

การพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม
สำหรับนักศึกษาพยาบาล



๒๕ พ.ค. ๒๕๔๐

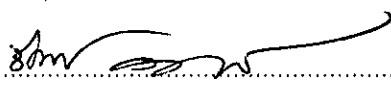
ปริญญานิพนธ์
ของ
นางสาวเปรมวดี คฤหเดช

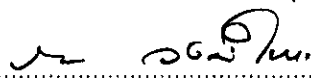
เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุซงฎิบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา
มีนาคม ๒๕๔๐
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต
สาขาการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

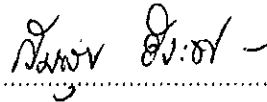
คณะกรรมการควบคุม

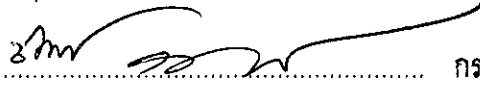
.....  ประธาน
(ดร.สมสุข ชีระพิจิตร)

.....  กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชชาวุธ)

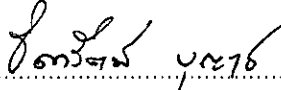
.....  กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่)

คณะกรรมการสอบ

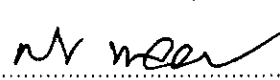
.....  ประธาน
(ดร.สมสุข ชีระพิจิตร)

.....  กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชชาวุธ)

.....  กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่)

.....  กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดารัตน์ บุญนุช)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....  คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.ศิริภา พูลสุวรรณ)

วันที่ 10 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2540

ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยกราบขอพระคุณ ดร. สมสุข วีระพิจิตร รองศาสตราจารย์ ดร. วิชัย วงษ์ใหญ่ ศาสตราจารย์ ดร. ชัยพร วิชชาวุธ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดารัตน์ บุญนุช และผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาพิจารณาตรวจสอบและแก้ไข ผู้วิจัยขอขอบคุณอย่างสูงต่อศาสตราจารย์ ดร. ชัยพร วิชชาวุธ ที่อนุญาตให้ใช้กิจกรรมการพัฒนาทีมงานมหัศจรรย์ แบบวัดและแบบประเมินการฝึกอบรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่มีส่วนช่วยเหลือเกินกว่าหน้าที่รับผิดชอบธรรมดาในฐานะวิทยากรฝึกอบรม คือ รองศาสตราจารย์ศิริอร วิชชาวุธ อาจารย์งามตา สูดหอม และ อาจารย์บุษบาบ้น ชันดี ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการ คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ทุกท่าน รวมทั้งนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2538 วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ และขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนให้การศึกษาครั้งนี้ประสบผลสำเร็จได้ตามความมุ่งหมาย ที่ขอขอบคุณเป็นพิเศษคือ อาจารย์สำหรี แดงทองดี ที่คอยช่วยเหลือประสานงานกับนักศึกษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดารัตน์ บุญนุช ที่คอยเอื้อเฟื้อและให้ความสะดวกสบายในการใช้สถานที่จัดฝึกอบรม

สุดท้ายผู้วิจัยกราบขอพระคุณแด่ศาสตราจารย์เกียรติคุณ แพทย์หญิง คุณ สุภา ณ นคร ผู้ซึ่งให้การอุปการะ เลี้ยงดู และคอยให้กำลังใจตั้งแต่เยาว์วัยจนจนสำเร็จการศึกษาสูงสุด

เปรมวดี คฤนเดช

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	ลักษณะการทำงานเป็นทีม	3
	ปัญหาการทำงานเป็นทีมของพยาบาล	4
	สาเหตุของปัญหาการทำงานเป็นทีมของพยาบาล	8
	แนวทางการวิจัย	11
	จุดมุ่งหมายของการวิจัย	13
	ความสำคัญของการวิจัย	13
	ขอบเขตของการวิจัย	13
	นิยามศัพท์เฉพาะ	14
2	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	16
	1 การพัฒนาการทำงานเป็นทีม	17
	1.1 ความหมายของทีมและการทำงานเป็นทีม	17 /
	1.2 อิทธิพลของทีมที่มีต่อพฤติกรรมของสมาชิก	17
	1.3 ความหมายของการพัฒนาการทำงานเป็นทีม	18
	1.4 แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม	19
	1.5 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม	22 /
	1.6 กระบวนการพัฒนาการทำงานเป็นทีม	27 ✓
	2 การพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์	33
	2.1 การฝึกอบรม	33
	2.1.1 ความหมายของการฝึกอบรม	33
	2.1.2 ยุทธวิธีของการฝึกอบรม	34
	2.2 การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์	34

บทที่

หน้า

2.2.1 การเรียนรู้เชิงประสบการณ์	34
2.2.2 ข้อดีของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์	36
2.2.3 กระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์	37
2.2.4 แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเชิงประสบการณ์	39
2.2.5 พื้นฐานความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้	40
2.2.6 บทบาทของอาจารย์ในการจัดกิจกรรมเชิงประสบการณ์	42
2.2.7 ขั้นตอนของการจัดกิจกรรมเชิงประสบการณ์ เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม	43 *
2.3 การจัดฝึ กอบรมเชิงประสบการณ์	46
2.3.1 หลักการพื้นฐานการจัดฝึ กอบรมเชิงประสบการณ์	46 x
2.3.2 รูปแบบการฝึ กอบรมเชิงประสบการณ์	47 r
2.4 การพัฒนาชุดฝึ กอบรมเชิงประสบการณ์	52
2.4.1 ชุดฝึ กอบรมเชิงประสบการณ์	52
2.4.2 ลักษณะของชุดฝึ กอบรมเชิงประสบการณ์	53
2.4.3 ส่วนประกอบของชุดฝึ กอบรมเชิงประสบการณ์	54
2.4.4 ขั้นตอนการพัฒนาชุดฝึ กอบรมเชิงประสบการณ์	55
3 วิธีดำเนินการวิจัย	57
1 การสร้างชุดฝึ กอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม สำหรับนักศึกษาพยาบาล	59
1.1 การกำหนดจุดมุ่งหมาย	59
1.2 ลักษณะของชุดฝึ กอบรม	60
1.3 องค์ประกอบของชุดฝึ กอบรม	61
1.4 วิธีกรฝึ กอบรม	61
1.5 กิจกรรมในชุดฝึ กอบรม	61
1.6 การประเมินผลกรฝึ กอบรม	63

2 การตรวจสอบชุดฝีมืออบรม	63
2.1 การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรม.....	63
2.1.1 แบบวัดความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม	64
2.1.2 แบบวัดเจตคติในการทำงานเป็นทีม	64
2.1.3 แบบประเมินผลการปฏิบัติการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม	65
2.1.4 แบบประเมินกระบวนการทำงานเป็นทีม	68
2.1.5 แบบประเมินความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม	69
2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องภายในของชุดฝึกอบรม....	69
3 การทดลองใช้และการประเมินผลชุดฝึกอบรม	72
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง	72
3.2 วัดอุปสรรคในการทดลองใช้	72
3.3 การฝึกอบรมครั้งที่ 1	73
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในชุดฝึกอบรม	75
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	75
4 การปรับปรุงแก้ไขและนำชุดฝึกอบรมไปใช้	76
4 ผลการวิจัย	78
ผลต่อการทำงานเป็นทีม	78
การประเมินผลหลังการฝึกอบรมโดยนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรม.....	91
ผลการปรับปรุงชุดฝึกอบรม	103
การติดตามผลการทำงานเป็นทีมภายหลังการฝึกอบรม	103
5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	105
สรุปผลการวิจัย	106
การอภิปรายผลการวิจัย	107
ข้อเสนอแนะในการนำชุดฝึกอบรมไปใช้	112

การนำชุดฝึกอบรมไปใช้ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม	
สำหรับนักศึกษาพยาบาล	113
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	115
บรรณานุกรม	116
ภาคผนวก	124
ก แบบสัมภาษณ์สภาพการทำงานร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล	126
แบบสอบถามสภาพการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล	127
แบบประเมินความสอดคล้องของชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์	
เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม	130
แบบประเมินการจัดกิจกรรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม	131
ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวัดผลในชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ ...	133
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์	
เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม	134
รายชื่อวิทยากรฝึกอบรมนักศึกษาพยาบาล	135
รายชื่อนักศึกษาพยาบาลเข้ารับการฝึกอบรม	136
ค ขั้นตอนการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม	
สำหรับนักศึกษาพยาบาล ด้วยกิจกรรมในร่มผสมกลางแจ้ง	138
โปรแกรมการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม	
สำหรับนักศึกษาพยาบาล ด้วยกิจกรรมในร่มผสมกลางแจ้ง	139
ง ชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม	
สำหรับนักศึกษาพยาบาล	148
จ คะแนนเฉลี่ยอันดับสไตส์พฤติกรรมการบริหารในการทำงานเป็นทีม	150
จำนวนและร้อยละของนักศึกษาที่เลือกรูปแบบการทำงานที่ชอบมากที่สุด	151

คะแนนเฉลี่ยความใกล้เคียงกับเฉลี่ยจากกิจกรรมการตัดสินใจ	
เพื่อแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม	152
ค่าเฉลี่ยข้อกระทงกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม ภายหลังจากกิจกรรม 20	
คำถามและกิจกรรมการตัดสินใจเพื่อการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม	153
การปรับปรุงการเปลี่ยนแปลงช่วงเวลาและกิจกรรมในตารางการฝึกอบรม	154
คะแนนเฉลี่ยสภาพการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล	
ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมและ 3 เดือนหลังการฝึกอบรม	156

คะแนนเฉลี่ยความใกล้เคียงกับเฉลี่ยจากกิจกรรมการตัดสินใจ	
เพื่อแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม	152
ค่าเฉลี่ยข้อกระทงกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม ภายหลังจากกิจกรรม 20	
คำถามและกิจกรรมการตัดสินใจเพื่อการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม	153
การปรับปรุงการเปลี่ยนแปลงช่วงเวลาและกิจกรรมในตารางการฝึกอบรม	154
คะแนนเฉลี่ยสภาพการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล	
ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมและ 3 เดือนหลังการฝึกอบรม	156

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ขั้นตอนการพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์.....	55
2 กิจกรรมจำแนกตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม	62
3 จำนวนความถี่ของความเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้อง ของรายการในชุดฝึกอบรมกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม	71
4 เปรียบเทียบค่าอันดับเฉลี่ยของการจัดอันดับพฤติกรรมการบริหารในการทำงาน เป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล สไลด์ 9,9 ก่อนและหลังการฝึกอบรม	79
5 เปรียบเทียบค่าสถิติของลักษณะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล ก่อนและหลังการฝึกอบรม	81
6 เปรียบเทียบจำนวนและร้อยละของนักศึกษาพยาบาลที่เลือกรูปแบบการทำงาน เป็นทีม ก่อนและหลังการฝึกอบรม	82
7 ประสิทธิภาพการทำงานทีมจากกิจกรรมการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกันเป็นทีม (Group decision making) ก่อนและหลังการฝึกอบรม	84
8 ผลสัมฤทธิ์การตัดสินใจร่วมกันจากกิจกรรมการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกันเป็นทีม ก่อนและหลังการฝึกอบรม	86
9 ผลสัมฤทธิ์ของงานจากการทำกิจกรรม 20 คำถามของนักศึกษาพยาบาล ก่อนและหลังการฝึกอบรม	87
10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการประเมินกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษา พยาบาล ภายหลังทำกิจกรรมทั้งสอง (กิจกรรม 20 คำถาม และกิจกรรม การตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกันเป็นทีม) ก่อนและหลังการฝึกอบรม	88
11 สถิติคะแนนความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล ภายหลังทำกิจกรรม ก่อนและหลังการฝึกอบรม	90
12 ผลการประเมินกิจกรรมในชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงาน เป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล ภายหลังการฝึกอบรม	92

13	ประโยชน์ที่นักศึกษาได้รับจากการฝึกอบรม	93
14	ความคาดหวังเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและรายละเอียด/สาเหตุของการเปลี่ยนแปลง ของนักศึกษาในการทำงานร่วมกันเป็นทีมเมื่อนักศึกษาได้กลับวิทยาลัย	97
15	ความเห็นของนักศึกษาที่มีต่อวิธีการฝึกอบรมจากกิจกรรมในชุดฝึกอบรม	99
16	ค่าความถี่จำนวนนักศึกษาที่มีต่อกิจกรรมที่นักศึกษาชอบมากที่สุด	100
17	สถิติคะแนนการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล ก่อนเข้ารับการฝึกอบรม และ 3 เดือน หลังการฝึกอบรม	104

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของนักศึกษาพยาบาล	12
2	พฤติกรรมกรรมการบริหารการทำงานเป็นทีมตามแนวความคิดของเบลคและมูตัน.....	20
3	องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ.....	25
4	ขั้นตอนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์	38
5	ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพทีมงานของเดมิ่ง	44
6	ขั้นตอนการพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์	58
7	จุดมุ่งหมายของชุดฝึกอบรมและจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม.....	59
8	ประสิทธิภาพการทำงานทีม จากกิจกรรมการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม ก่อนและหลังการฝึกอบรม	84
9	ค่าเฉลี่ยกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษา ก่อนและหลังการฝึกอบรม ...	89
10	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษาในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ก่อนและหลังการฝึกอบรม	91
11	การนำผลชุดฝึกอบรมไปใช้กับวิทยาลัยพยาบาล	112

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

"พยาบาล"เป็นกลุ่มวิชาชีพกลุ่มหนึ่งในทีมสุขภาพ (Health team) ที่ได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับในบทบาทของวิชาชีพว่า เป็นบุคคลสำคัญในการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชนทั้งในยามเจ็บไข้และยามปกติไม่เจ็บไข้ ในสถานการณ์ปัจจุบันถือว่าเป็นบุคลากรสาขาที่ขาดแคลน โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพเช่นเดียวกับสาขาวิชาชีพอื่น ๆ เช่น แพทย์ เภสัชกร ทันตแพทย์

ปัจจุบันแม้ว่าจำนวนของพยาบาลทั่วประเทศได้เพิ่มขึ้น ทั้งในด้านของจำนวนรวม และการกระจาย แต่การกระจายของพยาบาลโดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพในระดับตำบล ยังมีอัตราค่อนข้างต่ำ และเมื่อมีการปรับเปลี่ยนบทบาทของบุคลากรในทีมสุขภาพ คือ แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ เภสัชกร และอื่น ๆ จากเดิมที่มุ่งในการดูแลรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลโดยเน้นบทบาทเฉพาะสาขาวิชาชีพของตนเอง ให้เป็นการเน้นบทบาทด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและปฏิบัติงานในระดับชุมชนเพิ่มขึ้นกว่าเดิม โดยใช้บุคลากรทางด้านสุขภาพซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้เหมาะสมในการให้บริการในโรงพยาบาล ในขณะเดียวกันบุคลากรเหล่านั้นต้องสามารถให้บริการสาธารณสุขแบบผสมผสาน และสามารถปฏิบัติงานโดยร่วมมือกันเป็นทีมทั้งในระหว่างทีมสุขภาพ และชุมชน มากกว่ามุ่งเน้นการพยาบาลเฉพาะในสถานบริการเท่านั้น

เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากรด้านสาธารณสุขที่สำคัญมากในทีมสุขภาพที่จำเป็นต้องให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนในสังคมทั้งผู้ที่เจ็บป่วยและผู้ที่ไม่มีอาการเจ็บป่วย การให้บริการสุขภาพในลักษณะดังกล่าว พยาบาลจำเป็นต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งในการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรทางด้านพยาบาลปัจจุบัน ประกอบด้วยบุคลากร 4 ประเภทคือ พนักงานผู้ช่วยพยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล พยาบาลเทคนิค และพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีทั้งผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอกหรือผู้ที่สำเร็จตามหลักสูตรพยาบาลเฉพาะทางระยะสั้น ซึ่งพยาบาลเหล่านี้ทำหน้าที่ให้การดูแลผู้ที่มีการเจ็บป่วย รวมไปถึงการจัดสิ่งแวดล้อมในสังคม ตลอดจนการให้บริการด้านสุขภาพแก่ครอบครัวและชุมชนด้วย ดังนั้นจึงอาจสรุปบทบาทและหน้าที่ของพยาบาลได้ว่าครอบคลุมภารกิจหลัก 3 ประการคือ (1) การให้บริการโดยตรงแก่ผู้ป่วยในการรักษาโรค (2) การป้องกันโรคและควบคุมสิ่งแวดล้อม และ (3) ร่วมมือกับบุคลากรทางด้านสาธารณสุขสาขาอื่น ๆ ในทีมสุขภาพ ซึ่งประกอบด้วยแพทย์ พยาบาล เภสัชกร นักกายภาพบำบัด นักโภชนาการ ผู้ป่วย ชุมชน และบุคคลในวิชาชีพอื่น ๆ ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการพัฒนา

สุขภาพ (Rine and Montag. 1976 : 17)

เนื่องจากสภาพปัจจุบันแนวคิดด้านการให้บริการสาธารณสุขเปลี่ยนแปลงไป ทำให้บทบาทของพยาบาลมีการเปลี่ยนแปลงไปด้วย ดังนั้นบทบาทของพยาบาลนอกจากจะเน้นที่การให้ความร่วมมือกับบุคลากรทางด้านสาธารณสุขในทุกสถานที่หรือทุกระดับของการให้บริการสาธารณสุขแล้ว ยังทำหน้าที่เฝ้าระวังการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขและประชาชนอาสาสมัคร เป็นครูผู้ฝึกอบรม บุคลากรด้านการพยาบาล บุคลากรด้านสาธารณสุข ผู้นำชุมชนและประชาชน นอกจากนี้พยาบาลยังต้องเป็นผู้นำชุมชน เป็นสมาชิกในโครงการด้านสังคม และโครงการสุขภาพต่าง ๆ ของชุมชน รวมทั้งการเป็นผู้ให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาแก่บุคคลและครอบครัว บทบาทของพยาบาลดังกล่าวเป็นบทบาทที่จะต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม ทั้งในระหว่างแพทย์ พยาบาล เภสัชกร นักกายภาพบำบัด นักโภชนาการ ชุมชน รวมทั้งร่วมกับบุคคลหลายกลุ่มหลายสาขาอาชีพในการให้บริการแก่ประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า บรรลุตามเป้าหมายของงานสาธารณสุขมูลฐาน X

ความสำคัญของพยาบาลในการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้เป้าหมายของงานสาธารณสุขมูลฐานบรรลุผลสำเร็จนั้น คณะกรรมการควบคุมและประสานงานการศึกษาพยาบาลทบวงมหาวิทยาลัย (คณะกรรมการควบคุมและประสานงานการศึกษาพยาบาล. 2530) ได้กล่าวถึง ข้อเขียนของมาเลอร์ (Marler) อดีตผู้อำนวยการขององค์การอนามัยโลกเกี่ยวกับความสำคัญของพยาบาลในการทำงานร่วมกันเป็นทีมไว้ว่า "ถ้าพยาบาลทุกคนทั่วโลกซึ่งมีจำนวนหลายล้านคนทำงานในที่ต่าง ๆ กัน มีแนวความคิดที่ตรงกัน รวมทั้งมีความมุ่งมั่นในงานสาธารณสุขมูลฐานและหากพยาบาลทั้งหมดรวมพลังกันแล้วจะสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวงได้ข้าพเจ้าเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นกำลังเกิดขึ้น และแน่นอนองค์การอนามัยโลกพร้อมจะสนับสนุนความพยายามของพยาบาลที่มุ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการมีสุขภาพดีถ้วนหน้า"

๔ การรวมพลังของพยาบาลในการทำงานร่วมกันเป็นทีม จึงมีความสำคัญยิ่งสำหรับการให้การดูแลที่ดีแก่ผู้ป่วยและครอบครัว เนื่องจากผู้ป่วยและครอบครัวเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดและเป็นศูนย์กลางของจุดมุ่งหมายในการทำงานเป็นทีมของพยาบาล เทมกิน (Temkin. 1983) กล่าวว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพของพยาบาลนั้นจะทำให้พยาบาลทำงานได้อย่างมีชีวิตชีวาและทำงานได้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม เพราะการทำงานเป็นทีมเป็นวิธีการที่สามารถนำทรัพยากรไม่ว่าจะเป็นด้านกำลังคนหรือด้านวัตถุมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้สูงสุดและประหยัดสามารถทำงานได้ครอบคลุมและประหยัดเวลา การทำงานเป็นทีมของพยาบาลจะมีประสิทธิภาพ

รศ.ดร.ระพีพร ๒๖/๖/๖๐
ต.จ.น. ๒๖/๖/๖๐
นพ.กมล

ไม่ครบถ้วน

ได้ดี จำเป็นต้องจัดเตรียมให้พยาบาลมีความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นทีมและเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ ที่จะต้องมีความสัมพันธ์และร่วมมือกันทำงานกับบุคลากรในทีมสุขภาพอื่น ๆ ได้ เพื่อจะทำให้ผลของการปฏิบัติงานมีคุณภาพ

ลักษณะของการทำงานเป็นทีม

การทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นลักษณะของการทำงานที่มีความสำคัญยิ่ง สำหรับการให้การดูแลที่ดีแก่ผู้ป่วยและครอบครัว เนื่องจากสภาพปัจจุบันการให้การดูแลผู้ป่วยและครอบครัวให้มีสุขภาพดีไม่อาจดำเนินการได้ด้วยคนเพียงคนเดียว จำเป็นต้องอาศัยทีมสุขภาพ องค์ประกอบของทีมสุขภาพในการดูแลผู้ป่วยแต่ละคนนั้นขึ้นอยู่กับสภาพความต้องการหรือปัญหาของผู้ป่วยเป็นราย ๆ ไป การทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพต่างก็มีวัตถุประสงค์เดียวกันคือ ให้ผู้ป่วยและครอบครัวได้รับการดูแลที่ดี ช่วยบรรเทาความทุกข์ทรมาน ให้ได้รับความปลอดภัยและปราศจากอาการแทรกซ้อนต่าง ๆ

ลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ดี มี 4 ประการดังนี้ (Tappen. 1995)

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน (Common goal) การมีเป้าหมายร่วมกันหรือมีเป้าหมายตรงกัน จะทำให้การปฏิบัติงานของพยาบาลในแต่ละหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เกิดความเข้าใจตรงกันในการทำงาน ไม่ทำให้ผู้ป่วย ผู้มารับบริการ หรือแม้แต่บุคลากรในทีมการพยาบาลเองเกิดความสับสน (Tappen. 1995) เนื่องจากผู้ป่วยและครอบครัวเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดและเป็นศูนย์กลางของจุดมุ่งหมายในการทำงานเป็นทีมของพยาบาล เมื่อสมาชิกทุกคนมีเป้าหมายร่วมกันหรือมีเป้าหมายตรงกันในการทำงานแล้ว การปฏิบัติงานของทีมการพยาบาลและทีมสุขภาพก็จะดำเนินไปในทิศทางเดียวกันทำให้บรรลุเป้าหมายในการให้การดูแลผู้ป่วย

2. การวางแผนงานร่วมกัน (Common plan) การทำงานร่วมกันเป็นทีมของพยาบาลนั้น ต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงานและการประเมินผลงานร่วมกัน จึงจะทำให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จลงได้ดี (Davis. 1988) ถ้าขาดการวางแผนร่วมกันอย่างสม่ำเสมอก่อนลงมือปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ป่วยต้องตอบคำถามเดียวกันซ้ำ ๆ หรือได้รับการตรวจร่างกายในลักษณะเดียวกันหลาย ๆ ครั้ง ทำให้การปฏิบัติงานของพยาบาลในแต่ละหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานขาดความคล่องตัว เพื่อให้การประสานงานร่วมกันดีทั้งยังทำให้ผู้มารับบริการไม่สับสน สมาชิกทุกคนจึงควรได้ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน และให้สมาชิกอื่น ๆ ได้รับรู้อย่างกระจ่างถึงแผนการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลด้วย

3. การพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependence) ลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทั้งในทีมการพยาบาลและในระหว่างทีมสุขภาพ เน้นการปฏิบัติต่อมนุษย์ที่เจ็บป่วยทั้งด้านร่างกายและ

จิตใจ การดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วย จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยและร่วมมือกัน ทั้งในระหว่างทีม การพยาบาลและบุคลากรในทีมสุขภาพเพื่อรับผิดชอบต่อชีวิตของผู้ป่วย การพึ่งพาอาศัยกัน ในระหว่างทีม อาจพิจารณาตามปัญหาสุขภาพอนามัยของผู้ป่วยและลักษณะของสถาบันที่ให้บริการสุขภาพ เช่น โรงพยาบาลศูนย์ หรือโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัยที่ผู้ป่วยมีปัญหาและการรักษาที่ซับซ้อน การดูแลรักษาพยาบาลของทีมการพยาบาล นอกจากพยาบาลทั่วไปแล้ว จำต้องอาศัยพยาบาลผู้ชำนาญการในการร่วมให้การดูแล เป็นต้นว่า กรณีของผู้ป่วยโรคมะเร็ง โรคเบาหวาน หรือการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤติ เป็นต้น สำหรับในชุมชนอาจมีผู้เชี่ยวชาญร่วมในการดูแลผู้ป่วย เรื่องที่บ้าน การดูแลสุขภาพในโรงเรียน ในโรงงาน เป็นต้น ดังนั้นการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วย จึงไม่สามารถทำงานได้เพียงลำพังฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเท่านั้น จำเป็นต้องอาศัยและพึ่งพาซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น (สมจิต หนูเจริญกุล. 2534) กัลยาณี ๗

4. ความไว้วางใจ (Trust) เนื่องจากการพยาบาลเป็นงานที่ขึ้นอยู่กับชีวิตของผู้ป่วย บุคลากรพยาบาลจึงจำเป็นต้องทำตนให้เป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจแก่ผู้ป่วย ญาติ และประชาชน ลักษณะงานพยาบาลจึงต้องการบุคลากรพยาบาลที่มีความไว้วางใจต่อกัน มีความซื่อสัตย์ในหน้าที่ มีระเบียบวินัยในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีลักษณะเปิดเผยให้ความเคารพ และเห็นคุณค่าของกันและกัน ยอมรับในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน รวมทั้งได้รับการยอมรับจากสมาชิกในทีมงาน นอกจากนี้การทำงานของพยาบาลเป็นงานที่เหนื่อยและหนัก สมาชิกในทีมงานทุกคนจึงควรมีความไว้วางใจ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จลงได้ดี (Davis. 1988)

๕ ดังนั้นรูปแบบของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในทีมการพยาบาล จึงควรเป็นรูปแบบของการร่วมมือกันทำงานในลักษณะของการปรึกษาหารือ โดยเริ่มตั้งแต่การทำความเข้าใจให้ตรงกันเกี่ยวกับเป้าหมาย ลักษณะและขอบเขตของการทำงาน มีการวางแผนงานร่วมกัน มีความร่วมมือ และพึ่งพาอาศัยกันในการทำงาน มีความไว้วางใจและยอมรับในบทบาทซึ่งกันและกันของสมาชิกในทีมงาน โดยการเรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของสมาชิกในทีมงาน รวมทั้งมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้มารับบริการได้รับผลประโยชน์ให้มากที่สุด ๘

๖ ปัญหาการทำงานเป็นทีมของพยาบาล

ปัญหาการทำงานร่วมกันเป็นทีมของพยาบาลทั้งในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน มักปรากฏเสมอทั้งด้านทักษะในการทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. มีความเข้าใจไม่ตรงกันในการทำงานร่วมกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานของทีมการพยาบาลในการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วย มีหลายระดับและหลายหน่วยงาน แต่ละระดับและ

แต่ละหน่วยงาน มีลักษณะงานทั้งที่แตกต่างกันและคล้ายคลึงกัน ทำให้สมาชิกในทีมการพยาบาลต่างมีความเข้าใจไม่ตรงกันในการทำงาน ต่างฝ่ายต่างปฏิบัติหน้าที่ของตนเองโดยไม่มีการประชุมปรึกษาหารือ และการติดต่อสื่อสาร ร่วมกันทั้งในการกำหนดเป้าหมาย และวางแผนในการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม สอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริวรรณ โกมุติกานนท์ (2536) ซึ่งศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพจริงและความคาดหวังของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพในโรงพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่ของการทำงานเป็นทีมตามรายงานของพยาบาลวิชาชีพและบุคลากรทีมสุขภาพ คือ สมาชิกมีความเข้าใจไม่ตรงกันในการทำงาน เนื่องจากไม่ได้มีการประชุมปรึกษาหารือและสื่อสารร่วมกันเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงาน

นอกจากนี้ เทมคิน (Temkin, 1983) ได้กล่าวถึงการที่สมาชิกในทีมสุขภาพไม่ได้ประชุมปรึกษาหารือและไม่มีการสื่อสารให้มีความเข้าใจตรงกันนี้ ทำให้เป้าหมายของการทำงานร่วมกันของทีมสุขภาพมีความแตกต่างกัน ดังเช่น แพทย์จะตั้งเป้าหมายว่าตนต้องมีย่านาจนื้อบุคลากรอื่น ๆ ในทีมสุขภาพในขณะที่เป้าหมายของพยาบาลอยู่ที่การดูแลผู้ป่วย

2. ขาดการยอมรับในบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในทีมงาน ปัญหาการไม่ยอมรับในบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในทีมงาน ทำให้ยากที่จะกำหนดบทบาทให้ชัดเจน จึงมีความสับสนในบทบาทและขอบเขตของแต่ละวิชาชีพ ทั้งตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ เช่น แพทย์คาดหวังและมองพยาบาลว่าเป็นส่วนหนึ่งของบทบาทของตน ในขณะที่พยาบาลหวังให้แพทย์มีส่วนร่วมในการทำงาน (Temkin, 1983)

นอกจากนี้คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดลได้ทำการศึกษาการทำงานของบุคลากรทีมการพยาบาล พบว่าเป็นรูปแบบต่างคนต่างทำตามลักษณะหน้าที่ (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. 2536 : 25) ซึ่งลักษณะของงานบริการพยาบาล แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

(1) ลักษณะงานบริการพยาบาลขั้นพื้นฐาน ได้แก่ งานบริการพยาบาลโดยทั่วไป

(2) ลักษณะงานบริการพยาบาลที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา ได้แก่ งานบริการพยาบาลแก่ผู้มารับบริการที่มีปัญหาสุขภาพที่ซับซ้อน ต้องการความรู้ความชำนาญพิเศษเฉพาะสาขา

ลักษณะงานดังกล่าวข้างต้น ไม่ว่าจะเป็นงานบริการพยาบาลขั้นพื้นฐาน หรืองานบริการพยาบาลที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา ต่างจำเป็นต้องใช้บุคลากรพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถในการดูแลรักษาพยาบาลทั้งสิ้น ด้วยเหตุนี้จึงได้มีการพัฒนาพยาบาล

เทคนิคโดยให้มีโอกาสได้ลาไปศึกษาต่อเพิ่มเติม แต่จากการยืนยันของผู้บริหารทางการแพทย์ พบว่า พยาบาลเทคนิคเมื่อสำเร็จการศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพและกลับมาปฏิบัติงานยังหน่วยงานเดิมจะไม่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในทีมการพยาบาลและไม่ได้ได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานที่ต้องการความรับผิดชอบที่สูงขึ้นกว่าเดิมโดยเฉพาะหน่วยงานที่ต้องการอัตรากำลังพยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาที่สูงขึ้นก็ไม่สามารถกระทำได้ เช่น หน่วยผู้ป่วยวิกฤติ หน่วยผู้ป่วยหนัก (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. 2536 : 25) ทำให้ไม่มีโอกาสปฏิบัติงานด้านการดูแลรักษาพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพได้

ปัญหาการไม่ยอมรับในบทบาทและไม่ได้ความไว้วางใจสมาชิกร่วมทีมงานในการทำงาน เป็นทีมดังกล่าว เป็นปัญหาที่พบเสมอทำให้ผู้มารับบริการไม่ได้รับผลประโยชน์ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริวรรณ โกมุติกานนท์(2536) ที่พบว่า ปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่ของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพและบุคลากรทีมสุขภาพ คือ ขาดความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน มักเกิดปัญหาความขัดแย้งและไม่ยอมรับบทบาทซึ่งกันและกัน ขาดความเข้าใจในลักษณะและขอบเขตการทำงาน รวมทั้งไม่มีการเรียนรู้พฤติกรรมของสมาชิกในทีมงาน

3. สมาชิกไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปัญหาการไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกทีมงานในสถานการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นเนื่องจากการปฏิบัติงานของพยาบาลมีลักษณะเป็นไปตามแบบแผน และปฏิบัติตามคำสั่งการรักษาเป็นส่วนใหญ่ ทำให้พยาบาลไม่มีโอกาสในการร่วมตัดสินใจ การไม่มีโอกาสร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกในทีมงาน มีผลทำให้สมาชิกขาดโอกาสในการพัฒนาทางด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปัญหาที่พบเสมอเมื่อเข้าประชุมกลุ่มคือ พยาบาลมักไม่แสดงความคิดเห็นทำให้เกิดบรรยากาศของการคล้อยตามกลุ่มขึ้นในที่ประชุมแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยกับผลการประชุมนั้นก็ตามก็ไม่สามารถชี้แจงให้ที่ประชุมเข้าใจได้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริวรรณ โกมุติกานนท์ (2536) ที่พบว่า สภาพความเป็นจริงในการทำงานเป็นทีม มีลักษณะการทำงานที่มีส่วนร่วมน้อย สมาชิกมักไม่ได้รับโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและสมาชิกไม่สามารถชี้แจงให้ทีมงานเข้าใจเหตุผลได้

4. ปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน ปัญหาที่พบเสมอคือ พยาบาลจะเข้ากับคนอื่นได้ยาก ขาดมนุษยสัมพันธ์ ไม่ค่อยยิ้มแย้มแจ่มใส (ประนอม โอทกานนท์. 2532, Magula. 1982 : 90) และจากรายงานของเพรสคอตและโบเวน (Prescott and Bowen. 1985) พบว่า การที่สมาชิกในทีมการพยาบาลจะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้นั้น สมาชิกแต่ละคนจะต้องมีลักษณะที่เปิดเผย น่าไว้วางใจ ให้ความเคารพและเห็นคุณค่าของกันและกัน รวมทั้งมีการประสานงานที่ดี ถ้าสัมพันธ์ภาพไม่ดีก็จะเกิดความขัดแย้งในการทำงาน พยาบาลในฐานะที่มี

จำนวนมากกว่าบุคลากรทีมสุขภาพสาขาอื่นและปฏิบัติงานใกล้ชิดผู้ป่วยตลอดเวลาจะทำหน้าที่ให้การพยาบาลและเป็นแกนนำของทีมสุขภาพได้ต้องประกอบด้วยคุณสมบัติที่เข้ากับคนอื่นให้ได้

ปัญหานี้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานด้านการดูแลรักษาพยาบาลเป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริวรรณ โกมุติกานนท์ (2536) ซึ่งพบว่า ปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่ของการทำงานเป็นทีม คือ การขาดความร่วมมือและสนับสนุนกันในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้จึงต้องพึ่งมนุษยสัมพันธ์ส่วนตัว

5. ปัญหาการขาดพื้นฐานความรู้และความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ผลงานจะมีประสิทธิภาพได้ดีทีมงานจำเป็นต้องมีพื้นฐานเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานเป็นทีม แต่ปัญหาที่พบคือ การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทีมการพยาบาล มักจะขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานเป็นทีม (Davis. 1988 ; อ้างอิงมาจาก Darling and Ozy. 1984)

การที่พยาบาลจะมีความรู้และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำต้องเริ่มพัฒนาและฝึกฝนให้กับพยาบาลตั้งแต่ยังเป็นนักศึกษาพยาบาล แต่จากการที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารและอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ซึ่งเป็นสถาบันในระดับอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับความสามารถในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล (เปรมวดี คฤหเดช. 2538) พบว่า นักศึกษาขาดความสามารถในการทำงานเป็นทีม ยิ่งถ้ามอบหมายให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม มักจะเกิดปัญหว่าผลงานที่มอบหมายให้ทำประสบกับความล่าช้า และการรวมกลุ่มของนักศึกษามักจะเกิดปัญหาความขัดแย้งเสมอทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็นและความร่วมมือ อีกทั้งผลสำเร็จของงานมาจากผลงานของนักศึกษาเพียงบางคนในทีมงานเท่านั้น สอดคล้องกับผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ของ เปรมวดี คฤหเดช (2538) เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาลทั้งในด้านเป้าหมาย บทบาท กระบวนการทำงาน และด้านสัมพันธภาพ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง + ดังนั้นหากนักศึกษาพยาบาลได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และมีความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีมแล้ว ย่อมขจัดปัญหาที่อาจเกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ +

+ ปัญหาในการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรทีมการพยาบาลและทีมสุขภาพ จึงถือได้ว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาทางด้านสาธารณสุขมูลฐานเป็นอย่างยิ่งเพราะงานทางด้านสาธารณสุขไม่อาจดำเนินการได้ด้วยคนเดียว จำต้องอาศัยบุคลากรหลายฝ่ายที่มีความสามารถในการทำงานร่วมกัน -6

สาเหตุของปัญหาการทำงานเป็นทีมของพยาบาล

การที่บุคลากรพยาบาลประสบกับปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทั้งในระหว่างทีมการพยาบาลและทีมสุขภาพนั้น พบว่า สาเหตุของปัญหามาจากลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่จัดให้แก่นักศึกษาพยาบาล สรุปได้ดังนี้

1. ขาดการสอนเกี่ยวกับหลักการและทักษะในการทำงานเป็นทีม จากผลการวิเคราะห์หลักสูตรพยาบาลศาสตร์ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ไม่มีวิชาใดในหลักสูตรที่จัดสอนเกี่ยวกับหลักการและทักษะในการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับผลการสัมมนาพยาบาลศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม - 3 กันยายน 2536 ผลจากการสัมมนาได้มีมติให้สถาบันการศึกษาพยาบาลทุกแห่งดำเนินการปรับปรุงคุณภาพของบัณฑิตทางการพยาบาล ให้มีความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยให้สถาบันที่มีการจัดสอนและเผยแพร่ความรู้และทักษะในการทำงานเป็นทีมให้กับนักศึกษา (มหาวิทยาลัยมหิดล. 2536)

2. ขาดการฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม ลักษณะการเรียนการสอนสำหรับนักศึกษาพยาบาลการสอนภาคทฤษฎีประกอบด้วย การบรรยาย การทดลองในห้องปฏิบัติการ การศึกษาค้นคว้า ทำรายงาน มีการจัดการศึกษาทั้งภายในสถาบันและภายนอกสถาบัน ส่วนภาคปฏิบัติเป็นการจัดประสบการณ์วิชาชีพให้แก่นักศึกษาแต่ละชั้นปี โดยสอนควบคู่ไปกับการสอนภาคทฤษฎีจนตลอดหลักสูตร การจัดการศึกษาจะแบ่งนักศึกษาเป็นกลุ่มย่อย ส่วนใหญ่จะแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันขึ้นฝึกปฏิบัติงานในรายวิชาต่าง ๆ ตามตารางการศึกษาภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วย (Clinical rotation) ช่วงเวลาการขึ้นฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาลมีทั้งเวรเช้า ตั้งแต่เวลา 7.00 น. ถึง 15.00 น. หรือตั้งแต่เวลา 8.00 น. ถึง 16.00 น. เวรบ่าย ตั้งแต่เวลา 15.00 น. ถึง 23.00 น. หรือ ตั้งแต่เวลา 16.00 น. ถึง 24.00 น. เวรดึก ตั้งแต่เวลา 23.00 น. ถึง 7.00 น. หรือ ตั้งแต่เวลา 24.00 น. ถึง 8.00 น. รวมทั้งการฝึกปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ และการให้บริการอนามัยชุมชนกับประชาชนในชุมชนต่าง ๆ ด้วย การจัดนักศึกษาเป็นกลุ่ม ๆ เป็นเพียงการจัดในลักษณะหมุนเวียนและการมอบหมายงานตามรายวิชาเท่านั้น ส่วนการที่จะฝึกการทำงานเป็นทีมอย่างจริงจังยังไม่ได้มีการดำเนินการ เนื่องจากการเรียนการสอนที่ผ่านมายังไม่ได้ระบุดุลสมบัติของบัณฑิตในด้านความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีมไว้ในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ (มหาวิทยาลัยมหิดล. 2536)

3. การวัดผลการศึกษามุ่งการทำงานเป็นรายบุคคล เนื่องจากการวัดผลการศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาล เป็นการวัดผลงานของนักศึกษาจาก

การทำงานเป็นรายบุคคล ไม่ได้มีลักษณะของการวัดผลงานจากการทำงานเป็นทีม การวัดผล การศึกษาในลักษณะเช่นนี้ เป็นสาเหตุที่ทำให้นักศึกษามีลักษณะของการมุ่งการแข่งขันสูง เกิดการเอาตัวเปรียบเพื่อนร่วมงาน ขาดการส่งเสริมและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เนื่องจาก ผลงานที่ได้เป็นผลงานของแต่ละบุคคลนั่นเอง

4. ขาดโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรม สาเหตุอีกประการหนึ่งของปัญหาในการทำงาน เป็นทีมของพยาบาล เนื่องจากลักษณะการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนสำหรับนักศึกษา พยาบาล ซึ่งแบ่งออกเป็นการศึกษาภาคทฤษฎีและการศึกษาภาคปฏิบัติ การจัดประสบการณ์ การเรียน การสอนดังกล่าวทำให้นักศึกษาพยาบาลมีโอกาสนในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ น้อย กว่านักศึกษาในสถาบันอื่น ๆ ขณะเดียวกันทำให้นักศึกษาพยาบาลไม่เห็นความสำคัญของการเข้าร่วมกิจกรรม เมื่อมีเวลาว่างนักศึกษาจึงต้องการที่จะพักผ่อนมากกว่า ดังผลการศึกษาของ อารมณ วุฒิฤกษ์ (2522 : 85) ที่พบว่า นักศึกษาไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม เนื่องจากต้องการ พักผ่อนภายหลังฝึกปฏิบัติงานมาเหน็ดเหนื่อย โดยเฉพาะเมื่อต้องขึ้นฝึกปฏิบัติงานในเวรดึกซึ่ง ต้องอดนอนอีกด้วย

การที่นักศึกษาพยาบาลขาดโอกาสในการทำกิจกรรมและขาดการเข้าร่วมกลุ่มกับเพื่อน รุ่นราวคราวเดียวกันนี้ เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้นักศึกษาพลาดโอกาสในการฝึกทักษะใน การทำงานร่วมกับผู้อื่น ขาดการเรียนรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในการทำงานเป็นทีม ขาดการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน อีกทั้งยังเป็นที่มาที่สำคัญเกี่ยวกับปัญหาด้าน บุคลิกภาพของนักศึกษาพยาบาลอีกด้วย เนื่องจากขาดโอกาสที่จะได้เรียนรู้หรือได้เห็นตัวอย่าง การประพฤติปฏิบัติที่จำเป็นต่าง ๆ ในชีวิต ตนเองเป็นผู้ที่ไม่มีโอกาสแสดง ไม่เคยเห็นตัวอย่างจาก คนในกลุ่มต่าง ๆ เช่นนี้นานไปอาจเกิดความรู้สึกว่าเหว่ รู้สึกไม่มั่นคงทางจิตใจ ขาดความรู้สึกว่า ตนเองมีความสามารถ เกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่มีค่า ไม่มีความสำคัญ ต้องยืนหยัดอยู่ตามลำพัง ปราศจากผู้คนที่จะมาช่วยเหลือในยามจำเป็นหรือในยามที่ต้องการ อย่างไรก็ตามการเอาอย่าง เพื่อนหรือตามกลุ่มเพื่อนมากเกินไป ก็อาจจะมีผลเสียต่อบุคลิกภาพเช่นเดียวกัน เพราะอาจเป็น การทำตามคำสั่งหรือความคิดเห็นของกลุ่ม โดยไม่ได้ใช้ความคิดของตนเองในการพิจารณาสิ่ง ต่าง ๆ ได้

สาเหตุของปัญหาในการทำงานเป็นทีมที่กล่าวมานี้ ทำให้การทำงานเป็นทีมของ พยาบาลขาดประสิทธิภาพ ซึ่งถ้าต้องการพัฒนาให้ทีมการพยาบาลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องเร่งส่งเสริมและพัฒนาให้นักศึกษาพยาบาลได้มีโอกาสเรียนรู้และฝึกฝนเกี่ยวกับการ ทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดการเรียนการสอนเพื่อเตรียมพื้นฐาน

ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีม จะช่วยให้ได้บัณฑิตทางการพยาบาลที่มีความรู้ มีทักษะ และมีเจตคติที่ดีในการทำงานร่วมกันเป็นทีมอีกด้วย

การจัดการเรียนการสอนในลักษณะของกิจกรรมเสริมหลักสูตรโดยการจัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล จะเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาการทำงานเป็นทีมของพยาบาล ซึ่งเป็นวิธีการแก้ปัญหาที่มีความคล่องตัวและสามารถแก้ปัญหาการทำงานเป็นทีมได้อย่างรวดเร็วรับกับสภาพปัจจุบันที่ต้องการให้เกิดคุณสมบัติการทำงานเป็นทีมอย่างเร่งด่วนในกลุ่มอาชีพพยาบาล นอกจากนี้การฝึกอบรมในลักษณะนี้ยังสามารถจัดได้ทุกสภาพที่นักศึกษามีเวลารว่างและใช้เวลาไม่นานในการฝึกอบรมแต่ละครั้ง ทำให้ไม่กระทบเวลาของการเรียนการสอนในวิชาอื่น ๆ อีกทั้งนักศึกษาไม่รู้สึกรำคาญว่าต้องรับการฝึกอบรม

การจัดฝึกอบรมในลักษณะของกิจกรรมเสริมหลักสูตรอาจจัดได้เป็น 2 ลักษณะ (Henry, 1977) คือ จัดในลักษณะของการเรียนการสอนที่มีแต่เนื้อหาทฤษฎีการทำงานเป็นทีม และจัดในลักษณะของกิจกรรมเชิงประสบการณ์การทำงานเป็นทีม การฝึกอบรมด้วยการจัดกิจกรรมเชิงประสบการณ์นี้จะทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้โดยผ่านประสบการณ์จากการกระทำกิจกรรมร่วมกันของนักศึกษา (Karl, 1989) ส่วนการฝึกอบรมที่มีแต่เนื้อหาทฤษฎีจะมีเพียงการท่องจำจากทฤษฎี เนื่องจากวิธีการสอนของอาจารย์จะใช้วิธีการบรรยายและการอภิปรายซึ่งมุ่งเน้นแต่ในเรื่องของความรู้ความชำนาญทางด้านการวิเคราะห์และด้านการวางระเบียบกฎเกณฑ์แต่ละขาดความชำนาญในเชิงปฏิบัติและการลงมือกระทำด้วยตนเอง

★ ดังนั้นการจัดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จากการกระทำกิจกรรมร่วมกันนี้ ทำให้นักศึกษาไม่เพียงเกิดความรู้สึกสนุกสนานเท่านั้นแต่จะทำให้นักศึกษาได้จดจำไปนาน สร้างวินัยและความละเอียดรอบคอบในการทำงาน ได้พัฒนาความกล้าคิด กล้าลองและกล้ารับงานที่ท้าทาย ทำให้นักศึกษาสามารถร่วมกันพิชิตสิ่งที่คิดว่าทำไม่ได้ (ชัยพร วิชาวุธ, 2538) ได้ประจักษ์และเห็นถึงความสัมพันธ์ในแนวทางของวิถีชีวิตของแต่ละบุคคล ได้เห็นความแตกต่างในระเบียบวัฒนธรรมและความคิดเห็นที่ผิดแผกแตกต่างกัน ได้มีความรับผิดชอบเต็มที่ต้องงานและการกระทำของตนเอง ได้เรียนรู้กระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทำให้เกิดความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมเกิดแรงงูใจในการทำงาน เกิดการปลุกเร้าตนเองให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถยืนหยัดในสิ่งที่ตนเองเห็นว่าถูกต้องแต่ก็ยังโอนอ่อนเข้ากับผู้อื่นได้ อีกทั้งยังทำให้นักศึกษาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการเสาะแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับทีมงาน นอกจากนี้ทำให้นักศึกษาสามารถทุ่มเททั้งพลังกายและพลังปัญญา ร่วมกันในการทำงานเป็นทีมได้อย่างเต็มที่

การจัดการเรียนการสอนในลักษณะการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ (Experiential training) ซึ่งจะจัดได้เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมเสริมหลักสูตรนั้น จะเป็นประสบการณ์เสริมหรือเพิ่มเติมให้มีขึ้นจากการใช้ชีวิตประจำวันของนักศึกษา ซึ่งจะครอบคลุมในเรื่องของการปฏิบัติโดยใช้กระบวนการจำลองของจริง (Simulations) การเล่นเกม (Games) หรือกิจกรรม (Activities) การจัดการแสดงตามบทบาทสมมติ (Role play) รวมทั้งการแสดงละคร (Drama)

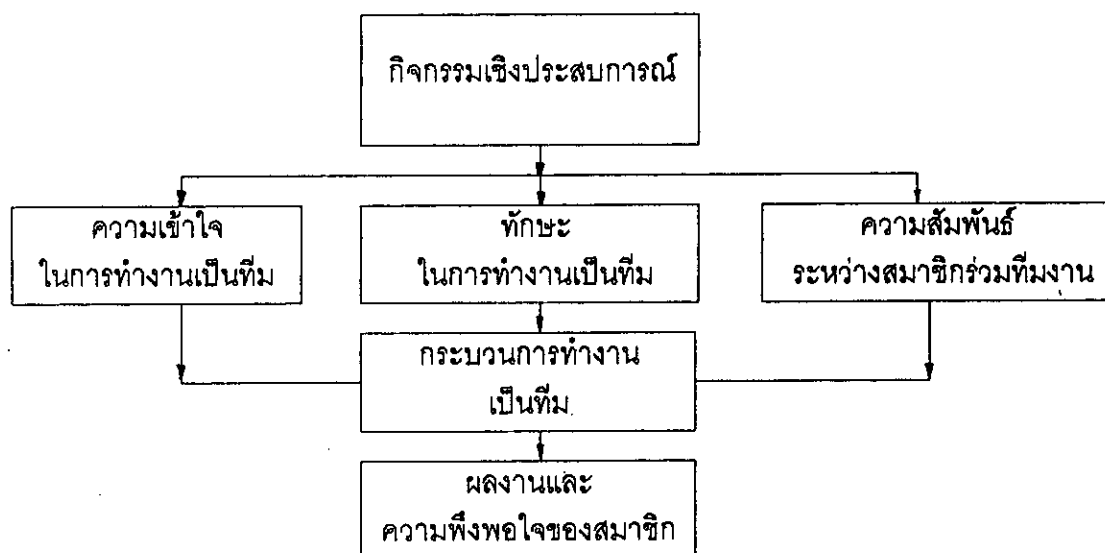
กล่าวโดยสรุปการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์หมายถึงกระบวนการในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักศึกษาได้เกิดการเรียนรู้ที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนโดยปกติตามหลักสูตร และมีลักษณะเป็นไปตามขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่การจัดกิจกรรม (Activities) การทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ (Review) การวิเคราะห์ผลสะท้อนจากการเรียนรู้ (Reflection) และการสรุปผลที่ได้รับจากการเรียนรู้ (Conclusion)

ดังนั้นการจัดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล จึงเป็นแนวทางการแก้ปัญหาการทำงานเป็นทีมที่สถาบันควรส่งเสริมให้มีขึ้น เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีทักษะ และเจตคติที่ดีในการทำงานร่วมกันรวมทั้งมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกร่วมทีมงานอีกด้วย

แนวทางการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำวิธีการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์มาใช้ร่วมกับการใช้กิจกรรมประเภทที่ท้าทายปัญญาและความสามารถ (Outdoor challenge activities) ในการอบรมเพื่อการพัฒนาความรู้ เจตคติ และทักษะในการทำงานร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ซึ่งจัดขึ้นนอกเหนือจากการเรียนการสอนตามปกติ การจัดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ดังกล่าว เป็นการช่วยพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล การจัดกิจกรรมในลักษณะที่ท้าทายปัญญาและความสามารถนี้ ทำให้นักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้อย่างสนุกสนานและจดจำได้นาน อีกทั้งเป็นการสร้างความสามัคคีในระหว่างผู้ร่วมงาน สร้างวินัย และความละเอียดรอบคอบในการทำงาน เป็นการพัฒนาความคิดเพื่อการแก้ปัญหา และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับทีมงาน ส่งผลให้เกิดทีมงานที่มีประสิทธิภาพขึ้น

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของมิลเลอร์ (Miller, 1991) มาเป็นแนวทางในการจำแนกองค์ประกอบของการจัดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในการจัดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพของงานและทีมงาน ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษายาบาล

จากภาพประกอบที่ 1 จำแนกองค์ประกอบของการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษายาบาล เป็น 3 องค์ประกอบ คือ

(1) องค์ประกอบเกี่ยวกับความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ความเข้าใจตรงกันในงาน ความเข้าใจตรงกันในบทบาท และความเข้าใจตรงกันในวิธีการทำงาน

(2) องค์ประกอบเกี่ยวกับทักษะในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การระดมความคิดเห็น การรับฟังความคิดเห็น การวางแผน การแบ่งงาน การประสานงาน ความร่วมมือ และความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน

(3) องค์ประกอบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม ได้แก่ ความไว้วางใจ การพึ่งพาอาศัยกันและกัน การยอมรับและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

องค์ประกอบทั้ง 3 นี้จะนำไปสู่ ผลงานและความพึงพอใจของสมาชิกในทีมงาน

2. การจัดกิจกรรมในชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ การจัดกิจกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับองค์ประกอบในชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ เป็นกิจกรรมที่ท้าทายปัญญาและความสามารถในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการปัญหาอันเกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีมและกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในระหว่างสมาชิก โดยผ่านกระบวนการในการทำกิจกรรมร่วม

กันเป็นทีมของนักศึกษาเพื่อให้ผลงานเกิดประสิทธิภาพและสมาชิกที่มงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

จุดมุ่งหมายของการวิจัยคือ เพื่อสร้างและพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาความรู้ เจตคติ และทักษะในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล เกื้อการุณย์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ สำหรับการฝึกอบรมนักศึกษาพยาบาลเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม
2. ได้นำกระบวนการวิจัยและพัฒนาชุดฝึกอบรม มาเป็นแนวทางในการฝึกอบรมนักศึกษาพยาบาลโดยทั่วไป
3. เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพพยาบาลในการผลิตพยาบาลที่มีคุณภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. การสร้างและพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล เกื้อการุณย์นี้ ผู้วิจัยจำแนกองค์ประกอบเพื่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล ดังนี้คือ ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม ทักษะในการทำงานเป็นทีม และ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกร่วมทีมงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการทดลองครั้งนี้ คือ นักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาล เกื้อการุณย์ ที่กำลังศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตร ชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2538 จำนวน 173 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้จากการอาสาสมัครของนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 3 จากการอาสาสมัคร ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง ดังนี้

2.2.1 กลุ่มตัวอย่างสำหรับการฝึกอบรม ครั้งที่ 1 จำนวน 19 คน

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างสำหรับการฝึกอบรม ครั้งที่ 2 จำนวน 21 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น คือ ชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล

3.2 ตัวแปรตาม มีดังนี้

3.2.1 ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม

3.2.2 เจตคติในการทำงานเป็นทีม

3.2.3' ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติการแก้ปัญหาพร้อมกันเป็นทีม

3.2.4' กระบวนการทำงานพร้อมกันเป็นทีม

3.2.5) ความพึงพอใจของสมาชิกในการทำงานเป็นทีม

4. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลนักศึกษาพยาบาลที่เข้ารับการฝึกอบรมเชิง

ประสบการณ์ในครั้งนี้ มี 5 ชุดคือ

4.1 แบบวัดความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม

4.2 แบบวัดเจตคติในการทำงานเป็นทีม

4.3 แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานจากผลการปฏิบัติการแก้ปัญหาพร้อมกันเป็นทีม

4.4 แบบประเมินกระบวนการทำงานพร้อมกันเป็นทีม

4.5 แบบประเมินความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม

ผู้วิจัยใช้แบบประเมินผลผู้เข้าอบรม โดยดำเนินการประเมินผลเป็น 2 ช่วงคือ ก่อน

การฝึกอบรม และภายหลังการฝึกอบรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ชุดฝึกอบรม หมายถึง ชุดการสอนขนาดย่อมที่มีความสมบูรณ์ในตัวเอง มีจุดประสงค์ชัดเจน มีกระบวนการที่จะพัฒนาให้นักศึกษาได้เกิดการเรียนรู้และสามารถยืดหยุ่นได้ โดยสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ในเวลาสั้น

2. การพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การที่ทีมงานร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ผ่านกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยต้องอาศัยความเข้าใจในการทำงานเป็นทีมและความสามัคคีของสมาชิกในทีมงาน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จและสมาชิกเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน

3. การฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ หมายถึง การวางแผนและการดำเนินการฝึกอบรมให้เป็นไปตามขั้นตอน โปรแกรม หรือลำดับขั้นกิจกรรมที่จัดเตรียมไว้ล่วงหน้า เพื่อให้นักศึกษาได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยจัดองค์ประกอบของกิจกรรมในชุดฝึกอบรม ได้แก่ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม วิธีการจัดกิจกรรม อุปกรณ์ และสื่อประกอบการจัดกิจกรรม การประเมินผลอย่างมีระบบและแสดงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นนำไปใช้ได้ และเพื่อให้นักศึกษาได้แสดงพฤติกรรมร่วมกันจากการเข้าร่วมกิจกรรม แล้วนำพฤติกรรมที่เกิดขึ้นของสมาชิกในทีมงานนั้นมาทบทวน โดยให้สมาชิกร่วมกันวิเคราะห์และประเมินแนวคิด

ทัศนคติ และค่านิยม ซึ่งแต่ละคนจะได้มีโอกาสให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน และสรุปเป็น การเรียนรู้พฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่น แล้วนำผลที่เกิดขึ้นจากการสรุปมาปรับปรุงโดยมี จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม

ขั้นตอน โปรแกรมหรือลำดับกิจกรรมในชุดฝึกอบรมที่จัดไว้ล่วงหน้า เริ่มต้นจาก การจัด กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความคุ้นเคยกันภายในทีมงาน การมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันใน ทีมงาน การต้องการความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไปสู่กิจกรรมที่มุ่งพัฒนาปัญญาและ ความสามัคคีของสมาชิกในทีมงาน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกได้เข้าใจตนเอง และเข้าใจผู้อื่น โดยการคิดวิเคราะห์ และพิจารณาเหตุและผล มีการตัดสินใจที่ถูกต้อง สามารถ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำงานและแก้ไขปัญหาร่วมกัน เปิดโอกาสให้ทีมงานค้นพบวิธีการแก้ ปัญหาจากการระดมสมอง ยอมรับตนเองและผู้อื่น สมาชิกจะเกิดการเรียนรู้กระบวนการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม

ขั้นตอนของการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ มีดังนี้

3.1 ขั้นการมีส่วนร่วม สมาชิกร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมตามโปรแกรมกิจกรรม โดยเปิด โอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและสังคม

3.2 ขั้นวิเคราะห์ สมาชิกร่วมกันทบทวนวิเคราะห์และเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำ กิจกรรมร่วมกันเป็นทีม ทำให้เข้าใจตนเองและสมาชิกในทีมดีขึ้น

3.3 ขั้นสรุปและประยุกต์หลักการ สมาชิกจะรวบรวมแนวคิดที่ค้นพบและแนวคิดที่ได้ จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น นำมาประยุกต์เป็นหลักการของตนเองและนำหลักการ นั้น ไปประยุกต์เพื่อปรับปรุงบุคลิกภาพหรือพัฒนาตนเอง

3.4 ขั้นประเมินผล สมาชิกประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง และสมาชิกในทีมงานจาก การอภิปราย การให้ข้อเสนอแนะ และการติชมร่วมกับสมาชิกอื่น ๆ

4. การพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ หมายถึง การสร้างและปรับปรุงชุดการสอน อย่างมี 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาค้นคว้าข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างและการตรวจสอบชุดฝึกอบรม 3) การฝึกอบรมครั้งที่ 1 และการประเมินผล และ 4) การปรับปรุงแก้ไขและการฝึกอบรม ครั้งที่ 2 เพื่อให้ได้ชุดฝึกอบรมที่มีการวางแผนและดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดให้นักศึกษาใน ทีมงาน ได้กระทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่งร่วมกัน อันจะเป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่สมาชิกในทีมงานจะ ได้รับ กิจกรรมจะดำเนินไปตามโปรแกรมหรือลำดับกิจกรรมที่วางไว้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ พัฒนาการทำงานเป็นทีม ให้นักศึกษามีความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม ทักษะในการทำงาน เป็นทีม และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกร่วมทีมงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและ สมาชิกทีมงานมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน

บทที่ 2

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล ผู้วิจัยได้แบ่งสาระสำคัญเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. การพัฒนาการทำงานเป็นทีม
 - 1.1 ความหมายของทีมและการทำงานเป็นทีม
 - 1.2 อิทธิพลของทีมที่มีต่อพฤติกรรมของสมาชิก
 - 1.3 ความหมายของการพัฒนาการทำงานเป็นทีม
 - 1.4 แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม
 - 1.5 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม
 - 1.6 กระบวนการพัฒนาการทำงานเป็นทีม
2. การพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์
 - 2.1 การฝึกอบรม
 - 2.2 การจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้เชิงประสบการณ์
 - 2.3 การฝึกอบรมเชิงประสบการณ์
 - 2.4 การพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์

1. การพัฒนาการทำงานเป็นทีม

1.1 ความหมายของทีมและการทำงานเป็นทีม

ทีมงาน หมายถึง หมู่ คณะ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. 2530) ตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปมาร่วมกัน และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งสมาชิกจะรับรู้ว่าคุณเองมีภารกิจที่ต้องกระทำตามบทบาทของตนเอง โดยอาศัยการร่วมมือเพื่อให้ภารกิจนั้นบรรลุเป้าหมาย (ทิสนา แชมมณี. 2522 ; Bradford. 1984 ; Dyer. 1977 ; Good. 1973 ; Johnson and Johnson. 1982 และ Reddy. 1988)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันทำกิจกรรมโดยการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ด้วยความร่วมมือประสานงานกันเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ มีการช่วยเหลือสนับสนุนกัน เพื่อให้งานหรือกิจกรรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกันเป็นอย่างดี (ทิสนา แชมมณี. 2522 : 2 ; สมพงศ์ เกษมสิน. 2526 ; Holder and Wardle. 1981 ; Davis. 1979 และ Pigor and Myer. 1977) ซึ่งกระบวนการในการทำงานเป็นทีมจะให้ได้ผลไปสู่ความสำเร็จนั้น บุคคลในทีมจำเป็นต้องเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารและใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ร่วมกันวางแผนทำงานทั้งของแต่ละบุคคลและของทีมงานเพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จตามจุดหมายหรือเป้าประสงค์ที่ทีมงานได้กำหนดไว้ (Brill. 1976 และ Hunt. 1979) /

ส่วนการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล หมายถึง การที่นักศึกษาพยาบาลกระทำกิจกรรมร่วมกันอย่างมีขั้นตอนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยให้ครอบคลุมกระบวนการทำงานดังนี้คือ การปรึกษาหารือ การวางแผนร่วมกันในการทำงาน การตัดสินใจ การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ความร่วมมือในการทำงาน การยอมรับบุคคลอื่น ๆ และการติดต่อสื่อสาร (Tappen. 1995)

1.2 อิทธิพลของทีมที่มีต่อพฤติกรรมของสมาชิก

การพัฒนาการทำงานเป็นทีมเพื่อให้มีประสิทธิภาพนั้น อาจมีปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นอิทธิพลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นสมาชิกของทีมงานซึ่งบางครั้งก็ทำให้เกิดผลดี บางครั้งก็อาจจะทำให้เกิดผลเสียต่อการพัฒนาได้ ดังนี้

1.2.1 การเพิ่มพฤติกรรมและการยับยั้งพฤติกรรม (Social facilitation and social inhibition) การเพิ่มพฤติกรรมเป็นปรากฏการณ์ที่บุคคลจะทำกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อมีผู้อื่นอยู่ในเหตุการณ์ด้วย (Miller. 1991) ปรากฏการณ์เช่นนี้จะเห็นได้ชัดเจนในการแข่งขันกีฬาถ้ามีคนเชียร์นักกีฬามาก ๆ นักกีฬาก็จะเล่นได้ดีมากขึ้นกว่าปกติ แต่ถ้าเป็นกิจกรรม

ที่เกี่ยวกับการใช้สมอง การมีผู้อื่นอยู่ด้วยจะทำให้การทำงานด้วยสมองมีประสิทธิภาพน้อยลง เช่น เมื่อนักศึกษากำลังทำข้อสอบ ถ้ามีผู้คุมสอบอยู่ข้าง ๆ เขาจะคิดอะไรไม่ออก และขาดสมาธิในการคิดปรากฏการณ์นี้เรียกว่า การยับยั้งพฤติกรรม

1.2.2 การออมแรงในสังคม (Social loafing) ปรากฏการณ์อย่างหนึ่งในทีมซึ่งจะเห็นได้เสมอ คือ การไม่ทำงานให้เต็มที่ตามแรงที่มีอยู่ ริงเกนไฮม์ (Ringenheimer) ได้ทำการทดลองโดยให้ผู้ร่วมการทดลองดึงเชือกที่มัดลูกน้ำหนักไว้ทีละคนก่อนปฏิบัติกริยาของทีมแล้วจดบันทึกน้ำหนักไว้ ต่อมาให้ทุกคนดึงเชือกที่มัดลูกน้ำหนักพร้อมกัน ปรากฏว่าเมื่อรวมน้ำหนักตอนที่แต่ละคนดึงเชือกแบบดึงทีละคน กลับได้น้ำหนักมากกว่าตอนที่ทุกคนมาร่วมกันดึงพร้อมกัน การทดลองในเวลาต่อมาแม้จะเปลี่ยนกิจกรรมแต่ก็ได้ข้อสรุปเช่นเดียวกันคือ คนที่ร่วมกันทำงานเป็นทีมจะออกแรงในการทำงานน้อยกว่าเมื่อทำสิ่งนั้นคนเดียว จึงเรียกปรากฏการณ์นี้ว่า Ringenheimer effect (Baron & Byrne, 1981 : 48) และถึงแม้ว่างานที่ทีมทำจะเป็นงานอื่น ๆ การออมแรงของสมาชิกในทีมก็ยังคงเกิดขึ้นได้อยู่เสมอ

ปรากฏการณ์การออมแรงจึงน่าจะเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึง เมื่อต้องการที่จะใช้ทีมในการทำงาน ดังนั้นการให้ทีมทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการ ควรต้องคำนึงถึงขนาดของทีมที่เหมาะสมที่จะไม่ทำให้เกิดการออมแรง ซึ่ง เวคเลย์และยูก (Wexley and Yukl, 1981 : 139) ได้กล่าวถึงจำนวนสมาชิกของทีมงานว่าควรจะมีจำนวนประมาณ 8-10 คน จึงจะทำให้สมาชิกในทีมงานทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่ ฉะนั้นในการทำงาน ทีมงานจึงควรจะมีขนาดที่พอเหมาะเพื่อทุกคนจะได้ใช้พลังงานของตนเองให้เต็มที่โดยไม่มีการออมแรงไว้

1.2.3 ความเป็นบุคคลหมดไป (Deindividuation) หมายถึง สภาพของสมาชิกในทีมงานซึ่งเมื่ออยู่ในสภาวะหนึ่งจะมีความรู้สึกตัวน้อยลงกว่าปกติ ขาดความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์รอบตัวอย่างมีสติสัมปชัญญะ มีเงื่อนไขหลายประการที่ทำให้เกิดเหตุการณ์นี้ขึ้น เช่น การที่สมาชิกในทีมคิดว่าตนเองสามารถปกปิดเอกลักษณ์ของตนเองได้โดยการเพ่งจุดสนใจออกไปจากตนเอง และการที่ได้อยู่ในกลุ่มที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมกันอย่างมาก (Raven & Rubin, 1976 : 306) โลกของการทำงานในปัจจุบันเป็นโลกของการทำงานเป็นทีม ฉะนั้นใน การพัฒนาการทำงานเป็นทีมเพื่อให้มีประสิทธิภาพนั้น จำต้องคำนึงถึงปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่จะป็นอิทธิพลส่งผลไปกระทบต่อความเป็นของบุคคลของสมาชิกในทีมงาน ซึ่งจะทำให้เกิดผลเสียต่อการพัฒนาทีมงานได้

1.3 ความหมายของการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

การพัฒนาการทำงานเป็นทีม หมายถึง การกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่มี

การวางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมในการทำงานและปรับปรุงความสามารถของสมาชิกทีมงานในการแก้ปัญหาอันเกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมทั้งเสริมสร้างความสามัคคีของสมาชิกในทีมงาน การพัฒนาการทำงานเป็นทีม จึงเป็นกระบวนการที่ทำให้คนกลุ่มหนึ่ง หรือที่เรียกว่า "ทีมงาน" ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ กระบวนการที่ทำให้ทีมงานทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งสมาชิกในทีมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน (Miller, 1991 ; Parker, 1991 และ Reddy, 1988)

1.4 แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

การที่จะพัฒนาให้ทีมงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้ร่วมกันนั้น จำเป็นต้องอาศัยแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทฤษฎีการทำงานร่วมกัน ทฤษฎีตาข่ายการปฏิบัติงาน และทฤษฎีกระบวนการกลุ่ม เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ดังนี้

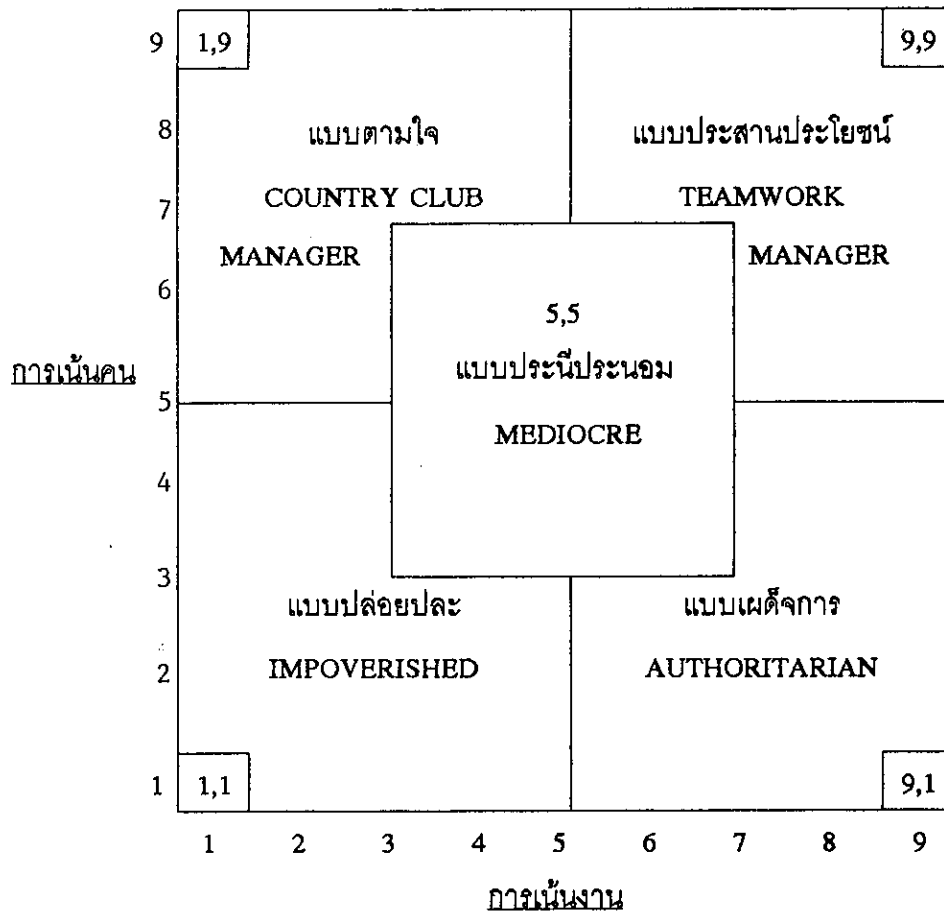
1.4.1 ทฤษฎีการทำงานร่วมกัน

โฮแมน (Homans, 1950) ซึ่งเป็นผู้หนึ่งที่ได้อธิบายหลักสำคัญของทฤษฎีการทำงานร่วมกันเป็นทีมว่า ประกอบด้วยหลักพื้นฐานสำคัญ 3 ประการคือ กิจกรรม การกระทำร่วมกัน และความรู้สึก ทั้ง 3 ประการนี้จะเกี่ยวเนื่องกันโดยตรง กล่าวคือ ถ้าบุคคลภายในทีมงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากเท่าไร ความรู้สึก และการกระทำของเขาจะมีมากขึ้นเท่านั้น สมาชิกในทีมงานที่มีความเกี่ยวพันกันในลักษณะดังกล่าวนี้จะมีแนวโน้มที่จะร่วมกันเป็นทีมงานที่มีพลังสูง

1.4.2 ทฤษฎีพฤติกรรมกรรมการบริหารในการทำงานทีม

พฤติกรรมกรรมการบริหารในการทำงานเป็นทีมตามแนวความคิดของเบลคและมูตัน

(Blake and Mouton . 1987 : 13) ดังแสดงในภาพประกอบที่ 2



ภาพประกอบ 2 พฤติกรรมการบริหารการทำงานเป็นทีมตามแนวความคิดของเบลคและมูตัน

ภาพประกอบที่ 2 แสดงว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารในการทำงานเป็นทีมตามแนวความคิดของเบลคและมูตัน แบ่งเป็น 5 สไตล์ ดังนี้ 1) สไตล์ 9,1 เป็นลักษณะการบริหารแบบเผด็จการ (เน้นงาน) ซึ่งเน้นความต้องการของตนเอง 2) สไตล์ 1,9 เป็นลักษณะการบริหารแบบตามใจ (เน้นคน) ซึ่งเน้นความต้องการของตนเอง 3) สไตล์ 1,1 เป็นลักษณะการบริหารแบบปล่อยปละละเลยไม่สนใจไม่ว่าจะเป็นงานหรือคน 4) สไตล์ 5,5 เป็นลักษณะการบริหารแบบประนีประนอม 5) สไตล์ 9,9 เป็นลักษณะการบริหารแบบร่วมกันประสานประโยชน์โดยเน้นทั้งงาน

และเน้นทั้งคน เป็นสโตร์พฤติกรรมกรรมการบริหารในการทำงานเป็นทีมที่ดีที่สุด ซึ่งพื้นฐานของบุคคลนั้นต่างต้องการที่จะทำงานให้ได้ผลดีและต่างต้องการการมีส่วนร่วมในงานที่รับผิดชอบ ทฤษฎีนี้จึงมีความเชื่อว่า ผลงานของทีมที่ดีเกิดขึ้นได้จากการมีปฏิสัมพันธ์กัน (Interaction) หรือการประสมประสานความต้องการขององค์การและของบุคคลเข้าด้วยกันซึ่งเป็นการร่วมประสานประโยชน์ กล่าวโดยสรุป การทำงานเป็นทีมที่จะให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพตามทฤษฎีของเบลคและมูตันนั้น จะต้องประกอบด้วย ผลงานที่ดีและสมาชิกในทีมงานมีความพึงพอใจที่ดีในการทำงานร่วมกัน

1.4.8 ทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่ม

ทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่มที่กล่าวถึงการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลในทีมงานทั้งในด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในระหว่างสมาชิกและการปรับปรุงการทำงานของสมาชิกให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีดังนี้

(1) ทฤษฎีว่าด้วยบุคลิกลักษณะของสมาชิกในทีมงาน แคทเทลล์ (Cattell, 1976)

เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ขึ้น โดยอาศัยหลักการจากทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement) คือ กฎแห่งผล (Law of effect) เพื่ออธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมของสมาชิกในทีมงาน ประกอบด้วย ลักษณะของกลุ่ม ได้แก่ ลักษณะของบุคคลในทีมงาน ลักษณะของบุคลิกลักษณะรวมไปถึงวิธีการตัดสินใจของทีมงาน และบทบาทของสมาชิกแต่ละคน รวมทั้งการติดต่อสื่อสารภายในทีมงาน และพลวัตของกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะที่ทำให้ทีมงานรวมกันได้ ได้แก่ การร่วมกันทำกิจกรรมของสมาชิก และลักษณะที่ทำให้ทีมงานประสบผลสำเร็จ

(2) ทฤษฎีสัมฤทธิ์ผลของกลุ่ม สโตดิลล์ (Stogdill, 1969) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสัมฤทธิ์ผลของกลุ่มว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม มี 3 ประการคือ

(2.1) สิ่งที่สมาชิกป้อนเข้า (Member inputs) หมายถึง การแสดงออก ปฏิสัมพันธ์และการคาดหวังผล ซึ่งถือเป็นการลงทุนของสมาชิกในทีมงานเพื่อให้เกิดผลจากการรวมกลุ่ม

(2.2) ตัวแปรแทรกซ้อนหรือตัวแปรสื่อ (Mediating variables) หมายถึง ปัจจัยด้านโครงสร้างของกลุ่ม ทั้งโครงสร้างอย่างเป็นทางการ และบทบาทของสมาชิกในทีมงาน ได้แก่ การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

(2.3) ผลของกลุ่ม (Group output) หมายถึง ผลที่ได้รับจากการลงทุนของสมาชิกจากการแสดงออก จริยธรรมของกลุ่ม รวมถึงความสามัคคีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในทีมงาน

(3) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนพฤติกรรม และพื้นฐานความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีมงาน มีดังนี้

(3.1) การทำงานเป็นทีมจะมีการแลกเปลี่ยนพฤติกรรมและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก (Interpersonal relationship) จะเกิดจากการที่สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ กัน และพฤติกรรมที่แสดงออกภายในกลุ่มก็จะเป็นพฤติกรรมที่เลือกสรรแล้ว

(3.2) ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน ก่อให้เกิดผลการทำงานเป็นทีมมากขึ้น ความสัมพันธ์ดังกล่าวประกอบด้วย การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในระหว่างสมาชิกทีมงาน เช่น ความสบายใจ ความสนุกสนาน ความอึดอึดใจ ความพอใจ การยอมรับและการเห็นคุณค่าของกันและกัน

(3.3) ความต้องการที่จะมีการพยายามปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น มี 3 ลักษณะคือ

ก) ความต้องการนับรวมเป็นพวกเดียวกัน (Inclusion) ได้แก่ ความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่น มีลักษณะทำอะไรทำร่วมกัน (Togetherness) ซึ่งบุคคลจะแสดงออกเพื่อชื่อเสียง การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) และความมีเกียรติ (Prestige) เป็นต้น

ข) ความต้องการในการควบคุม (Control) ได้แก่ การที่สมาชิกในทีมงานต้องการจะมีอิทธิพล มีอำนาจ หรือต้องการที่จะควบคุมผู้อื่น อาจแสดงออกมา 2 ลักษณะ คือ การควบคุมผู้อื่น หรือการถูกผู้อื่นควบคุม

ค) ความต้องการเป็นที่รักใคร่ของผู้อื่น (Affection) ได้แก่ ความรัก ความเป็นมิตร การช่วยเหลือ การสร้างความผูกพันทางอารมณ์ เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนม การแสดงพฤติกรรมหรือการสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีมงาน อาจเป็นไปในลักษณะที่เข้ากันได้หรือเข้ากันไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคคลที่สัมพันธ์กัน และลักษณะในการแสดงความสัมพันธ์กันเป็นประการสำคัญ

1.5 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้ทีมงานทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจ และการตรวจสอบภารกิจของทีมงานในการทำงาน ดังนั้น การที่ทีมงานสามารถจะทำงานร่วมกันได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ สรุปดังนี้ (Burke, 1988 ; Drexler, 1988 ; Miller, 1991 ; Parker, 1991 ; Reddy, 1988 และ Shonk, 1982)

1.5.1 เป้าหมาย (Goals) ทีมงานจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อสมาชิกของทีมงานรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน แต่สิ่งสำคัญที่มักจะถูกลืมเสมอคือ การที่สมาชิกของทีม

งานต่างมีเป้าหมายของตนเอง ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องระบุให้ชัดเจนถึงเป้าหมายของงานที่จะทำ เพื่อให้สมาชิกภายในทีมงานได้รับรู้และจัดการวางแผนงานให้ถูกต้อง

การพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพจำต้องดำเนินการเกี่ยวกับเป้าหมาย ดังนี้

(1) จัดการสื่อสารให้สมาชิกในทีมงาน รับรู้และเข้าใจเป้าหมายของทีมงาน ได้อย่างชัดเจนและถูกต้องตรงกัน ซึ่งการที่สมาชิกภายในทีมงานเข้าใจเป้าหมายไม่ตรงกันแม้แต่เพียงเล็กน้อยก็อาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในทีมงานได้

(2) พยายามให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย เพราะว่ายิ่งเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมายมากเพียงใด สมาชิกจะยิ่งรักษาสัญญากับตนเองมากเท่านั้นว่าจะต้องทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

(3) พยายามทำให้เป้าหมายนั้นนำไปปฏิบัติได้ การเขียนเป้าหมายที่ดีควรมีลักษณะที่สมาชิกสามารถรับรู้ได้ วัดได้ และมีความเฉพาะเจาะจงจนสมาชิกสามารถที่จะรับรู้ได้ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

(4) พยายามที่จะจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเป้าหมายระหว่างสมาชิกในทีมงานแต่ละคน ซึ่งจะมีผลทำให้สมาชิกคนอื่น ๆ ได้รับรู้ว่าการปฏิบัติงานของตนเองนี้จะช่วยสนับสนุนหรือขัดขวางงานของสมาชิกคนอื่น ๆ

1.5.2 บทบาท (Roles) การจัดการเกี่ยวกับบทบาทของสมาชิกในทีมงานเป็นสิ่งที่จะต้องพิจารณาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ซึ่งสิ่งที่ต้องคำนึงถึงในเรื่องที่เกี่ยวกับบทบาทของสมาชิกในทีมงานมีดังนี้

(1) ความชัดเจนของบทบาท ทีมงานที่สมาชิกทำงานร่วมกันมานานทุกคน จะเข้าใจบทบาทของตนเองและสมาชิกอื่น ๆ ได้ดี แต่ถ้าเป็นทีมงานที่สร้างขึ้นใหม่ทุกคนจะมีปัญหาในเรื่องนี้มาก แม้ทีมงานที่เคยทำงานร่วมกันมาสักระยะหนึ่งก็ตาม ยังพบว่ามีปัญหาในเรื่องบทบาทเสมอ เพราะสมาชิกจะรับรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนเองแตกต่างไปจากสมาชิกคนอื่น ๆ เนื่องจากเมื่อทำงานร่วมกันมานาน ผู้ที่เคยร่วมทำงานด้วยมักจะคาดหวังไว้กับสมาชิกอื่น ๆ ซึ่งความคาดหวังนี้มักไม่ได้เขียนไว้ในคำบรรยายลักษณะของงาน (Job description) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สมาชิกทุกคนในทีมงานจะต้องนำขึ้นมาทบทวนเพื่อให้สมาชิกทุกคนเข้าใจตรงกัน

(2) ความขัดแย้งในบทบาท ที่มาของความขัดแย้งมักจะเกิดจากการที่สมาชิกในทีมงานแสดงบทบาทของตนเองไม่สอดคล้องต้องกัน หรือความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของตนเองไม่กระจ่างชัด ทำให้เกิดความคาดหวังแตกต่างกัน โดยทั่วไปการทำความเข้าใจในบทบาทของสมาชิกในทีมงานควรจะเป็นระยะ ๆ เพราะเมื่อทำงานร่วมกันไปนานเข้า สมาชิกภายในทีมงาน

อาจจะสะสมความคาดหวังใหม่ ๆ ตอบทบทวนของสมาชิกอื่น ๆ ได้ นอกจากนี้เมื่อมีสมาชิกใหม่เพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไป ทีมงานจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของสมาชิกแต่ละคนเสมอ เนื่องจากสมาชิกใหม่มักไม่เข้าใจบทบาทของสมาชิกเดิม

1.5.3 กระบวนการทำงาน (Procedures) กระบวนการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ควรต้องมีการตรวจสอบกระบวนการทำงาน สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการตรวจสอบ มีดังนี้

(1) การตัดสินใจ การพัฒนาการทำงานของทีมงานทุกทีม มีสิ่งที่ต้องคำนึงถึงเกี่ยวข้องกับเรื่องของการตัดสินใจ ดังนี้

- (1.1) ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจ
- (1.2) วิธีดำเนินการตัดสินใจ
- (1.3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกในทีมงาน

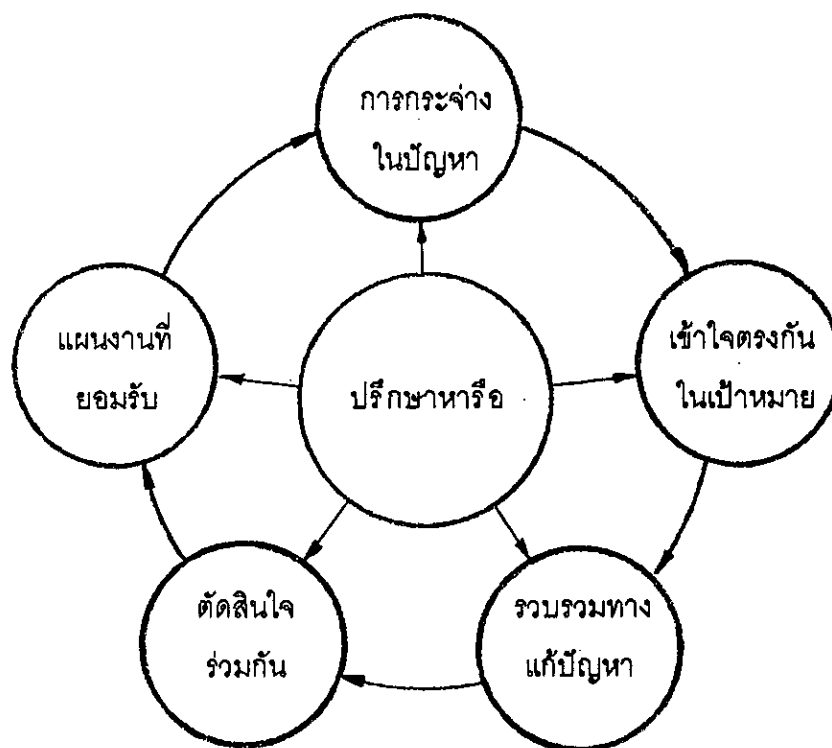
ข้อควรคำนึงถึงเหล่านี้จะถูกนำมาเป็นหลักในการวางระบบการตัดสินใจเพื่อให้ได้ผลการตัดสินใจที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง จึงพบอยู่เสมอว่าสมาชิกในทีมงานต่างไม่ยอมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จนกระทั่งไม่มีการตัดสินใจในเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

(2) การสื่อสาร หลักการพื้นฐานของการสื่อสารเพื่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพคือ ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกภายในทีมงานได้มีการติดต่อสื่อสารกันได้อย่างอิสระ การที่สมาชิกได้รับรู้ข่าวสารที่เกี่ยวกับเรื่องภายในทีมงานของตนเองและเรื่องระหว่างทีมงานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก จะทำให้เกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน และยังเป็นประโยชน์ต่อประสิทธิภาพของงานด้วย การสื่อสารหรือสื่อความหมายในการทำงานร่วมกันนั้น ทีมงานจำเป็นต้องตรวจสอบข้อมูลดังต่อไปนี้

- (2.1) ความเข้าใจตรงกันในการทำงานร่วมกันของสมาชิก
- (2.2) สมาชิกรับฟังซึ่งกันและกัน
- (2.3) สมาชิกมีความเปิดเผยและจริงใจต่อกัน

หากสมาชิกในทีมงานรับรู้ข้อมูลข่าวสารหรือมีความเข้าใจไม่ตรงกันเกิดขึ้นเมื่อใด ต้องพยายามปรับความเข้าใจให้ตรงกัน ไม่พูดลับหลังหรือต่างคนต่างเข้าใจคนละทิศคนละทางกัน การรับรู้ของสมาชิกในทีมงานที่ต่างกัน และไม่ยอมตรวจสอบการรับรู้ซึ่งกันและกัน อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ และถ้าไม่สามารถบริหารความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ได้ ผลเสียต่าง ๆ จะเกิดกับประสิทธิภาพของงานและความพึงพอใจของสมาชิกในการทำงานร่วมกัน

(3) การประชุมปรึกษาหารือ หัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับการประชุมปรึกษาหารือ ดังภาพประกอบที่ 3 (ชัยพร วิชาวุธ. 2538)



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ

การประชุมปรีกษาหารือ จำต้องอาศัยการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในทีมงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การแสดงความคิดเห็นดังกล่าว เรียกว่า "การระดมพลังสมอง" (Brainstroming) โดย ออสบอร์น (Osborn) เป็นผู้คิดสร้างขึ้นมาเพื่อใช้เป็นเทคนิคในการประชุมที่มีประสิทธิภาพและเป็นเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ได้ผล (พรหมฉาย ทรัพย์ประภา. 2529)

การระดมพลังสมอง หมายถึง การประชุมแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระของสมาชิกทีมงาน โดยในขั้นต้นจะมีการจดบันทึกรายการที่เป็นความคิดเห็นของสมาชิกไว้ทั้งหมด โดยไม่มีการตีความหมายและไม่มีการประเมินของความคิดเห็นของสมาชิกที่แสดงออกมาว่าดีหรือไม่ดี จากนั้นสมาชิกในที่ประชุมจะอภิปรายโดยอ้างเหตุผลประกอบเพื่อได้ข้อสรุปขั้นสุดท้ายของทีมงาน

หลักการพื้นฐานของการปรีกษาหารือโดยการระดมพลังสมอง มีดังนี้

(3.1) สมาชิกของทีมงานมีความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายการทำงานของกลุ่มเป็นอย่างดี

(3.2) สมาชิกของทีมงานมีทัศนคติที่เป็นมิตรต่อกันและกัน มีการยอมรับนับถือ

ซึ่งกันและกัน และยึดถือประโยชน์ในการสร้างสรรค์ของกลุ่ม รวมทั้งมีการสื่อความเข้าใจต่อกัน และกันตลอดเวลา

(3.3) สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยต้องมีความเชื่อพื้นฐานว่า ตนเอง มีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จหรือความล้มเหลวของทีมงาน ดังนั้นบรรยากาศในการทำงานจึงควรเป็นบรรยากาศที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน สมาชิกของทีมงานมีความกระตือรือร้น หรือถูกกระตุ้นให้ตื่นตัวตลอดเวลาที่จะมีส่วนร่วมหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

(3.4) สมาชิกในทีมงานตระหนักในความสำคัญของการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยการพยายามให้ข้อมูล ให้ข้อเสนอแนะ หรือให้ข้อมูลป้อนกลับในสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมงาน

(3.5) ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าทีม อาจเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือรู้จักเทคนิคการประชุมกลุ่มย่อย และมีมนุษยสัมพันธ์ดี

(3.6) ขณะประชุมควรมีการกระตุ้นให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม มีอิสระทางความคิด ไม่ต้องระวังหรือเกรงว่าจะถูกวิจารณ์ความคิดเห็นของตน ทำให้ไม่กลัวที่จะแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ออกมาได้อย่างอิสระ

(4) ภาวะผู้นำ พฤติกรรมการนำทีมของผู้นำในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความผลกระทบต่อ งานและทีมงานเป็นอย่างมาก (Blake and Mouton. 1987) ทั้งการสื่อสารภายในทีมงาน การตัดสินใจ และกระบวนการทำงานต่าง ๆ ของทีมงาน สิ่งที่ต้องคำนึงถึงอย่างมากในการพัฒนา ทีมงาน คือ ผู้นำที่มีลักษณะเผด็จการอาจประสบผลสำเร็จในการทำงาน หรือผู้นำที่มีลักษณะชอบ ให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจก็อาจประสบผลสำเร็จได้มากเช่นกัน แต่ในที่นี้ ประเด็นสำคัญขึ้นกับพฤติกรรมของผู้นำว่าต้องอยู่ในสภาพที่พร้อมเสมอที่จะรับฟังข้อมูลย้อนกลับ จากสมาชิกภายในทีมงาน พฤติกรรมการนำของผู้นำมีส่วนทั้งในการสนับสนุน และ/หรือขัดขวาง ต่อการทำงานของทีมงานเพื่อจะได้ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้นำให้ทีมงานสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน (Relationship) การพัฒนาการทำงาน เป็นทีมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ จำต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในทีมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงานเมื่อทำงานร่วมกันนานเข้ามักจะไม่ค่อยอยากทำงาน ร่วมกัน จึงจำเป็นอย่างมากที่จะต้องหาวิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ปัญหาความร่วมมือกันทำงานของสมาชิกในทีมงาน อาจจะมาจกปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ (Burke. 1988 และ Drexler. 1988)

(1) ความไว้วางใจ สมาชิกที่มารวมกันเป็นทีมเพื่อทำงานร่วมกัน จำเป็นต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ไม่ถูกชักจูงและกัน ยอมรับในความสามารถและคุณค่าของสมาชิกในทีมงาน โดยเฉพาะผู้ที่ป็นหัวหน้าทีมควรให้ความไว้วางใจสมาชิกในทีมว่าสามารถจะทำงานตามที่ตกลงใจร่วมกันได้ และหากมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นก็จะสามารถช่วยกันขจัดได้

(2) การเสียสละในการทำงานร่วมกันเป็นทีม บางครั้งสมาชิกในทีมงานบางคน จำเป็นต้องเสียสละเพื่อส่วนรวมบ้าง เช่น การสละแรงกาย การมีงานมากขึ้น หรือบางครั้งก็ต้องเสียสละเงินทองเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในกรณีจำเป็น

(3) การให้ผลตอบแทนเป็นกลุ่มมิใช่รายบุคคล เมื่อทำงานร่วมกันเสร็จแล้วผลตอบแทนที่ได้ควรให้แก่กลุ่ม มิใช่ให้แก่ผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ

(4) การสร้างค่านิยมในการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในกลุ่ม การปลูกฝังค่านิยมดังกล่าวนี้ กระทำได้ด้วยการให้ผู้มาเป็นผู้นำให้การสนับสนุน มีการกระจายงาน และกระจายความรับผิดชอบให้แก่สมาชิกแต่ละคนเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ฉะนั้นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมใด ๆ ก็ตาม ถ้าพบว่าปัจจัยด้านใดด้านหนึ่งขาดประสิทธิภาพ อาจมีผลทำให้ผลกระทบต่อคุณภาพของงาน ปัจจัยดังกล่าวจึงถือเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ

1.6 กระบวนการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

1.6.1 พัฒนาการของทีม

ทีมต่าง ๆ จะมีพัฒนาการของทีม เป็นผลจากการเข้าร่วมทีมของสมาชิกซึ่งอาจจะสรุปได้ว่า พฤติกรรมต่าง ๆ ที่สมาชิกแสดงออกมามีผลทำให้ทีมพัฒนาเป็นขั้นตอน ดังนี้ (วีระวัฒน์ พงษ์พยอม. 2536 ; Miller. 1991 และ Reddy. 1988)

