุนทางอารมณ์ และการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ดังนี้

5.1 การสนับสนุนทางอารมณ์ หมายถึงการที่นักเรียนรับรู้ว่าคุณครูให้ความช่วยเหลือต่อนักเรียน โดยให้การยอมรับนับถือ ห่วงใย การกระตุ้นเตือน ต่อนักเรียนในการทำงานเป็นทีม

5.2 การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร การที่นักเรียนรู้ว่านักเรียนได้รับความช่วยเหลือจากครูในด้าน การให้คำแนะนำตักเตือน การให้คำปรึกษา และการให้ข่าวสารที่จำเป็นต่อการทำงานเป็นทีมของนักเรียนโดยแบบวัดเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงที่สุด" ซึ่งนักเรียนที่จะตอบได้คะแนนสูงแสดงว่ารับรู้ว่าการสนับสนุนทางสังคมจากครูมากกว่านักเรียนที่ตอบได้คะแนนต่ำ

6. การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม หมายถึง นักเรียนมีความเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นผู้มีความสามารถที่จะทำงานเป็นทีมได้ ทั้งในด้านความรับผิดชอบ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความร่วมมือ และสัมพันธภาพในทีมโดยวัดจากแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราประมาณค่า 6 ระดับจาก "เชื่อมั่นมากที่สุด" ถึง "ไม่เชื่อมั่นเลย" ซึ่งนักเรียนที่ตอบได้คะแนนสูงแสดงว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีมสูงกว่านักเรียนที่ตอบได้คะแนนต่ำ

7. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม หมายถึง กิจกรรม เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน จำนวน 8 กิจกรรม จำนวน 17 ชั่วโมง โดย ผู้วิจัยนำแนวคิดการพัฒนา ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการ ทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ร่วมกับรูปแบบการจัดกิจกรรมโดยนำทฤษฎีการ จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ(Collaborative Learning) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนดังนี้ 1)ขั้นนำคือครู ละลายพฤติกรรมนำนักเรียนเข้ารวมกันเป็นทีมชี้แจงหน้าที่ที่นักเรียนต้องรับผิดชอบในแต่ละทีม แจ้งเป้าหมายของการเรียนและกฎของการร่วมทีม 2)ขั้นสอนครูนำเข้าสู่กิจกรรมและมอบหมาย งานให้นักเรียนในทีม 3)ขั้นการทำกิจกรรมกลุ่มครูให้นักเรียนในแต่ละทีมทำกิจกรรมที่ได้รับ มอบหมาย 4)ขั้นตรวจสอบผลงาน ตรวจสอบผลงานรายบุคคลและผลงานของแต่ละทีม และ 5)ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินการทำงานทีมโดยกลุ่มทดลองเข้าร่วมกิจกรรมนี้ กลุ่มควบคุมรับ การจัดกิจกรรมตามปกติของโรงเรียน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้คำว่า “กิจกรรมการเรียนรู้”

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณพหุวิธี (Multimethod) (Teddlie & Tashakkori, 2003) ซึ่งมีลักษณะเป็นการศึกษาโดยใช้วิธีวิทยา จำนวน 2 วิธี อยู่บนพื้นฐานแนวคิดปฏิฐานนิยม (Positivism) ได้แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือการวิจัยระยะที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ (Causal research) เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรตามทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษา หลังจากนั้นเมื่อค้นพบตัวแปรสาเหตุที่มีความสำคัญลำดับต้นๆต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษา จะนำมาใช้การวิจัยระยะที่ 2 ซึ่งเป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental research) เพื่อทดสอบประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษา ครั้งนี้ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำเสนอตามหัวข้อแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม
 - 1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
 - 1.2 ความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม
 - 1.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
 - 1.4 การวัดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม
2. รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม
 - 3.1 ความฉลาดทางอารมณ์
 - 3.2 เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม
 - 3.3 แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม
 - 3.4 การสนับสนุนทางสังคมของครู
 - 3.5 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม
4. ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ

5. การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

5.1 แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ออกแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

5.1.1 แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ

5.1.2 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้วยปัจจัยทางจิต

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รายละเอียดของแต่ละส่วนมีดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมเป็นตัวแปรหลักในการทำการวิจัย ซึ่งต้องทำความเข้าใจความหมาย โดยจากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ซึ่งมีความคล้ายคลึงกันดังนี้ ฐิตคอกและฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994, p.116) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน กลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกัน อาจไม่ใช่ทีม ถ้าไม่มีความเกี่ยวข้องกัน และไม่มีเป้าหมายร่วมกัน การรวมกันเป็นทีม คือการที่สมาชิกมีกิจกรรมผูกพันกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน เช่นเดียวกันกับ จอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson and Johnson. 2003, pp. 215-216) ที่ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึงการรวมตัวกันของคนจำนวนหนึ่งที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอในช่วงเวลาหนึ่งกลุ่มที่จะสามารถพัฒนาเป็นทีมได้ ต้องเกิดจากคนที่มารวมตัวกันต้องมีการรับรู้ในตนเองว่า จำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเพื่อการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการประเมิน รับผิดชอบและเน้นการแก้ไขปัญหาเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จร่วมกัน หรือจากการให้ความหมายของ ทิศนา แชมมณี (2545) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม ไว้ว่า การที่กลุ่มคนที่เข้ามาร่วมกันปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ตามที่ต้องการ การร่วมกันปฏิบัติงานนี้จะไปอย่างราบรื่น และประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ปัจจัยหลาย ๆ ประการในการทำงานร่วมกัน การที่บุคคลมารวมกันเป็นกลุ่ม และทำงานในลักษณะเป็นทีมนี้ไม่ใช่เพียงแต่การนำบุคคลหลายๆ คนมารวมกันเท่านั้น การรวมกลุ่มที่มีลักษณะการทำงานเป็นทีม จำเป็นต้องประกอบไปด้วย การมีเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม การประสานงานกันในกลุ่ม การตัดสินใจร่วมกัน และมีผลประโยชน์ร่วมกัน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การที่นักเรียนเข้ามาร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีการติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม มีการติดต่อประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน และมีผลประโยชน์กัน

1.2 ความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมไม่เพียงแต่จะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น ยังเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้นอีกด้วย หน่วยงานมีความจำเป็นต้องสร้างทีมงานด้วยเหตุผลที่ว่างานบางอย่างไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียว ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย ต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อแสวงหาแนวทางวิธีการและเป้าหมายใหม่ๆ นอกจากนี้งานบางอย่างเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ ต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง บางครั้งหน่วยงานมีงานเร่งด่วนที่ต้องการระดมบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด และทุกหน่วยงานล้วนต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ซึ่งนอกจากจะมีผลดีต่อหน่วยงานดังกล่าวมาแล้ว การทำงานเป็นทีมยังมีผลดีต่อสมาชิกแต่ละบุคคลในทีมงานนั้นๆ ด้วยเหตุผล 3 ประการคือ (สุนันทา เลานันทน์, 2544, น.44)

1.การทำงานเป็นทีมเป็นการรวมเอาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าที่สุดขององค์การเข้าด้วยกันทำให้สามารถปฏิบัติงานที่บุคคลเพียงคนเดียวไม่สามารถทำได้ เพราะนอกจากจะได้ร่างกายแรงใจเพิ่มขึ้นแล้ว ยังจะได้ความคิดหลายแง่หลายมุมมาผสมผสานกัน ทำให้ศักยภาพแฝงที่แต่ละคนมีอยู่ถูกนำมาใช้ได้มากขึ้น

2.การทำงานเป็นทีมทำให้มีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัด ความเชี่ยวชาญและความพอใจของแต่ละคน เป็นการทำให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันยังผลให้แต่ละคนมีโอกาสสร้างหรือพัฒนาความสามารถด้านอื่นๆ ให้ดีขึ้นโดยการเรียนรู้จากสมาชิกผู้ร่วมงาน

3.การทำงานเป็นทีมช่วยให้สมาชิกแต่ละคนได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคมอันได้แก่ ความรักและการยอมรับซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงานในที่สุด

วรารภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549, น.8) กล่าวว่า ความสำคัญของการรวมตัวเพื่อทำงานเป็นทีมด้วยकारนั้นเป็นเพราะความเชื่อที่ว่ามนุษย์แต่ละคนมีความรู้ความสามารถแตกต่างกันมีทั้งความรู้ความสามารถและศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัดจึงจำเป็นต้องมารวมกันเพื่อนำจุด

ดีจุดเด่นความรู้และความสามารถที่แตกต่างกันในส่วนที่ดีที่สุดของแต่ละคนมาช่วยการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายของทีมอาจจะกล่าวสรุปสาระสำคัญของการทำงานเป็นทีมดังนี้ 1) เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา 2) เพื่อผลประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม 3) เพื่อความรู้สึกลดอดภัยและมั่นคง 4) เพื่อตอบสนองความต้องการทางจิตใจคือความต้องการใฝ่สัมพันธ์ความต้องการความปลอดภัยความต้องการการยกย่องนับถือและความต้องการพัฒนาตนเอง

ธนกร อรรถนาวัฒน์ (2558, น.30) กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่าการทำงานเป็นทีมเป็นการรวบรวมบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและศักยภาพที่แตกต่างกันมาทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทีมทำให้เราสามารถทำงานที่ยากและซับซ้อนได้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างการลดปัญหาการทำงานในสังคมทุกระดับทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นตอบสนองความต้องการของจิตใจและเกิดการพัฒนาตนเองเนื่องจากได้เรียนรู้จากผู้อื่น

ธีระเดช รุ่งมงคล (2555, น.5) กล่าวถึงสาเหตุที่บุคคลมารวมกันเป็นทีมมีสาเหตุมาจาก 1) ต้องการความมั่นคง การที่บุคคลต้องมารวมกันเป็นทีมก็จะเกิดเพื่อความมั่นคง และปลอดภัยในการดำรงชีวิตเพราะถ้าไม่มีการรวมตัวกันแล้วอาจจะถูกเปลี่ยนถึงถูกคุกคามในการดำรงชีวิต และชีวิตการทำงานได้ 2) เพื่อสถานภาพทางสังคมการที่บุคคลต้องมารวมกลุ่มกันเป็นทีม ก็เพื่อให้เกิดสถานภาพทางสังคม ของบุคคลที่มารวมกลุ่มนั้นเพราะจะทำให้บุคคลที่อยู่ในทีมมีสถานภาพ และภาพพจน์ในระดับเดียวกันกับคนที่อยู่ในทีม 3) เพื่อให้ความรู้สึกว่าตนเองมีค่าการที่บุคคลมารวมกันเป็นทีม ก็เพื่อให้ความรู้สึกว่าตนเองมีค่าเป็นที่ยอมรับ และเชื่อถือเป็นคนมีคุณค่าและมีความสำคัญ 4) ต้องการความรักความผูกพันการที่บุคคลมารวมกันเป็นทีม ก็เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการความรัก และความผูกพันมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน 5) เพื่อให้มีพลังอำนาจการที่บุคคลรวมกันเป็นทีม ก็ไม่ต้องการแสดงให้เห็นความรวมพลัง เพื่อให้เกิดอำนาจต่างๆ อาจจะเพื่อจัดการเจรจาต่อรองหรือเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ 6) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการการที่บุคคลมารวมกันเป็นทีมก็พร้อมถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการซึ่งอาจจะเป้าหมายส่วนบุคคลขององค์กรโดยส่วนรวมก็ได้

จากการศึกษา สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะการทำงานเป็นการร่วมมือกัน ใช้ความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน มาทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองและได้ตอบสนองทางด้านจิตใจได้อีกด้วย

1.3 องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมดังนี้ วูดค็อก และฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994, pp.118-153) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับกระบวนการของทีมที่ทำให้การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ (effective teamwork) มีองค์ประกอบที่สำคัญ 9 ประการคือ

1.วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่สอดคล้องกัน (clear objective and agree goals)

2.ความเปิดเผยและเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (openness and confrontation)

3.การยอมรับ สนับสนุน และไว้วางใจ (support and trust)

4.ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (cooperation and conflict)

5.กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่เหมาะสม (sound working and decision making procedures)

6.ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (appropriate leadership) ในทีมงานโดยทั่วไปแล้วไม่มีทีมงานที่เ็นต้องการผู้นำแบบถาวร ทีมงานที่พัฒนาแล้วจะผู้นำจะทำโดยอาศัยความเป็นไปตามสถานการณ์ คือจะผู้นำภายในกลุ่มจะมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็น เพราะในการเป็นผู้นำที่ดีนั้น ผู้นำจะต้องดึงเอาความสามารถของบุคคลากรออกมา โดยไม่ต้องลงมือทำเอง

7.การตรวจสอบผลงานและวิธีการทำงาน (regular review) การเป็นทีมงานที่ดีจะสามารถดูได้จากดูวิธีการที่ทีมงาน การทงงานเป็นทีมจะต้องมีการตรวจสอบ และทบทวนการทำงานเป็นระยะ เพราะทีมได้เรียนรู้จากประสบการณ์ งานนั้นๆ แล้วรู้จักคิดปรับปรุงวิธีการทำงาน วิธีการตรวจสอบและทบทวนงานนั้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับการได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานของแต่ละบุคคลหรือของทีมโดยส่วนรวม สำหรับวิธีที่ใช้ในการทบทวนงานมี 4 วิธี คือ ด้วยตนเอง, ผู้สังเกตภายนอก, โทรทัศน์วงจรปิด และการสำรวจ

8. การพัฒนาตนเองของสมาชิก (individual development) การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ นั้นคือการพยายามรวบรวมทักษะต่างๆ ของแต่ละคน ซึ่งประสิทธิภาพของทีมจะมากขึ้นถ้าหากให้ความสนใจต่อการพัฒนาทักษะของแต่ละคน ได้มีผู้ให้ข้อสังเกตว่าประสิทธิภาพในการทำงานของคนเรานั้นมี 2 ลักษณะ คือ มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ทีมที่มีประสิทธิภาพต้องเรียนรู้ และสนับสนุนให้สมาชิกของทีมที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำได้พัฒนาและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

9. ความสัมพันธ์กับทีมงานอื่น (Sound Inter-group Relation) ในการทำงาน เป็นทีมแม้ว่าจะมีสมาชิกในทีมงานแล้ว แต่ก็ยังมีความจำเป็นต้องอาศัยความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ทีม เพราะต้องติดต่อประสานงานกับภายนอกทีม ถ้าไม่มีความสัมพันธ์ที่ดี ทำงานจะมีอุปสรรค ดังนั้น หลักในการสร้างสัมพันธ์ภาพนอกที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

- 1) ต้องแน่ใจว่าการตัดสินใจและการกระทำต่างๆของทีม มีการสื่อสารที่ดี และเข้าใจตรงกัน
- 2) พยายามที่จะเข้าใจความคิดเห็นของคนอื่น หรือฝ่ายอื่น รวมไปถึงควร เข้าใจปัญหาและอุปสรรคของฝ่ายอื่น
- 3) ค้นหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพร่วมกันกับฝ่ายอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง
- 4) พยายามใช้คนอื่นๆ ในฐานะเป็นแหล่งความคิดและการเปรียบเทียบ
- 5) มีความเข้าใจในความแตกต่างของคนและพยายามใช้ประโยชน์จากความแตกต่างนั้นๆ

เรียม ศรีทอง (2542, น.309) ได้สรุปการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดย พิจารณาจาก องค์ประกอบด้านต่างๆ ดังนี้ 1) ด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ สมาชิกในทีมงานใกล้ชิด กันหรือพบกันบ่อยๆ และ สมาชิกในทีมงานมีลักษณะการทำงานที่เหมาะสม 2) ด้านเป้าหมาย ได้แก่ สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สมาชิกทุกคนเข้าใจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างชัดเจน และมีความเห็นพ้องกันวัตถุประสงค์ 3) ด้านบทบาท ได้แก่ สมาชิกทำบทบาทหน้าที่อย่างสมบูรณ์ สมาชิกให้ความ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รวมถึงผู้นำมี พฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ 4) ด้านวิธีการทำงาน ได้แก่ ตัดสินใจด้วยมติของกลุ่มอย่างมี เหวตผล สมาชิกทุกคนมี ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการประชุมหรือการทำกิจกรรมต่างๆ สมาชิกแสดงบทบาทผู้พูดและผู้ฟังที่ดี ผู้นำให้ข้อมูลย้อนกลับแก่สมาชิกทุกคนอย่างสม่ำเสมอ มีการกำหนดภารกิจสำคัญ และวิธีการสื่อสารที่ทำให้เกิดความเข้าใจชัดเจน 5) ด้านความเหนียว แน่นของทีม ได้แก่ ความเป็นเอกลักษณ์ ความเป็นน้ำหนึ่งใจ เดียวกัน ความอดกลั้นต่อความ ขัดแย้งและแสวงหาแนวทางแก้ไขความขัดแย้งร่วมกัน การที่สมาชิกทุกคนให้ความสนับสนุนกัน และกัน รวมไปถึงการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี

ฮาวี (Harvey, 1994, pp.205-206) ได้แบ่งองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยแบ่งได้เป็น 4 ประเภทใหญ่ๆ คือ 1) วัตถุประสงค์ (Purpose) ประกอบด้วย การมีหลักการ ทำงานที่ชัดเจน การมีการแบ่งงานเพื่อร่วมกันทำ และการมีความเชื่อว่าสามารถทำให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ได้ 2) องค์ประกอบของทีม (Composition) ประกอบด้วย การกำหนดตำแหน่งของ

สมาชิกที่ชัดเจน การแสดงความช่วยเหลือระหว่างกัน และการตระหนักถึงบทบาทของตนเอง 3) ด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interaction) ประกอบด้วย การมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีมนุษยสัมพันธ์ต่อกัน การเปิดเผย การเผชิญความขัดแย้ง การให้ข้อมูลตอบกลับ การรับฟังความเห็น การแก้ไขข้อบกพร่อง และความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง 4) ด้านโครงสร้างและสภาพแวดล้อม (Structure and Context) ประกอบด้วย ความเข้าใจที่ชัดเจนในโครงสร้างของกลุ่ม การรักษาระยะห่าง และได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ได้กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบสำคัญที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการทำงานเป็นทีมที่ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องประกอบด้วยสิ่งสำคัญดังต่อไปนี้ 1. จุดมุ่งหมายและความมุ่งมั่นที่จะบรรลุผลสำเร็จร่วมกัน ทุกคนต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ นโยบาย และเป้าหมายของทีมเป็นอย่างดี และเป้าหมายนั้นต้องมีความแน่นอนในระยะเวลาหนึ่ง ในการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของทีมควรให้สมาชิกมีส่วนร่วมหรือถ้าไม่มีโอกาสมีส่วนร่วมโดยตรงเนื่องจากมีสมาชิกมากเกินไปก็ควรต้องให้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใดๆเกิดขึ้นก็ควรจะให้สมาชิกทุกคนได้รับรู้โดยเร็ว นอกจากนี้ จะต้องพยายามทำให้จุดมุ่งหมายส่วนตัวของสมาชิกแต่ละคนสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายเพื่อภาระหน้าที่ของทีมงานเพราะถ้าจุดมุ่งหมายส่วนตัวสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของกลุ่ม ทำให้เกิดความขัดแย้ง และก่อให้เกิดวัตถุประสงค์ซ่อนเร้น (Hidden Agenda) เช่น การมุ่งหวังเอาชนะกันเองภายในทีม ที่ส่งผลให้การดำเนินงานของทีมเป็นไปด้วยความยุ่งยาก และก่อให้เกิดอุปสรรคในการทำงาน 2. ผู้นำที่มีคุณลักษณะของหัวหน้าหรือผู้นำทีมที่เหมาะสม ได้แก่ การเป็นที่ยอมรับนับถือในสมาชิกกลุ่มด้วยความจริงใจ การเป็นคนเปิดเผยจริงใจซื่อสัตย์ความเป็นกันเอง ไม่มีอิทธิพลครอบงำกลุ่ม ไม่เผด็จการทุกรูปแบบ มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในงานสูงสามารถนำการประชุมได้อย่างดีไม่ผูกขาดการเป็นหัวหน้า พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือกลุ่มเสมอ และสามารถเสนอผลงานให้กลุ่มให้ผู้อื่นเข้าใจได้ 3. สมาชิกที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม ได้แก่ การเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ทั้งของตนเองและของกลุ่ม เป็นผู้ยอมรับฟังและเคารพความคิดเห็นของเพื่อนสมาชิกและของกลุ่ม เป็นผู้ที่แสดงความคิดเห็นและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพในมติของกลุ่ม กล่าวพูด กล่าวเสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม และไม่เบียดเบียนมติของกลุ่มออกไปเข้ากับความคิดเห็นของตน มีความเสียสละและอุทิศตนเพื่อช่วยงานของกลุ่มในทุกรูปแบบ ซึ่งใกล้เคียงกับ ทิศนา แคมมณี (2545, น.11-12) กล่าวว่า องค์ประกอบที่เป็นหัวใจของการทำงานร่วมกันมี 3 ประการ คือ 1. องค์ประกอบด้านผู้นำกลุ่ม ผู้นำเป็นแกนกลางสำคัญ ที่จะประสานการดำเนินงานหากกลุ่มได้ผู้นำที่ดี รู้เข้าใจบทบาทของตนเองและมีทักษะในการปฏิบัติตามบทบาทนั้น ก็จะทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่น

2.องค์ประกอบด้านบทบาทสมาชิก กลุ่มที่มีสมาชิกที่มีความสามารถในงานรู้และตระหนักถึงความสำคัญของตนเองและพยายามปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ที่ตนได้รับก็จะทำให้การทำงานร่วมกันประสบผลสำเร็จ 3.องค์ประกอบด้านกระบวนการทำงาน การมีกระบวนการทำงานในกลุ่มที่ดีจะทำให้สมาชิกทำงานร่วมกันง่าย รวดเร็ว และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม แต่ถ้ากลุ่มไม่มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจนและเหมาะสม ก็อาจทำให้สมาชิกในกลุ่มเกิดการแตกแยกหรือทำให้งานสำเร็จล่าช้า หรือ วันวิสาข เกิดผล (2546, น.24) กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมว่ามีจำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ ซึ่งความชัดเจนดังกล่าวจะทำให้สมาชิกในทีมเกิดความเข้าใจตรงกัน รวมถึงในการทำงานเป็นทีมจะต้อง มีการวางแผนร่วมกันจะได้ไม่ทำให้เกิดความซ้ำซ้อน เกิดความไม่ไว้วางใจ มีความเชื่อสัจยในหน้าที่ มีระเบียบวินัยในการทำงาน รวมไปถึงมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ยอมรับในบทบาทหน้าที่ของตนและกันซึ่งจะส่งผลให้งานนั้นบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ทีมได้วางไว้ 2) การเปิดเผยและเผชิญหน้า คือมีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึงสมาชิกในทีมมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างอิสระทั้งในการสื่อสารกันภายในทีมงาน หรือกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เพราะสื่อสารจะทำให้เกิดการเข้าใจตรงกันสมาชิก รับฟังกันมีความจริงใจต่อการติดต่อสื่อสารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่จะประสานความคิดในการทำงานของทีมงานและส่งผลทุกความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม 3)ความร่วมมือและความขัดแย้ง มีการตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมาก มีการนำข้อเสนอมุมมองของสมาชิกในทีมขึ้นมาอภิปรายโดยสมาชิกภายในทีมช่วยกันดูเหตุผลอย่างรอบคอบ โดยไม่ใช้อิทธิพลครอบงำในการออกเสียงของสมาชิกภายในทีม 4)กระบวนการทำงานและการตัดสินใจ มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเองสบายสบายไม่ตึงเครียดมีความอดทนให้แกกันและกัน มีการสนับสนุนจากหัวหน้าและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และ 5)การตรวจสอบทบทวนผลงานและกระบวนการในการทำงาน คือการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการทบทวนและประเมินเป็นระยะๆ เพื่อนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงและแก้ไขเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ธิดารัตน์ วงษ์พันธุ์ (2551, น.6) กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญสามด้านคือ

1. ด้านความเป็นผู้นำ หมายถึงการแสดงบทบาทของการเป็นผู้ที่ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความสามัคคีของทีมรู้จักใช้ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีทักษะในการปฏิบัติตามหน้าที่มีการวางแผนการกระจายงานการสร้างแรงจูงใจ และสามารถดูแล

ให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมทีมให้มีความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการทำงานรวมทั้งมีการประสานสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกทุกคนในทีม

2. ด้านการเป็นสมาชิกที่ดี หมายถึงการแสดงบทบาทในการเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีเจตนาดีมีความตั้งใจจริง มีความรู้ความชำนาญ มีความสำนึกถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และมีความกล้าในการทำงานเพื่อดำเนินงานของทีมจะได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. ด้านกระบวนการทีมหมายถึง ความสามารถในการเข้าใจขั้นตอนของการทำงาน การกำหนดแบบแผนในการทำงาน ทราบทิศทางและขั้นตอนในการทำงานร่วมกันกำหนดวิธีการติดต่อสื่อสาร มีการประสานงานกันในลักษณะที่ความร่วมมือกันทำงานไปสู่เป้าหมายของทีมประกอบด้วยขั้นตอนการทำงานกำหนดวัตถุประสงค์การวางแผนและการประเมินการทำงาน

ส่วน วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549, น.11-12) กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมแตกต่างออกไป โดยกล่าวไว้ว่าการทำงานเป็นทีมประกอบ 4 องค์ประกอบได้แก่

1. การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล หมายถึง การที่สมาชิกตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีความเกี่ยวข้องกันในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม/ทีม แต่ละคนควรตระหนักในความสำคัญของตัวเองและกัน โดยการแสดงออก การยอมรับและให้เกียรติกัน ปรีกษาหรือ ให้โอกาสในการทำงานไม่ดูถูกดูแคลน สำหรับกลุ่มขนาดใหญ่มักมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายมากกว่าการติดต่อส่วนตัว

2. มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน การที่สมาชิกกลุ่มมีความรู้ และเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน หากจุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มที่สอดคล้องกับองค์กร มักจะนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย

3. การมีโครงสร้างของทีม หมายถึง การมีกฎ มีระเบียบ แบบแผน ซึ่งเป็นแบบแผนเฉพาะกลุ่มสมาชิกกลุ่มจะต้องปฏิบัติตามกฎหรือมติของกลุ่ม ซึ่งอาจเป็นกลุ่มแบบทางการ (formal group) หรือกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ (informal group) ก็ได้สมาชิกทุกคนของกลุ่มจะต้องยอมรับและปฏิบัติตามเป็นอย่างดี สมาชิกกลุ่มย่อยอาจจะมีกฎเกณฑ์แบบไม่เป็นทางการมีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน

4. สมาชิกมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน การรักษาบทบาทที่มั่นคงในแต่ละทีม จะมีความแตกต่างกันตามลักษณะของทีม รวมทั้งความรู้ความสามารถของสมาชิก โดยมีการจัดแบ่งบทบาท และหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ ความสามารถ และความ

ตาราง 1 (ต่อ)

		นักวิชาการที่นำเสนอองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม										
ที่	องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม	วูดค็อก (Woodcock.) /1981	เรียม ศรีทอง /2542	ฮาวีและโดรเล็ต (Harvey & Drolet) / 1994	ฉันทนา จันทร์บรรจง / 2542	ทิศนา เขมมณี / 2545	บัญญัติ ภัทรนาวิก / 2546	วันวิลาห์ เกิดผล / 2546	ธิดารัตน์ วงษ์พิพันธ์ / 2551	รัฐพล ประดับเวทย์ / 2551	วันทนา วัฒนธรรม / 2557	วารภรณ์ ตระกูลสวัสดิ์ /2549
2	เปิดเผยและเผชิญหน้าเพื่อ แก้ปัญหา	/	/									
3	การยอมรับและสนับสนุน	/										
4	ความร่วมมือและการใช้ความ ขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์	/	/	/	/	/	/	/			/	
5	ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง			/								
6	ภาวะผู้นำที่เหมาะสม	/	/	/	/	/	/	/	/			
7	การตรวจสอบผลงานและวิธีการ ทำงาน	/	/									
8	การพัฒนาตนเองของสมาชิก	/										
9	ความสัมพันธ์กับทีมงานอื่น	/										
10	มีโครงสร้าง/กระบวนการของทีม								/			/
11	ปฏิสัมพันธ์ในทีม			/			/			/		/
12	เข้าใจชัดเจนในโครงสร้างของ กลุ่ม			/								
13	ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง			/								
14	ความรับผิดชอบต่อหน้าที่				/	/	/			/	/	/

ตาราง 1 (ต่อ)

		นักวิชาการที่นำเสนอองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม										
ที่	องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม	วูดค็อก (Woodcock.) /1981	เรียม ศรีทอง /2542	ฮาร์วีย์และโดรเล็ต (Harvey & Drolet) / 1994	ฉันทนา จันทร์บรรจง / 2542	ทศนา เขมมณี / 2545	ปัญญาพล ภัทรนาวิก / 2546	วันวิลาห์ เกิดผล / 2546	ธิดารัตน์ วงษ์พิพนธ์ / 2551	รัฐพล ประดับเวทย์ / 2551	ฉันทนา วัฒนธรรม / 2557	วารภรณ์ ตระกูลสวัสดิ์ /2549
15	การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย											/
16	การสนับสนุน และไว้วางใจซึ่งกันและกัน									/		
17	การกำหนดบทบาทภาระหน้าที่ในการทำงาน		/	/	/				/			/
18	การตัดสินใจร่วมกัน							/	/			
19	การประเมินและทบทวนการทำงาน								/			

จากองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีผู้เสนอไว้ พบว่าองค์ประกอบของนักวิชาการแต่ละท่านมีลักษณะที่ใกล้เคียงกัน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์โดยนำองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกันไว้ด้วยกัน ทำให้แบ่งองค์ประกอบใหม่ได้ 4 องค์ประกอบคือ 1) ความรับผิดชอบ หมายถึงเมื่อนักเรียนทำงานเป็นทีมนักเรียนสามารถที่จะเข้าใจวัตถุประสงค์เป้าหมายของทีม นักเรียนต้องมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่นั้นจนเกิดความสำเร็จ 2) ความสามารถในการแก้ไขปัญหา หมายถึงเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น นักเรียนสามารถที่จะปรึกษาหารือ เสนอข้อคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็น เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปในการแก้ปัญหา 3) ความร่วมมือ หมายถึงนักเรียนมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน ให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จในการทำงาน 4)

สัมพันธภาพในทีม หมายถึง นักเรียนมีความไว้วางใจต่อกัน มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย
ตระหนักในความสำคัญของกันและกัน

1.4 การวัดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

ในการวัดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมได้มีการวัดด้วยวิธีและองค์ประกอบที่แตกต่าง
ไปดังนี้โดยแบ่งรูปแบบของเครื่องมือที่ใช้ในการวัดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1)แบบทดสอบสถานการณ์ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบทดสอบที่มีการกำหนดสถานการณ์มาแล้วตั้ง
คำถามให้เลือกตอบสถานการณ์ที่ตรงกับตนเองมากที่สุด ดังเช่นการวิจัยของ ปัญญาพล ภัทร
นาวิก (2546) ที่ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบทดสอบวัดคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของ
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา โดยวัดใน 4 ด้าน คือด้านการ
ดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเป็นสมาชิก และด้านตัวผู้นำ โดยประกอบด้วยข้อคำถาม
จำนวน 78 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น อยู่ที่ .76 2)แบบประเมินตนเองเป็นเครื่องมือที่ให้ผู้ประเมิน
ตนเอง ดังเช่น ปิยะวรรณ มัธยมนันท์ (2558) การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของนักเรียน
มัธยมศึกษาปีที่ 4 เรื่องสภาพสมดุล โดยใช้ชุดกิจกรรมตามแนวทางการจัดการเรียนรู้ สะเต็มศึกษา
แบบประเมินตนเองของผู้เรียนในการทำงานร่วมกันเป็นทีมมี 6 ข้อคำถาม 4 ระดับ และ
3)แบบสอบถามโดยส่วนใหญ่จะเป็นแบบวัด แบบมาตราประมาณค่า เช่น วันวิสาข์ เกิดผล (2546)
ซึ่งทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทใน
อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นแบบวัดการทำงานเป็นทีมที่มี
ประสิทธิภาพมี 5 องค์ประกอบดังนี้ 1)วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ 2)การ
เปิดเผยและเผชิญหน้า 3)การสนับสนุน และไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4)ความร่วมมือและความ
ซัดแย้ง 5)กระบวนการทำงานและการตัดสินใจมี 25 ข้อคำถามลักษณะเป็นมาตราประเมินรวมค่า
5 ระดับ หรืองานวิจัยของ ธิดารัตน์ วงษ์พันธุ์ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์
และวิธีจัดการความขัดแย้งที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดสุพรรณบุรีได้สร้างแบบวัดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเป็น
แบบสอบถามโดยมี 3 องค์ประกอบดังนี้ 1)ความเป็นผู้นำ 2)การเป็นสมาชิกที่ดี 3)กระบวนการทีม
มี 10 ข้อคำถามลักษณะเป็นมาตราประเมิน รวมค่า 5 ระดับตั้งแต่ “น้อยที่สุด” ถึง “มากที่สุด” ส่วน
รัฐพล ประดับเวทย์ (2551) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนบนเครือข่าย
อินเทอร์เน็ตเพื่อสร้างเสริม ความสามารถในการทำงานเป็นทีมของนิสิตในระดับอุดมศึกษา ได้
สร้างแบบวัดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพโดยมีองค์ประกอบดังนี้ 1)การกำหนดเป้าหมาย
ของการทำงานร่วมกัน 2)การกำหนดบทบาทภาระหน้าที่ในการทำงาน 3)การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง

สมาชิก 4) ความไว้วางใจและ สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 5) การตัดสินใจร่วมกัน 6) การประเมินและทบทวนการทำงาน มี 17 ข้อคำถามลักษณะเป็นมาตราประเมินรวมค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น .85 อีกทั้ง วันทนา วัฒนธรรม (2557) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของ พนักงานเครือข่ายมออลด์กรุ๊ป วัดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยใช้แบบวัด โดยวัดจาก 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม 2) ความรับผิดชอบในหน้าที่ ของตน 3) การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาาร่วมกันในการทำงาน 4) การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน 5) การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย แบบวัดมี 17 ข้อคำถาม ลักษณะเป็นมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ

จากการประมวลเอกสารดังกล่าวพบว่า การวัดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม นั้นเป็นพฤติกรรมของผู้เรียนที่เกิดขึ้นระหว่างกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถใช้ได้หลากหลายวิธีการทั้งการใช้แบบวัดพฤติกรรมที่เป็นลักษณะของการประเมินหรือรายงานตนเองออกมาเป็นระดับตามมาตรวัด หรือเป็นการสังเกตพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลาและการสังเกตเพื่อบันทึกความถี่ของพฤติกรรม โดยแต่ละวิธีก็มีข้อดีข้อเสียแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของผู้วิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวัดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่ใช้แบบวัดที่สร้างขึ้นจากนิยามปฏิบัติการของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่ โดยวัดจากองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ 1) รับผิดชอบ 2) ความสามารถในการแก้ไขปัญหา 3) ความร่วมมือ 4) สัมพันธภาพในทีม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จากตั้งแต่ “ปฏิบัติมากที่สุด” ถึง “ไม่ปฏิบัติมากที่สุด”

2. รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาโดยตรง แต่พบงานวิจัยที่สนับสนุนว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ โดยจะนำเสนอตามลำดับดังนี้

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

เนื่องจากจุดมุ่งหมายรายงานวิจัยระยะแรกในครั้งนี่คือการศึกษปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาอย่างครอบคลุมตามแนวพฤติกรรมศาสตร์โดยการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Linear Structural Relationship model) เป็นการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงเส้น (Path analysis) ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป การวิเคราะห์ด้วยวิธีนี้จะแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระในการวิจัยตัวใด จะส่งอิทธิพลในทางตรงและ

หรือทางอ้อมไปยังตัวแปรตาม (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ซึ่งทำให้ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทีละเอียดมากยิ่งขึ้น พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม นั้นเป็นพฤติกรรมที่เป็นส่วนหนึ่งของวิถีมุขยซึ่งได้รับอิทธิพลทั้งในตัวบุคคลสังคมและสิ่งแวดล้อม อันได้แก่อิทธิพลจากครู การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ซึ่งอิทธิพลต่างๆนี้ สามารถนำมาพิจารณาได้ทั้งในองค์รวม และสามารถแยกองค์ประกอบในการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลและความสัมพันธ์ที่แต่ละส่วนมีต่อกัน ในการศึกษาเพื่อหาสาเหตุของพฤติกรรมต่างๆ ในทางพฤติกรรมศาสตร์จะมีผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ทำให้มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องกันหลายตัว ซึ่งจะต้องใช้ตัวแปรต้นหลายๆตัว ร่วมทำนายตัวแปรตามสำหรับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม พบว่ามีปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมอยู่หลายตัวแปรด้วยกัน ซึ่งผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) มาใช้การตั้งสมมติฐานของการวิจัยในเชิงของการทดสอบตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม โดยตั้งสมมติฐานในเชิงกลุ่มตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม จากหลักการของรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมจะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวแปรอิสระด้านจิตลักษณะเดิม และกลุ่มตัวแปรอิสระด้านสถานการณ์ เป็นกลุ่มตัวแปรอิสระที่สามารถส่งอิทธิพลซึ่งประกอบด้วยทางตรงและทางอ้อมไปสู่ตัวแปรตาม โดยอิทธิพลทางอ้อมนั้นส่งผ่านกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ สำหรับกลุ่มตัวแปรอิสระด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์จะส่งอิทธิพลทางตรงไปสู่ตัวแปรตาม (ดูเดือน พันธุมนาวิน, 2550, น.109) เนื่องจากเป็นรูปแบบที่วิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม ในหลายๆแง่มุมโดยรูปแบบดังกล่าว (ดูเดือน พันธุมนาวิน, 2541, น.105-109) ดังจะเห็นได้จากดงภาพประกอบ 1 ซึ่งนำเสนอรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) ซึ่งใช้เป็นกรอบความคิดหลักเกี่ยวกับประเภทของตัวแปรเชิงเหตุในการศึกษาวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมของมนุษย์ โดยกรอบแนวคิดดังกล่าวเสนอว่าพฤติกรรมต่างๆของมนุษย์นั้นเกิดจากสาเหตุต่างๆ โดยแบ่งสาเหตุของพฤติกรรมของมนุษย์ แบ่งได้เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มแรก สาเหตุด้านสถานการณ์ (Situational factors)

สิ่งที่อยู่รอบตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิต เช่น พ่อแม่ ครู เพื่อน หัวหน้า เป็นต้น หรือไม่มีชีวิต เช่น อากาศ อุณหภูมิ เป็นต้น ต่างมีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคล มักอยู่ในลักษณะที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับสิ่งที่อยู่รอบตัว ทัศนคติ และแสดงพฤติกรรมเพื่อปฏิสัมพันธ์กับสิ่งที่อยู่รอบตัวนั้น เช่น การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้าง เมื่อบุคคลรอบข้างมีการแสดงออกเกี่ยวกับการสนับสนุนช่วยเหลือตนอย่างไร ในปริมาณมากน้อยเพียงใด และมีความถี่ขนาดไหน การแสดงออกเช่นนี้เป็นสถานการณ์ที่บุคคลรับรู้ แล้วนำมาตีความว่า ตนได้รับการ

สนับสนุนทางสังคมอย่างไร หลังจากนั้นบุคคลจึงแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เป็นผลของการได้รับการสนับสนุน ทางสังคมจากคนรอบข้าง เป็นต้น สถานการณ์เหล่านี้อาจอยู่ในลักษณะ 2 ประการ คือ ประการแรก สถานการณ์ที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ สิ่งรอบตัวมีส่วนช่วยในการสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมหนึ่ง ๆ เช่น สถานการณ์การได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบต่างๆ การเป็นแบบอย่างที่ดี การเปิดรับข่าวสาร เป็นต้น และ ประการที่สอง สถานการณ์ที่ขัดขวางมิให้เกิดพฤติกรรม หมายถึงสิ่งต่างๆรอบตัวบุคคลที่เป็นอุปสรรค หรือขัดขวางมิให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ได้ เช่น สถานการณ์การอยู่ใกล้แหล่งยั่วยุ การมีภาระงานที่หนักเกินไป เป็นต้น (ดูเดือน พันธุมนาวิน, 2550, น.90-91)

กลุ่มที่สอง สาเหตุด้านจิตลักษณะ (Psychological traits)

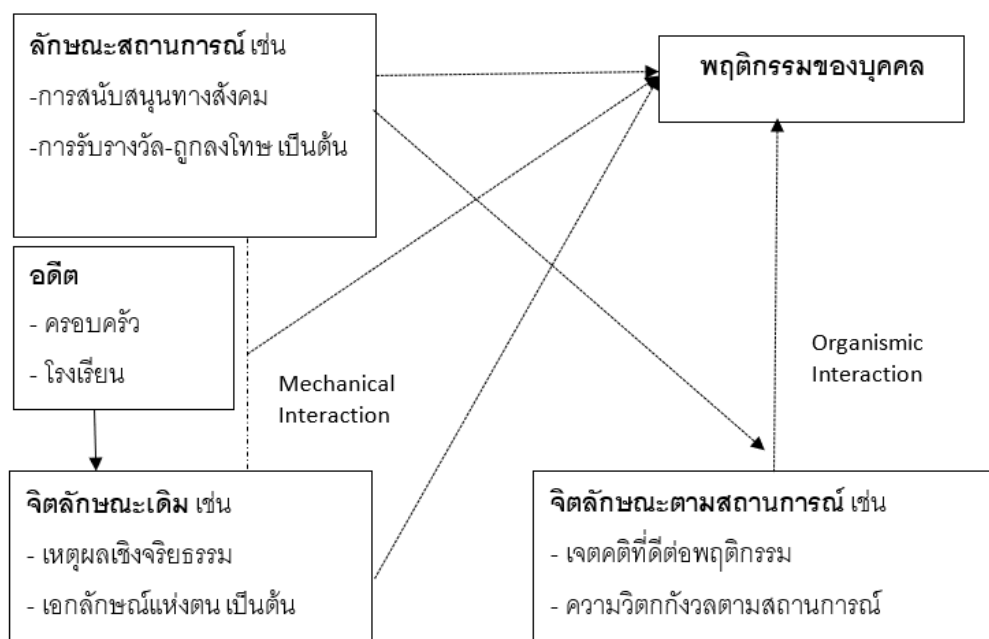
จิตลักษณะเดิมเป็นจิตลักษณะที่เกิดจากการสะสมตั้งแต่เด็กและติดตัวบุคคลมาใน สถานการณ์หนึ่งๆ ซึ่งมักเป็นจิตลักษณะที่มีพื้นฐานมาจากการอบรมถ่ายทอดทางสังคมจาก สถาบันทางสังคมที่สำคัญ เช่น ครอบครัว โรงเรียน ศาสนา เป็นต้น (ดูเดือน พันธุมนาวิน, 2550, น.92)

กลุ่มที่สาม สาเหตุที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะและสถานการณ์

สำหรับสาเหตุกลุ่มที่สามนั้นเป็นสาเหตุ ซึ่งเกิดจากอิทธิพลร่วมกันระหว่างสองสาเหตุ คือ สาเหตุด้านจิตลักษณะเดิมกับสาเหตุด้านสถานการณ์ที่กำลังเผชิญ ซึ่งเรียกว่า “Mechanical interaction” ยกตัวอย่างเช่น “พฤติกรรมความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุในการขับขี่รถยนต์” อาจเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะและสถานการณ์ว่า ผู้ขับขี่มีโอกาสจะควบคุมตนเองน้อยในขณะที่ จนทำให้ขับขี่รถยนต์แบบประมาท และในขณะที่นั้นสภาพถนน ที่เป็นสถานการณ์ภายนอกอาจจะมี ความลื่นจากการที่ฝนตก จึงทำให้เกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น (ดูเดือน พันธุมนาวิน, 2550, น.92)

กลุ่มที่สี่ สาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ (Psychological states)

สาเหตุด้านสุดท้ายนี้เป็นจิตลักษณะอีกประเภทหนึ่ง ซึ่งเป็นจิตลักษณะ มีความเป็น พลวัตมีการเปลี่ยนแปลงในเชิงปริมาณและ/หรือในเชิงคุณภาพได้มาก โดยเกิดจากสถานการณ์ ปัจจุบันส่งผลร่วมกับลักษณะของจิตเดิม โดยจะเรียกสาเหตุของพฤติกรรมด้านนี้จิตลักษณะที่ เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์นี้เรียกว่า “จิตลักษณะตามสถานการณ์”(ดูเดือน พันธุมนาวิน, 2550, น.92-93) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม

ที่มา: ดุจเดือน พันธุมนาวิณ (2550)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดและทฤษฎีต่างๆไว้จะได้กล่าวในตอนถัดไป

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดและทฤษฎีต่างๆไว้ดังนี้

3.1 ความฉลาดทางอารมณ์

ความหมายและองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์มาจากภาษาอังกฤษว่า Emotional Intelligence (EI) หรือ Emotional Quotient (EQ) ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านแต่มีความคล้ายคลึงกันคือ ได้ให้ความหมายในประเด็นของความสามารถในการจัดการ

อารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ดังนี้ โกลแมน (Goleman, 1998, p.317) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่น และยังสามารถบริหารหรือจัดการกับอารมณ์ ของตน และเป็นแรงจูงใจในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งใกล้เคียงกับ วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย (2542, น.13-28) ซึ่งกล่าวถึงความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า หมายถึง ความสามารถลักษณะหนึ่งของบุคคลที่จะตระหนักถึงความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น และความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายในตลอดจนสามารถ รอคอยการตอบสนองของความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสมทุกกาลเทศะ อีกทั้งมีกำลังใจเมื่อตนเองต้องเผชิญกับอุปสรรค หรือข้อขัดแย้งต่างๆ รู้จักวิธีจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นจะขัดขวางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนได้ สามารถเป็นผู้นำทางความคิดในการทำงานร่วมกับผู้อื่น อีกทั้งยังสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมายของปวีณา คำพุกกะ (2553, น.31) ที่ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถต่างๆของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ในการสนับสนุนเพื่อให้มีการปรับปรุงปฏิสัมพันธ์ต่างๆทางสังคมร่วมกัน ประกอบด้วย การรับรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่น การใช้อารมณ์ส่งเสริมความคิด การเข้าใจอารมณ์ และการจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งในงานวิจัยของ วันทนา วัฒนธรรม (2557, น.8) ที่กล่าวถึงความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ ว่าหมายถึงความสามารถของบุคคลที่จะรับรู้ เข้าใจ จัดการ กับอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็นกรอบหรือแนวทางในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล รอบข้างในลักษณะพฤติกรรมของบุคคล

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ในงานวิจัยครั้งนี้หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะรับรู้ เข้าใจ ในอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง ผู้อื่น และจัดการกับความรู้สึกตนเองและผู้อื่นได้ ซึ่งเป็นแนวทางในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และมีความสุข

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

เมื่อพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์ ในการประมวลเอกสารพบว่ามีคำจำกัดความขององค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็นลักษณะต่างๆ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเด็นหลักๆคือ ในประเด็นของตนเองหรือส่วนบุคคล และประเด็นในส่วนของสังคมหรือบุคคลอื่นดังนี้ โกลด์แมน (Goleman, 1998, pp.93-102). สรุปว่า โครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย 2 ส่วน 5 องค์ประกอบ ที่สำคัญคือ ส่วนที่ 1 ความสามารถส่วนบุคคล 1)การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) หมายถึงการตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความโน้มเอียง

ของตน และความพร้อมต่างๆ กล่าวคือ การรู้เท่าทันอารมณ์ตน สาเหตุที่ทำให้เกิด ความรู้สึกนั้นๆ และผลที่ตามมา ประเมินตนเองได้ตามจริง รู้จุดเด่น และจุดด้อยของตนเอง มั่นใจ ตนเอง มั่นใจ ความสามารถและคุณค่าของตน 2)การควบคุมตนเอง (Self-Regulation) ความสามารถในการจัดการกับความรู้สึก ภายในตนเองกล่าวคือ การควบคุมตนเองสามารถจัดการกับภาวะอารมณ์หรือ ความฉุนเฉียวได้การเป็น ที่ไว้วางใจ รักษาความซื่อสัตย์และมีคุณงามความดีไว้ได้ ความเป็นผู้ที่ใช้สติปัญญาแสดงความ รับผิดชอบ การปรับตัวได้ยืดหยุ่นในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงได้การสร้างสรรคสิ่งใหม่การ เปิดรับความคิด วิธีการและข้อมูลใหม่ 3)การจูงใจตนเอง (Self-Motivation) แนวโน้มของอารมณ์อันนำไปสู่เป้าหมาย กล่าวคือ แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์พยายามที่จะปรับปรุง เพื่อให้ได้ดีภาวะผูกพัน การยึดมั่นกับเป้าหมาย และกลุ่มเป้าหมายขององค์การ ความคิดริเริ่ม การมีความคิดใหม่ และพร้อมที่จะปฏิบัติเมื่อมีโอกาส การมองโลกในแง่ดีการมุ่งสู่เป้าหมายถึงแม้ มีอุปสรรค และส่วนที่ 2 ความสามารถทางสังคม (Social Competence) 4)การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) การตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความต้องการ และข้อห่วงใยของผู้อื่น กล่าวคือ การเข้าใจผู้อื่น การเข้าใจถึงความรู้สึก มุมมอง และข้อวิตกกังวลของผู้อื่น การพัฒนาผู้อื่น การทราบถึงข้อควรปรับปรุงของผู้อื่น และการส่งเสริมความรู้และความสามารถ ของผู้อื่น การมีใจใฝ่ บริการ การคาดคะเน รับรู้ และตอบสนองของความต้องการของผู้ใช้บริการ การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล การสร้างโอกาสจากความแตกต่างนั้น การตระหนักรู้สถานการณ์ในกลุ่ม การทราบความคิดเห็นของกลุ่ม และทราบความสัมพันธ์ของคนในกลุ่ม 5)ทักษะทางสังคม (Social Skills) กล่าวคือการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น การมีกลยุทธ์ใน การโน้มน้าวผู้อื่นอย่างได้ผล การสื่อสาร การฟังผู้อื่น และการส่งสารที่น่าเชื่อถือ การบริหารความ ชัดแย้งการเจรจาต่อรอง และแก้ไขความไม่ลงรอยกัน ความเป็นผู้นำการเป็นแรงบันดาลใจ และการเป็นตัวอย่างให้บุคคล หรือกลุ่มคนการ กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ที่ดีการสร้างพันธะผูกพัน การสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติความร่วมมือ ร่วมใจการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดีการสร้างทีมงาน การสร้างพลังของกลุ่มในการมุ่งสู่เป้าหมายซึ่งสอดคล้องกับ วันทนา วัฒนธรรม (2557, น.8) ที่ได้แบ่งองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ออก 2 ด้านคือ 1.ความสามารถส่วนบุคคลเป็นความสามารถในการบริหารจัดการกับตนเองได้อย่างดี และ 2.ความสามารถทาง สังคม เป็นความสามารถในการจัดการกับความสัมพันธ์ต่างๆ

ส่วนกรมสุขภาพจิต (2543, น.42) ได้นำแนวคิดของโกลด์แมน (Goleman, 1998, pp.93-102) และนักคิดต่างๆมาประยุกต์และให้ความหมายของเขาวินิจฉัยอารมณ์ในงานวิจัยไทยว่า

เป็น ความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความดี ความเก่ง ความสุข

1. ด้านดี หมายถึง การที่สามารถควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง การเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ได้แก่ 1.1) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความ ต้องการของตนเอง 1.2) การเห็นใจผู้อื่น คือ การใส่ใจผู้อื่น การเข้าใจและยอมรับผู้อื่น และการแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม 1.3) ความรับผิดชอบ คือ การรู้จักการให้ รู้จัก การรับ การรู้จักรับผิดชอบ รู้จักให้อภัยและการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2. ด้านเก่ง หมายถึง การที่รู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง การตัดสินใจและแก้ปัญหาการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น แบ่งออกเป็น 2.1) ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง คือการรู้จักศักยภาพของตนเองการสร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้และการมีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย 2.2) ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา คือ การรับรู้และเข้าใจปัญหา การมีขั้นตอนในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม และการมีความยืดหยุ่น 2.3) การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น คือ การรู้จักการสร้างสัมพันธที่ดีกับผู้อื่น ความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม การแสดงความคิดเห็นที่ชัดเจน ได้อย่างสร้างสรรค์

3. ด้านสุข หมายถึง การที่บุคคลมีความภาคภูมิใจในตนเอง การมีความสุขสงบสุขทางใจ และความพึงพอใจในชีวิต แบ่งออกเป็น 3.1) ความภูมิใจในตนเอง กล่าวคือ การที่บุคคลนั้นเห็นคุณค่าในตนเอง และมีความเชื่อมั่นในตนเอง 3.2) ความพึงพอใจในชีวิต คือ การที่บุคคลรู้จักมองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน รวมถึงพอใจในสิ่งที่ตนมี และ 3.3) ความสงบทางใจ กล่าวคือคือการที่บุคคลนั้น รู้จักและมีกิจกรรมที่สร้างความผ่อนคลาย ความสนุก และความสุขทางจิตใจ

จากการประมวลเอกสารพบว่า ในการวัดความฉลาดทางอารมณ์ มีการวัดในสองส่วนใหญ่ๆ คือด้านที่เกี่ยวกับตนเอง และด้านที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น สำหรับความฉลาดทางอารมณ์ในงานวิจัยครั้งนี้หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะรับรู้ เข้าใจ และจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็นแนวทางในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบคือ 1) ความเก่ง 2) ความดี 3)ความสุข (กรมสุขภาพจิต, 2543, น.42)

การวัดความฉลาดทางอารมณ์

ในการวัดความฉลาดทางอารมณ์ จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า เครื่องมือวัดความฉลาดทางอารมณ์ มีการวัดในหลายรูปแบบ โดยส่วนใหญ่จะเป็นเครื่องมือวัด เป็นการให้แบบการระบุ หรือตอบคำถามปลายเปิด โดยเป็นการตอบคำถามเกี่ยวกับสถานการณ์เช่น โกลแมน (Goleman, 1998) ออกแบบเป็นข้อคำถาม 5 องค์ประกอบ หรือ ซาโลเวย์ และคณะ

(Salovey; & et al.1995 อ้างถึงใน กังสดาล เชาว์วัฒนกุล, 2558, น.66) ใช้มาตราการวัด Trait – Meta – Mood Scale (TMMS) โดยเป็นการวัดความแตกต่างระหว่างบุคคลในความสามารถที่จะสะท้อนอารมณ์และ การจัดการกับอารมณ์ เป็นการให้ผู้ตอบประเมินตนเอง และมีมาตราประเมินค่าจากระดับ 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง ระดับ 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมี 3 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านความเอาใจใส่ต่ออารมณ์ความรู้สึก มีข้อคำถามจำนวน 21 ข้อ 2) ด้านความชัดเจนในการแยกแยะอารมณ์ความรู้สึก มีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อและ 3) ด้านการปรับสภาวะอารมณ์ ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะปรับ สภาวะอารมณ์ที่ไม่น่าพอใจ หรือคงอารมณ์ที่น่าพอใจไว้ ต่อมา กรมสุขภาพจิต (2543) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดความฉลาดทาง อารมณ์ ขึ้นมาจากแนวคิดแนวคิดของโกลด์แมน (Goleman, 1998, pp.93-102) และนักคิดต่างๆมา ประยุกต์ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดจำนวน 52 ข้อ เป็นประโยคที่มีข้อความเกี่ยวข้องกับ อารมณ์และความรู้สึกที่แสดงออกในลักษณะต่างๆแบ่งตามโครงสร้างหลัก 3 ด้าน คือ ด้านดี ด้าน เก่ง และด้านสุขซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวกและข้อคำถามเชิงลบ ลักษณะของข้อคำถาม เป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 4 ระดับ คือ ไม่จริง จริงบางครั้ง ค่อนข้างจริง และจริง มากในงานวิจัยครั้งนี้ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยเห็นว่าแบบวัดของกรมสุขภาพจิต ได้สร้างขึ้นสำหรับคน ไทยโดยเฉพาะ จึงจะใช้แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ โดยปรับปรุงมาจากแบบวัด ของกรม สุขภาพจิต (2543) สำหรับวัดความฉลาดทางอารมณ์ในวัยรุ่น (คำถามแบ่ง ออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ด้านดี 2)ด้านเก่ง และ 3)ด้านสุข โดยปรับข้อคำถามให้เหลือข้อคำถามด้านละ 10 ข้อ รวม 30 ข้อ และปรับข้อคำถามให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่างของการศึกษามีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ ค่า (Rating Scale) ค่า 6 ระดับ คือ จริงที่สุด ถึง ไม่จริงที่สุด ซึ่งผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงแสดงว่ามี ความฉลาดทางอารมณ์มากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมดังนี้

