

พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาตรี ภาคปกติ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์
ของ
กิตติศักดิ์ กอรั้อย

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
พฤษภาคม 2550

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาตรี ภาคปกติ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ของ

กิตติศักดิ์ กอรั้อย

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2550

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน

(ดร.จารุวรรณ สกุลคู่)

.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนานรงค์)

.....กรรมการ

(ดร.อรรณพ โพธิสุข)

.....กรรมการ

(ดร. จารุวรรณ สกุลคู่)

.....กรรมการ

(ดร. อรรณพ โพธิสุข)

.....กรรมการ

(ดร. ราชันย์ บุญธิมา)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลคู่ ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิ์สุข กรรมการควบคุม ปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัฉรา วัฒนางรงค์ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา กรรมการที่ แต่งตั้งเพิ่มเติมในการสอบปากเปล่า และผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อคิด และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ ผู้วิจัยจึงขอ กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของการวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ และ ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

และขอขอบคุณเพื่อนนิสิตร่วมรุ่นปริญญานิพนธ์โท สาขาการอุดมศึกษา ที่ให้การช่วยเหลือ ให้ คำแนะนำ และเป็นกำลังใจ ตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ คุณพ่อ และ คุณแม่ ที่เมตตาสนับสนุน ส่งเสริมการศึกษา และเป็นกำลังใจมาโดยตลอดอย่างดียิ่ง

กิตติศักดิ์ กอร้อย

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
สมมุติฐานการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
ความหมายของการทำงานเป็นทีม.....	10
แนวคิดและหลักการการทำงานเป็นทีม.....	12
องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม.....	16
กระบวนการและวิธีการการทำงานเป็นทีม.....	22
รูปแบบการทำงานเป็นทีมของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา.....	31
การทำงานเป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	36
ตัวแปรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม.....	42
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	46
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	71
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	71
วิธีดำเนินการวิจัย.....	71
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
อภิปรายผล.....	73
ข้อเสนอแนะ.....	78
ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป.....	79
บรรณานุกรม.....	80
ภาคผนวก.....	88
ภาคผนวก ก หนังสือแนะนำ.....	89
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....	100
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม.....	109
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามและค่าอำนาจจำแนกรายข้อ.....	111
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	114

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคณะวิชาที่ศึกษา.....	47
2 จำนวนและร้อยละของนิสิต จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา.....	53
3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต ปริญญาตรี ภาคปกติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้าน.....	56
4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต ปริญญาตรี ภาคปกติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านบทบาทในการทำงาน.....	57
5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต ปริญญาตรี ภาคปกติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านกระบวนการการทำงาน เป็นทีม.....	59
6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต ปริญญาตรี ภาคปกติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง สมาชิกทีม.....	61
7 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ.....	63
8 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามชั้นปีที่ศึกษา.....	64
9 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านบทบาทในการทำงาน จำแนกตามชั้นปีที่ กำลังศึกษาเป็นรายคู่.....	65
10 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านกระบวนการการทำงานเป็นทีม จำแนก ตามชั้นปีที่กำลังศึกษาเป็นรายคู่.....	65
11 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามชั้นปีที่กำลังศึกษา เป็นรายคู่.....	66

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

12	เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามคณะวิชาที่ศึกษา.....	67
13	เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน.....	68
14	เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามสถานภาพการพักอาศัย.....	69

พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาตรี ภาคปกติ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ
ปริญญานิพนธ์
ของ
กิตติศักดิ์ กอรั้อย

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
พฤษภาคม 2550
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กิตติศักดิ์ กอร้อย. (2550). พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาตรี ภาคปกติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม :
อ. ดร.จรรวณ สกุลคู, ผศ. ดร.อรรณพ โพธิ์สุข

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทในการทำงาน ด้านกระบวนการการทำงานเป็นทีม และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีม จำแนกตาม ตัวแปรเพศ ชั้นปี คณะวิชา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสถานภาพการพักอาศัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นนิสิตระดับปริญญาตรี ภาคปกติ ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2548 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 473 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบรายคู่แบบเซฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. นิสิตปริญญาตรี ภาคปกติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. นิสิตชายและหญิงมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. นิสิตที่ศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีที่ต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบทบาทในการทำงาน และด้านกระบวนการการทำงานเป็นทีม มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. นิสิตที่เรียนคณะวิชาต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน
5. นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน
6. นิสิตที่มีสถานภาพการพักอาศัยต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

TEAMWORK BEHAVIOR OF SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY STUDENTS

AN ABSTRACT

BY

KITTISAK KOROT

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Education Degree in Higher Education
at Srinakharinwirot University

MAY 2007

Kittisak Koroy. (2007). *Teamwork Behavior of Srinakharinwirot University Students*. Master thesis, M.Ed. (Higher Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committees : Dr. Jaruwan Skulkhu, Dr. Annop Potisuk.

The purpose of this research was to study and compare teamwork behavior of undergraduate students at Srinakharinwirot University on overall and on three aspects : teamwork role, teamwork process, and relationship among team member . according to their gender, academic year ,faculty , academic achievement and type of residence. The subjects included 473 students enrolled in academic year 2006. The instrument used for collecting data was a five-point rating scale questionnaire developed by the researcher. Statistics processes used were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one way analysis of variance and Scheffe' test.

The results showed that :

1. Srinakharinwirot students had a high level on overall and on each aspect of teamwork behavior.
2. Male and female students differed significantly on overall and on each aspect of teamwork behavior.
3. Students from different academic year differed significantly on overall and on each aspect of teamwork role, and teamwork process but not on the aspect of relationship among team member.
4. Students from different faculty did not differ on overall and on each aspect of teamwork behavior.
5. Students with different academic achievement did not differ on overall and on each aspect of teamwork behavior.
6. There was no difference found among students from different type of residence.

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณภาพถือเป็นเป้าหมายสำคัญของสถาบันระดับอุดมศึกษาโดยยึดถือแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ในการพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณภาพในปัจจุบันได้นำแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2548: ออนไลน์) ที่เน้นสาระสำคัญในการปรับกระบวนการทัศน์ให้ยึดความต้องการของสังคมมาเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาและมุ่งผลักดันให้บรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาการศึกษา เพื่อให้ได้ลักษณะของบัณฑิตที่มีคุณภาพ โดยบัณฑิตที่มีคุณภาพต้องเป็นผู้มีความรับผิดชอบ มีความเป็นผู้นำ รู้จักคิดวิเคราะห์ มีมนุษยสัมพันธ์ และสามารถทำงานเป็นทีม ซึ่งการพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณภาพสอดคล้องกับลักษณะของบัณฑิตตามแผนพัฒนาการศึกษาดังกล่าว ย่อมต้องอาศัยกระบวนการพัฒนานิสิตนักศึกษาที่หลากหลาย เพื่อให้ครอบคลุมทั้ง พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย จากการปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเป็นผลให้ แนวทางการพัฒนานิสิตนักศึกษาแต่ละสถาบันต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา กระบวนการการทำงานเป็นทีมจึงถือเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญซึ่งสามารถนำมาใช้ในการพัฒนานิสิตนักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามหลักการดังที่กล่าวไว้ เพราะกระบวนการการทำงานเป็นทีมเป็นกระบวนการหนึ่งที่สามารถพัฒนาทั้งทักษะการหาความรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่นและพัฒนาทักษะชีวิตควบคู่กันไป ซึ่งเหมาะกับสภาพสังคมในปัจจุบัน โดยการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมจะมีส่วนช่วยให้ นิสิตนักศึกษามีลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์

สถาบันระดับอุดมศึกษาสามารถส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมให้นิสิตนักศึกษาได้หลายรูปแบบ ทั้งในการส่งเสริมกิจกรรมนิสิตนักศึกษา โดยการให้นิสิตนักศึกษาได้ทำงานในรูปของกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อพัฒนาตนเองโดยมีสถาบันอุดมศึกษาช่วยสนับสนุนและในส่วนของการจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งอยู่ในรูปของการศึกษาร่วมกันเป็นกลุ่มในชั้นเรียน การสอนตามหลักสูตรแบบบูรณาการ โดยได้มีผู้กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมเป็นลักษณะการทำงานของกลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน มีการพึ่งพาอาศัยและมีหน้าที่รับผิดชอบร่วมกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมโดยแต่ละคนอาจมีพื้นฐาน แนวคิด ประสบการณ์ ทักษะที่แตกต่างกันมาร่วมกันในการบริหาร ตัดสินใจเพื่อสร้างผลผลิตที่ดีให้แก่ทีม (ประภาพร ชื่อสุทธกุล, 2545: 38) ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงเป็นการทำงานในลักษณะที่ต้องการ

บุคคลหลายคนเพื่อช่วยกันในการศึกษาและร่วมกันแบ่งปันความรู้ข้อมูลข่าวสารที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนรู้ การทำงาน และการดำรงชีพของนิสิตนักศึกษาให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ในสังคมอย่างปกติ โดย ทิศนา แหมมณี (2545: 11) ได้กล่าวถึงหลักการและความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่ามนุษย์มีข้อจำกัดในเรื่องพลังงาน มีความแตกต่างกันในเรื่องสติปัญญา ดังนั้นการทำงานใดๆเพียงลำพังคนเดียวให้สำเร็จให้รวดเร็วย่อมเป็นไปได้ยากแต่ถ้ามีหลายคนช่วยกันคิดช่วยกันทำงานย่อมจะทำงานได้รวดเร็วกว่าและรอบคอบกว่าและมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ที่อยู่เพียงลำพังไม่ได้จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญกับมนุษย์เพราะเป็นการทำงานที่ดีกว่าการทำงานเพียงคนเดียว สอดคล้องกับ สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545: 274) ที่กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมนี้มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานเนื่องจากช่วยให้การทำงานเป็นระบบที่ดี นำหลักมนุษยสัมพันธ์มาใช้ในกลุ่มและทีมงาน เอาใจใส่กับสมาชิกทีม ทำให้เกิดความสามัคคีระหว่างกันช่วยสร้างกำลังใจในการทำงานตามมาตรฐานการทำงาน ยอมรับนับถือ ร่วมมือช่วยเหลือกันซึ่งจะเป็นผลให้เกิดความเป็นปึกแผ่นและประสบผลสำเร็จในงาน ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงเป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและนำมาใช้ในระบบของการทำงานในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี ซึ่ง มัลลิกา ต้นสอน (2544: 122) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เริ่มทวีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหารในองค์กรต่างๆเพิ่มขึ้น เพราะเป็นแนวทางและรูปแบบของการทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถแก้ปัญหาความไม่ยืดหยุ่นและความซับซ้อนในการทำงานลง โดยผู้บริหารสามารถกระจายอำนาจในการตัดสินใจลงมายังทีมงานที่ถูกฝึกฝนให้เข้าใจหลักการและรู้จักทำงานเป็นทีมเพื่อร่วมกันทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้

อย่างไรก็ตามในการทำงานแบบยึดกระบวนการกลุ่มหรือทีมงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ย่อมต้องอาศัยบุคคลที่ผ่านการฝึกฝนทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น อีกทั้งการเพิ่มพูนประสบการณ์และใช้เวลาเพื่อเรียนรู้กระบวนการทำงานเป็นทีม เพื่อมิให้เกิดปัญหาในระหว่างการทำงาน ซึ่งหากเกิดปัญหาและขาดทักษะการทำงานหรือการแก้ไขปัญหาที่ดีย่อมส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานและผลงานในที่สุด อันจะเป็นผลเสียต่อกลุ่มหรือทีมงานในองค์กรภายหลัง

สถาบันอุดมศึกษาถือเป็นหน่วยงานที่สำคัญ โดยมีภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิต ให้มีความพร้อมทั้งคุณสมบัติและคุณลักษณะที่สังคมต้องการซึ่งเป็นหนึ่งในสี่ของภารกิจหลักที่สถาบันอุดมศึกษาได้รับมอบหมายและได้รับการคาดหวังจากสังคม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการฝึกฝนให้นิสิตนักศึกษาสามารถทำงานเป็นทีมหรือทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และสามารถแสดงพฤติกรรมกลุ่มได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมและฝึกฝนทักษะการทำงานเป็นทีมให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 นั้น จะประสบผลสำเร็จมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ การปรับปรุง

กระบวนการพัฒนานิสิตนักศึกษาในส่วนของกิจกรรมทั้งกิจกรรมนิสิตนักศึกษาของแต่ละสถาบันที่ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมและกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียน อีกทั้งความสนใจและลักษณะของพฤติกรรมกลุ่มในการฝึกฝนทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นของนิสิตนักศึกษาอีกประการหนึ่ง

ในส่วนของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถือเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ปฏิบัติภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษามาโดยตลอด ตั้งแต่เป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษาปัจจุบันในรูปของมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มุ่งเน้นการสอนและงานวิชาการเป็นหลักเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเข้าไปมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมในหลายด้าน (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547: ออนไลน์) ปัจจุบัน สถาบันอยู่ในช่วงของการพัฒนาโครงสร้างเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทย เพื่อให้สามารถแข่งขันกับสังคมโลกได้ ซึ่งเป็นผลให้แนวทางการปรับปรุงการบริหารงานและการปฏิบัติตามภารกิจหลักของสถาบันต้องสร้างความสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เป็นอยู่ให้มากขึ้นเพื่อความอยู่รอดของสถาบัน ในส่วนของการบริหารงาน เริ่มมีการบริหารจัดการโดยใช้กระบวนการบริหารแบบคณะกรรมการเพิ่มมากขึ้นในหลายภาระงาน

ในส่วนของ การส่งเสริมเพื่อฝึกฝนทักษะให้นิสิตแสดงพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมนั้น จากการศึกษารายงานของกองแผนงานของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเกี่ยวกับการสำรวจภาวะการทำงานทำของบัณฑิตที่จบการศึกษา (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2544: ค-ง) พบว่า คุณลักษณะของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ภาคเอกชนต้องการควรมีบุคลิกภาพสำคัญ คือ มีความรับผิดชอบ ขยัน อดทน มีมนุษยสัมพันธ์ มีความเป็นผู้นำ และได้เสนอให้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีการปรับปรุงหลักสูตรและจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรและส่งเสริมทักษะในการทำงานของนิสิต ทางมหาวิทยาลัยจึงได้ปรับปรุงหลักสูตรโดยการสนับสนุนโดยสอดแทรกวิธีการทำงานกลุ่มโดยใช้กิจกรรมนิสิตที่จัดขึ้นตามความสนใจของนิสิตนักศึกษาโดยมีสถาบันอุดมศึกษาเป็นส่วนส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมร่วมกัน เช่น กิจกรรมชมรม กิจกรรมตามคณะต่างๆ ที่ทางคณะได้จัดให้มีขึ้นประจำปี ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อนิสิตนักศึกษา ดังที่ สำเนาฯ ขจรศิลป์. (2538: 123) กล่าวว่า กิจกรรมนิสิตช่วยทำให้นิสิตได้เรียนรู้ประสบการณ์และช่วยพัฒนาบุคลิกภาพ นอกจากนั้นยังจัดกิจกรรมรายวิชาของนิสิตในรูปของกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียน เช่น การมอบหมายงานเป็นกลุ่มกิจกรรมให้ทำร่วมกัน การให้ค้นคว้าและรายงานผลการศึกษาค้นคว้าเป็นกลุ่ม เพื่อให้นิสิตนักศึกษาเกิดทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้จักการวางแผนงานที่ดี เข้าใจและแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับบทบาทที่ตนเองได้รับภายใต้ข้อตกลงร่วมกันของกลุ่ม

อย่างไรก็ตามการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเป็นกลุ่มหรือทีมงานได้อย่างเหมาะสมของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒตามที่ได้กล่าวไปแล้วนั้น ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ทั้งในส่วนของพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มในรายวิชาต่าง ๆ ที่อาจารย์มอบหมายให้นักศึกษาได้ร่วมกันทำ และพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมนิสิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยพิจารณาจากงานวิจัยเรื่องทักษะของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิสิตของมหาวิทยาลัยในรูปแบบกิจกรรมบังคับ (วฤษาย์ ฤกษ์เมธ, 2546: บทคัดย่อ) โดยศึกษาพบว่าทักษะของนิสิตที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิสิตอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น เนื่องจากนิสิตเข้าร่วมกิจกรรมอยู่เป็นจำนวนน้อยเพราะรูปแบบของกิจกรรมเป็นกิจกรรมที่ขาดความน่าสนใจ และปัญหาของความสัมพันธ์ระหว่างคณะของนิสิต ซึ่งส่วนหนึ่งที่ชี้ให้เห็นถึงการให้ความสำคัญของกิจกรรมกลุ่มของนิสิตยังอยู่ระดับที่น้อย และยังขาดทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

จากการสัมภาษณ์ พรานสุทธิ ยิ่งดวน นิสิตคณะมนุษยศาสตร์ ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องพฤติกรรมการแสดงบทบาทในการทำงานร่วมกันของนิสิตว่า นิสิตพบปัญหาในการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามที่เหมาะสมภายในทีม โดยผู้นำใช้อำนาจสั่งการโดยขาดเหตุผลในการดำเนินงาน ผู้นำชอบเอาเปรียบสมาชิกในทีมในการทำงานร่วมกัน ผู้นำไม่ค่อยทำอะไรมากนัก ไม่เป็นธรรมชาติสำหรับสมาชิกทีม (พรานสุทธิ ยิ่งดวน, 2548: สัมภาษณ์) จากการสัมภาษณ์ อับดุลเลาะ แปะ นิสิตคณะวิทยาศาสตร์ ได้แสดงความคิดเห็นว่า ผู้นำกลุ่มจะมีอำนาจการตัดสินใจมากกว่าคนอื่น ๆ ซึ่งหลายครั้งที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่ขาดเหตุผลในการทำงานร่วมกับสมาชิก ไม่รับฟังความคิดเห็น และขาดความรับผิดชอบ ไม่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ (อับดุลเลาะ แปะ, 2548: สัมภาษณ์) นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์ สิริฐี พิงสุข นิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์ ได้แสดงความคิดเห็น ในส่วนของพฤติกรรมการแสดงบทบาทสมาชิกว่า พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมกันแก้ไขปัญหายังไม่ได้รับความร่วมมือจากสมาชิกทีมเท่าที่ควร เพราะเพื่อนนิสิตบางคนเกรงว่าความคิดเห็นที่เสนอไปนั้นจะไม่ได้ได้รับความสนใจจากกลุ่มและเห็นว่า สมาชิกในกลุ่มหลายคนอาจมีความคิดเห็นที่ดีกว่า หรือได้เสนอความคิดเห็นไปหลายครั้งแต่ไม่ค่อยได้รับการตอบรับจากสมาชิกกลุ่มจนมีความรู้สึกเบื่อหน่ายที่จะแสดงความคิดเห็นใดได้อีก (สิริฐี พิงสุข, 2548: สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ ธัญวรรณ สัจจวิทยาธร นิสิตคณะมนุษยศาสตร์ ได้แสดงความคิดเห็นว่า ด้านของกระบวนการการทำงานเป็นทีมของนิสิต ประสบปัญหา ในการจัดแบ่งหน้าที่การทำงาน และการตัดสินใจร่วมกันในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานจนบางครั้งเกิดการโต้แย้งกัน ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน บางครั้งกิจกรรมกลุ่มที่แบ่งงานกันทำ ยังขาดความเข้าใจที่ตรงกันเมื่อผลงานออกมาจึงไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เพราะขาดการวางแผนงานที่ดีร่วมกัน และ ในขั้นตอนการทำงาน บางคนมีการเลือกหน้าที่ที่ทำงานง่ายกว่าคนอื่น ๆ เพราะขาดจิตสำนึกสาธารณะ และพบปัญหากับการทำงาน

เป็นทีมกับคณะอื่นในกรณีที่ต้องวางแผนงานร่วมกัน เพราะการเสนอความคิดเห็นของคนใดคนหนึ่งในกลุ่ม จะหมายถึงความรับผิดชอบของบุคคลคนนั้น เป็นผลให้ไม่ค่อยมีใครกล้าแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน เพราะเกรงว่าจะต้องเป็นผู้ที่รับผิดชอบอยู่เพียงฝ่ายเดียว (ธัญวรรณ สัจจวิทยาธร. 2548: สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ สุदारัตน์ ศรีสุวรรณ นิสิตคณะมนุษยศาสตร์ ได้แสดงความเห็นในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีมว่า ส่วนใหญ่การทำงานเป็นทีมจะอยู่ในรูปของการจัดกลุ่มตามความสมัครใจ ซึ่งการจัดกลุ่มส่วนใหญ่จะชอบอยู่กับกลุ่มเพื่อนที่สนิทกัน บางครั้ง นิสิตที่มีเพื่อนน้อยประสบปัญหาในการทำกิจกรรมกลุ่ม หากอาจารย์ไม่ค่อยใส่ใจกับการกำหนดจำนวนกลุ่ม ก็จะทำให้ นิสิตที่มีจำนวนสมาชิกกลุ่มน้อยเสียเปรียบ นอกจากนั้น ยังพบปัญหาของความลำเอียงของสมาชิกในกลุ่มบางคน ในกรณีที่เกิดปัญหาความขัดแย้งภายในทีม โดยจะเห็นด้วยกับความคิดเห็นของเพื่อนที่ตนเองสนิทด้วยมากกว่าสมาชิกในทีมที่ไม่ค่อยสนิททำให้มีผลต่อการทำงานเป็นทีมร่วมกัน (สุदारัตน์ ศรีสุวรรณ. 2548: สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์โดยภาพรวมเบื้องต้นพบว่า นิสิตในฐานะผู้เข้าร่วมกิจกรรมยังขาดทักษะในการทำงานร่วมกัน โดยประสบปัญหาดังแต่พฤติกรรมการแสดงบทบาทในทีมที่ไม่เหมาะสม และการขาดการประสานงานในการทำงานร่วมกัน อีกทั้งยังประสบปัญหาของการผลการงานให้สมาชิกคนใดคนหนึ่งรับภาระการทำงานเพียงฝ่ายเดียว ทำให้ความคิดเห็นในการทำงานมีจำกัด เป็นผลให้ผลงานที่ได้รับมอบหมายไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร นอกจากลักษณะของพฤติกรรมที่พบจากการ สุ่มสัมภาษณ์ นิสิต ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมและกิจกรรมกลุ่มแล้ว พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นศึกษาให้เห็นถึงประโยชน์ของการใช้กิจกรรมกลุ่มหรือทีมงานเป็นหลัก แต่งานวิจัยที่ศึกษาถึง พฤติกรรมของผู้ที่ทำกิจกรรมการทำงานเป็นทีมหรือกิจกรรมกลุ่มในสถาบันอุดมศึกษายังมีอยู่เป็นจำนวนน้อย ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าผลของงานวิจัยอาจจะเป็นประโยชน์ต่อแนวทางการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างเหมาะสม เพราะเป็นการศึกษาจากนิสิต ผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มโดยตรง ย่อมมองเห็นถึงจุดบกพร่องและทราบถึงสภาพการทำงานเป็นทีมของนิสิตด้วยกันดีว่า มีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร จากสาระสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ โดยพิจารณาจากความคิดเห็นของนิสิตชั้นปีที่ 1 ถึง ชั้นปีที่ 4 ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต เพื่อให้สามารถนำผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมปรับปรุงแก้ไขและเสนอแนะแนวทางในการจัดกิจกรรมกลุ่มของนิสิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒตามเป้าหมายต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ พฤติกรรมด้านบทบาทในการทำงาน พฤติกรรมด้านกระบวนการการทำงานเป็นทีม และ พฤติกรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีม
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับชั้นปี คณะวิชา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสถานภาพการพักอาศัย

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนใน ส่วนของการจัดกิจกรรมกลุ่มภายในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียนเพื่อ ฝึกฝนทักษะให้เกิดพฤติกรรมการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ ตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาและแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 9

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นิสิตที่กำลังศึกษา ภาคเรียนที่ 2 ในระดับปริญญาตรี ภาคปกติชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2548 รวม 12 คณะวิชา ได้แก่ คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ คณะพลศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะสหเวชศาสตร์ ของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รวมทั้งสิ้นจำนวน 11,056 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้
 - 1.1 เพศ ได้แก่
 - 1.1.1 ชาย
 - 1.1.2 หญิง
 - 1.2 ระดับชั้นปี ได้แก่
 - 1.2.1 ชั้นปีที่1
 - 1.2.2 ชั้นปีที่2

1.2.3 ชั้นปีที่3

1.2.4 ชั้นปีที่4

1.3 คณะวิชา ได้แก่

1.3.1 คณะมนุษยศาสตร์

1.3.2 คณะวิทยาศาสตร์

1.3.3 คณะศึกษาศาสตร์

1.3.4 คณะศิลปกรรมศาสตร์

1.3.5 คณะสังคมศาสตร์

1.3.6 คณะพลศึกษา

1.3.7 คณะพยาบาลศาสตร์

1.3.8 คณะแพทยศาสตร์

1.3.9 คณะวิศวกรรมศาสตร์

1.3.10 คณะทันตแพทยศาสตร์

1.3.11 คณะเภสัชศาสตร์

1.3.12 คณะสหเวชศาสตร์

1.4 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้แก่

1.4.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

1.4.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปานกลาง

1.4.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

1.5 สถานภาพการพักอาศัย ได้แก่

1.5.1 พักอาศัยอยู่คนเดียว

1.5.2 พักอาศัยอยู่กับครอบครัว

1.5.3 พักอาศัยอยู่กับเพื่อน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ใน 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมด้านบทบาทในการทำงาน พฤติกรรมด้านกระบวนการการทำงาน และพฤติกรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานร่วมกันของนิสิตตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีเป้าหมายร่วมกัน และสมาชิกกลุ่มเข้าใจในบทบาทของตนเอง โดยแบ่งพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม เป็นรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่

1.1 พฤติกรรมด้านบทบาทในการทำงาน หมายถึง การกระทำของนิสิตที่แสดงออกทั้งทางร่างกายและจิตใจ ในระหว่างการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และทักษะในการทำงานร่วมกัน โดย แบ่งบทบาทในการทำงานเป็นทีมออกเป็น 2 บทบาท ได้แก่

1.1.1 บทบาทผู้นำ หมายถึง การกระทำของนิสิตที่แสดงออกทั้งทางร่างกายและจิตใจ ในระหว่างการทำงานโดยมีหน้าที่ในการกำหนดแนวทางหลักในการทำงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกทีมมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และทักษะในการทำงานร่วมกัน

1.1.2 บทบาทสมาชิก หมายถึง การกระทำของนิสิตที่แสดงออกทั้งทางร่างกายและจิตใจ ในระหว่างการทำงาน โดย มีหน้าที่แสดงความคิดเห็น สนับสนุน ส่งเสริม และร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และทักษะในการทำงานร่วมกัน

1.2 พฤติกรรมด้านกระบวนการการทำงาน หมายถึง การกระทำที่นิสิตในกลุ่มทุกคน ร่วมกันปฏิบัติตั้งแต่ การกำหนด เป้าหมายร่วมกัน การวางแผนงาน การแบ่งงานหรือหน้าที่รับผิดชอบ การประสานงาน การตัดสินใจ รวมถึง การแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ในระหว่างการทำงานร่วมกัน

1.3 พฤติกรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีม หมายถึง การกระทำของนิสิตที่แสดงออกทั้งทางร่างกายและจิตใจ ในระหว่างการทำงานโดย แสดงถึงความมีมนุษยสัมพันธ์ การตระหนักรู้ในหน้าที่และความสำคัญของตนเองและนิสิตที่เป็นสมาชิกทีม การใช้เหตุผล และ อารมณ์ในการทำงานร่วมกัน

2. นิสิต หมายถึง ผู้ที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2548 รวม 12 คณะวิชา ได้แก่ คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ คณะพลศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะสหเวชศาสตร์ ของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. กิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียน หมายถึง การทำงานร่วมกันของนิสิตตามที่อาจารย์ผู้สอน มอบหมายงานให้ร่วมกันทำเพื่อประมวลความรู้โดยมีความสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาที่ศึกษารวมถึง กิจกรรมกลุ่มที่อาจารย์ผู้สอนมอบหมายให้ทำนอกห้องเรียนตามรายวิชาที่นิสิตได้ศึกษา เพื่อ ศึกษา ค้นคว้า และรายงานผลการค้นคว้า

4. **กิจกรรมนิสิตนักศึกษา** หมายถึง การทำงานร่วมกันของนิสิตนักศึกษาตามความสมัครใจ โดยที่ทางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้สนับสนุนให้นิสิตเข้าร่วมกิจกรรม

5. **คณะวิชา** หมายถึง คณะที่เปิดสอนระดับปริญญาตรี ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 12 คณะ ได้แก่ คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ คณะพลศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะสหเวชศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

6. **ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน** หมายถึง คะแนนเฉลี่ยของนิสิตปริญญาตรี ภาคปกติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่

6.1 **ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง** หมายถึง คะแนนเฉลี่ยสะสมของนิสิตตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป

6.2 **ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปานกลาง** หมายถึง คะแนนเฉลี่ยสะสมของนิสิตตั้งแต่ 2.25-2.99

6.3 **ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ** หมายถึง คะแนนเฉลี่ยสะสมของนิสิตที่ต่ำกว่า 2.25

7. **สถานภาพการพักอาศัย** หมายถึง สถานภาพการอยู่อาศัยของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่