(1) ขั้นเริ่มเข้าสู่ทีม เมื่อเริ่มเข้าเป็นสมาชิกใหม่ของทีมนั้นคนเราทุกคน จะทำตามปทัสถานและความคาดหวังของสมาชิกคนอื่น ๆ ในทีมที่เป็นสมาชิกอยู่ โดยการเฝ้าศึกษา และติดตามสถานการณ์ในทีมงาน เพื่อเตรียมตัวที่จะแสดงตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้น เช่น ระยะเวลาของการรู้จักเพื่อนใหม่ ช่วงเวลาดังกล่าวเป็นช่วงเวลาที่สมาชิกจะเรียนรู้สถานการณ์และสว่นทำที่เพื่อจะได้แสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์จนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกอื่น ๆ ในทีมงาน

สมาชิกใหม่ของทีมงานจะสนใจและทุ่มเทให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่เพื่อการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมทีมงาน นอกจากสมาชิกจะทำงานเต็มความสามารถแล้วยังจะพยายามสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นระหว่างสมาชิกในทีมงานอีกด้วย

(2) **ขั้นแสดงตน** เมื่อสมาชิกอยู่ในทีมได้สักระยะหนึ่งจนคุ้นเคยแล้ว สมาชิกใหม่จะเริ่มแสดงท่าทีตามความคิดเห็นที่แท้จริงของตน โดยเริ่มต้องการมีบทบาทและอิทธิพลในการกระตุ้นคนอื่น ๆ ระยะนี้เขาจะทดสอบแหล่งของอำนาจต่าง ๆ ในทีม อาจจะมีการต่อต้านและท้าทาย อิทธิพลของทีมงาน หรือต่อต้านการทำงานตามที่ทีมลงมติ ทำให้มีการขัดแย้งเกิดขึ้น เช่น สมาชิกใหม่อาจจะไม่เห็นด้วยกับกฎเกณฑ์ วิธีการทำงาน หรือเป้าหมายบางอย่างของทีมงาน ทำให้เกิดความขัดแย้ง และการเผชิญหน้าในระหว่างสมาชิก ผลที่สุดคือจะมีสมาชิกที่คิดว่าตนเองเป็นฝ่ายแพ้ ทำให้อยู่ในทีมอย่างมีความสุข หรือไม่อย่างนั้นก็จะลดบทบาทของตนเองลง หรือไม่ก็แยกตัวออกไปจากกลุ่มไป

(3) **ขั้นประนีประนอมและกลมกลืนกัน** เมื่อมีสมาชิกในทีมแพ้หรือลดบทบาทลง สมาชิกอื่น ๆ ก็จะหันหน้ากลับมาร่วมมือกันด้วยการประนีประนอมและแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นกัน ทุกคนจะพยายามระมัดระวังที่จะไม่ทำอะไรให้สมาชิกอื่นเจ็บใจ โดยต่างก็จะสร้างความสามัคคีในทีมงานขึ้นมาใหม่ ขั้นนี้จึงเป็นขั้นที่สมาชิกทุกคนเริ่มรู้สึกว่าเป็นทีมของตนเอง จึงหันมาใช้วิธีการประนีประนอมในหมู่สมาชิกแทนที่จะหาทางเอาชนะกันแต่เพียงอย่างเดียว มีการสนับสนุนให้มีการยอมรับความคิดเห็นของกันและกันมากขึ้น ดังนั้นขั้นนี้จะมีผู้นำเกิดขึ้นและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกอื่น ๆ ภายในทีมงาน

(4) **ขั้นปฏิบัติงานของทีมงาน** เป็นระยะที่สามารถจะตกลงกันได้ว่าจะทำงานกันอย่างไร สมาชิกต่างก็จะรับรู้และเข้าใจหน้าที่และบทบาทของตนเองในการทำงาน และต่างก็ปฏิบัติตามปทัสถานของทีมเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นหัวใจของการทำงานเป็นทีมจึงเกิดขึ้นในระยะนี้

ขั้นตอนดังกล่าวนี้ เป็นขั้นตอนเริ่มแรกของการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นเสมอในการทำงานเป็นทีม ไม่ว่าจะเป็นการทำงานของทีมใด กลุ่มใด โดยจะหมุนเวียนเป็นวงจรทุกครั้งที่มีสมาชิกใหม่เข้าร่วมกลุ่ม และสมาชิกใหม่ทุกคนจะต้องผ่านขั้นตอนเหล่านี้ทุกคน เพียงแต่ว่าในการผ่านขั้นตอนต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเร็วกว่าเมื่อแรกรวมกลุ่มเท่านั้นเอง

1.6.2 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของทีม

การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของทีมงานเป็นขั้นตอนสำคัญขั้นต่อไปในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ถ้าเปรียบเทียบการทำงานของแพทย์ในการรักษาพยาบาลผู้ป่วย ขั้นตอนนี้คือการค้นหาข้อมูลจากการสังเกตผู้ป่วยว่ามีอาการอย่างไร และรวบรวมข้อมูลจากประวัติของผู้ป่วย และจากการตรวจโดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อช่วยในการวินิจฉัยโรคผู้ป่วย ในการวินิจฉัยการปฏิบัติงานของสมาชิกในการทำงานร่วมกันเป็นทีมก็เช่นกัน จำเป็นต้องได้ข้อมูลเพื่อจะวินิจฉัย

ว่า ทีมงานมีลักษณะการทำงานอย่างไร มีปัญหาอะไร โดยทั่วไปผู้บริหารมักจะคิดว่า คนรู้ดีที่สุดว่าทีมที่กำลังปฏิบัติงานอยู่มีปัญหาอะไรแต่แท้ที่จริงอาจจะมีส่วนถูกบ้างจึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับนักวิชาการ เพื่อช่วยค้นหาปัญหา วินิจฉัยปัญหา และหาวิธีการแก้ปัญหา ในการค้นหาข้อมูลจำต้องให้เครื่องมือช่วยในการรวบรวมข้อมูล สรุปข้อมูลทั้งจุดเด่นและจุดด้อย ของการทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งสิ่งที่จะต้องปรับปรุงการทำงานทีมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมทั้ง จัดลำดับก่อนและหลังของสิ่งที่จะต้องปรับปรุง การเก็บรวบรวมข้อมูลนี้จะทำให้ได้ภาพรวมของการทำงานเป็นทีมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น สิ่งที่ควรสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล (วีระวัฒน์ พงษ์พยอม. 2536) ได้แก่

- (1) ด้านเป้าหมาย เช่น เป้าหมายอะไรที่ทีมงานต้องการให้สมาชิกทำร่วมกัน สมาชิกมีความรู้สึกที่จะต้องปฏิบัติตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด สมาชิกแต่ละคนรับรู้และเข้าใจเป้าหมายในการทำงานของสมาชิกอื่น ๆ มากน้อยเพียงใด รวมทั้งเป้าหมายในการทำงานของสมาชิกแต่ละคนขัดแย้งกันหรือไม่ เพียงใด
- (2) ด้านบทบาท เช่น ความชัดเจนของบทบาทการทำงานของตนเองและสมาชิกอื่น ๆ ในทีมงานตามการรับรู้ของตนเองและสมาชิกอื่น ๆ
- (3) ด้านกระบวนการทำงาน เช่น การตัดสินใจในการแก้ปัญหาร่วมกันกับสมาชิก มีลักษณะอย่างไร สิ่งที่เป็นปัญหาในการตัดสินใจร่วมกันในทีมงาน การสื่อสารภายในการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างไร การประชุมปรึกษาหารือของทีมงานมีประสิทธิภาพดีหรือไม่ สมาชิกในทีมงานต้องการให้ปรับปรุงการประชุมอย่างไร ผู้นำของทีมงานควรมีลักษณะอย่างไร การปฏิบัติงานของทีมงานที่มีประสิทธิภาพเป็นอย่างไร และควรจะทำอย่างไรจึงจะช่วยทีมงานให้ปฏิบัติงานได้ดี
- (4) ด้านความสัมพันธ์ เช่น ความขัดแย้งในการทำงานเป็นทีม ความขัดแย้งที่ควรนำมาแก้ไขเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม และสิ่งที่ขัดขวางมิให้ทีมงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.3 การวางแผนและการทำกิจกรรมการพัฒนา

การวางแผนเพื่อที่จะทำกิจกรรมการพัฒนาการทำงานเป็นทีม เป็นงานที่ผู้นำทีมต่างทำก่อนที่จะพัฒนาการทำงานจริง เพราะการวางแผนเป็นการกำหนดว่ากิจกรรมที่ควรกระทำในการพัฒนาการทำงานนั้นได้ถูกจัดเอาไว้ในช่วงเวลาใด

- (1) แนวทางในการวางแผนเพื่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีม มี 3 ขั้นตอนคือ
ขั้นที่ 1 ทบทวนกิจกรรมที่ได้กระทำผ่านไปแล้ว และทบทวนสถานการณ์ในปัจจุบันของสมาชิกในทีมงานในส่วนที่เกี่ยวกับความเข้าใจสถานภาพของตนเองและต่อทีมงาน

สิ่งที่ควรตรวจสอบมีดังนี้

(1.1) ความเข้าใจในเหตุผลของสมาชิกจากการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงานเป็นทีม และวิธีการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงานเป็นทีม

(1.2) ความชัดเจนของสมาชิกในทีมงานในการรับรู้บทบาทของกันและกัน

(1.3) มีข้อมูลเพียงพอที่จะเริ่มต้นทำกิจกรรมการพัฒนากการทำงานเป็นทีมกับสมาชิกภายในทีมงานหรือไม่

(1.4) ทีมงานมีอำนาจในการแก้ปัญหาที่ระบุไว้หรือไม่

(1.5) ความสามารถของสมาชิกในทีมงานในการเผชิญกับปัญหาอย่างแท้จริง และกล้าที่จะพูดกันในปัญหา

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบแผนที่วางไว้ โดย

(2.1) วางแผนจัดกิจกรรมที่สมาชิกทีมงานสะดวกที่จะร่วมกิจกรรม

(2.2) วางแผนจัดกิจกรรมให้เหมือนกับสภาพจริง เพราะถ้าหากจัดกิจกรรมโดยไม่ยึดหลักการนี้ จะทำให้ผู้ร่วมกิจกรรมเห็นหรือคิดไปว่ากิจกรรมนี้เป็นเพียงเกมหรือเป็นเพียงแบบฝึกหัดอย่างใดอย่างหนึ่ง

(2.3) วางแผนจัดกิจกรรมที่เห็นผลได้ในเวลาไม่นาน

ขั้นที่ 3 วางแผนเพื่อเพิ่มความแน่ใจว่า ทีมงานมีความพร้อมเพียงพอที่จะทำกิจกรรมการพัฒนากการทำงานเป็นทีมได้ ตลอดจนวางแผนกิจกรรมบางประเภทเพื่อใช้สถานที่และช่วงเวลาในการจัดกิจกรรม โดยพิจารณาดังนี้

(3.1) การเลือกสถานที่ในการประชุม ควรเป็นสถานที่ที่เป็นกลางสำหรับทุกคน เพราะการจัดในสถานที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจไม่เหมาะสมกับอีกฝ่ายหนึ่ง

(3.2) การจัดสถานที่ควรไกลจากที่ทำงานหรือไกลจากการรบกวนทั้งปวง เพื่อให้สมาชิกของทีมงานประทับใจว่า การพัฒนากการทำงานเป็นทีมเป็นกิจกรรมที่ทำนอกเวลา ไม่ใช่เป็นกิจกรรมที่ต้องทำประจำวัน

(3.3) ห้องที่ใช้ในการจัดกิจกรรม ควรมีอุณหภูมิและแสงสว่างพอเหมาะ และสามารถโยกย้ายเปลี่ยนแปลงได้ในการจัดกลุ่ม

(3.4) ควรจัดวัสดุอุปกรณ์เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการประชุม

(3.5) การจัดช่วงเวลาในการทำกิจกรรม ควรคำนึงถึงความต้องการของแต่ละทีม บางทีมอาจต้องการการประชุมครั้งละ 4 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ บางทีมอาจจะต้องการจัดกิจกรรม

ครั้งเดียวโดยใช้เวลาสามวันติดต่อกัน เป็นต้น

(2) แนวทางการกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสมกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

กิจกรรมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น มักจะเริ่มต้นด้วยกิจกรรมเกี่ยวกับการปรับปรุงเป้าหมายในการทำงาน การปรับปรุงการรับรู้บทบาท การปรับปรุงวิธีการทำงานเป็นทีม และการปรับปรุงความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีมงาน ในการนำกิจกรรมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมไปพัฒนาให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพนั้น สิ่งสำคัญอย่างมากในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามแนวทางนี้ คือ ควรจะเป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดการถ่ายโอนประสบการณ์การเรียนรู้จากกิจกรรมไปสู่สถานการณ์จริงในการทำงานได้อย่างสะดวก

แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อให้สมาชิกเข้าใจเป้าหมายของการทำงานเป็นทีม

ทีมงานซึ่งประกอบด้วยสมาชิกของทีมงานหลายคน อาจจะมีปัญหาเกี่ยวกับการที่สมาชิกของทีมงานยึดเอาเป้าหมายของตนเองเป็นหลัก โดยไม่คำนึงถึงเป้าหมายของการทำงานของสมาชิกในทีม และประการสำคัญคือ มองไม่เห็นความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายของตนเองกับสมาชิกอื่น ๆ ว่ามีผลกระทบต่อเป้าหมายรวมของการทำงานเป็นทีม ดังนั้น การพัฒนาการทำงานเป็นทีม จึงควรจัดกิจกรรมที่จะเป็นแนวทางนำไปสู่ความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกภายในทีมงาน ถึงเรื่องเป้าหมายของทีมงาน (ชัยพร วิชชาวุธ. 2538) เช่น กิจกรรมซึ่งระบุภารกิจของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งกิจกรรมนี้ช่วยให้สมาชิกเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีมอย่างชัดเจน กิจกรรมระบุเป้าหมายของการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกเข้าใจชัดเจนมากขึ้นว่าเป้าหมายใดต้องการความร่วมมือจากสมาชิก กิจกรรมการร่วมแลกเปลี่ยนเป้าหมายในระหว่างสมาชิกกับเป้าหมายของทีม ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกในทีมสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งอันเกิดจากเป้าหมายที่ไม่ตรงกันในระหว่างการทำงาน เป็นต้น

แนวการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความชัดเจนในบทบาทของสมาชิก

ปกติบทบาทที่สมาชิกแสดงเป็นพฤติกรรมที่ถูกกำหนดจากตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบของสมาชิกในทีมงาน ตลอดจนความคาดหวังของสมาชิกคนอื่น ๆ ในทีมงาน กิจกรรมที่ควรจะทำ ได้แก่ กิจกรรมเพื่อเพิ่มความเข้าใจในบทบาทต่าง ๆ ของสมาชิกในทีมงาน (ชัยพร วิชชาวุธ. 2538) เพื่อแสดงให้เห็นถึงการพึ่งพาอาศัยกันและกันของสมาชิกในทีมงาน การคาดหวังของสมาชิกคนอื่นในทีมงาน อิทธิพลและการสื่อสาร รวมทั้งบทบาทที่ซ้ำซ้อนกัน เป็นต้น

ดังนั้นคำถามที่ควรจะเป็นหัวข้อการอภิปราย ได้แก่คำถาม เช่น สมาชิกในทีมงานมีบทบาทที่ซ้ำซ้อนกันหรือไม่ และถ้ามีควรจะมีการจัดการอย่างไร บทบาทของสมาชิกในทีมงาน

ขัดแย้งกันหรือไม่ ความคาดหวังในระหว่างสมาชิกมีความแตกต่างกันหรือไม่ และเพื่อจะปรับปรุงการทำงานของทีมงานควรจะเปลี่ยนแปลงบทบาทอะไร

แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานของทีมงาน

"การเรียนรู้" กับ "การปฏิบัติ" เป็นเรื่องที่ต้องแยกจากกัน คนเราอาจจะเรียนรู้แล้วเก็บไว้เฉย ๆ โดยไม่เอาผลการเรียนรู้มากระทำจริงก็ได้ เช่น เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดยาคนไข้ แต่ยังไม่เคยลงมือจัดยาจริง เป็นต้น เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาดังกล่าว การพัฒนาการทำงานเป็นทีมจึงควรเน้นที่การแก้ไขปัญหาของทีมงานในขณะที่ทีมงานกำลังทำกิจกรรม ดังนั้นการจัดกิจกรรมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมควรมีลักษณะเป็นกิจกรรมรวม โดยไม่แยกว่าเป็นกิจกรรมที่ต้องการพัฒนาแต่ละด้านต่างหากออกไป เพราะการทำเช่นนี้จะทำให้สมาชิกรับรู้ว่าเป็นกิจกรรมพิเศษที่เฉพาะเจาะจงทำให้สมาชิกไม่ได้แสดงพฤติกรรมที่แท้จริงของตนเองออกมาเมื่อกลับมาทำงานในสถานการณ์เดิมจึงเท่ากับว่าไม่ได้นำเอาประสบการณ์การเรียนรู้จากกิจกรรมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมมาใช้ในชีวิตจริง

กิจกรรมที่จะช่วยปรับปรุงวิธีการทำงานเป็นทีม (Klubnik and Greenwood, 1994) เช่น กิจกรรมการตัดสินใจของทีมงาน เป็นกิจกรรมที่จะสะท้อนภาพการตัดสินใจของทีมได้ชัดเจนว่าเป็นแบบจากบนลงล่างหรือร่วมรับผิชอบให้ข้อมูลและร่วมกันตัดสินใจ กิจกรรมการประชุมปรึกษาหารือ เป็นกิจกรรมที่เป็นหัวใจสำคัญในการประชุมหรือการทำงานใด ๆ และการประชุมปรึกษาหารือที่มีประสิทธิภาพควรจัดกันอย่างไร ผู้นำและสมาชิกที่เข้าประชุมควรทำอย่างไร กิจกรรมการสื่อสาร จะช่วยให้ระบุได้ว่าจะปรับปรุงการสื่อสารในทีมให้ดีขึ้นได้อย่างไร ด้วยวิธีใด และโดยผู้ใด กิจกรรมด้านกระบวนการทำงาน จะช่วยให้ทีมงานตรวจสอบว่า สมาชิกในทีมทำงาน ร่วมกันได้ดีเพียงใดและอย่างไร ช่วยให้ทีมงานสำรวจวิธีการทำงานของสมาชิกอีกทางหนึ่งด้วย

แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ของสมาชิก

ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน เป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมอย่างมาก กิจกรรมที่เป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงและส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในทีมงาน (Johnson, 1993) เช่น กิจกรรมการแก้ปัญหาความแตกต่าง กิจกรรมนี้จะช่วยให้สมาชิกหลายคนของทีมงานแก้ปัญหาความแตกต่างที่มีระหว่างกัน ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างกันในด้านใดก็ตามควรได้รับการแก้ไขให้ลดน้อยลงจนไม่มีเลย เป็นต้นว่า ความแตกต่างในด้านการรับรู้ข่าวสาร ด้านอำนาจของแต่ละฝ่าย ด้านสิทธิที่ไม่เท่าเทียมกัน กิจกรรมการแก้ปัญหาความสัมพันธ์ เป็นกิจกรรมที่จัดให้กับทีมงานที่อยู่ในสภาพของการทำงาน

ที่มีนตึงเครียดแต่ยังไม่ถึงการขัดแย้งกัน โดยปัญหาอาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน เช่นใช้กิจกรรมการแก้ปัญหาคือความขัดแย้ง โดยเทคนิคที่เรียกว่า การวิเคราะห์รูปแบบพฤติกรรมบุคคล เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างกันและกันของสมาชิก กิจกรรมการเรียนรู้มนุษยสัมพันธ์ เป็นกิจกรรมที่จัดให้แก่สมาชิกในทีมงาน ได้เรียนรู้และเข้าใจตนเองและผู้อื่นในทีม การวิเคราะห์ตนเองและสมาชิก อื่น ๆ ในทีมงาน ตลอดจนการฝึกฝนจากการทดลองกระทำในสถานการณ์การเรียนรู้ เพื่อให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ (Experiential learning) ซึ่งต้องเอื้ออำนวยต่อการถ่ายโอนไปสู่สถานการณ์จริงได้ เช่น กิจกรรม รู้จักและเข้าใจตนเองและผู้อื่น กิจกรรม เทคนิคและทักษะการแก้ปัญหาคือความขัดแย้งในทีมงาน เป็นต้น

จึงอาจสรุปได้ว่า กระบวนการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาลด้วยการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ เป็นการจัดกิจกรรมที่มีการวางแผนเอาไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพของงานและทีมงาน กิจกรรมที่จัดขึ้นจึงเป็นกิจกรรมที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการปัญหาอันเกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม และกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างสมาชิกโดยผ่านกระบวนการในการจัดกิจกรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้งานเกิดผลดีและสมาชิกเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน

2. การพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์

2.1 การฝึกอบรม

2.1.1 ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นความพยายามของหน่วยงาน หรือสถาบันการศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อจะช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ ให้ได้รับการพัฒนา กระบวนการทางจิตวิทยาที่ช่วยให้บุคคลได้รับการพัฒนาที่สำคัญคือ การเรียนรู้ ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นการนำจิตวิทยาการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้กำหนดการฝึกอบรม (Training programs) อาจเน้นการได้รับความรู้ ทักษะหรือเจตคติ สำหรับบุคลากรใหม่หรือผู้ที่ยกระดับหน้าที่การงานหรือสอนทักษะเฉพาะที่จะเป็นพื้นฐานสำหรับการทำงานในอนาคต (วิจิตร อาวะกุล, 2537) สอดคล้องกับคำกล่าวของ กู๊ด (Good, 1973) ที่กล่าวถึงการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการให้ความรู้และฝึกทักษะแก่บุคคลภายใต้เงื่อนไขบางประการ แต่ยังไม่เป็นระบบเหมือนการศึกษาในสถาบันการศึกษาทั่วไป ความหมายดังกล่าวคล้ายคลึงกับความหมายที่ บีช (Beach, 1980) ให้ความเห็นว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการที่จัดให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญในด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น

จากความหมายดังกล่าว ในการวิจัยครั้งนี้ การฝึกอบรมที่จัดให้นักศึกษาพยาบาล จึงเป็นกระบวนการที่จัดให้กับนักศึกษาโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจะพัฒนาให้นักศึกษามีความรู้ เจตคติและทักษะในการทำงานร่วมกันเป็นทีมทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

2.1.2 ยุทธวิธีของการฝึกอบรม

แคมเบลล์ (Campbell et al. 1970 ; citing Siegel and Lane. 1982 : 204) ได้จำแนก ยุทธวิธีในการฝึกอบรมทั้งจากหลักการของการเรียนรู้และหลักการของการฝึกอบรม แบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

(1) วิธีสถานการณ์จำลอง (Simulation methods) แนวปฏิบัติในการใช้สถานการณ์จำลอง ประกอบด้วยกลวิธีหลายอย่าง เช่น การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) อิน-บาสเกต (In-basket) การใช้เกมหรือกิจกรรม (Games or activities) การใช้เครื่องมือจำลองของจริง (Machine simulation) รวมทั้งการแสดงแบบอย่างพฤติกรรมตามบทบาท (Behavior role modeling)

(2) วิธีฝึกอบรมในสภาพการณ์ทำงานจริง (On the job training) การฝึกอบรมโดยตรงตามสภาพการณ์การทำงานจริง ได้แก่ การเป็นลูกมือฝึกงาน การหมุนเวียนงาน การศึกษากรรณตัวอย่าง หรือแม้แต่การสาธิตประกอบการแสดงจากของจริง

(3) กลวิธีการนำเสนอข้อมูล (Information presentation techniques) ในขณะที่การใช้สถานการณ์จำลองและการใช้สถานการณ์การทำงานจริงทั้งสองอย่าง ต่างเน้นให้ผู้เข้าอบรมได้ปฏิบัติตามแนวทางใดแนวทางหนึ่ง แต่ยุทธวิธีต่อไปนี้จะเน้นด้านความรู้มากกว่า เช่น การบรรยาย การอภิปราย ภาพยนต์ วิดิทัศน์ ตำราเรียน บทเรียนสำเร็จรูป รวมทั้งการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน เป็นต้น

2.2 การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

2.2.1 การเรียนรู้เชิงประสบการณ์

การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential learning) เป็นการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องถึง การให้ความหมาย การฝึกปฏิบัติ และแนวคิด ซึ่งได้มาจากผลงานและการยอมรับอย่างสนใจของผู้กำหนดนโยบาย นักการศึกษา วิทยากรฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและบุคคลทั่วไป บุคคลเหล่านี้มองการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ในความหมายที่แตกต่างกัน แล้วแต่ว่างานที่กำลังเผชิญอยู่นั้นเป็นงานประเภทใด ซึ่งความแตกต่างกันในการมองการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของบุคคลกลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้ ขึ้นอยู่กับแนวคิดของบุคคลเหล่านั้น

ความหมายของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ในแต่ละแบบ ประกอบด้วย กลุ่มบุคคล

ที่มีแนวคิดต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงและเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ซึ่งแบ่งความหมายได้เป็น 4 แบบ ดังนี้

ความหมายที่ 1 ความหมายของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ บุคคลในกลุ่มนี้

(Evan. 1983 ; Chickering. 1986 ; Lambert. 1987 และ CNA. 1988) ได้เน้นว่าการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เป็นพื้นฐานซึ่งแสดงให้เห็นผลที่นักศึกษาแต่ละคนจะได้รับ กล่าวคือ ผลจากการเรียนรู้ของนักศึกษาที่เกิดขึ้นจะถูกประเมินและรับรองโดยสถาบัน ดังนั้นการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของนักศึกษา จึงเป็นการเรียนรู้ที่ได้ถูกกำหนดไว้เพื่อให้เป็นหนทางไปสู่ความรู้และทักษะที่สังคมและสถาบันได้กำหนดไว้ล่วงหน้า

ความหมายที่ 2 ความหมายของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของบุคคลในกลุ่มนี้

(Boud and Pascoe. 1978 ; Perry. 1970 ; Rogers. 1983 ; Kolb. 1984 และ Knowles. 1986) เน้นที่กระบวนการเรียนรู้ การเรียนรู้เชิงประสบการณ์จึงเป็นกระบวนการที่ประสบประสานและมีความหมาย เช่นเดียวกับการเน้นคุณภาพของการจัดการเรียนในระดับอุดมศึกษา การเรียนรู้ของบุคคลกลุ่มนี้เน้นที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและเพื่อต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนอาจเป็นผู้กำหนดแบบแผนการเรียน หรืออาจมีการจัดกิจกรรมขึ้นตามความต้องการและความสนใจของผู้เรียน ดังนั้นความหมายการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ในกลุ่มนี้จึงเป็นพื้นฐานสำหรับบางวิชาในการจัดกิจกรรมเสริม หรือในสถาบันต่าง ๆ ที่จะกำหนดให้มีการเรียนรู้ที่เสริมหรือเพิ่มเติมขึ้น จึงอาจกล่าวได้ว่าการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของกลุ่มบุคคลเหล่านี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในส่วนต่าง ๆ ของการจัดหลักสูตร เช่น เนื้อหาในบางวิชา จุดประสงค์ของการเรียนรู้ หรือวิธีการจัดการเรียนการสอน

ความหมายที่ 3 บุคคลในกลุ่มนี้ (Boston. 1972 ; Cunningham. 1983 และ

Youngman. 1986) เน้นว่าการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เป็นฐานสำหรับสร้างให้นักศึกษามีความรู้สึกตัว (Consciousness) ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีจิตสำนึกที่ต้องมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม ปฏิบัติจากการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของนักศึกษาตามความหมายของบุคคลในกลุ่มนี้จึงเป็นเหตุทำให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลง

ความหมายที่ 4 บุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มนี้ (Boydell. 1976 ; Smith. 1980 และ

Rogers. 1983) เน้นว่าการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เป็นวิธีการที่จะทำให้นักศึกษาเกิดความเจริญงอกงาม และมีพัฒนาการส่วนบุคคล แบบของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ที่นำไปใช้จึงเป็นการช่วยเพิ่มพูนการตระหนักรู้ (Self-awareness) ให้เกิดขึ้น

ฉะนั้นการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของนักศึกษาจึงมีความหมายหลายประการซึ่ง

การเรียนรู้โดยผ่านประสาทสัมผัสจากการกระทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้นักศึกษาไม่เพียงเกิดความรู้สึกสนุกสนานเท่านั้น แต่จะทำให้นักศึกษาได้ประจักษ์และเห็นถึงความสัมพันธ์ในแนวทางของวิถีชีวิตของแต่ละบุคคลอีกทั้งให้เห็นถึงความแตกต่างในระเบียบ วัฒนธรรมและความคิดเห็นที่ผิดแผกแตกต่างกันเพื่อให้นักศึกษาเหล่านั้นได้มีความรับผิดชอบเต็มที่ต่อภาระงานและการกระทำของตนเอง ซึ่งจะทำให้นักศึกษาได้เรียนรู้ถึงกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีมทำให้เกิดความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วม เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดการปลุกเร้าตนเองให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถยืนหยัดในสิ่งที่ตนเองเห็นว่าถูกต้องแต่ก็ยังโอนอ่อนเข้ากับผู้อื่นได้ อีกทั้งยังทำให้นักศึกษาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการหาเสาะแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับทีมงาน นอกจากนี้ทำให้นักศึกษาสามารถทุ่มเททั้งพลังกายและพลังปัญญา ร่วมกันในการทำงานเป็นทีมได้อย่างเต็มที่

2.2.8 กระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

กระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์อาจมีขั้นตอนที่แตกต่างกันไปบ้าง แต่ทุกขั้นตอนต่างต้องการให้ผู้ที่จะเรียนรู้ได้รับประสบการณ์ที่แท้จริงเข้าใจและเห็นประจักษ์ในคุณค่าของประสบการณ์นั้น ๆ ด้วยตนเอง เป็นต้นว่า

(1) Experience → Reflection

ประสบการณ์ นำไปสู่ ความคิดใคร่ครวญ

วิธีนี้มุ่งหวังให้นักศึกษาสามารถดึงเอาส่วนสำคัญที่เป็นหลักของประสบการณ์ที่ได้รับ นำไปสู่การคิดใคร่ครวญถึงความหมาย และความสำคัญของประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ โดยสามารถชี้แจงหรือแสดงเหตุผลให้ผู้อื่นเข้าใจ

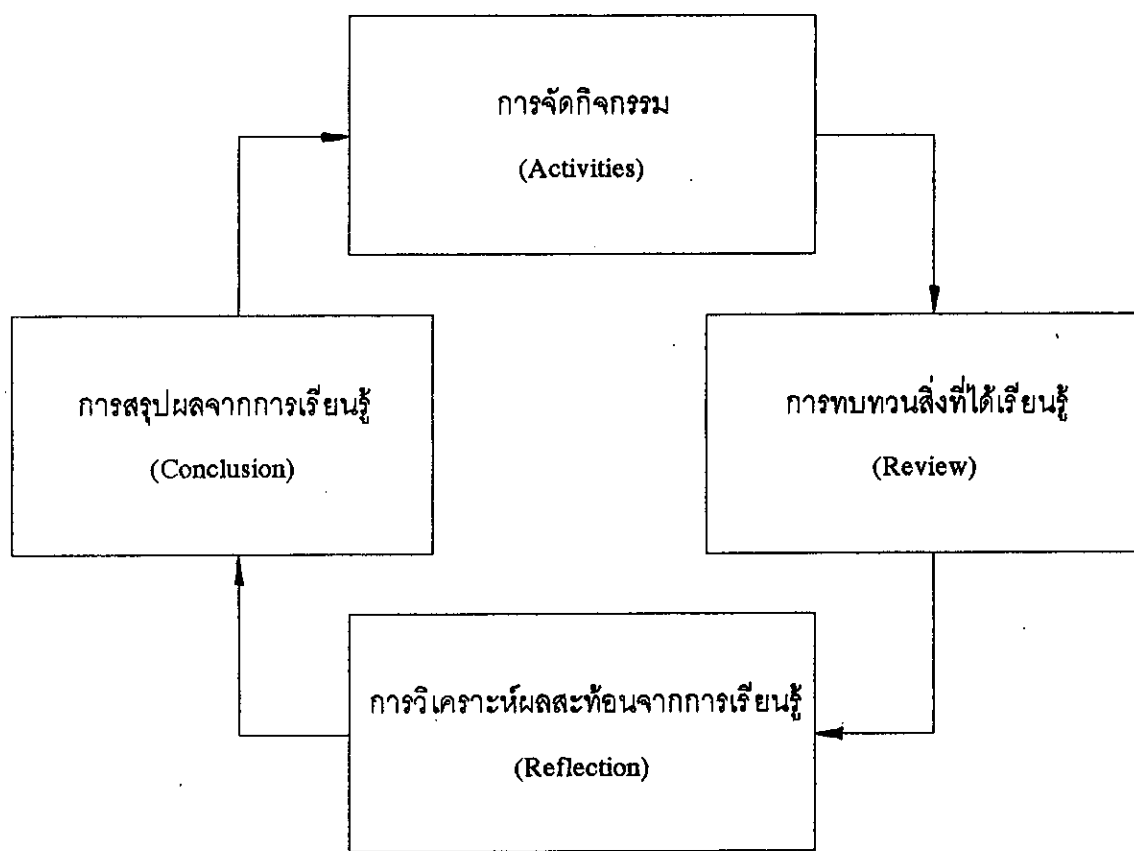
(2) Experience → Reflect → Act (Test-out)

วิธีนี้ประสบการณ์ที่ได้รับจะสะท้อนความคิดเห็น นำไปสู่การปฏิบัติ วิธีนี้ส่วนใหญ่จะใช้ในรูปแบบการเรียนการสอนแบบที่ใช้ปัญหาเป็นหลัก (Problem - solving)

(3) Theory → Experience → Reflect → Understand

วิธีนี้เมื่อได้รับประสบการณ์จากทฤษฎีแล้ว ความเข้าใจของนักศึกษาจะเกิดขึ้นได้หลังจากการคิดใคร่ครวญเมื่อได้รับประสบการณ์ไปแล้ว

กล่าวโดยสรุปการเรียนรู้เชิงประสบการณ์จากการจัดกิจกรรมสำหรับนักศึกษาพยาบาล หมายถึง กระบวนการในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักศึกษาได้เกิดการเรียนรู้ที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนโดยปกติตามหลักสูตรและมีลักษณะเป็นไปตามขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่ การจัดประสบการณ์ การทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ การวิเคราะห์ผลสะท้อนจากการเรียนรู้และการสรุปผลที่ได้รับจากการเรียนรู้ ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 แสดงขั้นตอนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

การจัดกิจกรรมเพื่อให้นักศึกษาได้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จึงเป็นการส่งเสริมให้นักศึกษาได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง แนวความคิดนี้ตรงกับแนวความคิดทางพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับการศึกษา ซึ่งกล่าวว่าการเรียนรู้จะต้องเกิดจากปรโตโมสะ หมายถึง สิ่งแวดล้อม ร่วมกับ โยนิโสมนสิการ หมายถึง การใคร่ครวญไตร่ตรองโดยแยกกาย จึงจะได้การเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดปัญญา (พระเทพเวที. 2533 : 144) แนวความคิดดังกล่าวนี้เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการดำเนินชีวิตประจำวันสำหรับนักศึกษาเริ่มตั้งแต่ การวางใจ การวางท่าที่ต่อบุคคลและสิ่งต่าง ๆ ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องเมื่อต้องประสบกับปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง การเรียนรู้ตามแนวความคิดนี้เป็น การสร้างนิสัยและคุณลักษณะ ที่ดีให้เกิดขึ้นแก่นักศึกษา

ดังนั้นการจัดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อให้นักศึกษาพยาบาลเกิดการเรียนรู้ด้วยการใช้กิจกรรมประเภทที่ท้าทายปัญญาและความสามารถนี้ ทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ขึ้นได้ด้วยประสาทสัมผัสหลาย ๆ อย่างรวมกัน ประกอบกับการที่ได้มีการวางแผนกิจกรรมไว้อย่างสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้นักศึกษามีโอกาส

ที่จะสำรวจตนเอง ซึ่งอาจารย์หรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรตระหนักว่านักศึกษาแต่ละคนสามารถจะเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากประสบการณ์ทั้งหลาย และจากความสนุกสนานต่อการที่จะเรียนรู้ได้ครบภายในเวลาเดียวกัน

บทบาทของอาจารย์และบุคลากรอื่น ๆ จึงมีบทบาทในการให้การศึกษาโดยมุ่งให้นักศึกษาได้รู้จักการเรียนรู้จากกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง หน้าที่สำคัญของอาจารย์จึงเป็นเพียงช่วยให้นักศึกษา ได้มีอิสรภาพในด้านความคิดที่เป็นของตนเอง รู้จักคิด รู้จักตัดสินใจ มีความรับผิดชอบ และรู้จักการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยผ่านกิจกรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีม วิธีการจัดกิจกรรมที่นำเอาประสบการณ์มาใช้จะต้องคำนึงถึงแนวคิด ทฤษฎี หรือรวมเอาลู่ทางต่าง ๆ เหล่านี้เข้าไว้ด้วยกันทั้งหมด เพื่อจะให้นักศึกษาได้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาลผ่านการเรียนรู้จากการจัดกิจกรรมเชิงประสบการณ์ จึงหมายความว่า การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในลักษณะที่ท้าทายปัญญาและความสามารถขึ้น โดยให้นักศึกษาพยาบาลกระทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม กิจกรรมดังกล่าวจะทำให้นักศึกษารู้จักและร่วมมือกันพัฒนาความคิดรวมทั้งมีวิธีการแสวงหาความรู้ร่วมกันได้อย่างอิสระโดยไม่ต้องอาศัยอาจารย์เป็นผู้ให้ข้อชี้แนะหรือข้อเท็จจริง การจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการฝึกให้นักศึกษาพยาบาลเกิดทักษะดังกล่าว ควรจัดเป็นกลุ่มย่อยโดยผ่านประสบการณ์จากการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้นักศึกษาพยาบาลเกิดการเรียนรู้ โดยอาศัยกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีมทั้งในด้านการใช้ปัญญาและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน

2.2.4 แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมเชิงประสบการณ์

ทองจันทร์ หงส์ลดารมภ์ (2531: 2-3) กล่าวว่า การเรียนรู้ของคนมี 2 แบบ ได้แก่ แนวแคบ คือ ความสามารถที่จะเรียนรู้ตามการชักนำของผู้อื่น กับแนวกว้าง คือ การเรียนรู้ที่เกิดจากความต้องการของแต่ละบุคคลที่มีความเป็นอิสระและสามารถแสวงหาข้อเท็จจริงได้อย่างกว้างขวาง ซึ่ง ทาบา (Taba, 1962) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการเรียนรู้ในฐานะของพื้นฐานการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนสรุปได้ว่า ทฤษฎีการเรียนรู้มีหลายทฤษฎี แต่เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่า ทุกทฤษฎีเกิดจากแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมและภาวะความเป็นมนุษย์ 2 แนวคิด คือ

(1) แนวคิดด้านสมรรถภาพ แนวคิดนี้เชื่อว่า สมรรถภาพของมนุษย์ในด้านเหตุผล ความจำ ความคิด และจินตนาการเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ด้วยการฝึกฝน

(2) แนวคิดด้านระบบพลังงาน แนวคิดนี้เชื่อว่า พฤติกรรมของคนเราเกิดขึ้นเป็นระบบ เมื่อระบบหนึ่งถูกกระตุ้นจะมีผลไปสู่ระบบการตอบสนอง การสนใจ อารมณ์และกระบวนการ

การทางเหตุผล

แนวคิดดังกล่าวได้นำไปสู่การสร้างทฤษฎีการเรียนรู้ที่เป็นรากฐานของการจัดกิจกรรมโดยจำแนกเป็นกลุ่มทฤษฎีหลักได้ 3 กลุ่ม ดังนี้ (Chickering and associates. 1981: 296-305 ; Johnson. 1987 : 358-375 และ Klausmier and Ripple. 1971 : 93-110)

กลุ่มที่ 1 Theory of Mental Discipline เป็นทฤษฎีที่มุ่งพัฒนาคนโดยไม่คำนึงถึงเรื่องของแรงจูงใจหรือความแตกต่างระหว่างบุคคล แต่มุ่งเน้นในเรื่องของการพัฒนาทางด้านจิตใจ เรื่องของการคิดหาเหตุผล และเชื่อว่าการฝึกฝนจะพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ได้

กลุ่มที่ 2 The Associationist or Behavioral Theory เป็นทฤษฎีที่มีแนวความคิดว่าความต้องการทางกายภาพและชีวภาพเป็นเรื่องสำคัญ การเรียนรู้จึงเป็นพฤติกรรมหนึ่ง บุคคลจะเรียนรู้โดยการตอบสนองต่อสิ่งเร้า ถ้าสถานการณ์ที่เป็นตัวเร้าถูกตามด้วยการตอบสนองที่ถูกต้องเพียงครั้งหนึ่งแล้ว หากมีสถานการณ์เกิดขึ้นในลักษณะเดียวกันซ้ำการตอบสนองในลักษณะเดิมย่อมจะเกิดขึ้นอีก

กลุ่มที่ 3 The Cognitive Theory ทฤษฎีนี้เน้นเรื่องการหยั่งเห็น (Insight) สติปัญญา (Intelligence) และการจัดลำดับความคิดรวบยอด (Concept organization)

2.2.5 พื้นฐานความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้

ทฤษฎีการเรียนรู้นอกจากจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในด้านเนื้อหาและวิธีการจัดกิจกรรมแล้ว การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ยังต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรม 14 ประการดังนี้ (De Vries. 1973 : 307-318 ; Jackson and Latane. 1981 : 73-85 ; Johnson. 1987 : 358-375 และ Klausmier and Ripple. 1971 : 93-110)

- (1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของนักศึกษา
- (2) การสนใจเป็นสิ่งสำคัญในการเรียนรู้
- (3) การสนใจเป็นเรื่องจำเป็นโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมอบหมายให้นักศึกษาทำงานที่ยาก
- (4) การเสริมแรงโดยการให้รางวัลจะได้ผลมากกว่าการลงโทษ
- (5) การเรียนโดยการสร้างแรงจูงใจภายในดีกว่าสร้างแรงจูงใจภายนอก
- (6) การฝึกให้นักศึกษาอดทนต่อความล้มเหลว เป็นการสร้างประสบการณ์ที่ดีในชีวิตจริง

ชีวิตจริง

- (7) การคำนึงถึงความต้องการส่วนบุคคล จะเป็นการช่วยในการกำหนดจุดมุ่งหมายตรงต่อความต้องการและความเป็นจริง

- (8) การได้รู้ถึงภูมิหลังของนักศึกษาช่วยให้ง่ายต่อการสอน
- (9) การจัดกิจกรรมที่ให้นักศึกษามีส่วนร่วม ย่อมทำให้นักศึกษาพอใจ
- (10) การเลือกใช้สื่ออย่างมีความหมาย ย่อมดีกว่าและน่าเรียนรู้มากกว่า
- (11) ทักษะเกิดขึ้นได้จากการฝึกฝน
- (12) การเรียนรู้ในด้านประสบผลสำเร็จและไม่ประสบผลสำเร็จจะช่วยให้การเรียนรู้

ดีขึ้น

(13) การเชื่อมโยงการเรียนรู้จะดีขึ้น ถ้านักศึกษาได้ค้นพบความสัมพันธ์ต่าง ๆ และมีประสบการณ์ในการประยุกต์หลักการต่าง ๆ ด้วยตนเอง

(14) การย้อนนึกถึงสิ่งที่เคยลืมไปแล้วจะช่วยให้จดจำสิ่งนั้น ๆ ได้อีกเป็นเวลานาน

กิจกรรมเชิงประสบการณ์ที่จัดขึ้นสำหรับนักศึกษา ต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจพื้นฐานทั้ง 14 ประการนี้ เป็นหลักในการจัดกิจกรรมเพื่อให้นักศึกษาได้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งลักษณะการจัดกิจกรรมสำหรับนักศึกษาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้นี้ สอดคล้องกับหลักการพื้นฐานความเชื่อที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่ง ทองจันทร์ หงส์ดารมภ์ (2531 : 2-3) ได้กล่าวไว้ 5 ประการ ดังนี้คือ

(1) มนุษย์มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะสูง (Maturity) หรือการพึ่งพาตนเอง ดังนั้นการจัดกิจกรรมต่าง ๆ จึงต้องช่วยให้นักศึกษาเกิดการพัฒนาไปสู่ความเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะสูงและการพึ่งพาตนเองให้เร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้

(2) ประสบการณ์ของนักศึกษามีความสำคัญพอที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้พร้อม ๆ กับการแสวงหาความรู้โดยอาศัยจากประสบการณ์ของอาจารย์ และผู้เชี่ยวชาญ

(3) นักศึกษาพร้อมที่จะเรียนในสิ่งที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน ดังนั้นจึงมีความเชื่อว่า นักศึกษาแต่ละคนมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ในสิ่งต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมที่ล้อมรอบนักศึกษาผู้นั้น

(4) การเรียนรู้ด้วยตนเองโดยไม่เน้นที่การสะสมเนื้อหาวิชา แต่เชื่อในการเรียนรู้ที่ยึดงานที่นักศึกษาจะต้องกระทำร่วมกันหรือต้องประสบร่วมกันเป็นหลัก ดังนั้นการจัดประสบการณ์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้สำหรับนักศึกษา จึงเน้นที่การจัดให้นักศึกษาได้เรียนรู้จากการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลายด้วยตนเอง

(5) การเรียนรู้ด้วยตนเองเกิดจากแรงจูงใจภายในของนักศึกษา ดังนั้นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้นักศึกษาได้เกิดการเรียนรู้จึงต้องอาศัยแรงจูงใจภายในของนักศึกษา ได้แก่ การบรรลุผลสำเร็จ ความก้าวหน้าในการเรียน ความภาคภูมิใจ ความปรารถนาที่จะพัฒนาตนเอง รวมทั้ง

ความอยากรู้ อยากเห็นของนักศึกษา เป็นต้น

นอกจากนี้การเรียนรู้ของนักศึกษาในบางครั้งต้องพึ่งอาจารย์โดยเฉพาะกรณีที่ นักศึกษาด้อยประสบการณ์อย่างมาก อาจารย์จึงต้องคำนึงอยู่เสมอว่านักศึกษาจำเป็นต้องฝึก ตนเองให้เกิดการเรียนรู้ โดยฝึกให้เป็นนิสัยที่จะต้องพึ่งพาตนเองได้ในอนาคต

2.2.6 บทบาทของอาจารย์ในการจัดกิจกรรมเชิงประสบการณ์

บทบาทของอาจารย์ในการช่วยนักศึกษาให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มี 6 ประการ คือ (เกียรติวรรณ อมาตยกุล, 2525 : 108-120)

- (1) ช่วยให้นักศึกษารับความต้องการ โดยพิจารณาจากสิ่งต่างๆ เหล่านี้ เช่น ความสามารถของนักศึกษา ความสามารถของอาจารย์ วัสดุอุปกรณ์ และเวลาที่ใช้ในการจัด กิจกรรม
- (2) ช่วยนักศึกษาวางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อที่จะบรรลุถึงความรู้ และทักษะที่ นักศึกษาต้องการ (The planing function)
- (3) ควรร่วมมือกับนักศึกษาเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ของนักศึกษา (The motivational function)
- (4) ร่วมมือและช่วยเหลือนักศึกษาในกระบวนการจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุถึงความรู้ และทักษะที่นักศึกษาต้องการ (The methodological function)
- (5) เป็นผู้ชี้แนะ เป็นแหล่งวิชาการ และจัดสื่อต่าง ๆ ให้นักศึกษาเข้าใจและสามารถ ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (The resource function)
- (6) ช่วยนักศึกษาในการประเมินผลว่า บรรลุถึงความรู้และทักษะที่นักศึกษา ต้องการมากน้อยเพียงใด (The evaluation function)