วันทนา วัฒนธรรม (2557) ปัจจัยทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการทำงาน เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเครือข่ายเดอแอมอลด์กรุ๊ป พบว่า 1)มี ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ กับการสนับสนุนทาง สังคมจากหัวหน้าทีม ที่มีต่อ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในภาพรวม ทั้งในกลุ่มรวม และทุกกลุ่มย่อยเกือบทุก กลุ่ม ยกเว้นในกลุ่มเพศหญิง 2)ปัจจัยในกลุ่มจิตลักษณะเดิม จิตลักษณะตาม สถานการณ์ และ ลักษณะสถานการณ์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพได้ร้อยละ

ละ 78.90 โดยมีตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ความหย่นตัวในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าทีม สอดคล้องกับ ปวีณา คำพุกกะ (2553) การวิจัยเรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษาที่มีความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มเป็นตัวแปรส่งผ่าน : การวิจัยเชิงศึกษาเปรียบเทียบ ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มเป็นตัวแปรส่งผ่านของความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้าทีมที่มีต่อประสิทธิผลของทีม สอดคล้องกับ ลูค้ำ และแทริโคน (Luca & Tarricone, 2001) ศึกษาผลของการทำงานเป็นทีมที่ประสบความสำเร็จเป็นกรณีศึกษาถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของทีม โดยศึกษาเรื่องการทำงาน เป็นทีมจากตัวบ่งชี้ในเรื่องความสำเร็จของทีมที่ผู้วิจัยรวบรวมไว้ และตามโครงสร้างความฉลาด ทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) โดยทำการศึกษาในกลุ่มนักศึกษาวิชามัดติมีเดีย มหาวิทยาลัย Edith Cowan ประเทศ Australia ซึ่งพบว่าทีมที่ประสบผลสำเร็จมีการรายงานถึงทักษะทางอารมณ์สูงทีมมีความตระหนักถึงอารมณ์ของตนเอง มีการกำกับอารมณ์เชิงลบที่จะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน มีการสนับสนุนการทำงานร่วมสร้างบรรยากาศที่ดีและร่วมสร้างแนวการดำเนินงานร่วมกัน เป็นภาพใหญ่ได้อย่างมี เป้าหมาย ในขณะที่ทีมที่ไม่ประสบผลสำเร็จจะมีการรายงานทักษะทางอารมณ์ว่าสมาชิกไม่ ตระหนักถึงผลของอารมณ์ตนเองขณะโกรธ ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ภายใต้ได้แรงกดดันไม่มีความ พยายามทำความเข้าใจผู้อื่นไม่มีการสื่อสารความรู้สึกและความคิด ร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม ซึ่งสอดคล้องกับบราว และคณะ (Brown, Williams, & Etherington, 2016, pp.432-439) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์และลักษณะบุคลิกภาพและความสามารถในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาระดับอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าความฉลาดทางอารมณ์และลักษณะบุคลิกภาพสามารถทำนายทักษะการทำงานเป็นทีมได้หรือไม่โดยทำการทดลองกับนักศึกษาที่ทำกิจกรรมบำบัดโดยเป็นนักศึกษาระดับอาชีวศึกษา ปีที่ 3 จำนวน 114 คน โดยผลปรากฏว่าผลการวิเคราะห์การถดถอยพบว่า องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนอาชีวบำบัดและลักษณะบุคลิกภาพเป็นตัวพยากรณ์ความสามารถในการทำงานเป็นทีมของพวกเขาอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ธิดารัตน์ วงษ์พันธุ์ (2551) การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์และวิถีจัดการความขัดแย้งกับความสามารถในการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดสุพรรณบุรีโดยศึกษากลุ่มตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านความสามารถส่วนบุคคล ด้านความสามารถทางสังคม วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบเอาชนะ แบบร่วมมือ แบบประนีประนอมแบบหลีกเลี่ยงและแบบยอมให้ กับความสามารถในการทำงานเป็นทีมด้านความเป็นผู้นำ การเป็นสมาชิกที่ดี และกระบวนการของทีม

กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรด้านความฉลาดทางอารมณ์ และวิธีการจัดการความขัดแย้ง และการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งฟาร์ และคณะ (Farh et al., 2012) ทำการศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพการทำงาน: บทบาทการกลั่นกรองของบริบทงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เชี่ยวชาญ 212 คนจากองค์กรและอุตสาหกรรมต่างๆ พบว่าพนักงานที่มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมจะมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่สูงขึ้นเมื่อทำงานในบริบทของงานที่มีความต้องการงานด้านการจัดการสูง เนื่องจากบริบทดังกล่าวมีตัวชี้้นำตามอารมณ์ที่เด่นชัดซึ่งกระตุ้น ความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน และนิโคลลัส (Clarke, 2010) ทำการศึกษาความสามารถด้านความฉลาดทางอารมณ์และความสัมพันธ์กับทีม มีจุดมุ่งหมายเพื่อระบุว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่เฉพาะเจาะจงซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง การดำเนินการ และกระบวนการของทีมระหว่างบุคคลโดยใช้แบบจำลองความสามารถของความฉลาดทางอารมณ์ พบว่าความฉลาดทางอารมณ์สามารถอธิบายความแปรปรวนโดยตรงในกระบวนการเปลี่ยนผ่านและการทำงานเป็นทีมระหว่างบุคคล และความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลง การดำเนินการ และกระบวนการของทีม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งพบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีคําหมายว่า นักเรียนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมสูงด้วยเช่นกัน

3.2 เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

ความหมายของเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

เจตคติ หรือ ทศนคติ (Attitude) นั้นมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ที่ได้ให้ความหมายไว้คล้ายกัน ว่าหมายถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เช่นเทอร์สโตน (Thurstone, 1970, p.8). กล่าวว่ เจตคติเป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกในด้านบวก หรือลบที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นความรู้สึกที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2551, น.169) ได้อธิบายถึงความหมายของเจตคติว่า เป็นเจตคตินั้นหมายถึงความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยบุคคลนั้นจะแสดงออกตอบสนองต่อความรู้สึกนึกคตินั้น ออกมาในรูปแบบของชอบหรือไม่ชอบ

สอดคล้อง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2524, น.5-9) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกอย่างมั่นคงต่อบุคคล หรือสถานการณ์หนึ่งๆ ใน 2 ลักษณะ คือ เป็นการแสดงออกที่ 1) มีทิศทาง (Direction) เช่น บวกหรือลบ ชอบหรือไม่ชอบ และมี 2) ปริมาณ (Magnitude) ซึ่งจะออกมาในรูปแบบความเข้มข้นหรือความรุนแรง โดยบุคคลอาจมีเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างไร ก็จะขึ้นอยู่กับความสำคัญของสิ่งนั้นด้วย

ดังนั้นโดยสรุปคือ เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ในงานวิจัยครั้งนี้ หมายถึง หมายถึงการที่นักเรียนเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมมีคุณค่ามีประโยชน์ หรือมีความรู้สึกชื่นชอบ พึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ตลอดจนมีความพร้อมที่จะทำงาน

องค์ประกอบของเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

ในการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีผู้ให้คำอธิบายถึงองค์ประกอบของเจตคติไว้หลายท่าน แต่ได้สามารถแบ่งองค์ประกอบได้เป็น 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1). ด้านความรู้สึก 2). ด้านความคิด 3). ด้านพฤติกรรม เช่น เฟลด์แมน (Feldman, 1994, pp.489-490) ได้กล่าวถึงการแบ่งองค์ประกอบของเจตคติในรูปแบบโมเดล ABC (ABC Model) ดังนี้ 1. องค์ประกอบในด้านความรู้สึก (Affective component) โดยเป็นความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจ หรือชอบ ไม่ชอบ ที่บุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์ ตามที่บุคคลนั้นที่รับรู้ 2. องค์ประกอบในด้านพฤติกรรม (Behavioral component) หมายถึงความพร้อมของบุคคลนั้นในการแสดง หรือไม่แสดงออกทางพฤติกรรม ต่อบุคคล สิ่งของหรือเหตุการณ์ต่างๆตามที่บุคคลนั้นรับรู้ 3. องค์ประกอบในด้านความคิด (Cognitive component - C) หมายถึงความรู้ ความคิดของบุคคลที่มีต่อ สิ่งต่างๆ ซึ่งอาจจะเป็นบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ แล้วรับรู้ว่าเป็นสิ่งดี ไม่ดี ถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้อง กับ แมคไกวร์ (McGuire, 1985, p.239) อธิบายว่าองค์ประกอบของเจตคติ คือ 1) องค์ประกอบความรู้เชิงประเมินค่า (Cognitive component) หมายถึง บุคคลมีการรับรู้ว่าสิ่งนั้นเป็นประโยชน์หรือโทษ ดีและเลว โดยทั้งนี้ความรู้เชิงประเมินค่านั้น ขึ้นอยู่กับการที่บุคคลได้รับความรู้ถึงสิ่งนั้นว่าสอดคล้องกับความเป็นจริงหรือไม่ ความรู้เชิงประเมินค่าจึงเป็นต้นกำเนิดของเจตคติของบุคคล 2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective component) หมายถึง ความรู้สึกชอบไม่ชอบ พึงพอใจไม่ หรือพอใจต่อสิ่งต่างๆ เมื่อบุคคลได้ทราบถึงประโยชน์ โทษ หรือทราบว่าเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดี ความรู้สึกของบุคคลจะเกิดขึ้นอัตโนมัติและสอดคล้องกับความรู้เชิงประเมินค่าเกี่ยวกับสิ่งนั้น 3) องค์ประกอบ ด้านความพร้อมกระทำหรือมุ่งกระทำ (Behavioral component) หมายถึง บุคคลพร้อมที่จะกระทำ ช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม สิ่งที่เขาชอบ พึงพอใจ เพิกเฉย ต่อสิ่งที่เขาพอใจ ไม่พอใจ ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จำแนกเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมไว้ 3

องค์ประกอบ คือ 1) การรู้การคิดเชิงประมาณค่า (Cognitive component) หมายถึง การที่บุคคลมีการรู้ การคิดเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าเป็นสิ่งที่ดีมีประโยชน์หรือเป็นสิ่งที่มีโทษมากน้อยเพียงใด 2) ความรู้สึก (Affective component) ความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติและสอดคล้องกับการรู้การคิดเชิงประมาณค่าเกี่ยวกับประโยชน์และโทษของสิ่งนั้น 3) ความพร้อมกระทำหรือความตั้งใจ ที่จะกระทำ (Behavioral intention component) หมายถึง การที่บุคคลมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือ สนับสนุน ทะนุบำรุง ส่งเสริม สิ่งที่เขาชอบหรือพอใจ และพร้อมที่จะทำลาย ทำร้าย หรือทำเพิกเฉยต่อสิ่งที่เขาไม่ชอบ ไม่พอใจ

การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน

จากการประมวลเอกสาร พบว่าในการวัดเจตคติทำได้ 2 วิธีคือ การวัดเจตคติทางตรง และการวัดเจตคติทางอ้อม ทั้งนี้การวัดเจตคติทางตรงสามารถวัดได้โดย เครื่องมือวัดที่มีผู้สร้างขึ้นหลายท่าน เช่น แบบวัดเจตคติตามวิธีการของ เธอร์สโตน (Thurstone's Equal Appearing Interval Scale 1929) แบบวัดเจตคติตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert's Summated Rating Scale 1932) มาตรจำแนกความหมายของออสกู๊ด (Osgood's Semantic differential Scale 1995) (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2551, น.252-257) ในส่วนการวัดเจตคติทางอ้อมหรือเจตคติที่มาจากความเชื่อซึ่งเป็นความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับผลของการกระทำคือบุคคลเชื่อว่าการกระทำนั้นจะนำไปสู่หนทางของพวกเขาก็จะมีพฤติกรรมต่อเจตคติต่อพฤติกรรมนั้นจากปกติ

จากนิยามต่างๆที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสรุปว่า เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ในงานวิจัยครั้งนี้ หมายถึง หมายถึงการที่นักเรียนเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมมีคุณค่ามีประโยชน์ หรือมีความรู้สึกชื่นชอบ พึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ตลอดจนมีความพร้อมที่จะทำงาน โดยมีการวัดใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การที่นักเรียน เชื่อว่าการทำงานเป็นทีม นั้น เป็นสิ่งที่ดี มีประโยชน์หรือเป็นสิ่งที่มีโทษ 2) ความรู้สึก หมายถึงความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจ ชอบ ไม่ชอบ ของนักเรียนต่อการทำงานเป็นทีม 3) ความพร้อมกระทำหรือความตั้งใจที่จะกระทำ หมายถึง การที่นักเรียน มีความพร้อมสนับสนุน มุ่งมั่น และตั้งใจที่จะทำงานเป็นทีม หรือไม่พร้อมสนับสนุน ไม่ตั้งใจ และต่อต้านการทำงานเป็นทีม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาว่าเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในนักเรียนประถมศึกษา แต่พบว่า มีผู้ศึกษาเจตคติที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ดังนี้

นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) พบว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้มากกว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานต่ำ และงานวิจัยของ จุฑาทันท์ กิตติเขมากร (2553) พบว่าเจตคติต่อการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($r = .55$) และเจตคติต่อการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ($r = .27$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานในด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในงานวิจัยของ วันทนา วัฒนธรรม (2557) ซึ่งทำการวิจัยที่มีจุดมุ่งหมายคือ ศึกษาปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่าง จิตลักษณะเดิม และลักษณะสถานการณ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และศึกษาปัจจัยสำคัญที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยดังกล่าวพบว่าปัจจัยในกลุ่มจิตลักษณะเดิม จิตลักษณะตามสถานการณ์ และลักษณะสถานการณ์ ซึ่งมีปัจจัยด้านเจตคติในการทำงานนั้น สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพได้ร้อยละ 78.90 และในงานวิจัยของ ราเฟล บราวโ และคณะ (Bravo et al., 2019) ที่ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมในการศึกษาระดับอุดมศึกษา: การศึกษาเชิงประจักษ์เกี่ยวกับอดีตและผลที่ตามมาของความสามัคคีในทีม จากการสำรวจนักศึกษาระดับปริญญาตรี 160 คน ที่ทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล (ความร่วมมือและพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความเหนียวแน่นของทีม ในขณะที่ปัจจัยงาน (ภาระงานและความซับซ้อนของงาน) มีอิทธิพลในทางลบ จากผลลัพธ์ที่ได้ ผลลัพธ์สูงสุดของความเหนียวแน่นคือเจตคติในการทำงานเป็นทีม ทั้งการรับรู้การเรียนรู้และคุณภาพที่คาดหวังจะทำนายเจตคติกับการทำงานเป็นทีม ซึ่งงานวิจัยของ บราวโ และคณะ (Bravo et al., 2016) ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการและผลลัพธ์ในการทำงานเป็นทีมของนักเรียน การศึกษาเชิงประจักษ์ในหัวข้อการตลาด โดยการรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษาระดับปริญญาตรี 129 คน ระดับปริญญาเศรษฐศาสตร์ และวิเคราะห์โดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง พบว่า การรับรู้ของนักศึกษาเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายยังมีอิทธิพลต่อการปรับปรุงทักษะและเจตคติโดยรวมที่มีต่อการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ที่พบนี้ช่วยให้ผู้สอนสามารถพัฒนากิจกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและติดตามผลได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยจึงคาดหมายว่า นักเรียนที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมสูงด้วยเช่นกัน

3.3 แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม

ความหมายแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม

ในการประมวลเอกสารเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งยังไม่พบผู้ให้ความหมายแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมโดยตรง แต่จะพบความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งการทำงานเป็นทีมเป็นพฤติกรรมการทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังนั้นจึงมีลักษณะใกล้เคียงกับพฤติกรรมการทำงาน โดยมีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานไว้ดังนี้ Porter and Lawler (1979 : 41) ให้ความหมายไว้คือ แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความพอใจงานกับการปฏิบัติงานเกิดขึ้นได้จากสาเหตุที่แตกต่างกัน ความพอใจงานจะมีผลเนื่องมาจากการเลือกสรรรางวัลหรือชนิดของรางวัลที่ผู้นั้นจะได้รับจากงานที่เขากระทำอยู่ และระดับของการปฏิบัติงานจะมีผลเนื่องมาจากการได้รับรางวัลนั้น ความพอใจในงานอยู่ทีงานนั้นได้ให้สิ่งที่เขาปรารถนาอยากจะได้และบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่อย่างมีประสิทธิภาพในเมื่อการทำงานนั้นทำให้เขาได้ในสิ่งที่เขาต้องการ และ ดำรงค์ศักดิ์ จงวิบูลย์ (2543, น.10) กล่าวถึงความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานว่าหมายถึง แรงกระตุ้นหรือเร้าให้ได้เพิ่มพูนความสามารถ ความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำเพื่อให้บรรลุความปรารถนาในการแก้ปัญหาหรือเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายอันจะนำมาซึ่งความพอใจ หรือ ได้อธิบายว่า แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย 2 ลักษณะดังนี้คือ 1)แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) เป็นสิ่งกระตุ้นจากภายในตัวบุคคลและส่งผลต่อการทำงานของบุคคล อันได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ ความถนัด เจตคติ ค่านิยม การเห็นคุณค่าในตัวเอง รวมไปถึงลักษณะนิสัยเฉพาะตัว โดยที่แรงจูงใจภายใน นั้นสามารถใช้ในอธิบายพฤติกรรมบางอย่างที่บุคคลปฏิบัติกิจกรรมหรืองานต่างๆ ซึ่งเกิดขึ้นโดยที่บุคคลนั้นไม่ได้รับรางวัลหรือแรงเสริมใดๆ ยกตัวอย่างเช่น ลักษณะของงานเอง ที่ทำให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น รวมถึงความอยากรู้อยากเรียนรู ทำให้เกิดมีความสนใจ หรืออาจจะเป็นลักษณะของงานมีความแปลกใหม่ ทำทาย น่าสนใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นเหมือนแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ (Gagne & Deci, 2005 อ้างถึงใน อรพินทร์ ชูชม (2542, น.18) 2)แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) เป็นสิ่งกระตุ้นต่างๆที่เกิดขึ้นภายนอกตัวบุคคล แต่ส่งผลต่อการทำงานของบุคคลนั้นๆ อาจจะเป็นความยากง่ายของงาน พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยลักษณะสำคัญของผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงคือ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2547) คือ 1) เป็นผู้รับรู้เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องสิ่งให้เกิดความสำเร็จกับการทำงาน รวมถึงการรับรู้สถานการณ์ สามารถคาดการณ์ถึงความสำเร็จและความล้มเหลวของงานได้ 2)เป็นผู้ยอมรับปัญหาและดำเนินการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพราะถือว่าการแก้ปัญหาคืองานที่ต้อง

ดำเนินการให้สำเร็จด้วยดีและก่อให้เกิดผลอย่างถาวร โดยมองสถานการณ์ที่เป็นปัญหาเป็นสิ่งที่ต้องรับผิดชอบดำเนินการแก้ไขโดยเร็ว โดยอาศัยความรู้ความสามารถและความพยายามของตน 3) เป็นผู้ที่เพียรพยายามสร้างสภาพแวดล้อมให้สามารถทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และตั้งเป้าหมายในการทำงานให้เหมาะสมกับขีดความสามารถของตน 4) มีขั้นตอนการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ มีความอดทน สามารถทำงานอย่างว่องไว และมีประสิทธิภาพ พร้อมกระทำการใด ๆ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน และ 5) เกิดความพึงพอใจ เมื่อทำงานสำเร็จ มีความสุข แต่เมื่อทำงานล้มเหลวก็จะไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีการประเมินผล และใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อจะได้นำไปปรับปรุงการทำงานในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนิยามความหมายของ แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่นักเรียนมีความมุ่งมั่น ตั้งใจทำงานร่วมกันเป็นทีมให้เต็มที่โดยมีแรงผลักดันจากภายในตนเองและได้รับการจูงใจจากสิ่งเร้าภายนอกตัวทำให้เกิด ความต้องการที่จะทำงานเป็นทีม อย่างเต็มกำลังความสามารถ

องค์ประกอบและการวัด

จากการประมวลเอกสารมีผู้ศึกษาองค์ประกอบและวิธีการวัดแรงจูงใจนั้นพบว่า ไว้หลายวิธีดังนี้ แบบวัด 3 แบบ (อัจฉรา สุขารมณ์, 2542, น.12-14) คือ 1.แบบทดสอบ เช่น แบบทดสอบ Thematic Apperception Test 2.แบบวัดแรงจูงใจ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบของ ฮูเบอร์ เฮอร์แมน (Hermans, 1970, pp.353-363) 3. แบบทดสอบแรงจูงใจแบบประมาณค่า เป็นการประยุกต์จากแนวคิดทฤษฎีต่างๆโดยจะเรียงตามลำดับจากจริงที่สุดไปจนถึงไม่จริงเลย จากการประมวลเอกสารพบว่า แบบสอบถามที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย คือแบบวัดแบบมาตราประมาณค่า ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวัดแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกร่วมกับผู้อื่น โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากนิยามเชิงปฏิบัติการ เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” โดยวัดจากองค์ประกอบ 2 ด้าน วัดจากองค์ประกอบดังนี้ 1) แรงจูงใจภายใน หมายถึง ความต้องการของนักเรียนที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม เป็นแรงผลักดันจากภายในของนักเรียน ที่แสดงให้เห็นถึงความสนใจที่จะทำงานเป็นทีม โดยมีปัจจัยภายในงาน ได้แก่ความท้าทาย ความน่าสนใจและเพลิดเพลินในงานเป็นแรงผลักดัน ไม่ต้องอาศัยรางวัล ภายนอกหรือกฎเกณฑ์ 2) แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สิ่งเร้าจากภายนอกอาจเป็นสิ่งจูงใจหรือ ความคาดหวังที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้นักเรียนได้แสดงพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้คะแนนมากกว่า แสดงว่ามีแรงจูงใจในงาน สูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้ คะแนนต่ำกว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศันสนีย์ ชูเชื้อ (2546) บัณฑิตที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมได้แก่ บรรยากาศ ภาวะผู้นำ การสื่อสาร ทักษะในการทำงาน ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ การตัดสินใจ การประชุม วัฒนธรรมองค์กร การมีส่วนร่วม และแรงจูงใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชา แก้วหลวง (2548) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ (เจ็ดยอด) มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยของการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมงาน โดยศึกษาปัจจัยในด้านลักษณะงาน การมอบหมายงาน ความสัมพันธ์ของทีมงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สภาวะการเป็นผู้นำ ทีมงาน ความขัดแย้งในการทำงาน การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากความคิดเห็นของอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ (เจ็ดยอด) คือ ด้านลักษณะงาน การมอบหมายงานอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ของทีมงานอยู่ในระดับน้อย การสร้างแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สภาวะการเป็นผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ความขัดแย้งในการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง และ ยังสอดคล้อง สุเทพ เหลลาแตว (2556) ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู ได้แก่ ปัจจัยด้านขนาดของทีม โครงสร้างของทีม แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ หรือจะเห็นได้จากงานวิจัยของ มนัสวิน พรสุทธิสินธุ์ (2557) แรงจูงใจการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 หรือ นิซพร คำเสถียร (2559) ที่ทำการศึกษารื่องแรงจูงใจกับทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจกับทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กันโดยภาพรวมและรายด้าน และมีความความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ อาทิตย์ แก้วแทน (2562) ที่พบว่าปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนวิจัยของ เรมู เคะแนม (Karanaw, 2018) ศึกษาเรื่องผลกระทบของแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพของทีมงาน โครงการในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษานี้กำหนดขึ้นเพื่อประเมินปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อระดับแรงจูงใจที่แสดงโดยสมาชิกในทีมโครงการเทคโนโลยีสารสนเทศ ผ่านการทบทวนวรรณกรรมอย่างครอบคลุม การวิจัยสามารถเปิดเผยแนวโน้มเชิงลึกในรูปแบบแรงจูงใจในหมู่สมาชิกในทีม

โครงการที่อาจเป็นประโยชน์ต่อผู้จัดการโครงการ ผลการวิจัยสรุปได้ว่าผู้จัดการทีมโครงการสามารถปรับปรุงแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านการกำกับดูแลที่เหมาะสม การจัดหาการฝึกอบรม และผ่านการกำหนดความคาดหวังที่มีผลต่อแรงจูงใจ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น พบว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงคาดหมายว่า นักเรียนที่มีแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมสูงด้วยเช่นกัน

3.4 การสนับสนุนทางสังคมของครู

ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) นั้นมีที่มาจากการศึกษาในทางสังคมจิตวิทยา โดยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีบทบาทและมีความสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลเป็นอย่างมาก กล่าวคือ หลักการสำคัญของการสนับสนุนทางสังคมจะมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือระหว่างผู้ให้การสนับสนุน และผู้รับการสนับสนุน (จักรเพชร สุริยะกมล, 2560, น.7) นิยามของการสนับสนุนทางสังคมนั้นไม่มีนิยามที่ตายตัว โดยส่วนใหญ่ จะพบความหมายของการสนับสนุนทางสังคม ว่าหมายถึงการมีเพื่อนหรือบุคคลอื่น ๆ ที่สามารถขอความช่วยเหลือได้ โดยเมื่อได้รับการสนับสนุนทางสังคมแล้วนั้นจะทำให้บุคคลสามารถ ผ่านเหตุการณ์ต่างๆ ได้หรือแก้ปัญหาได้ดีขึ้น (Hauenstein, 2001) หรือที่พบอีกความหมายคือ หมายถึงการรับรู้การมีประสบการณ์ใดประสบการณ์หนึ่งที่มีการให้ความช่วยเหลือที่ทำให้เห็นว่าบุคคลเป็นที่รัก มีคุณค่าในตนเอง เป็นที่น่าภาคภูมิใจ และรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Taylor; et al. 2004) เช่นที่พบในการให้ความหมายของ ลินและคณะ (Linn ; et al. 1979) ที่อธิบายการสนับสนุนทางสังคมไว้ว่า หมายถึงการที่บุคคลได้มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งการติดต่อสัมพันธ์นั้น บุคคลรู้สึกอบอุ่น และรู้สึกได้ว่าตนเองมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือจากการให้ความหมายของ คอบบ์ (Cobb, 1976) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมว่า การที่บุคคลได้รับข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าใจได้ว่ามีใครสักคนมองเห็นคุณค่า ยกย่อง และรู้สึกได้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความผูกพันซึ่งกันและกัน ซึ่งคล้ายคลึงกับฟาร์เบอร์ (Farber, 1983) ที่นิยามการสนับสนุนทางสังคมมีสองลักษณะ คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ได้ให้ช่วยเหลือกัน โดยความสัมพันธ์นั้นอาจเกิดการให้กำลังใจ ให้ความสนใจ ให้การยอมรับ มีการพบปะพูดคุยกัน ซึ่งเป็นการการสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม และ 2) การสนับสนุน

ด้านอื่นที่ไม่ใช่ในรูปแบบความสัมพันธ์เช่น การสนับสนุนทางการเงิน การให้การสนับสนุนเป็น สิ่งของ หรือการให้ความรู้ หรืออาจจะเป็นคำแนะนำต่างๆ ซึ่งเป็นไปในทางเดียวกับการนิยามของ เฮ้าส์ (House, 1987, pp.135-146) ที่กล่าวถึงนิยามของการสนับสนุนทางสังคมไว้ว่า หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งประกอบด้วยสองลักษณะคือการสนับสนุนทางจิตใจความรู้สึกเช่น ความไว้วางใจ ความรักใคร่ ห่วงใย ความรัก ความผูกพันต่อกัน และการสนับสนุนด้านอื่นที่ไม่ใช่ ความสัมพันธ์หรืออารมณ์ความรู้สึก เช่น การช่วยเหลือด้านการเงิน สิ่งของ แรงงาน การให้ข้อมูล ข่าวสาร ตลอดจนข้อมูลหรือข้อคิดเห็น

จากการศึกษาการให้นิยามการสนับสนุนทางสังคม สรุปได้ว่า หมายถึง การรับรู้ หรือเชื่อว่าจะได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน ซึ่งมีการสนับสนุนแบ่งออกเป็น 2 ประการคือ การสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม คือการสนับสนุนทางด้านเอกสาร ข่าวสาร หรือการช่วยเหลือที่เป็นในรูป ของการกระทำ และอีกทางหนึ่งคือการสนับสนุนที่เป็นนามธรรมคือความช่วยเหลือทางด้านจิตใจ เช่นการแสดงให้เห็นว่าเป็นที่รัก การยกย่องให้รู้สึกมีคุณค่า โดยเป็นการได้รับการปฏิสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น

ประเภทของการสนับสนุนทางสังคม

การแบ่งประเภทการสนับสนุนทางสังคมมีผู้นำเสนอการแบ่งประเภทไว้ หลากหลาย ตามบริบทต่างๆกันซึ่งก็มีทั้งที่สอดคล้องกันและแตกต่างกัน จึงขอนำมาอธิบายเพื่อ เป็นตัวอย่างดังนี้ โดบรอฟ (ทยณัฐ ชวนไชยสิทธิ์ (2555, น.18) อ้างอิงจาก Dobrof .1992) ตาม รูปแบบและความสัมพันธ์ออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1) การสนับสนุนแบบเป็นทางการ (Formal Support) หมายถึงการสนับสนุน ต่างๆที่มาจากองค์กร สถาบัน หรือหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือ ต่อบุคคล ทั้งจากภาครัฐและ เอกชน

2) การสนับสนุนแบบไม่เป็นทางการ (Informal Support) เป็นการสนับสนุน ที่ เกิดจากความรักใคร่ ความผูกพัน ระหว่างบุคคลซึ่งไม่เป็นระบบระเบียบ และไม่ต้องใช้เงินหรือ สิ่งของอื่นใดเป็นการแลกเปลี่ยน เช่น การสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัว หรือการสนับสนุนจาก สมาชิกในกลุ่มเพื่อน

คอบบ์ (Cobb, 1976 อ้างถึงใน พลรพี ทูมมาพันธ์, 2554, น.81) ได้จำแนก ประเภทของการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วยกระทำได้ใน 3 ลักษณะ คือ

1. การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotion Support) คือ การให้ความรักและ การดูแลเอาใจใส่ต่อบุคคลนั้นๆ

2. การสนับสนุนด้านการให้การยอมรับและเห็นคุณค่า (Esteem Support) คือ การแสดงออกหรืออาจเป็นการให้ข้อมูลที่ทำให้บุคคลรู้ว่าคุณค่า และเป็นที่ยอมรับในสังคม

3. การสนับสนุนด้านการได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Socially Support) คือ การแสดงออกหรือการให้ข้อมูลที่ทำให้บุคคลรู้ว่าคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ตลอดจนได้ให้การช่วยเหลือ หรือพึ่งพากัน

นอกจากนี้ เฮ้าส์ (House, 1985 อ้างถึงใน จักรเพชร สุริยะกมล, 2560, น.42) ได้แบ่งประเภทของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) เป็นการให้ความพอใจ การยอมรับนับถือ ความห่วงใย การกระตุ้นเตือน

2. การสนับสนุนในการให้การประเมิน (Appraisal Support) เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับหรือการแสดงความคิดเห็น รวมไปถึงการสนับสนุนต่างๆที่เป็นการช่วยเหลือทางอ้อม

3. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) เป็นการให้คำปรึกษา หรืออาจจะเป็นไปในรูปแบบการให้คำแนะนำ การว่ากล่าวตักเตือน อีกทั้งรวมไปถึงการให้ข่าวสาร

4. การสนับสนุนด้านเครื่องมือ (Instrumental Support) เป็นการสนับสนุนต่อบุคคลในด้านแรงงาน เวลา หรืออาจจะในรูปของเงิน

การสนับสนุนทางสังคมของครู

โรงเรียนเป็นสถาบันที่ให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในหลาย ๆ เรื่องรวมทั้งการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ครีน (Crean, 2004) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการสนับสนุนทางสังคม และความสำเร็จในโรงเรียน ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจาก ครู ครอบครั้ว และเพื่อน นั้นถ้าผู้เรียนได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครู ครอบครั้ว และเพื่อนมากแล้ว ผู้เรียนจะมีความสำเร็จในโรงเรียนมากตามไปด้วย โดยในการประมวลเอกสารพบบงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมในด้านการเรียนมีผู้ทำการศึกษาไว้หลายท่านดังนี้ ดุจเดือน (ดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคะนอง, 2552) ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า การแสดงออกของครูต่อนักเรียนนั้นไม่ว่าจะเกิดขึ้นในชั้นเรียน หรือเกิดขึ้นนอกชั้นเรียนก็ตาม นอกจากจะมีผลต่อความรู้สึกของนักเรียนโดยตรง เช่นนักเรียนอาจจะเกิดแรงจูงใจในการเรียน และเจตคติต่อการเรียนแล้ว ผลของการแสดงออกนั้นยังจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนอีกด้วย โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งความตั้งใจและความร่วมมือขณะที่ครูสอน การสนับสนุนทางสังคมจะทำให้บุคคลมีความพร้อมในการเรียน และพฤติกรรมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีขึ้น สอดคล้องกับ Berns.2010 :50) ที่กล่าวว่าโรงเรียนเป็นองค์กรที่จัดการศึกษาที่มีบทบาทในการในการฝึกฝนสนับสนุนให้ผู้เรียนเรียนรู้ ขนบธรรมเนียม ความเชื่อ และทักษะทางสังคม ซึ่งจะส่งผลต่อความสามารถของผู้เรียนและทำให้เห็นถึงภาพในอนาคต อีกทั้งมีงานวิจัยที่ศึกษาถึงรูปแบบในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ที่พัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ดังนี้ ปิยะวรรณ มัชยมนันท์ (2558) การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4 เรื่องสภาพสมดุล โดยใช้ชุดกิจกรรมตามแนวทางการจัดการเรียนรู้ สะเต็มศึกษา อารีย์วรรณ อ่วมตानी (2560) ทำการวิจัยเรื่อง ผลการใช้วิธีการสอนแบบแบ่งกลุ่มที่เน้นผลสัมฤทธิ์ (STAD) ในรายวิชาสถิติประยุกต์ต่อพัฒนาการผู้เรียน และทักษะการทำงานเป็นทีม ของนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต และยังพบการวิจัยของวรรณ ชร ไชยเดช, ก้องกาญจน์ วชิรพจน์, and ศศิธร สุวรรณเทพ (2560) การพัฒนาด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติผ่านการเรียน หรืองานวิจัยการการสอนเชิงรุกของ ชนมมณ ตั้งพิทักษ์ไกร (2558) การพัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือ (cooperative learning) เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี (การงานอาชีพ1) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุงกรุงเทพมหานคร และการศึกษาของสุพรรณิ โภยเดช (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การอ่านเพื่อความเข้าใจ และการทำงานเป็นทีม เรื่อง Love Our Environment ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือแบบ CIRC กับแบบ SQ4R และจงจิตร คุณสา (2557) ทำการศึกษาเรื่อง ผลของการเรียนแบบร่วมมือด้วยเทคนิค TAI ผ่านเว็บโดยใช้การจัดการเรียนการสอนแบบโครงงานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการทำงานเป็นทีม ในรายวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี 1 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หรือในงานของ ธนกร อรรจนาววัฒน์ (2558) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาความสามารถในการสื่อสารวิทยาศาสตร์และการทำงานเป็นทีมโดยใช้การจัดการเรียนรู้ แบบแสวงหาความรู้เป็นกลุ่มของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 และ (สุภาพพร ไตร และจิตติมา วัฒนราช, 2557) ทำการศึกษาเรื่อง ผลการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานฐานวิจัยต่อการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ในโครงการเพาะพันธุ์ปัญญา หรือ (จิตฤทัย เมธาไธสง, 2559) ทำการศึกษาเรื่อง ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อีกทั้งยังบงงานวิจัยของรัฐพล ระดับเวทย์

(2551) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อสร้างเสริมความสามารถในการทำงานเป็นทีม ของนิสิตในระดับอุดมศึกษา และสุดท้าย เดออบอชซี คาวเฮาน์ (Deborah C. Calhoun .2014) การสอนการทำงานเป็นทีมกับนักศึกษาวิทยาลัย โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ: ทศนคติของคณะและแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด ในการเรียนการสอน

จะเห็นได้ว่าครูซึ่งมีหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนซึ่งเป็นการให้การสนับสนุนทางสังคมแก่นักเรียนดั่งนั้นในการวิจัยครั้งนี้หมายถึงการรับรู้ของนักเรียนว่าได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้กับนักเรียน โดย 2 องค์ประกอบคือ การสนับสนุนทางอารมณ์ หมายถึง การที่นักเรียนรับรู้ว่าคุณให้ความช่วยเหลือต่อนักเรียน โดยให้การยอมรับนับถือ ห่วงใย การกระตุ้นเตือน ต่อนักเรียนในการทำงานเป็นทีม และการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่นักเรียนรับรู้ว่าคุณให้ความช่วยเหลือจากครูในด้าน การให้คำแนะนำตักเตือน การให้คำปรึกษา และการให้ข่าวสารที่จำเป็นต่อการทำงานเป็นทีมของนักเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการประมวลเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีผู้ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมดังนี้

วันทนา วัฒนธรรม (2557)ซึ่งทำการวิจัยปัจจัยทางจิตลักษณะ และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเครือข่ายเดออะมอลด์กรุ๊ป ซึ่งผลการวิจัยพบว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าทีม ร่วมกับความฉลาดทางอารมณ์ และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และพบว่าปัจจัยในงานวิจัยร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพได้ร้อยละ 78.9 และพบว่าตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ ปลื้มจิตร บุญพึ้ง (2559) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการ วิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} 2.98 , S.D. = .36) 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปได้แก่

โครงสร้างของทีม พฤติกรรมของหัวหน้าทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม และการสนับสนุนทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบว่าจากการศึกษางานวิจัยของ โรนเรอเยเตอร์ และคณะ (Reiter-Palmon et al., 2021) การทำงานเป็นทีมในองค์กรขนาดเล็ก: ข้อควรพิจารณาเกี่ยวกับแนวความคิด ระเบียบวิธี และการปฏิบัติ พบว่า การทำงานเป็นทีมและระบบหลายทีมในองค์กรขนาดเล็กอาจแตกต่างจากที่พบในองค์กรขนาดใหญ่ ความแตกต่างมากมายเหล่านี้นำเสนอความท้าทายทั้งด้านระเบียบวิธีและการปฏิบัติในการศึกษาองค์ประกอบของทีมและกระบวนการในสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ซับซ้อนขนาดเล็ก การสนับสนุนทางสังคมและยอมรับวิธีการใหม่ ๆ ที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย เพื่อพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ของทีมและการทำงานเป็นทีมในบริบทขององค์กรขนาดเล็ก ซึ่งงานวิจัยที่แฟรงกลินสแตน และคณะ (Finkelstein, Sharma, & Furlonger, 2019) ศึกษาเรื่อง แนวทางปฏิบัติการมีส่วนร่วมของครูในชั้นเรียน: การทบทวนขอบเขตและการวิเคราะห์เฉพาะเรื่อง โดยใช้วิธีการสังเกตการณ์สอนของครูพบว่า จากการวิเคราะห์เฉพาะเรื่องของการปฏิบัติของครูที่สังเกตได้ขณะทำการสอนมี 5 ประเด็น ได้แก่ 1)การทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีม 2)การกำหนดความก้าวหน้า 3)การสนับสนุนด้านการสอน 4)การปฏิบัติขององค์กร 5)การสนับสนุนทางสังคม/เจตคติ/พฤติกรรม ประเด็นเหล่านี้นำมาสร้างแนวทาง สำหรับการสังเกตการณ์ครูในชั้นเรียนแบบมีส่วนร่วม มีการนำมาใช้สร้าง “คู่มือ” และการศึกษาของครู

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยจึงคาดหมายว่า นักเรียนที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูสูงก็จะมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมสูงด้วยเช่นกัน

3.5 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม

ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม

การรับรู้ในความสามารถของตนเอง หรืออาจเรียกอีกอย่างว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) อยู่บนพื้นฐานแนวคิดของแบนดูรา สร้างขึ้นในปี 1977 ที่เชื่อว่า บุคคลล้วนมีศักยภาพและสามารถสร้างสรรค์ผลงานออกมาจากความพยายามของตนเอง โดยจัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social cognitive theory โดยจากการประมวลเอกสารมีการให้ความหมายไว้ดังนี้

ความสามารถของคนสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ จะกล่าวได้ว่าถ้าบุคคลเชื่อมั่นว่าตัวเองมีความสามารถในรูปแบบใดก็จะสามารถแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมาได้ (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2540, น.58) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถ

ของตนเองไว้ว่า หมายถึง การตัดสินใจของบุคคลในการแสดงออกของพฤติกรรมในสถานการณ์ หรือสภาพการณ์ต่างๆ โดยการตัดสินใจในการแสดงออกนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือการรับรู้ความสามารถของตนและความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น โดยมองว่าการรับรู้ความสามารถของตนจะเป็นตัวชี้วัดที่บอกว่าความสามารถของการกระทำนั้นว่าจะเกิดผลลัพธ์อย่างไร โดยการรับรู้ความสามารถของตน จะทำให้เกิดแบบแผนในกระบวนการคิด มีแรงจูงใจทุกประการด้านความรู้สึกและกระบวนการทางเลือก เมื่อบุคคลอยู่ในสถานการณ์ที่จะต้องใช้ความพยายามอย่างสูงและบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะสามารถมองสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ว่าเป็นโอกาสที่ที่จะสามารถก่อให้เกิดความสำเร็จ และพร้อมที่จะเลือกทำกิจกรรมที่ท้าทายเพื่อให้ตนเองไปสู่เป้าหมายในที่สุด เมื่อบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนต่อพฤติกรรมนั้นสูง ก็จะมีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นสูง ในทางตรงกันข้ามกัน ถ้าหากว่ามีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำ บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำ หรืออาจส่งผลให้ไม่สามารถแสดงพฤติกรรมนั้นเลยก็ได้ (Bandura, 1986)

ดังนั้นในการทำงานเป็นทีม การรับรู้ความสามารถจึงสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ดังที่ (ณัฐวุธ แก้วสุทธา, 2558, น.59) กล่าวว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเองเป็นคำที่ใช้ในบริบทของการทำงานซึ่ง หมายถึง ความเชื่อมั่น และมั่นใจว่าตนเองเป็นผู้ที่มีศักยภาพ มีความสามารถ และมีความพยายาม ที่จะไปสู่เป้าหมาย หรือผลสำเร็จที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้ แม้จะมีอุปสรรคต่างๆ อันเกิดสถานการณ์ความไม่สงบทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งบุคคลที่มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองสูง จะแสดงพฤติกรรมในทางบวก

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม หมายถึง นักเรียนมีความเชื่อมั่น ว่าตนเองเป็นผู้มีความสามารถที่จะทำงานเป็นทีมได้ประสบความสำเร็จ

การวัดการรับรู้ความสามารถในการทำงานเป็นทีม

ในการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในส่วนใหญ่มีการสร้างขึ้นตามแนวคิดของแบนดูราพร้อมกับแนวคิดหรือเรื่องที่ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา เช่นพบในงานวิจัยของทิพนพพร เกื้อเกต (2558) เรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคกลาง ก็ได้สร้างแบบสอบถามที่มาจากนิยามปฏิบัติการ โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” และสุภาวดี สุภาวดี พงสุภา (2552) ซึ่งศึกษาลักษณะทางจิตสังคม และลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพของพยาบาล ศูนย์การแพทย์

โรงพยาบาลกรุงเทพ ก็ได้พัฒนา แนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง ของแบนดูรา แล้วปรับให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบวัด จำนวน 8 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นประโยคบอกเล่า 1 ประโยค สอบถามความคิดเห็น มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ให้เลือกคำตอบจาก จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย หรือ วรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551) ซึ่งทำการวิจัยเรื่องตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ได้สร้างขึ้นตามแนวทฤษฎีของ Bandura (1977) และหลักการพยาบาลมาใช้โดยวัดระดับความเชื่อมั่นหรือมั่นใจในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาล

สำหรับในการวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้คือ แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีมที่ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า 6 ระดับจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการประมวลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยังไม่พบผู้ที่ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ในนักเรียนชั้นประถมศึกษา และก็มีนักวิจัยที่ศึกษา ในกลุ่มตัวอย่างอื่น ดังนี้

หัว และคณะ (Hsu et al., 2007) ตรวจสอบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของทีมในการเรียนรู้ซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์แบบร่วมมือกัน การศึกษานี้เป็นการศึกษาภาคสนามระยะยาว โดย ศึกษาแก่นักศึกษาชั้นปีที่ 1 จากมหาวิทยาลัย 4 แห่ง ตัวอย่าง 604 คนถูกสุ่มเข้าสู่ทีม 188 ทีม โดย วัตถุประสงค์ประการหนึ่งของการศึกษานี้ คือ การศึกษาว่าทีมที่มีประสบการณ์ของความสำเร็จในการ เรียนรู้ซอฟต์แวร์จะรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มในเรื่องเฉพาะด้านของคอมพิวเตอร์สูงกว่าทีมที่มี ประสบการณ์ของความไม่สำเร็จในภาระงานเดียวกันหรือไม่ ผลการศึกษาพบว่าผลการปฏิบัติงานก่อน หน้านี้ของทีมมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มในเรื่องเฉพาะด้านของคอมพิวเตอร์ แสดง ว่าประสบการณ์ของความสำเร็จหรือความชำนาญมีอิทธิพลต่อการสร้างความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของทีม ซึ่งสอดคล้องกับ ทาซา และคณะ (Tasa et al., 2007) พัฒนาและทดสอบโมเดลพหุระดับระยะยาวของการสร้าง การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม โดยศึกษากับทีมบริหารตนเองของนักศึกษา 50 ทีมในรายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยระดับบุคคลและระดับทีมที่มีต่อพฤติกรรมและการพัฒนาการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเกี่ยวกับความชำนาญในภาระงานที่มีความซับซ้อนของทีม ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม (teamwork behavior) ที่วัดด้วยการรวมคะแนนระดับ บุคคลสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มที่เป็นผลตามมา ซึ่งสัมพันธ์กับ

ผลการปฏิบัติงาน ของทีมในระยะสุดท้าย ซึ่งวิดแมน และคณะ (Widmann et al., 2016) ศึกษา เรื่อง ผลกระทบของพฤติกรรมการเรียนรู้ของทีมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของทีม: การ ทบทวนอย่างเป็นระบบ จุดมุ่งหมายของการทบทวนนี้คือเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับผลกระทบ ของพฤติกรรมการเรียนรู้ต่อพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรมในทีมงาน พฤติกรรมการเรียนรู้ของทีมที่มี ผลกระทบต่อแง่มุมต่างๆ ของพฤติกรรมการทำงานที่เป็นนวัตกรรมของทีม เกี่ยวกับพฤติกรรม การเรียนรู้ของทีมที่เฉพาะเจาะจง การแบ่งปัน การไตร่ตรองในทีม และกิจกรรมของทีมมีผลกระทบ มากที่สุดต่อการมีส่วนร่วมของทีมในการพัฒนานวัตกรรม สรุปได้ว่าการเรียนรู้และการพัฒนา นวัตกรรมเป็นแง่มุมที่ต้องพึงพาซึ่งกันและกันของการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมการพัฒนาทีม ผ่านการเสริมสร้างพฤติกรรมเรียนรู้ในความสามารถของตนเองและพฤติกรรมการทำงานที่เป็น นวัตกรรมในทีม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงคาด คาดหมายว่า นักเรียนที่มีการรับรู้ความสามารถในการทำงานเป็นทีมสูงก็จะมีพฤติกรรม การทำงานเป็นทีมสูงด้วยเช่นกัน

4. ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุในการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรม ศาสตร์ ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือปรากฏการณ์ต่างๆดั่งนั้น แบบจำลองการวิจัยจึงมีลักษณะเป็นแบบแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยมี สมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นแบบจำลอง ดั่งนั้นจึงเรียกว่าแบบจำลองสมการ โครงสร้างเชิงเส้น(Linear structure equation model) หรือแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิง เส้น หรือเรียกสั้นๆว่าโมเดลลิสเรล (Linear Structure RELationship model) บางครั้งอาจเรียกว่า โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Linear Structure equation modeling) และโมเดลโครงสร้าง ความแปรปรวนร่วม(Linear Structure RELationship : LISREL model) โปรแกรมลิสเรลนี้นับเป็น โปรแกรมที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อวิเคราะห์โมเดลลิสเรล (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, น.3-5)

การวิเคราะห์แบบจำลองลิสเรล เป็นการประยุกต์เพื่อการศึกษาแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแสดงโดยการประยุกต์หลักการของ Part analysis และ Confirmatory Factor Model (CFM) ด้วยการวิเคราะห์แบบจำลองลิสเรล เป็นวิธีการประมาณค่า สัมประสิทธิ์ที่ไม่รู้ในชุดของสมการโครงสร้าง (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)ตัวแปรในระบบของสมการ อาจจะประกอบด้วยตัวแปร ที่สังเกตได้โดยตรง หรือตัวแปรแฝงที่สังเกตไม่ได้ และตัวแปรที่ไม่ได้ สังเกตแต่สัมพันธ์กับตัวแปรที่สังเกตได้ จะเป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝง โดยวิธีการของการวิเคราะห์

แบบจำลองวิธวิธีที่ออกแบบให้เหมาะสมกับตัวแปรแฝง ความคลาดเคลื่อนในการวัด ความเป็นสาเหตุซึ่งกัน และกันและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคมและพฤติกรรม รวมทั้งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการวิเคราะห์อิทธิพลหรือปัจจัย และตัวแบบโครงการโครงสร้างตัวแปรร่วมทางนี้ วิธวิธีเป็นโปรแกรมที่ได้ออกแบบเพื่อใช้กับตัวแปรแฝง และตัวแบบสมการโครงสร้างสำหรับตัวแปรที่สังเกตได้โดยสามารถใช้กับวิธีการทางสถิติอื่นเช่นการวิเคราะห์ความแปรปรวนการวิเคราะห์ความแปรปรวนสหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ความถดถอยเป็นต้นและยังสามารถใช้ประมาณค่าพารามิเตอร์ของกลุ่มตัวอย่างได้หลายกลุ่มเช่นการทดสอบเปรียบเทียบความเท่ากันของเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมความเท่ากันของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ความเท่ากันของสัมประสิทธิ์ความถดถอยความเท่ากันของน้ำหนักองค์ประกอบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง

โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling หรือ SEM) เป็นเทคนิคทางสถิติที่ได้รับความนิยมจากบุคคลทั่วไปอย่างแพร่หลาย ทั้งนี้เนื่องจากโมเดลสมการโครงสร้างเป็นวิธีการทางสถิติที่สามารถใช้ในการยืนยันโครงสร้างของทฤษฎีต่างๆ ที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ว่าสามารถนำไปใช้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้จริง และที่สำคัญการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเป็นวิธีการที่ผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นโดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่ได้จากการวัดตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปรให้มีความสัมพันธ์กันได้ ทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้วิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยใช้โปรแกรม LISREL ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง เนื่องจากเป็นโปรแกรมที่มีจุดเด่นดังนี้

1. แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในส่วนที่เป็นข้อความ และแผนภาพประกอบทำให้ง่ายต่อการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

2. มีดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเป็นจำนวนมาก ทำให้เสมือนมีผู้เชี่ยวชาญหลายท่านช่วยยืนยันและตรวจสอบโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์หรือไม่

3. สามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่มีความซับซ้อนให้มีความเสมือนจริงได้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีการยอมให้ข้อมูลที่ได้จากการวัดความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าความคลาดเคลื่อนจากการวัดตัวแปรเหล่านั้น มีความสัมพันธ์กันเนื่องมาจากการมุ่งวัดในประเด็นเดียวกัน หลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง สิ่งสำคัญที่นักวิจัยควรทราบก่อนทำการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง คือ โมเดลสมการโครงสร้าง หรือ SEM นั้นเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบว่าโมเดลสมการโครงสร้างที่

ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ดังนั้นควรตระหนักว่าการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเป็นเพียง 1 ในวิธีที่ใช้ยืนยันความสอดคล้องของทฤษฎีกับข้อมูลที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมมาได้ ส่วนผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จะมีความสมเหตุสมผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับทฤษฎีที่นำมาใช้ในการอ้างอิงโดยหลักการแล้วการกำหนดสมมติฐานทางการวิจัยสำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเป็นดังนี้ “โมเดลตามสมมติฐานมี ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์” (Schumacker & E.and Lomax, 2010, p.213) หรือสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติดังนี้

แบบที่ 1 H_0 : โมเดลตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

H_1 : โมเดลตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

แบบที่ 1 H_0 : เมทริกซ์ = เมทริกซ์ S

H_1 : เมทริกซ์ \neq เมทริกซ์ S

สำหรับขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างนั้นมีขั้นตอนที่มีความสำคัญในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสิ้น 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนแรกเป็นการกำหนดข้อมูลเฉพาะของโมเดล ขั้นตอนที่สองเป็นการระบุค่าความเป็นไปได้ ค่าเดียวของโมเดล ขั้นตอน ที่สามเป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล ขั้นตอนที่สี่เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล และขั้นตอนที่ห้า เป็นการปรับโมเดล (Schumacker & E.and Lomax, 2010, pp.250-255) โดยขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การกำหนดข้อมูลเฉพาะของโมเดล การกำหนดข้อมูลเฉพาะของโมเดล (Model specification) เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญที่สุดของการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ทั้งนี้ เพราะเป็นขั้นตอนที่ต้องมีการเชื่อมโยงทฤษฎี งานวิจัย และสารสนเทศที่ต้องใช้ในการพัฒนาโมเดลของผู้วิจัยก่อนเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยต้องระบุโมเดลจำเพาะ (Particular model) ที่ใช้ในการยืนยันหรือตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลที่อยู่ในรูปของความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม (Variance – covariance data) ซึ่งในการระบุโมเดลจำเพาะผู้วิจัยต้องอธิบายเหตุผลที่ใช้ในการคัดเลือก หรือตัดตัวแปรสังเกตได้ออก โมเดลที่พัฒนาขึ้นนี้จะ เป็นโมเดลที่มีความเหมาะสมก็ต่อเมื่อมีการกำหนดข้อมูลเฉพาะของโมเดลที่มีความสมเหตุสมผล และมีความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของโมเดลจำเพาะมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ผู้วิจัยได้สืบค้นหา (Schumacker & E.and Lomax, 2010, pp.213-214)

2) การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model identification) เป็นขั้นตอนที่มีความเชื่อมโยงระหว่างโมเดลสมการโครงสร้างที่

