

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา
สิงหาคม 2560

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขุฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและจัดการการศึกษา
สิงหาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุชะฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและจัดการการศึกษา
สิงหาคม 2560

วรสรณ์ เนตรทิพย์. (2560). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็น

ทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารและ
จัดการการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

คณะกรรมการควบคุม: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี, อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม
2) พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม และ 3) ศึกษา
ประสิทธิผลการใช้หลักสูตรการฝึกอบรม กระบวนการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1
การศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม เก็บข้อมูล 2 ครั้งกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตระดับปริญญา
ตรี ชั้นปีที่ 3 ขึ้นไป ครั้งที่หนึ่ง จำนวน 361 คน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงสำรวจ ครั้งที่สอง จำนวน 391 คน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงยืนยัน ระยะที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยใช้การสังเคราะห์เอกสารที่
เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .952 และระยะที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลการใช้
หลักสูตรการฝึกอบรม ใช้เทคนิคการทดลองแบบการวัดก่อน-หลังการทดลองแบบมีกลุ่มควบคุม
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test Dependent,
MANOVA Repeated, ANCOVA และ MANCOVA ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) องค์ประกอบของ
พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การ
เป็นผู้นำทีม การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม และการนำความรู้ไปใช้กับทีม ซึ่งอธิบายความแปรปรวน ได้
ร้อยละ 55.67 2) หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่พัฒนาขึ้น มี 3 หน่วยการเรียนรู้ ในแต่ละหน่วยประกอบด้วย 9
ตอน โดยมีความเหมาะสมโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่
กำหนดไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การหาประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม
พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมได้สูงขึ้นอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก โดยมี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

A DEVELOPMENT TRAINING CURRICULUM FOR SUPPORT TEAM LEARNING
BEHAVIORAL OF SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY STUDENT



Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Doctor of Education degree in Educational Administration and Management
at Srinakharinwirot University
August 2017

Worasorn Netthip. (2017). **A Development Training Curriculum for Support Team Learning Behavioral of Srinakharinwirot University Student**. Dissertation. Ed.D.(Educational Administration and Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University, Advisor Committee: Assist.prof. Dr. Chatupol Yongson and Dr. Rachun Boontima

This study aims to 1) study the factors of team learning behavior 2) develop a training course to reinforce team learning behavior and 3) study the efficiency of the training course. The research methodology was divided into three phases. The first phase was a study of team learning behavior by collecting the data twice. The participants were junior students or higher, with three hundred and sixty one students the first time in order to analyze the data with exploratory factor analysis and three hundred and ninety one students to analyze the data with a confirmatory factor analysis. The second phase was to develop a training course by synthesizing the related documents, in-depth interviews with experts and to collect the data with five point likert scale questionnaires have reliability value was .952. The third phase was to study efficiency by using the training course on the pretest and posttest experiment-control group techniques and analyze the data with Means Standard Deviations t-Test Dependent, MANOVA Repeated, ANCOVA and MANCOVA. The results were: 1) The factors of team learning behavior of Srinakharinwirot University students were consisted of team leading, team interaction, and team applying. The percentage of variance was 55.67. 2) There were three-unit plans of team learning behavior of Srinakharinwirot University students. Consists of 9 episodes was appropriate high level mean was 4.04 more than criteria significant level .05 3) The efficiency of the training course found training course reinforce team learning behavior significance level .05 and the satisfaction was high level mean was 4.51 more than criteria significant level .05

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิต

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ของ

วรสวรรณ์ เนตรทิพย์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

วันที่.....เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

อาจารย์ที่ปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศร)

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต ผังนรินทร์)

.....ที่ปรึกษาร่วม
(อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศร)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. จักรกฤษณ์ ไปณะทอง)

ประกาศคุณูปการ

การที่ผลการวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ก็ด้วยความอนุเคราะห์ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศร ที่ปรึกษาหลักปริญญานิพนธ์ ผู้ซึ่งเป็นอาจารย์ต้นแบบวิชาการทางด้านการอุดมศึกษา ทำได้ทำให้เข้าใจแนวคิดในเชิงลึกเกี่ยวกับ การอุดมศึกษา ว่ามีความหลากหลายทั้งในด้านเนื้อหาที่ทำการศึกษา และบริบทสำหรับการวิจัยช่วยตรวจสอบความเรียบร้อยของการเขียนรายงานการวิจัยอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ผู้วิจัยความซาบซึ้งใจเป็นอย่างมาก เพราะนอกเหนือจากความรู้ทางวิชาการแล้ว ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศร ยังให้ความอนุเคราะห์ที่สำคัญในเรื่องของ กลุ่มตัวอย่าง ในการทดลอง และระยะเวลาในการศึกษาเล่าเรียนไม่เช่นนั้น การวิจัยครั้งนี้ อาจจะไม่บรรลุ สำเร็จลงได้

กราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบสถิติขั้นสูง และระเบียบวิธีการวิจัยสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งทำให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือในการนำไปใช้งานกับกลุ่มประชากรได้อย่างแท้จริง

กราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต ผังนิรันดร์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นประธานสอบปากเปล่า ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งทั้งในทางสถิติการวิจัย และเนื้อหาทางด้านการอุดมศึกษา

กราบขอบ อาจารย์ ดร. จักรกฤษณ์ โปณะทอง ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นกรรมการสอบปากเปล่า และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีความลุ่มลึก อยู่ภายใต้กรอบของบริบทการอุดมศึกษาอย่างแท้จริง

นอกจากนี้แล้วยังของพระคุณครูอำพร เนตรทิพย์ ผู้ซึ่งสนับสนุนทางการศึกษามาโดยตลอดทั้งชีวิต ตั้งแต่ระดับอนุบาล จนถึงปริญญาเอก หากไม่มีคุณครูอำพร เนตรทิพย์ ก็คงยากที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตได้

วรสรณ์ เนตรทิพย์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	10
ความสำคัญของการวิจัย.....	10
ขอบเขตของการวิจัย	11
ประชากร.....	11
ผู้เชี่ยวชาญ.....	11
ตัวแปรที่ศึกษา.....	11
ข้อจำกัดในการวิจัย.....	11
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	13
สมมติฐานของการวิจัย.....	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม.....	16
องค์ประกอบพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม.....	36
แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม.....	49
การเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาของไทย.....	73
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	78
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	83
ตอนที่ 1 การศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.....	83
ตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้ เป็นทีม.....	95

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
ตอนที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรม การเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	100
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	106
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	109
ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาลักษณะการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็น ทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	143
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาประสิทธิผลการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	150
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	165
สรุปกระบวนการวิจัย.....	167
สรุปผลการวิจัย.....	168
อภิปรายผลการวิจัย.....	172
ข้อเสนอแนะ.....	190
บรรณานุกรม.....	194
ภาคผนวก.....	206
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	328

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์องค์ ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม.....	43
2	องค์ประกอบของการฝึกอบรม.....	59
3	จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ด้วย เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)	85
4	จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมด้วย เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis) และการ วิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนขององค์ประกอบ (Invariance Confirm Factor Analysis)	86
5	จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 361).....	109
6	ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของข้อคำถามที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (n=361).....	110
7	ผลการตรวจสอบค่าสถิติ KMO และ Bartlett's Test ของข้อคำถามที่ทำการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจ (n = 361)	114
8	ค่าไอเกนขององค์ประกอบ ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความ แปรปรวนสะสมขององค์ประกอบพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม (n = 361)	115
9	องค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการเป็นผู้นำทีม (n = 361)	116
10	องค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีม (n = 361)	117
11	องค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการนำความรู้ไปใช้กับทีม (n = 361)	119
12	จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 391).....	120
13	ผลการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของข้อคำถามแต่ละ องค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (n = 391)	122

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
14	ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของข้อความที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (n=361).....	123
15	ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองตามสมมุติฐาน (Hypothesis Model) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ (n=391).....	127
16	ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองตามสมมุติฐาน (Hypothesis Model) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ (n=391).....	129
17	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loading Score) แสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน (Standardize Score) ขององค์ประกอบหลักของพฤติกรรมการเรียนรู้ เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ปรับแก้ (Adjust Model) (n = 391)	132
18	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loading Score) แสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน (Standardize Score) ขององค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำทีม (lead) ของแบบจำลององค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ปรับแก้ (Adjust Model) (n = 391)	133
19	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loading Score) แสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน (Standardize Score) ขององค์ประกอบด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีม (inac) ของแบบจำลององค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ปรับแก้ (Adjust Model) (n = 391)	135
20	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loading Score) แสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน (Standardize Score) ขององค์ประกอบด้านการนำความรู้ไปใช้กับทีม (knus) ของแบบจำลององค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ปรับแก้ (Adjust Model) (n = 391)	137
21	ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลององค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระหว่างกลุ่มนิสิตเพศชาย (n=113) กับกลุ่มนิสิตเพศหญิง (n= 278).....	140

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
22	สรุปข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ และการปรับปรุงแก้ไข.....	144
23	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กับเกณฑ์ 3.51 (ระดับมาก) จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ (n=7).....	147
24	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวม ระหว่างก่อนกับหลัง การฝึกอบรมด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมของกลุ่มทดลอง (n=24).....	151
25	การตรวจสอบการเป็น Compound Symmetry (Mauchly's W) ของตัวแปรที่ ทำการศึกษา และผลการตรวจสอบค่าความแตกต่างของเมตริกซ์ความแปรปรวน ร่วมระหว่างกลุ่ม (Wilks' Lambda) (n=24).....	152
26	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมระหว่างก่อนกับหลัง การฝึกอบรมด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมของกลุ่มทดลอง ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA) แบบมีการวัดซ้ำ (Repeated) (n=24).....	154
27	ผลการตรวจสอบความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน (Homoscedasticity) ระหว่าง กลุ่มทดลอง กับกลุ่มควบคุม ด้วยสถิติทดสอบ Levene's Test.....	155
28	ผลการตรวจสอบการมีปฏิสัมพันธ์กัน (Interaction) ระหว่างกลุ่ม (กลุ่มทดลองกับกลุ่ม ควบคุม) กับค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนฝึกอบรม(Pretest)....	155
29	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวม ระหว่างกลุ่ม ทดลองกับกลุ่มควบคุมหลังจากได้รับการฝึกอบรม โดยใช้ค่าเฉลี่ยก่อนการทดลอง (Pretest) มาเป็นตัวแปรร่วม (Covariates)	156
30	ผลการตรวจสอบความแตกต่างของเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วม ระหว่างกลุ่มทดลอง กับกลุ่มควบคุม ด้วยสถิติทดสอบ Box's M.....	157
31	ผลการตรวจสอบความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน (Homoscedasticity) ระหว่าง กลุ่มทดลอง กับกลุ่มควบคุม ด้วยสถิติทดสอบ Levene's Test.....	158

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
32	ผลการตรวจสอบการมีปฏิสัมพันธ์กัน (Interaction) ระหว่างกลุ่ม (กลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม) กับค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนฝึกอบรม (Pretest)	158
33	ผลการตรวจสอบค่าความแตกต่างของเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่ม (Wilks' Lambda)	159
34	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมรายองค์ประกอบ ได้แก่ 1.การเป็นผู้นำทีม 2.การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม และ 3.การนำความรู้ไปใช้กับทีม ระหว่างกลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกอบรม กับกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม โดยใช้ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนฝึกอบรม (Pretest) มาเป็นตัวแปรร่วม (Covariates) ด้วยเทคนิคทางสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Covariance : MANCOVA).....	160
35	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลความพึงพอใจในการเข้ารับการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กับเกณฑ์ 3.51 (ระดับมาก) (n=24).....	163

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัยศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม.....	15
2 รูปแบบการเรียนรู้เป็นทีมในรายวิชาปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศ	22
3 รูปแบบการบูรณาการเชิงระบบของการเรียนรู้เป็นทีม.....	23
4 แสดงระดับความสัมพันธ์ของการสนทนาในทีม.....	26
5 กระบวนการเรียนรู้.....	33
6 องค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีม.....	41
7 องค์ประกอบการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ.....	68
8 กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลแบบการวิเคราะห์เนื้อหา.....	99
9 ผลการวิเคราะห์แบบจำลององค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัย ตามสมมุติฐาน (Hypothesis Model) (n = 391).....	128
10 ผลการวิเคราะห์แบบจำลององค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปรับแก้ (Adjust Model) (n = 391).....	131
11 ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลององค์ประกอบของพฤติกรรม การเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระหว่างกลุ่มนิสิตเพศชาย (n=113) กับกลุ่มนิสิตเพศหญิง (n= 278).....	141

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเรียนรู้ในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก ตามแนวคิดของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills) ซึ่งถูกเสนอโดยภาคส่วนที่เกิดจากวงการนอกการศึกษา ในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้อธิบายว่า โลกของการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก เป็นเพราะว่าทุกคนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้อย่างง่ายและรวดเร็ว ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลาย การเรียนรู้ด้วยกระบวนการเดิม เช่น การท่องจำ การฟังบรรยาย นั้นไม่สามารถที่จะทำให้ก้าวหน้าทันโลกในยุคปัจจุบันได้ การเรียนรู้มีความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงในด้าน การอ่าน การเขียน คณิตศาสตร์ การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การร่วมมือ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี และการบริหารจัดการด้านการศึกษารูปแบบใหม่ ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนในทุกระดับ (วิจารณ์ พานิช, 2555: 6 – 12) กระบวนการเรียนรู้ที่จะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน (Collaboration) ในทุกระดับ โดยการให้ภาคส่วนต่างๆ ของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมกับสถาบันการศึกษาในการจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมให้ผู้เรียนในทุกระดับ ได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน ด้วยเทคนิคกระบวนการเรียนรู้ที่ทันสมัย เช่น การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Base Learning) และการเรียนรู้เป็นทีม (Team Base Learning) เป็นต้น (วัฒนชัย วิริยะกุล, 2558: 101 – 102)

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education, TQF:HEd) ได้ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ 5 ด้าน (5 Domains of Learning) ที่จำเป็นจะต้องมีในนักศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบด้วย (1) คุณธรรม จริยธรรม (2) ความรู้ (3) ทักษะทางปัญญา (4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และ (5) การวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ดังจะเห็นได้ว่า ตามกรอบดังกล่าว การผลิตบัณฑิตระดับอุดมศึกษานั้น การผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ในเชิงทฤษฎีแต่เพียงอย่างเดียว ไม่เป็นที่เพียงพอแล้ว แต่จะต้องผลิตบัณฑิตให้มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบ มีทักษะทางปัญญา ตลอดจนมีความสามารถในการสื่อสาร ดังนั้น กระบวนการจัดการเรียนการสอน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเปลี่ยนแปลง โดยการนำรูปแบบการเรียนรู้เป็นทีม เข้ามาใช้ในสถาบันอุดมศึกษา (นวลจิตต์ เชาวกิตพิงศ์, 2555: 1-28)

การจัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาในปัจจุบัน ให้ความสำคัญกับการสอนแบบเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) มากกว่าการสอนโดยบรรยายเพียงอย่างเดียว (lecture-based learning) (Michaelson, Knight; & Fink. 2002: 13 – 16) มิซเชลลิน (Michaelson. 2008: 1 – 4: 28-34) อธิบายว่า การจัดการเรียนการสอนด้วยกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนระดับอุดมศึกษาได้ลงมือปฏิบัติการทดลอง การอภิปราย มีประโยชน์กับผู้เรียนมากกว่าการสอนด้วยการบรรยายโดยเฉพาะการเรียนรู้แบบเป็นทีมเป็นฐาน (Team Base-Learning: TBL) จะสามารถช่วยให้นักศึกษาเกิดทักษะการคิดขั้นสูง และทักษะการทำงาน อันเป็นที่ต้องการของสังคมสมัยใหม่เป็นอย่างดี เพราะการสอนดังกล่าว จะช่วยให้นักศึกษาได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน เกิดการคิดในเชิงวิพากษ์เพื่อหาคำตอบในรายวิชา มีกระบวนการคิดขั้นสูงต่างๆ เกิดขึ้นระหว่างการเรียนรู้ด้วยกัน

กระบวนการจัดการการเรียนรู้เป็นทีม มีความสำคัญในการจัดการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรีพ.ศ. 2558 ได้กำหนดให้ การผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรีนั้น จะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งในภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติที่สามารถที่จะนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ซึ่งจะประสบความสำเร็จได้ตามเกณฑ์ดังกล่าว จะต้องอาศัยการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้เป็นทีม (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2560: 1-2) ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวสามารถเสริมสร้างขึ้นจากกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการทำกิจกรรมฝึกปฏิบัติต่างๆ ร่วมกันของกลุ่มนักศึกษาเพื่อให้ได้ฝึกทักษะการคิดขั้นสูงร่วมกัน มีการถกเถียง อภิปรายร่วมกัน มีการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (Tweddell, Clark; & Nelson. 2016: 7 – 9) นอกจากนี้ ในแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ก็เช่นเดียวกันกำหนดให้การจัดการศึกษาเพื่อมุ่งสู่ นโยบาย ประเทศไทย 4.0 การจัดการศึกษาจะต้องเน้นความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรม สร้างผู้เรียนให้มีทักษะในการทำงานได้จริง มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งระบบการจัดการเรียนการสอนจะต้องให้ความสำคัญกับทักษะการคิด การสร้างสรรค์ความรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นบทบาทของอาจารย์มหาวิทยาลัย จะต้องเปลี่ยนแปลงจากการเป็นผู้บรรยายความรู้ มาเป็นผู้สร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนิสิต นักศึกษา ได้เกิดทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม โดยการนำกระบวนการเรียนรู้รูปแบบใหม่ การเรียนรู้เป็นทีม เข้ามาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2560: 6 - 12)

สอดคล้องกับแนวคิดของ เฮลเพม (Halpem. 1994: 449-455) และงานวิจัยของ เฮ-แรน ยงชุก รุท และฮี-ย้ง (Hae-Ran, Yeongsuk, Ruth; & Hee-Young. 2015: 1 - 4) ที่พบว่า การเรียนรู้เป็นทีมจะช่วยเสริมสร้างทักษะการทำงานของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้ เพราะความรู้

วิทยาการขั้นสูงนั้น ไม่สามารถที่จะเรียนรู้ได้เข้าใจอย่างลึกซึ้งโดยการอ่านหนังสือเพื่อทำความเข้าใจเพียงคนเดียว หรือการตั้งใจฟังอาจารย์บรรยายในห้องเรียนเท่านั้น แต่ความรู้ขั้นสูงจะเกิดการเรียนรู้จนเป็นทักษะขั้นสูงได้นั้นจะต้องเกิดจากการลงมือกระทำ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม เป็นทีม ที่มีประสิทธิภาพ มีการทดลองร่วมกันของกลุ่มนักศึกษาเพื่อหาข้อสรุป อภิปรายผลร่วมกัน การหาข้อมูลมาโต้แย้งกันภายในกลุ่ม ดังนั้น พันธกิจของมหาวิทยาลัยจึงต้องตระหนักกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน ให้มากเท่ากับความเชี่ยวชาญด้านองค์ความรู้ทางวิชาการ

ไบคิน และโดนัลด์(Beiqun; & Donald. 2016: 250-257) ได้วิจัยพบว่า การเรียนรู้แบบทีม การเรียนรู้ (Team Learning) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้นักศึกษามีการอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันนั้น เกิดความรับผิดชอบในงานร่วมกัน มีอารมณ์ในการทำงาน และการเป็นเจ้าของงานร่วมกัน สามารถเสริมสร้างทักษะการวิเคราะห์ขั้นสูงทางวิทยาศาสตร์ได้ และทำให้มีความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาได้ดีกว่าการเรียนรู้ที่เน้นการบรรยาย เพราะทักษะทางวิทยาศาสตร์ จะเจริญงอกงามได้นั้น จะต้องมีการอภิปรายผลการทดลองร่วมกัน เพื่อให้เห็นผลการทดลองในมิติที่หลากหลายสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สโพรเอลสตรา โรสมาเรน โฮลมาน และสโลฟ (Spoelstra, Rosmalen, Houtmans; & Sloep. 2015: 11-20) ได้วิจัยพบว่า กระบวนการเรียนรู้เป็นทีม สามารถที่จะเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงวิพากษ์วิจารณ์ และการคิดเชิงสังเคราะห์ เพราะว่า การเรียนรู้เป็นทีมแม้จะมีการแบ่งงานกันทำแต่ก็จะมีกระบวนการวางแผนการทำงานร่วมกัน การถกเถียงข้อมูลที่ได้ค้นพบร่วมกัน ตลอดจนทำการสรุปผลร่วมกัน

นอกจากมหาวิทยาลัยแล้ว องค์กรทางธุรกิจก็ได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานเป็นทีมเช่นเดียวกัน เพราะการทำงานเป็นทีมนี้สามารถที่จะสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับองค์กร ได้ดีกว่าการทำงานโดยผู้เชี่ยวชาญเพียงไม่กี่คน เพราะปัจจุบันจะมีการใช้คำว่า ทีมผู้เชี่ยวชาญ (Professional Team) กันอย่างแพร่หลายในองค์กรชั้นนำทางธุรกิจ แสดงให้เห็นว่าการทำงานจะเชี่ยวชาญเพียงคนเดียวไม่ได้อีกแล้ว (Polzer. 2004: 1-5; Gray & Larson. 2000: 22 – 26) ดังตัวอย่างในองค์กรเอกชนระดับโลก ในปี ค.ศ.1980 บริษัทฟอร์ดมอเตอร์ ซึ่งประสบปัญหาขาดทุนอย่างมาก เพราะถูกบริษัทรถของญี่ปุ่น เข้ามาตีตลาด ก็ได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานจากกลุ่มงาน (Work Group) มาเป็นทีมงาน (Team Work) โดยได้สร้างทีมผู้เชี่ยวชาญในการออกแบบรถยนต์ขึ้นมา ในทีมประกอบไปด้วยผู้เชี่ยวชาญหลายด้าน ได้แก่ ด้านการตลาด ด้านมานุษยวิทยา และการออกแบบรถยนต์ เพื่อออกแบบรถยนต์แข่งขันกับรถยนต์ญี่ปุ่น แทนการให้เพียงผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบเท่านั้นเป็นผู้ดำเนินการ ผลพบว่า รถยนต์ที่ผลิติดอกมานั้น ตรงกับรสนิยมของลูกค้ามากขึ้นกว่าเดิม มียอดขายเพิ่มมากขึ้น (Drucker.1995: 60 – 75) แนวคิดของ โกรคาเวส (Goncalves. 2008: 992-1001) อธิบายว่า บริษัทชั้นนำในยุโรป และอเมริกา

ไม่ได้คัดเลือกคนเข้าทำงานโดยใช้เกณฑ์ด้านผลการเรียนรู้ทางวิชาการเท่านั้น แต่ให้ความสำคัญกับการพิจารณาถึงพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมร่วมด้วย มีหลายกรณีที่องค์กรได้เชิญพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถสูงออกจากงาน เนื่องจากไม่สามารถทำงานร่วมกับสมาชิกในทีมได้ ปัญหาที่พบคือ พนักงานดังกล่าว นอกจากไม่สามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่ได้แล้ว ยังจะขัดขวางการทำงานของทีมงาน ไม่ให้ประสบความสำเร็จไปด้วย

การศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม เริ่มมีขึ้นปี ค.ศ.1990 (Decuyper et al. 2010: 111–133)การสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการ (Johnson; & Johnson. 2000: 95 – 120; Pandersen; & Easton. 1995: 34; McCann. 2007: Online; Michaelsen, 1994a : 14 – 16; Michaelsen, Knight A; & Fink. 2002: 33 – 36; Michaelsen , Knight; & Fink .2002: 79; Nowell, 2012:24) สามารถสรุปถึงลักษณะของการเรียนรู้เป็นทีมได้ว่า จะเน้นความสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ร่วมกัน 2) ทำสมาชิกในทีมได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันทุกหัวข้อการเรียนรู้ 3) การมีความรับผิดชอบในงาน และ 4) การมีทักษะการสื่อสารที่ดีภายในทีมการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้เป็นทีม จะให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพส่วนตัวที่สมาชิกในทีมจะเกิดความรู้สึกผูกพัน (cohesion) และความไว้วางใจกัน (trust) เป็นพลวัตของกระบวนการเรียนรู้แบบเป็นทีม (group process หรือ group dynamic) โดยสมาชิกทุกคนจะมีบทบาทของการเป็นผู้นำที่จะต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ภายในกลุ่ม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะก่อให้เกิดการพัฒนาทักษะการรู้คิดและการเข้าใจ (cognition) การติดต่อสื่อสาร ทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความสามารถในการคิดวิเคราะห์(creative thinking) การแก้ปัญหาและช่วยให้ผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง (active learning) (Slavin. 1990: 41 - 52)

มัมฟอร์ด (Mumford. 2002: 253–266) ได้วิจัยพบว่า การเรียนรู้เป็นทีม จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการรู้ขึ้นตอน กระบวนการ เกิดความเข้าใจตนเอง และหาแนวทางในการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้กับตนเองได้ ช่วยให้บุคคลเข้าใจถึงโอกาสในการเรียนรู้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมต้องพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย กรอบแนวคิดเดิม (Framing) เป็นการสร้างความเข้าใจเบื้องต้นในแนวคิด สถานการณ์ บุคคล หรือวัตถุโดยอาศัยความรู้ ความเข้าใจที่มีมาในอดีตการสร้างกรอบแนวคิดใหม่ (Reframing) เป็นการเปลี่ยนจากแนวคิดแบบเก่าไปสู่แนวคิดความเข้าใจแบบใหม่ และบูรณาการความรู้ (Integrating) เป็นการผสมผสานแนวคิดหรือความรู้ต่าง ๆ ที่บุคคล เรียนรู้ แล้วนำมาสังเคราะห์ให้ได้แนวทางใหม่ มุมมองใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น ตั้งสมมติฐานใหม่ มีการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อทดสอบหรือหาคำตอบที่สมบูรณให้กับแนวคิด แล้วขยายแนวคิดนั้นให้กว้างขึ้นเช่นเดียวกับเซนเก (Senge. 1994: 315-322) ได้อธิบายว่า การ

เรียนรู้เป็นทีมยังมีการเข้าใจที่คาดเคลื่อนอยู่มาก จนกว่าจะสามารถอธิบายให้เห็นสภาพของทีมที่เรียนรู้ได้อย่างชัดเจนกว่านี้ หรือจนกว่าเราจะมีทฤษฎีที่สามารถอธิบายได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นบ้าง เมื่อการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตรงข้ามกับบุคคลทั้งหลายในทีมการเรียนรู้ มิฉะนั้นเราจะไม่สามารถแยกให้เห็นความแตกต่างระหว่างสติปัญญา ความเฉลียวฉลาดของกลุ่ม (Group intelligence) กับการคิดของกลุ่ม (Group think) และมีวิธีการอธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลทั้งหลายต้องยอมอนุโลมปฏิบัติตามความกดดันของกลุ่ม หากเมื่อใดที่เรามีวิธีที่เชื่อถือได้ สำหรับสร้างทีมที่สามารถเรียนรู้ร่วมกัน เมื่อนั้นก็จะไม่ใช่เรื่องบังเอิญอีกต่อไปนี่คือเหตุผลว่า ทำไมความเชี่ยวชาญในการเรียนรู้ของทีมนี้จึงเป็นขั้นที่สำคัญ ในการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สอดคล้องกับ ฮาลเพริน(Halpern. 1998: 449–455) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสอนด้วยเทคนิคการคิดเชิงวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การเกิดทักษะ และการคิดเชิงอภิमानผลการวิจัยพบว่าการจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาว่า ในชั้นเรียนนั้น อย่างน้อยที่สุดจะต้องมีการผสมกันระหว่างเนื้อหา แนวคิด ทฤษฎี และทักษะกระบวนการทำงาน ให้เกิดขึ้น การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นการบรรยายแต่เพียงอย่างเดียว ตามธรรมเนียม ประเพณีเดิมของอุดมศึกษานั้น อาจจะเสริมสร้างความรู้ได้ แต่ไม่สามารถที่จะเสริมสร้างทักษะได้ ซึ่งทักษะจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ มีการลงมือนำองค์ความรู้ไปจำลองใช้ในการทำงานภายในห้องเรียน ซึ่งบทบาทของอาจารย์จะต้องสามารถบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้แบบเป็นทีมงาน (Team Learning) หลังจากที่ได้เรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีไปแล้ว ซึ่งกระบวนการดังกล่าว นอกจากจะทำให้ผู้เรียนได้องค์ความรู้เชิงลึกแล้ว ยังเป็นการฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นทักษะการทำงานในอนาคตได้ด้วย

เนื่องจากพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม มีความสำคัญกับการเรียนในระดับอุดมศึกษา จึงพบว่า มีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่พยายามจะทำการพัฒนาระบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ดังเช่น การทดลองใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เพื่อเสริมสร้างกระบวนการและบรรยากาศการเรียนรู้แบบเป็นทีมในระดับอุดมศึกษา (Team-Based Learning Environment) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาว่า มีความแตกต่างไปจากการทำงานในองค์กรทางธุรกิจจริง เพราะไม่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับผลประโยชน์ หรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และในการประเมินผลงาน ไม่ว่าในกลุ่ม ใครจะทำงานมากน้อยเพียงใด ทุกคนก็จะได้คะแนนเท่าๆ กัน ดังนั้น การออกแบบเทคนิคการสอนแบบเป็นทีมในอุดมศึกษาจะต้องทำความเข้าใจถึงจุดร่วมในพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่แท้จริงในบริบทของอุดมศึกษาก่อน ไม่ควรที่จะนำแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของบริบทองค์กรทางธุรกิจมาเป็นเครื่องชี้นำในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือบรรยากาศในการทำงาน การเรียนรู้แบบทีมงานของนักศึกษา (Ratneswary; & Rasiah. 2014: 369 – 379) เช่นเดียวกับการ

พัฒนาองค์กรทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศเนเธอร์แลนด์ (Bosch & Teelken, 2000: 379-397) มีรายงานการวิจัยเกี่ยวกับองค์กรและความเป็นผู้นำทางการศึกษา โดยการศึกษาประสบการณ์ในประเทศเนเธอร์แลนด์ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยในประเทศเนเธอร์แลนด์ กำลังมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นหลายด้านทั้งในด้านการจัดการองค์กร และการนำองค์กรของผู้บริหาร รวมถึงด้านการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนแบบทีมผู้สอนมากขึ้น ในการออกแบบหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน จะต้องใช้อาจารย์มาทำในลักษณะของทีมงานมากยิ่งขึ้น เพื่อทดแทนการออกแบบการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ผู้สอนเพียงคนเดียว เพื่อให้เกิดความรอบคอบ และส่งเสริมให้เน้นกิจกรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีมของนักศึกษาให้มากขึ้น เพื่อให้เรียนรู้ร่วมกันว่า เก่งแต่ทฤษฎีเพียงอย่างเดียว นั้น ไม่สามารถจะประสบความสำเร็จได้

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีแนวนโยบายในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความสำคัญทั้งองค์ความรู้ทางวิชาการขั้นสูง และกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบเป็นทีมให้กับนักศึกษา ซึ่งได้กำหนดคุณลักษณะของนักศึกษาที่พึงประสงค์ไว้ในแผนยุทธศาสตร์ 15 ปี (พ.ศ. 2553 - 2567) ไว้ว่า นิสิต มศว ควรจะมี คุณลักษณะเฉพาะคือรักชุมชนติดดินสุภาพ อ่อนน้อมสงบรักสันติมีความรักในองค์กรมีความรู้ความสามารถมีศักยภาพที่หลากหลายพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ในองค์กรเป็นแบบกัลยาณมิตรมีความมุ่งมั่นในการทำงานเห็นแก่ประโยชน์องค์กรและส่วนรวมด้วยคุณลักษณะเฉพาะดังกล่าวทำให้มหาวิทยาลัยมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่โดดเด่นในการนำวิชาการที่เป็นเลิศไปใช้บริหารจัดการทรัพยากรในท้องถิ่นร่วมกับชุมชนโดยประสานการทำงานร่วมกับชุมชนในท้องถิ่นด้วยดี (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2558: ออนไลน์)การวิเคราะห์คุณลักษณะดังกล่าว อาจกล่าวได้ว่า ได้มีการผสมผสานคุณลักษณะที่ดีหลายประการเข้าด้วยกัน รวมถึงคุณลักษณะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วย ดังเช่น การมีศักยภาพที่หลากหลายพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ในองค์กรเป็นแบบกัลยาณมิตร และประสานการทำงานร่วมกับชุมชนในท้องถิ่นด้วยดี เป็นต้น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความคาดหวังว่า คน มศว จะต้องสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีทักษะการทำงานเป็นทีมที่ดีได้ ความคาดหวังดังกล่าว จะเกิดขึ้นมาได้ จะต้องอาศัยความร่วมมือในทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัยในการขับเคลื่อน โดยเฉพาะในการจัดการเรียนการสอนที่จะต้องมีความมีแนวทาง รูปแบบ การจัดกิจกรรมที่สามารถเพิ่มพูนทักษะทางวิชาการขั้นสูงได้ และจะต้องเป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่สามารถเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมไปพร้อมกันได้ สอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาแผนปฏิบัติการยุทธศาสตร์หลักที่ 1 ของมหาวิทยาลัย คือ การเป็นแหล่งความเป็นเลิศทางด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ (Learning Innovation) ที่จะต้องพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการ

สอนแบบใหม่ๆ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสังคมไทย(มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2558: ออนไลน์; เฉลิมศรี ภูมิมางกูร. จรวยพร ศรีศศลักษณ์ และ อัญชลี จันทาโก. 2552: 370-376: นิรมล เมืองโสภ. 2553: 29-37)

การศึกษาปัญหาปัจจุบันด้านพฤติกรรมกรรมการเรียนแบบเป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลับพบว่า ยังขาดประสิทธิภาพ ดังเช่น ผลการวิจัยของกิตติศักดิ์ ก่อร้อย (2550: 53 - 60) ที่ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาตรีภาคปกติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่ายังมีโอกาสที่จะพัฒนาให้ขึ้นไปอยู่ในระดับมากที่สุดได้ และเป็นที่น่าสนใจว่า นิสิตชั้นปีที่ 1 มีคะแนนพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ที่น้อยกว่าชั้นปีอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเพียง 3.68 เป็นอันดับสุดท้าย น้อยที่สุด รองกว่านั้นคือ ชั้นปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัฐพล ประดับเวทย์ (2551: 91 – 105) ได้ทำการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อสร้างเสริมความสามารถในการทำงานเป็นทีม ของนิสิตในระดับอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า นิสิตไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ในขณะที่อยู่ในทีมว่า ควรจะทำการเรียนรู้อย่างไร ในหลายครั้งที่ปล่อยให้เพื่อนในกลุ่มทำงานเพียงคนเดียว หรือทำเฉพาะงานของตนเองที่กลุ่มได้มอบหมาย โดยไม่ได้เรียนรู้งานของสมาชิกคนอื่นๆ ภายในกลุ่ม พฤติกรรมการเรียนรู้ดังกล่าว ส่งปัญหาต่อการเรียนรู้ของนิสิตเป็นอย่างมาก ควรที่จะได้รับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จากงานวิจัยทั้ง 2 ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สรุปได้ว่า พฤติกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบทีมงาน ของนิสิตยังคงมีปัญหา และสมควรที่จะได้รับการพัฒนาพฤติกรรมเรียนรู้ดังกล่าว ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้มีการจัดการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (TQF)ในระดับปริญญาตรี รวมจำนวน 92 หลักสูตร ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ในการจัดการเรียนการสอนนั้น ก็จะต้องให้ความสำคัญกับ (1)คุณธรรม จริยธรรม (2) ความรู้ (3) ทักษะทางปัญญา (4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และ (5) การวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนอกจากนี้แล้ว รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2559ในระดับคณะ/หน่วยงาน เทียบเท่าที่มีการจัดการเรียนการสอน ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง .38 – 3.84 ผลการประเมินดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า การจัดการศึกษาภายในของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ยังมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการพัฒนาในด้านต่างๆ โดยเฉพาะในด้านการจัดการเรียนการสอน ที่จะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เชิงรุก และการ

เรียนรู้แบบเป็นทีม มากยิ่งขึ้น เพื่อให้การคะแนนการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในเพิ่มสูงขึ้น (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2560: ออนไลน์)

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์นิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เกี่ยวกับสภาพของ พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม พบประเด็นสำคัญดังนี้

1) นิสิตยังไม่เข้าใจเป้าหมายในการทำงานกลุ่มอย่างแท้จริงแต่นิสิตจะให้ความสำคัญ เฉพาะเป้าหมายของงานในเฉพาะส่วนที่ตนเองได้รับมอบหมายมาจากกลุ่มเท่านั้น จึงทำให้ กระบวนการเรียนรู้ที่ต้องผ่านการอภิปราย แสดงความคิดเห็นร่วมกันภายในกลุ่ม ไม่ได้เกิดขึ้น อย่างแท้จริง (อนงค์นาฏ เตมียพันธ์ุ. 2559:สัมภาษณ์; เอกสิทธิ์ ทิพนันท์, 2559: สัมภาษณ์

2) นิสิตไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของกลุ่ม เท่าที่ควร แต่จะให้ความสำคัญในการตัดสินใจเฉพาะงานที่ตนเองได้รับมอบหมายจากกลุ่มเพียง เท่านั้น แต่ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับส่วนร่วม มักจะมอบให้หัวหน้ากลุ่มเป็นผู้ตัดสินใจ (อัจฉราพรรณ สมควรกร.2559:สัมภาษณ์; ไอรินจันทร์เจ้า. 2559:สัมภาษณ์)

3) ขาดความรับผิดชอบในงาน โดยพบว่า นิสิตจะขาดความรับผิดชอบในงานที่เป็น ส่วนรวมของกลุ่ม ให้ความสำคัญเฉพาะกับงานในส่วนของตัวเองเท่านั้น เมื่อนำงานมาประกอบ กันจึงขาดความต่อเนื่อง ไม่เป็นเนื้อเดียวกัน(ไอรินจันทร์เจ้า. 2559: สัมภาษณ์; อนงค์นาฏ เตมียพันธ์ุ. 2559: สัมภาษณ์)

4) ขาดทักษะการสื่อสาร พบว่า สมาชิกในกลุ่มเกิดความขัดแย้งกันเป็นประจำเพราะขาด ทักษะการอภิปราย ถกเถียงในเชิงวิชาการ ขาดการนำข้อมูลมาประกอบการอภิปรายภายในกลุ่ม ทำให้เนื้อหาที่อภิปรายไม่เกิดคุณค่าทางวิชาการเท่าที่ควร (อวิสญา วงษ์เบาะ. 2559:สัมภาษณ์; อรพินท์ การบรรจง.2559:สัมภาษณ์)

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์อาจารย์ของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เกี่ยวกับสภาพของ พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม พบประเด็นสำคัญของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ประกอบไปด้วย

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์อาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เกี่ยวกับสภาพของ พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม พบประเด็นสำคัญดังนี้

1) นิสิตไม่ได้ทำการค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการเพื่อนำมาใช้ประกอบกับการแสดงความคิดเห็นเมื่อมีการทำงานกลุ่ม แต่นิสิตจะแสดงความคิดเห็นโดยใช้ความรู้สึกและประสบการณ์เดิม เพียงเท่านั้น จึงทำให้ข้อเสนอแนะ การอภิปรายที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม เป็นไปอย่างไร้หลักฐานทาง วิชาการ (วัชรพงศ์ แสงอ่อน. 2560: สัมภาษณ์)

2) นิสิตไม่เข้าใจบทบาทของตนเองที่จะต้องแสดงเมื่อมีการทำงานกลุ่มร่วมกัน เช่น การให้เกียรติระหว่างกัน การรับฟังความคิดเห็นระหว่างกัน การให้ความไว้วางใจระหว่างกัน การจัดการ

กับความขัดแย้งที่เหมาะสม เป็นต้น จึงทำให้กระบวนการทำงานร่วมกันเกิดปัญหาในด้านสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม และส่งต่อบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ทำให้คุณภาพของงานที่เกิดขึ้นลดน้อยลง (ธรรมบุญ สะเทือนไพร. 2560: สัมภาษณ์)

3) นิสิตขาดความรับผิดชอบในงานกลุ่มที่เป็นของส่วนกลางซึ่งจะต้องรับผิดชอบร่วมกัน แต่นิสิตจะให้ความสำคัญเฉพาะงานในส่วนที่ตนเองได้รับมอบหมายมาจากกลุ่มเพียงเท่านั้น จึงทำให้กระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญของกลุ่ม ทั้งการอภิปราย การแสดงความคิดเห็น ร่วมกัน ไม่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง นิสิตจะมีความรู้ ความเข้าใจเฉพาะงานในส่วนที่ตนเองได้รับมอบหมายเพียงเท่านั้น (สุเมษฐ์หนกหลัง. 2560: สัมภาษณ์)

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ใช้บัณฑิตที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เกี่ยวกับสภาพของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม พบประเด็นสำคัญดังนี้

1) นิสิตขาดทักษะการแก้ไขปัญหาพร้อมกับสมาชิกในทีมงาน โดยพบว่าเมื่อมีปัญหา หรือการทำงานที่อยู่นอกเหนือจากแผนที่ได้กำหนดไว้ นิสิตยังขาดทักษะในการปรับตัวเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาได้ แต่จะรอคอยให้หัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ เป็นผู้แก้ไขปัญหาให้ในเบื้องต้นก่อน (รัชวุฒิ วิชัยดิษฐ์. 2560: สัมภาษณ์)

2) นิสิตยังขาดทักษะการค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการเพื่อใช้ประกอบการแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (รัชวุฒิ วิชัยดิษฐ์. 2560: สัมภาษณ์)

ทั้งนี้จากความสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีมของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ทั้งด้านเนื้อหา และภาคปฏิบัติ ระหว่างกำลังเรียนในมหาวิทยาลัย และจุดเน้นที่ให้ความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ตามแผนยุทธศาสตร์ 15 ปี (พ.ศ. 2553 - 2567) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จึงอาจสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม (team Learning) เป็นสิ่งที่จำเป็น ซึ่งมหาวิทยาลัยจะต้องเพิ่มพูนให้กับนิสิตระหว่างที่กำลังเรียน แต่ก็ยังพบว่า การศึกษาถึงองค์ประกอบที่แท้จริงของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิต ยังไม่ได้มีการศึกษาอย่างเป็นระบบ ไม่มีตัวชี้วัดที่ชัดเจนว่าประกอบไปด้วยคุณลักษณะแบบใดบ้างผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญดังกล่าว ที่จะทำการวิจัยเพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม รวมทั้งพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้กับรายวิชาต่างๆ ที่จะเป็แนวทางในการเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมที่เหมาะสมกับบริบทของการเป็นนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒต่อไป

ดังนั้นจากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งจะขอสารสนเทศในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมหลักสูตรต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมสำหรับพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมที่สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอย่างแท้จริง นอกจากนี้แล้ว อาจารย์ผู้สอนและหน่วยงานที่ดูแลเกี่ยวกับกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ระหว่างเรียนสามารถนำไปเป็นตัวแบบในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อเป็นการใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนยังเป็นการฝึกฝนคุณลักษณะอันพึงประสงค์สำหรับการทำงานในอนาคต ที่ต้องอาศัยทักษะการทำงานเป็นทีม และนอกจากนี้ การจัดการเรียนการสอนในรายวิชาศึกษาทั่วไป (General Education) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิตให้กับนิสิต จะสามารถนำหลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าว ไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะชีวิตด้านการเรียนรู้เป็นทีม อันเป็นการเตรียมความพร้อมสู่โลกแห่งการทำงานเป็นทีม

ความมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในบริบทของการเป็นนิสิตของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งจะทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณลักษณะของนักศึกษา เช่น กองกิจการนิสิต ในฐานะผู้นำในการพัฒนานักศึกษาที่ไม่ใช่การจัดการเรียนการสอน และคณาจารย์ในสาขาวิชาต่างๆ ในฐานะผู้จัดการเรียนการสอน ได้นำองค์ประกอบดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนานาบทบาทและหน้าที่ของตนเองได้อย่างชัดเจนมากขึ้น
2. ทำให้ได้หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมซึ่งจะเป็นแนวทางสำหรับอาจารย์ในคณะต่างๆ ได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้การจัดการเรียน

การสอนให้กับนิสิตได้อย่างเหมาะสม เพื่อเป็นกระบวนการที่ชัดเจนในการเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ในการพัฒนานิสิตไปสู่โลกแห่งการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นิสิตระดับปริญญาตรีในทุกสาขาวิชาที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2559 รวมจำนวน 20,048 คน (งานทะเบียนนิสิตและสถิติกองบริการการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2559)

2. ผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่าน เพื่อสัมภาษณ์และประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม โดยมีคุณสมบัติตามที่ได้กำหนดไว้

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม

ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม

4. ข้อจำกัดในการวิจัย

การวิจัยในระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒดำเนินการเก็บข้อมูล 2 ครั้ง เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และองค์ประกอบเชิงยืนยัน ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บห้วงกัน ประมาณ 2 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง คุณลักษณะด้านการเรียนรู้ในเนื้อหาด้านวิชาการ ในรายวิชาต่างๆ ที่นิสิตได้เรียนรู้ร่วมกับเพื่อนๆ ในสาขาวิชา ในลักษณะที่จะต้องมีความรับผิดชอบในผลงานร่วมกัน และนิสิตในกลุ่มการเรียนรู้ จะต้องมีความรู้ในทางวิชาการตามที่ได้กำหนดไว้

2. พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การที่นิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสามารถในการเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนนิสิตในลักษณะของการทำงานเป็นกลุ่ม สามารถแสดงการมีปฏิสัมพันธ์ภายในทีมได้อย่างเหมาะสมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันได้ ภายใต้พื้นฐานที่ทุกคนในกลุ่มมีความสำคัญต่อการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ความเป็นเจ้าของงานร่วมกัน สามารถแสดงบทบาทการเป็นผู้นำทีมในการเรียนรู้เพื่อเป็นการทำให้สมาชิกในทีมได้เกิด

ความคิดที่สร้างสรรค์ มีการนำใช้ความรู้ที่เกิดจากการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือไปใช้ในการทำงานร่วมกับสมาชิกในทีม

3. หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมหมายถึง การจัดการฝึกอบรมให้กับนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม โดยกิจกรรมการเรียนรู้ในหลักสูตรการฝึกอบรมดังกล่าว พัฒนาขึ้นมาจากผลการศึกษาค้นคว้าประกอบพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบกับแนวคิดเกี่ยวกับการสอนแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน Team-based learning (TBL) และการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) และการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ (Cooperative Learning) มีทั้งสิ้น 3 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ หน่วยที่ 1 การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม หน่วยที่ 2 การเป็นผู้นำทีม และหน่วยที่ 3 การนำความรู้ไปใช้กับทีม ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้จะประกอบด้วย สารระดมความคิดวัตถุประสงค์การเรียนรู้เชิงพฤติกรรมระยะเวลาในการฝึกอบรมกิจกรรมการฝึกอบรมสื่อ/อุปกรณ์การฝึกอบรมการประเมินผลการฝึกอบรมแผนดำเนินการฝึกอบรมเนื้อหาในการฝึกอบรมและ ใบกิจกรรม

4. เกณฑ์ หมายถึง เกณฑ์สำหรับการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม และเกณฑ์สำหรับการประเมินความพึงพอใจในการเข้ารับการฝึกอบรม โดยกำหนดเกณฑ์อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ซึ่งเป็นการประเมินระดับมากจากการวัดด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

5. ประสิทธิภาพการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมหมายถึง ผลของการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในการจัดกิจกรรมรู้ โดยพิจารณาจาก

5.1 พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การเป็นผู้นำทีมการมีปฏิสัมพันธ์กับทีม และการนำความรู้ไปใช้กับทีม โดยประเมินจากค่าเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นหลังจากได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 ความพึงพอใจหลังจากที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยประเมินจากค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่มากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 3.51 (ระดับมาก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. นิสิต หมายถึง นิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่กำลังศึกษาในปีการศึกษา 2559

7. สาขาวิชา หมายถึง การจำแนกสาขาวิชาของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒออกเป็น 3 สาขาวิชา ประกอบด้วย สาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

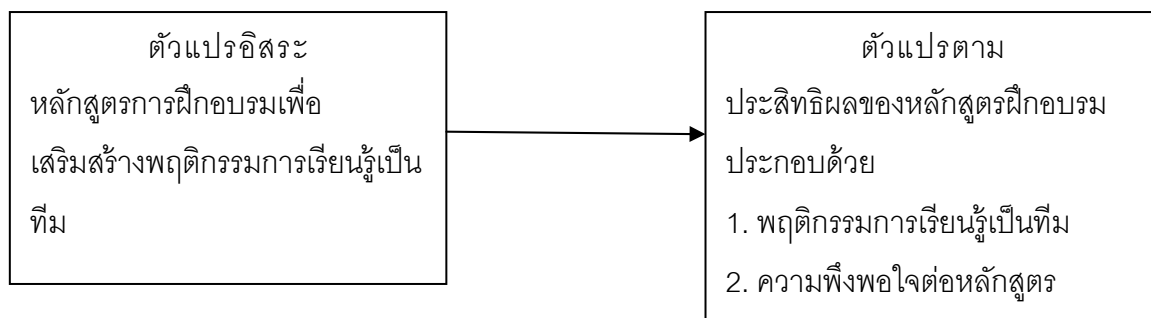
กรอบแนวคิดการวิจัย

1. การศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ดอนเนลลอน (Donnellon. 2006: 60 - 72) และ โพลเซอร์ (Polzer. 2004: 45 - 68) ได้เสนอว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย (1)การเป็นต้นแบบพฤติกรรม (2)การเป็นนักเจรจาต่อรอง (3) ทักษะการให้คำปรึกษาแนะนำ (4) การเป็นผู้ริเริ่มในการทำกิจกรรมต่างๆภายในทีมงาน จอห์นสันและจอห์นสัน (Johnson; & Johnson. 2000: 95 - 120) ได้เสนอว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย (1) การมีเป้าหมายร่วมกัน (2)ทักษะการสื่อสาร (3)การมีโอกาสได้เป็นผู้นำร่วมกัน (4) การมีส่วนร่วมในอำนาจอย่างเท่าเทียมกัน (5) การตัดสินใจร่วมกัน (6) การจัดการกับความขัดแย้งร่วมกัน (7) การเชื่อใจซึ่งกันและกัน (8) การมีส่วนร่วมในการประเมินสิ่งต่างๆ ร่วมกัน (9) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพนเดอร์เซน และอีสตัน (Pandersen & Easton. 1995: 34) ได้เสนอว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย (1) มีเป้าหมายร่วมกัน (2) มีบทบาทและความรับผิดชอบในทีมที่ชัดเจน (3)มีความยึดมั่นผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมาย (4) เชื่อใจไว้วางใจกัน (5) ส่งเสริมการแสดงศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม (6) มีทักษะการสื่อสารที่ดี (7) เข้าใจและยอมรับกฎระเบียบที่ได้ตกลงร่วมกัน 8.เต็มใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ฟินค์ (Fink. 2007: Online) ได้เสนอว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย (1) ผู้เรียนต้องศึกษาข้อมูลหรือทำความเข้าใจข้อมูลก่อนที่จะมาเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น (2) ผู้เรียนทุกคนต้องเสนอความคิดเห็น (3) ผู้เรียนทุกคนต้องฟังสมาชิกทุกคนอย่างตั้งใจ (4) ผู้เรียนต้องมีเวลาในการทำงานด้วยกัน (5) ผู้เรียนต้องมีอิสระในการเรียนรู้ที่จะควบคุมการจัดการในทีม และ (6) ผู้สอนและสมาชิกทีมให้ข้อมูลย้อนกลับว่าผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างไร และควรแสดงพฤติกรรมอย่างไรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีม แม็คแคน (McCann. 2007: Online) ได้เสนอว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย (1) การตั้งคำถาม (Questioning) (2) การให้ความสำคัญกับความแตกต่าง (valuing diversity) (3) การสื่อสาร (Communicating) (4) การทบทวนการเรียนรู้ (learning review) นอกจากนี้ ทิสนาแชมมณี (2545: 120 - 130) ได้เสนอว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย (1) การมีเป้าหมายร่วมกัน (2) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (3) การติดต่อสื่อสารภายในกลุ่ม (4) การประสานความร่วมมือภายในกลุ่ม (5) การตัดสินใจร่วมกัน (6) การมีผลประโยชน์ร่วมกัน วิจารณ์

พานิช (2548: 11 - 15) ได้เสนอว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย (1) การมีเป้าหมายของทีมชัดเจนไปในทางเดียวกัน (2) ใช้วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการอภิปรายโต้แย้งในการตัดสินใจร่วมกัน (3) ความสามารถของสมาชิกในการจัดการความขัดแย้งและการสกัดกันความคิดของตนเอง (4) สมาชิกต้องมีการฝึกปฏิบัติการเรียนรู้เป็นทีม ณ วิทยาลัย ศิริรัตน์ (2551: 44) ได้เสนอว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย (1) ความสามารถและความเข้าใจในการเรียนรู้เป็นทีม (2) ทศนคติในการเรียนรู้เป็นทีม (3) ทักษะในการเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม ทักษะการเรียนรู้เป็นทีม สิริลักษณ์ จิเจริญ (2545: 71 - 80) ได้เสนอว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย (1) คุณลักษณะของสมาชิก (2) วิธีการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม และ (3) วิธีการเรียนรู้ในการเรียนรู้เป็นทีม มาใช้เป็นแนวทางในการสังเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน Team-based learning (TBL) (Tweddell, Clark; & Nelson. 2016: 7 - 17; Michaelsen, Knight; & Fink. 2002: 13 - 16; Pogge. 2013: 103 - 112) การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) (ธีรพัฒน์ สุทธิประภา. 2556: 59 - 61; นิรมล เมืองโสม. 2553 : 29-37; Mihaela; & George. 2015: 48-70; Sigrid. 2014: 166-170; กระทรวงศึกษาธิการ. 2543: 1 - 5) และการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ (Cooperative Learning) (Kagan. 1994: 132; Tenenber. 1995: 2-8 ; Smith. 1996: 71-82; Macarena; & Emilio. 2015: 401-406) มาใช้เป็นแนวทางในการสังเคราะห์กิจกรรมการฝึกอบรมในหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม

3. การศึกษาประสิทธิผลการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาถึงประสิทธิผลของหลักสูตรการฝึกอบรมของเฉลิมศรี ภูมิมางกูร. จรรยาพร ศรีศลักษณ์ และ อัญชลี จันทาโก (2552: 370-376) ณ วิทยาลัย ศิริรัตน์. (2551: 144 - 160) นิรมล เมืองโสม (2553: 29-37) แนวคิดดังกล่าว ได้ทำการศึกษาถึงประสิทธิผลของหลักสูตรการฝึกอบรมโดยการศึกษาจากตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย และความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งสามารถแสดงเป็นภาพประกอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (Independent Variable) กับ ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม

สมมุติฐานของการวิจัย

1. องค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมมากกว่า 3.51 (ความเหมาะสมระดับมาก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. หลังทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม นิสิตมีพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ผู้เข้าร่วมหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม นิสิตมีพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากกว่า 3.51 (ความพึงพอใจระดับมาก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมโดยใช้รูปแบบของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยในส่วนของแรกของการวิจัย ดำเนินการศึกษาถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้ และในส่วนที่สอง เป็นการพัฒนากลยุทธ์การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในการทบทวนเอกสารและงานวิจัย ครั้งนี้ เป็นการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำองค์ความรู้มาใช้เป็นพื้นฐานสำคัญในกระบวนการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย การทบทวนเอกสารและงานวิจัยมีดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม
2. องค์ประกอบพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม
3. แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม
4. การเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาของไทย
5. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม

การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) นับได้ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้รูปแบบใหม่ในสถาบันการอุดมศึกษา ตามแนวคิดของทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ที่เชื่อว่า การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในสมัยใหม่นั้น จะต้องสามารถที่พัฒนาคุณภาพของนักศึกษาเพื่อให้เข้าสู่การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ซึ่งแต่เดิมนั้น รูปแบบการจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยจะเน้นความสำคัญของภาคความรู้ ส่งผลให้เมื่อนักศึกษาจบการศึกษาและทำงานจริง กลับไม่มีทักษะในการทำงานร่วมกัน เนื่องด้วยเหตุผลที่ว่า ระหว่างการจัดการเรียนการสอนนั้น ไม่ได้เรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม แต่เป็นการเรียนรู้แบบผู้เดียว (Individual Learning) องค์การจึงต้องดำเนินการฝึกอบรมนักศึกษาจบใหม่ ซึ่งเท่ากับเป็นการเสียเวลา และงบประมาณในการฝึกอบรมขององค์กร (Resta; & Patru. 2010: 30 – 41) อย่างไรก็ตาม แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมที่ใช้ในระดับอุดมศึกษา ก็ยังคงนับได้ว่ามีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม สำหรับพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมนี้ในงานวิจัยหลายเล่ม ก็ได้

ประยุกต์แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้เป็นทีม (Bellanca; & Brandt. 2010: 68 – 70) รายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิดพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม มีดังนี้

ความหมายของการเรียนรู้เป็นทีม

การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นกระบวนการหนึ่งในการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัย ที่ใช้รูปแบบการทำงานเป็นทีม (Team Work) เข้ามาเป็นกระบวนการในการเรียนรู้ของผู้เรียน ผ่านการทำงานร่วมกัน โดยสมาชิกในทีมแต่ละคนเกิดความรู้สึกว่าผลงานที่กำลังทำอยู่นั้น เป็นของกลุ่มร่วมกันไม่ใช่เป็นของสมาชิกคนใด คนหนึ่ง และจะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวร่วมกัน กระบวนการเรียนรู้ดังกล่าว จะต้องมียุทธศาสตร์ของสมาชิกในทีมงานร่วมกัน นักวิชาการที่ได้อธิบายถึงความหมายของการเรียนรู้เป็นทีม ดังเช่น เซนเก (Senge.1990: 11 - 18) เมอร์คาร์ต (Marquardt.1996: 16 - 22) อธิบายคล้ายกัน สรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นกระบวนการปรับแนวคิด แนวปฏิบัติ รวมทั้งจุดมุ่งหมายของทีม ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และพัฒนาความสามารถเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สมาชิกทุกคนต้องการอย่างแท้จริง มุ่งเน้นความสามารถในกระบวนการจัดการและพัฒนาความสามารถของทีม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และผลลัพธ์อันเกิดจากสมาชิกให้เป็นไปตามที่ต้องการ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มจะต้องอาศัยความรู้และความคิดของแต่ละคนเพื่อมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้นได้ มีกระบวนการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างบทเรียนแห่งความสำเร็จเพื่อขยายผลต่อไปภารกิจอื่นๆ ได้ เป็นการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ภายใต้การประสานงานร่วมกัน มีการอภิปราย สนทนากันอย่างกว้างขวางภายในกลุ่ม ตลอดจนนำวิสัยทัศน์ของสมาชิกแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกันเพื่อหาข้อสรุปออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน

มิเชลเซน (Michaelsen.1994: Online) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้เป็นทีมในฐานะของผู้เรียนว่าหมายถึง กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันหรือการทำงานร่วมกันของผู้เรียน โดยผู้เรียนต้องรับผิดชอบในการศึกษาเนื้อหาที่ผู้สอนกำหนด ทำความเข้าใจ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจร่วมกับทีม และรับผิดชอบในการร่วมปฏิบัติงานของทีมให้มีคุณภาพสูง และผู้เรียนต้องได้รับข้อมูลย้อนกลับในการทำงานหรือการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอและอย่างทันทีเพื่อให้ผู้เรียนและทีมมีการพัฒนาตนเองยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ เซนเก (Senge.1994: 12 - 16) ให้ความหมายของการเรียนรู้เป็นทีมว่า เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน คิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ภายใต้การประสานงานร่วมกัน โดยมีการสนทนาและอภิปรายกันอย่างกว้างขวางเพื่อหาข้อสรุป

ซึ่งเป็นไปในทำนองเดียวกับ บาลคัม (Balkcom.2000: Online) ได้อธิบายว่า การเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง กลยุทธ์ในการสอนที่ประสบความสำเร็จในลักษณะของกลุ่ม ผู้เรียนแต่ละคนจะมีระดับความสามารถที่แตกต่างกัน โดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายในการเรียนรู้และเพิ่มความเข้าใจในเนื้อหา สมาชิกในกลุ่มไม่เพียงแต่จะมีหน้าที่รับผิดชอบในการเรียนรู้เท่านั้นแต่ยังต้องช่วยถ่ายทอดการเรียนรู้ไปยังเพื่อนในกลุ่มด้วย