นอกจากอาจารย์จะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ อาจารย์ควรมีส่วนในการเสริมสร้างบรรยากาศที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนานักศึกษา ซึ่งบรรยากาศที่จะเอื้อต่อการพัฒนานักศึกษาให้เกิดการเรียนรู้ มี 5 ประการที่สำคัญคือ

- (1) บรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตร
- (2) บรรยากาศแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกันทั้งในหมู่นักศึกษาและระหว่าง นักศึกษากับอาจารย์
- (3) บรรยากาศที่เอื้อต่อการสนทนาและแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้และ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน
- (4) บรรยากาศที่ทุกคนเข้าใจชัดเจนและเชื่อมั่นในตนเองโดยอาจารย์จะทำหน้าที่

เป็นเพียงผู้ชี้แนะ หรือช่วยเหลือให้นักศึกษาเป็นผู้ที่จะเรียนรู้ทุกสิ่งทุกอย่างที่ตนต้องการ และตามความสามารถของตนเอง

(5) บรรยากาศของความไว้วางใจและความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน กล่าวคือ อาจารย์ควรแสดงความจริงใจต่อนักศึกษา ส่วนนักศึกษาก็ควรจะเปิดใจกว้างและพร้อมที่จะรับฟังแนวคิดและข้อชี้แนะของอาจารย์

2.2.7 ขั้นตอนการจัดกิจกรรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม

ขั้นตอนในการจัดกิจกรรมเพื่อให้นักศึกษาเกิดประสบการณ์การเรียนรู้จาก

การทำงานร่วมกันเป็นทีม แบ่งเป็น 6 ขั้นตอนดังนี้ (Drexler, 1988 : 45 ; Knowles, 1975 : 659 และ Rogers, 1983 : 6-25)

(1) วางแผนการจัดกิจกรรม อาจารย์ต้องวางแผนกิจกรรมไว้เพื่อเป็นแนวทางให้นักศึกษาได้เกิดการเรียนรู้โดยการวางแผนไว้ล่วงหน้าว่าจะมีกิจกรรมอะไรบ้างเพื่อเป็นจุดเริ่มต้นให้นักศึกษา กล่าวคือ อาจารย์จะต้องคิดและวินิจฉัยความจำเป็นของกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ พร้อมทั้งตั้งวัตถุประสงค์ของกิจกรรมและวางแผนทางเลือกต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะ เป็นแนวทางให้นักศึกษาสามารถใช้ปัญญาในการเลือกตัดสินใจได้เมื่อนักศึกษาดำเนินกิจกรรม อันจะเป็นการฝึกทักษะการคิดและการตัดสินใจของนักศึกษา และการตัดสินใจของนักศึกษาควร เป็นไปตามมติของกลุ่ม การวางแผนจัดกิจกรรมในขั้นนี้ ควรประกอบด้วย เป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของกิจกรรม รายละเอียดของกิจกรรม วิธีดำเนินการจัดกิจกรรม ผู้รับผิดชอบจัด กิจกรรม การค้นคว้าจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ตลอดจนการวางแผนการใช้เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ และการประเมินผล ทั้งนี้มิได้หมายความว่า จะต้องให้นักศึกษาดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนที่ ได้วางไว้ เนื่องจากการวางแผนนี้เป็นเพียงแนวทางการดำเนินกิจกรรมเท่านั้น

(2) สร้างบรรยากาศและความคุ้นเคย พยายามให้กลุ่มนักศึกษาที่จัดแบ่งไว้เป็น กลุ่ม ๆ รู้จักและเข้าใจซึ่งกันและกันให้มาก เมื่อนักศึกษาได้รู้จักและคุ้นเคยกันแล้วจะทำให้เข้าใจ ถึงวิธีการเรียนรู้โดยผ่านกิจกรรมที่ต้องการให้นักศึกษาในทีมช่วยตนเองและช่วยเพื่อนทุกคนในทีม อาจารย์จะมีบทบาทเป็นเพียงผู้สนับสนุนเพื่อให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้

ขั้นตอนนี้ อาจารย์ต้องหาวิธีการสร้างบรรยากาศให้นักศึกษาทุกคนมีความเชื่อ มั่นในตนเองเชื่อมั่นและไว้วางใจในเพื่อนร่วมทีมงานเพื่อความสำเร็จของงานที่จะต้องกระทำ ร่วมกันในทีมงาน

(3) สร้างพลังแห่งปัญญา ขั้นตอนนี้เป็นการเรียนรู้ของนักศึกษาจากการระดม ความคิดเพื่อให้เกิดการเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหา เรียนรู้พฤติกรรมของตนเองและสมาชิกในทีมงาน

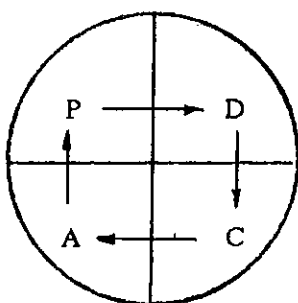
จากการทำกิจกรรมร่วมกัน

(4) สร้างพลังแห่งทีมงานในการทำงานร่วมกัน นักศึกษาจะเรียนรู้เกี่ยวกับการสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นเพื่อให้สมาชิกแต่ละคนในทีมงานเกิดความไว้วางใจยอมรับซึ่งกันและกัน รวมทั้งให้ความร่วมมือและเสียสละ

(5) สร้างผลงาน

(6) ตรวจสอบผลงาน การตรวจสอบผลงานเป็นการประเมินการเรียนรู้ของนักศึกษา ภายหลังจากการทำกิจกรรมแล้ว โดยการประเมินจะไม่เน้นการวัดความรู้ แต่จะเน้นที่พฤติกรรมและคุณลักษณะอื่น ๆ ของนักศึกษา เช่น วัดการทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น วัดจากการทำงาน ขั้นตอนนี้เป็นสร้างผลงานของนักศึกษาจากการทำกิจกรรมเพื่อให้ศึกษานำความรู้ ทักษะในการทำงานร่วมกัน และสัมพันธภาพในระหว่างสมาชิกมาร่วมกิจกรรมมาใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมและความสามารถเหล่านี้ ถึงแม้จะมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ แต่ก็ยังไม่สามารถวัดได้สมบูรณ์ จำต้องอาศัยการร่วมมือประสานกันทั้งอาจารย์และนักศึกษา

การดำเนินงานในการจัดกิจกรรมแต่ละขั้นตอนอาจเกิดปัญหาขึ้นได้ในระหว่างดำเนินงาน ซึ่งชัยพร วิชชาวุธ (2526 : 71-73) เสนอว่า วิธีแก้ปัญหของทีมงานที่มีคุณภาพจะต้องนำกระบวนการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการแก้ปัญหา ทั้งนี้ต้องอาศัยการได้มาซึ่งข้อมูล ใช้ความคิดวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งต้องใช้วิจารณญาณในการประเมินทางเลือก และที่สำคัญที่สุดคือ การทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการพัฒนาให้เป็นทีมงานสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้เดมมิง (Deming : 1982) ได้เสนอขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพของทีมงาน เป็น 4 ขั้นตอน เรียงเป็นวัฏจักรว่าวงจรเดมมิง (Deming's cycle) ซึ่งมีลักษณะดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพทีมงานของเดมมิง

ขั้นตอนทั้ง 4 ของวงจรเดมมิง เรียกโดยย่อว่า PDCA ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีความหมาย และมีลักษณะของกิจกรรมที่ใช้ เรียงลำดับดังนี้ คือ

ขั้นตอนที่ 1 คือ P = Plan หมายถึง การวางแผนแก้ปัญหา ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนของกิจกรรมย่อย ๆ ดังนี้

(1) การวิเคราะห์ปัญหา ใช้วิธีการประชุมกลุ่มและการระดมพลังสมอง คิดหาสิ่งที่ ควรปรับปรุงงานของกลุ่มที่รับผิดชอบ โดยมีขั้นตอนย่อย ๆ ประกอบด้วย

(1.1) การคิดหาองค์ประกอบใหญ่ของปัญหาโดยการระดมพลังสมอง

(1.2) การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาก่อนการแก้ไข โดยการใช้ตารางตรวจสอบ หรือตารางเก็บข้อมูล

(1.3) การเลือกปัญหาที่สำคัญแก้ไขก่อนหลัง โดยการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและการใช้แผนภูมิพาเรโต ซึ่งเป็นกราฟแท่งที่แสดงลำดับขนาด หรือปริมาณของข้อมูล จากมากไปหาน้อย เพื่อให้เห็นความแตกต่างของข้อมูลแต่ละชุดและเขียนกราฟเส้นตรงแสดง จำนวนร้อยละสะสม (ชัยพร วิชาวุธ. 2526)

(2) การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เมื่อเลือกปัญหาได้แล้วสมาชิกของกลุ่มจะ ต้องช่วยกันวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา โดยการระดมพลังสมองและดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

(2.1) หาสาเหตุของปัญหาโดยใช้แผนภูมิแก๊งปลา

(2.2) ประเมินทางเลือกสาเหตุที่สำคัญมาแก้ไขก่อนโดยใช้ตารางประเมินทางเลือกสาเหตุของปัญหา

(3) การกำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหา เมื่อกลุ่มเลือกจะแก้ปัญหาก็สาเหตุใด ได้แล้ว สมาชิกกลุ่มจะประชุมกันเพื่อกำหนดเป้าหมายของการแก้ปัญหาร่วมกัน

(4) การหาวิธีการแก้ปัญหา กลุ่มจะต้องระดมสมองโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ คิด หาทางแก้สาเหตุของปัญหาที่สำคัญตามขั้นตอน ดังนี้

(4.1) ระดมสมองใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อหาวิธีแก้สาเหตุของปัญหาที่สำคัญ แต่ละสาเหตุ สาเหตุละหลาย ๆ วิธี

(4.2) ประเมินทางเลือกวิธีแก้ปัญหแต่ละสาเหตุที่สามารถทำได้ง่ายและมีประสิทธิภาพ

(5) การวางแผนแก้ปัญหา มีการนำตารางแผนการปฏิบัติงานโดยการกำหนด รายละเอียดในเรื่องต่อไปนี้

(5.1) วิธีการแก้ปัญหา

(5.2) ระยะเวลาของการแก้ปัญหา

(5.3) ขั้นตอนการปฏิบัติ

(5.4) ผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 2 คือ D = Do หมายถึง การลงมือแก้ปัญหตามแผนที่วางไว้ในตารางปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 3 คือ C = Check หมายถึง การตรวจสอบและประเมินผลในแต่ละขั้นตอน และเมื่อเสร็จสิ้นทุกขั้นตอนแล้วจะต้องเก็บข้อมูลก่อนการแก้ไขปัญห จากนั้นนำข้อมูลไปเปรียบเทียบก่อนการแก้ไข เพื่อดูว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

ขั้นตอนที่ 4 คือ A = Action หมายถึง การลงมือแก้ไขปัญหตามแผนใหม่ โดยการลงมือปฏิบัติและตรวจสอบใหม่ในกรณีที่ภายหลังตรวจสอบผลแล้วไม่ได้ผลตามเป้าหมายและมาตรฐานการทำงานที่วางไว้

การเรียนรู้เชิงประสบการณ์โดยการนำกิจกรรมในลักษณะที่ท้าทายปัญญาและความสามารถมาใช้ เป็นประสบการณ์ที่สถาบันควรส่งเสริมให้จัดขึ้นเพื่อให้นักศึกษาได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยยึดหลักปรัชญาที่ว่า "การศึกษา คือ ชีวิต ชีวิต คือ การศึกษา" โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการพัฒนาให้นักศึกษาได้รู้จักเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน รู้จักการวางแผนงานร่วมกันเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย ได้เรียนรู้เกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น ได้เรียนรู้การเป็นผู้นำและการเป็นผู้ร่วมงาน ได้เรียนรู้กระบวนการทำงานร่วมกัน กระบวนการพัฒนาความคิด การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาร่วมกัน โดยมีวิชาการเป็นส่วนประกอบที่จะทำให้นักศึกษาเป็นบัณฑิตที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้การเรียนรู้จากกิจกรรมที่จัดให้กับนักศึกษานี้ จะเป็นไปเพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะของการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีคุณภาพตามที่สถาบันและสังคมคาดหวังไว้

2.3 การจัดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์

2.3.1 หลักการพื้นฐานของการจัดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์

การจัดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ จำเป็นต้องอาศัยหลักพื้นฐานสำหรับการสร้างรูปแบบของการทำงานเป็นทีม ดังที่ กิบส์ (Gibbs, 1964) พบว่า การที่จะสร้างศรัทธา ความเชื่อถือ การยอมรับและการตกลงใจร่วมกันในการกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงานตลอดจนการวางแผนงานขั้นตอนและการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกันในทีมงานนั้น มีหลักการพื้นฐานสำหรับการสร้างรูปแบบเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

(1) ความสำนึกในการยอมรับ (Acceptance concern) ซึ่งจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน การยอมรับทั้งต่อตนเองและผู้อื่นในทีมงานที่ทำงานร่วมกัน จะทำให้ความระแวงและความกังวลใจลดน้อยลงและมีความเชื่อใจกันมากขึ้น

(2) ความสำคัญในการรับรู้ข้อมูลและความคิดเห็น (Data concern) มีการรับรู้และคล้อยตามกันทั้งความรู้สึกและอารมณ์ที่มากกระทบ รวมทั้งความคิดเห็นต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

(3) ความสำคัญในการสร้างเป้าหมาย (Goal formation concern) อาศัยกระบวนการกลุ่มในการสร้างเป้าหมายรวมของกลุ่ม วิธีการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ รวมทั้งการสนับสนุนให้กำลังใจแต่ละบุคคลในทีมงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

(4) ความสำคัญในเรื่องการควบคุมการทำงานเพื่อให้เป็นไปตามกรอบที่เหมาะสม (The control concern) เป็นกลวิธีในการจัดวาง หรือการจัดลำดับของงานให้อยู่ในปริมาณที่เหมาะสม มีการประสานงานกันเป็นอย่างดีทำให้เกิดผลงานที่ดี

หลักการพื้นฐานการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์นี้ทำให้ทีมงานต่าง ๆ สามารถสร้างรูปแบบขึ้นมาได้ เหล่านี้ล้วนเป็นสาระสำคัญและจำเป็นสำหรับทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อสังเกตของ ยัง (Young, 1976) ที่กล่าวว่า กระบวนการทุกอย่างจะเริ่มต้นด้วยความไม่กระจ่าง ทั้งในด้านจุดมุ่งหมายและทิศทางการดำเนินงาน แต่เมื่อมากกระทบกับแรงผลักดันต่าง ๆ เช่น โครงการฝึกอบรมก็จะทำให้พฤติกรรมของทีมงานเบี่ยงเบนไปสู่ทิศทางที่นำไปสู่ผลสำเร็จ

2.3.2 รูปแบบการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์

รูปแบบการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ในลักษณะของการจัดกิจกรรมที่ทำท่ายปัญญาและความสามารถ (Outdoor challenger activities) มีรูปแบบต่าง ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ดังนี้

(1) การฝึกอบรมแบบคอฟเวอร์เดล (Coverdale training) เริ่มโดย ราล์ฟ คอฟเวอร์เดล (Nolan, 1987) แบบแผนการฝึกนี้มีโครงสร้างที่เปิดให้เป็นอิสระทางความคิด ซึ่งปรัชญาสำคัญของการฝึกแบบนี้เชื่อว่า การทำงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าต้องการให้ได้รับผลสำเร็จ จำเป็นต้องส่งเสริมให้บุคคลเรียนรู้จากประสบการณ์ และมีการพัฒนาทักษะความชำนาญซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ การฝึกปฏิบัติจึงเป็นเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ สิ่งเหล่านี้

การฝึกอบรมแบบคอฟเวอร์เดล มีรากฐานอยู่บนกิจกรรมด้านการฝึกปฏิบัติ เริ่มด้วยชุดของกิจกรรมสั้น ๆ ซึ่งผู้เข้าฝึกจะต้องร่วมมือทั้งทางร่างกายและจิตใจ กิจกรรมที่ต้องเข้าร่วมนี้ ไม่ใช่ลักษณะของการฝึกแบบทหาร แต่หมายถึงการบังคับให้ทำกิจกรรมร่วมกันในที่แจ้งหรือที่สาธารณะ โดยเน้นขั้นตอนของการวางแผน การปฏิบัติ และการทบทวนเพื่อเป็นการพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์ การวางแผนจะเกี่ยวข้องกับการระบุจุดมุ่งหมายของกิจกรรมให้ชัดเจน และให้สมาชิกยอมรับว่าจุดมุ่งหมายหลาย ๆ อย่าง สามารถเกิดขึ้นได้ในเวลา

เดียวกันหรือเกิดขึ้นพร้อมกันโดยมีการกระทำร่วมกันหรือแยกจากกันก็ได้ นอกจากนี้การวางแผนยังเกี่ยวข้องกับการกำหนดเกณฑ์วัดผลสำเร็จในเชิงที่สามารถวัดผลได้ เพื่อใช้ตอบคำถามว่า กิจกรรมที่ให้กระทำสำเร็จผลแล้ว ดังนั้นผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมจะถูกฝึกให้สามารถสังเกตกระบวนการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น สามารถสังเกตได้ว่าสิ่งที่ขัดขวางภารกิจที่กำลังดำเนินอยู่นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร เพื่อพัฒนาการรับรู้ว่าการฝึกอบรมแบบใดสามารถทำให้เกิดความสำเร็จหรือความล้มเหลว ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

การสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำกิจกรรม ถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพราะนอกจากจะใช้ในการศึกษาสำหรับการเรียนรู้ครั้งต่อไปแล้วยังใช้เป็นข้อมูลสำหรับการประชุม ทบทวนพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและใช้เป็นการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมสนับสนุน ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็น และการนำเสนอความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนการวางแผนเพื่อการประสานงานอย่างรัดกุมอีกด้วย สถานที่ที่ใช้จัดจะเลือกสถานที่ที่สามารถสร้างบรรยากาศตามความต้องการของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม กิจกรรมที่จัดควรมีลักษณะสั้น ๆ ง่าย ๆ หรือมีลักษณะแปลก เช่น บางครั้งส่งผู้เข้าร่วมการฝึกไปทำอะไรที่แปลก ๆ ภายในแหล่งชุมชน หรืออาจไปสัมภาษณ์ ทำการวิจัยโดยวิทยากรผู้ฝึกจะเป็นผู้กำหนดภารกิจตามความต้องการของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมจะมีการสรุปอภิปรายผล รวมทั้งทบทวนผลที่เกิดขึ้นเพื่อรวบรวมและจัดพิมพ์สรุปผลเป็นรายงานต่อไป

กล่าวโดยสรุป แนวทางที่ใช้ในการจัดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ แบบคอฟเวอร์เดล สามารถอธิบายได้ดังนี้

(1.1) เป็นวิธีการคิดและการลงมือกระทำอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบตามลำดับในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์

(1.2) เป็นวิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จเกี่ยวกับกิจกรรมที่กระทำ

(1.3) เป็นวิธีการสร้างให้บุคคลเกิดความผูกพันระหว่างกิจกรรม ที่กระทำของทีมงาน และองค์กร

(1.4) เป็นการสร้างเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จและวิธีการควบคุมการทำงานของตน

(1.5) เป็นการเรียนรู้ซึ่งเกิดจากการทดลอง ทั้งด้านการวางแผน การประสานงาน การรับฟังคำสั่ง การพัฒนาให้เกิดความคิดและเสนอความคิดสร้างสรรค์ การปฏิบัติตามคำสั่งที่ถูกต้อง การยอมรับในความสามารถของผู้อื่น รวมทั้งการรู้จักใช้จุดเด่น และทักษะของผู้อื่น

ในที่ทีมงานให้เกิดประโยชน์

การฝึกอบรมเชิงประสบการณ์แบบคอฟเวอร์เดล จึงเป็นวิธีการฝึกอบรมกระตุ้นให้สมาชิกในที่การทำงานหลีกเลี่ยงปัญหามากกว่าการเผชิญปัญหาเพื่อแก้ไข ทำให้ไม่สามารถคลายความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในระหว่างสมาชิก การฝึกอบรมนี้จึงไม่สามารถขจัดปัญหาอันเกิดจากการทำงานร่วมกันได้

(2) การฝึกอบรมเชิงประสบการณ์การพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในเชิงสร้างสรรค์ แบบซินเนกติกส์ (The synectics innovative teamwork programme) ซินเนกติกส์ (Synectics) หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานโดยผ่านกระบวนการการแก้ปัญหาจากสาเหตุและผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากสาเหตุนั้น หรือผลที่เกิดขึ้นทันทีเมื่อเกิดสาเหตุนั้น (Nolan, 1987 : 1) การจัดฝึกอบรมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมแบบนี้มีจุดร่วมกันกับการฝึกอบรมการจัดกิจกรรมเชิงประสบการณ์แบบคอฟเวอร์เดล คือ เน้นให้เกิดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ อย่างเป็นกระบวนการ ทั้งในด้านการวางแผน การปฏิบัติและการทบทวน รวมทั้งให้ความสำคัญของการนำข้อมูลกลับมาทบทวน การรับฟังที่ดีและการมีพฤติกรรมสนับสนุนต่าง ๆ แต่ส่วนที่แตกต่างกันคือ ซินเนกติกส์เน้นที่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยอาศัยการพัฒนาทักษะในการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์มากกว่า นอกจากนี้ยังให้ความสนใจในเรื่องความรับผิดชอบของสมาชิกที่ทำงานอีกด้วย ดังนั้นแนวความคิดเรื่องการผสมผสานทักษะในการแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์กับแนวความคิดเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบ คือ ลักษณะของการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพสำหรับการขจัดความขัดแย้งโดยเฉพาะ แนวทางการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์แบบซินเนกติกส์ จึงเป็นวิธีการที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำเอาประสบการณ์ที่แท้จริงในการทำงานหรือจากงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำและใช้วิธีการประชุมเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้เพื่อการทำงานเป็นกลุ่ม ในขณะที่ประชุมกลุ่มพฤติกรรมของกลุ่มจะถูกบันทึกไว้ในวิดีโอเทป การทบทวนพฤติกรรมของกลุ่มภายหลังการประชุมจึงเป็นการทบทวนอย่างแท้จริง ด้วยวิธีนี้วิดีโอเทป จึงเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ที่มีประโยชน์อย่างมาก กล่าวคือ สามารถทำให้สมาชิกในที่ทีมงานสามารถมองเห็นตัวเองอย่างที่คุณอื่นเห็น และสามารถพิจารณาแต่ละเหตุการณ์ในรายละเอียดได้

การทบทวนพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม จำเป็นต้องอาศัยวิทยากรที่มีทักษะบทบาทของวิทยากรซินเนกติกส์ กล่าวคือ อำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ดังนี้

(2.1) สร้างสภาพแวดล้อมที่สนใจให้เกิดการเรียนรู้ เช่น การผ่อนคลาย การไม่บังคับขู่เข็ญ การกระตุ้นให้กล้าเสี่ยง และการมองโลกในแง่ดี

(2.2) กำหนดพฤติกรรมของตนเองเพื่อให้สอดคล้องตามหลักของชินเนกติกส์ ได้แก่ การเป็นผู้รับฟังที่ดี เปิดใจให้กว้าง ตอบสนองต่อความต้องการของผู้อื่น เป็นผู้ร่วมทีมงานที่ดี รวมทั้งเคารพในสิทธิและความภาคภูมิใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

(2.3) ให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงสร้างสรรค์ในลักษณะที่ดี ถูกกาลเทศะในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

(2.4) ให้ความรู้เกี่ยวกับชินเนกติกส์และประสบการณ์ที่วิทยากรเคยนำไปใช้ เฉพาะในส่วนที่เห็นว่าจะเป็นการเสริมการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเท่านั้น

(2.5) มีการออกแบบและกำหนดวิธีการทดลองเพื่อการเรียนรู้ โดยจัดลำดับขั้นตอนการเรียนรู้ให้ง่ายต่อการรับทราบและการทำความเข้าใจ

(2.6) ยอมรับฟังผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างให้ความสนใจ มุ่งมั่นเชิงสร้างสรรค์ในเรื่องของพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งในการประชุมและการอภิปราย

บทบาทของวิทยากรมีค่อนข้างน้อยด้วยการเป็นเพียงผู้กำหนดวิธีการทดลองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นและยอมให้กระบวนการเรียนรู้เข้ามาแทนที่วิทยากร วิทยากรจึงไม่จำเป็นต้องพูดมาก เพราะที่จริงแล้ววิทยากรพูดน้อยลงเท่าไรจะยิ่งทำให้การฝึกอบรมประสบผลสำเร็จมากขึ้นเท่านั้น

ประโยชน์ที่ได้จากการฝึกอบรมวิธีนี้คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติภารกิจที่แท้จริงจากงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ก้าวหน้าต่อไปได้จึงเป็นการลดค่าเสียโอกาส (วิระวัฒน์ พงษ์พยอม, 2536) และเนื่องจากการฝึกอบรมวิธีนี้เป็นวิธีการปฏิบัติภารกิจจริง ดังนั้นจึงเป็นการเพิ่มการเรียนรู้ในเชิงสัมพันธ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเรียนรู้จากประสบการณ์ในสิ่งที่สมาชิกของทีมงานปฏิบัติเป็นอันดับแรก คือ เรียนรู้จากการประชุมและการทำแบบฝึกหัด อันดับสองคือ เรียนรู้จากข้อมูลป้อนกลับในวิดีโอเทป อันดับสามคือ เรียนรู้จากเพื่อนร่วมทีมงาน และอันดับสี่คือ เรียนรู้จากวิทยากร

(3) การฝึกอบรมเชิงประสบการณ์แบบผจญภัย (Adventure training หรือ Outdoor adventure หรือ Outward bound courses)

การฝึกอบรมแบบนี้ครอบคลุมหลักสูตรการฝึกอบรมนอกสถานที่ต่าง ๆ ทั้งหมด ซึ่งใช้กิจกรรมกลางแจ้งในการพัฒนาทักษะของบุคคลและทีมงาน หลักสำคัญของการฝึกอบรมวิธีนี้คือ การเข้าร่วมในกิจกรรมที่แตกต่างไปจากงานที่ทำโดยปกติ ซึ่งจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้กระบวนการต่าง ๆ ภายในตัวบุคคล โดยผ่านกระบวนการทำแบบฝึกหัดหรือกิจกรรมชุดต่าง ๆ

การฝึกอบรมแบบผจญภัย เริ่มต้นเป็นครั้งแรกในประเทศสกอตแลนด์โดย เคิร์ท

ฮาน (Kurt Hahn) เมื่อปี 2483 (Richards. 1995 : 2) เพื่อฝึกอบรมให้กับนายทหารเรือ โดยการฝึกการใช้ชีวิตในสถานการณ์ของการอยู่ร่วมกันในท้องทะเล ต่อมาในปี 2493 เริ่มมีการจัดฝึกอบรมเพื่อการสรรหาพลเรือนมารับราชการทหาร กิจกรรมต่าง ๆ ในโครงการนี้จึงยืดแนวทหารไว้ เช่น การปีนเขา การดำน้ำ การเดินเรือ การเดินป่าและการเดินเท้า เป็นต้น กฎเกณฑ์เหล่านี้จะไม่เกิดผลเลยถ้าปราศจากความยากลำบากและไม่มีการแปลงความยากลำบากนี้ไปเป็นการฝึกอบรมด้านทักษะเสียก่อน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะถูกชักนำให้รู้จักการแก้แค้นปมที่แน่นหนา การลุยน้ำข้ามลำธาร การอดนอนข้ามวันข้ามคืน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบที-กรุป (T-group training) ซึ่งเป็นเทคนิคการฝึกอบรมเพื่อใช้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและพัฒนาทักษะในการทำงานเป็นกลุ่มอย่างหนึ่ง โดยการให้สมาชิกแสดงความรู้สึกหรือมองตนเองในฐานะสมาชิกของกลุ่ม และแสดงความรู้สึกที่มีต่อสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Sensitivity training โดยเน้นการให้ข้อมูลป้อนกลับกันและกันเมื่อสิ้นสุดการเผชิญความยากลำบากแล้ว อาจกล่าวได้ว่า การอภิปรายอย่างจริงจังนั้นจะทำให้มีความจริงใจต่อกันและกันมากขึ้นเพราะต่างมีพื้นฐานอยู่บนประสบการณ์ของกันและกัน

ข้อดีของการจัดโครงการฝึกอบรมแบบนี้คือ จะเอื้ออำนวยให้เกิดความรัก ความผูกพัน และความสามัคคีในระหว่างสมาชิกรวมทั้งเป็นการสร้างระเบียบวินัยให้กับสมาชิกในทีมงาน เนื่องจากการมีประสบการณ์แปลกใหม่ร่วมกันและการมีกิจกรรมกลางแจ้งที่แตกต่างจากงานประจำวันนี้จะทำให้สมาชิกในทีมงานเกิดการผ่อนคลายจากความตึงเครียดจากสิ่งที่ประสบในชีวิตประจำวัน มีผลทำให้สมาชิกที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเปิดใจกว้างต่อการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาได้

(4) การฝึกอบรมเชิงประสบการณ์แบบทีมงานมหัศจรรย์ (Miracle teamwork)

การฝึกอบรมแบบนี้เป็นการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของ ชัยพร วิชาวุธ (2538) โดยหลักสูตรประกอบด้วยการจัดกิจกรรมเชิงประสบการณ์ในลักษณะที่ท้าทาย ปัญญาและความสามารถ ไร้ใจผู้เล่นชนิดไม่สำเร็จไม่ยอมเลิก รวมทั้งแผ่สสารและประเด็นการเรียนรู้ ทำให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้อย่างสนุกสนาน โดยผ่านกิจกรรมที่ท้าทาย ไร้ใจ ใช้ปัญญา และต้องพึ่งพากันอย่างสูงจึงจะประสบผลสำเร็จ

การฝึกอบรมแบบทีมงานมหัศจรรย์ เป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจพฤติกรรมของตนเองและพฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีมงาน รวมทั้งได้เรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะของการสร้างทีมงานที่มีความเหนียวแน่น มีความเชื่อมั่นในทีมงาน และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการยอมรับทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

ในที่ทีมงาน ด้วยวิธีการเปิดเผยตนเองที่แท้จริงออกมา ใช้การฝึกฝนทักษะและความทรนอดทน รวมทั้งเป็นการสร้างทีมงานที่มีความมุ่งมั่น เนื่องจากการฝึกอบรมนี้จะตั้งเป้าหมายไว้สูงซึ่งทีมงานกว่าจะผ่านพ้นอุปสรรคไปได้จะต้องผ่านหนทางที่ยากลำบากเสียก่อน โดยสมาชิกแต่ละคนจะต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ทีมงานโดยส่วนรวมได้รับผลสำเร็จอันยิ่งใหญ่มากกว่าการที่จะนำผลสำเร็จของแต่ละคนมารวมกัน สภาพเช่นนี้จะทำให้ทีมงานเกิดพลัง สมาชิกแต่ละคนจะทำหน้าที่ของตนเองอย่างดีที่สุดเพื่อให้ทีมงานได้รับสิ่งที่ดีที่สุด จนอาจกล่าวได้ว่าพลังของแต่ละคนจะผนึกกำลังกันและเสริมสร้างซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี จนในที่สุดเกิดพลังของทีมงานที่มีมากกว่าผลรวมของพลังของทุกคนรวมกัน

เนื่องด้วยการจัดฝึกอบรมแบบทีมงานมหัศจรรย์ของ ชัยพร วิชาวุธ นี้ เป็นการสร้างทีมงานที่มีลักษณะ 5 ประการคือ มีความสามัคคี มีวินัย สู้ด้วยใจ ใช้ปัญญา และพึ่งพากัน ผู้วิจัยจึงเลือกการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์นี้มาใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการจัดฝึกอบรมให้แก่นักศึกษาพยาบาลเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สนุกสนานทำให้นักศึกษาได้เรียนรู้และจดจำไปนาน ทั้งยังพัฒนาความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม พัฒนาการปรับพฤติกรรมของตนเอง สร้างความสามัคคีในระหว่างผู้ร่วมทีมงาน สร้างวินัยและความละเอียดรอบคอบในการทำงาน เป็นการพัฒนาความคิดเพื่อแก้ปัญหาในสิ่งที่คิดว่าทำไม่ได้ โดยผ่านกระบวนการทำแบบฝึกหัดหรือกิจกรรมชุดต่าง ๆ มีการให้ข้อมูลย้อนกลับโดยผ่านภาพวิดีโอที่บันทึกไว้ในขณะทำกิจกรรม รวมทั้งได้เรียนรู้จากการค้นหาข้อสรุปด้วยตนเอง

2.4 การพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์

2.4.1 ชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์

ความหมายของชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ ชุดฝึกอบรม(Training package) มีต้นกำเนิดในประเทศสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่ปีค.ศ. 1960 โดยพัฒนามาจากแนวความคิดของบทเรียนแบบโมดูล และได้รับการพัฒนาเรื่อยมาจนเป็นชุดฝึกอบรม กลางทศวรรษที่ 1970 เร็กซ์ เมเยอร์ (Rex Meyer) แห่งศูนย์พัฒนาการสอนมหาวิทยาลัยแมคควอรี ซึ่งเป็นผู้นำในการทดลองใช้ชุดการสอนลักษณะต่าง ๆ จนได้รูปแบบที่มีประสิทธิภาพ โดยได้นำมาใช้กับประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายในภูมิภาคแถบเอเชียและแปซิฟิก (สุदारตน์ ชาญเลขา . 2535)

ศูนย์พัฒนาการสอนแห่งมหาวิทยาลัยแมคควอรี (Center for advancement of teaching : C.A.T., Macquarie university. 1980) ให้ความหมายของชุดฝึกอบรมไว้ว่า เป็นโครงการเรียนที่มีเนื้อหาจบในตัวเองสามารถใช้ได้ทั้งกับกลุ่มหรือรายบุคคล โดยทั่วไปการเรียนรู้ของชุดฝึกอบรมมีกลวิธีหลายแบบ มีจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจนและจำกัด สามารถเกิดผลสัมฤทธิ์ใน

การเรียนรู้ได้ในระยะเวลาสั้น นอกจากนี้ แอลเลนและแวลเลทท์ (Allen and Valette, 1977) ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า อาจใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรมหนึ่งสัปดาห์หรือหนึ่งถึงสามเดือน ซึ่งเนื้อหาของชุดการสอนจะกำหนดตามความสนใจของผู้เรียนและสมรรถภาพของครู นอกจากนี้ โครงการนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาแห่งเอเชีย (APEID, 1982) กล่าวว่า ชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เป็นชุดการสอนรายวิชาย่อยหรือการปฏิบัติเป็นกลุ่มที่จบสมบูรณ์ในตัวเองและยืดหยุ่นได้มีการใช้สื่อและยุทธวิธีการสอนหลายอย่าง กำหนดวัตถุประสงค์ได้ชัดเจนสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ได้ในระยะเวลาสั้น ๆ แต่จะไม่จัดเป็นชุดเพื่อใช้เรียนเป็นอิสระและไม่สร้างเป็นหน่วยประกอบเฉพาะวิชาใดวิชาหนึ่งโดยเฉพาะ

กล่าวโดยสรุป ชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์นี้แม้ว่าจะพัฒนามาจากแนวความคิดของบทเรียนโมดูลก็ตาม แต่ที่มีลักษณะสำคัญเฉพาะตัว คือ ใช้เวลาในการเรียนระยะสั้น โดยการใช้สื่อและยุทธวิธีต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการเรียนตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีความยืดหยุ่นและจบสมบูรณ์ในตัวเอง ไม่ใช่หน่วยย่อยประกอบวิชาใดวิชาหนึ่งโดยเฉพาะและมิใช่เป็นชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยอิสระ

2.4.2 ลักษณะของชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์

ชุดฝึกอบรมจะมีลักษณะดังนี้ (APEID, 1982)

- (1) สอดคล้องต่อความต้องการเฉพาะเรื่อง (Meeting a need)
- (2) มีวัตถุประสงค์ชัดเจน (Precisly defined objectives) การระบุวัตถุประสงค์ชัดเจนเพื่อสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด
- (3) จบสมบูรณ์ในตัวเอง (Self - contained)
- (4) ใช้ระยะเวลาสั้น (Short duration) แต่ละหน่วยในชุดฝึกอบรมควรจะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ภายใน 2 - 8 ชั่วโมง เพราะกิจกรรมในแต่ละหน่วยจะพัฒนาจากกิจกรรมหนึ่งสู่กิจกรรมหนึ่งอย่างต่อเนื่อง
- (5) มุ่งการฝึกทักษะ (Skills orientation) จึงมีความเหมาะสมกับการใช้เสริมสร้างทักษะด้านที่จำเป็น
- (6) มีการรวมกิจกรรมอย่างกว้างขวาง เนื่องจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีพื้นความรู้ที่แตกต่างกัน จึงเหมาะสมกับลักษณะที่สำคัญในข้อนี้ ทั้งนี้เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
- (7) ใช้ยุทธวิธีการสอนหลายรูปแบบ เนื่องจากระยะเวลาของการเรียนการสอนเป็นช่วงสั้น ๆ แต่ละช่วงภายในเวลา 2 - 8 ชั่วโมง จึงมีการหมุนเวียนเปลี่ยนกลุ่มในระหว่างผู้เข้า

อบรมบ่อยครั้ง ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

(8) เน้นกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ แต่ละหน่วยในชุดฝึกอบรมจะออกแบบให้ผู้เรียนได้คิดและแสดงความสามารถในการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างเต็มที่

(9) มีการประเมินผลทันที ภายหลังเสร็จสิ้นในแต่ละกิจกรรม จะมีการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทันที โดยใช้ระยะเวลาประมาณ 5 - 10 นาที พร้อมทั้งให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้ตอบแบบสอบถามเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้เข้าฝึกอบรมต่อไป

(10) ใช้วิธีการระบบ (A system approach) ชุดฝึกอบรมแต่ละชุดจะออกแบบตามรูปแบบเชิงระบบและใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดความต้องการของผู้เรียนเป็นพฤติกรรม ข้อมูลเหล่านี้มีผลต่อการกำหนดขอบเขตของจุดมุ่งหมาย การเลือกเนื้อหาบทเรียนและระดับความรู้ที่ผู้เรียนจะได้รับ

ขั้นที่ 2 กำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะ เป็นจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้ทั้งครูและผู้เรียนรู้ถึงขอบข่ายของการฝึกอบรม

ขั้นที่ 3 กำหนดและจัดลำดับเนื้อหากิจกรรม เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดให้ได้มากที่สุด

ขั้นที่ 4 กำหนดยุทธวิธีวิธีการฝึกอบรม การจัดกลุ่ม จัดแบ่งช่วงเวลา และกำหนดทรัพยากร ขั้นตอนนี้จะสอดคล้องกับสิ่งที่กำหนดในขั้นที่ 2 และขั้นที่ 3 รวมทั้งต้องสอดคล้องกับข้อมูลพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ขั้นที่ 5 วัดผลสัมฤทธิ์ การกำหนดลักษณะการวัดผล จะต้องคำนึงถึงบทบาทหน้าที่ของการวัดผล คือ มุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์และกระบวนการเรียนรู้

(11) กิจกรรมแต่ละหน่วยในชุดฝึกอบรม เป็นลักษณะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสเลือกกระทำกิจกรรมที่มีลักษณะของการท้าทายปัญญาและความสามารถ (Challenge by choices)

(12) มีประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาชุดฝึกอบรม

2.4.3 ส่วนประกอบของชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์

ชุดฝึกอบรมมีส่วนประกอบที่สำคัญ 4 ส่วนดังนี้

- (1) หลักการ คำแนะนำ จุดมุ่งหมาย และโครงสร้างแผนการสอน
- (2) กิจกรรมผู้สอน กิจกรรมผู้เรียน
- (3) สื่อต่าง ๆ ประกอบการสอน

(4) การประเมินผล

ส่วนประกอบทั้งหมดนี้จัดเข้าแฟ้มอย่างมีระเบียบ เพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้

2.4.4 ขั้นตอนการพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์

ชุดฝึกอบรมนี้เป็นหลักสูตรขนาดย่อมที่มีความสมบูรณ์เปิดเสรีในตัวเอง ดังนั้น ขั้นตอนในการพัฒนาชุดฝึกอบรม จึงเหมือนกับขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรอย่างย่อ ๆ แต่ละขั้นตอนจะมีลักษณะดำเนินการตามขั้นตอนวิธีการของระบบ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ขั้นตอนการพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์

ที่	ขั้นตอนการพัฒนา	ลักษณะสำคัญในการพัฒนาชุดฝึกอบรม
1	กำหนดความต้องการและความจำเป็น	การกำหนดความต้องการ ควรมีความหลากหลายเพื่อให้ผู้สอนมีโอกาเลือกและการกำหนดความต้องการดังกล่าวควรสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพทั้งการสอนและการเรียน
2	กำหนดจุดมุ่งหมาย	จุดมุ่งหมายจะต้องชัดเจนแน่นอนและสอดคล้องกับความต้องการอย่างเห็นได้ชัด
3	กำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ	ต้องกำหนดเป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สามารถปฏิบัติได้ตลอดจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้ภายในระยะเวลาสั้น
4	สำรวจทรัพยากร (สื่อและยุทธวิธี)	เนื่องจากชุดฝึกอบรมนี้ใช้เวลาสั้นจึงต้องใช้สื่อและยุทธวิธีการสอนหลายรูปแบบเท่าที่จะเป็นไปได้เพื่อให้บรรลุประโยชน์มากที่สุด
5	คัดเลือกและจัดลำดับยุทธวิธีและทรัพยากร (รวมทั้งสื่อต่าง ๆ)	ควรพิถีพิถันในการคัดเลือกยุทธวิธีและสื่อการสอนเพื่อให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ให้มากที่สุดและไม่ให้เกิดความผิดพลาดเพราะทุกนาทีมีความสำคัญต่อการบรรลุวัตถุประสงค์จึงไม่ควรเสียเวลาในการเลือกใช้สื่อที่ไม่เหมาะสม
6	คู่มือการดำเนินกิจกรรม	คำสั่ง คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์การเรียน ควรให้ชัดเจนเพื่อให้กิจกรรมสามารถดำเนินไปได้ตามระยะเวลาที่กำหนด

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	ขั้นตอนการพัฒนา	ลักษณะสำคัญในการพัฒนาชุดฝึกอบรม
7	ทดลองใช้	การทดลองเพื่อให้ได้ชุดฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ จึงควรทำการทดลองหลายครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อมั่นได้
8	ประเมินผล	การพัฒนาทุกขั้นตอนควรมีการประเมินผลสะท้อนกลับและมีการใช้ชุดการเรียนการสอนชุดเดิมซ้ำอีกครั้งเพื่อหาข้อมูลจากผู้เรียนโดยตรง
9	แก้ไขปรับปรุง	ค้นหาข้อบกพร่องเพื่อปรับปรุงแก้ไขก่อนที่จะสร้างชุดที่สมบูรณ์ต่อไป
10	ประเมินผลรวม	ศึกษาพฤติกรรมของผู้ร่วมกิจกรรมว่าพัฒนาขึ้นมากน้อยเพียงใด ข้อนี้ทำได้ยากมาก ซึ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนที่ควรประเมินที่สุดอยู่ที่การประเมินผลรวมของการเรียนรู้หลายด้านประกอบกัน

รวม Review

การศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุดฝึกอบรม พบว่า มีการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมหรือชุดการสอนกับวิชาการทั่ว ๆ ไป ซึ่งปรากฏว่า การใช้ชุดฝึกอบรมหรือชุดการสอน ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนสูงกว่าการสอนแบบปกติ และได้ชุดการสอนที่มีประสิทธิภาพตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน ดังเช่นงานวิจัยของ อุทัย หนูแดง (2526) ซึ่งสร้างชุดการสอนขึ้นในปี 2526 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาผู้ใหญ่ในวิชาเสริมสร้างประสบการณ์ชีวิต ประภัสสร ไชยชนะใหญ่ (2529) ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการใช้ชุดการสอนในวิชาสังคมศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และสมหมาย เชื้อดี (2531) ได้พัฒนาชุดฝึกอบรมการจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ให้แก่เด็กปฐมวัยสำหรับผู้ดูแลเด็กในสถานรับเลี้ยงเด็ก นอกจากนี้ในปี 2537 เอกชัย เอื้อเฟื้อ (2537) ได้พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำและด้านการทำงานเป็นกลุ่มสำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งเป็นชุดฝึกอบรมที่มีลักษณะเนื้อหาวิชาและการบรรยายเป็นส่วนใหญ่ ต่างจากที่ผู้วิจัยจะนำการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์มาใช้และเลือกใช้กิจกรรมประเภทที่ทำหยาบปัญญาและความสามารถเป็นสื่อในการฝึกอบรม เพื่อจุดมุ่งหมายจะสะท้อนการเรียนรู้ที่จะเกิดจากภายในตัวของนักศึกษาเอง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของ
นักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ผู้วิจัยดำเนินการในลักษณะการวิจัยและพัฒนา
(Research and Development) โดยสร้างชุดฝึกอบรมเป็นแบบชุดการสอนจุลบท (Minicourse) ตามแนว

คิดของเมเยอร์ (Meyer. 1978 : 1-2) มีขั้นตอนในการดำเนินการ 4 ขั้นตอนเรียงตามลำดับดังนี้

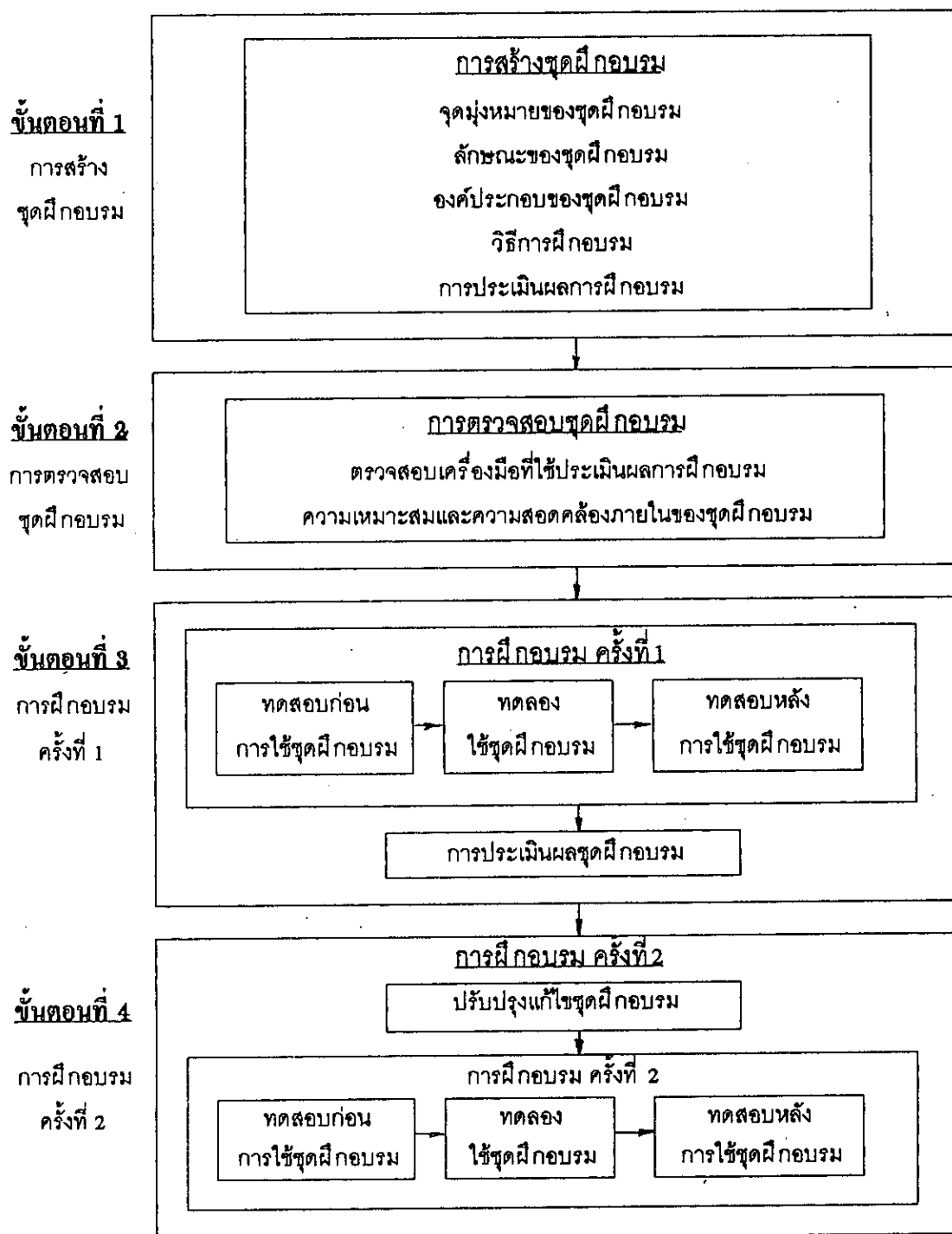
ขั้นตอนที่ 1 การสร้างชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม
สำหรับนักศึกษาพยาบาล