ผ่านการกำหนดข้อมูลเฉพาะของโมเดล (Model specification) โดยสามารถที่จะพิจารณาความสมเหตุสมผลอย่างถี่ถ้วนกับโปรแกรมที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลจึงนับเป็นขั้นตอนที่สำคัญประการหนึ่ง เพราะถ้าการระบุค่าความเป็นไปได้ค่าเดียวไม่ถูกต้องจะส่งผลทำให้ผลการวิเคราะห์โมเดลของผู้วิจัยไม่เป็นไปตามที่ต้องการ ซึ่งการระบุค่าความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล คือ การระบุว่าโมเดลนั้นสามารถนำมาประมาณค่าพารามิเตอร์ได้เป็นค่าเดียวหรือไม่ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, น.40) ถ้ามีจำนวนสมการที่คำนวณน้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าในโมเดล ผู้วิจัยสามารถที่จะประมาณค่าพารามิเตอร์ได้ค่าเดียวสำหรับพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าแต่ละตัว (ค่าองศาอิสระเป็นบวก) โดยปกติจะเรียกโมเดลนั้นว่า โมเดลระบุเกินพอดี (Over-identified model) และถ้าจำนวนสมการที่คำนวณเท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าในโมเดล ผู้วิจัยจะประมาณค่าพารามิเตอร์ได้ค่าเดียวสำหรับพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าแต่ละตัว (ค่าองศาอิสระเป็นศูนย์) โดยปกติจะเรียกโมเดลนั้นว่า โมเดลระบุพอดี (Just-identified model) ซึ่งทั้งโมเดลระบุเกินพอดี (Over-identified model) และโมเดลระบุพอดี (Just-identified model) นี้ ผู้วิจัยสามารถนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างได้ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าโมเดลระบุไม่พอดี (Under-identified model) คือ จำนวนสมการที่คำนวณมากกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าในโมเดลและจะประมาณค่าพารามิเตอร์ได้ค่าเดียวสำหรับพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าในแต่ละตัว จะไม่สามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ได้เนื่องจากค่าองศาอิสระติดลบ โดยการตรวจสอบค่าความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลก่อนทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ว่าจะเป็นโมเดลระบุเกินพอดี (Over-identified model) โมเดลระบุพอดี (Just-identified model) หรือโมเดลระบุไม่พอดี (Under-identified model) นั้น จะพิจารณาจากค่าองศาอิสระ (degree of freedom) โดยใช้สูตรคำนวณค่าองศาอิสระ (Schumacker & E.and Lomax, 2010, pp.213-215) ดังนี้

$\text{Degree of freedom} = [NI (NI+1)/2] - \text{number of parameter estimation}$ เมื่อ
กำหนดให้ NI หมายถึง จำนวนตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดที่ใช้ในการประมาณค่าพารามิเตอร์

ถ้า Degree of freedom มีค่ามากกว่า 0 แสดงว่า โมเดลระบุเกินพอดี (Over-identified model)

ถ้า Degree of freedom มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า โมเดลระบุพอดี (Just-identified model)

ถ้า Degree of freedom มีค่าน้อยกว่า 0 แสดงว่า โมเดลระบุไม่พอดี (Under-identified model)

3) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Model estimation) เป็นขั้นตอนที่โปรแกรม LISREL ประมาณค่าพารามิเตอร์ต่างๆ ของโมเดล ตามที่ระบุค่าความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล โดยผู้วิจัยสามารถเลือกใช้วิธีการต่างๆ ในการประมาณค่าได้ 6 วิธี ได้แก่ วิธี Instrumental variables (IV) วิธี Two-stage least squares (TS) วิธี Unweighted least squares (UL) วิธี Generalized least squares (GL) วิธี Generally Weighted least squares (WL) และวิธี Maximum likelihood (ML) (Joreskog & Sorbom, 2012, pp.96-106) ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงเฉพาะวิธี Maximum likelihood (ML) เท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจากเป็นวิธีที่โปรแกรม LISREL กำหนดให้เป็นวิธีตั้งต้นของโปรแกรม (Default) และเป็นวิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลเส้นทางที่มีความแพร่หลายมากที่สุดในปัจจุบัน เนื่องจากเป็นวิธีการที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่มีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้นและแบบเรียงอันดับ โดยที่มีการแจกแจงของข้อมูลเป็นแบบปกติหรือไม่ปกติเพียงเล็กน้อย (Schumacker & E. and Lomax, 2010, pp.212-215)

วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์แบบ Maximum likelihood (ML) เป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์ที่มีการสมมติว่าข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้ที่ผู้วิจัยนำมาศึกษามีการแจกแจงเป็นแบบ Multivariate normality ซึ่งเงื่อนไขสำคัญก็คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต้องเป็นอิสระ การแจกแจงของข้อมูลต้องไม่เบ้ และไม่โด่งจนผิดปกติ (Schumacker & E. and Lomax, 2010, pp.212-215) โดยข้อมูลที่บ่งชี้ว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ผู้วิจัยที่นำมาศึกษานั้นมีความเบ้ผิดปกติเมื่อค่า SI มากกว่า 3 และข้อมูลมีความโด่งผิดปกติเมื่อ KI มากกว่า 10 ฟังก์ชันความกลมกลืนด้วยการประมาณค่าพารามิเตอร์แบบ Maximum likelihood (ML) ไม่ใช่ฟังก์ชันแบบเส้นตรง แต่เป็นฟังก์ชันที่สามารถบอกความแตกต่างระหว่างเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลตามสมมติฐาน (เมทริกซ์) กับเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ (เมทริกซ์ S) ถ้าเมทริกซ์ทั้งสองมีค่าใกล้เคียงกันเทอมแรกของฟังก์ชันจะมีค่าเท่ากับเทอมที่สอง ในขณะที่เทอมกลางมีค่าเป็นศูนย์ ค่าประมาณของ พารามิเตอร์ที่ได้จากวิธีการ Maximum likelihood (ML) จะมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับวิธี Generalized least squares (GL) คือมีความคงเส้นคงวา มีประสิทธิภาพ และเป็นอิสระจากมาตรวัดการแจกแจงร่วมของค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ได้จากวิธี Maximum likelihood (ML) เป็นแบบปกติและความแปรปรวนของค่าประมาณขึ้นอยู่กับขนาดของค่าพารามิเตอร์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, น.45)ซึ่งสามารถเขียนอธิบายขั้นตอนการประมาณค่าพารามิเตอร์แบบ Maximum likelihood (ML) หลังจากที

กำหนดข้อมูลเฉพาะของโมเดล (Model specification) และระบุค่าความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model identification) ดังนี้

1. คำนวณหาค่าความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ (เมทริกซ์ S)
2. สุ่มตัวเลขแทนค่าพารามิเตอร์ของตัวแปรที่ต้องการประมาณค่า 1 พารามิเตอร์ แล้วทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ ทุกค่าของโมเดลตามที่ระบุค่าความเป็นไปได้ค่าเดียว
3. นำตัวเลขค่าพารามิเตอร์ที่ได้จากการประมาณค่าในขั้นที่ 2 มาทำการคำนวณย้อนกลับเพื่อหาค่าความแปรปรวน- ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลตามสมมติฐาน (เมทริกซ์)
4. คำนวณค่าพารามิเตอร์ตามขั้นที่ 2 และ 3 ซ้ำจนค่าความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของเมทริกซ์ S กับ เมทริกซ์ มีค่าใกล้เคียงกัน แล้วจึงหยุดการประมาณค่า
5. รายงานค่าพารามิเตอร์ที่ทำการประมาณค่าจากขั้นตอนที่ 4 “ทุกค่า” พร้อมทั้งรายงานค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) ค่าสถิติทดสอบที (t-value) ของค่าพารามิเตอร์แต่ละเส้น ค่าเมทริกซ์ และค่า Standardized residuals

5. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

5.1 แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

5.1.1 แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ความหมายของการเรียนรู้

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยพบว่า มีผู้ให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้หลายท่านโดยมีความหมายสอดคล้องไปในทางเดียวกันคือ การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งเกิดจากการได้รับการฝึกฝน ประสบการณ์ หรือการจัดกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังเช่น อาทิตย์ โพธิ์ศรีทอง (2559, น.50) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ ว่าหมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเดิม สู่พฤติกรรมใหม่ค่อนข้างที่ถาวร ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมชั่วคราว ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ของบุคคล หรือการฝึกฝนของแต่ละบุคคล ไม่ใช่ผลที่เกิดจากการตอบสนองตามธรรมชาติ วุฒิภาวะ สัญชาตญาณ หรือความบังเอิญ ซึ่งใกล้เคียงกับ (วิลเลียมส์ ลังกา, 2554, น.19) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการในการเปลี่ยนพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์ของบุคคลนั้นๆ ไม่ว่าจะประสบการณตรง หรือประสบการณทางอ้อม หรืออาจจะเป็นการแสวงหาสิ่งใหม่ๆ โดยมีการรับข้อมูล ปรับปรุง และแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้ อันจะทำให้เกิดความรู้ ความสามารถ ที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อสนองความ

ต้องการของผู้เรียนได้ และสอดคล้อง ชนาธิป พรกุล (2554, น.53) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ว่า การเรียนรู้หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง หรือการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแสดงพฤติกรรมในสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากการฝึกปฏิบัติหรือได้รับประสบการณ์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับบาวเวอร์และฮิลการ์ด (Bower & Hilgard, 1981, p.2) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ว่า การเรียนรู้เป็นขบวนการที่ทำให้พฤติกรรมเกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมซึ่งเป็นผลมาจาก ประสบการณ์และการฝึกหัด

สรุปได้ว่า การเรียนรู้หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวรซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับประสบการณ์ การฝึกฝน ทั้งทางตรงและทางอ้อม

ความหมายรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ และการเรียนการสอนพบ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงและความหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความหมายของนักวิชาการต่างๆ พบส่วนที่เห็นสอดคล้องกันคือ เป็นรูปแบบ แบบแผน กิจกรรมที่กำหนดไว้ และอีกส่วนหนึ่งที่กล่าวถึงการบรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการเรียนดังนี้ ทิศนา ขัมมณี (2554, น.477) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ คือ แบบแผน การดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่ได้รับการจัดอย่างเป็นระบบ และมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับทฤษฎี หลักการเรียนรู้ หรือการจัดการเรียนรู้ที่รูปแบบการจัดการเรียนรู้นั้นยึดถือทฤษฎีเป็นแบบแผน ซึ่งแบบแผนนั้นช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ตามจุดมุ่งหมายของรูปแบบการเรียนรู้นั้นๆ โดยทั่วไปรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยทั่วไปมักจะประกอบไปด้วยทฤษฎีที่รูปแบบการเรียนรู้นั้นยึดถือเป็นแบบแผน และกระบวนการสอนที่มีลักษณะเฉพาะตัวอันจะนำผู้เรียนไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดซึ่งครูผู้สอนสามารถนำไปใช้เป็นแบบแผน หรือแบบอย่างในการจัดการเรียนรู้อื่นๆ ที่มีจุดมุ่งหมายคล้ายกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับ อติพร ศงสภาค (2554, น.33) ได้กล่าวว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง แบบแผนของการจัดการเรียนรู้ ที่พัฒนาหรือสร้างขึ้นอย่างเป็นระบบระเบียบ ซึ่งจะประกอบด้วยหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อต่างๆ แล้วอาศัยวิธีการจัดการเรียนรู้และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ต่างๆ อย่างหลากหลายเข้าช่วยให้สภาพการจัดการเรียนรู้นั้นเป็นไปตามหลักการ หรือแนวคิดที่ยึดถือซึ่งรูปแบบการจัดการเรียนรู้นั้นจะต้องประกอบไปด้วยหลักการหรือแนวคิดที่ยึดถือเป็นแบบแผนนั้นจะต้องได้รับการพิสูจน์ ทดสอบ และเป็นที่ยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังสอดคล้อง พรพิมล อ่อนอินทร์ (2559, น.22) ได้ให้ความหมายของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง แผนการดำเนินการจัดการ

เรียนรู้ของครูผู้สอนซึ่งถูกเตรียมขึ้นในลักษณะโครงสร้าง และองค์ประกอบที่หลากหลายโดยอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้ที่ยึดถือเป็นแบบอย่าง และได้รับการทดสอบแล้วว่ามีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้ได้ซึ่งครูผู้สอนสามารถนำไปใช้โดยนำไปเป็นแบบแผนหรือแบบอย่างในการจัดการเรียนรู้และดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อื่นที่มีจุดมุ่งหมายเฉพาะได้

สรุปได้ว่าความหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้คือ แบบแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ ตามหลักปรัชญา ทฤษฎีการเรียนรู้ หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อ โดยมีการถึงแสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ อย่างมีขั้นตอน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ซาวิล เดวิท และโรเจอร์ จอห์นสัน (Slavin and David Johnson and Roger Johnson) กล่าวว่า ในการจัดการเรียนการสอนโดยทั่วไป มักจะไม่ให้ความสำคัญความสนใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน หรือระหว่างผู้เรียนกับบทเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนเป็นมิติที่ถูกละเลยหรือมองข้ามไป ทั้ง ๆ ที่มีผลวิจัยชี้ชัดว่า ความรู้สึกของผู้เรียนต่อตนเอง ต่อโรงเรียน ครูและเพื่อนร่วมชั้น มีผลต่อการเรียนรู้มาก จอห์นสัน และ จอห์นสัน (D.W. Johnson, Johnson, & Holubec, 1994) (ทีศนา เขมมณี, 2554, น.98-102) ได้กล่าว ถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนในการเรียนรู้แบบร่วมมือมี 3 ลักษณะดังนี้

1. ลักษณะแข่งขันกันในการศึกษาเรียนรู้ ผู้เรียนแต่ละคนจะพยายามเรียนให้ได้ดีกว่าคนอื่น เพื่อให้ได้คะแนนดี ได้รับการยกย่อง หรือได้รับการตอบแทนในลักษณะต่างๆ
2. ลักษณะต่างคนต่างเรียน คือ แต่ละคนต่างเรียน ต่างคนต่างก็รับผิดชอบตนเองให้เกิดการเรียนรู้โดยไม่ยุ่งเกี่ยวกับผู้อื่น
3. ลักษณะร่วมมือหรือช่วยกันในการเรียนรู้ คือทุกคนรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนและในขณะเดียวกันก็ยังช่วยให้สมาชิกคนอื่นเรียนรู้ด้วย

จะเห็นว่าการจัดการศึกษาปัจจุบันมีการจัดการส่งเสริมการเรียนรู้แบบแข่งขัน ซึ่งอาจมีผลทำให้ผู้เรียนเคยชินกับการแข่งขันเพื่อแย่งชิงผลประโยชน์มากกว่าการร่วมมือกันแก้ปัญหา อย่างไรก็ตามเราควรให้โอกาสผู้เรียนได้เรียนรู้ถึง 3 แบบโดยรู้จักการใช้ลักษณะการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในการทั้งนี้เพราะชีวิตประจำวันผู้เรียนจะต้องเผชิญสถานการณ์ที่มีทั้ง 3 ลักษณะแต่เนื่องจากการศึกษาปัจจุบันมีการส่งเสริมการเรียนรู้แบบแข่งขัน

และแบบรายบุคคลอยู่แล้ว เช่นมีการสอบแข่งขัน การจัดการประกวดต่างๆ ดังนั้นส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ และเรียนรู้และฝึกการใช้ทักษะทางสังคมและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต (ทีศนา แคมมณี, 2554, น.99)

หลักสำคัญของการเรียนรู้แบบร่วมมือ

การเรียนรู้แบบร่วมมือไม่ได้หมายความว่ามีการจัดให้ผู้เรียนเข้ากลุ่มแล้วให้งานหรือบอกผู้เรียนให้ช่วยกันทำงานเท่านั้นการเรียนรู้จะเป็นแบบร่วมมือได้ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญครบ 5 ประการดังนี้ (D.W. Johnson et al., 1994, pp.31-37)

1. การเรียนรู้ต้องอาศัยหลักการพึ่งพากัน การเรียนรู้แบบร่วมมือ นั้นผู้เรียนต้องมีทัศนคติที่ดีในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (Positive Interdependence) โดยผู้เรียนต้องมีความตระหนักว่า คนใดคนหนึ่งไม่สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้คนเดียว ความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ ต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันความร่วมมือ ต้องอาศัยความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยต้องมีการจัดการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนให้ผู้เรียนมีเป้าหมายเดียวกัน ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายในการทำงาน/การเรียนรู้ร่วมกัน หรือมีการมอบหมายบทบาทหน้าที่ในการทำงานร่วมกัน ก็จะเป็นการช่วยเกิดการพึ่งพากัน

2. มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน (Face to Face Interaction) กล่าวคือผู้เรียนต้องทำงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จร่วมกัน ผู้เรียนต้องให้การสนับสนุนช่วยเหลือกัน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันข้อมูล มีการพูดคุยถกเถียงการแก้ปัญหาาร่วมกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยังช่วยตรวจสอบความเข้าใจในการเรียนรู้ที่ผ่านมาได้อีกด้วย

3. การเรียนรู้ร่วมกันต้องอาศัยทักษะทางสังคม (social skills) ซึ่งในการเรียนรู้แบบร่วมมือที่ทักษะทางสังคมที่สำคัญคือทักษะในการทำงานร่วมกัน

4. การเรียนรู้แบบร่วมมือที่มีการวิเคราะห์กระบวนการกลุ่ม (group processing) โดยสมาชิกในกลุ่มต้องมีการอภิปรายถกเถียงกันถึงความสำเร็จของงาน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างกันในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

5. การเรียนรู้ร่วมกันนั้นผู้เรียนจะเกิดผลงานหรือผลผลิต โดยมีทั้งผลงานรายบุคคลและผลงานของกลุ่มที่สามารถตรวจสอบและวัดประเมินได้ (Individual Accountability) หากผู้เรียนมีโอกาสได้เรียนรู้แบบร่วมมือกันนอกจากจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทางด้านเนื้อหาสาระต่าง ๆ ได้กว้างขึ้นและลึกซึ้งขึ้นแล้วยังสามารถช่วยพัฒนาผู้เรียนทางด้านสังคมและอารมณ์มากขึ้นด้วย รวมทั้งมีโอกาสได้ฝึกฝนพัฒนาทักษะกระบวนการต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอีกมากสมาชิกในกลุ่มการเรียนรู้ทุกคนจะต้องมีหน้าที่รับผิดชอบและพยายามทำงานที่ได้รับ

มอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ไม่มีใครที่จะได้รับประโยชน์โดยไม่ทำหน้าที่ของตน ดังนั้นกลุ่มจึงจำเป็นต้องมีระบบการตรวจสอบคนงานทั้งที่เป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม วิธีการที่ส่งเสริมให้ทุกคนได้ทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ มีหลายวิธี เช่น การจัดกลุ่มให้ใจเพื่อให้มีการเอาใจใส่กันและกันได้เป็นอย่างดี

จากหลักการดังกล่าวจะเห็นว่าหลักในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือจะมีการจัดกิจกรรมให้นักเรียนโดยแบ่งนักเรียนออกเป็นกลุ่มเล็กๆ ประกอบด้วยทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายของกลุ่มทำให้นักเรียนเกิดความรับผิดชอบร่วมกัน และในการทำงานร่วมกันนั้นนักเรียนยังต้องให้ความร่วมมือมีปฏิสัมพันธ์กันและ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในทีม นักเรียนยังต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาอื่นๆอีกด้วย

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้นำหลักการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนา กิจกรรมการจัดการเรียนรู้คือ กิจกรรมการเรียนรู้จากตัวแบบ กิจกรรมการพัฒนาการรับรู้ ความสามารถของตนเอง และการรับรู้ความสามารถของกลุ่ม โดยในการจัดการเรียนรู้ในครั้งนี้ ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ.

5.1.2 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้วยปัจจัยทางจิต

ในการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนนั้นงานวิจัยที่อยู่บนหลักการทางพฤติกรรมศาสตร์ที่ว่าด้วยพฤติกรรมของมนุษย์จะพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงได้ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยประกอบ ดังนั้นในการวิจารณ์ระยะที่ 2 นี้จะได้นำผลจากตัวแปรเชิงสาเหตุในระยะที่ 1 มาใช้ในการในการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในครั้งนี้ โดยการนำแนวคิดในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ แนวคิดในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม และแนวคิดในการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม โดยมีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดหลักการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์

ในการสร้างกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ใช้หลักการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของ กรมสุขภาพจิต (2543, น.30-33) โดยใช้หลักการพัฒนาของแดลเนียล โกลแมน โดยแบ่งเป็น 5 ประการคือ 1) การตระหนักรู้ในตน 2) การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง 3) การควบคุมตนเอง 4) การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น 5) การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นซึ่งกรมสุขภาพจิต (อมรารกุล อินโชนานนท์, 2547) ได้จัดทำคู่มือการจัดกิจกรรมที่ฝึกคิดแก้ปัญหา เน้นไปเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และกระบวนการนจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เพราะจะทำให้ให้นักเรียนเกิดการอภิปรายแลกเปลี่ยนทัศนะต่างๆ โดยมีองค์ประกอบสำคัญคือ

1. ประสบการณ์คือการนำประสบการณ์เดิมของตนพัฒนาเป็นองค์ความรู้
2. การสะท้อนความคิดและการถกเถียง คือการได้มีการแสดงออกเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดและการเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างลึกซึ้ง
3. เข้าใจและเกิดความคิดและถกเถียง คือการได้มีการมีโอกาสแสดงออกเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างลึกซึ้ง
4. การทดลองหรือประยุกต์แนวคิด คือการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆจนเกิดเป็นแนวทางปฏิบัติของสมาชิกเอง

แนวคิดหลักการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม

ในการสร้างกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ของ Bandura (1987) ได้เสนอวิธีการสร้างให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง รวม 4 วิธี

1. ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery experience) แบนดูราเชื่อว่า เป็นการที่เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จนั้นเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพที่สุดสำหรับการพัฒนาการรับรู้ความสามารถตนเอง เพราะเมื่อบุคคลมีประสบการณ์ความสำเร็จ ก็จะทำให้มีความมั่นใจ ว่าตนเองมีความสามารถ โดยการรับรู้ความสามารถของตนเอง ต้องฝึกให้โดยให้บุคคลมีทักษะเพียงพอที่จะทำการใดจนประสบความสำเร็จ และต้องทำให้บุคคลได้รู้ว่า มีความสามารถที่จะทำได้ จะทำให้บุคคลรับรู้ว่าคุณมีความสามารถ เมื่อทำงานและเกิดปัญหา ก็จะไม่ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ แต่จะพยายามทำงาน ต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 2. การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น (Vicarious experience) โดยการใช้ตัวแบบ (Modeling) เมื่อบุคคลได้สังเกตตัวแบบที่ทำพฤติกรรมต่างๆจนสำเร็จ ก็จะทำให้ผู้สังเกตเรียนรู้ว่าคุณมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จเช่นกัน ถ้ามีความพยายามไม่ย่อท้อ ทั้งนี้สามารถจำแนกตัวแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวแบบที่มีชีวิตและตัวแบบสัญลักษณ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ ต่อไปนี้ 2.1 ตัวแบบที่มีชีวิต (Live model) อันประกอบด้วยครอบครัว เพื่อน หรือบุคคลทั่วไปที่มีการติดต่อสัมพันธ์กัน 2.2 ตัวแบบสัญลักษณ์ (Symbol model) หมายถึง ภาพตัวแบบในสื่อประเภทต่างๆ เช่น ภาพยนตร์ โทรทัศน์ วีดิทัศน์ เป็นต้น ซึ่งเป็นการเตรียมเรื่องราวของตัวแบบที่ต้องการไว้แล้ว ทำให้สามารถเน้นจุดสำคัญที่ต้องการของการแสดงพฤติกรรม ตัวแบบประเภทนี้จะทำให้สามารถใช้ในกิจกรรมที่มีการรวมกลุ่มกันได้ อีกทั้งยังใช้ซ้ำได้บ่อยเท่าที่ต้องการ 3. การใช้คำพูดชักจูง (Verbal persuasion) เป็นการบอกว่าคุณมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จ ได้ซึ่งเป็นวิธีที่ค่อนข้างใช้ง่ายและใช้กันทั่วไป แบนดูรา กล่าว ว่าการใช้คำพูดชักจูงเพียงอย่างเดียวไม่ค่อยได้ผลมากนัก ในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถตนเองให้ได้ผล ควรใช้ร่วม กับการทำให้บุคคลมีประสบการณ์

ของความสำเ็จ 4. การกระตุ้นอารมณ์ (Emotional arousal) การกระตุ้นทางอารมณ์มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง เช่นเมื่อถูกข่มขู่ ก็จะทำให้เกิด ความเครียด และความวิตกกังวล หรือเมื่อได้รับการกระตุ้นทางร่างกาย การกระตุ้นที่รุนแรงมักไม่ค่อยได้ผลดี โดยส่วนใหญ่ควรจะกระตุ้นด้วยความรู้สึก หรือการแสดงออกที่ดีซึ่งจะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้น

แนวคิดหลักการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม

อารี พันธุ์ณี (2546, น.228-295) เสนอหลักในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้เรียนมีหลายวิธีดังนี้ 1)การเร้าใจให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ การเร้าจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความตื่นตัวได้ด้วยวิธีการเร้าใจให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเห็น และด้วยวิธีการสร้างความกังวลใจระดับปานกลาง ความกังวลใจทำให้เกิดการแสวงหาความรู้ที่เป็นผลจากสภาพการณ์ทางอารมณ์ หงุดหงิด กังวลเหมาะสมที่สะสมมากขึ้นในระดับที่เหมาะสมจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมของการแสวงหาคำตอบที่ต้องการ และเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ขึ้นได้ 2)การแข่งขันร่วมมือเป็นการสร้างแรงจูงใจอย่างหนึ่ง และยังเป็นการสร้างความสามัคคีให้เกิดในกลุ่มผู้จักแสดงความคิดเห็นและฝึกการยอมรับมติของกลุ่ม 3)การชมเชยหรือการตำหนิ เป็นการนำเอาวิธีการกระตุ้นให้บุคคลทำงาน โดยมุ่งให้ได้รับรางวัลและหลีกเลี่ยงการทำโทษ การชมจะมีผลต่อการเรียนมากกว่าการตำหนิ แต่การชมเชยและตำหนิจะไม่ขึ้นกับสถานการณ์และบุคคลสำคัญ 4)การรู้ความก้าวหน้าของตนเองว่าดีขึ้น จะทำให้เขาารู้สึกประสบความสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจในความสามารถของตนเองซึ่งเป็นการจูงใจให้สนใจเรียนต่อไป การจัดงานตามระดับความสามารถของผู้เรียน การที่ผู้เรียนทราบว่าเขาทำงานได้ดีขึ้นเรื่อย ๆ จะเป็นการจูงใจให้มีความสนใจเรียนมากขึ้น 5)ระดับความมุ่งหวังการที่ให้ผู้เรียนตั้งระดับความมุ่งหวังจะทำให้ผู้เรียนพยายามทำให้เกิดความสำเร็จ และพยายามเลี่ยงเลี่ยงความผิดหวัง ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนตั้งความหวังให้สอดคล้องกับความสามารถของตนและสภาพความเป็นจริง 6)สถานการณ์ที่ผู้เรียนไม่พึงปรารถนา เช่นความเบื่อ ความคัดแย้ง ควรหาทางลดหรือขจัดเพราะเป็นสิ่งที่ป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 7)วิธีการแปลกใหม่เพื่อเร้าความสนใจ ให้คิดทำกิจกรรมต่างๆที่แปลกใหม่ทำให้เกิดความสนใจและมีแรงจูงใจในการเรียนมากขึ้น และ 8)การค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ด้วยการเสนอแนะหรือกำหนดหัวข้อที่ทำให้เกิดการสนใจใคร่รู้ที่ยากง่ายตามความสามารถเพื่อค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเอง

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการพัฒนาการพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนซึ่งเป็นหน้าที่ของครูโดยตรงคือการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ในการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรม

การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมพบว่ามี การนำเอาวิธีการจัดการเรียนรู้ และทฤษฎีต่างๆมาใช้ในการพัฒนาดังเสนอในตาราง 2

ตาราง 2 งานวิจัยที่ศึกษาการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	แบบแผนการวิจัย	ทฤษฎี	ข้อค้นพบ	เทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม
ปริญญา อ้นภักดี (2558)	การพัฒนาทักษะ การทำงานเป็นทีม โดยจัดการเรียนรู้ แบบโครงงานเป็น ฐานผ่านสื่อสังคม ออนไลน์วิชา IPST-MicroBOX ของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนชุมแพ ศึกษา	การวิจัย เชิงปฏิบัติการ (Action Research)	การเรียนรู้แบบ โครงงานเป็น ฐานผ่านสื่อ สังคมออนไลน์	1.ผู้เรียนมี ทักษะการ ทำงานเป็นทีม สูงขึ้น 2.ทักษะ การทำงานเป็น ทีมสัมพันธ์กับ ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน หลังเรียนอย่าง มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01	กิจกรรมการ เรียนรู้แบบ โครงงานเป็นฐาน ผ่านสื่อสังคม ออนไลน์ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1. กำหนดหัวข้อ 2. การวางแผน 3. การลงมือทำ 4. เขียนรายงาน 5. การแสดงผล งาน
นันทวุฒิ มูลแสง (2558)	การพัฒนาทักษะ การทำงานเป็นทีม ด้วยบทเรียนบน เว็บที่ใช้วัฏจักรการ สืบเสาะหาความรู้ วิชาการเขียน โปรแกรมภาษาซี สำหรับนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 4	การวิจัย เชิงปฏิบัติการ (Action Research)	ทฤษฎี การสร้างความรู้ (Constructivis m)	ผู้เรียนมีทักษะ การทำงานเป็น ทีมสูงขึ้น ตามลำดับ	บทเรียนบนเว็บที่ ใช้วัฏจักรการสืบ เสาะหาความรู้ มุ่งเน้นกิจกรรม การคิดแก้ปัญหา นักเรียนค้นคว้า หาความรู้ แก้ไข ปัญหาด้วยตนเอง และนำไปขยาย ผลประยุกต์ใช้

ตาราง 2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	แบบแผนการวิจัย	ทฤษฎี	ข้อค้นพบ	เทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม
อารีย์วรรณ อ่วมตานี (2560)	ผลการใช้วิธีการสอนแบบแบ่งกลุ่มที่เน้นผลสัมฤทธิ์ (STAD) ในรายวิชาสถิติประยุกต์ต่อพัฒนาการผู้เรียนและทักษะการเป็นทีม ของนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	การวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Research)	วิธีการสอนแบบแบ่งกลุ่มที่เน้นผลสัมฤทธิ์ (STAD)/ การเรียนรู้แบบร่วมมือ	กลุ่มทดลอง หลังได้รับการสอนแบบแบ่งกลุ่มที่เน้นผลสัมฤทธิ์มีคะแนนทักษะการทำงานเป็นทีมดีกว่ากลุ่มควบคุมที่ได้รับการสอนแบบปกติ	วิธีการสอนแบบแบ่งกลุ่มที่เน้นผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 1. วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม 2. เนื้อหาที่สอน 3. กิจกรรมการเรียนการสอน (ชั้นนำสู่บทเรียนขั้นสอน ขั้นสรุป) 4. กิจกรรมการแบ่งกลุ่มที่เน้นผลสัมฤทธิ์สำหรับกลุ่มทดลอง) 5. ขึ้นประเมินผล
วรรณชรไชยเดช และคนอื่นๆ (2560)	การพัฒนาด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ ผ่านการเรียนรู้ การสอนเชิงรุก	การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research)	การจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) การเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน	ผู้เรียนร้อยละ 73.0 พัฒนาทักษะ 6 ด้าน การกำหนดเป้าหมาย การสื่อสาร การตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม การวางแผนกลยุทธ์ และการบริหารโครงการ	การจัดการเรียนการสอนเชิงรุก ประกอบด้วย 1. การทำกิจกรรมกรณีศึกษา 2. การแสดงบทบาทสมมติ 3. กิจกรรมโครงงานประจำภาคการศึกษา

ตาราง 2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	แบบแผนการวิจัย	ทฤษฎี	ข้อค้นพบ	เทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม
ชนมน ตั้งพิทักษ์ไกร (2558)	การพัฒนา กิจกรรมการ จัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้การเรียนรู้ แบบร่วมมือ (cooperative learning) เพื่อ เสริมสร้างทักษะ การทำงานเป็นทีม กลุ่มสาระการ เรียนรู้การงาน อาชีพและ เทคโนโลยี (การ งานอาชีพ1) ระดับชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนดอนเมือง ทหารอากาศบำรุง กรุงเทพมหานคร	การวิจัย เชิงปฏิบัติการ (Action Research)	การเรียนรู้ แบบร่วมมือ (cooperative learning)	การเรียนรู้แบบ ร่วมมือ (Cooperative Learning) ส่งผลให้ นักเรียนมี ความร่วมมือใน การทำงานเป็น ทีม รู้จักบทบาท หน้าที่ของ ตนเองทำให้ งานประสบ ความสำเร็จ และมี ประสิทธิภาพ ซึ่งแสดงให้เห็น ว่า การเรียนรู้ แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) สามารถ นำไปใช้เพื่อ เสริมสร้าง ทักษะการ ทำงานเป็นทีม ของนักเรียนได้	การจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญโดยใช้ รูปแบบการเรียนรู้ แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) มุ่งเน้นถึงบทบาท หน้าที่และความ รับผิดชอบ ฝึกทักษะ วิธีการ ทำงานกลุ่ม สร้างแรงจูงใจ ใน การร่วมมือเรียนรู้ ในการทำงาน กลุ่ม

ตาราง 2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	แบบแผนการวิจัย	ทฤษฎี	ข้อค้นพบ	เทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม
สุพรรณณี ไถยเดช (2557)	การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการอ่านเพื่อความเข้าใจ และการทำงานเป็นทีม เรื่อง Love Our Environment ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือแบบ CIRC กับแบบ SQ4R	การวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Research)	การเรียนรู้แบบร่วมมือ (cooperative learning)/ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือแบบ CIRC กับแบบ SQ4R	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การอ่านเพื่อความเข้าใจ และการทำงานเป็นทีม ระหว่างนักเรียนที่ได้รับ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือแบบ CIRC กับแบบ SQ4R แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษโดยภาษาอังกฤษโดยการเรียนรู้แบบ SQ4R และแบบ CIRC แต่ละแบบประกอบด้วย 1. แบบ CIRC ประกอบด้วย 3 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมการอ่านแบบเรียน การสอนอ่านเพื่อความเข้าใจ และการบูรณาการภาษากับการเรียน 2. แบบ SQ4R ประกอบด้วย 6 กิจกรรม ได้แก่ ชั้นสำรวจ ชั้นตั้งคำถาม ชั้นอ่าน ชั้นบอกคำตอบอีกครั้ง ชั้นเขียนสรุป ใจความสำคัญ และชั้นทบทวน

ตาราง 2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	แบบแผนการวิจัย	ทฤษฎี	ข้อค้นพบ	เทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม
จงจิตร คุณสา (2557)	ผลของการเรียนแบบร่วมมือด้วยเทคนิค TAI ผ่านเว็บโดยใช้การจัดการเรียน การสอนแบบโครงการที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการทำงานเป็นทีมในรายวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี 1 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research)	การเรียนรู้แบบร่วมมือ (cooperative learning)/การเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค TAI	นักเรียนที่มีเรียนด้วยการเรียนแบบร่วมมือด้วยเทคนิค TAI โนโลยี 1 มีความสามารถในการเป็นทีมหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	การเรียนแบบร่วมมือด้วยเทคนิค TAI ผ่านเว็บโดยใช้การจัดการเรียน การสอนแบบโครงการ โดยเน้นกระบวนการแสวงหาความรู้และปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียนแบบเป็นกลุ่มย่อยที่คละความสามารถทางการเรียน (สูงปานกลาง ต่ำ) เพื่อช่วยกันทำงาน โดยทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบต่องานของตนเองและงานภายในกลุ่ม เพื่อให้ตนเองและสมาชิกในกลุ่มบรรลุ หมายที่ กำหนดไว้

ตาราง 2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	แบบแผนการวิจัย	ทฤษฎี	ข้อค้นพบ	เทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม
ธนกร อร รจนาวัฒน์ (2558)	การพัฒนา ความสามารถใน การสื่อสาร วิทยาศาสตร์และ การทำงานเป็นทีม โดยใช้การจัดการ เรียนรู้ แบบ แสวงหาความรู้ เป็นกลุ่มของ นักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 5	การวิจัย เชิงทดลอง (Experimental Research)	การเรียนรู้แบบ ร่วมมือ (cooperative learning)/ การ จัดการเรียนรู้ แบบแสวงหา ความรู้(Group investigation)	นักเรียนมี ความสามารถ ในการทำงาน เป็นทีมอยู่ใน ระดับดี	การจัดการเรียนรู้ แบบแสวงหา ความรู้เป็นกลุ่ม ประกอบด้วย 1. ขั้นการระบุ หัวข้อ 2. ขั้นการ วางแผนภายใน กลุ่ม 3. ขั้นการลงมือ แสวงหาความรู้ 4. ขั้นการเตรียม รายงานกลุ่ม 5. ขั้นการ นำเสนอ 6. ขั้น ประเมินผล
สุภาพร พร ไตร และจิต ติมา วัฒน ราช (2557)	ผลการจัดการ เรียนรู้แบบ โครงงานฐานวิจัย ต่อการ เปลี่ยนแปลง คุณลักษณะ พึง ประสงค์ของ นักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 5	การวิจัยเชิง ทดลองที่มีกลุ่ม ทดลองกลุ่ม เดียววัดผล หลังการทดลอง (one-shot case study)ขั้นต้น	การจัดการ เรียนรู้แบบ โครงงานฐาน วิจัย	1)ครูและ นักเรียนมี ความเห็น ตรงกันว่า นักเรียนมีการ เปลี่ยนแปลง ในทางที่ดีขึ้น อย่างเด่นชัดใน เรื่อง ความ สามัคคีและการ ทำงานเป็นทีม	การจัดการเรียนรู้ แบบโครงงาน ฐานวิจัย ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ ขั้นที่ 1 การ เตรียมความ พร้อมด้วย กิจกรรมจิตต ปัญญาศึกษา

ตาราง 2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	แบบแผนการวิจัย	ทฤษฎี	ข้อค้นพบ	เทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม
				ความอดทน ความกล้า แสดงออก และ ความพยายาม ขยันพากเพียร 2) สิ่งที่นักเรียน ได้รับการ เรียนรู้แบบ โครงงานฐาน วิจัยมากที่สุด คือ การเรียนรู้ ด้วยการค้นคว้า ที่เกิดจาก ประสบการณ์ นอกห้องเรียน กระบวนการคิด สรุปเป็นองค์ ความรู้ของ ตนเอง	การคิดเชิงระบบ และการเขียนเค้า โครงงานวิจัย ขั้นที่ 2 การ ดำเนินการวิจัย ของนักเรียน ภายใต้การให้ คำแนะนำของครู ที่ปรึกษา ขั้นที่ 3 การวัด การเปลี่ยนแปลง ของนักเรียน
รัฐพล ประดับ เวทย์ (2551)	การพัฒนารูปแบบ การเรียนการสอน บนเครือข่าย อินเทอร์เน็ตเพื่อ สร้างเสริม ความสามารถใน การทำงานเป็นทีม ของนิสิตใน ระดับอุดมศึกษา.	การทดลองแบบ สุ่มกลุ่ม-สอบ ก่อน-สอบหลัง (One- Group Pretest- Posttest Design)	ทฤษฎี การสร้างความรู้ (constructivis m)/ การเรียน การสอนบน เครือข่าย อินเทอร์เน็ต	1.การเรียนการ สอนบนที่สร้าง ขึ้นมี ประสิทธิภาพ 90.61/90.39 เป็นไปตาม เกณฑ์ มาตรฐาน	รูปแบบการเรียน การสอนบน เครือข่าย อินเทอร์เน็ต ประกอบด้วย

ตาราง 2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	แบบแผนการวิจัย	ทฤษฎี	ข้อค้นพบ	เทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม
				2. นิสิตมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับดีมาก (88%) และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับดี (4.31)	1. ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ กำหนดเป้าหมายในการเรียนการสอน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การวิเคราะห์เนื้อหา การกำหนดบทบาทผู้สอน กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน 2. การควบคุม (Control) ได้แก่ การกำหนดช่วงเวลาในการเรียน 3. ปัจจัยนำออก (Output) ได้แก่ การประเมินผล 4. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ได้แก่ ข้อมูลเพื่อปรับการเรียนการสอน

ตาราง 2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	แบบแผนการวิจัย	ทฤษฎี	ข้อค้นพบ	เทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม
ศิริพล แส นบุญส่ง และสมคิด แซ่หลี (2560)	ผลการจัดการเรียน การสอนแบบ ผสมผสาน โดยใช้ กระบวนการเรียนรู้ โครงการเป็นฐาน เพื่อส่งเสริมผลงาน สร้างสรรค์ และ ทักษะการทำงาน ร่วมกันเป็นทีมของ นักศึกษาคณะครุ ศาสตร์ สาขาวิชา คอมพิวเตอร์ศึกษา	การวิจัย เชิงปฏิบัติการ (Action Research)	ตามทฤษฎีสร้าง ความรู้ด้วย ตัวเองโดยการ สร้างชิ้นงาน (Constructioni sm) ของ Papert /การ จัดการเรียนการ สอนแบบ ผสมผสาน โดย ใช้กระบวนการ เรียนรู้โครงการ เป็นฐาน	1.ผลการ ประเมินทักษะ การทำงาน ร่วมกันเป็นทีม ของผู้เรียนมี คุณภาพ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{x} =$ 4.19, S.D. = 0.74) 2.ผลงาน สร้างสรรค์และ ทักษะการ ทำงานร่วมกัน เป็นทีมของ ผู้เรียนที่เรียน ด้วยการจัดการ เรียนการสอนที่ ออกแบบขึ้นมี ความสัมพันธ์ กันในทางบวกที่ ระดับค่อนข้าง สูง อย่างมี นัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05	จัดการเรียน การสอนแบบ ผสมผสาน โดยใช้ กระบวนการ เรียนรู้โครงการ เป็นฐาน 1. ออกแบบ การ จัดการเรียน 1) การเรียนการสอน ผสม การเรียน แบบเผชิญหน้า และการเรียน แบบ ออนไลน์ 2) การเรียนรู้ โครงการเป็นฐาน 2. กระบวนการ เรียนการสอน ประกอบด้วย ขั้นเตรียมการ จัด กิจกรรมการเรียน การสอนแบบ ผสมผสาน การ เรียนรู้โครงการ เป็นฐาน และ ประเมินผล

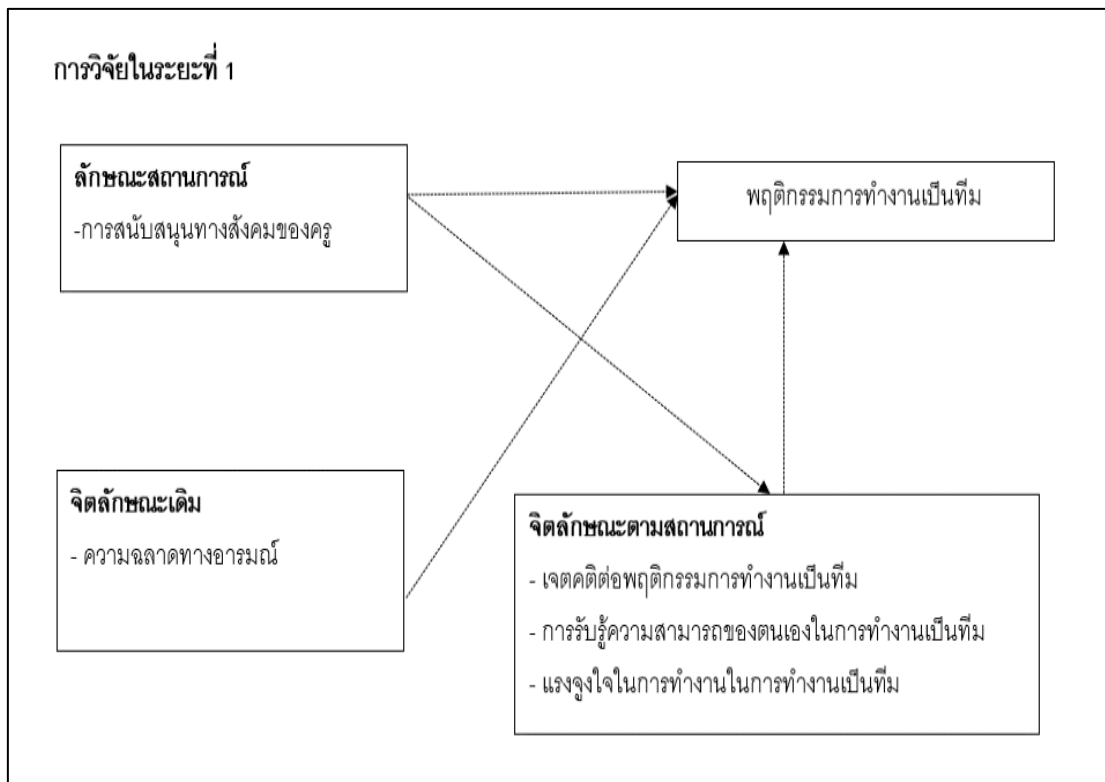
จากตาราง 2 การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม พบว่าเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมมีหลากหลายวิธี ได้แก่ กิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานโดยเน้นกระบวนการแสวงหาความรู้ การใช้วิธีการสืบเสาะหาความรู้ซึ่งมุ่งเน้นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการคิดแก้ปัญหา รวมถึงการใช้วิธีการสอนแบบแบ่งกลุ่ม การปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียนแบบเป็นกลุ่มย่อยเพื่อให้ช่วยเหลือทำงานร่วมกันไปตามเป้าหมายของกระบวนการกลุ่ม มีการนำเทคนิคในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมแบบการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) โดยการทำกิจกรรมแบบกรณีศึกษา การแสดงบทบาทสมมติ กระบวนการกลุ่มรวมถึงการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) ในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือมาพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

จากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมข้างต้นจะเห็นได้ว่ามีตัวแปรต้นหลายๆตัวที่ร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่เป็นตัวแปรตาม ซึ่งสอดคล้องกับตัวแปรทางพฤติกรรม ด้วยเหตุนี้จึงนำมาสู่กรอบแนวคิดการวิจัยของระยะที่ 2 ที่มีการนำทฤษฎีและแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ และตัวแปรในระยะเวลาที่ 1 มาร่วมกันใช้เพื่อพัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทำให้สามารถสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

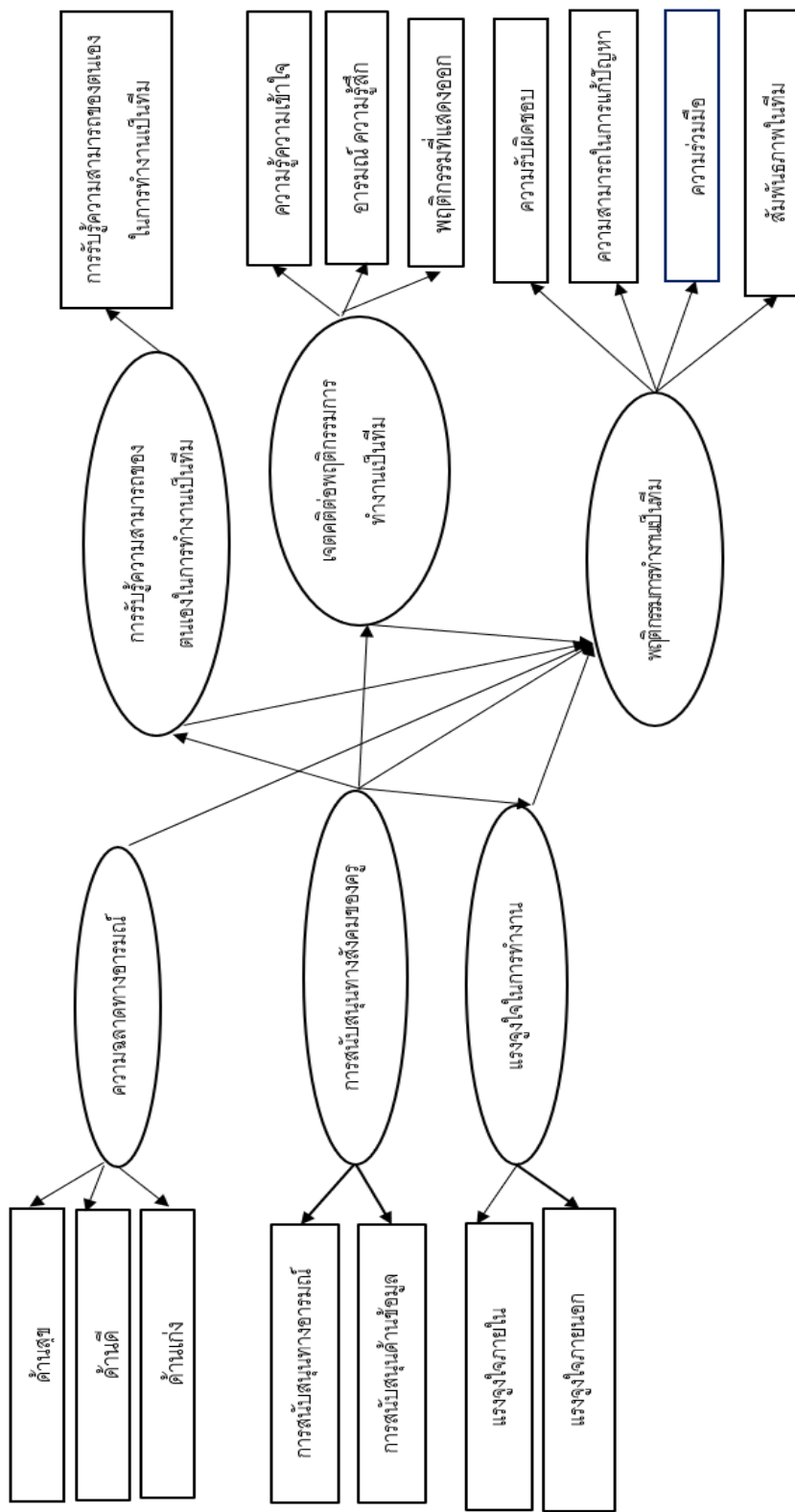
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณพหุวิธี ซึ่งมีลักษณะเป็นการศึกษาโดยใช้วิธีวิทยา จำนวน 2 วิธี อยู่บนพื้นฐานแนวคิดปฏิฐานนิยม (positivism) ได้แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือการวิจัยระยะที่ 1 เป็นการศึกษابัจจัยเชิงสาเหตุ (Causal research) เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ในการวิจัยระยะนี้มุ่งศึกษาบัจจัยทั้งภายในตัวบุคคลและภายนอกตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมซึ่งบัจจัยเชิงเหตุของการเกิดพฤติกรรมนี้กำหนดโดย ใช้แนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2541: 105-109 อ้างอิงจาก Magnusson & Endler. 1977) มาเป็นแนวทาง เบื้องต้นในการกำหนดตัวแปรที่ศึกษาซึ่งจากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า บัจจัยเชิงเหตุสำคัญของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 1) กลุ่มจิต ลักษณะเดิม ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ 2) กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติต่อการทำงานเป็นทีม การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม 3) กลุ่มลักษณะทางสังคม ได้แก่ การได้รับการสนับสนุน

ทางสังคมของครู ซึ่งสามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆในงานวิจัยดังแสดงในภาพประกอบ 2 และกรอบแนวคิดกรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปแบบสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุ ในภาพประกอบที่ 3



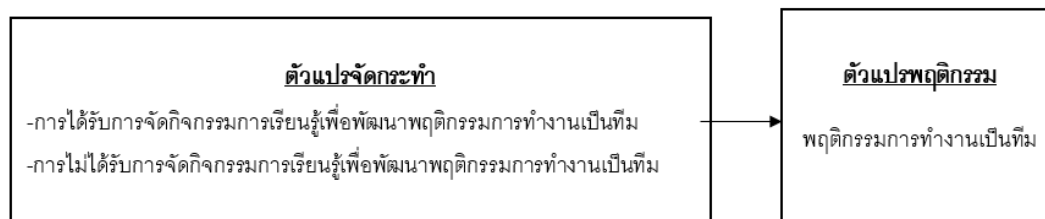
ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในการวิจัย



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปแบบสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุ

ในการวิจัยระยะที่ 2 เป็นกรอบคิดของการวิจัยกึ่งทดลอง (โดยมุ่งที่จะประเมินผลการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นประถมศึกษา โดยกรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงไว้ดังแผนภาพประกอบ 4

กรอบแนวคิดในการวิจัยระยะที่ 2



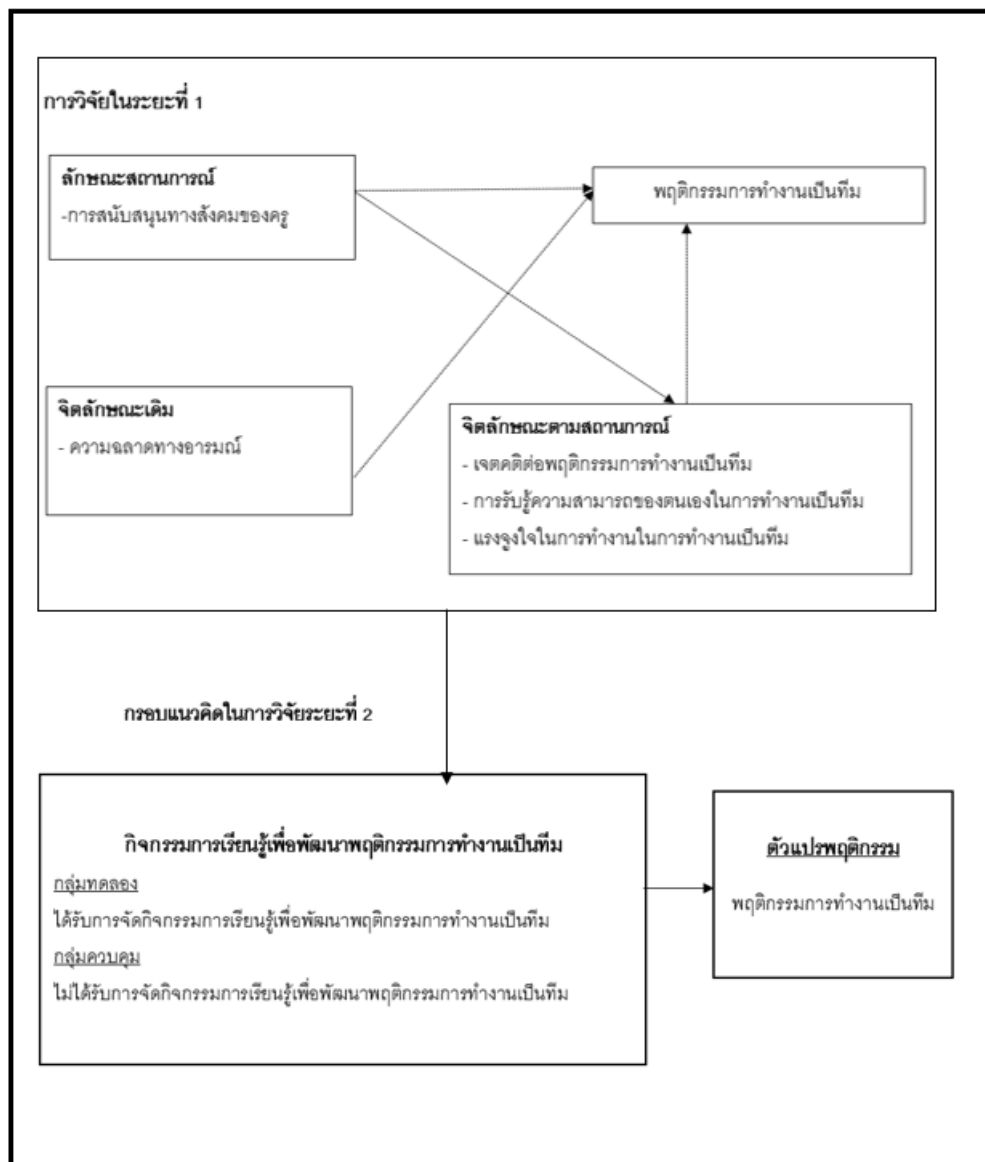
ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัยระยะที่ 2