สลาวิน (Slavin. 1990: 70) อธิบายว่า การเรียนรู้เป็นทีมมีความหมายเดียวกับการเรียนรู้แบบร่วมมือกันดังนี้ เพียงแต่ความแตกต่างกันตรงที่ การเรียนรู้เป็นทีม จะทำให้ความสำคัญและมุ่งในความสัมพันธ์ส่วนตัว เป็นความรู้สึกผูกพัน (cohesion) กับไว้วางใจกัน (trust) และเป็นการเรียนรู้กระบวนการกลุ่ม (group process หรือ group dynamic) สมาชิกมีบทบาทของผู้นำ บทบาทสมาชิกซึ่งทุกคนจะมีความรับผิดชอบส่วนบุคคลที่มีร่วมกันต่อกลุ่ม การนำกระบวนการกลุ่มมาใช้ในการเรียนรู้เป็นทีมนี้เอง สามารถส่งเสริมและพัฒนาทักษะการรู้คิด และการเข้าใจ (cognition) การติดต่อสื่อสาร ทักษะการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (creative thinking) การแก้ปัญหาและช่วยให้ผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง (active learning) การเรียนรู้ร่วมกันยังจัดเป็นการเรียนในลักษณะการเรียนรู้จากประสบการณ์ ที่ผู้เรียนจะได้เรียนรู้จากประสบการณ์ บุคลิกลักษณะ และเรียนรู้จากการให้ข้อมูลย้อนกลับจากผู้สอนร่วมด้วยการทำเช่นนี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้รับผลประโยชน์มหาศาลในการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และลดรูปแบบการเรียนรู้โดยวิธีการเดิม ๆ การเรียนวิธีนี้ครูสามารถมอบหมายงานลักษณะการมอบหมายงานเฉพาะบุคคล การทำเช่นนี้จะทำให้เป็นโอกาสอันดีที่จะกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ฝึกหัดทักษะในเรื่องของปฏิสัมพันธ์หรือสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล (interpersonal skill) เพื่อจะเข้าหาสมาชิกในกลุ่มเพื่อช่วยกันคิดวิเคราะห์ และร่วมทำงานให้สำเร็จตามความคาดหวังและตามวัตถุประสงค์ของผู้สอน

ดีคูเปอร์ และคณะ (Decuyper et al.2010: 111–133) และ โคสโลวสกี และอินเจน (Kozlowskic; & Ilgen. 2006: 77–124) อธิบายว่า การเรียนรู้เป็นทีมเป็นภาพรวมของกระบวนการทำงานที่จะต้องมีการหมุนเวียนบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในทีมงานให้ได้มีการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งแตกต่างออกไปแต่เดิม แต่ยังคงอยู่ภายใต้การดูแลและรับผิดชอบร่วมกันของสมาชิกในทีม มีความสำนึกที่จะรับผิดชอบต่อผลการเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะของการเป็นพลวัตรของพฤติกรรม ซึ่งการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) แตกต่างไปจากการทำงานเป็นทีม (Team Work) เพราะการเรียนรู้เป็นทีมจะเป็นการผสมผสานระหว่างสมาชิกในทีมที่มีความอยากรู้ อยากเห็นในเชิงวิชาการที่แตกต่างกันออกไป เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน แต่ทีมงานนั้นเป็นการรวบรวมคนที่มี

เป้าหมายเดียวกัน แต่มีความสามารถที่หลากหลายอยู่ด้วยกัน กระบวนการภายในจึงย่อมมีความแตกต่างกัน

การทำงานเป็นทีม (Team Work) จะให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การมีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อมุ่งเน้นให้สมาชิกในทีมแต่ละคนดึงความสามารถของตนเองมาเพื่อทำให้เป้าหมายเกิดการบรรลุ ดังนั้น เป้าหมายอาจจะบรรลุได้ แต่การเรียนรู้ของสมาชิกในทีมอาจจะเกิดขึ้นได้ไม่เข้มข้นมากนัก แต่การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) จะให้ความสำคัญกับการค้นคว้า หาความรู้เน้นการค้นหาข้อมูลของสมาชิกแต่ละคนเพื่อมาหักล้างกัน ถกเถียงกัน เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ภายในทีม และทักษะการทำงานที่เพิ่มพูนขึ้น (Kozlowski; & Ilgen.2006: 77-124)

สำหรับนักวิชาการไทย สมบัติ กุสุมาวดี (2540: 61) ดนัย เทียนพุด (2539: 35) สุพาณี สอนชื่อ (2543: 44) และ วีรยุทธ มาษะศิริรานนท์ (2549: 61 - 62) อธิบายคล้ายกัน สรุปได้ว่าการเรียนรู้เป็นทีม เป็นการที่บุคคลได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยในการเรียนรู้นั้นจะให้ความสำคัญกับการสนทนามากกว่าการอภิปราย เนื่องจากการอภิปรายมักจะเป็นเรื่องของ การแสวงหาทางออกเฉพาะให้กับงานเฉพาะบางอย่าง แต่การสนทนา เป็นการแลกเปลี่ยนทัศนคติ เป็นการตรวจสอบถึงสมมุติฐาน และกระบวนการทัศนในปัจุบัน โดยไม่มุ่งหวังเอาชนะ แต่จะใช้วิธีการแบบกัลยาณมิตรในฐานะของเพื่อนร่วมงานเป็นการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเปิดเผย เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถทางด้านวิชาการไปพร้อมกันผ่านการลงมือปฏิบัติ รวมทั้งเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ของสมาชิกแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ โดยอาศัยการค้นคว้าข้อ สาระสนเทศมาเป็นอย่างดีของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคน เพื่อนำมาสนทนากันภายในกลุ่มเป็น กระบวนการคิดร่วมกันของกลุ่ม (Group Thinking) โดยสมาชิกในกลุ่มจะไม่ถูกครอบงำโดย ความคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในกลุ่ม การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันนั้น จะรวมถึง ความสำเร็จและความผิดพลาดรวมที่เกิดขึ้น เพื่อร่วมกันหาถึงแนวทางการแก้ปัญหาซึ่งจะช่วยให้ ความเสี่ยงต่อการล้มเหลวในอนาคตน้อยลง

สิริลักษณ์ จิเจริญ (2544: 81 - 86) อธิบายว่า การเรียนรู้เป็นทีมเป็นกระบวนการส่งเสริม ความรู้ ทัศนคติและความชำนาญระหว่างสมาชิกทุกคนในทีมงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพระดับมาตรฐานในการ ทำงานของหน่วยงานทำให้เจริญขึ้น ที่ว่าการเรียนรู้เป็นทีม เป็นกระบวนการ เนื่องจากการเรียนรู้ เป็นทีมเป็นปรากฏการณ์ที่ต้องมีแบบแผนมีการเปลี่ยนแปลงที่ค่อยเป็นค่อยไป การแลกเปลี่ยน และการถ่ายทอดความรู้ต้องใช้การมีปฏิสัมพันธ์ (interpersonal relationship) ระหว่างสมาชิกทุกคนโดยสมาชิกแต่ละคนในทีมจะมีอิทธิพลส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจกัน

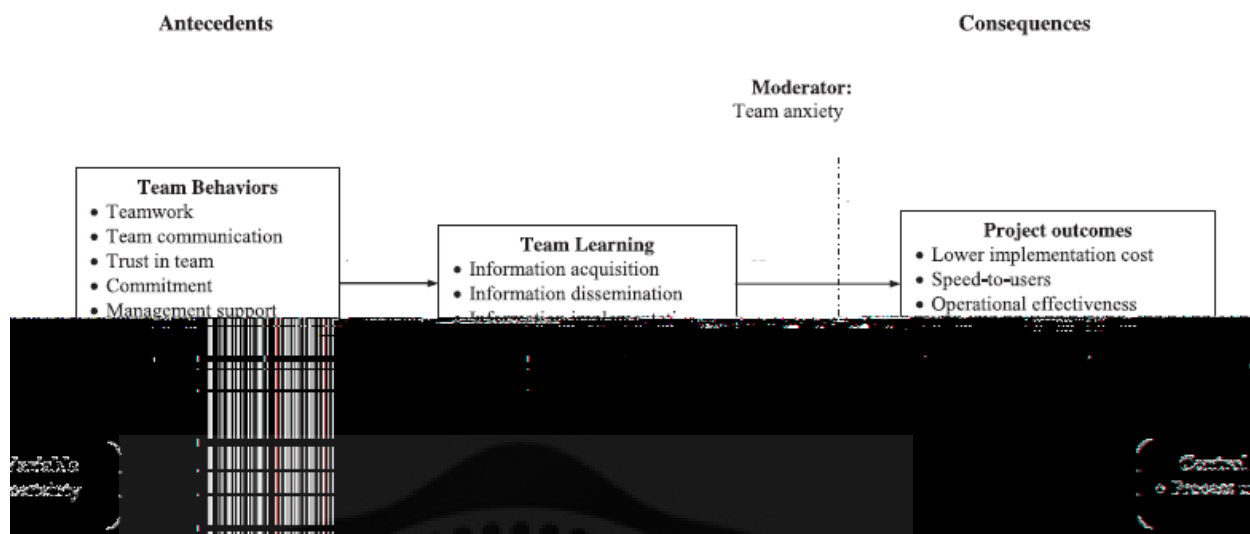
การปฏิบัติงาน (operational Trust) จริงใจให้ความจริงต่อกันและที่สำคัญ คือ เป็นการถ่ายทอดความเชี่ยวชาญกันอย่างต่อเนื่องมีการเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ตลอดเวลา และเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ แสดงข้อมูลเชิงประจักษ์ในทางที่ดีขึ้น โดยเมื่อรวมความสามารถทางปัญญาและความเชี่ยวชาญของแต่ละคนในทีมแล้วจะต้องเกิดพลังที่มากขึ้น (synergy) สามารถสร้างสรรค์ (innovate) สิ่งใหม่ วิธีการใหม่เป็นนวัตกรรมขึ้นมาได้ โดยใช้ทรัพยากรน้อยลง แต่ได้ผลผลิตที่มากขึ้นซึ่งการเรียนรู้เป็นทีมช่วยให้องค์การเรียนรู้ตลอดเวลา เป็นคุณลักษณะไฟแรงใฝ่รู้คู่ศักยภาพ (personal mastery) เนื่องจากทีมที่เรียนรู้ได้ ย่อมต้องเกิดจากสมาชิกแต่ละคนมีการเรียนรู้ เมื่อทีมงานแต่ละทีมในองค์การมีการเรียนรู้ร่วมกัน (microcosm) องค์การนั้นจะสามารถพัฒนาเป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ได้ในที่สุด

วีรุธ มาษะศิริรานนท์ (2541: 41 - 43) และวิจารณ์ พานิช (2545: ออนไลน์) อธิบายคล้ายกันว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการทำงานและร่วมเรียนรู้ซึ่งสมาชิกในทีมงานจะต้องมีความเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และเมื่อมาปฏิบัติงานร่วมกัน ก็จะแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ วิธีการคิดและช่วยกระตุ้นความคิดซึ่งกันและกัน รวมถึงช่วยกันแก้ไขข้อผิดพลาดและหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกันซึ่งจะช่วยให้ความเสี่ยงต่อความล้มเหลวของงานในอนาคตน้อยลง นอกจากนี้ พรธิดาวิเชียรปัญญา (2547: 2 - 3) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีมเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้นการเรียนรู้เป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการรวมพลังของสมาชิกในทีมให้ได้มีโอกาสเรียนรู้ในสิ่งต่างๆ ร่วมกัน โดยแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม (Group Thinking)

สรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการเรียนรู้ที่นำกระบวนการกลุ่มมาใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการทำควมค้นเคย ก่อให้เกิดความค้นเคย ความใกล้ชิดสนิทสนม เกิดความผูกพันกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ซึ่งกันและกัน โดยการพูดคุย อภิปราย ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม การเรียนรู้เป็นทีมจะเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้ความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น

กระบวนการเรียนรู้เป็นทีม

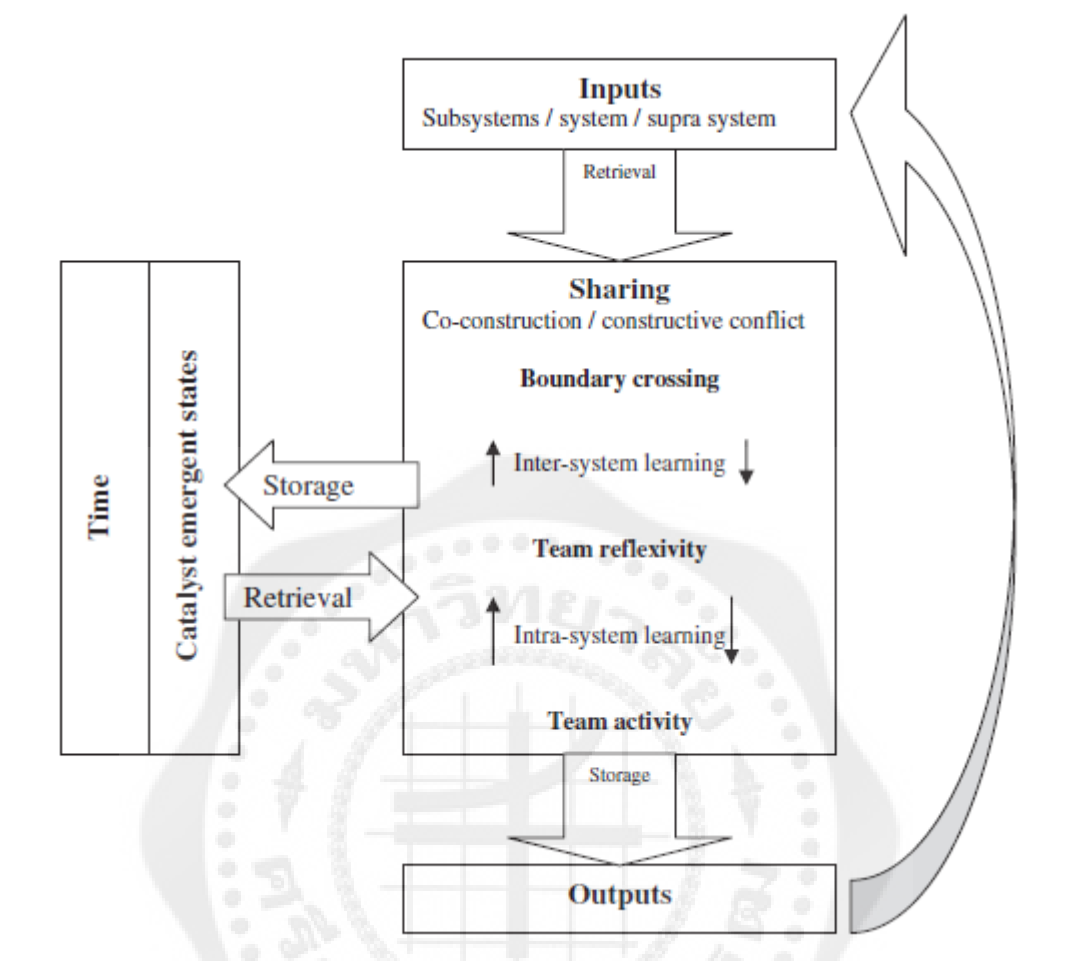
กระบวนการเรียนรู้เป็นทีม (Process of Team Learning) เป็นลำดับขั้นตอนของการเรียนรู้เป็นทีม รวมถึงเป็นการอธิบายเกี่ยวกับวิธีการเกิดขึ้นและผลลัพธ์ของการเรียนรู้แบบทีมงาน ซึ่งจะทำให้เข้าใจในภาพกว้าง (Overview) ของการเรียนรู้เป็นทีมทั้งหมด (Ellis, Hollenbeck, Ilgen, Porter, West; & Moon. 2003: 821–835) นักวิชาการที่ทำการศึกษเกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีมได้อธิบายถึงกระบวนการเรียนรู้เป็นทีมที่เกิดขึ้นในเนื้อหาที่แตกต่างกันออกไป ดังเช่น อิล เกรย ฮาลิท และเดรยา (Ali Gary Halit; & Derya. 2014: 37– 47) ได้นำเสนอรูปแบบของการเรียนรู้เป็นทีมในรายวิชาปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบในเชิงสาเหตุและผลของการเรียนรู้เป็นทีม รูปแบบดังกล่าวได้อธิบายว่า สาเหตุของการเกิดพฤติกรรม การเรียนรู้เป็นทีม คือ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา การที่นักศึกษามีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่ติดตัวมาแต่เดิม เป็นปัจจัยผลักดันสำคัญทำให้การเรียนรู้เป็นทีมประสบความสำเร็จ ซึ่งพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นคุณลักษณะเดิม ประกอบด้วย ทักษะด้านทีม (Teamwork) ทักษะการสื่อสารของทีม (Team Communication) การเชื่อในทีม (Trust in Team) ความผูกพันซึ่งกันและกัน (Commitment) และการสนับสนุนด้านการจัดการ (Management Support) ซึ่งทักษะการทำงานเป็นทีมเดิมดังกล่าว จะผลักดันให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ซึ่งประกอบไปด้วย การครอบครองข้อมูลข่าวสารของสมาชิกในทีม (Information Acquisition) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (Information Dissemination) และการนำข้อมูลข่าวสารไปใช้ (Information Implementation) แสดงให้เห็นว่า ตามแนวคิดของ อิล เกรย ฮาลิท และเดรยา (Ali Gary Halit; & Derya) ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เป็นทีมผ่านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพื่อผลักดันให้โครงการประสบความสำเร็จ ดังนี้



ภาพประกอบ 2 รูปแบบการเรียนรู้เป็นทีมในรายวิชาการปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศ

ที่มา: อิล เกรย ฮาลิท และเดรยา (Ali Gary Halit; & Derya, 2014:39)

นอกจากนี้ เซลมา เมน ซาเกอร์ และคาริน (Selma Mien Segers; & Karen. 2013: 1–12) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับ บริบทของรูปแบบกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Towards a contextualized model of team learning processes and outcomes) กระบวนการดังกล่าว ได้นำแนวคิดเชิงระบบมาอธิบายถึงกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม ได้อธิบายถึง ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ว่าประกอบไปด้วย ตัวสมาชิกในทีม ซึ่งถูกมองมีสถานภาพทั้งในการเป็น ปัจเจก (Subsystems) และการเป็นเจ้าของระบบใหญ่ (Supra System) สมาชิกจะต้องเป็นผู้ที่มีสำนึก (Conscience) ว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ และในขณะเดียวกันก็ยังคงอยู่ในระบบใหญ่เป็นส่วนหนึ่งเช่นเดียวกับสมาชิกในทีม ซึ่งหมายความว่า สมาชิกในทีมสามารถที่จะเป็นตัวของตัวเองได้ ปัจจัยนำเข้าจะนำไปสู่กระบวนการ (process) เรียนรู้เป็นทีม ซึ่งให้ความสำคัญกับการสร้างงานร่วมกัน (Co-Construction) มีความขัดแย้งที่สร้างสรรค์ (Constructive Conflict) ถึงจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในทีม และมีกิจกรรมการทำงานร่วมกันเกิดขึ้น กระบวนการเรียนรู้เป็นทีมดังกล่าว จะส่งผลทำให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ทีมได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่กลุ่มได้เรียนรู้ร่วมกัน ดังนี้



ภาพประกอบ 3 รูปแบบการบูรณาการเชิงระบบของการเรียนรู้เป็นทีม

ที่มา: เซลมา เมิน ซาเกอร์ และคาร์น (Selma Mien Segers; & Karen. 2013:2)

กระบวนการของพฤติกรรมการเรียนรู้ในการเรียนรู้เป็นทีม เป็นด้านที่แสดงถึงการที่สมาชิกในทีม ได้รับการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาตนเอง เรียนรู้จากประสบการณ์ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยจำเป็นจะต้องค้นคว้าหาความรู้ ไม่เฉพาะความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เท่านั้น แต่ต้องมีความรู้รอบตัวที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ด้วย (Howard. 2001: 36 - 39) สิ่งสำคัญคือการเรียนรู้จากบุคคลรอบตัว (Collaborative Learning) ในระหว่างผู้ร่วมงานภายในองค์กรรวมถึงการเรียนรู้จากบุคคลภายนอกองค์กร หรือจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่อาจจะพบปะกันเพียงครั้งคราว เช่น ลูกค้า ผู้จัดจำหน่าย คู่ค้า (Supplier) พันธมิตร (Partners) ชุมชน (Community) เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน

จากทุกคนรอบตัว เป็นกระบวนการแสวงหาความรู้เป็นประจำ วิธีการเรียนรู้จากบุคคลอื่น อาจทำได้โดยการศึกษาลูกคำของสินค้าและบริการนั้นๆ โดยการศึกษาข้อมูลย้อนกลับจากลูกค้า หรือ การสังเกตปฏิกิริยาของลูกค้าในสภาพจริงและคิดเสมอว่า ความรู้เป็นสิ่งประเทืองปัญญาหรือเป็น ความเจริญงอกงามทางปัญญาที่เกิดขึ้นได้ทุกเรื่องตลอดเวลา ทุกสถานการณ์ (Arletta; & Dee. 2002: 114 - 119)

การสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม เป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมและค่านิยมที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของทีม ลักษณะเชิงพฤติกรรมของการสื่อสาร เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความแตกต่างของประสิทธิภาพของทีมแต่ละทีม จากการศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม พบว่า พฤติกรรมการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีมประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญในการสนทนา (Dialogue) และการอภิปราย (Discussion) ดังนี้ (Decuyper, Dochy; & Van. 2010: 111-133; Ellis. 2003: 821-835; Huang, Jing - Wen Li, Yong - Hui. 2012: 381-388)

1. การสนทนา (Dialogue) ในการเรียนรู้เป็นการพูดคุยร่วมกันของสมาชิกในทีม โดยสมาชิกแสดงความรู้สึกหรือความเห็นในเรื่องต่างๆ ได้อย่างอิสระ รับฟังสิ่งที่อยู่ในใจและร่วมคิดด้วยกันอย่างจริงใจ สมาชิกทุกคนในทีมจะพูดด้วยความเคารพต่อความคิดเห็นของ กันและกัน เปิดเผยความคิดและความรู้สึกโดยปราศจากความกลัวหรือความอาย การรับฟังทัศนคติ มุมมอง และข้อสงสัยของผู้อื่น อย่างตั้งใจ ละความคิดเห็นเดิมๆ ของตนเองไว้ ทำให้เข้าใจมุมมองต่างๆ ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น เกิดสมมติฐานใหม่ซึ่งจะหาไม่ได้จากการพูดคุยกันเฉพาะบุคคล ช่วยให้ทีมสามารถแก้ปัญหาที่ยากและสลับซับซ้อนจากความคิดอันหลากหลาย ทั้งนี้เป้าหมายของการสนทนา คือ เพื่อแสวงหาความหมายหรือสร้างความเข้าใจใหม่ในเรื่องที่คลุมเครือ ไม่แน่ใจ หรืออยากจะตีความ ตลอดจนเพื่อสำรวจ ความคิดเห็นความเชื่อของแต่ละคน ทำให้เราได้มีโอกาสสังเกต และค้นพบความเชื่อของตนเอง และผู้อื่นมีความเข้าใจแตกต่างกันเช่นไร ทำให้ได้รับรู้ความคิดที่หลากหลาย ซึ่งไม่จำเป็นต้องได้ข้อตกลง หรือข้อสรุปหลักจากการสนทนานั้นแต่เป็นการยกระดับ ทัศนคติของ สมาชิกให้สูงขึ้น สร้างความเข้าใจในความรู้สึกของกันและกันมากขึ้น ซึ่งในบางครั้ง การสนทนาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดเห็นหรือพฤติกรรมของสมาชิกอย่างถาวร และอาจช่วยการตัดสินใจในอนาคต

2. การอภิปราย (Discussion) ในการเรียนรู้เป็นทีมสมาชิกแต่ละคนจะแสดงความคิดเห็นของตนเองโดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างเต็มที่และแสดงเหตุผล ปกป้องความคิดเห็นของตนเพื่อให้สมาชิกทุกได้วิเคราะห์สถานการณ์ทั้งหมดการ อภิปรายเน้นการ วิเคราะห์และแยกประเด็นที่สนใจออกเป็นส่วนๆ เป็นการแสดงเหตุผลเพื่อให้สมาชิกในทีมยอมรับ

แนวคิดมุมมองที่ตน เสนอเป้าหมายของการอภิปราย คือเพื่อการตัดสินใจเลือกหาข้อตกลง ข้อสรุป หรือหาทางแก้ปัญหาที่มีการตกลงร่วมกันเพื่อใช้เป็น แนวทางการปฏิบัติของทีมใน ช่วงเวลานั้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การอภิปรายมีความจำเป็นต้องปฏิบัติควบคู่กับ การสนทนา และควรจัดให้มีการสนทนากันก่อนเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการอภิปรายต่อไป

นอกจากการใช้การสนทนาและการอภิปรายแล้ว อาจใช้เทคนิคของการบริหารงานเป็นทีม (Team Management) ซึ่งเป็นเรื่องของการใช้ความสามารถของหัวหน้าทีมในความเป็นผู้นำ (Leadership) และความเข้าใจในจิตวิทยาของการบริหารทีมงานเพื่อให้เกิด การเรียนรู้จาก ผลสำเร็จ หรือความผิดพลาดร่วมกัน หรือใช้เทคนิคของการบริหารโครงการธุรกิจ (Business Project Management) โดยบริหารในรูปโครงการ มีหัวหน้าและสมาชิกในโครงการมีจุดเริ่มต้น และกำหนดแล้วเสร็จที่ชัดเจน มีกิจกรรมพร้อมผู้รับผิดชอบ ตลอดจนมีกระบวนการของการ บริหารอย่างเป็นระบบโดยทุกคนในโครงการจะมีโอกาสได้รับความรู้ความเข้าใจในงานทุกขั้นตอน โดยเท่าเทียมกัน (Taylor, 2014) การเรียนรู้เป็นทีมจะต้องมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมและ เครือข่าย (Team Work and Networking) ตระหนักถึงความร่วมมือกัน การแบ่งปันการทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม จึงเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมในทุกขั้นตอน เริ่ม ตั้งแต่การเรียนรู้ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สามัคคีกัน ขยันคิด ขยันเรียนรู้ และขยัน โดยใช้เทคนิค ของการสนทนา (Dialogue) การอภิปราย (Discussion) การบริหารทีมงาน และการบริหาร โครงการเข้ามาช่วย ซึ่งเปรียบเสมือนการถ่ายทอดอัจฉริยภาพหรือถ่ายทอดวิธีการ ปฏิบัติที่นำไปสู่ ความสำเร็จระหว่างกันและกัน ทำให้เกิดพัฒนาการขึ้นในเวลาอันรวดเร็วและได้ประสิทธิผลสูงสุด (Huang, Jing - Wen Li, Yong - Hui. 2012: 381-388)

บทบาทของหัวหน้าทีมในการเรียนแบบเรียนรู้ร่วมกันหัวหน้าทีมจะมีบทบาทในการเป็น สื่อกลางการเรียนรู้ผ่านการสนทนา และการมีส่วนร่วม กล่าวคือ หัวหน้าทีมจะเป็นผู้อำนวยความสะดวก การเป็นต้นแบบ การเป็นผู้ฝึกฝนผู้อำนวยความสะดวก รวมถึงการสร้างสิ่งแวดล้อมและ กิจกรรมการเรียนรู้จัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน เพื่อการเชื่อมโยง ความรู้ของสมาชิกทีม เปิด โอกาสให้เกิดการทำงานและแก้ปัญหาร่วมกัน รวมถึงให้คำแนะนำในเรื่องหน้าที่ การเรียนสร้าง แหล่งข้อมูลในชั้นเรียนตามความหลากหลายของประเภทและการรับรู้ของสมาชิกทีม หัวหน้าทีม ควรจัดให้พนักงานได้อยู่ในกลุ่มที่มีความหลากหลาย เพื่อรับบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันไป นอกจากนี้จะต้องพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงตนเอง ให้มีส่วนร่วมร่วมกับสมาชิกทีม เปิดโอกาสให้ทุกคน ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดของตน ต้องให้ความสำคัญกับการแนะแนวทางในการเรียนรู้

ร่วมกัน เช่น ร่วมแสดงความคิดเห็น แสดงวิธีการปฏิบัติตัว รวมถึงเป็นต้นแบบในการสื่อสาร แสดงให้เห็นการแก้ปัญหา หรือสร้างข้อมูลที่ซับซ้อน เคารพกระบวนการกลุ่ม เช่นเคารพในเสียงส่วนใหญ่ บทบาทของสมาชิกทีมในองค์กรแบบเรียนรู้ร่วมกัน คือ การมีส่วนร่วมและความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรม โดยสมาชิกทีมจะมีบทบาทใหม่ ๆ ดังนี้ (Argyris; & Schon. 1977: 65 - 70)

1. ตั้งวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นแนวทางของกิจกรรมการเรียนรู้ แม้ว่าหัวหน้าทีม จะยังเป็นผู้กำหนด แต่จะยืดหยุ่นหรือมีทางเลือกสำหรับสมาชิกทีม โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกทีมได้ร่วมตั้งวัตถุประสงค์และร่วมวางแผนและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเอง ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งขึ้น
2. สมาชิกทีมต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนมากขึ้น และควบคุมตนเองในการเรียนรู้เพื่อสร้างความรู้จากการร่วมแสดงความคิดเห็น
3. การประเมินผลด้วยตนเอง เป็นการสังเกตการณ์กระบวนการแต่ละกระบวนการว่าประสบความสำเร็จหรือไม่ ในการประเมินจะประเมินตามจุดประสงค์การเรียนรู้รวมถึงประสิทธิภาพของวิธีการเรียนรู้ ผลงานที่ได้รับประโยชน์ของการทำงานร่วมกันการเรียนรู้ที่ต้องการในอนาคต วิธีการเรียนที่ทำให้เข้าใจได้ดี

อรานดา ลาร์ช และโคลอน (Aranda, Larsch; & Conlon. 2003: 114) อธิบายเกี่ยวกับการเรียนรู้ในทีม จะเริ่มพิจารณาตั้งแต่ การสนทนากันในทีม การสนทนากันอย่างมีความหมาย เป็นการพัฒนาที่ต้องมีการฝึกพิเศษทั้งการสนทนาและทักษะการคิด ทีมที่มีประสิทธิภาพต้องรู้จักที่จะใช้กระบวนการสนทนาและการใช้ภาษา ซึ่งเป็นการแสดงความคิดเห็นเพื่อนไปสู่การตัดสินใจ โดยมีระดับความสัมพันธ์ของการสนทนาในทีมดังนี้

แบบเปิด		แบบปิด
การโต้เถียง (Debate) - มุ่งที่การสกัดกันความคิดตนเองและการเอาชนะ	การอภิปราย (Discussion) - การให้ข้อมูลแนะนำ การจัดลำดับความสำคัญ และการตัดสินใจ	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Dialogue) - เป็นการอภิปรายอย่างรอบคอบและเป็นการทำความเข้าใจในความคิด

ภาพประกอบ 4 แสดงระดับความสัมพันธ์ของการสนทนาในทีม

ที่มา: อรานดา ลาร์ช และโคลอน (Aranda, Larsch; & Conlon. 2003: 120)

ทีมที่มีประสิทธิภาพควรให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และใช้การอภิปรายโต้แย้งในการทอนท้าย ภาพประกอบ 4 อธิบายได้ดังนี้

1. การโต้เถียงที่การสนทนาแบบนี้มีจุดประสงค์เพื่อที่จะเลือกการตัดสินใจ โดยพยายามจะเอาชนะและครอบงำสมาชิกอื่นให้เชื่อตาม ดังนั้นอาจจะมีการพูดแทรกและโจมตีการโต้เถียง (Debate) มุ่งที่การสกัดกันความคิด ตนเองและการเอาชนะ

2. การอภิปราย (Discussion) การให้ข้อมูลแนะนำ การจัดลำดับความสำคัญ และการตัดสินใจ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Dialogue) เป็นการอภิปรายอย่าง รอบคอบและเป็นการทำความเข้าใจในความคิด และเข้าใจในผู้อื่น ความคิดของผู้อื่นโดยไม่ฟังเหตุผล ซึ่งถ้าควบคุมทีมไม่ได้ ทำให้คนที่ถูกโจมตีความคิดเกิดความรู้สึกไม่ดีและผลที่ได้รับสุดท้ายก็จะได้ไม่ดี

การอภิปราย เป็นการสนทนาตามปกติที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร จะไม่มีความพยายามที่ครอบงำผู้อื่น เป็นการให้ข้อมูลเพื่อหาข้อยุติเพื่อการมีความคิดเห็นร่วมกันมากกว่าที่จะหาความคิดใหม่ จะใช้การประนีประนอมในตอนสุดท้าย ซึ่งทำให้เกิดปัญหาเพราะสมาชิกจะประนีประนอมแบบไม่สมดุล โดยจะใช้การคล้อยตามผู้นำหรือหัวหน้าทีมเป็นส่วนใหญ่ สมาชิกจะไม่แสดงเหตุผลหรือแสดงเหตุผลเพียงเล็กน้อย ทำให้ทีมเกิดความยุ่งยากเพราะสมาชิกจะแสดงความคิดอย่างผิวเผิน การอภิปรายสามารถที่จะพัฒนาให้เกิดความคิดมากมาย แต่ส่วนใหญ่ความคิดมักถูกเพิกเฉยและหายไปมากที่สุด แต่ถ้าทุกคนพยายามยืนยันความคิดของตนเองก็จะทำให้ความคิดนั้นยังคงอยู่แต่อาจไม่ใช่ความคิดที่ดีที่สุดเสมอไป การอภิปรายเป็นวิถีทางที่ช่วยให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็นได้พิจารณาความคิดเห็นของกันและกัน เพื่อแสวงหามติหรือข้อตกลงอันจะเป็นผลดีที่สุดต่อกลุ่ม

3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการรวบรวมความคิดของกลุ่มคนที่มีประสิทธิภาพในระหว่างกระบวนการอภิปรายโต้แย้ง คนจะเรียนรู้ที่จะคิดร่วมกัน ไม่เพียงแต่การวิเคราะห์ปัญหาหรือการร่วมแสดงความรู้เท่านั้น แต่ยังได้รวมทั้งความรู้สึก ความคิด และการแสดงออกต่างๆ ของสมาชิกในทีมทั้งหมดด้วยกัน ทีมต้องเรียนรู้ที่จะใช้กระบวนการตั้งคำถามแบบสืบสวนและการโต้ตอบกันอย่างเปิดเผย สมาชิกในทีมต้องใช้เวลาในการตรวจสอบแต่ละประเด็น โดยต้องร่วมคุยกันและแลกเปลี่ยนประเด็นที่แตกต่างและแม้เป็นประเด็นที่ขัดแย้งกันและการใช้ข้อมูลในการกระตุ้น ซึ่งจะทำให้ทีมมีความใส่ใจในการร่วมแสดงความคิดเห็น เพราะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่ได้ต้องการผลสรุป และไม่ใช้การประณามหรือการตัดสินใจ แต่ต้องการความเข้าใจสมาชิกที่ทีมต้องคิดว่าประเด็นนั้นหมายความว่าอะไร และเนื้อหาเป็นอย่างไร ดังนั้นเป้าหมายของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้คือ กระบวนการทำความเข้าใจ โดยที่ระหว่างการสนทนาสมาชิกทีมพยายามที่จะเรียนรู้

ความคิดและประเด็นของคนอื่น จะไม่ตัดสินในเรื่องของความถูกต้องหรือคุณค่าของความคิด แต่จะเป็นการพยายามทำความเข้าใจในความคิดของคนอื่น ซึ่งเป็นกระบวนการที่ไม่ง่ายสำหรับทีมที่จะเรียนรู้แต่ก็มีการฝึกโดยกระตุ้นให้สมาชิกตัดสินใจโดยพิจารณาว่าความคิดดีหรือไม่ดี มีคุณค่ามากหรือน้อย ฝึกที่จะตัด จัดลำดับ และเลือกความคิด ซึ่งการฝึกเช่นนี้ไม่ใช่การอภิปรายโต้แย้งแต่ต้องการฝึกเรื่องการฟัง การทำความเข้าใจ และเป็นการฝึกขั้นพื้นฐานของทีมในการทำความเข้าใจ การพยายามทำความเข้าใจเป็นพื้นฐานที่ทำให้ทีมเกิดความไว้วางใจและเชื่อมั่นในการที่จะเสนอความคิดใหม่และกล้าเสี่ยงในการเสนอความคิด

สรุปได้ว่า กระบวนการเรียนรู้เป็นทีม เป็นขั้นตอนหลักในการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในทีม ที่จะต้องเริ่มต้นด้วยการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่ม การทำงานร่วมกันในลักษณะของการประสานงานกัน รับผิดชอบร่วมกัน และการแบ่งงานกันทำ ตลอดจนกระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในกลุ่มเพื่อก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ จากการทำงานร่วมกัน

องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้เป็นทีม

องค์กรเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรที่เน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้นำในองค์กร และการเรียนรู้ร่วมกันของคนทั้งองค์กร เพื่อให้เกิดการถ่ายทอด การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ทีมมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) จึงช่วยให้เกิดความคิดริเริ่มในการสร้างนวัตกรรมในองค์กร (Schwandt; & Marquardt. 2000: 88 - 90) เป็นองค์กรที่คนในองค์กรได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคลระดับกลุ่มและระดับองค์กรเพื่อนำไปสู่จุดหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริงเป็นองค์กรที่มีความคิดใหม่ๆ และการแตกแขนงของความคิดได้รับการยอมรับเอาในใจและเป็นองค์กรที่บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร แนวทางในการสร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร มีดังนี้ (Papa, Daniels; & Spiker. 2008: 34)

1. การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร (Personal Mastery) คือ ลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์กรซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์กรได้ สมาชิกขององค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น จะมีลักษณะสนใจและใฝ่ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่ม ศักยภาพ ของตน มุ่งสู่จุดหมาย และความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

2. ความมีสติ (Mental Model) องค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อ สมาชิกในองค์กรมีแบบแผนทางจิตสำนึกหรือความมีสติที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจน โดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุง รวมทั้งการทำความเข้าใจในวิธีการที่จะตัดสินใจได้อย่างถูกต้องหรือมีวิธีการที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏอยู่ได้อย่างเหมาะสม

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร (Shared Vision) องค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไป ภายใต้จุดมุ่งหมายเดียว

4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) คือ การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กรโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก เพื่อพัฒนาความสามารถของทีม องค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดได้เมื่อสมาชิกในทีมมีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและ สม่่าเสมอทั้งองค์กร

5. ระบบคิดของคนในองค์กร (Systems Thinking) คือ กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นอย่างเป็นแบบแผน และเห็นขั้นตอนของการพัฒนา

องค์การแห่งการเรียนรู้นอกจากจะช่วยพัฒนาองค์กรให้เกิดการพัฒนาจนสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังช่วยพัฒนาบุคลากรได้ดังนี้ (สุชาติ กิจชนะเสรี, 2555: 1 – 4; Argyris; & Schon, 1977: 16-18)

1. ช่วยให้ผู้บุคลากรเข้าถึงองค์ความรู้ ทั้งองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมในตัวบุคคล องค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้น รวมถึงเทคนิควิธีการต่างๆ ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดการการร่วมแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร

2. บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง เมื่อสามารถเข้าถึงความรู้ได้แล้ว บุคลากรจะมีความรู้เพิ่มมากขึ้น สามารถนำมาปรับใช้นำมาพัฒนาตนเอง ให้มีมีศักยภาพ เพื่อนำไปพัฒนางานและพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. พัฒนาการทำงานร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันโดยอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากสมาชิกในองค์กรนอกจากช่วยพัฒนาความสามารถของทีมแล้วยังช่วยให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน อันเกิดจากการที่สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ จึงเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เข้าใจกัน และช่วยเหลือแบ่งปันกัน

การพัฒนาบรรยากาศขององค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นทีม นั้น สิ่งสำคัญคือ สมาชิกในองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีเป้าหมายหรือจุดหมายร่วมกัน มีการทำงานอย่างเป็นระบบ กล่าวที่

จะเปลี่ยนแปลง มีการเรียนรู้จากอดีต โดยการบันทึกข้อมูลเพื่อให้สามารถนำมาเปรียบเทียบ ศึกษาถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และนำมาปรับปรุง ทดลองปฏิบัติ เพื่อหาแนวทางหรือองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับองค์กร มีการเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงมีการถ่ายทอดความรู้ โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันจากประสบการณ์ของสมาชิกในองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็น องค์กรที่เกิดขึ้นได้จากความร่วมมือของสมาชิกในองค์กร ที่มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และองค์กร ให้ก้าวไปสู่การเป็นองค์กรที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงซึ่งการที่จะปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ความ เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน นั้นต้องคำนึงถึงเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์กร เป็นหลัก บุคลากรในองค์กรต้องมีเป้าหมายเดียวกัน มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อมุ่งไปสู่จุดหมาย เดียวกัน ที่สำคัญสมาชิกต้องมีการทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อשרประสบการณ์ ร่วมกัน(Argyris.1999:15 – 17 ; เปี่ยมพงศ์ นุ้ยบ้านด่าน. 2543: 32 - 34)

การเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ พัฒนาการรอบด้านของชีวิต มีองค์ประกอบ ปัจจัย และกระบวนการที่หลากหลาย มีพลังขับเคลื่อนเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างผสมกลมกลืน ได้ สดส่วนสมดุลกัน เกิดความสมบูรณ์ของชีวิตและสังคม การเรียนรู้มีความหมายครอบคลุมถึง ขั้นตอนต่อไปนี้คือ (Gavin. 2000: 64 - 67)

1. การรับรู้ (Perception) หมายถึง การที่ผู้คน “รับ” เอาข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ ต่าง ๆ จากแหล่งความรู้ที่หลากหลาย ซึ่งรวมทั้งแหล่งความรู้จากครูผู้สอนด้วย

2. ความเข้าใจ (Comprehension) หมายถึง การที่ผู้เรียนสามารถมองเห็นถึงความหมาย และสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์กันของสิ่งต่าง ๆ ที่ตนเองรับรู้จากแหล่งความรู้ที่หลากหลายใน ระดับที่สามารถอธิบายเชิงเหตุผลได้

3. การปรับเปลี่ยน (Transformation) เป็นระดับของการเรียนรู้ที่แท้จริงได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านวิถีคิด (Conceptualization) การเปลี่ยนแปลงระบบคุณค่า (Values) และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Behavior) ในสิ่งที่รับรู้และมีความเข้าใจแล้วเป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า องค์กรมีลักษณะของการเป็นพลวัตร ซึ่งจะต้องมีการหมุนเวียนงานกัน ตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรเกิดการขับเคลื่อน การเรียนรู้เป็นทีม จึงนับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับ องค์กรที่จะสามารถทำให้องค์กรมีการเคลื่อนไหว ไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะองค์กรปัจจุบัน ต้องการองค์ความรู้ที่หลากหลาย เพื่อมาแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น หากองค์กรไม่มีการ เรียนรู้เป็นทีมเกิดขึ้นแล้ว ความคิดที่หลากหลายในการผลักดันองค์กรก็จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ เช่นกัน จะเกิดขึ้นได้แต่เพียงความคิดของผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น ซึ่งเสี่ยงต่อการพาองค์กรไปสู่ การล้มเหลวมาก

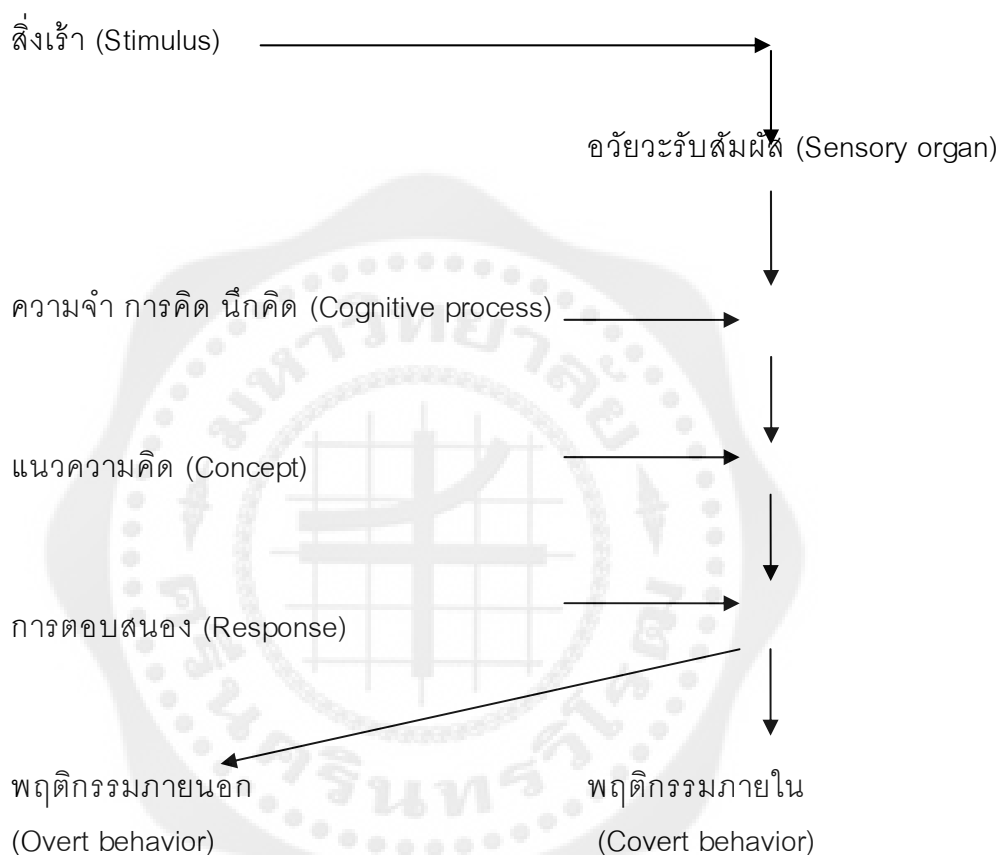
แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้

การเรียนรู้เป็นทีม เป็นกระบวนการเรียนรู้แบบหนึ่งที่จะต้องอาศัยเพื่อนร่วมทีมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ประกอบ หากพิจารณาจากองค์ประกอบของทฤษฎีระบบ พบว่าการเรียนรู้จัดเป็นผลผลิต หรือกระบวนการของระบบ การตีความเกิดขึ้นได้ทั้ง 2 กรณี กล่าวคือ (1) ถ้าการเรียนรู้มองในมิติของกระบวนการ การเรียนรู้จะหมายถึง กรอบแนวคิดของการทำงานที่นำเราไปสู่ภาวะของความเข้าใจ (2) ถ้ามองการเรียนรู้ในมิติที่การเรียนรู้เป็นผลผลิตการเรียนรู้จะหมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงทางความคิด เมื่อต้องการศึกษาการเรียนรู้ต้องศึกษาในแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้ คือ แนวคิดพฤติกรรมนิยม (The behaviorism) แนวคิดปัญญานิยม (The Cognitivist) ด้านมานุษยวิทยา (The Humanism) และด้านสังคมวิทยา (The social/situational orientation) หากมองการเรียนรู้ในแง่พฤติกรรมนิยมนั้น นักพฤติกรรมศาสตร์จะศึกษาตามกระบวนการทางด้านจิตวิทยาเป็นหลัก และจะใช้วิธีการทดลองเพื่อศึกษาพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ในแง่ของนักการศึกษา จะมองถึงลงไปสู่กระบวนการทางสมองของมนุษย์ เน้นศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือศิลปะ หรือขั้นตอนของการรู้ การเรียนรู้ในแง่ของมานุษยวิทยาจะมองในเรื่องของการเจริญเติบโตของมนุษย์ (บดินทร์ จินดา. 2556: 45 - 49) สำหรับในทางสังคมวิทยานั้นว่ามี อิทธิพลอย่างมากต่อการเรียนรู้ในรูปแบบการเรียนรู้ในองค์กร เนื่องจากนักสังคมวิทยาพยายามชี้ให้เห็นว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อมีความร่วมมือในการทำงานในหมู่ผู้คน อย่างไรก็ตาม แม้ผู้เรียนในปัจจุบันยังไม่อาจค้นพบโครงสร้างหรือรูปแบบใดที่นำมาสร้างความ เข้าใจได้ทั้งหมด แต่มิติทางสังคมศาสตร์ทำให้เข้าใจได้ว่า ทุกสิ่งล้วนมีโครงสร้าง และเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างเสมอ ทฤษฎีการเรียนรู้ขององค์กรได้มีการพัฒนาเชิงความคิดออกเป็นสองกลุ่มใหญ่ ๆ คือ กลุ่มที่หนึ่ง กลุ่มของนักวิชาการการพัฒนาในกลุ่มนี้เป็นไปในลักษณะของความพยายามในการสร้างองค์ความรู้และรูปแบบที่ถูกต้องเหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ในองค์กร ดังนั้นภายในกลุ่มเองจึงมีความคิดเห็นที่หลากหลาย มีการตั้งทฤษฎีมากมายที่อิงศาสตร์ ในแขนงต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับว่านักวิชาการเหล่านั้นมีพื้นฐานมาจากสาขาใด กลุ่มที่สอง เป็นการพัฒนาของบริษัท รวมถึงบริษัทที่ปรึกษาที่ให้ความสนใจต่อการเรียนรู้ในเชิงการค้าหรือธุรกิจ นักทฤษฎี เหล่านี้ทุ่มเทความพยายามทั้งหลายเพื่อหารูปแบบสำเร็จรูปที่บริษัทจริง สามารถนำมาใช้ได้ทันที ในที่สุดรูปแบบการเรียนรู้ที่ผู้คนยอมรับมากที่สุด ในศตวรรษหลังปี 2543 (คริสต์ศตวรรษที่ 20) คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) (ไพบูลย์ เทวรักษ์. 2540: 16 - 22)

การเรียนรู้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อให้เข้าใจว่า หากมองในเชิงกลวิธี การเรียนรู้จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล เป็นการนำข้อมูลที่ได้รับจากภายนอก และภายในองค์กรมาตีความ แล้วจึงตอบสนองต่อข้อมูลเหล่านั้น ข้อมูลที่รับอาจเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ หรือข้อมูลเชิงคุณภาพก็ได้แต่ต้องเป็นข้อมูลที่เปิดเผย หากมองในมิติทางสังคม การเรียนรู้เชิงองค์การจะมุ่งศึกษาสิ่งที่ผู้คนได้รับจากประสบการณ์ที่เกิดจากการทำงาน ประสบการณ์เหล่านั้นอาจได้มาจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่ แล้วในองค์กร เช่น สารสนเทศด้านการเงินการลงทุน การทำธุรกรรมหรือเป็นประสบการณ์ที่แฝงอยู่ในแหล่งอื่น เช่น ความรู้หรือประสบการณ์ที่มีในตัวบุคลากรในองค์กร หรือแม้กระทั่งความรู้สึกที่เกิดจากงาน เช่น สุนทรียะทางอารมณ์ของจิตรกร หรือสัญชาตญาณในเรื่องการวางกลยุทธ์ของผู้นำเก่ง ๆ ในโลกธุรกิจ ในมิติเช่นนี้การเรียนรู้จึงเป็นสิ่งที่ส่งผ่านกันได้โดยอาศัยปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน การเรียนรู้แฝงมักปรากฏขึ้นในการปฏิบัติงานจริง จากการสังเกต และการเลียนแบบการคบค้าสมาคมกับ แวดวงผู้คนที่มีความทักษะในการทำงาน (ไพบุลย์ เทวรักษ์. 2540: 24 - 26)

ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง นักวิชาการบางกลุ่มได้เสนอแนวคิดของการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงว่า เราสามารถแยกแยะความแตกต่างระหว่างกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ได้สองอย่าง (1) การเรียนรู้ปรับตัว (Adaptive learning) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากปฏิกิริยาตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป (2) การเรียนรู้เชิงรุก (Proactive learning) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยการเจตนา ซึ่งหลักการเรียนรู้นี้จะเกิดได้ ลึกซึ้งกว่าการเรียนรู้เพื่อการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป การเรียนรู้เพื่อการปรับตัวก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับต่ำมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงแบบเพิ่มขึ้นทีละน้อย อีกทั้งยังเป็นการเปลี่ยนแปลงแบบอัตโนมัติไม่ก่อให้เกิดภูมิปัญญา การมองในมิติของนักวิชาการกลุ่มนี้ทำให้เราแยกการเรียนรู้ได้ตามระดับความเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ระดับเชิงเดี่ยว (Single - loop) ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับต่ำและการเรียนรู้ระดับเชิงซ้อน (Double loop learning) ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีทฤษฎีระดับต่ำ (Lower level) และระดับสูง (Higher level) ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ (Tactical and strategic learning) และการปรับและการเกิดการเรียนรู้ (Adaptive และ Generative Learning) (Nowell. 2012: 559-564; Sigrid. 2014: 166-170)

หลักการพื้นฐานของการเรียนรู้สามารถนำมาใช้กับสัตว์และคน แต่จะต้องศึกษารูปแบบของการเรียนรู้ต่างๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของพฤติกรรมที่ยุ่งยากซับซ้อนเสียก่อนเนื่องจากการเรียนรู้เป็นเรื่องใหญ่ และถือว่ามีความสำคัญ จึงมีนักจิตวิทยาหลายท่านได้พยายามเสนอรูปแบบ (Model) เพื่ออธิบายว่า กระบวนการเรียนรู้เกิดขึ้นได้อย่างไร ดังนี้



ภาพประกอบ 5 กระบวนการเรียนรู้

ที่มา: (มธุรส สว่างบำรุง. 2542:35)

ภาพประกอบ 7 แสดงให้เห็นว่า กระบวนการเรียนรู้ เกิดขึ้นจากการรับสิ่งเร้าด้วยอวัยวะสัมผัส ได้แก่ หู ตา จมูก ลิ้น และผิวหนัง สู่ประสาทส่วนกลาง ส่วนของ การจำ การคิด นึกคิด เกิดแนวความคิด สู่การตอบสนองโดยแสดงออกทั้งทางพฤติกรรมภายใน ที่ไม่สามารถมองเห็นได้ เช่น การเอาใจใส่ต่องาน การทำงานของระบบต่างๆ ในร่างกาย และทางพฤติกรรมภายนอก ที่สามารถมองเห็นได้ เช่น ทำงานได้ปริมาณงานเพิ่มขึ้น

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ สรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นการทำความเข้าใจกับสิ่งที่เข้ามากระทบกับบุคคล โดยบุคคลจะเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เดิมของตนเอง มีการตีความสิ่งที่เกิดขึ้นตามความรู้เดิม และความเคยชิน หากการเรียนรู้เป็นไปด้วยความร่วมมือกัน การตีความหมาย ก็จะมี ความซับซ้อนและเกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น การเรียนรู้ที่ผ่านการลงมือกระทบ จะสามารถก่อให้เกิดทักษะได้ สิ่งเร้าที่เข้ามากระทบกับบุคคล และกระบวนการเรียนรู้ จึงนับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญกับการเรียนรู้

ประโยชน์ของการเรียนรู้เป็นทีม

เซนเก (Senge. 1994: 132 - 133) ได้สรุปประโยชน์ของการเรียนรู้เป็นทีมไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. สามารถสร้างผลงานบรรลุเป้าหมายตามความต้องการของทีม และเกิดแนวความคิดใหม่ๆ ในทีม

2. เมื่อมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และอภิปรายโต้แย้งจะทำให้เกิดพลังทางความคิดเป็นความคิด

3. สามารถเข้าใจความหมายของสิ่งอื่นๆ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการอภิปรายโต้แย้ง

4. สามารถแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน

นอกจากนั้น ฟินค์ (Fink. 2007: 23 - 25) ได้สรุปถึงประโยชน์ของการเรียนรู้เป็นทีมของผู้เรียนดังนี้

1. ผู้เรียนมีความเข้าใจในเนื้อหาของวิชาที่เรียน เช่น ข้อเท็จจริงของข้อมูลแนวคิดต่างๆ ที่ผู้เรียนจำเป็นต้องเข้าใจและต้องจำ จากที่ผู้เรียนได้เรียนในชั้นเรียน จากการเตรียมตัวเองหรือการทำบ้าน และจากการเรียนรู้ร่วมกันในทีม ซึ่งเป็นการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2. เพิ่มผลงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยผู้เรียนสามารถประยุกต์เนื้อหาของหลักสูตร มีการฝึกการเรียนรู้เป็นทีมทั้งเชิงปริมาณ คือผู้เรียนได้มีการฝึกการเรียนรู้เป็นทีมมากขึ้นร้อยละ 25-40 ของเวลาที่ใช้ในห้องเรียน และผลในเชิงคุณภาพคือสามารถแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนและท้าทายมากขึ้น โดยหาข้อมูลมากขึ้น ใช้เวลาในการทำงานด้วยกันมากขึ้น ซึ่งทำให้ผลการทํางานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

3. ผู้เรียนพัฒนาทักษะการเป็นทีม สมาชิกจะรู้ว่าทำงานเป็นทีมอย่างไร มีประสิทธิภาพได้อย่างไร และพัฒนาทักษะต่างๆ ในการทำงานเป็นทีม โดยสมาชิกทีมมีทักษะการทำงาน โดยจะทำการให้ข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติของแต่ละบุคคลและของทีม และประเมินการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างไร

4. การเห็นคุณค่าของความแตกต่างของสมาชิก ที่ทำให้สามารถคิดวิธีการในการทำงานของทีมน้อยลง ผู้เรียนจะรู้ว่าทำงานอย่างไรในทีม ผู้เรียนจะรู้ความจำเป็นของสังคมที่ต้องใช้การเรียนรู้เป็นทีมในการทำงานที่ท้าทาย ซึ่งการเรียนรู้เป็นทีมจะทำให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของวิธีการทำงานที่แก้ปัญหาที่ซับซ้อน และเห็นว่าวิธีการเรียนเป็นทีมทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

สรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นทีมจะสามารถทำให้ผู้เรียนรู้ เกิดกระบวนการวิพากษ์ วิจาร์ณ และอภิปรายร่วมกัน ซึ่งจะทำให้องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นด้วยกระบวนการดังกล่าว มีความละเอียดมากกว่าการเรียนรู้เพียงคนเดียว

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของการเรียนรู้เป็นทีม ซึ่งสรุปได้ว่าเป็นการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการทีมเข้ามาช่วยให้ผู้เรียนได้เกิดการอภิปราย แลกเปลี่ยน ซึ่งกันและกัน และช่วยเหลือกันเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่ซับซ้อน ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีม กระบวนการเรียนรู้เป็นทีมซึ่งสรุปได้ว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย ร่วมกันส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบในงานร่วมกัน ทักษะการสื่อสาร ศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้เป็นทีม สรุปได้ว่า องค์กรจะมีความเป็นพลวัตรได้ด้วยกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม เพราะปัจจุบัน สังคมมีการเปลี่ยนแปลง องค์กรจึงต้องการบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้เป็นทีมจะเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้องค์กรเคลื่อนไหวในทิศทางที่มีประสิทธิภาพได้ ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ สรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นการแปลความหมายจากสิ่งที่ได้สัมผัส ซึ่งการเรียนรู้จะมีความหมายมากเพียงใดขึ้นอยู่กับสิ่งเร้าที่เข้ามากระทบ และกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ศึกษาเกี่ยวกับประโยชน์ของการเรียนรู้เป็นทีม สรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นทีมจะสามารถก่อให้เกิดทักษะในการเรียนรู้ขั้นสูง ช่วยให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดที่ซับซ้อนระยะเวลาในการเรียนรู้ แต่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาที่ต้องการให้นักศึกษามีทักษะการคิดขั้นสูง

องค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีม

การเรียนรู้เป็นทีม เป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีองค์ประกอบโดยรวมประกอบไปด้วย คุณลักษณะของสมาชิก วิธีการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม วิธีการเรียนรู้ในการเรียนรู้เป็นทีม แต่ละองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เป็นทีม (สิริลักษณ์ จิเจริญ. 2545: 71 - 80) พบว่า มีดังนี้

1. คุณลักษณะของสมาชิกจะต้องมีความและความเข้าใจในการเรียนรู้เป็นทีมสามารถปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน (Alignment) มีการเพิ่มอำนาจในการทำงาน (Empowerment) สมาชิกในทีมต้องได้รับการเพิ่มอำนาจในการทำงาน มีพลังของกลุ่ม (Synergy) สมาชิกในทีมต้องมีการประสานพลังร่วมกันโดยนำความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญของทุกคนในทีมออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สามารถสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงใหม่และการประสานงาน (Innovation and Coordination) สมาชิกในทีมต้องสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้น และประสานงานกับผู้อื่นได้ ให้ความร่วมมือในการทำงานคิดเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่และแตกต่าง มีบทบาทต่อทีมอื่นๆ และการถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติและทักษะ (Role of Learning Team on Other Teams and Inculcating Practices and skills) สมาชิกในทีมต้องมีความ สามารถส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นการเรียนรู้ของสมาชิกแต่ละคนทั้งในทีมและสมาชิกของทีมอื่นๆ ในองค์กรอย่างต่อเนื่องมีการคิดพิจารณา (Think Insightfully) สมาชิกในทีมต้องมีความสามารถคิดพิจารณาในประเด็นต่างๆ อย่างลึกซึ้ง เข้าใจและสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่สลับซับซ้อนได้ โดยสามารถเชื่อมโยงความคิดที่เคยมีมา กับประสบการณ์ที่คาดหวัง และรู้จักประเมินสถานการณ์ นอกจากนี้แล้วยังจะต้องมีคุณลักษณะด้านทัศนคติในการเรียนรู้เป็นทีม โดยมีความไว้วางใจกันในการปฏิบัติงานและการบอกข้อเท็จจริงต่อกัน (Operational trust and Agreements to tell the truths) มีความรู้สึกปลอดภัยเมื่อต้องเผชิญความเสี่ยง การให้อภัยกันและการให้กำลังใจ (Sense of Safety in Facing Risks and Forgiveness & Encouragement) และมีคุณลักษณะด้านทักษะในการเรียนรู้เป็นทีมซึ่งจะต้องมีทักษะการส่งเสริมการสื่อสารให้ดีขึ้น รู้จักการรับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ และละความคิดเห็นของตนเองไว้ มีทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีทักษะในการสอบถามและการสะท้อนความคิดเห็น (Inquiry and Reflection Skills) วิธีการเรียนรู้แบบ Inquiry Technique คือ การใช้การพูดคุยสนทนาซักถาม (Dialogue) โดยระดมสมอง ร่วมกันคิด เป็นการเรียนรู้โดยการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับคนอื่น

2. วิธีการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีมประกอบไปด้วยการ การสนทนา(Focus Group) ซึ่งเป้าหมาย คือ เพื่อแสวงหาความหมายหรือสร้างความเข้าใจใหม่ในเรื่องที่คลุมเครือ ไม่แน่ใจ หรืออยากจะตีความ ตลอดจนเพื่อสำรวจความคิดเห็นของแต่ละคน ทำให้ทักษะการอภิปราย (Discussion) เป้าหมายคือ เพื่อการตัดสินใจเลือกหาข้อตกลง ข้อสรุป หรือหาทางแก้ปัญหาที่มีการตกลงร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติของทีมในช่วงเวลานั้นทักษะการระดมสมอง (Brainstorming) มีประโยชน์ในการช่วยเหลือบุคคลในการสร้างแนวคิดจำนวนมากในระยะเวลาอันสั้น (Robson, 2002) กฎของการระดมสมองที่สำคัญคือ ไม่ควรมีการวิจารณ์แนวคิดใดๆ สนับสนุนให้เป็นไปอย่างอิสระ รวมแนวคิดให้มากที่สุด บันทึกทุกๆ แนวคิด แม้แต่สิ่งที่พูดซ้ำ และ บ่มแนวคิดทั้งหมด อย่าปฏิเสธทุกสิ่งทุกอย่างโดยทันที

3. วิธีการเรียนรู้ในการเรียนรู้เป็นทีมประกอบไปด้วยการเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน : ข้อขัดแย้งและนิสัยการปกป้องตนเอง (Learning to deal with "Current Reality": Conflict and Defensive Routines) มีการเรียนรู้สภาพความเป็นไปในปัจจุบันโดยการสำรวจหรือตรวจสอบการทำงานและภารกิจของทีมงานว่า งานที่ทำไปนั้นได้ผลดี ผลเสียมากน้อยเพียงใด และทบทวนสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของสมาชิก และการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ (Learning with Practical) เป็นการกระทำที่ต่อเนื่องกันระหว่างการฝึกฝนปฏิบัติและการกระทำจริงสลับกันไปมา สมาชิกในทีมต้องมีการฝึกปฏิบัติร่วมกัน เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการนำทฤษฎีหรือแนวคิดตามที่ได้เรียนรู้มาทดลองปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสามารถในการทำงาน และความมั่นใจเมื่อต้องเผชิญกับความยุ่งยากในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

เซนเก (Senge.1990: 16) อธิบายว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นกระบวนการของการ จัดรูปแบบและพัฒนาความสามารถของทีมหรือกลุ่มในองค์กร ในอันที่จะสร้างสรรค์ให้เกิดเป็น ผลลัพธ์ที่สมาชิกทุกคนปรารถนา โดยเริ่มต้นจากการมีวินัยของการพัฒนาทั้งวิสัยทัศน์ร่วมและความรอบรู้แห่งตน วิถีทางในการฝึกฝนสร้างการเรียนรู้ของทีมที่ดีและคุ้มค่า นั้น เซนเก อธิบายว่า ทำได้โดยผ่านการสนทนา (Dialogue) และการอภิปราย(Discussion) ของผู้คนในองค์กร ซึ่ง จะต้องมีการปรับแนวคิดแนวปฏิบัติให้ตรงกัน(Alignment) ทั้งนี้ถือได้ว่าเป็นเงื่อนไขสำคัญก่อนที่จะมีการให้อำนาจในการปฏิบัติงาน(Empowerment) แก่บุคคลหรือทีมในการตัดสินใจหรือทำการ แก้ไขปัญหาต่างๆ สำหรับการอภิปรายนั้นต่างจากการสนทนาตรงที่เป็นการนำเอาความคิดเห็นที่ แตกต่างกันของแต่ละคนมาวิพากษ์วิจารณ์กันด้วยเหตุผลและหาข้อสรุปจนได้เป็นมุมมองที่ดีที่สุด เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในประเด็นนั้น ทั้งการสนทนาและการอภิปรายเป็นสิ่งที่ส่งเสริมซึ่งกัน และกันทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของทีม นอกจากนี้ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้ของทีมนั้นมี

3ลักษณะ ได้แก่ 1) สมาชิกของทีมต้องมีความสามารถในการคิด ตีปัญหา หรือประเด็นทั้งหลายร่วมกัน 2) มีการทำงานที่ประสานกันได้อย่างสอดคล้องในการคิด สิ่งใหม่ ๆ ที่มีความแตกต่างจากเดิม มีความไว้วางใจต่อกัน 3) บทบาทของการเรียนรู้ของสมาชิกในทีมหนึ่งจะมีผลต่อทีมงานอื่นในองค์กรด้วย ซึ่งจะเป็นการช่วยสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มีพลังมากขึ้นสอดคล้องกับ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2543: 41)อธิบายเพิ่มเติมตามแนวคิดของ เซนเก(Senge) ว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการเรียนรู้ ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อพัฒนาความฉลาดรอบรู้และความสามารถของทีมให้บังเกิดผล องค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้น ได้ก็ต่อเมื่อมีการรวมพลังของกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร โดยเป็นการรวมตัวของทีมงานที่มี ประสิทธิภาพสูง สมาชิกในทีมได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน ผ่านการ สื่อข้อมูล แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จนเกิดเป็นความคิดร่วมกัน ของกลุ่ม (Group thinking) และกลุ่มควรลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำ แนวความคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา และการอภิปรายกันอย่าง กว้างขวาง

การเรียนรู้เป็นทีมเริ่มจากการพัฒนาตัวบุคคลให้เกิดเป็นความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) ในองค์กร โดยการเสริมสร้างนิสัยให้เป็นบุคคลผู้ผูกใจในการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ในงาน และข้อมูลใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา พร้อมกับนำข้อมูลใหม่ๆ เหล่านั้นมาพัฒนาปรับปรุงให้เป็นเค้าโครงความคิดตามความเป็นจริง กลายเป็นแบบแผนความคิดอ่าน (Mental models) มีการมองโลกและการตัดสินใจที่เหมาะสมและทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาต่อนั้น จึงโยงเข้าสู่ความสัมพันธ์กับองค์กรโดยการสร้างความเข้าใจในทิศทางขององค์กรในอนาคตให้ตรงกัน มีการสื่อสารถ่ายโอนความรู้ความเข้าใจด้วยภาษาเดียวกัน เพื่อการนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared visions) เมื่อมีความเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายในอนาคตแล้ว จึงก้าวไปสู่การเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ความรู้ในข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ วิธีการคิด การมองปัญหาและที่สำคัญที่สุด คือ การเรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลวของเพื่อนร่วมงานทำที่ดีที่สุด จากการปรับปรุงทัศนคติ ลักษณะการทำงานต่างๆ ข้างต้น องค์กรจะบรรลุถึงความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์ได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกแต่ละคนนำความรู้ต่างๆ เหล่านี้มาคิด วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ (Systems thinking) ทั้งนี้เพื่อให้เห็นภาพรวมทั้งหมดและสามารถระบุประเด็นที่ต้องตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและตรงจุดเพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์.2545: 6 - 10)

ฟินค์ (Fink. 2007: Online) ได้เสนอองค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีมดังนี้ (1) ผู้เรียนต้องศึกษาข้อมูลหรือทำความเข้าใจข้อมูลก่อนที่จะมาเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น (2) ผู้เรียนทุกคนต้องเสนอความคิดเห็น (3) ผู้เรียนทุกคนต้องฟังสมาชิกทุกคนอย่างตั้งใจ (4) ผู้เรียนต้องมีเวลาในการทำงานด้วยกัน (5) ผู้เรียนต้องมีอิสระในการเรียนรู้ที่จะควบคุมการจัดการในทีม และ (6) ผู้สอนและสมาชิกทีมให้ข้อมูลย้อนกลับว่าผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างไร และควรแสดงพฤติกรรมอย่างไรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีม

แม็คแคน (McCann.2007: Online) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีมมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การตั้งคำถาม (Questioning) เมื่อพบปัญหา โครงการหรือโอกาสใหม่ๆ โดยที่ทีมจะมีความแตกต่างกันระหว่างทีมที่ปฏิบัติงาน และคุณภาพของทีม ขึ้นอยู่กับความคิดที่เกี่ยวกับคำถามที่เน้นไปที่องค์ประกอบทั้ง 9 ประการดังนี้

1.1 การแนะนำ (Advising) ในการรวบรวมข้อมูลและการรายงานข้อมูลเมื่อพบปัญหาที่ยาก ทีมจะต้องเริ่มต้นจากการแนะนำกัน ว่าข้อมูลที่จำเป็นต้องใช้คืออะไร ทำอะไรได้จากที่ใด ผู้ใดเป็นผู้หา ต้องใช้เมื่อไร จะได้อย่างไร ต้องแน่ใจว่าได้ข้อมูลที่ถูกต้อง นามารวบรวมเพื่อใช้พิจารณาต่อไป

1.2 การคิดค้นวิธีการใหม่ (Innovation) การคิดสร้างสรรค์และการทดลองความคิดนั้น ต้องมั่นใจว่าทีมได้ใช้เวลาในการอภิปรายความคิดเห็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาความสำเร็จที่สำคัญที่สุดของการคิดวิธีการใหม่ๆ ขึ้นอยู่กับการออกแบบที่แน่ใจว่ามีการอภิปรายแบบเปิดและมีการคิดที่แตกต่างกัน กระบวนการนี้ควรมีความเป็นอิสระจากการพันธะสัญญาใดๆ ในการตัดสินใจซึ่งจะเกิดขึ้นภายหลัง

1.3 การส่งเสริม (Promoting) โอกาสการหาแนวทางและการนำเสนอต่างๆ ซึ่งมี 2 แนวทางสมาชิกแต่ละคนจะต้องเรียนรู้ที่จะนำเสนอความคิดและการแก้ปัญหาต่างๆ อย่างไรก็ตามเพื่อให้สามารถมีอิทธิพลกับสมาชิกคนอื่นๆ ได้ และสิ่งสำคัญพอกันคือการเน้นผู้ที่เกี่ยวข้องหลักนอกทีมที่ต้องถูกชักชวนให้เห็นด้วยถ้าความคิดนั้นถูกนำไปใช้

1.4 การพัฒนา (Developing) การประเมินและการทดสอบความเป็นไปได้ของวิธีการใหม่ มีหลายความคิดที่ทำได้และไม่เคยถูกนำไปปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับองค์กรและข้อจำกัดอย่างไรเพื่อพิสูจน์ความคิดนั้น

1.5 การจัดการ (Organizing) ในแนวทางที่ทำให้เกิดการยอมรับและแนวทางในการนำไปปฏิบัติ การจัดการคือส่วนหนึ่งของการกระทำและต้องแน่ใจว่าทีมจะนำวิธีการแก้ปัญหาที่เห็นด้วยไปใช้และรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นและรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้รับมอบหมาย

1.6 การผลิตผลงาน (Producing) การได้ผลสุดท้ายของงานและผลของการได้ทำสิ่งที่ควรทำ เป็นผลที่ออกมาจากการตัดสินใจใดๆ ว่าจะทำอะไร มีคุณภาพระดับไหน อะไรเป็นมาตรฐาน ทำเมื่อไร

1.7 การตรวจสอบ (Inspecting) เป็นการควบคุมและการตรวจการทำงานของระบบต่างๆ มีหลายความคิดที่ล้มเหลวเพราะรายละเอียดในความคิดนั้นไม่ผ่าน เช่นปัญหาจากความยุ่งยากในการเงิน ประเด็นในเรื่องความปลอดภัย ความผิดพลาดของคอมพิวเตอร์ ปัญหาที่พบจากการตรวจสอบนี้สามารถที่จะขจัดได้จากการอภิปรายกันในลักษณะของปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับงาน จนทำให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนในรายละเอียดของงาน

1.8 การยังคงอยู่ (Maintaining) การส่งเสริมและการป้องกันมาตรฐานต่างๆ และกระบวนการต่างๆ ให้ยังคงอยู่ การยืนยันการตัดสินใจต่างๆ ที่สมาชิกเห็นด้วยและกระบวนการต่างๆ ของทีม จะทำให้มั่นใจได้ว่าทีมจะคงอยู่ด้วยกันและเรียนรู้ร่วมกัน

1.9 การเชื่อมโยง (linking) การประสานและการบูรณาการงานกับสมาชิกคนอื่นๆ เพราะเป็นการร่วมกันรับผิดชอบต่อระหว่างสมาชิกทีมทุกคน การทำงานของแต่ละคนในทีมจะต้องไปเชื่อมโยงกับคนอื่นดังนั้นสมาชิกทุกคนต้องรู้ข้อมูลอย่างสมบูรณ์

2. การให้ความสำคัญกับความแตกต่าง (valuing diversity) ความแตกต่างของความคิดเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญกับการเรียนรู้เป็นทีม เนื่องจากจำเป็นต้องมองจากมุมที่แตกต่างกันจึงจะเห็นวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด ถ้าทุกคนมองวิธีการแก้ปัญหาไปในทางเดียวกันก็จะเกิด Groupthink ได้

3. การสื่อสาร (Communicating) เป็นกระบวนการที่จำเป็นที่จะช่วยเชื่อมโยงทีมให้อยู่ด้วยกัน โดยสมาชิกในทีมต้องมีทักษะการสื่อสารจึงทำให้แน่ใจว่ากระบวนการของทีมประสบความสำเร็จสูงสุด

4. การทบทวนการเรียนรู้ (learning review) การเรียนรู้ในการที่จะพูดถึงกระบวนการซ้ำอีกครั้งด้วยการให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งเป็นการทบทวนการปฏิบัติงานและการให้ข้อมูลย้อนกลับในแต่ละบุคคล แต่ไม่บ่อยนักที่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับกับทีม

วิจารณ์ พานิช (2548: 11 - 15) กล่าวว่าการเรียนรู้เป็นทีมมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้

1. การมีเป้าหมายของทีมชัดเจนไปในทางเดียวกัน
2. ใช้วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการอภิปรายโต้แย้งในการตัดสินใจร่วมกัน

3. ความสามารถของสมาชิกในการจัดการความขัดแย้งและการสกัดกั้นความคิดของตนเอง

ตนเอง

4. สมาชิกต้องมีการฝึกปฏิบัติการเรียนรู้เป็นทีม การเรียนรู้เป็นทีมเป็นพื้นฐานสำคัญที่เกิดจากการปฏิบัติงานของทีม ถ้าไม่มีการเรียนรู้เป็นทีม ทีมก็จะไม่ถึงศักยภาพสูงสุดของทีมได้

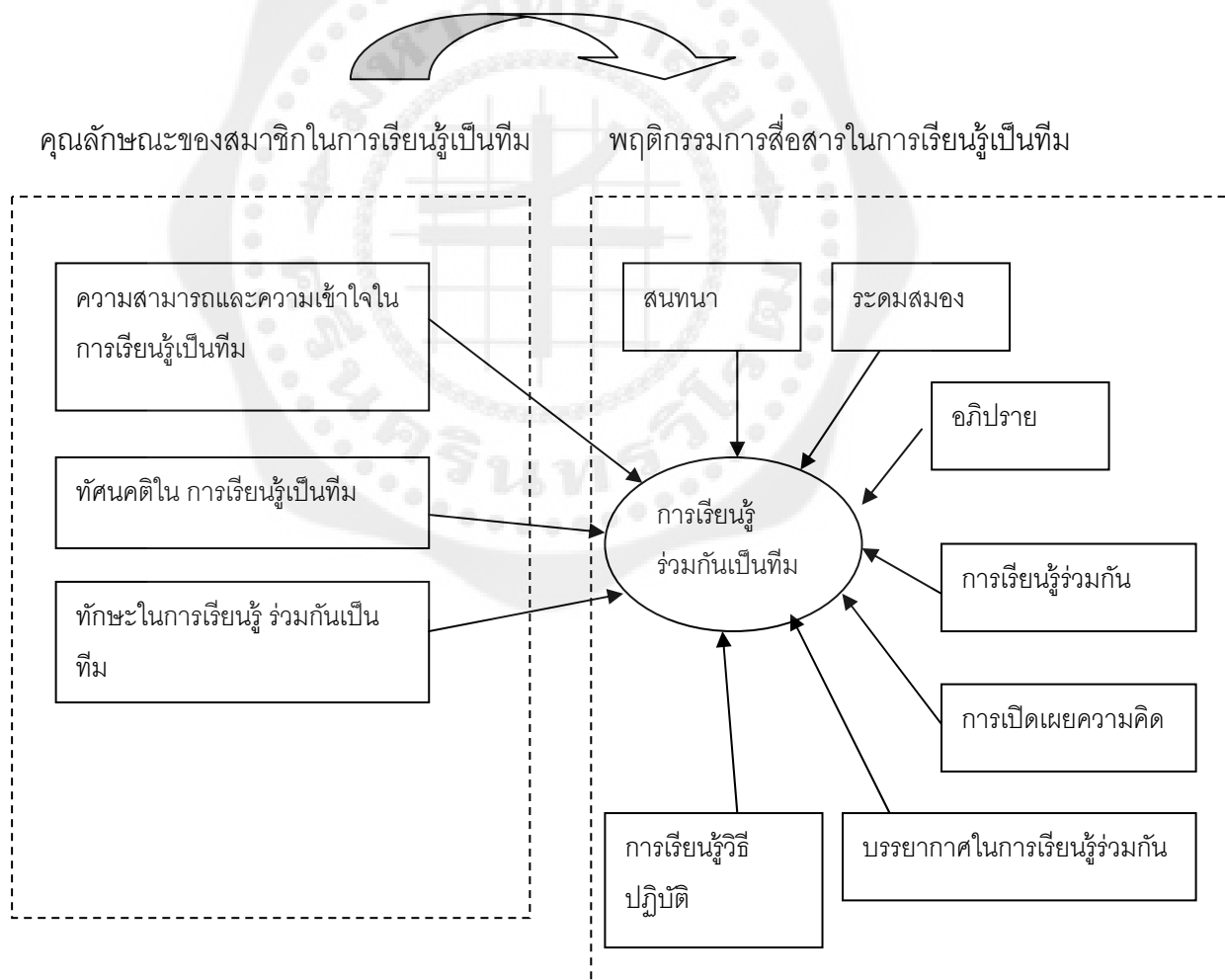
ณัฐฐิสิตา ศิริรัตน์ (2551: 44) กล่าวถึงองค์ประกอบของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมว่าประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักๆ ที่สัมพันธ์กัน คือ

1. คุณลักษณะของสมาชิกในการเรียนรู้เป็นทีม

2. พฤติกรรมการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม

3. พฤติกรรมการเรียนรู้ในการเรียนรู้เป็นทีม

แต่ละองค์ประกอบจะมีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับมโนทัศน์การเรียนรู้เป็นทีมดังนี้



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีม ที่มา: ณัฐฐิสิตา ศิริรัตน์ (2551: 46)

ภาพประกอบ3 เมื่อสมาชิกในทีมมีความสามารถและความเข้าใจในการเรียนรู้เป็นทีม มีทัศนคติที่ดี รวมทั้งมีทักษะในการเรียนรู้เป็นทีมแล้ว ย่อมหมายถึงสมาชิกมีความพร้อมที่จะสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีมโดยการเลือกใช้และแสดงพฤติกรรม การสนทนา การอภิปราย และการระดมสมองอย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ พฤติกรรมสื่อสารในลักษณะดังกล่าวจะนำมาซึ่งพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม สมาชิกในทีมมีการเปิดเผยความคิดเห็นของตนเองและรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนาทักษะการเรียนรู้ร่วมกัน และฝึกปฏิบัติเพื่อเรียนรู้วิธีปฏิบัติจากการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และเมื่อพฤติกรรมสื่อสารและการเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอจนฝังลึกเป็นนิสัยของบุคคล จะทำให้เปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติในการเรียนรู้เป็นทีมที่ดียิ่งขึ้น มีความสามารถและความเข้าใจในการเรียนรู้เป็นทีมตลอดจนมีทักษะในการเรียนรู้เป็นทีมที่สูงมากขึ้น สิ่งนี้จะทำให้ความสามารถของทีมมีการพัฒนามากยิ่งขึ้นด้วยเช่นกัน

แนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถที่จะสังเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรม การเรียนรู้เป็นทีมดังตารางการสังเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม

พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม	ดอน เนลลอน (Donnellon . 2006: 60 - 72)	โพลเซอร์ (Polzer. 2004: 45 - 68)	จอห์นสัน และจอห์น สัน (Johnson & Johnson. 2000: 95 - 120)	เพนเดอร์เซน และเอสตัล (Pandersen & Easton. 1995: 34)	ฟิงค์ (Fink. 2007: Online)	แม็คแคน (McCann. 2007: Online)	ทีศนาแซม มณี (2545: 120 - 130)	วิจารณ์ พานิช (2548:11 - 15)
1.การเป็นต้นแบบพฤติกรรม	✓	✓						
2.การเป็นนักเจรจาต่อรอง	✓	✓						
3.ทักษะการให้คำปรึกษาแนะนำ	✓	✓						
4.การเป็นผู้ริเริ่ม	✓	✓						
5.การมีเป้าหมายร่วมกัน			✓	✓			✓	✓
6.ทักษะการสื่อสาร			✓	✓		✓	✓	
7.เป็นผู้นำร่วมกัน			✓					
8.มีส่วนร่วมในอำนาจ			✓					

ตาราง 1 (ต่อ)

พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม	ดอน เนลลอน (Donnellon . 2006: 60 - 72)	โพลเซอร์ (Polzer. 2004: 45 - 68)	จอห์นสัน และจอห์น สัน (Johnson & Johnson. 2000: 95 - 120)	เพนเดอร์เซน และเอสตัล (Pandersen & Easton. 1995: 34)	ฟิงค์ (Fink. 2007: Online)	แม็คแคน (McCann. 2007: Online)	ทีศนาแซม มณี (2545: 120 - 130)	วิจารณ์ พานิช (2548:11 - 15)
9.การตัดสินใจร่วมกัน			✓				✓	
10.จัดการกับความขัดแย้ง			✓					✓
11.เข้าใจซึ่งกันและกัน			✓	✓				
12.มีส่วนร่วมในการประเมินสิ่งต่างๆ			✓					
13.มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	✓		✓					
14.มีบทบาทและความรับผิดชอบในทีม ที่ชัดเจน				✓				
15.ยึดมั่นผูกพันกับงาน				✓				

ตาราง 1 (ต่อ)

พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม	ดอน เนลลอน (Donnellon . 2006: 60 - 72)	โพลเซอร์ (Polzer. 2004: 45 - 68)	จอห์นสัน และจอห์น สัน (Johnson & Johnson. 2000: 95 - 120)	เพนเดอร์เซน และเอสตัล (Pandersen & Easton. 1995: 34)	ฟินค์ (Fink. 2007: Online)	แม็คแคน (McCann. 2007: Online)	ทีศนาแซม มณี (2545: 120 - 130)	วิจารณ์ พานิช (2548:11 - 15)
16.ส่งเสริมการแสดงศักยภาพของเพื่อน ร่วมทีม				✓				
17.เข้าใจและยอมรับกฎระเบียบที่ได้ตกลง ร่วมกัน				✓				
18.เต็มใจช่วยเหลือซึ่งกัน				✓				
19.ศึกษาข้อมูลหรือทำความเข้าใจ ข้อมูลก่อนที่จะมาเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น				✓				
20.เสนอความคิดเห็น					✓			
21.ฟังสมาชิกทุกคนอย่างตั้งใจ					✓			

ตาราง 1 (ต่อ)

พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม	ดอน เนลลอน (Donnellon . 2006: 60 - 72)	โพลเซอร์ (Polzer. 2004: 45 - 68)	จอห์นสัน และจอห์น สัน (Johnson & Johnson. 2000: 95 - 120)	เพนเดอร์เซน และเอสตัล (Pandersen & Easton. 1995: 34)	ฟินค์ (Fink. 2007: Online)	แม็คแคน (McCann. 2007: Online)	ทีศนาแซม มณี (2545: 120 - 130)	วิจารณ์ พานิช (2548:11 - 15)
22.มีเวลาในการทำงานด้วยกัน					✓			
23. ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนร่วมทีมงาน เพื่อการพัฒนา					✓			
24.ทักษะการตั้งคำถาม						✓		
25.การให้ความสำคัญกับความ แตกต่าง						✓		
26.การพบทวนการเรียนรู้						✓		
27.ทำงานร่วมกัน							✓	

ตาราง 1 (ต่อ)

พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม	ดอน เนลลอน (Donnellon . 2006: 60 - 72)	โพลเซอร์ (Polzer. 2004: 45 - 68)	จอห์นสัน และจอห์น สัน (Johnson & Johnson. 2000: 95 - 120)	เพนเดอร์เซน และเอสตัล (Pandersen & Easton. 1995: 34)	ฟินค์ (Fink. 2007: Online)	แม็คแคน (McCann. 2007: Online)	ทีศนาแซม มณี (2545: 120 - 130)	วิจารณ์ พานิช (2548:11 - 15)
28.การประสานความร่วมมือภายใน กลุ่ม							✓	
29.การตัดสินใจร่วมกัน							✓	
30.การมีผลประโยชน์ร่วมกัน							✓	
31.ฝึกปฏิบัติทักษะการเรียนรู้							✓	

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีม มีองค์ประกอบย่อยทั้งสิ้น 31 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) การเป็นต้นแบบพฤติกรรม (2) การเป็นนักเจรจาต่อรอง (3) ทักษะการให้คำปรึกษาแนะนำ (4) การเป็นผู้ริเริ่ม (5) การมีเป้าหมายร่วมกัน (6) ทักษะการสื่อสาร (7) เป็นผู้นำร่วมกัน (8) มีส่วนร่วมในอำนาจ (9) การตัดสินใจร่วมกัน (10) จัดการกับความขัดแย้ง (11) เชื่อใจซึ่งกันและกัน (12) มีส่วนร่วมในการประเมินสิ่งต่างๆ (13) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (14) มีบทบาทและความรับผิดชอบในทีมที่ชัดเจน (15) ยึดมั่นผูกพันกับงาน (16) ส่งเสริมการแสดงศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม (17) เข้าใจและยอมรับกฎระเบียบที่ได้ตกลงร่วมกัน (18) เต็มใจช่วยเหลือซึ่งกัน (19) ศึกษาข้อมูลหรือทำความเข้าใจข้อมูลก่อนที่จะมาเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น (20) เสนอความคิดเห็น (21) พังสมมติทุกคนอย่างตั้งใจ (22) มีเวลาในการทำงานด้วยกัน (23) ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนร่วมทีมงานเพื่อการพัฒนา (24) ทักษะการตั้งคำถาม (25) การให้ความสำคัญกับความแตกต่าง (26) การทบทวนการเรียนรู้ (27) ทำงานร่วมกัน (28) การประสานความร่วมมือภายในกลุ่ม (29) การตัดสินใจร่วมกัน (30) การมีผลประโยชน์ร่วมกัน (31) ฝึกปฏิบัติทักษะการเรียนรู้

ความแตกต่างของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมระหว่างเพศหญิงกับเพศชาย

การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นรูปพฤติกรรมการเรียนรู้ที่จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม แนวคิดของ ชัยพร วิชาวุธ (2550: 42) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หรือการเรียนรู้เป็นทีม จะผันแปรไปตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยทั่วไปแล้วมักจะพบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิด ชอบเข้าสังคม จะประสบความสำเร็จในการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่า ในระดับการเรียนรู้ พบว่า กลุ่มเพศหญิงเป็นกลุ่มที่มีบุคลิกภาพที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ ผลการวิจัยของ กิตติศักดิ์ ก่อร้อย (2550: 53 - 60) ที่ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาตรีภาคปศุสัตว์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งเป็นการศึกษาถึงพฤติกรรมการเรียนรู้ในลักษณะเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมประกอบด้วยด้านบทบาทในการทำงาน ด้านกระบวนการการทำงานเป็นทีม และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีม โดยนิสิตเพศชายกับนิสิตเพศหญิง มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน ในการวิจัยดังกล่าว อธิบายว่า พฤติกรรมการเรียนรู้ระหว่างเพศชายกับหญิงแตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีลักษณะยึดติดกับกฎระเบียบ ในขณะที่เพศชายจะมีความยืดหยุ่นมากกว่า ตลอดจนวิถีชีวิตของนิสิตเพศชายกับหญิงในช่วงวัยรุ่นจะมีความแตกต่างกัน จึงทำให้พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างกันได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐฐิติดา ศิริรัตน์ (2551: 128) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวคิดการเรียนรู้ แบบชี้นำตนเองเพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมสำหรับบุคลากรทางการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นสิ่งที่จะต้องอาศัยความอดทน และประสบการณ์เดิมของแต่ละคน บุคคลที่ผ่านประสบการณ์ทำงานเป็นทีม หรือชอบเข้าสังคมจะสามารถเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมได้ โดยเฉพาะเพศหญิงจะมีลักษณะของการเข้าสังคมมากกว่าเพศชาย จึงอาจจะมีทักษะการเรียนรู้เป็นทีมที่มากกว่าเพศชายได้

สรุปได้ว่า เงื่อนไขของเพศ ระหว่างความเป็นหญิง กับชาย จะมีผลต่อโครงสร้างของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ในการวิจัยครั้งนี้จึงมีความต้องการที่จะตรวจสอบว่า องค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมจะมีการผันแปรไปตามปัจจัยเพศหรือไม่

แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม

การออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับแนวคิดการจัดการเรียนการสอน และการฝึกอบรมที่หลากหลาย ได้แก่แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม การจัดการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน Team-based learning (TBL) การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) ประกอบกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม เพื่อนำมาบูรณาการในการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมรายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิดในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม มีดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตร พบว่าหลักสูตรเป็นเค้าโครงทั่วไปของเรื่องที่จะสอน โดยมีการออกแบบอย่างเป็นระบบตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ สาระเนื้อหา กระบวนการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล (ชัยพร วิชาวุธ. 2550: 66) ชูชัย สมितिไกร (2554: 41) อธิบายว่า การฝึกอบรมจึงเป็นโครงการที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้พนักงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้างานที่สามารถบริหารงานและบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีขึ้น หรือเป็นช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมแซมเครื่องจักรได้ดีขึ้นวันชัย เดชพรุ่ง (2538 : 68) อธิบายว่า เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการปรับปรุงผลการทำงานฝึกอบรมเรื่องทัศนคติมีความสำคัญอย่างมาก การมีทัศนคติที่ถูกต้อง ทักษะต่างๆจะถูกนำมาใช้ และจุดบกพร่องในทักษะต่างๆก็就会被แก้ไขได้ด้นย เทียนพุด (2537: 18-19) อธิบายว่า การฝึกอบรมเน้นในกิจกรรมการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงาน การเพิ่มพูนฝีมือ ความชำนาญและการเพิ่มพูนทัศนคติที่ดีในการทำงาน กระบวนการที่จัดตั้งโดยมีวัตถุประสงค์ในการที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ใหม่ๆ มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีเจตคติที่ดีในการทำงาน และเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของ

ผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ และกิจกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในชั่วระยะเวลาหนึ่ง อย่างมีระบบแบบแผนเพื่อความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน วิจิตร อวาทกุล (2537: 30) อธิบายว่า การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาหรือฝึกฝนอบรมบุคคลให้เหมาะสมหรือเข้ากับงานหรือการทำงาน กุลธณ ธนาพงศธร และ ไตรรัตน์ โภคผลาภรณ์ (2533: 328) อธิบายว่า การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไปทางที่พัฒนาขึ้น สมพงษ์ เกษมสิน (2533: 173) อธิบายว่า การฝึกอบรมเป็น กรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่จนความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นสุรพล จันทรบัตย์ (2533 : 3) อธิบายว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณสมบัติเหมาะสมยิ่งขึ้น ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสำเร็จตามเป้าหมาย คนพอใจในงานและคนพอใจในเพื่อนร่วมงานด้วยสมคิด บางโม (2551: 13) อธิบายว่า การฝึกอบรม (training) เป็นกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในการงานและองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นจะเห็นว่าการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคลนั่นเอง

จากแนวคิดดังกล่าวอาจสรุปได้ว่าการฝึกอบรม (training) เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และเจตคติ (attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

การฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์หลัก ดังนี้ (Wexley; & Latham. 1991: 69; พัฒนา สุขประเสริฐ. 2541: 33; เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. 2531: 30)

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (Self - Awareness) ของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเองคือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในองค์การ การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน (Job skills) ของแต่ละบุคคล โดยอาจจะเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ การดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงาน หรือการปกครองบัญชาลูกน้อง เป็นต้น

3. เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (motivation) ของแต่ละบุคคล อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลหนึ่งๆ จะมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคลนั้นก็อาจจะมิได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และผลงานก็ย่อมจะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ

4. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (knowledge, K) ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดในเรื่องที่อบรมเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน

5. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (understand, U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้วสามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้

6. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (skill, S) ทักษะคือความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่างๆ การขับรถ การขี่จักรยาน เป็นต้น

7. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (attitude, A) เจตคติหรือทัศนคติ คือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่างๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ ต่อผู้บังคับบัญชาต่อเพื่อนร่วมงาน และต่องานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ความจงรักภักดีต่อบริษัท ความภาคภูมิใจต่อสถาบัน ความสามัคคีในหมู่คณะ ความรับผิดชอบต่องาน ความเอาใจใส่ต่องาน ความกระตือรือร้น เป็นต้น

สมคิด บางโม (2551: 15) อธิบายถึงความสำคัญของการฝึกอบรมองค์การต่างๆ จำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเพราะสาเหตุต่างๆ ดังนี้

1. เพื่อความอยู่รอดขององค์การเอง เพราะปัจจุบันมีสภาพการแข่งขันระหว่างองค์การรุนแรงมากการฝึกอบรมจะช่วยให้องค์การเข้มแข็ง และช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

2. เพื่อให้องค์การเจริญเติบโต มีการขยายการผลิต การขาย และการขยายงานด้านต่างๆ ออกไป ในการนี้จำเป็นต้องสร้างบุคคลที่มีความสามารถเพื่อที่จะรองรับงานเหล่านั้น

3. เมื่อรับพนักงานใหม่จำเป็นต้องให้เขารู้จักองค์การเป็นอย่างดีในทุกๆ ด้าน และต้องฝึกอบรมให้รู้วิธีทำงานขององค์การแม้จะมีประสบการณ์มาจากที่อื่นแล้วก็ตาม เพราะสภาพการทำงานในแต่ละองค์การย่อมแตกต่างกัน

4. ปัจจุบันเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปรวดเร็วมากจึงจำเป็นต้องฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ทันสมัยเสมอ ถ้าพนักงานมีความคิดล้าหลัง องค์การก็จะล้าหลังตามไปด้วย

5. เมื่อพนักงานทำงานมาเป็นเวลานานจะทำให้เฉื่อยชา เปื่อยหน่าย ไม่กระตือรือร้น การฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

6. เพื่อเตรียมพนักงานสำหรับรับตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น โยกย้ายงาน หรือแทนคนที่ลาออกไป

สำหรับประโยชน์ของการฝึกอบรม (สมคิด บางโม. 2551: 16)การฝึกอบรมมีประโยชน์แก่ทุกฝ่ายดังนี้

1. ระดับองค์การหรือหน่วยงาน การฝึกอบรมมีประโยชน์ในระดับองค์การ คือ เพิ่มผลผลิตขององค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานทำงานเต็มความสามารถ ลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายต่างๆ แก่ปัญหาต่างๆขององค์การ ทำให้ข่าวสารภายในองค์การดีขึ้น ทำให้ก้าวหน้าสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

2. ระดับผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมมีประโยชน์ คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตในส่วนงานของตนให้สูงขึ้นลดเวลาในการสอนงานและลดเวลาในการพัฒนาพนักงาน ลดภาระในการปกครองบังคับบัญชาช่วยให้พนักงานตระหนักในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของตน สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน

3. ระดับพนักงานหรือตัวผู้เข้ารับการอบรมเอง การฝึกอบรมมีประโยชน์ คือ เพิ่มความรู้ความสามารถ เป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ตนเองลดการทำงานผิดพลาดหรืออุบัติเหตุ ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน และองค์การเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในด้านต่างๆ เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และรายได้เพิ่มขึ้น หรือโอกาสในการเปลี่ยนงาน ลดเวลาในการเรียนรู้งานสร้างความรู้สึที่ดีๆให้แก่ตนเอง ทำให้รู้สึกกระปรี้กระเปร่า เหมือนการเคาะสนิมมีกำลังใจมากขึ้น ทำให้รู้จักคนมากขึ้น กว้างขวางขึ้น การปฏิบัติงานสะดวกขึ้น ความรู้กว้างขวาง ก้าวทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ความรู้ใหม่ๆ และสังคมที่เปลี่ยนไป

สุปราณี ศรีจัตราภิมุข (2533: 42) ได้อธิบาย ความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรม การพัฒนา และการให้การศึกษาบุคคลากรว่า การฝึกอบรมบุคคลากรนั้น มีความสัมพันธ์อย่างแนบแน่นกับการพัฒนาบุคคลากร (personnel development) กล่าวคือ การพัฒนาบุคคลากร คือ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่บุคคล เพื่อปรับปรุงการทำงานได้ดีขึ้น หรือเพื่อให้บุคคลมีความมอองงามเติบโตทางจิตใจ (Nadler; & Nadler. 1989: 133 - 140) การพัฒนาบุคคลากรจึงเป็นสิ่งที่มีความหมายในระยะยาว และมุ่งหวังผลในด้านการช่วยให้บุคคลมีความมอองงามเติบโต มากกว่าการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะสั้น และการแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่การ

ฝึกอบรมให้ความสำคัญ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยรูปแบบและวิธีการหลายชนิด ตัวอย่างเช่น การฝึกอบรม การหมุนเวียนงาน การดูงาน การสอนงาน การให้การศึกษา ทั้งในแง่การส่งบุคลากรไปเรียนในสถานศึกษา หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน และการส่งเสริมสุขภาพและการกีฬา เป็นต้น ดังนั้น การฝึกอบรมจึงมีความหมายที่แคบกว่าการพัฒนาบุคลากร และอาจถือได้ว่าการฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมจัดได้ว่าเป็นกิจกรรมหลักที่มีการกระทำเป็นประจำในการพัฒนาบุคลากรขององค์การ

ส่วนความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรมกับการศึกษานั้น สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข (2533: 46) ได้อธิบายว่าการฝึกอบรมและการศึกษามีความแตกต่างกันบางประการในด้าน จุดมุ่งหมาย วิธีการ และระยะเวลา กล่าวคือ

1. จุดมุ่งหมาย การศึกษามุ่งพัฒนาบุคคลให้มีความรู้พื้นฐาน เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและมีความก้าวหน้าในการทำงาน แต่การฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์การ

2. วิธีการ การศึกษาโดยส่วนใหญ่จัดกันอย่างเป็นทางการโดยสถาบันการศึกษาต่างๆ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจทั่วๆไปและนักศึกษา มักจะเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายเอง ส่วนการฝึกอบรมมักจะจัดขึ้นโดยองค์การต่างๆทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถ และเจตคติของบุคลากร โดยผู้รับการอบรมมักจะไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายด้วยตนเอง

3. ระยะเวลา การศึกษาจะไม่มีเวลาสิ้นสุด แม้จะเรียนจบหลักสูตรไปแล้ว แต่ก็ยังต้องศึกษาต่อไปจนตลอดชีวิต ส่วนการฝึกอบรมมักจะมีกำหนดระยะเวลาอย่างแน่นอน ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

ซูชัย สมितिไกร (2554: 7-12) ได้จำแนกประเภทของการฝึกอบรม บุคลากรมีอยู่ด้วยกันหลายประเภท และสามารถจำแนกตามเกณฑ์ต่างๆได้ ดังต่อไปนี้

1. แหล่งของการฝึกอบรม เกณฑ์ประเภทนี้แบ่งถึงของผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะคือ

- 1.1 การฝึกอบรมภายในองค์การ (in-house training) การฝึกอบรมแบบนี้เป็นสิ่ง ที่องค์การจัดขึ้นเองภายในสถานที่ทำงาน โดยหน่วยฝึกอบรมขององค์การจะเป็นผู้ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร กำหนดตารางเวลา และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากภายในและภายนอกองค์การมาเป็นวิทยากร การฝึกอบรมประเภทนี้มีข้อดีตรงที่ว่า องค์การสามารถกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานขององค์การได้อย่างเต็มที่ แต่ข้อเสียก็คือ

องค์การอาจจะต้องทุ่มทรัพยากรทั้งในด้านกำลังคน และเงินทองให้แก่การฝึกอบรมประเภทนี้มากพอสมควร เนื่องจากจำเป็นจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการทั้งหมด ตั้งแต่การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร การจัดหาวิทยากร การจัดการด้านต่างๆรวมทั้งการประเมินผล

1.2 การซื้อการฝึกอบรมจากภายนอก การฝึกอบรมประเภทนี้มิได้เป็นสิ่งที่องค์การจัดขึ้นเอง แต่เป็นการจ้างองค์การฝึกอบรมภายนอกให้เป็นผู้จัดการฝึกอบรมแทน หรืออาจจะเป็นการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจัดขึ้นโดยองค์การภายนอก

2. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม เกณฑ์ข้อนี้บ่งบอกว่าเป็นการฝึกอบรมได้รับการจัดขึ้นในขณะที่ผู้รับการอบรมกำลังปฏิบัติงานอยู่ด้วย หรือหยุดพักการปฏิบัติงานไว้ชั่วคราว เพื่อรับการอบรมในห้องเรียน

2.1 การฝึกอบรมในงาน (on-the-job training) การฝึกอบรมประเภทนี้จะกระทำโดย การให้ผู้รับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติงานจริงๆ ในสถานที่ทำงานจริง ภายใต้การดูแลเอาใจใส่ของพนักงานซึ่งทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง โดยการแสดงวิธีการปฏิบัติงานพร้อมทั้งอธิบายประกอบ จากนั้นจึงให้ผู้รับการอบรมปฏิบัติตาม พี่เลี้ยงจะคอยดูแลให้คำแนะนำและช่วยเหลือหากมีปัญหาเกิดขึ้น

2.2 การฝึกอบรมนอกรงาน (off-the-job training) ผู้รับการฝึกอบรมประเภทนี้จะเรียนรู้สิ่งต่างๆในสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะ และต้องหยุดพักการปฏิบัติงานภายในองค์การไว้เป็นเวลาชั่วคราว จนกว่าการฝึกอบรมจะเสร็จสิ้น

3. ทักษะที่ต้องการฝึก หมายถึง สิ่งที่ต้องการฝึกอบรมต้องการเพิ่มพูนหรือสร้างขึ้นในตัวผู้รับการอบรม

3.1 การฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิค (technical skills training) คือการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเทคนิค

3.2 การฝึกอบรมทักษะด้านการจัดการ (managerial skills training) คือการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะด้านการจัดการและบริหารงานโดยส่วนใหญ่แล้ว ผู้รับการฝึกอบรมมักจะมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการหรือหัวหน้างานขององค์การ

3.3 การฝึกอบรมทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์ (interpersonal skills training) การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรม มีการพัฒนาทักษะในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

4. ระดับขั้นของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ระดับความรับผิดชอบในงานของผู้เข้ารับการอบรม

4.1 การฝึกอบรมระดับพนักงานปฏิบัติการ (employee training) คือการฝึกอบรมที่จัดให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งทำหน้าที่ผลิตสินค้าหรือให้บริการแก่ลูกค้าโดยตรง โดยมักจะเป็นการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะและขั้นตอนของการปฏิบัติงาน

4.2 การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (supervisory training) คือการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นกลุ่มพนักงานที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับต้นขององค์การโดยส่วนใหญ่แล้ว การฝึกอบรมประเภทนี้มักจะมีหลักสูตรที่ให้ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารงาน

4.3 การฝึกอบรมระดับผู้จัดการ (managerial training) กลุ่มเป้าหมายของการฝึกอบรมประเภทนี้คือ กลุ่มพนักงานระดับผู้จัดการฝ่ายหรือผู้จัดการระดับกลางขององค์การ เนื้อหาของการฝึกอบรมแบบนี้ก็จะมุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดการและบริหารงานที่ลึกซึ้งมากขึ้นกว่าเดิมเพื่อให้สามารถบริหารงานและจัดการคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 การฝึกอบรมระดับผู้บริหารระดับสูง (executive training) การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการอบรมซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การ อาทิ ผู้อำนวยการฝ่าย กรรมการบริหาร ประธานและรองประธานบริษัท มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับการบริหารองค์การ

สมคิด บางโม (2551: 19) อธิบายขั้นตอนในการฝึกอบรมที่มีความกระชับและสามารถนำไปใช้ได้ง่ายมี 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (training needs) ความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง การที่องค์การมีปัญหาและอุปสรรคอย่างหนึ่งอย่างใดแล้วสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม ปัญหาขององค์การมีมากมายหลายอย่างการฝึกอบรมมิใช่จะสามารถแก้ปัญหาได้ทุกอย่าง เช่น ผลผลิตตกต่ำเพราะเครื่องจักรเก่าและล้าสมัย ปัญหานี้ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม ต้องแก้ด้วยการปรับปรุงเครื่องจักรหรือสั่งซื้อเครื่องจักรใหม่จึงจะแก้ได้ ดังนั้นก่อนจะฝึกอบรมใดๆ จึงต้องหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเสียก่อนว่าจำเป็นต้องฝึกอบรมหรือไม่

ขั้นที่ 2 การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม (training curriculum) เมื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรมได้แล้วว่าไม่จำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมและจะต้องฝึกอบรมให้แก่ใครและเรื่องใดบ้าง ขั้นตอนต่อไปก็ต้องสร้างหลักสูตรในการฝึกอบรมขึ้นหลักสูตรในการฝึกอบรมย่อมมีหลายหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสมต่อปัญหาขององค์การและเหมาะสมต่อพนักงานซึ่งมีหลายระดับและหน้าที่ต่าง ๆ กัน เช่น หลักสูตรสัมมนาผู้บริหารระดับสูงหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารระดับผู้จัดการฝ่ายหรือหัวหน้าฝ่ายหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหลักสูตรฝึกอบรมคอมพิวเตอร์สำหรับพนักงาน

หลักสูตรฝึกอบรมพนักงานขาย ฯลฯ ส่วนประกอบของหลักสูตร การสร้างหลักสูตรควรมีส่วนต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ชื่อหลักสูตร
2. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร
3. ระยะเวลาฝึกอบรม (กำหนดเป็นชั่วโมง)
4. หัวข้อวิชาพร้อมกำหนดจำนวนชั่วโมง
5. คำอธิบายรายวิชาโดยสังเขป
6. เทคนิคการฝึกอบรมแต่ละรายวิชา
7. วิธีประเมินผลแต่ละรายวิชา

การสร้างหลักสูตรควรตั้งคณะกรรมการร่างหลักสูตรขึ้นซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะวิชา ผู้จัดการฝ่ายที่เกี่ยวข้อง หัวหน้าพนักงาน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การออกแบบโครงการฝึกอบรม (training project) การวางแผนว่าจะฝึกอบรมอะไร เมื่อไร และให้ใครนั้น จะต้องเขียนเป็นโครงการอย่างละเอียดเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ปกติจะทำโครงการไว้ล่วงหน้า 1 ปีถึง 3 ปีโดยใช้หลักสูตรที่เตรียมไว้แล้ว

ขั้นที่ 4 การดำเนินการฝึกอบรม (training) การดำเนินการฝึกอบรมเป็นการนำโครงการที่ได้รับอนุมัติแล้วมาดำเนินการฝึกอบรมซึ่งจะต้องบริหารโครงการเป็น 3 ระยะ คือ 1. ระยะเตรียมการ นั่นคือ การเตรียมการก่อนฝึกอบรม 2. ระยะฝึกอบรม คือตั้งแต่วันแรกของการฝึกอบรม จนถึงวันสิ้นสุดของการฝึกอบรมและ 3. ระยะหลังการฝึกอบรมแล้ว ทั้ง 3 ระยะมีภารกิจและงานที่ต้องดำเนินการหรือปฏิบัติมากมายหลายประการ

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการฝึกอบรม (training evaluation) การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นการวัดและประเมินว่าการอบรมเป็นไปตามที่กำหนดไว้และบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง การประเมินอาจใช้การวัดหลายๆวิธี อาจประเมินครั้งเดียวเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม หรือประเมินครึ่งระยะเวลาของการฝึกอบรมและเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม หรือประเมินครึ่งระยะเวลาของการฝึกอบรมและเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมรวมเป็น 2 ครั้ง หรือติดตามประเมินผลเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติงานแล้ว 6 เดือนถึง 1 ปี รวมเป็น 3 ครั้ง แล้วแต่ความเหมาะสมและความต้องการ

การสังเคราะห์เกี่ยวกับปัญหาของการฝึกอบรมและการบริหารการฝึกอบรมอาจจำแนกได้ดังนี้ (สมคิด บางโม. 2551: 21-23; ชูชัย สมितिไกร. 2554: 16)

1. ปัญหาด้านผู้บริหาร ผู้บริหารบางคนไม่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมจึงไม่สนับสนุนงบประมาณหรือไม่อนุญาตให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรม หรือบางคนเห็นความสำคัญมากเกินไป

2. ปัญหาด้านฝ่ายฝึกอบรมหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝ่ายฝึกอบรมไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง หรือไม่มีความรู้ด้านการจัดการฝึกอบรม ทำให้การฝึกอบรมล้มเหลว หรือไม่มีประสิทธิภาพ หรือเจ้าหน้าที่บางคนทำงานไม่เต็มความสามารถ

3. ปัญหาด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมขาดความเข้าใจหรือไม่เห็นประโยชน์ของการฝึกอบรม บางคนคิดว่าการที่ตนถูกส่งเข้ารับการฝึกอบรมเพราะทำงานบกพร่อง บางคนเห็นการฝึกอบรมเป็นการไปพักผ่อน ทำให้การฝึกอบรมไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

4. ปัญหาด้านวิทยากรฝึกอบรม บางแห่งขาดแคลนวิทยากร หาวิทยากรที่ดีๆ ได้ยาก การเป็นวิทยากรไม่ใช่การสอนหนังสือในโรงเรียน วิทยากรบางคนพูดเก่งแต่ไร้สาระ บางคนมีความสามารถเกินไปจนสอนแล้วทำให้ผู้เข้ารับการอบรมนั่งหลับหรือเบื่อหน่าย

5. ปัญหาด้านสถานที่และอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ การฝึกอบรมที่ได้รับเงินงบประมาณน้อยจะพบปัญหานี้มาก ถ้าองค์การที่สนับสนุนการฝึกอบรมอย่างดีจะไม่มีปัญหานี้ เช่น สถานที่หรือที่พักไม่เหมาะสม เครื่องมือต่างๆ ขาดแคลนหรือไม่มี หรือชำรุด

6. ปัญหาด้านการบริหารการฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรม การดำเนินการจัดการฝึกอบรมไม่เรียบร้อย ขาดตกบกพร่อง ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเบื่อหน่าย ไม่สนใจการฝึกอบรม ฝึกอบรมแล้วไม่ติดตามประเมินผลว่าได้บรรลุจุดมุ่งหมายเพียงใด เพียงแต่จัดการฝึกอบรมให้เสร็จไปเท่านั้น

7. ปัญหาด้านงบประมาณ งบประมาณที่ได้รับแต่ละโครงการมีน้อยไม่เพียงพอต่อการดำเนินการฝึกอบรม ต้องใช้จ่ายอย่างจำกัด ส่งผลให้การฝึกอบรมขาดตกบกพร่อง ได้วิทยากรที่ไม่มีคุณภาพ สถานที่ฝึกอบรมไม่เหมาะสม อุปกรณ์เครื่องมือไม่เพียงพอ และพนักงานเจ้าหน้าที่ขาดแรงจูงใจในการทำงาน

8. การประเมินผลการฝึกอบรมยังไม่สามารถให้ข้อมูลได้ชัดเจนว่าเมื่อลงทุนฝึกอบรมไปแล้วจะได้ผลตอบแทนเท่าใด ทำให้ผู้บริหารเกิดความลังเลไม่กล้าจัดสรรงบประมาณมาฝึกอบรม เพราะงานฝึกอบรมเป็นงานที่เสียค่าใช้จ่ายสูง

ความสำเร็จและประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ดังต่อไปนี้ (Bosch; & Teelken. 2000: 379-397; Nadler; & Nadler. 1989: 146)

1. องค์การจะต้องถือว่าการฝึกอบรมเป็นหนทาง (means) ที่จะนำไปสู่เป้าหมาย (end) การฝึกอบรมโดยตัวของมันเองมิได้เป็นจุดสุดท้ายที่วาดหวังไว้แต่ประการใด หากผู้บริหารขององค์การคิดว่าหน่วยฝึกอบรมได้รับการจัดตั้งขึ้นเพียงเพื่อฝึกอบรมพนักงานเท่านั้น ซึ่งแท้จริงแล้วหน่วยฝึกอบรมก็มีวัตถุประสงค์ของการทำงานเช่นเดียวกับหน่วยงานอื่นๆ เช่นหน่วยวิจัยและพัฒนา (research & development unit) เป็นต้น นั่นก็คือ การปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ เพียงแต่ว่าแต่ละหน่วยมุ่งสู่เป้าหมายนั้นด้วยวิธีที่แตกต่างกันเท่านั้นเอง กล่าวคือ หน่วยฝึกอบรมกระทำโดยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของพนักงาน แต่หน่วยวิจัยและพัฒนากระทำโดยการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆขึ้นมา

2. ฝ่ายบริหารขององค์การจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการโครงการฝึกอบรม ถึงแม้ว่าพนักงานจะสามารถเรียนรู้งานได้เองจากการได้ปฏิบัติงานจริง แต่ประสิทธิภาพของการเรียนรู้แบบนี้ จะไม่ดีเท่ากับการที่พวกเขาได้รับฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ดังนั้นฝ่ายบริหารขององค์การจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการและพัฒนากิจกรรมฝึกอบรมขึ้นมา

3. ฝ่ายบริหารขององค์การจะต้องมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาและการจัดการโครงการฝึกอบรม ถ้าหากไม่มีผู้ใดที่มีความรู้ดังกล่าวองค์การก็ควรที่จะได้ว่าจ้างผู้ที่มีความสามารถในการจัดการฝึกอบรมได้ เพราะการฝึกอบรมเป็นอาชีพชนิดหนึ่ง และผู้ที่ทำงานนี้ก็ไม่ควรที่จะเป็นใครก็ได้ที่ไม่มีมีความรู้เกี่ยวกับการฝึกอบรมอย่างแท้จริง

4. บรรยาภาศภายในองค์การควรจะต้องมีลักษณะที่ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรม กล่าวคือ ยอมรับและให้ความสำคัญต่อประโยชน์ของการฝึกอบรม พนักงานคงจะไม่มีวาทะคือหรือวันที่จะเข้าร่วมการฝึกอบรมใดๆหากผู้ที่ปฏิบัติงานดีมิได้รับผลตอบแทนและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ดีกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ดี ดังนั้น ฝ่ายบริหารจะต้องจัดโครงสร้างและระบบขององค์การเพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการฝึกอบรมมีความหมายต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานของพวกเขา

สรุปได้ว่าการฝึกอบรม เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล มีรูปแบบที่หลากหลาย ในปัจจุบันจะเน้นในรูปแบบที่ให้ผู้ได้รับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมมากกว่ามานั่งฝึกอบรมด้วยการบรรยาย ในการฝึกอบรมนั้นจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดีทั้งในด้านการคัดสรรบุคลากรที่จะเข้ารับการฝึกอบรม การหาวิทยากร และรูปแบบการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร และเป้าหมายการฝึกอบรมต้องมีความชัดเจนทั้งนี้อาจมีองค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรมตาราง

ตาราง 2 องค์ประกอบของการฝึกอบรม

องค์ประกอบ	Nadler & Nadler. 1989: 146	สมคิด บางโม (2551 : 19)	ปราณี ศรีฉัตรภา มุข (2533: 46)	ชูชัย สมितिไกร. (2554 : 16)
1.สาระสำคัญ		✓		
2.วัตถุประสงค์การเรียนรู้เชิงพฤติกรรม		✓	✓	✓
3.ระยะเวลาในการฝึกอบรม	✓	✓	✓	
4.กิจกรรมการฝึกอบรม	✓	✓	✓	
5.สื่อ/อุปกรณ์การฝึกอบรม		✓		✓
6.การประเมินผล การฝึกอบรม		✓		
7.แผนการ ดำเนินการฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓
8.เนื้อหาในการ ฝึกอบรม	✓			✓
9.ใบกิจกรรม		✓	✓	

ตาราง 2 สรุปได้ว่า องค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรมประกอบด้วยสาระสำคัญ วัตถุประสงค์การเรียนรู้เชิงพฤติกรรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อ/อุปกรณ์ การฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรม แผนการดำเนินการฝึกอบรม เนื้อหาในการฝึกอบรม ใบกิจกรรม

การจัดการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน Team-based learning(TBL)

การจัดการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน Team-based learning(TBL)เป็นกลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอนที่ถูกพัฒนาขึ้นมาโดย มิเชลลิน (Michaelson.2008: 1 – 4) โดยเริ่มใช้ในการจัดการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา สาขาเภสัชกรรม ในประเทศสหรัฐอเมริกา

กระบวนการสอนการสอนดังกล่าว ส่งผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาเพิ่มสูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Tweddell, Clark; & Nelson. 2016: 7 – 17)ซึ่งบทบาทของผู้เรียนในการเรียนรู้แบบ TBL มีความแตกต่างไปจากการจัดการเรียนรู้แบบเดิมที่เน้นการบรรยายเป็นฐาน (lecture-based learning) (Michaelson, Knight; & Fink.2002: 13 – 16) ในเริ่มต้นของการเรียนรู้แบบ TBL นั้น อาจารย์จะช่วยดำเนินการสร้างทีมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทีละ 5 – 7 คน โดยเกลี่ยสมาชิกในทีมให้มีความสามารถในด้านพื้นฐานความรู้ของรายวิชาและทักษะทางวิชาการ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ทีมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นนั้น ประกอบไปด้วยสมาชิกที่มีความรู้หลากหลาย และผู้สอนจะต้องพยายามทำให้กลุ่มการเรียนรู้มีการเตรียมความพร้อมด้วยการบอกถึงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่มีความชัดเจน และมีการทดสอบความพร้อมในการเรียนรู้ โดยเฉพาะการเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ ของทีมงาน เพื่อให้ผู้เรียนเตรียมแหล่งการเรียนรู้ ค้นคว้า ของตนเอง เป็นรายบุคคล (Tweddell, Clark; & Nelson. 2016: 7 – 17)

ปัจจุบัน กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้แบบทีม (Team-Based Learning) หรือการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐานเป็นรูปแบบการสอนที่แพร่หลาย โดยโรงเรียนแพทย์ในสหรัฐอเมริกาและแคนาดา 77 แห่งใช้วิธีนี้ รวมทั้งโรงเรียนพยาบาลและวิทยาศาสตร์สุขภาพสาขาอื่นๆด้วยเป้าหมายของการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐานTeam Based Learning คือ (1) สร้างความมั่นใจว่าผู้เรียนได้เรียนรู้ตามหลักของรายวิชา (2) พัฒนาความสามารถด้านการคิด และการแก้ปัญหา (3) เตรียมผู้เรียนให้มีความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (4) ส่งเสริมทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะการทำงานเป็นทีม (5) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้ (Pogge. 2013: 103 – 112)

หลักการสำคัญ 4 ประการ ของการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐานTeam Based Learning ประกอบด้วย (Michaelson, Knight; & Fink. 2002: 69 – 72)

1. การจัดกลุ่ม (Group Formation) มีการจัดทีมอย่างเหมาะสม คือ แบ่งทีมย่อย ตามทักษะและความสามารถอย่างหลากหลาย กลุ่มละ 7-12 คนและควรเป็นทีมถาวร
แนวทางการจัดการเรียนรู้: ร่วมจัดทีมอย่างเป็นทางการในช่วงแรกของเรียนการสอน