7.1 การพักอาศัยอยู่คนเดียว

7.2 การพักอาศัยอยู่กับครอบครัว

7.3 การพักอาศัยอยู่กับเพื่อน

สมมุติฐานในการวิจัย

1. นิสิตชายและหญิงมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน
2. นิสิตที่ศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน
3. นิสิตที่เรียนคณะวิชาที่ต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน
4. นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน
5. นิสิตที่มีสถานภาพการพักอาศัยต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวความคิด ทฤษฎี จากเอกสาร วารสาร และงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา โดยได้ทำการรวบรวมสาระสำคัญ ได้แก่ ความหมายของการทำงานเป็นทีม แนวคิดและหลักการการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม กระบวนการและวิธีการการทำงานเป็นทีม รูปแบบการทำงานเป็นทีมของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา การทำงานเป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และตัวแปรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

นักการศึกษา และนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานและการพัฒนาองค์กรได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมในลักษณะต่างๆดังนี้ เรียร์ ภูภิญญ์ (2539: 46) ได้ให้นิยามว่า การทำงานต่างๆที่มีผู้ร่วมงานตั้งแต่2คนขึ้นไปร่วมกันทำงาน โดยแต่ละคนต่างมีบทบาทและหน้าที่ต่างกันเข้ามาช่วยกันทำงานด้วยการประสานความรู้ ความคิด และความสามารถจนบรรลุตามความมุ่งหมายที่วางไว้ มีการประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างต่อเนื่อง ถือว่าการทำงานในลักษณะเช่นนี้คือ การทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ อัจฉรา สังข์สุวรรณ (2539: 14) ที่ให้ความหมายว่าเป็นการทำงานกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกในกลุ่มมีการร่วมมือร่วมใจกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ขณะที่นักวิชาการบางท่านได้ให้ความหมายในเชิงพฤติกรรม โดย กวี วงศ์พุม (2540: 38) ผู้ที่เคยเป็นทั้งนักบริหารและนักวิชาการในระดับอุดมศึกษาได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์การโดยสมาชิกของทีม มีการประสานสัมพันธ์กันอย่างดี ตั้งแต่การกำหนด เป้าหมาย วิธีการทำงาน การปฏิบัติงาน และการประเมินผลงาน อนันต์ ฉัตรศรีธา (2541: 44) ได้ให้ความหมายเฉพาะของทีมงานไว้เช่นกันว่า ทีมงานคือ กลุ่มคนซึ่งสมาชิกมีส่วนร่วมใจกันทำงานโดยมีเป้าหมายร่วมกันและเห็นพ้องต้องกันในแนวทางและวิธีปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด นอกจากนั้น สยาม ปิยะนราธร (2542: 33-34) ได้ให้ความหมายไว้หลายความหมายด้วยกันว่า เป็นการทำงานที่บุคคลมากกว่าหนึ่งมารวมตัวกันโดยมีเป้าหมายร่วมกันแบ่งบทบาทหน้าที่กัน มีปฏิสัมพันธ์กัน และรับรู้ต่อการรวมตัวกันหรือ เป็นกิจกรรมใดที่สมาชิกของทีมมีส่วนร่วมและประสานงานกันอย่างราบรื่นโดยสมาชิกแต่ละคนทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจนและแสดงบทบาทหน้าที่นั้นอย่างเหมาะสม เพื่อบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของทีม หรือกล่าวได้ว่า การที่บุคคลหลายๆ คนมาทำงาน

ด้วยกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างเดียวกัน ทุกคนในทีมมีใจตรงกันทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ขณะเดียวกันหากพิจารณาตามสายการบังคับบัญชาสามารถนิยามได้ว่าเป็นทีมที่ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงร่วมมือกันปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย หรืออีกในความหมายหนึ่งคือ การทำงานเป็นกลุ่มคณะที่ปฏิบัติงานด้วยกันตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน โดยแต่ละคนจะต้องเข้าใจในวัตถุประสงค์นั้นๆ อย่างชัดเจน สอดคล้องกับ ศิณีย์ สังข์ศรีศรี (2544: 33) ได้ให้ความหมายไว้เช่นกันว่า เป็นพฤติกรรมที่กลุ่มบุคคลเข้ามารวมกันโดยมีเป้าหมายร่วมกันและทุกคนในกลุ่มมีบทบาทช่วยในการดำเนินงาน มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กลุ่มได้กำหนดไว้เพื่อประโยชน์ของทีม โดยทุกคนในทีมช่วยกันผลักดันไปในทิศทางเดียวกัน ยอมรับในความสามารถของทุกคน มีการเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน และละเว้นจากการทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ส่วนตัว แต่ในขณะเดียวกันมีนักวิชาการบางท่านได้ให้คำนิยามของคำว่ากลุ่มและทีมแตกต่างกันดังที่ ญัฐพรพันธ์ เจริญนนท์ (2545: 13-14) ได้นิยามความหมายว่า กลุ่ม คือ การที่สมาชิกมารวมตัวกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยมีความสนใจร่วมกันมีการควบคุมโดยใช้การคว่ำบาตรจากสมาชิกภายในกลุ่ม ในขณะที่ทีมหมายถึง การที่สมาชิกที่มีพื้นฐาน ความรู้ ความสนใจที่แตกต่างกันมาทำงานร่วมกันโดยยึดบรรทัดฐานร่วมกัน สมาชิกทำงานอย่างเป็นระบบ มีการประสานงานกัน และมีการควบคุมแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545: 272-273) กล่าวถึงความหมายและความแตกต่างไว้ว่า กลุ่ม หมายถึง การรวมตัวกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายร่วมกัน ส่วนทีม หมายถึง กลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน ทุกคนมีจิตสำนึกถึงการมีส่วนร่วมรับผิดชอบและมีเป้าหมายเพื่อความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ทีมงานต้องเป็นกลุ่มเสมอ เพราะทีมงานจะต้องประกอบด้วยบุคคลที่รวมเป็นกลุ่ม แต่กลุ่มอาจไม่จำเป็นต้องเป็นทีมงานเมื่อขาดการประสานงาน และจิตสำนึกถึงการมีส่วนร่วม

ในขณะที่ โนแลน (สุภาพร อัคราวัฒนา.2541: 16; อ้างอิงจาก Nolan. 1989) กล่าวว่า ทีมเป็นกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันโดยเสียสละความเป็นอิสระส่วนตัว ขณะที่ สเปคเตอร์ (ญัฐพรพันธ์ เจริญนนท์ 2545: 25-27; อ้างอิงจาก Spector. 2000: 274) ได้กล่าวถึงการทำงานกลุ่ม (Group work) และ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ไว้ที่น่าสนใจว่า การทำงานเป็นทีม เป็นประเภทหนึ่งของการทำงานเป็นกลุ่ม ทีมงานทุกทีมจัดเป็นกลุ่มทำงาน แต่กลุ่มทำงานทุกกลุ่มมิใช่ทีมเสมอไป เพราะเนื่องจากการทำงานเป็นกลุ่มเป็นการรวมตัวกันทำงานบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อทำงานร่วมกันโดยมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและมีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งมีลักษณะการทำงานได้หลายรูปแบบ งานของแต่ละบุคคลอาจไม่ขึ้นอยู่กับงานของอีกบุคคลหนึ่ง เมื่อแต่ละบุคคลทำงานเสร็จก็นำมารวมกันเป็นผลงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่ถ้าเมื่อใดเป็นการทำงานเป็นทีมจะมีการ

ประสานกัน งานของคนหนึ่งมีผลต่องานของคนอื่นในกลุ่มด้วย แต่ละคนมีบทบาทเฉพาะของตนเอง โดยยึดเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นคำว่าทีมกับคำว่ากลุ่มเป็นคำที่ใช้แทนกันได้ สอดคล้องกับทัศนะของ แบรินและไบรน์ (สงวน สุทธิเลิศอรุณ 2545: 56 ; อ้างอิงจาก Baron; & Byrne. 2000: 480 – 484) ที่กล่าวถึงการทำงานกลุ่มในลักษณะของการทำงานเป็นทีมควบคู่กันอยู่เสมอ โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีม ถือเป็นการทำงานกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาความหมายของการทำงานเป็นทีมซึ่งนักการศึกษาและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมหลายท่านได้ศึกษาไว้ เมื่อพิจารณาในเชิงความสัมพันธ์ กลุ่มและทีมอาจมีความหมายที่แตกต่างกันซึ่งหากมีระดับความสัมพันธ์มาก มีการประสานงานกันในกลุ่ม มีจิตสำนึกของการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกลุ่มอาจเรียกว่า การทำงานเป็นทีม แต่หากมีความสัมพันธ์กันไม่มากนัก มีการทำงานตามลักษณะการสั่งงานมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ร่วมกันอาจถือว่าเป็น การทำงานกลุ่ม แต่อย่างไรก็ตาม การทำงานกลุ่มและการทำงานเป็นทีมสามารถใช้แทนกันได้โดยทั่วไป เพราะ อาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปซึ่งมีพื้นฐาน ความรู้ ทัศนคติ ความสามารถ ที่แตกต่างกันมาร่วมทำงานด้วยกันภายใต้เป้าหมาย กระบวนการ ที่ร่วมกันกำหนดขึ้นในลักษณะของกลุ่มโดยยึดหลัก ความสัมพันธ์และจิตสำนึกของการมีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมกัน เพื่อสร้างสรรค์ ปรับปรุง แก้ไข ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

แนวคิดและหลักการการทำงานเป็นทีม

พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม นั่นถือได้ว่ามีผู้ที่กล่าวถึงอยู่มากแต่ยังไม่ค่อยนิยมนำมาใช้ในด้านการบริหารจัดการ เพราะผู้บริหารองค์การต่างๆยังยึดติดกับอำนาจสั่งการ แต่ในปัจจุบันเริ่มมีความนิยมและให้ความสำคัญมากขึ้น โดยแนวคิดของการทำงานเป็นทีม นั้น ได้พัฒนามาจากทฤษฎีและการวิจัยด้านพฤติกรรมศาสตร์ และแนวคิดทางจิตวิทยาสังคม ศาสตราจารย์ เมโย (Mayo. 2004: online) จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ศึกษางานวิจัยชิ้นมาขึ้นหนึ่งเพื่อศึกษาผลกระทบของแสงสว่างที่มีต่อผลผลิตของงาน ซึ่งผลงานวิจัยที่ได้รับนอกจากตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ยังพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการเพิ่มผลผลิตของงาน คือการสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเอกลักษณ์ของกลุ่ม การได้รับการสนับสนุนจากสังคม และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่เพิ่มขึ้น รวมถึงพฤติกรรมของผู้นำ เป็นส่วนที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไคเคิร์ท (เรียร ภูมิกัญญะ 2539: 49; อ้างอิงจาก Likert.. 1961: 45-52) นักจิตวิทยาผู้มีชื่อเสียงอีกท่านหนึ่งได้ศึกษาผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการและหัวหน้างานผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อศึกษาว่าได้ปฏิบัติงานอะไรบ้างและด้วยสาเหตุใดจึงได้รับการยกย่อง ซึ่งพบว่า ผู้จัดการที่มีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลสูงสุดจะบริหารโดยเน้นงานเป็นหลัก ส่วนผู้จัดการที่มีประสิทธิผลต่ำสุดจะยึดพนักงานเป็นหลัก โดยไลเคิร์ทได้สรุปผลการศึกษารูปแบบการบริหารงาน โดยจำแนกเป็น 4 ระบบ ได้แก่ (1) ระบบเผด็จการแบบสมบูรณ (2) ระบบเผด็จการแบบมีศิลป์ (3) ระบบแบบปรึกษาหารือ (4) ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งระบบแบบมีส่วนร่วมเป็นระบบที่มีผลปฏิบัติงานสูงสุด นอกจากนั้นยังได้ศึกษาถึงคุณลักษณะของทีมที่มีประสิทธิภาพ อาร์กิริส (สุนันทา เลहनันท์. 2540: 47; อ้างอิงจาก Argyris. 1993: 20-26) นักจิตวิทยาเช่นเดียวกันซึ่งเป็นผู้สนใจด้านการพัฒนาบุคคล เชื่อว่าประสิทธิผลขององค์การเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของทีมงานและปทัสถานในทางบวกของทีมงานที่มีต่อองค์การ ได้แก่ สมาชิกมีความจริงใจในการแสดงความคิดเห็น มีการสนับสนุนให้ผู้อื่นอย่างเปิดเผย กล้าแสดงความคิดเห็น และมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งเห็นว่าพฤติกรรมของสมาชิกทีมงานเหล่านี้จำเป็นสำหรับทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เบลคและมูตัน (เปรมวดี คุณเดช. 2540: 38-39 ; อ้างอิงจาก Blake; & Mouton.1978: 32-36) ได้ออกแบบกรอบแนวคิด กริดของการบริหาร ซึ่งแนวคิดที่สำคัญของกริด คือ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องพิจารณาปัจจัยทั้งด้านงานและด้านคนในฐานะที่เป็นปัจจัยเกื้อกูลและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ไม่ควรให้ความสำคัญกับด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป โดย โรเบิร์ต และ มูตัน ได้เสนอแนวคิดรูปแบบผู้นำ 5 แบบ ไว้ว่า ได้แก่ (1) ผู้นำแบบไม่ทำอะไรเลย (2) ผู้นำชมรมสโมสร (3) ผู้นำแบบเจ้าหน้าที่องค์การ (4) ผู้นำแบบผลักดันการผลิต (5) ผู้สร้างทีมซึ่งแนวคิดผู้สร้างทีมนี้ได้ถูกนำมาใช้กันอย่างมาก เพราะนักพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าเป็นแบบการพัฒนาองค์การที่สมบูรณมากที่สุดและในระยะเวลาต่อมาได้นำมาใช้ในการพัฒนาโดยการสร้างทีมงานอย่างแพร่หลาย

นอกจากแนวคิดของการทำงานเป็นทีมที่มีพื้นฐานจากการศึกษาด้านพฤติกรรมศาสตร์ดังกล่าวมา ยังมีแนวคิดทางจิตวิทยาสังคมที่เป็นพื้นฐานของแนวคิดการทำงานเป็นทีมในปัจจุบัน สยามปิยะนารท (2542: 34) กล่าวถึงแนวคิดของการทำงานเป็นทีมว่า ตราบใดที่มนุษย์ต้องพบปะเพื่อนมนุษย์เพื่อความอยู่รอด โดยมนุษย์แต่ละคนจะมีส่วนที่ดีแฝงอยู่ในตัว ถ้ามีการรวมตัวกันทำงาน จะสามารถสร้างประโยชน์ได้มากให้กับสังคมนั้นๆ หากพิจารณาตามความเป็นจริงในด้านการทำงานอาจพบความจริงที่ว่า งานบางชนิดไม่สามารถทำสำเร็จได้คนเดียว งานเร่งด่วนบางครั้งต้องใช้กำลังคนเป็นจำนวนมากเพื่อให้งานสำเร็จเพราะความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีต่าง ๆ ของมนุษย์ทำให้มนุษย์ต้องเรียนรู้และปรับตัว พิษณุ คำมิ่ง (2545: 25) ได้กล่าวถึงพื้นฐานของแนวคิดของการทำงานเป็นทีมในทางจิตวิทยาสังคมว่า แนวคิดของการทำงานเป็นทีมตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่า การมีชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันของมนุษย์ต้องอาศัยผู้อื่นอย่างมาก จนอาจกล่าวได้ว่า มนุษย์อาจมีชีวิตอย่างสมบูรณ์ไม่ได้เลยหากมิได้อยู่ในกลุ่มคนเพราะมนุษย์ไม่อาจทำอะไรได้ดีเพียงลำพังเหมือนในอดีต และความรู้ความสามารถของคนแต่ละคนนั้นมีขีดจำกัดในขณะที่ปัญหาของงานเริ่มมีความซับซ้อนมากขึ้นจนเกิน

สติปัญญาของมนุษย์คนเดียวจะทำได้ ดังนั้นมนุษย์จำเป็นต้องหันมาทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือทีม กวี วงศ์พุม. (2540: 37-38) ได้ให้ความหมายไปในแนวเดียวกันว่า การทำงานเป็นทีมนั้นเกิดจากการที่มนุษย์ไม่สามารถทำงานใหญ่ได้คนเดียวเพราะบางครั้งที่การทำงานคนเดียวทำให้เกิดความเสียหาย การทุจริต และอาจต้องใช้เวลามากกว่าที่ควรจะเป็นในการทำงานบางอย่าง เพราะความชำนาญของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน ดังนั้น คนจึงมีความจำเป็นต้องมาทำงานร่วมกันโดยมีเป้าหมายหลักในเรื่องเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับที่ ธีรศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2539: 15) ได้ยกเอาคำพังเพยโบราณมาขยายความถึงแนวคิดของการทำงานเป็นทีมว่า “คนเดียวห่วยหาย สองคนเพื่อนตาย” ย่อมเป็นการชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของ การร่วมมือกันทำงาน งานในกิจกรรมต่างของมนุษย์ที่ผ่านมา ประสบความสำเร็จได้เพราะความพร้อมเพรียงกันเป็นทีม มากกว่าเกิดจากความสามารถของคนเพียงคนเดียว ในเชิงธุรกิจองค์การใดที่มีการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ องค์การนั้นย่อมมีความเจริญก้าวหน้าและหากพิจารณาในด้านสังคม อาจกล่าวได้ว่าเพื่อการอยู่รอดของมนุษย์จึงต้องมีการพึ่งพาความสามารถของผู้อื่น นอกจากนั้น โฉมยง โต๊ะทอง (2540: 29-30) ได้กล่าวว่า สภาพการณ์ในปัจจุบัน การทำงานเป็นทีมเปรียบเสมือนมิติใหม่ในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรและแนวโน้มของการบริหารจัดการต่างๆ มีลักษณะปรับเปลี่ยนจากการสั่งการจากบนลงล่างไปสู่การเรียนรู้ไปทั่วองค์กร โดยให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงลงที่กลุ่มทำงานมากกว่ารายบุคคล มีการอภิปรายสื่อสารและมีการเสนอแนะ จนสมาชิกเกิดความกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การทำงานเป็นทีมนั้นเกิดจากประโยชน์ที่องค์กรได้รับ เป็นผลให้แนวความคิดในการทำงานเป็นทีมจึงเริ่มมีความสำคัญมากขึ้นในทุกๆองค์กร ส่วนในเรื่องของหลักการของการทำงานเป็นทีมนั้น หลังจากที่ได้ศึกษาถึงแนวคิดของการทำงานเป็นทีมแล้วอาจพบว่า แนวคิดสำคัญที่ทำให้เกิดการ ทำงานเป็นทีมได้นั้นคือ ความต้องการของมนุษย์ ซึ่งนำไปสู่หลักการของการทำงานเป็นทีม ชูชัย สมธิกร (3536: 27-28) ได้กล่าวถึงหลักของการทำงานเป็นทีมว่าต้องเข้าใจธรรมชาติในการทำงานร่วมกัน โดยมนุษย์มีธรรมชาติที่สำคัญ 3 ประการดังนี้

- 1.ทุกคนต้องการความรักและความเข้าใจ หากยกเว้นความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ความรัก ความเข้าใจถือว่าเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์อาจเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยที่ห้าของการมีชีวิต มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการความรักจากผู้อื่นและเข้าใจตนเอง ต้องการมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือทีม และต้องการมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับผู้ที่ตนเองรัก ในองค์กรต่าง ๆ มักพบว่าพนักงานลาออกกันเป็นจำนวนมากหากเข้าใจว่าตนเองไม่เป็นที่รักของเพื่อนร่วมงานหรือเจ้านาย ดังนั้นความรักและความเข้าใจเป็นหลักการสำคัญส่วนแรกในการทำงานเป็นทีมที่ทุกคนในทีมต้องเข้าใจเพื่อการทำงานร่วมกันในอนาคต

- 2.ทุกคนต้องการการยอมรับและความไว้วางใจ จากงานวิจัยชิ้นหนึ่งพบว่า การลาออก

ของสมาชิกในทีมบางส่วนเกิดจาก ความไม่พอใจในการไม่แสดงพฤติกรรมการยอมรับเมื่อทำงาน ประสบความสำเร็จ ดังนั้นทุกคนต่างต้องการรู้สึกว่าคุณค่าและเป็นที่ไว้วางใจได้ของผู้อื่น ซึ่งการ แสดงพฤติกรรมการยอมรับเมื่อเพื่อร่วมทีมประสบความสำเร็จในงานบางอย่าง อาจดูไม่สำคัญสำหรับ คนบางคน แต่สิ่งเหล่านี้เป็นผลให้เพื่อนร่วมงานมีกำลังใจในการทำงานร่วมกันต่อไป

3.ทุกคนแตกต่างกัน มนุษย์แต่ละคนล้วนมีทัศนคติ ค่านิยม บุคลิกภาพ และคุณลักษณะ ที่ต่างกันออกไป เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง แม้แต่ฝาแฝดแท้ก็มีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นส่วนที่มีคุณค่า อย่างยิ่งต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีมมิใช่ทำให้ทุกคนเหมือนกันหากแต่เป็นการประสานความแตกต่าง ของแต่ละคนเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสมเพื่อการทำงานร่วมกัน

แมคอินไทร์ และ ซาลาส (สุภาพร อัคราวัฒนา, 2541: 23 – 24; อ้างอิงจาก McIntyre and Salas, 1995) ได้กล่าวถึงหลักของการทำงานเป็นทีมมีหลัก 5 ประการดังนี้

1.หลักการยอมรับผลสะท้อนหรือผลตอบรับของสมาชิกคนอื่น ๆ ในทีม เพราะทีมงานต้องมี บรรยากาศที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการที่สมาชิกจะให้ปฏิกิริยาตอบรับหรือแสดงความคิดเห็น

2.หลักของการเต็มใจและการเตรียมตัวในการทำงานเป็นทีม ซึ่งสมาชิกในทีมต้องเต็มใจที่เข้าไปช่วยงานในทีมอย่างกระตือรือร้น

3.หลักการรวบรวมความคิดเห็นจากสมาชิกของทีม โดยสมาชิกต้องตระหนักว่าตนเป็นส่วน หนึ่งของทีม ไม่ยึดติดกับความสามารถของคนใดคนหนึ่งเท่านั้น

4.หลักการสนับสนุนเกื้อกูลระหว่างสมาชิกในทีม ซึ่งการทำงานต้องยึดติดกับค่านิยมของ ความช่วยเหลือกันเพื่อให้การทำงานดำเนินต่อไปได้

5.หลักของการเป็นผู้นำ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะเป็นตัวกำหนดทิศทางการ ทำงานของทีม ผู้นำควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ทีม และเปิดใจรับฟังความคิดเห็น

จากการศึกษาถึงแนวคิดและหลักการที่มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ศึกษาไว้ทำให้ทราบว่า แนวคิด ของการทำงานเป็นทีมจากนักวิชาการนั้นยึดหลักการอธิบายทางพฤติกรรมศาสตร์และจิตวิทยาสังคม เป็นส่วนช่วยในการอธิบายกล่าวคือ การทำงานเป็นทีมนี้มีแนวคิดจากการทดลองทางพฤติกรรม ศาสตร์เพื่อพัฒนาองค์การ ซึ่งพบว่า การทำงานเป็นทีมเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน สูงสุด จนมีการขยายความรู้และมีการทดลองต่าง ๆ จนเป็นแนวคิดเกิดขึ้นในปัจจุบัน ในทางจิตวิทยา สังคม อาจกล่าวได้ว่า การที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ไม่สามารถอยู่รอดได้ด้วยตัวคนเดียว อันเนื่องจาก ความจำกัดในด้านความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จะทำให้สามารถอยู่รอดในสังคมได้ ดังนั้นมนุษย์จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเป็นกลุ่ม เพื่อทำงานร่วมกัน ผลของการทำงานก็จะ ตอบสนองความต้องการของสมาชิกในกลุ่มทุกคน และในการทำงานเป็นทีมของมนุษย์นั้นมีความ จำเป็นที่ต้องยึดหลักการทางจิตวิทยามาช่วยในการกำหนดพฤติกรรมที่เหมาะสมของสมาชิกอัน

ได้แก่ ความต้องการความรักและเข้าใจของสมาชิกในทีมและตนเอง ความต้องการการยอมรับและความไว้วางใจจากสมาชิกในทีม และประการสุดท้ายคือ การตระหนักถึงความแตกต่างในด้าน ความรู้ความสามารถ ทักษะของสมาชิกในทีมเพื่อมิให้เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

ในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ประสบความสำเร็จนั้นสมาชิกของทีมและผู้นำทีมต้องเข้าใจถึงองค์ประกอบของทีมงาน เมื่อบุคคลมารวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือทีม เมื่อมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะปรากฏขึ้น ซึ่งเป็นพื้นฐานก่อให้เกิดโครงสร้างของทีม ก่อให้เกิดแบบแผนของความสัมพันธ์ในทีม สุนันทา เลาหนันท์. (2540: 76–77) กล่าวถึงองค์ประกอบของทีมว่า ต้องประกอบด้วย

1.สถานภาพ หมายถึงตำแหน่งทางสังคม หรือตำแหน่งต่าง ๆ ในกลุ่มคนที่จะมาอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มซึ่งมีความแตกต่างกันอยู่แล้ว แต่ละคนจะได้รับตำแหน่งตามความเหมาะสม หรือบางครั้งอาจได้ตำแหน่งมาจากการใช้อิทธิพล

2.บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับ เช่น ผู้มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าทีมต้องต้องบทบาทของผู้นำ ส่วนสมาชิกของทีมก็ต้องแสดงบทบาทของผู้ตาม

3.ปทัสถาน หมายถึง กฎเกณฑ์ที่สมาชิกกลุ่มพึงปฏิบัติตาม เพื่อให้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นไปโดยราบรื่น รูปแบบของปทัสถาน อาจอยู่ในรูปของ ระเบียบ กฎ คำสั่ง ข้อควรปฏิบัติ ซึ่งหากสมาชิกในทีมละเมิดไม่ปฏิบัติตามจะได้รับการลงโทษจากกลุ่ม

4.การสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคล การสื่อสารเป็นเครือข่ายเชื่อมคนในกลุ่มเข้าด้วยกัน ถ้าไม่มีการสื่อสารความเป็นกลุ่มจะไม่เกิดขึ้น เพราะสมาชิกจะไม่ทราบว่ากลุ่มมีเป้าหมายอะไรที่กลุ่มต้องการทำให้สำเร็จ

5.ปัจจัยเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่ม หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวซึ่งทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้กลุ่มพัฒนาขึ้นและดำรงอยู่ได้ เช่น การมีความคิด เจตคติ ค่านิยม และความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน ย่อมทำให้มีการสื่อสารกันบ่อยและกลุ่มได้เร็วขึ้น และทำให้กลุ่มมีความเข้มแข็งผนึกพลังกันเหนียวแน่นมากขึ้น

ขณะที่ ปราณี รามสูต และ จำรัส ดั่งสุวรรณ. (2545: 177–178) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทีมประกอบด้วย

1.ขนาดของทีม (Group size) ซึ่งต้องมีตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หากมีน้อยก็อาจต้องทำงานเกินกำลัง และจะได้ความคิดที่แคบ หากมีมากการจัดกลุ่มอาจยุ่งยาก และความใกล้ชิดจะลดน้อยลง ซึ่งมักจัดกลุ่มเป็นเลขคู่ เพื่อป้องกันเสียงเพี้ยน

2.ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Group cohesiveness) เป็นการรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่นของกลุ่ม ทุกคนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม

3.สถานภาพ (Status) เป็นตำแหน่งงานของสมาชิกกลุ่มหรือทีม ส่วนบทบาทเป็นการแสดงออกตามตำแหน่งหน้าที่ของสมาชิกนั้น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ไม่สามารถขาดได้ในการทำงานเป็นทีม

4.เป้าหมายของทีมงาน (Groups goals) เป็นตัวกำหนดผลงาน และแนวทางในการปฏิบัติ กำหนดทรัพยากร และเกณฑ์ต่าง ๆ ในการทำงาน

5.กลุ่มย่อยในทีม (Minority group) ในทีมงานใหญ่ในองค์การมักมีทีมเล็ก ที่มีความคล่องตัวมากกว่าในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นส่วนสนับสนุนกลุ่มใหญ่ในการทำงาน

ไพบูลย์ ตั้งมีลาภ (2546: 29-30) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมเปรียบเสมือนการแข่งขันกีฬาฟุตบอลเนื่องจากประการแรกคือ ต้องมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันเมื่อทุกคนมีเป้าหมายเดียวกันเมื่อถึงเวลาแข่งขันก็ต้องเล่นแบบเชิงรุกโดยช่วยเหลือกันทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ขณะเดียวกันเมื่อถึงเวลาดังรับ สมาชิกของทีมต้องช่วยกันอย่างสุดกำลัง เพื่อป้องกันคู่แข่งไม่ให้ทำประตู ประการที่สองคือ มีการวางแผนเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะการวางแผนเป็นลักษณะที่สำคัญของการทำงานเป็นทีมโดยต้องเริ่มการวางแผนก่อนที่จะถึงกระบวนการสร้างทีมโดยการวางแผนทั้งการวางแผนระยะยาวและระยะสั้นหรือวางแผนเชิงรุกและเชิงรับ ประการที่สามคือ มีการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ทุกประการ โดยสมาชิกในทีมต้องร่วมมือกันปฏิบัติเพราะทีมไม่สามารถได้รับชัยชนะจากคนเก่งเพียงคนเดียว ประการที่สี่คือ มีการติดตามและประเมินผลงาน เพื่อดูว่าทีมมีปัญหาหรืออุปสรรคอะไร ต้องปรับปรุงแก้ไขในส่วนใดโดยสมาชิกในทีมต้องรับผิดชอบร่วมกัน เปิดใจคุยกันปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว และประการสุดท้ายคือ มีน้ำใจนักกีฬา ยอมเคารพกฎ กติกา มารยาท ยอมรับมติเสียงข้างมาก ยอมรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกในทีม เมื่อระหว่างการทำงานย่อมมีการกระทบกระทั่งกัน ต้องรู้จักให้อภัยกัน ซึ่งสอดคล้องกับเถียร ภูภิญญ์ (2539: 47) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมต้องมีคนหลายคนร่วมมือกันทำงาน ภายใต้วัตถุประสงค์ร่วมกัน มีรูปแบบการทำงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ มีการประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างต่อเนื่อง นอกจากองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมดังกล่าว