การเชื่อมโยงระหว่างการวิจัยทั้ง 2 ระยะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ แบบพหุวิธี (Multi-methods) ซึ่งเป็นการวิจัยที่ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลมากกว่า 1 วิธีแต่วิธีที่นำมาใช้มาจากกระบวนการต้นเดียวกัน การวิจัยในครั้งนี้มีการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะคือระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นประถมศึกษา และระยะที่ 2 เป็นการศึกษาประสิทธิผลของกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาซึ่งการดำเนินการวิจัยเชิง 2 ระยะ ต่างมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การวิจัยในแต่ละขั้นตอนมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและทำให้การอภิปรายผลสามารถทำได้โดยลดข้อจำกัดของการออกแบบการศึกษาในแต่ละระยะ

การวิจัยในระยะที่ 1 จะทำให้ทราบข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุต่างๆที่ใช้ในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นประถมศึกษา และทำให้ทราบขนาดอิทธิพลของตัวแปรต่างๆที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นประถมศึกษา จากข้อค้นพบในงานวิจัยระยะที่ 1 ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ซึ่งจะสามารถนำข้อมูลที่ได้รับไปเป็นประโยชน์ในการสร้างและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎี จากการศึกษาเอกสาร และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม สำหรับการวิจัยในระยะที่ 2 นี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากการวิจัยระยะที่ 1 ที่ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษา ว่ามี

ตัวแปรใดบ้างมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีขนาดอิทธิพลเท่าไร ทิศทางไหน และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่อย่างไร สำหรับการวิจัยในระบะนี้ก็จะมีความสำคัญและสามารถยืนยันผลของความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆในการวิจัยระยะที่ 1 ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงมีการวางแผนโดยการนำตัวแปรทางจิตที่มีอิทธิพลทางตรงกับตัวแปรพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีมมาออกแบบพัฒนาเป็นกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ดังแสดงในภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 ความสัมพันธ์ของการดำเนินการวิจัยระยะที่ 1 และ 2

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัยในการวิจัยระยะที่ 1

1.รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงสาเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ความฉลาดทางอารมณ์ แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม เจคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ส่วนการสนับสนุนทางสังคมของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

สมมติฐานข้อที่ 2 การสนับสนุนทางสังคมของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อเจคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

สมมติฐานข้อที่ 3 การสนับสนุนทางสังคมของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อเจคติต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม

สมมติฐานข้อที่ 4 การสนับสนุนทางสังคมของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อเจคติต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม

สมมติฐานในการวิจัยในระยะที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 1.นักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมจะมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน สูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้

สมมติฐานข้อที่ 2.นักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมจะมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการจัดกิจกรรมใน ระยะติดตามผล 1 เดือน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณพหุวิธี (Multimethod) (Teddlie & Tashakkori, 2003) ซึ่งมีลักษณะเป็นการศึกษาโดยใช้วิธีวิทยา จำนวน 2 วิธี อยู่บนพื้นฐานแนวคิดปฏิฐานนิยม (Positivism) ได้แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือการวิจัยระยะที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ (Causal research) เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรตามทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษา หลังจากนั้นเมื่อค้นพบตัวแปรสาเหตุที่มีความสำคัญลำดับต้นๆต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษา จะนำมาใช้การวิจัยระยะที่ 2 ซึ่งเป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental research) เพื่อทดสอบประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษา โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการในแต่ละระยะดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณแบบโครงสร้างเชิงสาเหตุ

การวิจัยระยะที่ 1 ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมพร้อมทั้งศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดร่างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมตามรูปแบบสมมติฐานขั้นต้นและทำการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสรุปขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ นักเรียนที่กำลังศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 จำนวน 216 โรงเรียน
- 1.2. กลุ่มตัวอย่าง ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) มีข้อตกลงเบื้องต้นเนื่องจากการวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสเรลจำเป็นต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมซึ่งการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันขนาดกลุ่มตัวอย่างคือ 5 หน่วยต่อหนึ่งพารามิเตอร์ และขนาดกลุ่มตัวอย่างรวมต้องมีอย่างน้อย 100 คน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ในการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม

ริสเรล ทำให้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างใหญ่โดยอาศัยกฎแห่งความชัดเจน (Rule of Thumb) คือกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรจะเป็น 10-20 ต่อ 1 ตัวแปรสังเกต ที่ต้องการประมาณค่า (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) สำหรับการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนตัวแปรอิสระจำนวน 15 ตัว ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะเท่ากับ 300 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยต้องการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อสำหรับแบบทดสอบที่ไม่สมบรูณ์ ร้อยละ 20 ดังนั้นผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 360 คนโดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างสองขั้นตอน (Two-Stage Random Sampling) มีวิธีการสุ่มตามขั้นตอนดังนี้

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-Stage Random Sampling) โดยขั้นที่ 1 สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยในเขตพื้นที่มีทั้งหมด 5 อำเภอ และขนาดโรงเรียนเป็นตัวแบ่งชั้นภูมิ ซึ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีโรงเรียน 216 โรง โดยแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก จากนั้นสุ่มโรงเรียนตามขนาดของโรงเรียนมาขนาดละ 3 โรงเรียน รวมเป็น 15 โรงเรียน ต่อมาขั้นที่ 2 สุ่มเลือกนักเรียน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Random Sampling) โดยประมาณและกำหนดให้ขนาดโรงเรียนเป็นตัวแบ่งชั้นภูมิ ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 281 คน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 80 คน และโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 21 คน รวม 382 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนนักเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
อำเภอ A		
ขนาดใหญ่ (601 คนขึ้นไป)	200	70
ขนาดกลาง (121 – 600 คน)	50	17
ขนาดเล็ก (1 - 120 คน)	10	3
รวม	260	90
อำเภอ B		
ขนาดใหญ่ (601 คนขึ้นไป)	210	70
ขนาดกลาง (121 – 600 คน)	55	18

ตาราง 3 (ต่อ)

โรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก (1 - 120 คน)	15	5
รวม	280	93
อำเภอ C		
ขนาดใหญ่ (601 คนขึ้นไป)	154	51
ขนาดกลาง (121 – 600 คน)	42	14
ขนาดเล็ก (1 - 120 คน)	16	6
รวม	212	71
อำเภอ D		
ขนาดใหญ่ (601 คนขึ้นไป)	120	40
ขนาดกลาง (121 – 600 คน)	45	15
ขนาดเล็ก (1 - 120 คน)	12	4
รวม	177	59
อำเภอ E		
ขนาดใหญ่ (601 คนขึ้นไป)	150	50
ขนาดกลาง (121 – 600 คน)	49	16
ขนาดเล็ก (1 - 120 คน)	10	3
รวม	209	69
รวมทั้งหมด	1,138	382

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระแบ่งเป็นดังนี้

1.1 ตัวแปรจิตลักษณะ

1.1.1 ความฉลาดทางอารมณ์

1.2 ตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์

1.2.1 เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

1.2.2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม

1.2.3 แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม

1.3 ตัวแปรสถานการณ์

1.3.1 การสนับสนุนทางสังคมของครู

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ตอน เพื่อใช้วัดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และตัวแปรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมซึ่งได้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบวัดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ตอนที่ 3 แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ตอนที่ 4 แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม ตอนที่ 5 แบบวัดแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ตอนที่ 6 แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ ตอนที่ 67 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของครู เครื่องมือดังกล่าวมีรายละเอียดการสร้าง เกณฑ์การให้คะแนน และการหาคุณภาพเครื่องมือดังต่อไปนี้

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร บทความวิชาการ และงานวิจัย ที่เกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมแล้วนำมาสังเคราะห์หาความหมาย และองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

2. ผู้วิจัยสร้างประโยคคำถามให้ตรงกับนิยามปฏิบัติการของตัวแปรที่จะทำการวัด และให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง

3. นำแบบวัดที่สร้างไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล ด้านภาษา และด้านพฤติกรรมศาสตร์รวม 5 คนช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยเลือกเฉพาะข้อที่ ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกันอย่างน้อย 3 ใน 5 คน และคำนวณหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยาม (IOC: Item Objective Congruence Index) และคัดเลือกเฉพาะ ข้อคำถามที่มีเกณฑ์ค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543, น.249) เพื่อนำไปใช้

4. นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแบบสอบถามและสร้างเป็นแบบสอบถาม

5. นำแบบวัดที่ปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับนักเรียนซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน

6. ตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (r) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป (สุวิมล ติรภานันท์, 2551, น.153)

7. นำเครื่องมือไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงการวัดระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกต กำหนดให้ตัวบ่งชี้ในแต่ละด้านของตัวแปรแฝงในด้านนั้น ๆ การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง พิจารณาจากความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเทียบกับเกณฑ์ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (Schumacker & E.and Lomax, 2010); (Hair J F, 2019) ดังตาราง 4

ตาราง 4 เกณฑ์ของค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติ	เกณฑ์การพิจารณา
Chi-square (χ^2)	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$)
χ^2/df	< 3.00
CFI	> .90
GFI	> .90
RMSEA	< .08
NFI	> .90

หากค่าสถิติที่คำนวณได้ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด จำเป็นต้องมีการปรับโมเดล โดยอาศัยเหตุผลเชิงทฤษฎีและค่าดัชนีปรับแต่งโมเดล (Model Modification Indices) จนกว่าจะได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีค่าสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ข้างต้น สำหรับค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีข้อยกเว้นที่อาจมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่ม

ตัวอย่างที่มีจำนวนมาก แม้โมเดลจะสอดคล้องกลมกลืนแล้วก็ตาม (Schumacker & E. and Lomax, 2010, p.100) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาอัตราส่วนระหว่างอัตราส่วนไค-สแควร์ต่อองศาอิสระ ($\chi^2/df < 3$) ร่วมด้วย เนื่องจากค่าไค-สแควร์ มีความแปรผันไปตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ถ้าขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ ค่าไค-สแควร์ มีแนวโน้มที่จะมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงในการวัด (Construct Reliability and Validity) ตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ว่าตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงมีความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงในการวัดตัวแปรแฝงโดยคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct reliability: CR) เกณฑ์การพิจารณาหากมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงมีความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงหรือตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์เฉพาะกับตัวแปรแฝงในด้านที่ตัวแปรสังเกตนั้น จะวัด (Hair J F, 2019) และคำนวณหาค่าเฉลี่ยความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ที่ตัวแปรแฝงสามารถอธิบายได้ (Average variance extracted: AVE) เกณฑ์การพิจารณา ควรค่ามากกว่า 0.50 (Fornell & Larcker, 1981) แต่ถ้าค่า AVE น้อยกว่า 0.50 ควรพิจารณาหลักฐานอื่น คือ พิจารณาค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 หรือพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ โดยต้องมีนัยสำคัญทางสถิติ

เครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน เป็นแบบสอบถามเพื่อทราบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามลักษณะชีวิตสังคมของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 2 ข้อที่ถาม เกี่ยวกับ เพศ อายุ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ดังนี้

2.1 แบบวัดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

แบบวัดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จาก “ปฏิบัติมากที่สุด” ถึง “ไม่ปฏิบัติมากที่สุด” องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม คือ 1) ความรับผิดชอบ 2) ความสามารถในการแก้ไขปัญหา 3) ความร่วมมือ 4) สัมพันธภาพในทีม จำนวน 20 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จากตั้งแต่ “ปฏิบัติมากที่สุด” ถึง “ไม่ปฏิบัติมากที่สุด” ซึ่งนักเรียนที่จะตอบได้คะแนนสูง แสดงว่ามีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากกว่านักเรียนที่ตอบได้คะแนนต่ำโดยมีรายละเอียดดังนี้

ตัวอย่างข้อคำถาม

ข้อ	คำถาม	ปฏิบัติ มาก ที่สุด	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ ค่อนข้างมาก	ปฏิบัติ ไม่ มาก	ไม่ ปฏิบัติ	ไม่ ปฏิบัติ เลย
1	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นนักเรียนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของทีม						
2	นักเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ทุกครั้งในการทำงาน						
3	ฉันมีงานที่ต้องรับผิดชอบในกลุ่ม						

ในการตรวจสอบและหาคุณภาพแบบวัดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มีการนำไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบคุณภาพเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.129-0.686 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟา เท่ากับ 0.801 หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจริงมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.897 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ที่ 0.426-0.695 และทำการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และทำการตรวจสอบโดยพิจารณาแยกแบบวัดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม เป็น 4 องค์ประกอบ พบว่า แบบจำลองแบบวัดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย โดยตัดออกทีละข้อคำถาม จนแบบจำลองดังกล่าวมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบวัดพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ $\chi^2 = 108.24$, $df = 89$, $P\text{-value} = 0.000$, $CFI = 0.99$, $GFI = 0.97$, $NFI = 0.97$, $RMSEA = 0.054$ พบว่าดัชนี ความสอดคล้องกลมกลืนทุกตัวผ่านเกณฑ์ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าแบบจำลองแบบวัดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยแบบวัดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.81$ และ $AVE = 0.52$ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.75$ และ $AVE = 0.44$ ด้านความร่วมมือมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.85$ และ $AVE = 0.52$ และด้านสัมพันธภาพในทีม ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.76$ และ $AVE = 0.40$ แสดง

ว่าข้อคำถามหรือตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์เฉพาะกับตัวแปรแฝงในด้านที่ตัวแปรสังเกตที่จะวัด สำหรับค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามรายข้ออยู่ระหว่าง 0.53-0.81 ดังนั้นแบบวัดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมีจำนวนข้อคำถามเดิม 20 ข้อ ปรับใหม่ลดลงจำนวน 4 ข้อ คงเหลือข้อคำถามจำนวน 16 ข้อ

2.2 แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น จากแนวคิดของแมคไกวร์ (McGuire, 1985) และดวงเดือน พันธุมนาวิน และคนอื่น ๆ (2531) โดยวัดในสามองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรู้จัก 2) อารมณ์ความรู้สึก 3) พฤติกรรม อาจเป็นไปในทิศทางพอใจ หรือไม่พอใจ จำนวน 15 ข้อ แบบวัดเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่” (6 คะแนน) ถึง “ไม่จริงที่สุด” (1 คะแนน) คะแนนรวมอยู่ระหว่าง 15-90 คะแนน ซึ่งผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงสุดแสดงว่ามีเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมดีกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่างข้อคำถาม

ข้อ	คำถาม	จริง	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่	ไม่จริง
		ที่สุด		จริง	ไม่จริง	จริง	ที่สุด
1	ฉันคิดว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญ						
2	ฉันพร้อมที่จะให้ความร่วมมือเมื่อได้ทำงานเป็นทีมกับเพื่อน ๆ ในชั้น						
3	ฉันชอบการทำงานเป็นทีมร่วมกับคนอื่น ๆ						

ในการตรวจสอบและหาคุณภาพแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีม มีการนำไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบคุณภาพเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .235 - .769 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .374 หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจริงมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .836 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ที่ .227 - .621 และทำการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และทำการตรวจสอบโดยพิจารณาแยกเจตคติต่อพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีม เป็น 3 องค์ประกอบ พบว่า แบบจำลอง

เจตคติต่อพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีม ยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย โดยตัดออกทีละข้อคำถาม จนแบบจำลองดังกล่าวมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ $\chi^2 = 64.45$, $df = 32$, $P\text{-value} = 0.000$, $CFI = 0.99$, $GFI = 0.97$, $NFI = 0.98$, $RMSEA = 0.051$ พบว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนทุกตัวผ่านเกณฑ์ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าแบบจำลองเจตคติต่อพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีม มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเจตคติต่อพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านการรู้จัก มีความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.77$ และ $AVE = 0.53$ ด้านอารมณ์ความรู้สึก มีความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.81$ และ $AVE = 0.52$ และด้านพฤติกรรม มีความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.73$ และ $AVE = 0.41$ แสดงว่าข้อคำถามหรือตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์เฉพาะกับตัวแปรแฝงในด้านที่ตัวแปรสังเกตที่จะวัด สำหรับค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามรายชื่ออยู่ระหว่าง 0.50-0.85 ดังนั้นแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีม มีจำนวนข้อคำถามเดิม 15 ข้อ ปรับใหม่ ลดลงจำนวน 4 ข้อ คงเหลือข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ

2.3 แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม

เป็นแบบสอบถามที่วัดระดับความเชื่อมั่น ในความสามารถของนักเรียนที่จะทำงานเป็นทีมได้ประสบความสำเร็จ โดยวัดจากแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง Bandura (1997) จำนวน 9 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 6 ระดับจาก จาก “เชื่อมั่นมาก (6 คะแนน) ถึง “ไม่เชื่อมั่นเลย” (1 คะแนน) คะแนนรวมอยู่ระหว่าง 9 - 45 คะแนนถึง ซึ่งนักเรียนที่จะตอบได้คะแนนสูงสุดแสดงนักเรียนมีระดับความเชื่อมั่นมากกว่านักเรียนที่ตอบได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่างข้อคำถาม

ข้อ	คำถาม	เชื่อมั่น	เชื่อมั่น	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่เชื่อมั่น	ไม่
		มากที่สุด	มาก	เชื่อมั่น	ไม่เชื่อมั่น	เชื่อมั่น	มากที่สุด
1	ฉันมั่นใจว่าสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อน ๆ ได้						
2	ฉันมั่นใจว่าเมื่อจะสามารถร่วมมือกับเพื่อนในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้						
3	ฉันสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในทีมได้						

ในการตรวจสอบและหาคุณภาพแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม มีการนำไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบคุณภาพเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .256 - .541 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟา เท่ากับ 712. หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจริงมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .720 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ที่ .354 - .519 และทำการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดโดยการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าแบบจำลองการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม ยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย โดยตัดออกทีละข้อคำถาม จนแบบจำลองดังกล่าวมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ $\chi^2 = 4.46$, $df = 3$, $P\text{-value} = 0.215$, $CFI = 0.97$, $GFI = 0.99$, $NFI = 0.99$, $RMSEA = 0.037$ พบว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนทุกตัวผ่านเกณฑ์ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าแบบจำลองการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.72$ และ $AVE = 0.38$ แสดงว่าข้อคำถามหรือตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์เฉพาะกับตัวแปรแฝงในด้านที่ตัวแปรสังเกตที่จะวัด สำหรับค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามรายข้ออยู่ระหว่าง 0.54-0.57 ดังนั้น

แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม มีจำนวนข้อคำถามเดิม 9 ข้อ ปรับใหม่ลดลงจำนวน 4 ข้อ คงเหลือข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

2.4 แบบวัดแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากนิยามเชิงปฏิบัติการ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” โดยแบ่งเป็น 2 องค์ประกอบคือ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก จำนวน 10 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด”(6 คะแนน) ถึง “ไม่จริงที่สุด” (1 คะแนน) คะแนนรวมอยู่ระหว่าง 10-60 คะแนน ซึ่งนักเรียนที่จะตอบได้คะแนนสูงสุดแสดงว่ามีแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมมากกว่านักเรียนที่ตอบได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่างข้อคำถาม

ข้อ	คำถาม	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
1	นักเรียนมีความเต็มใจในการทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อน						
2	การที่นักเรียนได้ทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนทำให้นักเรียนรู้สึกมีคุณค่า						
3	การทำงานเป็นทีมทำให้ฉันได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่						

ในการตรวจสอบและหาคุณภาพแบบแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม มีการนำไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบคุณภาพเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.088 - 0.533 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟา เท่ากับ 0.705 หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจริงมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .738 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ที่ 0.356 - 0.581 และทำการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และทำการตรวจสอบโดยพิจารณาแยกการที่นักเรียน มีความพร้อม สนับสนุน มุ่งมั่น และตั้งใจที่จะทำงานเป็นทีม หรือไม่พร้อม สนับสนุน ไม่ตั้งใจ และต่อต้านการทำงานเป็นทีม เป็น 2 องค์ประกอบ พบว่า แบบจำลองแรงจูงใจในการทำงานในการทำงานเป็นทีม ยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาตัดข้อคำถามที่มีค่า

น้ำหนักรงค์ประกอบน้อย โดยตัดออกทีละข้อคำถาม จนแบบจำลองดังกล่าวมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบวัดแรงจูงใจในการทำงานในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ $\chi^2 = 28.61$, $df = 16$, $P\text{-value} = 0.005$, $CFI = 0.99$, $GFI = 0.99$, $NFI = 0.98$, $RMSEA = 0.049$ พบว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนทุกตัวผ่านเกณฑ์ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าแบบจำลองแรงจูงใจในการทำงานในการทำงานเป็นทีม มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย แรงจูงใจภายนอก มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.77$ และ $AVE = 0.41$ และแรงจูงใจภายใน มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.70$ และ $AVE = 0.40$ แสดงว่าข้อคำถามหรือตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์เฉพาะกับตัวแปรแฝงในด้านที่ตัวแปรสังเกตที่จะวัด สำหรับค่าน้ำหนักรงค์ประกอบของข้อคำถามรายข้ออยู่ระหว่าง 0.51-0.79 ดังนั้นแบบวัดแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมมีจำนวนข้อคำถามเดิม 10 ข้อ ปรับใหม่ลดลงจำนวน 2 ข้อ คงเหลือข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ

2.5 แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์

แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์เป็นแบบวัดเพื่อวัดความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียน จากแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ที่มาจากแบบวัดของ กรมสุขภาพจิต (2543) สำหรับวัดความฉลาดทางอารมณ์ในวัยรุ่น ซึ่งได้นำแนวคิดของโกลด์แมน บารอน และซาโลเวย์ โดยคำถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ด้านดี 2) ด้านเก่ง และ 3) ด้านสุข โดยปรับข้อคำถามให้เหลือข้อคำถามด้านละ 7 ข้อ รวม 21 ข้อ มาตรฐานประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด”(6 คะแนน) ถึง “ไม่จริงที่สุด” (1 คะแนน) คะแนนรวมอยู่ระหว่าง 21-126 คะแนน ซึ่งผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงแสดงว่ามีความฉลาดทางอารมณ์มากกว่านักเรียนที่ตอบได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่างข้อคำถาม

ข้อ	คำถาม	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ จริง	ไม่จริง ที่สุด
1	ฉันบอกไม่ได้ว่าจะอะไรทำให้ฉันรู้สึก โกรธ						
2	ถึงแม้จะต้องเสียประโยชน์ส่วนตัวไป บ้าง ฉันก็ยินดีที่จะทำเพื่อส่วนรวม						
3	ฉันรู้สึกดีต่อกว่าคนอื่น						

ในการตรวจสอบและหาคุณภาพแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ มีการนำไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบคุณภาพเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .156 - .620 และมีความเชื่อมั่นแบบ แอลฟาเท่ากับ 0.752 จึงพิจารณาตัดข้อคำถามที่ค่าความเชื่อมั่นต่ำกว่า 0.20 ทิ้ง หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจริงมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.713 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ที่ 0.223 - 0.481 และทำการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และทำการตรวจสอบโดยพิจารณาแยกความฉลาดทางอารมณ์เป็น 3 องค์ประกอบ พบว่า แบบจำลองความฉลาดทางอารมณ์ ยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย โดยตัดออกทีละข้อคำถาม จนแบบจำลองดังกล่าวมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ $\chi^2 = 74.21$, $df = 39$, $P\text{-value} = 0.215$, $CFI = 0.97$, $GFI = 0.99$, $NFI = 0.99$, $RMSEA = 0.037$ พบว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเกือบทุกตัวผ่านเกณฑ์ สำหรับค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีข้อยกเว้นที่อาจมีนัยสำคัญทางสถิติได้ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากแม้โมเดลจะสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วก็ตาม ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าแบบจำลองความฉลาดทางอารมณ์ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วย ด้านดี มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.72$ และ $AVE = 0.40$ ด้านเก่ง มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.60$ และ $AVE = 0.30$ และด้านสุข มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.70$ และ $AVE = 0.32$ แสดงว่าข้อคำถามหรือตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์เฉพาะกับตัวแปรแฝงในด้านที่ตัวแปรสังเกตที่จะวัด สำหรับค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถาม

รายข้ออยู่ระหว่าง 0.40-0.69 ดังนั้นความฉลาดทางอารมณ์ มีจำนวนข้อคำถามเดิม 21 ข้อ ปรับใหม่ลดลงจำนวน 9 ข้อ คงเหลือข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ

2.6 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากครู

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดการรับรู้หรือเชื่อของนักเรียนว่าได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้กับนักเรียน โดยมีองค์ประกอบ 2 ด้าน ดังนี้

1. การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) เป็นการให้ความพอใจ การยอมรับนับถือ ความห่วงใย การกระตุ้นเตือน
2. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Support) เป็นการให้คำแนะนำตักเตือน ให้คำปรึกษา จำนวน 10 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด”(6คะแนน) ถึง “ไม่จริงที่สุด” (1 คะแนน) คะแนนรวมอยู่ระหว่าง 10 - 60 คะแนน ซึ่งนักเรียนที่จะตอบได้คะแนนสูงแสดงว่ารับรู้หรือเชื่อได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครูดีกว่านักเรียนที่ตอบได้คะแนนต่ำ

ตัวอย่างข้อคำถาม

ข้อ	คำถาม	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
1	นักเรียนได้รับคำแนะนำจากครูในการทำงานเป็นทีม						
2	นักเรียนได้รับได้รับกำลังใจจากครูในการทำงานเป็นทีม						
3	คุณครูให้ความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดในการทำงานเป็นทีม						

ในการตรวจสอบและหาคุณภาพแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากครู มีการนำไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบคุณภาพเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.270 - 0.721 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบแอลฟา เท่ากับ 0.773 หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจริงมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.764 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ที่ 0.400 - 0.537 และทำการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และทำการตรวจสอบโดยพิจารณาแยกการสนับสนุนทางสังคมจากครู เป็น 2 องค์ประกอบ พบว่า

แบบจำลองการสนับสนุนทางสังคมจากครู ยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย โดยตัดออกทีละข้อคำถาม จนแบบจำลองดังกล่าวมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ $\chi^2 = 39.38$, $df = 22$, $P\text{-value} = 0.012$, $CFI = 0.99$, $GFI = 0.98$, $NFI = 0.98$, $RMSEA = 0.048$ พบว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนทุกตัวผ่านเกณฑ์ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าแบบจำลองการสนับสนุนทางสังคมจากครู มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการสนับสนุนทางสังคมจากครู ประกอบด้วย การสนับสนุนทางอารมณ์ มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.75$ และ $AVE = 0.38$ และการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.71$ และ $AVE = 0.38$ แสดงว่าข้อคำถามหรือตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์เฉพาะกับตัวแปรแฝงในด้านที่ตัวแปรสังเกตที่จะวัด สำหรับค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามรายชื่ออยู่ระหว่าง 0.50-0.63 ดังนั้นแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากครู มีจำนวนข้อคำถามเดิม 10 ข้อ ปรับใหม่ลดลงจำนวน 1 ข้อ คงเหลือข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือแนะนำตัวเพื่อขอความร่วมมือและขออนุญาตในการเก็บข้อมูล จากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และแจกเอกสารขออนุญาตผู้ปกครองและครูประจำชั้น ของนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บข้อมูลในการวิจัย
2. นำจดหมายจากสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยไปยังโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลจากโรงเรียนแต่ละแห่งแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูล โดยประสานงานกับผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อเก็บข้อมูลและนัดหมายวันเวลาการเก็บข้อมูล อีกทั้งต้องแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย และชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างรับทราบในการเก็บข้อมูล ในการดำเนินการเก็บข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบวัดไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามและนำมาตรวจสอบความถูกต้องโดยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ และตรวจสอบข้อมูลให้ตรงตามข้อตกลงของการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะ เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถามและตรวจสอบคุณภาพของการตอบแบบสอบถาม แล้วทำการแก้ไขในส่วนที่เสียหาย โดยการเก็บเพิ่มเติมด้วยตนเอง แล้วทำการลงรหัสข้อมูลและบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรม SPSS และดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่าสถิติอื่น ๆ เพื่อตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นด้วยโปรแกรม SPSS

2. ทำการทดสอบแบบจำลอง เพื่อหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL ด้วยวิธีการต่อไปนี้

2.1 กำหนดข้อมูลจำเพาะของแบบจำลอง (Specification of the Model) เพื่อศึกษาว่าตัวแปรใดส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

2.2 ระบุความเป็นไปได้ด้วยค่าเดียวของแบบจำลอง (Identification of the Model) โดยใช้เงื่อนไขกฎ T (t-rule) คือ จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่า หรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งกฎ T กล่าวว่า แบบจำลองจะระบุค่าได้พอดีเมื่อ T น้อยกว่าหรือเท่ากับ $(1/2)(p+q)(p+q+1)$ และใช้กฎความสัมพันธ์ ทางเดียว (Recursive Rule) คือ df ต้องมากกว่า 0 จึงจะแสดงว่าจำนวนที่รู้ค่ามากกว่าจำนวนไม่รู้ค่า

3. ประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบจำลอง (Parameter Estimation from the Model) โดยวิธีประมาณค่าไลค์ฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood) ตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลอง (Goodness – for – fit Measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของแบบจำลองว่ากลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด โดยใช้ชี้วัดความกลมกลืนต่อไปนี้พิจารณาพร้อมกัน (Joreskog & Sorbom, 2012)

3.1 ดัชนีแสดงความกลมกลืน วัดความสอดคล้องของโมเดลมี 3 ชุดใหญ่ ได้แก่

3.1.1) ชุดดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมบูรณ์ (Absolute fit index) โดยวิธีประมาณค่าไลค์ฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood) ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล (Goodness of fit) เพื่อศึกษาภาพรวมของโมเดลว่ากลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใดโดยใช้ดัชนีชี้วัดความกลมกลืนต่อไปนี้พิจารณาพร้อมกัน (Joreskog & Sorbom, 2012) ซึ่งในแต่ละค่ามีรายละเอียดดังนี้

1) ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) ใช้ทดสอบสมมติฐาน ความกลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าไค-สแควร์ ที่ใช้ทดสอบความกลมกลืนของข้อมูล (Chi-Square goodness of fit index) โดยเกณฑ์การพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ที่คำนวณได้น้อยกว่าไค-สแควร์ ตารางหรือพิจารณาค่า p-value ต้องมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ RMR (Root Mean Squared Residuals) เป็นค่าที่บอกขนาดของส่วนที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลสองโมเดลกับข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ ค่าดัชนี RMR ยิ่งเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยทั่วไปดัชนี RMR ที่น้อยกว่า 0.10 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

3) ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ RMSEA (Root Mean Squared Error of Approximation) เกณฑ์การตัดสินความกลมกลืนของโมเดลโดยใช้ ดัชนี RMSEA โดยถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.05 ก็แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนสูงมาก ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.05-0.08 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนดี ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.08-0.10 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน แต่ไม่ค่อยดีมากนัก แต่ถ้ามีค่ามากกว่า 0.10 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนต่ำ (ณัฐวุธ แก้วสุทธา, 2558) อ้างอิงจาก Brown; & Cudeck, 1993:136-162)

4) ค่ามาตรฐานรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Standardized Root Mean Squared Residual: SRMR) เป็นดัชนีบอกความคลาดเคลื่อนจากการเปรียบเทียบ ความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดัชนี SRMR มีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 ถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.05 ก็แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน GFI (Goodness of Fit Index) เป็นค่าดัชนีที่บ่งบอกถึงอัตราส่วนของ Observed Covariance Matrix (S) ที่สามารถอธิบายได้ด้วย Covariance ของโมเดล ค่า GFI มีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 ค่ายิ่งเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน และค่า GFI ที่เหมาะสมควรมีค่ามากกว่า 0.90

3.1.2) ชุดดัชนีวัดความสอดคล้อง Incremental fit index ประกอบด้วย

1) ค่า NFI (Normal fit index) เป็นดัชนีที่พัฒนาขึ้นโดย เบนท์เลอร์ และโบแนท ซึ่งค่า NFI อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 โดยที่ถ้าค่า NFI ตั้งแต่ .90 ถือว่าโมเดลมีความ

สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้ค่า NFI มีค่าเข้าใกล้ 1 จะบ่งถึงความสอดคล้องของข้อมูลกับโมเดลมากขึ้นเท่านั้น (Hair J F, 2019)

2) ค่า CFI (Comparative fit index) เป็นดัชนีที่ปรับปรุงมาจาก NFI ซึ่ง ค่า CFI อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ความซับซ้อนของโมเดลไม่มีผลต่อดัชนีนี้เมื่อดัชนีนี้มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1.3) ดัชนีความกลมกลืนชุด Parsimony fit index ประกอบด้วย

1) ค่าความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjust goodness of fit index: AGFI) เป็นค่าที่คำนวณจาก GFI โดยเป็นดัชนีที่ทำการปรับค่า GFI ด้วย df เป็นดัชนีที่พิจารณาถึงจำนวนเส้นอิทธิพลที่อยู่ในโมเดล โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 หากมีค่ามากแสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน โดยหากมีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) ค่า PNFI (Parsimony normal fit index) เป็น ค่า ที่ แสดง ถึง ปริมาณความแปรปรวน และความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลที่ปรับแก้ด้วยความซับซ้อนของโมเดล ซึ่งค่า PNFI จะอยู่ระหว่าง 0-1 หากมีค่ามากแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป

3) ดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2 / df) (Relative Chi-Square Ratio) เป็นอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์กับระดับความเป็นอิสระ (df) โดยมีค่าเป็นบวก และหากมีค่าน้อยกว่า 3 ถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตาราง 5 สรุปเกณฑ์ค่าสถิติที่เหมาะสมที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดล

ลำดับ	สถิติ	เกณฑ์ที่เหมาะสม
1	ค่า Chi-Square Statistic (χ^2)	ค่า p-value ต้องสูงกว่า 0.05 จึงจะแสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสม (goodness of fit) และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2	ค่า Root Mean Squared Residuals RMR	ค่า RMR ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงแสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3	ค่า Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA)	ควรอยู่ระหว่าง 0.05-0.08 โดยค่าที่เข้าใกล้ 0 เป็นค่าที่ดีที่สุด

ตาราง 5 (ต่อ)

ลำดับ	สถิติ	เกณฑ์ที่เหมาะสม
4	ค่า Goodness of Fit Index (GFI)	อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 โดยค่า 1 หมายถึงค่าชี้วัดที่แสดงว่าโมเดลนั้น ๆ เหมาะสมดีที่สุดใน
5	ค่า Normal fit index (NFI)	ผลของการเปรียบเทียบจะให้ค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 โดยค่าตั้งแต่ 0.90 ถือว่าแบบจำลองมีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าที่เข้าใกล้ หรือเท่ากับ 1 เป็นค่าที่ดีที่สุด
6	ค่า Comparative Fit Index (CFI)	ผลการเปรียบเทียบ จะให้ค่าระหว่าง 0 ถึง 1 โดยค่าดัชนีที่ระดับ 0.90 เป็นระดับโมเดลที่ควรจะถูกยอมรับ
7	ค่า Adjust goodness of fit index (AGFI)	ค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้ามีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป แสดงว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
8	ค่า Relative Chi-Square Ratio ($\chi^2 / 2df$)	ค่าที่ตรวจสอบค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างคู่ตัวแปร โดยค่าที่เหมาะสมจะต้องมีค่าไม่เกิน 3

3.1.4) การปรับโมเดล (Model Adjustment) ในการปรับโครงสร้างโมเดล (Re-specified model) ผู้วิจัยเลือกใช้วิธี และขั้นตอนในการปรับโมเดลดังนี้

1) การลดจำนวนตัวแปร (Data reduction) ในโมเดล โดยการเลือก ลบตัวแปรที่ค่า Modification Indices (MI) แนะนำให้ปรับ วิธีนี้เป็นการลดจำนวนตัวแปรที่มีอยู่ในโมเดล (Data Reduction) ให้น้อยลง เนื่องจากตัวแปรบางคู่มีความสัมพันธ์กันมาก หรือสามารถเป็นตัวชี้วัดตัวเดียวกันได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องลดทอนตัวแปรลง โดยเลือกลบตัวแปรที่มีค่า Factor loading ต่ำออกไป แล้วจึงวิเคราะห์หาค่าสถิติใหม่อีกครั้ง

2) การรวมตัวแปร (Item parceling) แล้วสร้างเป็นปัจจัยแฝงใหม่ เป็นการปรับโครงสร้างโมเดลใหม่ เนื่องจากโมเดลมีตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูงและผู้วิจัยเลือกที่จะไม่ลบตัวแปรโดยอาจรวมตัวแปรเพื่อสร้างเป็นปัจจัยแฝงใหม่ หรือรวมตัวแปรหลายเป็นตัวแปรเดียว แต่วิธีนี้ไม่นิยมใช้เนื่องจากการรวมตัวแปรอาจทำให้ไม่สะท้อนข้อมูลที่แท้จริง ข้อควรคำนึงเมื่อต้องการทำการรวมตัวแปรเป็นปัจจัยแฝงใหม่คือ ผู้วิจัยต้องตรวจสอบว่า ปัจจัยแฝง (Latent variable) ทั้งหมดในโมเดลยังคงต้องมีตัวแปรที่เป็นปัจจัยวัดประเภทเดียวกัน

3) การเชื่อมลูกศรสองหัวระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปร ตามที่ Modification Indices (MI) แนะนำให้ปรับ การเชื่อมหัวลูกศรสองหัวระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนสองตัวแปรเป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ค่าสถิติดีขึ้น เนื่องจากการเพิ่มหัวลูกศรหนึ่งเส้น ถือเป็นการเพิ่มพารามิเตอร์อีกหนึ่งพารามิเตอร์ ซึ่งมีผลทำให้ค่า df ลดจำนวนลง 1 ค่าทุกครั้งที่มีการเพิ่มลูกศรเชื่อมระหว่างความคลาดเคลื่อนของสองตัวแปร

ตาราง 6 สรุปขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย ในระยะที่ 1

ขั้นตอน	วิธีดำเนินการ
ขั้นตอนที่ 1 เพื่อค้นหา และทำความเข้าใจถึง สาเหตุของ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	ในขั้นนี้เป็นขั้นเตรียมการโดยการศึกษาจากการประมวลเอกสาร ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาความหมาย องค์ความรู้ใหม่ในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม
ขั้นตอนที่ 2 จัดทำร่าง ต้นแบบ รูปแบบ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมตามสมมติฐาน 2.2 กำหนดตัวแปรปัจจัยแฝงและตัวแปรสังเกตที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม 2.3 นำข้อมูลที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 มาปรับปรุงร่างรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในกลุ่มนักเรียน
ขั้นตอนที่ 3 ขั้นตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	3.1 เลือกประชากรเป้าหมายและกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 3.2 สร้างและพัฒนาแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพล และวัดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม 3.3 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และปรับปรุงแก้ไข 3.4 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 3.5 ตรวจสอบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล เบื้องต้น และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงต้นแบบความสัมพันธ์ของการเกิดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม พร้อมปรับแก้ไขให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิจัยระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณแบบกึ่งทดลอง

การวิจัยในระยะที่ 2 นี้ ใช้รูปแบบการวิจัยกึ่งทดลอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ว่ามีผลอย่างไรต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนโดยคาดหวังว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะช่วยพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยมีขั้นตอนวิธีวิจัยดังนี้

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประกอบด้วย นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ซึ่งเป็นกลุ่มเดียวกันกับการวิจัยในระยะที่ 1 โดยสุ่มเลือกโรงเรียนจำนวน 1 โรงเรียน ซึ่งมีนักเรียนจำนวน 42 คน จากนั้นสุ่มห้อง โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เป็นกลุ่มทดลอง 1 ห้อง และกลุ่มควบคุม 1 ห้อง ห้องละ 21 คน โดยกลุ่มตัวอย่างยินยอมเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรในงานวิจัยระยะนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variable) คือ ตัวแปรจัดกระทำ คือ การได้รับ/ไม่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม
2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

แบบแผนการทดลอง

แบบแผนการทดลองที่ใช้ในระยะที่ 2 นี้คือ Pretest-Posttest Follow up Design เป็นแบบแผนการวิจัยกึ่งทดลอง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลการเปรียบเทียบตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตามที่ได้จากการเปรียบเทียบผลการวัดตัวแปรตาม ก่อนการทดลอง หลังทดลองทันที และหลังการทดลองเป็นเวลา 1 เดือน กลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มควบคุม และกลุ่มทดลองเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนเดียวกันเพื่อควบคุมสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เหมือนกันทั้ง 2 กลุ่มและทำกิจกรรมในช่วงเวลาเดียวกัน ในระหว่างการทดลองนั้น กลุ่มทดลองได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ห้องที่ 2 เป็นกลุ่มควบคุม ไม่ได้รับการจัดกิจกรรม และมีการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบวัดซ้ำ (Repeated Measures ANCOVA) เพื่อควบคุมผลที่อาจจะไม่ได้มาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม จากนั้นเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ดังตาราง 7

ตาราง 7 แบบแผนการทดลองเพื่อทดสอบสมมติฐาน

กลุ่มหลังการสุ่ม	การวัดก่อน เข้าร่วม กิจกรรมการ จัดการเรียนรู้	กิจกรรมการ จัดการเรียนรู้ (Treatment)	การวัดหลังเข้าร่วม กิจกรรมการจัดการ เรียนรู้ ในทันที	การวัดหลังเข้าร่วม กิจกรรมการจัดการ เรียนรู้ เป็นเวลา 1 เดือน
กลุ่มทดลอง	O ₁	X	O ₂	O ₃
กลุ่มควบคุม	O ₁	-	O ₂	O ₃

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1. เครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปร 2. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปร

คือ แบบวัด แบ่งออกเป็น 3 ตอน เพื่อใช้วัดตัวแปรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ซึ่งได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบวัดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยเป็นเครื่องมือเดียวกับเครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 1 ที่มีการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือตามข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 1

2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

เครื่องมือหลักที่ใช้ในการทดลองในระยะที่ 2 คือกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

กิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนผ่านปัจจัยทางจิตได้แก่การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์ และแรงจูงใจในการทำงานโดย ผู้วิจัยได้กำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้

1.1 เพื่อให้นักเรียนมีความรับผิดชอบในการทำงานเป็นทีม

1.2 เพื่อให้นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงาน

เป็นทีม

1.3 เพื่อให้นักเรียนมีความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม

1.4 เพื่อให้ให้นักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานเป็นทีม
 2. เพื่อพัฒนาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มี
 วัตถุประสงค์ย่อยดังนี้

2.1 เพื่อให้ให้นักเรียนมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน
 เป็นทีม

2.2 เพื่อให้ให้นักเรียนมีความฉลาดทางอารมณ์เพิ่มมากขึ้น

2.3 เพื่อให้ให้นักเรียนมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมเพิ่มมากขึ้น

หลักการและแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมสามารถประมวลแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยมีการพัฒนาตัวแปรโดยนำเอาผลจากตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมมาต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในการวิจัยระยะที่ 1 มาใช้ในการออกแบบและพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ดังรายละเอียดดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีม

เนื่องจากพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม หมายถึงการที่นักเรียนเข้ามาร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีการติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม มีการประสานงานกันในกลุ่ม มีการตัดสินใจร่วมกัน และมีผลประโยชน์ร่วมกัน โดยที่ทุกคนมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ จากองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม คือ 1) ความรับผิดชอบ 2) ความสามารถในการแก้ไขปัญหา 3) ความร่วมมือ 4) สัมพันธภาพในทีม จึงใช้แนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Johnson and Johnson, 1994, อ้างใน ทิศนา แชนมณี, 2554, 98-102) โดยหลักในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือจะมีการจัดกิจกรรมให้นักเรียนโดยแบ่งนักเรียนออกเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายของกลุ่มทำให้นักเรียนเกิดมีความรับผิดชอบร่วมกัน และในการทำงานร่วมกันนั้นนักเรียนยังต้องให้ความร่วมมือ มีปฏิสัมพันธ์กัน และ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในทีม นักเรียนยังต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาที่นั่นๆอีกด้วย โดยการเรียนรู้จะเป็นแบบร่วมมือได้ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญครบ 5 ประการดังนี้ (David W. Johnson & Johnson, 1994, pp.31-37)

1.1 มีทัศนคติที่ดีในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (Positive Interdependence) ผู้เรียนต้องมีความตระหนักว่าทุกคนต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน คนใดคนหนึ่งไม่สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้คนเดียว ความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยความร่วมมือ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในกลุ่ม การจัดการเรียนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการพึ่งพากันทำได้หลายทาง เช่น เช่น การให้ผู้เรียนมีเป้าหมายเดียวกัน ช่วยให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายในการทำงาน/การเรียนรู้ร่วมกัน การให้รางวัลตามผลงานของกลุ่ม การให้งานหรือวัสดุอุปกรณ์ที่ทุกคนต้องทำหรือใช้ร่วมกัน การมอบหมายบทบาทหน้าที่ในการทำงานร่วมกันให้ได้ผล

1.2 มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน (Face to Face Interaction) ผู้เรียนต้องทำงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จร่วมกัน ฉะนั้นผู้เรียนควรมีการแบ่งปันข้อมูล การสนับสนุนช่วยเหลือกัน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน และกระตุ้นการทำงานร่วมกัน ซึ่งการทำงานร่วมกันนี้ จะเป็นการพูดคุย ถกเถียงการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งเป็นการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เป็นการตรวจสอบความเข้าใจ การเรียนรู้ทั้งที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน

1.3. การเรียนรู้ร่วมกันต้องอาศัยทักษะทางสังคม (social skills) โดยเฉพาะทักษะในการทำงานร่วมกัน

1.4. การเรียนรู้ร่วมกันควรมีการวิเคราะห์กระบวนการกลุ่ม (group processing) สมาชิกในกลุ่มต้องมีการอภิปรายถกเถียงกันถึงความสำเร็จของงาน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างกันในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

1.5. การเรียนรู้ร่วมกันจะต้องมีผลงานหรือผลสัมฤทธิ์ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มที่สามารถตรวจสอบและวัดประเมินได้ (Individual Accountability) หากผู้เรียนมีโอกาสได้เรียนรู้แบบร่วมมือกันนอกจากจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทางด้านเนื้อหาสาระต่าง ๆ ได้กว้างขึ้นและลึกซึ้งขึ้นแล้ว ยังสามารถช่วยพัฒนาผู้เรียนทางด้านสังคมและอารมณ์มากขึ้นด้วย

โดยในการจัดกิจกรรมในครั้งนี้จะใช้หลักการเรียนแบบร่วมมืออย่างเป็นทางการซึ่งมีลักษณะการเรียนรู้อย่างเป็นทางการโดยแบ่งเป็นขั้นตอนการจัดกิจกรรมดังนี้

ขั้นนำ ครูละลายพฤติกรรมมนำนักเรียนเข้าร่วมกันเป็นทีมครูชี้แจงหน้าที่ที่นักเรียนต้องรับผิดชอบในแต่ละทีม แจ้งเป้าหมายของการเรียนกฎของการร่วมทีม

ขั้นสอน ครูนำเข้าสู่กิจกรรมและมอบหมายงานให้นักเรียนในทีม

ขั้นการทำกิจกรรมกลุ่ม ครูให้นักเรียนในแต่ละทีมทำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย

ขั้นตรวจสอบผลงาน ตรวจสอบผลงานจะตรวจสอบผลงานของนักเรียนทั้งเป็นรายบุคคลและผลงานของแต่ละทีม ครูสามารถชี้แนะแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของงานได้

ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินการทำงานกลุ่ม ครูและนักเรียนร่วมกันประเมินผลงาน ผลงานของทีมด้วยการวิเคราะห์เพื่อหาข้อบกพร่องและข้อผิดพลาดเป็นแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาต่อไป

โดยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีมครั้งนี้ จะนำขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ขั้นต้นมาใช้ในทุกกิจกรรม

กิจกรรมที่พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์

ในการสร้างกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ใช้หลักการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของ ท โดยให้หลักการพัฒนาของแดลเนียล โกลแมน โดยแบ่งเป็น 5 ประการคือ 1) การตระหนักรู้ในตน 2) การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง 3) การควบคุมตนเอง 4) การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น 5) การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ซึ่งกรมสุขภาพจิต (อมรกุล อินโอสานนท์, 2547) การจัดกิจกรรมที่ฝึกคิดแก้ปัญหา เน้นไปเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพราะจะทำให้ให้นักเรียนเกิดการอภิปรายแลกเปลี่ยนทักษะต่างๆ โดยมีองค์ประกอบสำคัญคือ

1. ประสบการณ์คือการนำประสบการณ์เดิมของตนพัฒนาเป็นองค์ความรู้
2. การสะท้อนความคิดและการถกเถียง คือการได้มีการแสดงออกเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดและการเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างลึกซึ้ง
3. เข้าใจและเกิดความคิดและถกเถียง คือการได้มีโอกาสแสดงออกเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างลึกซึ้ง
4. การทดลองหรือประยุกต์แนวคิด คือการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆจนเกิดเป็นแนวทางปฏิบัติของสมาชิกเอง

กิจกรรมที่พัฒนาการรับรู้ความสามารถในการทำงานเป็นทีม

ในการสร้างกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ของ Bandura (1987) ได้เสนอวิธีการสร้างให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง รวม 4 วิธี

1. ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery experience) แบนดูราเชื่อว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพที่สุด ในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถตนเอง เนื่องจากเป็นประสบการณ์โดยตรง ความสำเร็จ ที่ทำให้เพิ่มการรับรู้ความสามารถตนเองนั้นจำเป็นต้องฝึกให้

บุคคลมีทักษะเพียงพอที่จะ ประสบความสำเร็จ พร้อม ๆ กับการทำให้บุคคลได้รับรู้ว่าเขามีความสามารถที่จะทำได้เช่นนั้นซึ่งจะทำให้บุคคลใช้ทักษะที่ได้ รับการฝึกได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคคลที่รับรู้ว่าตนเองมี ความสามารถจะไม่ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ แต่จะพยายามทำงาน ต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ 2.การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น (Vicarious experience) โดยการใช้ตัวแบบ (Modeling) การได้สังเกตตัว แบบที่มีความซับซ้อน และได้รับผลกรรมที่พึงพอใจ จะทำให้ผู้ สังเกตเรียนรู้ว่าตนเองมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จ ได้ถ้ามีความพยายามไม่ย่อท้อ ทั้งนี้สามารถจำแนกตัวแบบออก เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวแบบที่มีชีวิตและตัวแบบสัญลักษณ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ 2.1 ตัวแบบที่มีชีวิต(Live model) ได้แก่ บุคคล ในครอบครัว เพื่อนหรือบุคคลทั่วไปที่ผู้สังเกตสามารถติดต่อ สัมพันธ์ได้การเสนอตัวแบบวิธีนี้ต้องระมัดระวังผลที่เกิดจาก พฤติกรรมของตัวแบบที่อาจจะทำให้มีการเรียนรู้จากตัวแบบที่ ไม่ 2.2 ตัวแบบสัญลักษณ์ (Symbol model) เป็นภาพตัวแบบในสื่อสารมวลชนทั้งหลายเช่น ภาพยนตร์โทรทัศน์ วีดิทัศน์หนังสือคอมพิวเตอร์เทปบันทึกเสียง หุ่นกระบอก หรือ การ์ตูน เป็นต้น ซึ่งเป็นการเตรียมเรื่องราวของตัวแบบไว้แล้ว ทำให้มีผลดีในการเน้นจุดสำคัญของการแสดงพฤติกรรม และ สิ่งที่สำคัญคือสามารถควบคุมพฤติกรรมและผลกระทบของตัว แบบได้นอกจากนี้ยังสามารถใช้ได้ทั้ง กิจกรรมรายบุคคลหรือ กลุ่มบุคคล และใช้ได้หลายครั้งเท่าที่ต้องการ 3.การใช้คำพูดชักจูง (Verbal persuasion) เป็นการบอกว่าคุณมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จ ได้ซึ่งเป็นวิธีที่ค่อนข้าง ใช้ง่ายและใช้กันทั่วไป แบนดูรา กล่าว ว่าการใช้คำพูดชักจูงเพียงอย่างเดียวไม่ค่อยได้ผลมากนัก ในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถตนเองให้ได้ผล ควรใช้ร่วม กับการทำให้บุคคลมีประสบการณ์ ของความสำเร็จ 4.การกระตุ้นอารมณ์ (Emotional arousal) การกระตุ้นทางอารมณ์มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในสภาพที่ถูกข่มขู่ในการตัดสินใจถึงความวิตกกังวล และ ความเครียดของบุคคลนั้น บางส่วนจะขึ้นอยู่กับการกระตุ้นทาง สรีระการกระตุ้นที่รุนแรงทำให้เกิดการกระทำที่ไม่ค่อยได้ผลดี บุคคลจะคาดหวังความสำเร็จเมื่อบุคคลไม่ได้อยู่ในสภาพการณ์ ที่กระตุ้นด้วยสิ่งที่ไม่พึงพอใจ ความกลัวจะกระตุ้นให้เกิดความ กลัวมากขึ้น บุคคลจะเกิดประสบการณ์ของความ ล้มเหลว อันจะทำให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แนวคิดที่พัฒนาแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม

อารี พันธุ์มณี (2546) เสนอหลักในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้เรียนมีหลายวิธีดังนี้

1)การเข้าใจให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ การเข้าใจจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความตื่นตัวได้ด้วยวิธีการเข้าใจให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเห็น และด้วยวิธีการสร้างความกังวลใจระดับปานกลาง ความกังวลใจทำให้เกิดการแสวงหาความรู้ที่เป็นผลจากสภาพการณ์ทางอารมณ์หงุดหงิด

กังวลเหมาะสมที่สะสมมากขึ้นในระดับที่เหมาะสมจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมของการเสาะแสวงหาคำตอบที่ต้องการ และเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ขึ้นได้ 2) การแข่งขันร่วมมือเป็นการสร้างแรงจูงใจอย่างหนึ่ง และยังเป็นการสร้างความคิดให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้จัดแสดงความคิดเห็น และฝึกการยอมรับมติของกลุ่ม 3) การชมเชยหรือการตำหนิ เป็นการนำเอาวิธีการกระตุ้นให้บุคคลทำงาน โดยมุ่งให้ได้รับรางวัลและหลีกเลี่ยงการทำโทษ การชมเชยจะมีผลต่อการเรียนมากกว่าการตำหนิ แต่การชมเชยและตำหนิจะไม่ขึ้นกับสถานการณ์และบุคคลสำคัญ 4) การรู้ความก้าวหน้าของตนเองว่าดีขึ้น จะทำให้เขารู้สึกประสบความสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจในความสามารถของตนเองซึ่งเป็นการจูงใจให้สนใจเรียนต่อไป การจัดงานตามระดับความสามารถของผู้เรียน การที่ผู้เรียนทราบว่าเขาทำงานได้ดีขึ้นเรื่อย ๆ จะเป็นการจูงใจให้มีความสนใจเรียนมากขึ้น 5) ระดับความมุ่งหวังการที่ให้ผู้เรียนตั้งระดับความมุ่งหวังจะทำให้ผู้เรียนพยายามทำให้เกิดความสำเร็จ และพยายามเลี่ยงเลี่ยงความผิดหวัง ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนตั้งความหวังให้สอดคล้องกับความสามารถของตนและสภาพความเป็นจริง 6) สถานการณ์ที่ผู้เรียนไม่พึงปรารถนา เช่น ความเบื่อ ความคัดแย้ง ควรหาทางลดหรือขจัดเพราะเป็นสิ่งที่ป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 8) วิธีการแปลกใหม่เพื่อเร้าความสนใจ ให้คิดทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่แปลกใหม่ทำให้เกิดความสนใจและมีแรงจูงใจในการเรียนมากขึ้น และ 9) การค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ด้วยการเสนอแนะหรือกำหนดหัวข้อที่ทำให้เกิดการสนใจใคร่รู้ที่ยากง่ายตามความสามารถเพื่อค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเอง

การสร้างกรอบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้

การสร้างกรอบของกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในการสร้างกรอบการดำเนินกิจกรรมแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1. ระยะเตรียมการทดลอง ในขั้นนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้
 - 1.1 เตรียมความพร้อมสถานที่ คณะครูผู้ร่วมงาน อุปกรณ์ และเอกสารที่ใช้
 - 1.2 ชี้แจง ผู้บริหาร คณะครู ผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียน เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรม
 - 1.3 กลุ่มเป้าหมายครั้งนี้คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ โดยเก็บข้อมูลก่อนการทดลอง ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม
2. ระยะทดลอง แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 ห่อง ใช้การสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) แบ่งเป็นจำนวนกลุ่มควบคุม 21 คน และกลุ่มทดลอง 21 คน

- 2.1 กลุ่มควบคุม ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของทางโรงเรียนตามปกติ
- 2.2 กลุ่มทดลอง ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยแบ่งเป็น 8 กิจกรรม จำนวน 17 ชั่วโมง
- 2.3 เมื่อนักเรียนร่วมกิจกรรมครบเก็บข้อมูลหลังการทดลอง ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม
3. ระยะเวลาหลังทดลอง ในระยะนี้เป็นการติดตามและประเมินผลกลุ่มทดลอง หลังจากที่ได้รับแจ้งกิจกรรมผ่านไป 1 เดือน เพื่อเก็บข้อมูลว่าพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมยังมีอยู่เหมือนเดิมหรือไม่

การสร้างแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

จากกรอบกิจกรรมที่สร้างขึ้นข้างต้นผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในกำหนดรูปแบบกิจกรรมที่ใช้ในแต่ละครั้งเพื่อให้เป้าหมายของกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยภาพรวม รูปแบบของกิจกรรมในแต่ละครั้งเป็นส่วนผสมของหลากหลายวิธีการเรียนรู้ เช่นการบรรยาย การจัดกิจกรรมกลุ่ม การฝึกประสบการณ์จริงด้วยการปฏิบัติเช่น การระดมสมอง เป็นต้น ทั้งนี้ในทุกกิจกรรมจะใช้หลักการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยคงไว้ซึ่งแนวคิดหลักในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ซึ่งรายละเอียดของกิจกรรมแต่ละครั้ง ประกอบไปด้วย ชื่อกิจกรรม วัตถุประสงค์ของกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม เวลา สื่อ/อุปกรณ์ต่าง ๆ และวิธีการประเมินผล ซึ่งมี รายละเอียดในกิจกรรมต่าง ๆ ดังแสดงในตาราง 8 ดังนี้

ตาราง 8 สรุปการดำเนินกิจกรรมของกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษา

ครั้งที่	ชื่อกิจกรรม	เป้าหมายของกิจกรรม	ขั้นตอนของกิจกรรม	สื่อที่ใช้	แนวคิด/ทฤษฎี
1	“มารู้จักกันเถอะ”	1. ให้นักเรียนได้ ผ่อนคลายละสร้าง ความคุ้นเคยกับ เพื่อนและผู้วิจัย มากขึ้น	1.การตอบ แบบสอบถาม 2.การเล่นเกมส์แบ่งทีม	· เพลง · เครื่องเสียง · แบบสอบถาม	1) แนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ตาราง 8 (ต่อ)

ครั้งที่	ชื่อ กิจกรรม	เป้าหมายของ กิจกรรม	ขั้นตอนของกิจกรรม	สื่อที่ใช้	แนวคิด/ทฤษฎี
		2. เพื่อให้ให้นักเรียน ทุกคนได้ทราบ จุดมุ่งหมายของการ เข้าร่วมกิจกรรม และข้อตกลง ร่วมกันเกี่ยวกับ กำหนดการการเข้า ร่วมกิจกรรม	1.การตอบ แบบสอบถาม	· เพลง · เครื่องเสียง	
		3. เพื่อสร้าง บรรยากาศ ความคุ้นเคยเป็น กันเองระหว่าง ผู้วิจัยกับนักเรียน	2.การเล่นเกมแบ่งทีม 3.อภิปรายและสร้าง ข้อตกลงในการทำ กิจกรรม	· แบบสอบถาม · สมุดบันทึก สำหรับใช้ใน กิจกรรม	
		4. เพื่อสร้าง สัมพันธภาพและ ความไว้วางใจ ระหว่างเพื่อน นักเรียนด้วยกันเอง		· บ้ายชื่อ - ใบ ยินยอมเข้าร่วม กิจกรรม	
2	แก้ปัญหา พาทีม สำเร็จ”	1.เพื่อให้ให้นักเรียนมี ความสามารถใน การแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้นในการ ทำงานเป็นทีม 2.เพื่อให้ให้นักเรียนมี สัมพันธภาพที่ดี กับเพื่อนร่วมทีม	1. เล่นเกมเพื่อสร้าง ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมทีม 2.ร่วมกันทำงานเป็นทีม	วีดีทัศน์ คอมพิวเตอร์ โปรเจคเตอร์ กระดาษโพสต์- อิท	1) แนวคิดการ เรียนรู้แบบ ร่วมมือ 2) แนวคิดการ พัฒนา

ตาราง 8 (ต่อ)

ครั้งที่	ชื่อ กิจกรรม	เป้าหมายของ กิจกรรม	ขั้นตอนของกิจกรรม	- สื่อที่ใช้	แนวคิด/ ทฤษฎี
		3. เพื่อให้นักเรียน ความสามารถใน การตระหนักถึง ความรู้สึกรู้สึกของ ตนเองและ ความรู้สึกรู้สึกของผู้อื่น ในการทำงาน ทำงาน จน สามารถจัดการกับ อารมณ์ของตน เพื่อเป็นแรงจูงใจ ในการสร้าง สัมพันธภาพกับ เพื่อนร่วมทีมได้อยู่ ประสพ ความสำเร็จ	3.การเล่า ประสบการณ์การ ทำงานเป็นทีม อารมณ์ความรู้สึกที่ เกิดขึ้น 4.การอภิปรายกลุ่ม เรื่องการจัดการ อารมณ์ความรู้สึก ด้านลบที่เกิดขึ้นใน ระหว่างที่ทำงานเป็น ทีม 5.การสะท้อนคิด	- แผ่น flip chart - อุปกรณ์เครื่อง เขียน - ใบงาน - บัตรภาพ	ความฉลาด ทางอารมณ์, การเล่าประ การณ์, การ อภิปรายการ สะท้อน ความคิด
3	“ทีมกับ ความ รับผิดชอบ บ”	1.เพื่อให้ นักเรียนมี เข้าใจใน ความสำคัญของ บทบาทหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย การทำงานเป็นทีม	1.เล่นเกมเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ในทีม 2.อภิปรายกลุ่มเรื่อง ความรับผิดชอบใน การทำงานเป็นทีม	- คอมพิวเตอร์ สำหรับสืบค้น - กระดาษ โพสต์-อิท - แผ่น flip	1.แนวคิดการ เรียนรู้แบบ ร่วมมือ

ตาราง 8 (ต่อ)

ครั้งที่	ชื่อ กิจกรรม	เป้าหมายของ กิจกรรม	ขั้นตอนของกิจกรรม	สื่อที่ใช้	แนวคิด/ ทฤษฎี
		2. เพื่อให้นักเรียน มีความรับผิดชอบ ต่อบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบ หมายและทำงาน ที่ได้รับมอบหมาย จนสำเร็จ	3. กิจกรรมการเรียนรู้ แบบร่วมมือนักเรียน ทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นทีม(ทำงานตาม ตามบทบาทที่ได้รับ มอบหมาย)	- chart - ปากกาเมจิก - อุปกรณ์ที่ใช้ใน การเล่นเกม กู ระเบิด	2. แนวคิดการ พัฒนาความ ฉลาดทาง อารมณ์, การ อภิปราย, การ สะท้อน ความคิด
		3. เพื่อให้นักเรียน ความสามารถใน การตระหนักถึง ความรู้สึกของ ตนเองและ ความรู้สึกของผู้อื่น ที่เกิดขึ้นในการ ทำงานทำงานเป็น ทีมจนสามารถ จัดการกับอารมณ์ ของตนได้	4. กิจกรรมการสะท้อน การทำงานเป็นทีม 5. อภิปรายถึงอารมณ์ ความรู้สึกในขณะ ทำงาน และหาวิธี แก้ปัญหาถ้าเป็น อารมณ์ในด้านลบ		
4	“แก้ปัญหา หาเราทำ ได้”	1. เพื่อให้นักเรียนมี ความสามารถใน การแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้นในระหว่าง การทำงาน เป็นทีม	1. กิจกรรมการชมที่ตัว แบบที่เป็นสัญลักษณ์ ในสื่อวีดิทัศน์การ ทำงานเป็นทีมที่ ประสบความสำเร็จ	- วีดิทัศน์ - คอมพิวเตอร์ - โปรเจคเตอร์ - กระดาษ โพสต์-อิท	1. แนวคิดการ เรียนรู้แบบ ร่วมมือ: นักเรียน ร่วมกันทำงาน

ตาราง 8 (ต่อ)

ครั้งที่	ชื่อ กิจกรรม	เป้าหมายของ กิจกรรม	ขั้นตอนของกิจกรรม	สื่อที่ใช้	แนวคิด/ ทฤษฎี
		2. เพื่อให้ นักเรียนมี สัมพันธภาพที่ดี กับเพื่อนร่วมทีม	2. สนทนากลุ่มถึง ปัจจัยที่ทำให้การ ทำงานเป็นทีมประสบ ความสำเร็จ	- แผ่น flip chart - อุปกรณ์การ เล่นเกมบอก ใบ้ทายคำ (บัตรคำชื่อ อาหาร)	2. แนวคิดการ พัฒนาการ รับรู้ ความสามารถ ของตนเองใน การทำงาน เป็นทีม: การ เรียนรู้จากตัว แบบ, การใช้ คำพูดชักจูง
		3. เพื่อพัฒนาการ รับรู้ความสามารถ ของตนเองในการ ทำงานเป็นทีมของ นักเรียน	3. นักเรียนทำงานเป็น ทีมเรื่องอาหารประจำ ภาค แล้วร่วมกัน นำเสนอผลงาน	- ไปงาน - รางวัล สำหรับการ เล่นเกม	
			4. นักเรียนอภิปราย แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นถึงปัญหาและ วิธีการแก้ปัญหาใน การทำงานเป็นทีม		
			5. สนทนาแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกลุ่ม ใหญ่ เกี่ยวกับ -ความสามารถในการ ทีม -วิธีสร้างความมั่นใจ ในการทำงานเป็นทีม		
5	“ร่วมมือ เพื่อ ความสำ เร็จ”	1. เพื่อให้ นักเรียน เห็นความสำคัญ ของการให้ความ ร่วมมือในการ ทำงานเป็นทีม	1. เล่นเกมเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ในทีม 2. อภิปรายกลุ่มย่อย เรื่องความร่วมมือใน การทำงานเป็นทีม	- กระดาษ หนังสือพิมพ์ - ของรางวัล - กระดาษ โพสต์ – อิท	1. แนวคิดการ เรียนรู้แบบ ร่วมมือ: ร่วม ทำงานเป็น ทีม

ตาราง 8 (ต่อ)

ครั้งที่	ชื่อ กิจกรรม	เป้าหมายของ กิจกรรม	ขั้นตอนของกิจกรรม	- สื่อที่ใช้	แนวคิด/ ทฤษฎี
5		2. เพื่อพัฒนา ความร่วมมือของ นักเรียนในการ ทำงานเป็นทีม	3. อภิปรายกลุ่มใหญ่ เรื่องความสำคัญของ การให้ความร่วมมือใน การทำงานเป็นทีม	- กระดาษ flip - chart - อุปกรณ์การ เขียน	เรื่องภาษา ท้องถิ่น อภิปรายการ ให้ความ ร่วมมือการ ทำงานเป็น ทีมของ นักเรียน
		3. เพื่อพัฒนาการ รับรู้ความสามารถ ของตนเองในการ ทำงานเป็นทีมของ นักเรียน	3. กิจกรรมการเรียนรู้ แบบร่วมมือนักเรียน ทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นทีม (ร่วมกัน ค้นคว้าและนำเสนอ	- บัตรคำ	2. แนวคิดการ พัฒนาการ รับรู้ ความสามารถ ของตนเองใน การทำงาน เป็นทีม: การ เรียนรู้จา ประสบการณ์
		4. เพื่อให้ นักเรียน สามารถทำงาน เป็นทีมร่วมกับ ผู้อื่นจนสำเร็จ	ผลงานของทีม ภาษา ประจำถิ่น) 4. กิจกรรมการสะท้อน ความรู้สึกลังการ ทำงานเป็นทีมว่า นักเรียนได้ให้ความ ร่วมมือกับทีมอย่างไร		ประสบการณ์ ของตนเอง และเพื่อน เกี่ยวกับการ ทำงานเป็นที, ร่วมกัน สนทนาซักจูง
			5. อภิปรายถึง ความสามารถของ นักเรียนในการให้ ความร่วมมือในการ ทำงานเป็นทีม		

ตาราง 8 (ต่อ)

ครั้งที่	ชื่อ กิจกรรม	เป้าหมายของ กิจกรรม	ขั้นตอนของกิจกรรม	- สื่อที่ใช้	แนวคิด/ทฤษฎี
6	“ความ สัมพันธ์ที่ ดีสร้าง ทีมที่ดี”	1. เพื่อให้นักเรียน ได้มีความ ตระหนักใน ความสำคัญของ เพื่อนร่วมทีม สามารถ ติดต่อสื่อสารอย่าง เปิดเผย และรับฟัง ความคิดเห็นเพื่อน ร่วมทีม 2. เพื่อนักเรียน มองเห็นถึง ประโยชน์ และ คุณค่า และมี ความสนใจที่จะ ทำงานเป็นทีม 3. เพื่อให้นักเรียน สามารถทำงาน เป็นทีมตาม จุดมุ่งหมายที่วาง ไว้จนประสบ ผลสำเร็จ	1.แข่งขันเกมระหว่าง ทีม 2.เทคนิคการอภิปราย กลุ่มย่อยเรื่องปัจจัยที่ ทำทีมประสบ ผลสำเร็จ 3.สนทนากลุ่มใหญ่กับ นักเรียนเรื่องการ ทำงานเป็นทีมของ นักเรียนเรื่อง ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมทีม 4.ระดมความคิดเรื่อง จุดมุ่งหมายในการ ทำงานเป็นทีม 5.นักเรียนแต่ละทีม ค้นคว้าเกี่ยวกับความ หลากหลายของ สถาปัตยกรรม (บ้านเรือนที่อยู่อาศัย) 6.อภิปรายกลุ่มเรื่อง ความสำคัญของ สัมพันธ์ภาพของทีม	- โดมิโน - บัตรคำ สำหรับเล่นใบ้ คำ - ของรางวัล - กระดาษ flip chart - อุปกรณ์การ เขียน สติ๊กเกอร์ สำหรับให้ คะแนน	1.แนวคิดการ เรียนรู้แบบ ร่วมมือ ให้ นักเรียนได้ ร่วมกันทำงาน เป็นทีมโดย กำหนด เป้าหมายให้ นักเรียน, อภิปรายกลุ่ม เรื่อง ความสำคัญ ของการมี ปฏิสัมพันธ์กัน ในทีม, การ สนทนากลุ่ม เรื่อง ความสำคัญ ของการทำงาน เป็นทีม 2. แนวคิดการ พัฒนา แรงจูงใจใน การทำงาน

ตาราง 8 (ต่อ)

ครั้งที่	ชื่อ กิจกรรม	เป้าหมายของ กิจกรรม	ขั้นตอนของกิจกรรม	สื่อที่ใช้	แนวคิด/ ทฤษฎี
			7.อภิปราย จุดมุ่งหมายและ ความสำเร็จ		เป็นทีม การ แข่งกันเล่น เกม, ให้ นักเรียนได้มี การสนทนา ร่วมกัน, ให้ นักเรียนตั้ง ความ คาดหวังใน การทำงาน เป็นทีม
7	“รู้ บทบาท รู้หน้าที่ ทีม สำเร็จ”	1.เพื่อให้ให้นักเรียนเห็น ความสำคัญของ ความรับผิดชอบใน การทำงานเป็นทีม 2.เพื่อพัฒนาความ รับผิดชอบของ นักเรียนในการทำงาน เป็นทีม 3.เพื่อนักเรียนเกิด แรงจูงใจในการทำงาน เป็นทีม 4.เพื่อให้นักเรียน ทำงานเป็นทีม	- แข่งขันเกม - อภิปรายกลุ่มย่อย เรื่องหน้าที่ที่ต้อง รับผิดชอบต่องานของ ทีม - อภิปรายเรื่องความ รับผิดชอบต่อการ ทำงานเป็นทีม - ให้นักเรียนทำงาน เป็นทีมให้แต่ละทีม ค้นคว้าเกี่ยวกับการ แต่งกายประจำ ท้องถิ่นแต่ละทีม มอบหมายให้สมาชิก	- ลูกโป่ง ตะเกียบ - ของรางวัล - คอมพิวเตอร์ สำหรับสืบค้น - เครื่องฉาย ภาพ	1.แนวคิดการ เรียนรู้แบบ ร่วมมือ: ให้ ร่วมกันทำงาน เป็นทีมโดย กำหนด เป้าหมายให้ นักเรียน, อภิปรายกลุ่ม เรื่องความ มุ่งมั่นการ ทำงานเป็น ทีม, หน้าที่ที่

ตาราง 8 (ต่อ)

ครั้งที่	ชื่อ กิจกรรม	เป้าหมายของ กิจกรรม	ขั้นตอนของกิจกรรม	สื่อที่ใช้	แนวคิด/ ทฤษฎี
		ร่วมกับผู้อื่นจน ประสบผลสำเร็จ	ในแต่ละคน โดยให้แต่ละคนมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันไป -นักเรียนเขียนความมุ่งหมายความสำเร็จของทีมนักเรียน - ร่วมกันสะท้อนการทำงานเป็นทีม		นักเรียนได้ รับผิดชอบ 2. แนวคิดการพัฒนา แรงจูงใจในการทำงาน เป็นทีม: การให้นักเรียน กำหนดความ มุ่งหวังในการ ทำงานเป็น ทีม, การ สะท้อนการ ทำงานร่วมกัน , การชมเชย
8	“สัญญาใจ”	1.เพื่อเก็บข้อมูล หลังการทดลอง ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ความฉลาดทาง อารมณ์	-นักเรียนทำ แบบสอบถาม -นักเรียนทำแบบ ประเมินกิจกรรม	แบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไป การทำงานเป็น ทีม ความ ฉลาดทาง อารมณ์	1) แนวคิดการเรียนรู้แบบ ร่วมมือ

ตาราง 8 (ต่อ)

ครั้งที่	ชื่อ กิจกรรม	เป้าหมายของ กิจกรรม	ขั้นตอนของกิจกรรม	สื่อที่ใช้	แนวคิด/ ทฤษฎี
		การรับรู้ ความสามารถของ ตนเองในการ ทำงานเป็นทีม แรงจูงใจในการ ทำงาน การ สนับสนุนทาง สังคมของครู		การรับรู้ความ สามารถของ ตนเองในการ ทำงานเป็นทีม แรงจูงใจใน การทำงาน - ของที่ระลึก - กระดาษ	
	2.เพื่อกล่าว ขอบคุณและมอบ ของที่ระลึกแก่ผู้ ร่วมกิจกรรม			โพสต์อิท - อุปกรณ์การ เขียน	
	3.นัดหมายการ เก็บข้อมูลหลัง ผ่านการทดลองไป แล้ว 1 เดือน				

3. ระยะเวลาหลังทดลอง ในระยะนี้เป็นการติดตามและประเมินผลกลุ่มทดลอง หลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรมผ่านไป 1 เดือน เพื่อเก็บข้อมูลว่าพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมยังมีอยู่เหมือนเดิมหรือไม่อย่างไร

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- นำแผนการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่สร้างขึ้นไปที่ปรึกษาปริญญาโทตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม จากนั้นนำมาปรับแก้ตามคำแนะนำ เช่น การเรียงลำดับขั้นตอนของกิจกรรมควรให้มีความต่อเนื่องสอดคล้องกัน
- นำแผนการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบ แก้ไข และพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา

วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการและรูปแบบมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) กิจกรรมอยู่ระหว่าง 0.60 -1.00 จากนั้นนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3. นำแผนการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาข้อบกพร่องแผนการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยทดลองใช้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัว จำนวน 1 ห้องเรียน เพื่อทดสอบความเข้าใจเบื้องต้น ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้ ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมตลอดทั้งสื่อและแหล่งเรียนรู้

4. ปรับปรุงแผนการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมจากปัญหาที่พบ คือ การปรับระยะเวลาให้เหมาะสมกับกิจกรรมในแต่ละชั้น จากนั้นนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลอง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการทดลอง ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนโดยแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ดำเนินการ

1 ระยะเตรียมการก่อนการทดลอง ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตจากสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ติดต่อประสานงาน และขอความร่วมมือจากโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการทำวิจัยและขอใช้สถานที่ รวมทั้งดำเนินการเพื่อขออนุญาตทำวิจัยติดต่อประสานงานกับครูหรือผู้ประสานงานของโรงเรียน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียดขั้นตอนในการทำวิจัย และขอความร่วมมือในการดำเนินการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล

2 ระยะดำเนินการทดลอง

2.1 ขั้นก่อนการทดลองระยะเก็บข้อมูลก่อนการทดลองใช้กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ในระยะนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลก่อนการทดลองทั้งในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานก่อน เริ่มการทดลอง ผู้วิจัยให้นักเรียน ประกอบด้วยกลุ่มทดลอง จำนวน 21 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 21 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 42 คน ได้ทำแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น โดยใช้เป็นคะแนนก่อนการทดลอง (Pre-test)

2.2 ระยะเวลาจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยให้นักเรียนในกลุ่มทดลองเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น และ ในช่วงเวลาที่กลุ่มทดลองทำกิจกรรมที่กลุ่มควบคุมก็จะเข้ากิจกรรมของทางโรงเรียนตามปกติ

2.3 ชั้นหลังการทดลอง หลังจากดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แล้วแล้ว ผู้วิจัยให้นักเรียน ทำแบบวัดฉบับเดิม และใช้ เป็นคะแนนหลังการทดลอง (Post-test)

3. ระยะเวลาหลังทดลอง ในระยะนี้เป็นติดตามและประเมินผลกลุ่มทดลอง หลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรมผ่านไป 1 เดือนเพื่อเก็บข้อมูลว่าพฤติกรรมการทำงานเป็นที่ยังมีอยู่เหมือนเดิมหรือไม่อย่างไร

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังนี้

1 ข้อมูลทั่วไปและลักษณะพื้นฐานของตัวแปร วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

2 ตรวจสอบการแจกแจงปกติโดยใช้ความเบ้ความโด่ง และสถิติ Kolmogorov-Smirnov Test

3 ตรวจสอบความเท่ากันของเมทริกซ์ความแปรปรวน - แปรปรวนร่วมของตัวแปร โดยใช้ สถิติบ็อกซ์ (Box's M) เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ และตรวจสอบความแปรปรวนของตัวแปรทุกตัวด้วยวิธี Levene's Test

4 ทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบตัวแปรผลการทดลองระหว่างหลังการทดลอง สิ้นสุดกับระยะติดตามผล ทั้งในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบวัดซ้ำ (Repeated Measures ANCOVA)

การพิทักษ์สิทธิ์และจรรยาบรรณในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยทำเรื่องขออนุมัติโครงการวิจัยต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในการทำวิจัยในมนุษย์ ต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยได้รับการพิจารณารับรองโครงการวิจัยเลขที่ SWUEC-G-071/2562X รวมถึงหนังสือยินยอมเข้าร่วมโครงการที่ลงนามโดยผู้ปกครองหรือครู การเข้าร่วมในการวิจัยของกลุ่มตัวอย่างจะเป็นไปโดยสมัครใจ และสามารถปฏิเสธที่จะเข้าร่วม หรือถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกขณะ โดยไม่ต้องให้เหตุผล และไม่สูญเสียประโยชน์ที่พึงได้รับ ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จาก

กลุ่มตัวอย่าง จะถือว่าเป็นความลับ ผู้วิจัยจะไม่เผยแพร่ในลักษณะของรายบุคคล โดยจะเปิดเผยเฉพาะในรูปแบบที่เป็นรายงานสรุปผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลเรียบร้อยแล้ว แบบสอบถามจะถูกทำลายทันที



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณพหุวิธี (Multimethod) (Teddlie & Tashakkori, 2003) ซึ่งมีลักษณะเป็นการศึกษาโดยใช้วิธีวิทยา จำนวน 2 วิธี อยู่บนพื้นฐานแนวคิดปฏิฐานนิยม (Positivism) ได้แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ โดยในการวิจัยระยะที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ (Causal research) เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษา และการวิจัยระยะที่ 2 ซึ่งเป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental research) เพื่อทดสอบประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษา ทั้งนี้ ขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยแต่ละระยะ ดังนี้

ผลการวิจัยระยะที่ 1

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติการวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ (Structural equation modeling : SEM) ด้วยโปรแกรม LISREL โดยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการแปลผลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ดังนี้

ตาราง 9 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์	ความหมาย
M	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
Sk	ค่าความเบ้ (Skewness)
Ku	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
R^2	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared multiple correlation)
χ^2	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)
df	องศาแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
p	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
GFI	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of fit index)
AGFI	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted goodness of fit index)
RMSEA	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root mean square error of approximation)
DE	อิทธิพลทางตรง (Direct effect)
ID	อิทธิพลทางอ้อม
TE	อิทธิพลรวม

ตาราง 10 สัญลักษณ์ของตัวแปรที่ทำการศึกษา

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกต
1. พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม (TEAM)	1. ความรับผิดชอบ(Y1) 2. ความสามารถในการแก้ไขปัญหา(Y2) 3. ความร่วมมือ(Y3) 4. สัมพันธภาพในทีม(Y4)
2. เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม (ATT)	1. การรู้จัก(Y5) 2. อารมณ์ความรู้สึก(Y6) 3. พฤติกรรมที่แสดงออก(Y7)

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกต
3. การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม (SET)	1. การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม(Y8)
4. แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม (MOT)	1. แรงจูงใจภายใน(Y9) 2. แรงจูงใจภายนอก(Y10)
5. ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)	1. ด้านดี (X1) 2. ด้านเก่ง(X2) 3. ด้านสุข (X3)
6. การสนับสนุนทางสังคมของครู (TSS)	1. การสนับสนุนทางอารมณ์(X4) 2. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร(X6)

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 360 คน พบว่ามีนักเรียนเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเป็นนักเรียนชายจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 45.83 นักเรียนหญิงจำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 54.16 และนักเรียนส่วนใหญ่อายุ 12 ปี จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 61.94 อายุ 11 ปี จำนวน 137คน คิดเป็นร้อยละ 38.05 ข้อมูลแสดงดังตาราง 11

ตาราง 11 ความถี่ ร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลคุณลักษณะ	จำนวน	ร้อยละ	
เพศ	ชาย	165	45.83
	หญิง	195	54.17
อายุ	11 ปี	137	38.06
	12 ปี	223	61.94

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร โดยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น สำหรับการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ได้แก่ การแจกแจงแบบปกติ (Normal distribution) และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้องไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ (Multicollinearity) ดังนี้

1.1 การศึกษาค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกต

ผู้วิจัยตรวจสอบลักษณะการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรที่การศึกษาในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตัวแปรโดยการคำนวณค่าเฉลี่ยค่า (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 12

ตาราง 12 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของตัวแปรสังเกต

ตัวแปรสังเกต	M	S.D.	Sk	Ku
ความรับผิดชอบ	4.50	0.63	-0.17	0.29
ความสามารถในการแก้ไขปัญหา	4.95	0.79	-0.088	1.24
ความร่วมมือ	4.55	0.76	-0.37	0.49
สัมพันธภาพในทีม	4.74	0.78	-0.75	1.36
การรู้จักคิด	5.02	0.65	-0.51	0.36
อารมณ์ความรู้สึก	4.35	0.63	0.04	0.38
พฤติกรรมที่แสดงออก	4.55	0.71	-0.47	0.37
แรงจูงใจภายใน	4.48	0.75	-0.53	0.98
แรงจูงใจภายนอก	4.46	0.82	-0.61	0.84
ด้านดี	4.71	0.75	-0.41	0.11

ตาราง 12 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต	M	S.D.	Sk	Ku
ด้านเก่ง	4.83	0.79	-0.081	.067
ด้านสุข	4.85	0.69	-0.55	0.03
การสนับสนุนทางอารมณ์	4.40	0.88	-0.53	0.46
การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร	4.84	0.70	-0.60	0.88

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ของตัวแปรพบว่ามีค่าระหว่าง 4.40 – 5.02 การกระจายของข้อมูลด้วยการพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีค่าระหว่าง 0.63 – 0.88

จากการตรวจสอบความเบ้ของตัวแปรสังเกตพบว่าตัวแปรทุกตัวมีค่าความเบ้ติดลบ ซึ่งแสดงว่าข้อมูลเบ้ไปทางซ้ายหรือค่าเฉลี่ยมีค่าน้อยกว่าค่ามัธยฐาน โดยมีค่าอยู่ระหว่าง -0.04 ถึง -0.88 จากการตรวจสอบความโด่งของตัวแปรสังเกตพบว่าตัวแปรทุกตัวมีค่าความเบ้เป็นบวก ซึ่งแสดงว่าข้อมูลโด่งมากกว่าปกติ โดยมีค่าอยู่ระหว่าง -0.11 ถึง 1.36 จากเกณฑ์การตรวจสอบการแจกแจงปกติโดยใช้ค่าความเบ้ และความโด่ง ได้เสนอว่าความเบ้น้อยกว่า -3 หรือมากกว่า 3 หมายถึงข้อมูลไม่สมมาตรหรือเบ้มาก ความโด่งน้อยกว่า -10 หรือมากกว่า 10 หมายถึงข้อมูลไม่มีการแจกแจงแบบปกติ และความโด่งน้อยกว่า -20 หรือมากกว่า 20 หมายถึงเปิดปัญหารุนแรง (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557, น.90)

2.2 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการคำนวณหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ในกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 13 ดังนี้

ตาราง 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	X1	X2	X3	X4	X5	
Y1	1															
Y2	.575 ^{**}	1														
Y3	.684 ^{**}	.647 ^{**}	1													
Y4	.514 ^{**}	.659 ^{**}	.682 ^{**}	1												
Y5	.303 ^{**}	.184 ^{**}	.274 ^{**}	.166 ^{**}	1											
Y6	.301 ^{**}	.289 ^{**}	.353 ^{**}	.288 ^{**}	.467 ^{**}	1										
Y7	.370 ^{**}	.263 ^{**}	.447 ^{**}	.354 ^{**}	.434 ^{**}	.610 ^{**}	1									
Y8	.560 ^{**}	.630 ^{**}	.617 ^{**}	.585 ^{**}	.213 ^{**}	.260 ^{**}	.328 ^{**}	1								
Y9	.457 ^{**}	.404 ^{**}	.500 ^{**}	.428 ^{**}	.273 ^{**}	.369 ^{**}	.429 ^{**}	.341 ^{**}	1							
Y10	.392 ^{**}	.387 ^{**}	.416 ^{**}	.391 ^{**}	.301 ^{**}	.332 ^{**}	.430 ^{**}	.370 ^{**}	.414 ^{**}	1						
X1	.395 ^{**}	.349 ^{**}	.385 ^{**}	.335 ^{**}	.196 ^{**}	.295 ^{**}	.330 ^{**}	.424 ^{**}	.307 ^{**}	.458 ^{**}	1					
X2	.539 ^{**}	.550 ^{**}	.564 ^{**}	.575 ^{**}	.182 ^{**}	.335 ^{**}	.307 ^{**}	.580 ^{**}	.369 ^{**}	.378 ^{**}	.329 ^{**}	1				
X3	.537 ^{**}	.448 ^{**}	.529 ^{**}	.485 ^{**}	.222 ^{**}	.297 ^{**}	.337 ^{**}	.570 ^{**}	.401 ^{**}	.383 ^{**}	.446 ^{**}	.567 ^{**}	1			
X4	.330 ^{**}	.414 ^{**}	.422 ^{**}	.413 ^{**}	.100 ^{**}	.128 ^{**}	.180 ^{**}	.500 ^{**}	.197 ^{**}	.182 ^{**}	.243 ^{**}	.452 ^{**}	.489 ^{**}	1		
X5	.399 ^{**}	.396 ^{**}	.469 ^{**}	.431 ^{**}	.148 ^{**}	.214 ^{**}	.257 ^{**}	.458 ^{**}	.327 ^{**}	.244 ^{**}	.366 ^{**}	.397 ^{**}	.515 ^{**}	.481 ^{**}	1	

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * หมายถึงมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 13 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยค่า มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .126 ถึง .684 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ความร่วมมือกับความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ .684 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ พฤติกรรมที่แสดงออกและการรู้คิด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ .126 เมื่อพิจารณาถึงเกณฑ์ความเหมาะสมของข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่ควรสูงกว่า .85 (Kline,2005 p.56) เนื่องจากจะทำให้เกิดปัญหาภาวะรวมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ในการศึกษาครั้งนี้ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกินกว่า .85 ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้จึงมีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นต่อไป

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษา การวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองความสัมพันธ์เป็นการตรวจสอบ แบบจำลองความสัมพันธ์ที่ได้พัฒนาขึ้นว่ามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยพิจารณาถึงดัชนีความสอดคล้องกลมกลืน และขนาดอิทธิพลของแต่ละตัวแปรที่ปรากฏในแบบจำลองความสัมพันธ์ในการวิจัยครั้งนี้ ได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองความสัมพันธ์ หากพบว่าแบบจำลองไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงทำการปรับแบบจำลองโดยพิจารณาค่าดัชนีปรับแต่งโมเดล (Model modification index) ที่ได้จากการวิเคราะห์ รวมถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในเชิงแนวคิดทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า $\chi^2 = 294.44$, $df = 85$, $P = 0.000$, $CFI = 0.97$, $GFI = 0.90$, $NFI = 0.95$, $RMSEA = 0.084$ ซึ่งยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงทำการปรับแบบจำลอง ผู้วิจัยจึงทำการปรับแบบจำลองโดยพิจารณาค่าดัชนีปรับแต่งโมเดล (Model modification index) ที่ได้จากการวิเคราะห์ รวมถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในเชิงแนวคิดทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษา หลังจากการปรับโมเดล พบว่าค่าอิทธิพลและดัชนีวัดความสอดคล้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกลมกลืนมากขึ้น คือ $\chi^2 = 211.35$, $df = 79$, $CFI = 0.98$, $GFI = 0.93$, $NFI = 0.97$, $RMSEA = 0.068$ ดังตาราง 14

ตาราง 14 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ได้จากการวิเคราะห์เกณฑ์และผลการพิจารณา (ก่อนและหลังปรับ)

ดัชนี	เกณฑ์	ค่าดัชนีก่อนปรับ	ค่าดัชนีหลังปรับ	ผลการพิจารณาหลังปรับ
χ^2 / df	ต่ำกว่า 3.00	3.464	2.675	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< .08	0.084	0.069	ผ่านเกณฑ์
GFI	> .90	0.90	0.92	ผ่านเกณฑ์
NFI	> .90	0.95	0.97	ผ่านเกณฑ์
CFI	> .90	0.97	0.98	ผ่านเกณฑ์

เมื่อพิจารณาถึงค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเหล่านี้กับเกณฑ์ที่บ่งชี้ว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงสามารถประมาณค่าขนาดอิทธิพลในแบบจำลองดังกล่าวได้ ถือว่าเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 1 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษา

ตัวแปร	TEAM			ATT			SET			MOT		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
TSS	0.23**	0.46**	0.69**	0.59**	-	0.59**	0.77**	-	0.77**	0.93**	-	0.93**
MOT	0.35*	-	0.35*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EQ	0.37**	-	0.37**	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SET	0.26**	-	0.26**	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ATT	0.01	-	0.01	-	-	-	-	-	-	-	-	-
R ²	0.76			0.35			0.60			0.87		

$\chi^2 = 211.35$, $df = 79$, $CFI = 0.98$, $GFI = 0.93$, $NFI = 0.97$, $RMSEA = 0.068$

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยระยะที่ 1

จากผลการศึกษาพบว่าเมื่อพิจารณาจากตาราง 15 พบอิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมดังนี้

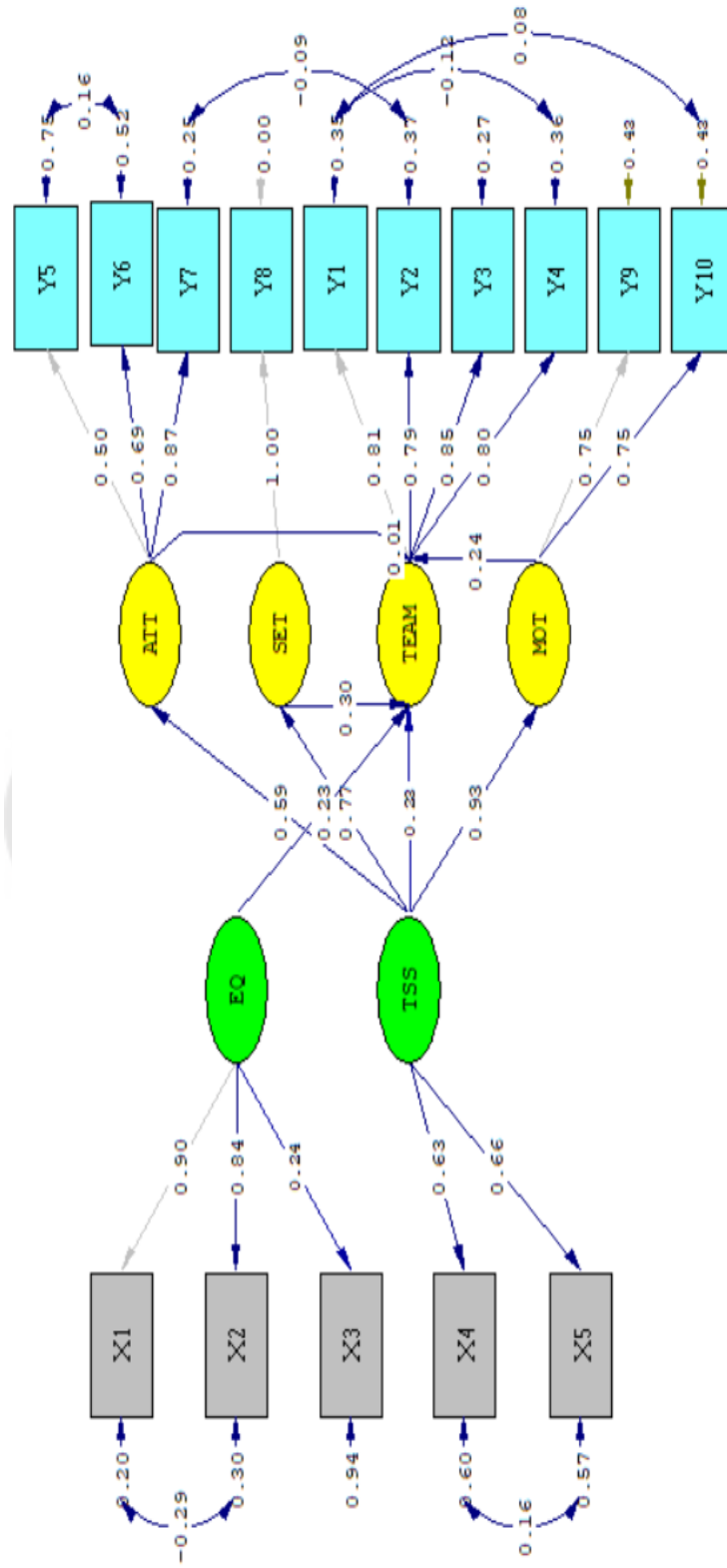
1. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทางตรงจากมากไปน้อย คือ ความฉลาดทางอารมณ์มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.37 แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.35 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีมมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.26 และการสนับสนุนทางสังคมของครูมีอิทธิพลทางตรงและทางอิทธิพลทางอ้อม โดยมีอิทธิพลรวม 0.69 โดยเป็นอิทธิพลทางตรงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.23 และอิทธิพลทางอ้อมมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.46 และเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.02 โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมได้ร้อยละ 76 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 บางส่วน

2. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม คือตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.59 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ได้ร้อยละ 35 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

3. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม คือ การสนับสนุนทางสังคมของครูโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.77 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีมได้ร้อยละ 60 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

4. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมคือ การสนับสนุนทางสังคมของครูโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.93 ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมได้ร้อยละ 87 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4

ดังแสดงผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษาในภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษา

การเชื่อมโยงผลการวิจัยระยะที่ 1 สู่ระยะที่ 2

จากข้อค้นพบในงานการวิจัยระยะที่ 1 ที่ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสหพันธ์ ซึ่งผลการวิจัยในระยะที่ 1 ทำให้พบว่าปัจจัยทางจิตที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประกอบด้วย ความฉลาดทางอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคมของครู การรับรู้ความสามารถในการทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม จากข้อค้นพบนี้ผู้วิจัยนำตัวแปรเชิงเหตุดังกล่าวไปสู่การออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนในระยะที่ 2

การวิจัยในระยะที่ 2 เพื่อศึกษาผลของกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยใช้ตัวแปรปัจจัยทางจิตที่มีอิทธิพลทางตรงมาบูรณาการในการพัฒนา โดยผู้วิจัยนำแนวคิดการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต (2543) แนวคิดการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของอารี พันธุ์มณี (2546) และแนวคิดการพัฒนาการรับรู้ความสามารถในการทำงานเป็นทีมของแบนดูรา (Bandura, 1986) ร่วมกับทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือของจอห์นสัน และ จอห์นสัน (D.W. Johnson et al., 1994) มาบูรณาการร่วมกัน และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนเกิดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมต่อไป

ผลการวิจัยระยะที่ 2

งานวิจัยระยะที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลของกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน โดยเปรียบเทียบผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ระหว่างนักเรียนที่ได้รับและไม่ได้รับการฝึกอบรมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และศึกษาผลของปฏิสัมพันธ์ต่างๆ ที่เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ ซึ่งได้จากการวิจัยระยะที่ 1 ว่ามีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ระหว่างนักเรียนที่ได้รับการกิจกรรมการเรียนรู้และไม่ได้รับการจัดกิจกรรมหรือไม่ ซึ่งมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 นักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมจะมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน สูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้

สมมติฐานข้อที่ 2 นักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมจะมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการจัดกิจกรรมในระยะติดตามผล 1 เดือน ก่อนการนำเสนอ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

M หมายถึง ค่าเฉลี่ย

S.D. หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

df แทน องศาแห่งความอิสระ (Degree of freedom)

F หมายถึง ค่าสถิติ F ที่ได้จากการคำนวณความแปรปรวนหลายตัวแปร

n หมายถึง จำนวนนักเรียนในกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม

p แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ(significant)

d แทน ค่าอิทธิพล (Effect size) แบบอิสระต่อกัน (Independent)

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างและค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตาราง 16 จำนวนและร้อยละของของลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะกลุ่ม ตัวอย่าง	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ						
ชาย	9	42.86	10	47.62	19	45.24
หญิง	12	57.14	11	52.38	23	54.76
อายุ						
11 ปี	10	47.62	7	33.33	17	40.48
12 ปี	11	58.38	14	66.67	25	59.52

จากตาราง 16 สรุปได้ว่าจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 42 คน แบ่งออกเป็นกลุ่มทดลอง 21 คน และกลุ่มควบคุม 21 คน ทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 54.76 ส่วนใหญ่มีอายุ 12 ปี ร้อยละ 59.52

ตาราง 17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนก่อนการทดลอง

ตัวแปร	t-test independent					
	M	S.D.	MD	t	df	p
กลุ่มทดลอง	4.29	0.68	0.11	-0.42	40	0.68
กลุ่มควบคุม	4.18	1.02				

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลก่อนการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมก่อนการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนจำแนกตามกลุ่มการทดลองและช่วงเวลาการวัด

ตัวแปร	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม	
	M	S.D.	M	S.D.
พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม				
ก่อนการทดลอง	4.29	0.68	4.18	1.02
หลังการทดลอง	5.13	0.64	4.27	1.17
ระยะติดตามผล 1 เดือน	5.19	0.95	4.17	0.95

ตาราง 18 เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นในระยะเวลาหลังทดลอง และระยะติดตามผล 1 เดือน โดยกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุม ก่อนและหลังการทดลอง จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแต่ละช่วงเวลาของการวัด ดังตาราง 19

ตาราง 19 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแต่ละช่วงเวลาของการวัด

ตัวแปร	ความแตกต่างคะแนนเฉลี่ย		
	T2-T1	T3-T2	T3-T1
พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม			
กลุ่มทดลอง	0.838*	.061	.899*
กลุ่มควบคุม	-.095	.104	-.009

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05, T1 หมายถึง ก่อนเข้าร่วมกิจกรรม T2 หมายถึง หลังเข้าร่วมกิจกรรม, T3 หมายถึง ระยะเวลาติดตามผล 1 เดือน

จากตาราง 19 แสดงความแตกต่างของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแต่ละช่วงเวลาของการวัด ได้แก่ ก่อนเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ หลังเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ และระยะเวลาติดตามผล 1 เดือน พบว่าในกลุ่มทดลอง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยพบว่าช่วงเวลาทีวัดหลังเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ และระยะติดตามผล 1 เดือน แตกต่างจากก่อนเข้าร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ในกลุ่มควบคุมพบว่าพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ก่อนเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ หลังเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ และระยะติดตามผล 1 เดือน แตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญ

อย่างไรก็ตามผู้วิจัยไม่สามารถสรุปได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันในภาพรวมและภาพย่อยได้ จึงต้องมีการทดสอบทางสถิติเพื่อยืนยันความแตกต่างและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังจะเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.1 การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ก่อนทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลในการใช้สถิติวิเคราะห์โดยมีรายละเอียดดังนี้ (Hair J F, 2019)

1) การแจกแจงของตัวแปรเป็นปกติ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้มีกลุ่มทดลองจำนวน 21 คน และกลุ่มควบคุม 21 คน การตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูลจึงใช้การตรวจสอบความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรแต่ละตัว ควบคู่กับการใช้ สถิติ

Shapiro-Wilk โดยเกณฑ์ที่ใช้คือตัวแปรควรมีค่าความเบ้หรือความโด่งไม่เกิน 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คะแนนการหลังการทดลองมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาจากความเบ้และความโด่งพบว่า ไม่มี ตัวแปรใดที่มีค่าความเบ้หรือความโด่ง เกิน $2 (\pm 2)$ จึงสามารถสรุปได้ว่า ข้อมูลทั้งหมดมีการแจกแจงแบบโค้ง ข้อมูลจึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

2) ความเท่ากันของเมทริกซ์ความแปรปรวน-แปรปรวนร่วม จากการตรวจสอบ โดยใช้ Box's M Test ในแต่ละกลุ่มตัวแปร เพื่อพิจารณาความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) และตรวจสอบความเท่ากันของความแปรปรวนของตัวแปร ทุกตัวด้วยวิธี Levene's Test ของทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทั้งในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และในระยะติดตามผล 1 เดือน รวมทั้งตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรตามด้วยวิธี Bartlett's Test of Sphericity เพื่อวิเคราะห์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการตรวจสอบโดยใช้ Box's M Test ในแต่ละกลุ่มตัวแปร พบว่ามีนัยสำคัญทาง สถิติ ($p < .05$) ตรวจสอบความเท่ากันของความแปรปรวนของตัวแปรทุกตัวด้วยวิธี Levene's Test ของ ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ผลการวิเคราะห์พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีค่านัยสำคัญและเมื่อตรวจสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามด้วยวิธี Bartlett's Test of Sphericity ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Epsilon ซึ่งเป็นค่าดัชนีสะท้อนความเบี่ยงเบนออกจากเงื่อนไขของ Sphericity เป็น 1.0 หรือเข้าใกล้ 1.0 ดังนั้นความน่าเชื่อถือจึงมากพอ

3) การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามดังตาราง 20 จากการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ เพื่อทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในระยะก่อนการทดลองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในระยะหลังการทดลอง และพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในระยะติดตามผล 1 เดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ควบคุมตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในระยะก่อนการทดลอง โดยในการวิจัย ครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบวัดซ้ำ (Repeated Measure ANCOVA) เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบ โดยนำตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในระยะก่อนการทดลองมาเป็นตัวแปรร่วม (Covariate) เพื่อควบคุมความคลาดเคลื่อนตัวแปรที่ไม่ได้เป็นผลมาจากกิจกรรมการเรียนรู้

ตาราง 20 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระยะก่อนทดลอง หลังทดลอง และระยะติดตามผล 1 เดือน

ตัวแปร	1	2	3
1	1	.	
2	.375*	1	
3	.157	743**	1

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1 พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมก่อนการทดลอง 2 พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมหลังการทดลอง
3 พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมระยะติดตามผล 1 เดือน

4) ความเท่ากันของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนการทดลอง จากการตรวจสอบพบว่า ในระยะก่อนทดลอง ตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ไม่มีความแตกต่างกัน ในการศึกษาครั้งนี้ โดยกำหนดให้พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมระยะก่อนทดลองมาเป็นตัวแปรร่วม (Covariate) เพื่อควบคุมความคลาดเคลื่อนตัวแปรที่ไม่ได้เป็นผลมาจากโปรแกรม และวัดความคงทนหลังได้รับโปรแกรมจัดกระทำ โดยศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม หลังจากได้รับโปรแกรมติดตามผล 1 เดือน โดยวิเคราะห์ด้วย Repeated Measures ANCOVA ซึ่งจะแยกเสนอตามสมมติฐาน ดัง รายละเอียด โดยมีลำดับต่อไปเป็นการนำเสนอผลการทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมหลังการทดลองของกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม

การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมหลังการทดลองของกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมโดยใช้คะแนนพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมก่อนการทดลองเป็นตัวแปรร่วม โดยผลการทดสอบเป็นดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมหลังการทดลองของกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมโดยใช้พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมก่อนการทดลองเป็นตัวแปรร่วม

แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	p	Partial Eta Squared
ระหว่างกลุ่ม						
กลุ่ม	17.195	1	17.195	15.012**	.000	.278
ตัวแปรร่วม	4.498	1	4.498	3.927	.055	.091
ความคลาดเคลื่อน	44.671	39	1.145			
ภายในกลุ่ม						
เวลา	1.180	1	1.180	5.238*	.028	.118
เวลา X ตัวแปรร่วม	1.270	1	1.270	5.641*	.023	.126
เวลา X กลุ่ม	.203	1	.203	.902	.348	.023
ความคลาดเคลื่อน	8.783	39	.225			

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมของการวัดซ้ำของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษา เมื่อพิจารณาความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่มพบว่านักเรียนในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 15.012$, $df = 1$, $p = .000$ และขนาดอิทธิพล (Effect size) มีค่าเท่ากับ .287 แสดงว่านักเรียนในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมภายหลังการทดลอง และในระยะติดตามผล 1 เดือน มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน โดยที่นักเรียนในกลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมจะมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมในแต่ละช่วงเวลามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความแปรปรวนร่วมภายในกลุ่มพบว่า ปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างระยะเวลากับกลุ่มไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอิทธิพลหลักของระยะเวลามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าในระยะเวลาการวัดที่ต่างกันนักเรียนมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมต่างกัน และยังพบปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างระยะเวลากับตัวแปรร่วม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่านักเรียนจะมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมต่างกันตามช่วงเวลาและคะแนนพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมก่อนการ

ทดลอง ดังนั้นเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมหลังได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระยะเวลาหลังทดลองและระยะติดตามผล 1 เดือน จึงทำการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบในแต่ละช่วงเวลาของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยการทดสอบรายคู่ แสดงผลในตาราง 22

ตาราง 22 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมจำแนกตามช่วงเวลาของการวัด โดยวิธีการ ทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่

ตัวแปร	ความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยตามช่วงเวลาของการวัด	
	หลังทดลอง	ติดตามผล 1 เดือน
พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม กลุ่มทดลอง - กลุ่มควบคุม	.808*	1.005*

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมในระยะเวลาหลังทดลองและติดตามผล 1 เดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05นอกจากนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล 1 เดือน ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม ผลดังตาราง 23

ตาราง 23 ขนาดอิทธิพลและผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล 1 เดือน ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม

ตัวแปร	ความแตกต่างคะแนนเฉลี่ย (กลุ่มทดลอง - กลุ่มควบคุม)	d
พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม (T2)	.808*	.183
พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม (T3)	1.005*	.316

หมายเหตุ : T2 = หลังการทดลอง, T3 = ติดตามผล 1 เดือน, * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่า กลุ่มทดลองมีระดับค่ามีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าขนาดอิทธิพล .183 และในระยะติดตามผล

1 เดือนพบว่ากลุ่มทดลองมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าขนาดอิทธิพล .316

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยระยะที่ 2 จากผลการศึกษาพบว่า

สมมติฐานข้อที่ 1 นักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมจะมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน สูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่านักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยดังกล่าวจึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยในข้อ 1

สมมติฐานข้อที่ 2 นักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมจะมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการจัดกิจกรรมใน ระยะติดตามผล 1 เดือน ผลการวิจัยพบว่านักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มากกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ มีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยดังกล่าวจึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยในข้อ 2

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณพหุวิธี (Multimethod) (Teddlie & Tashakkori, 2003) ซึ่งมีลักษณะเป็นการศึกษาโดยใช้วิธีวิทยา จำนวน 2 วิธี อยู่บนพื้นฐานแนวคิดปฏิฐานนิยม (Positivism) ได้แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือการวิจัยระยะที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ (Causal research) เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรตามทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษา และในการวิจัยระยะที่ 2 ซึ่งเป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental research) เพื่อทดสอบประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษา โดยรายละเอียดของผลการวิจัย ในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มีดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1

สรุปผลการวิจัย

เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ (Causal research) เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษากับนักเรียนที่กำลังศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ใช้การสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two -Stage Random Sampling) จำนวน 360 คน เครื่องมือในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถามประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบวัดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ตอนที่ 3 แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ตอนที่ 4 แบบวัดแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ตอนที่ 5 แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม ตอนที่ 6 แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ และตอนที่ 7 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของครู โดยมีผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษา จากผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษา พบว่าโมเดล

ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตามสมมติฐานก่อนการปรับโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง ได้แก่ $\chi^2 = 211.35$, $df = 79$, $RMSEA = 0.068$, $CFI = 0.98$, $GFI = 0.93$, $NFI = 0.97$ มีค่ามากกว่า 0.90 ค่า $(\chi^2 / df) = 2.675$ มีค่าน้อยกว่า 3 ซึ่งดัชนีวัดความสอดคล้องทุกค่าผ่านเกณฑ์ จึงถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดของขนาดอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมดังจะนำเสนอในข้อถัดไป

2. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม จากอิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมสามารถสรุปผลตามสมมติฐาน มีรายละเอียดดังนี้

1. พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมตัวแปรได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรต่างๆเรียงตามขนาดอิทธิพลจากมากไปน้อย คือความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.37 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.35 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.26 และการสนับสนุนทางสังคมของครูมีอิทธิพลทางตรงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.23 และมีอิทธิพลทางอ้อมจากการสนับสนุนทางสังคมของครูผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจในการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.46 ตัวแปรทั้งหมดอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมได้ร้อยละ 76 ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 บางส่วน

2. เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสนับสนุนทางสังคมของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.59 ทั้งนี้การสนับสนุนทางสังคมของครูสามารถอธิบายความแปรปรวนของเจตคติในการทำงานเป็นทีมได้ร้อยละ 35 ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

3. การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีมได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสนับสนุนทางสังคมของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.78 ทั้งนี้ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมของครูสามารถอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีมได้ร้อยละ 61 ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่

4. แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสนับสนุนทางสังคมของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.93 ทั้งนี้ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมของครูสามารถอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมได้ร้อยละ 87 ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4

จากสรุปผลการวิจัยผู้วิจัยจึงขออภิปรายผลการวิจัยไว้ดังนี้

การอภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 1

จากข้อค้นพบในการวิจัยระยะที่ 1 นั้นก่อให้เกิดความเข้าใจยิ่งขึ้นในการอธิบายถึงพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนว่ามีปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม จากผลการวิจัยข้างต้น พบว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านจิตลักษณะ ด้านจิตตามสถานการณ์ และด้านสถานการณ์ โดยผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยดังนี้