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบชุดฝึกอบรม เพื่อให้ได้ชุดฝึกอบรมที่มีคุณภาพรวมทั้งเป็น
การประเมินผลและปรับปรุงชุดฝึกอบรมก่อนนำไปทดลองฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การฝึกอบรม ครั้งที่ 1 เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมและ
การประเมินผลชุดฝึกอบรมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงจากการใช้ชุดฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขชุดฝึกอบรม และนำชุดฝึกอบรมที่ได้ปรับปรุงแล้วไปใช้ฝึกอบรม
ครั้งที่ 2 กับนักศึกษาพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์เพื่อให้ได้ชุดฝึกอบรมที่มี
คุณภาพ

การดำเนินการในแต่ละขั้นตอนดังกล่าวประกอบด้วยวิธีการดำเนินการดังแสดงในภาพ
ประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 ขั้นตอนการพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม
ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์

รายละเอียดการพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของ
นักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ มีดังนี้

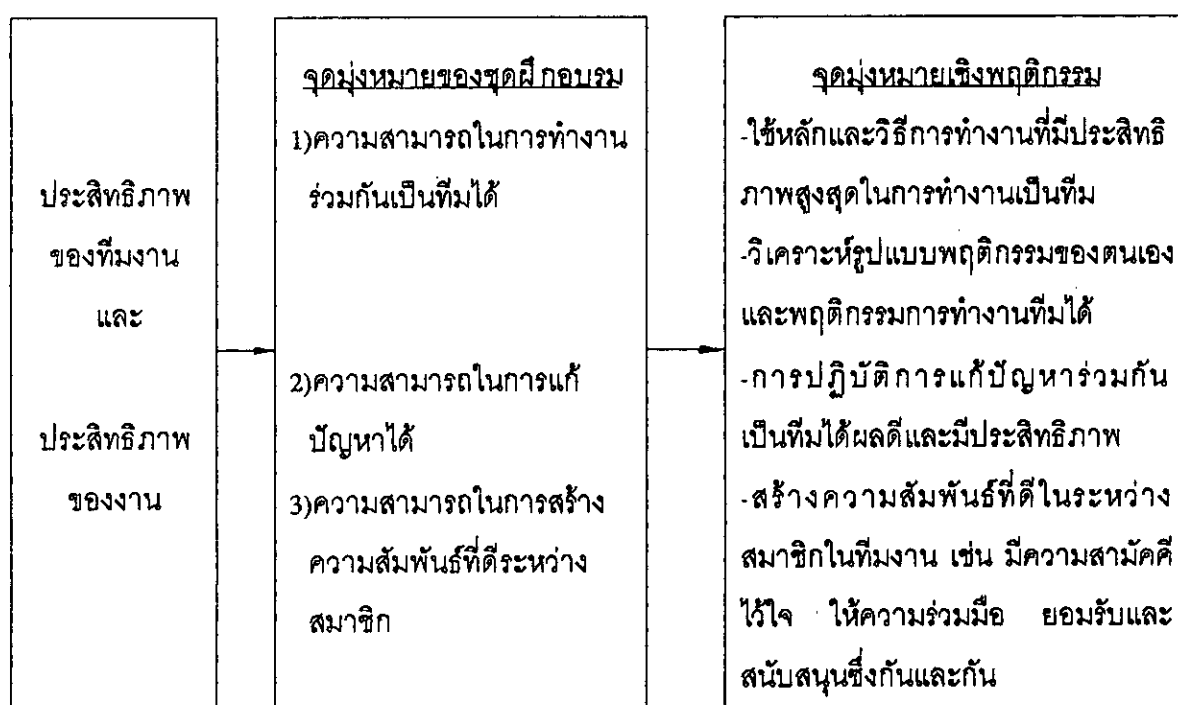
1. การสร้างชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล

ขั้นตอนการสร้างชุดฝึกอบรม ผู้วิจัยดำเนินการสร้างตามลำดับต่อไปนี้

1.1 การกำหนดจุดมุ่งหมาย

ผู้วิจัยได้กำหนดจุดมุ่งหมายของชุดฝึกอบรมและจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม

ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 จุดมุ่งหมายของชุดฝึกอบรมและจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม

การกำหนดจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของชุดฝึกอบรมทำให้นักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความรู้ความเข้าใจ และทักษะในแต่ละกิจกรรมที่จัดขึ้น

เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถผ่านในแต่ละจุดประสงค์ของกิจกรรม แสดงว่า บรรลุตามจุดมุ่งหมายของชุดฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้

1.2 ลักษณะของชุดฝึกอบรม

ลักษณะของชุดฝึกอบรม กำหนดตามจุดมุ่งหมายในแต่ละหน่วยของชุดฝึกอบรม ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมและกิจกรรมย่อย โดยกำหนดได้เป็นเกณฑ์ ดังนี้

ก) ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

จุดมุ่งหมายเพื่อนำหลักและวิธีการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และวิเคราะห์รูปแบบพฤติกรรมของตนเองและพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของทีมงานได้ จากกิจกรรมของ ชัยพร วิชชาวุธ ประกอบด้วย

(1) หลักการทำงานร่วมกัน จากกิจกรรมของ ชัยพร วิชชาวุธ และเปรมวดี คฤนเดช

(2) ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกันเป็นทีมและวิธีแก้ไข จากกิจกรรมของ เปรมวดี คฤนเดช

(3) รูปแบบพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

(4) เทคนิคและทักษะการแก้ปัญหาความขัดแย้งในทีมงาน

ข) ความสามารถในการแก้ปัญหา

มีจุดมุ่งหมายเพื่อปฏิบัติการแก้ปัญหาได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ จากกิจกรรมของ ชัยพร วิชชาวุธ ประกอบด้วย

(1) การระดมความคิดเห็นในการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม

(2) การสร้างความยอมรับและการทวิคูณทางความคิด (Synergy) ในทีมงาน

(3) การจัดทำแผนแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานเป็นทีม

ค) ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในระหว่างสมาชิก

มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในระหว่างสมาชิก กิจกรรมประกอบด้วย

(1) ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีมงาน ในด้าน ความสามัคคี ความไว้วางใจ การประสานงาน การให้ความร่วมมือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน จากกิจกรรมของ ชัยพร วิชชาวุธ

(2) การใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน จากกิจกรรมของเปรมวดี คฤนเดช และนันทนาการ

(3) การจัดทำและการเสนอปณิธานของสมาชิกแต่ละคนในทีมงาน เพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีม จากกิจกรรมของ ชัยพร วิชชาวุธ

1.3 องค์ประกอบของชุดฝึกอบรม

ผู้วิจัยกำหนดองค์ประกอบในชุดฝึกอบรม ดังนี้

- (1) คำนำ
- (2) วัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรม
- (3) ขั้นตอนการฝึกอบรม
- (4) โปรแกรมการฝึกอบรม
- (5) คู่มือวิทยากรซึ่งระบุเนื้อหากิจกรรมทั้งของอาจารย์และนักศึกษา
- (6) การประเมินผลการฝึกอบรม

1.4 วิธีการฝึกอบรม

ผู้วิจัยกำหนดวิธีการฝึกอบรม โดยการใช้หลักการฝึกอบรมแบบทีมงานมหัศจรรย์ของชัยพร วิชาวุธ เป็นการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ (Experiential learning) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เกิดการเรียนรู้จากการค้นหาข้อสรุปด้วยตนเอง (Insight learning) ด้วยการลงมือกระทำด้วยตนเอง (Learning by doing) กระบวนการฝึกอบรมที่ใช้ในชุดฝึกอบรมนี้ จัดขึ้นนอกเหนือจากการเรียนการสอน โดยปกติตามหลักสูตรและมีลักษณะเป็นไปตามขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่การจัดกิจกรรม (Experience or Activities) การทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ (Review) การวิเคราะห์ผลสะท้อนจากการเรียนรู้ (Reflection) และการสรุปผลที่ได้จากการเรียนรู้ (Conclusion) โดยมีวิธีการฝึกอบรม ดังนี้

- (1) การบรรยายนำและการบรรยายสรุปโดยวิทยากร
- (2) การทำกิจกรรมในห้อง (Classroom activities)
- (3) การทำกิจกรรมกลางแจ้ง (Outdoor activities)
- (4) การทำกิจกรรมในสถานการณ์จำลอง (Simulation exercises)
- (5) การประชุมระดมสมอง (Brainstorming)
- (6) การให้และการรับผลสะท้อน (Feedback) ซึ่งกันและกัน

1.5 กิจกรรมในชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์

การจัดกิจกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ เป็นกิจกรรมที่ท้าทายปัญญาและความสามารถในการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม เพิ่มพูนทักษะในการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในระหว่างสมาชิกโดยผ่านกระบวนการทำกิจกรรมร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษา เพื่อให้ผลงานเกิดประสิทธิภาพและสมาชิกทีมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 กิจกรรมจำแนกตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนา
การทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล

ที่	กิจกรรม	องค์ประกอบการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์		
		ความเข้าใจ	ทักษะ	ความสัมพันธ์
1	สร้างความคุ้นเคย			✓
2	งานตน Vs งานทีม	✓	✓	✓
3	องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓
4	ร่วมกันคิด-ร่วมกันทำ	✓	✓	✓
5	เรียนรู้รูปแบบพฤติกรรมการทำงานของบุคคล	✓	✓	
6	รู้จักและเข้าใจตนเองและผู้อื่น	✓	✓	✓
7	เทคนิคทักษะการแก้ปัญหาความขัดแย้งในทีมงาน	✓	✓	✓
8	เรียนรู้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมและวิธีแก้	✓	✓	✓
9	การระดมความคิด	✓	✓	✓
10	การสร้างความยอมรับและ Synergy ในทีมงาน	✓	✓	✓
11	สิ่งที่ต้องกระทำร่วมกันในการพัฒนาทีมงาน	✓	✓	✓
12	การจัดทำและเสนอปณิธานของสมาชิก	✓	✓	✓
13	การใช้ชีวิตร่วมกัน	✓	✓	✓
14	นันทนาการ	✓	✓	✓

1.6 การประเมินผลการฝึกอบรม

ผู้วิจัยใช้วิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ก่อนและภายหลัง การฝึกอบรม เพื่อให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของชุดฝึกอบรม โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับเครื่องมือและช่วงระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนี้

(1) การวัดความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยใช้แบบวัดความเข้าใจในการทำงาน เป็นทีม เพื่อจัดอันดับสไตส์พฤติกรรมการบริหารในการทำงานเป็นทีม ของ ชัยพร วิชาวุธ

(2) การวัดเจตคติในการทำงานเป็นทีม ใช้แบบวัดลักษณะการทำงานเป็นทีมโดยทั่วไป และแบบสอบถามรูปแบบการทำงานที่นักศึกษาชอบมากที่สุด ของผู้วิจัยสร้างขึ้น

(3) การประเมินผลการปฏิบัติการแก้ปัญหาพร้อมกันเป็นทีม ประเมินจากกิจกรรม ดังนี้

(3.1) กิจกรรมการตัดสินใจแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม (Group decision making) 1 และ 2 เพื่อประเมินประสิทธิภาพการตัดสินใจร่วมกันเป็นทีมและผลสัมฤทธิ์การตัดสินใจร่วมกันเป็นทีม

(3.2) กิจกรรม 20 คำถาม 1 และ 2 ผู้วิจัยได้ดัดแปลงกิจกรรมของ ชัยพร วิชาวุธ เพื่อนำมาประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

(4) การประเมินกระบวนการทำงานเป็นทีม ใช้แบบประเมินกระบวนการทำงานเป็น ทีม ของ ชัยพร วิชาวุธ ประเมินภายหลังจากทำกิจกรรม "การตัดสินใจแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม" และกิจกรรม "20 คำถาม"

(5) การประเมินความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจ ในการทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น ประเมินภายหลังจากทำกิจกรรม "การตัดสินใจแก้ปัญหาร่วม กันเป็นทีม" และกิจกรรม "20 คำถาม"

2. การตรวจสอบชุดฝึกอบรม

รายละเอียดของการตรวจสอบชุดฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 2 ประการคือ 2.1 การตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรม 2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้อง ภายในของชุดฝึกอบรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรม

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรม ดังนี้

2.1.1 แบบวัดความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม

ภายหลังจากการสร้างแบบวัดความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม โดยการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ในด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมาย การประชุม การปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำแบบวัดความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม ของ ชัยพร วิชชาวุธ จากแนวคิดและทฤษฎีของเบลคและมูตัน (Blake and Mouton, 1987) ซึ่งเป็นหลักการบริหารการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยแสดงให้เห็นถึงสไตล์พฤติกรรมการบริหารในการทำงานของสมาชิกในทีมงาน ที่เน้นผลงานและ/หรือนเน้นความต้องการหรือความพึงพอใจของสมาชิกที่ทำงานร่วมกัน

นำแนวความคิดดังกล่าวมาเป็นพื้นฐานในการสร้างแบบวัด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ การวางแผนการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน การประชุมระดมความคิดเห็น การปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ละด้านแบ่งเป็น 7 ข้อ เพื่อให้ให้นักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมเลือกจัดอันดับโดยเรียงตามความสำคัญ ให้ข้อ 7 เป็นสไตล์พฤติกรรมการบริหารในการทำงานเป็นทีมแบบ 9,9 คือ แบบประสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานเป็นทีม (Collaborative or teamwork manager) (ภาพประกอบที่ 2 หน้า 20) ซึ่งเป็นอันดับที่สำคัญที่สุดเป็นอันดับแรก

การแปลผลข้อมูล ถ้าเลือกข้อ 7 เป็นอันดับ 1 (ข้อ 7 ตรงกับสไตล์ 9,9 หมายถึง การทำงานเป็นแบบประสานประโยชน์ร่วมกัน หรือ Collaborative or teamwork manager) แสดงว่า นักศึกษามีความเข้าใจถูกต้องในเรื่องของการทำงานร่วมกันเป็นทีมเนื่องจากการทำงานร่วมกันเป็นทีมเป็นลักษณะของการประสานประโยชน์จากการทำงานร่วมกัน

✓ นำแบบวัดที่ได้สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบแก้ไขเพื่อการปรับปรุง (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในภาคผนวก ข) ✕ แล้วจึงนำแบบวัดที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วจากผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้กับผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ จำนวน 20 คน นำผลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเป็นแบบทดสอบ 2 ครั้ง (Test-retest) โดยเว้นระยะเวลาทดสอบครั้งแรกและครั้งที่สองห่างกัน 1 สัปดาห์ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ 0.82

2.1.2 แบบวัดเจตคติในการทำงานเป็นทีม

ภายหลังจากการศึกษาข้อมูลที่เป็นลักษณะของการทำงานเป็นทีมโดยทั่วไป และรูปแบบของการทำงานที่นักศึกษาชอบมากที่สุด เริ่มตั้งแต่ การให้ความร่วมมือก่อนปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายของงาน การวางแผนก่อนการปฏิบัติงาน การแบ่งงาน การปฏิบัติงาน การติดตามและตรวจสอบผลการทำงานแล้ว ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดเจตคติในการทำงานเป็นทีม 2 แบบคือ

(1) แบบวัดลักษณะของการทำงานเป็นทีมโดยทั่วไป เพื่อวัดเจตคติของนักศึกษาที่มีต่อการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย คำหรือข้อความที่มีลักษณะเป็นคู่ของคำที่มีความหมายตรงกันข้ามจำนวน 20 คู่ โดยแต่ละคำหรือข้อความที่ใช้ประเมินเป็นลักษณะของการทำงานร่วมกันโดยทั่วไป ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบซีแมนติก ดิฟเฟอเรนเชียล (The semantic differential) เช่น สนุก-น่าเบื่อ ร่วมมือ-ขัดแย้ง ดีกว่า-ต่างคนต่างทำ-รู้ต่างคนต่างทำไม่ได้ ไว้ใจกัน-ระแวงกัน เป็นต้น ในแต่ละคู่คำหรือข้อความ มีสเกลให้นักศึกษาเลือกตอบ 7 ระดับ ตั้งแต่ + 3 ถึง - 3 โดยให้ + 3 เป็นความรู้สึกที่ดีที่มีต่อลักษณะของการทำงานเป็นทีม และ - 3 เป็นความรู้สึกที่ไม่ดีที่มีต่อลักษณะของการทำงานเป็นทีม ในขณะที่ 0 แสดงใจไม่ได้ว่ามีความรู้สึกอย่างไรต่อลักษณะของการทำงานเป็นทีม

การแปลผลเจตคติในการทำงานเป็นทีม เกณฑ์ที่ถือว่านักศึกษามีเจตคติที่ดีในการทำงานร่วมกันเป็นทีม คะแนนเฉลี่ยต้องมากกว่า +2 ขึ้นไป

(2) แบบสอบถามรูปแบบการทำงานที่นักศึกษาชอบมากที่สุด โดยถามคำถามเกี่ยวกับ

- 1) การให้ความร่วมมือก่อนปฏิบัติงาน 2) การกำหนดเป้าหมายของงาน 3) การวางแผนงาน
- 4) การแบ่งงาน 5) การปฏิบัติงาน 6) การติดตามและตรวจสอบผลการทำงาน แต่ละหัวข้อประกอบด้วยข้อย่อย 2 ข้อ เพื่อให้ให้นักศึกษาเลือกตอบข้อใดข้อหนึ่ง คือ ข้อความที่เป็นลักษณะของการทำงานไม่เป็นทีม และข้อความที่เป็นลักษณะของการทำงานเป็นทีม

การแปลผลเจตคติในการทำงานเป็นทีม เกณฑ์ที่ถือว่านักศึกษามีเจตคติที่ดีในการทำงานร่วมกันเป็นทีมคือ นักศึกษาเลือกรูปแบบของการทำงานเป็นทีม

เมื่อได้แบบวัดเจตคติแล้ว นำแบบวัดให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คนตรวจแก้ไขเพื่อการปรับปรุง จากนั้นนำแบบวัดเจตคติที่ได้ปรับปรุงและแก้ไขแล้วจากผู้ทรงคุณวุฒิ ไปทดลองใช้กับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำผลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยการวิเคราะห์ค่าคงที่ภายใน (Internal consistency) ของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) (ประคอง กรรณสูตร. 2525 : 61) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87

2.1.3 แบบประเมินผลการปฏิบัติการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม

การประเมินผลการปฏิบัติการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม ประเมินจากกิจกรรม "การตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม 1 และ 2" และ กิจกรรม "20 คำถาม 1 และ 2" ดังนี้

- ก) กิจกรรม "การตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม 1 และ 2" จากกิจกรรม ผู้วิจัยต้องการประเมินประสิทธิภาพการตัดสินใจร่วมกันเป็นทีม และผลสัมฤทธิ์การตัดสินใจร่วมกันเป็นทีม

ผู้วิจัยใช้กิจกรรม “การตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม” (Larry Lee. 1993 : 218) โดยมีเกณฑ์ที่ได้จากการจัดอันดับคำตอบ 15 อันดับที่ถูกต้อง ของผู้เชี่ยวชาญหลายสาขาวิชาชีพ

การประเมินประสิทธิภาพการตัดสินใจร่วมกันเป็นทีม และ ผลสัมฤทธิ์การตัดสินใจร่วมกันเป็นทีม ดำเนินการดังนี้

(1) ประสิทธิภาพการตัดสินใจร่วมกันเป็นทีม ประเมินจากกิจกรรม “การตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม 1 และ 2” ก่อนและหลังการฝึกอบรม ดังนี้ แบ่งสมาชิกเป็นกลุ่มย่อย (การฝึกอบรมครั้งที่ 1 แบ่งนักศึกษาเป็น 3 กลุ่ม โดยก่อนการฝึกอบรมให้นักศึกษาทำกิจกรรม “การตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม 1” และหลังการฝึกอบรมให้นักศึกษาทำกิจกรรม “การตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม 2” สำหรับการฝึกอบรมครั้งที่ 2 แบ่งนักศึกษาเป็น 4 กลุ่ม โดยก่อนการฝึกอบรม ให้นักศึกษากลุ่ม 1 และ 2 ทำกิจกรรม “การตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม 1” กลุ่ม 3 และ 4 ทำกิจกรรม “การตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม 2” และหลังการฝึกอบรม นักศึกษากลุ่ม 1 และ 2 ทำกิจกรรม “การตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม 2” กลุ่ม 3 และ 4 ทำกิจกรรม “การตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม 1”) โดยแต่ละกลุ่มมีสมาชิกเดิมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม หลังจากมอบหมายกิจกรรมให้สมาชิกแล้ว ขั้นแรกให้สมาชิกต่างคนต่างตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเอง โดยการจัดเรียงอันดับคำตอบของตนเอง (Individual score) ตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง หลังจากนั้นให้สมาชิกร่วมกันระดมความคิดเพื่อแก้ปัญหาเดียวกัน แล้วจัดเรียงอันดับคำตอบตามการตัดสินใจของทีมงาน (Group score) ประสิทธิภาพการตัดสินใจร่วมกันเป็นทีม ได้จากการคำนวณ ประสิทธิภาพการทำงานทีม จากสูตรดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพการทำงานทีม} = \frac{\text{คะแนนเฉลี่ยบุคคล} - \text{คะแนนมติกกลุ่ม}}{\text{คะแนนเฉลี่ยบุคคล}} \times 100$$

จากสูตร

คะแนนเฉลี่ยบุคคล คือ ผลการเรียงอันดับคำตอบตามการตัดสินใจของสมาชิก

คะแนนมติกกลุ่ม คือ ผลการเรียงอันดับคำตอบตามการตัดสินใจของทีมงาน

เกณฑ์การพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ได้จากการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมหลังการฝึกอบรมและก่อนการฝึกอบรม ถ้าการฝึกอบรมในการพัฒนาการตัดสินใจการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษายาบาลได้ผล ประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นทีมหลังการฝึกอบรบ จะดีกว่าก่อนการฝึกอบรบ

(2) การประเมินผลสัมฤทธิ์การตัดสินใจร่วมกันเป็นทีม ประเมินจากกิจกรรม “การตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม 1 และ 2” ก่อนและหลังการฝึกอบรบ โดยประเมินจากคะแนนเฉลี่ยบุคคล (คำนวณจากความใกล้เคียงกับเฉลยของคำตอบของสมาชิก) เปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยมติกลุ่ม (คำนวณจากความใกล้เคียงกับเฉลยของคำตอบของกลุ่ม) ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรบ

เกณฑ์การพิจารณาผลสัมฤทธิ์การตัดสินใจร่วมกันเป็นทีม ได้จากการนำคะแนนเฉลี่ยบุคคล เปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยมติกลุ่ม ก่อนและหลังการฝึกอบรบ ถ้าการฝึกอบรบได้ผลในการพัฒนาการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล คะแนนเฉลี่ยมติกลุ่มและคะแนนเฉลี่ยบุคคล หลังการฝึกอบรบ จะมีค่าดีกว่า (ค่าน้อยกว่า เนื่องจากถ้าการตัดสินใจถูกต้อง คำตอบจะมีค่าใกล้เคียงกับเฉลย) ก่อนการฝึกอบรบ

(3) การหาคุณภาพของกิจกรรม “การตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม 1 และ 2” ผู้วิจัยหาคุณภาพของกิจกรรม ด้วยวิธีการประเมินความยากง่ายของกิจกรรม โดยนำไปให้นักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนตอบ และนำผลที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยและทดสอบ พบว่า ได้ค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข) กิจกรรม “20 คำถาม 1 และ 2”

ผู้วิจัยใช้กิจกรรม “20 คำถาม 1 และ 2” เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ก่อนและหลังการฝึกอบรบ โดยมีวิธีการดังนี้ แบ่งสมาชิกเป็นกลุ่มย่อย (การฝึกอบรบครั้งที่ 1 แบ่งนักศึกษาเป็น 3 กลุ่ม มอบหมายกิจกรรม ดังนี้ ก่อนการฝึกอบรบ ให้นักศึกษาทุกกลุ่มทำกิจกรรม “20 คำถาม 1” และหลังการฝึกอบรบ ให้นักศึกษาทุกกลุ่มทำกิจกรรม “20 คำถาม 2” ส่วนการฝึกอบรบครั้งที่ 2 แบ่งนักศึกษาเป็น 4 กลุ่ม โดยก่อนการฝึกอบรบให้นักศึกษากลุ่ม 1 และ 2 ทำกิจกรรม “20 คำถาม 1” กลุ่ม 3 และ 4 ทำกิจกรรม “20 คำถาม 2” และหลังการฝึกอบรบ นักศึกษากลุ่ม 1 และ 2 ทำกิจกรรม “20 คำถาม 2” กลุ่ม 3 และ 4 ทำกิจกรรม “20 คำถาม 1”) โดยแต่ละกลุ่มมีสมาชิกเดิมทั้งก่อนและหลัง

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานประเมินจากผลงานทีมในการทำกิจกรรม ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรบ ผลงานจากกิจกรรม 20 คำถาม ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานจากกิจกรรม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ดังนี้

หากการฝึกอบรบได้ผลในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ผลสัมฤทธิ์ของงานภายหลังการฝึกอบรบจะดีกว่าก่อนการฝึกอบรบ โดยมีเกณฑ์คือ ถ้านักศึกษาจัดลำดับงานได้ตามความสำคัญก่อนหลังได้ดี นักศึกษาจะทำคะแนนเกินกว่า 72 คะแนนขึ้นไป เนื่องจากเป็นคะแนนจาก

คำถามเพียง 7 ข้อจากทั้งหมด 20 ข้อ ซึ่งทั้ง 7 ข้อเป็นข้อที่มีคะแนนมากและมีความเกี่ยวเนื่องกัน

การหาความเท่าเทียมกันของเครื่องมือวัด จากกิจกรรม 20 คำถาม 1 และ 2 ผู้วิจัยหาความเท่าเทียมกันโดยการวัดความเที่ยงของกิจกรรมด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยนำไปให้นักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนตอบและนำผลที่ได้มาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้เท่ากับ .72 ซึ่งสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.1.4 แบบประเมินกระบวนการทำงานเป็นทีม

การประเมินกระบวนการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยเลือกใช้แบบทบทวนกระบวนการทำงานเป็นทีมของ ชัยพร วิชาวุธ (2538) ซึ่งเนื้อหาการประเมินกระบวนการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

- (1) ความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับงาน ได้แก่ การระดมความคิดเห็น การรับฟังความคิดเห็น การวางแผน
- (2) ความเข้าใจตรงกันในบทบาท ได้แก่ การแบ่งงาน
- (3) ความเข้าใจตรงกันในการทำงาน ได้แก่ ความร่วมมือประสานงาน ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน และความสามัคคี

การให้คะแนนเพื่อการประเมิน แบ่งออกเป็น 7 ระดับดังนี้

ข้อความนั้นไม่จริงเลย	ให้	0	คะแนน
ข้อความนั้นไม่จริง	ให้	1	คะแนน
ข้อความนั้นค่อนข้างไม่จริง	ให้	2	คะแนน
ข้อความนั้นตัดสินใจไม่ได้	ให้	3	คะแนน
ข้อความนั้นค่อนข้างจริง	ให้	4	คะแนน
ข้อความนั้นจริง	ให้	5	คะแนน
ข้อความนั้นจริงมากที่สุด	ให้	6	คะแนน

หากการฝึกอบรมได้ผลในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม การประเมินกระบวนการทำงานเป็นทีม เกณฑ์ที่ยอมรับว่าผู้เข้าอบรมมีกระบวนการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับดี คะแนนเฉลี่ยต้องมากกว่า 5.00 ขึ้นไป เนื่องจากเป็นคะแนนที่ได้จากข้อความที่เป็นจริง

นำแบบวัดไปทดลองใช้กับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำผลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยการวิเคราะห์เพื่อหาค่าคงที่ภายใน (Internal consistency) ของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)

(ประครอง กรรณสูตร. 2525 : 61) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88

2.1.5 แบบประเมินความพึงพอใจในการทำงานทีม

แบบประเมินความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม มีรายละเอียดดังนี้

ก) เนื้อหาในแบบการประเมิน แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ความพึงพอใจที่มีต่อผลงาน ความพึงพอใจในกระบวนการทำงานร่วมกัน และความพึงพอใจในการแสดงออกของสมาชิกทีมงาน และแบ่งระดับการประเมินเป็น 7 ระดับ จากคะแนน 0 - 6 ซึ่ง 0 มีความหมายว่า ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม จนถึง 6 หมายความว่า มีความพึงพอใจมากที่สุด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ไม่มีเลย	ให้	0	คะแนน
ไม่มี	ให้	1	คะแนน
ค่อนข้างไม่มี	ให้	2	คะแนน
ตัดสินใจไม่ได้	ให้	3	คะแนน
ค่อนข้างมี	ให้	4	คะแนน
มีมาก	ให้	5	คะแนน
มีมากที่สุด	ให้	6	คะแนน

ข) การประเมินความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ดังนี้

หากการฝึกอบรมได้ผลในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาหลังทำกิจกรรมหลังการฝึกอบรม จะอยู่ในเกณฑ์มาก โดยค่าเฉลี่ยต้องมากกว่า 5.00 ขึ้นไป และมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ดีกว่าก่อนการฝึกอบรม

2.2/การตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องภายในของชุดฝึกอบรม/

การตรวจสอบชุดฝึกอบรมเพื่อศึกษาข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงแก้ไข ทั้งด้าน ^①ความเหมาะสมและความสอดคล้องภายในองค์ประกอบต่าง ๆ ของชุดฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญทาง ^②ด้านการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านการฝึกอบรมและด้านกิจกรรมนักศึกษา (ภาคผนวก ข) รายละเอียดดังต่อไปนี้ ^③

(1) จุดมุ่งหมายของชุดฝึกอบรม โดยการตรวจสอบจุดมุ่งหมายของชุดฝึกอบรมที่กำหนดไว้ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล และหลักในการฝึกอบรม กล่าวคือ ถ้าการดำเนินการในการฝึกอบรมบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของชุดฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของชุดฝึกอบรมก็จะบรรลุผลตามความต้องการในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล

(2) จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมในแต่ละหน่วยของชุดฝึกอบรมการพัฒนาทีมงาน โดยการตรวจสอบจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมในแต่ละหน่วยภายในชุดฝึกอบรม ให้มีความสอดคล้องและครอบคลุมจุดมุ่งหมายของชุดฝึกอบรม

(3) ความสอดคล้องภายในชุดฝึกอบรม โดยการตรวจสอบความสอดคล้องภายในชุดฝึกอบรม ได้แก่ จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหาการจัดกิจกรรม และวิธีการประเมินผลการอบรม การตรวจสอบชุดฝึกอบรม ดำเนินการดังนี้

(1) กำหนดผู้ตรวจสอบชุดฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าสาขาละ 2 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตรการเรียนการสอน 2 คน ด้านการฝึกอบรม 2 คน และด้านกิจกรรมนักศึกษา 2 คน (ภาคผนวก ข)

(2) ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องภายในของชุดฝึกอบรม ดังนี้ คู่มืออาจารย์ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม ตารางการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม ลำดับขั้นตอนการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่ได้รับจากกิจกรรม และวิธีการประเมินผลการฝึกอบรม เอกสารกติกาและเครื่องมือวัดผล

การตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญก่อนการฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญดังภาคผนวก ข) ประเมินชุดฝึกอบรมก่อนนำไปทดลองใช้พัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อหาข้อบกพร่องและสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไข โดยผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญอ่านชุดฝึกอบรมเพื่อตรวจสอบเนื้อหาและความสอดคล้องภายในของชุดฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยหัวข้อดังนี้ วัตถุประสงค์ของชุดฝึกอบรม จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหาและวิธีการจัดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมและวิธีการประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินของผู้เชี่ยวชาญมีลักษณะเป็นการประเมิน 3 ระดับคือ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ และไม่สอดคล้อง ถ้าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเนื้อหาและรายการต่าง ๆ ในชุดฝึกอบรมต่างมีความสอดคล้องต่อกันและสอดคล้องกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม แสดงว่า ชุดฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับการนำไปใช้พัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล ผลการประเมินสรุปในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนความถี่ของความเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของรายการในชุดฝึกอบรมกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

รายการการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า ความสอดคล้อง*
	เห็นด้วย ความถี่ (คน)	ไม่แน่ใจ ความถี่ (คน)	ไม่เห็นด้วย ความถี่ (คน)	
1. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม สอดคล้องกับการพัฒนา การทำงานเป็นทีม	7	0	0	1.0
2. วิธีการฝึกอบรมสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	7	0	0	1.0
3. โปรแกรมการจัดฝึกอบรม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ การฝึกอบรม	7	0	0	1.0
4. วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ การฝึกอบรม	7	0	0	1.0
5. ขั้นตอนการดำเนินการจัด กิจกรรมสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมใน แต่ละกิจกรรม	7	0	0	1.0
6. เอกสารประกอบการจัด กิจกรรมสอดคล้องกับขั้นตอน การดำเนินการจัดกิจกรรม	7	0	0	1.0
7. วิธีการประเมินผลการฝึกอบรม สอดคล้องกับ การพัฒนาการทำงานเป็นทีม	7	0	0	1.0

* ค่าความสอดคล้อง หาได้จาก $\frac{\text{ค่าความถี่ที่แสดงความเห็นด้วย}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}}$

จากตาราง 3 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 7 คนประเมินรายการต่าง ๆ ในชุดฝึกอบรมทุกคนมีความเห็นด้วยตรงกันว่าเนื้อหาและรายการต่าง ๆ ในชุดฝึกอบรม มีความสอดคล้องกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยคำนวณค่าความสอดคล้อง ได้ค่าความสอดคล้องอยู่ในระดับสูง (1.00) แสดงว่า ชุดฝึกอบรมมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้พัฒนาการทำงานเป็นทีมกับนักศึกษาพยาบาล /

3. การทดลองใช้และการประเมินผลชุดฝึกอบรม

การทดลองใช้ชุดฝึกอบรมและการประเมินผล มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยพยาบาล เกื้อการุณย์ ปีการศึกษา 2538 จำนวน 173 คน เนื่องจากในชั้นปีที่ 3 นี้มีวิชาที่มีลักษณะของการจัดการเรียนเป็นทีม คือ วิชาหลักการวิจัยเบื้องต้น และนักศึกษาชั้นปีที่ 3 นี้ได้ผ่านการเรียนวิชาหลักการวิจัยเบื้องต้นแล้ว

กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการคัดเลือกนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 3 จากอาสาสมัคร ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองการฝึกอบรมครั้งที่ 1 จำนวน 19 คน ครั้งที่ 2 จำนวน 21 คน

3.2 วัตถุประสงค์ในการทดลองใช้ชุดฝึกอบรม

การทดลองใช้ชุดฝึกอบรม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริง และเพื่อทราบถึงประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม โดยการประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรม ดังนี้

3.2.1 ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม พิจารณาจากผลการจัดอันดับ 1 สไตล์พฤติกรรม การบริหารในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยผู้วิจัยคาดหวังไว้ว่า หากการฝึกอบรมได้ผลในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ผลการจัดอันดับ 1 ในรอบหลังการฝึกอบรมจะสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ อันดับของพฤติกรรมการบริหาร สไตล์ 9,9 แบบประสานประโยชน์ จะดีขึ้น หลังการฝึกอบรม

3.2.2 เจตคติของนักศึกษาในการทำงานเป็นทีม พิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยลักษณะการทำงานเป็นทีมและคำร้อยละของจำนวนนักศึกษาที่เลือกรูปแบบการทำงานเป็นทีม โดยผู้วิจัยคาดหวังไว้ว่า หากการฝึกอบรมได้ผลในการพัฒนาเจตคติในการทำงานเป็นทีม ผลการวิเคราะห์ลักษณะการทำงานเป็นทีมและรูปแบบการทำงานเป็นทีม ก่อนการฝึกอบรมจะแตกต่างจากหลังการฝึกอบรม โดยภายหลังการฝึกอบรมเจตคติของนักศึกษาในการทำงานเป็นทีมจะดีกว่าก่อนการฝึกอบรม

อบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าเฉลี่ยลักษณะการทำงานเป็นทีม ตั้งแต่ +2 ขึ้นไป มีค่าร้อยละของจำนวนนักศึกษาที่เลือกรูปแบบการทำงานเป็นทีมหลังการฝึกอบรม มากกว่าก่อนการฝึกอบรม และ นักศึกษาทุกคนเลือกรูปแบบการทำงานเป็นทีม

3.2.3 การปฏิบัติการแก้ปัญหาาร่วมกันเป็นทีม พิจารณาจาก ประสิทธิภาพการตัดสินใจ ร่วมกันเป็นทีม และผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยผู้วิจัยคาดหวังไว้ว่า หากการฝึกอบรมได้ผลในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ผลการวิเคราะห์การแก้ปัญหาาร่วมกันเป็นทีม ก่อนการฝึกอบรม จะแตกต่างจาก หลังการฝึกอบรม คือ ประสิทธิภาพการตัดสินใจร่วมกันเป็นทีม และผลสัมฤทธิ์ของงานหลังการฝึกอบรม ดีกว่า ก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3.2.4 กระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม พิจารณาจาก ผลการประเมินกระบวนการทำงานของนักศึกษาภายหลังจากที่นักศึกษาได้ร่วมมือกันทำกิจกรรม 20 คำถาม และกิจกรรมการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกันเป็นทีม ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมแล้ว โดยผู้วิจัยคาดหวังไว้ว่า หากการฝึกอบรมได้ผลในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม หลังการฝึกอบรมดีกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยค่าเฉลี่ยกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม หลังการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์ดี คือ มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 5.00 ขึ้นไป

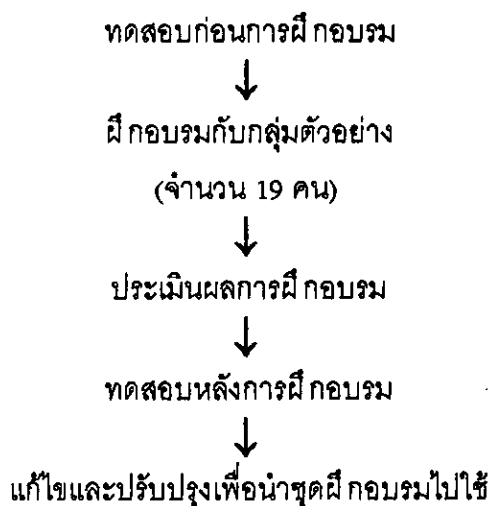
3.2.5 ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม พิจารณาจาก ผลการประเมินความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาหลังจากที่นักศึกษาได้ร่วมมือกันทำกิจกรรม 20 คำถาม และกิจกรรมการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกันเป็นทีม ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมแล้ว ผู้วิจัยคาดหวังไว้ว่า หากการฝึกอบรมได้ผลในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาหลังจากทำกิจกรรมหลังการฝึกอบรม ดีกว่าก่อนการฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยจะอยู่ในเกณฑ์มาก คือ มากกว่า 5.00 ขึ้นไป

3.3 การฝึกอบรม ครั้งที่ 1 ดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 แบบแผนการทดลองฝึกอบรม ครั้งที่ 1

การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล การดำเนินการทดลองใช้ชุดฝึกอบรม ครั้งที่ 1 เพื่อศึกษาข้อบกพร่องโดยมีแบบแผนการทดลอง ดังนี้

การฝึกอบรม ครั้งที่ 1



3.3.2 การดำเนินการฝึกอบรม

(1) การเตรียมการก่อนการฝึกอบรม

(1.1) เตรียมคู่มือและเอกสารประกอบการฝึกอบรม ผู้วิจัยสร้างคู่มือและเอกสารประกอบการฝึกอบรม ได้แก่ คู่มืออาจารย์ เอกสารสำหรับนักศึกษาผู้เข้าอบรม แผนการฝึกอบรม รวมทั้งเอกสารต่าง ๆ ประกอบการฝึกอบรม

(1.2) เตรียมวิทยากร ผู้วิจัยได้คัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้และมีประสบการณ์ด้านการฝึกอบรมการจัดกิจกรรมเชิงประสบการณ์ เมื่อเชิญวิทยากรแล้วทำการชี้แจงเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม เนื้อหากิจกรรม กระบวนการฝึกอบรมและการประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม

(1.3) จัดเตรียมสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งมีบริเวณแวดล้อมเพียงพอต่อการจัดกิจกรรมเชิงประสบการณ์ พร้อมทั้งมีห้องประชุมที่ใช้จัดกิจกรรม สถานที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พัฒน์ลอร์ด จังหวัดระยอง

(1.4) จัดเตรียมอุปกรณ์ และสื่อประกอบการฝึกอบรม

(1.5) จัดเตรียมคัดเลือกนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

(2) การฝึกอบรม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

(2.1) ระยะเวลาการฝึกอบรม ใช้เวลา 7 วัน ในช่วงปิดภาคฤดูร้อน โดยให้นักศึกษา

ไปใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันเพื่อการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์

(2.2) การทดสอบก่อนการฝึกอบรม ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

ทดสอบกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการวัดความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม การวัดเจตคติในการทำงานเป็นทีม การประเมินผลการปฏิบัติการแก้ปัญหาาร่วมกันเป็นทีม การประเมินกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม และการประเมินความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม

(2.3) กระบวนการฝึกอบรม ใช้วิธีการฝึกอบรมในร่มผสมกลางแจ้ง (Indoor and Outdoor challenger activities) ตามกิจกรรมที่มอบหมาย โดยมีวิทยากรประจำในแต่ละกิจกรรม

(2.4) การประเมินความเหมาะสมของชุดฝึกอบรม ประเมินหลังการฝึกอบรมสิ้นสุด

(2.5) การทดสอบหลังการฝึกอบรม หลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรมผู้วิจัยทดสอบกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้แบบวัดและแบบประเมินชุดเดิมที่ใช้ก่อนการฝึกอบรม

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในชุดฝึกอบรม

3.4.1 คู่มือสำหรับวิทยากร ประกอบด้วย ความเป็นมาของชุดฝึกอบรม เนื้อหาการจัดกิจกรรม และวิธีการประเมินผล

3.4.2 คู่มือผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประกอบด้วย ลักษณะที่เป็นโครงสร้างการฝึกอบรม สำหรับเป็นแนวทางให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.4.3 อุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม ประกอบด้วย เครื่องถ่ายภาพวิดีโอ โทรศัพท์ เครื่องเล่นเทป เอกสาร และอุปกรณ์ในแต่ละกิจกรรม

3.4.4 แบบประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประกอบด้วยเครื่องมือดังนี้

- (1) แบบวัดความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม
- (2) แบบวัดเจตคติในการทำงานเป็นทีม
- (3) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานจากผลการปฏิบัติการแก้ปัญหาาร่วมกันเป็นทีม
- (4) แบบประเมินกระบวนการทำงานเป็นทีม
- (5) แบบประเมินความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม

(6) แบบประเมินความเหมาะสมของชุดฝึกอบรม ประกอบด้วย แบบประเมินกิจกรรม และแบบประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย ระยะเวลาในการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม กิจกรรมและกระบวนการในการฝึกอบรม และประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

✓ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบโดยใช้ค่า t-test ดังนี้ ✓

3.5.1 เปรียบเทียบค่าอันดับเฉลี่ยของการจัดอันดับ 1 สไตล์พฤติกรรมการบริหารในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาที่เข้าอบรมจากชุดฝึกอบรม ก่อนและหลังการอบรม

3.5.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยลักษณะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาและค่าร้อยละของนักศึกษาที่เลือกรูปแบบการทำงานเป็นทีม ก่อนและหลังการฝึกอบรม

3.5.3 เปรียบเทียบค่าร้อยละและค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการตัดสินใจเพื่อการแก้ปัญหา ร่วมกันเป็นทีม หลังทำกิจกรรมก่อนและหลังการฝึกอบรม

3.5.4 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ของงานจากการตัดสินใจร่วมกันเป็นทีมและคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานจากการทำงานร่วมกันเป็นทีมหลังทำกิจกรรม ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม

3.5.5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษา ภายหลังจากทำกิจกรรม

3.5.6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ภายหลังจากทำกิจกรรม

4. การปรับปรุงแก้ไขและนำชุดฝึกอบรมไปใช้

ภายหลังจากการทดลองใช้และประเมินผลการทดลองใช้ ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ ทั้งในด้านองค์ประกอบของชุดฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม รวมทั้งการประเมินผลการฝึกอบรม มาพิจารณาปรับปรุงชุดฝึกอบรมให้มีความถูกต้องเหมาะสม ก่อนนำไปใช้และติดตามผล โดยมีขั้นตอนของการนำไปใช้ครั้งที่ 2 ดังนี้

การฝึกอบรมครั้งที่ 2

ทดสอบก่อนการฝึกอบรม



ฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่าง

(จำนวน 21 คน)



ประเมินผลการฝึกอบรม



ทดสอบหลังการฝึกอบรม

หลังจากการจัดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ให้นักศึกษาพยาบาลแล้ว ผู้วิจัยจะได้นำข้อมูล และข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย ไปปรับปรุงและพัฒนาชุดฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้กับนักศึกษาพยาบาลต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ผู้วิจัยนำเสนอผลการนำชุดฝึกอบรมไปใช้พัฒนาการทำงานเป็นทีม เป็น 4 ตอน คือ ผลต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม ผลการประเมินหลังการฝึกอบรมโดยนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรม ผลการปรับปรุงชุดฝึกอบรม และการติดตามผลการการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาภายหลังการฝึกอบรม

ผลต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม

การนำชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ไปทดลองใช้เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล ผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้ฝึกอบรม 2 ครั้ง โดยครั้งแรกมีจำนวนนักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 19 คน และครั้งที่สองกลุ่มตัวอย่างมี 21 คน ซึ่งทั้งสองกลุ่มเป็นนักศึกษาพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2538 ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม 7 วันติดต่อกัน

ประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาให้นักศึกษามีความรู้ ทักษะ และเจตคติในการทำงานเป็นทีม พิจารณาได้จากการวัดผลสัมฤทธิ์ตามองค์ประกอบของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม 5 ประการดังนี้ คือ 1. ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม 2. เจตคติของนักศึกษาในการทำงานเป็นทีม 3. ผลการปฏิบัติการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม 4. กระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม 5. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา

การวัดความเข้าใจในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา พิจารณาจากผลการจัดอันดับสไตล์พฤติกรรมการบริหารในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดความเข้าใจในการทำงานเป็นทีมกับนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรม ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าอันดับเฉลี่ยการจัดอันดับสไตล์พฤติกรรมการบริหารในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ใช้เกณฑ์ดังนี้