ศิณีย์ สังข์ศรี (2544: 33-34) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมโดยมีสาระสำคัญดังนี้

1.เป้าหมายทีม เพราะต้องให้สมาชิกทุกคนรู้และเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมายของทีมอย่างชัดเจนและถูกต้อง เพื่อให้สมาชิกทุกคนรู้สึกว่ามีภาระผูกพันที่ต้องปฏิบัติหรือดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างถูกต้อง โดยเป้าหมายทีมงานต้องมีความชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทำให้เกิด

แรงจูงใจในการทำงาน ลดความขัดแย้ง เพิ่มความคิดสร้างสรรค์ และลดการควบคุมการลงโทษ ทำให้สมาชิกทีมใช้เวลาและพลังงานอย่างเป็นประโยชน์

2.บทบาท เพื่อให้เกิดความชัดเจนว่าใครต้องทำอะไรและมีความรับผิดชอบเบื้องต้นเพียงใด เพื่อปฏิบัติภารกิจนั้นให้สำเร็จ บางครั้งอาจกำหนดให้สมาชิกในทีมแสดงบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเหมาะสม โดยมีทั้งที่มุ่งสนองความต้องการเฉพาะของตนเองและบทบาทตามตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้สมาชิกมีแรงจูงใจในการทำงานให้แก่กลุ่ม

3.กระบวนการทำงาน เพื่อกำหนดวิธีการทำงานในกลุ่มโดยวิธีการต้องง่ายต่อการนำไปปฏิบัติตามสภาวะการณ์ โดยคำนึงถึงการประหยัดทรัพยากรและสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่หรือสามารถแสวงหาทรัพยากรมาใช้ปฏิบัติได้ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงานและผู้นำต้องมีความสัมพันธ์ที่ดี มีความเชื่อมั่น และความสามัคคี รักใคร่และเต็มใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

อนันต์ ฉัตรศุทธา (2541: 48) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญ ๆ ของทีมและสมาชิก ไว้ว่า การทำงานเป็นทีมต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน และสมาชิกทุกคนเข้าใจและยอมรับในเป้าหมายของทีมงานร่วมกัน สมาชิกของทีมต้องมีความหลากหลายทั้งบุคลิกภาพและความสามารถเพื่อง่ายต่อการกำหนดบทบาทนอกจากนั้น ในการมอบหมายงานและความรับผิดชอบร่วมกันต้องมีความชัดเจน บรรยากาศในการทำงานต้องเป็นกันเองเพื่อให้สามารถสื่อสารกันได้อย่างเปิดเผย สมาชิกของทีมทุกคนต้องสนับสนุนและช่วยเหลือกัน ช่วยคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้ทีมบรรลุเป้าหมาย มีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยไม่เอาเรื่องส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง มีการกระจายบทบาทความเป็นผู้นำ เพราะการทำงานเป็นทีมถ้าเกิดความล้มเหลวแล้วทุกคนในทีมต่างก็ล้มเหลวไปด้วย และสุดท้ายต้องมีการประเมินตนเองโดยสามารถประเมินประสิทธิภาพของตนเองทั้งในแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการได้ ซึ่ง เรวดีร์ ชาตรีวิศิษฎ์ และ ธีรยุทธ เกียรติพิริยะวงศ์ (2539: 25) กล่าวว่า ทีมงานที่ดีต้องมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการดังต่อไปนี้

1.มีเป้าหมายร่วมของกลุ่มเป็นที่แน่ชัด ทุกคนในทีมเข้าใจชัดเจนและเต็มใจที่จะยอมรับ โดยยอมรับตนเองเข้าผูกพันกับเป้าหมายร่วมกันนั้น ๆ อย่างแท้จริง

2.แต่ละคนในทีมต้องมีความเข้าใจในขอบเขตของฐานะบทบาท ตลอดจนอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ตนเองดำรงอยู่

3.แต่ละคนในแต่ละตำแหน่งจะต้องเข้าใจในความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของงานของตนกับผู้อื่นในทีม และพร้อมที่จะให้หรือรับความช่วยเหลือร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่

4.สมาชิกของทีมจะทำงานแบบยืดหยุ่นโดยมีทัศนคติที่ว่า ลักษณะหน้าที่การทำงานที่ปฏิบัติจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบ (Forms follows function) มิใช่รูปแบบเป็นตัวกำหนดลักษณะหน้าที่การทำงานที่ปฏิบัติ (Function follows forms)

5. มีพฤติกรรมการทำงานในระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นไปในลักษณะการทำงานร่วมกัน (Work with people) มิใช่เป็นแบบสั่งการ (Work on people)

6. สมาชิกแต่ละคนในทีมต้องรู้จักตัวเองได้อย่างเพียงพอต่อการเข้าใจเกี่ยวกับตัวเองได้อย่างแท้จริง

7. นอกจากแต่ละคนจะรู้และเข้าใจตัวเองได้ดีเพียงพอแล้ว จะต้องรู้จัก และเข้าใจเพื่อนร่วมทีมได้อย่างเพียงพออีกด้วย

8. การวางแผนตลอดจนการดำเนินงานใด ๆ ภายในทีม จะเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้มีส่วนร่วมในการทำงานนั้น ๆ ได้อย่างเต็มที่ นอกจากยังมีการเคารพและยอมรับฟังความคิดเห็นของเสียงส่วนน้อยอีกประการหนึ่งด้วย

เปรมวดี คุณเดช (2540: 42) กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมว่ามี 4 ส่วนสำคัญ ได้แก่ (1) เป้าหมายที่สมาชิกในทีมทุกคนรับรู้และวางแผนร่วมกัน (2) บทบาทชัดเจนและสมาชิกในทีมเข้าใจและตระหนักถึงบทบาทของตนเองเข้าใจบทบาทผู้นำและผู้ตามที่ดี (3) กระบวนการการทำงาน ได้แก่ การตัดสินใจ การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น การสื่อสาร การปรึกษาหารือกัน (4) ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน ได้แก่ การให้ความไว้วางใจ ยอมรับความสามารถของเพื่อนสมาชิก การเสียสละ การให้ผลตอบแทนแก่สมาชิก และมีการกระจายความรับผิดชอบกันอย่างเป็นธรรม

เมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมแล้ว เห็นได้ว่า การทำงานร่วมกันในทีมนี้มีพฤติกรรมที่หลากหลาย แต่ในพฤติกรรมต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นก็ขึ้นอยู่กับ บทบาทของบุคคลในทีม ซึ่งแต่ละบุคคลในทีมต้องมีหน้าที่และบทบาทของตนเองเพื่อปฏิบัติงานตามที่ได้ตกลงกันไว้ในทีม มีการแบ่งสรรงาน และกำหนดหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน ดังที่ ศรศรี พิเศษกุล (2543: 20-24) กล่าวถึงการแบ่งประเภทของบทบาท โดยทั่วไปว่า สามารถจะแบ่งบทบาทของบุคคลในการทำงานร่วมกันได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา มีบทบาทในการทำงานร่วมกัน โดย ให้ความเคารพนับถือ ยกย่อง ให้เกียรติผู้อาวุโสตามแต่โอกาส ทำให้ไม่เกิดความรู้สึกแตกแยกในทีมงาน ไม่นินทา กล่าวร้ายทั้งต่อหน้าและลับหลัง ซึ่งถือเป็นบทบาทที่สมาชิกในทีมในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชาควรปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความขยัน อดทน และตั้งใจทำอยู่เสมอ แม้งานนั้นอาจจะไม่ชอบ นอกจากนั้นต้องพยายามศึกษาเรียนรู้จากผู้นำ ทั้งวิธีแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ

2. กลุ่มผู้บังคับบัญชา มีบทบาทในการยอมรับฟังความคิดเห็น รู้จักยกย่องชมเชย และ

แก้ไขจุดบกพร่องของทีม ให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ สนใจและให้ความสำคัญกับสมาชิกในทีม มอบหมายงานตามความสามารถของสมาชิกในทีมแต่ละคน เพราะไม่มีใครสามารถทำทุกอย่างได้เพียงคนเดียว นอกจากนั้นต้องให้เกียรติสมาชิกในทีมเสมือนเพื่อนร่วมงาน

3. กลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบทบาทในการช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกคนอื่น ๆ เสมือนเป็นการทำงานของตนเอง รับฟังความคิดเห็น ไม่ทำตนเป็นผู้นำทีมเอง นอกจากนั้นต้องไม่อิจฉาริษยา และชิงดีชิงเด่นกันเอง เพราะเป็นการทำให้เกิดความแตกแยกในทีมขึ้น เมื่อมีความขัดแย้งต้องรู้จักใช้วิธีประนีประนอมเพื่อรักษาน้ำใจซึ่งกันและกัน

ขณะที่ ชาริรัตน์ จำรัสพร (2543: 12) กล่าวว่า บุคคลในทีมงานนั้นหากพิจารณาตามลักษณะของบทบาทการทำงานแล้วอาจแบ่งพฤติกรรมของกลุ่มคนได้เป็น 8 ประเภท ได้แก่ (1) Chair man เป็นบุคคลที่มีลักษณะมั่นคง แสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำและประสานความร่วมมือในทีมได้ดี มีบทบาทในการสื่อสาร วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของทีมได้เป็นอย่างดี (2) Shaper มีลักษณะที่สำคัญ คือ กระวนกระวายใจอยู่เสมอ มีอิทธิพลต่อสมาชิกในทีม ในขณะที่ผู้นำทำหน้าที่นำสมาชิก แต่บุคคลประเภทนี้จะบทบาทในการปฏิบัติการ ชอบสังคม แต่เจ้าอารมณ์ ขาดความอดทน (3) Plant มีลักษณะที่เด่นคือ มีสติปัญญาสูง และเป็นคนเก็บตัว มีบทบาทในด้านความคิดริเริ่ม ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ดี บางครั้งวิจารณ์สมาชิกในทีมมากเกินไป อาจทำให้สมาชิกในทีมโกรธ และหากความคิดเห็นของบุคคลประเภทนี้ไม่ได้รับการตอบสนอง จะแสดงพฤติกรรมโดยไม่เสนอความคิดเห็นใด ๆ (4) Monitor evaluator เป็นกลุ่มที่มีสติปัญญาดีเช่นกัน แต่เป็นคนเอาจริงเอาจังกับการทำงาน มีบทบาทและความถนัดในการวิเคราะห์มากกว่าความคิดสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจค่อนข้างช้าเพราะใช้เวลาในการคิดปัญหามาก (5) Company worker เป็นคนมั่นคง มีบทบาทในการแปลผลที่มีการตัดสินใจจากหลักการร่วมกันมาเป็นการปฏิบัติ รู้ขั้นตอนการทำงาน และจัดระบบงานได้เป็นอย่างดี ไม่เสียกำลังใจในการทำงานง่าย มีระบบมีขั้นตอนในการทำงาน (6) Resource investigator มีลักษณะที่เปิดเผย สมาชิกในทีมชื่นชอบ เพราะสนใจทุกเรื่องด้วยความกระตือรือร้น มีบทบาทในการเสาะหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทีมงาน มักเปื่อง่าย และบางครั้งก็เล่นเกินไปจนลืมหายหมายของทีม (7) Team work มีลักษณะมั่นคง เปิดเผย แต่ไม่โดดเด่น แต่บุคคลประเภทนี้รู้จักสมาชิกในทีมดีกว่าบุคคลประเภทอื่น ๆ มีบทบาทในการสื่อสาร และสนับสนุนความคิดเห็นสมาชิกในทีมมากกว่าจะเสนอความคิด ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ บางครั้งดูเหมือนเป็นคนอ่อนแอเพราะไม่ค่อยต่อต้านใคร แต่เป็นประโยชน์ในด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมได้อย่างดี (8) Finisher มีลักษณะทำที่กระวนกระวาย เก็บตัว และจะกังวลเสมอเมื่อมีความผิดพลาด มีบทบาทในการกำหนดกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ เพราะเป็นบุคคลประเภทมีวินัยในตนเองสูง ซึ่งลักษณะเฉพาะที่กล่าวมา หากการทำงานเป็น

ทีมมีกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงอย่างเดียว การทำงานจะไม่ประสบผลสำเร็จเพราะบทบาทของแต่ละบุคคลควรมีความแตกต่างกัน เพื่อให้เกิดความหลากหลายในการทำงานเป็นทีม

เมื่อพิจารณาแล้วอาจกล่าวได้ว่า บทบาทของสมาชิกแต่ละคนมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมมากโดยเฉพาะบทบาทผู้นำถือเป็นหัวใจสำคัญในองค์กรทุกระดับ นักคิดและนักทฤษฎี ต่างเห็นสอดคล้องตรงกันว่า ภาวะผู้นำ (Team leadership) เป็นส่วนที่มีความสำคัญที่มีบทบาทต่อการทำงานร่วมกัน ดังที่ พรทิพย์ อัยยิมพันธ์. (2546: 68) กล่าวถึงบทบาทว่านอกจากบทบาทของสมาชิกในทีมแล้วบทบาทของผู้นำถือว่ามีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งบทบาทของผู้นำที่ดีมี 4 ประการ ได้แก่ (1) Pathfinding กำหนดแนวทางหลักในการทำงานให้แก่สมาชิกในทีม โดยกำหนดเป้าหมายและแนวคิดอย่างชัดเจน ซึ่งผู้นำไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในทีมด้วย (2) Aligning มีบทบาทในการสร้างระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีการกำหนดขั้นตอนการทำงาน และสร้างความสมดุลของระบบสมาชิก (3) Empowering มีบทบาทในการเปิดโอกาสและสร้างโอกาสให้แก่สมาชิกในทีมได้มีส่วนร่วมแสดงความสามารถและแสดงความคิดเห็นออกมาได้อย่างเต็มที่ (4) Modeling มีบทบาทในการสร้างความน่าเชื่อถือ เพราะผู้นำไม่เพียงแต่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ยังต้องมีคุณสมบัติที่ดีด้วยเช่นกัน

ขณะที่ อนันต์ ฉัตรศรัทธา (2541: 51) กล่าวว่า ผู้นำต้องมีบทบาทในการเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ร่วมทีม หากผู้นำปฏิบัติตนตามอย่างที่ดีแล้ว สมาชิกในทีมก็จะทำตามอย่าง มีบทบาทในการเอาพฤติกรรมและบรรทัดฐานบางอย่างที่เห็นว่าสำคัญและเป็นประโยชน์มาใช้ในทีมงาน นอกจากนั้นยังมีบทบาทในการสนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานให้แก่สมาชิกในทีม ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพลักษณ์ หนักแน่น (2543: 114) ได้ทำการวิจัย คุณลักษณะที่พึงประสงค์และพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้นำนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เขตกรุงเทพ พบว่า คุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำกิจกรรมได้ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ เช่น ความใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงานกิจกรรม นิสิตนักศึกษา เช่น มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีประสบการณ์ในการทำงาน และสุดท้ายคือ คุณลักษณะทางสังคม มีมนุษยสัมพันธ์สูง และรู้จักเสียสละประโยชน์เพื่อส่วนรวม ขณะที่ มารศรี สุธานี (2545: 2-4) ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความสามารถในการจัดโครงสร้างของทีมงานให้เกิดความชัดเจน ได้แก่ การแบ่งงานตามความสามารถของสมาชิกในทีมแต่ละคน การกำหนดความรับผิดชอบในการทำงาน การประสานงานในทีม มีความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของสมาชิก เพื่อสามารถแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามความสามารถได้อย่างเหมาะสม มีบทบาทในการจัดการ

สื่อสารที่เปิดเผย สร้างบรรยากาศของการทำงานร่วมกันในทีมได้ โดย มีการยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม สร้างความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการทำงานร่วมกัน สร้างความคุ้นเคยกันภายในทีม นอกจากนั้นมีบทบาทในการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในทีม โดยมีการเรียนรู้ร่วมกัน จัดอภิปรายเพื่อฝึกการแสดงความคิดเห็น ใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ซึ่งจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในทีม และสุดท้ายคือ การมีบทบาทในส่วนของการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ตามหลักของการแก้ไขความขัดแย้ง ซึ่งผู้นำเองต้องรู้จักฝึกฝนทักษะในการแก้ไขปัญหายุ่งยาก เพื่อให้เป้าหมายของการทำงานร่วมกันบรรลุผลสำเร็จ นอกจากบทบาทของผู้นำที่ต้องปฏิบัติในการทำงานเป็นทีมแล้ว ผู้นำควรเลือกใช้อำนาจในการบริหารจัดการให้ดียิ่งขึ้น โดยอำนาจในการบริหารนั้น แบ่งได้เป็น 3 รูปแบบ (พรทิพย์ อัยยิมานันท์ 2546: 23) คือ (1) อำนาจจากการบังคับ (Coercive power) วิธีการใช้อำนาจนี้เป็นการใช้อำนาจตามตำแหน่ง หน้าที่ ซึ่งอำนาจแบบนี้อาจใช้ได้บางโอกาส มีผลแบบชั่วคราวเท่านั้น (2) อำนาจจากผลประโยชน์ (Utility power) เป็นอำนาจที่ได้จากการมีทรัพยากรหรือผลประโยชน์ ความรู้ ความสามารถที่มากกว่าผู้อื่น ๆ อำนาจแบบนี้ไม่ยั่งยืนเช่นเดียวกัน เพราะหากไม่มีทรัพยากรหรือ ข้อมูลความรู้ ก็จะทำให้เสียอำนาจไป (3) อำนาจจากการมีหลักการเป็นศูนย์กลาง (Principle centered power) เป็นอำนาจที่ได้มาจากการพัฒนาคุณลักษณะและความรู้ความสามารถของตนเอง ได้รับการยกย่องและเคารพของสมาชิกในทีม อำนาจแบบนี้เป็นอำนาจที่ผู้นำควรมีไว้และใช้ในการบริหารงาน

จากการศึกษาถึงองค์ประกอบโดยทั่วไปของการทำงานเป็นทีมตามความเห็นของนักวิชาการและนักบริหารต่าง ๆ แล้วพอสรุปเป็นสาระสำคัญได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีองค์ประกอบสำคัญคือ (1) มีการกำหนดเป้าหมายในลักษณะที่ร่วมกัน (2) มีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ (3) มีการสื่อสารเพื่อรวบรวมความคิดเห็นและสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกัน (4) มีการกำหนดสถานภาพและบทบาท และ (5) มีปทัสถานหรือแนวปฏิบัติร่วมกัน (6) มีบรรยากาศในการทำงานที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกทีม มีบรรยากาศในการทำงานที่ไม่เป็นทางการ เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีอิสระในการคิด และแสดงความคิดเห็นออกมาได้อย่างเต็มที่ นอกจากนั้นบทบาทของผู้นำและสมาชิกทีมก็มีส่วนสำคัญโดย ผู้นำต้องทำหน้าที่กำหนดหลักการ กระบวนการหรือวิธีการทำงาน ให้แก่สมาชิกโดยอาศัยอำนาจที่มีในการกำหนดความรับผิดชอบให้แก่สมาชิก ขณะที่สมาชิกทีมต้องมีส่วนร่วมในการแสดงบทบาทของสมาชิกภายในทีมอย่างเหมาะสมเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

กระบวนการและวิธีการทำงานเป็นทีม

กระบวนการทำงานเป็นทีม เป็นขั้นตอนของการพัฒนาความเป็นทีมงานตามลำดับซึ่งมีผู้กล่าวถึงลักษณะของกระบวนการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่มไว้หลายลักษณะด้วยกัน ดังที่ วินิจ เกตุขำ

(2542: 71-78) ได้กล่าวถึงพัฒนาการของทีมว่า ตามธรรมชาติของหลักการทำงานเป็นทีม ต้องมีพัฒนาการที่เป็นขั้นตอน ได้แก่

1.การสร้างทีม (Team building) ถือเป็นกระบวนการขั้นแรกในกระบวนการทำงานเป็นทีม โดยการสร้างทีมต้องคำนึงถึง พื้นฐานของหลักจิตวิทยาในการทำงานร่วมกัน ได้แก่ 1.ความต้องการของมนุษย์ เพราะ มนุษย์มีความต้องการตลอดเวลา ซึ่งไม่สามารถกำหนดว่ามากหรือน้อยได้ ดังนั้นในการทำงานเป็นทีม นั้นสมาชิกจะต้องศึกษาความต้องการของเพื่อนสมาชิกเป็นอย่างไร หัวหน้าทีมและสมาชิกจะต้องหาทางสนองความต้องการเหล่านั้นให้มากที่สุดเพื่อรักษาทีมงานไว้ให้ได้ 2.ความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะ มนุษย์ต่างเกิดมาแตกต่างกันโดยลักษณะภายนอกและยังแตกต่างกันทางจิตใจ ซึ่งความแตกต่างทางจิตใจนี้มีความลึกซึ้งยากที่รับรู้ได้ ความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ควรจำแนกให้เห็นชัดเพื่อสมาชิกจะต้องศึกษาซึ่งกันและกันเพื่อการปรับตัวเข้าหากัน และสามารถทำงานร่วมกันได้ คือ นิสัยใจคอ ความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ ทัศนคติ สติปัญญา และความสามารถ 3.การรู้จักตนเอง ซึ่งโดยทั่วไป มนุษย์มักไม่ค่อยรู้จักตนเอง เช่น ไม่รู้จักอารมณ์ตนเอง ไม่รู้ตัวตนเอง ขี้อิจฉา เพราะไม่ค่อยมองตนเอง มีความเคยชินกับตนเองและรู้สึกกว่าตนเองดี อยู่ตลอดเวลา ซึ่งนักจิตวิทยา กล่าวว่า คนมักจะรู้จักคนอื่นมากกว่าตนเอง บอกได้ว่า คนอื่นเป็นอย่างไร แต่บอกตนเองไม่ได้ ดังนั้นการทำงานเป็นทีมต้องมองตนเองให้ออก เพื่อปรับตัวเข้ากับคนอื่นและร่วมงานกับคนอื่นได้ 4.การรู้จักผู้อื่น เพราะ ถ้าเราให้ความสนใจและช่างสังเกตแล้ว จะพบว่าคนมีความแตกต่างกัน และสามารถบอกถึงลักษณะสำคัญหรือลักษณะเด่นของบุคคลที่รู้จักได้ โดยมักกล่าวเป็นลักษณะของบุคลิกภาพโดยรวมของบุคคลนั้น ๆ เช่น สุขุม ใจร้อน เสียสละ ขยัน ซึ่งจะบอกให้ทราบได้ว่า สมาชิกในทีมแต่ละคนเป็นอย่างไร การที่รู้จักผู้อื่นมากเท่าไรจะเป็นผลให้สามารถทำงานร่วมกันได้โดยอาศัยการเรียนรู้และการปรับตัวเข้าหากันตลอดเวลา

2.การบริหารทีม (Team management) เป็นกระบวนการต่อจากการสร้างทีม เมื่อสร้างทีมขึ้นมาก็มีคำถามตามมาว่าจะบริหารทีมอย่างไรให้สามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้โดยมีองค์ประกอบการบริหารทีมได้แก่ (1) การสื่อสารที่ดีซึ่งมีลักษณะ 3 ประการคือ เข้าใจง่าย แปลความหมายได้ และปฏิบัติได้ตรงกัน และที่สำคัญอีกประการคือการฟังที่ต้องฟังอย่างตั้งใจ โดยมีการสรุป สะท้อนความรู้สึกและความคิดเห็นไม่ใช่ฟังเฉย ๆ เท่านั้น (2) การแก้ไขปัญหาคัดแย้ง สมาชิกของทีมแต่ละคนจะมีวิธีเผชิญกับความขัดแย้งที่ต่างกันออกไป เช่น หลีกเลี้ยง ปล่อย ความรู้สึกออกมาอย่างเต็มที่ ดังนั้นวิธีแก้ไขความขัดแย้งมักทำได้ 6 ขั้นตอน คือ ยอมรับว่ามีความขัดแย้ง ศึกษาให้เข้าใจว่าอะไรคือเหตุแห่งความขัดแย้ง รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม ช่วยกันหาวิธีแก้ไข หาข้อตกลงและยอมรับวิธีแก้ไขความขัดแย้งนั้นและหาทางกำหนดเวลาเพื่อทบทวนการแก้ไขปัญหาร่วมกัน (3) ความหลากหลายในทีม โดยทั่วไปอาจคิดว่าทีมมักมีคนหลายประเภทแต่โดย

สรุปมีเพียง 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ พวกที่สร้างปัญหาหรือทำลายการทำงานเป็นทีมกับพวกที่สนับสนุนหรือเปิดโอกาสให้แก่ทีม ซึ่งพวกแรกมักจะเป็นอุปสรรคต่อทีม ดังนั้นสมาชิกในทีมและผู้นำจะต้องหาทางใช้ความหลากหลายของสมาชิกในทีมให้เกิดประโยชน์ต่อทีมให้มากที่สุด (4) การสร้างแรงจูงใจของทีม แรงจูงใจถือเป็นเครื่องกระตุ้นการทำงานเป็นทีมได้อย่างมาก ส่งเสริมให้สมาชิกอุทิศตนเพื่อการทำงานเป็นทีมแต่ทั้งนี้ สมาชิกในทีมต้องมีเป้าหมายร่วมกันชัดเจน ช่วยกันแก้ไขปัญหา สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม

3. การพัฒนาทีมงาน (Team development) นับเป็นกระบวนการสุดท้ายสำหรับการทำงานเป็นทีมซึ่งต้องอาศัยผู้นำที่ดี สมาชิกที่มีคุณภาพ แม้ทีมจะมีจำนวนคนมากหรือน้อย ย่อมจะต้องมีการร่วมมือประสานงานกันมีเป้าหมายร่วมกัน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของทีมต้องขึ้นอยู่กับทุกคนในทีมโดยการพัฒนาทีมงานต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญดังนี้ (1) ประสิทธิภาพของงาน (Efficiency) ซึ่งส่วนใหญ่จะมุ่งคุณภาพของคนทำงานในทีม คุณภาพของงาน การประหยัดเวลา แสดงเป็นปริมาณหรือจำนวนได้ยาก แต่ความสำเร็จของงานตรงนี้จะอยู่ที่ความพึงพอใจ ความภูมิใจของสมาชิก (2) ตัวผู้นำ (Leader) ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญเพราะภาวะผู้นำและความสามารถจะนำทีมไปสู่ความสำเร็จ โดยผู้นำต้องเป็นตัวเชื่อมและประสานให้เกิดการทำงานร่วมกันของสมาชิก (3) กระบวนการหรือวิธีการทำงานเป็นทีม (Procedure) ซึ่งต้องมีการเตรียมการ มีการวางแผน มีหลักเกณฑ์และแนวทางในการทำงานร่วมกัน ตั้งแต่เริ่มงานจนเสร็จการปฏิบัติงาน เปรียบได้กับการวางระบบงานให้ชัดเจน เพื่อเป็นคู่มือในการทำงานนั่นเอง (4) ความรับผิดชอบ (Responsibly) ถือเป็นความรับผิดชอบของทุกคนในหน้าที่ บทบาทในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเต็มความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ตลอดเวลาทั้งต่อตนเองและผู้อื่นในทีมเดียวกัน (5) การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการมีส่วนร่วมในการทำงานของทุกคนไม่ใช่ให้บุคคลหนึ่งหรือผู้นำดำเนินการคนเดียว แต่ทุกคนต้องมีความรู้สึกรับรู้ว่าเป็นของตนเอง มีการประสานงานกันอย่างเต็มที่จนสำเร็จ ส่วน ศุภโชค ชุนอิว (2545: 51) ได้กล่าวถึง กระบวนการทำงานเป็นทีมว่า ต้องเริ่มจาก การค้นหาปัญหา เป็นอันดับแรก เพราะสถานการณ์บางอย่างเกิดขึ้น มีผลทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กรนั้นลดน้อยลง จึงมีความจำเป็นต้องค้นหาปัญหาเพื่อนำมาแก้ไข อันดับต่อมาคือ การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดโดยต้องทำอย่างถูกต้อง เที่ยงตรง ชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้น มีอุปสรรคในการทำงานอะไร และควรหาแนวทางแก้ไขปัญหายังไร อันดับต่อมา คือ การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลจากวิธีการเก็บข้อมูลแล้วต้องนำมาจัดลำดับความสำคัญและแปรผลเพื่อหาข้อสรุปและกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงาน มีการวางแผนและนำแผนที่วางไว้ไปสู่การปฏิบัติจริง ท้ายที่สุดต้องมีการประเมินผลโดยการประเมินร่วมกัน กวี วงศ์พุ่ม (2540: 41-42) ได้กล่าวถึง กระบวนการทำงานเป็นทีมว่าต้องมีขั้นตอนสำคัญดังต่อไปนี้

1.การวิเคราะห์ความจำเป็น ในการทำงานร่วมกันย่อมมีทีมงานอยู่ในตัวมันเองอยู่แล้วเพราะบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานร่วมกันนั้นจะมีความแตกต่างกัน ทั้งการศึกษา สภาพครอบครัว สภาพเศรษฐกิจ หากพิจารณาความจำเป็นของบุคคลในทีมว่าจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน การทำงานต้องประสานงานกันอย่างดี จะก่อให้เกิดผลงานอันเป็นประโยชน์ต่อทีมงานและองค์กร ยิ่งงานใดที่จำเป็นต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญ ยิ่งมีความจำเป็นมากยิ่งขึ้นในการทำความเข้าใจกับเป้าหมายและวิธีการทำงานร่วมกันมากขึ้น

2.การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม วัตถุประสงค์ของการทำงานมีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานเพราะหากเข้าใจในวัตถุประสงค์ใหญ่แล้ว จะทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น