ประการที่ 1 ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานการติดต่อสื่อสารกันในกลุ่มและประสานงานกัน ซึ่งพฤติกรรมนี้จะเกิดได้ดี เมื่อมีการสื่อสารกัน และในการสื่อสารกันนั้นนักเรียนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ จะรับรู้ อารมณ์ของตนเอง และผู้อื่น และมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ความต้องการของตนเองและเห็นใจผู้อื่น ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เองจะช่วยให้การสื่อสารเกิดประสิทธิภาพ เมื่อเกิดการประสานงานกัน และตัดสินใจร่วมกัน นักเรียนจะสามารถเสนอแนวคิด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจกับเพื่อนในกลุ่มตามการรับรู้ของตนเอง นำไปสู่การตัดสินใจร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ความฉลาดทางอารมณ์ สามารถทำให้พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของโกลแมน (Goleman, 1998) ที่ระบุว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเอง และความรู้สึกของผู้อื่นจนสามารถบริหารหรือจัดการกับอารมณ์ของตน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างประสบความสำเร็จ ในการทำงานเป็นทีมนี้ นักเรียนต้องทำงานร่วมกับเพื่อนในทีม และในการทำงานเป็นทีมนี้การตระหนักรู้ความรู้สึกของตนเอง ของผู้อื่น รวมถึงการบริหารจัดการอารมณ์เป็นเรื่องสำคัญมากเพราะเมื่อทำงานนั้นจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมทีม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมได้นั้น บุคคลนั้นจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์สูงก็จะจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี สามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ดี จนทำให้มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

วันทนา วัฒนธรรม (2557) ที่พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเครือข่ายมออลด์กรุ๊ป อีกทั้งยังพบในการศึกษาของ ปวีณา คำพุกกะ (2553) ที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ตัวแปรส่งผ่านของความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้าทีมที่มีต่อประสิทธิผลของทีม และการศึกษาของ บราวและคณะ (Brown et al., 2016) ที่พบว่าองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนอาชีวบำบัดเป็นตัวพยากรณ์ความสามารถในการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญ

ประการที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในการทำงานเป็นทีม นั้นนักเรียนได้จะได้เข้าร่วมกลุ่มกัน และทำงานโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ส่วนร่วมรับผิดชอบ และร่วมในกระบวนการตั้งแต่ต้น ช่วยกันทำงานจนบรรลุเป้าหมาย เมื่อนักเรียนก็รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม ก็ทำให้นักเรียนก็จะมี ความมุ่งมั่น สนใจที่จะทำงานตั้งใจในการทำงาน อีกทั้งเมื่อทำงานร่วมกันเป็นทีมนักเรียนก็จะได้รับแรงกระตุ้นจากความคาดหวังจากเพื่อนในทีม และการแข่งขันระหว่างทีมก็จะเกิดความสนุกสนาน เพลิดเพลินจนเป็นแรงผลักดันช่วยให้นักเรียนทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ จนงานนั้นประสบความสำเร็จ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ แรงจูงใจในการทำงานจึงสามารถทำให้พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับแนวคิดแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1953, pp.110-110) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นความปรารถนาของบุคคลหรือเป็นแรงขับภายในบุคคลที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัสวิน พรสุทธิสินธุ์ (2557) ที่พบว่าแรงจูงใจการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของณิขพร คำเสถียร (2559) ที่พบว่าแรงจูงใจกับทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันโดยภาพรวมและรายด้านมีความความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ อาทิตย์ แก้วแทน (2562) ที่พบว่าปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ประการที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม อาจเป็นเพราะในการทำงานเป็นทีมนี้ นักเรียนจะต้องมีส่วนในการรับผิดชอบงานของตนเองที่ได้รับมอบหมายจากทีม ต้องมีการติดต่อประสานงานต้องให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งในการทำงานนักเรียนอาจจะเกิดปัญหาขึ้นในระหว่างการทำงานนักเรียนก็ต้องใช้ความเชื่อมั่นว่านักเรียนจะรับผิดชอบงานเหล่านั้น

ร่วมมือกัน ประสานงานกัน ตลอดจนสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ตลอดจนกระบวนการงานนั้นประสบความสำเร็จ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีมจึงสามารถทำให้พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแบนดูรา (Bandura, A., 2000) ความเชื่อในความสามารถของตนเองจะเป็นตัวที่ช่วยตัดสินว่าบุคคลจะสามารถกระทำพฤติกรรมใด ๆ ได้หรือไม่ นั่นคือบุคคลใดมีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อการกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งสูง ก็มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นสูงด้วยเช่นกัน ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนในการกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำ บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำ หรืออาจไม่ทำพฤติกรรมนั้นเลยก็ได้ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ทาสาและคณะ (Tasa et al., 2007) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทีม รวมทั้งการศึกษาของหัว และคณะ (Hsu et al., 2007) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของทีมพบว่าทีมที่มีประสพการณ์ของความสำเร็จะมี การรับรู้ความสามารถสูงกว่าทีมที่ประสพการณ์ของความไม่สำเร็จในภาระงานเดียวกัน

ประการต่อมา เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม อย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานและไม่เป็นไปตามเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมซึ่งพบว่าเจตคติที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ดังที่พบในงานวิจัยของ นิชาภัทร โพธิ์บาง (2550) และในงานวิจัยของ วันทนา วัฒนธรรม (2557) ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะนักเรียนชั้นประถมศึกษาอาจจะยังไม่มีความรู้ความเข้าใจหรือจะยังไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติอีกทั้งจากการสังเคราะห์ข้อมูลพบว่าองค์ประกอบด้านการรู้คิดและอารมณ์ความรู้สึก มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ จึงทำให้เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมไม่มีอิทธิพลกับการทำงานเป็นทีม

ประการสุดท้าย การสนับสนุนทางสังคมของครู จากผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมของครู มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมผ่านการรับรู้ความสามารถในการทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมนั้นอาจจะเป็นเพราะในการทำงานเป็นทีมของนักเรียนนั้น ส่วนใหญ่เกิดขึ้นในโรงเรียนครูจึงเป็นผู้มีส่วนสำคัญ เมื่อนักเรียนได้ทำงานเป็นทีม นั้น ถ้านักเรียนได้รู้ว่าครูได้ให้ความสนใจ เอาใจใส่ โดยครูอาจจะซักถามถึงความก้าวหน้าในการทำงานนั้น กระตุ้นเตือนแนะนำนักเรียนในขณะที่ทำงาน หรือในตอนนี้นักเรียนเกิดปัญหาขณะทำงานเป็นทีม นักเรียนที่รับรู้ว่าจะได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากครู ก็จะทำให้นักเรียนก็จะเกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำงานเป็นทีมได้ และเกิดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม นักเรียนก็จะมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่สูงขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงทำ

ให้ การสนับสนุนทางสังคมของครู จึงสามารถทำให้พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เฮ้าท์ (House J, Kahn, McLeod, & Williams, 1985). การที่ผู้รับได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมในด้านความช่วยเหลือทางด้านข้อมูล ข่าวสาร วัตถุประสงค์ของ หรือการสนับสนุนทางด้านจิตใจจากผู้ให้การสนับสนุน ซึ่งอาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มคน และเป็นผลให้ผู้รับได้ปฏิบัติหรือแสดงออกทางพฤติกรรมไปในทางที่ผู้รับต้องการ ซึ่งในที่นี้คือการที่นักเรียนรับรู้ว่าการได้รับการสนับสนุนจากครู นักเรียนก็เกิดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมได้ สอดคล้องงานวิจัยของ ดาวกินส์ (Dawkins, 2014) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการสนับสนุนทางสังคมของครู และความสำเร็จในโรงเรียน และยังสอดคล้องกับ(จิวิณา พิชะพัฒน์, ณาตกรารณ์ ชยุตสาหกิจ และณิชา ศิลปพัฒนานันท์, 2554) เห็นว่าการสนับสนุนทางสังคมส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม และงานวิจัยของปลื้มจิตร บุญพึ้ง (2559)การสนับสนุนทางสังคมส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการ วิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

การวิจัยระยะที่ 2

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยระยะนี้เป็นการศึกษาวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi Experimental research) ความมุ่งหมายของการวิจัยคือ เพื่อศึกษาประสิทธิผลของกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษา การวิจัยในระยะที่ 2 นี้ ใช้รูปแบบการวิจัยกึ่งทดลอง มีขั้นตอนวิธีวิจัยดังนี้กลุ่มตัวอย่าง คือนักเรียนที่กำลังศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งเป็นกลุ่มเดียวกับการวิจัยในระยะที่ 1 โดยสุ่มเลือกมา 1 โรงเรียนจากนั้นสุ่มเลือกห้องโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 2 ห้อง เป็นกลุ่มทดลอง 1 ห้อง และกลุ่มควบคุม 1 ห้อง จำนวนห้องละ 21 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะนี้มี 2 ประเภท คือ 1) เครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปรใช้เครื่องมือวัดเดียวกับการวิจัยในระยะที่ 1 และ 2) เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองคือกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

จากการวิจัยระยะที่ 2 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. นักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐาน

2. นักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระยะเวลาติดตามผล 1 เดือน ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐาน

จากสรุปผลการวิจัยผู้วิจัยจึงขออภิปรายผลการวิจัยไว้ดังนี้

อภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 2

จากผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานพบว่านักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้นมากกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่าคะแนนพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำโดยนำพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมก่อนการทดลองเป็นตัวแปรร่วม พบว่านักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมจะมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยได้รับอิทธิพลจากการได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพียงอย่างเดียว ไม่ได้ถูกรบกวนจากพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมก่อนการทดลอง และพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมแต่ละช่วงเวลามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมในระยะเวลาติดตามผล 1 เดือนหลังจากการทดลองเสร็จสิ้นพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนโดยทำให้นักเรียนในกลุ่มทดลองสามารถพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากกว่ากลุ่มควบคุมและยังมีความคงทนอีกด้วย โดยการจัดการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยใช้แนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือที่ใช้ในการวิจัยในนักเรียนกลุ่มทดลองนั้นได้พัฒนาเป็นกิจกรรมจัดการเรียนรู้รวม 8 กิจกรรม 17 ชั่วโมง เป็นการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมผ่านปัจจัยทางจิตที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย แนวคิดการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองของ Bandura (1987) มาใช้ 4 วิธี ดังนี้ 1. ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ 2. การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น (Vicarious experience) โดยการใช้ตัวแบบ 3. การใช้คำพูดชักจูง และ 4. การกระตุ้นอารมณ์ แนวคิดการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ที่มีกิจกรรมคือ 1) การตระหนักรู้ในตน 2) การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง 3) การควบคุมตนเอง 4) การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น 5) การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และแนวคิดการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งปัจจัยทางจิตเหล่านั้นเป็นผลมาจากการวิจัยในระยะที่ 1 ร่วมกับแนวคิดการ

จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือซึ่งเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ทำงานร่วมกันตามหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นซึ่งมีหลักในการจัดการเรียนรู้ที่หลักในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือจะมีการจัดกิจกรรมให้นักเรียนโดยแบ่งนักเรียนออกเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายของกลุ่ม จาก การบูรณาการหลักการดังกล่าว ทำให้เกิดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เมื่อนักเรียนดีทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงาน นักเรียนในแต่ละทีมจะต้องร่วมกันลงมือทำงาน ในระหว่างการทำงานนั้น นักเรียนในทีมจะได้ร่วมกันวางแผนในการทำงาน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้สมาชิกแต่ละคน ทำให้นักเรียนเกิดความรับผิดชอบร่วมกัน และในการทำงานร่วมกันนั้นนักเรียนยังต้องให้ความร่วมมือ มีปฏิสัมพันธ์กันและ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในทีม นักเรียนยังต้องร่วมกันแก้ไขปัญหา นั้นๆอีกด้วย เช่นกิจกรรมที่ให้นักเรียนได้ร่วมกันเรียนรู้จากประสบการณ์ที่การเล่าประสบการณ์การทำงานเป็นทีม อารมณ์ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในระหว่างทำงาน นักเรียนก็จะตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่น ในทำงาน จนสามารถจัดการกับอารมณ์ของตน ก็จะสามารถสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมทีมได้อย่างประสบความสำเร็จ หรือกิจกรรมที่ให้นักเรียนสะท้อนการทำงานเป็นทีม นักเรียนก็จะเกิดความตระหนักในความสำคัญของเพื่อนร่วมทีม สามารถติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย และรับฟังความคิดเห็นเพื่อนร่วมทีมนักเรียน รวมถึงชื่นชมในความสำเร็จในการทำงานของทีมของนักเรียนเอง นักเรียนจึงสามารถทำงานเป็นทีมตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้จนประสบผลสำเร็จ จากการสังเกต และการร่วมกันอภิปรายในกลุ่มถึงในการจัดกิจกรรมนั้นพบว่านักเรียนให้ความสนใจ มีความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรมเป็นอย่างดี จากเหตุผลดังกล่าวทำให้นักเรียนในกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ธิดารัตน์ วงษ์พันธุ์ (2551) การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์และวิธีจัดการความขัดแย้งกับความสามารถในการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดสุพรรณบุรีโดยศึกษากลุ่มตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ด้านความสามารถส่วนบุคคล ด้านความสามารถทางสังคม วิธีการจัดการความขัดแย้งแบบเอาชนะ แบบร่วมมือ แบบประนีประนอมแบบหลีกเลี่ยงและแบบยอมให้กับความสามารถในการทำงานเป็นทีมด้านความเป็นผู้นำ การเป็นสมาชิกที่ดี และกระบวนการทีมกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรด้านความฉลาดทางอารมณ์ และวิธีการจัดการความขัดแย้ง และการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือการศึกษาของ (สุเทพ เหลาแตร, 2556) ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ส่งผล

ต่อการทำงานเป็นทีม หรือการศึกษาของลูก้า และแทริโคน (Luca & Tarricone, 2001) ศึกษาผลของการทำงานเป็นทีมที่ประสบความสำเร็จเป็นกรณีศึกษาถึงปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของทีม โดยศึกษาเรื่องการทำงาน เป็นทีมจากตัวบ่งชี้ในเรื่องความสำเร็จของทีมที่ผู้วิจัยรวบรวมไว้ และตามโครงสร้างความฉลาด ทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ที่ทำการศึกษาในกลุ่มนักศึกษาวิชามัธยมศึกษา มหาวิทยาลัย Edith Cowan ประเทศ Australia ซึ่งพบว่าทีมที่ประสบความสำเร็จมีการรายงานถึงทักษะทางอารมณ์สูง ทีมมีความตระหนักถึงอารมณ์ของตนเอง มีการกำกับอารมณ์เชิงลบที่จะไม่ส่งผลต่อการทำงาน มีการสนับสนุนการทำงาน ร่วมสร้างบรรยากาศที่ดีและร่วมสร้างแนวการดำเนินงานร่วมกันเป็นภาพใหญ่ได้อย่างมี เป้าหมาย ในขณะที่ทีมที่ไม่ประสบความสำเร็จจะมีการรายงานทักษะทางอารมณ์ว่าสมาชิกไม่ ตระหนักถึงผลของอารมณ์ตนเอง ขณะโกรธ ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ภายใต้แรงกดดันไม่มีความ พยายามทำความเข้าใจผู้อื่นไม่มีการสื่อสารความรู้สึกและความคิดร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม หรือในการศึกษา อิดาร์ตัน วงษ์พันธุ์ (2551) การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์และวิถีจัดการความขัดแย้งกับความสามารถในการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรด้านความฉลาดทางอารมณ์ และวิถีการจัดการความขัดแย้ง และการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ และชนวน ตั้งพิทักษ์ไกร (2558) ที่ทำศึกษาเรื่องการพัฒนากิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี (การงานอาชีพ 1) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุงกรุงเทพมหานคร ที่ผลการวิจัยพบว่าการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือส่งผลให้นักเรียนมีความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองทำงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

จากผลการทดลองในระยะที่ 2 นี้พบว่าทำให้เชื่อได้ว่าพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนในกลุ่มทดลองเพิ่มขึ้นทั้งในระยะหลังทดลองและระยะติดตามผล 1 เดือนนั้นเกิดจากการที่นักเรียนเข้าร่วมการจัดการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ซึ่งนักเรียนได้รับการจัดการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนามาจากข้อค้นพบในงานวิจัยระยะที่ 1 โดยมีการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมผ่านตัวแปรทางจิตที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งนับเป็นองค์ความรู้ใหม่ ในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนนั้น ทำให้นักเรียนรับรู้ความสามารถของตนเองว่านักเรียนมีความสำคัญ เป็นส่วนหนึ่งของทีม นักเรียนก็จะเรียนรู้ที่จะรับผิดชอบงานของทีมที่ได้มอบหมาย อีกทั้งเมื่อนักเรียนได้ทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นนักเรียนต้องอาศัยความร่วมมือกันเพื่อให้สามารถทำงานจนประสบความสำเร็จ รวมถึงในระหว่างการทำงานเป็นทีมนี้ นักเรียน

ได้เรียนรู้จากการลงมือทำ นักเรียนก็จะพอใจในผลงานของทีมทีม ซึ่ง (ทิตินา แชมมณี, 2554, น. 99) ได้กล่าวไว้ว่า การร่วมมือหรือช่วยกันในการเรียนรู้ นักเรียนแต่ละคนต่างรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนและในขณะเดียวกันก็ต้องช่วยให้สมาชิกคนอื่นเรียนรู้ด้วย การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจึงสามารถช่วยให้นักเรียนเกิดความรู้ได้รวมทั้งได้เรียนรู้ทักษะทางสังคมและการทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งในการดำรงชีวิตด้วย นอกจากนี้ในการทำงานนั้นนักเรียนก็ได้เรียนรู้เกี่ยวกับอารมณ์ของตนเอง ของผู้อื่นที่อยู่ในทีมอีกทั้งยังสามารถจัดการอารมณ์ความรู้สึกของตนเองได้ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นทีมนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดา รัตน์ วงษ์พันธุ์ (2551) ที่ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์และวิธีการจัดการความขัดแย้งกับความสามารถในการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรด้านความฉลาดทางอารมณ์ และวิธีการจัดการความขัดแย้ง และการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสุดท้ายข้อสังเกตในการจัดกิจกรรมและจากการประเมินความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมครั้งนี้พบว่านักเรียนรู้สึกมีความสุข สนุกสนานในการทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนๆ นักเรียนมีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรม อีกทั้งในการจัดกิจกรรมครั้งนี้ยังช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน นักเรียนได้มีความรู้สึกภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งของทีม ตลอดจนนักเรียนก็จะเรียนรู้ว่านักเรียนเป็นที่ยอมรับจากทั้งตนเองและจากผู้อื่นซึ่งจะผลักดันให้นักเรียนเกิดแรงกระตุ้นให้สามารถทำงานของทีมที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจะทำให้ให้นักเรียนสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ (สุนันทา เลานันทน์, 2544, น.44) ที่กล่าวถึงพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีความสำคัญคือช่วยให้สมาชิกแต่ละคนได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคม อันได้แก่ ความรักและการยอมรับซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงานในที่สุด

จากข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ที่พัฒนาตามแนวคิดและทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ไปใช้เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะทำให้ให้นักเรียนมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามแม้การปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาพฤติกรรมนั้นต้องใช้เวลา การใช้เวลาคงไม่สูญเปล่าและคุ้มค่าต่อการทำให้พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ถาวร ยั่งยืน และมีประสิทธิภาพในระยะยาวต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

1. จากการวิจัยผลการวิจัยในระยะที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม เป็น ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณในการจัดโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้าง ให้ครูมีประสบการณ์ และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม เช่น การ จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค TGT ที่เปิดโอกาสให้ นักเรียนได้ร่วมมือกันในการเล่นเกมนหรือทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อทำงานหรือแก้ปัญหาตาม สถานการณ์ที่ครูกำหนดให้และผู้บริหารอาจจะกำหนดเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดในหลักสูตรสถานศึกษา และบูรณาการกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ อันจะช่วยพัฒนาให้นักเรียนมีพฤติกรรมการทำงาน เป็นทีมได้

2. ผลจากการวิจัยระยะที่ 1 ที่สำคัญคือพบว่าตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมของครู เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนดังนั้นผู้บริหารต้องให้ ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนของครูโดยมอบนโยบายให้ครูควรมีการฝึกอบรมสัมมนา หรืออำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมของครู เพื่อให้ครูได้เห็นถึงความสำคัญของตนเองที่จะ จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมให้นักเรียน และครูในฐานะที่เป็นผู้จัดการ เรียนรู้ให้นักเรียนจะต้องเล็งเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนแก่นักเรียนทั้งทางด้านอารมณ์ และข้อมูลข่าวสาร

3. จากการวิจัยผลการวิจัยในระยะที่ 2 พบว่ากิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนา พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพ ซึ่งครูสามารถนำกิจกรรมการเรียนรู้ไป พัฒนานักเรียน หรืออาจจะนำไปบูรณาการในสาระการเรียนรู้ต่างๆ ยกตัวอย่างเช่น สาระการ เรียนรู้การงานอาชีพ ครูผู้สอนอาจจะมอบหมายให้นักเรียนแต่ละทีมทำชิ้นงาน แล้วให้นักเรียน อาศัยกระบวนการในกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม หรือสามารถ นำไปประยุกต์เป็นกิจกรรมนอกห้องเรียน โดยครูอาจจะให้นักเรียนแบ่งกลุ่มทำโครงการเพื่อพัฒนา ท้องถิ่นร่วมกับชุมชน เพื่อประโยชน์ในวงกว้างต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการทำวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลเฉพาะเชิงปริมาณจึงควรทำการศึกษาเสริมผลที่ได้จากการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่สำคัญ เช่น กลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมต่ำด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้คำตอบที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้งานวิจัยเพิ่มจุดแข็งในส่วนการยืนยันและสรุปผล หรือเพิ่มคำอธิบายในบรรดาตัวแปรที่มีผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับวรรณกรรมที่ได้พบทวนมา เช่น เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม
2. ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมเฉพาะในระดับบุคคล ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในระดับทีมเพื่อให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
3. การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาเฉพาะกลุ่มนักเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 ควรมีการศึกษาประสิทธิผลของกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในกลุ่มตัวอย่างสังกัดอื่นที่บริบทต่างกัน เช่น สำนักงานการศึกษา เอกชน หรือสำนักงานเขตพื้นที่อื่นๆ อันจะเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนและเกิดประโยชน์ในวงกว้างต่อไป

บรรณานุกรม

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action : a social cognitive theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Bower, G. H., & Hilgard, E. R. (1981). *Theories of learning* (5th ed.). Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- Bravo, R., Catalán, S., & Pina, J. M. (2019). Analysing teamwork in higher education: an empirical study on the antecedents and consequences of team cohesiveness. *Studies in Higher Education, 44*(7), 1153-1165.
- Bravo, R., Lucia-Palacios, L., & Martin, M. J. (2016). Processes and outcomes in student teamwork. An empirical study in a marketing subject. *Studies in Higher Education, 41*(2), 302-320.
- Brown, T., Williams, B., & Etherington, J. (2016). Emotional Intelligence and Personality Traits as Predictors of Occupational Therapy students' Practice Education Performance: A Cross-Sectional Study. *Occupational Therapy International, 23*(4), 412-424.
- Cheng, E. K.-W. (2010). *Musical behaviours and development of children and young people with complex needs: three longitudinal case studies*. (U559487). University of London, Institute of Education (United Kingdom), Ann Arbor. (Ph.D.). ProQuest Dissertations & Theses Global database.
- Clarke, N. (2010). Emotional intelligence abilities and their relationships with team processes. *Team Performance Management: An International Journal, 16*(1/2), 6-32.
- Dawkins, S. (2014). *New directions in Psychological Capital research: A critical analysis and theoretical and empirical extensions to individual- and team-level measurement*. The Tasmanian School of Business & Economics University of Tasmania. (The requirements for the degree of Doctor of Philosophy).
- Farh, C. I. C. C., Seo, M.-G., & Tesluk, P. E. (2012). Emotional intelligence, teamwork effectiveness, and job performance Emotional intelligence, teamwork

- effectiveness, and job performance. *Journal of applied psychology*, 97(4), 890-900.
- Feichtner, S. B., & Davis, E. (1984). Why Some Groups Fail: a Survey of Students' Experiences with Learning Groups. *Journal of Management Education*, 9, 58 - 73.
- Feldman, R. S. (1994). *Essentials of understanding psychology* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Finkelstein, S., Sharma, U., & Furlonger, B. (2019). The inclusive practices of classroom teachers: a scoping review and thematic analysis. *International Journal of Inclusive Education*, 25, 1-28.
- Finkelstein, S., Sharma, U., & Furlonger, B. (2021). The inclusive practices of classroom teachers: a scoping review and thematic analysis. *International Journal of Inclusive Education*, 25(6), 735-762.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Hair J F. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.): Andover : Cengage.
- Harvey, T. R. (1994). *Building teams, building people : expanding the fifth resource*: Lancaster : Technomic.
- Hermans, H. (1970). A Questionnaire Measure of Achievement Motivation. *The Journal of applied psychology*, 54, 353-363.
- House J, S., Kahn, R. L., McLeod, J. D., & Williams, D. (1985). Measures and concepts of social support. . *Social support and health*, (pp. 83–108). Academic Press.
- House, J. S. (1987). Social support and social structure. *Sociological Forum*, 2(1), 135-146.
- Hsu, M.-H., Chen, I. Y.-L., Chiu, C.-M., & Ju, T. L. (2007). Exploring the antecedents of team performance in collaborative learning of computer software. *Computers & Education*, 48(4), 700-718.
- Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (1994). *Joining together : group theory and group skills* (5th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Johnson, D. W., Johnson, R. T., & Holubec, E. J. (1994). *The nuts and bolts of cooperative learning*. Edina, Minnesota: Interaction Book Company.
- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (2012). *LISREL 9.1: LISREL syntax guide*. Chicago:

Scientific Software International.

Karanaw, R. (2018). *IMPACT OF MOTIVATION ON PROJECT TEAMS' PERFORMANCE IN INFORMATION TECHNOLOGY*. (Master of Science). Harrisburg University of Science and Technology, Harrisburg.

Luca, J., & Tarricone, P. (2001). *Does Emotional Intelligence Affect Successful Teamwork?* Meeting at the Crossroads. Australia: ASCILITE.

McClelland, D. C. (1953). *The achievement motive, by David C. McClelland [and others]*. New York: Appleton-Century-Crofts.

McGuire, W. J. (1985). Attitudes and attitude change. *The handbook of social psychology*, 233-346.

Reiter-Palmon, R., Kennel, V., & Allen, J. A. (2021). Teams in Small Organizations: Conceptual, Methodological, and Practical Considerations. *Front Psychol*, 12, 530291.

Schumacker, R., & E. and Lomax, R. G. (2010). *A Beginner's guide to Structural Equation Modeling*. New York: Lawrence Erlbaum Associate Inc.

T, B., B, W., & J, E. (2016). Emotional intelligence and personality traits as predictors of undergraduate occupational therapy students' teamwork skills: A cross-sectional *Journal of Occupational Therapy*, 80(7), 432-432.

Tasa, K., Taggar, S., & Seijts, G. H. (2007). The development of collective efficacy in teams: a multilevel and longitudinal perspective. *Journal of applied psychology*, 92(1), 7-27.

Teddlie, C., & Tashakkori, A. (2003). *Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research*. Thousand Oaks: Sage.

Thurstone, L. L. (1970). *Attitude and Attitude Change*. Chicago: Rand McNally and Company.

Widmann, A., Messmann, G., & Mulder, R. H. (2016). The Impact of Team Learning Behaviors on Team Innovative Work Behavior: A Systematic Review. *Human Resource Development Review*, 15(4), 429-458.

Woodcock, M., & Francis, D. (1994). *Teambuilding Strategy* (2nd ed.). Cambridge:

Cambridge University Press.

- กรมสุขภาพจิต. (2543). *อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- กังสดาล เชาว์วัฒนกุล. (2558). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างระดับของพฤติกรรมการทำงานภายใต้แนวคิด ความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). การวิเคราะห์เชิงปริมาณ = *Quantitative analysis* (พิมพ์ครั้งที่ 3): กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จงจิตร คุณสา. (2557). ผลของการเรียนแบบร่วมมือด้วยเทคนิค TAI ผ่านเว็บโดยใช้การจัดการเรียนการสอนแบบโครงการที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการทำงานเป็นทีม ในรายวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี 1 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- จักรเพชร สุริยะกมล. (2560). ผลของการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรแบบบูรณาการตามแนวคิดสะเต็มศึกษาที่มีต่อการรู้เท่าทันและพฤติกรรมการแก้ปัญหาแบบร่วมมือของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. (ปริญญาานิพนธ์ ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- จิตฤทัย เมธาไธสง. (2559, กุมภาพันธ์ - กรกฎาคม). ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของผู้นำคณะกรรมการสโมสรนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *วารสารวิจัยทางการศึกษา*, 10(2), 18-20.
- จิตวีณา พิเศษพัฒน์, ณาตกรการณ์ ชยุตสาหกิจ, และณิชา ศิลพัฒน์นันท์. (2554). ผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมต่อสุขภาวะในวัยรุ่นตอนต้น. (ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- จุฑารัตน์ กิตติเชมมากร. (2553). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อการทำงานและด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. (2551). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชนมน ตั้งพิทักษ์ไกร. (2558). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือ (*Cooperative Learning*) เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานเป็นทีมกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี (การงานอาชีพ 1) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง กรุงเทพมหานคร. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ชนาธิป พรกุล. (2554, กันยายน). การจัดการเรียนการสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. วารสารวิชาการ, 4(9), 2-7.
- ณัฐพันธ์ เขจรันท์. (2545). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ = *Team building & team efficiency*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ณัฐรุจ แก้วสุทธา. (2558). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและประสิทธิผลของโปรแกรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการดูแลอนามัยช่องปากและสภาวะอนามัยช่องปากของวัยรุ่นตอนต้น. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุขฎิบัณฑิต) . มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ณิชพร คำเสถียร. (2559). แรงจูงใจกับทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (ปริญญาานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต). ศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2524). ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวกับสุขภาพจิตและจริยธรรมของนักเรียนวัยรุ่น. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541). รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์. วารสารทันตภิบาล 1(2), 105-108.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2547). พฤติกรรมจริยธรรม. วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์ : ระบบพฤติกรรมวิทยา ปีที่ 1, ฉบับที่ 1 (ส.ค. 2547), หน้า 169-184.
- ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์. (2543). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2550, ตุลาคม). รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) และ แนวทางการตั้งสมมติฐาน ในการวิจัยสาขา จิตพฤติกรรมศาสตร์ในประเทศไทย. วารสารพัฒนาสังคม 9(1), 85-117.
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคะนอง. (2552). การฝึกอบรมจิตลักษณะและทักษะแบบบูรณาการที่มีผลต่อพฤติกรรมพัฒนานักเรียนของคุณคณิศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น.

กรุงเทพฯ:

ทฤษฎี ชวนไชยสิทธิ์. (2555). รูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุงาน กรณีศึกษา ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี. สืบค้นจาก :

https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=10.14457/STOU.res.2012.2

ทิพนพร เกื้อเกตุ. (2558). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคกลาง. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2558.

ทิตนา แคมมณี. (2545). กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานและการจัดการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: นิชนแอตเวอร์ไทซิงกรุ๊ป.

ทิตนา แคมมณี. (2554). รูปแบบการเรียนการสอน : ทางเลือกที่หลากหลาย (พิมพ์ครั้งที่ 7).

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนกร อรรถจนาวัฒน์. (2558). การพัฒนาความสามารถในการสื่อสารวิทยาศาสตร์และการทำงานเป็นทีมโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบแสวงหาความรู้เป็นกลุ่มของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ธัญญลักษณ์ วีระสมบัติ. (2557). จะเอาตัวรอดในอาเซียนอย่างไร เมื่อความท้าทายเมื่อความท้าทายบัณฑิตใหม่ไม่ใช่แค่ภาษาอังกฤษ. <http://www.maticchon.co.th>

ธิดารัตน์ วงษ์พันธุ์. (2551). การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์และวิธีจัดการความขัดแย้งที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดสุพรรณบุรี.

(ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ธีระเดช รุ่งมงคล. (2555). การทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

นันทวุฒิ มูลแสง. (2558). การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมด้วยบทเรียนบนเว็บที่ใช้วัฏจักรการสืบเสาะหาความรู้ วิชาการเขียนโปรแกรมภาษาซี สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,

มหาสารคาม.

- นิชาภัทร โพธิ์บาง. (2550). ลักษณะจิตใจและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานราชการอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- บุญพึ้ง, ป. (2559). รายงานวิจัยสถาบันเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ประสาธ เนืองเฉลิม. (2559). ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ นโยบายสู่ทฤษฎีและทางปฏิบัติ. วารสารวิชาการแพรววาทศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวทศาสตร์ ปีที่ 3, ฉบับที่ 1 (ม.ค.-เม.ย. 2559), หน้า 137-146.
- ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์. (2557). อย่านั่งเรียนหนังสือคนเดียว (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: มูลนิธิสตรี-สตรีศึกษาศาสตร์ มสส.
- ปริญญา อันภักดี. (2558). การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมโดยจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานผ่านสื่อสังคมออนไลน์ วิชา IPST-MicroBOX ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนชุมแพศึกษา. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปลื้มจิตร บุญพึ้ง. (2559, พฤศจิกายน - ธันวาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 35(6), 135-147.
- ปวีณา คำพุกกะ. (2553). โมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษาที่มีความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มเป็นตัวแปรส่งผ่าน: การวิจัยเชิงศึกษาเปรียบเทียบ. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ปัญญาพล ภัทรนาวิก. (2546). การพัฒนาแบบทดสอบวัดคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 5 สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- ปิยะวรรณ มัชฌิมนันท์. (2558). การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เรื่อง สภาพสมดุค โดยใช้ชุดกิจกรรมตามแนวทางการจัดการเรียนรู้สะเต็มศึกษา. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- พรพิมล อ่อนอินทร์. (2559). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้บนเว็บ

เคลวส์ที่ร่วมกับฝั่งมโนทัศน์ เพื่อพัฒนากระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 5. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏไพพรรณี,
จันทบุรี.

พลรพี ทูมมาพันธ์. (2554). ผลการใช้โปรแกรมกำกับตนเองร่วมกับการสนับสนุนทางสังคมของครูที่มี
ต่อพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนระดับประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่า
ความสามารถที่แท้จริง. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข. (2557). การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ศูนย์
หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2557). เติบโตเต็มตามศักยภาพผู้ศตวรรษที่ 21 ของการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ:
วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

มนัสวิน พรสุทธิสินธุ์. (2557). แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
ร้านสะดวกซื้อในเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

รัฐพล ประดับเวทย์. (2551). การพัฒนาการเรียนการสอนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อส่งเสริม
ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ของนิสิตในระดับอุดมศึกษา. วารสารวิชาการ
ศึกษาศาสตร์ ปีที่ 9, ฉบับที่ 1 (ม.ค.-มิ.ย. 2551), หน้า 24-34.

เรียม ศรีทอง. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน = *Human behavior and self
development* : ศาสตร์แห่งการพัฒนาชีวิต: กรุงเทพฯ : เจริญเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
สุวีริยาสาส์น.

วรรณชร ไชยเดช, ก้องกาญจน์ วชิรพจน์ และศศิธร สุวรรณเทพ. (2560). การพัฒนาด้านความรู้ ด้าน
ทักษะ และด้านทัศนคติผ่านการเรียน การสอนเชิงรุก. วารสารสังคมศาสตร์, 9(9), 157-178.

วรรณรณ อร่ามพงศ์. (2551). ตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการ
ทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

วราภรณ์ ตระกูลสุขดี. (2549). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

วันทนา วัฒนธรรม. (2557). ปัจจัยทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการ
ทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพของพนักงานเครือข่ายมอลล์กรุ๊ป. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญา

- มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วันวิสาข์ เกิดผล. (2546). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจารณ์ พาณิช. (2556). ส่งความสุข ส่งคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- วิไลลักษณ์ ลังกา. (2554). การศึกษาอิทธิพลทางสังคมและปัจจัยภายในต่อการเรียนรู้ของสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วีระวัฒน์ บัณฑิตามย์. (2542, มกราคม-มิถุนายน). เชาว์อารมณ์ ดัชนีวัดความสำเร็จของชีวิต. การแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา, 1(2), 13-28.
- ศรีเวื่อน แก้วก้างวาล. (2553). จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คันสนีย์ ชูเชื้อ. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, นครศรีธรรมราช.
- ศิริพล แสงบุญส่ง และสมคิด แซ่หลี่. (2560). ผลการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้โครงงานเป็นฐานเพื่อส่งเสริมผลงานสร้างสรรค์ และทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยวลัยของลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(3), 195-207.
- สมโภชน์ เขี่ยมสุภาษิต. (2540). การปรับพฤติกรรม (พิมพ์ครั้งที่ 3.). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560 – 2574. กรุงเทพฯ.
- สุกัญญา งามบรรจง. (2560, มกราคม-มีนาคม). รูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 ผ่านกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้. วารสารวิชาการ, 20(1), 2-10.
- สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ. (2553). การเปลี่ยนแปลงโลกของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาสู่ “ครูมืออาชีพ”. กรุงเทพฯ: ส่งสุขการพิมพ์.
- สุเทพ เหลาแหว. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 (ปริญญาานิพนธ์มหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

สุนันทา เลहनันท์. (2544). การสร้างทีมงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ดี. ดี. บุ๊คส์ไตร์.

สุพรรณณี ไกยเดช. (2557). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการอ่านเพื่อความเข้าใจและการทำงานเป็นทีม เรื่อง *Love Our Environment* ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือแบบ *CIRC* กับแบบ *SQ4R*. (ปริญญานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

สุพรรณณี ไกยเดช. (2557). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การอ่านเพื่อความเข้าใจ และการทำงานเป็นทีม เรื่อง *Love Our Environment* ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือแบบ *CIRC* กับแบบ *SQ4R*. (ปริญญานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

สุภาพร พรไตร และจิตติมา วัฒราช. (2557). ผลการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานฐานวิจัยต่อการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ในโครงการเพาะพันธุ์ปัญญา. หน่วยวิจัยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้, 5(2), 176-185.

สุภาวดี พงสุภา. (2552). ลักษณะทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การสร้างเสริมสุขภาพของพยาบาล ศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพ. (ปริญญานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

สุวิมล ตีรกานันท์. (2551). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อดิพร ศงสภาค. (2554). การพัฒนารูปแบบการสอนเพื่อส่งเสริมการจำบทเพลงสำหรับนักเรียน เปียโน อายุ 11-12 ปี. (ปริญญานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

อนุชา แก้วหลวง. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ (เจ็ดยอด). (ปริญญานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ, เชียงใหม่.

อมรทิพย์ ทิพย์ประทุม. (2548). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์. (ปริญญานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

อมรากุล อินโชนานนท์. (2547). คู่มือกิจกรรมเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์เด็กอายุ 3-11 ปี (พิมพ์ครั้งที่ 4.). นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต.

- อรพินทร์ ชูชม. (2542). การพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายใน: กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อาทิตย์ แก้วแทน. (2562). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- อาทิตย์ โพธิ์ศรีทอง. (2559). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ทางด้านดนตรีในศตวรรษที่ 21. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุขฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อารี พันธุ์มณี. (2546). จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน: กรุงเทพฯ : ไยใหม่เอ็ดดูเคท.
- อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2560 มกราคม-เมษายน). ผลการใช้วิธีการสอนแบบแบ่งกลุ่มที่เน้น ผลสัมฤทธิ์ (STAD) ในรายวิชาสถิติประยุกต์ต่อพัฒนาการผู้เรียนและทักษะการทำงานเป็น ทีม ของนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก, 18(1), 176-185.



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือการวิจัยระยะที่ 1

1. รศ. ดร.รังสรรค์ โฉมยา
2. ผศ. ดร.นฤมล แสงพรหม
3. ผศ. ดร. คันทรทรัพย์ ชมพูพาทย์
4. ผศ.ดร.วันเพ็ญ นันทะศร
5. ผศ.ดร.สถิต ภาคมฤค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือการวิจัยระยะที่ 2

1. ผศ.ดร.วรางคณา โสমনันทน์
2. ผศ.ดร.นิวัฒน์ สาระพันธ์
3. ผศ. ดร. คันทรทรัพย์ ชมพูพาทย์
4. ดร.ยรรยงค์ ฦ บางช้าง
5. ดร.จักรเพชร สุริยะกมล



ภาคผนวก ข

(เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล)

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3”

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความตามความเป็นจริง

เพศหญิงชาย

ฉันมีอายุ11 ปี12 ปี

ตอนที่ 2 เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความตามความเป็นจริง

ข้อ	คำถาม	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
1	ฉันเชื่อว่าในร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์						
2	ฉันไม่เห็นประโยชน์ในการทำงานเป็นทีม						
3	การทำงานเป็นทีมทำให้ฉันเสียเวลา						
4	ฉันรู้สึกไม่ชอบการทำงานร่วมกับผู้อื่น						
5	ฉันอดใจไม่ได้เมื่อต้องทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น						
6	ฉันพอใจทำงานร่วมกับผู้อื่น						
7	ฉันชอบที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของทีม						
8	ฉันเบื่อหน่ายการทำงานร่วมกับคนอื่น						
9	ฉันตั้งใจทำงานร่วมกับเพื่อนเพื่อให้งานเสร็จตามเป้าหมาย						
10	ฉันพยายามหลีกเลี่ยงเข้าร่วมกิจกรรมของทีม						

ข้อ	คำถาม	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
11	ฉันให้ความร่วมมือในการทำงานเป็น ทีม						
12	ฉันพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานโดย ร่วมทีมกับผู้อื่น						

ตอนที่ 3 ความฉลาดทางอารมณ์

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความตามความเป็นจริง

ข้อ	คำถาม	ไม่จริง ที่สุด	ไม่ จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริง ที่สุด
1	แม้จะมีภาระที่ต้องทำฉันก็ยินดีรับฟัง ความทุกข์ของผู้อื่นที่ต้องการความ ช่วยเหลือ						
2	ฉันเห็นคุณค่าในน้ำใจที่ผู้อื่นมีต่อฉัน						
3	เมื่อทำผิด ฉันสามารถกล่าวคำ“ขอโทษ” ผู้อื่นได้						
4	เมื่อต้องการทำอะไรหลายอย่างในเวลา เดียวกัน ฉันตัดสินใจได้ว่าจะทำอะไร ก่อนหลัง						
5	เมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น ฉันสามารถ อธิบายเหตุผลที่เขายอมรับได้						
6	ฉันไม่สามารถโต้แย้งกับผู้อื่น แม้จะมี เหตุผลเพียงพอ						
7	ฉันรู้สึกด้อยกว่าผู้อื่น						
8	ฉันบอกไม่ได้ว่าอะไรทำให้ฉันโกรธ						
9	เมื่อเริ่มทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ฉันมักทำต่อไป ไม่สำเร็จ						
10	เมื่อทำสิ่งใดไม่สำเร็จ ฉันรู้สึกหมด						

ข้อ	คำถาม	ไม่จริง ที่สุด	ไม่ จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริง ที่สุด
	กำลังใจ						
11	ทุกปัญหามักมีทางออกเสมอ						

ตอนที่ 4 แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความตามความเป็นจริง

ข้อ	คำถาม	ไม่จริง ที่สุด	ไม่ จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริง ที่สุด
1	การทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนๆเป็นสิ่ง ทำลายความสามารถของฉัน						
2	ฉันสนใจทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อน						
3	การทำงานเป็นทีมทำให้ฉันได้แสดง ความสามารถอย่างเต็มที่						
4	การทำงานเป็นทีมเปิดโอกาสให้ฉันได้ แสดงความคิดใหม่ๆ						
5	ฉันต้องการแสดงความสามารถให้ ทีมงานยอมรับ						
6	ฉันทำงานร่วมทีมเพราะต้องการ ความสำเร็จ						
7	การทำงานเป็นทีมทำให้ฉันได้แสดง ความสามารถของฉัน						
8	เพื่อนยอมรับในตัวฉันจากการทำงาน เป็นทีม						

ตอนที่ 5 การสนับสนุนทางสังคมของครู

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความตามความเป็นจริง

ข้อ	คำถาม	ไม่จริง ที่สุด	ไม่ จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ค่อนข้าง จริง	จริง	จริง ที่สุด
1	ฉันได้รับกำลังใจจากครูในการทำงานเป็นทีม						
2	คุณครูกระตุ้นให้ฉันเกิดความอยากทำงานเป็นทีม						
3	คุณครูให้ความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดในการทำงานเป็นทีม						
4	คุณครูเปิดโอกาสปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานเป็นทีม						
5	คุณครูชื่นชมเมื่อนักเรียนทำงานเป็นทีมจนเกิดความสำเร็จ						
6	คุณครูให้ข้อมูลที่เป็ประโยชน์ในการทำงานเป็นทีม						
7	คุณครูให้ข้อเสนอแนะในการทำงานเป็นทีมเมื่อเกิดปัญหา						
8	คุณครูเปิดโอกาสให้นักเรียน ชักถาม แลกเปลี่ยนข้อมูล						
9	คุณครูให้แนะนำวิธีการสืบค้นข้อมูลที่จำเป็นต่อการทำงานเป็นทีมของฉัน						

ตอนที่ 6 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความตามความเป็นจริง

ข้อ	คำถาม	ไม่ เชื่อมั่น มาก ที่สุด	ไม่ เชื่อมั่น	ค่อนข้าง ไม่ เชื่อมั่น	ค่อนข้าง เชื่อมั่น	เชื่อมั่น มาก	เชื่อมั่น มาก ที่สุด
1	ฉันมั่นใจว่าจะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้						
2	ฉันมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมทีม						
3	ฉันสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในทีมได้						
4	ฉันตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายจากทีมงานได้						
5	ฉันสามารถพูดคุยสื่อสารกับผู้อื่นในทีมได้						

ตอนที่ 7 พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความตามความเป็นจริง

ข้อ	คำถาม	ไม่ ปฏิบัติ มาก ที่สุด	ไม่ ปฏิบัติ	ปฏิบัติ ไม่มาก	ปฏิบัติ ค่อนข้างมาก	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ มาก ที่สุด
1	ฉันตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ						
2	ฉันทำงานในทีมด้วยความเต็มใจ						
3	ฉันทำงานในบทบาทของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ						
4	ฉันนำเสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานของทีม						

ข้อ	คำถาม	ไม่ ปฏิบัติ มาก ที่สุด	ไม่ ปฏิบัติ	ปฏิบัติ ไม่มาก	ปฏิบัติ ค่อนข้างมาก	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ มาก ที่สุด
5	เมื่อปัญหาเกิดขึ้นในทีมฉันมีส่วนในการแก้ปัญหา						
6	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นฉันจะปรึกษาเพื่อนเพื่อช่วยกันแก้ปัญหา						
7	ฉันช่วยทีมหาข้อสรุปของการแก้ปัญหา						
8	ฉันช่วยเหลือทำงานของทีม						
9	ฉันเต็มใจเข้าไปช่วยเหลือเมื่อเห็นเพื่อนในทีมมีปัญหา						
10	ฉันมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับทีม						
11	ถ้าเพื่อนในทีมไม่สามารถทำงานต่อได้ฉันจะเข้าไปช่วยเหลือ						
12	ฉันร่วมมือกับเพื่อนร่วมทีมทำงานจนสุดกำลังความสามารถ						
13	เมื่อเกิดความคับข้องใจกับเพื่อนร่วมทีมฉันจะพูดคุยกันอย่างตรงไปตรงมา						
14	ฉันแจ้งข่าวสารที่เป็นประโยชน์ให้ทุกคนในทีมทราบ						
15	ฉันให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมทีม						
16	ฉันสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมทีมได้อย่างเปิดเผย						



ภาคผนวก ค

กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

กิจกรรมการจัดการเรียนรู้

เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของ
นักเรียนชั้นประถมศึกษา

นางสาวหนึ่งฤทัย มะลาไวย์
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

ความเป็นมาของกิจกรรมการเรียนรู้

การทำงานเป็นทีมเป็นทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่นักเรียนต้องได้รับการฝึกฝน เพราะถือว่าการทำงานเป็นทีมเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ประการหนึ่งที่จำเป็นสำหรับเด็ก และเยาวชน การเปิดโอกาสให้เด็ก และเยาวชนได้เรียนรู้จากการทำงานกลุ่มจะส่งผลให้เกิดการสร้างความรู้ ความเข้าใจ สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลในสังคมได้ และเติบโตไปเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพในสังคมต่อไป

สำหรับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนครั้งนี้ใช้ทฤษฎีการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) ซึ่งมีหลักในการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนสามารถได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีความร่วมมือ รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองทำให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ และยังเปิดโอกาสให้นักเรียนได้การทำงานเป็นทีม มาเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทั้ง 4 องค์ประกอบ ร่วมกับผลการวิจัยในระยะที่ 1 จึงได้นำเอาแนวคิดทฤษฎีเอกสารวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาบูรณาการได้แก่ แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ของแบนดูรา มาพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม แนวคิดการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และแนวคิดพัฒนาแรงจูงใจในการทำงาน มาร่วมเป็นหลักในการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ โดยกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ซึ่งเป็นสมรรถนะที่สำคัญของนักเรียนสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาวต่อไป

วัตถุประสงค์ของกิจกรรมการจัดการเรียนรู้

กิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนผ่านปัจจัยทางจิตได้แก่การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์ และแรงจูงใจในการทำงานโดยในการณ์นี้ ผู้วิจัยได้กำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้
 - 1.1 เพื่อให้นักเรียนมีความรับผิดชอบในการทำงานเป็นทีม
 - 1.2 เพื่อให้นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาในการทำงานเป็นทีม
 - 1.3 เพื่อให้นักเรียนมีความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม
 - 1.4 เพื่อให้นักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานเป็นทีม
2. เพื่อพัฒนาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้
 - 2.1 เพื่อให้นักเรียนมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม
 - 2.2 เพื่อให้นักเรียนมีความฉลาดทางอารมณ์เพิ่มมากขึ้น
 - 2.3 เพื่อให้นักเรียนมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมเพิ่มมากขึ้น

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายครั้งนี้คือ เด็กนักเรียนอายุระหว่าง 11- 12 ปี ซึ่งเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

หลักการและแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมสามารถประมวลแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยมีการพัฒนาตัวแปรโดยนำเอาผลจากตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมมาต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในการวิจัยระยะที่ 1 มาใช้ในการออกแบบและพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ดังรายละเอียดดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีม

เนื่องจากพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม หมายถึงการที่นักเรียนเข้ามาร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีการติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม มีการประสานงานกันในกลุ่ม มีการตัดสินใจร่วมกัน และ

มีผลประโยชน์ร่วมกัน โดยที่ทุกคนมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ จากองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม คือ 1) ความรับผิดชอบ 2) ความสามารถในการแก้ไขปัญหา 3) ความร่วมมือ 4) สัมพันธภาพในทีม จึงใช้แนวความคิดจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ จอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson and Johnson. 1994: 31-32, อ้างใน (ทีศนา แชมมณี, 2554, 98-102) โดยหลักในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือจะมีการจัดกิจกรรมให้นักเรียนโดยแบ่งนักเรียนออกเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายของกลุ่ม ทำให้นักเรียนเกิดความรับผิดชอบร่วมกัน และในการทำงานร่วมกันนั้นนักเรียนยังต้องให้ความร่วมมือ มีปฏิสัมพันธ์กันและ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในทีม นักเรียนยังต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาอื่นๆอีกด้วย โดยการเรียนรู้จะเป็นแบบร่วมมือได้ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญครบ 5 ประการดังนี้ (David W. Johnson & Johnson, 1994, pp.31-37)

1.1 มีทัศนคติที่ดีในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (Positive Interdependence) ผู้เรียนต้องมีความตระหนักว่าทุกคนต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน คนใดคนหนึ่งไม่สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้คนเดียว ความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยความร่วมมือ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในกลุ่ม การจัดการเรียนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการพึ่งพากันทำได้หลายทาง เช่น การให้ผู้เรียนมีเป้าหมายเดียวกัน ช่วยให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายในการทำงาน/การเรียนรู้ร่วมกัน การให้รางวัลตามผลงานของกลุ่ม การให้งานหรือวัสดุอุปกรณ์ที่ทุกคนต้องทำหรือใช้ร่วมกัน การมอบหมายบทบาทหน้าที่ในการทำงานร่วมกันให้ได้ผล

1.2 มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน (Face to Face Interaction) ผู้เรียนต้องทำงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จร่วมกัน ฉะนั้นผู้เรียนควรมีการแบ่งปันข้อมูล การสนับสนุนช่วยเหลือกัน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน และกระตุ้นการทำงานร่วมกัน ซึ่งการทำงานร่วมกันนี้ จะเป็นการพูดคุยถกเถียงการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งเป็นการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เป็นการตรวจสอบความเข้าใจการเรียนรู้ทั้งที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน

3. การเรียนรู้ร่วมกันต้องอาศัยทักษะทางสังคม (social skills) โดยเฉพาะทักษะในการทำงานร่วมกัน

4. การเรียนรู้ร่วมกันควรมีการวิเคราะห์กระบวนการกลุ่ม (group processing) สมาชิกในกลุ่มต้องมีการอภิปรายถกเถียงกันถึงความสำเร็จของงาน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างกันในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

5. การเรียนรู้ร่วมกันจะต้องมีผลงานหรือผลสัมฤทธิ์ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มที่สามารถตรวจสอบและวัดประเมินได้ (Individual Accountability) หากผู้เรียนมีโอกาสได้เรียนรู้

แบบร่วมมือกันนอกจากจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทางด้านเนื้อหาสาระต่าง ๆ ได้กว้างขึ้นและลึกซึ้งขึ้นแล้ว ยังสามารถช่วยพัฒนาผู้เรียนทางด้านสังคมและอารมณ์มากขึ้นด้วย

โดยในการจัดกิจกรรมในครั้งนี้จะใช้หลักการเรียนแบบร่วมมืออย่างเป็นทางการซึ่งมีลักษณะการเรียนรู้อย่างเป็นทางการโดยแบ่งเป็นขั้นตอนการจัดกิจกรรมดังนี้

ขั้นนำ ครูละลายพฤติกรรมมนำนักเรียนเข้าร่วมกันเป็นทีมครูชี้แจงหน้าที่ที่นักเรียนต้องรับผิดชอบในแต่ละทีม แจ้งเป้าหมายของการเรียนกฎของการร่วมทีม

ขั้นสอน ครูนำเข้าสู่กิจกรรมและมอบหมายงานให้นักเรียนในทีม

ขั้นการทำกิจกรรมกลุ่ม ครูให้นักเรียนในแต่ละทีมทำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย

ขั้นตรวจสอบผลงาน ตรวจสอบผลงานจะตรวจสอบผลงานของนักเรียนทั้งเป็นรายบุคคลและผลงานของแต่ละทีม ครูสามารถชี้แนะแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของงานได้

ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินการทำงานกลุ่ม ครูและนักเรียนร่วมกันประเมินผลงานผลงานของทีมด้วยการวิเคราะห์เพื่อหาข้อบกพร่องและข้อมูลป้อนกลับเป็นแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาต่อไป

โดยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีมครั้งนี้จะนำขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ขั้นต้นมาใช้ในทุกกิจกรรม

กิจกรรมที่พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์

ในการสร้างกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ใช้หลักการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของ กรมสุขภาพจิต (2543, น.30-32) โดยใช้หลักการพัฒนาของ แดลเนียล โกลแมน โดยแบ่งเป็น 5 ประการคือ 1) การตระหนักรู้ในตน 2) การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง 3) การควบคุมตนเอง 4) การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น 5) การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ซึ่งกรมสุขภาพจิต(อมรากลุค อินโชนานนท์, 2547)การจัดกิจกรรมที่ฝึกคิดแก้ปัญหา เน้นไปเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และกระบวนการนจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพราะจะทำให้ผู้เรียนเกิดการอภิปรายแลกเปลี่ยนทักษะต่างๆ โดยมีองค์ประกอบสำคัญคือ