1.1 ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันกำหนดคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อการเรียนรู้ เช่น ทักษะผู้นำ การสืบค้น การคิดวิเคราะห์การนำเสนอ เป็นต้น

1.2 ผู้สอนช่วยดูแลการจัดกลุ่มเพื่อลดปัญหาด้านความขัดแย้ง และการเลือกปฏิบัติ การไม่แยกออกจากกลุ่มเพื่อน ผู้เรียนต้องได้เรียนรู้การทำงานต่างวัฒนธรรม ต่างความคิด ต่างมุมมอง

1.3 จัดคนที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดมา ให้มีการกระจายคุณสมบัติที่จำเป็นของผู้เรียนครบทุกกลุ่ม

1.4 การจัดกลุ่มควรเป็นกลุ่มถาวร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และมีพัฒนาการตามลำดับปัญหาที่พบในแต่ละกลุ่ม

2. ความรับผิดชอบ (Accountable) ผู้เรียนต้องมีความรับผิดชอบในเรื่องการเตรียมตัวก่อนเข้าเรียน การช่วยเหลือกันในการทำงานของทีมโดยต้องร่วมรับผิดชอบทั้งในงานส่วนตัวและงานกลุ่ม แนวทางการจัดการเรียนรู้: มอบหมายการศึกษาด้วยตนเองล่วงหน้า หรือจัดให้มีการศึกษารายเดี่ยวก่อนเข้ากลุ่มเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ (Farland et al. 2013: 177)

2.1 มอบหมายการศึกษาด้วยตนเองล่วงหน้าด้วยการกำหนดขอบเขตหรือเป้าหมายของการศึกษาให้ชัดเจน

2.2 ทำแบบทดสอบรายเดี่ยวก่อนการเรียนรู้เพื่อทดสอบและกระตุ้นการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนก่อนการเข้าแลกเปลี่ยนในกลุ่ม

2.3 นำแบบทดสอบเข้าไปปรึกษาในกลุ่ม อภิปรายเพื่อหาคำตอบที่ดีที่สุดจากกลุ่ม กระบวนการนี้ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และค้นคว้าร่วมกัน ก่อนได้คำตอบของกลุ่ม

2.4 สะท้อนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมากขึ้นจากการเรียนรู้ผ่านกลุ่ม

2.5 ผู้สอนสะท้อนความคิด และให้ข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่กลุ่มอภิปรายแล้วมีข้อขัดแย้ง ไม่ชัดเจนหรือไม่ครอบคลุมและเสริมแรงในกรณีที่มีกระบวนการเรียนรู้เหมาะสม

3. การมอบหมายงาน (Assignment Quality) การมอบหมายงานจะต้องเน้นทั้งด้านผลการเรียนรู้ตามเป้าหมายรายวิชาที่กำหนดไว้และด้านผลจากการทำงานเป็นทีม แนวทางการจัดการเรียนรู้: มอบหมายใบงานที่มีสถานการณ์ซับซ้อน ที่เน้นทั้งเป้าหมายวิชาและกระบวนการกลุ่ม

3.1 การมอบหมายงานต้องเน้นการเรียนรู้จากปฏิสัมพันธ์กลุ่ม

3.2 มอบหมายสถานการณ์ที่ซับซ้อน เพื่อส่งเสริมให้ทีมได้ตัดสินใจภายใต้แนวคิดและวัตถุประสงค์ของรายวิชาที่เรียนรู้ทั้งนี้ลักษณะของงานที่มอบหมายในการเรียนรู้ ควรประกอบด้วยหลักการ 4 Ss (Searle. 2003: 55– 58) ได้แก่ (1) Significant Problem เป็นปัญหาที่สำคัญของหน่วยการเรียนรู้ (2) Same Problem ปัญหาเดียวกันในทุกกลุ่ม (3) Specific Choice มีทางเลือกหรือแนวทางแก้ปัญหาที่เฉพาะเจาะจง (4) Simultaneous Reporting รายงานพร้อมกันหรือในช่วงเวลาเดียวกัน

3.3 การนำเสนอผลการเรียนรู้ อาจจะเป็นการนำเสนอปากเปล่าหรือรายงานก็ได้ แต่ต้องไม่ยุ่งยากซับซ้อน หรือใช้เวลาในการเรียนการสอนมากเกินไป

3.4 นอกจากการอภิปรายในกลุ่มแล้ว ควรจัดให้มีการอภิปรายระหว่างกลุ่มด้วย

4. การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นช่วงเวลาต่างๆ (Timely Feedback) ผู้เรียนจำเป็นต้องได้รับการให้ข้อมูลอย่างกลับ อย่างทันเวลาและสม่ำเสมอแนวทางการจัดการเรียนรู้: ประเด็นในการให้ข้อมูลอย่างกลับ ควรครอบคลุมประเด็นสำคัญคือครอบคลุมทั้งผลการเรียนรู้และผลของกระบวนการกลุ่ม (Corbridge. 2013: 202–205)

4.1 ผลการเรียนรู้ที่เกิดจากการพัฒนาของทีม

4.2 การให้ข้อมูลอย่างกลับต้องเกิดขึ้นทันทีหลังจากกระบวนการกลุ่มทุกครั้ง

4.3 การให้ข้อมูลอย่างกลับ ต้องเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ตลอดกระบวนการเรียนรู้ และมีการติดตามพัฒนาการในการทำงานเป็นทีมแต่ละประเด็นที่เคยเป็นปัญหาทั้งนี้กระบวนการในการประเมินผลและสะท้อนคิดมีจุดเน้นให้ผู้เรียนสะท้อนผลการเรียนรู้อย่างครอบคลุมตามเป้าหมายรายวิชาให้ผู้เรียนสะท้อนตนเองและกลุ่มเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่มผู้สอนสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนการประเมินผลการเรียนรู้ควรประเมินครอบคลุมสาระการเรียนรู้ตามเป้าหมายรายวิชาและครอบคลุมทักษะสำคัญที่มีผลต่อการเรียนรู้ เช่น การคิดวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และอื่นๆ

สรุปได้ว่า เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้เกิดขึ้นเพียงคนเดียว แต่จะเกิดขึ้นในลักษณะของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผ่านกิจกรรมที่ถูกออกแบบมาให้สมาชิกในทีมต้องร่วมกันคิดแก้ไขปัญหา ด้วยการค้นคว้าข้อมูลที่หลากหลาย มีการอภิปรายร่วมกัน มีการมอบหมายงาน และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้ทีมได้เกิดการปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน

การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning)

การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) นับได้ว่าเป็นแนวคิดหนึ่งเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่นอกจากจะสามารถช่วยเสริมสร้างองค์ความรู้ทางวิชาการแล้วยังสามารถที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน นัฐวุฒิ ใฝ่ผาด. สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ และ อธิพัฒน์ สุทธิประภา (2556: 59 - 61) เสนอว่า การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้ใหญ่ เนื่องจากเป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้กลุ่มผู้เรียนได้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน โดยใช้เทคนิคการอภิปราย การสนทนาร่วมกันภายในกลุ่มของผู้เรียน ภายใต้การจัดประสบการณ์ของผู้สอน ที่ออกแบบให้ผู้เรียนได้เกิดกระบวนการร่วมกัน

การสังเคราะห์แนวคิดของ นิรมล เมืองโสม (2553: 29-37) บัญญัติ ชำนาญกิจ (2553: 1-6) เฉลิมศรี ภูมิมางกูร. จรวายพร ศรีศสลักษณ์ และ อัญชลี จันทาโก (2552: 19) อัญชนา วงศ์ทอง (2550: 370-376) เสนอในทิศทางเดียวกันเกี่ยวกับ หลักการของการจัดการเรียนแบบมีส่วนร่วม (Participatory learning) สรุปได้ว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) ที่ให้ความสำคัญการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential learning) เป็นการเรียนรู้ที่ผู้สอนมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้จากประสบการณ์เดิม โดยจะมีลักษณะที่เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์เดิมของผู้เรียน การทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ที่ท้าทายอย่างต่อเนื่องและเป็นการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ซึ่งต้องอาศัยการสื่อสารทุกรูปแบบ เช่น การพูด การเขียน การวาดรูป เป็นต้น มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ คือ (1) ประสบการณ์ (Experience) (2) การสะท้อนและอภิปราย (Reflection and discussion) (3) ความคิดรอบยอ (Concept) (4) การทดลองหรือการประยุกต์แนวคิด (Experimentation application) ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนจำเป็นต้องจัดกิจกรรมให้ครบทุกองค์ประกอบ โดยอาจจะเริ่มที่องค์ประกอบใดก่อนก็ได้ตามความเหมาะสมของเนื้อหา และเป็นการเรียนรู้ด้วยวิธีการกระบวนการกลุ่ม (Group process) เป็นการเรียนรู้พื้นฐานที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งซึ่งเมื่อประกอบไปกับการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ กระบวนการกลุ่มจะช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมสูงสุด

มิฮาลา และจอร์จ (Mihaela; & George. 2015: 48-70) ได้เสนอการออกแบบรูปแบบการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learner Modeling Design) เป็นการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างผูกพันจนกระทั่งเกิดการเรียนรู้เสนอว่ากิจกรรมการเรียนรู้ที่ดี ควรช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทางด้านร่างกาย (Physical participation) เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเคลื่อนไหวร่างกายเพื่อช่วยให้ประสาทการรับรู้ของผู้เรียนตื่นตัว พร้อมทั้งจะรับข้อมูลและการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียนจึงควรเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวในลักษณะใดลักษณะหนึ่งเป็นระยะ ๆ ตามความเหมาะสมกับวัยและระดับความสนใจของผู้เรียนควรกิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีควรช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทางสติปัญญา (Intellectual Participation) เป็นกิจกรรมที่ท้าทายความคิดของผู้เรียน กระตุ้นสมอง ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความจดจ่อในการคิด สนุกที่จะคิด โดยเรื่องนั้นจะต้องไม่ง่ายหรือยากเกินไปสำหรับผู้เรียนให้มีความสำคัญกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางสังคม (Social Participation) เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัว เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีควรช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทางอารมณ์ (Emotional Participation) เป็นกิจกรรมที่ส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกของผู้เรียน จะช่วยให้การเรียนรู้เกิดความหมายต่อตนเอง มักเป็น

กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับชีวิต ประสบการณ์และความเป็นจริงของผู้เรียน กระบวนการออกแบบการจัดการเรียนการสอนดังกล่าว นอกจากจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในด้านเนื้อหา (Content) ได้อย่างรวดเร็ว และฝังลึก (Tasks Knowledge) แล้ว ยังมีส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน (Team Learning) ได้เป็นอย่างดี ผ่านการทำกิจกรรมประสบการณ์ร่วม

ชิกริด (Sigrid.2014: 166-170)ได้นำเสนอวิธีการเรียนรู้ร่วมกันในรายวิชาศิลปะในห้องเรียนศิลปะ (Art Class) ซึ่งเป็นการนำเสนอให้เห็นว่า วิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมด้วยกันในห้องเรียน (Classroom Participation) นั้น สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ที่หลากหลาย รวมทั้งในห้องเรียนศิลปะ ที่ดูเหมือนจะไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ร่วมกัน แต่ก็สามารถนำมาใช้ ชิกริด อธิบายว่าการเรียนรู้ร่วมกันนั้น เป็นกระบวนการถกเถียง (Debate) เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน เป็นในทิศทางเดียวกัน ก่อนที่ทุกคนจะเริ่มทำงานของตนเอง แล้วนำงานของแต่ละคนมาผสมกลมกลืนกันกลายเป็นงานของกลุ่ม การเรียนรู้ในลักษณะดังกล่าวจะสามารถสร้างแรงจูงใจในการเรียนมากกว่าการเรียนรายบุคคลหรือการแข่งขัน ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มจะสร้างพลังในทางบวกให้แก่กลุ่ม สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มจะเรียนรู้จากกัน จะพึ่งพากันในการเรียนรู้ เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม นอกจากจะพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา ที่เรียนและ ยังช่วยพัฒนาทักษะทางสังคมไปได้ด้วย เป็นรูปแบบกิจกรรมที่พัฒนาทางสติปัญญาที่เพิ่มพูนการเรียนรู้มากกว่าการเรียนการสอนรายบุคคลการเรียนแบบร่วมมือจะเพิ่มพูนความรู้ในทางบวกต่อกัน และกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวและห่างเหิน ในทางตรงกันข้ามจะสร้างความสัมพันธ์และความรู้สึกที่ดีต่อบุคคลอื่นการเรียนแบบร่วมมือจะพัฒนาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตัวเอง รู้จักตนเองจากผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้น และจากสภาวะแวดล้อมที่ทำให้ตระหนักว่าตนเองได้รับการยอมรับและเอาใจใส่จากสมาชิกในกลุ่มผู้เรียนสามารถพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพจากงานที่กำหนดให้กลุ่มผู้รับผิดชอบหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ร่วมมือกันทำงานมากเท่าใด ผู้เรียนจะสามารถพัฒนาทักษะทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการทำงานร่วมกันมากขึ้นเท่านั้นทักษะทางสังคมที่จำเป็นต่าง ๆ สามารถเรียนรู้และฝึกฝนได้ เพื่อประสิทธิภาพของการทำงานร่วมกัน

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2543: 1 - 5)เสนอกระบวนการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ว่าการเรียนการสอนแบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่มย่อยๆ ส่งเสริมให้ทำงานร่วมกัน โดยในกลุ่มประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามารถแตกต่างกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันและกัน และมีความรับผิดชอบร่วมกัน ทั้งใน

ส่วนตนและส่วนรวม เพื่อให้ตนเองและสมาชิกทุกคนในกลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีรูปแบบอย่างหลากหลาย เช่น

1. คิดและคุยกัน (Think Pairs Share) เพื่อนเรียน (Partners) ผลัดกันพูด (Say and Switch) ทั้ง 3 รูปแบบเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่คล้ายคลึงกัน ให้ผู้เรียนจับคู่กันในการตอบคำถาม อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นสถานการณ์ หรือทำความเข้าใจเนื้อหาที่เป็นความคิดรวบยอดที่กำหนดให้

2. กิจกรรมโต๊ะกลม (Roundtable หรือ Round robin) เป็นรูปแบบการสอนที่จัดกลุ่มผู้เรียนที่มีจำนวนมากกว่า 2 คนขึ้นไป เปิดโอกาสให้ทุกคน เขียนความคิดเห็นของตน บอกเล่าประสบการณ์ความรู้ หรือสิ่งที่ตนกำลังศึกษาให้เพื่อนคนที่อยู่ถัดไปโดยเวียนไปทางด้านใดด้านหนึ่ง สมาชิกทุกคนจะใช้เวลาเท่าๆกันหรือใกล้เคียง

3. คู่ตรวจสอบ (Pairs Check) มุมสนทนา (Corners) ร่วมกันคิด (Numbered Heads together) เป็นรูปแบบการสอนที่คล้ายคลึงกัน คือ เป็นการจัดการเรียนการสอนที่แบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่มย่อยๆ ให้ช่วยกันตอบคำถาม แก้โจทย์ปัญหา หรือทำแบบฝึกหัด เมื่อสมาชิกทุกคนในกลุ่มย่อยสามารถตอบปัญหา หรือแก้โจทย์ได้แล้ว ให้แลกเปลี่ยนกันตรวจสอบคำตอบ โดยการจับคู่ตรวจสอบ หรือจัดมุมสนทนา

4. การสืบสอบเป็นกลุ่ม (Group Investigation) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นบรรยากาศการทำงานร่วมกัน เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการเรียนรู้ ที่จะดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมประชาธิปไตยได้อย่างเหมาะสม กล่าวคือ สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มจะเลือกหัวข้อย่อย และเลือกวิธีการแสวงหาคำตอบในเรื่องนั้นๆด้วยตัวเอง หลังจากนั้นสมาชิกแต่ละคน จะรายงานความก้าวหน้าและผลการทำงานให้กลุ่มตนเองทราบ

5. การเรียนรู้เป็นกลุ่มเพื่อช่วยเหลือเพื่อนเป็นรายบุคคล (Team Assisted Individualization หรือ TAI) เป็นการเรียนการสอนที่ผสมผสานระหว่างการจัดการเรียนแบบร่วมมือ และการเรียนการสอนแบบรายบุคคลเข้าด้วยกัน เน้นการสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสามารถ ส่งเสริมความร่วมมือภายในกลุ่ม มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้และปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

โรเซนโฮลซ (Rosenholtz. 1989: 15 - 22) ได้เสนอขั้นตอนการเรียนการสอนของการเรียนรู้ร่วมกัน ในบริบทขององค์กรแห่งการทำงาน (Work Organization) ซึ่งมีทั้งหมด 5 ขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นการสร้างข้อตกลงร่วมกัน (Engagement) หัวหน้างานจะจัดการขั้นตอนนี้โดยให้พนักงานมีกิจกรรมร่วมกันและมีสิ่งสำคัญ คือ งานที่มอบหมายให้ทำ ซึ่งเป็นงานที่จำเป็นต้องใช้กิจกรรมกลุ่ม แต่พนักงานต้องนำความรู้ที่มีอยู่ของตนออกมาใช้

2. ขั้นค้นคว้าสำรวจ (Exploration) พนักงานทุกคนจะต้องค้นคว้าแนวคิดข้อมูลต่าง ๆ เบื้องต้น โดยหัวหน้างานจะต้องเป็นผู้ประเมินว่าจะป้อนเนื้อหาให้พนักงานมากน้อยเพียงใด เพื่อจะนำไปใช้ในการทำงานกลุ่ม

3. ขั้นเปลี่ยนแปลงความรู้ (Transformation) ในขั้นนี้พนักงานในกลุ่มจะเข้าสู่กิจกรรมและปรับข้อมูลหรือเนื้อหาต่าง ๆ ที่มีให้เป็นระบบ ชัดเจน เข้าใจง่าย และรวบรวมเป็นความคิด รวบรวมยอด สิ่งสำคัญในขั้นนี้คือ งานที่ออกมาต้องมาจากการโต้แย้งและการสนับสนุนกันของสมาชิก ทุกคนภายในกลุ่ม

4. ขั้นรายงานผลการค้นคว้า (Presentation) กลุ่มพนักงานจะนำเสนอการค้นคว้าของตนให้เพื่อนคนอื่น ๆ หรือผู้สนใจฟัง ในการนำเสนอผู้ฟังจะสามารถโต้แย้ง หรือแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่นำเสนอได้ อาจสร้างกิจกรรมให้พนักงานกลุ่มต่าง ๆ เสนอการค้นคว้าของตนขึ้นมา เพื่อสร้างเป็นผลงานที่ใหญ่ขึ้น

5. ขั้นการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Reflection) พนักงานจะได้วิเคราะห์ว่าได้เรียนอะไรไปบ้าง หากจุดแข็ง จุดอ่อนของกระบวนการเรียนรู้ที่พนักงานได้ปฏิบัติมา และนำเสนอความคิดเห็นว่าทำอย่างไรการเรียนรู้จึงจะพัฒนาขึ้น ขั้นการสะท้อนกลับนี้พนักงานควรจะทำทั้งแบบเดี่ยวและร่วมกันสะท้อน จอนห์สัน จอนห์สัน และสมิท (Johnson, Johnson; & Smith. 1991: 111) เสนอว่า

การจัดการเรียนรู้ในองค์กรโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมกันมีแนวทางการวางแผนการจัดการเรียนการสอน ในการวางแผนสอนมีหลักการดังนี้ คือ

จอนห์สัน จอนห์สัน และสมิท (Johnson, Johnson; & Smith. 1991: 111) เสนอว่า การจัดการเรียนรู้ในองค์กรโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมกันมีแนวทางการวางแผนการจัดการเรียนการสอน ในการวางแผนสอนมีหลักการดังนี้ คือ

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของบทเรียนทั้งทางด้านความรู้และทักษะกระบวนการต่าง ๆ

2. กำหนดขนาดของกลุ่ม กลุ่มควรมีขนาดเล็กหรือใหญ่ ถ้าเป็นกลุ่มขนาดเล็กควรมีสมาชิก ประมาณ 3 – 6 คน

3. กำหนดองค์ประกอบของกลุ่ม ได้แก่ การคัดเลือกสมาชิกกลุ่ม หมายถึงการ จัดผู้เรียนเข้ากลุ่มซึ่งอาจจะทำได้หลายวิธีโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ในการเรียน และลักษณะของสมาชิกกลุ่ม ควรมีลักษณะเป็นกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน (Heterogeneous group) ในด้านต่าง ๆ เช่น เพศ ความสามารถ ความถนัด เป็นต้น

4. กำหนดบทบาทของสมาชิกในแต่ละกลุ่มเพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดและมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างทั่วถึง หัวหน้างานควรมอบหมายหน้าที่ในการทำงานให้ทุกคนและบทบาทหน้าที่นั้นจะต้องเป็นส่วนหนึ่งของงาน อันเป็นจุดมุ่งหมายของกลุ่ม หัวหน้างานควรจัดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกให้อยู่ในกลุ่มในลักษณะที่ต้องพึ่งพาอาศัยและเกื้อกูลกัน บทบาทหน้าที่ในการทำงาน เพื่อเป็นการเรียนรู้มีจำนวนมาก เช่น บทบาทผู้นำกลุ่ม ผู้สังเกตการณ์ เลขานุการ ผู้เสนอผลงาน ผู้ตรวจสอบผลงาน เป็นต้น

5. จัดสถานที่ให้มีความเหมาะสมในการทำงานและการมีปฏิสัมพันธ์กัน หัวหน้างานจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดหาสถานที่ในการศึกษาค้นคว้า หรือสถานที่ที่ใช้ในการเรียนรู้ให้เอื้อและสะดวกต่อการทำงานในกลุ่ม

6. จัดเนื้อหาสาระ วัสดุอุปกรณ์หรืองานที่จะให้พนักงานทำให้มีลักษณะที่แต่ละคนมีส่วนร่วมในการช่วยกลุ่มและพึ่งพากันในการเรียนรู้

7. จัดหาแหล่งความรู้ที่มีอยู่รอบตัวพนักงาน เช่น กลุ่มเพื่อน เป็นแหล่งความรู้ที่สำคัญที่พนักงานมีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ได้พูดคุย ปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน นอกจากนั้นยังใช้แหล่งความรู้อื่น ๆ ด้วย โดยให้หัวหน้างานเป็นผู้สนับสนุนหรือจัดหาแหล่งความรู้ โดยการให้คำแนะนำในกรณีที่พนักงานเกิดปัญหา หัวหน้างานจะเข้าไปช่วยเหลือโดยการให้คำแนะนำ และอำนวยความสะดวกในการจัดหาแหล่งความรู้ต่าง ๆ อาทิเช่น หนังสือ การแนะนำการใช้ห้องสมุดเพื่อเป็นแหล่งค้นคว้า หรือพาไปทัศนศึกษา เป็นต้น

มาลี จุฑา (2542: 12 - 13) เสนอว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันก่อให้เกิดประโยชน์ต่าง ๆ กับองค์กรทางธุรกิจ ดังนี้

1. ความหลากหลายพนักงานได้เรียนรู้ในการทำงานกับคนประเภทต่างๆและระหว่างการทำงานมีปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่มพนักงานจะได้รับโอกาสในการสะท้อนความคิดตอบโต้กับเพื่อนร่วมงาน

2. พัฒนาความมีมนุษยสัมพันธ์พนักงานจะเรียนรู้ในการเชื่อมโยงสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือพนักงานคนอื่นในขณะทำงานร่วมกันสิ่งนี้จะช่วยสร้างการเข้าสังคมให้กับพนักงาน

3. เกิดความกระตือรือร้นในการเรียนสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มมีโอกาสสนับสนุนช่วยเหลือกันพนักงานจะมีความพร้อมและเต็มใจในการนำความรู้ของตนขึ้นมานำเสนอในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อสนทนาเมื่อทำงานเป็นกลุ่ม

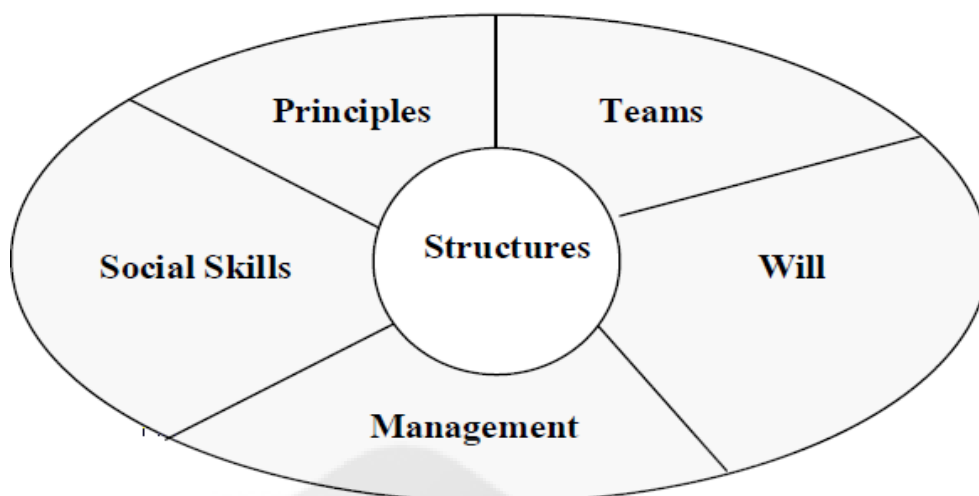
4. ด้านทักษะการร่วมมือกันแก้ปัญหาในการทำงานกลุ่มของสมาชิกจะได้รับทราบปัญหาและทำความเข้าใจกับปัญหาร่วมกันเมื่อทราบสาเหตุของปัญหาสมาชิกก็จะแสดงความคิดเห็นเพื่อหาวิธีการแก้ไขปัญหามีการอภิปรายให้เหตุกันและกันจนวิธีการใดในการแก้ปัญหานั้นจะเหมาะสมพร้อมกับลงมือร่วมกันแก้ปัญหาตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ตลอดจนทำการประเมินกระบวนการแก้ปัญหาของกลุ่มด้วย

5. ด้านการทำให้รู้จักและตระหนักในคุณค่าของตนเองในการทำงานกลุ่มสมาชิกกลุ่มทุกคนจะได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันการที่สมาชิกกลุ่มนั้นยอมรับในความคิดเห็นของเพื่อน สมาชิกด้วยกัน ย่อมทำให้สมาชิกในกลุ่มนั้นรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองและคิดว่าตนเองมีคุณค่าที่สามารถช่วยให้กลุ่มประสบผลสำเร็จได้

สรุปได้ว่า เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ถูกออกแบบให้ผู้เรียนรู้ต้องมีความผูกพันกันทางอารมณ์ โดยผู้เรียนรู้จะมีความรู้สึกร่วมกันว่า สิ่งที่กำลังดำเนินการอยู่เป็นความรับผิดชอบร่วมกันงานที่แบ่งกันไปนั้น ไม่ได้แบ่งกันไปโดยเด็ดขาด สมาชิกในทีมยังมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของงานร่วมกันอยู่ นอกจากนี้ยังเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมทางร่างกาย โดยในการเรียนรู้ สมาชิกทุกคนจะทำงานร่วมกัน ภายใต้บทบาทและหน้าที่ ซึ่งได้แบ่งกันไปแล้ว จะไม่แยกกันเรียนรู้

การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ (Cooperative Learning)

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมอีกแนวคิดหนึ่งคือ แนวคิดการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ (Cooperative Learning) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกัน ถูกพัฒนาขึ้นมาจากคากาน(Kagan, 1994) นักการศึกษาชาวสหรัฐ แนวคิดหลักที่จะนำไปสู่การเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจอย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย 6 ประการ ดังนี้



ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ

ที่มา: คากาน (Kagan. 1994. Cooperative Learning: 132)

จากภาพประกอบ 7 คากาน (Kagan. 1994: 133) อธิบายว่า

1. ทีม (Teams) หมายถึง การจัดกลุ่มของผู้เรียนที่จะทำงานร่วมกัน กลุ่มที่จะเรียนรู้ด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ ควรเป็นดังนี้

1.1. กลุ่มละ 4 คน ประกอบด้วยเด็กที่มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนสูง ปานกลาง ค่อนข้างต่ำๆ และหญิงชายเท่า ๆ กันในบางกรณีการจัดกลุ่มโดยวิธีอื่น เช่น ในการศึกษาเรื่องลักษณะ เช่น ทางโครงงานวิทยาศาสตร์ ควรจัดกลุ่มเด็กที่มีความสนใจเหมือนกัน หรือจัดกลุ่มโดยวิธีสุ่ม เมื่อต้องการทบทวนความรู้

1.2. จัดให้เด็กอยู่ในกลุ่มเดียวกันประมาณ 6 สัปดาห์แล้วเปลี่ยนจัดกลุ่มใหม่

2. มุ่งมั่น (Will) หมายถึง ความมุ่งมั่นและอุดมการณ์ของเด็กที่จะร่วมงานกัน เด็กจะต้องมีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และมีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน สิ่งเหล่านี้ต้องสร้างให้เกิดขึ้นและให้คงไว้โดยให้ทำกิจกรรมหลากหลาย โดยวิธีการต่อไปนี้

2.1. การสร้างทีม (Team building) การสร้างความมุ่งมั่นของทีมที่จะทำงานร่วมกัน

2.2. การสร้างห้องเรียน (Class building) การสร้างความมุ่งมั่นของชั้นเรียนที่จะช่วยกัน

3. การจัดการ (Management) หมายถึง การจัดการเพื่อให้กลุ่มทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการจัดการของผู้สอนและการจัดการของผู้เรียนภายในกลุ่ม ผู้สอนจะต้องมี

การจัดการที่ดี เพื่อให้การทำงานกลุ่มประสบผลสำเร็จ เช่น การควบคุมเวลา การกำหนดสัญญาณให้ผู้เรียนหยุดกิจกรรม ฯลฯ

4. ทักษะสังคม (Social Skills) เป็นทักษะในการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือกัน ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน

5. หลักการพื้นฐาน (Four Basic Principles, PIES) เป็นหลักการพื้นฐานของ Cooperative Learning ซึ่งจะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ ได้แก่

P = (การพึ่งพาเชิงบวก) Positive Interdependence ผู้เรียนต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีแนวคิดที่ว่าเมื่อเราได้รับประโยชน์จากเพื่อน เพื่อนก็จะได้รับประโยชน์จากเรา ความสำเร็จของกลุ่มคือความสำเร็จของแต่ละคน

I = ความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Individual Accountability) ยอมรับว่าแต่ละคนในกลุ่มต่าง ๆ มีความสามารถและมีความสำคัญต่อกลุ่ม แต่ละคนมีส่วนให้การทำงานในกลุ่มสำเร็จ

E = การมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกัน (Equal Participation) ทุกคนในกลุ่มต้องให้ความร่วมมือ และมีส่วนร่วมในงานของกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน

S = การมีปฏิสัมพันธ์ (Simultaneous Interaction) ทุกคนในกลุ่มต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน ตลอดเวลาทำงานในกลุ่ม

6. โครงสร้าง (Structures) หมายถึง รูปแบบของกิจกรรมในการทำงานกลุ่ม ซึ่งมีหลากหลายทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัญหาหรือสถานการณ์ที่จะศึกษา คากาน (Kagan) ได้วิจัยและเสนอไว้หลายรูปแบบ ตัวอย่างเช่น Time – Pair – Share เป็นกิจกรรมจับคู่สลับกันพูดในหัวข้อและในเวลาที่กำหนด เช่น คนละ 1 นาที เมื่อคนหนึ่งพูด อีกคนหนึ่งฟัง แล้วสลับกัน Round Robin ผู้เรียนในกลุ่มทั้ง 4 คน ผลัดกันพูดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนครบทุกคน Round Table ผู้เรียนแต่ละคนในกลุ่มเขียนแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งในกระดาษแผ่นเดียวกันแล้ววนไปเรื่อย ๆ จนผู้เรียนทุกคนเขียนทั้งหมด แล้วนำมาสรุป Team – Pair – Solo เป็นกิจกรรมที่ให้แต่ละคนในกลุ่มคิดแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งก่อน จากนั้นเปลี่ยนเป็นรวมกันคิดเป็นคู่ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนแต่ละคนเรียนรู้แบบการแก้ปัญหา ในที่สุดแต่ละคนสามารถแก้ปัญหาทำนองเดียวกันได้

สลาบิน (Slavin. 1990: 1995) อธิบายเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ (Cooperative Learning) ว่าเป็นการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนทำงานกันเป็นกลุ่ม ๆ ละ 4-6 คน ละครความสามารถ และเพศ สมาชิกแต่ละคนรับผิดชอบในการเรียนรู้จากเอกสารหรืองานที่ผู้สอนมอบหมาย และช่วยเหลือสมาชิกอื่น ๆ ให้เรียนรู้ไปด้วยกัน ทุกคนมีความรับผิดชอบงานของตนเอง และงานส่วนรวมร่วมกัน คะแนนของกลุ่มมีคะแนนที่ได้จากสมาชิกแต่ละคนรวมกัน วิธีการแบบนี้

สามารถนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ทุกบทเรียน ทุกวัตถุประสงค์ใช้ในการสอนตั้งแต่ทักษะพื้นฐานจนถึงการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและบูรณาการกับเทคนิควิธีการสอนแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมมีจุดประสงค์เพื่อ

1. การพัฒนาสติปัญญา มีทักษะการคิด การสื่อสาร การแก้ปัญหา
2. ทักษะทางสังคม เช่น การร่วมมือ การช่วยเหลือ การปฏิสัมพันธ์ในทางสร้างสรรค์ อดทนต่อความแตกต่าง เรียนรู้ในการฟังผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการทำงานเป็นทีม
3. การพัฒนาตนเอง เช่น ควบคุมตนเองในการเรียน เข้าใจตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ

4. ความเท่าเทียมกัน ยอมรับว่าทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะมีความแตกต่างในเรื่องใด การสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบร่วมมือมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ (Tenenberg.1995: 2-8; Smith.1996: 71-82)

1. การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเชิงบวก ผู้เรียนต้องมีความเชื่อว่าตนเองจะต้องเชื่อมโยงกับผู้อื่นในทางที่จะไม่มีใครประสบความสำเร็จถ้าสมาชิกคนอื่นของกลุ่มไม่ประสบความสำเร็จด้วย ผู้เรียนจะต้องทำงานด้วยกันเพื่อให้งานสำเร็จ ทุกคนในกลุ่มต้องพึ่งกันในด้านทรัพยากร แบ่งปันสิ่งที่ตนมีอยู่แก่กันและกัน ต้องรู้จักแบ่งงานกันทำตามบทบาท ตามความถนัด และความเชี่ยวชาญของตน

2. ปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจเป็นวิธีการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นตัวเชื่อมโยง ผู้เรียนต้องมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือ อธิบายให้สอนกัน และกัน คิดแก้ปัญหาร่วมกัน ส่งเสริมความสำเร็จของกันและกัน

3. ความรับผิดชอบส่วนบุคคล เมื่อผู้เรียนอยู่ในกลุ่มได้ดำเนินการตามขั้นตอนของการสร้างความคุ้นเคย การกำหนดบทบาทความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่ม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันให้ความร่วมมือกับกลุ่ม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยอมรับสนับสนุน คัดค้านด้วยเหตุผล รวมทั้งการควบคุมตนเอง การสร้างแรงจูงใจในตนเองในด้านความคาดหวัง ในความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลตลอดระยะเวลาการทำงานกลุ่ม จนในที่สุดเกิดเป็นค่านิยมของผู้เรียนในด้านความรับผิดชอบส่วนบุคคล

4. ทักษะการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถในการสร้างความเข้าใจระหว่างผู้เรียนที่ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ทำให้สามารถสร้างงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้เรียนในกลุ่มมีทักษะในการสื่อสาร เช่น การให้ข้อมูล การแสวงหาข้อมูล การประสานงาน การจูงใจ การประเมิน

การขยายความ การจัดประมวลความคิด การประนีประนอม การรักษามาตรฐาน การเป็นสมาชิกของกลุ่มและการเป็นผู้นำ

5. กระบวนการกลุ่ม การเรียนรู้แบบร่วมมือต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการกลุ่ม เพื่อให้องค์ประกอบที่กล่าวมาทั้ง 4 ประการ ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้แบบร่วมมือ

แนวทางในการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ (Cooperative Learning) จะให้ความสำคัญกับกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่มเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้สอนต้องฝึกให้ผู้เรียนใช้เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่เหมาะสมภายในกลุ่มอันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการเรียนรู้ทักษะที่จำเป็น ได้แก่ (Macarena; & Emilio. 2015: 401-406)

1. ทักษะกระบวนการกลุ่ม (Forming Skills) เป็นทักษะที่ใช้ในการจัดกลุ่มและสร้างปทัสฐานของพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น การเข้าหรือออกจากกลุ่มให้มีเสียงน้อยที่สุด การทำงานเงียบๆ และว่องไว การส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมและการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มอย่างนุ่มนวล ผู้สอนต้องสอนทักษะนี้เพื่อคงสภาพชั้นเรียนที่ดี และเพื่อให้แน่ใจว่าทุกคนมีเจตคติที่ดีต่องานของกลุ่ม

2. ทักษะการทำหน้าที่ (Functioning Skills) เป็นทักษะเกี่ยวกับการจัดการและการใช้ความพยายามของกลุ่มทำงานให้สำเร็จและยังคงสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน เช่น การพูดจาสนับสนุนและยอมรับความคิดของสมาชิก การขอความช่วยเหลือ การทำเรื่องได้ชัดเจน การขออนุญาต อธิบายแทนผู้อื่น การเสนอแนะความคิดใหม่ ๆ และการจูงใจเมื่อกลุ่มขาดความกระตือรือร้น ผู้สอนต้องสอนทักษะนี้เพื่อให้การปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะการวางระบบ (Formulating Skills) เป็นทักษะที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจบทเรียนได้ดี เช่น การส่งเสริมให้สมาชิกสรุปข้อมูลสำคัญ การเติมข้อมูลสำคัญที่ยังขาดหายไป การทบทวนข้อมูลสำคัญ และการใช้เทคนิคการจำประเด็นสำคัญ ผู้สอนต้องสอนทักษะนี้เพื่อให้แน่ใจว่ากลุ่มสามารถสร้างความคิดที่มีคุณภาพและตัดสินใจถูกต้อง

4. ทักษะการสืบค้น (Fermenting skills) เป็นทักษะที่นำมาใช้กระตุ้นให้เกิดการโต้แย้งทางวิชาการ เพื่อให้ผู้เรียนได้กลับไปคิดทบทวน ทำทลายความคิดผู้อื่น และค้นหาเหตุผล เช่น การวิจารณ์ความคิดคนอื่น การรู้วิธีค้นหาตรวจสอบข้อมูล เพื่อหาคำตอบและวิธีแก้ปัญหา และการจัดระบบปัญหา ผู้สอนต้องสอนทักษะนี้ซึ่งเป็นทักษะที่ยากที่สุด เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้วิธีเกี่ยวข้อง

กับข้อโต้แย้งและสิ่งที่สามารถตกลงกันได้ และรู้วิธีกระตุ้นความคิดและความอยากรู้ของกลุ่มให้ค้นหาต่อไป แม้ว่าจะได้ข้อสรุปมาแล้วครั้งหนึ่ง ซึ่งอาจไม่ใช่วิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด

สรุปได้ว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้เป็นทีมที่สมาชิกทุกคนจะต้องมีความร่วมมือ ร่วมใจ ในการผลักดันให้ผลการเรียนรู้เกิดขึ้น โดยในทีมจะมีสมาชิกที่มีความสามารถแตกต่างกันออกไป เพื่อเติมเต็มซึ่งกันและกัน โดยในแต่ละงานนั้น สมาชิกทุกคนจะร่วมแรง ร่วมใจกันทำเพื่อให้ผลงานประสบความสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับประเด็นย่อย ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม ซึ่งสรุปได้ว่าเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในปัจจุบันเน้นการฝึกอบรมด้วยกิจกรรมสร้างสรรค์ มากกว่าการนั่งฟังบรรยาย แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน สรุปได้ว่าเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่จะต้องอาศัยทีมงาน มีการแบ่งงานกันทำ มีการอภิปราย แลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจะกระทำโดยความรับผิดชอบของทีม แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สรุปได้ว่าเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่สมาชิกในทีมจะต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันในทุกขั้นตอน เน้นให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด แม้ว่าจะมีการแบ่งงานกันทำแล้ว แต่งานดังกล่าว ก็ยังเป็นของส่วนร่วม ที่ทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการทำงานด้วยกัน แนวคิดเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ สรุปได้ว่าเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นความร่วมมือร่วมใจกันของสมาชิกในทีม มีการสร้างอารมณ์ร่วมในการทำงานด้วยกัน เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความเห็นอก เห็นใจในการทำงานซึ่งกันและกัน ยอมรับว่าสมาชิกในทีมทุกคนมีความสำคัญเท่าๆ กัน

การเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา

การจัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย ทุกมหาวิทยาลัยถูกกำหนดให้จัดการเรียนการสอนตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 (Thai Qualifications Framework for Higher Education, TQF:HEd) แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และภายใต้บริบทการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills) มีรายละเอียดดังนี้

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 (Thai Qualifications Framework for Higher Education, TQF:HEd)

การจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย การพัฒนาบัณฑิตมีจุดมุ่งหมายให้เป็นไปตาม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education: TQF : HED) ซึ่งเป็นกรอบที่แสดงระบบคุณวุฒิการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยซึ่งประกอบด้วย ระดับคุณวุฒิ การแบ่งสายวิชา ความเชื่อมโยงต่อเนื่องจากคุณวุฒิระดับหนึ่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มาตรฐานผลการเรียนรู้ของแต่ละระดับคุณวุฒิที่เพิ่มสูงขึ้นตามระดับของคุณวุฒิ ลักษณะของหลักสูตรในแต่ละระดับคุณวุฒิ ปริมาณการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเวลาที่ต้องใช้ การเปิดโอกาสให้เทียบโอนผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งระบบและกลไกที่ให้ความมั่นใจในประสิทธิผลการดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของสถาบันอุดมศึกษาว่าสามารถผลิตบัณฑิตให้บรรลุคุณภาพตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ เน้นการเรียนรู้และมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยการเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่นักศึกษาพัฒนาขึ้นในตนเองจากประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการศึกษ กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังให้บัณฑิตมี อย่างน้อย 5 ด้าน ดังนี้(สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2560: 14 – 15)

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Moral) หมายถึง การพัฒนานิสัยในการประพฤติอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และด้วยความรับผิดชอบทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม ความสามารถในการปรับวิถีชีวิตในความขัดแย้งทางค่านิยม การพัฒนานิสัยและการปฏิบัติตนตามศีลธรรม ทั้งในเรื่องส่วนตัวและสังคม
2. ด้านความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ การนึกคิดและการนำเสนอข้อมูล การวิเคราะห์และจำแนกข้อเท็จจริงในหลักการ ทฤษฎี ตลอดจนกระบวนการต่างๆ และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้
3. ด้านทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และใช้ความรู้ ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และกระบวนการต่างๆในการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ๆ ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน
4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (Interpersonal Skills and Responsibility) หมายถึง ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม การแสดงถึงภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม ความสามารถในการวางแผนและรับผิดชอบ ในการเรียนรู้ของตนเอง

5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Numerical Analysis, Communication and Information Technology Skills) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข ความสามารถในการใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์และสถิติ ความสามารถในการสื่อสารทั้งการพูด การเขียน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศนอกจากผลการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้านนี้ บางสาขาวิชาต้องการทักษะทางกายภาพสูง เช่นการเดินร่ำ ดนตรี การวาดภาพ การแกะสลัก พลศึกษา การแพทย์ และวิทยาศาสตร์การแพทย์ จึงต้องเพิ่มการเรียนรู้ทางด้านทักษะพิสัย (Domain of Psychomotor Skill)

แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ได้กำหนดเป้าหมายทั้งสิ้น 5 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย (สุเมธ แย้มมน. 2560: ออนไลน์)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารจัดการเชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นความสำคัญกับระบบการบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบุคลากรมีความรู้ความสามารถและทำงานอย่างมีความสุขมหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บริหารจัดการหลักสูตรเพื่อการผลิตบัณฑิตที่พึงประสงค์ โดยเน้นความสำคัญกับ หลักสูตรมีความชัดเจนและมีจุดเด่นสามารถตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและสังคมการจัดการเรียนการสอนเน้นการผลิตบัณฑิตที่คิดเป็นทำการจัดการเรียนการสอนเป็นรูปแบบสหวิทยาการที่ตอบสนองเครือข่ายทางวิชาการและวิจัยพัฒนาจากหลากหลายหน่วยงานบัณฑิตมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสามารถประกอบวิชาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตในระดับนานาชาติ และการบูรณาการการเรียนการสอนกับงานวิจัยหรือบริการวิชาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มขีดความสามารถในการวิจัย พัฒนา และสร้างสรรค์ โดยเน้นความสำคัญกับการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยเพื่อการจัดอันดับและการนำไปใช้ประโยชน์เป้าประสงค์เป็นมหาวิทยาลัยแห่งการสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างศักยภาพงานบริการวิชาการให้มีความเข้มแข็งและเป็นที่ยอมรับ เน้นความสำคัญกับ ผู้รับบริการให้การยอมรับในศักยภาพการให้บริการวิชาการของมหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระดับชาติและระดับนานาชาติ และองค์ความรู้ที่ให้บริการวิชาการสอดคล้องกับความต้องการของสังคม และงานบริการวิชาการสามารถนำมาบูรณาการกับการเรียนการสอนและการวิจัยได้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม คุณธรรม และจริยธรรม โดยเน้นความสำคัญกับ มหาวิทยาลัยมีวัฒนธรรมธรรมาภิบาลมหาวิทยาลัยมีวัฒนธรรมสีเขียวและมหาวิทยาลัยมีวัฒนธรรมสากล

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills)

การเรียนรู้ในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก ตามแนวคิดของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills) ซึ่งถูกเสนอโดยภาคส่วนที่เกิดจากวงการนอกการศึกษา ในประเทศสหรัฐอเมริกา ลักษณะของหลักสูตรในศตวรรษที่ 21 จะเป็นหลักสูตรที่เน้นคุณลักษณะเชิงวิพากษ์ (Critical Attributes) เชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary) ยึดโครงการเป็นฐาน (Project-Based) และขับเคลื่อนด้วยการวิจัย (Research-Driven) เชื่อมโยงท้องถิ่น ชุมชนเข้ากับภาค ประเทศและโลก ในบางโอกาสผู้เรียนสามารถร่วมมือ (Collaboration) กับโครงการต่างๆได้ทั่วโลก เป็นหลักสูตรที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง พหุปัญญา เทคโนโลยีและมัลติมีเดีย (วิจารณ์ พานิช. 2555: 6-7)

ความรู้พื้นฐานเชิงพหุสำหรับศตวรรษที่ 21 และการประเมินผลตามสภาพจริง รวมทั้งการเรียนรู้จากการให้บริการ (Service) ก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญภาพของห้องเรียน จะขยายกลายเป็นชุมชนที่ใหญ่ขึ้น (Greater Community) ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นผู้ชี้นำตนเองได้ (Self-Directed) มีการทำงานทั้งอย่างเป็นอิสระและอย่างร่วมมือกันคนอื่น หลักสูตรและการสอนจะมีลักษณะท้าทายสำหรับทุกคน และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล หลักสูตรจะไม่เน้นการยึดตำราเป็นตัวขับเคลื่อน (Textbook-Driven) หรือแบบแยกส่วน (Fragmented) เช่นในอดีต แต่จะเป็นหลักสูตรแบบยึดโครงการและการบูรณาการ การสอนทักษะและเนื้อหาจะไม่เป็นจุดหมายปลายทาง แต่จะต้องมีการเรียนรู้ผ่านการวิจัยและการปฏิบัติในโครงการ (พงษ์ศักดิ์ นามประมา. 2557: 14-25)

การเรียนรู้จากตำราจะเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น ความรู้ (knowledge) จะไม่หมายถึงการจดจำข้อเท็จจริงหรือตัวเลข แต่จะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการวิจัยและการปฏิบัติโดยเชื่อมโยงกับความรู้และประสบการณ์เก่าที่มีอยู่ ทักษะและเนื้อหาที่ได้รับจะเกี่ยวข้องและมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติในโครงการ จะไม่จบลงตรงที่การได้รับทักษะและเนื้อหาแล้วเท่านั้น การประเมินผลจะเปลี่ยนจากการประเมินความจำและความไม่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจต่อการนำไปปฏิบัติได้จริง ไปเป็นการประเมินที่ผู้ถูกประเมินมีส่วนร่วมในการประเมินตนเองด้วย (Self-Assessment) ทักษะที่คาดหวังสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่เรียนรู้ผ่านหลักสูตรที่เป็นสหวิทยาการ บูรณาการ ยึดโครงการเป็น

ฐาน และอื่นๆ ดังกล่าวจะเน้นเรื่อง ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) ทักษะชีวิตและอาชีพ (Life and Career Skills) ทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information, Media and Technology Skills) ที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นได้จากความร่วมมือ (Collaboration) ในการทำงานเป็นทีม การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ในปัญหาที่ซับซ้อน การนำเสนอด้วยวาจาและด้วยการเขียน การใช้เทคโนโลยี ความเป็นพลเมืองดี การฝึกปฏิบัติ อาชีพ การวิจัย และการปฏิบัติสิ่งต่างๆ (สุคนธ์ สิ้นพานนท์. 2558: 24-26)

ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนในอุดมศึกษาไทย

ในงานวิจัยของ พันธุ์ศักดิ์ พลสารมย์ (2558: 1 - 12) ได้ทำการศึกษาถึงปัญหาในการจัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย อธิบายว่า สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนของอุดมศึกษาไทย พบว่าในสภาพทั่วไปนั้นวิธีการเรียนการสอนที่พบมากที่สุดจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ได้แก่ การสอนที่เน้นการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมชั้น รองลงมาได้แก่ การสอนที่เน้นการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ นอกจากนั้นการสอนในลักษณะอื่น ๆ จะมีจำนวนใกล้เคียงกันได้แก่ การสอนที่เน้นการเรียนรู้แบบผสมผสานการสอนที่เน้นการเรียนรู้จากครู และการสอนที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติสภาพการจัดการเรียนการสอนของไทย การบริหารการจัดการการศึกษาไทยที่ผ่านมารัฐผูกขาดการจัดการศึกษาเสียเองเป็นส่วนใหญ่ ยังไม่มีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและขั้นตอนต่าง ๆ ของทางราชการไม่เอื้อให้การบริหารการตัดสินใจเป็นไปได้อย่างฉับไว สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องกับ การเรียนการสอนคือการขาดความร่วมมือของสังคม การขาดเอกภาพเชิงนโยบายมีหลายหน่วยงานรับผิดชอบทำให้ยากต่อการวางแผนและการบริหารการศึกษาให้มุ่งไปยังจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้ การขาดการประสานงานที่ดี ความไม่คล่องตัวด้านการบริหาร และจากปัญหาของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาภายใต้กรอบระเบียบของทางราชการปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีในด้านต่างๆ ดังนี้ (รุ่ง แก้วแดง. 2541: 17 - 19; ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และ ผดุงชาติ สุวรรณวงศ์. 2542: 5; พันธุ์ศักดิ์ พลสารมย์. 2558: 1 - 12)

1. ด้านผู้สอน พบปัญหาเช่น ผู้สอนมักมีการสอนแบบบรรยายวิธีการสอนใช้การถ่ายทอดความรู้ไม่ถ่ายทอดความคิดเป็น ทำเป็น มุ่งเน้นการท่องจำ ไม่สามารถปลูกฝังการรักที่จะเรียนรู้ เน้นภาคทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ ขาดทักษะและเทคนิคในการผลิตและใช้อุปกรณ์การสอน ขาดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความเป็นจริง การเรียนการสอนเน้นด้านปริมาณมากกว่าคุณภาพในเชิงจริยธรรม การใช้วิธีสอนเป็นกลุ่มใหญ่เป็นวิธีที่ทำให้ครูและศิษย์ไม่ค่อยมีความใกล้ชิดกัน เป็นต้น

2. ด้านผู้เรียน บุคลิกภาพของบัณฑิตยังบกพร่องในด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความอดทน ความอดทน และความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังพบว่าบัณฑิตในระดับปริญญาตรีขึ้นไปขาดทักษะและประสบการณ์ในการค้นคว้าวิจัย ขาดทักษะในการเขียนเรียงความภาษาไทย และไม่สามารถสื่อสารข้อความให้เข้าใจโดยใช้ภาษาอังกฤษได้

3. ด้านหลักสูตร พบปัญหาเช่น ยังไม่มีการบูรณาการหลักสูตรเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้สมบูรณ ในสาขาวิชาที่เรียนแต่สอนให้ผู้เรียนเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา หลักสูตรการเรียนการสอนลอกเลียนมาจากตะวันตกมากเกินไป วิชาที่มีลักษณะเป็นวิชาเดี่ยว มักเน้นความเป็นวิชาการเฉพาะสาขานั้น มากกว่าจะเน้นลักษณะบูรณาการตามเป้าหมายวิชาพื้นฐานอย่างจริง

4. ด้านวัสดุอุปกรณ์ พบปัญหาได้แก่ ห้องสมุดไม่ทันสมัย ไม่สามารถที่จะเป็นคลังแห่งความรู้ที่เพียงพอที่คณาจารย์จะหาความรู้เพิ่มได้ ตำราอันเป็นสื่อการสอนหลักในปัจจุบันจำนวนมากมีคุณภาพต่ำ ขาดวัสดุการฝึก อุปกรณ์การศึกษาที่เหมาะสมจำเป็นและทันสมัย

5.ด้านการจัดการ พบปัญหาได้แก่ การประเมินการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยไม่สามารถทำได้เต็มที่ เนื่องจากหลักการของแต่ละมหาวิทยาลัย ถือความเป็นอิสระและเสรีภาพทางวิชาการ การลงทุนการวิจัยของรัฐน้อย ทำให้องค์ความรู้น้อย มีผลกระทบต่ คุณภาพของอาจารย์ ทำให้ไม่สามารถแสวงหาความรู้เพิ่มเติมได้ รัฐผูกขาดการจัดการศึกษาเสียเองเป็นส่วนใหญ่ ปัญหาของการบริหารสถาบันอุดมศึกษาภายใต้กรอบระเบียบของทางราชการ ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวการระดมทุนเพื่อการจัดการศึกษา ยังทำได้ไม่มากเท่าที่ควร โดยส่วนใหญ่เป็นแหล่งเงินจากรัฐ สำหรับการลงทุนทางการศึกษาของภาคเอกชนทั้งการจัดการศึกษาของเอกชนและการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการในการฝึกอาชีพยังมีไม่มากเช่นกัน ระบบการศึกษาของไทยในภาพรวมยังขาดการเรียนรู้ใหม่ ขาดการวิจัยและพัฒนาด้วยตัวเอง

สรุปได้ว่า เป็นการจัดการศึกษาขั้นสูงสุด ที่เน้นให้ผู้เรียนนำองค์ความรู้ไปสู่การทำงาน และการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนในสังคม มีองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ได้แก่ ผู้เรียน ผู้สอน หลักสูตร วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความเป็นมาของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพัฒนาจากโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง และวิทยาลัยวิชาการศึกษา โรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง สถาปนาพุทธศักราช 2492 วิทยาลัยวิชาการศึกษา พุทธศักราช 2496 และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พุทธศักราช 2517 สำหรับโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง ถือกำเนิดขึ้นช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ในยุคของวิทยาลัยวิชาการศึกษาถึงพุทธศักราช 2496

ปัญหาการขาดแคลนครูและนักการศึกษาเป็นปัญหาที่รุนแรงในสังคมไทย ศาสตราจารย์ ดร. สาโรช บัวศรี ได้เสนอต่อกระทรวงศึกษาธิการให้ก่อตั้งวิทยาลัยวิชาการศึกษา (College of Education) ขึ้นเพื่อพัฒนาปรัชญา แนวคิดและความรู้ความสามารถทางด้านการศึกษสมัยใหม่ ให้สอดคล้องผสมผสานสัมพันธ์กับสังคมประชาธิปไตย พร้อมกับการประสาทปริญญาทางด้านศึกษาศาสตร์ ทั้งในระดับบัณฑิต มหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมีระบบบริหารจัดการในรูปวิทยาเขตมาจนถึง พ.ศ. 2533 รวมเวลา 16 ปี วิทยาเขตจึงเริ่มแยกออกไปเป็นมหาวิทยาลัยอิสระโดยมีการบริหารจัดการและงบประมาณเป็นของตนเอง ดังนี้ พ.ศ. 2533 วิทยาเขตบางแสนและวิทยาเขตพิษณุโลก ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยบูรพาและมหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. 2536 ยุบรวมวิทยาเขตปทุมวัน บางเขน และประสานมิตร เข้าเป็นวิทยาเขตกลาง พ.ศ. 2537 วิทยาเขตมหาสารคาม ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และพ.ศ. 2539 วิทยาเขตสงขลา ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยทักษิณ ขณะที่มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงตัวไปที่อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก ในปีพุทธศักราช 2539 จากอดีตที่มีคณะศึกษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะพลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย ช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 5 (พุทธศักราช 2525- 2529) จัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 7 (พุทธศักราช 2535 – 2539) จัดตั้งคณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 8 (พุทธศักราช 2540 – 2544) จัดตั้งคณะสหเวชศาสตร์และคณะพยาบาลศาสตร์

อัตลักษณ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อัตลักษณ์ หรือลักษณะเฉพาะของนิสิตมศว 9 ประการ ดังต่อไปนี้

1. เรียนรู้ตลอดชีวิตการเรียนรู้ทุกกลมหายใจเข้าออก ย่อมช่วยให้เราฉลาด รอบรู้ เป็นคนดี และปรับตัวได้
2. คิดเป็นทำเป็น ช่วยให้เราคิด พูด และทำ เป็นสิ่งเดียวกัน ไม่ใช่ดีแต่พูด
3. หนักเอาเบาสูงชีวิตต้องทำงานหนัก รับผิดชอบ ทุ่มเทเสียสละ เราจะประสบผลสำเร็จอย่างแน่นอน
4. รู้กาลเทศะ เป็นหนึ่งในวัฒนธรรมของความเป็นคนไทย กาละใด เทศะใด ที่เราควรกระทำ ควรพูด ควรแสดงออกอย่างเหมาะสม
5. เปี่ยมจิตสำนึกสาธารณะ “มศว คือ ผู้ให้ เราจึงภาคภูมิใจในความเป็น มศว” จาคะย่อมเป็นหนึ่งในปัจจัยของความเจริญงอกงามในชีวิต

6. มีทักษะสื่อสารกล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีศักยภาพในการถ่ายทอดความรู้
ความสามารถ

7. อ่อนน้อมถ่อมตนเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญยิ่งของ “ความเป็นไทย” รวบรวมที่มีเมล็ด
เต็มแต่งย้อมโน้มลงสู่ดิน รวบรวมลีบย้อมชูคอสู่อท้องฟ้า

8. งามด้วยบุคลิกบุคลิกภาพที่สง่างามทั้งร่างกาย พฤติกรรม จิตใจ ย่อมเป็นเสน่ห์ และ
บอกความเป็นตัวตนของเรา

9. พร้อมด้วยศาสตร์และศิลป์พัฒนาสมองให้เต็มศักยภาพทั้งสองด้าน การวณเวียนอยู่ใน
ศาสตร์ของตนเองเท่านั้น ย่อมอุดตันทางปัญญา

นโยบายการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แผนยุทธศาสตร์ 15 ปี (พ.ศ. 2553 - 2567) (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2558: 15 -
20) ได้กำหนด แผนปฏิบัติการยุทธศาสตร์หลัก (Super Strategic Action Plan - SSAP)
ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาต่างๆ ไว้ว่า มหาวิทยาลัยจะเป็นแหล่งความเป็น
เลิศทางด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ (Learning Innovation) โดยใช้จุดแข็งของมหาวิทยาลัยที่เป็น
สถาบันเก่าแก่ที่มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับทางด้านการศึกษาด้านต้นแบบในการผลิตครูให้กับ
สังคมไทย มหาวิทยาลัยมีพื้นฐานดั้งเดิมมาจากโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง และพัฒนาต่อมาเป็น
วิทยาลัยวิชาการศึกษา จนเติบโตเป็นมหาวิทยาลัยในปัจจุบันมีความพร้อม ประสพการณ์ องค์
ความรู้ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการจัดการศึกษาดังแต่ระดับปฐมวัยจนถึง
การศึกษาระดับปริญญาเอก มีการใช้ต้นทุนจากความเข้มแข็งขององค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมและองค์
ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยและพัฒนาของแต่ละองค์กร ตลอดจนศักยภาพของบุคลากรใน
สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องมาบูรณาการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างและพัฒนา นวัตกรรมการเรียนรู้ จะทำให้
การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการยุทธศาสตร์หลักนี้สามารถบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพและผล
ของการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ตามแผนปฏิบัติการยุทธศาสตร์หลักนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง
ต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของไทย และนวัตกรรมการ
เรียนรู้นี้ยังสามารถช่วยแก้ไขปัญหาอื่นๆ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศไทย

เป้าประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์การแหล่งความเป็นเลิศทางด้านนวัตกรรมการเรียนรู้
(Learning Innovation) ประกอบด้วย

1. สร้างและพัฒนาองค์ความรู้ที่ก้าวหน้าและลุ่มลึกเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ใหม่
2. พัฒนาระบบการเรียนการสอนตามหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ
3. พัฒนาโรงเรียนสาธิตให้เป็นโรงเรียนต้นแบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่มีคุณภาพและมีชื่อเสียงระดับสากล ส่งผลให้โรงเรียนหรือสถานศึกษาอื่นๆ มีพัฒนาการ และคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น

4. เป็นศูนย์ต้นแบบและขับเคลื่อนการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. สร้างและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐชุมชน และเอกชน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

ตัวชี้วัดหลักของแผนยุทธศาสตร์การแหล่งความเป็นเลิศทางด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ (Learning Innovation) ประกอบด้วย

1. ปริมาณองค์ความรู้และนวัตกรรมที่ได้จากการจัดการความรู้ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม การเรียนรู้ในรูปแบบของจำนวนผลงานทางวิชาการ เช่น เอกสารคำสอน ตำรา บทความทาง วิชาการสื่อการเรียนรู้ เว็บไซต์ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

2. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

3. จำนวนสถานศึกษา/องค์กรต่าง ๆ ที่นำต้นแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

4. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

5. จัดตั้งสถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา ซึ่งเป็นห้องทดลองและแหล่งสาธิต การศึกษา (Laboratory and Demonstration) ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

6. สถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา มีผลงานวิจัยและพัฒนา ไม่น้อย กว่าปีละ 10 เรื่อง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมในแผนยุทธศาสตร์การแหล่งความเป็นเลิศทางด้านนวัตกรรม การเรียนรู้ (Learning Innovation) ประกอบด้วย

1. โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

2. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพบุคลากรด้านการเรียนการสอน และวิจัย เพื่อการเรียนรู้

3. โครงการพัฒนาระบบการเรียนการสอนแบบบูรณาการคุณภาพชีวิตและ คุณธรรมในหลักสูตร

4. โครงการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และแหล่งนวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง สำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัย

5. โครงการจัดตั้งสถาบันวิจัย พัฒนาและสาธิตการศึกษา
 6. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้ สื่อ การเรียนรู้ การวัดผลและประเมิน และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
 7. โครงการครุต้นแบบด้านการจัดการเรียนรู้และนวัตกรรมการเรียนรู้บนรากฐานคุณธรรมและความเป็นครู
 8. โครงการส่งเสริมการทำงานระบบเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ และนวัตกรรมการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
 9. โครงการขับเคลื่อนการทำวิจัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีการจัดการเรียนการสอนในคณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ คณะพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะสหเวชศาสตร์ วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสาร สังคม วิทยาลัยโพธิวิชชาลัยสำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ วิทยาลัยนานาชาติ เพื่อศึกษาความยั่งยืน คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตร คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์สถาบันวิจัยและพัฒนาการศึกษาพิเศษ
- สรุป การทบทวนเอกสารและงานวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในหัวข้อ แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้เป็นทีมซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาเกี่ยวกับ ความหมายของการเรียนรู้ เป็นทีมองค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีมกระบวนการเรียนรู้เป็นทีมองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้เป็นทีมแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ประโยชน์ของการเรียนรู้เป็นทีมมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อเป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีม เพื่อนำไปสู่การสร้างนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นอกจากนี้ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้เป็นทีมซึ่งให้ความสำคัญกับการศึกษาเกี่ยวกับ แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจเพื่อเป็นองค์ความรู้ในทฤษฎีนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้เป็นทีมและศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ การเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อเป็นการทำความเข้าใจบริบทของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งเป็นสนามการวิจัยในครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งได้แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม

ตอนที่ 3 การศึกษาประสิทธิภาพการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วิธีดำเนินการวิจัยในทุกตอน เน้นการใช้กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลัก และอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเพื่อให้งานวิจัยมีความลุ่มลึกมากยิ่งขึ้น กระบวนการวิจัยแต่ละขั้นตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เป็นการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้าง เพื่อที่จะได้นำไปเป็นข้อมูลในการนำไปพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ภายใต้การดำเนินการเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1) เพื่อสำรวจและยืนยันองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองสมการโครงสร้างขององค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ระหว่างนิสิตเพศชายกับเพศหญิง มีกระบวนการวิจัยเรียงลำดับขั้นตอนย่อย ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นิสิตระดับปริญญาตรีในทุกสาขาวิชาที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2559 รวมจำนวน 20,048 คน (งานทะเบียนนิสิตและสถิติกองบริการการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2559)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การวิจัยในตอนต้นที่ 1 ดำเนินการเก็บข้อมูล 2 ครั้ง โดยครั้งที่ 1 ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ครั้งที่ 2 ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis) และการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนขององค์ประกอบ (Invariance Confirm Factor Analysis) รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) มีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แนวคิดของ สุวิมล ว่องวาณิช และนางลักษณ์ วิรัชชัย (2546) ที่เสนอว่า ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เทคนิคการประมาณค่า จากตัวแปรที่ทำการศึกษาในสัดส่วน 10 หน่วย ต่อ 1 ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรที่ทำการศึกษาประมาณ 40 หน่วย กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ ควรอยู่ที่ 400 คน

2. ทำการแบ่งกลุ่ม (Cluster) ของประชากรออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 นิสิตที่เรียนสาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มที่ 2 นิสิตที่เรียนสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มที่ 3 นิสิตที่เรียนสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

3. กำหนดสัดส่วนตามเป็นจริงของแต่ละกลุ่มเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูล รายละเอียดดังนี้

ตาราง 3 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ด้วย
เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

สาขาวิชา	จำนวน	สัดส่วน	กลุ่มตัวอย่าง
1.สาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ	4,629	23.09	92.36
2.สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	4,735	23.62	94.48
3.สาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	10,684	53.29	213.16
รวม	20,048	100.00	400.00

4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลกับนิสิตชั้นปีที่ 3 – 4 ให้ได้จำนวนตามที่กำหนดไว้ โดยการสุ่มเก็บกับนิสิตคณะละ 2 ห้องเรียน (Section) โดยแบ่งเป็นปีละ 1 ห้องเรียนสามารถเก็บข้อมูลได้จริง จำนวน 361 คน คิดเป็นร้อยละ 90.25

กลุ่มที่ 2 กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis) และการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนขององค์ประกอบ (Invariance Confirm Factor Analysis) มีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis) นับได้ว่าเป็นเทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างรูปแบบหนึ่ง (Structural Equation Model) ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคของการประมาณค่าของขนาดกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนตัวแปรสังเกต ในสัดส่วน 1 ต่อ 10 (Hair et al, 2009) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรสังเกตที่ทำการศึกษาในแบบจำลอง ประมาณ จำนวน 40 ตัวแปรสังเกต (Observation Variable) กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่จะเป็นตัวแทนของประชากร ควรมีขั้นต่ำจำนวน 400 หน่วย

2. ทำการแบ่งกลุ่ม (Cluster) ของประชากรออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 นิสิตที่เรียนสาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มที่ 2 นิสิตที่เรียนสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มที่ 3 นิสิตที่เรียนสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

3. กำหนดสัดส่วนตามเป็นจริงของแต่ละกลุ่มเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูล รายละเอียดดังนี้

ตาราง 4 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมด้วย
เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis) และการ
วิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนขององค์ประกอบ (Invariance Confirm Factor Analysis)

สาขาวิชา	จำนวน	สัดส่วน	กลุ่มตัวอย่าง
1.สาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ	4,629	23.09	92
2.สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	4,735	23.62	94
3.สาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	10,684	53.29	213
รวม	20,048	100.00	400

4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลกับนิสิตชั้นปีที่ 3 – 4 ให้ได้จำนวนตามที่กำหนดไว้ โดยการ
สุ่มเก็บกับนิสิตคณะละ 2 ห้องเรียน (Section) โดยแบ่งเป็นปีละ 1 ห้องเรียนสามารถเก็บข้อมูลได้
จริง จำนวน 361 คน คิดเป็นร้อยละ 97.75

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
เพื่อวัดพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมเพื่อให้นิสิตเป็นผู้ประเมินตนเอง (Self-Report) มีวิธีการสร้าง
ดังนี้

1. ทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม โดยอาศัย
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ที่ได้นำเสนอถึงองค์ประกอบในเชิง
หลักการของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม และได้ทำการสังเคราะห์ (Synthesis) องค์ประกอบใน
เชิงทฤษฎีของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม

2. ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒ ที่นับได้ว่ามีพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมที่ดี โดยการประเมินจากผู้วิจัยจากพฤติกรรมการ
เรียนรู้เป็นทีมของแม็คแคน (McCann, 2007) ในพฤติกรรม (1)ด้านการตั้งคำถาม (2)ด้านการให้
ความสำคัญกับความแตกต่าง (3)ด้านการสื่อสาร และ (4) ด้านการทบทวนการเรียนรู้
วัตถุประสงค์หลักของการสัมภาษณ์เพื่อสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้แบบเป็นทีม ใน
มุมมองของนิสิต และกระบวนการเรียนรู้แบบเป็นทีม เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-
structured In-depth interviews) โดยมีโครงสร้างของคำถามดังนี้

-ในมุมมองของนิสิตคิดว่าพฤติกรรมการเรียนรู้แบบเป็นทีมที่ดี ที่จะสามารถทำให้เกิดการเรียนรู้ในรายวิชาต่างๆ ได้ดี เป็นอย่างไร

-ปัจจุบันนิสิตได้แสดงพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมอย่างไรบ้าง และพฤติกรรมแบบใดที่สามารถทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี

-ปัญหาที่เกิดขึ้นในเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมที่เกิดขึ้นในปัจจุบันของนิสิตเป็นอย่างไรบ้าง และได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างไร

หลังจากที่ได้สัมภาษณ์แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

3. ดำเนินการสังเคราะห์ (Synthesis) ขอบเขตของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในรูปแบบนิยามศัพท์เฉพาะ (Definition) โดยการบูรณาการองค์ความรู้ที่ได้จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับผลการสัมภาษณ์เชิงลึก และทำการปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ เพื่อประเมินถึงความเหมาะสมของนิยามศัพท์เฉพาะดังกล่าวว่ามีความเหมาะสมทั้งในทางทฤษฎีและบริบทที่เป็นจริงของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4. ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยเทคนิคการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า .60 ขึ้นไป โดยให้ผู้เชี่ยวชาญการจัดการเรียนการสอนในอุดมศึกษา จำนวน 5 คน เป็นผู้ให้คะแนน 3 ระดับ ได้แก่

-1 หมายความว่า ข้อคำถามดังกล่าวไม่สอดคล้องกับแนวคิดและนิยามที่เกี่ยวข้อง

0 หมายความว่า ไม่แน่ใจมากกว่าข้อคำถามดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดและนิยามที่เกี่ยวข้อง

+ 1 หมายความว่า ข้อคำถามดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดและนิยามที่เกี่ยวข้อง

5. นำข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผ่านเกณฑ์ไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discriminate Power) ด้วยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับคะแนนรายข้อมากกว่า .20 ขึ้นไป และการหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) ด้วยเทคนิคการหาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) จากการหาค่าอัลฟาตามแนวทางของคอนบาร์ค (Cronbach Alpha) โดยถือว่าแบบสอบถามที่มีค่า Cronbach Alpha เกินกว่า .70 ขึ้นไปมีความเชื่อมั่นยอมรับได้ โดยถือว่าแบบสอบถามที่มีค่า

Cronbach Alpha ที่มีค่าตั้งแต่ .41- .70 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นปานกลาง และถ้ามีค่าตั้งแต่ .71-1.00 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง (Cronbach, 1970)

6. มาตรฐานของแบบสอบถามมี 5 ระดับตั้งแต่ เป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงน้อย และเป็นจริงน้อยที่สุด ซึ่งแต่ละมาตรวัดมีการให้คะแนนตั้งแต่ 5 – 1 ทั้งนี้มาตรวัดมีลักษณะการให้คะแนนดังนี้

คะแนนคำถามทางบวก			คะแนนคำถามทางลบ		
เป็นจริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	เป็นจริงน้อยที่สุด	ให้คะแนน	5
เป็นจริงน้อย	ให้คะแนน	2	เป็นจริงน้อย	ให้คะแนน	4
เป็นจริงปานกลาง	ให้คะแนน	3	เป็นจริงปานกลาง	ให้คะแนน	3
เป็นจริงมาก	ให้คะแนน	4	เป็นจริงมาก	ให้คะแนน	2
เป็นจริงมากที่สุด	ให้คะแนน	5	เป็นจริงมากที่สุด	ให้คะแนน	1

มีเกณฑ์การแปลความหมายของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมเป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
1.00 – 1.50	น้อยที่สุด
1.51 – 2.50	น้อย
2.51 – 3.50	ปานกลาง
3.51 – 4.50	มาก
4.51 – 5.00	มากที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 2 ครั้ง มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ประสานงานอย่างไม่เป็นทางการไปยัง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวมข้อมูลกับกลุ่มนิสิต ที่เรียนในรายวิชาศึกษาทั่วไป เนื่องจากการเรียนการสอนวิชาศึกษาทั่วไป ดำเนินการสอนให้กับนิสิตทั้งมหาวิทยาลัย

2. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับนิสิตระดับชั้นปีที่ 3 และ 4 จำนวน 2 ครั้งๆ ละ 400 คน โดยครั้งที่ 1 กับ ครั้งที่ 2 จะใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลห่างกันประมาณ 1 เดือน

3. ดำเนินการประสานงานไปยังอาจารย์ผู้สอนในรายวิชาศึกษาทั่วไป เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับนิสิตในห้องเรียนที่ได้ดำเนินการสุ่มไว้

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากดำเนินการเก็บข้อมูลตามที่ได้กำหนดวิธีการสุ่มไว้แล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ เรียงตามลำดับ ดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ทำการเก็บจริง นำข้อมูลที่ได้มาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลขเพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติลงรายการข้อมูลทั้งหมด

2. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ทำการศึกษา ด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง

3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Explorer Factor Analysis) เพื่อดำเนินการจัดกลุ่มของตัวแปรใหม่ มีวิธีการศึกษาดังนี้

3.1 การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมดโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สูตรค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

3.2 การสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) เป็นการสกัดเอาลักษณะเด่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถอธิบายลักษณะร่วมกันที่ตัวแปรทั้งหมดที่ต้องการวัดด้วยการวิเคราะห์สกัดองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis)

3.3 การหมุนแกนองค์ประกอบเป็นการจัดกลุ่มปัจจัยให้อยู่ในรูปที่สามารถอธิบายหรือขยายความของการวิเคราะห์องค์ประกอบที่สามารถเข้าใจได้ง่ายโดยวิธีการหมุนแกนแบบออร์โธโกนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวนแม็ค (Varimax) ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบดังนี้

3.3.1 องค์ประกอบต้องมีค่าความผันแปรของตัวแปรทั้งหมดหรือค่าไอเกน (Eigen Value) มากกว่าหรือเท่ากับ 1.0 ขึ้นไป

3.3.2 ตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวในแต่ละองค์ประกอบต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากกว่าหรือเท่ากับ .30 ขึ้นไป

3.3.3 องค์ประกอบแต่ละตัวต้องมีตัวแปรเชิงประจักษ์ได้อยู่ในองค์ประกอบนั้น ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป

3.3.4 กำหนดชื่อองค์ประกอบร่วมจากตัวแปรเชิงประจักษ์ได้หลายๆตัวที่ร่วมกันชี้วัดแต่ละองค์ประกอบนั้นๆ

4. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Secondary Confirmatory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรมโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อทำการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองที่ได้พัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีที่ได้จากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมและข้อมูลเชิงคุณภาพกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize Factor Loading) ของตัวชี้วัดต่างๆ โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (M) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

4.2 ตรวจสอบการกระจายของข้อมูลตัวแปรเชิงประจักษ์ (Observation Variable) ที่ทำการศึกษาซึ่งทำการได้แปลงเป็นคะแนนมาตรฐาน (Normal scale) ด้วยสถิติทดสอบ ไค – สแควร์ (χ^2) เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรใดบ้างที่มีการแจกแจงเป็นแบบปกติหรือไม่ หากมีการแจกแจงเป็นแบบปกติ ค่า ไค – สแควร์ (χ^2) จะไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การวิจัยครั้งนี้ต้องการให้ข้อมูลทุกตัวแปรมีการแจกแจงเป็นแบบปกติ

4.3 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษาในแบบจำลองสมการโครงสร้างด้วยสถิติทดสอบ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Correlation Moment) เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษาทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันมากเกินไปหรือไม่ หากมีความสัมพันธ์เกิน .80 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันมากเกินไป การวิจัยครั้งนี้ไม่ต้องการให้ตัวแปรเชิงประจักษ์มีความสัมพันธ์กันมากเกินไป โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าสหสัมพันธ์ดังนี้

- .00 – .20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ
- .21 - .40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
- .41 - .60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง
- .61 - .80 หมายถึง มีความสัมพันธ์มาก
- .81 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์มากที่สุด

4.4. ทำการวิเคราะห์แบบจำลองตามสมมุติฐานว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ มีความตรงหรือไม่ ด้วยการวิเคราะห์โปรแกรม LISREL Version 8.72 โดยพิจารณาจากค่าสถิติ χ^2 , df, p-value; χ^2 / df ; RMSEA ; RMR ; SRMR ; CFI ; GFI ; AGFI และ CN สถิติทดสอบแต่ละตัว และเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL มีรายละเอียดดังนี้

4.4.1 การกำหนดข้อมูลจำเพาะของรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ (Specification of the model) โดยผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิเคราะห์รูปแบบ โครงสร้าง ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ประกอบด้วยตัวแปรเชิงประจักษ์และตัวแปรแฝง โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ว่า ความสัมพันธ์ของรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ทั้งหมดเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear) เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก (Additive) และเป็นความสัมพันธ์ทางเดียว (Recursive model) ระหว่างตัวแปรภายนอก (Exogenous variable) และตัวแปรภายใน (Endogenous variable)

4.4.2 การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของรูปแบบโครงสร้าง ความสัมพันธ์ (Identification of the model) ผู้วิจัยใช้เงื่อนไขกฎ t (t-rule) นั่นคือจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน

4.4.3 การประมาณค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบโครงสร้าง ความสัมพันธ์ (Parameter estimation from the model) ผู้วิจัยใช้การประมาณค่าโดยใช้วิธี ML (Maximum Likelihood) ซึ่งเป็นวิธีที่แพร่หลายที่สุด เนื่องจากมีความคงเส้นคงวา มี ประสิทธิภาพ และเป็นอิสระจากมาตรวัด

4.4.4 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ (Goodness – of – fit measure) เพื่อศึกษาภาพรวมของรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบต่อไปนี้ร่วมกัน

4.4.4.1 ค่าสถิติไค – สแควร์ (χ^2) เป็นสถิติทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลองที่มีการใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยคำนวณจากผลคูณระหว่าง Minimum Fit Function (F_{min}) กับ $n-1$ โดยมุ่งเน้นการตรวจสอบความไม่แตกต่างกัน หรือ สอดคล้องกันระหว่างความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ กับ ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมของแบบจำลอง หากพบว่า ค่าสถิติ ไค – สแควร์ (χ^2) มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-Value} < .05$) แสดงว่า ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ กับ ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมของแบบจำลอง แตกต่างกัน หรือ แบบจำลองยังไม่มี ความกลมกลืน (Model Non Fit) หากพบว่า ค่าสถิติ ไค – สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-Value} > .05$) แสดงว่า ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ กับ ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมของแบบจำลอง ไม่แตกต่างกัน หรือ สอดคล้องกัน (Model Fit)

อย่างไรก็ตาม ค่าสถิติไค – สแควร์ (χ^2) มีความอ่อนไหวกับขนาดกลุ่มตัวอย่าง หากยังมีขนาดใหญ่มาก ($N > 300$) จะทำให้ค่าค่าสถิติไค – สแควร์ (χ^2) สูงขึ้น และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-Value} < .05$) และยังมีความอ่อนไหวกับการแจกแจงของข้อมูล หากพบว่าข้อมูลโด่งมากกว่าปกติ (Leptokurtic) ก็จะทำให้มีค่าสูงกว่าความเป็นจริง และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-Value} < .05$) เนื่องจากปัญหาในทางสถิติดังกล่าว การตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลอง ด้วยค่าสถิติไค – สแควร์ (χ^2) จึงมีข้อจำกัด นักสถิติจึงมักจะให้ความสำคัญกับการตรวจสอบค่าสัดส่วนของไค – สแควร์ (χ^2) ต่อ Df

4.4.4.2 ค่าสถิติ χ^2 / df เนื่องจาก ค่าสถิติไค-สแควร์(χ^2) มีความอ่อนไหวกับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ความโด่งที่ผิดปกติของข้อมูล จึงส่งผลทำให้มีค่าสูงเกินความเป็นจริง ส่งผลทำให้การประเมินความสอดคล้องของแบบจำลองมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการตรวจสอบค่าสัดส่วนของไค – สแควร์ (χ^2) ต่อ Df (χ^2 / df) ซึ่งเป็นดัชนีความสอดคล้องในชุด Parsimony Fit Indices ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 5.00 ถึงจะอยู่ในระดับพอยอมรับได้

4.4.4.3 ค่าสถิติ RMSEA(Root mean squared error of approximation, RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึง ความไม่สอดคล้องของรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวน ร่วมของประชากร ค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (close fit) แต่ อย่างไรก็ตามค่าที่ใช้ได้และถือว่ารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับรูปแบบ โครงสร้างความสัมพันธ์ไม่ควรจะเกิน .08

4.4.4.4 ค่าสถิติ RMR เป็นค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของค่าคลาดเคลื่อน (Root Mean Squared Residual, RMR) เป็นดัชนีเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของสองโมเดล โดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ถ้ามีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เกณฑ์ที่ใช้ค่า RMR ควรน้อยกว่า .05

4.4.4.5 ค่าสถิติ SRMR (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) เป็นดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยมาตรฐานของส่วนเหลือ บอกขนาดของส่วนที่เหลือโดยเฉลี่ย จากการเปรียบเทียบระดับความสอดคล้องของรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ของรูปแบบกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าของดัชนี SRMR ยิ่งเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่ารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยทั่วไปไม่ควรมากกว่า .05

4.4.4.6 ค่าสถิติ CFI (Comparative Fit Index, CFI) เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากรูปแบบโครงสร้าง ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลก่อน และหลังปรับกับฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับรูปแบบ โครงสร้างความสัมพันธ์ ค่า GFI จะต้องมามีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 ถ้ามีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไปแสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.4.4.7 ค่าสถิติ GFI (Goodness-of-fit Index, GFI) เป็นค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนหลักการของ GFI คือการนำค่าไคสแควร์มาพิจารณาถ้าค่าไคสแควร์มีค่าสูงมากเมื่อเทียบกับค่าองศาอิสระควรปรับโมเดลใหม่แล้ววิเคราะห์ข้อมูลใหม่อีกครั้งค่าไคสแควร์ใหม่มีค่าลดลงกว่าครั้งแรกแสดงว่าโมเดลใหม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น GFI เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนปรับและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับโมเดล GFI มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เกณฑ์ใช้โมเดลที่กลมกลืนควรมีค่า GFI ควรมากกว่าหรือเท่ากับ .90

4.4.4.8 ค่าสถิติ AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index, AGFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้วเมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงองศาความอิสระซึ่งรวมจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่างค่าดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับ GFI มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เกณฑ์ใช้โมเดลที่กลมกลืนควรมีค่า GFI ควรมากกว่าหรือเท่ากับ .90

4.4.4.9 ค่าสถิติ CN (Critical N, CN) เป็นสถิติสำหรับใช้ในการประมาณค่ากลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่จะทำให้โมเดลมีความกลมกลืน ซึ่งเกณฑ์ในการพิจารณาจากค่า CN ควรมีค่าสูงกว่า 200

4.5 หากพบว่าแบบจำลองตามสมมุติฐานยังไม่มี ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการพิจารณาจากสถิติทดสอบข้างต้น จะดำเนินการปรับแบบแก้แบบจำลองตามสมมุติฐาน ด้วยการยอมให้ค่าความแปรปรวนของคลาดเคลื่อนของตัวแปรเชิงประจักษ์ (θ) บางคู่มีความสัมพันธ์กัน การปรับรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ (Model adjustment) โดยมีพื้นฐานของทฤษฎีและงานวิจัยเป็นหลัก โดยมีการดำเนินการ คือ จะตรวจสอบผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ว่ามีความสมเหตุสมผลหรือไม่ และมีค่าใดแปลกเกินความเป็นจริงหรือไม่ รวมทั้งพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสอง (Squared multiple correlation) ให้มีความเหมาะสมรวมทั้งพิจารณาค่าความสอดคล้องรวม (Overall fit) ของรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ว่าโดยภาพรวมแล้วรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด แล้วทำการพิจารณาค่าสถิติทดสอบจนกว่าแบบจำลองจะมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.6 ดำเนินการเปรียบเทียบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองสมการโครงสร้างองค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ระหว่างนิสิตเพศชายกับเพศหญิงโดยการเปรียบเทียบ 4 ระดับ ได้แก่

4.6.1 ขั้นตอนที่ 1 กำหนดให้รูปแบบความสัมพันธ์เหมือนกันและไม่มีกำหนดเงื่อนไขให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในแบบจำลองเท่ากันระหว่างกลุ่ม

4.6.2 ขั้นตอนที่ 2 ทำเพิ่มเติมจากขั้นตอนที่ 1 โดยการเพิ่มเงื่อนไขให้ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกต ทุกตัวในแบบจำลองให้เท่ากัน

4.6.3 ขั้นตอนที่ 3 ทำต่อจากขั้นตอนที่ 2 โดยการเพิ่มเงื่อนไขให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตบนตัวแปรแฝง ทุกตัวในแบบจำลองให้เท่ากัน

4.6.4 ขั้นตอนที่ 4 ทำต่อจากขั้นตอนที่ 3 โดยการเพิ่มเงื่อนไขให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายนอก บนตัวแปรแฝงภายใน ทุกตัวในแบบจำลองให้เท่ากัน

ตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม

ระยะนี้เป็นการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม สำหรับนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าควรประกอบไปด้วยกระบวนการฝึกอบรมด้วยวิธีการใดถึงจะสอดคล้องกับเอกลักษณ์ (Identity) ของนิสิต ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ที่จะใช้ในการฝึกอบรม ในขั้นตอนดังกล่าว ได้นำองค์ความรู้ที่ได้จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 มาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยเฉพาะในการกำหนดกรอบเนื้อหาสำหรับการฝึกอบรม มีกระบวนการวิจัยเรียงลำดับขั้นตอนย่อย ดังนี้

1. การกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม เป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนในระดับมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 5 ปี
2. จบการศึกษา ระดับปริญญาโทขึ้นไป ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม เช่น หลักสูตรและการสอน การอุดมศึกษา จิตวิทยา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

2. การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม

ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม หลังจากที่ได้ทราบถึงผลการศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมเกี่ยวกับการหลักสูตรฝึกอบรม ที่จะสามารถเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ที่ได้นำเสนอถึงแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมที่เหมาะสม ในการเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม เพื่อเป็นการทำความเข้าใจแนวคิดในเชิงทฤษฎีและหลักการ

2. ดำเนินการสังเคราะห์หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการบูรณาการองค์ความรู้ที่ได้จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ในวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 และการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหลักสูตรการฝึกอบรมดังกล่าว จะประกอบด้วย

- สารสำคัญ
- วัตถุประสงค์การเรียนรู้เชิงพฤติกรรม
- ระยะเวลาในการฝึกอบรม
- กิจกรรมการฝึกอบรม
- สื่อ/อุปกรณ์การฝึกอบรม
- การประเมินผลการฝึกอบรม
- แผนดำเนินการฝึกอบรม
- เนื้อหาในการฝึกอบรม
- ใบกิจกรรม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เพื่อตรวจสอบร่างหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยให้นำหลักสูตรไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเป็นรายบุคคลเพื่อขอข้อเสนอแนะในการพัฒนาและปรับปรุง โดยใช้เทคนิควิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured In-Depth Interviews) โดยมีโครงสร้างของคำถามดังนี้

1. ในมุมมองของท่าน จุดประสงค์ของหลักสูตรการฝึกอบรมแต่ละรอบ (Module) ที่กำหนดไว้ มีประสิทธิภาพเพียงใด ควรที่จะพัฒนา และปรับปรุงอย่างไรบ้าง
2. ในมุมมองของท่าน กิจกรรมที่จัดขึ้นของหลักสูตรการฝึกอบรมแต่ละรอบ (Module) ที่กำหนดไว้ มีประสิทธิภาพเพียงใด ควรที่จะพัฒนา และปรับปรุงอย่างไรบ้าง
3. ในมุมมองของท่าน ใบความรู้ เอกสารประกอบการเรียนรู้ ของหลักสูตรการฝึกอบรมแต่ละรอบ (Module) ที่กำหนดไว้ มีประสิทธิภาพเพียงใด ควรที่จะพัฒนา และปรับปรุงอย่างไรบ้าง
4. ในมุมมองของท่าน การประเมินผลของหลักสูตรการฝึกอบรมแต่ละรอบ (Module) ที่กำหนดไว้ มีประสิทธิภาพเพียงใด ควรที่จะพัฒนา และปรับปรุงอย่างไรบ้าง

หลังจากที่ได้สัมภาษณ์แล้ว ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วทำการพัฒนาแบบประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง

พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยเน้นความสำคัญในการประเมินด้าน

- 1.จุดประสงค์
- 2.กิจกรรม
3. ใบความรู้ เอกสารประกอบการเรียนรู้
- 4.การประเมินผล

เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อผู้เชี่ยวชาญ ได้ประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรม มีมาตรวัดมีการให้คะแนนตั้งแต่ 5 – 1 ทั้งนี้มาตรวัดมีลักษณะการให้คะแนนดังนี้

เหมาะสมน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1
เหมาะสมน้อย	ให้คะแนน	2
เหมาะสมปานกลาง	ให้คะแนน	3
เหมาะสมมาก	ให้คะแนน	4
เหมาะสมมากที่สุด	ให้คะแนน	5

มีเกณฑ์การแปลความหมายของความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
1.00 – 1.50	เหมาะสมน้อยที่สุด
1.51 – 2.50	เหมาะสมน้อย
2.51 – 3.50	เหมาะสมกลาง
3.51 – 4.50	เหมาะสมมาก
4.51 – 5.00	เหมาะสมมากที่สุด

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เพื่อตรวจสอบร่างหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยให้นำหลักสูตรไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเป็นรายบุคคลเพื่อขอข้อเสนอแนะในการพัฒนา

และปรับปรุง โดยใช้เทคนิควิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured In-Depth) และให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการให้คะแนนด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured In-Depth)

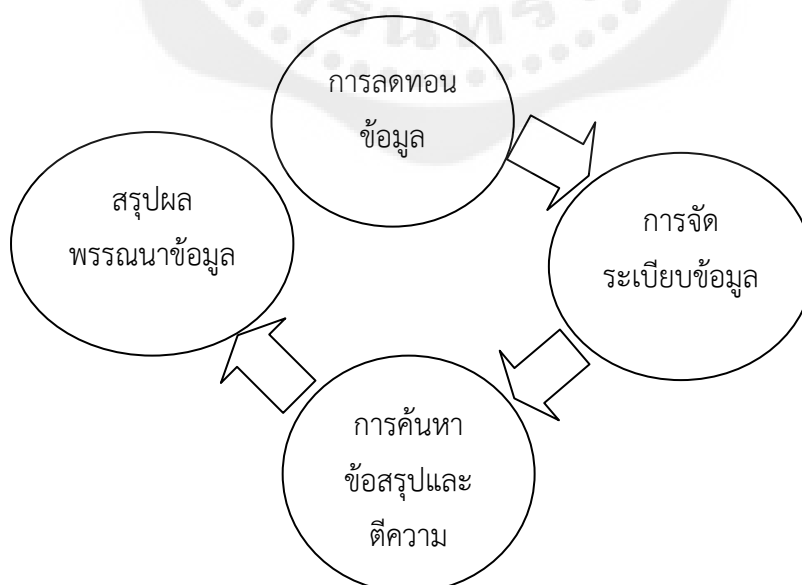
ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ของ Berg (2007) จากงานเขียนเรื่องกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพทางสังคมศาสตร์ (Qualitative research method For the social sciences) ได้เสนอว่า เป็นเทคนิคที่วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากความเป็นจริงโดยไม่เจือปนความรู้สึกและความคิดเห็นของผู้วิจัยเข้าไปด้วย และมองภาพรวมทั้งหมดของข้อมูลโดยไม่แยกส่วน (Holistic) เทคนิคดังกล่าวเป็นวิธีการตีความ (Interpretation approaches) ของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม อย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับการตีความหมายตามสิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลให้มาเป็นสำคัญ โดยผู้วิจัยต้องใช้ความพยายามในระดับที่สูงมากเพื่อลดอคติของตัวเองและลบภาพความรู้ที่ได้จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อเป้าหมายหลักที่จะให้ได้ข้อมูล เนื้อหาที่เป็นไปตามกลุ่มเป้าหมายได้เสนอมาอย่างแท้จริง เทคนิคการตีความดังกล่าวจะเป็นการให้ข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายที่ได้แสดงออกมาในเชิงสัญลักษณ์ของความหมาย ข้อมูลจากการสัมภาษณ์จะถูกคัดลอกหรือถ่ายทอดในการเขียนบริบทเพื่อการวิเคราะห์ การตีความบริบทอย่างไรจะขึ้นอยู่กับกรอบทฤษฎีที่นักวิจัยนำมาใช้ เป็นการหาความหมายเพื่อทำความเข้าใจจากการปฏิบัติตามความหมายและการกระทำต่างๆ เพื่อเป็นการลดข้อมูลที่จะไม่ไปอยู่เหนือรูปแบบของกิจกรรมมนุษย์ การกระทำ และความหมายการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เป็นเทคนิคการสรุปผลอย่างเป็นระบบ (systematically) และใช้สิ่งที่ถ่ายทอดไว้ มาให้ความหมายลักษณะพิเศษของสาร (messages) จากสิ่งที่เห็นภาพได้ เช่น ภาพถ่าย วิดีโอเทป หรืออื่นๆ ซึ่งสามารถทำเป็นบริบทที่ยอมรับได้ในการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) การวิเคราะห์สารโดยปราศจากอคติเป็นสิ่งที่นำไปสู่ความสำเร็จ โดยต้องมีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน ที่เรียกว่า เกณฑ์การคัดสรร (criteria of selection) ซึ่งเป็นรูปแบบที่ต้องกำหนดขึ้นก่อนการวิเคราะห์

เกณฑ์การคัดสรร (criteria of selection) ที่ใช้ในการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จะต้องมีความละเอียดเพียงพอที่จะอธิบายความแตกต่างของเนื้อหาสาร (messages) แต่ละตัว ต้องมีความแน่นอน และนักวิจัยหรือผู้อ่านคนอื่นๆ สามารถที่จะนำไปปรับใช้ได้การพิจารณาสาร (messages) ที่เหมือนกันได้ จะต้องมีผลหรือการเปรียบเทียบผลเหมือนกัน โดยอาจพิจารณาจากความเที่ยงตรงของเครื่องมือวัด และความน่าเชื่อถือของผลที่พบ การกำหนดกลุ่มเนื้อหา

(categories) ที่ถูกนำมารวมเข้าไว้ในการพัฒนาเกณฑ์การคัดเลือก ควรมีผลกระทบต่อการยอมรับและการเก็บรักษาไว้ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ คำที่ถูกต้องที่ถูกนำไปใช้ในถ้อยคำหรือแถลงการณ์(statement) ไม่ควรปราศจากเหตุผลมากเกินไปหรือใช้แบบผิวเผิน โดยไม่เกี่ยวข้องกับ การจำแนกประเภท (categories) การนำเนื้อหา มารวมหรือแยกเนื้อหาออกไป เป็นการกระทำเพื่อปรับใช้กับเกณฑ์การคัดสรรหรือเพื่อต้องการที่จะแยกแยะการวิเคราะห์เฉพาะวัตถุ (material) ที่สนับสนุนการพิสูจน์สมมติฐานของนักวิจัย

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากการถอดแบบบันทึกเสียงคำพูดที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้มาตีความหมายด้วยกระบวนการดังต่อไปนี้

1. การลดทอนข้อมูล (Data reduction) โดยการเรียงเรียงเฉพาะข้อมูลที่สำคัญซึ่งได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากประชากรเป้าหมายทั้ง 10 คน
2. การจัดระเบียบข้อมูล (Data display) ได้จัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยกำหนดให้ประเด็นที่มีคำตอบคล้ายกันอยู่ในกลุ่มเดียวกัน
3. การค้นหาข้อสรุปและตีความของข้อมูลในรูปแบบพรรณนาตามแนวคิดทาง การวิจัยที่กำหนดไว้
4. สรุปผลพรรณนาข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อบรรยายให้เห็นสภาพตามความเป็นจริงของของความคิดเห็นที่สัมภาษณ์ได้จากกลุ่มเป้าหมาย และเขียนรายงานสรุปในลักษณะของการพรรณนาความในลักษณะขององค์รวม



ภาพประกอบ 8 กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลแบบการวิเคราะห์เนื้อหา

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การหาค่าสถิติพรรณนา ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบ t – Test แบบ One – Sample Test เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเหมาะสมกับเกณฑ์ 3.51

ตอนที่ 3 การศึกษาประสิทธิภาพการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ระยะนี้เป็นการตรวจสอบถึงผลของการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมา ว่าจะสามารถทำให้นิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมเพิ่มขึ้นหรือไม่ อย่างไรบ้าง มีกระบวนการวิจัย เรียงลำดับขั้นตอนย่อย ดังนี้

1. การกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นิสิตระดับปริญญาตรีที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2558 รวมจำนวน 18,869 คน (งานทะเบียนนิสิตและสถิติกองบริการการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นิสิตระดับปริญญาตรีที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2558 รวมจำนวน 60 คน ได้มาจากนิสิตที่อาสาสมัคร เข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แนวคิดของสุวิมล ว่องวาณิช และนางลักษณ์ วิรัชชัย (2546) ที่ได้เสนอว่า ในการวิจัยเชิงทดลอง กลุ่มตัวอย่างควรมีอย่างน้อย กลุ่มละ 20– 60 คน ในการวิจัยครั้งนี้ก็ได้ใช้แบบแผนการวิจัยเชิงทดลองเช่นเดียวกัน จึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มทดลอง (Experimental Group) จำนวน 24คน และกลุ่มควบคุม (Control Group) จำนวน 24คน รวมเป็น 48 คน

2. ดำเนินการศึกษาข้อมูลของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ที่ได้ดำเนินการเก็บตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อตรวจสอบว่า นิสิตห้องเรียนใด (Section) ที่มีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมต่ำกว่า เปอร์เซนต์ไทล์ที่ 30 ผู้วิจัยก็จะขอความร่วมมือจากอาจารย์ผู้สอนเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการนำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มๆ ละ 24คนโดยวิธีการจับฉลาก แล้วสุ่มให้กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มทดลอง (Experimental Group) และกลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มควบคุม (Control Group)

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบผลของการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมที่มีต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีกระบวนการดังนี้

1. ผู้วิจัยใช้รูปแบบวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ประยุกต์ใช้ Randomized Pretest-Posttest Control Group Design โดยวัดพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒก่อนการทดลอง และหลังการทดลอง ดังตาราง 4

ตาราง 4 แบบแผนการวิจัย Randomized Pretest-Posttest Control Group Design

E_R	O_1	X	O_2
C_R	O_3	-	O_4

ความหมายของสัญลักษณ์ มีดังนี้

E_R	คือ	นิสิตกลุ่มทดลองซึ่งได้มาด้วยการสุ่ม
C_R	คือ	นิสิตกลุ่มควบคุมซึ่งได้มาด้วยการสุ่ม
O_1	คือ	การวัดการพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตกลุ่มทดลองก่อนการใช้โปรแกรมการฝึกอบรม
O_2	คือ	การวัดการพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตกลุ่มทดลองทันทีหลังการใช้โปรแกรมการฝึกอบรม
X	คือ	การใช้โปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม
O_3	คือ	การวัดการพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตกลุ่มควบคุมก่อนการจัดการเรียนการสอนทั่วไปที่เน้นการส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม
-	คือ	การจัดการเรียนการสอนทั่วไปที่เน้นการส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม
O_4	คือ	การวัดการพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตกลุ่มควบคุมทันทีหลังการจัดการเรียนการสอนทั่วไปที่เน้นการส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในแบบแผนการทดลอง ซึ่งเป็นการตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงของคะแนนพฤติกรรมการเรียนรู้ของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมที่มีต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีกระบวนการดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ทำการเก็บจริงจากกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล นำข้อมูลที่ได้มาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลขเพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติลงรายการข้อมูลทั้งหมด

2. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม และตัวแปรที่ทำการศึกษา ในระยะก่อนการทดลอง และหลังการทดลอง ด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมระหว่างก่อนกับหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง และระหว่างกลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลอง มีรายละเอียดดังนี้

1. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวม ระหว่างก่อนกับหลังการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมของกลุ่มทดลองด้วยสถิติทดสอบ t-test แบบ Dependent

2. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมรายองค์ประกอบ ได้แก่ 1.การเป็นผู้นำทีม 2.การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม และ 3.การนำความรู้ไปใช้กับทีม ระหว่างก่อนกับหลังการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมของกลุ่มทดลองด้วยเทคนิคทางสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA) แบบมีการวัดซ้ำ (Repeated) โดยวิธีการดังนี้ (สุวิมล ติรภานันท์. 2555: 151 – 176)

2.1 ตรวจสอบค่าสถิติทดสอบ Mauchly's Test of Sphericity เพื่อตรวจสอบว่าค่าความแปรปรวนของตัวแปรที่ศึกษาทุกตัวแปร มีความแปรปรวนเป็นแบบ Compound Symmetry หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) หากพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} > .05$) แสดงว่าความแปรปรวนตัวแปรดังกล่าวเป็น Compound Symmetry ซึ่งจะถือว่าเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ

2.2 ตรวจสอบค่าสถิติWilks' Lambda ซึ่งเป็นค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Variance) เพื่อตรวจสอบในภาพรวมว่าการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทุกตัวแปรโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่หรือไม่โดยพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) หากพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < .05) แสดงว่าค่าเฉลี่ยทุกตัวแปรโดยรวม การทดลอง กับ หลังการทดลอง แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่

2.3 ตรวจสอบค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA)แบบมีการวัดซ้ำ (Repeated) โดยพิจารณาจากค่าสถิติทดสอบ F-Test ของแต่ละตัวแปรหากพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < .05) แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน ระหว่างก่อนการทดลอง กับหลังการทดลอง

3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวม ระหว่างกลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกอบรม กับกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม โดยใช้ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนฝึกอบรม (Pretest) มาเป็นตัวแปรร่วม (Covariates) ด้วยเทคนิคทางสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (Analysis of Covariance: ANCOVA)โดยวิธีการดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 171 – 180; ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553: 291 - 305)

3.1 การตรวจสอบค่าสถิติทดสอบ Levene's Testเพื่อตรวจสอบว่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน (Homoscedasticity) ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมว่าแตกต่างกันหรือไม่ หากพบว่า ไม่นัยสำคัญทางสถิติ (P-Value > .05) แสดงว่า ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน (Homoscedasticity) ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีความเหมาะสมที่จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (Analysis of Covariance: ANCOVA)

3.2 ตรวจสอบการมีปฏิสัมพันธ์กัน (Interaction) ระหว่างกลุ่ม (กลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม) กับค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนฝึกอบรม (Pretest)โดยพิจารณาจากค่าสถิติทดสอบปฏิสัมพันธ์ FInteraction หากพบค่าสถิติทดสอบไม่นัยสำคัญทางสถิติ (P-Value > .05) แสดงว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนฝึกอบรม (Pretest) ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม อยู่ในระดับไม่แตกต่างกัน และมีความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นเชิงเส้นตรง (Linear Slope) ซึ่งมีความเหมาะสมที่จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (Analysis of Covariance: ANCOVA) ได้

3.3 ตรวจสอบค่าสถิติทดสอบ ความแปรปรวนร่วม (Analysis of Covariance : ANCOVA) โดยพิจารณาจากค่าสถิติ F ของตัวแปรที่ใช้เป็นตัวแปรร่วม (Covariates) หากพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-Value} < .05$) แสดงว่าตัวแปรร่วมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม พิจารณาจากค่าสถิติ F ของตัวแปรระหว่างกลุ่ม (Group) หากพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-Value} < .05$) แสดงว่าตัวค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามระหว่างกลุ่มทดลอง กับกลุ่มควบคุม มีความแตกต่างกันและพิจารณาค่า R^2 เพื่อตรวจสอบว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปรร่วม (Covariates) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละเท่าใด

4. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมรายองค์ประกอบ ได้แก่ 1.การเป็นผู้นำทีม 2.การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม และ 3.การนำความรู้ไปใช้กับทีม ระหว่างกลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกอบรม กับกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม โดยใช้ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนฝึกอบรม (Pretest) มาเป็นตัวแปรร่วม (Covariates) ด้วยเทคนิคทางสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Covariance : MANCOVA) โดยวิธีการดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 171 – 180; ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553: 291 - 305)

4.1 ตรวจสอบค่าสถิติทดสอบ Box's M เพื่อตรวจสอบว่าเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกันหรือไม่ หากพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-Value} > .05$) แสดงว่าเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วม ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีความเหมาะสมที่จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Covariance : MANCOVA)

4.2 การตรวจสอบค่าสถิติทดสอบ Levene's Test เพื่อตรวจสอบว่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน (Homoscedasticity) ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมว่าแตกต่างกันหรือไม่ หากพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-Value} > .05$) แสดงว่า ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน (Homoscedasticity) ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีความเหมาะสมที่จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Covariance : MANCOVA)

4.3 ตรวจสอบการมีปฏิสัมพันธ์กัน (Interaction) ระหว่างกลุ่ม (กลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม) กับค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนฝึกอบรม (Pretest) โดยพิจารณาจากค่าสถิติทดสอบปฏิสัมพันธ์ F Interaction หากพบว่าค่าสถิติทดสอบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-Value} > .05$) แสดงว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวม

ก่อนฝึกอบรม (Pretest) ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม อยู่ในระดับไม่แตกต่างกัน และมีความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นเชิงเส้นตรง (Linear Slope) ซึ่งมีความเหมาะสมที่จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Covariance : MANCOVA)

4.4 ตรวจสอบค่าสถิติ Wilks' Lambda ซึ่งเป็นค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Variance) เพื่อตรวจสอบในภาพรวมว่าการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทุกตัวแปรโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่หรือไม่โดยพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) หากพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < .05) แสดงว่าค่าเฉลี่ยทุกตัวแปรโดยรวม การทดลอง กับ หลังการทดลอง แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่

4.5 ตรวจสอบค่าสถิติทดสอบ ความแปรปรวนร่วมแบบหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Covariance : MANCOVA) โดยพิจารณาจากค่าสถิติ F ของตัวแปรที่ใช้เป็นตัวแปรร่วม (Covariates) หากพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ (P-Value < .05) แสดงว่าตัวแปรร่วมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม พิจารณาจากค่าสถิติ F ของตัวแปรระหว่างกลุ่ม (Group) หากพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ (P-Value < .05) แสดงว่าตัวค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามระหว่างกลุ่มทดลอง กับกลุ่มควบคุม มีความแตกต่างกันและพิจารณาค่า R^2 เพื่อตรวจสอบว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปรร่วม (Covariates) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละเท่าใด

5. ศึกษาระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมฝึกอบรมในหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมที่มีต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้วยการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
1.00 – 1.50	พึงพอใจน้อยที่สุด
1.51 – 2.50	พึงพอใจน้อย
2.51 – 3.50	พึงพอใจปานกลาง
3.51 – 4.50	พึงพอใจมาก
4.51 – 5.00	พึงพอใจมากที่สุด

6. สถิติทดสอบ t – Test แบบ One – Sample Test เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเหมาะสมกับเกณฑ์ 3.51

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผล

สัญลักษณ์	ความหมาย
M	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
r	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)
R^2	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared multiple correlation)
χ^2	ค่าสถิติไค – สแควร์ (Chi – square)
df	ชั้นแห่งความอิสระ (degree of freedom)
χ^2 / df	สัดส่วนของไค – สแควร์ ต่อ ชั้นแห่งความอิสระ ควรมีค่าน้อยกว่า 2.00 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
P-value	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
λ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่แสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน
Beta	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวแปรในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของน้ำหนักองค์ประกอบ
e	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวบ่งชี้
t	ค่าอัตราส่วน t ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย
F	ค่าอัตราส่วน F ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของความสัมพันธ์ร่วมของการพยากรณ์
SS	ค่าผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)
MSE	ค่าความคลาดเคลื่อนกำลังสอง (Mean square error)
GFI	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of fit index) ควรมีค่ามากกว่า .90 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน

สัญลักษณ์	ความหมาย
AGFI	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted goodness of fit index) ควรมีค่ามากกว่า .90 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
RMSEA	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root mean square error of approximation) ควรมีค่าน้อยกว่า .05 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
SRMR	ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยมาตรฐานของส่วนที่เหลือ (Standardized root mean square residual) ควรมีค่าน้อยกว่า .05 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
RMR	ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน (root mean square) ควรมีค่าน้อยกว่า .05 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
CN	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติควรมีค่ามากกว่า 200.00 ถึงจะแสดงว่ามีความกลมกลืน
ρ_v	การหาค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (Average Variable Extracted)
ρ_c	การตรวจสอบความเที่ยงของมาตรวัด (Construct Reliability)
t	ค่าสถิติทดสอบ t-Test

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการศึกษาค่าประจักษ์ของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Explorer Factor Analysis) ของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Secondary Confirm Factor Analysis) ของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.3 ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Invariance Secondary Confirm Factor Analysis) ของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ผลการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับประสิทธิภาพของหลักสูตรการฝึกอบรม

2.2 สรุปภาพรวมของหลักสูตรการฝึกอบรม

2.3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรมกับเกณฑ์ 3.51 (ระดับมาก)

3. ผลการศึกษาระสิทธิภาพการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมระหว่างก่อนกับหลังการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมของกลุ่มทดลอง

3.2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมหลังจากได้รับการฝึกอบรม

3.3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อหลักสูตรการฝึกอบรมกับเกณฑ์ 3.51 (ระดับมาก)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Explorer Factor Analysis) ของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กับนิสิตระดับปริญญาตรีที่กำลังศึกษาในชั้นปีที่ 3 ขึ้นไป จำนวน 361 คน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Explorer Factor Analysis) มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 361)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	105	29.10
หญิง	256	70.90
รวม	361	100.00
เกรดเฉลี่ย		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2.50	70	19.40
ระหว่าง 2.51 - 3.00	98	27.10
ระหว่าง 3.00 - 3.50	125	34.60
มากกว่าหรือเท่ากับ 3.51	68	18.80
รวม	361	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ค่าใช้จ่ายต่อเดือน		
น้อยกว่า 5,000 บาท	97	26.90
มากกว่า 10,001 บาท	38	10.50
ระหว่าง 5,001 - 10,000 บาท	226	62.60
รวม	361	100.00
ชั้นปี		
ชั้นปีที่ 3	265	73.40
ชั้นปีที่ 4	96	26.60
รวม	361	100.00

ตาราง 5 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 70.90 กำลังเรียนในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 3.00 - 3.50 จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60 มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนระหว่าง 5,001 - 10,000 บาท จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 62.60 และกำลังเรียนในชั้นปีที่ 3 จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 73.40

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของข้อคำถามที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (n=361)

ข้อที่	M	SD	Sk	Ku	Chi-Square	p
1 ฉันสามารถพูดจาต่อรองเพื่อให้สมาชิกในกลุ่มทำตามสิ่งที่ฉันได้เสนอไป	3.60	.86	-.869	-.930	1.621	.445
2 ฉันสามารถให้คำปรึกษาในเรื่องงานกับสมาชิกในกลุ่มได้	3.82	.83	-1.268	-2.300	6.899*	.032
3 ฉันริเริ่มทำสิ่งต่างๆ ในกลุ่มเพื่อให้กลุ่มได้เกิดการเริ่มต้นทำงาน	3.73	.89	-1.259	-2.016	5.648	.059

ตาราง 6 (ต่อ)

	ข้อที่	M	SD	Sk	Ku	Chi-Square	p
4	ฉันมีส่วนสำคัญในการกำหนดเป้าหมายของงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม	3.73	.84	-1.042	-1.838	4.465	.107
5	สมาชิกในกลุ่มเข้าใจในสิ่งที่ฉันสื่อสารได้ตรงกับความตั้งใจของฉัน	3.77	.73	-.542	-.578	.627	.731
6	ฉันแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำกลุ่มได้ในบางสถานการณ์ ที่ฉันมีความเชี่ยวชาญ	3.80	.84	-1.287	-2.064	5.917	.052
7	ฉันมีส่วนร่วมในการการสั่งการต่างๆ เท่ากับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม	3.76	.88	-1.306	-2.063	5.963	.051
8	ฉันมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เท่ากับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม	3.85	.81	-1.194	-1.911	5.075	.079
9	ฉันทำให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มลดลงได้	3.60	.85	-.546	-.859	1.036	.596
10	ฉันประเมินผลการทำงานของสมาชิกในกลุ่มที่ทำตามได้รับมอบหมาย อย่างตรงไปตรงมา	3.99	.77	-1.671	-2.283	8.002*	.018
11	ฉันมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในกลุ่ม	4.18	.79	-3.209	-3.405	21.890*	.001
12	ฉันรับผิดชอบทำงานที่กลุ่มมอบหมายให้ทำอย่างเต็มความสามารถที่แท้จริง	4.18	.73	-2.735	-3.484	19.620*	.001
13	ฉันมีบทบาทในการทำงานที่ชัดเจนในกลุ่ม	4.05	.76	-1.777	-4.220	2.966*	.001

ตาราง 6 (ต่อ)

	ข้อที่	M	SD	Sk	Ku	Chi-Square	p
14	ฉันได้ส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มได้แสดงศักยภาพที่แท้จริงในการทำงานออกมา	3.77	.81	-1.019	-1.472	3.205	.201
15	ฉันรู้และเข้าใจข้อตกลงในการร่วมกันของกลุ่มเป็นอย่างดี	3.94	.74	-1.099	-2.294	6.468*	.039
16	ฉันยอมรับที่จะปฏิบัติตามข้อตกลงในการร่วมกันของกลุ่มเป็นอย่างดี	4.09	.73	-1.906	-2.959	12.390*	.002
17	ฉันช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มในเรื่องต่างๆ ด้วยความเต็มใจ	4.17	.73	-2.526	-3.807	2.877*	.001
18	ฉันค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการมาเป็นอย่างดี ก่อนที่จะอภิปรายความคิดเห็นภายในกลุ่ม	3.77	.77	-.774	-1.079	1.762	.414
19	ฉันกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไป ตรงมา เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้รับทราบ	3.93	.78	-1.672	-1.612	5.394	.067
20	ฉันรับฟังการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มด้วยความตั้งใจจริง	4.21	.71	-2.668	-3.965	22.837*	.001
21	ฉันใช้เวลาในการทำงานกับสมาชิกในกลุ่มอย่างเต็มที่	4.00	.75	-1.840	-1.351	5.209	.074
22	ฉันให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานของสมาชิกในทีม เพื่อให้เขาเกิดการพัฒนาตนเอง	3.77	.77	-.839	-.813	1.365	.505
23	ฉันสามารถตั้งคำถามที่น่าสนใจเพื่อให้กลุ่มได้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	3.74	.78	-.797	-.737	1.178	.555

ตาราง 6 (ต่อ)

	ข้อที่	M	SD	Sk	Ku	Chi-Square	p
24	ฉันยอมรับในความแตกต่างด้าน ต่างๆ ของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคน	4.06	.75	-1.846	-3.201	13.657*	.001
25	ฉันได้ทบทวนความรู้ที่เกิดขึ้นจาก การทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม ทุกครั้ง	3.77	.82	-1.176	-1.149	2.702	.259
26	ฉันมีส่วนร่วมในการทำงานกับ สมาชิกในกลุ่มแต่ละคนเป็นอย่างดี	4.01	.71	-1.416	-1.893	5.589	.061
27	ฉันสามารถที่จะประสานงานกับ สมาชิกในกลุ่มได้ทุกคน	4.03	.76	-1.804	-2.836	11.294*	.004
28	ฉันมีส่วนร่วมในการตัดสินใจงาน ของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนตามที่ ได้รับมอบหมาย	3.93	.70	-.746	-1.661	3.314	.191
29	ฉันหมั่นฝึกฝนทักษะการเรียนรู้ ต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้การทำงานของ กลุ่มมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	3.96	.77	-1.437	-2.208	6.938*	.031

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 6 แสดงว่าค่าเฉลี่ยของข้อคำถามพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ มีค่าอยู่ระหว่าง 3.60 – 4.21 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง .70 - .89 การตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อ พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .515 - .737 มีค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ .952 การตรวจสอบการกระจายของข้อมูลว่าเป็นแบบโค้งปกติหรือไม่ (Normal Distribution) ด้วยสถิติทดสอบ Chi-Square (χ^2) พบว่าข้อคำถามที่มีการกระจายแบบเป็นโค้ง ปกติ ($p > .05$) ได้แก่ข้อที่ 1 4 5 6 7 8 9 14 18 19 21 22 23 25 26 และ 28 และข้อคำถามที่ ตรวจสอบด้วยสถิติทดสอบ Chi-Square (χ^2) ที่พบว่ามีกระจายแบบไม่เป็นโค้งปกติ

($p < .05$) ได้แก่ข้อที่ 2 10 11 12 13 15 16 17 20 24 27 และ 29 แต่อย่างไรก็ตาม ในประเด็นเกี่ยวกับการกระจายแบบเป็นโค้งปกติของกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ($n > 300$) ตามทฤษฎีแนวโน้มเข้าสู่ศูนย์กลาง (Central Limit Theorem) อธิบายไว้ว่า สำหรับประชากรใดๆ แล้ว หากมีการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในจำนวนที่มากพอ ($n > 300$) การกระจายของค่าตัวแปรจะมีแนวโน้มใกล้เคียงกับการกระจายแบบปกติ (Normal Distribution) เสมอ (Kelloway, 1998) ข้อมูลดังกล่าวแสดงว่า การกระจายของข้อมูลทั้ง 29 ข้อคำถาม มีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคทางสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจต่อไปได้

ตาราง 7 ผลการตรวจสอบค่าสถิติ KMO และ Bartlett's Test ของข้อคำถามที่ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ($n = 361$)

สถิติทดสอบ		ค่าสถิติ
Kaiser-Meyer-Olkin		.950
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5976.691*
	df	406
	p	.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 7 แสดงว่าการตรวจสอบเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) โดยใช้สถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity และการหาค่าความเพียงพอของการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยรวม (Measure of Sampling Adequacy: MSA) ของข้อคำถาม จำนวน 29 ข้อ เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์กันระหว่างข้อคำถามว่ามีมากเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเดียวกันได้หรือไม่ ผลพบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของข้อคำถามทั้ง 29 ข้อ ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) (Bartlett's Test of Sphericity = 5976.691, $p = .001$) แสดงว่าข้อคำถามโดยรวมทั้ง 29 ข้อ มีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ค่าความพอเพียงของการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยรวม (Kaiser-Meyer-Olkin: KMO) มีค่าเท่ากับ .95 แสดงว่าข้อคำถามเป็นรายข้อ มีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเดียวกันได้

ตาราง 8 ค่าไอเกนขององค์ประกอบ ค่าร้อยละของความแปรปรวน ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม (n = 361)

องค์ประกอบ (Component)	ความแปรปรวนขององค์ประกอบ เริ่มต้น (Initial Eigenvalues)			การสกัดองค์ประกอบโดยรวม ยกกำลังสอง (Extraction Sums of Squared Loadings)		
	รวม (Total)	ร้อยละของ ความแปรปรวน (% of Variance)	ความแปรปรวนสะสม (Cumulative %)	รวม (Total)	ร้อยละของ ความแปรปรวน (% of Variance)	ความแปรปรวนสะสม (Cumulative %)
1	12.520	43.171	43.171	12.520	43.171	43.171
2	2.202	7.593	50.764	2.202	7.593	50.764
3	1.421	4.901	55.665	1.421	4.901	55.665
4	.933	3.218	58.883			