3.การวางแผนงานร่วมกัน ในการทำงานทุกอย่างต้องมีการวางแผน ซึ่งจำเป็นต้องคำนึงถึงระยะเวลา เพื่อสามารถดำเนินการตามเป้าหมาย ในทางปฏิบัติต้องมีการแบ่งงาน รวมไปถึงการใช้ทรัพยากร เทคโนโลยีต่างๆด้วย

4.การสร้างทีมงานที่ดี ในช่วงของการวางแผนนั้น ได้มีการกำหนดเรื่องการจัดสรรงาน การแบ่งหน้าที่การทำงาน แต่ในเรื่องการจัดหาบุคคลที่เข้ามาร่วมทีมก็มีความสำคัญ จำเป็นต้องพิจารณาเรื่องความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เมื่อมีการสรรหา จำเป็นต้องทำความเข้าใจในเรื่องบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนในการทำงานเป็นทีม

5.เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ในการปฏิบัติงานสิ่งแรกคือ ต้องยอมรับในความแตกต่างของบุคคลในเรื่องความรู้ ประสบการณ์ กล่าวคือ ทุกตำแหน่งในทีมต้องมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมองถึงผลของงานเป็นสำคัญ

สยาม ปิยะนราธร (2542: 36-37) กล่าวว่า องค์กรต้องมีกระบวนการทำงานเป็นทีม อย่างเป็นลำดับได้แก่ สร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกของทีมรู้สึกว่แต่ละคนมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยต้องกำหนดขั้นตอนคือ มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีการจัดประชุม แบ่งงานกันตามความเหมาะสม ลงมือปฏิบัติงาน และติดตามประเมินผล จากนั้นสรุปผลการดำเนินงานร่วมกัน จากนั้น สร้างความร่วมมือร่วมใจ โดยเน้นการประสานใจ สมาชิกทุกคนมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจโดยมีแนวทางคือ การสำรวจตนเอง รู้จักลักษณะการเรียนรู้ คน รู้วิธีการบริหารของผู้นำ มีการตัดสินใจร่วมกัน และหลีกเลี่ยงการโต้แย้ง สร้างความรู้สึกที่ดีต่อกัน เพียงแค่รู้จักและทำงานร่วมกันนั้นไม่เพียงพอ ควรรู้จักกันอย่างลึกซึ้ง มีบรรยากาศเป็นมิตรโดยเสริมสร้างตนเองด้วยการยิ้มแย้ม ใช้คำพูดสร้างไมตรี เป็นนักฟังที่ดี อดทน สนใจไม่ขัดจังหวะ สร้างกิจกรรมและทำงานร่วมกัน เพื่อเป็นการสร้างความคุ้นเคย ทำให้มีทักษะและความรู้ในการทำงานได้ดี และต้อง สร้างความคิดเห็นร่วมกัน ซึ่งทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพราะความคิดของคนเพียงคนเดียวอาจไม่สมบูรณ์พอในการตัดสินใจ

นอกจากกระบวนการทำงานเป็นทีมดังที่กล่าวมา กระบวนการทำงานเป็นทีมที่ดีต้องมีปัจจัยสนับสนุนหลายประการ (คิณีย์ สังข์ศรี 2544: 34-36) ดังต่อไปนี้

1. มีลักษณะและภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยผู้นำต้องมีความรับผิดชอบหน้าที่และบทบาทผู้นำที่สมบูรณ์ คือ สามารถมอบหมายงานและแบ่งสัณงานให้ผู้อื่นดำเนินการโดยทำงานเป็นทีมได้ ต้องมีทักษะในการทำงาน จัดปัญหาความขัดแย้งและสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี

2. มีเป้าหมาย โดยผู้นำต้องวางแผนงาน กำหนดเป้าหมายเพื่อการดำเนินนโยบายโดยมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ การกำหนดเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ต้องการให้งานสำเร็จโดยมีเงื่อนไขข้อกำหนดเกี่ยวกับเวลา ปริมาณและคุณภาพและอีกประการคือ การตัดสินใจล่วงหน้าที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์

3. มีความสามัคคี จะช่วยให้สมาชิกทีมงานมีความเป็นพวกเดียวกันไม่มีความคิดเห็นและสำนึกที่เห็นแก่ตัว ทีมงานยึดเหนี่ยวด้วยเหตุผล ทำให้สมาชิกทีมรู้สึกยินดีและมีส่วนร่วมกับความสำเร็จขององค์กร และอีกประการหนึ่ง สมาชิกทีมงานจะมีแรงร่วมใจและความต้องการให้งานสำเร็จตามเป้าหมายของกิจการที่กำหนดไว้

4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องมีการสร้างความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม โดยเริ่มจากผู้นำทีมต้องเอาใจใส่ความทุกข์ของสมาชิกในทีม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวอาจทำให้บทบาทผู้นำเป็นส่วนช่วยให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวกัน

5. มีความคิดสร้างสรรค์ ถือเป็นความคิดแปลกใหม่และสามารถนำมาใช้ในทางปฏิบัติเพื่อเป็นประโยชน์แก่ทีมงานได้ เช่น ช่วยแก้ไขปัญหาทีมงาน เพิ่มคุณภาพชีวิตให้แก่ทีมงานและการทำงานส่งเสริมทัศนคติและวิสัยทัศน์ให้แก่ทีมงาน

6. มีแรงจูงใจ การจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้การสร้างทีมมีประสิทธิภาพทำให้สมาชิกกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกันภายใต้ความพึงพอใจและความสนใจร่วมกัน

7. มีการพัฒนาทักษะและเพิ่มความรู้ เนื่องจากโลกมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ก่อให้เกิดการบริหารเพื่อความอยู่รอดขององค์กรเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทักษะและเพิ่มความรู้แก่สมาชิกในทีมจึงเป็นเรื่องสำคัญเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานเป็นทีม ซึ่ง สอดคล้องกับ ฮาเวย์ (คิณีย์ สังข์ศรี 2544: 28; อ้างอิงจาก Harvey, 1998: 11-26) ได้กล่าวถึงลักษณะทีมที่มีประสิทธิภาพว่า ต้องประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

1. เป้าหมายที่ชัดเจน ทีมที่มีประสิทธิภาพต้องมีเป้าหมาย ซึ่งในเป้าหมายนั้นต้องระบุภาระกิจต่าง ๆ ที่สมาชิกทีมต้องปฏิบัติ และต้องเชื่อมั่นว่า เป้าหมายนั้นสามารถทำให้ประสบความสำเร็จได้จริง

2.องค์ประกอบของทีม ทีมต้องมีความชัดเจนในลักษณะของการทำงานเป็นทีม และต้องมีการกำหนดบทบาทของสมาชิกทีมตามทักษะและความสามารถที่มี นอกจากนั้นต้องมีบทบาทมีสมดุลกันระหว่างสมาชิกในทีมด้วย

3.ปฏิสัมพันธ์ ทีมต้องมีความเข้าใจกัน มีการประสานความสัมพันธ์ เปิดรับความขัดแย้งโดยยึดหลักของข้อเท็จจริง มีการอธิบายคำถามและรับฟังสมาชิกทุกคน อดทนต่อความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นได้ นอกจากนั้นต้องมีความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกันด้วย

4.โครงสร้างและเนื้อหาสาระ ต้องมีความชัดเจน จนสมาชิกทีมเข้าใจและยอมรับได้ มีผู้นำที่ดีซึ่งเข้าใจข้อจำกัดในสภาพแวดล้อมที่มีอยู่ในการนำมาใช้บริหารทีม

วูดค็อก (วินิจ เกตุขำ. 2542: 72; อ้างอิงจาก Woodcock. 1993: 74-76) ได้กล่าวถึงกระบวนการทำงานเป็นทีมว่า ต้องมีคุณลักษณะ 11 ประการ ได้แก่

1.บทบาทที่สมดุล (Balanced roles) เป็นการที่สมาชิกทีมสามารถแสดงบทบาทและความสามารถที่แตกต่างกันอย่างประสานสัมพันธ์กัน เช่น บทบาทผู้นำ ผู้ชำนาญ ผู้ตัดสินใจ ผู้ผลักดัน

2.วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน (Clear objectives) โดยสมาชิกในทีมมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ตรงกันและยอมรับเป้าหมายขององค์กร เป็นเป้าหมายของทีมงาน

3.การเปิดเผยและเผชิญปัญหา (Openness and confrontation) สมาชิกมีความสามารถแสดงทัศนคติที่แตกต่างจากคนอื่น มีการแสดงออกถึงความสนใจและการแก้ไขปัญหาโดยไม่ต้องกลัวว่าจะถูกแก้แค้น

4.การสนับสนุนและการไว้วางใจกัน (Support and trust) เป็นการทำให้ทีมแข็งแกร่งขึ้นโดยให้ความช่วยเหลือกันเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ การสนับสนุนและการไว้วางใจกันเกิดจากการปฏิบัติต่อกันอย่างตรงไปตรงมา การจรรีกรักดีต่อกัน การรับฟัง และแสดงความเข้าใจ

5.ความร่วมมือและความขัดแย้ง (Cooperation and conflict) ความร่วมมือเป็นการทำงานร่วมกันโดยปัจเจกบุคคล มีความผูกพันในหน้าที่และปรารถนาที่จะทำงาน มีความพร้อมที่จะแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร และให้ความช่วยเหลือทีมงาน ส่วนความขัดแย้งเกิดจากความไม่ลงรอยกันในทางความรู้สึกนึกคิด ซึ่งแก้ไขได้และก่อให้เกิดความคิดที่สาม

6.มีวิธีการทำงานที่ดี (Sound procedures) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะคิดถึงผลงานเป็นอันดับแรก และคิดถึงวิธีการทำงานเป็นอันดับที่สอง ซึ่งได้จากการตัดสินใจ โดยเป็นการตัดสินใจร่วมกันของสมาชิกในทีมมากกว่าของใครคนหนึ่ง

7.มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) คุณลักษณะของผู้นำต้องปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ โดยทั่วไปผู้บริหารที่มีความเชื่อเกี่ยวกับทฤษฎี Y จะประสบผลสำเร็จมากกว่าทฤษฎี X และมีการมอบอำนาจหน้าที่แก่คนอื่น เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้ทีมงานประสบความสำเร็จ

8.การทบทวนการทำงานอยู่เสมอ (Regular review) เป็นการเฝ้าสังเกตและทำความเข้าใจวิธีการทำงานของทีม เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการมีความสำนึกที่จะปรับปรุงทีม เช่น การทบทวนทำความเข้าใจพฤติกรรมของตนเอง การใช้เครื่องมือสังเกตพฤติกรรม

9.การพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual development) เป็นการเสริมสร้างลักษณะให้แก่สมาชิกของทีม แม้สมาชิกจะมีความสามารถและทักษะดีเยี่ยมเพียงไร ถ้าขาดคุณลักษณะสำคัญนี้ ย่อมยากที่จะพัฒนาความสำเร็จของทีมได้ ได้แก่ ความกระตือรือร้น การเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น

10.ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound intergroup relations) เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์กับกลุ่มอื่น ๆ เพื่อสร้างการยอมรับและสนับสนุนจากกลุ่มอื่น ขณะเดียวกันก็สนับสนุนกลุ่มอื่น ยอมรับปัญหา พร้อมช่วยเหลือ ใช้กลุ่มอื่นเป็นแหล่งความคิดและเปรียบเทียบทำความเข้าใจการตัดสินใจของทีม

11.การสื่อสารที่ดี (Good communication) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จะต้องเกิดขึ้นทั้งระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่ม และภายในองค์กร เพราะภายในทีมจะมีผู้นำทำหน้าที่สั่งการควบคุมประสานงาน มีผู้ปฏิบัติการ มีผู้วิเคราะห์เหตุผล และผู้สนับสนุนซึ่งต้องอาศัยการสื่อสาร

นอกจากลักษณะของพัฒนาการที่ได้กล่าวมา ทองหล่อ วงษ์อินทร์ และคณะ. (2542: 231) ยังได้กล่าวถึงพัฒนาการของการทำงานเป็นทีมไว้เช่นกันโดยแบ่งได้เป็น 4 ระยะ ได้แก่

1.ขั้นก่อตั้งทีม เป็นขั้นที่สมาชิกทีมเรียนรู้งาน และพฤติกรรมของสมาชิกในทีม มีความตื่นตัวและพร้อมจะเป็นสมาชิกทีม ขณะเดียวกันจะมีความกังวลในภาระงานที่จะได้รับ

2.ขั้นหัวเลี้ยวหัวต่อ เป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพราะเมื่อเริ่มลงมือปฏิบัติงานจะเริ่มเกิดปัญหาคើขึ้น เป็นผลให้สมาชิกในทีมเกิดอารมณ์ และความวิตกกังวลเพิ่มขึ้น และรู้สึกท้อถอย

3.ขั้นวางระบบปฏิบัติการ เป็นขั้นตอนที่สมาชิกในทีมเริ่มปรับตัวได้และหันหน้าเข้าหากันและรับผิดชอบต่อหน้าที่มากขึ้น เริ่มมีลักษณะของความเป็นทีมงานให้เห็น

4.ขั้นแสดงพฤติกรรมเชิงบวก เป็นขั้นตอนที่สัมพันธ์ภาพที่ดี ยอมรับและคาดหวังในด้านดี มีการทำงานเป็นทีมโดยสมบูรณ์ ติดต่อประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากกระบวนการทำงานเป็นทีมแล้วในเรื่องของวิธีการที่ใช้ในการทำงานเป็นทีมถือว่ามี ความสำคัญต่อความรวดเร็วในการดำเนินงานตามกระบวนการทำงานด้วยเช่นกัน ซึ่งวิธีการทำงานเป็นทีม นั้น มีอยู่หลายลักษณะ ปราณี รามสูต และ จำรัส ดั่งสุวรรณ. (2545: 179-184) ได้กล่าวถึงวิธีการทำงานเป็นทีมว่า มีหลายวิธีได้แก่

1.การประชุมกลุ่ม เป็นการประชุมเพื่อใช้ในการวางแผน กำหนดหน้าที่ แก้ไขปัญหางาน ประเมินผลงาน และแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ซึ่งการประชุมที่มีประสิทธิภาพ ควรให้ความสำคัญกับการดำเนินการในเรื่องดังต่อไปนี้

1.1 มีวาระการประชุม ซึ่งวาระการประชุมเป็นหัวข้อหรือประเด็นของเรื่องที่จะประชุมเป็นครั้ง ๆ และส่วนใหญ่ประกอบด้วยวาระการประชุมต่าง ๆ

1.2 มีการกำหนดบทบาทผู้เข้าประชุม บทบาทของผู้เข้าประชุมเป็นการกำหนดการปฏิบัติของผู้เข้าประชุม เช่น เป็นประธานการประชุม เป็นเลขานุการ เป็นผู้สังเกตการณ์

1.3 มีการประเมินผลการดำเนินงานการประชุม ส่วนใหญ่เป็นการทำเพื่อปรับปรุงการประชุมในครั้งต่อไป อาจใช้วิธีการสังเกตและคิดทบทวนหรือซักถามความคิดเห็นของสมาชิกแต่ละคน ซึ่งวิธีที่เหมาะสมคือวิธีการถามแบบสั้น ๆ ชัดเจน และตอบง่าย เพื่อไม่ให้ใช้เวลาในการประชุมมากเกินไป

2.การอภิปรายกลุ่ม เป็นวิธีการหนึ่งที่ยิยมใช้ในการทำงานเป็นทีม เพื่อให้สมาชิกได้มีโอกาสพูดแสดงความคิดเห็น อาจเพื่อแก้ไขปัญหาหรือเพื่อการพัฒนางาน โดยวิธีการที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาส่วนใหญ่จะเริ่มด้วยวิธีการดังนี้

2.1 การระดมพลังสมอง (Brain storming) เป็นการระดมแนวความคิดของสมาชิกออกมาให้มากที่สุด และไม่มี ความขัดแย้งความคิดของใคร ส่วนใหญ่จะใช้กับกลุ่มที่มีสมาชิก 5-7 คน โดยเริ่มจากทำความเข้าใจปัญหาให้กระจ่างโดยให้เวลาคิดเงียบ ๆ สองสามนาที แล้วหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนกันแสดงความคิด แล้วมีการจดบันทึกความคิดต่าง ๆ เพื่อนำมาหาข้อสรุปร่วมกัน

2.2 การลงคะแนนเสียง (Multivoting) มักใช้ภายหลังการระดมพลังสมอง เพื่อใช้เลือกความคิดเห็นที่สมาชิกในกลุ่มเห็นว่าดีที่สุดในการนำมาปฏิบัติ อาจใช้การยกมือเพื่อลงคะแนนเสียงหลายรอบ ทีละแนวคิด แนวคิดใดไม่ค่อยมีการเห็นด้วย ก็ตัดแนวคิดนั้นออกไป จนได้แนวคิดเดียวที่สมาชิกทีมยอมรับร่วมกัน

3.การตัดสินใจในกระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นกระบวนการที่กลุ่มคนทำงานร่วมกันมาเลือกแนวทางร่วมกันที่จะนำไปปฏิบัติซึ่งการตัดสินใจนั้นเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินค่าทางเลือกแล้วลงความเห็น ซึ่งการตัดสินใจก็มีแนวปฏิบัติเพื่อการตัดสินใจกลุ่มที่เหมาะสมว่า ต้องหลีกเลี่ยงการตัดสินใจแบบฉับพลัน เพื่อค้นหาและพิจารณาข้อมูลให้ละเอียดมากขึ้น และทำการไตร่ตรองทางเลือกก่อนตัดสินใจ นอกจากนั้นต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นเมื่อตัดสินใจเลือก โดยสนใจทุกมุมมองที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องตัดสินใจ และต้องฝึกตนให้คล่องด้านการวิเคราะห์เหตุผล

เรียม ศรีทอง. (2542: 311) ได้กล่าวถึงวิธีการทำงานเป็นทีมให้บรรลุผลสำเร็จว่าโดยส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปแบบของการประชุมกลุ่ม ได้แก่

1.การประชุมเฉพาะเรื่อง เป็นการประชุมแบบเป็นทางการ ประกอบด้วยสมาชิก ได้แก่ ประธาน รองประธาน เลขานุการ และสมาชิกผู้เข้าร่วมประชุม โดยมีการกำหนดวาระการประชุมไว้ อย่างชัดเจน

2.การประชุมหน่วยงาน เป็นการประชุมเพื่อการปรึกษาหารือของสมาชิกเพื่อกิจการบางอย่าง เช่น การตัดสินใจ การกำหนดภาระงาน

3.การประชุม แบบอภิปราย เป็นการประชุมแบบมีพิธีถึงหน้าที่ดำเนินการอภิปราย และเปิดให้มีการซักถามในตอนท้ายของการประชุมกลุ่ม

4.การอภิปรายกลุ่ม เป็นการประชุมที่มุ่งพิจารณาประเด็นปัญหาใดปัญหาหนึ่งโดยให้สมาชิกที่มาร่วมกันแสดงความคิดเห็น

5.การประชุมระดมสมอง เป็นการประชุมแบบไม่เป็นทางการโดยประมวลข้อคิดเห็นจากสมาชิกที่มีโอกาสคิดอย่างเสรี สมาชิกควรมีประมาณ 15-20 คน

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542: 190-193) ได้กล่าวถึงวิธีการทำงานเป็นทีมเพื่อการตัดสินใจไว้ว่ามีลักษณะของกลุ่มเช่นกันดังนี้

1.รูปแบบคณะกรรมการ เป็นกลุ่มที่เน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิก เพื่อแก้ข้อขัดแย้งและข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อตัดสินใจร่วมกัน ส่วนใหญ่จะมีลักษณะกลุ่มขนาดเล็ก เพื่อง่ายต่อการสื่อสาร โดยทั่วไปจะประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการ เป็นผู้ทำหน้าที่ให้แนวทางในการประชุม ซึ่งต้องเป็นผู้ที่เข้าใจกระบวนการกลุ่มและทีมงานเป็นอย่างดี ไม่ครอบงำความคิดของสมาชิกที่มีกรรมการ ที่ทำหน้าที่แสดงความเห็นและมีทัศนคติที่ดีในการประสานงาน การสื่อสาร การระดมความคิดเห็น และมีเลขานุการ ทำหน้าที่ประสานงาน เตรียมพร้อมสำหรับการประชุม

2.รูปแบบกลุ่มประชุมธรรมดา เป็นการรวมกลุ่มคนซึ่งมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมาร่วมกันแสดงความคิดเห็น นิยมใช้กันมาก โดยมีประธานเป็นผู้เปิดประชุมและทำหน้าที่ควบคุมการประชุม บอกกล่าวปัญหาหรือวัตถุประสงค์ในการประชุม และท้ายสุดจะทำการตัดสินใจร่วมกันโดยการใช้คะแนนเสียงส่วนใหญ่ ซึ่งการประชุมในรูปแบบนี้ต้องใช้เวลามาก แต่จะได้ประโยชน์มากเมื่อการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในกลุ่มยังมีอยู่มาก

3.รูปแบบการระดมสมอง เป็นกระบวนการกลุ่มที่เปิดกว้างเพื่อการระดมวิธีการแก้ไขปัญหาที่เป็นไปได้ แต่ห้ามไม่ให้มีการวิพากษ์วิจารณ์ใดๆ ในความเห็นที่แสดงออกมาของสมาชิกอย่างรุนแรง เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น ซึ่งวิธีการนี้ทำให้บุคคลผู้มาร่วมระดมสมองมักรู้สึกพึงพอใจในการประชุม เพราะมีโอกาสเล่าประสบการณ์ต่างๆ ของตนเองเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้แก่สมาชิกกลุ่ม

4.รูปแบบการรวบรวมตัวเลขทางสถิติ เป็นการประชุมร่วมกันและใช้เหตุผลโดยยึดตัวเลขทางสถิติมาหักล้างกัน นิยมใช้รูปแบบนี้ในกรณีปัญหาหรือการประชุมเกี่ยวข้องกับตัวเลข แต่มีข้อจำกัดในเรื่องความอิสระในการพูดคุยแลกเปลี่ยนทัศนะกัน

ในการศึกษากระบวนการทำงานเป็นทีมและเทคนิควิธีการทำงานเป็นกลุ่มหรือทีมนั้น อาจกล่าวได้ว่า กระบวนการการทำงานเป็นทีมเป็นกระบวนการที่สมาชิกทีมเข้าสู่กระบวนการบริหาร ทีมงานให้เป็นระบบมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วางแผนงาน เลือกวิธีการทำงาน และรักษาลักษณะสภาพของทีมงาน โดยลักษณะของการทำงานเป็นทีมจะขึ้นอยู่กับวิธีการทำงาน ได้แก่ การประชุมกลุ่ม ซึ่งมักนำมาใช้ในขั้นตอนของการกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงาน บทบาทหน้าที่ของสมาชิก วิธีการอภิปรายกลุ่ม มักใช้ในกระบวนการแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน โดยใช้การระดมความคิดเห็นและการลงคะแนนเสียงและวิธีการตัดสินใจ มักใช้ในการสรุปข้อคิดเห็นร่วมกันเมื่อได้แนวคิดต่าง ๆ จากสมาชิกแล้วซึ่งการตัดสินใจต้องมีความรอบคอบ มีการใช้ข้อมูล และการวิเคราะห์เข้ามาประกอบการตัดสินใจร่วมกัน หากจะให้ได้ผลดีนั้น สมาชิกของทีมต้องฝึกฝนตนเองในการวิเคราะห์เพื่อมิให้เกิดความผิดพลาดในการตัดสินใจ

รูปแบบการทำงานเป็นทีมของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

สถาบันอุดมศึกษาถือเป็นองค์การหนึ่งที่มีความสำคัญเพราะเป็นองค์การที่มีภารกิจในการผลิตบัณฑิตให้มีทั้งความรู้ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานเพื่อเข้าสู่สังคมเพื่อทำหน้าที่ในการพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้า โดยสถาบันอุดมศึกษามีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลิกภาพและคุณลักษณะที่ดีของนิสิต ซึ่งนิสิตจะได้เรียนรู้จากการศึกษาและประสบการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในเวลาเรียนและนอกชั้นเรียน เปิดโอกาสให้นิสิตได้รับการฝึกฝนทักษะและความรู้ควบคู่กันเพื่อพัฒนาตนเองก่อนเข้าสู่การทำงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือในการสร้างสรรค์ ปรับปรุงและแก้ไขปัญหาต่างๆ

(ทบวงมหาวิทยาลัย. 2543: 9) โดยรูปแบบการทำงานเป็นทีมในสถาบันอุดมศึกษานั้นจัดอยู่ใน 2 ลักษณะได้แก่ กิจกรรมนิสิต และกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียนโดยยึดหลักให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ โดยในการจัดกิจกรรมนิสิต วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2538: 70) ได้กล่าวถึงหลักการจัดกิจกรรมว่า การจัดกิจกรรมต้องมุ่งเพื่อส่งเสริมและพัฒนานิสิตทั้งในด้าน ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ได้อย่างสมบูรณ์ แม้ว่าการทำกิจกรรมในลักษณะของกิจกรรมนิสิตนักศึกษาจะมีลักษณะของการทำงานกลุ่มอยู่แล้ว แต่หากได้รับการฝึกฝนลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่ดี ย่อมจะช่วยพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมนิสิตที่ทบวงมหาวิทยาลัยระบุว่า มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนานิสิต และเพื่อส่งเสริมค่านิยม ความร่วมมือ ความสามัคคี ความรับผิดชอบ และความเสียสละแก่ส่วนรวม ฝึกเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี รู้จักวางแผน กำหนดวิธีการ และขั้นตอนการทำงานร่วมกันเป็นคณะได้

(ทบวงมหาวิทยาลัย. 2543: 10) นอกจากที่กล่าวมา จากการสัมภาษณ์วิชาการผู้บริหารและบุคลากรด้านกิจการนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้ข้อสรุปร่วมกันว่า กิจกรรมนักศึกษาเป็นส่วนที่สำคัญ

ของการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นส่วนเชื่อมโยงระหว่างวัยเด็กกับวัยผู้ใหญ่ ดังนั้น กิจกรรมนิสิตจึงมีส่วนช่วยอย่างมากในการหล่อหลอมนิสิตนักศึกษา(ทบวงมหาวิทยาลัย. 2541: 21) ในส่วนของขอบข่ายของกิจกรรมนิสิตที่ส่งเสริมการผลิตบัณฑิต เมธี แย้มกลีกร. (2541: 6-7) ได้ให้แนวคิดของรูปแบบการจัดกิจกรรมนิสิตเป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1.กิจกรรมองค์การนิสิต ได้แก่ สโมสร องค์การนิสิต สมาพันธ์นิสิต ชมรมนิสิต เพื่อฝึกให้ได้เรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยอาศัยหลักการประชาธิปไตย รู้จักการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการบริหารจัดการงบประมาณ การติดตามผล การวางกฎกติกาของกลุ่ม และการกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อการดูแลความประพฤติของนิสิต

2.กิจกรรมด้านบำเพ็ญประโยชน์ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสมาชิกและกลุ่มที่ดีในสังคม ให้เข้าใจในหน้าที่และบทบาทของผู้นำและผู้ตาม ฝึกจิตใจให้เป็นผู้เสียสละเพื่อส่วนรวม โดยลักษณะของกิจกรรมได้แก่ กิจกรรมในรูปของชมรมค่ายอาสาพัฒนา ชมรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

3.กิจกรรมศิลปวัฒนธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้นิสิตนักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรง เรียนรู้และเห็นความสำคัญของการอยู่ร่วมกันโดยไม่แบ่งแยกศาสนา และวัฒนธรรม โดยลักษณะของกิจกรรมได้แก่ ชมรมศาสนา ชมรมด้านวัฒนธรรมพื้นบ้าน ชมรมวัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นต้น

4.กิจกรรมกีฬา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้นิสิตนักศึกษา รู้จักการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพหรือได้มีโอกาสแสดงออกถึงความสามารถทางด้านกีฬา ฝึกให้รู้จักมีน้ำใจ รู้จักทำงานและประสานงานกับผู้อื่นได้ เช่น ชมฟุตบอล ชมรมบาสเกตบอล ชมรมวอลเลย์บอล เป็นต้น

5.กิจกรรมด้านวิชาการ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้นิสิตนักศึกษามีโอกาสนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาในชั้นเรียนมาประยุกต์ใช้กับสภาพสังคมจริง ซึ่งจะเป็นการช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักสูตรและรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสังคมในรูปแบบต่าง ๆ ได้

สำเนา ขจรศิลป์. (2538: 127-128) ได้กล่าวถึงรูปแบบของกิจกรรมนิสิตว่าสามารถแบ่งได้ดังนี้

1.กิจกรรมส่วนกลาง เป็นกิจกรรมที่ทำหน้าที่ควบคุม และสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนของฝ่ายบริหาร ที่ทำหน้าที่บริหารงานต่างๆ และ ส่วนของสภานิสิตนักศึกษา ทำหน้าที่นิติบัญญัติ ได้แก่ องค์รณักศึกษา สโมสรนักศึกษาตามคณะ

2.กิจกรรมวิชาการ เป็นกิจกรรมที่ส่วนใหญ่มุ่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่นิสิตนักศึกษา

3.กิจกรรมกีฬา เป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนานักศึกษาทางด้านร่างกาย ทักษะทางด้านกีฬา ช่วยผ่อนคลายความเครียด

4.กิจกรรมส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรม เป็นกิจกรรมที่มุ่งเสริมความรู้และประสบการณ์ทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม เพื่อให้เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของศิลปะและวัฒนธรรมของชาติที่นักศึกษาควรรักษาไว้

5.กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นโดยการให้การศึกษาด้านวิชาชีพ และด้านสาธารณสุข