1. ประสบการณ์คือการนำประสบการณ์เดิมของตนพัฒนาเป็นองค์ความรู้
- 2 .การสะท้อนความคิดและการถกเถียง คือการได้มีการแสดงออกเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดและการเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างลึกซึ้ง

3. เข้าใจและเกิดความคิดและถกเถียง คือการได้มีโอกาสแสดงออกเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างลึกซึ้ง

4. การทดลองหรือประยุกต์แนวคิด คือการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆจนเกิดเป็นแนวทางปฏิบัติของสมาชิกเอง

กิจกรรมที่พัฒนาการรับรู้ความสามารถในการทำงานเป็นทีม

ในการสร้างกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ของ Bandura (1987) ได้เสนอวิธีการสร้างให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง รวม 4 วิธี

1. ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery experience) แบนดูราเชื่อว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพที่สุด ในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถตนเอง เนื่องจากเป็นประสบการณ์โดยตรง ความสำเร็จ ที่ทำให้เพิ่มการรับรู้ความสามารถตนเองนั้นจำเป็นต้องฝึกให้บุคคลมีทักษะเพียงพอที่จะ ประสบความสำเร็จ พร้อม ๆ กับการทำให้บุคคลได้รับรู้ว่าเขามีความสามารถที่จะทำได้เช่นนั้นซึ่งจะทำให้บุคคลใช้ทักษะที่ได้ รับการฝึกได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคคลที่รู้ว่าตนเองมี ความสามารถจะไม่ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ แต่จะพยายามทำงาน ต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ 2. การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น (Vicarious experience) โดยการใช้ตัวแบบ (Modeling) การได้สังเกตตัว แบบที่มีความซับซ้อน และได้รับผลกรรมที่พึงพอใจ จะทำให้ผู้ สังเกตเรียนรู้ว่าตนเองมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จ ได้ถ้ามีความพยายามไม่ย่อท้อ ทั้งนี้สามารถจำแนกตัวแบบออก เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวแบบที่มีชีวิตและตัวแบบสัญลักษณ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ 2.1 ตัวแบบที่มีชีวิต (Live model) ได้แก่ บุคคล ในครอบครัว เพื่อนหรือบุคคลทั่วไปที่ผู้สังเกตสามารถติดต่อ สัมพันธ์ได้การเสนอตัวแบบวิธีนี้ต้องระมัดระวังผลที่เกิดจาก พฤติกรรมของตัวแบบที่อาจจะทำให้มีการเรียนรู้จากตัวแบบที่ ไม่ถูกต้อง 2.2 ตัวแบบสัญลักษณ์ (Symbol model) เป็นภาพตัวแบบในสื่อสารมวลชนทั้งหลายเช่น ภาพยนตร์โทรทัศน์ วีดิทัศน์หนังสือคอมพิวเตอร์เทปบันทึกเสียง หุ่นกระบอก หรือ การ์ตูน เป็นต้น ซึ่งเป็นการเตรียมเรื่องราวของตัวแบบไว้แล้ว ทำให้มีผลดีในการเน้นจุดสำคัญของการแสดง พฤติกรรม และ สิ่งที่สำคัญคือสามารถควบคุมพฤติกรรมและผลกระทบบของตัว แบบได้นอกจากนี้ยังสามารถใช้ได้ทั้งกิจกรรมรายบุคคลหรือ กลุ่มบุคคล และใช้ได้หลายครั้งเท่าที่ต้องการ 3. การใช้คำพูดชักจูง (Verbal persuasion) เป็นการบอกว่าบุคคลมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จ ได้ซึ่งเป็นวิธีที่ค่อนข้างใช้ง่ายและใช้กันทั่วไป แบนดูรา กล่าว ว่าการใช้คำพูดชักจูงเพียงอย่างเดียวไม่ค่อยได้ผลมากนัก ในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถตนเองให้ได้ผล ควรใช้ร่วม กับการทำให้

บุคคลมีประสบการณ์ของความสำเริง 4. การกระตุ้นอารมณ์ (Emotional arousal) การกระตุ้นทางอารมณ์มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในสภาพที่ถูกข่มขู่ในการตัดสินใจถึงความวิตกกังวล และ ความเครียดของบุคคลนั้น บางส่วนจะขึ้นอยู่กับการกระตุ้นทาง สรีระการกระตุ้นที่รุนแรงที่ทำให้เกิดการกระทำที่ไม่ค่อยได้ผลดี บุคคลจะคาดหวังความสำเร็จเมื่อบุคคลไม่ได้อยู่ในสภาพการณ์ ที่กระตุ้นด้วยสิ่งที่ไม่พึงพอใจ ความกลัวจะกระตุ้นให้เกิดความ กังวลมากขึ้น บุคคลจะเกิดประสบการณ์ของความล้มเหลว อันจะทำให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แนวคิดที่พัฒนาแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม

อารี พันธมณี (2546) เสนอหลักในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้เรียนมีหลายวิธีดังนี้ 1) การเร้าใจให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ การเร้าใจจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความตื่นตัวได้ด้วยวิธีการเร้าใจให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเห็น และด้วยวิธีการสร้างความกังวลใจระดับปานกลาง ความกังวลใจทำให้เกิดการแสวงหาความรู้ที่เป็นผลจากสภาพการณ์ทางอารมณ์หงุดหงิด กังวลเหมาะสมที่สะสมมากขึ้นในระดับที่เหมาะสมจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมของการแสวงหาคำตอบที่ต้องการ และเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ขึ้นได้ 2) การแข่งขันร่วมมือเป็นการสร้างแรงจูงใจอย่างหนึ่ง และยังเป็นการสร้างความสามัคคีให้เกิดในกลุ่มรู้จักแสดงความคิดเห็นและฝึกการยอมรับมติของกลุ่ม 3) การชมเชยหรือการตำหนิ เป็นการนำเอาวิธีการกระตุ้นให้บุคคลทำงานโดยมุ่งให้ได้รับรางวัลและหลีกเลี่ยงการทำโทษ การชมเชยจะมีผลต่อการเรียนมากกว่าการตำหนิ แต่การชมเชยและตำหนิจะไม่ขึ้นกับสถานการณ์และบุคคลสำคัญ 4) การรู้ความก้าวหน้าของตนเองว่าดีขึ้น จะทำให้เขารู้สึกประสบความสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นการจูงใจให้สนใจเรียนต่อไป การจัดงานตามระดับความสามารถของผู้เรียน การที่ผู้เรียนทราบว่าเขาทำงานได้ดีขึ้นเรื่อยๆจะเป็นการจูงใจให้มีความสนใจเรียนมากขึ้น 5) ระดับความมุ่งหวังการที่ให้ผู้เรียนตั้งระดับความมุ่งหวังจะทำให้ผู้เรียนพยายามทำให้เกิดความสำเร็จ และพยายามหลีกเลี่ยงความผิดพลาด ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนตั้งความหวังให้สอดคล้องกับความสามารถของตนและสภาพความเป็นจริง 6) สถานการณ์ที่ผู้เรียนไม่พึงปรารถนา เช่นความเบื่อ ความคัดแย้ง ควรหาทางลดหรือขจัดเพราะเป็นสิ่งที่ป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 7) วิธีการแปลกใหม่เพื่อเร้าความสนใจ ให้คิดทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่แปลกใหม่ทำให้เกิดความสนใจและมีแรงจูงใจในการเรียนมากขึ้น และ 8) การค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ด้วยการเสนอแนะหรือกำหนดหัวข้อที่ทำให้เกิดการสนใจใคร่รู้ที่ยากง่ายตามความสามารถเพื่อค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเอง

การสร้างกรอบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้

การสร้างกรอบของกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในการสร้างกรอบการดำเนินกิจกรรม แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1. ระยะเตรียมการทดลอง ในขั้นนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.1 เตรียมความพร้อมสถานที่ คณะครูผู้ร่วมงาน อุปกรณ์ และเอกสารที่ใช้

1.2 ชี้แจง ผู้บริหาร คณะครู ผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียน เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับ

วัตถุประสงค์ของกิจกรรม

1.3 กลุ่มเป้าหมายครั้งนี้คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ โดยเก็บข้อมูลก่อนการทดลอง ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

2. ระยะทดลอง แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 ห้อง ใช้การสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) แบ่งเป็นจำนวนกลุ่มควบคุม 21 คน และกลุ่มทดลอง 21 คน

2.1 กลุ่มควบคุม ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของทางโรงเรียนตามปกติ

2.2 กลุ่มทดลอง ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยแบ่งเป็น 8 กิจกรรม จำนวน 17 ชั่วโมง

2.3 เมื่อนักเรียนร่วมกิจกรรมครบเก็บข้อมูลหลังการทดลอง ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

3. ระยะหลังทดลอง ในระยะนี้เป็นการติดตามและประเมินผลกลุ่มทดลอง หลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรมผ่านไป 1 เดือน เพื่อเก็บข้อมูลว่าพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมยังมีอยู่เหมือนเดิมหรือไม่

การสร้างแผนการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้

จากกรอบกิจกรรมที่สร้างขึ้นข้างต้นผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในกำหนดรูปแบบกิจกรรมที่ใช้ในแต่ละครั้ง เพื่อให้เป้าหมายของกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้โดยภาพรวม รูปแบบของกิจกรรมในแต่ละครั้งเป็นส่วนผสมของหลากหลายวิธีการเรียนรู้ เช่นการบรรยาย การจัดกิจกรรมกลุ่ม การฝึกประสบการณ์จริงด้วยการปฏิบัติเช่น การระดมสมอง เป็นต้น ทั้งนี้ในทุกกิจกรรมจะใช้หลักการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยคงไว้ซึ่งแนวคิดหลักในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ซึ่ง

รายละเอียดของกิจกรรมแต่ละครั้ง ประกอบไปด้วย ชื่อกิจกรรม วัตถุประสงค์ของกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม เวลา สื่อ/อุปกรณ์ต่างๆ และวิธีการประเมินผล ซึ่งมี รายละเอียดในกิจกรรมต่างๆดังนี้



กิจกรรมที่ 1 “มารู้จักกันเถอะ” (เวลาในการดำเนินการ 1.50 ชั่วโมง) แนวคิดที่ใช้ การเรียนรู้แบบ
ร่วมมือ

ครั้ง	วัตถุประสงค์ของ กิจกรรม	การดำเนินกิจกรรม	เวลา	การประเมินผล
1	1. เพื่อให้นักเรียนทุกคนได้ทราบ จุดมุ่งหมายของการ เข้าร่วมกิจกรรมและ ข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับกำหนดการ การเข้าร่วมกิจกรรม	1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำการลงทะเบียน และขอความร่วมมือในการวิจัย โดยลง นามในใบยินยอมเข้า ร่วมการวิจัย 2. ผู้วิจัยแนะนำตัวและโครงการแก่ นักเรียน ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อตกลงเบื้องต้น และรายละเอียดใน การเข้าร่วมกิจกรรม 3. แจกสมุดบันทึกการทำกิจกรรมและ ป้ายชื่อ	30 นาที	- ผู้เข้าร่วม กิจกรรมทุกคน มีความสมัคร ใจและยินยอม ลงนามในใบ ยินยอมเข้า ร่วมการวิจัย
	2. ให้นักเรียนได้ผ่อนคลายและสร้าง ความคุ้นเคยกับเพื่อน และผู้วิจัยมากขึ้น 3. เพื่อสร้างบรรยากาศ ความคุ้นเคยเป็น กันเองระหว่างผู้วิจัย กับนักเรียน 4. เพื่อสร้าง สัมพันธภาพและความ ไว้วางใจระหว่างเพื่อน นักเรียนด้วยตนเอง	1. สร้างความคุ้นเคยกันด้วยการ ร่วมกัน ร้องเพลง และกิจกรรมนันทนาการ 2. ให้นักเรียนเล่นเกม “รวมเงิน” แต่ละ คนแนะนำตนเองให้คนอื่น ๆ ในกลุ่ม 3. ให้นักเรียนนำเสนอและอภิปราย ร่วมกัน 4. ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมสิ่งสำคัญในการอยู่ ร่วมกัน	30 นาที	- สังเกตความ สนใจและการ มีส่วนร่วมใน ของนักเรียน - สังเกตการมี ปฏิสัมพันธ์กับ เพื่อนจากการ อภิปรายและ การแสดง ความคิดเห็น
	5. เพื่อเก็บข้อมูลก่อน การทดลอง	1. ผู้วิจัยให้นักเรียนทำแบบสอบถาม ข้อมูลวิจัย	30 นาที	- คะแนนจาก การ แบบสอบถาม

กิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

กิจกรรมที่ 1

ชื่อกิจกรรม “มารู้จักกันเถอะ”

วัตถุประสงค์

1. ให้นักเรียนได้ผ่อนคลายและสร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนและผู้วิจัยมากขึ้น
2. เพื่อให้ให้นักเรียนทุกคนได้ทราบจุดมุ่งหมายของการเข้าร่วมกิจกรรมและข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับกำหนดการเข้าร่วมกิจกรรม
3. เพื่อสร้างบรรยากาศความคุ้นเคยเป็นกันเองระหว่างผู้วิจัยกับนักเรียน
4. เพื่อสร้างสัมพันธภาพและความไว้วางใจระหว่างเพื่อนนักเรียนด้วยตนเอง
5. เพื่อเก็บข้อมูลก่อนการทดลอง ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมของครู

เวลาที่ใช้ 1.30 ชั่วโมง

สื่อ/อุปกรณ์

- เพลง
- เครื่องเสียง
- แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม แรงจูงใจในการทำงาน
- สมุดบันทึกสำหรับใช้ในกิจกรรม
- ป้ายชื่อ
- ใบยินยอมเข้าร่วมกิจกรรม

การดำเนินกิจกรรม

ขั้นนำ

1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำการลงทะเบียน และขอความร่วมมือในการวิจัย โดยลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

2. ผู้วิจัยแนะนำตัวและโครงการแก่นักเรียน ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อตกลงเบื้องต้น และรายละเอียดในการเข้าร่วมกิจกรรม เช่น กำหนดการ จำนวนครั้ง วัน เวลา ระยะเวลา และสถานที่ในการทำกิจกรรม
3. แจกสมุดบันทึกการทำกิจกรรมให้นักเรียนทุกคน

ขั้นสอน

-

ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม

1. สร้างความคุ้นเคยกันด้วยการ ร่วมกันร้องเพลง และกิจกรรมนันทนาการ ร้องเพลง “สวีตีเธอจ๋า” โดยให้นักเรียนจัดแถวเป็นวงกลมซ้อนกัน 2 วง เมื่อร้องเพลงจบให้นักเรียนเวียนขวาไปเรื่อยๆ จนวนกลับมาที่จุดเริ่มต้น
2. ให้นักเรียนเล่นเกม “รวมเงิน” เมื่อนักเรียนรวมกลุ่มรวมเงินได้ตามที่กำหนดให้แต่ละคนแนะนำตนเองให้คนอื่นในกลุ่ม โดยสังเกตว่าให้นักเรียนแต่ละคนหมุนเวียนไปจนครบทุกกลุ่มแล้วจึงหยุดเพื่อให้นักเรียนคุ้นเคยกัน
3. แบ่งนักเรียนออกเป็นทีม 4 ทีมด้วยการนับหนึ่งถึงสี่ นักเรียนที่ได้เลขตัวเดียวกันอยู่กลุ่มเดียวกัน
4. ให้นักเรียนแต่ละทีมได้แนะนำตนเองกับเพื่อนในทีม
5. ให้นักเรียนคิดว่านักเรียนสามารถอยู่ร่วมทีมกับผู้อื่นได้หรือไม่
6. นักเรียนจะปฏิบัติอย่างไร มีข้อตกลงอะไรบ้างให้นักเรียนแต่ละทีมเขียนสิ่งที่เพื่อนในทีมคิดไว้ในกระดาษ

ขั้นตรวจสอบผลงาน

-

ขั้นสรุปทบทวนและประเมินการทำงาน

1. ให้นักเรียนแต่ละทีมออกมานำเสนอและอภิปรายร่วมกัน

2. ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมสิ่งสำคัญในการอยู่ร่วมกันเหมือนกับที่นักเรียนมาร่วมกิจกรรมครั้งนี้ นักเรียนก็มาจากต่างห้องกันก็ต้องมาปรับตัวเพื่อให้เข้ากับผู้อื่น

3. ผู้วิจัยให้นักเรียนทำแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม แรงจูงใจในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมของคุณ

การประเมินผล

- ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนมีความสมัครใจและยินยอมลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย
- สังเกตความสนใจและการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของนักเรียน
- สังเกตการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนจากการอภิปรายและการแสดงความคิดเห็น
- คะแนนจากการแบบสอบถาม

เพลงสวัสดี

สวัสดี สวัสดี สวัสดี วันนี้เรามาพบกัน เธอและฉัน พบกันสวัสดี

เพลงชื่อของเธอ

ชื่อของเธอฉันไม่รู้จัก ครูถามทักนักเรียนเข้าใหม่ ชื่อของเธอฉันจำไม่ได้
ชื่ออะไรขอให้ออกมา

เกมรวมเงิน

วิธีเล่น

จับผู้เล่นออกเป็นวงกลม วงใหญ่ๆ แล้วร้องเพลง “รวมเงิน รวมเงินวันนี้ รวมให้ดีอย่าให้
เกินอย่าให้ขาด ผู้หญิงมีค่า 1 บาท ผู้ชายเก่งกาจ 50 สตางค์”

จากนั้น ผู้นำก็บอกจำนวนเงินที่ต้องการ เช่น 4 บาท 50 สตางค์ ก็ให้ผู้ชายกับผู้หญิง วิ่งมา
รวมกลุ่มกันให้ครบ ตามจำนวนเงิน



กิจกรรมที่ 2 แก้ปัญหาพาทีมสำเร็จ” (เวลาในการดำเนินการ 2 ชั่วโมง)

แนวคิดที่ใช้ แนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ, แนวคิดการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์

ครั้งที่	วัตถุประสงค์ของกิจกรรม	การดำเนินกิจกรรม	เวลาที่ใช้	การประเมินผล
2	1. เพื่อให้ให้นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นทีม 2. เพื่อให้ให้นักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมทีม 3. นักเรียนสามารถทำงานเป็นทีมกับผู้อื่นได้	1. เปิดวิดีโอที่เกี่ยวกับจังหวัดร้อยเอ็ด 2. ให้นักเรียนเข้าร่วมทีมอธิบายถึงกิจกรรมที่จะทำร่วมกัน 3. นักเรียนทำงานเป็นทีมโดยร่วมกันสืบค้นเรื่อง “ร้อยเอ็ด” 4. ให้นักเรียนแต่ละทีมนำเสนอผลงานของทีม 5. สนทนาถึงการทำงานเป็นทีมที่ผ่านมาทีมของนักเรียนประสบปัญหาอะไรหรือไม่ นำหัวข้อปัญหานั้นมาอภิปรายร่วมกันในการอภิปรายกลุ่มใหญ่	60 นาที	- สังเกตการณ์ - การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม - สังเกตการณ์ - ส่วนร่วมในการอภิปรายหาแนวทางในการแก้ปัญหาในการทำงานเป็นทีม - ผลงานตามที่ได้รับมอบหมาย
4.	เพื่อให้ให้นักเรียนมีความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่น และสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนในการทำงานเป็นทีม	1. ร่วมกันสะท้อนการทำงานเป็นทีม 3. นักเรียนแลกเปลี่ยนบทบาทและเล่าประสบการณ์อารมณ์ความรู้สึกนั้นๆ 4. ให้นักเรียนจับคู่สนทนาถึงเหตุการณ์ประสบการณ์ในชีวิตที่ผ่านมา 5. นักเรียนร่วมกันอภิปรายการสังเกตอารมณ์ความรู้สึกของคู่สนทนา และรู้ถึงอารมณ์ของตนเอง 6. อภิปรายถึงประโยชน์ในการเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น 7. บันทึกลงในสมุด 8. ตั้งคำถามต่อจากคำตอบด้านลบที่มีต่อการทำงานเป็นทีม ร่วมกันอภิปรายหาวิธีแก้ปัญหานั้นๆ	60 นาที	- สังเกตการณ์ - ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนจากการอภิปรายและการแสดงความคิดเห็น

ครั้งที่ ที่	วัตถุประสงค์ของ กิจกรรม	การดำเนินกิจกรรม	เวลา ที่ใช้	การประเมินผล
				- สังเกตการณ์มี ส่วนร่วมในการ สนทนา อภิปรายถึงการ ตระหนักรู้ อารมณ์ของผู้อื่น ตนเอง และการ จัดการอารมณ์ ของตนเองที่ เกิดขึ้นใน ระหว่างการ ทำงานเป็นทีม - บันทึก ความรู้สึก

กิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

กิจกรรมที่ 2

ชื่อกิจกรรม “แก้ปัญหาพาทีมสำเร็จ”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ให้นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นทีม
2. เพื่อให้ให้นักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมทีม
3. เพื่อให้ให้นักเรียนความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่นในการทำงานงาน จนสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเพื่อเป็นแรงจูงใจในการสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมทีมได้อย่างประสบความสำเร็จ

เวลาที่ใช้ 2 ชั่วโมง

สื่อ/อุปกรณ์

- วีดิทัศน์
- คอมพิวเตอร์
- โปรเจคเตอร์
- กระดาษโพสต์-อิท
- แผ่น flip chart
- อุปกรณ์เครื่องเขียน
- ใบงาน
- บัตรภาพ

การดำเนินกิจกรรม

ขั้นนำ

1. เปิดวีดิทัศน์เกี่ยวกับจังหวัดร้อยเอ็ดให้นักเรียนดูแล้วให้นักเรียนสังเกตว่าในวีดิทัศน์นั้นกล่าวถึงอะไรบ้าง
2. ให้นักเรียนเข้าร่วมทีมที่จัดไว้จากการทำกิจกรรมครั้งที่แล้ว

3. อธิบายถึงกิจกรรมที่จะทำร่วมกันในวันนี้ว่าเรากำลังจะทำกิจกรรมที่เรียกว่า “ร้อยเอ็ดเมืองน่าอยู่” โดยจะเป็นกิจกรรมที่ให้นักเรียนได้ทำงานร่วมกับเพื่อน

ขั้นสอน

1. แจกกระดาษ โฟสต์ – อิท ให้นักเรียนในแต่ละทีมให้นักเรียนช่วยกันเขียนสิ่งที่นักเรียนสังเกตได้จากการชมวิดีโอ
2. ให้นักเรียนแต่ละกลุ่มร่วมกันนำโฟสต์-อิต นั้นมาติดโดยแยกเป็นกลุ่มๆว่าที่นักเรียนสังเกตเห็นแต่ละทีมสามารถแบ่งออกเป็นกี่ประเภท อะไรบ้าง เช่น อาหาร สถานที่ท่องเที่ยว แล้วให้นักเรียนแต่ละทีมติดลงบน กระดาษ
3. นักเรียนแต่ละทีมนำเสนอสิ่งที่ทีมค้นพบ
4. ให้นักเรียนได้เรียนอภิปรายความแตกต่างของแต่ละทีม ว่านอกจากที่นักเรียนแต่ละทีมนำเสนอแล้วแล้วยังมีความแตกต่างด้านอื่นๆอีกหรือไม่

ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม

1. นักเรียนเข้าร่วมทีมให้นักเรียน ร่วมกันสืบค้นเรื่อง “ร้อยเอ็ด” โดยให้นักเรียนร่วมกันสืบค้นว่านอกจากวิดีโอที่ให้นักเรียนดูนั้น จังหวัดร้อยเอ็ดที่นักเรียนอยู่นั้นยังมีเรื่องน่าสนใจอะไรบ้าง
2. ให้นักเรียนแต่ละทีมร่วมกันทำงานโดยนักเรียนร่วมการเขียนแผนผังความคิดลงใน flip chart
3. ให้นักเรียนแต่ละทีมเตรียมการนำเสนอ และร่วมกันนำเสนอผลงานของทีม โดยผลัดกันนำเสนอจนครบทุกทีม

ขั้นตรวจสอบผลงาน

1. เมื่อนักเรียนแต่ละทีมร่วมกันนำเสนอผลงาน ผู้วิจัยและเพื่อนกลุ่มใหญ่ร่วมกันซักถามเมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับงานในแต่ละทีมที่ออกมานำเสนอ
2. เมื่อนักเรียนนำเสนอผลงานทุกทีมแล้ว ร่วมกันอภิปรายในกลุ่มใหญ่เพื่อสรุปความรู้จากกิจกรรมที่ทำให้นักเรียนอีกครั้ง

3. นักเรียนสนทนาถึงการทำงานเป็นทีมว่ามีปัญหา หรืออุปสรรคอะไรหรือไม่ ให้นักเรียนเขียนลงบน Flip –chart แล้วร่วมกันหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นๆไปที่ละประเด็น

ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินการทำงาน

1. ร่วมกันสะท้อนการทำงานเป็นทีม โดยตั้งคำถามและให้นักเรียนร่วมกันอภิปรายตามหัวข้อดังนี้

- นักเรียนรู้สึกอย่างไรต่อการทำงานเป็นทีมในครั้งนี้

- เมื่อนักเรียนทำงานเป็นทีมนักเรียนคิดว่าเพื่อนมีความรู้สึกอย่างไร แจกกระดาษให้นักเรียนเขียนคำตอบที่ละเอียดเมื่อเสร็จแล้วนำมาหย่อนใส่กล่อง เมื่อครบทุกคนแล้ว เปิดกล่องนำคำตอบไปติดไว้ที่กระดาน โดยแบ่งเป็นความรู้สึก ดี/ไม่ดี

2. นำบัตรภาพ บุคคลในลักษณะอารมณ์ ความรู้สึกต่างๆมาให้นักเรียนดู เช่น ดีใจ เสียใจ เศร้าใจ โกรธ ฯลฯ

3. สุ่มนักเรียนออกมา 2-3 คน ให้นักเรียนสุ่มเลือกบัตรภาพไว้ ให้นักเรียนแต่ละคนเปิดดูบัตรภาพแล้วเล่าประสบการณ์ที่นักเรียนมาอารมณ์ ความรู้สึกนั้นๆ ว่านักเรียนมีประสบการณ์อย่างไร

4. ให้นักเรียนจับคู่สนทนาถึงเหตุการณ์ ประสบการณ์ในชีวิตที่ผ่านมาที่นักเรียนจำได้ ให้นักเรียนแต่ละคนบันทึกอารมณ์ ความรู้สึกนั้นๆของคู่สนทนา ลงในใบงาน ที่ 2.1

5. นักเรียนร่วมกันอภิปรายว่า การที่เราจะรับรู้อารมณ์ความรู้สึกของคู่สนทนาเราจะสังเกตได้จากอะไรบ้าง แล้วเปรียบเทียบว่า เราสามารถสังเกตอารมณ์ของผู้อื่นแล้วนักเรียนสามารถรู้ถึงอารมณ์ของตนเองหรือไม่

6. อภิปรายถึงประโยชน์ในการเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ว่าการที่เราทราบถึงอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นนั้นสามารถนำไปใช้ได้

7. ย้อนกลับที่กระดาษที่นักเรียนเขียนสะท้อนต่อการทำงานร่วมกัน ซึ่งแบ่งออกเป็นสองด้านคือ ความรู้สึกด้านบวกและด้านลบ

8. ตั้งคำถามต่อจากคำตอบด้านลบที่มีต่อการทำงานเป็นทีม เช่น

- ถ้านักเรียนเกิดความรู้สึกไม่ดีต่อการทำงานเป็นทีมนักเรียนมีวิธีจัดการกับความความรู้สึกนั้นๆอย่างไร

- ถ้านักเรียนทราบว่าเพื่อนในทีมรู้สึกไม่ดีต่อการทำงานเป็นทีมนักเรียนมีวิธีจัดการกับเรื่องนี้ได้อย่างไร

9. ร่วมกันอภิปรายหาวิธีแก้ปัญหานั้นๆ

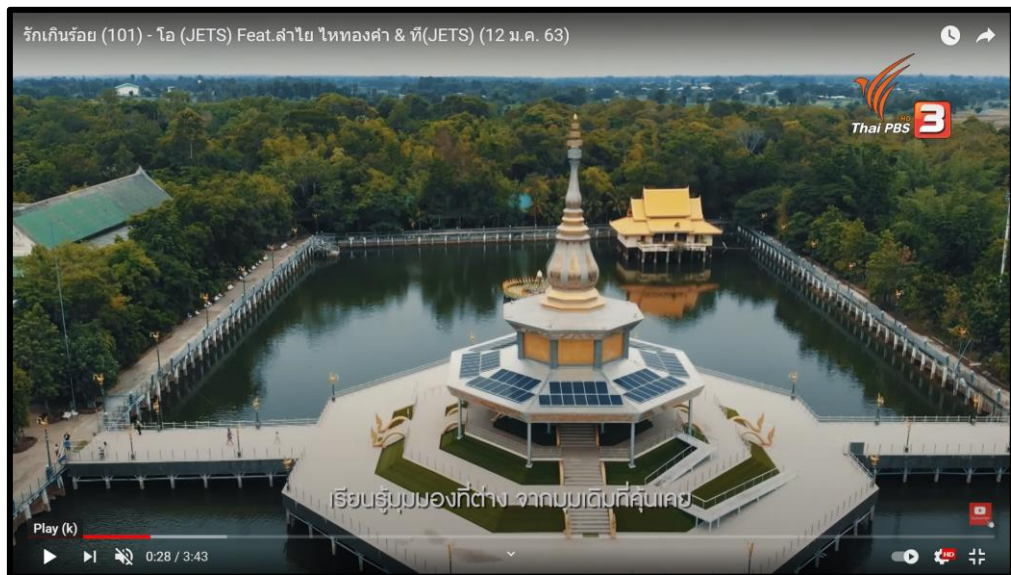
10. ให้นักเรียนกลับไปบันทึกความรู้สึกของนักเรียนลงในสมุดประจำตัว

การประเมินผล

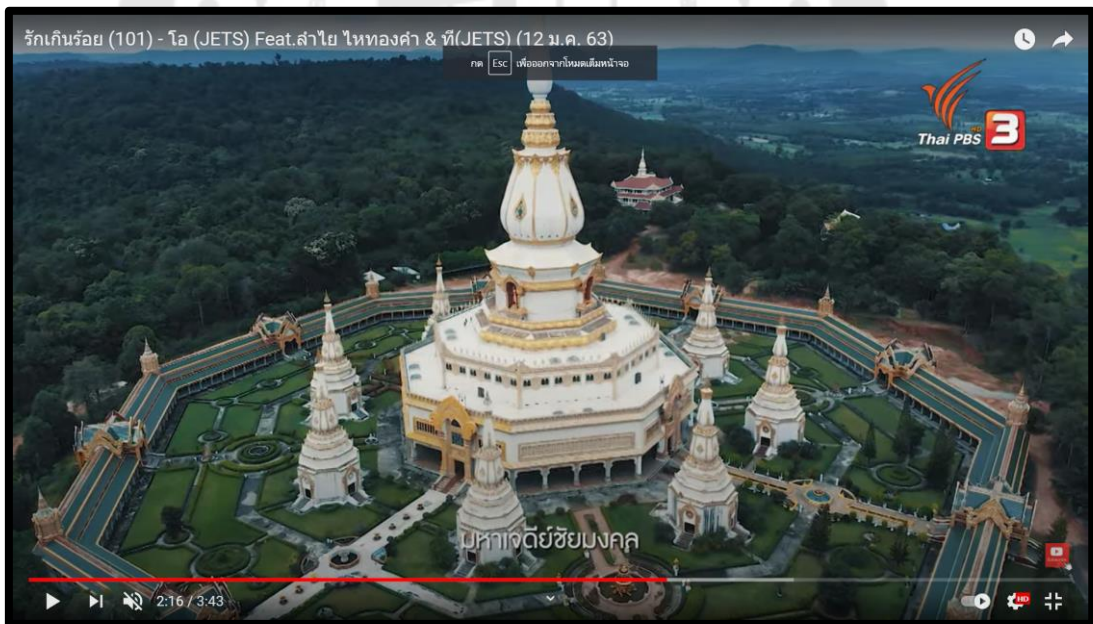
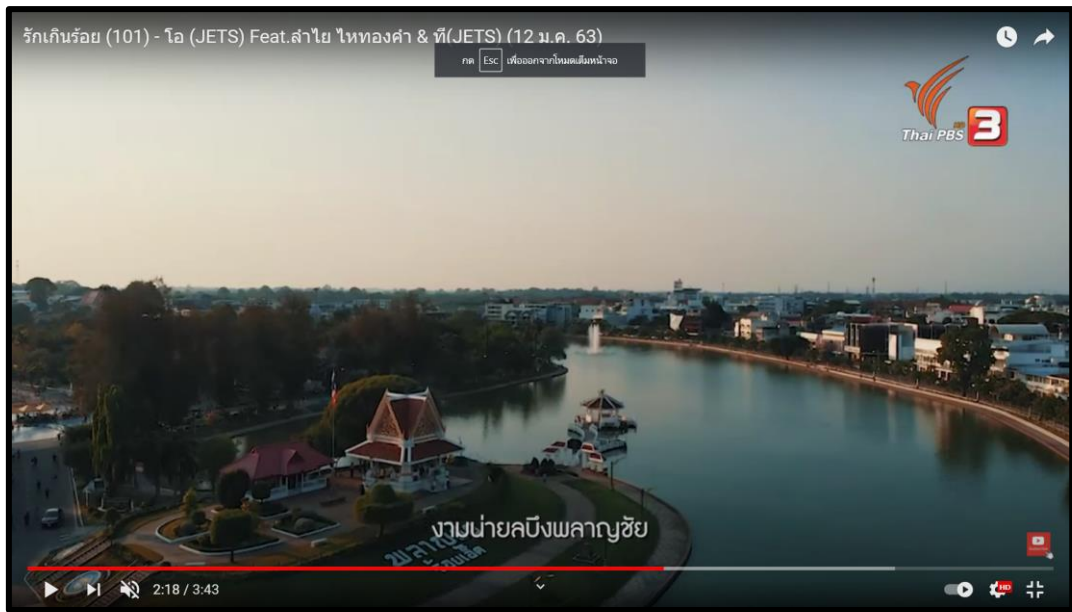
- สังเกตการณ์การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม
- สังเกตการณ์ส่วนร่วมในการอภิปรายหาแนวทางในการแก้ปัญหาในการทำงานเป็นทีม
- ผลงานตามที่ได้รับมอบหมาย
- สังเกตการณ์ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนจากการอภิปรายและการแสดงความคิดเห็น
- สังเกตการณ์มีส่วนร่วมในการสนทนา อภิปรายถึงการตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น ตนเอง และการจัดการอารมณ์ของตนเองที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานเป็นทีม
- บันทึกความรู้สึก

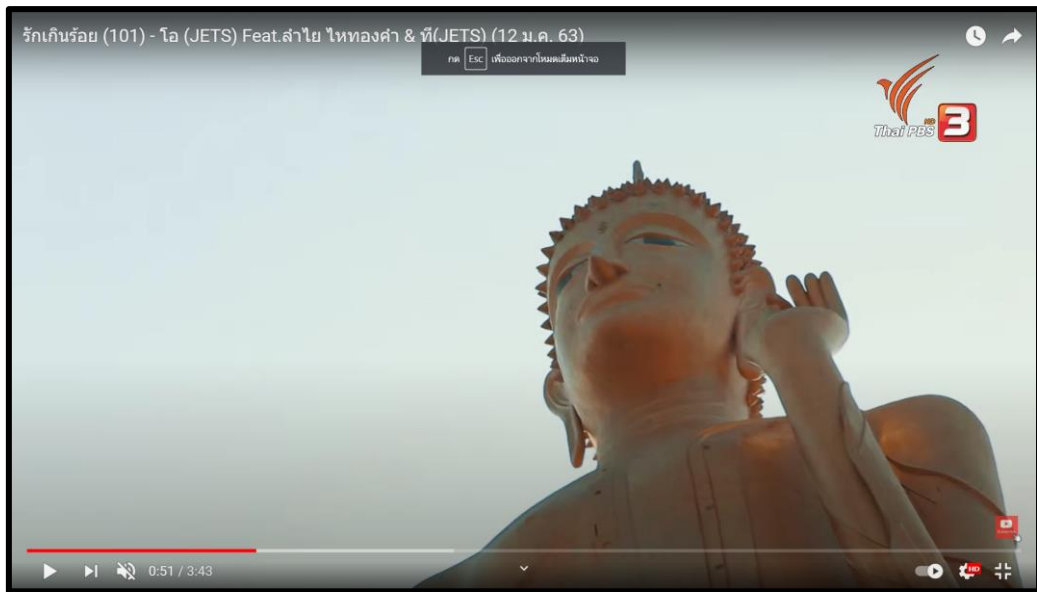
ตัวอย่างภาพจากวิดีโอทัศน

(ที่มา <https://youtu.be/37VgBLgZ4C0>)

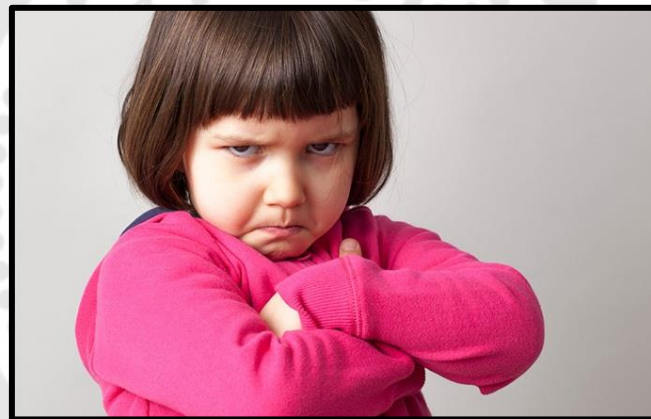


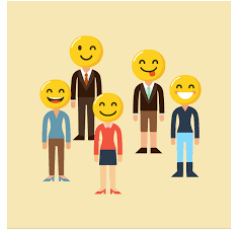




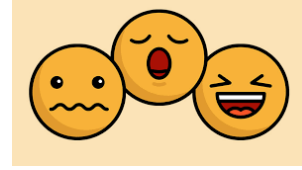


ตัวอย่าง บัทรภาพอารมณ์ ความรู้สึก





ใบงาน 2.1
รู้อารมณ์เธอ



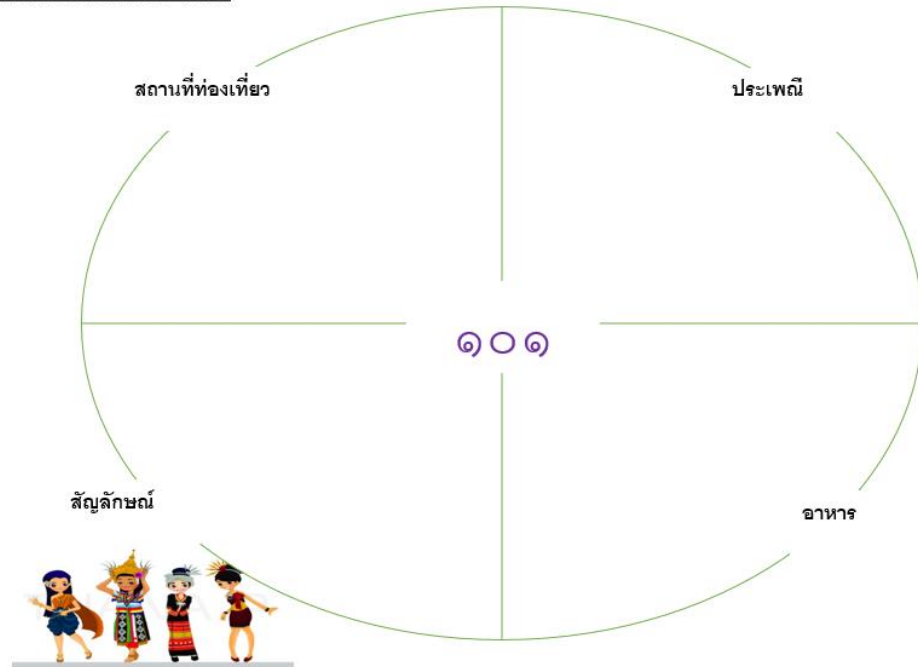
ชื่อเพื่อน.....

ให้นักเรียนบอกอารมณ์ของเพื่อนในขณะสนทนา

อารมณ์ ความรู้สึก	สังเกตจาก



ตัวอย่างการเขียนผังความคิด



กิจกรรมที่ 3 “ทีมกับความรับผิดชอบ” (เวลาในการดำเนินการ 2 ชั่วโมง)

แนวคิดที่ใช้ แนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ, แนวคิดการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์

ครั้งที่	วัตถุประสงค์ของกิจกรรม	การดำเนินกิจกรรม	เวลาที่ใช้	การประเมินผล
3	1. เพื่อให้ นักเรียนมีเข้าใจในความสำคัญของบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายการทำงานเป็นทีม	1. แบ่งนักเรียนออกเป็นทีม ให้นักเรียนแข่งเกม “กู่ระเบิด” 1. สันทนาเกี่ยวกับ ความรู้สึกนักเรียนรู้สึกอย่างไร นักเรียนมีความสำคัญต่อทีมหรือไม่ นักเรียนมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบอย่างไร 3. ร่วมกันอภิปรายว่าในการทำงาน นักเรียนจะต้องมีหน้าที่หรือความรับผิดชอบอย่างไรบ้าง 4. ใช้คำถามในระหว่างทำกิจกรรมควรกระตุ้นให้นักเรียนคิด 6. ร่วมกันสรุปอีกครั้งหนึ่ง	45 นาที	- สังเกตความสนใจและการร่วมทำกิจกรรมของนักเรียน - สังเกตการตอบคำถามและการแสดงความคิดเห็น
	2. เพื่อให้ นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ	1. นักเรียนทำงานเป็นทีมมอบหมายงานให้นักเรียนแต่ละสืบค้นเรื่อง “ภูมิลักษณะ” ของประชากรในแต่ละภาค ในระหว่างการทำงานเป็นทีม ให้นักเรียนคอยสังเกตอารมณ์ความรู้สึกของเพื่อนในทีมไปด้วย ให้นักเรียนแต่ละทีมร่วมกันเสนอผลงาน	45 นาที	- ผลงานตามที่ได้รับมอบหมาย
	3. เพื่อให้ นักเรียนมีความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและ ความรู้สึกของผู้อื่น ที่เกิดขึ้นในการทำงาน	1. ร่วมกันสะท้อนการทำงานเป็นทีม โดยตั้งคำถามและให้นักเรียนร่วมกันอภิปรายในหัวข้อ ความรู้สึกของตนเองและ ความรู้สึกของผู้อื่น ที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นทีมและการจัดการกับอารมณ์ของตน	30 นาที	- สังเกตการตอบคำถามและการแสดงความคิดเห็น

ครั้งที่	วัตถุประสงค์ของกิจกรรม	การดำเนินกิจกรรม	เวลาที่ใช้	การประเมินผล
	สามารถจัดการอารมณ์ ตนได้ ของทำงานเป็นทีม	2. ร่วมกันสรุปเกี่ยวกับความสำคัญของ ความรับผิดชอบในการทำงานเป็นทีมและ การสังเกตอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง และเพื่อนร่วมทีมอีกครั้ง		- สังเกตจาก การตอบคำถาม และการมีส่วนร่วม ร่วมอภิปราย



กิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

กิจกรรมที่ 3

ชื่อกิจกรรม “ทีมกับความรับผิดชอบ”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้นักเรียนมีเข้าใจในความสำคัญของบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายการทำงานเป็นทีม
2. เพื่อให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ
3. เพื่อให้นักเรียนความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่น ที่เกิดขึ้นในการทำงานทำงานเป็นทีมจนสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนได้

เวลาที่ใช้ 2 ชั่วโมง

สื่อ/อุปกรณ์

- คอมพิวเตอร์ สำหรับสืบค้น
- กระดาษโพสต์-อิท
- แผ่น flip chart
- ปากกาเมจิก หลากหลายสีสำหรับให้นักเรียนเขียนผังความคิดเพื่อนำเสนอ
- อุปกรณ์ที่ใช้ในการเล่นเกม กู๊ระเบิด

การดำเนินกิจกรรม

ขั้นนำ

1. แบ่งนักเรียนออกเป็นทีม ให้นักเรียนแข่งเกม “กู๊ระเบิด” ดังนี้

1.1. นำหนังยางรัดของมาซ้อนหลายเส้นจากนั้นเอาเชือกมาผูกไว้เท่าจำนวนคนเอาเชือกผูกเอวเท่าจำนวนที่เชือกได้ผูกไว้

1.2. วางขวดไว้ เพื่อให้คนที่มีเชือกผูกตั้งวางให้ยืดออกเพื่อให้คล้องคอขวดรััดและนำขวดไปยังจุดที่ผู้นำเกมกำหนด

1.3 ผู้เล่นต้องไม่ทำให้ขวดหลุดออกจากยางรัด เพราะจะเสียด้านบน หรือพุดง่ายเข้าก็คือ ระเบิดจะระเบิดถ้าขวดหลุดออกจากยางรัด ทีมใดสามารถกู้ได้เร็วและไม่มีขวดหล่นทีมนั้นเป็นผู้ชนะ

ขั้นสอน

1. สนทนาเกี่ยวกับการเล่นเกมที่ผ่านมาว่าถ้านักเรียน คิดว่าในการเล่นเกมกู้ระเบิดที่ผ่านมา นักเรียนรู้สึกอย่างไร
2. ในการเล่นเกมที่ผ่านมา นักเรียนมีความสำคัญต่อทีมหรือไม่ นักเรียนมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบอย่างไร
3. นักเรียนคิดว่าเปลี่ยนจากการเล่นเกมเป็นการทำงาน นักเรียนจะต้องมีหน้าที่หรือความรับผิดชอบอย่างไรบ้างหรือไม่
4. ให้นักเรียนมาหยิบกระดาษโพสต์-อิท กลับไปเขียนความรับผิดชอบที่คิดว่าจำเป็นจะต้องมีในการทำงานเป็นทีม ในระหว่างที่ทำกิจกรรมควรกระตุ้นให้นักเรียนคิด
5. ให้นักเรียนนำแผ่น โพสต์-อิท มาติดที่กระดานหน้าชั้น
6. ร่วมกันสรุปอีกครั้งหนึ่ง

ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม

1. ให้นักเรียนเข้าร่วมทีมกัน สนทนาถึงกิจกรรมในครั้งที่แล้วที่เรากิจกรรมร้อยเอ็ดเมืองน่าอยู่ อภิปรายถึงวัฒนธรรมของจังหวัดร้อยเอ็ด กระตุ้นถามว่านักเรียนทราบหรือไม่ว่าจังหวัดร้อยเอ็ดที่นักเรียนอยู่นั้น เป็นจังหวัดที่อยู่ในภูมิภาคใดของประเทศไทย แล้วคนที่อยู่ภาคอื่นนั้นมีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ต่างจากเราหรือไม่อย่างไร
2. ชมวีดิทัศน์เกี่ยวกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมของคนไทยในแต่ละภูมิภาค ให้นักเรียนทำใบงานที่ 1
3. ให้นักเรียนได้เรียนอภิปรายความแตกต่างของแต่ละภาค ว่านอกจากประเพณีแล้วยังมีความแตกต่างด้านอื่นๆอีกหรือไม่

4. แจ้งให้นักเรียนทราบว่าในครั้งนี้จะทำกิจกรรมที่เรียกว่า “ลานวัฒนธรรม” โดยในแต่ละทีมจะได้รับผิดชอบ ในแต่ละภูมิภาคของประเทศ

5. ให้นักเรียนแต่ละทีมออกมาจับสลากเลือกภูมิภาคที่ต้องรับผิดชอบ มอบหมายงานให้นักเรียนแต่ละสื่บค้นเรื่อง “ภูมิลักษณะ” ของประชากรในแต่ละภาค

6. หลังจากนั้นให้แต่ละทีมได้ประชุมปรึกษากันว่าจะให้สมาชิกแต่ละคนรับผิดชอบงานอะไร

7. ให้นักเรียนแต่ละทีมร่วมกันทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและโดยนักเรียนร่วมการเขียนแผนผังความคิดสิ่งที่นักเรียนได้จากการค้นคว้าลงใน flip chart

8. ในระหว่างการทำงานเป็นทีมให้นักเรียนคอยสังเกตอารมณ์ความรู้สึกของเพื่อนในทีมไปด้วย

ขั้นตรวจสอบผลงาน

1. ให้นักเรียนแต่ละทีมร่วมกันเสนอผลงาน
2. ร่วมกันสนทนา ชักถาม เต็มเต็ม ข้อมูลจนครบทุกทีม

ขั้นสรุปทเรียนและประเมินการทำงาน

1. ร่วมกันสะท้อนการทำงานเป็นทีม โดย ตั้งคำถามและให้นักเรียนร่วมกันอภิปรายตามหัวข้อดังนี้

- ในการทำงานครั้งนี้นักเรียนทราบจุดมุ่งหมายของการทำงานเป็นทีมครั้งนี้หรือไม่

- ถ้านักเรียน มีบทบาทหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบงานอะไรบ้างในทีม

2. ตั้งคำถามต่อจากคำตอบของนักเรียนว่า

- นักเรียนมีความรู้สึกอย่างไรต่อบทบาทหน้าที่ที่นักเรียนได้รับผิดชอบ

- นักเรียนคิดว่าบทบาทหน้าที่ที่นักเรียนต้องรับผิดชอบมีความสำคัญต่อ

ความสำเร็จของทีมอย่างไร

- เมื่อนักเรียนได้รับผิดชอบงานดังกล่าวนักเรียนทำสำเร็จหรือไม่อย่างไร

3. นักเรียนรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับการร่วมกิจกรรมในครั้งนี้ ชอบหรือไม่และนักเรียนคิดว่าเพื่อนในทีมชอบหรือไม่ อย่างไร

- ถ้ามีความรู้สึกไม่ดีเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมที่ผ่านมา นักเรียนสามารถแก้ปัญหาต่างๆได้อย่างไรบ้าง

4. ร่วมกันสรุปเกี่ยวกับความสำคัญของความรับผิดชอบในการทำงานเป็นทีม และการสังเกตอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและเพื่อนร่วมทีมอีกครั้ง

5. นักเรียนทำใบงานที่ 3.1

6. นักเรียนจดบันทึกความรู้สึกของนักเรียนลงในสมุดบันทึกกิจกรรม

การประเมินผล

- สังเกตความสนใจและการร่วมทำกิจกรรมของนักเรียน
- สังเกตการการตอบคำถามและการแสดงความคิดเห็น
- ผลงานตามที่ได้รับมอบหมาย
- สังเกตจากการตอบคำถามและการมีส่วนร่วมอภิปราย
- บันทึกความรู้สึก

เกมกู้ระเบิด

อุปกรณ์

ขวดน้ำ	หนักเบา ยากง่าย ไม่เท่ากัน
เชือกฟาง	ขนาด ยาวๆ ตัดเป็นท่อน ยาวท่อนละ ประมาณ 5 เมตร จำนวน เท่าจำนวนสมาชิกทีม
ยาง	หลายเส้น นำซ้อนมัดทาบให้แข็งแรง

วิธีขั้นตอนการสร้างอุปกรณ์เกม

นำมาประกอบเข้ากัน โดย ให้ยางเป็นจุดศูนย์กลาง
นำปลายเชือกฟางด้านหนึ่ง มัดยาง ทุกด้านของยาง
โดยใช้เชือกฟาง เท่ากับ หรือ มากกว่า จำนวน สมาชิกในทีม ดังรูป



วิธีการเล่น

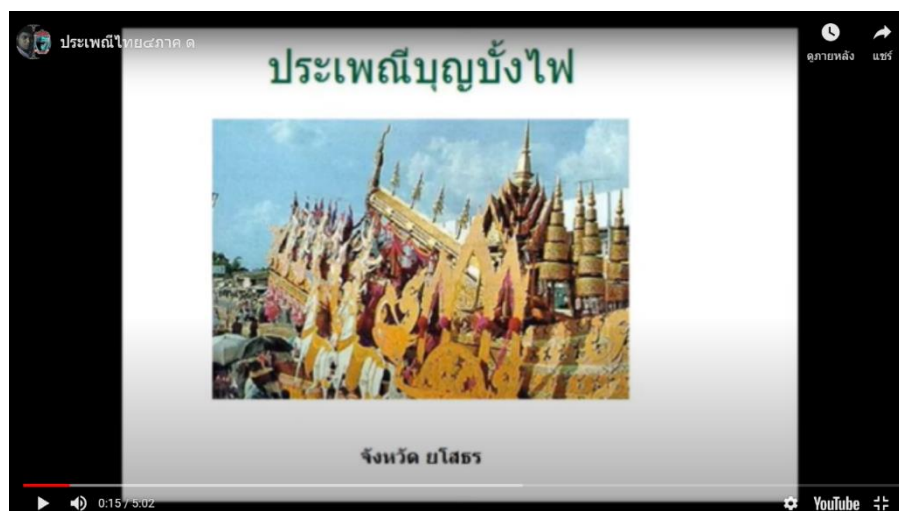
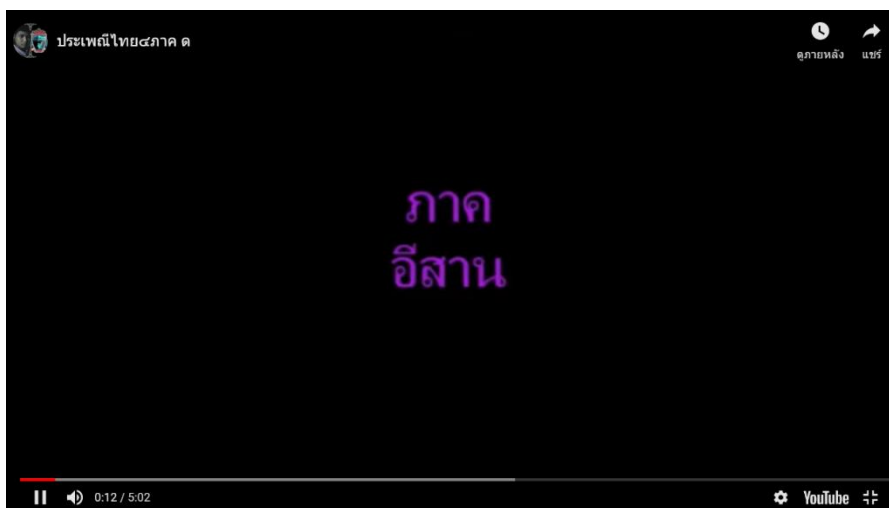
นำขวด อาจจะใช้ใส่น้ำ หรือ ขวดเปล่า ตั้งเรียงติดกันไว้ ณ.จุดหนึ่ง แล้วให้ใช้ อุปกรณ์เกม
ย้ายขวด จากจุดหนึ่งไปอีกจุดหนึ่งโดย สมาชิกในทีม ต้องยืนล้อมวง ระยะเวลาห่างจากขวด
เท่ากับปลายของเชือกฟางหรือ สูดแล้วแต่ และใช้หนังยางที่เป็นศูนย์กลางของเชือกทุก
เส้นครอบลงไปทีขวด แล้วดึงขึ้น โดยใช้หนังยาง ที่ยึดหัดได้ เป็นตัวรัดขวด หรือปล่อยขวด และ