ตามแนวความคิดทฤษฎีในการทำงานร่วมกันเป็นทีมของเบลคและมูตัน (ภาพประกอบที่ 2) พฤติกรรมการบริหารในการทำงานเป็นทีมที่ดีที่สุด ซึ่งจัดให้เป็นอันดับหนึ่ง คือ สไตล์ 9,9

หมายถึง การบริหารแบบประสานประโยชน์

หากการฝึกอบรมได้ผลในการพัฒนาความเข้าใจในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล ผลการจัดอันดับหนึ่งในรอบหลังการฝึกอบรมจะสูงขึ้น กล่าวคือ อันดับของพฤติกรรมการบริหาร สไตล์ 9,9 แบบประสานประโยชน์ จะดีขึ้นจากเดิม

ผลจากการทดลองฝึกอบรมปรากฏในตาราง 4 และกราฟ 1

ตาราง 4 เปรียบเทียบค่าอันดับเฉลี่ยของการจัดอันดับพฤติกรรมการบริหารในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล สไตล์ 9,9 ก่อนและหลังการฝึกอบรม

การทำงาน เป็นทีม	การ ทดสอบ	การฝึกอบรม ครั้งที่ 1 (N=19คน)		การฝึกอบรม ครั้งที่ 2 (N=21คน)		เฉลี่ย (การฝึกอบรมครั้งที่ 1+2)	
		ค่า อันดับ เฉลี่ย	ค่าที่ (ก่อน- หลังการ ฝึกอบรม)	ค่า อันดับ เฉลี่ย	ค่าที่ (ก่อน- หลังการ ฝึกอบรม)	ค่า อันดับ เฉลี่ย	ค่าที่ (ก่อน-หลัง การฝึกอบรม)
1.การวางแผน การปฏิบัติงาน	ก่อนการ ฝึกอบรม	1.15	1.74*	1.09	0.00	1.12	1.36
	หลังการ ฝึกอบรม	1.00		1.09		1.05	
2. การกำหนด เป้าหมาย	ก่อนการ ฝึกอบรม	1.31	1.39	1.52	2.25**	1.42	3.53**
	หลังการ ฝึกอบรม	1.21		1.33		1.27	
3. การประชุม	ก่อนการ ฝึกอบรม	1.63	5.50**	1.33	2.76**	1.48	3.83**
	หลังการ ฝึกอบรม	1.00		1.04		1.02	

ตาราง 4 (ต่อ)

การทำงาน เป็นทีม	การ ทดสอบ	การฝึกอบรม ครั้งที่ 1 (N=19คน)		การฝึกอบรม ครั้งที่ 2 (N=21คน)		เฉลี่ย (การฝึกอบรมครั้งที่1+2)	
		ค่า อันดับ เฉลี่ย	ค่าที่ (ก่อน- หลังการ ฝึกอบรม)	ค่า อันดับ เฉลี่ย	ค่าที่ (ก่อน- หลังการ ฝึกอบรม)	ค่า อันดับ เฉลี่ย	ค่าที่ (ก่อน-หลัง การฝึกอบรม)
4.การปฏิบัติ งาน	ก่อนการ ฝึกอบรม	1.78	0.00	2.00	2.50**	1.89	1.21
	หลังการ ฝึกอบรม	1.78		1.76		1.77	
5.การประเมิน ผลการปฏิบัติ งาน	ก่อนการ ฝึกอบรม	1.26	1.20	1.33	3.33**	1.30	1.99*
	หลังการ ฝึกอบรม	1.21		1.00		1.11	
รวม	ก่อนการ ฝึกอบรม	1.42	3.50**	1.45	3.21**	1.44	3.30**
	หลังการ ฝึกอบรม	1.04		1.24		1.14	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 ค่าอันดับเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 และจากการทดสอบค่าทีของทั้งสองกลุ่ม ก่อนและหลังการฝึกอบรม ปรากฏว่า มีค่าทีใกล้เคียงกันทั้งสองกลุ่ม เมื่อนำผลจากทุกกลุ่มมาหาค่าเฉลี่ยและทดสอบด้วยค่าที ปรากฏว่า ผลการจัดอันดับสไตส์พฤติกรรมการบริหารในการทำงานเป็นทีมในรอบก่อนการฝึกอบรมดีกว่ารอบหลังการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระดับ .01 กล่าวคือ การเลือกสไตส์ 9,9 เป็นอันดับหนึ่ง มีค่าตัวเลขอันดับดีขึ้นหลังการฝึกอบรม นั่นคือ ค่าอันดับเฉลี่ยรวมก่อนการฝึกอบรมมีค่า เท่ากับ 1.44 และหลังการฝึกอบรม เท่ากับ 1.14 แสดงว่า ภายหลังจากการฝึกอบรม ความเข้าใจของนักศึกษาในการทำงานเป็นทีม ดีกว่า ก่อนการฝึก

อบรม

2. เจตคติของนักศึกษาในการทำงานเป็นทีม

การวัดเจตคติของนักศึกษาในการทำงานเป็นทีม พิจารณาจากค่าเฉลี่ยลักษณะการทำงานเป็นทีมและค่าร้อยละของจำนวนนักศึกษาที่เลือกรูปแบบการทำงานเป็นทีม ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์คือ หากการฝึกอบรมได้ผลในการพัฒนาเจตคติในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล ผลการวิเคราะห์เจตคติในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ก่อนการฝึกอบรมจะแตกต่างจากหลังการฝึกอบรม โดยหลังการฝึกอบรม เจตคติในการทำงานเป็นทีมจะดีกว่าก่อนการฝึกอบรม กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยลักษณะการทำงานเป็นทีมตั้งแต่ +2 ขึ้นไป และจะมีค่าร้อยละของจำนวนนักศึกษาที่เลือกรูปแบบการทำงานเป็นทีมหลังการฝึกอบรม มากกว่าก่อนการฝึกอบรม นั่นคือ ภายหลังได้รับการฝึกอบรม นักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีม ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยลักษณะการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของนักศึกษา ก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยให้นักศึกษาตอบแบบสอบถามว่าตนมีความรู้สึกต่อลักษณะของการทำงานเป็นทีมใกล้เคียงกับคำหรือข้อความดังกล่าวอย่างไร จากแบบสอบถามความรู้สึกของนักศึกษาที่มีต่อลักษณะการทำงานโดยทั่วไป ผู้วิจัยได้แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 7 ระดับ คะแนนตั้งแต่ +3 ถึง -3 โดยให้ +3 เป็นความรู้สึกที่ดีที่มีต่อลักษณะของการทำงานเป็นทีม และ -3 เป็นความรู้สึกที่ไม่ดีที่มีต่อลักษณะของการทำงานเป็นทีม ในขณะที่ 0 เป็นลักษณะที่นักศึกษาตัดสินใจไม่ได้ว่ามีความรู้สึกอย่างไรต่อการทำงานเป็นทีม ดังตาราง 5

ตาราง 5 เปรียบเทียบค่าสถิติของลักษณะของการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของนักศึกษาพยาบาล ก่อนและหลังการฝึกอบรม

การทดสอบ	การฝึกอบรม ครั้งที่ 1 (N =19 คน)		การฝึกอบรม ครั้งที่ 2 (N =21 คน)		เฉลี่ย (การฝึกอบรม ครั้งที่ 1+2) (N =40 คน)	
	ค่า เฉลี่ย	ค่าที่ (หลัง-ก่อน การฝึกอบรม)	ค่า เฉลี่ย	ค่าที่ (หลัง-ก่อน การฝึกอบรม)	ค่า เฉลี่ย	ค่าที่ (หลัง-ก่อน การฝึกอบรม)
ก่อนการฝึก	0.65	11.44**	1.50	4.78**	1.08	5.22**
หลังการฝึก	2.57		2.61		2.59	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 แสดงว่า เมื่อนำผลการตอบแบบสอบถามจากทุกกลุ่ม มาหาค่าเฉลี่ยและทดสอบด้วยค่าที ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยลักษณะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาหลังการฝึกอบรม มีค่าสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมทั้งสองครั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า +2 แสดงว่า หลังจากได้รับการฝึกอบรมแล้ว นักศึกษามีความรู้สึที่ดีต่อการทำงานเป็นทีม ดีกว่าก่อนการฝึกอบรม ในขณะที่ก่อนการฝึกอบรมทั้งสองครั้ง นักศึกษายังตัดสินใจไม่ได้ว่ามีความรู้สึกอย่างไรต่อการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าเฉลี่ยลักษณะการทำงานเป็นทีมก่อนมาทางระดับต่ำใกล้ 0 (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.08) ซึ่งหมายความว่า นักศึกษายังบอกไม่ได้ว่ามีความรู้สึกอย่างไรต่อลักษณะของการทำงานเป็นทีม นั่นคือ ภายหลังจากการฝึกอบรม นักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีม ดีกว่าก่อนการฝึกอบรม

2.2 การวิเคราะห์ร้อยละของจำนวนนักศึกษาที่เลือกรูปแบบการทำงานเป็นทีม ก่อนและหลังการฝึกอบรมโดยให้นักศึกษาตอบคำถามจากแบบสอบถามรูปแบบการทำงานที่นักศึกษาชอบมากที่สุด แต่ละคำถามมีข้อย่อย 2 ข้อให้นักศึกษาเลือกตอบ คือ 1) ข้อความที่เป็นลักษณะของการทำงานไม่เป็นทีม 2) ข้อความที่เป็นลักษณะของการทำงานเป็นทีม ผลการเลือกรูปแบบการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรม ดังตาราง 6

ตาราง 6 เปรียบเทียบจำนวนและร้อยละของนักศึกษาที่เลือกรูปแบบการทำงานเป็นทีม ก่อนและหลังการฝึกอบรม

การทดสอบ	การฝึกอบรม ครั้งที่ 1 (N=19คน)		การฝึกอบรม ครั้งที่ 2 (N=21คน)		เฉลี่ย (N=40คน) (การฝึกอบรม ครั้งที่ 1+2)	
	ร้อยละ(%)	ค่าที (หลัง-ก่อน การฝึกอบรม)	ร้อยละ(%)	ค่าที (หลัง-ก่อน การฝึกอบรม)	ร้อยละ(%)	ค่าที (หลัง-ก่อน การฝึกอบรม)
ก่อน การฝึกอบรม	89.47	2.29**	80.95	2.37**	85.21	2.31**
หลัง การฝึกอบรม	100.00		100.00		100.00	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 จะเห็นได้ว่า นักศึกษาชอบรูปแบบการทำงานเป็นทีม หลังการฝึกอบรมมากกว่าก่อนฝึกอบรม โดยก่อนการฝึกอบรม มีจำนวนนักศึกษาที่เลือกรูปแบบการทำงานเป็นทีมร้อยละ 85.21 แต่หลังจากผ่านการฝึกอบรมแล้ว นักศึกษาทั้งสองกลุ่มเลือกรูปแบบการทำงานเป็นทีมทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100 แสดงว่า ภายหลังจากการฝึกอบรม จำนวนนักศึกษาที่เลือกรูปแบบการทำงานเป็นทีมมีมากขึ้นกว่าก่อนฝึกอบรม โดยนักศึกษาทุกคนเลือกรูปแบบการทำงานเป็นทีม แสดงว่า ภายหลังจากการฝึกอบรม นักศึกษาทุกคนมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีมดีกว่าก่อนการฝึกอบรม

3. ผลการปฏิบัติการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม

การประเมินผลการปฏิบัติการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม พิจารณาจาก

3.1 ประสิทธิภาพการตัดสินใจร่วมกันเป็นทีม และ 3.2 ผลสัมฤทธิ์ของงาน ดังนี้

3.1 ประสิทธิภาพการตัดสินใจร่วมกันเป็นทีม

การประเมินประสิทธิภาพการตัดสินใจร่วมกันเป็นทีม ประเมินจากกิจกรรมการตัดสินใจเพื่อการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม (Group decision making) ก่อนและหลังการฝึกอบรม

ในกิจกรรมการตัดสินใจเพื่อการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม ให้สมาชิกต่างคนต่างตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเอง โดยการจัดเรียงอันดับคำตอบของตนเองตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง หลังจากนั้นให้สมาชิกร่วมกันระดมความคิดเพื่อแก้ปัญหาเดียวกัน แล้วจัดเรียงอันดับคำตอบตามการตัดสินใจของทีมงาน

ประสิทธิภาพการทำงานทีม คำนวณได้จากสูตรในหน้า 66

ในการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานทีมหลังการฝึกอบรมกับผลก่อนการฝึกอบรม ถ้าการฝึกอบรมได้ผลในการพัฒนาการตัดสินใจในการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล ประสิทธิภาพการทำงานทีมหลังการฝึกอบรมจะดีกว่าก่อนการฝึกอบรม

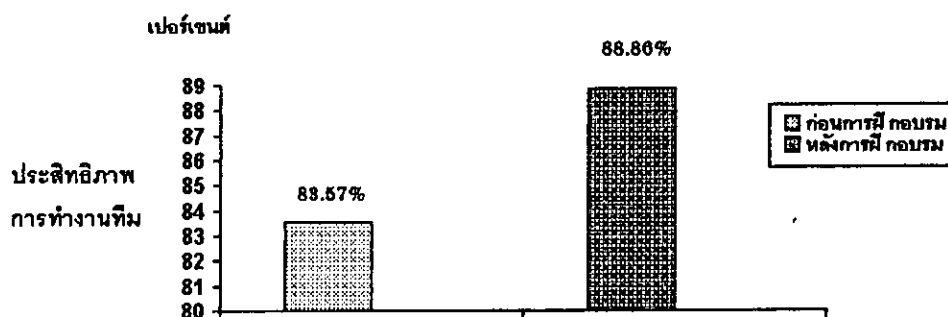
คะแนนประสิทธิภาพการทำงานทีม เสนอในตาราง 7 และภาพประกอบ 8

ตาราง 7 ประสิทธิภาพการทำงานทีมจากกิจกรรมการตัดสินใจเพื่อการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม ก่อนและหลังการฝึกอบรม

การทดสอบ	การฝึกอบรม ครั้งที่ 1 (N=3 กลุ่ม)			การฝึกอบรม ครั้งที่ 2 (N=4 กลุ่ม)				เฉลี่ย (N=7 กลุ่ม)	ค่าที (หลัง- ก่อน การฝึก)
	กลุ่ม1	กลุ่ม2	กลุ่ม3	กลุ่ม1	กลุ่ม2	กลุ่ม3	กลุ่ม4		
ก่อนการฝึกอบรม	85.00 (%)	89.00 (%)	84.00 (%)	86.00 (%)	83.00 (%)	79.00 (%)	79.00 (%)	83.57 (%)	4.52**
หลังการฝึกอบรม	93.00 (%)	91.00 (%)	86.00 (%)	93.00 (%)	87.00 (%)	88.00 (%)	84.00 (%)	88.86 (%)	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 แสดงว่าประสิทธิภาพการทำงานทีมจากการทำกิจกรรมการตัดสินใจเพื่อการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม ก่อนการฝึกอบรมครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 และหลังการฝึกอบรมครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 ต่างมีค่าร้อยละใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงนำค่าร้อยละของทั้งสองกลุ่มรวมกัน และนำเสนอเป็นภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 8 ประสิทธิภาพการทำงานทีมจากกิจกรรมการตัดสินใจเพื่อการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม ก่อนและหลังการฝึกอบรม

จากตาราง 7 และภาพประกอบ 8 จะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานทีมหลังการฝึกอบรม ทุกกลุ่มมีค่าสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม เมื่อนำผลจากทุกกลุ่ม (7 กลุ่ม) มาหาค่าเฉลี่ยและทดสอบด้วยค่าที ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานทีม หลังการฝึกอบรมมากกว่าค่าเฉลี่ย ก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ภายหลังจากการฝึกอบรม ประสิทธิภาพของการตัดสินใจเพื่อการแก้ปัญหาาร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล ดีกว่าก่อนการฝึกอบรม

3.2 ผลสัมฤทธิ์ของงาน

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แยกประเมินเป็น 2 ประเด็นคือ (ก) ประเมินผลสัมฤทธิ์การตัดสินใจร่วมกันเป็นทีมหลังทำกิจกรรมการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกันเป็นทีม และ (ข) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานหลังทำกิจกรรม 20 คำถาม ก่อนและหลังการฝึกอบรม ดังนี้

(ก) ประเมินผลสัมฤทธิ์การตัดสินใจร่วมกันเป็นทีม หลังทำกิจกรรมการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกันเป็นทีม

การประเมินผลสัมฤทธิ์การตัดสินใจร่วมกันเป็นทีม ประเมินจากคะแนนเฉลี่ยบุคคล (คำนวณจากความใกล้เคียงกับเฉลยของคำตอบของสมาชิก) เปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยมติกกลุ่ม (คำนวณจากความใกล้เคียงกับเฉลยของคำตอบของกลุ่ม) ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

นำคะแนนเฉลี่ยบุคคล เปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยมติกกลุ่ม ทั้งก่อนการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม เพื่อหาผลสัมฤทธิ์การตัดสินใจร่วมกันเป็นทีม ถ้าการฝึกอบรมได้ผลในการพัฒนาการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกันเป็นทีม คะแนนเฉลี่ยมติกกลุ่มและคะแนนเฉลี่ยบุคคล หลังการฝึกอบรม จะมีค่าน้อยกว่าก่อนการฝึกอบรม

จากผลสัมฤทธิ์การตัดสินใจร่วมกันจากกิจกรรมการตัดสินใจเพื่อการแก้ปัญหาาร่วมกันเป็นทีมของการฝึกอบรมครั้ง 1 และครั้ง 2 ก่อนและหลังการฝึกอบรม (แสดงผลในภาคผนวก จ) ของทั้งสองกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยและค่าทีที่ใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงนำเสนอเป็นภาพรวมของการฝึกอบรมทั้งสองครั้ง ปรากฏผลในตาราง 8

ตาราง 8 ผลสัมฤทธิ์การตัดสินใจร่วมกันจากกิจกรรมการตัดสินใจเพื่อการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม ก่อนและหลังการฝึกอบรม

การทดสอบ	การฝึกอบรม (N ของการฝึกอบรม 2 ครั้ง = 7 กลุ่ม)			
	คะแนนเฉลี่ย มติกกลุ่ม	ค่าที (ก่อน-หลังการฝึกอบรม)	คะแนนเฉลี่ย บุคคล	ค่าที (ก่อน-หลังการฝึกอบรม)
ก่อนการฝึกอบรม	10.31	4.65**	63.33	4.12**
หลังการฝึกอบรม	6.03		52.42	

** ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 8 จะเห็นได้ว่า คะแนนเฉลี่ยไม่ว่าจะเป็นมติกกลุ่มหรือบุคคล หลังการฝึกอบรม (6.03 และ 52.42) มีค่าน้อยกว่า ก่อนการฝึกอบรม (10.31 และ 63.33) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ หลังการฝึกอบรม ผลสัมฤทธิ์การตัดสินใจไม่ว่านักศึกษาจะตัดสินใจคนเดียวหรือตัดสินใจเป็นทีม จะได้ผลดีกว่าก่อนการฝึกอบรม

(ข) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในกิจกรรม 20 คำถาม ก่อนและหลังการฝึกอบรม

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจากผลงานทีมในการทำกิจกรรม 20 คำถาม ก่อนและหลังการฝึกอบรม

ผลงานจากกิจกรรม 20 คำถาม จะเป็นผลสัมฤทธิ์ของงานที่ทีมทำได้ ถ้าทีมตอบคำถามได้ครบทุกข้อจะได้คะแนนเต็ม 100

การวัดผลสัมฤทธิ์ของงานจากการทำกิจกรรม 20 คำถาม ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ดังนี้ หากการฝึกอบรมได้ผล ผลสัมฤทธิ์ของงานของนักศึกษา ภายหลังการฝึกอบรมจะดีกว่าก่อนการฝึกอบรม โดยมีเกณฑ์การพิจารณาผลงาน คือ ถ้านักศึกษาจัดลำดับงานตามความสำคัญ ก่อนหลังได้ดี คะแนนผลงานของนักศึกษาจะเกินกว่า 72 คะแนนขึ้นไป เนื่องจากเป็นคะแนนจากคำถามเพียง 7 ข้อในทั้งหมด 20 ข้อ ซึ่งทั้ง 7 ข้อดังกล่าวเป็นข้อที่มีคะแนนมากและเป็นข้อที่มีความเกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกัน

ผลการฝึกอบรมปรากฏในตาราง 9 ดังนี้

ตาราง 9 ผลสัมฤทธิ์ของงาน จากการทำกิจกรรม 20 คำถามของนักศึกษาพยาบาล ก่อนและหลัง การฝึกอบรม

จำนวน ข้อ	คะแนน เต็ม	การ ทดสอบ	การฝึกอบรม ครั้งที่ 1 (3 กลุ่ม)		การฝึกอบรม ครั้งที่ 2 (4 กลุ่ม)		การฝึกอบรม ครั้งที่ 1+2 (7 กลุ่ม)	
			คะแนน ผลงาน	ค่าที่ (ก่อน- หลัง การฝึก)	คะแนน ผลงาน	ค่าที่ (ก่อน- หลัง การฝึก)	คะแนน ผลงาน	ค่าที่ (ก่อน- หลัง การฝึก)
20 ข้อ	100	ก่อน การฝึก	23.50 %	6.99**	32.00 %	8.62**	28.43 %	10.02**
		หลัง การฝึก	81.70 %		82.50 %		82.29 %	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 9 จะเห็นได้ว่า หลังการฝึกอบรม นักศึกษาทำผลงานได้ดีกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ก่อนการฝึกอบรม นักศึกษาทำผลงานได้คะแนนเพียง 28.43% แต่ภายหลังการฝึกอบรม นักศึกษาทำคะแนนได้สูงขึ้นเป็น 82.29% (จากคะแนนเต็ม 100) แสดงว่า ผลสัมฤทธิ์ของงานจากการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาในกิจกรรม 20 คำถามหลังการฝึกอบรมดีกว่าก่อนการฝึกอบรม

4. กระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม

หลังจากที่นักศึกษาได้ร่วมมือกันทำกิจกรรม 20 และกิจกรรมการตัดสินใจเพื่อการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมแล้ว ผู้วิจัยได้ให้นักศึกษาประเมินกระบวนการทำงานร่วมกันในกิจกรรมที่ผ่านมาโดยใช้แบบประเมินกระบวนการทำงานเป็นทีม ซึ่งได้แบ่งลักษณะของข้อกระทงกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีมออกเป็น 11 ลักษณะ (ภาคผนวก จ)

ในการประเมินกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล ก่อนและหลังการฝึกอบรม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ดังนี้

หากการฝึกอบรมได้ผลในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล ค่าเฉลี่ยของการประเมินกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม หลังการฝึกอบรมจะอยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่า

เฉลี่ยมากกว่า 5.00 ขึ้นไป (ความหมายของคะแนน 5 จากแบบประเมินกระบวนการทำงานร่วมกัน เป็นทีม หมายถึง ข้อความจากการประเมินนั้นเป็นจริง) และค่าเฉลี่ยของการประเมินกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม หลังการฝึกอบรม จะดีกว่าค่าเฉลี่ยของการประเมินกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีมก่อนการฝึกอบรม

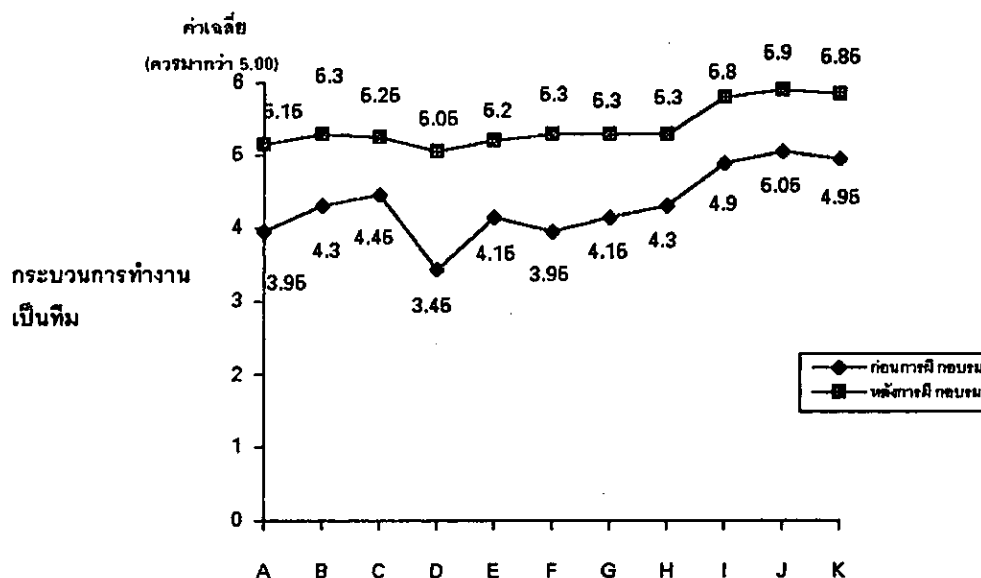
ผลการประเมินแสดงในตาราง 10 และภาพประกอบ 9 ดังนี้

ตาราง 10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการประเมินกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล ภายหลังทำกิจกรรมทั้งสอง (กิจกรรม 20 คำถาม และกิจกรรมการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม) ก่อนและหลังการฝึกอบรม

การประเมิน	การฝึกอบรม ครั้งที่ 1 (N = 3 กลุ่ม)		การฝึกอบรม ครั้งที่ 2 (N = 4 กลุ่ม)		การฝึกอบรม ครั้งที่ 1+2 (N = 7 กลุ่ม)	
	ค่าเฉลี่ย	ค่าที่ (หลัง-ก่อน การฝึก อบรม)	ค่าเฉลี่ย	ค่าที่ (หลัง-ก่อน การฝึก อบรม)	ค่าเฉลี่ย	ค่าที่ (หลัง-ก่อน การฝึก อบรม)
ก่อนการฝึก อบรม	4.20	4.76**	4.48	4.33**	4.33	4.54**
หลังการฝึก อบรม	5.29		5.51		5.40	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 แสดงว่าค่าเฉลี่ยกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีมจากการฝึกอบรม ครั้งที่ 1 และ ครั้งที่ 2 ก่อนและหลังการฝึกอบรมของทั้งสองกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยและค่าที่ใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงนำผลจากทุกกลุ่ม (7 กลุ่ม) มาหาค่าเฉลี่ยและค่าที่ และเสนอเป็นภาพรวมกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม ก่อนและหลังการฝึกอบรม ดังกราฟต่อไปนี้



ภาพประกอบ 9 ค่าเฉลี่ยกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษา ก่อนและหลังการฝึกอบรม

หมายเหตุ : ความหมายของอักษรต่าง ๆ จากกราฟมีดังนี้

A หมายถึง	ความเข้าใจตรงกันในงาน	G หมายถึง	การแบ่งงาน
B หมายถึง	การระดมความคิดเห็น	H หมายถึง	การประสานงาน
C หมายถึง	การรับฟังความคิดเห็น	I หมายถึง	ความร่วมมือ
D หมายถึง	การวางแผน	J หมายถึง	ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน
E หมายถึง	ความเข้าใจตรงกันในวิธีการ	K หมายถึง	ความสามัคคี
F หมายถึง	ความเข้าใจตรงกันในบทบาท		

จากตาราง 10 และภาพประกอบ 9 จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม ภายหลังจากกิจกรรมหลังการฝึกอบรม ดีกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรม เมื่อนำผลจากการประเมินกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีมของทุกกลุ่ม (7 กลุ่ม) มาหาค่าเฉลี่ยและทดสอบด้วยค่าทีหลังทำกิจกรรมภายหลังจากการฝึกอบรม ปรากฏว่าอยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 5.00 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า จากการฝึกอบรมทั้งสองครั้ง นักศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรมมีกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม ดีวก่อนการฝึกอบรม

5. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม

การประเมินความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม พิจารณาจากผลการประเมิน

ความพึงพอใจของนักศึกษา ภายหลังจากทำกิจกรรมการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีมเสร็จสิ้นลง คือ กิจกรรม 20 คำถามและกิจกรรมการตัดสินใจเพื่อการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม ทั้งก่อนและหลัง การฝึกอบรม โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบประเมินความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมกับนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรม ในแบบประเมินนี้ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านผลงาน ด้านกระบวนการทำงานร่วมกัน และด้านการแสดงออกของสมาชิกร่วมทีมงาน และแบ่งระดับการประเมินออกเป็นคะแนน ตั้งแต่ 0 - 6 ซึ่ง 0 มีความหมายว่า ไม่มีความพึงพอใจเลย จนถึง 6 ซึ่งหมายความว่า มีความพึงพอใจมากที่สุด

ในการประเมินความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล ก่อนและหลังการฝึกอบรมนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ดังนี้

หากการฝึกอบรมได้ผลในการพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษานี้หลังจากทำกิจกรรม ภายหลังจากการฝึกอบรมจะอยู่ในเกณฑ์มาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 5.00 ขึ้นไป และมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ดีกว่าก่อนการฝึกอบรม

ผลการประเมินแสดงในตาราง 11 และภาพประกอบ 10 ดังนี้

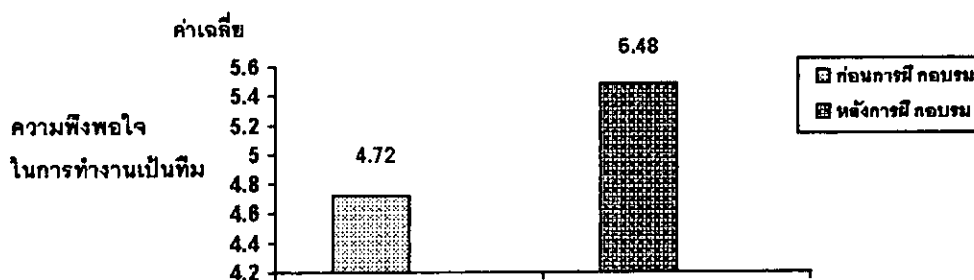
ตาราง 11 สถิติคะแนนความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ภายหลังจากทำกิจกรรม ก่อนและหลังการฝึกอบรม

การประเมิน	การฝึกอบรม ครั้งที่ 1 (N = 3 กลุ่ม)		การฝึกอบรม ครั้งที่ 2 (N = 4 กลุ่ม)		การฝึกอบรม ครั้งที่ 1+2 (N = 7 กลุ่ม)	
	ค่าเฉลี่ย	ค่าที่(หลัง- ก่อนการ ฝึกอบรม)	ค่าเฉลี่ย	ค่าที่(หลัง- ก่อนการ ฝึกอบรม)	ค่าเฉลี่ย	ค่าที่(หลัง- ก่อนการ ฝึกอบรม)
ก่อนการฝึกอบรม	4.61	2.71**	4.82	2.70**	4.72	3.85**
หลังการฝึกอบรม	5.33		5.60		5.48	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 ผลที่ได้จากการหาค่าเฉลี่ยของทุกกลุ่ม ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม หลังทำกิจกรรมการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม (กิจกรรม 20 คำถาม และกิจกรรมการตัดสินใจเพื่อการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม) พบว่า มีค่าเฉลี่ยและค่าที่ใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงรวมค่าเฉลี่ยของ

ทุกกลุ่ม แล้วจัดทำเป็นกราฟ เพื่อแสดงเป็นภาพรวมของความพึงพอใจของนักศึกษาใน
การทำงานเป็นทีม ก่อนและหลังการฝึกอบรม ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษาในการทำงานร่วมกันเป็นทีม
ก่อนและหลังการฝึกอบรม

จากตาราง 11 ภาพประกอบ 10 เมื่อนำผลค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน
เป็นทีมทุกกลุ่ม (7 กลุ่ม) มาทดสอบด้วยค่าทีปรากฏว่า นักศึกษามีความพึงพอใจในการทำงาน
เป็นทีม ดีวก่อนการฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากกว่า 5.00 ขึ้นไป อย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ภายหลังการฝึกอบรม ความพึงพอใจของนักศึกษาใน
การทำงานเป็นทีมดีวก่อนการฝึกอบรม

การประเมินผลหลังการฝึกอบรมโดยนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรม

ผู้วิจัยให้นักศึกษาเป็นผู้ประเมินผลภายหลังการฝึกอบรมโดยการสอบถามความเห็นของ
นักศึกษาเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ดังเช่น 1) ระยะเวลาในการฝึกอบรม 2) กิจกรรม
และกระบวนการในการฝึกอบรม และ 3) ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

การประเมินผลภายหลังการฝึกอบรมนี้ แบ่งเป็น 2 ชุดคือ 1 การประเมินกิจกรรมในชุด
ฝึกอบรม 2 การประเมินผลการฝึกอบรม มีรายละเอียดดังนี้

1 การประเมินกิจกรรมในชุดฝึกอบรม

ผู้วิจัยใช้แบบประเมินกิจกรรม ซึ่งประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 7 หัวข้อคือ 1) ชอบ
กิจกรรมที่จัดให้ 2) เป้าหมายของกิจกรรมมีความชัดเจน 3) กติกาในการทำกิจกรรมมีความชัดเจน
4) เวลาในการทำกิจกรรมมีความเหมาะสม 5) การทำกิจกรรมมีขั้นตอนที่ดี 6) ข้อคำถามที่ใช้ใน
การสรุปและอภิปรายสอดคล้องกับกิจกรรม และ 7) ข้อสรุปที่ได้จากการทำกิจกรรมมีความชัดเจน
โดยแบ่งความเห็นในแต่ละหัวข้อของแบบประเมินออกเป็น เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย

วิธีการประเมินกิจกรรมในชุดฝึกอบรม ผู้วิจัยให้นักศึกษาทุกคนประเมินกิจกรรมตามหัวข้อในแบบประเมิน (ภาคผนวก ก) โดยให้ประเมินทุกกิจกรรมในชุดฝึกอบรมภายหลังจากที่นักศึกษาทำกิจกรรมนั้น ๆ เสร็จสิ้นลง จากนั้นนำผลที่ได้จากการประเมินกิจกรรมทุกกิจกรรมมาหาความถี่และค่าร้อยละ และนำเสนอผลในตาราง 12

ตาราง 12 ผลการประเมินกิจกรรมในชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ภายหลังจากการฝึกอบรม

ความคิดเห็น จาก การประเมินกิจกรรม	การฝึกอบรม ครั้งที่ 1 (N=19)				การฝึกอบรม ครั้งที่ 2 (N=21)			
	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
	ความถี่ (คน)	ร้อยละ (%)	ความถี่ (คน)	ร้อยละ (%)	ความถี่ (คน)	ร้อยละ (%)	ความถี่ (คน)	ร้อยละ (%)
1. ชอบในกิจกรรมที่จัดให้	18	94.74	1	5.26	21	100	0	0.00
2. เป้าหมายของกิจกรรมมีความชัดเจน	19	100	0	0.00	21	100	0	0.00
3. กติกาในการทำกิจกรรมมีความชัดเจน	17	89.48	2	10.52	21	100	0	0.00
4. เวลาในการทำกิจกรรมมีความเหมาะสม	18	94.74	1	5.26	21	100	0	0.00
5. ขั้นตอนการทำกิจกรรมดี	17	89.48	2	10.52	21	100	0	0.00
6. ข้อคำถามที่ใช้ในการสรุปและอภิปรายสอดคล้องกับกิจกรรม	19	100	0	0.00	21	100	0	0.00
7. ข้อสรุปที่ได้จากกิจกรรมมีความชัดเจน	19	100	0	0.00	21	100	0	0.00
รวมเฉลี่ย	18	94.74	1	5.26	21	100	0	0.00

จากตาราง 12 เมื่อนำผลการประเมินกิจกรรมในชุดฝึกอบรมของนักศึกษาซึ่งได้มาจากการหาค่าร้อยละ พบว่า นักศึกษาในกลุ่มแรก เห็นด้วยกับทุกกิจกรรมที่จัดในชุดฝึกอบรม 94.74 % และนักศึกษาในกลุ่มที่สอง เห็นด้วยกับกิจกรรมที่จัดในชุดฝึกอบรม ถึง 100 % แสดงว่า ชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษามีความสมบูรณ์และเหมาะสมในทุกกิจกรรม

2 การประเมินผลการฝึกอบรม

ภายหลังการฝึกอบรม 7 วันสิ้นสุด ผู้วิจัยให้นักศึกษาประเมินผลการฝึกอบรมเพื่อสรุปผลการฝึกอบรมที่จัดขึ้น โดยใช้แบบสอบถามการประเมินผลการฝึกอบรม เพื่อประเมิน 3 รายการคือ (ก) ประโยชน์ที่นักศึกษาได้รับจากการฝึกอบรม (ตาราง 13) (ข) ความคาดหวังเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในการทำงานร่วมกันเป็นทีมเมื่อนักศึกษากลับวิทยาลัยแล้ว (ตาราง 14) และ (ค) ความคิดเห็นที่มีต่อวิธีการอบรม (ตาราง 15 และตาราง 16) ดังนี้

(ก) ประโยชน์ที่นักศึกษาได้รับจากการฝึกอบรม

ภายหลังจากนักศึกษาทั้งสองกลุ่ม ได้ผ่านการฝึกอบรมทั้ง 7 วันแล้ว ผู้วิจัยให้นักศึกษาแต่ละคนเขียนประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ผลสรุปการประเมินของนักศึกษาทั้งสองกลุ่ม มีดังนี้

ตาราง 13 ประโยชน์ที่นักศึกษาได้รับจากการฝึกอบรม

ข้อ	รายละเอียด	การฝึกอบรม ครั้ง 1 (N=19 คน)	การฝึกอบรม ครั้ง 2 (N=21 คน)	การฝึกอบรม ครั้ง 1+2 (N=40 คน)
		ความถี่ (คน)	ความถี่ (คน)	ความถี่ (คน)
1	ได้เรียนรู้หลักการและวิธีการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ดี			
	1) ได้เรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ดี	11	13	24
	2) ได้เรียนรู้ถึงการเสียสละ ความมีน้ำใจอดทน	7	5	12
	3) ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการเป็นผู้นำทีมและการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4	5	9

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	รายละเอียด	การฝึกอบรม ครั้งที่ 1 (N=19 คน)	การฝึกอบรม ครั้งที่ 2 (N=21 คน)	การฝึกอบรม ครั้งที่ 1+2 (N=40 คน)
		ความถี่ (คน)	ความถี่ (คน)	ความถี่ (คน)
	4) การทำงานร่วมกันเป็นทีมต้องอาศัย 5 คำขวัญ คือ สามัคคี มีวินัย สู้ด้วย ใจ ใช้ปัญญา และพึ่งพากัน	7	1	8
	5) รู้จักการวางแผน	3	4	7
	6) ได้เห็นข้อดีของการทำงานเป็นทีม	-	7	7
	7) มีความคิดรอบคอบ	4	2	6
	8) การทำงานให้มีประสิทธิภาพ	1	3	4
	9) ได้เรียนรู้เทคนิคการสื่อสารที่ดี	1	1	2
	10) ได้เรียนรู้ขั้นตอนต่าง ๆ ของ การทำงาน	-	1	1
2	ได้เรียนรู้วิธีการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน			
	1) เรียนรู้ปัจจัยที่ทำให้การอยู่ร่วมกัน ดีขึ้น	6	12	18
	2) รู้จักตัวเองและผู้อื่นมากขึ้น	5	9	14
	3) เรียนรู้การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มั่นใจและ อดทน	5	-	5
	4) เกิดการให้อภัยกัน	2	-	2
2	5) ได้ประสบการณ์ที่ไม่เคยมาก่อนใน ชีวิต	-	2	2
	ได้เรียนรู้วิธีการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน			
	1) เรียนรู้ปัจจัยที่ทำให้การอยู่ร่วมกัน ดีขึ้น	6	12	18
	2) รู้จักตัวเองและผู้อื่นมากขึ้น	5	9	14

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	รายละเอียด	การฝึกอบรม ครั้งที่ 1 (N=19 คน)	การฝึกอบรม ครั้งที่ 2 (N=21 คน)	การฝึกอบรม ครั้งที่ 1+2 (N=40 คน)
		ความถี่ (คน)	ความถี่ (คน)	ความถี่ (คน)
	3) เรียนรู้การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีน้ำใจและ อดทน	5	-	5
	4) เกิดการให้อภัยกัน	2	-	2
	5) ได้ประสบการณ์ที่ไม่เคยมาก่อนใน ชีวิต	-	2	2
3	ได้เรียนรู้หลักและวิธีการแก้ปัญหา ร่วมกันเป็นทีมที่ดี			
	1) กล้าแสดงออก/กล้าแสดงความคิด เห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นของ สมาชิกในทีมงาน	7	7	14
	2) มองปัญหาและแก้ไขปัญหาย่าง รอบคอบอย่าง มีเหตุผล และ มีวิจารณ์ญาณ	4	3	7
	3) ใช้ปัญญาและเหตุผลในการตัดสิน ปัญหาร่วมกัน	4	3	7
	4) ฝึกทักษะในการแก้ปัญหา	-	3	3
4	ได้เรียนรู้วิธีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ระหว่างสมาชิกทีมงาน			
	1) ได้รู้จักเพื่อนที่ดี ๆ มากขึ้น	4	3	7
	2) เกิดความสามัคคี	3	3	6
	3) มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	5	-	5
	4) เกิดการให้อภัยกัน	-	1	1
	5) ได้รับรู้ความจริงใจของเพื่อน ๆ ที่มี ต่อตนเอง	1	-	1

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	รายละเอียด	การฝึกอบรม ครั้งที่ 1 (N=19 คน)	การฝึกอบรม ครั้งที่ 2 (N=21 คน)	การฝึกอบรม ครั้งที่ 1+2 (N=40 คน)
		ความถี่ (คน)	ความถี่ (คน)	ความถี่ (คน)
5	อื่นๆ			
	1) นำความรู้ที่ได้อบรมไปปรับปรุง การเรียนการทำงานให้ดีขึ้น	-	5	5
	2) ได้รับความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น	4	1	5
	3) ได้ประสบการณ์ที่ไม่เคยพบมาก่อน เลยในชีวิต	-	2	2
	4) ได้รับความสนุกสนานและคลายเครียด	2	-	2

จากตาราง 13 จะเห็นได้ว่า ภายหลังจากการฝึกอบรมแล้ว นักศึกษาทั้งสองกลุ่มที่เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ดังนี้คือ

เรียนรู้หลักการและวิธีการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ดี คือ ได้เรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ดี (24 คน) ได้เรียนรู้ถึงการเสียสละ ความมีน้ำใจอดทน (13 คน) ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการเป็นผู้นำทีมและการทำงานร่วมกับผู้อื่น (9 คน) ได้เรียนรู้ถึงคำขวัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีม (8 คน) ได้รู้จักการวางแผนและเห็นข้อดีของการทำงานเป็นทีม (7 คน)

เรียนรู้วิธีการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน คือ เรียนรู้ปัจจัยที่ทำให้การอยู่ร่วมกันดีขึ้น (18 คน) ได้รู้จักตัวเองมากขึ้น (14 คน) ได้เรียนรู้การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีน้ำใจและอดทน (5 คน)

เรียนรู้หลักและวิธีการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีมที่ดี คือ กล้าแสดงออก/กล้าแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมงาน (14 คน) มองปัญหาและแก้ไขปัญหาย่างรอบคอบอย่างมีเหตุผลและมีวิจารณ์ญาณ ใช้ปัญญาและเหตุผลในการตัดสินใจปัญหา ร่วมกัน (7 คน)

เรียนรู้วิธีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกทีมงาน คือ ได้รู้จักเพื่อนที่ดี ๆ มากขึ้น (7 คน) เกิดความสามัคคี (6 คน) และมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น มีความเชื่อมั่นในตนเอง และนำความรู้ที่ได้อบรมไปปรับปรุงการเรียนการทำงานให้ดีขึ้น (5 คน)

(ข) ความคาดหวังเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เมื่อนักศึกษาได้กลับวิทยาลัยแล้ว

ภายหลังจากนักศึกษาทั้งสองกลุ่มที่เข้ารับการฝึกอบรม ได้ผ่านการฝึกอบรมทั้ง 7 วันแล้ว ผู้วิจัยให้นักศึกษาแต่ละคนประเมินถึงความคาดหวังเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในการทำงานร่วมกันเป็นทีมเมื่อนักศึกษาได้กลับวิทยาลัยแล้ว ผลจากการสรุปดังตารางที่ 14

ตาราง 14 ความคาดหวังเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและรายละเอียด/สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในการทำงานร่วมกันเป็นทีมเมื่อนักศึกษาได้กลับวิทยาลัย

ความคาดหวัง เกี่ยวกับ การเปลี่ยนแปลง	รายละเอียด / สาเหตุ	การฝึกอบรม ครั้งที่ 1 (N=19)	การฝึกอบรม ครั้งที่ 2 (N=21)	การฝึกอบรม ครั้งที่ 1+2 (N=40)
		ความถี่ (คน)	ความถี่ (คน)	ความถี่ (คน)
ดีขึ้น	1. ได้เรียนรู้วิธีการ กระบวนการ และขั้นตอนของการทำงานเป็นทีมและปรับปรุงการทำงานกับผู้อื่นได้ดี			
	1) ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	10	18	28
	2) มีการระดมความคิดและแก้ปัญหาาร่วมกัน	5	7	12
	3) มีความรับผิดชอบมากขึ้น รู้หน้าที่ของตนเอง	6	3	9
	4) รู้จักวางแผนก่อนทำงานและแบ่งงานกันทำ	6	3	9
	5) รู้จักการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ถูกต้อง	7	1	8

ตาราง 14 (ต่อ)

ความคาดหวัง เกี่ยวกับ การเปลี่ยนแปลง	รายละเอียด / สาเหตุ	การฝึกอบรม ครั้งที่ 1 (N=19)	การฝึกอบรม ครั้งที่ 2 (N=21)	การฝึกอบรม ครั้งที่ 1+2 (N=40)
		ความถี่ (คน)	ความถี่ (คน)	ความถี่ (คน)
ดีขึ้น	6) กล้าแสดงออก	2	3	5
	7) มีความอดทน เสียสละ และ ช่วยเหลือกัน	4	1	5
	8) มีเหตุผลมากขึ้น	4	1	5
	9) ประสานงานกับเพื่อนได้	-	2	2
	10) มีความเป็นผู้ใหญ่มากขึ้น	1	-	1
	11) รู้จักที่จะให้กำลังใจผู้ร่วมงาน	-	1	1
	2. ได้เรียนรู้การใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน			
	1) รู้ข้อบกพร่องของตนเอง สามารถนำไปปรับปรุงแก้ไข	6	5	11
	2) เข้าใจความแตกต่างระหว่าง บุคคล	2	1	3
	3) เข้าใจตนเองและผู้อื่นมากขึ้น	-	2	2

จากตาราง 14 จะเห็นได้ว่า นักศึกษาทั้งสองกลุ่ม (จำนวน 40 คน) มีความคาดหวังว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมจะมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น โดยความคาดหวังว่า จะยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น (28 คน) มีการระดมความคิดและแก้ปัญหาร่วมกันดีขึ้น (12 คน) รู้ข้อบกพร่องของตนเองสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้น (11 คน) มีการวางแผนก่อนการทำงาน (9 คน) รู้จักการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ถูกต้อง (8 คน) มีความรับผิดชอบ รู้หน้าที่ (9 คน) มีเหตุผลมากขึ้น (5 คน) และกล้าที่จะแสดงออกมากขึ้น (5 คน)

(ค) ความคิดเห็นที่มีต่อวิธีการฝึกอบรม

ภายหลังจากนักศึกษาแต่ละกลุ่มที่เข้ารับการฝึกอบรม ได้ผ่านการฝึกอบรมทั้ง 7 วัน แล้ว ผู้วิจัยให้นักศึกษาทุกคนในแต่ละกลุ่มประเมินผลเกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมที่ได้รับจาก การฝึก

อบรมตามรายละเอียดในแบบประเมินการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ข้อคือ 1) ความคิดเห็นของนักศึกษาต่อวิธีการอบรมที่ได้รับจากกิจกรรม 2) ความคิดเห็นของนักศึกษาต่อกิจกรรมที่ชอบ และ 3) ความคิดเห็นอื่น ๆ ของนักศึกษา สรุปดังตาราง 15 และตาราง 16