6.กิจกรรมนันทนาการ เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดความสนุกสนานเพลิดเพลินแก่นักศึกษา ช่วยให้ผู้รู้สึกผ่อนคลายจากความเครียด

7.กิจกรรมการเมือง เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็นต่อสถานการณ์บ้านเมือง ซึ่งจะช่วยส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย

ทบวงมหาวิทยาลัย. (2542: 11) ได้ระบุถึงรูปแบบของกิจกรรมนิสิตนักศึกษาไว้เช่นกัน โดยแบ่งได้ 6 แบบ ได้แก่

1.กิจกรรมส่วนกลาง ได้แก่ องค์การนักศึกษา หรือ สโมสรนักศึกษา

2.กิจกรรมวิชาการ ได้แก่ ชุมนุมทางวิชาการ หรือลักษณะของชมรมวิชาการ

3.กิจกรรมกีฬา ได้แก่ ชมรมกีฬาประเภทต่างๆ

4.กิจกรรมศิลปะ และวัฒนธรรม ได้แก่ ชมรมศิลปะและชมรมส่งเสริมวัฒนธรรม ชมรมดนตรีไทย หรือดนตรีพื้นบ้าน

5.กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ได้แก่ ชมรมอาสาพัฒนา ชมรมอนุรักษ์

6.กิจกรรมนันทนาการ ได้แก่ กิจกรรมกีฬา หรือกิจกรรมสร้างสรรค์ ที่สร้างความสนุกสนาน

นอกจากกิจกรรมนิสิตที่กล่าวมา กิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียนที่ยึดแนวทางการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จัดเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการทำงานเป็นทีม โดยกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียนถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอนในรายวิชาที่นิสิตนักศึกษาจะต้องเรียน ตามแนวทางการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในระดับอุดมศึกษา อาทิเช่น การมอบหมายการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มกิจกรรมในลักษณะต่างๆตามวิธีการเรียนสอน การทำโครงงานร่วมกันเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในรายวิชา ซึ่ง แสงดาว วัฒนาสกุลเกียรติ. (2547: 73) ได้นิยามความหมายของกิจกรรมกลุ่มว่า กิจกรรมกลุ่มเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นจากบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการสื่อสารปฏิสัมพันธ์กันเพื่อวางแผนในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยมีภาวะวิฤตกรรมของสมาชิกและผู้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองและเรียนรู้ในการเข้าใจผู้อื่นด้วย ธรรมรักษ์ การพิชิต. (2544: 21) กล่าวถึงการจัดกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียนว่า เป็นการจัดการเรียนการสอนโดยยึดกระบวนการกลุ่มตามแนวทางที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเกิดแนวคิดแบบองค์รวม ส่งเสริมให้เกิดทักษะการสื่อสารที่ดี

กล้าแสดงออก และใช้เหตุผลในการแสดงความคิดเห็นได้ดี ทำให้ได้เรียนรู้กระบวนการการทำงานเป็นทีม ทั้งยังเป็นการฝึกฝนให้นิสิตแต่ละคนรู้จักการบริหารเวลา และทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ เซน และเมงริน (Chen; & Meng-Lin. 2005: Online) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องผลของการใช้วิธีการสอนแบบมีส่วนร่วมต่อความกระตือรือร้น และความสำเร็จในการพูดการฟังและการอ่านภาษาอังกฤษของนักศึกษาได้พบว่า นักศึกษามีทักษะการฟังและการพูดมากกว่านักศึกษาที่ใช้วิธีการสอนทั่วไป เนื่องจากนักศึกษาได้มีโอกาสในการฝึกการปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้นกว่าการสอนแบบทั่วไป ส่วน ยูอิตะ และมามิ (Ueda; & Mami. 2005: Online) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาผลการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในชั้นเรียนของนักศึกษาญี่ปุ่น พบว่า นักศึกษามีทักษะทางบวกต่อกิจกรรมและเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือมากขึ้น เนื่องจากกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์มีประโยชน์ต่อผู้เรียน ชัชชัย คุ่มทวีพร. (2541: 259) ได้กล่าวถึงแนวทางการจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาว่า ควรมีสนับสนุนหลักสูตรการทำงานเป็นทีมให้มากขึ้น โดยเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบกลุ่มการเรียนรู้ เนื่องจากการอุดมศึกษาที่ผ่านมา สามารถสร้างบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถน่าพึงพอใจในระดับหนึ่ง แต่กลับพบว่า การทำงานของบัณฑิตเมื่อจบการศึกษากลับมีปัญหาหลายด้าน เช่น การวินัย ขาดความรับผิดชอบ กลัวงานหนัก ขาดการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งมีผลกระทบต่อ โครงสร้างทางสังคม ค่านิยม และวัฒนธรรมในฐานะที่เป็นผู้ที่เข้าไปพัฒนาสังคม ในการทำกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียนนั้น สามารถทำได้หลายวิธี (สุวิภา ภาคย์ออต. 2547: 21-23; อ้างอิงจาก จินดาร์ตน์ ปิรมณี. 2545) ได้แก่

- 1.การจัดอภิปรายกลุ่ม (Group discussion) เป็นการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นตามหัวข้อที่กลุ่มตัดสินใจร่วมกัน โดยสมาชิกจะได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างเป็นอิสระโดยยึดหลักการของแนวทางประชาธิปไตยเพราะส่งเสริมให้ทุกคนได้ช่วยกลุ่มให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีกระบวนการสร้างสัมพันธ์ภาพกันใหม่

- 2.การแสดงบทบาทสมมติ (Role – playing) เป็นการจัดสถานการณ์เพื่อให้ผู้แสดงได้โอกาสแสดงออกตามธรรมชาติ โดยผู้นำกลุ่มจะเป็นผู้สร้างสถานการณ์ไว้ล่วงหน้า

- 3.การใช้กรณีตัวอย่าง (Cases) เป็นวิธีการใช้ตัวอย่างหรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริง นำมาดัดแปลงและใช้เป็นตัวอย่างในการให้ผู้เรียนได้ศึกษาวิเคราะห์ร่วมกันในกลุ่ม

- 4.เกม (Game) เป็นกิจกรรมที่สมาชิกต้องลงมือกระทำด้วยตนเอง ซึ่งผลจะออกมาในรูปของการแพ้หรือชนะโดยเน้นเรื่องการตัดสินใจของกลุ่ม

- 5.สถานการณ์จำลอง (Simulation) เป็นการจัดสถานการณ์ให้คล้ายคลึงกับความเป็นจริง เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้เรียนรู้ โดยอาศัยกิจกรรมอื่นเป็นส่วนประกอบ

ทศนา แชมมณี. (2545: 152) กล่าวถึงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบกลุ่มสัมพันธ์นั้น สามารถจัดได้หลายลักษณะ ได้แก่

1. เกม (Game) เป็นวิธีการที่นำมาใช้ได้เป็นอย่างดี โดยผู้สอนอาจสร้างสถานการณ์หรือเกมการเล่นขึ้นมา แล้วให้ผู้เรียนได้เล่นภายใต้ข้อตกลง จะเป็นการช่วยให้ผู้เรียนมีทักษะในการแก้ไขปัญหา

2. บทบาทสมมติ (Role-play) เป็นวิธีที่มีลักษณะที่คล้ายกับเกม แต่มีการกำหนดบทบาทให้แก่ ผู้เรียนในสถานการณ์ที่สมมติขึ้น แล้วให้ผู้เรียนสวมบทบาทนั้นและแสดงออกตามบุคลิกภาพ ประสพการณ์ ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมของตนเองและผู้อื่นเป็น ผลให้สามารถเข้าใจในตนเองและผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น

3. กรณีตัวอย่าง (Case) เป็นการนำเอาเรื่องราวต่างๆที่เกิดขึ้นในสภาพจริงมาเป็นตัวอย่างให้ผู้เรียนได้ร่วมกันศึกษาโดยให้ผู้เรียนได้ วิเคราะห์และอภิปรายร่วมกัน เพื่อฝึกให้รู้จักคิด และเป็นการฝึกการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองและผู้อื่น

4. สถานการณ์จำลอง (Simulation) เป็นการจำลองสถานการณ์จริง เพื่อให้ผู้เรียนได้ลงไปอยู่ในสถานการณ์นั้น และได้เรียนรู้เกี่ยวกับความจริงในเรื่องนั้น เป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาส ทดลองพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งในสถานการณ์จริงผู้เรียนอาจจะไม่กล้าแสดงพฤติกรรมนั้น เพราะอาจเสี่ยง ต่อผลที่ตนเองจะได้รับ

5. ละคร (Acting or dramatization) เป็นวิธีที่ทำให้ผู้เรียนได้ทดลองแสดงบทบาทตามบทที่มี อยู่ โดยผู้เรียนต้องแสดงให้สมกับบทบาทของตัวละคร โดยไม่นำเอาอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดของ ตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับบทบาท เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ฝึกให้ผู้เรียนได้เกิดความรับผิดชอบและ เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม

6. การอภิปรายกลุ่มย่อย (small group discussion) เป็นวิธีที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนได้มี ส่วนร่วมในการแสดงออก และช่วยให้ผู้เรียนได้มีความรู้ใหม่ๆเพิ่มพูนขึ้น โดยการจัดกลุ่มย่อยนั้นมี หลายลักษณะแตกต่างกัน เช่น การอภิปรายกลุ่มแบบระดมสมอง การอภิปรายกลุ่มแบบเวียนรอบวง

กระทรวงศึกษาธิการ (2542: 11-12) กล่าวถึงวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบกลุ่ม ไว้เช่นกันว่า สามารถจัดได้หลายลักษณะตามความเหมาะสม ได้แก่

1. การระดมสมอง เป็นการรวมกลุ่มที่ประกอบด้วยสมาชิก 4-5 คน เพื่อให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง เพื่อรวบรวมความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน

2. เกม เป็นวิธีที่ผู้สอนสร้างสถานการณ์สมมติขึ้นโดยให้ผู้เรียนตัดสินใจทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งสรุปผลด้วยการแพ้ชนะ วิธีนี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมต่างๆ ที่มี ผลต่อการกระทำและการตัดสินใจ

3. บทบาทสมมติ เป็นวิธีสอนที่มีการกำหนดบทบาทของผู้เรียนในสถานการณ์ที่สมมติขึ้นมา โดยให้ผู้เรียนสวมบทบาทและแสดงออกโดยใช้นุคลิกภาพ ประสบการณ์และความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก วิธีนี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสวิเคราะห์ความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของตนเองได้

4. สถานการณ์จำลอง เป็นวิธีการจำลองสถานการณ์จริงหรือสร้างสถานการณ์ให้ใกล้เคียงกับความจริงแล้วให้ผู้เรียนอยู่ในสถานการณ์นั้นพร้อมแสดงพฤติกรรมเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่กำหนดให้ ซึ่งจะช่วยฝึกฝนทักษะการแสดงพฤติกรรมต่างๆ

5. กรณีตัวอย่าง เป็นการใช่วิธีการเสนอเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริง แต่นำมาดัดแปลงเพื่อให้ผู้เรียนใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิเคราะห์และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอันจะนำไปสู่การสร้างความรู้ความเข้าใจและฝึกทักษะการแก้ไขปัญหา การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

6. การแสดงละคร เป็นการให้ผู้เรียนแสดงบทบาทตามบทที่มีผู้เขียนหรือกำหนดไว้ ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ในการรับรู้เหตุผล ความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของผู้อื่นซึ่งจะช่วยเสริมความเข้าใจผู้อื่น ไม่ด่วนตัดสินผู้อื่น อีกทั้งยังช่วยในการฝึกฝนทักษะการทำงานเป็นทีมร่วมกัน

7. การอภิปรายกลุ่ม เป็นการจัดผู้เรียนเป็นกลุ่มย่อยที่มีสมาชิก ประมาณ 6-12 คน และมีการกำหนดผู้นำกลุ่มทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินรายการอภิปราย สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแล้วสรุปหรือประมวลสาระที่ได้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ซึ่งจะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนได้มีส่วนในการเสนอข้อมูลหรือประสบการณ์ของตนเพื่อให้กลุ่มได้ข้อมูลมากขึ้น

จากการศึกษารูปแบบการทำงานเป็นทีมของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา กล่าวได้ว่าสามารถแบ่งได้ 2 รูปแบบ ได้แก่ กิจกรรมนิสิต และกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมคิด และพัฒนา ทักษะประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตของนิสิตนักศึกษาได้ ทั้งในด้านการเรียน และการทำงานร่วมกับผู้อื่น อีกทั้งยังช่วยให้สามารถเข้าใจตนเองได้ดียิ่ง

การทำงานเป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นมหาวิทยาลัยที่จัดการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมนิสิตควบคู่กันไป ซึ่งการสนับสนุนพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของมหาวิทยาลัยนั้นถือเป็นวัตถุประสงค์หนึ่งที่สอดแทรกอยู่ในรูปแบบของกิจกรรมนิสิต และกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียน โดยทางมหาวิทยาลัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานกิจกรรมนิสิตไว้ดังนี้

1. ให้นิสิตมีจิตสำนึกต่อมหาวิทยาลัยต่อสังคมและประเทศชาติ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีความเอื้ออาทรและสามารถให้คำแนะนำและเผยแพร่ให้ความรู้แก่ผู้อื่น

2. ให้นิสิตมีความรู้ความสามารถทั้งในระดับประเทศและนานาชาติโดยคำนึงถึงจิตสำนึกต่อมนุษยชาติและสิ่งแวดล้อม

3.ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนิสิตทั้งมวลของมหาวิทยาลัย รวมทั้งบุคคล คณะ บุคคลหน่วยงานและสถาบันต่าง ๆ

4.อำนวยความสะดวกของนิสิตและผดุงไว้ซึ่งกิจกรรมนิสิต

5.ทะนุบำรุงส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของไทย

6.ส่งเสริมและเผยแพร่ชื่อเสียงและเกียรติคุณของมหาวิทยาลัย

7.ส่งเสริมพลานามัยและพัฒนาบุคลิกภาพนิสิต

8.ส่งเสริมให้นิสิตมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

จากวัตถุประสงค์ที่ได้กล่าวนั้นมีความสอดคล้องกับแนวคิดและหลักการทำงานเป็นทีม ดังนั้น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจึงได้ยึดแนวทางในการจัดกิจกรรมนิสิตของทบวงมหาวิทยาลัย เพื่อเป็น เครื่องมือสำคัญในการพัฒนานิสิต โดยในด้านนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการจัดกิจกรรมของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้กำหนดขอบเขตการส่งเสริมกิจกรรมนิสิตทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2543: 9)

1.กิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นมีจุดมุ่งหมายในการส่งเสริม และพัฒนานิสิต ด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกาย และน้ำใจนักกีฬา และเพื่อความสนุกสนานใน หมู่คณะ

2.กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมและศาสนา หมายถึงกิจกรรมที่จัดขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะ ส่งเสริมให้นิสิตร่วมกันรักษาศิลปวัฒนธรรมของชาติ และมีความรู้ในเรื่องวัฒนธรรมของชาติ

3.กิจกรรมด้านบำเพ็ญประโยชน์ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาสังคม ชุมชนและ ประเทศชาติ

4.กิจกรรมด้านส่งเสริมวิชาการ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อสนองความต้องการความสนใจ และส่งเสริมให้นิสิตร่วมกันศึกษาหาความรู้ และประสบการณ์ให้กว้างขวางขึ้น

ตามนโยบายในการจัดกิจกรรมนิสิตเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมดังที่ได้กล่าวมา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจึงได้กำหนดให้นิสิตต้องเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ตามที่มหาวิทยาลัย กำหนด โดยกำหนดให้นิสิตที่จะจบการศึกษาระดับปริญญาตรีจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่า 7 กิจกรรมด้วยกันภายใน 3 กลุ่มกิจกรรม ดังต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2543: 3)

1.กิจกรรมของมหาวิทยาลัยหรือคณะ เช่น กิจกรรมงานปฐมนิเทศ พิธีไหว้ครู กิจกรรม งานวันสมเด็จพระเทพฯ งานกีฬามหาวิทยาลัย พิธีพระราชทานปริญญาบัตร และ กิจกรรมของคณะ รวม 4 กิจกรรม

2.กิจกรรมพัฒนาบุคลิกภาพ ได้แก่ กิจกรรมด้านจริยธรรม งานส่งเสริมความรู้เรื่องเอดส์ โครงการส่งเสริมความรู้เรื่องสิ่งเสพติด รวม 2 กิจกรรม

3.กิจกรรมที่จัดโดยองค์กรนิสิต ได้แก่ กิจกรรมชมรม ต่าง ๆ รวม 1 กิจกรรม โดยนิสิตจะจบการศึกษาต่อเมื่อได้รับการประทับตรากิจกรรมที่เข้าร่วมครบ 7 ตรา เพื่อมุ่งให้นิสิตได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยได้จัดขึ้นเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกับผู้อื่น พัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง เมื่อจบการศึกษาไป นิสิตสามารถเข้าร่วมทำงานกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในกิจกรรมต่างๆ ที่ทางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้สนับสนุนให้จัดขึ้นนั้น ได้สนับสนุนให้นิสิตได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานการจัดกิจกรรมโดยเปิดโอกาสให้นิสิตได้จัดตั้งชมรมและสโมสรของคณะต่าง ๆ ขึ้น โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานกิจกรรมนิสิต ได้แก่ องค์การนิสิต สภานิสิต สโมสรนิสิต คณะกรรมการนิสิตภาคสมทบ คณะกรรมการนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา โดยเมื่อทางองค์กรที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนิสิตมีความประสงค์ จะดำเนินการจัดกิจกรรมขึ้น ต้องทำเรื่องเสนอต่อกองกิจกรรมนิสิตล่วงหน้าเพื่อขออนุมัติอย่างน้อย 5 วันทำการ ในกรณีที่เป็นการจัดกิจกรรมที่ต้องจัดนอกสถาบัน ต้องทำเรื่องขออนุมัติล่วงหน้าก่อนอย่างน้อย 7 วันทำการ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆเป็นไปอย่างเรียบร้อยซึ่งทางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒยังสนับสนุนให้นิสิตทำกิจกรรมร่วมกันและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยแต่ละชมรมได้จัดโครงการต่าง ๆ เพื่อเสนอขอของบประมาณในการจัดกิจกรรมจากองค์การนิสิตได้ ตามนโยบายขององค์การนิสิต ซึ่งกิจกรรมนิสิตโดยส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยมีลักษณะของกิจกรรมเป็นทีม อาทิเช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมออกค่ายพุทธบุตร กิจกรรมออกค่ายอาสา กิจกรรมการแสดงของสโมสรจากคณะต่างๆ โดยมหาวิทยาลัยได้จัดโครงสร้างของกิจกรรมชมรมและสโมสรนิสิตของคณะต่าง ๆ ออกตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรมได้ดังนี้ (องค์การนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2547: 10-11)

1.ฝ่ายส่งเสริมบุคลิกภาพ และการกีฬา ประกอบด้วย

- 1.1 ชมรมกีฬาเพื่อการแข่งขัน
- 1.2 ชมรมกีฬาเพื่อสุขภาพ
- 1.3 ชมรมเชียร์
- 1.4 ชมรมชาวหอพัก

2.ฝ่ายส่งเสริมจริยธรรมและศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- 2.1 ชมรมพุทธศาสตร์
- 2.2 ชมรมคริสต์ศาสนา
- 2.3 ชมรมมุสลิม
- 2.4 ชมรมศิลปวัฒนธรรม
- 2.5 ชมรมดนตรี และการแสดง

3.ฝ่ายบำเพ็ญประโยชน์และส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคม ประกอบด้วย

- 3.1 ชมรมอาสาพัฒนา
- 3.2 ชมรมอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 3.3 ชมรมคุ้มครองผู้บริโภค
- 3.4 ชมรมบำเพ็ญประโยชน์

4.ฝ่ายส่งเสริมวิชาการ ประกอบด้วย

- 4.1 ชมรมพัฒนาสุขภาพ
- 4.2 ชมรมต้านภัยเอดส์ปฏิเสธยาเสพติด
- 4.3 ชมรมส่งเสริมงานอดิเรก
- 4.4 ชมรมพัฒนาวิชาการด้านความรู้พื้นฐาน

5.สโมสรนิสิตและคณะกรรมการนิสิต ประกอบด้วยสโมสรนิสิต 13 คณะ

ในส่วนของโครงการหรือกิจกรรมนิสิตที่จัดขึ้นแต่ละกิจกรรมล้วนต้องให้การทำงานเป็นทีมทั้งสิ้น โดยกิจกรรมของสโมสรต่าง ๆ มีรายละเอียดดังนี้

- 5.1 สโมสรคณะสังคมศาสตร์ ได้แก่
 - 5.1.1 โครงการสวัสดีสังคมศาสตร์
 - 5.1.2 โครงการสัมพันธ์น้องพี่ FRESHY HISO
 - 5.1.3 โครงการพิธีไหว้ครู
- 5.2 สโมสรคณะศึกษาศาสตร์ ได้แก่
 - 5.2.1 โครงการประกาศผล Entrance ที่เกษตร
 - 5.2.2 โครงการแรกพบนิสิตใหม่คณะศึกษาศาสตร์
 - 5.2.3 โครงการค่ายวิทยาศาสตร์เพื่อการพัฒนาศักยภาพนิสิต
- 5.3. สโมสรคณะวิทยาศาสตร์ ได้แก่
 - 5.3.1 โครงการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ ครั้งที่ 5
 - 5.3.2 โครงการแรกพบน้องคณะวิทยาศาสตร์
 - 5.3.3 โครงการประดับไทด์และเข็มสัญลักษณ์คณะวิทยาศาสตร์
- 5.4. สโมสรคณะมนุษยศาสตร์ ได้แก่
 - 5.4.1 โครงการ Human day
 - 5.4.2 โครงการวันสถาปนาคณะมนุษย
 - 5.4.3 โครงการ Human whitening
- 5.5. สโมสรคณะศิลปกรรม ได้แก่
 - 5.5.1 โครงการ FOFA STAR SEARCH

- 5.5.2 โครงการบายศรีสู่ขวัญ
- 5.5.3 โครงการ FINE FILMS
- 5.6. สโมสรคณะพลศึกษา ได้แก่
 - 5.6.1 โครงการไหว้ครู
 - 5.6.2 โครงการ PE HE RC Family Day
 - 5.6.3 โครงการรับน้องที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- 5.7. สโมสรคณะทันตแพทยศาสตร์ ได้แก่
 - 5.7.1 โครงการวันแรกพบนิสิตใหม่
 - 5.7.2 โครงการ FRESHY DENT
 - 5.7.3 โครงการหนังสือคณะทันตแพทยศาสตร์
- 5.8. สโมสรคณะแพทยศาสตร์ ได้แก่
 - 5.8.1 โครงการส่งเสริมจริยธรรม และความเป็นผู้นำ
 - 5.8.2 โครงการแรกพบคณะ
 - 5.8.3 โครงการงานพิธีไหว้ครูของนิสิตคณะแพทยศาสตร์
- 5.9. สโมสรคณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้แก่
 - 5.9.1 โครงการสัตยาบันเกียรติ
 - 5.9.2 โครงการพัฒนาชุมชนวัดสว่างอารมณ์
 - 5.9.3 โครงการพี่บ่น้อง
 - 5.9.4 โครงการวารสารตึกแดง
 - 5.9.5 โครงการก้าวแรกสู่วิศวะ มศว
- 5.10. สโมสรคณะเภสัชศาสตร์ ได้แก่
 - 5.10.1 โครงการหมอยาแรกพบ
 - 5.10.2 โครงการนิสิตสัมพันธ์
 - 5.10.3 โครงการไหว้ครูและบายศรีสู่ขวัญ
- 5.11. สโมสรคณะสหเวชศาสตร์ ได้แก่
 - 5.11.1 โครงการเปิดบ้านกายภาพบำบัด
 - 5.11.2 โครงการออกหน่วยกายภาพบำบัดเคลื่อนที่
 - 5.11.3 โครงการวันแรกพบ
- 5.12. สโมสรคณะพยาบาลศาสตร์ ได้แก่
 - 5.12.1 โครงการนิทรรศการกิจกรรม

5.12.2 โครงการถวายเทียนพรรษา

5.12.3 โครงการพิธีไหว้ครูคณะพยาบาลศาสตร์

นอกจากกิจกรรมนิสิตที่ได้กล่าวมานั้น กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่อาจารย์ได้มอบหมายงานต่าง ๆ นั้น ถือเป็นกิจกรรมที่ฝึกการสร้างทีมงานที่ดี และยังเป็นประโยชน์ต่อนิสิตในอนาคตให้สามารถมีภาวะผู้นำในหน่วยงานต่าง ๆ และรู้จักปรับตัวให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ซึ่งในชั้นเรียน รูปแบบการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐโดยการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) จากกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยใช้วิธีการเรียนแบบฝึกการอภิปรายร่วมกันอย่างมีทักษะ ซึ่งผู้เรียนต้องคำนึงถึงหลักพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ (1) การเอาใจใส่กับความตั้งใจของตนเอง โดยทำความเข้าใจกับสิ่งที่ตนเองต้องการได้รับการอภิปราย (2) รักษาสมดุลระหว่างการสนับสนุนกับการซักถามเพื่อให้ได้ข้อมูล (3) มีการสร้างความหมายร่วมกัน เป็นการทำความเข้าใจในเรื่องที่อภิปรายร่วมกันอย่างชัดเจน (4) รู้จักใช้สติและความระลึกรู้ เพื่อควบคุมตนเองเมื่อเกิดอาการกระวนกระวาย วิตกกังวลกับปัญหา (5) สำรวจปัญหาเพื่อป้องกันมิให้เกิดความเข้าใจผิดหลังจากอภิปรายร่วมกัน ซึ่งหากเป็นการเรียนแบบกลุ่มกิจกรรมในชั้นเรียนจะนำวิธีการเรียนรู้แบบ ร่วมมือ (Co-operative learning) มาใช้เพื่อสามารถเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มและสร้างพื้นฐานของการทำงานเป็นทีมต่อไป (ภาณุ สังขะวร, 2541: 17-20)

จากการรวบรวมข้อมูล สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีส่วนช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การอบรม ฝึกฝนทักษะให้เยาวชน เป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่ดี สอดคล้องกับภาระกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาในด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ในด้านวิชาการ มีการให้ความรู้ทางวิชาการผสมผสานกับการฝึกฝนการสร้างทีมงาน ทั้งรูปแบบของกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เน้นการทำงานเป็นทีมและการเรียนแบบร่วมมือ (Co-operative learning) ภายในชั้นเรียน นอกจากนั้น มหาวิทยาลัยยังมีการส่งเสริมให้มีการทำกิจกรรมนิสิตโดยบรรจุลงในหลักสูตรของนิสิต ตั้งแต่ ปีการศึกษา 2543 เป็นต้นมา เพื่อให้บัณฑิตได้ฝึกฝนการทำงานเป็นทีม และฝึกทักษะการเป็นผู้นำ ซึ่งกิจกรรมนิสิตต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นล้วนแต่ต้องอาศัยหลักของการทำงานเป็นทีมทั้งสิ้น ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญในกระบวนการพัฒนานิสิตให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพในอนาคต สอดคล้องกับวิสัยทัศน์แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 9 (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2543: 10) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของทุกคนในสังคม ดังนั้น การที่จะมุ่งพัฒนาให้เป็นไปในแนวทางดังที่ได้กล่าวมา การทำงานเป็นทีมถือเป็นกระบวนการสำคัญที่สนับสนุนการร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างยั่งยืนและส่งเสริมการทำงานร่วมกันในกลุ่มสมาชิกทีมและกลุ่มอื่น ๆ ได้อย่างราบรื่น โดยมีเป้าหมายร่วมกันคือ ความสุขสงบของชีวิตคนในสังคม

ตัวแปรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

เพศ

การศึกษาตัวแปรเพศที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในรูปแบบกิจกรรมนิสิตและกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียนนั้นมีความแตกต่างกัน เช่น งานวิจัยของ กรกช อุตตวิริยานุภาพ (2540: 127-128) ซึ่งศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนิสิตกับการพัฒนาตนเองของนิสิตในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า นิสิตส่วนใหญ่ที่เข้าร่วมกิจกรรมเป็นชาย เพราะกิจกรรมส่วนใหญ่ไม่ค่อยเอื้อต่อนิสิตหญิง เนื่องจากการทำกิจกรรมส่วนใหญ่จะจัดขึ้นในช่วงเวลาหลังเลิกเรียน ทำให้นิสิตต้องกลับบ้านค่ำและอาจเป็นอันตรายจึงเป็นผลให้การมีส่วนร่วมในการฝึกฝนทักษะการทำงานเป็นทีมในรูปของกิจกรรมนิสิตนั้นมีแนวโน้มลดน้อยลง ส่วนงานวิจัยของเนาวรัตน์ กังเม่ง (2543: 67) ได้ศึกษาทัศนะของผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษาต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัยรังสิต พบว่า นักศึกษาชายและหญิงมีทัศนะต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา ด้านศิลปวัฒนธรรม ด้านบำเพ็ญประโยชน์ ด้านกีฬา และด้านส่งเสริมวิชาการและโดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะทั้งนักศึกษาชายและนักศึกษานักศึกษาหญิงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน มีประสบการณ์ในลักษณะของกิจกรรมที่ใกล้เคียงกันและอาจเป็นเพราะการขาดความสนใจในกิจกรรมและยังไม่เห็นประโยชน์ที่จะได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมนิสิตเท่าที่ควร อีกทั้งลักษณะของกิจกรรมที่ขาดความหลากหลาย ส่วนยุพิน จงเจริญทรัพย์ (2546: 91) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนักศึกษากับการพัฒนาตนเองของนักศึกษาสถาบันราชภัฏจันทรเกษม พบว่า นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากนักศึกษาทุกคนมีโอกาสดำเนินการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน

ระดับชั้นปี

การศึกษาตัวแปรระดับชั้นปีที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในรูปแบบของกิจกรรมนิสิตและกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียนนั้นมีความแตกต่างกัน เช่น สายพิน สูดหนึ่ง (2536: 82) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมของนิสิตระดับปริญญาตรี พบว่า นิสิตที่มีชั้นปีต่างกันมีความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมนิสิตแตกต่างกัน กรกช อุตตวิริยานุภาพ (2540: 129) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนิสิตนักศึกษากับการพัฒนาตนเองของนิสิตนักศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า นิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 4 มีส่วนร่วมในกิจกรรมนิสิตนักศึกษามากที่สุด ในขณะที่นิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 1 กลับมีส่วนร่วมในกิจกรรมนิสิตนักศึกษาน้อยที่สุด ส่วนงานวิจัยของ อัมพา ทองทุมมินทร์ (2542: 91) ได้ทำการศึกษาเรื่องเจตคติต่อกิจกรรมนักศึกษาของสถาบันราชภัฏอุดรธานีพบว่าตัวแปรชั้นปีมีความสัมพันธ์ทางลบ

กับเจตคติต่อกิจกรรมนักศึกษา อาจเป็นเพราะ นักศึกษาที่มีระดับชั้นปีที่สูงนั้นมีความสนใจในการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการเพื่อไปประกอบอาชีพมากกว่าที่จะสนใจการทำกิจกรรมนักศึกษา ส่วนนักศึกษาในชั้นปีที่ 1 เป็นนักศึกษาที่เพิ่งเข้ามาสู่สังคมของมหาวิทยาลัย ย่อมมีความอยากรู้ และเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ๆ จึงมีความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษามากกว่านักศึกษาที่ใกล้สำเร็จการศึกษา ยุพิน จงเจริญทรัพย์ (2546: 96) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนักศึกษากับการพัฒนาตนเองของนักศึกษาสถาบันราชภัฏจันทรเกษม พบว่า นักศึกษาที่มีชั้นปีแตกต่างกันมีส่วนร่วมในกิจกรรมนักศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งนักศึกษาที่ศึกษาในระดับชั้นปีที่ 2 มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนักศึกษาต่างกับนักศึกษาที่ศึกษาในระดับชั้นปีอื่นๆ อาจเป็นเพราะนักศึกษาชั้นปีที่ 2 เริ่มปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและสามารถรับรู้ข่าวสารข้อมูลของกิจกรรมนักศึกษามากขึ้นกว่าชั้นปีที่ 1 และยังไม่ค่อยได้ศึกษารายวิชาที่เป็นวิชาชีพมากนักเมื่อเทียบกับชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 ที่ต้องศึกษาวิชาชีพมากขึ้นเพื่อเตรียมตัวสู่สังคมการทำงาน

คณะวิชา

การศึกษาตัวแปรคณะวิชาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในรูปแบบของกิจกรรมนิสิตและกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียนนั้นมีความแตกต่างกัน เช่น สายพิน สุตคณี (2536: 84) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า คณะวิชาของนิสิตที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมนิสิต โดยพบว่า คณะแพทยศาสตร์เข้าร่วมกิจกรรมน้อยกว่าคณะศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์ ส่วนงานวิจัยของ เนาวรัตน์ กังเม้ง (2543: 37) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทัศนคติของผู้บริหาร อาจารย์และนักศึกษาต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัยรังสิต พบว่า นักศึกษาที่มีคณะวิชาที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษาไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะลักษณะของกิจกรรมนักศึกษาไม่ได้เน้นสำหรับคณะวิชาหรือสาขาวิชาใด เฉพาะด้านจึงเป็นผลให้ทัศนคติของนักศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน วุฒิชัย ถูกชะเมธ (2546: 72) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาทัศนคติของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิสิตในรูปแบบกิจกรรมบังคับ พบว่า นิสิตที่เรียนคณะวิชาที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการจัดกิจกรรมนิสิตในรูปแบบกิจกรรมบังคับไม่แตกต่างกัน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

การศึกษาตัวแปรผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในรูปแบบของกิจกรรมนิสิตและกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียนนั้นมีความแตกต่างกัน เช่น กรกช อัดตวิริยานุภาพ (2540: 127-128) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนิสิตนักศึกษากับการพัฒนาตนเองของนิสิตนักศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า นิสิตนักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสะสมอยู่ระหว่าง 2.01-2.20 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสะสมตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมนิสิตนักศึกษามากที่สุด ส่วน อัมพา ซองทุมมินทร์ (2542: 90) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องเจตคติต่อกิจกรรมนักศึกษาของนักศึกษาสถาบันราชภัฏอุดรธานี พบว่า คะแนนเฉลี่ยสะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติต่อกิจกรรมนักศึกษา อาจเป็นเพราะ นักศึกษาที่มีผลการเรียนดีนั้นมีความมั่นใจว่าสามารถเรียนควบคู่ไปกับการทำกิจกรรมได้ เพราะกิจกรรมจะมีส่วนช่วยในการผ่อนคลายความเครียดหลังจากการศึกษา วุฒิชัย ฤกษ์เมธ (2546: 72) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีผลต่อการจัดกิจกรรมนิสิตในรูปแบบกิจกรรมบังคับ พบว่า นิสิตที่มีผลการเรียนต่างกันมีทักษะต่อการจัดกิจกรรมนิสิตในรูปแบบกิจกรรมบังคับไม่แตกต่างกัน ซึ่งต่างกับผลงานวิจัยของ ยุพิน จงเจริญทรัพย์ (2546: 91) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนักศึกษากับการพัฒนาตนเองของสถาบันราชภัฏจันทรเกษม ซึ่งพบว่า นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกันมีส่วนร่วมในกิจกรรมนักศึกษาต่างกัน ซึ่งนักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับปานกลางมีส่วนร่วมในกิจกรรมนักศึกษาต่างกับนักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

สถานการณ์การพักอาศัย

การศึกษาตัวแปรสถานการณ์การพักอาศัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในรูปแบบของกิจกรรมนิสิตและกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียนนั้นมีความแตกต่างกัน เช่น วุฒิชัย ฤกษ์เมธ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิสิตของมหาวิทยาลัยในรูปแบบกิจกรรมบังคับ พบว่า นิสิตที่มีสถานการณ์การพักอาศัยที่แตกต่างกันมีทักษะต่อการจัดกิจกรรมนิสิตของมหาวิทยาลัยในรูปแบบกิจกรรมบังคับไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์การพักอาศัยของนิสิตที่แตกต่างกัน แมคคอนคีย์ (McConkey 2007: Online) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความหลากหลายของรูปแบบการพักอาศัยของนักศึกษา กับพฤติกรรมการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม พบว่า นักศึกษาที่พักอาศัยอยู่กับหอพักในสถาบันมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมได้มากกว่านักศึกษาที่พักอาศัยอยู่กับครอบครัวและนักศึกษาที่เช่าห้องพักอยู่ส่วนตัว อาจเป็นเพราะ นักศึกษาที่อยู่กับครอบครัวและนักศึกษาที่เช่าพักอยู่

ส่วนตัวอาจไม่ค่อยมีโอกาสการปฏิสัมพันธ์ร่วมกันกับผู้อื่นเท่ากับนักศึกษาที่พักอาศัยอยู่ในหอพักของสถาบันที่มีโอกาสได้พบปะกับเพื่อนในหอพักได้บ่อยมากกว่า ฟาก้า (Flaga 2002: Online) ได้ศึกษาการปรับตัวของนักศึกษาแลกเปลี่ยนในมหาวิทยาลัยมิชิแกน พบว่า การพักอาศัยในหอพักของมหาวิทยาลัยจะมีส่วนช่วยให้นักศึกษาสามารถพัฒนาทักษะการปฏิสัมพันธ์และสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้และพบว่า เพื่อนมีส่วนสำคัญในการปรับตัวของนักศึกษาแลกเปลี่ยนอีกประการหนึ่ง

จากการศึกษาเอกสาร วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมดังกล่าว ทำให้เห็นว่า กิจกรรมนิสิต และกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียนซึ่งทางมหาวิทยาลัยจัดให้แก่ นิสิตนั้น จะช่วยฝึกฝนพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมให้นิสิตมีทั้งความรู้และทักษะในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ซึ่งจากที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้มีการปรับแนวนโยบายในการส่งเสริมให้กิจกรรมนิสิตให้อยู่ในรูปแบบกิจกรรมบังคับ และการปรับปรุงกิจกรรมการเรียนรู้ภายในชั้นเรียน เป็นผลให้ผู้วิจัยมีความสนใจจะศึกษาถึงพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต ว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอยู่ในระดับใด เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการกำหนดแนวทางในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถาบันต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาตรี ภาคปกติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ คือ การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นิสิตระดับปริญญาตรี ภาคปกติ ชั้นปีที่1 ถึง ชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2548 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 11,056 คน โดยจำแนกเป็นนิสิตที่ศึกษาใน 12 คณะวิชา ได้แก่ คณะมนุษยศาสตร์ 1,734 คน คณะวิทยาศาสตร์ 2,009 คน คณะศึกษาศาสตร์ 763 คน คณะศิลปกรรมศาสตร์ 947 คน และ คณะสังคมศาสตร์ 1,861 คน คณะพลศึกษา 1,011 คน คณะพยาบาลศาสตร์ 187 คน คณะแพทยศาสตร์ 606 คน คณะวิศวกรรมศาสตร์ 1,085 คน คณะทันตแพทยศาสตร์ 254 คน คณะเภสัชศาสตร์ 422 คน และ คณะสหเวชศาสตร์ 177 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นิสิตระดับปริญญาตรี ภาคปกติ ชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2548 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยกำหนดขนาดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie และ Morgan (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-609) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 473 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีคณะวิชาเป็นชั้น และมีนิสิตเป็นหน่วยการสุ่ม มีจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ปกติตามตารางที่

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

คณะวิชา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
คณะมนุษยศาสตร์	1,734	59
คณะวิทยาศาสตร์	2,009	68
คณะศึกษาศาสตร์	763	30
คณะศิลปกรรมศาสตร์	947	32
คณะสังคมศาสตร์	1,861	63
คณะพลศึกษา	1,011	34
คณะพยาบาลศาสตร์	187	30
คณะแพทยศาสตร์	606	30
คณะวิศวกรรมศาสตร์	1,085	37
คณะทันตแพทยศาสตร์	254	30
คณะเภสัชศาสตร์	422	30
คณะสหเวชศาสตร์	177	30
รวมทั้งสิ้น	11,056	473

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และ กิจกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตในสถาบันอุดมศึกษา

2.ศึกษาหลักการและวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำราและศึกษาการเขียนข้อคำถามจากตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และ กิจกรรมนิสิต เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทในการทำงานเป็นทีม จำนวน 20 ข้อ ด้านกระบวนการการทำงาน จำนวน 20 ข้อ และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีม จำนวน 15 ข้อ โดยสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีของไลเคิร์ท และแบบสอบถามปลายเปิด

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรเพื่อแก้ไขปรับปรุง ก่อนนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ค) ตรวจสอบความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ตลอดจนความถูกต้องของภาษาที่ใช้

4. นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิปรับปรุงแก้ไขแล้วมานำเสนอคณะกรรมการควบคุม ปริญญาบัตรเพื่อพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งหนึ่ง

5. นำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับนิสิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 50 คน และ นำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม เป็นรายข้อ โดยใช้วิธีการหาค่าร้อยละ 25 ของกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ แล้วใช้การทดสอบที (Independent Sample Test) วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 1.71 ขึ้นไป (Ferguson.1981:178) มาใช้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้จำนวน 55 ข้อ ทุกข้อมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ในระดับที่ใช้ได้ ได้ค่าอำนาจจำแนก (Independent Sample Test) อยู่ระหว่าง 2.172 - 8.314 (ภาคผนวก ง)

6. นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ จำนวน 55 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha- Coefficient) ตามแบบ ครอนบาค (Cronbach.1970: 169) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 (ภาคผนวก ง)

7. เมื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุม ปริญญาบัตร ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามสำหรับการวิจัยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับชั้นปีที่ศึกษา คณะวิชา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และ สถานภาพการพักอาศัย จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตตาม คณะวิชา 12 คณะ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมด้านบทบาทใน ทีม พฤติกรรมด้านกระบวนการการทำงาน และพฤติกรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีม จำนวน 55 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้ กำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง นิสิตเห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง นิสิตเห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง นิสิตเห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง นิสิตเห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง นิสิตเห็นด้วยน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51 – 5.00 หมายถึง นิสิตมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 – 4.50 หมายถึง นิสิตมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 – 3.50 หมายถึง นิสิตมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 – 2.50 หมายถึง นิสิตมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.50 หมายถึง นิสิตมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นและเหตุผลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นแบบสอบถามจัดลำดับตามความสำคัญ จำนวน 1 ข้อ เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลำดับความสำคัญของนโยบายส่งเสริม พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงให้ดีขึ้น และแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นอื่นๆ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1.ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้วนำไปขอความอนุเคราะห์จากอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จากนิสิตปริญญาตรี ภาคปกติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2.นำแบบสอบถามไปแจกกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 473 ฉบับ และเก็บคืนในเวลาที่กำหนดด้วยตนเอง จำนวน 473 ฉบับ

3.ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ส่งคืนมา และนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ จำนวน 473 ฉบับ คิดเป็น 100%

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 1.วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ในตอนที่ 1 ได้แก่ เพศ ระดับชั้นปี คณะวิชา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สถานภาพการพักอาศัย ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
- 2.ตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 3.ตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ โดยใช้การทดสอบที (Independent Sample Test) ในการวิเคราะห์ ส่วนตัวแปรระดับชั้นปี คณะวิชา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสถานภาพการพักอาศัย ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) กรณีเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe / Method)
- 4.รวบรวมข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากคำถามปลายเปิดและคำถามจัดลำดับ ในตอนที่ 3 ของแบบสอบถามและทำการจัดหมวดหมู่โดยวิธีการแจกแจงความถี่และจัดเรียงลำดับตามความถี่ของจำนวนคำตอบ นำเสนอผลการวิเคราะห์ในเชิงบรรยาย และนำไปประกอบการอภิปรายผลการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.สถิติพื้นฐาน

- 1.1 ค่าความถี่ (Frequency)
- 1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
- 1.3 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
- 1.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม

- 2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้การทดสอบค่าที (Independent Sample Test)

2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของ ครอนบาค

3.สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มตามสมมุติฐาน ข้อที่ 1 โดยใช้ การทดสอบที (Independent Sample Test)

3.2 ทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ตามสมมุติฐานข้อที่ 2,3 4 และ5 โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) หากพบว่ามีความสำคัญทางสถิติผู้วิจัยจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe' s Method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาตรี ภาควิชา วิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนนิสิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติวิเคราะห์ในการแจกแจงแบบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติวิเคราะห์ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
SS	แทน	ผลบวกของค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน	ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่สถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธสมมติฐาน (Probability)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนิสิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ ระดับชั้นปี คณะวิชา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสถานภาพการพักอาศัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาตรี ภาควิชา วิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ โดยใช้การทดสอบที (Independent Sample Test) ในการวิเคราะห์ ส่วนตัวแปรระดับชั้นปี คณะวิชา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสถานภาพการพัก

อาศัย ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One- Way Analysis of Variance) กรณีเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe / Method)

ตอนที่ 4 ศึกษาความคิดเห็นและเหตุผลเพิ่มเติมของนิสิตเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจากแบบสอบถามปลายเปิด โดยวิธีการแจกแจงความถี่ จัดเรียงลำดับความถี่ และนำเสนอข้อมูลในเชิงบรรยาย ศึกษาความคิดเห็นของนิสิตเกี่ยวกับลำดับความสำคัญของนโยบายส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงให้ดีขึ้นจากแบบสอบถามจัดลำดับ โดยวิธีการแจกแจงความถี่ จัดเรียงลำดับความถี่ของคำตอบตามความสำคัญ และนำเสนอข้อมูลในเชิงบรรยาย ศึกษาความคิดเห็นอื่นๆเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยวิธีการแจกแจงความถี่ จัดเรียงลำดับความถี่ และนำเสนอข้อมูลในเชิงบรรยาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนิสิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ ระดับชั้นปี คณะวิชา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสถานภาพการพักอาศัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตาราง 2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของนิสิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา (n = 473 คน)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	193	40.8
หญิง	280	59.2
รวม	473	100.0
2. ระดับชั้นปี		
ชั้นปี 1	91	19.2
ชั้นปี 2	127	26.8
ชั้นปี 3	138	29.2
ชั้นปี 4	117	24.7
รวม	473	100.0

3. กลุ่มวิชาที่ศึกษา		
คณะมนุษยศาสตร์	59	12.5
คณะสังคมศาสตร์	63	13.3
คณะวิทยาศาสตร์	68	14.4
คณะศึกษาศาสตร์	30	6.3
คณะศิลปกรรมศาสตร์	32	6.8
คณะพลศึกษา	34	7.2
คณะพยาบาลศาสตร์	30	6.3
คณะแพทยศาสตร์	30	6.3
คณะวิศวกรรมศาสตร์	37	7.8
คณะทันตแพทยศาสตร์	30	6.3
คณะเภสัชศาสตร์	30	6.3
คณะสหเวชศาสตร์	30	6.3
รวม	473	100.0
4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน		
ระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม 3.00 ขึ้นไป	233	49.3
ระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม 2.25-2.99	218	46.1
ระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม ต่ำกว่า 2.25	22	4.1
รวม	473	100.0
5. สถานภาพการพักอาศัย		
พักอาศัยอยู่คนเดียว	45	9.5
พักอาศัยอยู่กับครอบครัว	269	56.9
พักอาศัยอยู่กับเพื่อน	159	33.6
รวม	473	100.0

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตปริญญาตรี ภาคปกติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากกลุ่มตัวอย่าง 473 คน เป็นนิสิตเพศหญิง จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 และนิสิตเพศชาย จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8

ด้านระดับชั้นปี พบว่า เป็นนิสิตระดับชั้นปีที่ 4 จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ระดับชั้นปีที่ 3 จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 ระดับชั้นปีที่ 2 จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 และระดับชั้นปีที่ 1 จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2

ด้านคณะวิชา พบว่า นิสิตเรียนคณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 คณะสังคมศาสตร์ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 คณะมนุษยศาสตร์ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 คณะพลศึกษา จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 คณะศิลปกรรมศาสตร์ จำนวน 32 คิดเป็นร้อยละ 6.8 และคณะศึกษาศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ และคณะสหเวชศาสตร์ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3

ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า นิสิตมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3.00 ขึ้นไป จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2.25 – 2.99 จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่า 2.25 จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7

ด้านสถานภาพการพักอาศัย พบว่า นิสิตที่พักอาศัยอยู่กับครอบครัว จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 พักอาศัยอยู่กับเพื่อน จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 และพักอาศัยอยู่คนเดียว จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาตรี ภาคปกติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงในตาราง 3 - 6

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาตรี ภาคปกติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวม และรายด้าน

พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	n = 473 คน		ระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม
	X	S.D.	
1. ด้านบทบาทในการทำงาน	3.87	0.55	มาก
2. ด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม	3.79	0.61	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีม	3.89	0.62	มาก
รวม	3.85	0.56	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า นิสิตปริญญาตรี ภาคปกติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นิสิตมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับมากทุกด้าน

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต
ปริญญาตรี ภาควิชาสถิติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านบทบาทในการทำงาน เป็นรายชื่อ

ด้านบทบาทในการทำงาน	n = 473 คน		ระดับพฤติกรรม การทำงานเป็นทีม
	X	S.D.	
1. ผู้นำทีมให้ความสำคัญกับการวางแผนงาน	4.06	0.72	มาก
2. ผู้นำทีมคอยจูงใจให้สมาชิกทำงานตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.83	0.77	มาก
3. ผู้นำทีมมีความอดทนอดกลั้นเมื่อพบปัญหาในการทำงานร่วมกัน	3.94	0.80	มาก
4. ผู้นำทีมติดตามเอาใจใส่ในผลงานของสมาชิกอย่างเท่าเทียมกัน	3.84	0.86	มาก
5. ผู้นำทีมให้ความสำคัญเป็นธรรมกับสมาชิกในทีมทุกคน	3.96	0.85	มาก
6. ผู้นำไม่ใช้อำนาจหน้าที่เอาเปรียบสมาชิกในทีม	3.99	0.93	มาก
7. ผู้นำทีมยอมเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม	3.88	0.78	มาก
8. สมาชิกทีมร่วมแก้ไขปัญหาของทีมเมื่อเกิดปัญหาขึ้น	3.92	0.81	มาก
9. ร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	4.03	0.79	มาก
10. ให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการทำงานเป็นทีม	3.90	0.83	มาก
11. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญในทีม	3.85	0.80	มาก
12. เสนอความคิดสร้างสรรค์ในการวิเคราะห์และแก้ไข ปัญหาการทำงานของทีม	3.80	0.80	มาก
13. ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นต่างๆ ด้วยความจริงใจในการ ทำงานร่วมกัน	3.90	0.84	มาก
14. ร่วมประเมินผลการทำงานของทีม	3.72	0.84	มาก
15. รับผิดชอบการปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกทีมอย่างเต็ม ความสามารถ	3.95	0.80	มาก
16. ร่วมปรับปรุงวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำงานของทีม เมื่อไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการเดิม	3.79	0.84	มาก
17. มีการกระจายบทบาทความเป็นผู้นำ	3.79	0.91	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้านบทบาทในการทำงาน	n = 473 คน		ระดับพฤติกรรม การทำงานเป็นทีม
	X	S.D.	
18. เคารพและยอมรับฟังความคิดเห็นของเสียงส่วนน้อย	3.71	0.95	มาก
19. พยายามชักถามเพื่อให้เกิดความกระจ่างเมื่อเกิดข้อสงสัย	3.76	0.84	มาก
20. กระตุ้นเตือนสมาชิกในทีมให้ทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้	3.86	0.79	มาก
รวม	3.87	0.55	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า นิสิตปริญญาตรี ภาคปกติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านบทบาทในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นิสิตมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านบทบาทในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาตรี ภาคปกติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม เป็นรายชื่อ

ด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม	n = 473 คน		ระดับพฤติกรรม การทำงานเป็นทีม
	X	S.D.	
1. กำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงานร่วมกัน	3.95	0.80	มาก
2. มีการกำหนดวิธีการ ขั้นตอนการทำงานและระยะเวลา อย่างเป็นระบบ	3.78	0.82	มาก
3. มีการติดต่อประสานงานในทีมกันได้อย่างรวดเร็ว และ ถูกต้องตรงกัน	3.68	0.90	มาก
4. ยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของทีม	3.89	0.83	มาก
5. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับ สมาชิกในทีมได้อย่างเหมาะสม	3.83	0.85	มาก
6. มีการประชุมปรึกษาปัญหากันในการทำงาน	3.87	0.82	มาก
7. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเห็นคุณค่าเพื่อความสำเร็จของ ทีม	3.75	0.85	มาก
8. วิธีการทำงานในกลุ่มที่สมาชิกทีมร่วมกันกำหนดง่ายต่อ การนำไปปฏิบัติ	3.75	0.79	มาก
9. มีการกำหนดหัวข้อและประเด็นสำคัญร่วมกันในการ ประชุมทีม	3.82	0.82	มาก
10. มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่กันในการประชุมทีมทุก ครั้ง	3.71	0.87	มาก
11. มีการประเมินผลการดำเนินงานในการประชุมร่วมกัน	3.64	0.89	มาก
12. ร่วมกันระดมแนวคิดโดยผลัดเปลี่ยนกันแสดงความคิด เห็น	3.83	0.88	มาก
13. ร่วมตัดสินใจในทีมโดยใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล	3.90	0.85	มาก
14. วิเคราะห์ปัญหาก่อนร่วมแสดงความคิดเห็นกับสมาชิก ในทีม	3.79	0.83	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม	n = 473 คน		ระดับพฤติกรรม การทำงานเป็นทีม
	X	S.D.	
15. ปฏิบัติตามกฎหมายที่สมาชิกร่วมกันกำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด	3.70	0.87	มาก
16. สามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ	3.91	0.84	มาก
17. ให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการทำงานเป็นทีม	3.84	0.85	มาก
18. เข้าร่วมประชุมทีมงานกันตรงเวลาเมื่อมีการนัดหมาย	3.60	0.99	มาก
19. เสนอความคิดสร้างสรรค์ในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาการทำงานของทีม	3.77	0.84	มาก
20. มีการติดตามขั้นตอนการทำงานตามแผนที่วางไว้	3.71	0.86	มาก
รวม	3.79	0.61	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า นิสิตปริญญาตรี ภาคปกติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการทำงานเป็นทีมโดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นิสิตมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาตรี ภาคปกติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีมเป็นรายชื่อ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีม	n = 473 คน		ระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม
	X	S.D.	
1. พร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อทีมอย่างเต็มที่	3.96	0.87	มาก
2. เรียนรู้และเข้าใจอุปนิสัยของเพื่อนร่วมทีมเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาความขัดแย้ง	3.87	0.89	มาก
3. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันเพื่อความสัมพันธ์ที่ดี	3.93	0.86	มาก
4. ให้ความยุติธรรมกับสมาชิกในทีมทุกคนอย่างเท่าเทียม	3.95	0.89	มาก
5. ให้ความไว้วางใจกับสมาชิกในทีมในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.94	0.86	มาก
6. ระวังอารมณ์เมื่อเกิดข้อขัดแย้งและช่วยคิดหาวิธีแก้ไข	3.86	0.88	มาก
7. เสนอตัวทำงานให้ทีมเมื่อคิดว่าสามารถทำงานนั้นได้	3.72	0.85	มาก
8. ทำงานแทนเพื่อนที่ไม่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยความเต็มใจ	3.69	0.88	มาก
9. ยอมรับคำขอโทษและให้ข้อเสนอแนะแก่สมาชิกทีมที่สร้างปัญหาให้กับทีม	3.97	0.83	มาก
10. รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสมาชิกในทีมเมื่อมีการทำงานร่วมกัน	3.97	0.83	มาก
11. เปิดใจกว้างในการร่วมงานกับผู้อื่นมากกว่าการทำงานกับเพื่อนสนิท	3.93	0.87	มาก
12. ช่วยประสานแนวคิดที่แตกต่างของสมาชิกเพื่อมิให้เกิดความขัดแย้ง	3.80	0.82	มาก
13. ไม่นำเรื่องส่วนตัวของเพื่อนสมาชิกรบกวนเกี่ยวกับการทำงาน	3.86	0.92	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีม	n = 473 คน		ระดับพฤติกรรม การทำงานเป็นทีม
	X	S.D.	
14. กล่าวคำชมเชยเพื่อนสมาชิกในทีมเมื่อผลงานประสบ ผลสำเร็จได้ตามแผนงาน	3.96	0.82	มาก
15. ให้คำแนะนำเมื่อเพื่อนสมาชิกในทีมต้องการเพื่อให้ การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น	3.94	0.77	มาก
รวม	3.89	0.62	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า นิสิตปริญญาตรี ภาคปกติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีมโดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นิสิตมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีมอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน เป็นการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ โดยใช้การทดสอบที (Independent Sample Test) ในการวิเคราะห์ ส่วนตัวแปรระดับชั้นปี คณะวิชา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสถานภาพการพักอาศัย ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One- Way Analysis of Variance) กรณีเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงในตาราง 7 - 14

ตาราง 7 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
จำแนกตามเพศ (n = 473 คน)

พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	เพศชาย (n = 193 คน)		เพศหญิง (n = 280 คน)		t	p
	X	S.D	X	S.D		
1. ด้านบทบาทในการทำงาน	3.93	.55	3.82	.55	2.221	.027
2. ด้านกระบวนการทำงาน เป็นทีม	3.89	.60	3.72	.62	2.904	.004
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง สมาชิกทีม	3.96	.62	3.84	.61	2.005	.046
รวม	3.93	.55	3.79	.56	2.528	.012

ตาราง 7 แสดงว่า นิสิตชายและหญิงมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 8 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามระดับชั้นปี

พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านบทบาทในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.776	1.592	5.25	.001
	ภายในกลุ่ม	469	142.144	.303		
	รวม	472	146.920			
2. ด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	3	6.589	2.196	5.89	.001
	ภายในกลุ่ม	469	174.729	.373		
	รวม	472	181.318			
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.440	.813	2.12	.096
	ภายในกลุ่ม	469	179.629	.383		
	รวม	472	182.069			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	4.211	1.404	4.49	.004
	ภายในกลุ่ม	469	146.463	.312		
	รวม	472	150.673			

จากตาราง 8 แสดงว่า นิสิตที่ศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบทบาทในการทำงาน และด้านกระบวนการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีม ไม่แตกต่างกัน และได้ทำการทดสอบเป็นรายคู่ในด้านบทบาทในการทำงานและด้านกระบวนการการทำงานเป็นทีมดังเสนอในตารางที่ 9 และ ตารางที่ 10

ตาราง 9 การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านบทบาทในการทำงาน จำแนกตามระดับชั้นปีเป็นรายคู่

พฤติกรรมการทำงาน	ชั้นปีที่กำลัง		ชั้นปี 1	ชั้นปี 2	ชั้นปี 3	ชั้นปี 4
เป็นทีม	ศึกษา	X	3.70	3.92	3.84	3.87
ด้านบทบาทในการทำงาน	ชั้นปี 1	3.70	*			
	ชั้นปี 2	3.92				
	ชั้นปี 3	3.84				
	ชั้นปี 4	3.87				