ตาราง 8 แสดงว่าองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1.00 มีจำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 สามารถอธิบายความแปรปรวนสะสม ได้ร้อยละ 43.171 องค์ประกอบที่ 2 สามารถอธิบายความแปรปรวนสะสม ได้ร้อยละ 7.593 องค์ประกอบที่ 3 สามารถอธิบายความแปรปรวนสะสม ได้ร้อยละ 4.901 ทั้ง 3 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นได้ร้อยละ 55.665 ซึ่งหมายความว่า ชุดข้อคำถามที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด สามารถนำมาใช้อธิบายพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้ดี

ตาราง 9 องค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการเป็นผู้นำทีม (n = 361)

ข้อคำถาม	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
1. ฉันสามารถพูดจาต่อรองเพื่อให้สมาชิกในกลุ่มทำตามสิ่งที่ฉันได้เสนอไป	.664
2. ฉันสามารถให้คำปรึกษาในเรื่องงานกับสมาชิกในกลุ่มได้	.697
3. ฉันริเริ่มทำสิ่งต่างๆ ในกลุ่มเพื่อให้กลุ่มได้เกิดการเริ่มต้นทำงาน	.689
4. ฉันมีส่วนสำคัญในการกำหนดเป้าหมายของงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม	.682
5. สมาชิกในกลุ่มเข้าใจในสิ่งที่ฉันสื่อสารได้ตรงกับความตั้งใจของฉัน	.624
6. ฉันแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำกลุ่มได้ในบางสถานการณ์ ที่ฉันมีความเชี่ยวชาญ	.702
7. ฉันมีส่วนร่วมในการการสั่งการต่างๆ เท่ากับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม	.770
8. ฉันมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจ ในเรื่องต่างๆ เท่ากับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม	.754
9. ฉันทำให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มลดลงได้	.574
ร้อยละของความแปรปรวน = 43.171	

ตาราง 9 แสดงว่าองค์ประกอบด้านที่ 1 ของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ และผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ใหม่ ได้แก่ lead_1.ฉันสามารถพูดจาต่อรองเพื่อให้สมาชิกในกลุ่มทำตามสิ่งที่ฉันได้เสนอไป lead_2.ฉันสามารถให้คำปรึกษาในเรื่องงานกับสมาชิกในกลุ่มได้ lead_3.ฉันริเริ่มทำสิ่งต่างๆ ในกลุ่มเพื่อให้กลุ่มได้เกิดการเริ่มต้นทำงาน lead_4.ฉันมีส่วนสำคัญในการกำหนดเป้าหมายของงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม lead_5.สมาชิกในกลุ่มเข้าใจในสิ่งที่ฉันสื่อสารได้ตรงกับความตั้งใจของฉัน lead_6.ฉันแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำกลุ่มได้ในบางสถานการณ์ ที่ฉันมี

ความเชี่ยวชาญ lead_7.ฉันมีส่วนร่วมในการการสั่งการต่างๆ เท่ากับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม lead_8.ฉันมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจ ในเรื่องต่างๆ เท่ากับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม และ lead_ 9.ฉันทำให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มลดลงได้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .574 – .770 มีร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 43.171 ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อให้กับองค์ประกอบด้านที่ 1 คือ ด้านการเป็นผู้นำทีม (lead)

ตาราง 10 องค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีม (n = 361)

ข้อคำถาม	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
10. ฉันประเมินผลการทำงานของสมาชิกในกลุ่มที่ทำตามได้รับมอบหมาย อย่างตรงไปตรงมา	.602
11. ฉันมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในกลุ่ม	.698
12. ฉันรับผิดชอบงานที่กลุ่มมอบหมายให้ทำอย่างเต็มความสามารถที่แท้จริง	.667
13. ฉันมีบทบาทในการทำงานที่ชัดเจนในกลุ่ม	.518
15. ฉันรู้และเข้าใจข้อตกลงในการร่วมกันของกลุ่มเป็นอย่างดี	.639
16. ฉันยอมรับที่จะปฏิบัติตามข้อตกลงในการร่วมกันของกลุ่มเป็นอย่างดี	.716
17. ฉันช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มในเรื่องต่างๆ ด้วยความเต็มใจ	.728
20. ฉันรับฟังการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มด้วยความตั้งใจจริง	.716
24. ฉันยอมรับในความแตกต่างด้านต่างๆ ของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคน	.528
26. ฉันมีส่วนร่วมในการทำงานกับสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนเป็นอย่างดี	.553

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
27. ฉันสามารถที่จะประสานงานกับสมาชิกในกลุ่มได้ทุกคน	.591
28. ฉันมีส่วนร่วมในการตัดสินใจงาน ของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนตามที่ได้รับมอบหมาย	.448
ร้อยละของความแปรปรวน = 7.593	

ตาราง 10 แสดงว่าองค์ประกอบด้านที่ 2 ของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ และผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ใหม่ ได้แก่ inac_1.ฉันประเมินผลการทำงาน of สมาชิกในกลุ่มที่ทำตามได้รับมอบหมาย อย่างตรงไปตรงมา inac_2 .ฉันมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในกลุ่ม inac_3.ฉันรับผิดชอบทำงานที่กลุ่มมอบหมายให้ทำอย่างเต็มความสามารถที่แท้จริง inac_4.ฉันมีบทบาทในการทำงานที่ชัดเจนในกลุ่ม inac_5.ฉันรู้และเข้าใจข้อตกลงในการร่วมกันของกลุ่มเป็นอย่างดี inac_6.ฉันยอมรับที่จะปฏิบัติตามข้อตกลงในการร่วมกันของกลุ่มเป็นอย่างดี inac_7.ฉันช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มในเรื่องต่างๆ ด้วยความเต็มใจ inac_8.ฉันรับฟังการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มด้วยความตั้งใจจริง inac_9.ฉันยอมรับในความแตกต่างด้านต่างๆ ของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคน inac_10.ฉันมีส่วนร่วมในการทำงานกับสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนเป็นอย่างดี Inac_11.ฉันสามารถที่จะประสานงานกับสมาชิกในกลุ่มได้ทุกคน และ inac_12.ฉันมีส่วนร่วมในการตัดสินใจงาน ของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .448 – .728 มีร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 7.593 ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อให้กับองค์ประกอบด้านที่ 2 คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีม (inac)

ตาราง 11 องค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการนำความรู้ไปใช้กับทีม (n = 361)

ข้อคำถาม	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
14. ฉันได้ส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มได้แสดงศักยภาพที่แท้จริงในการทำงานออกมา	.561
18. ฉันค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการมาเป็นอย่างดี ก่อนที่จะอภิปรายความคิดเห็นภายในกลุ่ม	.742
19. ฉันกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไป ตรงมา เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้รับทราบ	.487
21. ฉันใช้เวลาในการทำงานกับสมาชิกในกลุ่มอย่างเต็มที่	.577
22. ฉันให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานของสมาชิกในทีม เพื่อให้เขาเกิดการพัฒนาตนเอง	.693
23. ฉันสามารถตั้งถามที่น่าสนใจ เพื่อให้กลุ่มได้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	.636
25. ฉันได้ทบทวนความรู้ที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่มทุกครั้ง	.643
29. ฉันหมั่นฝึกฝนทักษะการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้การทำงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	.535
ร้อยละของความแปรปรวน = 4.901	

ตาราง 11 แสดงว่าองค์ประกอบด้านที่ 3 ของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ และผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ใหม่ ได้แก่ knus_1.ฉันได้ส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มได้แสดงศักยภาพที่แท้จริงในการทำงานออกมา knus_2.ฉันค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการมาเป็นอย่างดี ก่อนที่จะอภิปรายความคิดเห็นภายในกลุ่ม knus_3. ฉันกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไป ตรงมา เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้รับทราบ knus_4.ฉันใช้เวลาในการทำงานกับสมาชิกในกลุ่มอย่างเต็มที่ knus_5.ฉันให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานของสมาชิกในทีม เพื่อให้เขาเกิดการพัฒนาตนเอง knus_6.ฉันสามารถตั้งถามที่น่าสนใจ เพื่อให้กลุ่มได้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น knus_7.ฉัน

ได้ทบทวนความรู้ที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่มทุกครั้ง และ knus_8. อันนั้นฝึกฝนทักษะการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้การทำงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .487 – .742 มีร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 4.901 ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อให้กับองค์ประกอบด้านที่ 3 คือ ด้านการนำความรู้ไปใช้กับทีม (knus)

การค้นพบองค์ประกอบดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบดังกล่าว ไปดำเนินการเก็บข้อมูลครั้งที่ 2 กับนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 391 คน เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Secondary Confirm Factor Analysis) เพื่อเป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Constructural Validity) โดยมีกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในหัวข้อต่อไป

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Secondary Confirm Factor Analysis) ของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กับนิสิตระดับปริญญาตรีที่กำลังศึกษาในชั้นปีที่ 3 ขึ้นไป จำนวน 391 คน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Secondary Confirm Factor Analysis) มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 12 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 391)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	113	28.90
หญิง	278	71.10
รวม	391	100.00

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เกรดเฉลี่ย		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2.50	42	10.70
ระหว่าง 2.51 - 3.00	73	18.70
ระหว่าง 3.00 - 3.50	163	41.70
มากกว่าหรือเท่ากับ 3.51	113	28.90
รวม	391	100.00
ค่าใช้จ่ายต่อเดือน		
น้อยกว่า 5,000 บาท	126	32.20
มากกว่า 10,001 บาท	34	8.70
ระหว่าง 5,001 - 10,000 บาท	231	59.10
รวม	391	100.0
ชั้นปี		
ชั้นปีที่ 3	234	59.80
ชั้นปีที่ 4	157	40.20
รวม	391	100.00

ตาราง 12 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 71.10 กำลังเรียนในมนุษยศาสตร์/สังคมศาสตร์ จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 47.31 มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 3.00 - 3.50 จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนระหว่าง 5,001 - 10,000 บาท จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 59.10 และกำลังเรียนในชั้นปีที่ 3 จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80

ตาราง 13 ผลการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของข้อคำถามแต่ละองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
(n = 391)

พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม	จำนวน (ข้อ)	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ค่าความ เชื่อมั่นทั้งฉบับ
1.ด้านการเป็นผู้นำทีม (lead)	9	.542 - .665	.858
2.ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีม (inac)	12	.511 - .674	.897
3.ด้านการนำความรู้ไปใช้กับทีม (knus)	8	.532 - .635	.850
รวม	29	.510 - .737	.952

ตาราง 13 แสดงว่าการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ของข้อคำถามในแต่ละด้าน ที่เก็บข้อมูลได้จากกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 391 คน ด้วยเทคนิคการหาความสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item-Total Correlation) หากข้อใดมีค่าน้อยกว่า .20 ถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์พบว่า ด้านการเป็นผู้นำทีม (lead) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .542 - .665 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .854 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีม (inac) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .511 - .674 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .897 ด้านการนำความรู้ไปใช้กับทีม (knus) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .532 - .635 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .897 มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ จำนวน 29 ข้อคำถาม

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของข้อความที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (n=361)

องค์ประกอบ	ข้อความ	M	SD	Chi-Square	p
lead_1	ฉันสามารถพูดจาต่อรองเพื่อให้สมาชิกในกลุ่มทำตามสิ่งที่ฉันได้เสนอไป	3.36	.70	1.359	.507
lead_2	ฉันสามารถให้คำปรึกษาในเรื่องงานกับสมาชิกในกลุ่มได้	3.50	.74	.027	.987
lead_3	ฉันริเริ่มทำสิ่งต่างๆ ในกลุ่มเพื่อให้กลุ่มได้เกิดการเริ่มต้นทำงาน	3.36	.78	.039	.981
lead_4	ฉันมีส่วนสำคัญในการกำหนดเป้าหมายของงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม	3.42	.78	1.494	.474
lead_5	สมาชิกในกลุ่มเข้าใจในสิ่งที่ฉันสื่อสารได้ตรงกับความต้องการของฉัน	3.54	.76	.198	.906
lead_6	ฉันแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำกลุ่มได้ในบางสถานการณ์ ที่ฉันมีความเชี่ยวชาญ	3.56	.84	1.262	.532
lead_7	ฉันมีส่วนร่วมในการการสั่งการต่างๆ เท่ากับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม	3.51	.84	.801	.670
lead_8	ฉันมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เท่ากับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม	3.71	.80	4.841	.089
lead_9	ฉันทำให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มลดลงได้	3.41	.78	.050	.975
inac_1	ฉันประเมินผลการทำงานของสมาชิกในกลุ่มที่ทำตามได้รับมอบหมาย อย่างตรงไปตรงมา	3.75	.79	5.416	.067
inac_2	ฉันมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในกลุ่ม	4.26	.77	31.245*	.001

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อความถาม	M	SD	Chi-Square	p
inac_3	ฉันรับผิดชอบทำงานที่กลุ่มมอบหมายให้ทำอย่างเต็มความสามารถที่แท้จริง	4.21	.75	26.561*	.001
inac_4	ฉันมีบทบาทในการทำงานที่ชัดเจนในกลุ่ม	3.93	.79	7.315*	.026
inac_5	ฉันรู้และเข้าใจข้อตกลงในการร่วมกันของกลุ่มเป็นอย่างดี	4.03	.75	21.410*	.001
inac_6	ฉันยอมรับที่จะปฏิบัติตามข้อตกลงในการร่วมกันของกลุ่มเป็นอย่างดี	4.21	.73	26.026*	.001
inac_7	ฉันช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มในเรื่องต่างๆ ด้วยความเต็มใจ	4.22	.76	34.517*	.001
inac_8	ฉันรับฟังการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มด้วยความตั้งใจจริง	4.19	.75	23.790*	.001
inac_9	ฉันยอมรับในความแตกต่างด้านต่างๆ ของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคน	4.15	.74	35.833*	.001
inac_10	ฉันมีส่วนร่วมในการทำงานกับสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนเป็นอย่างดี	3.97	.76	7.085*	.029
inac_11	ฉันสามารถที่จะประสานงานกับสมาชิกในกลุ่มได้ทุกคน	4.00	.81	13.875*	.001
inac_12	ฉันมีส่วนร่วมในการตัดสินใจงานของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนตามที่ได้รับมอบหมาย	3.83	.73	1.050	.591
knus_1	ฉันได้ส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มได้แสดงศักยภาพที่แท้จริงในการทำงานออกมา	3.56	.82	.674	.714

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อความคำถาม	M	SD	Chi-Square	p
knus_2	ฉันคิดว่าข้อมูลทางวิชาการมาเป็นอย่างดี ก่อนที่จะอภิปรายความคิดเห็นภายในกลุ่ม	3.54	.80	.749	.688
knus_3	ฉันกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไป ตรงมา เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้รับทราบ	3.87	.82	5.699	.058
knus_4	ฉันใช้เวลาในการทำงานกับสมาชิกในกลุ่มอย่างเต็มที่	4.02	.80	16.740*	.001
knus_5	ฉันให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานของสมาชิกในทีม เพื่อให้เขาเกิดการพัฒนาตนเอง	3.57	.77	.379	.827
knus_6	ฉันสามารถตั้งถามที่น่าสนใจ เพื่อให้กลุ่มได้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	3.52	.84	.480	.787
knus_7	ฉันได้ทบทวนความรู้ที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่มทุกครั้ง	3.56	.82	.784	.676
knus_8	ฉันหมั่นฝึกฝนทักษะการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้การทำงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	3.69	.78	1.069	.586

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 แสดงว่าค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีค่าอยู่ระหว่าง 3.36 – 4.26 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .70 - .84 การตรวจสอบการกระจายของข้อมูลว่าเป็นแบบโค้งปกติหรือไม่ (Normal Distribution) ด้วยสถิติทดสอบ Chi-Square (χ^2) พบว่าข้อมูลองค์ประกอบที่มีการกระจายแบบเป็นโค้งปกติ ($p > .05$) ได้แก่ lead_1 lead_2 lead_3 lead_4 lead_5 lead_6 lead_7 lead_8 lead_9 inac_1 inac_12 knus_1 knus_2 knus_3 knus_5 knus_6 knus_7 และ knus_8 และข้อคำถามที่ตรวจสอบด้วยสถิติทดสอบ Chi-Square (χ^2) ที่พบว่าการกระจายแบบไม่เป็นโค้งปกติ ($p < .05$) ได้แก่ inac_2 inac_3 inac_4 inac_5 inac_6 inac_7 inac_8 inac_9 inac_10 inac_11 และ knus_4 แต่อย่างไรก็ตาม ในประเด็นเกี่ยวกับการกระจายแบบเป็นโค้งปกติของกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ($n > 300$) ตามทฤษฎีแนวโน้มเข้าสู่ศูนย์กลาง (Central Limit Theorem) อธิบายไว้ว่า สำหรับประชากรใดๆ แล้ว หากมีการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในจำนวนที่มากพอ ($n > 300$) การกระจายของค่าตัวแปรจะมีแนวโน้มใกล้เคียงกับการกระจายแบบปกติ (Normal Distribution) เสมอ (Kelloway, 1998) ข้อมูลดังกล่าวแสดงว่า การกระจายของข้อมูลทั้ง 29 ข้อคำถาม มีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคทางสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไปได้

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยตามสมมุติฐาน (Hypothesis Model)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์แบบจำลองตามสมมุติฐาน (Hypothesis Model) ซึ่งได้มาจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Explore Factor Analysis) แล้วทำการตรวจสอบว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยทำการสร้างเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วม (Covariance Matrix) เพื่อนำความแปรปรวนร่วมดังกล่าวมาใช้ในการดำเนินการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างตามสมมุติฐาน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL โดยทำการเปรียบเทียบถึงความกลมกลืนระหว่างแบบจำลองตามสมมุติฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ ได้แก่ χ^2 , Relative χ^2 , RMSEA, RMR, SRMR, CFI, GFI, AGFI และ CN (Joreskog; & Sorbom. 1996:121-122)

ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างตามสมมุติฐาน พบว่าแบบจำลองสมมุติฐานยังไม่มี ความคล้อยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 1409.18$ $df = 374$, $p = .001$; Relative $\chi^2 = 3.76$ ยังไม่ผ่านเกณฑ์เพราะว่ายังมีค่ามากกว่า 2.00 RMSEA = .084 ยังไม่ผ่านเกณฑ์เพราะว่ายังมีค่ามากกว่า .05 RMR = .043 ผ่านเกณฑ์เพราะว่ามีค่าน้อยกว่า

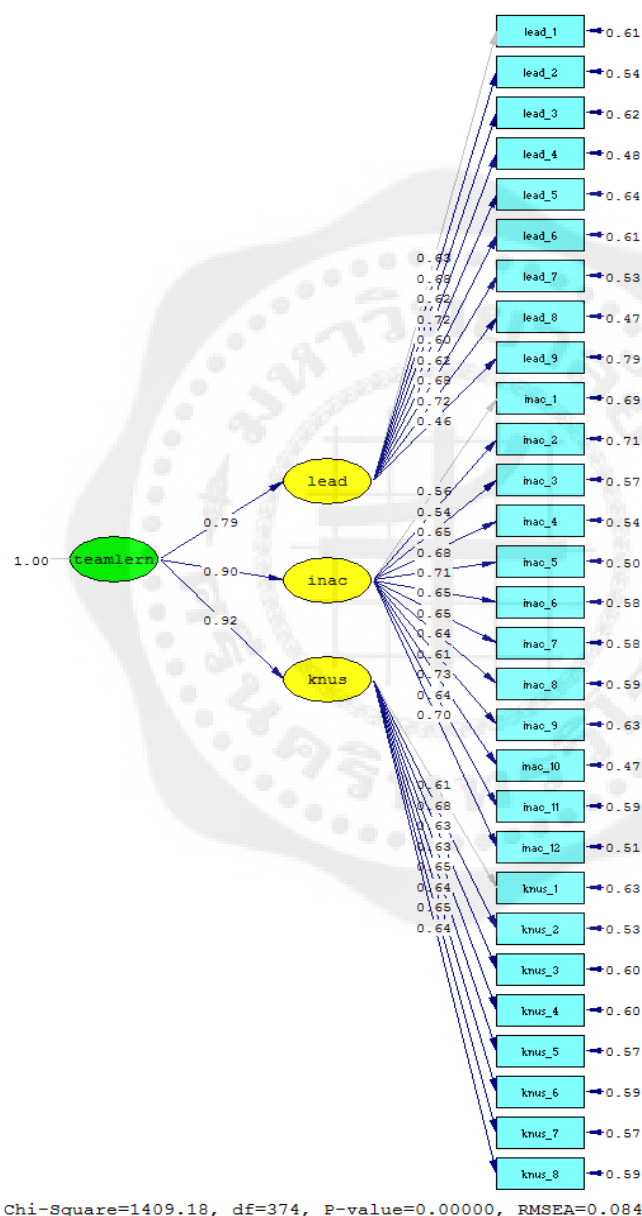
.05 SRMR= .070 ยังไม่ผ่านเกณฑ์เพราะว่ายังมีค่ามากกว่า .05 CFI = .96 ผ่านเกณฑ์เพราะว่ามีค่ามากกว่า .90 GFI = .80 ยังไม่ผ่านเกณฑ์เพราะว่ายังมีค่าน้อยกว่า .90 AGFI = .77 ยังไม่ผ่านเกณฑ์เพราะว่ายังมีค่าน้อยกว่า .90 และ CN = 140.94 ไม่ผ่านเกณฑ์เพราะว่ามีค่าน้อยกว่า 200.00

แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ตามสมมุติฐาน (Hypothesis Model) ยังไม่ผ่านเกณฑ์เพราะว่า ดัชนีวัดความกลมกลืนหลายตัว ได้แก่ χ^2 , Relative χ^2 , RMSEA, RMR, SRMR, GFI, AGFI และ CN ยังไม่ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ จึงทำให้ผู้วิจัยไม่ยอมรับในผลการประมาณค่าในพารามิเตอร์ (Parameter Estimation) ที่เกิดขึ้น รายละเอียดของผลการวิเคราะห์แบบจำลองตามสมมุติฐานขององค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัย ดังตาราง 15 และภาพประกอบ 9

ตาราง 15 ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองตามสมมุติฐาน (Hypothesis Model) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ (n=391)

ค่าสถิติเกณฑ์	ค่าสถิติของแบบจำลอง	เกณฑ์ที่กำหนด (Joreskog; & Sorbom. 1996: 121-122)	การพิจารณา
Likelihood Ratio Chi-Square Statistic (χ^2)	1409.18 , df=374; p = .001	P มากกว่า หรือเท่ากับ .05	ไม่ผ่าน
Relative χ^2 (χ^2/df)	3.76	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5.00	ไม่ผ่าน
Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA)	.084	น้อยกว่าหรือเท่ากับ .08	ไม่ผ่าน
Root Mean Squared Residuals (RMR)	.043	น้อยกว่าหรือเท่ากับ .05	ไม่ผ่าน
Standardized Root Mean Squared Residual (SRMR)	.070	น้อยกว่าหรือเท่ากับ .05	ไม่ผ่าน
Comparative Fit Index (CFI)	.96	มากกว่าหรือเท่ากับ .90	ผ่าน
Goodness of Fit Index (GFI)	.80	มากกว่าหรือเท่ากับ .90	ไม่ผ่าน
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	.77	มากกว่าหรือเท่ากับ .90	ไม่ผ่าน
Critical N (CN)	140.94	มากกว่าหรือเท่ากับ 200	ไม่ผ่าน

ตารางที่ 15 แสดงว่าแบบจำลองตามสมมุติฐานยังไม่มี ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Non Fit) เพราะค่าดัชนีชี้วัดความกลมกลืนหลายค่า ยังไม่ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงยังไม่ให้การยอมรับการประมาณค่าในพารามิเตอร์ (Parameter Estimation) ที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับแก้แบบจำลอง (Adjust Model) ให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในหัวข้อต่อไป



ภาพประกอบ 9 ผลการวิเคราะห์แบบจำลององค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัย ตามสมมุติฐาน (Hypothesis Model) (n = 391)

2.2 ผลการวิเคราะห์แบบจำลององค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัย ที่ได้ดำเนินการปรับแก้ (Adjust Model)

ผู้วิจัยดำเนินการปรับแก้แบบจำลองตามสมมุติฐาน (Adjust Model) เพื่อให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามเกณฑ์ดัชนีความกลมกลืน โดยเริ่มจากการพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize Factor Loading) ของตัวแปรเชิงประจักษ์ที่มีค่าน้อยกว่า .40 ก็จะดำเนินการตัดตัวแปรเชิงประจักษ์ดังกล่าวทิ้ง เพราะ ตามข้อเสนอแนะของ Stevens (2002) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis) จะนับว่าตัวแปรเชิงประจักษ์เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงที่ดี ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize Factor Loading) ควรมีค่ามากกว่า .40 หากมีค่าดังกล่าว สามารถที่จะพิจารณาตัดออกไปได้ เพราะไม่อาจนับได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่ดีได้

การปรับแก้แบบจำลอง (Adjust Model) พบว่าทุกตัวแปรเชิงประจักษ์ (Observation Variable) บนตัวแปรแฝง (Latent Variable) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize Factor Loading) มากกว่า .40 ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับแก้แบบจำลองในขั้นตอนต่อไป โดยการกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวแปรเชิงประจักษ์ (Set Error Covariance) จำนวน 72 คู่ความสัมพันธ์

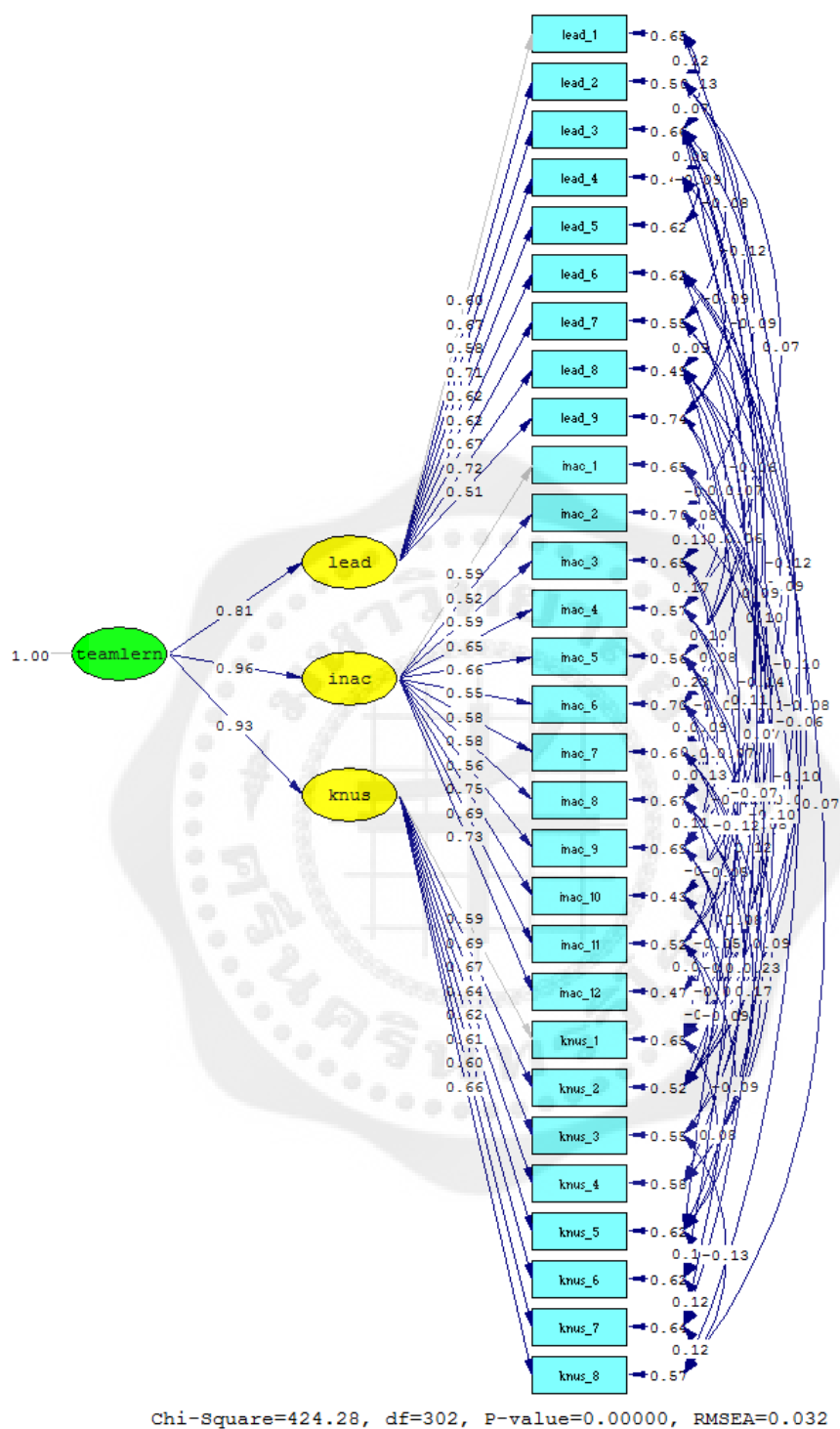
ตาราง 16 ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองตามสมมุติฐาน (Hypothesis Model) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ (n=391)

ค่าสถิติเกณฑ์	ค่าสถิติของแบบจำลอง	เกณฑ์ที่กำหนด (Joreskog; & Sorbom. 1996: 121-122)	การพิจารณา
Likelihood Ratio Chi-Square Statistic (χ^2)	424.28, df=302; p = .001	P มากกว่าหรือเท่ากับ .05	ไม่ผ่าน
Relative χ^2 (χ^2/df)	1.40	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2.00	ผ่าน
Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA)	.032	น้อยกว่าหรือเท่ากับ .08	ผ่าน

ตาราง 16 (ต่อ)

ค่าสถิติเกณฑ์	ค่าสถิติของ แบบจำลอง	เกณฑ์ที่กำหนด (Joreskog; & Sorbom. 1996: 121-122)	การพิจารณา
Root Mean Squared Residuals (RMR)	.029	น้อยกว่าหรือเท่ากับ .05	ผ่าน
Standardized Root Mean Squared Residual (SRMR)	.049	น้อยกว่าหรือเท่ากับ .05	ผ่าน
Comparative Fit Index (CFI)	.99	มากกว่าหรือเท่ากับ .90	ผ่าน
Goodness of Fit Index (GFI)	.93	มากกว่าหรือเท่ากับ .90	ผ่าน
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	.90	มากกว่าหรือเท่ากับ .90	ผ่าน
Critical N (CN)	340.84	มากกว่าหรือเท่ากับ 200	ผ่าน

ตารางที่ 16 แสดงว่าแบบจำลองที่ได้ดำเนินการปรับแก้ (Adjust Model) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 424.28$ df= 302, $p = .001$, Relative $\chi^2 = 1.40$, RMSEA =, RMR =, SRMR=, CFI = .99, GFI = .93, AGFI = .90, CN = 340.84) เพราะดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลอง ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ทั้งหมด ถึงแม้ว่าค่าสถิติ χ^2 จะยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากค่าสถิติทดสอบ χ^2 มีความอ่อนไหวกับขนาดกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ ($n > 300$) ยิ่งกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ แนวโน้มของค่าสถิติ χ^2 ก็จะมีนัยสำคัญทางสถิติ) จึงควรที่จะพิจารณาจากสถิติ Relative χ^2 (χ^2 / df) ประกอบ ควร มีค่าน้อยกว่า 2.00 (Tabachnick & Fidell, 2007) นอกจากนี้ก็พบว่า ดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองทุกค่าผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้



ภาพประกอบ 10 ผลการวิเคราะห์แบบจำลององค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของ
นิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปรับแก้ (Adjust Model) (n = 391)

ตาราง 17 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loading Score) แสดงเป็นคะแนน

มาตรฐาน (Standardize Score) ขององค์ประกอบหลักของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ของ
นิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ปรับแก้ (Adjust Model) (n = 391)

องค์ประกอบ	พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของ นิสิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ	Factor Loading (λ)	Error (θ)	t	R ²
lead	ด้านการเป็นผู้นำทีม	.81	.35	10.81*	.65
inac	ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีม	.96	.08	11.62*	.92
knus	ด้านการนำความรู้ไปใช้กับทีม	.93	.13	11.61*	.87

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 แสดงว่าพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (teamlern) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .81 - .96 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีม (inac) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดเท่ากับ .96 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) อยู่ระหว่าง .08 - .35 แต่ละองค์ประกอบสามารถ อธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (teamlern) (แต่ละองค์ประกอบมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R²) ได้ระหว่างร้อยละ 65 – 92

ตาราง 18 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loading Score) แสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน (Standardize Score) ขององค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำทีม (lead) ของแบบจำลององค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ปรับแก้ (Adjust Model) (n = 391)

องค์ประกอบย่อย	องค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำทีม (lead)	Factor Loading (λ)	Error (θ)	t	R ²
lead_1	ฉันสามารถพูดจาต่อรองเพื่อให้สมาชิกในกลุ่มทำตามสิ่งที่ฉันได้เสนอไป	.60	.65	-	.35
lead_2	ฉันสามารถให้คำปรึกษาในเรื่องงานกับสมาชิกในกลุ่มได้	.67	.55	11.74*	.45
lead_3	ฉันริเริ่มทำสิ่งต่างๆ ในกลุ่มเพื่อให้กลุ่มได้เกิดการเริ่มต้นทำงาน	.58	.66	10.40*	.34
lead_4	ฉันมีส่วนสำคัญในการกำหนดเป้าหมายของงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม	.71	.49	10.88*	.51
lead_5	สมาชิกในกลุ่มเข้าใจในสิ่งที่ฉันสื่อสารได้ตรงกับความตั้งใจของฉัน	.62	.62	9.86*	.38
lead_6	ฉันแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำกลุ่มได้ในบางสถานการณ์ ที่ฉันมีความเชี่ยวชาญ	.62	.62	9.90*	.38

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์ประกอบ ย่อย	องค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำ ทีม(lead)	Factor Loading (λ)	Error (θ)	t	R ²
lead_7	ฉันมีส่วนร่วมในการการสั่งการ ต่างๆ เท่ากับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม	.67	.55	10.33*	.45
lead_8	ฉันมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจ ใน เรื่องต่างๆ เท่ากับสมาชิกทุกคนใน กลุ่ม	.72	.49	10.92*	.51
lead_9	ฉันทำให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ภายในกลุ่มลดลงได้	.51	.74	8.44*	.26

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 แสดงว่าองค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำทีม(lead) ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบย่อย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .51 - .72 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า องค์ประกอบย่อยฉันมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจ ในเรื่องต่างๆ เท่ากับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม (lead_8) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดเท่ากับ .72 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) อยู่ระหว่าง .49 - .74 แต่ละองค์ประกอบย่อยสามารถ อธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบด้านการเป็นผู้นำทีม (lead) (แต่ละองค์ประกอบย่อยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R²) ได้ระหว่างร้อยละ

ตาราง 19 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loading Score) แสดงเป็นคะแนน
มาตรฐาน (Standardize Score) ขององค์ประกอบด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีม (inac)
ของแบบจำลององค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒที่ปรับแก้ (Adjust Model) (n = 391)

องค์ประกอบย่อย	องค์ประกอบด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีม (inac)	Factor Loading (λ)	Error (θ)	t	R ²
Inac_1	ฉันประเมินผลการทำงานของสมาชิกในกลุ่มที่ทำตามได้รับมอบหมาย อย่างตรงไปตรงมา	.59	.65	-	.35
Inac_2	ฉันมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในกลุ่ม	.52	.73	8.68*	.27
Inac_3	ฉันรับผิดชอบทำงานที่กลุ่มมอบหมายให้ทำอย่างเต็มความสามารถที่แท้จริง	.59	.65	10.25*	.35
Inac_4	ฉันมีบทบาทในการทำงานที่ชัดเจนในกลุ่ม	.65	.57	10.26*	.43
Inac_5	ฉันรู้และเข้าใจข้อตกลงในการร่วมกันของกลุ่มเป็นอย่างดี	.66	.56	10.38*	.44
Inac_6	ฉันยอมรับที่จะปฏิบัติตามข้อตกลงในการร่วมกันของกลุ่มเป็นอย่างดี	.55	.70	9.01*	.30
Inac_7	ฉันช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มในเรื่องต่างๆ ด้วยความเต็มใจ	.58	.66	9.44*	.34
Inac_8	ฉันรับฟังการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มด้วยความตั้งใจจริง	.58	.67	9.34*	.33
Inac_9	ฉันยอมรับในความแตกต่างด้านต่างๆ ของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคน	.56	.69	9.17*	.31

ตาราง 19 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	องค์ประกอบด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีม (inac)	Factor Loading (λ)	Error (θ)	t	R ²
Inac_10	ฉันมีส่วนร่วมในการทำงานกับสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนเป็นอย่างดี	.75	.43	10.22*	.57
Inac_11	ฉันสามารถที่จะประสานงานกับสมาชิกในกลุ่มได้ทุกคน	.69	.52	9.82*	.48
Inac_12	ฉันมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนตามที่ได้รับมอบหมาย	.73	.47	11.00*	.53

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 แสดงว่าองค์ประกอบด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีม (inac) ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบย่อย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .52 - .73 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า องค์ประกอบย่อยฉันมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนตามที่ได้รับมอบหมาย (Inac_12) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด เท่ากับ .73 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) อยู่ระหว่าง .43 - .73 แต่ละองค์ประกอบย่อยสามารถ อธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีม (inac) (แต่ละองค์ประกอบย่อยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R²) ได้ระหว่างร้อยละ 27 – 57

ตาราง 20 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loading Score) แสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน (Standardize Score) ขององค์ประกอบด้านการนำความรู้ไปใช้กับทีม (knus) ของแบบจำลององค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ปรับแก้ (Adjust Model) (n = 391)

องค์ประกอบย่อย	องค์ประกอบด้านการนำความรู้ไปใช้กับทีม (knus)	Factor Loading (λ)	Error (θ)	t	R ²
Knus_1	ฉันได้ส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มได้แสดงศักยภาพที่แท้จริงในการทำงานออกมา	.59	.65	-	.35
Knus_2	ฉันคิดว่าข้อมูลทางวิชาการมาเป็นอย่างดี ก่อนที่จะอภิปรายความคิดเห็นภายในกลุ่ม	.69	.52	10.68*	.48
Knus_3	ฉันกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไป ตรงมา เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้รับทราบ	.67	.55	10.52*	.45
Knus_4	ฉันใช้เวลาในการทำงานกับสมาชิกในกลุ่มอย่างเต็มที่	.64	.58	10.33*	.42
Knus_5	ฉันให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานของสมาชิกในทีม เพื่อให้เขาเกิดการพัฒนาตนเอง	.62	.62	10.65*	.38
Knus_6	ฉันสามารถตั้งถามที่น่าสนใจ เพื่อให้กลุ่มได้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	.61	.62	9.92*	.38

ตาราง 20 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	องค์ประกอบด้านการนำความรู้ไปใช้กับทีม (knus)	Factor Loading (λ)	Error (θ)	t	R ²
Knus_7	ฉันได้ทบทวนความรู้ที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่มทุกครั้ง	.60	.64	9.70*	.36
Knus_8	ฉันหมั่นฝึกฝนทักษะการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้การทำงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	.66	.57	10.37*	.43

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 แสดงว่าองค์ประกอบด้านการนำความรู้ไปใช้กับทีม (knus) ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบย่อย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .59 - .67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ฉันกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไป ตรงมา เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้รับทราบ (Knus_3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด เท่ากับ .67 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (θ) อยู่ระหว่าง .52 - .65 แต่ละองค์ประกอบย่อยสามารถ อธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบด้านการนำความรู้ไปใช้กับทีม (knus) (แต่ละองค์ประกอบย่อยมีความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R²) ได้ระหว่างร้อยละ 35 – 45

3. ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Invariance Secondary Confirm Factor Analysis) ของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL

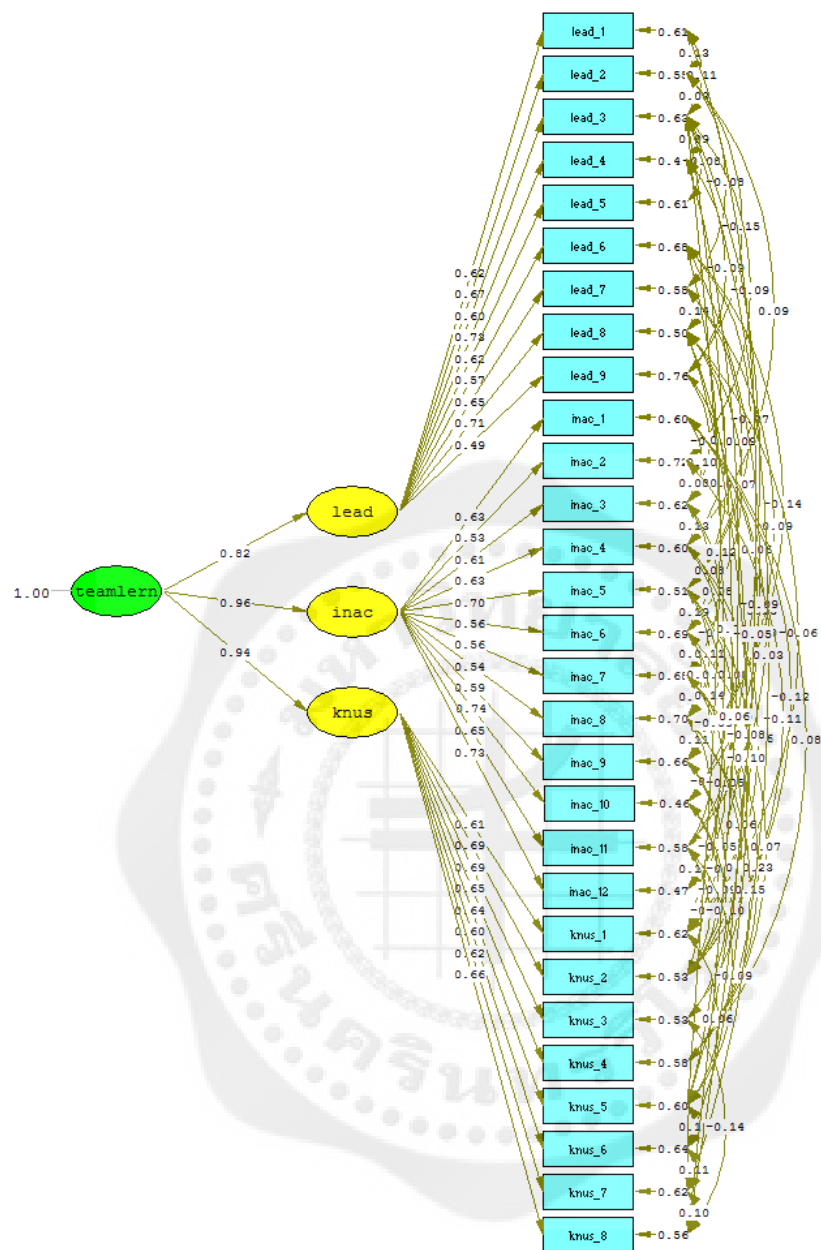
ผู้วิจัยได้ดำเนินการเปรียบเทียบแบบจำลององค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระหว่างกลุ่มนิสิตเพศชาย จำนวน 113 คน กับกลุ่มนิสิตเพศหญิง จำนวน 278 คน เพื่อตรวจสอบว่าแบบจำลองที่ได้พัฒนาขึ้นมา มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มหรือไม่ (Invariance) หากพบว่า ไม่แตกต่างกัน ก็แสดงให้เห็นว่า แบบจำลององค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัย มีความคงทน (Robust) ไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม โดยดำเนินการเปรียบเทียบ 5 ขั้นตอน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL ดังนี้

1. กำหนดให้รูปแบบความสัมพันธ์เหมือนกันและไม่มีกำหนดเงื่อนไขให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในแบบจำลองเท่ากันระหว่างกลุ่ม
2. ขั้นที่ 1 เพิ่มเงื่อนไขให้ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกต ทุกตัวในแบบจำลองให้เท่ากัน
3. ขั้นที่ 2 เพิ่มเงื่อนไขให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตบนตัวแปรแฝง ทุกตัวในแบบจำลองให้เท่ากัน
4. ขั้นที่ 3 เพิ่มเงื่อนไขให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายนอก บนตัวแปรแฝงภายใน ทุกตัวในแบบจำลองให้เท่ากัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้ ตาราง 21 และภาพประกอบ 11

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลององค์ประกอบของพฤติกรรมกา
เรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระหว่างกลุ่มนิสิตเพศชาย
(n=113) กับกลุ่มนิสิตเพศหญิง (n= 278)

เงื่อนไข	χ^2	df	p	RMSEA	χ^2 / df	เงื่อนไขความไม่แปรเปลี่ยน		
						χ^2 (ผลต่าง)	df (ผลต่าง)	p
ขั้นตอนที่ 1: กำหนดให้ รูปแบบความสัมพันธ์ เหมือนกันและไม่มีกำหนด เงื่อนไขให้ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบในแบบจำลอง เท่ากันระหว่างกลุ่ม	2288.37	707	<.05	.077	3.23	-	-	-
ขั้นตอนที่ 2: ขั้นที่ 1 เพิ่ม เงื่อนไขให้ค่าความ คลาดเคลื่อนของตัวแปร สังเกต ทุกตัวในแบบจำลองให้ เท่ากัน	2289.28	708	<.05	.076	3.23	.91 (ขั้น 2 – ขั้น 1)	1 (ขั้น 2 – ขั้น 1)	.34
ขั้นตอนที่ 3: ขั้นที่ 2 เพิ่ม เงื่อนไขให้ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบตัวแปรสังเกตบน ตัวแปรแฝง ทุกตัวใน แบบจำลองให้เท่ากัน	2305.36	734	<.05	.075	3.20	16.08 (ขั้น 3 – ขั้น 2)	26 (ขั้น 3 – ขั้น 1)	.93
ขั้นตอนที่ 4: ขั้นที่ 3 เพิ่ม เงื่อนไขให้ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบของตัวแปรแฝง ภายนอก บนตัวแปรแฝง ภายใน ทุกตัวในแบบจำลอง ให้เท่ากัน	2310.35	737	<.05	.075	3.19	4.99 (ขั้น 4 – ขั้น 3)	3 (ขั้น 4 – ขั้น 3)	.17



Chi-Square=2310.35, df=737, P-value=0.00000, RMSEA=0.075

ภาพประกอบ 11 ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลององค์ประกอบของพฤติกรรม
การเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระหว่างกลุ่มนิสิตเพศชาย
(n=113) กับกลุ่มนิสิตเพศหญิง (n= 278)

ตาราง 21 และภาพประกอบ 11 แสดงว่าขั้นตอนที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลององค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระหว่างกลุ่มนิสิตเพศชาย ($n=113$) กับกลุ่มนิสิตเพศหญิง ($n=278$) พบว่าใน ผลการวิเคราะห์โดยไม่มีการกำหนดเงื่อนไขให้แบบจำลองทั้ง 2 กลุ่มมีความเท่ากัน พบว่า ดัชนีความกลมกลืนบ่งบอกว่า แบบจำลองที่วิเคราะห์ในขั้นตอนี้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 / df < .50$, RMSEA $< .08$) แสดงว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแบบจำลองทั้งสองกลุ่มเหมือนกัน แต่อาจแตกต่างกันที่ขนาดของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกต จึงต้องดำเนินการทดสอบในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่สอง คือ การวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกต ทุกตัวในแบบจำลององค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระหว่างกลุ่มนิสิตเพศชาย ($n=113$) กับกลุ่มนิสิตเพศหญิง ($n=278$) เท่ากันหรือไม่ โดยใช้แบบจำลองในขั้นตอนที่ 1 และกำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติมให้ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตทุกตัวในแบบจำลองทั้งสองกลุ่มให้เท่ากัน ผลการพิจารณาจากผลต่างของ ไค-สแควร์ ระหว่างแบบจำลองขั้นตอนที่ 2 กับขั้นตอนที่ 1 บนผลต่างของ ค่าองศาอิสระ ระหว่างแบบจำลองขั้นตอนที่ 2 กับขั้นตอนที่ 1 พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) ($\chi^2_{diff} = .91$, $df_{diff} = 1$) แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตทุกตัวในแบบจำลอง ระหว่างกลุ่มนิสิตเพศชายกับกลุ่มนิสิตเพศหญิงไม่แตกต่างกัน แต่อาจแตกต่างกันที่ขนาดของค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตบนตัวแปรแฝง จึงต้องดำเนินการทดสอบในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่สาม คือ การวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตบนตัวแปรแฝงทุกตัวในแบบจำลององค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระหว่างกลุ่มนิสิตเพศชาย ($n=113$) กับกลุ่มนิสิตเพศหญิง ($n=278$) เท่ากันหรือไม่ โดยใช้แบบจำลองในขั้นตอนที่ 2 และกำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติมให้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตบนตัวแปรแฝง ทุกตัวในแบบจำลองทั้งสองกลุ่มให้เท่ากัน ผลการพิจารณาจากผลต่างของ ไค-สแควร์ ระหว่างแบบจำลองขั้นตอนที่ 3 กับขั้นตอนที่ 2 บนผลต่างของ ค่าองศาอิสระ ระหว่างแบบจำลองขั้นตอนที่ 3 กับขั้นตอนที่ 2 พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) ($\chi^2_{diff} = 16.08$, $df_{diff} = 26$) แสดงว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตบนตัวแปรแฝงทุกตัวในแบบจำลอง ระหว่างกลุ่มนิสิตเพศชายกับกลุ่มนิสิตเพศหญิงไม่แตกต่างกัน แต่อาจแตกต่างกันที่ขนาดของค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายนอก บนตัวแปรแฝงภายใน จึงต้องดำเนินการทดสอบในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่สี่ คือ การวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายนอก บนตัวแปรแฝงภายใน ทุกตัวในแบบจำลององค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระหว่างกลุ่มนิสิตเพศชาย ($n=113$) กับกลุ่มนิสิตเพศหญิง ($n=278$) เท่ากันหรือไม่ โดยใช้แบบจำลองในขั้นตอนที่ 3 และกำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติมให้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายนอก บนตัวแปรแฝงภายใน ทุกตัวในแบบจำลองทั้งสองกลุ่มให้เท่ากัน ผลการพิจารณาจากผลต่างของ ไค-สแควร์ ระหว่างแบบจำลองขั้นตอนที่ 4 กับขั้นตอนที่ 3 บนผลต่างของ ค่าองศาอิสระ ระหว่างแบบจำลองขั้นตอนที่ 4 กับขั้นตอนที่ 3 พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) ($\chi^2_{diff} = 4.99$, $df_{diff} = 3$) แสดงว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายนอก บนตัวแปรแฝงภายในทุกตัวในแบบจำลอง ระหว่างกลุ่มนิสิตเพศชายกับกลุ่มนิสิตเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1. ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับประสิทธิภาพของหลักสูตรการฝึกอบรม ผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์ข้อมูลจากผลการศึกษาค่าองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบกับการศึกษาแนวคิดการฝึกอบรม แนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน Team-Based Learning (TBL) แนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) แนวคิดการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ (Cooperative Learning) เพื่อยกร่างหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และได้นำหลักสูตรฉบับยกร่าง ไปดำเนินการสอบถามกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เพื่อขอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการใช้งานจริง ด้วยเทคนิค วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured In-depth interviews) สรุปข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

ตาราง 22 สรุปข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ และการปรับปรุงแก้ไข

ประเด็น	ข้อเสนอแนะ	การปรับปรุง
1. จุดประสงค์ของหลักสูตร	ควรเขียนสรุปจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้มีความกระชับ แต่คงไว้ซึ่งรายละเอียดของเป้าหมายตามผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ที่ค้นพบ	ได้ดำเนินการเขียนสรุปจุดประสงค์ของหลักสูตรแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ในรูปแบบของการสรุปความ เพื่อให้ทั้งวิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดความสะดวกในการอ่าน และเข้าใจได้ง่าย
2. กิจกรรมของหลักสูตร	- ควรมีกิจกรรมนันทนาการเพื่อละลายพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรม - กิจกรรมการฝึกอบรมควรเน้นให้ลงมือปฏิบัติ วิทยากรควรมีบทบาทในการเชื่อมโยงให้เห็นว่า กรณีศึกษา มีความเกี่ยวข้องอย่างไรกับพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม - กิจกรรมการฝึกวิจัยควรที่จะตัดออก เพราะเวลาไม่พอ และระหว่างการทำ Concept Mapping แต่ละหน่วยนั้น ก็ได้มีการแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมอยู่แล้ว	ได้เพิ่มกิจกรรมนันทนาการในหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เพื่อสร้างสัมพันธภาพกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และกำหนดบทบาทของวิทยากรให้มีส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้ผู้เรียนเชื่อมโยงองค์ความรู้ กรณีศึกษา เข้ากับพฤติกรรมการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นในการเรียนระดับมหาวิทยาลัย ตลอดจนมีการยกเลิกกิจกรรมการฝึกวิจัยชุมชน

ตาราง 22 (ต่อ)

ประเด็น	ข้อเสนอแนะ	การปรับปรุง
3. เอกสารประกอบหลักสูตร	ควรปรับภาษาเขียนให้อ่านง่าย เหมาะกับหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้น และไม่ควรมีปริมาณมาก เพราะองค์ความรู้ต่างๆ สามารถที่จะหาได้จาก Smart Phone ได้	ปรับภาษาของเอกสารประกอบการฝึกอบรมให้อ่านง่าย มีเนื้อหาไม่เกิน 7 หน้า ต่อหน่วยการเรียนรู้
4. การประเมินผลหลักสูตร	ควรมีการประเมินผลในลักษณะของทีม มากกว่าในลักษณะของบุคคล เพราะในสถานการณ์จริง วิทยากรไม่สามารถที่จะประเมินเป็นรายบุคคลได้	ปรับการประเมินผลลัพธ์เชิงพฤติกรรมจากรายบุคคลเป็นแบบรายกลุ่ม กำหนดเกณฑ์ Rubric ให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับจุดประสงค์ของแต่ละหน่วยการเรียนรู้

2. สรุปภาพรวมของหลักสูตรการฝึกอบรม

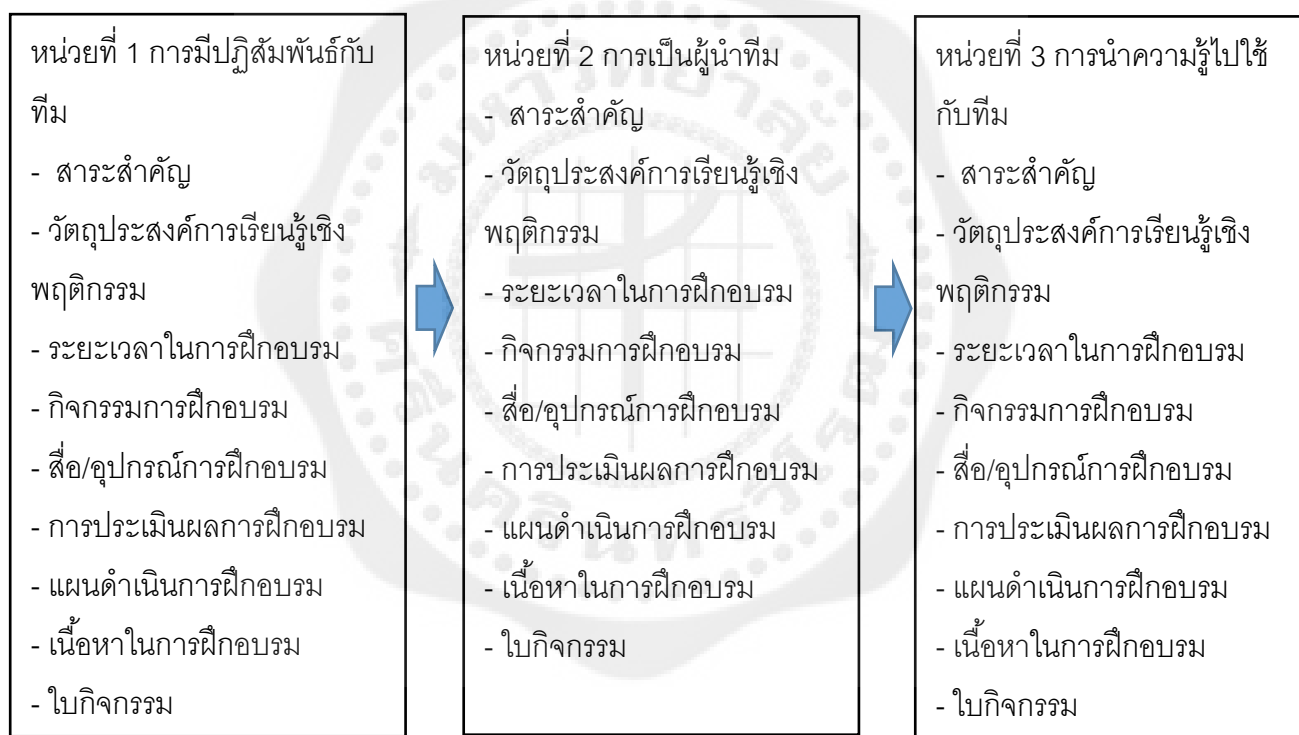
กิจกรรมการฝึกอบรมที่ใช้ในหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาจากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
2. แนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน Team-Based Learning (TBL)
3. การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) และ
4. การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ (Cooperative Learning)

กิจกรรมการในหลักสูตรดังกล่าว มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกฝนทักษะการเรียนรู้เป็นทีมร่วมกัน เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ในด้าน

1. การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม
2. การนำความรู้ไปใช้กับทีม
3. การเป็นผู้นำทีม

กิจกรรมการฝึกอบรมสำหรับนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมให้เกิดขึ้นหลังการเข้ารับการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรมมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เสริมสร้างทักษะการอภิปราย การแสดงความคิดเห็น การค้นหาข้อมูลเพื่อประกอบการเรียน ทักษะการสื่อสารภายในกลุ่ม การรับรู้เป้าหมายในการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในทีม รายละเอียดของหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย หัวข้อ 1) สาระสำคัญ 2) วัตถุประสงค์การเรียนรู้เชิงพฤติกรรม 3) ระยะเวลาในการฝึกอบรม 4) กิจกรรมการฝึกอบรม 5) สื่อ/อุปกรณ์การฝึกอบรม 6) การประเมินผลการฝึกอบรม 7) แผนดำเนินการฝึกอบรม 8) เนื้อหาในการฝึกอบรม และ 9) ใบกิจกรรม



ภาพประกอบ 14 โครงสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาการมีบทบาทสำคัญในการฝึกอบรมด้วยการทำหน้าที่ตามสัดส่วนดังต่อไปนี้ (1) บรรยายเนื้อหาของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ (10%) (2) อธิบายรายละเอียดของกิจกรรมสมาชิกในทีมจะต้องทำร่วมกัน (5%) (3) ให้การเสริมแรงกับสมาชิกในกลุ่มเพื่อให้ทำกิจกรรมตามที่ได้กำหนดไว้ (45%) (4) กระตุ้นให้ทีมได้ค้นคว้าความรู้ แสดงความคิดเห็น อภิปราย และร่วมกัน

สรุป และให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับทักษะการคิดของกลุ่ม (45%) (5) ประเมินพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม (5%)

3. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรมกับเกณฑ์ 3.51 (ระดับมาก)

ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้กว้าง ให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 7 คน เพื่อประเมินถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของหลักสูตร ด้วยการให้คะแนนจากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์ สามารถวิเคราะห์ผลของการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญดังนี้

ตาราง 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กับเกณฑ์ 3.51 (ระดับมาก) จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ (n=7)

ประเด็นประเมิน	M	SD	แปลผล ความ เหมาะสม	เกณฑ์ 3.51	
				t	p
1.บทนำ					
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร	4.71	.48	มากที่สุด	6.530*	.001
1.2 นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง	4.71	.48	มากที่สุด	6.530*	.001
1.3 โครงสร้างหลักสูตร	4.85	.37	มากที่สุด	9.430*	.001
1.4 หลักการสำคัญของหลักสูตร	4.71	.75	มากที่สุด	4.215*	.006
1.5 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	4.42	.78	มาก	3.089*	.021
1.6 บทบาทวิทยากร	4.57	.53	มากที่สุด	5.254*	.002
1.7 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม	4.57	1.13	มากที่สุด	2.477*	.048
รวมเฉลี่ย	4.65	.58	มากที่สุด	5.193*	.002

ตาราง 23 (ต่อ)