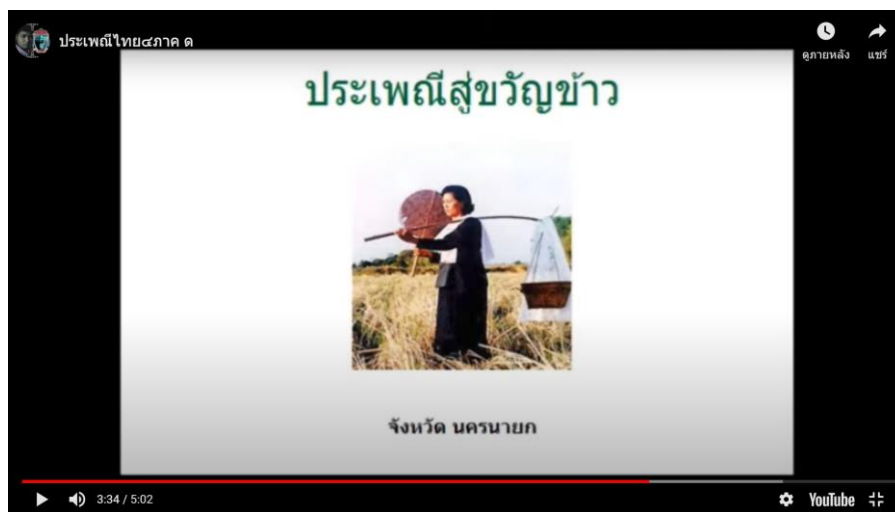
จะต้องนำเชือกฟางอีกด้านหนึ่งที่ถืออยู่คนละเส้นผูกเอาไว้โดยห้ามใช้มือ ให้ใช้ร่างกายควบคุมการยัดหยดของหนังยางผ่านเชือก แทนมือ ดังภาพ



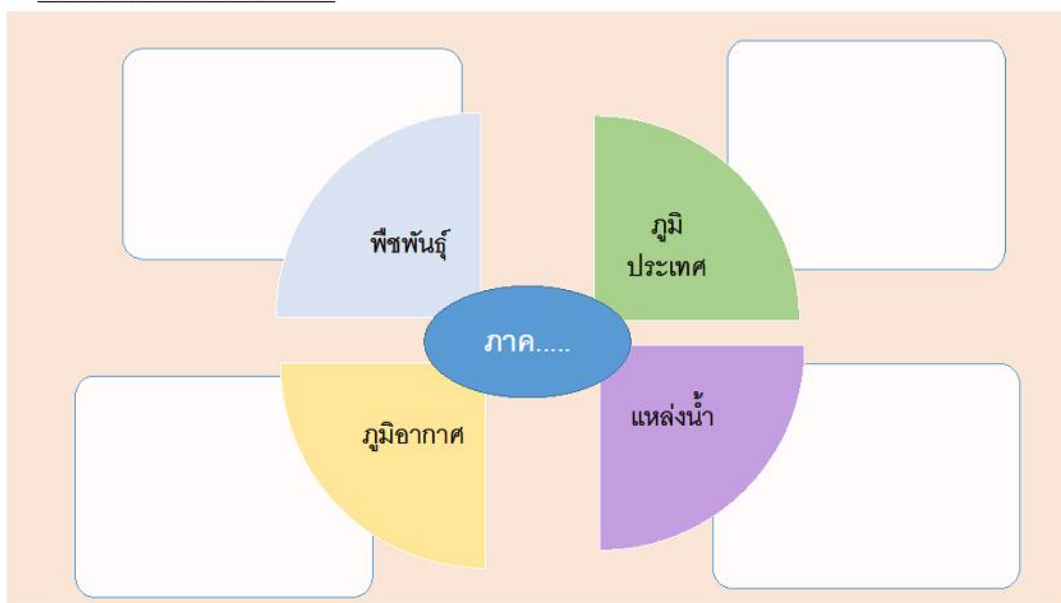
สื่อวีดิทัศน์ “สี่ภาคของไทย”

ที่มา : <https://www.youtube.com/watch?v=DKawuO8CI54>





ตัวอย่างการเขียนผังความคิด



กิจกรรมที่ 4 “แก้ปัญหาเราทำได้” (เวลาในการดำเนินการ 2 ชั่วโมง)

แนวคิดที่ใช้ แนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ, แนวคิดการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม

ครั้ง	วัตถุประสงค์ของกิจกรรม	การดำเนินกิจกรรม	เวลา	การประเมินผล
4	1. เพื่อพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีมของนักเรียน	1. นำเข้าสู่บทเรียนด้วยการประบมือรวมพลัง 2. ให้นักเรียนดูวีดิทัศน์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่ประสบความสำเร็จ 3. สนทนาประสบการณ์การทำงานที่ประสบความสำเร็จของนักเรียน 2. นักเรียนร่วมกันสรุปเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมว่า การที่เราจะทำงานเป็นทีมได้สำเร็จนั้นนักเรียนจะต้องมีความมั่นใจว่านักเรียนสามารถทำงานนั้นๆ ได้ และนักเรียนจะต้องรู้ว่านักเรียนมีความสามารถที่จะทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้จนประสบความสำเร็จ	60 นาที	- สังเกตการสังเกตจากการตอบคำถามและการมีส่วนร่วมอภิปราย
	2. เพื่อให้ นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานเป็นทีม	1. แบ่งนักเรียนออกเป็นทีมให้นักเรียนเล่นเกมบอกลับ ทายคำ 2. ให้นักเรียนแต่ละทีมทำงานที่ได้รับมอบหมาย คือ นักเรียนแต่ละทีมค้นคว้าเกี่ยวกับอาหารในแต่ละภาค	60 นาที	- สังเกตความสนใจและการร่วมทำกิจกรรมของนักเรียน
	3. เพื่อให้ นักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมทีม	3. ให้นักเรียนร่วมกันทำใบงานเรื่องอาหารประจำภาค 4. ให้แต่ละทีมนำเสนอผลงานของทีม		- สังเกตการตอบคำถามและการแสดงความความคิดเห็น - ผลงานตามที่ได้รับมอบหมาย

ครั้ง	วัตถุประสงค์ของกิจกรรม	การดำเนินกิจกรรม	เวลา	การประเมินผล
		5.ร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับงานของแต่ละทีมที่นำเสนอ		
		6.อภิปรายแลกเปลี่ยนร่วมกันถึงการทำงานเป็นทีมว่านักเรียนรู้สึกอย่างไร ชอบหรือไม่ อย่างไร		
		7.กำหนดสถานการณ์สมมติว่ามีปัญหาเกิดขึ้นและนักเรียนไม่เข้าใจกับเพื่อนในทีม นักเรียนมีกระบวนการแก้ปัญหาอย่างไร		



กิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

กิจกรรมที่ 4

ชื่อกิจกรรม “แก้ปัญหาเราทำได้”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีมของนักเรียน
2. เพื่อให้ให้นักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมทีม
3. เพื่อให้ให้นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการการทำงานเป็น

ทีม

เวลาที่ใช้ 2 ชั่วโมง

สื่อ/อุปกรณ์

- วีดิทัศน์
- คอมพิวเตอร์
- โปรเจคเตอร์
- กระดาษโพสต์-อิท
- แผ่น flip chart
- อุปกรณ์การเล่นเกมนอกไปท้ายคำ(บัตรคำชื่ออาหาร)
- ใบงาน
- รางวัลสำหรับการเล่นเกมน

การดำเนินกิจกรรม

ขั้นนำ

1. นำเข้าสู่บทเรียนด้วยการปรบมือรวมพลัง
2. ให้นักเรียนดูวีดิทัศน์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่ประสบความสำเร็จในรูปแบบต่างๆเช่น การแข่งกีฬา การทำธุรกิจ
3. ให้นักเรียนเข้าร่วมทีม

ขั้นสอน

1. สนทนากับความสำเร็จของนักเรียน ตั้งคำถามกับนักเรียนว่า
 - นักเรียนคิดว่าการทำงานเป็นทีมได้สำเร็จนั้น เกิดจากปัจจัยอะไรบ้าง
 - นักเรียนคิดว่านักเรียนจะสามารถทำงานเป็นทีมสำเร็จหรือไม่ เพราะอะไร
2. นักเรียนร่วมกันสรุปเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมว่า การที่เราจะทำงานเป็นทีมได้สำเร็จนั้นนักเรียนจะต้องมีความมั่นใจว่านักเรียนสามารถทำงานนั้นๆได้ และนักเรียนจะต้องรู้ว่านักเรียนมีความสามารถที่จะทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้จนประสบความสำเร็จ

ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม

1. แบ่งนักเรียนออกเป็นทีมให้นักเรียนเล่นเกมบอกรับ ทายคำ โดยเป็นคำศัพท์เกี่ยวกับอาหาร รวบรวมคะแนน ทีมที่ได้คะแนนสูงสุดเป็นทีมที่ชนะ
2. อภิปรายกับนักเรียนว่าถ้าเปลี่ยนจากการเล่นเกมเป็นการทำงานนักเรียนคิดว่านักเรียนจะสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จหรือไม่
3. ให้นักเรียนแต่ละทีม ทำงานที่ได้รับมอบหมาย คือ นักเรียนแต่ละทีมค้นคว้าเกี่ยวกับอาหารในแต่ละภาค (30 นาที)
4. ให้นักเรียนร่วมกันทำใบงานเรื่องอาหารประจำภาค
5. นำบัตรภาพอาหารของภาคต่างๆมาวางเตรียมไว้ให้นักเรียนแต่ละทีมออกแข่งขันกันเลือกอาหารของภาคตนเอง นำภาพอาหารที่นักเรียนได้รับไปติดไว้ที่บอร์ดของแต่ละภาคหน้าชั้นเรียน
6. ให้นักเรียนช่วยกันเตรียมการนำเสนอ ผลงานของทีมของตนเอง

ขั้นตรวจสอบผลงาน

1. ให้แต่ละทีมนำเสนอผลงานของทีม (ทีมละ 5 นาที)
2. ร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับงานของแต่ละทีมที่นำเสนอ แลกเปลี่ยนกันเพิ่มเติมว่านอกจากที่เพื่อนนำเสนอ มีนักเรียนคนไหนเคยรับประทานหรือรู้จักอาหารประจำภาค ที่นอกเหนือจากที่เพื่อนนำเสนอหรือไม่
3. นักเรียนบันทึกสิ่งที่ได้จากการจัดกิจกรรมลงในสมุดกิจกรรม

ขั้นสรุปทเรียนและประเมินการทำงาน

1. อภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันถึงการทำงานเป็นทีมว่า
 - 1.1 นักเรียนรู้สึกอย่างไร ชอบหรือไม่ อย่างไร
 - 1.2 สมมติว่ามีปัญหาเกิดขึ้นและนักเรียนไม่เข้าใจกับเพื่อนในทีม นักเรียนมีกระบวนการแก้ปัญหาอย่างไร โดยกำหนดสถานการณ์ดังนี้
 - นักเรียนไม่สามารถทำงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ
 - เพื่อนในทีมทำงานที่รับผิดชอบไม่สำเร็จโดยให้นักเรียนช่วยกัน

หาแนวทางแก้ปัญหา ช่วยนักเรียนเขียนลงบน Flip chart

2. อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มใหญ่โดยมีหัวข้อดังนี้
 - 2.1 นักเรียนสามารถทำงานเป็นทีมได้หรือไม่
 - 2.2 ในกิจกรรมที่ผ่านมานักเรียนรู้สึกอย่างไร
 - 2.3 มีวิธีสร้างความมั่นใจในการทำงานเป็นทีมอย่างไร
3. ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ว่าเราสามารถจะทำงานเป็นทีมได้ ถ้ามีความมั่นใจ และเชื่อมั่นว่าเรามีความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เหมือนกับกิจกรรมที่ผ่านมานักเรียนก็สามารถทำงานเป็นทีมจนประสบความสำเร็จ
4. นักเรียนบันทึกสิ่งที่นักเรียนได้รับจากการทำกิจกรรมครั้งนี้ ลงในสมุดบันทึก

การประเมินผล

- สังเกตการ
- สังเกตจากการตอบคำถามและการมีส่วนร่วมอภิปราย
- สังเกตความสนใจและการร่วมทำกิจกรรมของนักเรียน
- สังเกตการตอบคำถามและการแสดงความคิดเห็น
- ผลงานตามที่ได้รับมอบหมาย

ตัวอย่างบัตรคำชื่ออาหาร

ไข่เจียว

แกงเผ็ด

ส้มตำ

ตัวอย่างบัตรภาพอาหารแต่ละภาค





กิจกรรมที่ 5 “ร่วมมือ เพื่อความสำเร็จ” (เวลาในการดำเนินการ 2 ชั่วโมง)

แนวคิดที่ใช้ แนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ, แนวคิดการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม

ครั้ง	วัตถุประสงค์ของกิจกรรม	การดำเนินกิจกรรม	เวลา	การประเมินผล
5	1. เพื่อให้นักเรียนเห็นความสำคัญของการให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม	1. แข่งขันเกมยีนบนกระดาษหนังสือพิมพ์ 3. ใช้เทคนิคการอภิปรายกลุ่มย่อย โดยกระตุ้นนักเรียนคิดว่า จากการแข่งขันในการเล่นเกมที่ผ่านมามีนักเรียนได้มีส่วนร่วมในการแข่งขันของทีมอย่างไร นักเรียนให้ความร่วมมือหรือไม่อย่างไร 5. อภิปรายกับนักเรียนว่า ความร่วมมือนั้นจำเป็นหรือไม่ สำคัญต่อการทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นหรือไม่อย่างไร และนักเรียนสามารถให้ความร่วมมือกับทีมจนประสบความสำเร็จได้อย่างไรบ้าง	45 นาที	- สังเกตการณ์ - สังเกตการตอบคำถาม - การอภิปรายและการแสดงความคิดเห็นกับเพื่อน
	2. เพื่อพัฒนาความร่วมมือของนักเรียนในการทำงานเป็นทีม	1. แบ่งนักเรียนออกเป็นทีม 45 นาทีโดยแจ้งถึงการทำงานเป็นทีมประจำสัปดาห์นี้ คือการให้แต่ละทีมค้นคว้าเกี่ยวกับภาษา		

ครั้ง	วัตถุประสงค์ของกิจกรรม	การดำเนินกิจกรรม	เวลา	การประเมินผล
	3. เพื่อให้นักเรียนสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นจนสำเร็จ	ประจำห้องถิ่น โดยเตรียมอุปกรณ์สำหรับค้นคว้าให้นักเรียนแต่ละทีม 3. ให้นักเรียนแต่ละทีมนำเสนอผลงานของทีมตนเอง 4. ร่วมกันสรุป กิจกรรมการนำเสนองานอีกครั้ง		- ผลงานตามที่ได้รับมอบหมาย - สังเกตการณ์มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม
4. เพื่อพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีมของนักเรียน	1. ให้นักเรียนเขียนกระดาษโพสต์-อิท อีกคนละ 1 แผ่น โดยให้นักเรียนเขียนความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในครั้งนี้ ว่านักเรียนให้ความร่วมมืออย่างไรบ้าง 2. ร่วมกันสนทนาถึงความสำคัญของความร่วมมือ 3. อภิปรายว่านักเรียนสามารถให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมจนสามารถทำให้ทีมประสบความสำเร็จได้หรือไม่อย่างไร 4. ร่วมกันสรุปกิจกรรมที่ทำอีกครั้งหนึ่ง	30 นาที	- สังเกตการณ์ร่วมเล่นเกม - สังเกตการตอบคำถามการร่วมอภิปรายและการแสดงความเห็นกับเพื่อน	

กิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

กิจกรรมที่ 5

ชื่อกิจกรรม “รวมมือ เพื่อความสำเร็จ”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้นักเรียนเห็นความสำคัญของการให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม
2. เพื่อพัฒนาความร่วมมือของนักเรียนในการทำงานเป็นทีม
3. เพื่อพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีมของนักเรียน
4. เพื่อให้นักเรียนสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นจนสำเร็จ

เวลาที่ใช้ 3 ชั่วโมง

สื่อ/อุปกรณ์

- กระดาษหนังสือพิมพ์
- ของรางวัล
- กระดาษ โพสต์ – อิท
- กระดาษ flip chart
- อุปกรณ์การเขียน
- บัตรคำ

การดำเนินกิจกรรม

ขั้นนำ

1. แบ่งนักเรียนออกเป็นทีม แจ้งนักเรียนว่า ต่อไปนี้เราจะแข่งขันเกมขึ้นบนกระดาษหนังสือพิมพ์
2. ให้นักเรียนแข่งขันกันเล่นเกมหาทีมที่ชนะ ทีมไหนชนะให้รางวัล

ขั้นสอน

3. ใช้เทคนิคการอภิปรายกลุ่มย่อย โดยกระตุ้นนักเรียนคิดว่า จากการแข่งขันในการเล่นเกมที่ผ่านมา มีนักเรียนได้มีส่วนร่วมในการแข่งขันของทีมอย่างไร นักเรียนให้ความร่วมมือหรือไม่อย่างไร

4. อภิปรายกับนักเรียนว่าแล้วในการทำงานเป็นทีมของนักเรียนที่ผ่านมากิจกรรมที่แล้ว มีนักเรียนในฐานะผู้ร่วมทีมประสบความสำเร็จหรือไม่ และนักเรียนได้ให้ความร่วมมือกับทีมอย่างไรบ้าง

5. อภิปรายกับนักเรียนว่าความร่วมมือนั้นจำเป็นหรือไม่ สำคัญต่อการทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นหรือไม่อย่างไร และนักเรียนสามารถให้ความร่วมมือกับทีมจนประสบความสำเร็จได้อย่างไรบ้าง

6. ร่วมกันสรุปผลอีกครั้งหนึ่ง

ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม

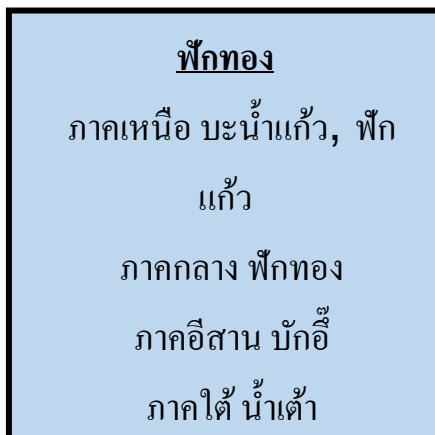
1. แบ่งนักเรียนออกเป็นทีม โดยแจ้งถึงการทำงานเป็นทีมประจำสัปดาห์นี้ คือ การให้แต่ละทีมค้นคว้าเกี่ยวกับภาษาประจำท้องถิ่น โดยเตรียมอุปกรณ์สำหรับค้นคว้าให้นักเรียนแต่ละทีม

2. ให้นักเรียนทำกิจกรรมโดยค้นคว้าเกี่ยวกับ ภาษาถิ่นประจำภาค โดยให้นักเรียนนำข้อมูลที่ได้มานำเสนอในรูปแบบผังความคิด

3. ให้นักเรียนแต่ละทีมนำเสนอผลงานของทีมตนเอง

ขั้นตรวจสอบผลงาน

4. ร่วมกันสรุป กิจกรรมการนำเสนองานอีกครั้ง โดยให้นักเรียนได้ร่วมกันอภิปรายถึง ภาษาของเพื่อนในภาคอื่นๆ เพื่อความชัดเจนมากขึ้น โดยร่วมกันหาคำศัพท์ ที่มีความหมายเหมือนกัน แต่ใช้ภาษาต่างกัน เช่น



5. เขียนคำศัพท์เพิ่มเติมลงในสมุดบันทึก

ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินการทำงาน

1. ให้นักเรียนเขียนกระดาษโพสต์-อิท อีกคนละ 1 แผ่น โดยให้นักเรียนเขียนความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในครั้งนี้ ว่านักเรียนให้ความร่วมมืออย่างไรบ้าง
2. ร่วมกันสนทนาถึงความสำคัญของความร่วมมือว่าถ้านักเรียนอยากให้การ ทำงานสำเร็จนักเรียนต้องให้ความร่วมมือในการทำงาน
3. อภิปรายว่านักเรียนสามารถให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมจนสามารถ ทำให้ทีมประสบความสำเร็จได้หรือไม่อย่างไร
4. ร่วมกันสรุปกิจกรรมที่ทำอีกครั้งหนึ่ง
5. นักเรียนเขียนบันทึกกิจกรรมที่ได้ทำลงในสมุดบันทึกกิจกรรม

การประเมินผล

- สังเกตการณ์ร่วมเล่นเกม
- สังเกตการตอบคำถามการร่วมอภิปรายและการแสดงความคิดเห็นกับเพื่อน
- ผลงานตามที่ได้รับมอบหมาย
- สังเกตการณ์มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม
- สังเกตการณ์ร่วมเล่นเกม
- สังเกตการตอบคำถามการร่วมอภิปรายและการแสดงความคิดเห็นกับเพื่อน

เกมยีนบนกระดาษหนังสือพิมพ์

วัตถุประสงค์

1. สันทนาการผู้เข้าร่วมกิจกรรม
2. สร้างความสามัคคีและความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมทีม

อุปกรณ์ หนังสือพิมพ์

สถานที่ พื้นที่โล่งกว้าง

ระยะเวลา 5-10 นาที

วิธีเล่นเกม

1. แบ่งกลุ่มผู้เล่นเกมกลุ่มละ 6 คน
2. ผู้นำกิจกรรมแจกหนังสือพิมพ์แต่ละกลุ่มจำนวน 1 แผ่น
3. ผู้นำกิจกรรมสั่งให้ผู้เล่นเกมแต่ละกลุ่มเอาเท้าทุกคนวางบนกระดาษหนังสือพิมพ์ แล้วต้องยืนอยู่ให้ได้ 10 วินาที
4. ผู้นำกิจกรรมสั่งให้ผู้เล่นเกมแต่ละกลุ่มพับครึ่งกระดาษหนังสือพิมพ์
5. ผู้นำกิจกรรมสั่งให้ผู้เล่นเกมแต่ละกลุ่มเอาเท้าทุกคนวางบนกระดาษหนังสือพิมพ์ แล้วต้องยืนอยู่ให้ได้ 10 วินาที
6. ผู้นำกิจกรรมสั่งให้ผู้เล่นเกมแต่ละกลุ่มพับครึ่งกระดาษหนังสือพิมพ์อีกรอบ (1 ใน 4 ส่วน)
7. ผู้นำกิจกรรมสั่งให้ผู้เล่นเกมแต่ละกลุ่มเอาเท้าทุกคนวางบนกระดาษหนังสือพิมพ์ แล้วต้องยืนอยู่ให้ได้ 10 วินาที
8. ผู้นำกิจกรรมสั่งให้ผู้เล่นเกมแต่ละกลุ่มพับครึ่งกระดาษหนังสือพิมพ์อีกรอบ (1 ใน 8 ส่วน)
9. ผู้นำกิจกรรมสั่งให้ผู้เล่นเกมแต่ละกลุ่มเอาเท้าทุกคนวางบนกระดาษหนังสือพิมพ์ แล้วต้องยืนอยู่ให้ได้ 10 วินาที
10. กลุ่มที่ยืนอยู่บนกระดาษหนังสือพิมพ์ได้เป็นกลุ่มสุดท้ายจะถือว่าเป็นผู้ชนะ



ครั้ง	วัตถุประสงค์ของกิจกรรม	การดำเนินกิจกรรม	เวลา	การประเมินผล
	ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้จนประสบผลสำเร็จ	<p>3. แบ่งนักเรียนออกเป็นทีม ตามที่ได้ตกลงกันได้ ให้นักเรียนระดมความคิดและเขียนความตั้งใจและจุดมุ่งหมายที่จะทำให้สำเร็จในการทำงานเป็นทีมครั้งนี้</p> <p>- มอบหมายให้นักเรียนแต่ละทีมค้นคว้าเกี่ยวกับความหลากหลายของสถาปัตยกรรม(บ้านเรือนที่อยู่อาศัย) โดยการให้นักเรียนออกแบบการนำเสนอผลงานที่นักเรียนได้ร่วมกันหาโดยแบ่งออกเป็นภาคตามที่เราได้ทำงานเป็นทีม</p> <p>4. ในขณะที่ทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมทีมสังเกตการณ์ปฏิสัมพันธ์ของนักเรียนในแต่ละทีม</p> <p>- ให้นักเรียนแต่ละทีมนำเสนอผลงานของทีมของตนเอง</p> <p>5. นำเอาจุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่นักเรียนเขียนไว้มาร่วมกันอภิปรายอีกครั้งว่านักเรียนและเพื่อนในทีม ทำงานไปถึงจุดมุ่งหมายที่นักเรียนเขียนไว้หรือไม่ ถ้าไม่ นักเรียนจะมีวิธีการแก้ไขหรือปรับปรุงอย่างไร เพื่อให้การทำงานในครั้งต่อไปไปถึงจุดมุ่งหมายที่วางไว้</p>		<p>กิจกรรมการระดมความคิดเห็น</p> <p>- ความคิดเห็นที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเป็นทีม</p> <p>-สังเกตการณ์แสดงความคิดเห็นในการอภิปราย</p> <p>- สังเกตการณ์ตอบคำถาม</p> <p>- สังเกตจากผลงานการทำงานเป็นทีม</p>
3.	เพื่อพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีมของนักเรียน	<p>1. ให้นักเรียนเขียนกระดาษโพสต์-อิท อีกคนละ 1 แผ่น โดยให้นักเรียนเขียนความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในครั้งนี้นักเรียนให้ความร่วมมืออย่างไรบ้าง</p> <p>2. ร่วมกันสนทนาถึงความสำคัญของความร่วมมือ</p>	30 นาที	<p>- สังเกตการแสดงความคิดเห็นในการอภิปราย</p> <p>- สังเกตการร่วมกิจกรรม</p>

ครั้ง	วัตถุประสงค์ของกิจกรรม	การดำเนินกิจกรรม	การประเมินผล เวลา
		3. อภิปรายว่านักเรียนสามารถให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมจนสามารถทำให้ทีมประสบความสำเร็จได้หรือไม่อย่างไร 4. ร่วมกันสรุปกิจกรรมที่ทำอีกครั้งหนึ่ง	การแสดง ความรู้สึก



กิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

กิจกรรมที่ 6

ชื่อกิจกรรม “ความสัมพันธ์ที่ดีสร้างทีมที่ดี”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้นักเรียนได้มีความตระหนักในความสำคัญของเพื่อนร่วมทีม สามารถติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย และรับฟังความคิดเห็นเพื่อนร่วมทีม
2. เพื่อนักเรียนมองเห็นถึงประโยชน์ และคุณค่า และมีความสนใจที่จะทำงานเป็นทีม
3. เพื่อให้นักเรียนสามารถทำงานเป็นทีมตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้จนประสบผลสำเร็จ

เวลาที่ใช้ 2 ชั่วโมง

สื่อ/อุปกรณ์

- โดมิโน
- บัตรคำสำหรับเล่นไพ่คำ
- ของรางวัล
- กระดาษ flip chart
- อุปกรณ์การเขียน
- สติกเกอร์สำหรับให้คะแนน

การดำเนินกิจกรรม

ขั้นนำ

1. แบ่งนักเรียนออกเป็นทีม แจ้งนักเรียนว่า ต่อไปนี้เราจะแข่งขันเกมการเรียงโดมิโนรถไฟ โดยให้นักเรียนแต่ละทีมร่วมกันวางแผนการเรียงใช้เวลา 15 นาที
2. ให้นักเรียนแข่งขันกันต่อเรียงตัวต่อโดมิโน โดยให้แต่ละทีมแข่งขันกันโดยทีมไหนล้มให้เริ่มเรียงใหม่ หาทีมที่ชนะ ทีมไหนชนะให้รางวัล

3. ใช้เทคนิคการอภิปรายกลุ่มย่อย โดยกระตุ้นนักเรียนคิดว่า จากการแข่งขันในการเล่นเกมที่ผ่านมา มีปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้ทีมของเราประสบความสำเร็จ ให้นักเรียนแต่ละกลุ่มบันทึกผลลงในใบงาน เพราะสิ่งนี้ที่ทีมเราจึงสำเร็จ บันทึกผลลง กระดาษ flip chart

ขั้นสอน

1. นำเข้าบทเรียนด้วยการเล่นเกม “ไปได้แค่ 3 ท่า ดังนี้

1.1 แบ่งนักเรียนออกเป็นทีม

1.2 กำหนดให้ผู้ไปสามารถไปคำด้วยท่าทางได้เพียง 3 ท่า และห้าม

ออกเสียงใดๆ

1.3 สมาชิกในทีมจะต้องเดาคำตอบจากผู้ไปภายในเวลาจำกัด

1.4 ทีมไหนไปคำได้มากกว่าทีมอื่นชนะ

1.5 ให้รางวัลกับทีมที่ชนะ

2. สนทนากลุ่มใหญ่กับนักเรียนเรื่องการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ว่าในการเล่นเกมที่ไม่สามารถสื่อสารกันได้ด้วยคำพูดนั้น มีความยากลำบากหรือไม่ โดยช่วยเสริมอีกว่าหรือทำงานเป็นทีมนั้น นักเรียนไม่สามารถทำให้งานนั้นๆ สำเร็จลงได้ด้วยตัวคนเดียวแต่จำเป็นจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนในทีม ซึ่งหมายถึงในการทำงานนักเรียนมีความไว้วางใจต่อกัน มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ตระหนักในความสำคัญของกันและกัน

3. สอบถามว่านอกจากการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนในทีมนักเรียนแล้วในการเล่นเกมหรือการทำงานเป็นทีมในแต่ละครั้งยังต้องการอะไรอีก จึงจะทำให้การเล่นเกม ทำงาน หรือทำกิจกรรมที่ต้องร่วมทีมกับคนอื่นประสบความสำเร็จ เช่น ต้องมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ กระตือรือร้นและกระหายในความสำเร็จ นักเรียนทำใบงานที่ 6.1

ขั้นกิจกรรมกลุ่ม

1. แบ่งนักเรียนออกเป็นทีม ตามที่ได้ตกลงกันไว้ ให้นักเรียนระดมความคิดและเขียนความตั้งใจและจุดมุ่งหมายที่จะทำให้สำเร็จในการทำงานเป็นทีมครั้งนี้ โดยให้นักเรียนเขียนลง Flip -Chart ไว้เป็นข้อๆ

- มอบหมายให้นักเรียนแต่ละทีมค้นคว้าเกี่ยวกับความหลากหลายของสถาปัตยกรรม(บ้านเรือนที่อยู่อาศัย) โดยการให้นักเรียนออกแบบการนำเสนอผลงานที่นักเรียนได้ร่วมกันหาโดยแบ่งออกเป็นภาคตามที่เราได้ทำงานเป็นทีม

2. ในขณะที่ทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมทีม สังเกตการมีปฏิสัมพันธ์ของนักเรียนในแต่ละทีม

ขั้นตรวจสอบผลงาน

- ให้นักเรียนแต่ละทีมนำเสนอผลงานของทีมของตนเอง

- ให้นักเรียนคนอื่นๆได้ร่วมชื่นชมผลงานและมีการให้คะแนน โดยผู้ที่เข้าชมจำได้รับการแจกลูกอมหรือขนมที่ได้รับคะแนนสูงสุด

- มอบรางวัลสำหรับทีมที่ได้รับคะแนนสูงสุด

- ร่วมกันสรุปกิจกรรมที่เกิดขึ้น ว่านักเรียนมีความรู้สึกอย่างไร ร่วมกันเขียนลงใน flip chart

ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงาน

1. ร่วมกันอภิปรายกับนักเรียนถึงกิจกรรมการเรียนรู้โดยแจกโพสต์-อิท ให้นักเรียนเขียนสื่อสารกับเพื่อนในทีมว่า

- นักเรียนอยากบอกอะไรกับเพื่อนร่วมทีมบ้าง

- นักเรียนคิดว่าในระหว่างการทำงานเป็นทีมนักเรียนต้องสื่อสารกันอย่างไรจึงจะทำให้การทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างราบรื่นจนประสบความสำเร็จ

- นักเรียนคิดว่าถ้าทีมของนักเรียนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวร่วมแรงร่วมใจกัน ทีมของนักเรียนจะเป็นอย่างไร

2. ให้นักเรียนนำโพสต์-อิท ที่ได้ติดไว้และให้นักเรียนได้เดินดู ร่วมกันสรุปอีกครั้งถึงความสำคัญของสัมพันธภาพของทีม

3. นำเอาจุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่นักเรียนเขียนไว้มาร่วมกัน อภิปรายอีกครั้งว่านักเรียนและเพื่อนในทีม ทำงานไปถึงจุดมุ่งหมายที่นักเรียนเขียนไว้หรือไม่ ถ้าไม่ นักเรียนจะมีวิธีการแก้ไขหรือปรับปรุงอย่างไร เพื่อให้การทำงานในครั้งต่อไปไปถึงจุดหมายที่วางไว้

4. นักเรียนบันทึกสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการทำกิจกรรมลงในสมุดบันทึก
กิจกรรม

การประเมินผล

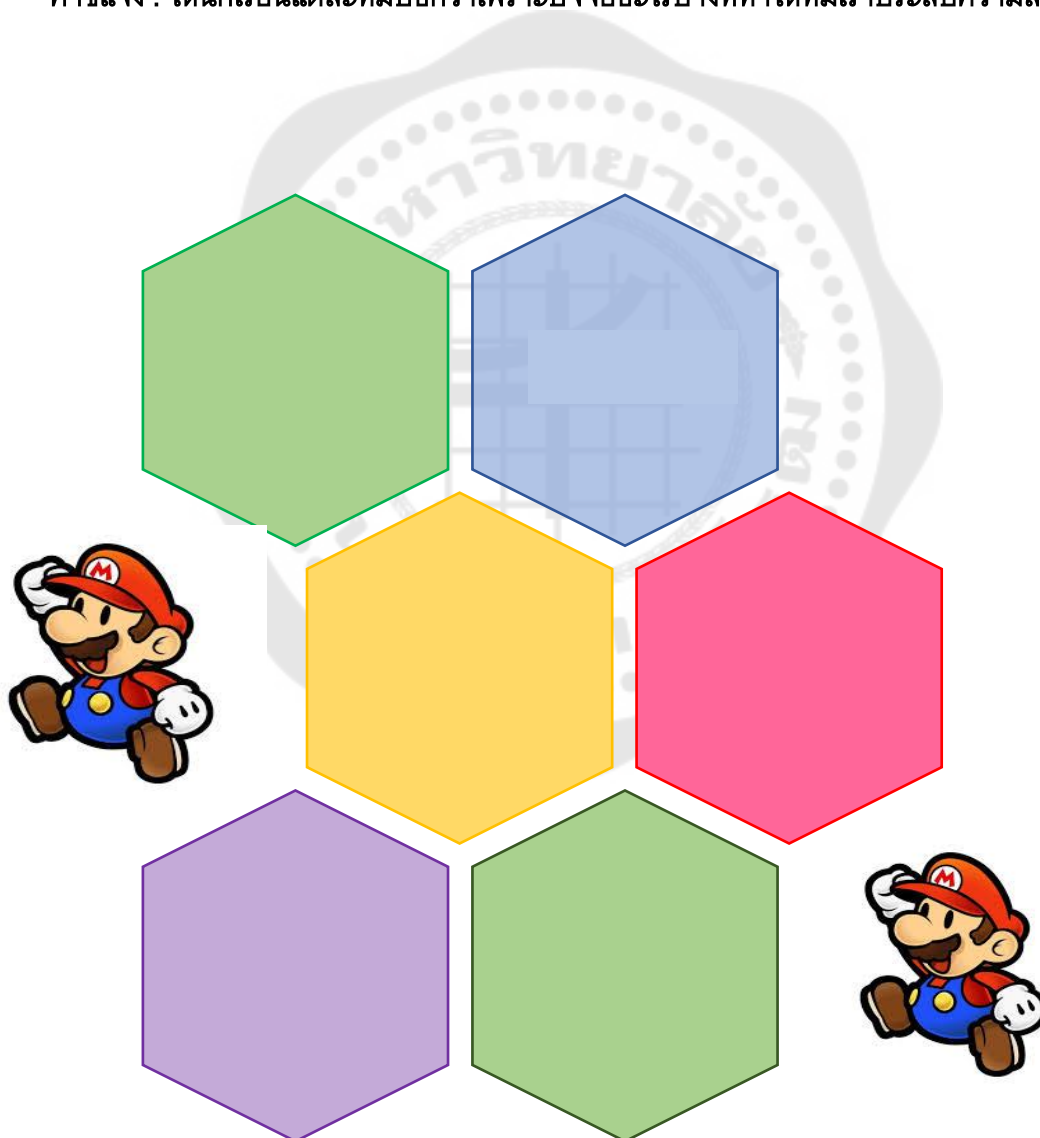
- สังเกตการณ์ร่วมเล่นเกม
- สังเกตการตอบคำถามการร่วมอภิปรายและการแสดงความคิดเห็นกับเพื่อน
- สังเกตการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมทีม
- สังเกตจากการร่วมกิจกรรมการระดมความคิดเห็น
- ความคิดเห็นที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเป็นทีม
- สังเกตจากผลงานการทำงานเป็นทีม
- สังเกตการแสดงความคิดเห็นในการอภิปราย
- สังเกตการร่วมกิจกรรมการแสดงความรู้สึกลับ



ใบงานที่ 6.1

ใบงาน เพราะสิ่งนี้ทีมเราจึงสำเร็จ

คำชี้แจง : ให้นักเรียนแต่ละทีมบอกว่าเพราะปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้ทีมเราประสบความสำเร็จ



เกมเรียงโดมิโน

อุปกรณ์

โดมิโน ทีมละ 3 ก่อ่ง



วิธีการเล่น

ให้แต่ละทีมนำโดมิโนออกมาเรียงต่อกันทีละชั้น โดยไม่ให้ล้ม ไปเรื่อยๆจนตัวสุดท้ายให้กรรมการนับ หนึ่งถึง สิบ จากนั้นแต่ละตัวข้างหน้าให้โดมิโนล้มทั้งหมดถ้า โดมิโนยังเรียงไม่หมดแล้วล้มก่อน ทีมนั้นต้องเริ่มต้นใหม่ทั้งหมด



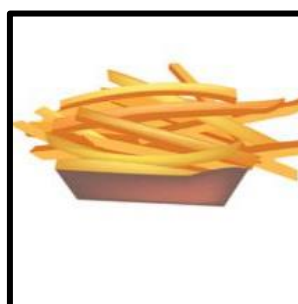
เกม “ไปได้แค่ 3 ท่า”

แบ่งนักเรียนออกเป็นทีมกำหนดให้ผู้ใดสามารถไปคำด้วยท่าทางได้เพียง 3 ท่า และห้ามออกเสียงใดๆ สมาชิกในทีมจะต้องเดาคำตอบจากผู้ไปภายในเวลาจำกัด ทีมไหนไปคำได้มากกว่าทีมอื่นชนะ ให้รางวัลกับทีมที่ชนะ

ตัวอย่าง บัตรภาพสำหรับไปคำ

หมวดอาชีพ



หมวดอาหาร

กิจกรรมที่ 7 “รู้บทบาท รู้หน้าที่ ทีมสำเร็จ” (เวลาในการดำเนินการ 2 ชั่วโมง)

แนวคิดที่ใช้ แนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ, แนวคิดการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม

ครั้ง	วัตถุประสงค์ของกิจกรรม	การดำเนินกิจกรรม	เวลา	การประเมินผล
7	1. เพื่อให้นักเรียนเห็นความสำคัญของความรับผิดชอบในการทำงานเป็นทีม	1. แบ่งนักเรียนออกเป็นทีมแข่งขันเกมส่งลูกปิงปอง 3. อภิปรายกลุ่มย่อย โดยกระตุ้นนักเรียนคิดว่า จากการแข่งขันในการเล่นเกม โดยครูกระตุ้นด้วยคำถาม ถึงความรับผิดชอบ 4. อภิปรายกับนักเรียนถึงการทำงานเป็นทีมของนักเรียนที่ผ่านมากในกิจกรรมที่แล้วว่ามีนักเรียนในฐานะผู้ร่วมทีมประสบความสำเร็จหรือไม่ และนักเรียนได้มีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบต่องานของทีมอย่างไรบ้าง 5. อภิปรายกับนักเรียนว่าความรับผิดชอบนั้นจำเป็นสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น และนักเรียนมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนจนประสบความสำเร็จได้หรือไม่ 6. ร่วมกันสรุปผลอีกครั้งหนึ่ง	45 นาที	- สังเกตการณ์ ร่วมเล่นเกม - สังเกตการณ์ ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมทีม - สังเกตการณ์ แสดงความ คิดเห็นในการ อภิปราย - สังเกตการณ์ ตอบคำถาม
	2. เพื่อพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนในการทำงานเป็นทีม	1. แบ่งนักเรียนออกเป็นทีม ให้แต่ละทีมค้นคว้าเกี่ยวกับการแต่งกายประจำท้องถิ่น	45 นาที	- สังเกตจาก ผลงานการ ทำงานเป็นทีม
	3. เพื่อให้นักเรียนทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นจนประสบความสำเร็จ	2. ให้แต่ละทีมได้มีการประชุมวางแผนในการทำงาน โดยให้นักเรียนเขียนความมุ่งหมายความสำเร็จของทีม		- สังเกตการณ์ มีส่วนร่วม - สังเกตความ
		4. ให้นักเรียนแต่ละทีมนำเสนอ		รับผิดชอบใน

ครั้ง	วัตถุประสงค์ของกิจกรรม	การดำเนินกิจกรรม	เวลา	การประเมินผล
		ผลงานของทีมตนเอง ทุกคน ร่วมกันซักถามรวมถึงให้กำลังใจ ต่อกัน		การทำงานเป็น ทีมของ นักเรียน
4. เพื่อนักเรียนเกิด แรงจูงใจในการทำงาน เป็นทีม	1. ร่วมกันสะท้อนการทำงานเป็น ทีมโดย ตั้งคำถามและให้นักเรียน ร่วมกันอภิปรายตามหัวข้อดัง - ในการทำงานครั้งนี้นักเรียน ทราบจุดมุ่งหมายของการทำงาน เป็นทีมครั้งนี้หรือไม่ - ถ้านักเรียน มีบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ รับผิดชอบงานอะไรบ้างในทีม - นักเรียนได้ทำหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายสำเร็จหรือไม่อย่างไร 2. ตั้งคำถามต่อจากคำตอบของ นักเรียนว่า - นักเรียนคิดว่าอะไรคือส่วนสำคัญ ที่ทำให้นักเรียนมีทำหน้าที่ที่ นักเรียนได้รับมอบหมายสำเร็จ - ถ้าในครั้งต่อไปนักเรียนได้รับ มอบหมายบทบาทที่ต่างออกไป นักเรียนคิดว่านักเรียนจะมีความ มุ่งมั่นที่จะทำงานประสบความสำเร็จ หรือไม่อย่างไร	30 นาที	- สังเกตการ แสดง ความคิดเห็นในการ สะท้อนการ ทำงานเป็นทีม - สังเกตการณ์ การมีส่วนร่วม ในการตอบ คำถาม - คำตอบของ นักเรียน	
		3. ร่วมกันสรุปเกี่ยวกับ ความสำคัญของความรับผิดชอบ ในการทำงานเป็นทีมและ ความสำคัญของความมุ่งมั่นใน การทำงานของทีมจนประสบความสำเร็จ หรือไม่		

กิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

กิจกรรมที่ 7

ชื่อกิจกรรม “รู้บทบาท รู้หน้าที่ ทีมสำเร็จ”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้นักเรียนเห็นความสำคัญของความรับผิดชอบในการทำงานเป็นทีม
2. เพื่อพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนในการทำงานเป็นทีม
3. เพื่อให้นักเรียนทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นจนประสบผลสำเร็จ
4. เพื่อให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม

เวลาที่ใช้ 3 ชั่วโมง

สื่อ/อุปกรณ์

- ลูกปิงปอง ตะเกียบ
- ขอรางวัล
- คอมพิวเตอร์สำหรับสืบค้น
- เครื่องฉายภาพ

การดำเนินกิจกรรม

ขั้นนำ

1. แบ่งนักเรียนออกเป็นทีม แจ้งนักเรียนว่า ต่อไปนี้เราจะแข่งขันเกมส่งลูกปิงปอง

ดังนี้

- 1.1 ให้แต่ละทีม เข้าแถวเป็นแถวตอน หันหน้าไปทางด้านหน้า
- 1.2. ให้ปลายแถวคีบลูกปิงปองจากถ้วย โดยใช้ตะเกียบแล้วส่งต่อไปให้คน

ด้านหลัง เพื่อนำมาวางบนขวดหน้าห้อง โดยส่งต่อกันโดยใช้ตะเกียบคีบ

- 1.3 ผู้เล่นต้องไม่ทำให้ลูกปิงปองหล่นถ้าหล่นจะต้องเริ่มใหม่ ทีมไหนคีบจนครบก่อนทีมนั้นชนะ

ชั้นสอน

3. อภิปรายกลุ่มย่อย โดยกระตุ้นนักเรียนคิดว่า จากการแข่งขันในการเล่นเกมที่ผ่านมาดังนี้

- มีนักเรียนรู้สึกอย่างไร
- นักเรียนชอบการแข่งขันหรือไม่
- เมื่อมีการแข่งขันนักเรียนมีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะมากน้อยแค่ไหน
- เมื่อมีการแข่งขันโดยต้องอาศัยความร่วมมือกันเป็นทีมแบบนี้ นักเรียนคิดว่า อะไรจะทำให้ทีมเราชนะ

4. อภิปรายกับนักเรียนว่าแล้วในการทำงานเป็นทีมของนักเรียนที่ผ่านมาในกิจกรรมที่แล้วมีนักเรียนในฐานะผู้ร่วมทีมประสบความสำเร็จหรือไม่ และนักเรียนได้มีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบต่องานของทีมอย่างไรบ้าง

5. อภิปรายกับนักเรียนว่าความรับผิดชอบนั้นจำเป็นหรือไม่ สำคัญต่อการทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นหรือไม่อย่างไร และนักเรียนมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนจนประสบความสำเร็จได้หรือไม่

6. ร่วมกันสรุปผลอีกครั้งหนึ่ง

ชั้นทำกิจกรรมกลุ่ม

1. แบ่งนักเรียนออกเป็นทีม โดยแจ้งถึง การทำงานเป็นทีมประจำสัปดาห์นี้ คือการให้แต่ละทีมค้นคว้าเกี่ยวกับการแต่งกายประจำท้องถิ่น โดยเตรียมอุปกรณ์สำหรับค้นคว้าให้นักเรียนแต่ละทีม

2. ให้แต่ละทีมได้มีการประชุมวางแผนในการทำงาน โดยให้นักเรียนเขียนความมุ่งหมายความสำเร็จของทีมของตนเองไว้ และให้นักเรียนแต่ละทีมมอบหมายให้สมาชิกในแต่ละคน โดยให้แต่ละคนมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันไป

3. ให้นักเรียนทำกิจกรรมโดยค้นคว้าเกี่ยวกับการแต่งกายของภาคที่ตนเอง
รับผิดชอบโดยให้นักเรียนนำข้อมูลที่ได้มานำเสนอโดยที่กำหนดให้นักเรียนได้นำเสนอผ่าน
โปรแกรม Power point

ขั้นตรวจสอบผลงาน

1. ให้นักเรียนแต่ละทีมนำเสนอผลงานของทีมตนเอง ทุกคนร่วมกันซักถามรวมถึง
ให้กำลังใจต่อกัน

2. ร่วมกันสรุปกิจกรรมการนำเสนองานอีกครั้ง โดยให้นักเรียนได้ร่วมกันอภิปราย
ถึง การแต่งกายของแต่ละภาคว่า อะไรที่ทำให้เกิดความแตกต่างที่แตกต่างกันในแต่ละภาค โดย
ช่วยเพิ่มเติมในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ เช่น

การแต่งกายของภาคเหนือจะได้รับอิทธิพลจาก กลุ่มชาติพันธุ์ เช่นชนเผ่าต่างๆ พร้อมทั้ง
ให้ยกตัวอย่างโดยภาพถ่ายของการแต่งกายภาคต่างๆ ดังตัวอย่าง



ตัวอย่าง การแต่งกายของชาวเขา

ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินการทำงาน

1. ร่วมกันสะท้อนการทำงานเป็นทีมโดย ตั้งคำถามและให้นักเรียนร่วมกัน
อภิปรายตามหัวข้อดังนี้

ครั้งนี้หรือไม่

- ในการทำงานครั้งนี้นักเรียนทราบจุดมุ่งหมายของการทำงานเป็นทีม

- ถ้านักเรียน มีบทบาทหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบงานอะไรบ้างในทีม
- นักเรียนได้ทำหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบจนสำเร็จหรือไม่อย่างไร

2. ตั้งคำถามต่อจากคำตอบของนักเรียนว่า

- นักเรียนคิดว่าอะไรคือส่วนสำคัญที่ทำให้นักเรียนมีทำหน้าที่ที่นักเรียนได้รับผิดชอบจนสำเร็จ
- ถ้าในครั้งต่อไปนักเรียนได้รับมอบหมายบทบาทที่ต่างออกไป นักเรียนคิดว่านักเรียนจะมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานประสบความสำเร็จหรือไม่อย่างไร

3. ร่วมกันสรุปเกี่ยวกับความสำคัญของความรับผิดชอบในการทำงานเป็นทีม และความสำคัญของความมุ่งมั่นในการทำงานของทีมจนประสบความสำเร็จหรือไม่

4. นักเรียนจดบันทึกความรู้สึกของนักเรียนลงในสมุดบันทึกกิจกรรม

การประเมินผล

- สังเกตการณ์ร่วมเล่นเกม
- สังเกตการณ์ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมทีม
- สังเกตการณ์แสดงความคิดเห็นในการอภิปราย
- สังเกตการณ์ตอบคำถาม
- สังเกตจากผลงานการทำงานเป็นทีม
- สังเกตการณ์มีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงาน
- สังเกตความรับผิดชอบในการทำงานเป็นทีมของนักเรียน
- สังเกตการณ์แสดงความคิดเห็นในการสะท้อนการทำงานเป็นทีม
- สังเกตการณ์การมีส่วนร่วมในการตอบคำถาม
- คำตอบของนักเรียน

ปิงปองสมานมิตร

วัตถุประสงค์ เป็นกิจกรรมเน้นการแข่งขัน การทำงานเป็นทีม เป็นการเน้นประสิทธิภาพ
ความสามารถของการทำงานร่วมกันเป็นทีม

จำนวนสมาชิก แบ่งเป็นกลุ่ม กลุ่ม ๆ ละ 6 คน

อุปกรณ์ ตะเกียบ 30 คู่, ลูกปิงปอง 5 ลูก, ขวด 5 ใบ, ถ้วย 5 ใบ นกหวีด 1 อัน

สถานที่ ห้องอบรม หรือสนาม

ระยะเวลาดำเนินกิจกรรม

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. ให้แต่ละทีม เข้าแถวเป็นแถวตอน หันหน้าไปทางด้าน
2. ให้ปลายแถวคีบลูกปิงปองจากถ้วย โดยใช้ตะเกียบแล้วส่งต่อไปให้คนด้านหลัง เพื่อนำมาวางบนขวดหน้าห้อง โดยส่งต่อกันโดยใช้ตะเกียบคีบ





กิจกรรมที่ 8 “สัญญาใจ” (เวลาในการดำเนินการ 1.50 ชั่วโมง)

แนวคิดที่ใช้ -

ครั้ง	วัตถุประสงค์ของกิจกรรม	การดำเนินกิจกรรม	เวลา	การประเมินผล
8	1. เพื่อเก็บข้อมูลหลังการทดลอง ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมของครู	1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำการลงทะเบียน 2. ผู้วิจัยทบทวนกิจกรรมต่างๆ ทุกกิจกรรมที่ผ่านมา เปิดโอกาสให้ 3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ซักถาม ให้นักเรียนเข้าร่วมทีม เพื่อนำนักเรียนเข้าสู่กิจกรรมสุดท้าย “สัญญาใจ” ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม 4. ผู้วิจัยให้นักเรียนทำแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป	60 นาที	- การตอบแบบสอบถาม - คะแนนจากแบบประเมิน ความพึงพอใจในการร่วมกิจกรรม - นักเรียนมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรม
	2. เพื่อกล่าวขอบคุณและมอบของที่ระลึกแก่ผู้ร่วมกิจกรรม	เพื่อกล่าวขอบคุณและมอบของที่ระลึกแก่ผู้ร่วมกิจกรรม	15 นาที	
	3. นัดหมายการเก็บข้อมูลหลังผ่านการทดลองไปแล้ว 1 เดือน	นัดหมายการเก็บข้อมูลหลังผ่านการทดลองไปแล้ว 1 เดือน	15 นาที	

กิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

กิจกรรมที่ 8

ชื่อกิจกรรม “สัญญาใจ”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเก็บข้อมูลหลังการทดลอง ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมของครู
2. เพื่อกล่าวขอบคุณและมอบของที่ระลึกแก่ผู้ร่วมกิจกรรม
3. นัดหมายการเก็บข้อมูลหลังผ่านการทดลองไปแล้ว 1 เดือน

เวลาที่ใช้ 1.30 ชั่วโมง

สื่อ/อุปกรณ์

- แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม แรงจูงใจในการทำงาน
- ของที่ระลึก
- กระดาษโพสต์ – อิท
- อุปกรณ์การเขียน

การดำเนินกิจกรรม

ขั้นนำ

1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำการลงทะเบียน
2. ผู้วิจัยทบทวนกิจกรรมต่างๆ ทุกกิจกรรมที่ผ่านมา เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ซักถาม

ขั้นสอน

-

ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม

1. ให้นักเรียนเข้าร่วมทีม เพื่อนำนักเรียนเข้าสู่กิจกรรมสุดท้าย “สัญญาใจ”

2. แจกกระดาษให้นักเรียนเขียนความรู้สึกที่ได้ร่วมกิจกรรม โดยให้นักเรียนเขียนถึงความรู้สึกของตนเอง และเขียนถึงเพื่อนที่ได้ทำกิจกรรมกรรมร่วมกันมาจนถึงวันสุดท้าย
3. ให้นักเรียนเขียนสิ่งที่นักเรียนได้เรียนรู้จากการร่วมกิจกรรมครั้งนี้
4. นำกระดาษไปติดไว้ที่กระดานหน้าชั้น
5. ดำเนินการสุ่มอ่านตัวอย่างสัก 3-4 ตัวอย่าง และสรุปการเรียนรู้ร่วมกันทั้งหมด

ขั้นตรวจสอบผลงาน

-

ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินการทำงาน

1. สุ่มอ่านตัวอย่างสัก 3-4 ตัวอย่าง และสรุปการเรียนรู้ร่วมกันทั้งหมด
2. ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม
3. ผู้วิจัยให้นักเรียนทำแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม แรงจูงใจในการทำงาน

การประเมินผล

- การตอบแบบสอบถาม
- คะแนนจากแบบประเมินความพึงพอใจในการร่วมกิจกรรม
- นักเรียนมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรม



ภาคผนวก ง

คุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 24 ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ				
ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ดัชนีความกลมกลืน	CR	AVE
TEAM	0.50-0.81	$\chi^2 = 180.24$, df = 89, p-value 0.00, CFI = 0.99, GFI = 0.94, NFI = 0.97, RMSEA = 0.054	0.67-0.82	0.34-0.55
TSS	0.52-0.72	$\chi^2 = 39.38$, df = 22, p-value 0.013, CFI = 0.99, GFI = 0.98, NFI = 0.98, RMSEA = 0.048	0.74-0.70	0.37-0.38
MOT	0.53-0.79	$\chi^2 = 28.61$, df = 16, p-value 0.013, CFI = 0.99, GFI = 0.98, NFI = 0.98, RMSEA = 0.049	0.40-0.40	0.65-0.76
EQ	0.39-0.69	$\chi^2 = 74.2$, df = 39, p-value 0.005, CFI = 0.97, GFI = 0.96, NFI = 0.94, RMSEA = 0.051	0.70-0.57	0.30-0.42
SET	0.54-0.57	$\chi^2 = 4.46$, df = 3, p-value 0.215, CFI = 0.97, GFI = 0.99, NFI = 0.99, RMSEA = 0.037	0.72	0.38
ATT	0.49-0.85	$\chi^2 = 64.45$, df = 32, p-value 0.00, CFI = 0.99, GFI = 0.97, NFI = 0.98, RMSEA = 0.051	0.72-0.81	0.40-0.53

หมายเหตุ TEAM หมายถึง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม TSS หมายถึง การสนับสนุนทางสังคมของครู MOT หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม EQ หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ SET หมายถึง การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม ATT หมายถึง เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	หนึ่งฤทัย มะลาไวย์
วัน เดือน ปี เกิด	25 มิถุนายน 2526
สถานที่เกิด	จังหวัดร้อยเอ็ด
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2548 การศึกษาระดับบัณฑิต สาขาการประถมศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2553 ครุศาสตรมหาบัณฑิต ศึกษาศาสตร์ จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	49 หมู่ 3 ต.หนองใหญ่ อ.โพธิ์ทอง จ.ร้อยเอ็ด 45110