จากตาราง 9 แสดงว่า นิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ชั้นปีที่ 1 มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านบทบาทในการทำงาน แตกต่างกับนิสิตชั้นปีที่ 2 และนิสิตชั้นปีที่ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 10 การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม จำแนกตามระดับชั้นปีเป็นรายคู่

พฤติกรรมการทำงาน	ชั้นปีที่กำลัง		ชั้นปี 1	ชั้นปี 2	ชั้นปี 3	ชั้นปี 4
เป็นทีม	ศึกษา	X	3.59	3.89	3.75	3.89
ด้านกระบวนการทำงาน เป็นทีม	ชั้นปี 1	3.59	*			
	ชั้นปี 2	3.89				
	ชั้นปี 3	3.75				
	ชั้นปี 4	3.89				

จากตาราง 10 แสดงว่า นิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ชั้นปีที่ 1 มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม แตกต่างกับนิสิตชั้นปีที่ 2 และนิสิตชั้นปีที่ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 11 การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระดับชั้นปีเป็นรายคู่

พฤติกรรมการทำงาน เป็นทีม	ชั้นปีที่กำลัง ศึกษา	X	ชั้นปี 1	ชั้นปี 2	ชั้นปี 3	ชั้นปี 4
			3.68	3.93	3.82	3.93
พฤติกรรมการทำงานเป็น ทีมโดยรวมทั้ง 3 ด้าน	ชั้นปี 1	3.68		*		*
	ชั้นปี 2	3.93				
	ชั้นปี 3	3.82				
	ชั้นปี 4	3.93				

จากตาราง 11 แสดงว่า นิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ชั้นปีที่ 1 มีพฤติกรรม
การทำงานเป็นทีมโดยรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกับนิสิตชั้นปีที่ 2 และนิสิตชั้นปีที่ 4 อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 12 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามคณะวิชาที่ต่างกัน

พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านบทบาทในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	11	1.091	.099	.31	.983
	ภายในกลุ่ม	461	145.829	.316		
	รวม	472	146.920			
2. ด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	11	1.645	.150	.38	.962
	ภายในกลุ่ม	461	179.673	.390		
	รวม	472	181.318			
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีม	ระหว่างกลุ่ม	11	3.648	.332	.85	.583
	ภายในกลุ่ม	461	178.421	.387		
	รวม	472	182.069			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	11	1.342	.122	.37	.965
	ภายในกลุ่ม	461	149.331	.324		
	รวม	472	150.673			

จากตาราง 12 แสดงว่า นิสิตที่เรียนคณะวิชาต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านบทบาทในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.266	.133	.42	.653
	ภายในกลุ่ม	470	146.654	.312		
	รวม	472	146.920			
2. ด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	.010	.005	.01	.987
	ภายในกลุ่ม	470	181.308	.386		
	รวม	472	181.318			
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	.165	.086	.21	.809
	ภายในกลุ่ม	470	181.905	.387		
	รวม	472	182.069			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.036	.018	.05	.946
	ภายในกลุ่ม	470	150.638	.321		
	รวม	472	150.673			

จากตาราง 13 แสดงว่า นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามสถานภาพการพักอาศัย

พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านบทบาทในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.245	.623	2.00	.135
	ภายในกลุ่ม	470	145.675	.310		
	รวม	472	146.920			
2. ด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	.317	.158	.41	.663
	ภายในกลุ่ม	470	181.001	.385		
	รวม	472	181.318			
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	.563	.281	.72	.483
	ภายในกลุ่ม	470	181.506	.386		
	รวม	472	182.069			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.654	.327	1.02	.360
	ภายในกลุ่ม	470	150.019	.319		
	รวม	472	150.673			

จากตาราง 14 แสดงว่า นิสิตที่มีสถานภาพการพักอาศัยต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของนิสิต โดยวิธีการแจกแจงความถี่ และนำเสนอข้อมูลในเชิงบรรยาย

จากการตอบแบบสอบถามพบว่า นิสิตเห็นด้วยในประเด็นการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยให้เห็นผลตามลำดับความถี่การตอบดังนี้ เพื่อให้ให้นิสิตเกิดความสามัคคีและเป็นการสร้างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมให้ดีขึ้น จำนวน 100 คำตอบ เพื่อเป็นการฝึกฝนให้นิสิตมีการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ จำนวน 63 คำตอบ เพื่อให้ให้นิสิตเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น จำนวน 54 คำตอบ เพื่อให้ให้นิสิตมีการทำงานเป็นทีมที่ดีและมีประสิทธิภาพจำนวน 48 คำตอบ เพื่อให้ให้นิสิตรู้จักแก้ปัญหาในการทำงานเป็นทีมได้ จำนวน 26 คำตอบ เพื่อให้ให้นิสิตมีทักษะพื้นฐานการทำงานเป็นทีม สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน จำนวน 26 คำตอบ เพื่อให้ให้นิสิตมีการวางแผนการทำงานเป็นทีมและได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน จำนวน 25 คำตอบ เพื่อให้ให้นิสิตได้เรียนรู้แนวทางปฏิบัติกิจกรรมการทำงานเป็นทีมอย่างมีแบบแผน จำนวน 21 คำตอบ เพื่อให้ให้นิสิตมีการทำงานเป็นทีมดีขึ้น จำนวน 15 คำตอบ และพบว่า มีนิสิตไม่เห็นด้วยในประเด็นนี้ โดยให้เห็นผลดังนี้ นิสิตชอบทำกิจกรรมกับนิสิตกลุ่มเดิมจำนวน 1 คำตอบ และ นิสิตทำกิจกรรมกลุ่มค่อนข้างดีอยู่แล้ว จำนวน 1 คำตอบ

จากการตอบแบบสอบถามพบว่า นิสิตให้ความสำคัญของนโยบายการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญ โดยจัดลำดับตามความถี่การตอบดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านกระบวนการทำงานร่วมกันของนิสิต จำนวน 168 คำตอบ ลำดับที่ 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีม จำนวน 164 คำตอบ ลำดับที่ 3 ด้านบทบาทของนิสิตในการทำงานเป็นทีม จำนวน 48 คำตอบ

จากการตอบแบบสอบถามพบว่า นิสิตแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเพื่อการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต โดยแสดงความคิดเห็นตามลำดับความถี่การตอบดังนี้ นิสิตเห็นควรให้มีการสนับสนุนการทำกิจกรรมของนิสิตให้มากขึ้นทุกด้าน จำนวน 32 คำตอบ เห็นควรให้จัดกิจกรรมภายในหรือในทริสการ เพื่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จำนวน 20 คำตอบ ควรจัดให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม จำนวน 14 คำตอบ ควรเคารพความคิดเห็นและหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งกันและกัน จำนวน 10 คำตอบ ควรมีการประชุมและวางแผนงานให้ดีและเตรียมพร้อมอยู่เสมอ จำนวน 6 คำตอบ และ เห็นควรให้มีการจัดส่งเสริมการอบรมหลักสูตรเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมมากขึ้น จำนวน 3 คำตอบ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาตรี ภาคปกติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทในการทำงาน ด้านกระบวนการการทำงาน เป็นทีม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีม และจำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับชั้นปี คณะวิชา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสถานภาพการพักอาศัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทในการทำงาน ด้านกระบวนการการทำงานเป็นทีม และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีม
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับชั้นปี คณะวิชา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสถานภาพการพักอาศัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนิสิตที่กำลังศึกษา ภาคเรียนที่ 2 ในระดับปริญญาตรี ภาคปกติชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2548 จำนวน 11,056 คน เมื่อจำแนกตามคณะวิชา ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 473 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 55 ข้อ โดยสอบถามความคิดเห็นของนิสิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม 3 ด้าน คือ ด้านบทบาทในการทำงาน ด้านกระบวนการการทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีม แบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ดำเนินการแจกแบบสอบถาม จำนวน 473 ฉบับ และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง เก็บคืนได้ครบตาม จำนวน 473 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ ระดับชั้นปี คณะวิชา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสถานภาพการพักอาศัย โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทร์วิโรฒโดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทในการทำงาน ด้านกระบวนการการทำงานเป็นทีม และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีม โดยการวิเคราะห์หาค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทร์วิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปรเพศ โดยใช้วิธีการทดสอบค่าที่

(Independent Sample Test) ระดับชั้นปี คณะวิชา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสถานภาพการพัก

อาศัย ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One- Way Analysis of Variance) กรณีเมื่อ

พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดย

ใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe / Method)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาตรี ภาคปกติ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทร์วิโรฒโดยรวมและเป็นรายด้าน คือ ด้านด้านบทบาทในการทำงาน ด้านกระบวนการการทำงานเป็นทีม และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีม ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. นิสิตปริญญาตรี ภาคปกติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. นิสิตชายและหญิงมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. นิสิตที่ศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบทบาทในการทำงาน และ ด้านกระบวนการการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. นิสิตที่เรียนคณะวิชาต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

6. นิสิตที่มีสถานภาพการพักอาศัยต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษา พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาตรี ภาคปกติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาตรี ภาคปกติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นิสิตให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่ส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของมหาวิทยาลัย และ นิสิตเห็นด้วยกับการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของมหาวิทยาลัยที่มีนโยบายในการจัดการเรียนการสอนแบบกิจกรรมกลุ่มมากขึ้น และส่งเสริมให้นิสิตได้เข้าร่วมกิจกรรมนิสิตนักศึกษาตามระเบียบของมหาวิทยาลัย เพื่อให้นิสิตได้รับการพัฒนาทั้งความรู้และทักษะในการใช้ชีวิต นิสิตเห็นว่าในการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียนและกิจกรรมนิสิตที่มหาวิทยาลัยกำหนดจะมีส่วนช่วยให้นิสิตมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมอย่างเหมาะสมมากขึ้น เช่น ในด้านบทบาทการทำงานของนิสิต ทำให้นิสิตได้รับการฝึกฝนให้เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ตระหนักถึงสถานภาพและแสดงบทบาทของตนเองอย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมากขึ้น ในด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม ทำให้นิสิตรู้จักกระบวนการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ กำหนดวิธีการทำงานได้อย่างเหมาะสม และฝึกให้นิสิตกล้าแสดงความคิดเห็น เพื่อช่วยเหลือทีมให้ประสบผลสำเร็จ ส่วนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีมทำให้นิสิตเกิดความรู้สึกสามัคคี รู้จักเรียนรู้และเข้าใจผู้อื่น และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ อำนาจ จันทร์พานาน. (2547: 32) ได้กล่าวว่า การจัดกิจกรรมกลุ่มจะช่วยพัฒนานิสิตทั้งด้าน การเรียน การคิด การค้นคว้า และพัฒนาความสามารถในการปรับตัวได้อย่างสมบูรณ์ และ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ธาวิณี สุขจิตต์. (2544: 64) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนิสิตที่เป็นกรรมการบริหารชมรมต่อการได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมนิสิตของมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ พบว่า จากการเข้าร่วมกิจกรรมชมรมของนิสิตทำให้นิสิตได้รับประโยชน์จากการทำกิจกรรมอย่างมาก เพราะมีส่วนช่วยให้นิสิตมีความรักสามัคคี และรู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านบทบาทในการทำงาน พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านบทบาทในการทำงานของนิสิตอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนิสิตเห็นว่า ผู้นำทีมให้ความสำคัญกับการวางแผนงานคอยจูงใจให้สมาชิกทีมทำงานตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ ติดตามเอาใจใส่ในผลงานของสมาชิกทีมอย่างเท่าเทียมกัน สมาชิกภายในทีมแสดงบทบาทของสมาชิกทีมได้อย่างเหมาะสม เช่น ร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ร่วมแก้ไขปัญหาของทีม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเสนอความคิดสร้างสรรค์ด้วยความจริงใจ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตได้รับการส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น นิสิตได้เสนอข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนการทำ

กิจกรรมของนิสิตให้มากขึ้น และจัดการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ให้แก่นิสิต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นิสิตเห็นว่าเป็นโอกาสที่ดีในการเรียนรู้การทำงานเป็นทีมเพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการฝึกฝนความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี โดยผ่านทางกิจกรรมของนิสิตที่มหาวิทยาลัยสนับสนุน ดังที่ วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2538: 70-71) ได้กล่าวว่า การจัดกิจกรรมของนิสิตนักศึกษาควบคู่กับการจัดการเรียนการสอนจะช่วยพัฒนานิสิตทั้งด้าน ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมของนิสิตได้

1.2 ด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านกระบวนการทำงานเป็นทีมของนิสิตอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นิสิตรู้จักกำหนดเป้าหมายและวางแผนงานร่วมกันก่อนการปฏิบัติงาน มีการกำหนดวิธีการ วางขั้นตอนการทำงานและระยะเวลาอย่างเป็นระบบ มอบหมายหน้าที่ภายในทีมได้เป็นอย่างดี เมื่อมีปัญหาสามารถประชุมปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้พฤติกรรมด้านกระบวนการทำงานเป็นทีมได้รับการส่งเสริมให้มากขึ้น นิสิตเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมให้มหาวิทยาลัยช่วยส่งเสริมและปรับปรุงพฤติกรรมด้านกระบวนการทำงานเป็นทีมของนิสิตให้มากยิ่งขึ้น ในส่วนของ การติดต่อประสานงานให้มีความรวดเร็วมากขึ้น และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่สมาชิกภายในทีมร่วมกันกำหนดขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นิสิตต้องการความรวดเร็วและความมีวินัยของสมาชิกทีมเพื่อความสำเร็จของงาน ดังที่ กวี วงศ์พุ่ม. (2540: 41-42) ได้กล่าวถึงกระบวนการทำงานเป็นทีมว่า ในการทำงานร่วมกัน ควรเรียนรู้ที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่สมาชิกได้ประชุมตกลงร่วมกัน เพื่อให้กระบวนการทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีม พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีม ของนิสิตอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นิสิตรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสมาชิกภายในทีมได้เมื่อมีการทำงานร่วมกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะแก่สมาชิกทีม พร้อมให้ความร่วมมืออย่างเต็มความสามารถ วางตัวเป็นกลาง และกล่าวคำชมเชยเพื่อนสมาชิกในทีมเมื่อผลงานประสบผลสำเร็จ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ดังที่ ฮาเวย์ (Harvey.1998: 11-26) กล่าวถึงหลักการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพว่า ต้องมีความเชื่อใจกัน มีการประสานสัมพันธ์ ยอมรับฟังความคิดเห็น และเปิดรับความขัดแย้งโดยยึดหลักของข้อเท็จจริง

2. ผลการศึกษาพบว่า นิสิตชายและหญิงมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนิสิตชายในช่วงของการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยกำลังอยู่ในวัยรุ่นที่ให้ความสำคัญกับเพื่อน เพราะเพื่อนมีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนิสิตชาย โดยในการเข้าร่วมกิจกรรมของนิสิตชายส่วนใหญ่จะจัดกลุ่มกับเพื่อนเพศเดียวกัน และทำกิจกรรมเป็นหมู่คณะที่ตนเองมีความสนใจมากกว่านิสิตหญิง นอกจากนั้น

ภาวะทางอารมณ์ของวัยรุ่นอาจมีส่วนให้นิสิตชาย มีภาวะความเป็นผู้นำมากกว่านิสิตหญิง เพราะวัยรุ่นชายจะมีความสามารถในการสื่อสารมากขึ้น กล้าแสดงออกถึงอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง กล้าตัดสินใจ มีความอดทน และชอบเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่ สอดคล้องกับ มารศรี สุธานี. (2545: 2-4) ที่ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความสามารถในการจัดการโครงสร้างของทีมงานอย่างชัดเจน มีบทบาทในการสื่อสารที่เปิดเผย และยอมรับฟังความเห็นของทุกฝ่าย มีความรับผิดชอบ เนื่องจากการทำงานร่วมกัน ต้องการความชัดเจนและความรวดเร็วในการตัดสินใจของผู้นำ จึงทำให้พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในด้านบทบาทการทำงานของนิสิตชายและหญิงมีความแตกต่างกัน ในด้านกระบวนการทำงานเป็นทีมของนิสิตชายและนิสิตหญิงแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน อาจเป็นเพราะวิธีการทำงานร่วมกันของนิสิตชายและนิสิตหญิงมีความแตกต่างกัน โดย นิสิตชายให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานเป็นทีมที่เน้นการตัดสินใจที่รวดเร็วมากกว่านิสิตหญิงเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด ทั้งนี้เพราะนิสิตชายมีความคุ้นเคยกับการทำงานเป็นหมู่คณะมากกว่านิสิตหญิง ขณะที่กระบวนการทำงานเป็นทีมของนิสิตหญิงอาจต้องใช้เวลาในการแสดงความคิดเห็นและทำความเข้าใจร่วมกัน มากกว่านิสิตชาย เพื่อหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดจากผลของกระบวนการทำงาน ดังที่ แชนด์ (วินิจ เกตุขำ. 2542: 76; อ้างอิงจาก Chang. 1995: 5-9) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการบริหารทีมที่ดีว่าต้องมีการสื่อสารที่ดี เข้าใจง่าย แปลความหมายได้ สมาชิกทีมต้องมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่แตกต่างกัน และต้องมีความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างในการทำงาน อาจเป็นผลให้ด้านกระบวนการทำงานของนิสิตชายและนิสิตหญิงแตกต่างกัน ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีมของนิสิตชายและนิสิตหญิงมีความแตกต่างกันสอดคล้องกับสมมุติฐาน อาจเป็นเพราะลักษณะการรวมกลุ่มของนิสิตชายและหญิงโดยธรรมชาติมีลักษณะที่แตกต่างกัน โดยนิสิตชายจะรวมกลุ่มกันและให้ความช่วยเหลือกันอย่างเปิดเผย ทำงานร่วมกับสมาชิกทีมในลักษณะที่ไม่เป็นทางการเช่น ถ้าชอบทำกิจกรรมอาสา รักการเดินทาง นิสิตที่มีทัศนคติคล้ายกันก็จะจัดกลุ่มทำงานร่วมกัน ส่วนนิสิตหญิงจะทำงานในลักษณะที่เป็นทางการ ไม่ค่อยทำกิจกรรมเป็นหมู่คณะซึ่งอาจเป็นผลให้ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีมของนิสิตชายและนิสิตหญิงมีความแตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาพบว่า นิสิตที่ศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นิสิตชั้นปีที่ 1 อาจมีปัญหาในเรื่องของการปรับตัว จึงมีผลกระทบต่อการกำหนดบทบาทในทีม ซึ่งในชั้นปีที่ 1 ถือเป็นช่วงเริ่มต้นของนิสิตในการปรับตัวให้เข้าสู่สภาพการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัย ต้องเรียนรู้อุปนิสัย ความคิดความเห็นของเพื่อนใหม่ อาจเป็นผลให้การทำงานเป็นทีมของนิสิตชั้นปีที่ 1 ต้องใช้เวลานานกว่าจะประสบผลสำเร็จ จึงเป็นผลให้ประสบปัญหาในการกำหนดบทบาทและแบ่งหน้าที่รับผิดชอบภายในทีม ในขณะที่นิสิตชั้นปี อื่น เริ่มปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนใหม่ได้แล้ว และมีความ

พร้อมในการทำงานเป็นทีมเพิ่มมากขึ้น ได้ผ่านงานและมีประสบการณ์เพิ่มมากขึ้นจากกิจกรรมที่นิสิตมีโอกาสได้เข้าร่วม เป็นผลให้นิสิตในระดับชั้นปีขึ้นๆรู้จักแสดงบทบาทของตนที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี อาจเป็นผลให้บทบาทในการทำงานของนิสิตที่มีระดับชั้นปีต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในด้านบทบาทในการทำงานมีความต่างกัน ดังที่ ยูพิน จงเจริญทรัพย์. (2546: 96) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนักศึกษากับการพัฒนาตนเองของนักศึกษาสถาบันราชภัฏจันทรเกษม พบว่า นักศึกษาที่ศึกษาในระดับชั้นปีที่ 2 มีพฤติกรรมการทำงานกลุ่มในรูปแบบของกิจกรรมนักศึกษาต่างกับนักศึกษาที่ศึกษาในระดับชั้นปีที่ 1 อาจเป็นเพราะนักศึกษาชั้นปีที่ 2 เริ่มปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและสามารถรับรู้ข่าวสารข้อมูลของกิจกรรมศึกษามากขึ้นกว่าชั้นปีที่ 1 ส่วนด้านกระบวนการทำงานเป็นทีมของนิสิตแต่ละชั้นปีมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมุติฐาน อาจเป็นเพราะ นิสิตชั้นปีที่ 1 ยังถือเป็นช่วงเริ่มต้นของการปรับตัว ยังไม่ได้ผ่านการทำกิจกรรมร่วมกันมาก่อน อาจขาดประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ยังไม่สามารถกำหนดบทบาทของสมาชิกภายในทีมได้อย่างเหมาะสม จึงมีผลกระทบต่อการกำหนดกระบวนการทำงานร่วมกัน ซึ่งอาจต้องใช้เวลาในการแสดงความคิดเห็นร่วมกันในทีม ทำให้อาจเกิดการข้ามขั้นตอน ในกระบวนการทำงานร่วมกัน เช่น การวางแผนงานเป็นไปอย่างรวบรัด ขาดการประสานงานภายในทีมเมื่อได้รับมอบหมายหน้าที่ วิธีการสื่อสารภายในทีมเน้นความรวดเร็ว อาจขาดการทำความเข้าใจร่วมกันอย่างชัดเจน เพื่อให้ผลงานออกมาทันตามกำหนด เป็นผลให้กระบวนการการทำงานของนิสิตชั้นปีที่ 1 มีความแตกต่างกับนิสิตชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 4 ที่ได้ผ่านการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมมาแล้ว จึงสามารถกำหนดบทบาท เข้าใจในกระบวนการทำงานร่วมกัน และรู้จักสร้างสัมพันธ์ภายในทีมเพื่อให้สามารถสื่อสารกันได้อย่างชัดเจนมากกว่า นิสิตชั้นปีที่ 1 ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮอล และ เดวิด (Hall & David. 2005: online) ที่ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ของนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมออกค่ายกับนักศึกษาที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีต่อประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันของนักศึกษา พบว่า การรับรู้ต่อประสบการณ์ในการทำงานของนักศึกษาที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมมีมากกว่านักศึกษาที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม เพราะช่วยให้นักศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น และมีทักษะในการทำงานกลุ่ม จากเหตุผลที่กล่าวมา อาจเป็นผลให้ในด้านกระบวนการทำงานของนิสิตจึงมีความแตกต่างกัน ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีมผู้วิจัยพบว่า นิสิตมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน อาจเป็นเพราะรายวิชาศึกษาทั่วไปที่นิสิตต้องเข้ารับการศึกษาค้นคว้าให้นิสิตทุกชั้นปีมีทักษะในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นในทีม ซึ่งนิสิตในทุกชั้นปีมีความจำเป็นที่ต้องทำงานร่วมกันในรายวิชา ซึ่งอาจเป็นผลให้ ในด้านความสัมพันธ์ของสมาชิกทีมจึงไม่แตกต่างกันตามสมมุติฐานที่กำหนด

4. ผลการศึกษาพบว่า นิสิตที่เรียนคณะวิชาต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนิสิตในแต่ละคณะมีโอกาสได้ฝึกฝนพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่สอดแทรกอยู่ในกิจกรรมกลุ่มเสริมหลักสูตรในแต่ละรายวิชาที่ได้ศึกษา มา โดยทางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มิได้เน้นให้นิสิตคณะวิชาใดวิชาหนึ่งโดยเฉพาะทำกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียน เพื่อให้ให้นิสิตได้มีโอกาสในการพัฒนาทักษะ การค้นคว้า และพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมให้แก่ นิสิตทุกคนโดยทั่วไป โดยยึดหลักผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง นอกจากกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียน กิจกรรมนิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมในลักษณะที่ทีมงาน ก็ได้เน้นเพื่อจัดให้คณะใดคณะหนึ่งเข้าร่วม โดยมีวัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมให้กับนิสิตทุกคน ซึ่งเป็นผลให้นิสิตในคณะวิชาต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ เนาวรัตน์ กังเม้ง. (2543: 37) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทัศนคติของผู้บริหาร อาจารย์และนักศึกษาต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัยรังสิต พบว่า นักศึกษาที่มีคณะวิชาที่ต่างกันมีทัศนคติต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษาไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะลักษณะของกิจกรรมนักศึกษาไม่ได้เน้นสำหรับคณะวิชาหรือสาขาวิชาใดเฉพาะด้านจึงเป็นผลให้ทัศนคติของนักศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย ฤกษ์เมธ. (2546: 72) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาทัศนคติของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิตในรูปแบบกิจกรรมบังคับ พบว่า นิสิตที่เรียนคณะวิชาที่ต่างกันมีทัศนคติต่อการจัดกิจกรรมนิตในรูปแบบกิจกรรมบังคับไม่แตกต่างกัน

5. ผลการศึกษาพบว่า นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มิได้มุ่งจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมให้กลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ โดยนิสิตทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการฝึกฝนให้มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่เหมาะสม และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้ ในการทำงานเป็นทีม นิสิตต้องได้รับการฝึกฝนพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านบทบาทในการทำงาน ซึ่งนิสิตต้องแสดงบทบาทของผู้นำในฐานะผู้นำทีมและแสดงบทบาทผู้ตามในฐานะสมาชิกทีม โดยมีได้พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้นิสิตได้รับการฝึกฝนทั้งบทบาทของผู้นำและผู้ตามในการทำกิจกรรมร่วมกัน ทั้งในส่วนของกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียน เช่น กิจกรรมอภิปรายกลุ่ม การแสดงละคร การศึกษากรณีตัวอย่าง และ กิจกรรมนิตนักศึกษา เช่น กิจกรรมออกค่ายอาสาพัฒนา กิจกรรมกีฬาที่เป็นทีม กิจกรรมเข้าค่ายพุทธบุตร กิจกรรมของสโมสรนิตของคณะต่างๆ กิจกรรมเชียร์ เป็นต้น เพื่อให้ให้นิสิตได้เรียนรู้ และตระหนักถึงบทบาทของตนเมื่อต้องทำงานร่วมกันกับผู้อื่นๆ ดังที่ แสงดาว วัฒนาสกุลเกียรติ. (2547: 74) ได้กล่าวว่า การทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกันจะช่วยให้บุคคลเข้าใจในตนเองและผู้อื่นได้ และช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพ เจตคติ ความสนใจ และช่วยให้

ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ในส่วนของกระบวนการทำงานเป็นทีม ก็มีได้คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพราะกระบวนการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยความร่วมมือของสมาชิกทีมทุกคนเพื่อให้ผลงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด หากผลงานไม่ประสบผลสำเร็จ สมาชิกทุกคนในทีมต่างมีส่วนร่วมในผลที่เกิดขึ้น จึงเป็นผลให้นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

6. ผลการศึกษาพบว่า นิสิตที่มีสถานภาพการพักอาศัยต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนิสิตได้มีโอกาสทำกิจกรรมนอกสถานที่ เช่น การออกค่ายอาสา การออกค่ายพุทธบุตร ทำให้นิสิตที่มีสถานภาพการพักอาศัยต่างกันได้มีโอกาสใช้ชีวิตร่วมกันในสภาพแวดล้อมเดียวกัน จนรู้จักที่จะเรียนรู้ในการอยู่ร่วมกันเป็นทีมและอาจเป็นเพราะความรู้สึกสนุกสนานกับกิจกรรมที่ทำร่วมกับเพื่อนนิสิตในการทำกิจกรรมทั้งในส่วนของกิจกรรมในชั้นเรียนตามรายวิชาต่างๆ และกิจกรรมนิตินักศึกษาที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นซึ่งเป็นผลให้เกิดความผูกพันในหมู่คณะและเห็นว่าสถานภาพการพักอาศัยที่ต่างกันไม่มีผลใดๆกับการทำกิจกรรมเป็นทีมร่วมกัน นอกจากนั้น อาจเป็นเพราะ นิสิตได้รับการอบรมเลี้ยงดูให้รู้จักเรียนรู้ที่จะพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำให้นิสิตรู้จักที่จะปรับตัวได้ง่าย ซึ่งตรงตามความต้องการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่เน้นการจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานร่วมกันของนิสิต สอดคล้องกับ วุฒิชัย ถูกชะเมธ. (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทัศนะของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิตินักศึกษาของมหาวิทยาลัยในรูปแบบกิจกรรมบังคับ พบว่า นิสิตที่มีสถานภาพการพักอาศัยที่แตกต่างกันมีทัศนะต่อการจัดกิจกรรมนิตินักศึกษาของมหาวิทยาลัยในรูปแบบกิจกรรมบังคับไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับสถานภาพการพักอาศัยของนิสิตที่แตกต่างกัน ทำให้นิสิตได้เรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาตรี ภาคปกติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า

1. จากผลการวิจัยพบว่า นิสิตปริญญาตรีทุกชั้นปี ภาคปกติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก แต่นิสิตชั้นปีที่ 1 จะมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมน้อยกว่าชั้นปีอื่นๆ ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอแนะว่าให้ทางมหาวิทยาลัยหรือคณะต่างๆ ควรมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้นิสิตนักศึกษาเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ โดยให้อาจารย์หรือนิสิตรุ่นพี่ช่วยแนะนำการทำงานเป็นทีมให้กับลูกน้องได้การทำงานเป็นทีมได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.ทางมหาวิทยาลัยควรมีการสนับสนุนการทำกิจกรรมของนิสิตให้มากขึ้นในทุกๆ ด้าน เช่น การจัดกิจกรรมภายใน นิทรรศการ กีฬาภายในมหาวิทยาลัย เป็นต้น เพื่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่ คณะความเคารพความคิดเห็นและหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งกันและกัน

3.ทางมหาวิทยาลัยควรมีการจัดส่งเสริมการอบรมหลักสูตรเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการทำงาน เป็นทีมมากขึ้น

4.อาจารย์ประจำคณะควรมีส่วนร่วมในการช่วยให้คำแนะนำกับกิจกรรมต่างๆ ของนิสิต นักศึกษาให้มากขึ้น เพื่อความเข้าใจถึงการทำงานร่วมกัน และบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ เช่น กิจกรรมรับน้อง กิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายในคณะ กิจกรรมการศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตสถาบันอื่นๆ ใน ระดับอุดมศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏต่างๆ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ของรัฐและเอกชนอื่นๆ

2.ควรมีการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านอื่นๆ เพิ่มขึ้น เช่น ด้านประสิทธิภาพของ การทำงาน ด้านความเป็นผู้นำ-ผู้ตามในการทำงานทีม เป็นต้น

3.ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เป็นทีมของนิสิต

4.ควรมีการศึกษาคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาของ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กวี วงศ์พัฒ. (2540, ตุลาคม – พฤศจิกายน). การบริหารงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานมากขึ้น. *วารสารเพิ่มผลผลิต*. 36(5) : 37 – 48.
- กรกช อัดตวิริยานุภาพ. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนิติตกับการพัฒนาตนเองของนิสิตนักศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การอุดมศึกษา).
- กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของเด็กไทย ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้*. กองวิจัยทางการศึกษา : กรมวิชาการ.
- ชาลิตร์ณิ จารัสพร. (2543, มกราคม – มีนาคม). *การทำงานเป็นทีม*. *วารสารศิริน*. 6(1) : 12 – 13.
- ชูชัย สมิทธิไกร. (2536, กันยายน – ตุลาคม). *จิตวิทยาการทำงานเป็นทีม*. *วารสารเพิ่มผลผลิต*. 32(5) : 27 – 28 .
- ชัชชัย คุ่มทวีพร. (2541). *รวมศาสตร์กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ในการประชุมระดับชาติครั้งที่ 2 “บัณฑิตไทยในอุดมคติ”*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินดารัตน์ ปิณณ. (2545). *การพัฒนาฉันตะในการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรี*.
ปริญญาานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จีรวัดน์ วีรังกร. (2542). *พื้นฐานทักษะการดำเนินกิจกรรมนิติต*. กรุงเทพฯ : กองกิจการนิสิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โคมยง ไต้ทอง. (2540, มิถุนายน – ตุลาคม). *การทำงานเป็นทีม*. *วารสารราชภัฏเพชรบุรี* : 7(1) : 29 – 32.
- ณัฐพันธุ์ เขจรันนท์; และ คณะ (2545). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ :
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ทพวงมหาวิทยาลัย. (2541). “การวิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอกสถาบันที่มีผลกระทบต่อการดำเนิน
กิจการนักศึกษา,” ใน *สรุปผลการสัมมนาวิชาการผู้บริหารและบุคลากรด้านกิจการ
นักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- (2542). *โครงการกิจกรรมวิจัยและพัฒนาเพื่อส่งเสริมคุณธรรม/จริยธรรมให้นิสิตนักศึกษา*.
สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา : ทพวงมหาวิทยาลัย.