1) วิธีการอบรมที่ได้รับจากกิจกรรมกลางแจ้ง (Outdoor activities) และ กิจกรรมในร่ม (Indoor activities) ผู้วิจัยให้นักศึกษาทั้งสองกลุ่มที่เข้ารับการอบรมประเมินวิธีการฝึกอบรม โดยแสดงความคิดเห็นด้วยการเขียนสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรม ทั้งจากกิจกรรมกลางแจ้งและ กิจกรรมในร่ม สรุปผลการประเมินของนักศึกษา ดังตาราง 15

ตาราง 15 ความเห็นของนักศึกษาที่มีต่อวิธีการฝึกอบรมจากกิจกรรมในชุดฝึกอบรม

กิจกรรม	ความเห็น (มาก เพียงใด)	รายละเอียด / สาเหตุ	การอบรม ครั้งที่ 1 (N=19) ความถี่ (คน)	การอบรม ครั้งที่ 2 (N=21) ความถี่ (คน)
กิจกรรม กลางแจ้ง (Outdoor activities)	ดีมาก	ได้รับความรู้ในเรื่องต่างๆเกี่ยวกับหลักและ วิธีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทำให้สมาชิก ในทีมงานเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน/มี ความสามัคคี มีน้ำใจ และมีความเสียสละ เพื่อทีมงาน/ช่วยกระตุ้นให้เกิด ความคิด สร้างสรรค์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้/ได้รู้ข้อบกพร่องของตนเองและทีมงาน วิธีการสอนที่ดีทำให้สนุกสนาน	19	21
กิจกรรมใน ร่ม (Indoor activities)	ดีมาก	ได้เรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกันเป็นทีม/มี การระดมความคิดเห็นและร่วมกันได้ใช้ ปัญญาในการแก้ปัญหาร่วมกัน/ได้เรียนรู้ ปัญหาและข้อบกพร่องของตนเองและทีม งาน/สมาชิกทีมงานเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อ กัน/มีวิธีการสอนที่ดีสนุกและไม่น่าเบื่อ	18	21

จากตาราง 15 พบว่า นักศึกษาที่เข้าอบรมทั้งสองกลุ่ม เห็นว่า วิธีการอบรมจาก กิจกรรมกลางแจ้ง และกิจกรรมในร่มที่จัดในชุดฝึกอบรมทุกกิจกรรมดีมาก ทำให้นักศึกษาได้รับความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับหลักและวิธีการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ดี ได้เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหา ร่วมกันเป็นทีม และได้เรียนรู้วิธีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในระหว่างสมาชิกทีมงาน

2) ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อกิจกรรมที่ชอบมากที่สุด

ภายหลังจากนักศึกษาทั้งสองกลุ่มได้ผ่านการฝึกอบรมทั้ง 7 วันแล้ว ผู้วิจัยให้นักศึกษาแต่ละคนต่างประเมินถึงกิจกรรมที่ชอบมากที่สุด ทั้งกิจกรรมกลางแจ้ง (Outdoor activities) และกิจกรรมในร่ม (Indoor activities) ผลจากการประเมินกิจกรรมที่ชอบมากที่สุด ดังตาราง 16

ตาราง 16 ค่าความถี่จำนวนนักศึกษาที่มีต่อกิจกรรมที่นักศึกษาชอบมากที่สุด

กิจกรรมที่นักศึกษา ชอบมากที่สุด		รายละเอียด / เหตุผล	การอบรม ครั้งที่ 1 (N=19)	การอบรม ครั้งที่ 2 (N=21)
			ความถี่ (คน)	ความถี่ (คน)
กิจกรรม กลางแจ้ง (Outdoor activities)	พิชิต กำแพง เมืองจีน	เป็นกิจกรรมที่ท้าทายความสามารถ/ ต้องมีความกล้าหาญ/มีความสามัคคี/ คิดวางแผนร่วมมือ/ช่วยเหลือกันและ กันมากที่สุด	17	21
	กระเมอ กันร่ว	เป็นกิจกรรมที่สอนให้รู้จักคิดโดยใช้ สติปัญญาร่วมกัน/ร่วมกันวางแผนก่อน ลงมือปฏิบัติงาน/สอนให้รู้จักเสียสละ เพื่อส่วนรวม	17	21
	ข้าม ดงระเบิด	เป็นกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีและ ความร่วมมือร่วมใจกันของสมาชิกใน ทีมงาน/สมาชิกได้เรียนรู้วิธีการทำงาน ร่วมกัน/ได้เห็นจุดบกพร่องของตนเอง และของทีมงาน	15	18

ตาราง 16 (ต่อ)

กิจกรรมที่นักศึกษาชอบมากที่สุด		รายละเอียด / เหตุผล	การอบรม ครั้งที่ 1 (N=19) ความถี่ (คน)	การอบรม ครั้งที่ 2 (N=21) ความถี่ (คน)
กิจกรรม กลางแจ้ง (Outdoor activities)	วัดใจ	เป็นกิจกรรมที่ทดสอบความกล้าหาญ ของตนเองและความไว้วางใจสมาชิก ร่วมทีมงาน/ตื่นเต้น/ท้าทาย/ทำให้ เชื่อมั่นในตนเองและทีมงาน	13	15
	ย้าย พระสุเมรุ	เป็นกิจกรรมที่ต้องใช้ความคิดในการ วางแผนอย่างมากและต้องอาศัย ความร่วมมือประสานงานกันของ สมาชิกทีมงาน	10	12
	สรุป รวมทุก กิจกรรม	ทุกกิจกรรมที่จัดขึ้นให้ความรู้และ ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน/ได้เรียนรู้ สิ่งใหม่ที่เป็นกำไรของชีวิตเป็นต้นว่า ความอดทน/ความสามัคคี/ความเสีย สละ/ความมีน้ำใจ/ความร่วมมือ/ การให้กำลังใจและไว้วางใจกันและกัน มากขึ้น	8	10
กิจกรรม ในร่ม (Indoor activities)	การสร้าง ความยอม รับและ การทวิคูณ ทาง ความคิด (Synergy) ในทีมงาน	เป็นกิจกรรมที่ฝึกการใช้ปัญญาและ การแสดงออกซึ่งความคิดเห็นของ สมาชิก/ทำให้ตระหนักและเห็นคุณค่า ของความคิดเห็นของผู้อื่นซึ่งเป็นเสียง ส่วนน้อย/สมาชิกเปิดใจรับฟังความคิด เห็นของผู้อื่นมากขึ้น/ไม่ยึดติดกับ ความคิดของตนเอง	17	20

ตาราง 16 (ต่อ)

กิจกรรมที่นักศึกษาชอบมากที่สุด		รายละเอียด / เหตุผล	การอบรมครั้งที่ 1 (N=19) ความถี่ (คน)	การอบรมครั้งที่ 2 (N=21) ความถี่ (คน)
กิจกรรม ในร่ม (Indoor activities)	รูปแบบ พฤติกรรม เพื่อเป็น Team player ที่ดี	เป็นกิจกรรมที่ได้เรียนรู้พฤติกรรมของตนเองและสมาชิกทีมงาน/ทำให้ได้รู้จักตนเองและทีมงานมากขึ้น/ได้เรียนรู้วิธีการและแนวทางการปรับพฤติกรรมของตนเอง	15	19
	การ พัฒนาทีม งาน	เป็นกิจกรรมที่เปิดใจกว้าง/ยอมรับการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากสมาชิกร่วมทีมงาน/ได้เห็นข้อดีและข้อเสียของตนเองและเข้าใจตนเองมากขึ้นทั้งนี้เพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องของตนเองให้ดีขึ้น	10	13
	สรุปรวม ทุก กิจกรรม	แต่ละกิจกรรมที่จัดขึ้นให้ความสำคัญกับการดำเนินชีวิตทั้งหมด / ได้เรียนรู้วิธีการที่จะพัฒนาตนเองและทีมงานในการทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่ดี	7	10

จากตาราง 16 พบว่า นักศึกษาทั้งสองกลุ่มที่เข้ารับการอบรม ชอบทุกกิจกรรมที่จัดในชุดฝึกอบรม ทั้งกิจกรรมกลางแจ้ง (Outdoor activities) และกิจกรรมในร่ม (Indoor activities) โดยทุกกิจกรรมที่จัดในชุดฝึกอบรมให้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม นักศึกษาได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการการดำเนินชีวิต เพื่อจะได้พัฒนาตนเองและทีมงานในการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ดี

3) ความคิดเห็นอื่น ๆ ของนักศึกษา

นักศึกษาทั้งสองกลุ่มได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการฝึกอบรมโดยนักศึกษากลุ่ม 1 จำนวน 16 คนจากทั้งหมด 19 คน และนักศึกษากลุ่ม 2 จำนวน 20 คนจาก

ทั้งหมด 21 คน ได้แสดงความคิดเห็นดังนี้

3.1) กิจกรรมในชุดฝึกอบรม มีทั้งความสนุก ตื่นเต้น ทำท่าย ให้ข้อคิด ไม่น่าเบื่อ และสามารถนำไปใช้ในชีวิตรจริงได้

3.2) ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม เหมาะสม

3.3) ประทับใจในการมาใช้ชีวิตรอยู่ร่วมกัน ชอบการทำงานเป็นทีมมากขึ้น ได้ข้อคิดที่ดี ทำให้ลบเลือนอดีตที่มีต่อการทำงานเป็นทีม คุ่มค่าที่ได้มาจากการฝึกอบรม มีประโยชน์สำหรับนักศึกษาที่จะนำไปใช้ในอนาคต ต้องการให้จัดฝึกอบรมเช่นนี้กับนักศึกษาที่ยังไม่ได้มาด้วย และมีการเตรียมการจัดมาอย่างดีจึงเป็นตัวอย่างที่ดีสำหรับนักศึกษา

ผลการปรับปรุงชุดฝึกอบรม

ผู้วิจัยนำผลจากการฝึกอบรมนักศึกษารุ่นแรกที่ได้รับการฝึกอบรม มาดำเนินการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกิจกรรมและช่วงเวลาของกิจกรรมบางกิจกรรมในชุดฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาลก่อนนำไปใช้ฝึกอบรมนักศึกษาพยาบาลในรุ่นที่สอง ดังรายละเอียดในภาคผนวก จ

การติดตามผลการทำงานเป็นทีมภายหลังการฝึกอบรม

การติดตามผลการฝึกอบรมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ผู้วิจัยติดตามผลการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา จากค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ในด้านเป้าหมายการทำงาน บทบาทของสมาชิก กระบวนการทำงาน และด้านสัมพันธภาพระหว่างสมาชิก ก่อนได้รับการฝึกอบรม กับค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา 3 เดือนหลังการฝึกอบรม จากแบบสอบถามทบทวนการทำงานเป็นทีม (ภาคผนวก ก) ชุดเดียวกับแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้เคยใช้เพื่อสำรวจสภาพโดยทั่วไปของการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาก่อนได้รับการฝึกอบรม

โดยกำหนดไว้ว่าหากการฝึกอบรมได้ผลในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา 3 เดือนหลังการฝึกอบรม จะดีกว่าค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ก่อนได้รับการฝึกอบรม ดังตาราง 17

ตาราง 17 สถิติคะแนนการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมและ 3 เดือน หลังการฝึกอบรม

การทดสอบ	นักศึกษากลุ่มฝึกอบรม ครั้งที่ 1 (N =19 คน)		นักศึกษากลุ่มฝึกอบรม ครั้งที่ 2 (N =21 คน)		นักศึกษากลุ่มฝึกอบรม ครั้งที่ 1+2 (N =40 คน)	
	ค่าเฉลี่ย	ค่าที่ (หลัง-ก่อน การฝึก อบรม)	ค่าเฉลี่ย	ค่าที่ (หลัง-ก่อน การฝึก อบรม)	ค่าเฉลี่ย	ค่าที่ (หลัง-ก่อน การฝึก อบรม)
ก่อนเข้ารับการ ฝึกอบรม	3.30	2.66**	3.22	2.68**	3.26	2.64**
3 เดือนหลัง การฝึกอบรม	5.22		5.16		5.19	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 แสดงว่าค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล 3 เดือนหลังการฝึกอบรม สูงกว่าค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมก่อนเข้ารับการฝึกอบรม และเมื่อนำผลมาทดสอบด้วยค่าที พบว่า ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล 3 เดือนหลังการฝึกอบรม สูงกว่า ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมก่อนเข้ารับการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หลังจาก 3 เดือนของการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ผ่านไป นักศึกษาพยาบาล เห็นว่า ชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ สามารถพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคงทน

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างและพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาความรู้ เจตคติ และทักษะในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล เกื้อการุณย์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการฝึกอบรม ได้แก่ นักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล เกื้อการุณย์ ชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2538 จำนวน 40 คน จำนวน 2 กลุ่ม กลุ่มแรก จำนวน 19 คน เข้ารับการฝึกอบรม ครั้งที่ 1 กลุ่มที่สอง จำนวน 21 คน เข้ารับการฝึกอบรมครั้งที่ 2

ชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นมีลักษณะของการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยได้นำกิจกรรมในร่มผสมกลางแจ้งของ ชัยพร วิชาวุธ มาเป็นแนวทางในการพัฒนาชุดฝึกอบรม

ขั้นตอนการพัฒนาชุดฝึกอบรม สรุปได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม และสร้างเครื่องมือเพื่อประเมินผลการฝึกอบรม ชุดฝึกอบรมประกอบด้วย กิจกรรมในร่ม 10 กิจกรรม กิจกรรมกลางแจ้ง 10 กิจกรรม กิจกรรมการใช้ชีวิตร่วมกัน 3 กิจกรรม และกิจกรรมนันทนาการ 5 กิจกรรม ก่อนการฝึกอบรมมีการปฐมนิเทศและสร้างความคุ้นเคยด้วยกิจกรรมสร้างความคุ้นเคย และหลังการฝึกอบรมมีพิธีปิดการอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม 7 วันติดต่อกัน

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบชุดฝึกอบรมโดยการประเมินความสอดคล้องของเนื้อหาชุดฝึกอบรมกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน ได้ค่าความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ประเมินผลการฝึกอบรม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8

ขั้นตอนที่ 3 นำชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ไปทดลองฝึกอบรมครั้งที่ 1 กับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล เกื้อการุณย์ จำนวน 19 คน ระหว่างวันที่ 22 ถึง วันที่ 28 เมษายน 2539 รวมระยะเวลา 7 วันติดต่อกัน

ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขชุดฝึกอบรม และนำชุดฝึกอบรมที่ได้ปรับปรุงและแก้ไขแล้วไปทดลองฝึกอบรมกับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล เกื้อการุณย์ ครั้งที่ 2 จำนวน 21 คน ระหว่างวันที่ 13 ถึง 19 พฤษภาคม 2539 รวม 7 วันติดต่อกัน และติดตามผลการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาที่ได้ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วเป็นเวลา 3 เดือน

สรุปผลการวิจัย

ผลการฝึกอบบรมสรุปได้ว่า ชุดฝึกอบบรมเชิงประสบการณ์สามารถพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้คือ

1/ นักศึกษามีความเข้าใจในการทำงานเป็นทีมหลังการฝึกอบบรม ดีกว่า ก่อนการฝึกอบบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01/ เห็นได้จาก ผลการจัดอันดับสไตล์พฤติกรรมการบริหารในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา นักศึกษาส่วนใหญ่เลือกวิธีการประสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นวิธีที่ดีที่สุด เป็นอันดับแรก กล่าวคือ ค่าอันดับเฉลี่ยรวมก่อนการฝึกอบบรมมีค่าเท่ากับ 1.44 และภายหลังการฝึกอบบรม เท่ากับ 1.14

2/ เจตคติของนักศึกษาที่มีต่อการทำงานเป็นทีม หลังการฝึกอบบรม ดีกว่า ก่อนการฝึกอบบรม/ กล่าวคือ ภายหลังการฝึกอบบรมเจตคติของนักศึกษาที่มีต่อลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นทีมดีขึ้น (โดยมีค่าเฉลี่ยลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นทีมหลังการฝึกอบบรม สูงกว่า ก่อนการฝึกอบบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) นอกจากนี้ ภายหลังการฝึกอบบรม / นักศึกษาชอบรูปแบบการทำงานเป็นทีมทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100 มากกว่า ก่อนการฝึกอบบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3/ นักศึกษามีทักษะในการทำงานเป็นทีมหลังการฝึกอบบรม ดีกว่าก่อนการฝึกอบบรม พิจารณาจาก ผลการประเมินการปฏิบัติการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์การตัดสินใจร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษาลังการฝึกอบบรมมีค่าสูงกว่า ก่อนการฝึกอบบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ของงานจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม ภายหลังการฝึกอบบรม ดีกว่า ก่อนการฝึกอบบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4/ กระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษาลังการฝึกอบบรม อยู่ในเกณฑ์ดี / (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.40) และดีกว่าก่อนการฝึกอบบรม (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.33) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. นักศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมหลังการฝึกอบบรม/ ดีกว่า ก่อนการฝึกอบบรม พิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษาในการทำงานเป็นทีม หลังทำกิจกรรมการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีมหลังการฝึกอบบรม ดีกว่า หลังทำกิจกรรมการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม ก่อนการฝึกอบบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. การติดตามผลการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา 3 เดือนหลังจากฝึกอบบรมผ่านไป ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อติดตามผล พบว่า ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีม 3 เดือนหลังการ

ฝึกอบรม ดีกว่า ค่าเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงว่า ถึงแม้ว่าจะทอดระยะเวลายาวนานถึง 3 เดือน นักศึกษายังคงเห็นว่า ชุดฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ชุดฝึกอบรม พัฒนาให้นักศึกษาพยาบาลมีความรู้ เจตคติ และทักษะในการทำงานเป็นทีมโดยผ่านกระบวนการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ได้ผลงานดีและสมาชิกมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสรุปประเด็นการอภิปรายเป็น 2 ประเด็น คือ (1) ชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล และ (2) ประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์

(1) ชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล

การสร้างชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ครั้งนี้เกิดขึ้นจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์แล้ว พบว่า นักศึกษาพยาบาลมีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในเรื่องของความเข้าใจไม่ตรงกันในทีมงาน การไม่ยอมรับในบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในทีมทำให้สมาชิกขาดความร่วมมือและขาดความไว้วางใจต่อกัน ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ขาดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รวมทั้งขาดความรู้พื้นฐานในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้เนื่องจากไม่มีการสอนเกี่ยวกับหลักการและทักษะในการทำงานร่วมกันเป็นทีมในหลักสูตรพยาบาลซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมมนาพยาบาลศาสตร์ศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 2 ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (2536) ในการพัฒนานักศึกษาพยาบาลให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพนั้น เทมกิน (Temkin. 1983) กล่าวว่า จำเป็นต้องจัดเตรียมนักศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นทีมและเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ที่ต้องมีความสัมพันธ์และร่วมมือกันทำงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ นอกจากนี้ ชัยพร วิชชาวุธ (2538) ได้กล่าวว่า ทีมงานจะพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างดี สมาชิกต้องเข้าใจตนเองและสมาชิกในทีม มีความเข้าใจในปัญหา มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันและเข้าใจในเป้าหมายตรงกัน หาวิธีการในการแก้ปัญหา และตัดสินใจในการแก้ปัญหาโดยใช้วิธีการระดมความคิดร่วมกันเพื่อให้แผนงานเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคน นอกจากนี้สมาชิกต้องมีความเสียสละ มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการประสานงาน ร่วมมือกันและมีความสามัคคี รวมทั้งมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และ

ยอมรับในความสามารถของสมาชิกร่วมทีมงานทุกคน

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะสร้างชุดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล เพื่อให้ได้ผลงานดีและมีประสิทธิภาพ / รวมทั้งให้สมาชิกในทีมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้นักศึกษาพยาบาลได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม มีทักษะในการทำงานเป็นทีมที่ดี และมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกร่วมทีมงาน โดยผ่านกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม องค์ประกอบในชุดฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นจึงเกี่ยวข้องกับภารกิจอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพของงานและทีมงาน โดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบดังนี้ องค์ประกอบเกี่ยวกับความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบเกี่ยวกับทักษะในการทำงานเป็นทีม และองค์ประกอบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกร่วมทีมงาน /

การจัดกิจกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับองค์ประกอบดังกล่าว ผู้วิจัยได้เลือกกิจกรรมที่แตกต่างไปจากงานที่ทำตามปกติ (Richards, 1995) เพื่อให้สมาชิกในทีมงานผ่อนคลายจากความตึงเครียดจากสิ่งทีประสบในชีวิตประจำวัน ทำให้นักศึกษาไม่เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ยอมรับสิ่งใหม่และเกิดการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต นักศึกษาพยาบาลต้องใช้เวลาเพื่อการเรียนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างมาก ทำให้นักศึกษาพยาบาลเกิดความเครียด ความเบื่อหน่าย และต่างคนต่างศึกษา ทำให้นักศึกษาไม่ได้รับการส่งเสริมพัฒนาในช่วงที่กำลังเป็นนิสิตนักศึกษา (Chickering, 1988) ดังนั้นกิจกรรมที่เลือกจัดให้นักศึกษาได้รับการพัฒนา จึงควรเป็นกิจกรรมในลักษณะที่ดึงดูด ใจ และท้าทายปัญญา และความสามารถในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการขจัดปัญหาอันเกิดจากการทำงานร่วมกัน และเป็นกิจกรรมในลักษณะที่ส่งเสริมความสามัคคีในระหว่างสมาชิกทีมงาน โดยผ่านกระบวนการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้ได้ผลงานดีมีประสิทธิภาพและสมาชิกทีมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน

การที่ผู้วิจัยเลือกจัดกิจกรรมเชิงประสบการณ์ในลักษณะที่ท้าทายปัญญาและความสามารถนี้ จึงไม่ทำให้นักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมต้องท่องจำเนื้อหา แต่เป็นการจัดฝึกอบรมอย่างมีขั้นตอน เพื่อให้นักศึกษาได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยผ่านประสบการณ์จากการทำกิจกรรมร่วมกัน นักศึกษาจึงไม่เพียงแต่ได้รับความสนุกสนานจากกิจกรรมเท่านั้น แต่ทำให้นักศึกษาได้จดจำไปนานถึงสิ่งที่ได้รับจากการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้กระทำร่วมกัน เห็นได้จากการที่นักศึกษาได้เสนอแนะเพิ่มเติมภายหลังการฝึกอบรมว่า กิจกรรมในชุดฝึกอบรมให้ทั้งความสนุก ตื่นเต้น ให้อารมณ์ดี ไม่น่าเบื่อ มีประโยชน์สำหรับนักศึกษาที่จะนำไปใช้ในอนาคต นักศึกษายังชอบที่ได้มาใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน ชอบการทำงานเป็นทีมมากขึ้น และต้องการให้จัดการฝึก

อบรมเช่นนี้กับนักศึกษาที่ยังไม่ได้มาอีก กิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวประกอบด้วย

1. กิจกรรมการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน ประกอบด้วย กิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม กิจกรรมแม่ครัว หัวป่าก และกิจกรรมรักษาสภาพแวดล้อม กิจกรรมเหล่านี้เป็นประโยชน์เพื่อช่วยให้นักศึกษาได้เห็นคุณค่าของการอยู่ด้วยกัน ได้รู้จักบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น มีการประสานงาน ช่วยเหลือ ร่วมมือ และพึ่งพาอาศัยกันและกัน (ธิดารัตน์ บุญนุช. 2528) ได้รู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีคุณค่าและรู้คุณค่าของสิ่งแวดล้อมมากขึ้น รวมทั้งเป็นประสบการณ์ที่จะนำไปใช้ในชีวิตรประจำวัน

2. กิจกรรมในร่มหรือในห้อง ประกอบด้วย กิจกรรมงานตบงานทีม กิจกรรมร่วมกันคิด ร่วมกันทำ กิจกรรมการเรียนรู้รูปแบบพฤติกรรมเพื่อเป็น Team player ที่ดี กิจกรรมการสร้าง ความยอมรับและ Synergy ในทีมงาน กิจกรรมการพัฒนาทีมงาน และกิจกรรมการจัดทำและเสนอ ปณิธาน กิจกรรมดังกล่าวเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาให้นักศึกษาได้รู้จักการทำงาน ร่วมกันเป็นทีมที่ดี (ชัยพร วิชชาวุธ. 2538) เรียนรู้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกัน รู้และเข้าใจพฤติกรรมของตนเองและสมาชิกทีมงาน เรียนรู้เทคนิคและ ทักษะในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในทีมงาน และเรียนรู้การแสดงความคิดเห็น และการยอมรับ ฟังความคิดเห็นโดยการระดมความคิดเพื่อให้เกิดความแตกฉานทางปัญญา

3. กิจกรรมกลางแจ้ง ประกอบด้วย กิจกรรมการสื่อสารในทีมงาน กิจกรรมการแก้ปัญหา ร่วมกันเป็นทีม และกิจกรรมสร้างความไว้วางใจในทีมงาน ประโยชน์จากกิจกรรมดังกล่าว ช่วยให้นักศึกษาได้เรียนรู้ความสำคัญของการทำความเข้าใจในเป้าหมายและแผนงานที่ตรงกันในการ ทำงาน เรียนรู้วิธีการวางแผนงานอย่างชัดเจนฉลาดและรอบคอบ เรียนรู้บทบาทและหน้าที่ ของสมาชิกทีมงาน เรียนรู้วิธีการสื่อสารในทีมงาน เรียนรู้วิธีการระดมความคิดจากการปรึกษาหารือในการทำงานที่ความคิดของสมาชิกหลายคนดีกว่าความคิดของคนเดียว เรียนรู้วิธีการสร้างความไว้วางใจ กำลังใจ ความเชื่อมั่น และความเสียสละให้เกิดขึ้นในระหว่างสมาชิกทีมงาน ทำให้ สมาชิกในทีมงานได้เรียนรู้ว่าพลังของทีมงานมาจากความสามัคคี ความมีวินัย การรู้ด้วยใจ การใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาร่วมกัน และการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในทีมงาน จึงมีผลทำให้ ทีมงานสามารถพิชิตสิ่งต่าง ๆ ที่คิดว่าทำไม่ได้ (ชัยพร วิชชาวุธ. 2538)

ลักษณะของการจัดกิจกรรมที่ผสมผสานระหว่างกิจกรรมในร่มผสมกับกิจกรรมกลางแจ้ง เช่นนี้ เป็นการนำแนวความคิดและกิจกรรมของ ชัยพร วิชชาวุธ (2538) มาจัด รวมทั้งเพิ่มเติม กิจกรรมในลักษณะของการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน และกิจกรรมนันทนาการ การจัดกิจกรรมในลักษณะ ที่ผสมผสานกิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าว จึงเป็นประโยชน์สำหรับการฝึกให้นักศึกษาได้ใช้ชีวิตอยู่

ร่วมกันเพื่อเป็นการฝึกให้นักศึกษาได้รู้จักการเสียสละและการให้อภัยต่อกัน (ธิดารัตน์ บุญนุช. 2528) ทำให้นักศึกษาได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนโดยปกติตามหลักสูตรและ เป็นการเรียนรู้ที่ได้รับจากกิจกรรมหรือประสบการณ์จากการลงมือกระทำด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงและเป็นความรู้ที่เป็นผลสะท้อนมาจากประสบการณ์หรือกิจกรรม ลักษณะการเรียนรู้ที่ได้รับจากกิจกรรมหรือประสบการณ์ ที่มีลักษณะเป็นไปตามขั้นตอนหรือ กระบวนการ (Kolb. 1984) โดยเริ่มตั้งแต่ การจัดกิจกรรม (Activities) การทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ (Review) การวิเคราะห์ผลสะท้อนจากการเรียนรู้ (Reflection) และการสรุปผลที่ได้รับจากการเรียนรู้ (Conclusion) (ชัยพร วิชาวุธ. 2538) เพื่อให้นักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม มีเจตคติ และมีทักษะในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้ได้ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

(2) ประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม

ผู้วิจัยได้ประเมินประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์กับนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2538 ของวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ซึ่งอาสาสมัครมาเข้ารับการฝึกอบรมทั้งสองกลุ่ม รวมจำนวนนักศึกษา 40 คน ใช้ระยะเวลาฝึกอบรม 7 วันติดต่อกัน ผลการประเมินประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม พบว่า

นักศึกษาพยาบาลที่ได้รับการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์มีการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ดีกว่า ก่อนการฝึกอบรมด้วยชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ พิจารณาจากผลการวัดความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม เจตคติในการทำงานเป็นทีม ผลงานจากการแก้ปัญหา ร่วมกันเป็นทีม กระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม และความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม หลังการฝึกอบรม ดีกว่า ก่อนการฝึกอบรม แสดงว่า ชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ที่พัฒนาขึ้นนี้มีส่วนพัฒนาให้นักศึกษาทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ดีขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการฝึกอบรมที่จัดด้วยกิจกรรมเพื่อให้นักศึกษาได้เกิดประสบการณ์ตรงนี้มีผลให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง อีกทั้งกิจกรรมที่จัดขึ้นเป็นกิจกรรมในลักษณะซึ่งไม่แยกว่าเป็นกิจกรรมที่ต้องการพัฒนาด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ ข้อดีของการจัดกิจกรรมดังกล่าวเช่นนี้ทำให้นักศึกษาที่เข้ารับการอบรมได้แสดงพฤติกรรมที่แท้จริงออกมา เพราะหลังจากนักศึกษาทำกิจกรรมเสร็จสิ้นลง มีขั้นตอนของการสะท้อนพฤติกรรมของตนเองด้วยการฉายภาพ (Video feedback) ทำให้นักศึกษาได้ทบทวนด้วยตัวเองถึงสิ่งที่เกิดขึ้น และได้วิเคราะห์ผลสะท้อนจากการเรียนรู้ และสรุปสิ่งที่ได้รับจากการเรียนรู้ (Conclusion) ซึ่งในขณะที่ทำกิจกรรมสมาชิกทีมงานต้องใช้หลักและกระบวนการในการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ดี พิจารณาจากค่าเฉลี่ยกระบวนการทำงานเป็นทีมในแต่ละกิจกรรม

ทำเนียบรับ

ตรงตามรูปแบบ

ฉบับ

ทำเนียบรับ

*

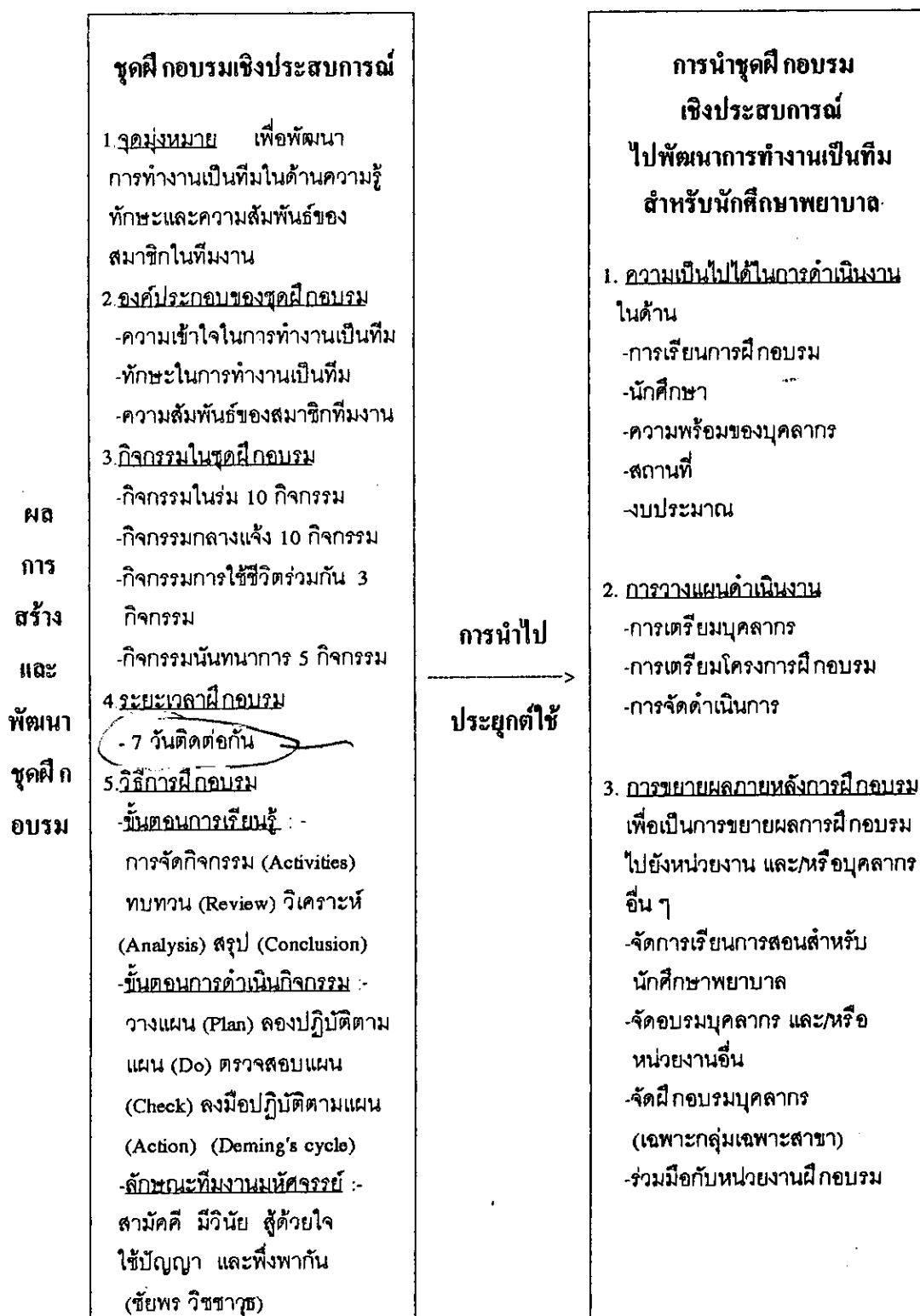
หลังการฝึกอบรม ดีกว่า ก่อนฝึกอบรม

ส่วนการนำขั้นตอนของเดมมิง (Deming's cycle) มาเป็นหลักในการพิจารณาแก้ปัญหา ขณะทำกิจกรรมในการฝึกอบรม เป็นการนำหลักและวิธีการที่ดีมาใช้ในการปฏิบัติการแก้ปัญหา ร่วมกันเป็นทีม พิจารณาได้จากการปฏิบัติการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีมจากการทำกิจกรรม "การตัดสินใจร่วมกันเป็นทีม" ภายหลังจากฝึกอบรม มีประสิทธิภาพและมีผลสัมฤทธิ์ ดีกว่า ก่อนการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังพบว่า ด้านความสัมพันธ์ในระหว่างสมาชิกทีมงานอยู่ในระดับดี พิจารณาได้จาก ผลการวัดเจตคติของนักศึกษาที่มีต่อการทำงานเป็นทีมและผลการประเมิน ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมภายหลังจากฝึกอบรม ดีกว่า ก่อนการฝึกอบรม จึงเป็นผล ทำให้ทีมงานมีผลงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานภายหลังจากการอบรม ดีกว่า ก่อนการอบรม

จากผลการประเมินประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ดังกล่าว แสดงให้เห็นได้ว่า ชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์สามารถพัฒนาให้นักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล เกื้อการุณย์ มีความรู้ ทักษะ และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกร่วมทีมงานได้จริง

ข้อเสนอแนะในการนำชุดฝึกอบรมไปใช้

แนวทางที่จะนำชุดฝึกอบรมไปใช้อาจกระทำได้ ดังแสดงในภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 การนำผลชุดฝึกอบรมไปใช้กับวิทยาลัยพยาบาล

การนำชุดฝึกอบรมไปใช้ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม สำหรับนักศึกษาพยาบาล

1. ความเป็นไปได้ในการดำเนินงาน วิทยาลัยพยาบาลสามารถนำชุดฝึกอบรมไปศึกษาความเป็นไปได้ในการดำเนินงาน กล่าวคือ

1.1 ด้านโครงสร้างและการดำเนินงานของสถาบัน สถาบันอาจจัดหน่วยงานขึ้นรองรับการดำเนินงานจัดฝึกอบรมให้กับนักศึกษาพยาบาลขึ้นไว้เป็นหน่วยเฉพาะกิจหรืออาจจัดให้มีคณะกรรมการรับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกอบรม หรืออาจมีผู้รับผิดชอบซึ่งเป็นฝ่ายกิจการนักศึกษา

1.2 ด้านการเรียนการฝึกอบรม การจัดฝึกอบรมอาจบรรจุไว้ในหลักสูตรในลักษณะของกิจกรรมเสริมหลักสูตร ซึ่งจะมีความคล่องตัวในการดำเนินงาน และสามารถแก้ปัญหาการทำงานเป็นทีมได้อย่างรวดเร็ว รั้งกับสภาพปัจจุบันที่ต้องการให้เกิดคุณสมบัติการทำงานเป็นทีม อย่างเร่งด่วนในกลุ่มอาชีพพยาบาล อีกทั้งระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม 7 วันติดต่อกัน การฝึกอบรมในลักษณะของกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาลนี้ ต้องอาศัยช่วงระยะเวลา และช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในการดำเนินงานมากที่สุด คือ ช่วงเวลาการเรียนภาคฤดูร้อน เนื่องจากช่วงเวลาดังกล่าวในหลักสูตรเป็นช่วงที่นักศึกษามีชั่วโมงการเรียนตามหลักสูตร น้อยกว่าภาคเรียนต้นและภาคเรียนปลาย และตลอด 1 สัปดาห์ของการฝึกอบรมจะไม่กระทบกระเทือนต่อวิชาอื่น ๆ

1.3 ด้านนักศึกษา การฝึกอบรมสามารถฝึกได้กับนักศึกษาโดยไม่จำกัดชั้นปี ส่วนจำนวนนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรม อาจแบ่งได้เป็น 1- 2 กลุ่มต่อชั้นปี (ชั้นปีละประมาณ 150-200 คน) โดยจัดหมุนเวียนกันเข้ารับการฝึกอบรม และนักศึกษาไม่จำเป็นต้องผ่านการเรียนวิชาใดมาก่อนเข้ารับการฝึกอบรม

1.4 ด้านความพร้อมของบุคลากร บุคลากร หมายถึง ผู้บริหาร อาจารย์ และ/หรือเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนนักศึกษาพยาบาล ควรมีความเข้าใจและเห็นคุณค่าของการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ที่จะจัดให้กับนักศึกษาทั้งนี้เพื่อขอความร่วมมือช่วยเหลือและประสานงานกันในการพัฒนานักศึกษาพยาบาล อีกทั้งเป็นจุดเริ่มต้นของอาจารย์ในการปรับเปลี่ยนแนวหรือวิธีการสอนในรายวิชาต่าง ๆ

1.5 ด้านสถานที่ สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม อาจปรับเปลี่ยนไปเป็นค่ายลูกเสือหรือเนตรนารี หรือสถานที่ที่มีลักษณะหรือสภาพแวดล้อมที่สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมทั้งในร่มผสมกลางแจ้งที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้และการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันได้

1.6 ด้านงบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรม ระยะแรก ขอใช้งบประมาณจากงบรายได้หลังจากนั้นจัดทำเป็นแผนพัฒนานักศึกษาโดยจัดเป็นโครงการประจำเพื่อจะได้งบประมาณสนับสนุนในปีต่อ ๆ ไป

2. การวางแผนดำเนินงาน

2.1 การจัดเตรียมบุคลากร

2.1.1 จัดอบรมบุคลากร เพื่อให้เข้าใจและเห็นคุณค่าของการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ที่จะจัดให้กับนักศึกษา เช่น การประชุมอาจารย์ การจัดประชุมวิชาการ การประชุมร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ เป็นต้น

2.1.2 จัดฝึกอบรมบุคลากร (เฉพาะกลุ่ม) ด้วยการนำกิจกรรมในร่มและกิจกรรมกลางแจ้งจากชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์มาจัดฝึกอบรม อาจจัดระยะสั้น 2-3 วัน เพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรให้พร้อมจะได้เข้าใจวิธีการจัดกิจกรรม ทั้งนี้เพื่อความร่วมมือ ช่วยเหลือ และประสานงานในการฝึกอบรมนักศึกษาพยาบาลต่อไป

2.2 เตรียมโครงการฝึกอบรม

โครงการฝึกอบรม มีขั้นตอนการเตรียมก่อนการฝึกอบรม ดังนี้

2.2.1 โปรแกรมการฝึกอบรมและเอกสารที่ใช้ เป็นไปตามชุดฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น

2.2.2 วิทยากรฝึกอบรม ติดต่อเชิญวิทยากรที่มีประสบการณ์การจัดอบรมเชิงประสบการณ์

2.2.3 นักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรม แบ่งการฝึกอบรมเป็น 2 ระยะคือ

1) ระยะแรก : เป็นระยะเริ่มต้นการฝึกอบรม ในระยะนี้อาจจัดให้กับนักศึกษาทุกชั้นปี พร้อมกัน โดยดำเนินการแบ่งนักศึกษาเป็นกลุ่ม ๆ ตามชั้นปี หมุนเวียนกันเข้ารับการฝึกอบรม

2) ระยะยาว : จัดฝึกอบรมทุกปีให้กับนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 1 ในภาคฤดูร้อน

2.2.4 สถานที่ฝึกอบรม ติดต่อจองสถานที่ ในลักษณะเป็นค่ายฝึกอบรม

2.2.5 งบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรม ระยะแรกขอใช้งบประมาณจากงบรายได้ หลังจากนั้นจัดทำเป็นแผนพัฒนานักศึกษาโดยจัดเป็นโครงการประจำปีเพื่อจะได้งบประมาณสนับสนุนในปีต่อ ๆ ไป

2.3 การจัดดำเนินงาน การจัดดำเนินงานตามโปรแกรมการฝึกอบรม ดำเนินการดังนี้

2.3.1 สร้างบรรยากาศและความคุ้นเคยให้กับนักศึกษาที่เข้าฝึกอบรม

2.3.2 ดำเนินการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ตามแผนในโครงการ ด้วยกิจกรรมในร่มผสมกิจกรรมกลางแจ้งในลักษณะที่ทำท่ายปัญญาและความสามารถในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้นักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม มีทักษะในการทำงานเป็นทีม และสมาชิกมีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน ผ่านกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้ผลงานดีและสมาชิกในทีมงานมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน

2.4 การขยายผลการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

แนวทางการขยายผลการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม มีดังนี้

2.4.1 จัดการเรียนการสอนสำหรับนักศึกษาพยาบาล แนวทางในการดำเนินงานอาจกระทำได้นี้คือ อาจบรรจุเนื้อหาของกิจกรรมในชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมไว้ในหลักสูตร โดยอาจจัดเป็นวิชาบังคับในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป หรืออาจจัดเป็นวิชาเลือกในหมวดวิชาเลือก หรืออาจจัดเป็นหน่วยหนึ่งในวิชาบังคับก็ได้ เช่น การเรียนรู้รูปแบบพฤติกรรมเพื่อการเป็นสมาชิกทีมงานที่ดี การสร้างความยอมรับในทีมงาน เป็นต้น

2.4.2 จัดอบรมบุคลากร และ/หรือหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นได้มีความเข้าใจและเห็นคุณค่าของการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม จึงอาจดำเนินการดังนี้ การจัดประชุมวิชาการประจำปี การประชุมร่วมกับหน่วยงานอื่น การบรรยายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้บุคลากรในหน่วยงาน เป็นต้น

2.4.3 จัดฝึกอบรมบุคลากร (เฉพาะกลุ่มเฉพาะสาขา) ด้วยการนำกิจกรรมในร่มและกิจกรรมกลางแจ้งจากชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์ มาจัดฝึกอบรมระยะสั้น 2-3 วัน

2.4.4 ร่วมมือกับหน่วยงานฝึกอบรมพัฒนาศูนย์กลางของกรุงเทพมหานคร เพื่อจัดฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่น ๆ ของกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะได้มีการนำชุดฝึกอบรมนี้ไปทดลองพัฒนาการทำงานเป็นทีมกับนักศึกษาพยาบาลทุกชั้นปีรวมกัน และเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาต่างชั้นปี ด้วยชุดฝึกอบรมนี้

2. เนื่องจากมีปัญหาด้านระยะเวลา ควรจะได้มีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการฝึกอบรมจากการนำชุดฝึกอบรม ซึ่งจัด 7 วันติดต่อกันไปใช้ฝึกอบรม กับ การนำชุดฝึกอบรมไปจัดฝึกอบรมโดยไม่ติดต่อกัน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรรณิการ์ แยมเกษร. "มินิคอร์ส," ใน รายงานการสัมมนาเตรียมการโครงการสร้างเพื่อการสอน การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ระดับที่ 3-4 รายวิชา. หน้า 3-12. กรุงเทพฯ : กรมการศึกษา นอกโรงเรียน, 2525.

เกียรติวรรณ อมาตยกุล. "การศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์," วารสาร คุรุศาสตร์. 11(1) : 108 - 120 ; กรกฎาคม - กันยายน 2525.

คณะกรรมการควบคุมและประสานงานการศึกษาพยาบาล. รายงานการวิจัย เรื่อง สมรรถภาพของ พยาบาลวิชาชีพ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ประสานงานการศึกษาพยาบาล ทบวงมหาวิทยาลัย, 2530.

✓ ชัยพร วิชชาวุธ. "การนำ Q C Cycle มาใช้ในโรงเรียน," วารสารคุรุศาสตร์. 2 : 71-73 ; ตุลาคม- ธันวาคม 2526.

_____. เอกสารประกอบการอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม วันที่ 5-6 กรกฎาคม 2538. กรุงเทพฯ : บริษัท คำสากลซิเมนต์ไทย จำกัด, 2538.

ทองจันทร์ หงส์ลดารมภ์. "การเรียนรู้ด้วยตนเอง," สารพัฒนาคุณาจารย์. 5(1) : 2 - 7 ; พฤศจิกายน - ธันวาคม 2531.

_____. คลินิก. 4(6) ; พฤษภาคม - มิถุนายน 2531.

เทพเวที, พระ. วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ปัญญา, 2533.

✓ ทิศนา แหมมณี และคนอื่น ๆ. กลุ่มสัมพันธ์ ทฤษฎีและแนวปฏิบัติเล่มที่ 1. กรุงเทพฯ : คณะคุรุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

ประคอง กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

ประนอม โอทกานนท์. "จากวันนี้...สู่ออนาคต," วารสารคณะพยาบาลศาสตร์. 1(1) : 12-18 ; ธันวาคม 2532.

ประภัสสร ไชยชนะใหญ่. การศึกษาลักษณะการใช้ชุดการสอนในวิชาสังคมศาสตร์ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2529. ถ่ายเอกสาร.

เปรมวดี คุณเดช. "ปัญหาการทำงานร่วมกันเป็นทีม," ใน การประเมินผลการเรียนการสอนวิชาหลัก การวิจัยเบื้องต้น ปีการศึกษา 2538. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์, 2538.

พรรณราย ทรัพย์ประภา. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล, 2531.

มนิดล, มหาวิทยาลัย. เอกสารประกอบการสัมมนาพยาบาลศาสตร์ศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 2 วันที่ 31 สิงหาคม - 3 กันยายน 2536. กรุงเทพฯ : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมนิดล, 2536.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน. 2530.

วิจิตร อาวะกุล. การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

✓ วีระวัฒน์ พงษ์พยอม. การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด, 2536.

ศิริวรรณ โกมุติกานนท์. การศึกษาสภาพจริงและความคาดหวังของการทำงานเป็นทีมตามรายงานของทีมสุขภาพ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536. ถ่ายเอกสาร.

สุดารัตน์ ชาญเลขา. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาขับร้องเพลงไทยของนักศึกษา วิทยาลัยครูที่เรียน โดยการใช้ชุดการสอนจุลบทกับชุดการสอนปกติ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535. ถ่ายเอกสาร.