ประเด็นประเมิน	M	SD	แปลผล ความ เหมาะสม	เกณฑ์ 3.51		
				t	p	
2.หน่วยการเรียนรู้ที่ 1การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม						
2.1 สาระสำคัญ	4.71	.48	มากที่สุด	6.530*	.001	
2.2 วัตถุประสงค์การเรียนรู้เชิงพฤติกรรม						
2.3 ระยะเวลาในการฝึกอบรม	4.42	1.13	มาก	3.143*	.026	
2.4 กิจกรรมการฝึกอบรม	4.57	.53	มากที่สุด	5.254*	.002	
2.5 สื่อ/อุปกรณ์การฝึกอบรม	4.14	1.46	มาก	4.144*	.006	
2.6 การประเมินผลการฝึกอบรม	4.14	1.46	มาก	4.144*	.003	
2.7 แผนดำเนินการฝึกอบรม	4.14	1.46	มาก	4.144*	.006	
2.8 เนื้อหาในการฝึกอบรม (ใบความรู้ที่ 1)	4.14	1.46	มาก	4.144*	.002	
2.9 ใบกิจกรรมที่ 1	4.28	1.49	มาก	4.144*	.009	
2.10 กิจกรรมกลุ่ม	4.14	1.46	มาก	4.144*	.006	
รวมเฉลี่ย	4.28	1.18	มาก	4.738*	.003	
3. หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเป็นผู้นำทีมการเรียนรู้						
3.1 สาระสำคัญ	4.71	.48	มากที่สุด	6.530*	.001	
3.2 วัตถุประสงค์การเรียนรู้เชิงพฤติกรรม						
3.3 ระยะเวลาในการฝึกอบรม	4.42	1.13	มาก	2.243*	.046	
3.4 กิจกรรมการฝึกอบรม	4.57	.53	มากที่สุด	5.254*	.002	
3.5 สื่อ/อุปกรณ์การฝึกอบรม	4.28	1.49	มาก	2.372*	.019	
3.6 การประเมินผลการฝึกอบรม	4.28	1.49	มาก	2.372*	.019	
3.7 แผนดำเนินการฝึกอบรม	4.28	1.49	มาก	2.372*	.019	
3.8 เนื้อหาในการฝึกอบรม (ใบความรู้ที่ 1)	4.42	1.51	มาก	2.608*	.039	

ตาราง 23 (ต่อ)

ประเด็นประเมิน	M	SD	แปลผล ความ เหมาะสม	เกณฑ์ 3.51	
				t	p
3.8 เนื้อหาในการฝึกอบรม (ใบ ความรู้ที่ 2)	4.42	1.51	มาก	2.608*	.019
3.9 ใบกิจกรรมที่ 2	4.42	1.51	มาก	2.608*	.019
3.10 กิจกรรมกลุ่ม	4.42	1.51	มาก	2.608*	.019
รวมเฉลี่ย	4.42	1.22	มาก	2.987*	.024
4.หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การนำ ความรู้ไปใช้ในทีม					
4.1 สาระสำคัญ	4.42	1.13	มาก	2.843*	.046
4.2 วัตถุประสงค์การเรียนรู้เชิง พฤติกรรม	4.42	1.13	มาก	2.843*	.046
4.3 ระยะเวลาในการฝึกอบรม	4.57	.78	มากที่สุด	3.569*	.012
4.4 กิจกรรมการฝึกอบรม	4.14	1.46	มาก	3.144*	.026
4.5 สื่อ/อุปกรณ์การฝึกอบรม	4.14	1.46	มาก	3.144*	.026
4.6 การประเมินผลการฝึกอบรม	4.00	1.41	มาก	3.917*	.025
4.7 แผนดำเนินการฝึกอบรม	4.14	1.46	มาก	3.144*	.026
4.8 เนื้อหาในการฝึกอบรม (ใบ ความรู้ที่ 3)	4.28	1.49	มาก	3.372*	.019
4.9 ใบกิจกรรมที่ 3	4.28	1.49	มาก	3.372*	.019
4.10 กิจกรรมกลุ่ม	4.28	1.49	มาก	3.372*	.019
รวมเฉลี่ย	4.27	1.30	มาก	3.542*	.017
รวมเฉลี่ยทุกด้าน	4.04	1.06	มาก	3.240*	.026

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 แสดงว่าผลการประเมินความเหมาะสม ของหลักสูตรการฝึกอบรบเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 3.51 (ระดับมาก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ส่วนของบทนำ มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 3.51 (ระดับมาก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมา คือ หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเป็นผู้นำทีมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 3.51 (ระดับมาก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 3.51 (ระดับมาก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การนำความรู้ไปใช้ในทีม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 3.51 (ระดับมาก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาประสิทธิผลการใช้หลักสูตรการฝึกอบรบเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ดำเนินการศึกษาประสิทธิผลของการใช้หลักสูตรการฝึกอบรบเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มควบคุมที่มีการวัดก่อนกับหลังการทดลอง (Randomized Pretest-Posttest Control Group Design) ดำเนินการ

1. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวม ระหว่างก่อนกับหลังการฝึกอบรบด้วยหลักสูตรการฝึกอบรบของกลุ่มทดลอง ด้วยสถิติทดสอบ t-test แบบ Dependent
2. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมรายองค์ประกอบ ได้แก่ 1.การเป็นผู้นำทีม 2.การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม และ 3.การนำความรู้ไปใช้กับทีม ระหว่างก่อนกับหลังการฝึกอบรบด้วยหลักสูตรการฝึกอบรบของกลุ่มทดลอง ด้วยเทคนิคทางสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA) แบบมีการวัดซ้ำ (Repeated)

3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวม ระหว่างกลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกอบรม กับกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม โดยใช้ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนฝึกอบรม (Pretest) มาเป็นตัวแปรร่วม (Covariates) ด้วยเทคนิคทางสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (Analysis of Covariance : ANCOVA)

4. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมรายองค์ประกอบ ได้แก่ 1.การเป็นผู้นำทีม 2.การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม และ 3.การนำความรู้ไปใช้กับทีม ระหว่างกลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกอบรม กับกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม โดยใช้ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนฝึกอบรม (Pretest) มาเป็นตัวแปรร่วม (Covariates) ด้วยเทคนิคทางสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Covariance : MANCOVA)

5. ศึกษาระดับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการเข้ารับการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบ t-Test One-Sample Test การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้

1. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวม ระหว่างก่อนกับหลังการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมของกลุ่มทดลอง ด้วยสถิติทดสอบ t-test แบบ Dependent

ตาราง 24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวม ระหว่างก่อนกับหลังการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมของกลุ่มทดลอง (n=24)

ตัวแปร	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		t	p
	M	SD	M	SD		
พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวม	3.21	.60	3.99	.39	7.027*	.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 แสดงว่าหลังได้รับการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมภาพรวม สูงกว่าก่อนการรับการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($M=3.99 > M=3.21$)

2. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมรายองค์ประกอบ ได้แก่ 1.การเป็นผู้นำทีม 2.การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม และ 3.การนำความรู้ไปใช้กับทีม ระหว่างก่อนกับหลังการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมของกลุ่มทดลอง ด้วยเทคนิคทางสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA) แบบมีการวัดซ้ำ (Repeated)

ดำเนินการเปรียบเทียบด้วยเทคนิคทางสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA) แบบมีการวัดซ้ำ (Repeated) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นโดยการตรวจสอบค่า Mauchly's Test of Sphericity เพื่อตรวจสอบว่าค่าความแปรปรวนของตัวแปรที่ศึกษา มีความแปรปรวนเป็นแบบ Compound Symmetry หรือไม่ และตรวจสอบค่า Wilks' Lambda ซึ่งเป็นค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Variance) เพื่อตรวจสอบในภาพรวมว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่หรือไม่ ผลการวิเคราะห์ เรียงตามลำดับดังนี้

ตาราง 25 การตรวจสอบการเป็น Compound Symmetry (Mauchly's W) ของตัวแปรที่ทำการศึกษา และผลการตรวจสอบค่าความแตกต่างของเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่ม (Wilks' Lambda) ($n=24$)

ตัวแปร	Mauchly's W	Approx. Chi-Square	df	p
1.ด้านการเป็นผู้นำทีม	1.000*	.000	0	.001
2.ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีม	1.000*	.000	0	.001
3.ด้านการนำความรู้ไปใช้กับทีม	1.000*	.000	0	.001
Intercept Wilks' Lambda = .012, F = 582.552, P = .001				
Factor Wilks' Lambda = .264, F = 19.529, P = .001				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 แสดงว่าค่า Mauchly's Test of Sphericity ซึ่งเป็นการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นในเรื่อง Compound Symmetry ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบหลายตัวแปร แบบมีการวัดซ้ำ (Repeated) พบว่า ค่าของตัวแปร (1) พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมด้านการเป็นผู้นำทีม (2) พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีม และ (3) พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมด้านการนำความรู้ไปใช้กับทีม ล้วนแต่มี ค่า Mauchly's W เท่ากับ 1.00 ($p < .05$) ซึ่งเป็นค่าแบบ Epsilon ที่สะท้อนความเบี่ยงเบนออกจากเงื่อนไขของ Sphericity และแสดงว่าความแปรปรวนตัวแปรดังกล่าวไม่เป็น Compound Symmetry ซึ่งนับได้ยังไม่ผ่านเกณฑ์ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางแบบหลายตัวแปรแบบมีการวัดซ้ำ แต่อาจอนุมานได้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก ($n < 30$) และการตรวจสอบค่าสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน ควรที่จะอ่านค่าสถิติทดสอบ MANOVA ด้วยค่า Greenhouse-Geisser ในตัวแปรดังกล่าว

เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่ม ด้วยสถิติทดสอบ Wilks' Lambda ในการทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Variance) พบว่าค่า Wilks' Lambda = .012 ($F = 582.552$, $p = .001$) ซึ่งพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า ในการวัดการทดลอง ก่อนการทดลอง กับหลังการทดลอง ของตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA) แบบมีการวัดซ้ำ (Repeated) มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมระหว่างก่อนกับหลัง
การฝึกอบรมด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมของกลุ่มทดลอง ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์
ความแปรปรวนแบบหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA)
แบบมีการวัดซ้ำ (Repeated) (n=24)

ตัวแปร	การวัด	M	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F
1.ด้านการเป็นผู้นำทีม	ก่อน	2.87	.64	การวัดก่อน กับหลัง	8.803	1.000	8.803	62.959*
	หลัง	3.73	.56	ความคลาดเคลื่อน	3.216	23.000	.140	
				รวม	12.019	24.000	8.943	
2.ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีม	ก่อน	3.50	.71	การวัดก่อน กับหลัง	5.558	1.000	5.558	39.027*
	หลัง	4.18	.46	ความคลาดเคลื่อน	3.275	23.000	.142	
				รวม	8.833	24.000	5.700	
3.ด้านการนำความรู้ไปใช้	ก่อน	3.15	.63	การวัดก่อน กับหลัง	8.438	1.000	8.438	34.171*
	หลัง	3.99	.44	ความคลาดเคลื่อน	5.679	23.000	.247	
				รวม	14.117	24.000	8.685	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 26 แสดงว่าผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมด้านการเป็นผู้นำทีม ระหว่างก่อนการทดลอง กับหลังการทดลอง พบว่า หลังการทดลอง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 62.959^*$) พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีม ระหว่างก่อนการทดลอง กับหลังการทดลอง พบว่า หลังการทดลอง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 39.027^*$) พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมด้านการนำความรู้ไปใช้กับทีม ระหว่างก่อนการทดลอง กับหลังการ

ทดลอง พบว่า หลังการทดลอง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 34.171^*$)

3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวม ระหว่างกลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกอบรม กับกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม โดยใช้ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนฝึกอบรม (Pretest) มาเป็นตัวแปรร่วม (Covariates) ด้วยเทคนิคทางสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (Analysis of Covariance: ANCOVA)

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของเทคนิคการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (Analysis of Covariance : ANCOVA) โดยการตรวจสอบค่าสถิติทดสอบ Levene's Test เพื่อตรวจสอบว่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน (Homoscedasticity) ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม ว่าแตกต่างกันหรือไม่ นอกจากนี้ยังดำเนินการตรวจสอบการมีปฏิสัมพันธ์กัน (Interaction) ระหว่างกลุ่ม (กลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม) กับค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนฝึกอบรม (Pretest) ผลการวิเคราะห์เรียงตามลำดับ ดังนี้

ตาราง 27 ผลการตรวจสอบความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน (Homoscedasticity) ระหว่างกลุ่มทดลอง กับกลุ่มควบคุม ด้วยสถิติทดสอบ Levene's Test

	F	df1	df2	p
Levene's Test	.354	1	46	.555

ตาราง 27 แสดงว่าค่าสถิติทดสอบ Levene's Test มีค่าเท่ากับ .354 ($p = .555$) แสดงให้เห็นว่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ระหว่างกลุ่มทดลอง กับกลุ่มควบคุม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีความเหมาะสมที่จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (Analysis of Covariance : ANCOVA) ได้

ตาราง 28 ผลการตรวจสอบการมีปฏิสัมพันธ์กัน (Interaction) ระหว่างกลุ่ม (กลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม) กับค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนฝึกอบรม (Pretest)

	SS	Df	MS	F	p
Group*Pretest	.186	1	.186	1.284	.263

ตาราง 28 แสดงว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (กลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม) กับค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนฝึกอบรม (Pretest) ($F = 1.284$, $P = .263$) แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนฝึกอบรม (Pretest) ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม อยู่ในระดับไม่แตกต่างกัน และมีความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นเชิงเส้นตรง (Linear Slope) ซึ่งมีความเหมาะสมที่จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (Analysis of Covariance : ANCOVA) ได้

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวม ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมหลังจากได้รับการฝึกอบรม โดยใช้ค่าเฉลี่ยก่อนการทดลอง (Pretest) มาเป็นตัวแปรร่วม (Covariates)

กลุ่ม	M	SD	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
กลุ่มทดลอง (n=24)	3.99	.39	ก่อนทดลอง (Pre)	1.345	1	1.345	9.228*	.004
กลุ่มควบคุม (n=24)	3.14	.43	ระหว่างกลุ่ม (Group)	7.172	1	7.172	49.223*	.001
			ความคลาดเคลื่อน (Error)	6.556	45	.146		
			รวม	15.073	47			
$R^2 = .616$ (Adjusted $R^2 = .590$)								

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 29 แสดงว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนการทดลอง มีความสัมพันธ์กับค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมหลังการทดลอง ($F = 9.228$, $p = .004$) และเมื่อใช้ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนการทดลอง มาเป็นตัวแปรร่วม (Covariates) เพื่อทำนายค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลอง กับกลุ่มควบคุม พบว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง สูงกว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวม

ของกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (49.223*, $p = .001$) ค่าเฉลี่ยพฤติกรรม การเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนการทดลอง สามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าเฉลี่ย พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมหลังการทดลอง ได้ร้อยละ 59.00

4. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมรายองค์ประกอบ ได้แก่

1.การเป็นผู้นำทีม 2.การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม และ 3.การนำความรู้ไปใช้กับทีม ระหว่าง กลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกอบรม กับกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม โดยใช้ ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนฝึกอบรม (Pretest) มาเป็นตัวแปร ร่วม (Covariates) ด้วยเทคนิคทางสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Covariance : MANCOVA)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น โดยการตรวจสอบค่าสถิติทดสอบ

Box's M เพื่อตรวจสอบว่าเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกันหรือไม่ ตรวจสอบ ค่าสถิติทดสอบ Levene's Test เพื่อตรวจสอบว่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนระหว่าง กลุ่มแตกต่างกันหรือไม่ และตรวจสอบค่า Wilks' Lambda ซึ่งเป็นค่าสถิติการวิเคราะห์ความ แปรปรวนแบบหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Variance) เพื่อตรวจสอบในภาพรวมว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่หรือไม่ ผลการวิเคราะห์เรียงตามลำดับ

ตาราง 30 ผลการตรวจสอบความแตกต่างของเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วม ระหว่างกลุ่มทดลอง กับกลุ่มควบคุม ด้วยสถิติทดสอบ Box's M

	Box's M	F	df1	df2	p
ค่าสถิติ	8.547	1.323	6	15331.019	.243

ตาราง 30 แสดงว่าค่าสถิติทดสอบ Box's Test มีค่าเท่ากับ 8.547 ($p = .243$) แสดงให้ เห็นว่าเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วม ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีความ เหมาะสมที่จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบหลาย ตัวแปร (Multivariate Analysis of Covariance : MANCOVA)ได้

ตาราง 31 ผลการตรวจสอบความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน (Homoscedasticity) ระหว่างกลุ่มทดลอง กับกลุ่มควบคุม ด้วยสถิติทดสอบ Levene's Test

Levene's Test	F	df1	df2	p
1.การเป็นผู้นำทีม	1.082	1	46	.304
2.การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม	1.311	1	46	.258
3.การนำความรู้ไปใช้กับทีม	.011	1	46	.917

ตาราง 31 แสดงว่าค่าสถิติทดสอบ Levene's Test ของตัวแปร 1.การเป็นผู้นำทีม 2.การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม 3.การนำความรู้ไปใช้กับทีม มีค่าเท่ากับ 1.082 ($p = .304$) 1.311 ($p = .258$) และ .011 ($p = .917$) แสดงให้เห็นว่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ระหว่างกลุ่มทดลอง กับกลุ่มควบคุม ในทุกตัวแปร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีความเหมาะสมที่จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Covariance : MANCOVA) ได้

ตาราง 32 ผลการตรวจสอบการมีปฏิสัมพันธ์กัน (Interaction) ระหว่างกลุ่ม (กลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม) กับค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนฝึกอบรม (Pretest)

การมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่าง Group*Pretest	SS	df	MS	F	p
1.การเป็นผู้นำทีม	6.294	1	6.294	27.667*	.001
2.การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม	6.165	1	6.165	24.942*	.001
3.การนำความรู้ไปใช้กับทีม	7.994	1	7.994	37.844*	.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 32 แสดงว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (กลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม) กับค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนฝึกอบรม (Pretest) ในตัวแปรการเป็นผู้นำทีม ($F = 6.294$, $p = .001$) ตัวแปรการมีปฏิสัมพันธ์กับทีม ($F = 6.165$, $p = .001$) และตัวแปรการนำความรู้ไปใช้กับทีม ($F = 7.994$, $p = .001$) แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็น

ทีมในภาพรวมก่อนฝึกอบรม (Pretest) ระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม ในตัวแปรการเป็นผู้นำ ทีม ตัวแปรการมีปฏิสัมพันธ์กับทีม และตัวแปรการนำความรู้ไปใช้กับทีม อยู่ในระดับแตกต่างกัน และไม่ได้มีความสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นเชิงเส้นตรง (Linear Slope)

ตาราง 33 ผลการตรวจสอบค่าความแตกต่างของเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่ม (Wilks' Lambda)

แหล่งความแปรปรวน	ค่าสถิติ Wilks' Lambda	Multivariate Test	Df	p
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม(Intercept)	.508*	13.876	3.000	.001
ตัวแปรร่วม (Pretest)	.823*	3.075	3.000	.001
กลุ่ม (Group)	.455*	17.186	3.000	.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 33 แสดงว่าค่าสถิติทดสอบ Wilks' Lambda จากแหล่งความแปรปรวน 1. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Intercept) มีค่าเท่ากับ .508 ($p = .001$) แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างกลุ่ม อย่างน้อย 1 ตัวแปร 2. ตัวแปรร่วม (Pretest) มีค่าเท่ากับ .508 ($p = .001$) แสดงว่าตัวแปรร่วมไม่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม อย่างน้อย 1 ตัวแปร 3. กลุ่ม (Group) ค่าเท่ากับ .455 ($p = .001$) แสดงว่าอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีตัวแปรตามแตกต่างกัน ซึ่งผลของการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Covariance : MANCOVA) มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 34 (ต่อ)

	M	SD	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
2.การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม								
กลุ่มทดลอง (n=24)	4.18	.46	ก่อนทดลอง (Pre)	2.000	1	2.000	8.467*	.006
กลุ่ม ควบคุม (n=24)	3.10	.57	ระหว่างกลุ่ม (Group)	11.714	1	11.714	49.580*	.001
			ความคลาด เคลื่อน (Error)	10.631	45	.236		
			รวม	24.345	47			
$R^2 = .602$ (Adjusted $R^2 = .584$)								
3.การนำความรู้ไปใช้กับทีม								
กลุ่มทดลอง (n=24)	3.99	.44	ก่อนทดลอง (Pre)	.830	1	.830	4.192*	.046
กลุ่ม ควบคุม (n=24)	3.23	.47	ระหว่างกลุ่ม (Group)	5.845	1	5.845	29.508*	.001
			ความคลาด เคลื่อน (Error)	8.913	45	.198		
			รวม	15.558	47			
$R^2 = .466$ (Adjusted $R^2 = .442$)								

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 34 แสดงว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนการทดลอง มีความสัมพันธ์กับค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้เป็นทีมด้านการเป็นผู้นำทีมหลังการทดลอง ($F = 4.738^*$, $p = .035$) และเมื่อใช้ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนการทดลอง มาเป็นตัวแปรร่วม (Covariates) เพื่อทำนายค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้เป็นทีมด้านการเป็นผู้นำทีมหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลอง กับกลุ่มควบคุม พบว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้เป็นทีมด้านการเป็นผู้นำทีมหลังการทดลอง กลุ่มทดลอง สูงกว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้เป็นทีมด้านการเป็นผู้นำทีมของกลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (16.080^* , $p = .001$) ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนการทดลอง สามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้เป็นทีมด้านการเป็นผู้นำทีมหลังการทดลองได้ร้อยละ 35.70

ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนการทดลอง มีความสัมพันธ์กับค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีมหลังการทดลอง ($F = 8.467^*$, $p = .006$) และเมื่อใช้ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนการทดลอง มาเป็นตัวแปรร่วม (Covariates) เพื่อทำนายค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีมหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลอง กับกลุ่มควบคุม พบว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีมหลังการทดลอง กลุ่มทดลอง สูงกว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีมของกลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (49.580^* , $p = .001$) ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนการทดลอง สามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีมหลังการทดลอง ได้ร้อยละ 60.20

ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนการทดลอง มีความสัมพันธ์กับค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้เป็นทีมด้านการนำความรู้ไปใช้กับทีม หลังการทดลอง ($F = 4.192^*$, $p = .046$) และเมื่อใช้ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนการทดลอง มาเป็นตัวแปรร่วม (Covariates) เพื่อทำนายค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้เป็นทีมด้านการนำความรู้ไปใช้กับทีมหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลอง กับกลุ่มควบคุม พบว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้เป็นทีมด้านการนำความรู้ไปใช้กับทีมหลังการทดลอง กลุ่มทดลอง สูงกว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้เป็นทีมด้านการนำความรู้ไปใช้กับทีมของกลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (29.508^{**} , $p = .001$) ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนการทดลอง สามารถ

อธิบายความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมด้านการนำความรู้ไปใช้กับทีมหลังการทดลอง ได้ร้อยละ 46.60

5. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อหลักสูตรการฝึกอบรมกับเกณฑ์ 3.51 (ระดับมาก)

ตาราง 35 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลความพึงพอใจในการเข้ารับการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กับเกณฑ์ 3.51 (ระดับมาก) (n=24)

ประเด็นประเมิน	M	SD	แปลผล ความพึง พอใจ	เกณฑ์ 3.51		
				t	p	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม						
1 กิจกรรมการฝึกอบรม	3.58	.71	มาก	2.501*	.021	
2 ใบความรู้ที่ใช้ในการฝึกอบรม	3.59	.80	มาก	2.326*	.018	
3. ตัวอย่างสถานการณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	3.87	.67	มาก	2.631*	.015	
4. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	3.79	.88	มาก	2.562*	.032	
5. ความพึงพอใจโดยรวม	3.87	.74	มาก	2.413*	.024	
รวมเฉลี่ย	3.74	.76	มาก	2.572*	.030	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเป็นผู้นำทีมการเรียนรู้						
1 กิจกรรมการฝึกอบรม	3.54	.77	มาก	2.199*	.044	
2 ใบความรู้ที่ใช้ในการฝึกอบรม	3.59	.75	มาก	2.425*	.018	
3. ตัวอย่างสถานการณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	3.83	.70	มาก	2.257*	.034	

ตาราง 35 (ต่อ)

ประเด็นประเมิน	M	SD	แปลผล ความพึง พอใจ	เกณฑ์ 3.51	
				t	p
4. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	3.95	.85	มาก	2.558*	.018
5. ความพึงพอใจโดยรวม	4.00	.78	มาก	3.077*	.005
รวมเฉลี่ย	3.78	.77	มาก	2.704*	.002
หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การนำความรู้ไปใช้ในทีม					
1 กิจกรรมการฝึกอบรม	3.59	.80	มาก	2.326*	.018
2 ใบความรู้ที่ใช้ในการฝึกอบรม	3.55	.84	มาก	2.504*	.046
3. ตัวอย่างสถานการณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	3.55	.72	มาก	2.351*	.029
4. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม	3.51	.85	มาก	2.132*	.049
5. ความพึงพอใจโดยรวม	4.00	.90	มาก	2.598*	.016
รวมเฉลี่ย	3.63	.82	มาก	2.682*	.047
ความพึงพอใจโดยรวม	3.72	.78	มาก	2.339*	.026

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 35 แสดงว่ากลุ่มทดลองมีความพึงพอใจในการเข้ารับการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 3.51 (ระดับมาก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายหน่วยการเรียนรู้พบว่า มีความพึงพอใจต่อหน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเป็นผู้นำทีมการเรียนรู้ มากที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 3.51 (ระดับมาก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมาคือ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 3.51 (ระดับมาก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การนำความรู้ไปใช้ในทีม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 3.51 (ระดับมาก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดำเนินการศึกษาถึงพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยแบ่งกระบวนการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒระยะที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม และ ระยะที่ 3 การศึกษาผลของการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม รายละเอียดของการสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ มีดังนี้

ความมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. เนื้อหาที่ใช้ในหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ประกอบด้วยกิจกรรมการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม การเรียนรู้เป็นทีม การสอนแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน Team-based learning (TBL) และการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) และการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ (Cooperative Learning) ในหัวข้อดังต่อไปนี้ 1) ชื่อชุดกิจกรรม 2) ชื่อหน่วย 3) คำชี้แจง 4) สาระการเรียนรู้ 5) ตัวบ่งชี้ในการเรียนรู้ 6) เวลาที่ใช้ 7) กิจกรรมการเรียนรู้ในหน่วย 8) สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ 9) การประเมินผล

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นิสิตระดับปริญญาตรีในทุกสาขาวิชาที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2559 รวมจำนวน 20,048 คน (งานทะเบียนนิสิตและสถิติกองบริการการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

กลุ่มที่ 1 นิสิตระดับปริญญาตรี ที่กำลังศึกษาในชั้นปีที่ 3 ขึ้นไป จำนวน 361 คน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Explorer Factor Analysis)

กลุ่มที่ 2 นิสิตระดับปริญญาตรี ที่กำลังศึกษาในชั้นปีที่ 3 ขึ้นไป จำนวน 391 คน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Secondary Confirm Factor Analysis) และการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลอง (Invariance Secondary Confirm Factor Analysis)

กลุ่มที่ 3 นิสิตระดับปริญญาตรีที่กำลังศึกษา ภาคเรียนที่ 1 จำนวน 48 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่มๆ ละ 24 คน คือ กลุ่มทดลอง (Experimental Group) และกลุ่มควบคุม (Control Group)

3. ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ท่าน เพื่อสัมภาษณ์และประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม โดยมีคุณสมบัติตามที่ได้กำหนดไว้

4. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม
ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 29 ข้อคำถาม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .515 - .737 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .952

2. หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประกอบด้วย 3 หน่วยการเรียนรู้

3. แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กระบวนการวิจัย

กระบวนการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 การศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2 ครั้ง โดยครั้งที่ 1 กับนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ชั้นปีที่ 3 ขึ้นไป จำนวน 361 คน เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Explore Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมว่ามีกี่องค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบประกอบด้วยตัวชี้วัดอะไรบ้าง หลังจากนั้น จึงดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ครั้งที่ 2 กับนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ชั้นปีที่ 3 ขึ้นไป จำนวน 391 คน เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Secondary Confirm Factor Analysis) และการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Invariance Secondary Confirm Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบเชิงยืนยันถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ดำเนินการสังเคราะห์ข้อมูลจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม กับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหลังจากนั้น ผู้วิจัยได้นำ หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้พัฒนาขึ้นมา ไปตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน โดยใช้เทคนิควิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured In-depth interviews) เพื่อขอความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และการใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรมกับเกณฑ์ 3.51 (ระดับมาก) ด้วยสถิติทดสอบ t-Test One-Sample Test

ตอนที่ 3 การศึกษาผลของการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มควบคุมที่มีการวัดก่อนกับหลังการทดลอง (Randomized Pretest-Posttest Control Group Design) โดยมีกลุ่มทดลอง (Experimental Group) ที่จะได้รับการฝึกอบรมจากหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง

พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และกลุ่มควบคุม (Control Group) ที่จะได้รับการจัดการเรียนการสอนแบบปกติดำเนินการ (1) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวม ระหว่างก่อนกับหลังการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมของกลุ่มทดลอง ด้วยสถิติทดสอบ t-test แบบ Dependent (2) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมรายองค์ประกอบ ได้แก่ 1.การเป็นผู้นำทีม 2.การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม และ 3.การนำความรู้ไปใช้กับทีม ระหว่างก่อนกับหลังการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมของกลุ่มทดลอง ด้วยเทคนิคทางสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA) แบบมีการวัดซ้ำ (Repeated) (3) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวม ระหว่างกลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกอบรม กับกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม โดยใช้ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนฝึกอบรม (Pretest) มาเป็นตัวแปรร่วม (Covariates) ด้วยเทคนิคทางสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (Analysis of Covariance : ANCOVA) (4) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมรายองค์ประกอบ ได้แก่ 1.การเป็นผู้นำทีม 2.การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม และ 3.การนำความรู้ไปใช้กับทีม ระหว่างกลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกอบรม กับกับกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม โดยใช้ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนฝึกอบรม (Pretest) มาเป็นตัวแปรร่วม (Covariates) ด้วยเทคนิคทางสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Covariance : MANCOVA และ (5) ดำเนินการศึกษาคำพิงพอใจในการเข้าร่วมหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อหลักสูตรการฝึกอบรมกับเกณฑ์ 3.51 (ระดับมาก) ด้วยสถิติทดสอบ t-Test One-Sample Test

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) จากกลุ่มตัวอย่าง 361 คน พบว่าพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1.00 มีจำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 สามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 43.171 องค์ประกอบที่ 2 สามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 7.593 องค์ประกอบที่ 3 สามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 4.901 ทั้ง 3 องค์ประกอบ

สามารถอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นได้ร้อยละ 55.665 ดำเนินการเก็บข้อมูลครั้งที่ 2 กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 391 คน เพื่อดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Secondary Confirm Factor Analysis) พบว่า แบบจำลององค์ประกอบพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=424.28df= 302$, $P = 0.00000$, $Relative\chi^2 = 1.40$, $RMSEA =$, $RMR =$, $SRMR=$, $CFI = .99$, $GFI = .93$, $AGFI = .90$, $CN = 340.84$) มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 ด้านการเป็นผู้นำทีม (lead) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) เท่ากับ .81 ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) สามารถพูดจาต่อรองเพื่อให้สมาชิกในกลุ่มทำตามสิ่งที่ได้เสนอไป (2) สามารถให้คำปรึกษาในเรื่องงานกับสมาชิกในกลุ่มได้ (3) ริเริ่มทำสิ่งต่างๆ ในกลุ่มเพื่อให้กลุ่มได้เกิดการเริ่มต้นทำงาน (4) มีส่วนสำคัญในการกำหนดเป้าหมายของงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม (5) ทำให้สมาชิกในกลุ่มเข้าใจในสิ่งที่สื่อสารได้ตรงกับความต้องการ (6) แสดงบทบาทในการเป็นผู้นำกลุ่มได้ในบางสถานการณ์ ที่มีความเชี่ยวชาญ (7) มีส่วนร่วมในการการสั่งการต่างๆ เท่ากับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม (8) มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจ ในเรื่องต่างๆ เท่ากับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม และ (9) ทำให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มลดลงได้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) อยู่ระหว่าง .51 - .72

1.2 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีม (inac) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) เท่ากับ .96 ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) ประเมินผลการทำงานของสมาชิกในกลุ่มที่ทำตามที่ได้รับมอบหมาย อย่างตรงไปตรงมา (2) มีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในกลุ่ม (3) รับผิดชอบงานที่กลุ่มมอบหมายให้ทำอย่างเต็มความสามารถที่แท้จริง (4) มีบทบาทในการทำงานที่ชัดเจนในกลุ่ม (5) รู้และเข้าใจข้อตกลงในการร่วมกันของกลุ่มเป็นอย่างดี (6) ยอมรับที่จะปฏิบัติตามข้อตกลงในการร่วมกันของกลุ่มเป็นอย่างดี (7) ช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มในเรื่องต่างๆ ด้วยความเต็มใจ (8) รับฟังการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มด้วยความตั้งใจจริง (9) ยอมรับในความแตกต่างด้านต่างๆ ของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคน (10) มีส่วนร่วมในการทำงานกับสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนเป็นอย่างดี (11) สามารถที่จะประสานงานกับสมาชิกในกลุ่มได้ทุกคน และ (12) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจงาน ของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) อยู่ระหว่าง .52 - .73

1.3 ด้านการนำความรู้ไปใช้กับทีม (knus) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) เท่ากับ .93 ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) ได้ส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มได้แสดงศักยภาพที่แท้จริงในการทำงานออกมา (2) ค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการมาเป็นอย่างดี ก่อนที่จะอภิปรายความคิดเห็นภายในกลุ่ม (3) กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้รับทราบ (4) ใช้เวลาในการทำงานกับสมาชิกในกลุ่มอย่างเต็มที่ (5) ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานของสมาชิกในทีม เพื่อให้เขาเกิดการพัฒนาตนเอง (6) สามารถตั้งถามที่น่าสนใจ เพื่อให้กลุ่มได้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (7) ทบทวนความรู้ที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่มทุกครั้ง และ (8) หมั่นฝึกฝนทักษะการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้การทำงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) อยู่ระหว่าง .59 - .67

นอกจากนี้ ยังได้ดำเนินการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Invariance Secondary Confirm Factor Analysis) ของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระหว่างกลุ่มนิสิตเพศชาย จำนวน 113 คน กับกลุ่มนิสิตเพศหญิง จำนวน 278 คน พบว่า แบบจำลองไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่มนิสิตเพศชายกับกลุ่มนิสิตเพศหญิง ทั้งในด้าน (1) โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ($\chi^2 / df < .50$, RMSEA < .08) (2) ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกต ($P > .05$) ($\chi^2_{diff} = .91$, $df_{diff} = 1$) (3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตบนตัวแปรแฝง ($\chi^2_{diff} = 16.08$, $df_{diff} = 26$) และ (4) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงภายนอก ($\chi^2_{diff} = 4.99$, $df_{diff} = 3$)

2. หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่พัฒนาขึ้น มี 3 หน่วยการเรียนรู้ประกอบด้วย 9 ตอน ได้แก่ สารสำคัญวัตถุประสงค์การเรียนรู้เชิงพฤติกรรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรมสื่อ/อุปกรณ์ การฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรม แผนดำเนินการฝึกอบรม เนื้อหาในการฝึกอบรม และ ใบกิจกรรม โดยมีความเหมาะสมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 3.51 (ระดับมาก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาประสิทธิผลการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า

3.1 กลุ่มทดลอง ($n=24$) หลังได้รับการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวม สูงกว่าก่อนการรับการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($M=3.99 > M=3.21$) เมื่อ

ดำเนินการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรม
การเรียนรู้เป็นทีมด้านการเป็นผู้นำทีม สูงกว่าก่อนการรับการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 ($F = 62.959^*$) ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีม สูงกว่า
ก่อนการรับการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 39.027^*$) ค่าเฉลี่ยพฤติกรรม
การเรียนรู้เป็นทีมด้านการนำความรู้ไปใช้กับทีม สูงกว่าก่อนการรับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 34.171^*$)

3.2 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมหลังการรับ
การฝึกอบรม ระหว่างกลุ่มทดลอง ($n=24$) กับกลุ่มควบคุม ($n=24$) โดยนำค่าเฉลี่ยพฤติกรรม
การเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมก่อนการทดลองมาเป็นตัวแปรร่วม (Covariates) พบว่า ค่าเฉลี่ย
พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมหลังการรับการฝึกอบรมของกลุ่มทดลอง สูงกว่า กลุ่ม
ควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (49.223^{**} , $p = .001$) เมื่อดำเนินการเปรียบเทียบ
ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมเป็นรายด้าน โดยนำค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมใน
ภาพรวมก่อนการทดลองมาเป็นตัวแปรร่วม (Covariates) พบว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็น
ทีมด้านการเป็นผู้นำทีมหลังการรับการฝึกอบรมของกลุ่มทดลอง สูงกว่า กลุ่มควบคุมอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (16.080^{**} , $p = .001$) ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมด้าน
การมีปฏิสัมพันธ์กับทีมหลังการรับการฝึกอบรมของกลุ่มทดลอง สูงกว่า กลุ่มควบคุมอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (49.580^{**} , $p = .001$) และค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม
ด้านการนำความรู้ไปใช้กับทีมหลังการรับการฝึกอบรมของกลุ่มทดลอง สูงกว่า กลุ่มควบคุมอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (29.508^{**} , $p = .001$)

3.3 กลุ่มทดลองมีความพึงพอใจในการเข้ารับการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรการ
ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 3.51 (ระดับมาก)
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายหน่วยการเรียนรู้พบว่ามีความพึงพอใจ
ต่อหน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเป็นผู้นำทีมการเรียนรู้ มากที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.78 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 3.51 (ระดับมาก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
รองลงมาคือ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74
ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 3.51 (ระดับมาก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ
หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การนำความรู้ไปใช้ในทีม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ซึ่งมากกว่า
เกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 3.51 (ระดับมาก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาและพัฒนา (Research and Development) พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สามารถอภิปรายผลการวิจัย จำแนกตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การเป็นผู้นำทีมการมีปฏิสัมพันธ์กับทีม การนำความรู้ไปใช้กับทีม

1.1 จากผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบหลักของ “พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” มีทั้งหมด 3 องค์ประกอบ ได้แก่ เรียงตามลำดับดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การมีปฏิสัมพันธ์กับทีมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .96 องค์ประกอบที่ 2 การนำความรู้ไปใช้กับทีม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .93 และ องค์ประกอบที่ 3 การเป็นผู้นำทีมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .81 องค์ประกอบหลักดังกล่าว ไม่ได้แปรเปลี่ยนไปตามเพศ (เพศหญิงกับเพศชาย) ของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หรือสามารถอธิบายได้ทั้งกลุ่มนิสิตเพศชายและเพศหญิง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การเรียนรู้เป็นทีม นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือของสมาชิกในกลุ่มที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ที่หลากหลาย เพื่อเติมเต็มซึ่งกันและกัน ทำให้องค์ความรู้ของสมาชิกในทีมแต่ละคน ถูกนำมาใช้เพื่อให้เป้าหมายในการเรียนรู้บรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการเรียนรู้เป็นทีม นิสิตจะต้องมีความสามารถในการ (1) แสดงบทบาทการเป็นผู้นำทีมที่ดีได้ โดยผู้นำในทีมการเรียนรู้ นั้น มีเป้าหมายคือ องค์ความรู้ที่เกิดขึ้น (Knowledge) ระหว่างการเรียนรู้ร่วมกันกับสมาชิกในทีม ซึ่งจะมีความแตกต่างจาก เป้าหมายในการทำงาน ที่เน้นความสำคัญไปที่ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ในการเรียนรู้นั้น ผู้นำทีมการเรียนรู้ไม่สามารถที่จะใช้อำนาจตามตำแหน่งงาน ในการสั่งสมาชิกในงานได้ บทบาทในการเป็นหัวหน้าทีมการเรียนรู้จึงมีความแตกต่างจากบริบทของการทำงาน (2) แสดงพฤติกรรมการมีปฏิสัมพันธ์กับทีมที่ดี การเรียนรู้เป็นทีม นั้น สมาชิกในทีมแต่ละคน จะต้องอาศัยความเชี่ยวชาญซึ่งกันและกัน ตลอดจนอาศัยกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีประสิทธิภาพ องค์ความรู้ที่จะเกิดจากการเรียนรู้เป็นทีม จึงมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ของสมาชิกในทีม และ (3) การแสดงพฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้กับทีม เป็นกระบวนการที่สมาชิกในทีมการเรียนรู้ จะต้องดำเนินการค้นคว้าองค์ความรู้จากแหล่งต่างๆ ที่มีความน่าเชื่อถือ ทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ วิเคราะห์ และวิจารณ์ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการอภิปราย ถกเถียง ในกลุ่มการเรียนรู้ หากการถกเถียง การอภิปราย ในทีมการเรียนรู้ ไม่ได้อยู่บน

พื้นฐานทางวิชาการแล้ว ก็จะทำให้ข้อสรุป องค์ความรู้ที่เกิดขึ้น ไม่มีประโยชน์เท่าที่ควรการค้นพบ โครงสร้างองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมครั้งนี้

สอดคล้องกับแนวคิดของพังก์คัตตี พลสารัมย์ (2558: 24 - 25) เซนเก (Senge. 1990: 11 - 18) เมอร์คาร์ต(Marquardt.1996: 16 - 22) บาลคัม (Balkcom. 2000: Online) มิเชลเซน (Michaelson. 1994: Online) ดีคูเปอร์ และคณะ (Decuyper et al. 2010: 111-133) โคสโลดิก และอินเจน (Kozlowskic&Ilgen. 2006: 77-124) ที่ได้กล่าวคล้ายกัน สรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็น ทีม เป็นกระบวนการสำคัญในการเรียนรู้สมัยใหม่ เพราะว่า องค์ความรู้ต่างๆ ที่เกิดขึ้น มีพัฒนาการไปอย่างรวดเร็ว ภายใต้บริบทของความคิดสร้างสรรค์ การที่จะเรียนรู้เพื่อทำความเข้าใจกับตำรา เนื้อหา เพียงอย่างเดียว ไม่เป็นการเพียงพอที่จะพัฒนาทักษะของผู้เรียน ได้ การเรียนรู้จะต้องอาศัยความร่วมมือของผู้เรียนในลักษณะของทีมการเรียนรู้ โดยผู้เรียนรู้แต่ละคน จะต้องเข้าใจอย่างถ่องแท้ ถึงการแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ในทีมที่เหมาะสม ทั้งในด้านการเป็น ผู้นำ (Leader) ในสถานการณ์ และเนื้อหา (Content) ที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญ พร้อมทั้งจะเป็น ผู้นำในการทำความเข้าใจ และอธิบายให้สมาชิกคนอื่นๆ ในทีมได้เกิดการเรียนรู้ไปพร้อมกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของเมอร์คาร์ต (Marquardt.1996: 16 - 22) ที่ได้กล่าวว่า ใน การทำงานเป็นทีมนั้นควรให้ความสำคัญกับการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ภายในทีมการเรียนรู้ เพราะว่า การเรียนรู้เป็นทีมจะทำให้เกิดองค์ความรู้ขั้นสูง ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่เกิดจากความคิด สร้างสรรค์ การวิพากษ์วิจารณ์ ได้นั้น สมาชิกในทีมการเรียนรู้จะต้องมีบทบาทในการพัฒนาองค์ ความรู้อย่างเท่าเทียมกัน ไม่เป็นผู้รอคอยผลประโยชน์จากสมาชิกในทีมคนอื่นๆ แต่จะต้องร่วมมือ กันในการพัฒนาองค์ความรู้ ในลักษณะที่ทุกคนในกลุ่ม มีความเท่าเทียมกัน และมีความสำคัญกับ ทีมการเรียนรู้เท่ากัน สอดคล้องกับแนวคิดของมิเชลเซน (Michaelson. 1994: Online) ดีคูเปอร์ และคณะ (Decuyper et al. 2010: 111-133) บาลคัม (Balkcom. 2000: Online) ที่ได้กล่าว คล้ายกัน สรุปได้ว่า ได้ให้การนำความรู้ไปใช้ในทีม (Knowledge in Team) ได้ให้ความสำคัญกับ การอภิปราย (Discussion) ภายในทีม ซึ่งจะต้องเป็นการอภิปรายบนพื้นฐานขององค์ความรู้ที่ ถูกต้อง สมาชิกทีมแต่ละคนจะต้องมีการค้นคว้าองค์ความรู้มาเป็นอย่างดี เพื่อใช้ในการอภิปราย ร่วมกับสมาชิกคนอื่นๆ ภายในกลุ่ม นอกจากนี้ สมาชิกในทีมแต่ละคน ควรที่จะมีทักษะในการ กระตุ้นให้เพื่อนสมาชิก ได้ค้นหาความรู้ และเตรียมตัว เป็นอย่างดีเพื่อทีม

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ โจนคาลเวส (Goncalves. 2008: 992-1001) ที่ได้ทำการ วิจัยเกี่ยวกับ ผลกระทบจากอุบัติเหตุในการทำงาน กรณีศึกษาเกี่ยวกับแหล่งที่มาและพฤติกรรม ของพนักงาน พบว่า พฤติกรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ปลอดภัย จะต้อง

อาศัยความร่วมมือในลักษณะของทีมการเรียนรู้ (Team Learning) เพื่อให้ทักษะที่สำคัญของสมาชิกในทีมแต่ละคน ได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการเรียนรู้ระหว่างการทำงานด้านความปลอดภัยนั้น จะต้องอาศัยทักษะของผู้นำทีมที่มีความสามารถในเรื่องดังกล่าว อาศัยการแสดงความสัมพันธ์ให้อยู่ในระดับเดียวกัน และสามารถนำความรู้ไปกำหนดใช้ระหว่างการเรียนรู้งานได้อย่างเหมาะสม เพราะอุบัติเหตุในงาน มีโอกาสที่จะเกิดขึ้นได้เสมอกับพนักงานในทุกระดับ การเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อิลลิส และคณะ (Ellis, 2003: 821-835) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ การเรียนรู้เป็นทีม: การประสานงานกันภายในทีม ที่พบว่า การเรียนรู้เป็นทีม สิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับสมาชิกในทีมทุกคน คือ ความสามารถในการประสานงานกันระหว่างสมาชิกภายในทีม ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ สมาชิกในทีมมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เข้าใจในจุดมุ่งหมายของทีมเหมือนกัน จึงจะสามารถใช้ความรู้ ทักษะ ที่แต่ละคนเชี่ยวชาญให้เกิดประโยชน์กับทีมได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คอบริดจ์ และคณะ (Corbridge, 2013: 202-205) ที่ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับ การเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐานในหลักสูตรพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน ที่พบว่า การเรียนรู้เป็นทีม นั้น ในสถานการณ์ต่างๆ ระหว่างการเรียนรู้พยาบาลผู้ปฏิบัติงานนักศึกษาจะต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยดึงศักยภาพเด่นที่มีอยู่ออกมา แล้วก็แสดงเพื่อช่วยทีมการเรียนรู้ในสถานการณ์ที่เหมาะสม ทุกคนในทีมสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ ในทีมการเรียนรู้ สมาชิกในทีมคนทุกคนมีความสำคัญอย่างเท่าเทียมกัน มีสถานภาพที่เท่าเทียมกันภายในทีม เพราะทุกคนมีบทบาทในการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกันเพื่อให้กระบวนการกลุ่มเกิดการพัฒนาไปได้อย่างต่อเนื่อง หากสัมพันธ์ภาพเป็นแบบชั้นยศ (Rank Status) แล้ว การเรียนรู้แบบเป็นทีมก็จะไม่สามารถที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้รายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบแต่ละด้านของ พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งหมด 3 องค์ประกอบ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.2 จากผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .96 มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 12 องค์ประกอบ ได้แก่ การประเมินผลการทำงานของสมาชิกในกลุ่มมีมนุษยสัมพันธ์อันดี ความรับผิดชอบทำงานบทบาทในการทำงานและเข้าใจข้อตกลงของทีม ยอมรับที่จะปฏิบัติตามข้อตกลงของทีม ช่วยเหลือสมาชิกในทีมรับฟังการแสดงความคิดเห็นยอมรับในความแตกต่างมีส่วนร่วมในการทำงาน การประสานงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง .52 - .73 องค์ประกอบหลักดังกล่าว ไม่ได้

แปรเปลี่ยนไปตามเพศ (เพศหญิงกับเพศชาย) ของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒหรือสามารถอธิบายได้ทั้งกลุ่มนิสิตเพศชายและเพศหญิง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การเรียนรู้เป็นทีมจะต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนความรู้ของสมาชิกในทีมแต่ละคน เพื่อให้การทำงานที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ หรือการค้นหาคำตอบบางอย่างจากโจทย์ที่อาจารย์ได้มอบหมาย ประสบความสำเร็จในลักษณะของการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ร่วมกัน หากสมาชิกภายในทีม มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อกัน ก็จะส่งผลทำให้การร่วมกันคิด วิเคราะห์ ไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควรจะเป็น นอกจากนี้แล้ว หากการมีปฏิสัมพันธ์ภายในทีม เป็นไปอย่างไม่ถูกต้อง มีลำดับชั้นยศ (Rank Status) เกิดขึ้นภายในทีมการเรียนรู้ มีการกำหนดบทบาทการเป็นหัวหน้าเพื่อสั่งการอย่างชัดเจนแล้ว ก็จะมีผลทำให้การแสดงความคิดเห็นภายในทีม ไม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ปัญหาที่พบโดยทั่วไปในการเรียนรู้เป็นทีมระดับอุดมศึกษา คือ เมื่อได้รับงานจากอาจารย์และมีการสร้างทีมการเรียนรู้ขึ้นมาแล้ว นิสิตภายในทีมงานจะมีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน คนละหัวข้อ โดยสมาชิกในทีมแต่ละคนจะไม่มีใครพูดคุย มีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในหัวข้ออื่นๆ ที่ตนเองไม่ได้รับมอบหมาย จะทำเฉพาะแต่งงานของตนเองเท่านั้น การมีปฏิสัมพันธ์ลักษณะดังกล่าว จะไม่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ทางวิชาการขั้นสูงได้ เพราะ จะไม่แตกต่างไปจากการเรียนโดยการฟังบรรยาย ผู้เรียนไม่เกิดการอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น การถกเถียงในเชิงหลักการ แต่จะได้เรียนรู้ในเชิงความจำจากหัวข้อที่ตนเองได้รับมอบหมายเพียงเท่านั้น

สอดคล้องกับแนวคิดของ โพลเซอร์ (Polzer, 2004: 71) ที่ได้กล่าวว่า การมีปฏิสัมพันธ์ภายในทีมว่า รูปแบบความสัมพันธ์ภายในทีมงานนั้น จะมีลักษณะเป็นเครือข่าย (Network) ที่สมาชิกในทีมแต่ละคนจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างเหนียวแน่น การปฏิบัติงานทุกอย่างที่เกิดขึ้นภายในทีมงาน สมาชิกทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และแสดงความรับผิดชอบร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ไบคัน และโดนัลด์ (Beiquin&, Donald, 2016: 250-257) ที่ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยการบรรยายเป็นฐาน (Lecture-Based Learning) กับการเรียนรู้ด้วยการอภิปรายเป็นฐาน (Discussion-Based Learning) มีความแตกต่างกันอย่างมาก ซึ่งการเรียนรู้โดยการอภิปรายเป็นฐาน เป็นกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในทีมแต่ละคนเป็นอย่างมาก ในการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป เพื่อหาข้อสรุปและแนวทางการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ การมีปฏิสัมพันธ์ภายในทีมที่เหมาะสม การยอมรับฟังความคิดเห็นของซึ่งกันและกัน ยอมรับข้อตกลงในทีม มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้เสนอแนะร่วมกัน เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเรียนรู้เป็นอย่างมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ เซนเก (Senge. 1990: 16) ที่ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นกระบวนการของการ

จัดรูปแบบและพัฒนาความสามารถของทีมหรือกลุ่มในองค์กร ที่จะสร้างสรรค์ให้เกิดเป็นผลลัพธ์ที่สมาชิกทุกคนปรารถนา กระบวนการเรียนรู้ควรเริ่มต้นจากการมีวินัย การมีส่วนร่วมในการแสดงวิสัยทัศน์ร่วมการสนทนา (Dialogue) การอภิปราย (Discussion) การปรับแนวคิดแนวปฏิบัติให้ตรงกัน (Alignment) การให้อำนาจในการปฏิบัติงาน (Empowerment) การตัดสินใจหรือทำการแก้ไข ปัญหาต่างๆ ร่วมกัน การนำเอาความคิดเห็นที่แตกต่างกันของแต่ละคนมาพิจารณาพิจารณาด้วยเหตุผลและหาข้อสรุปจนได้เป็นมุมมองที่ดีที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย (2543: 41) ที่ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการเรียนรู้ ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อพัฒนาความฉลาดรอบรู้และความสามารถของทีมให้บังเกิดผล องค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้น ได้ก็ต่อเมื่อมีการรวมพลังของกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร โดยเป็นการรวมตัวของทีมงานที่มี ประสิทธิภาพสูง สมาชิกในทีมได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน ผ่านการสื่อสารข้อมูล แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จนเกิดเป็นความคิดร่วมกัน ของกลุ่ม (Group thinking) และกลุ่มควรลดสิ่งกีดขวางให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา และการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เซลมา เมิน ซาเกอร์ และคาเรน (Selma Mien Segers; & Karen. 2013: 1-12) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ บริบทของรูปแบบกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น พบว่า กระบวนการเรียนรู้เป็นทีม เป็นกระบวนการแห่งการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกภายในทีม ในทุกขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยยังได้เสนอว่า กระบวนการทำงานเป็นทีม นั้น มีลักษณะเช่นเดียวกับ ระบบ (System) มีปัจจัยนำเข้า (Inputs) เป็น สมาชิกในทีม ซึ่งถูกมองมีสถานภาพทั้งในการเป็นปัจเจก (Subsystems) และการเป็นเจ้าของระบบใหญ่ (Supra System) สมาชิกจะต้องเป็นผู้ที่มีสำนึก (Conscience) ว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ และในขณะเดียวกันก็ยังอยู่ในระบบใหญ่ เป็นส่วนหนึ่งเช่นเดียวกับสมาชิกในทีม ซึ่งหมายความว่า สมาชิกในทีมสามารถที่จะเป็นตัวของตัวเองได้ ปัจจัยนำเข้าจะนำไปสู่กระบวนการ (process) เรียนรู้เป็นทีม ซึ่งให้ความสำคัญกับการการสร้งงานร่วมกัน (Co-Construction) มีความขัดแย้งที่สร้างสรรค์ (Constructive Conflict) ถึงจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในทีม และมีกิจกรรมการทำงานร่วมกันเกิดขึ้น กระบวนการเรียนรู้เป็นทีมดังกล่าว จะส่งผลทำให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ทีมได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดีคูเปอร์ โดชี และ เวน (Decuyper, Dochy & Van, 2010: 111-133) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ความซับซ้อนและเป็นพลวัตของทีม: รูปแบบเชิงบูรณาการสำหรับการเรียนรู้เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ

ฮวงและย้ง-ฮุย (Huang; & Yong – Hui, 2012: 381-388) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ แหล่งข้อมูลที่ยืดหยุ่นในการเรียนรู้เป็นทีมและประสิทธิภาพของโครงการ ที่ได้ข้อค้นพบคล้ายกันว่า ความสำเร็จหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้นนั้น ไม่ได้เป็นของหัวหน้าทีม หรือผู้รับผิดชอบคนใดคนหนึ่ง แต่จะเป็นของทีมร่วมกัน ลักษณะของการมีปฏิสัมพันธ์ภายในทีมการเรียนรู้ ซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์ภายในทีมที่ดีนั้น สมาชิกในทีมแต่ละคนจึงควรจะต้องแสดงด้วยการมีส่วนร่วมในงานอย่างเต็มความสามารถ กล้าที่จะประเมินผลการทำงานของเพื่อนสมาชิก มีมนุษยสัมพันธ์อันดีร่วมกัน รับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เข้าใจเงื่อนไขและข้อตกลงของทีมงานร่วมกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ยอมรับความแตกต่างของกันและกัน การมีปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวจะทำให้สมาชิกในทีมได้เรียนรู้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของในงานร่วมกัน ซึ่งการเรียนรู้เป็นทีมจะต้องมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมและเครือข่าย (Team Work and Networking) ตระหนักถึงความร่วมมือกัน การแบ่งปันการทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม จึงเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมในทุกขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การเรียนรู้ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สามัคคีกัน ขยันคิด ขยันเรียนรู้ และขยัน โดยใช้เทคนิคของการสนทนา (Dialogue) การอภิปราย (Discussion) การบริหารทีมงาน และการบริหารโครงการเข้ามาช่วย ซึ่งเปรียบเสมือนการถ่ายทอดอัจฉริยภาพหรือถ่ายทอดวิธีการ ปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จจะหว่างกันและกัน ทำให้เกิดพัฒนาการขึ้นในเวลาอันรวดเร็วและได้ประสิทธิผลสูงสุด

1.3 จากผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒด้านการนำความรู้ไปใช้กับทีม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .93 มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ส่งเสริมให้สมาชิกได้แสดงศักยภาพที่ค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการเพื่ออภิปรายแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา ใช้เวลาในการทำงานให้ข้อเสนอแนะแก่สมาชิกในทีม ตั้งคำถามที่น่าสนใจ ทบทวนความรู้ และ ผักผ่อนทักษะการเรียนรู้ต่างๆ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง .59 - .67 องค์ประกอบหลักดังกล่าว ไม่ได้แปรเปลี่ยนไปตามเพศ (เพศหญิงกับเพศชาย) ของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หรือสามารถอธิบายได้ทั้งกลุ่มนิสิตเพศชายและเพศหญิง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การเรียนรู้เป็นทีมนี้มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ระหว่างการเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยการค้นคว้าความรู้มาเป็นอย่างดีของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคน เพื่อนำมาใช้ในการอภิปราย การแลกเปลี่ยนกัน เพื่อให้อยู่บนฐานทางวิชาการ หากการค้นคว้าไม่ได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะมีผลทำให้การการอภิปราย การแลกเปลี่ยน ความรู้ที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนรู้เป็นทีม เป็นเพียงความคิดเห็นส่วนตัวของสมาชิกแต่ละคนเพียงเท่านั้น

ไม่ได้อยู่บนพื้นฐานทางวิชาการได้ การสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นในการเรียนรู้ ก็จะขาดความน่าเชื่อถือ ทั้งนี้ การเรียนรู้เป็นทีมในระดับอุดมศึกษานั้น ต้องการที่จะพัฒนาทักษะทางวิชาการขั้นสูงให้กับผู้เรียน การที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ จำเป็นแค่เพียงการอ่านหนังสือเพื่อทำความเข้าใจด้วยตนเอง หรือการสอบถามผู้รู้ นักวิชาการ ก็อาจจะทำให้ไม่บรรลุเป้าหมายได้ การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ขั้นสูงได้ เพราะการอภิปราย ถกเถียงกัน จะทำให้ทีมเข้าใจในเนื้อหาและทฤษฎีได้ แต่ทั้งนี้ การเรียนรู้เป็นทีมจะประสบความสำเร็จได้นั้น กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นสมาชิกในทีมจะต้องมีการค้นคว้าความรู้ และทำความเข้าใจกับสิ่งที่ได้ค้นคว้ามาเป็นอย่างดี เพื่อที่จะนำไปสู่การแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน หากการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของหลักการที่ถูกต้อง หรือเป็นเพียงความคิดเห็นส่วนตัวของผู้เรียนเพียงเท่านั้น กระบวนการเรียนรู้เป็นทีม ก็ไม่สามารถที่จะนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ขั้นสูงได้

สอดคล้องกับแนวคิดของ อรานดา ลาร์ช และโคลอน (Aranda, Larsch; & Conlon. 2003: 114) ที่ได้กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ จะเริ่มพิจารณาตั้งแต่ การสนทนากันในทีม การสนทนากันอย่างมีความหมาย ซึ่งเป็นการพัฒนาที่ต้องมีการฝึกพิเศษทั้งการสนทนาและทักษะการคิด ทีมที่มีประสิทธิภาพต้องรู้จักที่จะใช้กระบวนการสนทนาและการใช้ภาษา โดยพื้นฐานสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ จะต้องมาจากการค้นคว้าหาความรู้ทางวิชาการมาเป็นอย่างดี แล้วนำความรู้ดังกล่าว มาใช้ในกระบวนการเรียนรู้เป็นหลัก สอดคล้องกับแนวคิดของ พาปา เนเนียล และสปีกอร์ (Papa, Daniels; & Spiker. 2008: 19 – 23) อาร์กรีส (Argyris. 1999: 32) และกา วิน (Gavin. 2000:88 – 90) ที่ได้กล่าวคล้ายกันว่า การนำความรู้ไปใช้กับทีมที่ดีนั้น สมาชิกในทีมแต่ละคนจึงควรจะต้องแสดงด้วยการกระตุ้นให้สมาชิกทีมแต่ละคนได้แสดงศักยภาพที่แท้จริง มีการค้นคว้าองค์ความรู้ในทางวิชาการมาเป็นอย่างดีเพื่อนำมาใช้ในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นในเชิงวิชาการโดยตรงไปตรงมา ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ผ่านการค้นคว้ามาเป็นอย่างดีให้แก่เพื่อนสมาชิก ตั้งคำถามที่น่าสนใจภายในทีมเพื่อให้เกิดการคิดร่วมกัน และทบทวนองค์ความรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุชาติ กิระนะเสรี (2555: 29 - 33) ที่ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีมในองค์กรที่จะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการแข่งขัน จะต้องอาศัยการช่วยกันบุคลากรเข้าถึงองค์ความรู้ ทั้งองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมในตัวบุคคล องค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้น รวมถึงเทคนิควิธีการต่างๆที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดจากการร่วมแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ เปี่ยมพงศ์ นุ้ยบ้านด่าน (2543: 32 - 34) ที่ได้กล่าวว่า การพัฒนาบรรยากาศขององค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นทีม นั้น สิ่งสำคัญคือ สมาชิก