- ทบวงมหาวิทยาลัย. (2543). *วิสัยทัศน์การพัฒนาอุดมศึกษาของแผนพัฒนาการศึกษา
ระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549). สำนักนโยบายและแผนอุดมศึกษา
สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย.*
- ทองหล่อ วงษ์อินทร์; และคณะ. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.* กรุงเทพฯ:
สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.
- ทศนา แชมมณี. (2545). *กลุ่มสัมพันธ์ เพื่อการทำงานและการจัดการเรียนการสอน.* กรุงเทพฯ :
นิชนแอตเวอร์ไทซิง กรุ๊ป.
- ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์. (2544). *รายงานการวิจัยเรื่อง การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใน
ระดับอุดมศึกษา :กรณีศึกษาการเรียนการสอนวิชาสังคมศาสตร์.* กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ธารณี สุขจิตต์. (2544). *ความคิดเห็นของนิสิตที่เป็นกรรมการบริหารชมรม ต่อการได้รับประโยชน์
จากการเข้าร่วมกิจกรรมนิสิตของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.*
- ธีรศักดิ์ กำบรรณรักษ์. (2539, พฤษภาคม - สิงหาคม). *การทำงานเป็นทีม.
จุลสารการศึกษาต่อเนื่อง. 4(9):15-17.*
- ธัญวรรณ สัจจพยาศร. (2548, 14 มีนาคม). *สัมภาษณ์โดย กิตติศักดิ์ กอรัย ที่คณะมนุษยศาสตร์.
เถียร ภูภิญโญยิ่ง. (2539, เมษายน). การทำงานเป็นทีม. วารสารการศึกษาเอกชน. 7(60) : 46 – 49.*
- นพลักษณ์ หนักแน่น. (2543). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์และพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้นำนิสิต
นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เขตกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- นราวัฒน์ กิจเจริญ. (2547). *ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อการรับรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาด้าน
การเรียนรู้ของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยมิชชัน วิทยาเขตมวกเหล็ก อำเภอมวกเหล็ก
จังหวัดสระบุรี. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.*
- เนาวรัตน์ กังเม่ง. (2543). *ทัศนะของผู้บริหาร อาจารย์ และ นักศึกษาต่อการจัดกิจกรรมนักศึกษา
มหาวิทยาลัยรังสิต. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- ปราณี รามสูต และ จำรัส ดั่งสุวรรณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.* กรุงเทพฯ :
ธนาคารพิมพ์.

- เปรมวดี คฤหเดช. (2540). การพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม
สำหรับนักศึกษาพยาบาล. ปรินทิพ. กศ.ด (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ :
- บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- พรทิพย์ อัยยิมพันธ์ (2546). Leadership for Organizational effectiveness. วารสารการบริหารคน.
3(24) : 65-68.
- พรวิมล ยิ่งดวน (2548, 14 มีนาคม). สัมภาษณ์โดย กิตติศักดิ์ กอรัย ที่คณะมนุษยศาสตร์.
พิษณุ คำมิ่ง. (2545, มกราคม). แนวทางในการทำงานเป็นทีม. วารสารสาส์นรัฐประศาสตร์.
3(12) : 25.
- ไพบุลย์ ตั้งมีลาภ. (2546, เมษายน). ทำงานเป็นทีมอย่างไร. วารสารพัฒนาชุมชน.
42(4) : 29 – 30.
- ภาณุ สังขะวร. (2541, ตุลาคม – ธันวาคม). การเรียนรู้เป็นทีม : Team Learning.
จุลสารพัฒนาข้าราชการ. 17(4) : 14 – 22.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2543). “การเข้าร่วมกิจกรรมตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2543,” ในระเบียบ ข้อบังคับ
ประกาศ พ.ศ. 2543 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ : กองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- (2544) รายงานการสำรวจ ภาวะการทำงานทำของบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ รุ่น 2542-43.: กองแผนงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- (2547) ประกาศกองกิจการนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่อง การจัดสรรเงิน
รายได้เพื่อกิจกรรมนิสิตและกีฬา ประจำปีการศึกษา 2547. กองกิจการนิสิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- (2547). ประวัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้น เมื่อ 10 กันยายน 2548,
จาก <http://www.swu.ac.th/aboutswu/history.asp>.
- มารศรี สุธานี. (2545, กันยายน – พฤศจิกายน). การสร้างทีมงาน : สถานศึกษา.
วารสารบริหารการศึกษา มศว. 1(3) : 2 – 4.
- เมธี แยมกลีกร. (2541). สารานุกรมเทคนิคการศึกษาใหม่ ปี 2541. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
หอการค้าไทย.
- ยุพิน จงเจริญทรัพย์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมในกิจกรรมนักศึกษา
การพัฒนาตนเองของนักศึกษาสถาบันราชภัฏจันทรเกษม. ปรินทิพ. กศ.ม
(การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์; และ ธีรยุทธ เกียรติพิริยะวงศ์. (2539, ตุลาคม – ธันวาคม). การทำงานเป็นทีม.

วารสารกฎหมายธุรกิจ. 2(6) : 20 – 26.

เรียม ศรีทอง. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ : เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.

วฤษาย์ ฤกษ์เมธ. (2546). ทักษะของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดกิจกรรมนิสิต
ของมหาวิทยาลัยในรูปแบบกิจกรรมบังคับ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม (การอุดมศึกษา)

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วินิจ เกตุขำ. (2542, มกราคม- เมษายน). การสร้างทีมเพื่อความสำเร็จของงาน.

วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์. 14(1) : 69-82.

วีรศักดิ์ กิตติวัฒน์. (2537, มกราคม – กุมภาพันธ์). การสร้างสำนึกเพื่อการทำงานเป็นทีม.

วารสารข้าราชการ. 39(1) : 51 –58.

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2538). กิจกรรมนักศึกษายุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ :

ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ศรศรี พิเศษกุล. (2543, พฤษภาคม – สิงหาคม). แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน.

จุลสารดอกบัว. (27) : 20 – 24.

ศินีฯ สังข์ศรี. (2544, เมษายน). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. วารสารพัฒนาชุมชน. 40(4) :
32 – 36).

ศุภโชค ชุนอิว. (2545, พฤศจิกายน – ธันวาคม). การสร้างทีม. วารสารข้าราชการ. 47(6) : 50 – 55.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ : อักษรพาพัฒนา
จำกัด.

สยาม ปิยะนราธร. (2542, กันยายน). การพัฒนาทีมงาน. วารสารการศึกษาเอกชน. 9(89) : 33 – 37.

สายพิน สุตคณิง. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมของนิสิตระดับ

ปริญญาตรี. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา)

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สิริฐี พิงสุข (2548, 14 มีนาคม). สัมภาษณ์โดย กิตติศักดิ์ กอรัย ที่คณะศิลปกรรมศาสตร์.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุदारตน์ ศรีสุวรรณ (2548, 14 มีนาคม). สัมภาษณ์โดย กิตติศักดิ์ กอรัย ที่คณะมนุษยศาสตร์.

สุภาพร อัคราวัฒนา. (2541). การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาวิทยาลัย

เอกชน : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การอุดมศึกษา)

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร .

- สุนันทา เลาหันทน์. (2540). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ : ดี.ดี. บุ๊คสโตร.
- สุวิภา ภาคย์อัฒ. (2547). การพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองด้วยกิจกรรมกลุ่มของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เสรี เดชกล้า. (2538, กรกฎาคม). การสร้างอำนาจการทำงานเป็นทีม. วารสารวิชาการปริทัศน์. 3(7) : 23 – 27.
- แสงดาว วัฒนาสกุลเกียรติ. (2547). การศึกษาเจตคติและการเปลี่ยนเจตคติต่อการมีเพศสัมพันธ์ในวัยเรียนของนักเรียนวัยรุ่นโดยใช้กิจกรรมกลุ่ม. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2548). แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9. สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2548 แหล่งที่มา: <http://www.mua.go.th/plan9/plan9.pdf>.
- สำเนา ขจรศิลป์. (2538). มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา 2 : การพัฒนานักศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนันต์ ฉัตรศรัทธา. (2541, มิถุนายน – กรกฎาคม). สร้างทีมให้แกร่ง Team Work. วารสารเพิ่มผลผลิต. 37(3) : 43 – 52.
- อำนาจ กังเทเวศน์. (2543). ผลของกิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตในการป้องกันโรคเอดส์ของนักเรียนอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยพณิชยการอินทราชัย. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อำนาจ จันท์พางาม. (2547). ชุดการสอนแบบกิจกรรมกลุ่ม เรื่องการให้เหตุผล ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา สังข์สุวรรณ. (2539, สิงหาคม). ผู้นำกับการทำงานเป็นทีม. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 6(4) : 11 – 16.
- อัมพา ชองทุมมินทร์. (2542). เจตคติต่อกิจกรรมนักศึกษาของนักศึกษาศาสนาบ้านราชภัฏอุดรธานี. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อับดุลเลาะ เป (2548, 10 มีนาคม). สัมภาษณ์โดย กิตติศักดิ์ กอรัย ที่คณะวิทยาศาสตร์

Argyris, Chris. (1993). *Knowledge for Action : A Guide to Overcoming Barriers to Organization at Change*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Baron, Robert A. ;& Byrne,Donn. (2000). *Social Psychology*. Boston : Allyn and Bacon.
- Blake, Robert R.; & Mouton, Jane S.(1978) *New Managerial Grid*. Houston : Gulf .
- Chang, R. Y. (1995). *Success Through Teamwork*. U.S.A. : Kogan Page Limited.
- Chen; & Meng-Lin. (2005). *The Effects of The Cooperative Learning Approach on Taiwanese ESL Students' Motivation, English Listening, Reading, and Speaking Competencies* Retrieved August 13,2005. from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/3168533?gotoCite=AAT+3168533+>.
- Cronbach, Lee Joseph. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. New York : Harper and Row.
- Flaga. (2002). *The Process of Transition for Community College Transfer Students*:
From: http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.portal?_nfpb=true&ERICExtSearch_living status.
- Ferguson, G.A.(1981). *Statistical Analysis in Psychology and Education*. New York : McGraw Hill.
- Harvey, R. Thomas. (1998). *Building Teams Building People*. U.S.A. : Technomic .
- Hall, ;& David. (2005). *A comparative study of perceptions of participants and non-participants in a campus recreation program on the quality of students' college experiences* . Retrieved August 13,2005. from: <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3164880?gotoCite=AAT+3164880+>.
- Krejcie, Robert V. & Daryle W. Morgan.(1970 ,November)" *Determining Sample Size For Research Activities*," Educational and Psychological Measurement. 30:607-609
- Lewin, Kurt. (1936). *Principles of Topological Psychology*. NewYork and London: McGraw-Hill Book Company.
- Likert, Rensis. (1961). *New Patterns of Management*. NewYork : McGraw-Hill Book Company.
- Mayo, Elton. (2005). *Human Relation Theory*. Retrieved August 13,2005, from [http ://www.mftrou.com/eltonmayo.html](http://www.mftrou.com/eltonmayo.html).
- McConkey. (2007). *Variations in the Social Inclusion of People with Intellectual Disabilities in Supported Living Schemes and Residential Settings*: from http://www.eric.ed.gov / ERICWebPortal/Home.portal?_nfpb=true&ERICExtSearch_living status.
- McGregor, Douglas. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw-Hill.

- McIntyre, R.M. & Salas. (1995). *Measuring and Managing for Team Performance : Lessons from Complex Environments*. Cited in R.A. Guzzoz, E. Team Effectiveness and Decision Making in Organizations. San Francisco : Lossey – Bass.
- Nolan & Vincent. (1989). *The Innovator's Handbook : The Skill of Innovative Management Problem Solving*. U.S.A : Sphere Book .
- Rogers, Carl R. (1970). *Encounter Groups*. New York : Harper and Row.
- Spector Paul E. (2000). *Industrial Organizational Psychology*. New York : John Willey & Sons.
- Ueda; & Mami. (2005). *Student Input and Collaboration in a Japanese EFL Classroom: An Action research study*. Retrieved August 13,2005 , from <http://wwwlib.umi.com /dissertations/fullcit/3166549?gotoCite=AAT+3166549+>.
- Woodcock, M. (1993). *Team Development Manual*. 2nd ed. Hampshire : Gower.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

หนังสือนำ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5731

ที่ ศธ 0519.12/๗๓๔๖

วันที่ 14 พฤศจิกายน 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นายกิตติศักดิ์ กอร้อย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จรัสวรรณ สกุลฤ และ อาจารย์อรรณพ โพธิสุข เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้นิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1-4 จำนวน 50 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2548

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายกิตติศักดิ์ กอร้อย ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5731

ที่ ศธ 0519.12/ ๔3๕๗

วันที่ 1๔ พฤศจิกายน 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะพลศึกษา

เนื่องด้วย นายกิตติศักดิ์ กอร้อย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จรรวรณ์ สกุลกู และ อาจารย์อรรณพ โพธิสุข เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้นิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1-4 ตอบแบบสอบถามการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2548 - กุมภาพันธ์ 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายกิตติศักดิ์ กอร้อย ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5731

ที่ ศธ 0519.12/๗๖๗๐

วันที่ 14 พฤศจิกายน 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะวิทยาศาสตร์

เนื่องด้วย นายกิตติศักดิ์ กอร้อย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมการทำงาน เป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จรรวรณ์ สกุลกู และ อาจารย์อรรณพ โพธิสุข เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้นิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1-4 ตอบแบบสอบถามการศึกษาพฤติกรรมการทำงาน เป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2548 - กุมภาพันธ์ 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายกิตติศักดิ์ กอร้อย ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5731

ที่ ศธ 0519.12/ ๖๖๖

วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์

 เนื่องด้วย นายกิตติศักดิ์ กอร้อย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมการทำงาน
เป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จ้าวรรณ สกุลกู และ อาจารย์อรรถพร
โพธิสุข เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อ
การวิจัย โดยขอให้ นิสิตระดับปริญญาดรี ชั้นปีที่ 1-4 ตอบแบบสอบถามการศึกษาพฤติกรรมการทำงาน
เป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2548 - กุมภาพันธ์ 2549

 จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายกิตติศักดิ์ กอร้อย ได้เก็บข้อมูล
เพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5731

ที่ ศธ 0519.12/

วันที่ พฤศจิกายน 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะศิลปกรรมศาสตร์

เนื่องด้วย นายกิตติศักดิ์ กอร้อย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จรัสวรรณ สกุลกู และ อาจารย์อรรณพ โพธิ์สุข เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ นิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1-4 ตอบแบบสอบถามการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2548 - กุมภาพันธ์ 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายกิตติศักดิ์ กอร้อย ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5731

ที่ ศธ 0519.12/

วันที่ / / พุทธศักราช 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายกิตติศักดิ์ กอร้อย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จรัสวรรณ สกุลกู และ อาจารย์อรรณพ โพธิสุข เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ นิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1-4 ตอบแบบสอบถามการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2548 - กุมภาพันธ์ 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายกิตติศักดิ์ กอร้อย ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5731

ที่ ศธ 0519.12/๖๓๕/

วันที่ 14 พฤศจิกายน 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

เนื่องด้วย นายกิตติศักดิ์ กอร้อย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมการทำงาน
เป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จรรุวรรณ สกุลกุ และ อาจารย์อรรถนพ
โพธิสุข เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อ
การวิจัย โดยขอให้ นิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1-4 ตอบแบบสอบถามการศึกษาพฤติกรรมการทำงาน
เป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2548 - กุมภาพันธ์ 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายกิตติศักดิ์ กอร้อย ได้เก็บข้อมูล
เพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5731

ที่ ศธ 0519.12/๖๖๕/

วันที่ 14 พฤศจิกายน 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

เนื่องด้วย นายกิตติศักดิ์ กอร้อย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จรรพวรรณ สกุลคุ และ อาจารย์อรรณพ โพธิสุข เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้นิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1-4 ตอบแบบสอบถามการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2548 - กุมภาพันธ์ 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายกิตติศักดิ์ กอร้อย ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5731

ที่ ศธ 0519.12/436๐

วันที่ 14 พฤศจิกายน 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นายกิตติศักดิ์ กอร้อย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมการทำงาน
เป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี อาจารย์จรรุวรรณ สกุลกู และ อาจารย์อรรณพ
โพธิสุข เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อ
การวิจัย โดยขอให้นิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1-4 ตอบแบบสอบถามการศึกษาพฤติกรรมการทำงาน
เป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2548 - กุมภาพันธ์ 2549

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายกิตติศักดิ์ กอร้อย ได้เก็บข้อมูล
เพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ข.
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต ภาคปกติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการทำปริญญานิพนธ์ ระดับมหาบัณฑิตโดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านบทบาทในการทำงาน ด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีม และเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามตัวแปร เพศ ชั้นปี คณะวิชา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสถานภาพการพักอาศัย

ขอความร่วมมือจากนิสิต กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด คำตอบและข้อเสนอแนะของท่านจะถือเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใดๆต่อตัวท่านหรือผลการเรียนของท่าน โดยข้อมูลที่ได้รับ จะนำไปแปลผลและสรุปผล ซึ่งจะประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียนและการจัดกิจกรรมนิสิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโอกาสต่อไป โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตัวนิสิต

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านบทบาทในการทำงานด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เป็นคำถามให้นิสิตแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของนิสิต

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวนิสิต

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ชั้นปีที่กำลังศึกษา

☐ ชั้นปีที่ 1

☐ ชั้นปีที่ 2

☐ ชั้นปีที่ 3

☐ ชั้นปีที่ 4

3. กลุ่มวิชาที่ศึกษา

☐ คณะมนุษยศาสตร์

☐ คณะสังคมศาสตร์

☐ คณะวิทยาศาสตร์

☐ คณะศึกษาศาสตร์

☐ คณะศิลปกรรมศาสตร์

☐ คณะพลศึกษา

☐ คณะพยาบาลศาสตร์

☐ คณะแพทยศาสตร์

☐ คณะวิศวกรรมศาสตร์

☐ คณะทันตแพทยศาสตร์

☐ คณะเภสัชศาสตร์

☐ คณะสหเวชศาสตร์

4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

☐ ระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม 3.00 ขึ้นไป

☐ ระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม 2.25 – 2.99

☐ ระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม ต่ำกว่า 2.25

5. สถานภาพการพักอาศัย

☐ พักอาศัยอยู่คนเดียว

☐ พักอาศัยอยู่กับครอบครัว

☐ พักอาศัยอยู่กับเพื่อน

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม สอบถามความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านบทบาทในการทำงาน ด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านต่าง ๆ แต่ละข้อคำถามเพียงช่องเดียวเท่านั้น

ค่าน้ำหนักคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<u>พฤติกรรมด้านบทบาทในการทำงาน</u>					
1	ผู้นำทีมให้ความสำคัญกับการวางแผนงาน					
2	ผู้นำทีมคอยจูงใจให้สมาชิกทำงานตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
3	ผู้นำทีมมีความอดทนอดกลั้นเมื่อพบปัญหาในการทำงานร่วมกัน					
4	ผู้นำทีมติดตามเอาใจใส่ในผลงานของสมาชิกอย่างเท่าเทียมกัน					
5	ผู้นำทีมให้ความสำคัญเป็นธรรมกับสมาชิกในทีมทุกคน					
6	ผู้นำไม่ใช้อำนาจหน้าที่เอาเปรียบสมาชิกในทีม					

ข้อที่	พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7	ผู้นำทีมยอมเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม					
8	สมาชิกทีมร่วมแก้ไขปัญหาของทีมเมื่อเกิดปัญหาขึ้น					
9	ร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
10	ให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการทำงานเป็นทีม					
11	มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญในทีม					
12	เสนอความคิดสร้างสรรค์ในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหการทำงานของทีม					
13	ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นต่างๆด้วยความจริงใจในการทำงานร่วมกัน					
14	ร่วมประเมินผลการทำงานของทีม					
15	รับผิดชอบการปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกทีมอย่างเต็มความสามารถ					
16	ร่วมปรับปรุงวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำงานของทีมเมื่อไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการเดิม					
17	มีการกระจายบทบาทความเป็นผู้นำ					
18	เคารพและยอมรับฟังความคิดเห็นของเสียงส่วนน้อย					
19	พยายามซักถามเพื่อให้เกิดความกระจ่างเมื่อเกิดข้อสงสัย					
20	กระตุ้นเตือนสมาชิกในทีมให้ทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้					

ข้อที่	พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<u>พฤติกรรมด้านกระบวนการทำงาน</u>					
1	กำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงานร่วมกัน					
2	มีการกำหนดวิธีการ ขั้นตอนการทำงาน และระยะเวลาอย่างเป็นระบบ					
3	มีการติดต่อประสานงานในทีมกันได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้องตรงกัน					
4	ยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของทีม					
5	มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับสมาชิกในทีมได้อย่างเหมาะสม					
6	มีการประชุมปรึกษาปัญหากันในการทำงาน					
7	ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเห็นคุณค่าเพื่อความสำเร็จของทีม					
8	วิธีการทำงานในกลุ่มที่สมาชิกทีมร่วมกันกำหนดง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ					
9	มีการกำหนดหัวข้อและประเด็นสำคัญร่วมกันในการประชุมทีม					
10	มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่กันในการประชุมทีมทุกครั้ง					
11	มีการประเมินผลการดำเนินงานในการประชุมร่วมกัน					
12	ร่วมกันระดมแนวคิดโดยผลัดเปลี่ยนกันแสดงความคิดเห็น					
13	ร่วมตัดสินใจในทีมโดยใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล					

ข้อที่	พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
14	วิเคราะห์ปัญหาก่อนร่วมแสดงความ คิดเห็นกับสมาชิกในทีม					
15	ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่สมาชิกร่วมกัน กำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด					
16	สามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ได้อย่างอิสระ					
17	ให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการทำงาน เป็นทีม					
18	เข้าร่วมประชุมทีมงานกันตรงเวลาเมื่อมี การนัดหมาย					
19	เสนอความคิดสร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาการทำงานของทีม					
20	มีการติดตามขั้นตอนการทำงานตามแผน ที่วางไว้					
<u>พฤติกรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่าง</u>						
<u>สมาชิกทีม</u>						
1	พร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อทีมอย่าง เต็มที่					
2	เรียนรู้และเข้าใจอุปนิสัยของเพื่อนร่วมทีม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาความขัดแย้ง					
3	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันเพื่อ ความสัมพันธ์ที่ดี					
4	ให้ความยุติธรรมกับสมาชิกในทีมทุกคน อย่างเท่าเทียม					
5	ให้ความไว้วางใจกับสมาชิกในทีมในการ ทำงานที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อที่	พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6	ระงับอารมณ์เมื่อเกิดข้อขัดแย้งและช่วยคิดหาวิธีแก้ไขปัญหา					
7	เสนอตัวทำงานให้ทีมเมื่อคิดว่าสามารถทำงานนั้นได้					
8	ทำงานแทนเพื่อนที่ไม่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยความเต็มใจ					
9	ยอมรับคำขอโทษและให้ข้อเสนอแนะแก่สมาชิกทีมที่สร้างปัญหาให้กับทีม					
10	รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสมาชิกในทีมเมื่อมีการทำงานร่วมกัน					
11	เปิดใจกว้างในการร่วมงานกับผู้อื่นมากกว่าการทำงานกับเพื่อนสนิท					
12	ช่วยประสานแนวคิดที่แตกต่างของสมาชิกเพื่อมิให้เกิดความขัดแย้ง					
13	ไม่นำเรื่องส่วนตัวของเพื่อนสมาชิกรบกวนเกี่ยวกับการทำงาน					
14	กล่าวคำชมเชยเพื่อนสมาชิกในทีมเมื่อผลงานประสบผลสำเร็จได้ตามแผนงาน					
15	ให้คำแนะนำเมื่อเพื่อนสมาชิกในทีมต้องการเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของนิสิตต่อการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ

1. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒควรมีการส่งเสริมปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม
ของนิสิตหรือไม่ อย่างไร

เห็นด้วย เพราะ.....

ไม่เห็นด้วยเพราะ.....

2. ท่านคิดว่าพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตในด้านใดที่สถาบันของท่านควรส่งเสริมและให้
ความสำคัญมากที่สุด (โดยให้ 1 สำคัญมากที่สุด และ 2, 3 เรียงตามลำดับ)

..... ด้านการแสดงบทบาทของนิสิตในการทำงานเป็นทีม

..... ด้านกระบวนการทำงานร่วมกันของนิสิต

..... ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีม

3. ข้อเสนอแนะอื่นๆเพื่อการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของนิสิต

.....
.....
.....

ภาคผนวก ค.

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

- ชื่อ ดร.อัจฉรา วัฒนางรงค์
ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
สังกัด คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ชื่อ ดร. เรวดี ทรงเที่ยง
ตำแหน่ง อาจารย์
สังกัด คณะมนุษยศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาแนะแนว
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ชื่อ คุณ ปรีดา อ้วนล้ำ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองกิจการนิสิต
สังกัด สำนักงานอธิการบดี กองกิจการนิสิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ง.

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามและค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามและค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.9727

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความคิดเห็นของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	4.802
2	3.583
3	4.704
4	4.208
5	8.237
6	6.164
7	2.172
8	6.481
9	6.573
10	4.041
11	4.254
12	5.600
13	6.794
14	8.314
15	7.359
16	5.908
17	6.441
18	4.086
19	5.738
20	4.542
21	4.938
22	5.645
23	4.438
24	4.044
25	6.971
26	6.668

27	5.645
28	3.834
29	3.591
30	4.204
31	4.108
32	4.824
33	4.684
34	3.464
35	3.169
36	2.708
37	7.845
38	4.547
39	6.059
40	4.438
41	5.599
42	2.689
43	5.136
44	5.236
45	5.898
46	5.283
47	3.286
48	3.098
49	2.617
50	4.477
51	4.808
52	4.861
53	3.646
54	3.086
55	3.479

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นาย กิตติศักดิ์ กอรัมย์
วันเดือนปีเกิด	26 กันยายน 2523
สถานที่เกิด	อำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	21/10 หมู่ที่ 8 ตำบลหนองน้ำใส อำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13140
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	พนักงานฝ่ายผลิต
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท ภูฏา โปรดักชั่น จำกัด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2536	ประถมศึกษา จาก โรงเรียนรอตเสวกวิทยา
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาตอนต้น จาก โรงเรียนสุนทรวิทยานุกูล
พ.ศ. 2542	มัธยมศึกษาตอนปลาย จาก โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา
พ.ศ. 2546	ศิลปศาสตรบัณฑิต จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2550	การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