สมจิต หนูเจริญกุล. การดูแลตนเอง. กรุงเทพฯ : วิสิฎฐิน จำกัด, 2534.

✓ สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมหมาย เชื้อดี. การพัฒนาชุดฝึกอบรมการจัดกิจกรรมศิลปสร้างสรรค์ให้แก่เด็กปฐมวัยสำหรับผู้ดูแลเด็กในสถานรับเลี้ยงเด็ก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. ยัดสำเนา.

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. "แบบทดสอบแบบอิงเกณฑ์ : ความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง," วัดผล การศึกษา. 3(3) : 1 - 15 ; 2529.

อารมณ ภูมิพฤกษ์. รายงานการศึกษาค้นคว้าที่เป็นอุปสรรคต่อการศึกษานักศึกษามหาวิทยาลัย มนิดล. ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมนิดล, 2522.

อุทัย หนูแดง. การทดลองชุดการเรียนรู้การสอนมินิคอร์สกับนักศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ ระดับที่ 3 วิชาสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต 4. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526. จัดสำเนา.

เอกชัย เอื้อเฟื้อ. การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ และด้านการทำงานเป็นกลุ่ม สำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. จัดสำเนา.

Allen, Moyra and Valette. Evaluation of Educational Programmes in Nursing. World Health Organization, Geneva, 1977.

APEID. The Minicourse Approach : What It Is and How It Works. Thailand : UNESCO Regional Office, Bangkok, 1982.

✓ Baron, R.A. and D. Byrne. Social Psychology. Boston : Allyn & Bacon, 1981.

Beach, Dale S. Personnel : The Management of People. New York : McMillan Publishing, 1980.

✓ Blake, Robert R. and Jane S. Mouton. The Managerial Grid III. 3 rd ed. London : Gulf Publishing Company, 1987.

Boston, B.O. A Revolutionary Dilemma for the Adult Educator. New York : Publications in Continuing Education, 1972.

Boud, D. and J. Pascoe. Experiential Learning : Developments in Australian Postsecondary Education. Sydney : 1978.

Boydell, T. Experiential Learning. Manchester : Open University Press, 1976.

✓ Bradford, D. and A.R. Cohen. Managing for Excellence. New York : Wiley, 1984.

Brill, Naomi I. Teamwork : Working Together in Human Services. New York : Lippincott Company, 1976.

✓ Burke, W Warner. "Team Building," in Team Building p. 3-13. edited by W. Brendan Reddy. California : NTL Institute for Applied Behavioral Science, 1988.

C.A.I. How to Get The Most Out of This Minicourse. Sydney : Macquarie University, Australia : 1980.

- ✓ Cattell, Douglas D. "Impact of University Department of Students' Values," Dissertation Abstracts International. 11 (May 1976) : 7229-A.
- Chickering, Arthur W. Principles Good Practice in Assessing Experiential Learning. San Francisco : Jossey-Bass, 1986.
- Chickering, Arthur W. and Associates. The Modern American College. San Francisco : Jossey-Bass, 1981.
- CNAA. "Credit Accumulation and Transfer," Information Services Digest. 1(1) : 6 ; 1988.
- Cunningham, P. Helping Adults Learn How to Learn. San Francisco : Jossey Bass, 1983.
- Davis, Caral. "Philosophical Foundations of Interdisciplinary in Caring for The Elderly," Physiotherapy Practice. 1988.
- ✓ Davis, Keith. Human Behavior at Work Organizational Behavior. New Delhi : 1979.
- De Vries, D. and K. Edwards, "Learning Games and Student Teams : Their Effects on Classroom Process," American Educational Research Journal. 10 : 307-318 ; 1973.
- Deming, W.E. Out of Crisis. Cambridge : MA : MIT Center for Advanced Engineering Study, 1982.
- ✓ Drexler, Allan B. "The Team Performance Model," Team Building. NTL Institute for Applied Behavioral Science, 1988.
- ✓ Dyer, W.G. Team Building Issues and Alternatives Reading. Man Addison : Wesley, 1977.
- Evans, N. Curriculum Opportunity. London : Further Education Unit , 1983.
- Gibbs, Jack R. "The Present Status of T-Group Theory," T-Group Theory and Laboratory Method. New York : John Wiley, 1964.
- ✓ Good, Carter V. Dictionary of Education. New York : Mc.Graw Hill, 1973.
- Henry, J. "The Course Tutor and Project Work," Making Sense of Experiential Learning. Open University Press, 1977.
- ✓ Holder, Dave and Mike Wardle. Teamwork and The Development of A Unitary Approach. London : St. Paul, 1981.
- ✓ Homans, G. The Human Group. New York : Harcourt Brace, 1950.
- Hunt, M. Possibilities and Problem of Interdisciplinary Team Work. in Marshall et al, 1979.

Jackson, J. and B. Latane. "All Alone Infront of All Those People : State Fright as A Function of Number and Type of Co-Performers and Audience," Journal of Personality and Social Psychology. 40 (1) : 73-85 ; 1981.

Johnson, D.W. Reaching Out. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Printice-Hall, 1986.

✓ Johnson, D.W. Reaching Out. 5th ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Printice-Hall, 1993.

_____. Joining Together : Group Theory and Group Skills. 4rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1987.

✓ Johnson, D.W. and Frank P. Johnson. Training Together : Group Theory and Group Skills. 2nd ed. New Jersey : Prentice-Hall, 1982.

Klausmier, Herbert J. and Richard E. Ripple. Learning and HumanAbilities : Educational Psychology. 3 edition. New York : Harper & Row, 1971.

✓ Klubnik, Joan P. and Penny F. Greenwood. Team-Based Problem Solver. New York : Irwin, Inc., 1994.

✗ Knowles, Malcolm. Self-Directed Learning. Cambridge : The Adult Education Company, 1975.

Knowles, M.S. Using Learning Contracts. San Francisco : Jossey Bass, 1986.

Kolb, D.A. Experiential Learning : Experience as the Source of Learning and Development. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, 1984.

Krejcic, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Activities," Journal of Educational and Psychological Measurement. 3 : 607-610 ; Autumn, 1970.

Lambert, P. Assessing Prior Learning: Progress and Practices. London : Learning from Experience Trust, 1987.

Lee, Larry Gardon. "Management Presence and Synergy (Teams)," Dissertation Abstracts. May 1993. Seattle University , Supervisor : John J Gardiner, 1993.

Loevinger, J. Ego Development : Conceptions and Theories. San Francisco : Jossey-Bass, 1976.

Magula, Mary. Understanding Organizations a Guide for the Wisse Executive. Massachusett : The Aspen Publication, 1982.

- Meyer, G.R. C.E.P. Minicourse Manual M 34 Design Learning Modules for Inservice Teacher Education. Sydney : Macquarie University Center of Advancement of Teaching, 1978.
- ✓ Miller, Lawrence M. and Jennifer Howard. Teams : A Workbook for Team Leaders & Members. Georgia : The Miller Consulting Group, Inc., 1991.
- Nolan, Vincent. Teamwork. The Synectics Co., 1987.
- ✓ Parker, Glenn M. Team Players and Teamwork. San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1991.
- Perry, W.G. Forms of Intellectual and Ethical Development. New York : Holt, Ltd., 1970.
- Prescott, Patricia A. and Sally A. Bowen. "Physician Nurse Relationships," Annals of Internal Medicine 103 ; 1985.
- ✓ Pigor, Paul and Charles A. Myer. Personnel Administration : A Point of View and a Method, Tokyo : McGraw Hill Kogakusha, Ltd., 1977.
- ✓ Raven, B.H. and J.Z. Rubin. Social Psychology : People in Groups. New York : John Wiley & Sons, 1976.
- ✓ Reddy, W.B. Team Building. California : NTL Institute for Applied Science, 1988.
- Richards, Garry E. Outward Bound - The Total Experience. Sydney : The Outward Bound Australia, 1995.
- Rine, Alice R. and Mildred L. Montag. Nursing Concept and Nursing Care. New York : A Wiley Biomedical Publication, 1976.
- Rogers, Carl R. Freedom to Learn. Ohio : Columbus, 1983.
- Siegel, Laurence and Irving M. Lane. Personnel and Organizational Psychology. Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1982.
- ✓ Shonk, J.H. Working in Teams : A Practical Manual for Improving Work Group. American Management Association, 1982.
- Smith, P. Group Processes and Personal Change. London : Harper and Row, 1980.
- ✓ Stogdill, Ralph M. "Personal Factors Associated with Leadership," A Survey of Literature in Leadership. Maryland : Penguin Book, 1969.
- Taba, Hilda. Curriculum Development : Theory and Practice. New York : Harcourt, Ltd., 1962.
- ✓ Tappen, Ruth M. Nursing Leadership and Management. Philadelphia : F.A.Davis Company, 1995.

Temkin, Helena. Interprofessional Perspective on Team Work in Health Care : A Case Study. Health and Society, 1983.

Wexley, K.N. and G.A. Yukl. Organizational Behavior and Personal Psychology. Illinois : Richard D. Irwin, 1981.

Young, Carolyn. "Team Learning," The Arithmetices Teacher. 19(8) : 633-634 ; December, 1976.

Youngman, F. Adult Education and Socialist Pedagogy. London : Croom Helm, 1986.

การคำนวณ

ภาคผนวก ก

แบบสัมภาษณ์สภาพการทำงานร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล

แบบสอบถามสภาพการทำงานร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล ✓

แบบประเมินความสอดคล้องของชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม

แบบประเมินการจัดกิจกรรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ✓

แบบสัมภาษณ์

ผู้บริหารและอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์

เรื่อง

สภาพการทำงานร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล

วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์

1. ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล

.....

.....

.....

.....

2. ปัญหาในการทำงานร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล ในด้าน

2.1 ผลของงาน

.....

.....

.....

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

.....

.....

.....

.....

3. ปัญหาและความคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

พิมพ์
เป็นของ
127-131

*

แบบสอบถาม

~~นักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์~~

เรื่อง ทบทวนการทำงานเก่าแก่

~~สหภาพการทำงานร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล~~

วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจสภาพการทำงานร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ รายละเอียดของการสำรวจเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม ในด้านการกำหนดเป้าหมายของงาน บทบาทของสมาชิกในการทำงาน กระบวนการทำงาน และความสัมพันธ์ของสมาชิกทีมงานของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ซึ่งจะนำไปเป็นพื้นฐานในการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาลต่อไป

โปรดประเมินสภาพการทำงานร่วมกันภายในทีมงาน โดยใช้เครื่องหมาย X ทับตัวเลขให้ตรงกับตัวเลขตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

- 0 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้น ไม่จริงเลย
- 1 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้น ไม่จริง
- 2 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้น ค่อนข้างไม่จริง
- 3 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้น ตัดสินไม่ได้
- 4 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้น ค่อนข้างจริง
- 5 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้น จริง
- 6 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้น จริงมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น						
1	สมาชิกแต่ละคนในทีมงานเข้าใจเป้าหมายของทีมงานดี	0	1	2	3	4	5	6
2	สมาชิกในทีมงานปฏิบัติตามเป้าหมายของทีมงานเป็นอย่างดี	0	1	2	3	4	5	6

(ต่อ)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น						
3	สมาชิกในทีมงานเข้าใจเป้าหมายในการทำงานของท่านเป็นอย่างดี	0	1	2	3	4	5	6
4	สมาชิกเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีมอย่างชัดเจน	0	1	2	3	4	5	6
5	สมาชิกเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีมอย่างชัดเจน	0	1	2	3	4	5	6
6	สมาชิกในทีมงานสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งจากเป้าหมายขัดกันได้	0	1	2	3	4	5	6
7	บทบาทการทำงานของสมาชิกในทีมงานมีความชัดเจนดี	0	1	2	3	4	5	6
8	ท่านรับรู้บทบาทการทำงานของท่านภายในทีมงานเป็นอย่างดี	0	1	2	3	4	5	6
9	สมาชิกอื่น ๆ รับรู้บทบาทการทำงานของท่านในทีมงานเป็นอย่างดี	0	1	2	3	4	5	6
10	สมาชิกภายในทีมงานมีบทบาทการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน	0	1	2	3	4	5	6
11	บทบาทการทำงานของสมาชิกภายในทีมงานมีความขัดแย้งกัน	0	1	2	3	4	5	6
12	กระบวนการตัดสินใจของทีมงานมีลักษณะร่วมกันรับผิดชอบให้ข้อมูล	0	1	2	3	4	5	6
13	สมาชิกในทีมงานมีระบบการสื่อสารในการทำงานเป็นอย่างดี	0	1	2	3	4	5	6
14	การประชุมปรึกษาหารือของทีมงานมีประสิทธิภาพดี	0	1	2	3	4	5	6
15	สมาชิกตัดสินใจด้วยตนเองในการทำงานภายในทีมงานโดยไม่จำเป็นต้องมีการประชุมปรึกษาหารือ	0	1	2	3	4	5	6

(ต่อ)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น						
		0	1	2	3	4	5	6
16	พฤติกรรมของผู้นำภายในทีมงานเป็นอุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีม	0	1	2	3	4	5	6
17	สมาชิกภายในทีมงานมีการตัดสินใจในการทำงานร่วมกันดี	0	1	2	3	4	5	6
18	ความขัดแย้งภายในทีมงาน ถูกนำมาพูดอย่างเปิดเผย	0	1	2	3	4	5	6
19	สมาชิกภายในทีมงานนำความขัดแย้งมาเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานทีม	0	1	2	3	4	5	6
20	สมาชิกภายในทีมงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	0	1	2	3	4	5	6
21	สมาชิกแต่ละคนให้ความร่วมมือในการทำงานทีมอย่างดี	0	1	2	3	4	5	6
22	สมาชิกในทีมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกอื่น ๆ เป็นอย่างดี	0	1	2	3	4	5	6
23	สมาชิกภายในทีมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	0	1	2	3	4	5	6

ขอขอบคุณนักศึกษาทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือ

แบบประเมินความสอดคล้อง
ชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม
ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์
สำหรับ
ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องภายในของชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์
เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง

ขอให้ท่านพิจารณาว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ของชุดฝึกอบรมมีความสอดคล้องมากน้อยเพียงใดกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม และโปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย
1	วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมสอดคล้องกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม			
2	วิธีการฝึกอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม			
3	โปรแกรมการจัดฝึกอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม			
4	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม			
5	ขั้นตอนการดำเนินการจัดกิจกรรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม			
6	เอกสารประกอบการจัดกิจกรรมสอดคล้องกับขั้นตอนการดำเนินการจัดกิจกรรม			
7	วิธีการประเมินผลการฝึกอบรมสอดคล้องกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม			

แบบประเมิน
การจัดกิจกรรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม
สำหรับนักศึกษาพยาบาล
วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์

คำชี้แจง

โปรดใส่เครื่องหมายถูก (✓) และแสดงความคิดเห็นของท่านลงในช่องว่างดังนี้

แบบประเมินกิจกรรม.....

1. ท่านชอบกิจกรรมนี้หรือไม่ ☐ ชอบ ☐ ไม่ชอบ

ข้อเสนอแนะ.....
.....

2. เป้าหมายของกิจกรรม ☐ ชัดเจน ☐ ไม่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะ.....
.....

3. กติกาในการทำกิจกรรม ☐ ชัดเจน ☐ ไม่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะ.....
.....

4. เวลาในการทำกิจกรรม ☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม

5. ขั้นตอนในการทำกิจกรรม ☐ ดี ☐ พอใช้ ☐ ควรปรับปรุง

ข้อเสนอแนะ.....
.....

6. ข้อคำถามที่ใช้ในการสรุปและอภิปรายสอดคล้องกับกิจกรรม หรือไม่

☐ สอดคล้อง ☐ ไม่สอดคล้อง

7. ท่านได้ข้อสรุปที่ชัดเจนมากเพียงใดจากกิจกรรม

☐ มาก ☐ ค่อนข้างมาก ☐ ค่อนข้างน้อย ☐ น้อย

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวัดผลในชุดฝึก กอบรมเชิงประสบการณ์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบชุดฝึก กอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม

รายชื่อวิทยากรฝึก กอบรมนักศึกษาพยาบาล

รายนามนักศึกษาพยาบาลเข้ารับการฝึก กอบรม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวัดผลในชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดารัตน์ บุญนุช
หัวหน้าภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ยุวดี ฤๅชา
อาจารย์ประจำคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
3. รองศาสตราจารย์ ศิริอร วิชชาวุธ
อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
4. อาจารย์สำหรี แดงทองดี
หัวหน้าภาควิชาวิทยาศาสตร์พื้นฐาน วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์
5. อาจารย์งามตา สูดหอม
อาจารย์ฝ่ายฝึกอบรม ประจำบริษัท อบรมและทดสอบ พี ที เอส จำกัด

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดารัตน์ บุญนุช
หัวหน้าภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ ศิริอร วิชชาวุธ
อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
3. อาจารย์สำหรี แดงทองดี
หัวหน้าภาควิชาวิทยาศาสตร์พื้นฐาน วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์
4. อาจารย์งามตา สูดหอม
อาจารย์ฝ่ายฝึกอบรม บริษัท อบรมและทดสอบ พี ที เอส จำกัด
5. อาจารย์บุษบาบั่น ชันดี
อาจารย์ฝ่ายฝึกอบรม ประจำบริษัท อบรมและทดสอบ พี ที เอส จำกัด
6. อาจารย์จตุติการณ์ สุวรรณธาดา
อาจารย์ประจำและอาจารย์ที่ปรึกษาฝ่ายแนะแนว โรงเรียนราชวินิต บางเขน
7. อาจารย์จักรพันธ์ ไชยพรรค
อาจารย์ฝ่ายฝึกอบรม ประจำบริษัท อบรมและทดสอบ พี ที เอส จำกัด

รายชื่อวิทยากรฝึกอบรมนักศึกษาพยาบาล

1. รองศาสตราจารย์ ศิริอร วิชชาวุธ
อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2. อาจารย์งามตา สูดหอม
อาจารย์ฝ่ายฝึกอบรม บริษัท อบรมและทดสอบ พี ที เอส จำกัด
3. อาจารย์จุติการณ สุวรรณธาดา
อาจารย์ประจำและอาจารย์ที่ปรึกษาฝ่ายแนะแนว โรงเรียนราชวินิต บางเขน
4. อาจารย์จักรพันธุ์ ไชยพรรค
อาจารย์ฝ่ายฝึกอบรม ประจำบริษัท อบรมและทดสอบ พี ที เอส จำกัด
5. อาจารย์สมชาย กิจสัมพันธ์วงศ์
อาจารย์ฝ่ายฝึกอบรม บริษัท อบรมและทดสอบ พี ที เอส จำกัด

รายนามนักศึกษาพยาบาลเข้ารับการฝึกอบรม

ลำดับที่	รายนามนักศึกษา (การฝึกอบรม ครั้งที่ 1)	ลำดับที่	รายนามนักศึกษา (การฝึกอบรม ครั้งที่ 2)
1	น.ส. สายสินธุ์ เลิศพรวิเศษ	1	น.ส. ดลนภา สร้างไธสง
2	น.ส. ศิริรัก สินอุดมผล	2	น.ส. เฉลิมศรี เกิดมากมี
3	น.ส. สมฤดี โกมุต	3	น.ส. ญาดารัตน์ บาลจ่าย
4	น.ส. สมศรี พรมหอม	4	น.ส. ยิงพิศ บุญพันธ์
5	น.ส. สุกัญญา ศิวยพราหมณ์	5	น.ส. สุรรัตน์ วงค์หอม
6	น.ส. สรรพพร เงินสุข	6	น.ส. ละออ กากแก้ว
7	น.ส. สายฝน บุตรเสน	7	น.ส. จินตนา มานะแก้ว
8	น.ส. อมรรัตน์ อ่อนเกื้อน	8	น.ส. มะลัย ธานีวรรณ
9	น.ส. อนงค์ศักดิ์ กองนิล	9	น.ส. รวงรัตน์ สิงห์โต
10	น.ส. สกฤตลา รอดไม้	10	น.ส. ชุมพร แวงมั่ง
11	น.ส. สุดศรี พันธุ์สบาย	11	น.ส. กนกรัตน์ เวรวรรณ
12	น.ส. สุนิรัตน์ อุนมาตย์	12	น.ส. พรรณี เจริญชัยสันติ
13	น.ส. อารินทร์ ไชโยราช	13	น.ส. กนกพร ระย้าเพชร
14	น.ส. ชัตรา เลือดสกุล	14	น.ส. บุญจิรา เจริญสุข
15	น.ส. วารินทร์ สุนทราพันธุ์	15	น.ส. ลาวัลย์ ชาวเลาขวัญ
16	น.ส. รุ่งฤดี เรืองอร่าม	16	น.ส. นิตยา สินปฐ
17	น.ส. วาทีณี ผ่องอำไพ	17	น.ส. ธิดารัตน์ ก่อแก้ว
18	น.ส. กันยารัตน์ ริมใหม่	18	น.ส. วุจวรรณ เทพอาจ
19	น.ส. พัทยา นิยมสกุล	19	น.ส. เรณู ตึกปากเกล็ด
		20	น.ส. สุวิภา วงศ์ประเสริฐ
		21	น.ส. วัชรินทร์ เกษหอม

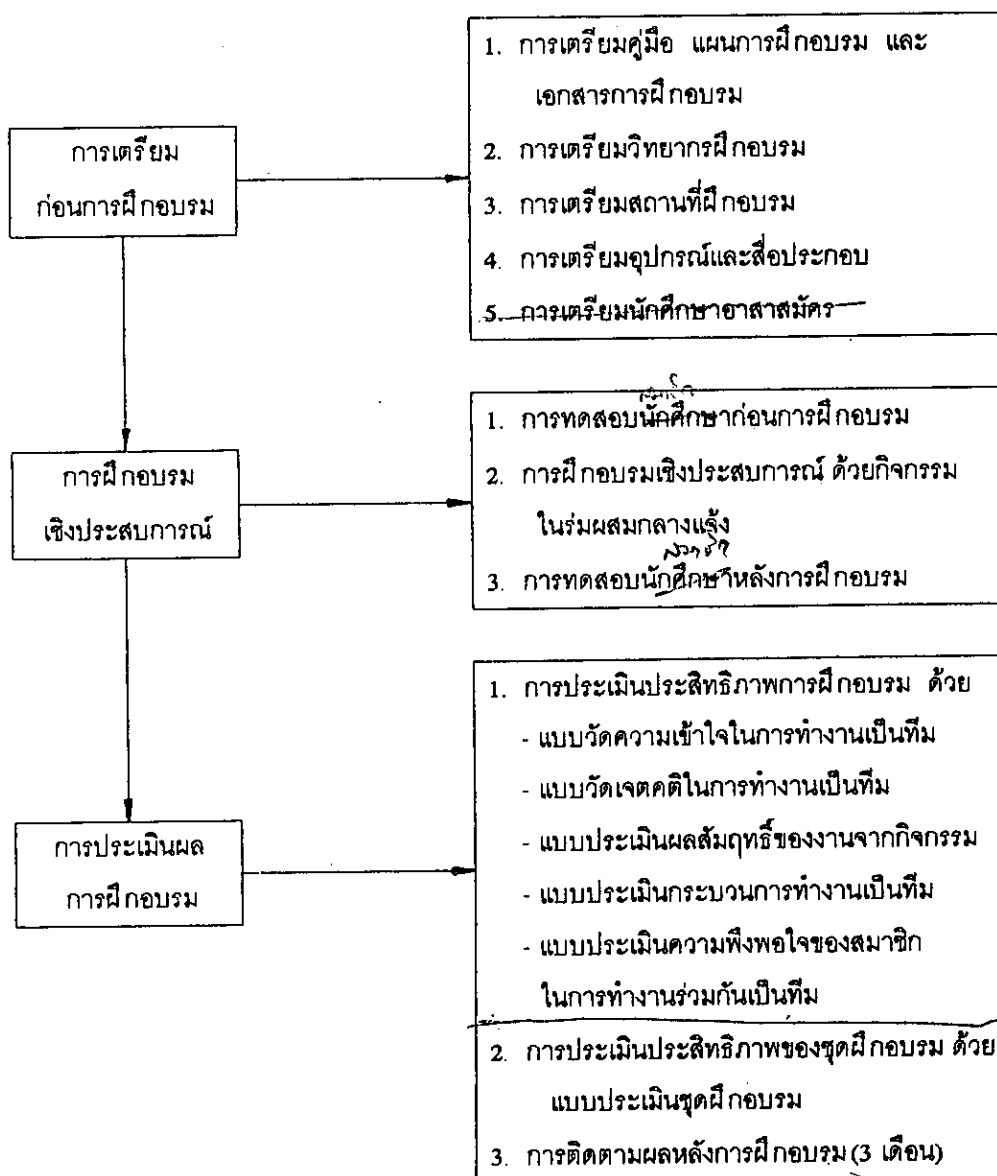
ภาคผนวก ค

ขั้นตอนการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม
สำหรับนักศึกษาพยาบาล ด้วยกิจกรรมในร่มผสมกลางแจ้ง

โปรแกรมการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม
สำหรับนักศึกษาพยาบาล ด้วยกิจกรรมในร่มผสมกลางแจ้ง

ขั้นตอนการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ด้วยกิจกรรมในร่มผสมกลางแจ้ง

ขั้นตอนการฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ด้วยกิจกรรมในร่มผสมกลางแจ้ง เป็นขั้นตอนตั้งแต่เริ่มปฏิบัติการ จนถึงสิ้นสุดการประเมินผล ดังนี้



โปรแกรมการฝึกอบรม

การพัฒนาการทำงานเป็นทีม

สำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์

1 วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ เรียนรู้และมีประสบการณ์ในเรื่อง ต่อไปนี้

- (1) หลักการและวิธีการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสูงสุด
- (2) รูปแบบพฤติกรรมบุคคลที่เหมาะสมในการทำงานร่วมกันเป็นทีม
- (3) วิธีการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม อย่างมีแผน อย่างฉลาด และอย่างรอบคอบ
- (4) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสามัคคี ไว้ใจกัน ให้ความร่วมมือ ยอมรับและสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2	กำหนดการอบรม
---	--------------

วันแรก

09.00	เดินทางถึงสถานที่อบรม
09.00 - 11.00	การทดสอบก่อนการอบรม
11.00 - 12.00	ประชุมนิเทศการอบรม กิจกรรม "การสร้างความรู้ความคุ้นเคย" ทบทวน นศ. 27 9 สัปดาห์ 29-30
12.00 - 13.00	รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 - 15.00	Session 1: กิจกรรมงานตน VS งานทีม (1) แลกเปลี่ยนไฟ กิจกรรมองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม (2) ภาพปริศนา
15.00 - 18.00	Session 2: กิจกรรม "การใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน" (1) รักษาสีเงาตลอด
18.00 - 19.00	รับประทานอาหารค่ำ

วันที่สอง

09.00 - 12.00	Session 3: กิจกรรม "ร่วมกันคิด - ร่วมกันทำ" กิจกรรมประกอบด้วย (3) สร้างหอไอเฟล (4) ต่อกกระดานหนังสือพิมพ์ สรุปทบทวนจากกิจกรรม ประเมินผลการทำงานเป็นทีม
12.00 - 13.00	รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 - 15.00	Session 4: ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกันเป็นทีม และวิธีแก้ไขปัญหา ระดมความคิดค้นหาจุดอ่อน/จุดอันดับ/สรุปผล
15.00 - 17.00	Session 5: นันทนาการ 1 (R1) ขี่ม้าพาเดิน (R2) เรือบก
17.00 - 18.00	รับประทานอาหารค่ำ

วันที่สาม

09.00 - 12.00	Session 6: รูปแบบพฤติกรรมเพื่อเป็น Team Player ที่ดี 5.1 เรียนรู้รูปแบบพฤติกรรม 5.2 สำนวญพฤติกรรมตนเอง 5.3 รู้จักและเข้าใจตนเองและผู้อื่น
12.00 - 13.00	รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 - 15.00	Session 7: เทคนิคและทักษะการแก้ปัญหาความขัดแย้งในที่มงาน
15.00 - 18.00	Session 8: กิจกรรม “การใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน” (2) แม่ครัวหัวป่าก์
18.00 - 19.00	รับประทานอาหารค่ำ

วันที่

08.00 - 12.00	Session 9: กิจกรรม “การสื่อสารในทีมงาน” Outdoor Challenger Activities I: กิจกรรมประกอบด้วย (5) เดินกึ่งถือ (6) ปิดตาเป่าลูกโป่ง (7) สิ่งประกอบรูป สรุปบทเรียนจากกิจกรรม ประเมินผลการทำงานเป็นทีม
12.00 - 13.00	รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 - 15.00	Session 10: กิจกรรม “การสร้างความยอมรับและ Synergy ในทีมงาน 1” (8) แบบฝึกหัด Synergy 1 สรุปบทเรียนจากกิจกรรม ประเมินผลการทำงาน
15.00 - 17.00	Session 11: นันทนาการ 2 (R4) ชักเย่อ (R5) แร่บอส์ล
17.00 - 18.00	รับประทานอาหารค่ำ

วันที่ห้า

08.00 - 12.00	Session 12: กิจกรรม “การแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม” Outdoor Challenger Activities II: กิจกรรมประกอบด้วย (9) ย้ายพระสุเมรุ (10) กระเชอกันรั้ว (11) ฝ่าด่านอหังค์ สรุปทเรียนจากกิจกรรม ประเมินผลการทำงานเป็นทีม
12.00 - 13.00	รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 - 15.00	Session 13: กิจกรรม “การสร้างความยอมรับและ Synergy ในทีมงาน 2” (12) แบบฝึกหัด Synergy 2 สรุปทเรียนจากกิจกรรม ประเมินผลการทำงานเป็นทีม
15.00 - 17.00	Session 14: การใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน (3) โครงการรณรงค์รักษาสภาพแวดล้อม
17.00 - 18.00	รับประทานอาหารค่ำ

วันทีหก

08.00 - 12.00	Session 15: กิจกรรม “การสร้างควมไว้กันนในทีมงาน” Outdoor Challenger Activities III: กิจกรรมประกอบด้วย (13) ทะลวงโยแมงมุม (14) วัดใจ (15) พิชิตกำแพงเมืองจีน (16) ช้ามดงระเบิด สรุปทเรียนจากกิจกรรม ประเมินผลการทำงานเป็นทีม
12.00 - 13.00	รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 - 15.00	Session 16: กิจกรรม “การพัฒนาทีมงาน” Positivegram & Requests (17) ประมวล / นำเสนอ สิ่งทีประทับใจ สิ่งทีอยากใหทำ สิ่งทีต้องการให้ทำน้อยลง
15.00 - 17.00	พัก / เตรียมการเล่นรอบกองไฟ
17.00 - 18.00	รับประทานอาหารค่ำ
18.00 - 20.00	การเล่นรอบกองไฟ

วันที่เจ็ด

08.00 - 09.00	Session 17: การจัดทำสารสนเทศ (18) เขียนปณิธานรายบุคคล
09.00 - 11.00	การทดสอบภายหลังการอบรม
11.00 - 12.00	พิธีปิดการอบรม เพลง "ดอกไม้ให้คุณ" เพลง "มาร์ชนักเรียนพยาบาล" ประเมินผลการอบรม
12.00 - 13.00	รับประทานอาหารกลางวัน
13.30	เดินทางกลับ

3

ผู้เข้าอบรม

นักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์

4

วิทยากร

ผู้ดำเนินการอบรม

(1) รองศาสตราจารย์ สิริอร วิชชาวุธ

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

(2) วิทยากรนำกิจกรรม Indoor and Outdoor 3 ท่าน

(3) ผู้ถ่าย VDO Feedback 1 ท่าน

ภาคผนวก ง

ชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม

สำหรับนักศึกษาพยาบาล

ติดต่อกับแผนกวิชาการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ✕

ภาคผนวก จ

ค่าเฉลี่ยอันดับสไตส์พฤติกรรมการบริหารในการทำงานเป็นทีม

จำนวนและร้อยละของนักศึกษาที่เลือกรูปแบบการทำงานที่ชอบมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยความใกล้เคียงกับเฉลี่ยจากกิจกรรมการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม

ค่าเฉลี่ยข้อกระทงกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม ภายหลังจากกิจกรรม 20 คำถาม

และกิจกรรมการตัดสินใจเพื่อการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม

การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงช่วงเวลาและกิจกรรมในตารางการฝึกอบรม

ค่าเฉลี่ยสภาพการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล ก่อนเข้ารับการฝึกอบรม

และ 3 เดือนหลังการฝึกอบรม

ค่าเฉลี่ยอันดับสไตส์พฤติกรรมกรรมการบริหารในการทำงานเป็นทีม ก่อนและหลังการฝึกอบรม

ข้อ	การทดลอง	การฝึกอบรม ครั้งที่ 1		การฝึกอบรม ครั้งที่ 2	
		ค่าเฉลี่ย	การจัดอันดับ	ค่าเฉลี่ย	การจัดอันดับ
1	ก่อนการฝึกอบรม	4.75	6	4.19	4
	หลังการฝึกอบรม	4.69	4	4.37	4
2	ก่อนการฝึกอบรม	4.50	5	4.51	6
	หลังการฝึกอบรม	4.89	6	4.71	6
3	ก่อนการฝึกอบรม	4.21	4	4.45	5
	หลังการฝึกอบรม	5.01	7	4.64	5
4	ก่อนการฝึกอบรม	4.18	3	4.07	3
	หลังการฝึกอบรม	4.24	3	3.77	3
5	ก่อนการฝึกอบรม	3.20	2	3.47	2
	หลังการฝึกอบรม	3.06	2	3.65	2
6	ก่อนการฝึกอบรม	5.63	7	5.74	7
	หลังการฝึกอบรม	4.77	5	5.56	7
7	ก่อนการฝึกอบรม	1.42	1	1.45	1
	หลังการฝึกอบรม	1.04	1	1.24	1

หมายเหตุ : เลขอันดับสไตส์พฤติกรรมกรรมการบริหารในการทำงานเป็นทีมเรียงตามค่าเฉลี่ย

1 = อันดับ 1 2 = อันดับ 2 3 = อันดับ 3
 4 = อันดับ 4 5 = อันดับ 5 6 = อันดับ 6
 7 = อันดับ 7

จำนวนและร้อยละของนักศึกษาที่เลือกรูปแบบการทำงานที่ชอบมากที่สุด ก่อนและหลังการฝึกอบรบ

การทดลอง	การฝึกอบรบ ครั้งที่ 1 (N=19)				การฝึกอบรบ ครั้งที่ 2 (N=21)			
	(1) การทำงานแบบ ไม่เป็นทีม		(2) การทำงานแบบ เป็นทีม		(1) การทำงานแบบ ไม่เป็นทีม		(2) การทำงานแบบ เป็นทีม	
	ความถี่ (คน)	ร้อยละ (%)	ความถี่ (คน)	ร้อยละ (%)	ความถี่ (คน)	ร้อยละ (%)	ความถี่ (คน)	ร้อยละ (%)
ก่อนการฝึกอบรบ	2	10.53	17	89.47	4	19.05	17	80.95
หลังการฝึกอบรบ	0	0.00	19	100.00	0	0.00	21	100.00

หมายเหตุ : รูปแบบการทำงาน แบ่งเป็น 2 ข้อ

(1) การทำงานแบบไม่เป็นทีม

(2) การทำงานแบบเป็นทีม

คะแนนเฉลี่ยความใกล้เคียงกับเฉลี่ยจากกิจกรรมการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม ก่อนและ
หลังการฝึกอบรม

การทดลอง	การฝึกอบรม ครั้งที่ 1 (N=19 คน)				การฝึกอบรม ครั้งที่ 2 (N=21 คน)				
	คะแนนเฉลี่ย ความใกล้เคียงกับเฉลี่ย				คะแนนเฉลี่ย ความใกล้เคียงกับเฉลี่ย				
	คะแนน 3 กลุ่ม	คะแนนเฉลี่ยบุคคล			คะแนน 4 กลุ่ม	คะแนนเฉลี่ยบุคคล			
		1	2	3		1	2	3	4
ก่อน การฝึกอบรม	160	336	445	368	246	368	278	364	380
หลัง การฝึกอบรม	108	302	414	351	176	272	220	232	298

หมายเหตุ : คะแนนเฉลี่ยยิ่งต่ำยิ่งดี

ค่าเฉลี่ยข้อทรงกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม ภายหลังทำกิจกรรม 20 คำถามและกิจกรรม
การตัดสินใจเพื่อการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

ข้อ	กระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม	การฝึกอบรม ครั้งที่ 1 (N=19)		การฝึกอบรม ครั้งที่ 2 (N=21)	
		ค่าเฉลี่ยภายหลังทำกิจกรรม (ก่อนและหลังการฝึกอบรม)			
		ก่อนการ ฝึกอบรม	หลังการ ฝึกอบรม	ก่อนการ ฝึกอบรม	หลังการ ฝึกอบรม
1	มีการทำความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับงานที่ทำ	3.70	5.00	4.20	5.30
2	มีการระดมความคิดเกี่ยวกับวิธีการใน การทำงานจากสมาชิกทุกคนอย่างเต็มที่	4.50	5.30	4.10	5.30
3	การรับฟังความคิดเห็นของกันและกันอย่างดี	4.30	5.20	4.60	5.30
4	มีการวางแผนร่วมกันอย่างละเอียดรอบคอบ	3.40	5.00	3.50	5.10
5	สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจถูกต้องตรงกัน เกี่ยวกับวิธีการและขั้นตอนของงานที่ทำ	4.00	5.00	4.30	5.40
6	สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจตรงกันในบทบาท และหน้าที่ของตนเองและผู้ร่วมทีมงาน	3.90	5.10	4.00	5.50
7	มีการแบ่งงานกันอย่างทั่วถึง สมาชิกทุกคน มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่	4.30	5.20	4.00	5.40
8	มีการประสานงานกันเป็นอย่างดี	4.50	5.20	4.10	5.40
9	สมาชิกทุกคนให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกัน และกันอย่างเต็มที่	4.80	5.80	5.00	5.80
10	สมาชิกทุกคนต่างมุ่งมั่นและตั้งใจทำงาน อย่างจริงจังเพื่อให้ผลงานออกมาดี	4.90	5.90	5.20	5.90
11	มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	4.90	5.90	5.00	5.80
รวม		4.20	5.29	4.48	5.40

ความหมายของคะแนน : 6 = จริงมากที่สุด 5 = จริง 4 = ค่อนข้างจริง 3 = ตัดสินไม่ได้
2 = ค่อนข้างไม่จริง 1 = ไม่จริง 0 = ไม่จริงเลย

การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงช่วงเวลาและกิจกรรมในตารางการฝึกอบรม

วันที่ อบรม	การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงในตารางการฝึกอบรม				รายละเอียด / สาเหตุ
	ช่วงเวลา		กิจกรรม		
	เดิม	เปลี่ยน	เดิม	เปลี่ยนแปลง	
วันที่หนึ่ง	9.00 - 12.00	9.00 - 11.00	การทดสอบก่อนการอบรม	คงเดิม	มีเวลาเหลือเนื่องจากจัดเวลาไว้มากไป
	13.00 - 15.00	11.00- 12.00	ปฐมนิเทศการฝึกอบรม, กิจกรรม"การสร้าง ความคุ้นเคย"	คงเดิม	รายการคงเดิมแต่เลื่อนรายการขึ้นแทนในช่วงเวลาที่ว่าง และลดจำนวนชั่วโมงลงเนื่องจากมีเวลาเหลือ
	15.00- 17.00	13.00- 15.00	กิจกรรม "งานตน Vs งานทีม" กิจกรรม "องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม"	คงเดิม	รายการคงเดิม เพียงแต่เลื่อนรายการขึ้นแทนช่วงเวลาที่ว่างลง
	-	15.00- 18.00/ ตลอด 7 วัน	ว่าง (เดิมไม่มีกิจกรรม)	กิจกรรม การใช้ชีวิตร่วมกัน (L1 รักษาสิ่งแวดล้อม)	เนื่องจากนักศึกษาจะต้องใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันจึงเพิ่มกิจกรรมตระหนักและเห็นคุณค่าของสิ่งแวดล้อม
วันที่สอง	15.00- 17.00	คงเดิม	นันทนาการ 1 (R1วิ่งเปรี้ยว, R2 วิ่งส่งไม้, R3 ตีจับ)	นันทนาการ 1 (R1 ซี่ม้าพาเดิน R2 เรือบก)	กิจกรรมเดิมอาจรุนแรงและอันตรายมากกว่าจะกระตุ้นให้เกิดความรักความสามัคคีโดยไม่มุ่งเพียงการแข่งขันเพื่อเอาชนะกัน

การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงช่วงเวลาและกิจกรรมในตารางการฝึกอบรม(ต่อ)

วันที่ อบรม	การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงในตารางการฝึกอบรม				รายละเอียด / สาเหตุ
	ช่วงเวลา		กิจกรรม		
	เดิม	เปลี่ยน	เดิม	เปลี่ยนแปลง / เพิ่มเติม	
วันที่สาม	15.00- 17.00	คงเดิม	กิจกรรม "การใช้ชีวิตร่วมกัน" (จัด/เตรียม/ ประกอบอาหาร)	กิจกรรม "การใช้ชีวิตร่วมกัน" (L2แม่ครัวหัวป่าก์)	ลักษณะกิจกรรมคงเดิม เพียงแต่ปรับชื่อใหม่
วันที่สี่	15.00- 17.00	คงเดิม	นันทนาการ 2 (R4 ชักเย่อ, R5 วิ่งสามขา, R6 ซี่ม้าส่งเมือง)	นันทนาการ 2 (R3 ชักเย่อ, R4 แชร่บอลล์)	เปลี่ยนกิจกรรมให้มี ลักษณะของการที่ ทุกคนจะต้องทำงาน ร่วมกันเป็นทีมมากขึ้น
วันที่ห้า	15.00- 17.00	คงเดิม	กิจกรรม "การใช้ชีวิตร่วมกัน" (จัด/เตรียม/ ประกอบอาหาร)	กิจกรรม "การใช้ชีวิตร่วมกัน" (L3 โครงการ รณรงค์รักษา สภาพแวดล้อม)	เพื่อให้ให้นักศึกษา สนใจกับการที่จะต้อง ช่วยกัน ดูแลและร่วมกัน รับผิดชอบ ต่อ สภาพแวดล้อมเพื่อให้มี ความสะอาด เป็น ระเบียบและสวยงาม
วันที่หก	คงเดิม	คงเดิม	คงเดิม	คงเดิม	คงเดิม
วันที่เจ็ด	9.00 - 12.00	9.00- 11.00	การทดสอบหลังการ อบรม	คงเดิม	ลดเวลาลงเนื่องจากจัด เวลาไว้มากไป
	13.00- 15.00	11.00- 12.00	พิธีปิดการอบรม	คงเดิม	ปรับช่วงเวลาและลด เวลาลงเพราะจัดไว้ มากไป

ค่าเฉลี่ยสภาพการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาล ก่อนเข้ารับการฝึกอบรม และ 3 เดือน
หลังการฝึกอบรม

ข้อ	สภาพการทำงานเป็นทีม	การทดลอง	นักศึกษา กลุ่มฝึกอบรม ครั้งที่ 1 (N=19 คน)	นักศึกษา กลุ่มฝึกอบรม ครั้งที่ 2 (N=21 คน)
1	การกำหนดเป้าหมาย ของงาน	ก่อนเข้ารับการ ฝึกอบรม	3.14	3.40
		3 เดือน หลังการฝึกอบรม	5.23	5.22
2	บทบาทของสมาชิกใน การทำงาน	ก่อนเข้ารับการ ฝึกอบรม	3.10	3.20
		3 เดือน หลังการฝึกอบรม	5.14	5.00
3	กระบวนการทำงาน	ก่อนเข้ารับการ ฝึกอบรม	3.21	3.10
		3 เดือน หลังการฝึกอบรม	5.00	5.21
4	ความสัมพันธ์ของสมาชิก ทีมงาน	ก่อนเข้ารับการ ฝึกอบรม	3.41	3.50
		3 เดือน หลังการฝึกอบรม	5.26	5.45
รวม		ก่อนเข้ารับการ ฝึกอบรม	3.22	3.30
		3 เดือน หลังการฝึกอบรม	5.16	5.22

ความหมายของคะแนน : 6 = จริงมากที่สุด 5 = จริง 4 = ค่อนข้างจริง 3 = ตัดสินไม่ได้
2 = ค่อนข้างไม่จริง 1 = ไม่จริง 0 = ไม่จริงเลย

การพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม
สำหรับนักศึกษาพยาบาล

บทคัดย่อ
ของ
เปรมวดี คฤหเดช

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา
มีนาคม 2540

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างและพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ให้มีความรู้ เจตคติ และทักษะในการทำงานเป็นทีม

วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้ (1) การสร้างชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นมีลักษณะเป็นกิจกรรมเชิงประสบการณ์เพื่อให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง กิจกรรมในชุดฝึกอบรมมีลักษณะเข้าใจ ทำท่ายปัญญาและความสามารถ ประกอบด้วย กิจกรรมในร่ม 10 กิจกรรม กิจกรรมกลางแจ้ง 10 กิจกรรม กิจกรรมการใช้ชีวิตร่วมกัน 3 กิจกรรม และกิจกรรมนันทนาการ 4 กิจกรรม (2) การตรวจสอบชุดฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 7 คน พบว่า ทุกคนมีความเห็นตรงกันว่า ชุดฝึกอบรมมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม (3) การทดลองใช้ชุดฝึกอบรม ผู้วิจัยนำชุดฝึกอบรมไปทดลองฝึกอบรม ครั้งที่ 1 กับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล เกื้อการุณย์ ชั้นปีที่ 3 จำนวน 19 คน (4) การปรับปรุงแก้ไขชุดฝึกอบรม และการนำชุดฝึกอบรมที่ได้ปรับปรุงและแก้ไข นำไปทดลองฝึกอบรม ครั้งที่ 2 กับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล เกื้อการุณย์ ชั้นปีที่ 3 จำนวน 21 คน

ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ก่อนและหลังการฝึกอบรมทั้งสองครั้ง พบว่า นักศึกษา มีความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีม มีทักษะในการทำงานเป็นทีม มีกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีผลการปฏิบัติในการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีม และมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ภายหลังการฝึกอบรมดีกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งสองกลุ่ม และจากการติดตามผลการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา 3 เดือนหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม พบว่า ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีม 3 เดือน ภายหลังการฝึกอบรม ดีกว่า ค่าเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงว่า ชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้พัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาลได้

A DEVELOPMENT OF AN EXPERIENTIAL TEAMWORK DEVELOPMENT
TRAINING PACKAGE FOR NURSING STUDENTS

AN ABSTRACT
BY
PREMWADEE KARUHADEJ

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Doctor of Education
Degree in Higher Education at Srinakharinwirot University

March 1997

The purpose of this research was to develop a training package on Experiential Teamwork Development for nursing students to improve achievement, attitude and skill in teamworking.

The study was divided into four steps. Step one, construct the training package on experiential learning activities. The package was set for 7 days long activities, including 10 Indoors, 10 Outdoors, 4 Recreations and 3 Living Activities. Step two, the researcher asked 7 experts to evaluate the internal suitability and concurrence of the package, and found out that the package structure was highly suitable and concurrent. Step three, the first group of 19 nursing students who volunteered to participate in this study were administered the pretest, the training and the posttest in order to test the competency of the training program. Step four, after the pilot study, the researcher then improved the contents and details of the training program and administered the program to the other group of 21 participants in order to test the competency of the training program.

The mean scores of the pretest and the posttest of both training were statistically compared. The results indicated that after the training, all participants showed better understanding, attitude, skill, procedures, the outcomes from problem solving and job satisfaction on teamwork than the premier. These differences were statistically significant at the .01 level.

Three months after the training, the follow-up study was also conducted. The result indicated that the post mean score of teamwork performance had been better than before training at the .01 level of significance. These findings showed that the experiential learning package on developing teamwork was efficient and appropriate for nursing students.