ในองค์กรต้องมีความสามารถในการค้นหาความรู้สมัยใหม่ และนำมาปรับปรุง ทดลองปฏิบัติ เพื่อหาแนวทางหรือองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับองค์กร มีการเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงมีการถ่ายทอดความรู้ โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันจากประสบการณ์ของสมาชิกในองค์กร

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ โคลโลสกี และอิลเจน (Kozlowski; & Ilgen. 2006: 77–124) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ การเพิ่มประสิทธิภาพของกลุ่มงานและทีมงาน พบว่า การทำงานเป็นทีม (Team Work) จะให้ความสำคัญกับการให้สมาชิกในทีมแต่ละคนดึงความสามารถของตนเองมาเพื่อทำให้เป้าหมายเกิดการบรรลุ ดังนั้น เป้าหมายอาจจะบรรลุได้นั้น สมาชิกในทีมจะต้องมีการค้นคว้าองค์ความรู้จากแหล่งต่างๆ มาเป็นอย่างดี มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ให้ความสำคัญกับการค้นคว้า หาความรู้เน้นการค้นหาข้อมูลของสมาชิกแต่ละคนเพื่อมาหักล้างกัน ถกเถียงกัน เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ภายในทีม และทักษะการทำงานที่เพิ่มพูนขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มิฮาเลา และจอร์จ (Mihaela & George. 2015: 48-70) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการออกแบบจำลองการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม: วิธีการสำหรับการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ พบว่า วิทยากรจะต้องให้ความสำคัญกับการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรม ตระหนักถึงความสำคัญของการค้นคว้าองค์ความรู้เพื่อนำมาใช้ในการอภิปรายร่วมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัฐพล ประดับเวทย์ (2551: 101 – 20) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อสร้างเสริมความสามารถในการทำงานเป็นทีม ของนิสิตในระดับอุดมศึกษา พบว่า การทำงานเป็นทีมของนิสิตระดับอุดมศึกษานั้น พบปัญหาที่สำคัญคือการที่นิสิตไม่ยอมค้นคว้าองค์ความรู้จากแหล่งที่น่าเชื่อถือ เพื่อนำมาใช้ในการอภิปรายแลกเปลี่ยนกันภายในทีม จึงทำให้องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากทีม เป็นเพียงแค่อ้างอิงของข้อมูลเท่านั้น ไม่ได้อยู่บนพื้นฐานทางวิชาการเท่าที่ควร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติศักดิ์ กอรัย (2550: 91 - 120) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาตรีภาค ปกติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาตรีภาค ปกติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีปัญหาที่สำคัญคือ การไม่ยอมค้นคว้าองค์ความรู้เพื่อนำมาใช้ในการอภิปรายภายในกลุ่ม ใช้เพียงประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาเท่านั้นสำหรับการอภิปราย ซึ่งไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ในทางวิชาการเท่าที่ควร

1.4 จากผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒด้านการเป็นผู้นำทีมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .81 มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 9 องค์ประกอบ ได้แก่ พุดจาต่อรองให้คำปรึกษาเริ่มทำสิ่งต่างๆ การกำหนดเป้าหมายของงาน การสื่อสารได้ตรงกับความต้องการตั้งใจเป็นผู้นำกลุ่มได้ในบางสถานการณ์ มี

ส่วนร่วมในการการสั่งการมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจ และ (9) ทำให้ความขัดแย้งลดลงได้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ระหว่าง .51 - .72 องค์ประกอบหลักดังกล่าว ไม่ได้แปรเปลี่ยนไปตามเพศ (เพศหญิงกับเพศชาย) ของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ลักษณะของการเป็นผู้นำทีมในทีมการเรียนรู้ (Team Learning) มีความแตกต่างไปจากการเป็นผู้นำทีมในการทำงาน (Team Work) ในทีมการเรียนรู้ ผู้นำมีเป้าหมายเพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในทีมได้เกิดการเรียนรู้ขั้นสูงในเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีความเข้าใจในเนื้อหาที่ได้เรียนรู้ไปพร้อมกันทุกคน ผู้นำทีมจะไม่มีหน้าที่ในการสั่งการเพื่อให้สมาชิกในทีมทำตามคำสั่งของตนเอง หรือทำเฉพาะแต่งงานที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น สถานภาพของผู้นำทีมกับสมาชิกในทีมเชิงการสั่งการหรือการใช้อำนาจ จะไม่มีความแตกต่างกัน เหมือนกับการทำงานจริง เพราะเป้าหมายของการเรียนรู้มีได้เพียงแค่ต้องการให้งานที่อาจารย์ได้มอบหมายให้ทีมได้ทำประสบความสำเร็จเพียงเท่านั้น แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สมาชิกในทีมได้เกิดการเรียนรู้ โดยให้สมาชิกในทีมเป็นแหล่งการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการโต้แย้ง อภิปราย ถกเถียงกัน โดยธรรมชาติของทีมนการเรียนรู้แล้ว ผู้นำจะเกิดขึ้นจากสมาชิกแต่ละคนที่มีความเชี่ยวชาญ ในหัวข้อที่สมาชิกคนใดมีความเชี่ยวชาญ ก็มักจะแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำ โดยการแสดงบทบาทกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มได้แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เป็นผู้เริ่มนำในการอภิปราย เป็นผู้เริ่มนำในการให้คำปรึกษาในเรื่องที่เชี่ยวชาญ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการกระตุ้นเพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้ร่วมกันตัดสินใจในประเด็นสำคัญร่วมกัน เพราะความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จะไม่ใช่เป็นของผู้นำคนเดียว แต่จะเป็นของสมาชิกในกลุ่มร่วมกัน

สอดคล้องกับแนวคิดของ เซนเก (Senge.1990: 11-13) และ เมอร์คาร์ต (Marquardt.1996: 67) ที่ได้กล่าวคล้ายกันว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นกระบวนการปรับแนวคิด แนวปฏิบัติ รวมทั้งจุดมุ่งหมายของทีม ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และพัฒนาความสามารถ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สมาชิกทุกคนต้องการอย่างแท้จริง มุ่งเน้นความสามารถในกระบวนการจัดการ และพัฒนาความสามารถของทีม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และผลลัพธ์อันเกิดจากสมาชิกให้เป็นไปตามที่ต้องการ การที่จะบรรลุเป้าหมายในการเรียนรู้ดังกล่าว นั้น การใช้อำนาจของผู้นำทีมในการสั่งการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ จึงเป็นสิ่งที่จะทำให้ลายทีมการเรียนรู้ได้ด้วยเวลาอันรวดเร็ว เพราะบทบาทที่ผิดพลาดของผู้นำทีมดังกล่าว จะเป็นการกีดกันภาพที่แท้จริงของสมาชิกในทีม ทำให้ไม่เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีม และเกิดกระบวนการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน ในทางกลับกัน บทบาทผู้นำดังกล่าว จะทำให้สมาชิกในทีมผลักระในการเรียนรู้ การค้นคว้า และการรับผิดชอบ ให้เป็นของผู้นำทีมเพียงผู้เดียว

สอดคล้องกับแนวคิดของ ดีคูเปอร์ โดเชย และเวน (Decuyper, Dochy & Van, 2010: 111–133) ที่ได้กล่าวว่า การเรียนรู้หรือการทำงานเป็นทีม เป็นกระบวนการที่จะต้องมีการหมุนเวียนบทบาท และหน้าที่ของสมาชิกในทีมงานให้ได้มีการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งแตกต่างออกไปแต่เดิม รวมทั้งการเป็นผู้นำทีมด้วย แต่ยังคงอยู่ภายใต้การดูแลและรับผิดชอบร่วมกันของสมาชิกในทีม ทั้งผู้นำทีมและสมาชิกในทีมต้องมีความสำนึกที่จะรับผิดชอบผลการเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะของการเป็นพลวัตรของพฤติกรรม เพราะการเรียนรู้เป็นทีมจะเป็นการผสมผสานระหว่างสมาชิกในทีมที่มีความอยากรู้ อยากเห็นในเชิงวิชาการที่แตกต่างกันออกไป เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ เมอร์คาร์ต (Marquardt, 1996: 16 - 22) ที่ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นกระบวนการปรับแนวคิด แนวปฏิบัติ รวมทั้งจุดมุ่งหมายของทีม ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และพัฒนาความสามารถเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สมาชิกทุกคนต้องการอย่างแท้จริง มุ่งเน้นความสามารถในกระบวนการจัดการและพัฒนาความสามารถของทีม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และผลลัพธ์อันเกิดจากสมาชิกให้เป็นไปตามที่ต้องการ ซึ่งสมาชิกในทีมทุกคนจะมีบทบาทในการเป็นผู้นำทีมที่ไม่แตกต่างกัน เพราะเงื่อนไขดังกล่าวของการเรียนรู้เป็นทีม จะบังคับให้สมาชิกแต่ละคนได้แสดงทักษะที่เชี่ยวชาญในฐานะผู้นำทีมในสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป สอดคล้องกับแนวคิดของ จอนห์สัน และจอนห์สัน (Johnson; & Johnson, 2000: 133) ดอนเนลลอน (Donnellon, 2006: 42) ที่ได้คล้ายกันว่า บทบาทของผู้นำทีมที่ดีนั้น จึงไม่ควรที่จะแสดงออกในลักษณะของการสั่งการ หรือเป็นผู้รับผิดชอบงานแต่เพียงผู้เดียว แต่ควรจะเป็นผู้ที่คอยกระตุ้นการเรียนรู้ ทักษะการเจรจาต่อรอง การลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในทีม กำหนดเป้าหมายของทีมร่วมกับสมาชิก โดยช่วงเวลาที่เหมาะสมในการแสดงบทบาทผู้นำทีม คือ ช่วงเวลาที่เนื้อหา หรือประเด็นการเรียนรู้ดังกล่าว เป็นเรื่องที่ตนเองมีความถนัด และเชี่ยวชาญชาญมากพอ

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดีคอร์ดี และเฮยดาร์เนจาดี (Dehkordi; & Heydarnejad, 2008: 224-226) ที่ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับ ผลกระทบของการเรียนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน และการบรรยาย ที่มีต่อทัศนคติของนักศึกษาพยาบาล พบว่า การเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้เป็นทีมรูปแบบหนึ่ง จะสามารถสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นได้มากกว่าการเรียนรู้โดยใช้การบรรยายเป็นฐาน เพราะการแก้ไขปัญหานั้น จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ นอกจากจะใช้เวลาความรู้แล้ว ยังจะต้องใช้ทักษะการเป็นผู้นำในการทำงานด้วย เช่น เจรจาต่อรอง การจูงใจสมาชิกในทีมด้วยเหตุผล การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น การยอมรับตาม เป็นต้น ซึ่งสิ่งดังกล่าวเหล่านี้ล้วนแต่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริลักษณ์ จิเจริญ (2545: 79 – 100) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของ

นักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า ในงานวิจัยดังกล่าว ได้ทำการศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม โดยให้ความสำคัญกับทักษะการเป็นผู้นำทีม การเรียนรู้ โดยเน้นการวัดในมิติของการแสดงทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในบริบทที่แตกต่างกัน ออกไป สมาชิกในทีมทุกคนล้วนแต่มีโอกาสเป็นผู้นำทีมได้ เพราะสถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดบทบาทผู้นำทีม ทั้งในด้านการเจรจาต่อรอง การริเริ่มในการดำเนินงานก่อนในสิ่งที่เชี่ยวชาญ การมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายของทีม เป็นต้น

2. จากผลการศึกษาพบว่า หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความเหมาะสมในระดับมาก ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 3.51 (ระดับมาก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ หลักสูตรประกอบด้วย 3 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การนำความรู้ไปใช้กับทีม และหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การเป็นผู้นำทีม แต่ละหน่วยการเรียนรู้ใช้เวลาในการทำกิจกรรม 6 ชั่วโมง รวมเป็นเวลา 18 ชั่วโมง ในเอกสารของหลักสูตรแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วยโครงสร้างสาระสำคัญวัตถุประสงค์การเรียนรู้เชิงพฤติกรรม ระยะเวลาในการฝึกอบรมกิจกรรมการฝึกอบรมสื่อ/อุปกรณ์การฝึกอบรมการประเมินผลการฝึกอบรมแผนดำเนินการฝึกอบรมเนื้อหาในการฝึกอบรมและ ใบกิจกรรม

การกำหนดหน่วยการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับผลการศึกษาองค์ประกอบพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กิจกรรมการฝึกอบรม แต่ละหน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่

2.1 ขั้นที่ 1 ขั้นนำวิทยากรจะกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้เล่าให้ฟังเกี่ยวกับปัญหาด้านพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม และการแก้ไขปัญหาซึ่งกระบวนการดังกล่าว จะเป็นการเชื่อมโยงจากระบบการที่ผ่านมาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีม ทำให้สามารถที่จะระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการเรียนรู้เป็นทีม และประสิทธิภาพของการแก้ไขปัญหาดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของฮิลเกรย ฮาลิท และเดรยา (Ali Gary Halit; & Derya. 2014: 37– 47) ที่ได้กล่าวว่า การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม นั้น จะต้องทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นก่อน เพราะว่า โดยทั่วไปแล้ว บุคคลทั่วไป อาจจะคิดว่าการเรียนรู้เป็นทีม เป็นกระบวนการพบปะ พูดคุย และแบ่งงานกันทำ ซึ่งผิดหลักการสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีม การใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่ออธิบายจึงเป็นวิธีการที่เหมาะสมในการทำทำความเข้าใจกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม สอดคล้องกับแนวคิดของเซลมา เมน ซาเกอร์ และคาริน (Selma Mien Segers; & Karen. 2013: 1–12) ที่ได้กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้เป็นทีม ว่ามีโครงสร้างที่

ซับซ้อนในเชิงพฤติกรรม การส่งเสริมพฤติกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร จะต้องมีการวนการทำซ้ำใจร่วมกันให้เกิดขึ้นกับสมาชิกทุกคน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมร่วมกัน จากการสังเกตพฤติกรรม การเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในขั้นนำ สังเกตเห็นได้ว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้น รายงานปัญหาพฤติกรรมไม่ถูกต้อง เช่น รายงานว่าปัญหาหลักที่พบเป็นประจำคือ สมาชิกในกลุ่มที่เป็นลูกน้อง ไม่ยอมทำตามคำสั่งของหัวหน้ากลุ่ม ซึ่งสถานการณ์ปัญหาดังกล่าว เป็นความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เมคารานา และอิมิลิโอ (2015: 401-406) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ การสอนเพื่อการฝึกอบรมครูด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม พบว่า การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม นั้น ในขั้นตอนเริ่มแรกควรให้ความสำคัญกับกระตุ้นผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความตื่นตัว โดยการใช้กระบวนการกลุ่ม อาจใช้การเชื่อมโยงองค์ความรู้ที่ต้องการฝึกอบรมเข้ากับประสบการณ์เดิมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้นึกสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมกับหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการกลุ่ม ให้สมาชิกทุกคนร่วมมือ ร่วมใจกันค้นหาคำตอบผ่านประสบการณ์ของแต่ละคน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทวีตเดลคลาก และเนลสัน (Tweddell, Clark; & Nelson.2016: 7-17) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ การเรียนรู้แบบทีมเป็นทีมในคณะเภสัชศาสตร์: ประสบการณ์ของคณะ พบว่า การเรียนรู้เป็นทีมที่เกิดขึ้นในคณะเภสัชศาสตร์ จะผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบใช้วิจัยปัญหาเป็นฐาน (Problem Base Learning) โดยจุดเริ่มต้นของกระบวนการเรียนรู้ จะเน้นความสำคัญของการสร้างความสนใจในเรื่องที่จะเรียนรู้ โดยอาจารย์จะกระตุ้นผ่านสื่อการเรียนรู้ ประสบการณ์เดิม และปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพราะการเรียนรู้จะต้องเกิดจากความสนใจ ตระหนัก ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 ขั้นที่ 2 ขั้นกิจกรรม จะให้ผู้เข้ารับการอบรมจะได้ช่วยกันระดมสมองเพื่อตอบ 2 คำถาม โดยคำถามแรก เป็นคำถามเกี่ยวกับ “วิธีการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมที่เกิดขึ้นในอดีต” โดยจะกำหนดให้สมาชิกในทีมแต่ละกลุ่ม ได้มีการระดมสมองกัน โดยอาศัยองค์ความรู้จากประสบการณ์เดิมของแต่ละคน เป็นพื้นฐานทางความคิดในการตอบคำถามดังกล่าว โดยกำหนดให้แต่ละกลุ่มยังไม่ต้องดำเนินการค้นคว้าใดๆ ทั้งสิ้น โดยวิทยากรจะทำหน้าที่ในการกระตุ้นให้สมาชิกแต่ละกลุ่มได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน โดยพยายามทำให้ไม่เกิดการชี้นำกันภายในทีมการเรียนรู้ แล้วให้แต่ละกลุ่มนำเสนอในลักษณะ Concept Mapping เพื่อให้วิทยากรและทุกกลุ่มได้ฟังร่วมกัน

กิจกรรมดังกล่าว จะเป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ระดมสมองเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาจากประสบการณ์เดิมของตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ว่า ประสบการณ์ที่ผ่านมา

กระบวนการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด สอดคล้องกับแนวคิดของมิฮาเอลา และจอร์จ (Mihaela; & George. 2015: 48-70) ที่ได้กล่าวว่า ในกระบวนการฝึกอบรมด้วยเทคนิคการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learner Modeling Design) จะต้องมีการกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่ม ได้มีส่วนร่วมในการถ่ายทอดประสบการณ์เดิมของแต่ละคน ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นการทำให้สมาชิกในทีม ได้เกิดการเรียนรู้ถึงกระบวนการคิดแก้ไขปัญหาของสมาชิกคนอื่นๆ ในทีมที่เคยแก้ไขมาแล้ว ทั้งที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จ ตลอดจนเป็นสร้างทำให้เกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ให้เกิดขึ้นภายในกลุ่ม (SocialParticipation) สอดคล้องกับแนวคิดของ โรเซนโฮลซ (Rosenholtz. 1989: 15 - 22) ที่ได้กล่าวว่า การสอนด้วยเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมกันว่า ขั้นตอนที่สำคัญในการสร้างความรู้สึกร่วมกัน การมีส่วนร่วม คือการให้สมาชิกในกลุ่มแต่ละคน ได้รายงานถึงปัญหา อุปสรรค และองค์ความรู้เดิม ให้สมาชิกในกลุ่มได้รับทราบร่วมกันซึ่งจะเป็นการสร้างข้อตกลงร่วมกัน (Engagement) ภายในกลุ่ม เพื่อให้รู้ถึงศักยภาพเดิมที่มีอยู่ร่วมกัน

หลังจากนั้น วิทยากร กำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกคน ให้แยกกันอ่านใบความรู้ ที่วิทยากรได้เตรียม เพื่อให้ทุกคนได้เข้าใจในเนื้อหาอย่างเท่าเทียมกัน โดยวิทยากรจะกำชับให้ทุกคนต้องมีความเข้าใจในเนื้อหาอย่างเท่าเทียมกัน หลังจากที่มีการอ่านเสร็จสิ้นแล้ว วิทยากร กรณีศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีม เพื่อให้แต่ละกลุ่ม ได้ระดมสมองในการทำทำความเข้าใจถึงวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละกรณี ทั้งนี้เพื่อให้แต่ละกลุ่ม ได้เรียนรู้ถึงพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม (Team Work) ที่ถูกต้องก่อน หลังจากนั้นแล้ว วิทยากรจะคำถามให้แต่ละทีม ได้ร่วมกันระดมสมองอภิปราย โดยใช้องค์ความรู้จาก ใบความรู้ที่ได้อ่านเป็นรายบุคคล และกรณีศึกษาที่ได้ร่วมกันศึกษาเป็นรายกลุ่ม ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับ “การแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมที่เหมาะสม” ของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ โดยวิทยากร จะกำชับให้สมาชิกในทีมทุกคน ได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยความเท่าเทียมกัน แล้วให้แต่ละกลุ่มได้ออกมานำเสนอในลักษณะของ My Mapping

กระบวนการดังกล่าว จะเป็นการให้ทีมการเรียนรู้ ได้เกิดการระดมสมอง โดยอาศัยความรู้ที่เกิดจากการค้นคว้า และกรณีศึกษา ที่เป็นตัวแบบ ในขั้นตอนนี้ สมาชิกในกลุ่มจะเกิดการเปรียบเทียบกัน ระหว่าง การแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเรียนรู้เป็นทีมที่มาจากประสบการณ์เดิม กับความรู้ที่เป็นวิชาการ กรณีศึกษาตัวแบบ การเชื่อมโยงดังกล่าว จะทำให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีมมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของจอห์นสัน จอห์นสัน และสมิท (Johnson, Johnson; & Smith. 1991: 111)ที่ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้

แนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมกัน ว่าในการเรียนรู้ร่วมกันนั้น จะต้องอาศัยองค์ความรู้ทั้งจากประสบการณ์เดิม และองค์ความรู้จากภายนอกที่มีความเป็นสากล เช่น ตำรา การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยง บูรณาการกันภายในกลุ่มการเรียนรู้ที่กำลังเกิดขึ้น การแลกเปลี่ยนในลักษณะเชื่อมโยงดังกล่าว จะส่งผลทำให้การเรียนรู้ร่วมกันมีประสิทธิภาพสูง จะส่งผลทำให้เกิดความสามารถในการนำองค์ความรู้ดังกล่าว ไปปรับใช้เพื่อแก้ไขปัญหาจริงได้อย่างเหมาะสม เพราะ เกิดการเชื่อมโยงจากประสบการณ์เดิม ตำราเอกสาร และกรณีศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของคากาน (Kagan. 1994: 133) ที่กล่าวว่า การจัดอบรมด้วยเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ (Cooperative Learning) ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องมีการสร้างความมุ่งมั่น (Will) ให้เกิดขึ้นกับทีมการเรียนรู้ โดยการกระตุ้นให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างสถานการณ์จริง (อาจจะเป็นสถานการณ์ในอดีตที่ผ่านมา) กับองค์ความรู้ที่เป็นหลักการพื้นฐาน (Four Basic Principles) เพื่อให้ทีมการเรียนรู้ ได้ร่วมกันคิดหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน จะเป็นการสร้างทีม (Team building) ที่ทำให้สมาชิกทุกคนเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีเป้าหมายเดียวกัน และมีกระบวนการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันได้

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เมคารานา และอิมิลิโอ (2015: 401-406) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ การสอนเพื่อการฝึกอบรมครูด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม พบว่า ในขั้นการจัดการเรียนการสอน จะเป็นกระบวนการสำคัญ หลักสูตรการจัดการเรียนการสอนจะต้องมีกระบวนการกลุ่มที่ให้สมาชิกทุกคนได้แสดงทักษะต่างๆ ด้วยความร่วมมือร่วมใจ ในการแก้ไขปัญหา อาจจะใช้เกมการเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ของกลุ่มด้วย Mind Mapping การใช้สถานการณ์กรณีศึกษาที่มีความน่าสนใจ เป็นต้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สไปรลสตรา โรสมาเลน โฮมาน และสโลป (Spoelstra, Rosmalen, Houtmans; & Sloep. 2015: 11-20) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ เครื่องมือการสร้างทีมเพื่อเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบเปิด พบว่า เครื่องมือสำคัญสำหรับการสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในทีม คือ กิจกรรมสร้างสรรค์ ที่จะสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เกิดการอภิปราย แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นระหว่างกัน อาจจะเป็นการเรียน Web Board แบบออนไลน์ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน หรือสร้างผลงานร่วมกันภายในกลุ่ม

2.3 ขั้นที่3 สรุป เป็นการสรุปองค์ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกรเรียนรู้เป็นทีม ที่แต่ละทีมการเรียนรู้ได้ดำเนินการสังเคราะห์ออกมา โดยวิทยากรจะเป็นผู้กระตุ้นผู้เข้ารับการอบรม เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่าง พฤติกรรมกรเรียนรู้ที่ถูกต้องตามหลักการ กับการแสดงพฤติกรรมกรเรียนรู้เป็นทีม จากประสบการณ์เดิม ที่ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละคนเข้าใจ โดย

เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรม เป็นผู้รายงานด้วยตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ สลาบิน (Slavin. 1990;1995) ที่ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ ในขั้นตอนสุดท้าย จะเป็นการสรุปผลการเรียนรู้ทั้งหมดที่เกิดขึ้น ทั้งทางด้านเนื้อหาสาระ ทักษะทางสังคม เช่น การร่วมมือ การช่วยเหลือ การปฏิสัมพันธ์ในทางสร้างสรรค์ ที่เกิดขึ้นจากการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน โดยผู้สรุปหลัก อาจจะเป็นวิทยากร หรือผู้เข้ารับการอบรมก็ได้ ในขั้นตอนนี้ มีความสำคัญมาก เพราะจะเป็นการทำให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกคน ได้เกิดความเข้าใจตรงกัน หากขั้นตอนนี้ ไม่มีประสิทธิภาพ เช่น วิทยากรไม่เน้นความสำคัญ ผู้เข้ารับการอบรมไม่ตั้งใจฟัง ก็จะทำให้ข้อสรุปที่เกิดขึ้นทั้งในเชิงเนื้อหา และทักษะทางสังคม ผิดไปจากเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรม เพราะว่า กิจกรรมการอบรมเป็นทีม มีกิจกรรมที่หลากหลาย มีข้อค้นพบเป็นจำนวนมาก หากการสรุปใจความสำคัญ ขาดความชัดเจน ก็จะส่งผลต่อความผิดพลาดได้เช่นเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ธีรพัฒน์ สุทธิประภา (2556: 59 - 61) ที่ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้ใหญ่ เนื่องจากเป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้กลุ่มผู้เรียนได้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน โดยใช้เทคนิคการอภิปราย การสนทนาร่วมกันภายในกลุ่มของผู้เรียน ภายใต้การจัดประสบการณ์ของผู้สอน ที่ออกแบบให้ผู้เรียนได้เกิดกระบวนการร่วมกัน ในขั้นตอนสุดท้ายของการจัดการเรียนการสอน ควรเป็นการสรุปความ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม อาจจะเป็นบทบาทของวิทยากร หรือให้ทีมที่ประสบความสำเร็จสูงสุด เป็นผู้สรุปก็ได้

สอดคล้องกับผลการวิจัยของมิฮาลา และจอร์จ (Mihaela; & George. 2015: 48-70) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ รูปแบบการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learner Modeling Design) พบว่า กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดี ในขั้นตอนสุดท้าย หลังจากที่มีผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทางด้านร่างกาย(Physical participation) ได้มีส่วนร่วมทางสติปัญญา (Intellectual Participation) ได้มีส่วนร่วมทางอารมณ์ (Emotional Participation) แล้ว ควรจะเป็นกระบวนการสรุป อาจจะใช้วิธีการอธิบายโดยสรุปเพื่อเชื่อมโยงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่าง องค์ความรู้เดิม ประสบการณ์เดิม กับองค์ความรู้ใหม่ ประสบการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม โดยให้กลุ่มเป็นผู้ดำเนินการสรุป และวิทยากรอาจจะให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ซิกริด (Sigrid. 2014: 166-170) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ วิธีการเรียนรู้ร่วมกันในรายวิชาศิลปะใน ห้องเรียนศิลปะ (Art Class) พบว่า การเรียนรู้ร่วมกันนั้น เป็นกระบวนการถกเถียง (Debate) เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน เป็นในทิศทางเดียวกัน ในขั้นสุดท้ายของการเรียน ควรจะมีข้อสรุปที่มีความ

ชัดเจนที่สุดสอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้ เพราะการอภิปราย การถกเถียงควรจะมีกรอบที่ชัดเจน มีการสรุปความรู้ที่ชัดเจน

3. ผลการศึกษาประสิทธิผลการใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพบว่า หลังจากที่ถูกทดลองได้เข้ารับการอบรมจากหลักสูตรการฝึกอบรมแล้ว มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวม และรายองค์ประกอบ สูงกว่าก่อนการเข้ารับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบว่า กลุ่มทดลองหลังจากที่ได้เข้ารับการอบรมจากหลักสูตรฝึกอบรมแล้ว มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวม และรายองค์ประกอบ สูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ สามารถนำอภิปรายผลดังนี้

3.1 หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สามารถที่จะเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจเป็นเพราะว่า หลักสูตรการฝึกอบรมดังกล่าว ได้กำหนดเนื้อหาสำหรับการฝึกอบรม 3 หน่วยการเรียนรู้มาจากผลการศึกษารายองค์ประกอบพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม จึงส่งผลทำให้เนื้อหาสำหรับการฝึกอบรม มุ่งเน้นทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดพฤติกรรมเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้แล้ว การฝึกอบรมด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมดังกล่าว ยังให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับการทำกิจกรรมร่วมกันของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่จะต้องรู้จักการแบ่งหน้าที่กันตามบทบาท ตามความถนัด และตามความเชี่ยวชาญของตนเอง มีการประสานความร่วมมือกันผ่านการทำกิจกรรม My Mapping ซึ่งจะต้องทำมากถึง 2 ครั้งต่อ 1 หน่วยการเรียนรู้ การที่จะทำผลงานสำเร็จดังกล่าวต้องใช้กระบวนการกลุ่ม ซึ่งส่งผลทำให้สมาชิกในทีมทุกคน ได้แสดงพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในแต่ละด้าน

การเรียนรู้ที่ได้ทำงานร่วมเป็นทีมนั้น (Team Work) หรือการได้ผ่านกิจกรรมการฝึกอบรมที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม จะสามารถกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ที่จะปรับตัวในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย กิจกรรมในหลักสูตรการฝึกอบรมในครั้งนี้ ได้ให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยเน้นการทำงานกลุ่มเดียวกันทั้ง 3 หน่วยการเรียนรู้ โดยผู้เข้ารับการอบรม จะไม่ได้เปลี่ยนกลุ่มใหม่ แต่จะอยู่เดิมจนเสร็จสิ้นการฝึกอบรมในหน่วยสุดท้าย ซึ่งกระบวนการดังกล่าว ใช้เวลา 18 ชั่วโมง ซึ่งเพียงพอที่จะกระตุ้นให้เกิดการปรับตัวเรียนรู้ที่จะแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเหมาะสม เพื่อให้ผลงานที่ได้รับมอบหมายของกลุ่มประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ (Kozlowski; & Ilgen. 2006: 77-124) หลักสูตรการ

ฝึกอบรมนี้กำหนดให้มีการอยู่ร่วมกันของสมาชิกกลุ่ม ทั้ง 3 หน่วยการเรียนรู้ เพื่อที่จะได้เรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมนั้น ส่งผลทำให้สมาชิกในกลุ่มที่จะเรียนรู้เรื่องของความรู้สึกผูกพัน (cohesion) กับไว้วางใจกัน (trust) และเป็นการเรียนรู้กระบวนการกลุ่ม (group process หรือ group dynamic) สมาชิกมีบทบาทของผู้นำ บทบาทสมาชิกซึ่งทุกคนจะมีความรับผิดชอบส่วนบุคคลที่มีร่วมกันต่อกลุ่ม การนำกระบวนการกลุ่มมาใช้ในการเรียนรู้เป็นทีมนี้อาจสามารถส่งเสริมและพัฒนาทักษะการรู้คิด และการเข้าใจ (cognition) การติดต่อสื่อสาร ทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (creative thinking) การแก้ปัญหา และช่วยให้ผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง (active learning) ส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ทั้งในเชิงความเข้าใจเนื้อหา และพฤติกรรมที่แสดงออกผ่านการทำกิจกรรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้ได้ (Slavin. 1990: 70; Kozlowskic; & Ilgen. 2006: 77-124)

นอกจากนี้ หลักสูตรการฝึกอบรมนี้ ถูกออกแบบให้เป็นหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้น เน้นรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการลงมือกระทำ (Action) โดยวิทยากรจะต้องพยายามอธิบายให้ผู้เข้ารับการอบรมว่า “ไม่ต้องเครียด” “ไม่เน้นการประเมินที่ความรู้เหมือนการเรียนในห้องเรียน” การแจ้งเตือนดังกล่าว ทำให้บรรยากาศการฝึกอบรมระยะสั้น เกิดความผ่อนคลาย และทำให้ผู้เข้ารับการอบรม มุ่งเน้นไปที่การแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม อันเป็นพฤติกรรมเป้าหมายได้โดยตรง ดังที่ สมคิด บางโม (2551: 16) อธิบายถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมระยะสั้นว่า เป็นการฝึกอบรมที่ไม่ได้มีจุดเน้นที่ตัวเนื้อหาสาระการเรียนรู้ แต่จะเน้นที่การเกิดพฤติกรรม ซึ่งมักจะพบว่าในหน่วยงาน เมื่อต้องการที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน เช่น การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้เป็นทีม ที่มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงาน มักจะประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี และการฝึกอบรมระยะสั้น ที่เน้นที่กระบวนการเกิดพฤติกรรม ยังเป็นการจัดประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพให้กับทุกองค์กร ที่ทำให้การพัฒนาพฤติกรรมเป้าหมายประสบความสำเร็จได้ (Nadler; & Nadler. 1989: 133 - 140)

สอดคล้องผลการวิจัยของ ทีเนนเบิร์ก (Tenenbergs. 1995: 2-8) สมิท (Smith. 1996: 71-82) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ใช้การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในชั้นเรียนวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ระดับปริญญาตรี พบว่าการฝึกอบรม โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ จะให้ความสำคัญกับการมีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เป็นวิธีการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นตัวเชื่อมโยง ต้องมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือ อธิบายให้สอนกันและกัน คิดแก้ปัญหา ร่วมกัน ส่งเสริมความสำเร็จของกันและกัน จึงจะส่งผลทำให้การฝึกอบรมประสบประสิทธิผลได้ การวิจัยครั้งนี้ หลักสูตรการฝึกอบรมได้นำแนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เข้ามาใช้ โดยให้ผู้เข้ารับ

การอบรมได้ร่วมกันรับผิดชอบทำ My Mapping ในลักษณะเป็นทีม ซึ่งจะต้องอาศัยประสบการณ์ของสมาชิกในทีมร่วมกัน อาศัยความร่วมมือในการแบ่งหน้าที่กันทำ อภิปรายร่วมกันผ่านกรณีศึกษา โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมเป็นตัวเชื่อมโยงองค์ความรู้ด้วยกระบวนการดังกล่าว จึงสามารถที่จะทำให้เสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พันธุ์ศักดิ์ พลสารมย์ (2558: 1 - 12) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ การปฏิรูปการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา: การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในระดับปริญญาตรี พบว่าสภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาปัจจุบันมีคุณภาพต่ำ เนื่องจากการจัดการศึกษายังไม่มุ่งตรงสู่การแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพ กระบวนการแก้ไขปัญหายังคงเป็นไปอย่างขาดหลักการ ขาดหลักฐานทางทฤษฎีรองรับ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง ยังไม่ได้พัฒนารูปแบบการสอนมาจากฐานการวิจัยเท่าที่ควร ซึ่งการจัดการศึกษาที่ดีนั้นจะต้องอยู่บนพื้นฐานบริบท ปัญหา และพฤติกรรม ของแต่ละสถาบัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ซิกริด (Sigrid. 2014: 166-170) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ผลของการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันในรายวิชาศิลปะ (Art Class) พบว่า การจัดการเรียนการสอนด้วยเทคนิคการเรียนรู้ร่วมกัน ที่มีจุดเด่นให้ ผู้เรียนรู้ทำงานศิลปะเป็นกลุ่ม ก่อนที่จะเริ่มมีการลงมือผลิตผลงานศิลปะนั้น ทีมศิลปะ (Team Art) จะต้องมีการค้นคว้าความคิดรวบยอด (Conceptual) การออกแบบ (Design) ร่วมกัน โดยนำเสนอแนวคิดของกลุ่มผ่านการทำงาน Concept Mapping ตลอดจนมีการมอบหมายงานตามความสามารถของสมาชิกแต่ละคนเพื่อให้ได้แลกเปลี่ยนอภิปรายกัน ก่อนที่จะเริ่มลงมือผลิตผลงาน จากการสังเกตของ ซิกริด พบว่า กระบวนการจัดการเรียนการสอนดังกล่าว นอกจากจะทำให้ผลงานศิลปะมีความโดดเด่น (Outstanding) ยังสามารถที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ซึ่งเกิดขึ้นผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องถกเถียง (Debate) เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน เป็นในทิศทางเดียวกัน ก่อนที่ทุกคนจะเริ่มทำงานของตนเอง แล้วนำงานของแต่ละคนมาผสมกลมกลืนกันกลายเป็นงานของกลุ่มสามารถสร้างแรงจูงใจในการเรียนมากกว่าการเรียนรายบุคคลหรือการแข่งขัน ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มจะสร้างพลังในทางบวกให้แก่กลุ่ม สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มจะเรียนรู้จากกัน จะพึ่งพากันในการเรียนรู้

3.2 กลุ่มทดลองที่ผ่านการเข้ารับฝึกอบรม มีความพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 3.51 (ระดับมาก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ว่าจะเป็นเพราะว่า กิจกรรมการฝึกอบรม นอกจากจะทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมแล้ว ยังทำให้กลุ่มทดลอง เกิดความรู้สึกพึงพอใจ มีความสนุก

ระหว่างการฝึกอบรมด้วย เป็นเพราะว่า กิจกรรมการฝึกอบรม ไม่ได้เน้นการนั่งฟังบรรยาย มีกิจกรรมให้ทำตลอดหลักสูตร ผ่านการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในทีม และการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน จึงทำให้ระหว่างการทำกิจกรรม ไม่มีความน่าเบื่อ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (2545: 16) ที่ได้กล่าวว่า การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม จะต้องทำให้เกิดพลวัต เน้นการทำกิจกรรมร่วมกัน จึงจะทำให้พนักงานเกิดการพัฒนา และมีความสุขระหว่างกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันด้วย ซึ่งในกิจกรรมการฝึกอบรมครั้งนี้ เน้นความสำคัญให้เกิดพลวัต ระหว่างการทำกิจกรรมแต่ละหน่วย โดยให้ทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม และร่วมกันแสดงความคิดเห็น ผลิตผลงานออกมาในลักษณะของแผนผังความคิด (Concept Mapping) โดยแต่ละหน่วยการเรียนรู้ จะมีเนื้อหาที่ต่อเนื่องกัน เพื่อให้มองเห็นภาพของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม กิจกรรมดังกล่าว เป็นส่วนสำคัญทำให้ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุชาติ ปิณฑะเสรี (2555: 21) ได้กล่าวว่า การก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีหลายแนวทาง หนึ่งในนั้นคือการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมระยะสั้น ที่มีกระบวนการปลูกเร้าให้สมาชิกได้แสดงศักยภาพร่วมกันจนเป็นกิจวัตร คุณลักษณะนิสัยร่วมกันขององค์กร และมีการกระตุ้นอยู่เสมอ กิจกรรมการฝึกอบรมที่เน้นการมีส่วนร่วม ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ จึงทำให้เกิดความสนุกระหว่างการทำกิจกรรม ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจ สอดคล้องผลการวิจัยของ มิฮาเลา และจอร์จ (Mihaela; & George. 2015: 48-70) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการอบรมที่ใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learner Modeling Design) พบว่า การมีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มการเรียนรู้ จะสามารถช่วยทำให้เกิดผูกพันจนกระทั่งเกิดการเรียนรู้ และมีความรู้สึกสนุกสนานระหว่างการทำกิจกรรมได้ กิจกรรมที่ทำทลายความคิดของผู้เรียน กระตุ้นสมอง ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความจดจ่อในการคิด สนุกที่จะคิด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยที่พบว่า หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก และมีประสิทธิผลในการใช้งาน ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานิสิต เช่น กองกิจการนิสิต ควรที่จะนำหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม สำหรับนิสิตชั้นปีที่ 1 เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเรียนรายวิชาต่างๆ และการนำหลักสูตรการ

ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปใช้
 ควรที่จะมีการเตรียมความพร้อมวิทยา ในบทบาทของการเป็นผู้นำกิจกรรม ที่จะต้องเป็นผู้กระตุ้นให้
 ผู้เข้ารับการอบรม ได้แสดงบทบาทการเรียนรู้ร่วมกันภายในกลุ่ม ไม่ใช่บทบาทการเป็นผู้บรรยาย
 นอกจากนี้ในการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาศึกษาทั่วไป โดยเฉพาะวิชาที่จัดการเรียนการสอน
 สำหรับนิสิตชั้นปีที่ 1 ควรที่มีการอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมที่
 เหมาะสม ให้แก่นิสิตได้รับทราบ เพื่อเป็นการเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนเป็น
 ทีมที่ถูกต้อง เพื่อให้นิสิตได้นำไปใช้ในการปรับใช้ในการทำงานเป็นกลุ่ม สำหรับรายวิชาต่างๆ
 ต่อไป

1.2 ผลการวิจัยที่พบว่าพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรี
 นครินทรวิโรฒ มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ การเป็นผู้นำทีม ซึ่งมีความแตกต่างไปจากการเป็นผู้นำ
 ในบริบททั่วไป เพราะไม่ได้เป็นผู้สั่งการ แต่จะเป็นผู้นำในการเรียนรู้ในประเด็นที่ตนเองมีความ
 เชี่ยวชาญ และคอยพยุ่งทีมให้ประสบความสำเร็จไปด้วยกัน โดยอาจารย์ผู้สอนในรายวิชาศึกษา
 ทั่วไป ซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาทักษะชีวิต และการเรียนรู้ที่เหมาะสม ควรที่จะดำเนินการ
 ถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการเป็นผู้นำในทีมการเรียนรู้ที่ถูกต้องให้กับนิสิตตั้งแต่ชั้นปีที่ 1
 ภาคเรียนที่ 1 เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับนิสิต

1.3 ผลการวิจัยที่พบว่าพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่ทุกคน
 ภายในทีมมีความสำคัญอย่างเท่าเทียมกัน และต้องรับผิดชอบในงานเท่าเทียมกัน โดยอาจารย์
 ผู้สอนในรายวิชาศึกษาทั่วไป ควรจะนำองค์ความรู้ดังกล่าว ใช้ในการเตรียมความพร้อมนิสิตตั้งแต่
 ชั้นปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 1 เพื่อให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของตนเอง การแสดงพฤติกรรม
 ปฏิสัมพันธ์ภายในทีม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง

1.4 ผลการวิจัยที่พบว่าพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ การนำความรู้ไปใช้กับทีม ซึ่งเป็นรูปแบบของการ
 อภิปราย ถกเถียง ภายในกลุ่มที่สมาชิกจะต้องมีการค้นคว้าความรู้มาเป็นอย่างดี เพื่อให้เกิดการ
 เรียนรู้ที่ถูกต้องในกลุ่ม โดยอาจารย์ผู้สอนในรายวิชาศึกษาทั่วไป ควรจะนำองค์ความรู้ดังกล่าวไป
 ใช้ในการเตรียมความพร้อม และสร้างความตระหนักให้กับนิสิตตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 1
 เพื่อให้เข้าใจบทบาทในการเรียนรู้ว่า ไม่ใช่เป็นเพียงการแสดงความคิดเห็นเท่านั้น แต่ความคิดเห็น
 ดังกล่าวจะต้องผ่านการค้นคว้ามาเป็นอย่างดี จึงจะทำให้การเรียนรู้เป็นทีมประสบความสำเร็จ ใน
 การสร้างความรู้ได้

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 ผลการวิจัยที่พบว่าพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การเป็นผู้นำทีม การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม การนำความรู้ไปใช้กับทีม ผู้วิจัยเสนอแนะว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒควรที่จะใช้โครงสร้างของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ประกอบด้วย การเป็นผู้นำทีม การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม การนำความรู้ไปใช้กับทีม เป็นประเด็นในการสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกผู้ที่สอบผ่านข้อเขียนเข้าเป็นนิสิตในระดับชั้นปีที่ 1 ในทุกสาขาวิชา เพื่อเป็นการประเมินทักษะการเรียนรู้ก่อนที่จะเข้าเรียนในระดับปริญญาตรี

2.2 ผลการวิจัยที่พบว่า หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยเสนอแนะว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ควรที่จะมีการฝึกอบรมเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 1 จะเริ่มเรียนในภาคเรียนที่ 1 โดยใช้หลักแนวทางการฝึกอบรมของหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาใช้ในการฝึกอบรม เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในด้านพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมที่เหมาะสม ซึ่งจะมีส่วนสำคัญทำให้การเรียนในรายวิชาต่างๆ นิสิตสามารถที่จะนำเทคนิคการเรียนรู้เป็นทีม ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดในการเรียนแต่ละรายวิชา

2.3 ควรมีการเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับ พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ให้กับนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับทราบว่า มีทั้งสิ้น 3 องค์ประกอบ รวมทั้งแสดงรายละเอียดของการแสดงพฤติกรรมในแต่ละองค์ประกอบโดยละเอียด เพื่อให้เป็นข้อสารสนเทศ สำหรับนิสิตที่มีความประสงค์จะพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมที่ถูกต้องอาจจะทำในลักษณะของ คู่มือพฤติกรรมการเรียนรู้ที่พึงประสงค์สำหรับนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หรือทำในลักษณะของ ClipVDO สั้นๆ ไม่เกิน 3 นาที

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรอะไรบ้าง ที่มีอิทธิพลทำให้นิสิตเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมขึ้นมา เพื่อที่จะได้นำองค์ความรู้ที่ค้นพบ มาพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมในทุกมิติของตัวแปรที่เป็นสาเหตุของการเกิดพฤติกรรม

3.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาทักษะของวิทยากร ที่จะมาทำหน้าที่ในการเป็นวิทยากรการฝึกอบรมสำหรับเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม เพราะวิทยากรนับได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างพฤติกรรม โดยเฉพาะ บทบาทในการกระตุ้น การโน้มน้าว เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม แสดงพฤติกรรมที่ถูกต้อง และเห็นความสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีม ที่จะต้องใช้ความอดทนเป็นอย่างมาก ทั้งต่อความขัดแย้งภายในทีมที่เกิดขึ้น และความล่าช้าของการทำงานที่จะมีมากกว่าการทำงานเพียงคนเดียว

3.3 ควรมีการทดลองหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไปใช้สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยเฉพาะในภาคเรียนที่ 2 เพื่อเป็นกระบวนการเตรียมความพร้อมสำหรับนักเรียนที่จะเข้าเรียนในระดับมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และเห็นถึงความสำคัญของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ที่จะสามารถช่วยเสริมประสิทธิภาพการเรียนรู้ในระดับมหาวิทยาลัย

3.4 การวิจัยครั้งต่อไป หากต้องมีการเก็บข้อมูล 2 ครั้ง ควรเว้นช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูลไม่น้อยกว่า 3 เดือน เพื่อให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลลืมบรรยากาศ หรือรูปแบบการให้ข้อมูล ในครั้งที่ผ่านมาก่อน ซึ่งจะช่วยให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มอำนาจในการตรวจสอบทางสถิติได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.5 การศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมควรจะใช้เทคนิคอื่นๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากแบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของกลุ่มทดลอง



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิตติศักดิ์ ก่อร้อย.(2550). พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาตรีภาคปกติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการอุดมศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กุลธน ธนาพงศธร และไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2533). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). เอกสารชุดเทคนิคการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียน
สำคัญที่สุด การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา
- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2549). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- เครือข่าย ล้อมอกิชาติ. (2531). หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและพัฒนา. กรุงเทพฯ : สยาม
ศิลป์การพิมพ์.
- งานทะเบียนนิสิตและสถิติกองบริการการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2558) สรุป
จำนวนนิสิตระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2558. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ
- เฉลิมศรี ภูมิมางกูร. จรรยาพร ศรีศัลลักษณ์ และอัญชลี จันทาโก (2552). ความพึงพอใจของ
นักศึกษาเภสัชศาสตร์มหาวิทยาลัยสยามต่อการเรียนการสอนแบบบูรณาการ. ไทยเภสัช
ศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ. 4 (3) : 370-376
- ชัยพร วิชาวุธ. (2550). หลักสูตรการเรียนรู้และพัฒนากการทำงานเป็นทีมงานเชิงประสบการณ์
Miracle Teamwork. เอกสารประกอบการอบรมบริษัทอบรมและทดสอบ. [ม.ป.ท.]: พีที
เอส
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2545). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์
เน็ต จำกัด.

ณัฐฐิตา ศิริรัตน์. (2551). **รูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวคิดการเรียนรู้ แบบ
ชี้นำตนเองเพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมสำหรับบุคลากรทางการศึกษา**. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

दनัย เทียนพุด. (2539). **การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

दनัย เทียนพุด. (2537). **กลยุทธ์การพัฒนาคณะ: สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ**. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีรฤทธิเอกะกุล. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. อุบลราชธานี :
สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

ธรรมบุญ สะเทือนไพร. (2560, 5 สิงหาคม). สัมภาษณ์โดย วรสรณ์ เนตรทิพย์ ที่
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นิรมล เมืองโสม. (2553). ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสวัสดิศึกษาหัวข้อการปฐมพยาบาลโดยใช้
รูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมด้วยวิธีบทบาทสมมุติ การสาธิต และการ
อภิปรายของนักศึกษาปริญญาตรี. **วารสารนวัตกรรมการเรียนการสอน**. 7 (1): 29-37.

นัฐฐิตา ไผ่ผาด. สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ และธีรพัฒน์ สุทธิประภา. (2556). รูปแบบการเรียนรู้แบบมี
ส่วนร่วมของเกษตรกรผู้ปลูกข้าวที่ใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืช เพื่อการเปลี่ยนแปลง
พฤติกรรมในการลดผลกระทบต่อสุขภาพจังหวัดกาฬสินธุ์. **วารสารวิจัยสาธารณสุข
ศาสตร์**. 6 (4) : 132-141

นวลจิตต์ เขาวงกตพิงศ์. (2555). การออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะทางปัญญาตามกรอบ
มาตรฐาน TQF สำหรับการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาในระบบทางไกล. **วารสาร
พัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยรังสิต**. 6 (2): 1-28

บัญญัติ ชำนาญกิจ. (2553). 25 เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ. **วารสารวิชาการ
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**. 5(12) : 1-6

บดินทร์ จินดา. (2556). ข้อควรระวังในการใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูมในการสร้างข้อสอบโอเน็ต
วิชาภาษาอังกฤษ. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**. 15 (3): 103-107

เปี่ยมพงศ์ นุ้ยบ้านด่าน. (2543). องค์การแห่งการเรียนรู้. **วารสารการศึกษาพยาบาล** 10(3) : 13-17

พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). **การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้**. กรุงเทพฯ:
กมลการพิมพ์.

ไพบูลย์ เทวรักษ์. (2540). **จิตวิทยาการเรียนรู้**. พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพมหานคร : เอส ดี เพรส
การพิมพ์.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และผดุงชาติ สุวรรณวงศ์. (2542) .**ทิศทางการปฏิรูปอุดมศึกษาของโลกใน
ทศวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ ฯ บริษัท ที.พี.พรินท์ จำกัด

พันธ์ศักดิ์ พลสารมย์. (2558). **การปฏิรูปการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา:**

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในระดับปริญญาตรี. กรุงเทพฯ: ภาควิชาอุดมศึกษา คณะ
ครุ ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พัฒนา สุขประเสริฐ. (2541). **กลยุทธ์ในการฝึกอบรม**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พงษ์ศักดิ์ นามประมา. (2557). การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สู่ความเป็นพลเมือง
อาเซียนด้วยรูปแบบการสอนโดยใช้วิจัยเป็นฐาน (RBL). **วารสารวิชาการ**.17(2): 14-25.

มธุรส สว่างบำรุง. (2542). **จิตวิทยาทั่วไป**. เชียงใหม่: ภาควิชาศึกษาทั่วไป คณะธุรกิจการเกษตร
มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2557). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสืบค้นเมื่อ 12 มกราคม
2558 <http://www.swu.ac.th>

มาลี จุฑา. (2542). **จิตวิทยาธุรกิจ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2558). แผนยุทธศาสตร์ 15 ปี (พ.ศ. 2553 - 2567). ค้นคว้าเมื่อ
15 ธันวาคม 2558 <http://www.swu.ac.th/information/pdf/strategy15.pdf>

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2560). รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปี
การศึกษา 2559 ระดับคณะ/หน่วยงานเทียบเท่า. ค้นคว้าเมื่อ 8 สิงหาคม 2560
http://fis.swu.ac.th/qasars/main_fac.php

ยุทธไถยวรรณ. (2548). **วิจัยทางธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี

รุ่ง แก้วแดง. (2541). **รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2540**. กรุงเทพมหานคร:
บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่งจำกัด (มหาชน),.

รัฐพล ประดับเวทย์. (2551). **การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อ
สร้างเสริมความสามารถในการทำงานเป็นทีม ของนิสิตในระดับอุดมศึกษา.**

ปริญญาณิพนธ์ กศ.ด.(เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- รัฐวุฒิ วิชัยดิษฐ. (2560, 5 สิงหาคม)สัมภาษณ์โดย วรสรณ์ เนตรทิพย์ ที่
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตตฤกษ์. (2554). **ทักษะแห่งอนาคตใหม่**. กรุงเทพฯ :
open worlds.
- วีระวุธ มาพะศิริรานนท์. (2549). **องค์การเรียนรู้ สู่องค์การอัจฉริยะ**. พิมพ์ครั้งที่5. กรุงเทพฯ :
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้**. พิมพ์ครั้งที่2 :กรุงเทพมหานคร:
บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด
- วีระวุธ มาพะศิริรานนท์. (2541). **องค์การเรียนรู้สู่องค์การอัจฉริยะ**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วิจารณ์ พานิช. (2545). “องค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้” บรรยายภาคในหลักสูตร
การบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน รุ่นที่ 1 สถาบันพระปกเกล้า. ค้นเมื่อ 29
เมษายน 2553, จาก http://kmi.trf.or.th/Document/Experience/Lo_and_KM.pdf
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ:
มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์
- วิจารณ์ พานิช. (2548). **การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- วิจิตร อาวะกุล. (2537). **การฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันชัย เดชพรวงศ์. (2538). **101วิธีสู่ความเป็นยอมผู้จัดการฝ่ายผลิต**. กรุงเทพฯ : บริษัท เอช.เอ็น
กรุ๊ป จำกัด.
- วัฒนชัย วินิจจะกุล. (2558). **คิดทันโลก : ทำทายกระบวนทัศน์ว่าด้วยอนาคตห้องสมุดและการ
เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21**. สำนักงานอุทยานการเรียนรู้.
- วัชรพงศ์ แสงอ่อน. (2560, 5 สิงหาคม)สัมภาษณ์โดย วรสรณ์ เนตรทิพย์ ที่
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2554). **แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับ ที่
11 (พ.ศ. 2555 - 2559)**. สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2557.
http://www.mua.go.th/~bpp/developplan/download/higher_edu_plan/PlanHEdu11_2555-2559.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.(2560). **แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่
12 (พ.ศ. 2560-2564)**. กรุงเทพฯ.สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกระทรวงศึกษาธิการ.(2560). แผนพัฒนาการศึกษาของ

กระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔). กรุงเทพฯ:สำนักนโยบายและ
ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกระทรวงศึกษาธิการ.

สุวิมล ว่องวาณิช และนางลักษณ วิรัชชัย. (2546). **แนวทางการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์.**

กรุงเทพฯ : ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุวิมล ตีรภานันท์. (2555). **การวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมบัติ กุสุมาวลี. (2540). **ประเทศไทยในทศวรรษหน้า การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้.**

กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุพานี สอนเชื้อ. (2543). **การสร้างแนวคิดการเรียนรู้เป็นทีมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์:**

กรณีศึกษาองค์การรถไฟฟ้ามหานคร. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต:

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุชาติ ปิณฑะเสรี.(2555).**การก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ:. สำนักงานพัฒนา

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2533). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สุพล จันทราปัทย์. (2533). **การฝึกอบรมในงานส่งเสริม.** เอกสารประกอบการบรรยาย.(อัด

สำเนา) สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมคิด บางโม. (2551). **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม.** พิมพ์ครั้งที่4. กรุงเทพฯ : บริษัท

วิทย์พัฒน จำกัด.

สิริลักษณ์ จิเจริญ. (2545).**ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยี**

การศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์

มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.(2540). **ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม.** กรุงเทพฯ :

โอเดียนสแควร์.

สร็จพร จงจิตวัฒนา.(2559, 12 มีนาคม). สัมภาษณ์โดย วรสรณ์ เนตรทิพย์

ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข. (2533). **การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล.** กรุงเทพมหานคร.

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุคนธ์ สิ้นธพานนท์. (2558). **การจัดการเรียนรู้ของครูยุคใหม่—เพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษ**

ที่ 21. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุเมษฐ์ นกหลัง. (2560, 5 สิงหาคม) สัมภาษณ์โดย วรสรณ์ เนตรทิพย์ ที่

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุเมธ แยมมุ่น. (2560). จากนโยบายสู่แผนอุดมศึกษา 15 ปี ฉบับที่ 3

พ.ศ. 2560 – 2574. สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2560 .http://www.stou.ac.th/Offices/Opr/planning/pl_main_v2.1/roadmap20/Document/07.pdf.

อัญชนา วงศ์ทอง. (2550). พลังการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม. *ครอบครัวเข้มแข็ง*. 4 (20) :16-20.

อนงค์นาฏ เตมีย์พันธุ์. (2559, 2 มีนาคม). สัมภาษณ์โดย วรสรณ์ เนตรทิพย์

ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เอกสิทธิ์ ทิพนันท์. (2559, 2 มีนาคม). สัมภาษณ์โดย วรสรณ์ เนตรทิพย์

ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อัจฉราพรรณ สมควรการ. (2559, 2 มีนาคม). สัมภาษณ์โดย วรสรณ์ เนตรทิพย์

ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ไอรินจันทร์เจ้า. (2559, 4 มีนาคม). สัมภาษณ์โดย วรสรณ์ เนตรทิพย์ ที่

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อวิษฐา วงษ์เบาะ. (2559, 6 มีนาคม). สัมภาษณ์โดย วรสรณ์ เนตรทิพย์

ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อรพินท์ การบรรจง. (2559, 10 มีนาคม). สัมภาษณ์โดย วรสรณ์ เนตรทิพย์

ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Ali, E. A, Gary, S. L, Halit, K & Derya, D (2014). Team learning in IT implementation projects: Antecedents and consequences. *International Journal of Information Management* 34 (2014): 37– 47

Argyris, C. (1999). *On Organizational Learning*. Massachusetts: Blackwell Publishers Inc.

Argyris, C. & Schon, D.A. (1977). *Organization learning :A Theory Method and Practice*. New York : Addison-Wesley,

Arletta B. K & Dee, L. F (2002). "Chapter 2: Getting Started with Team Learning".

Team-based learning: a transformative use of small groups. New York: Praeger.

- Aranda, E.K., Aranda, L. & Conlon, K. (2003). **Teams: Structure, process, culture and politics**. Singapore: Prentice hall.
- Bank Street Corner. (2002). Cooperative Learning. (online) Available : [Http ://www.ncsu.edu/felder – public/ papers/Coopreport. Html](http://www.ncsu.edu/felder-public/papers/Coopreport.html). [10 January 2005]
- Balkcom, S. (2000). Cooperative Learning: What is it?. Retrieved August 15, 2010, from <http://www.ilt.columbia.edu/k12/livetext/docs/cooplem.html>.
- Bosch, d, V, H & Teelken, C .(2000). Organization and leadership in higher education. Learning from experiences in the Netherlands Original. Higher Education Policy. 13 (4): 379-397.
- Bellanca, J & Brandt, R. (2010). **21st Century Skills: Rethinking How Students Learn**. Bloomington, IN: Solution Tree.
- Beiqun, Z &, Donald, D. P (2016). Comparison of Lecture-Based Learning vs Discussion-Based Learning in Undergraduate Medical. Journal of Surgical Education. 73 (2) : 250-257
- Corbridge, S.J, Corbridge, T, Tiffen, J, Carlucci, M. (2013). Implementing Team-Based Learning in a nurse Practitioner Curriculum. NursEduc. 38(5):202–205.
- Cronbach, L. J (1970). **Essentials of Psychological**. 3rd ed. New York: Harper and Row.
- Donnellon, A. (2006). **Leading Teams**. Boston : Harvard Business School Press.
- Drucker, F. P. (1995). **Managing in a Time of Great Chang**. New York: Dutton.
- Decuyper, S., Dochy, F., & Van den Bossche, P. (2010). Grasping the Dynamic Complexity of Team Learning: An Integrative Model for Effective Team Learning in Organisations. Educational Research Review. 5(2): 111–133.
- Dehkordi A H & Heydarnejad, MS. (2008) The Impact of Problem-Based Learning and Lecturing on the Behavior and Attitudes of Iranian Nursing Students. A randomized controlled trial. Dan Med Bull. (4):224-226.
- Ellis, A. P. J., Hollenbeck, J. R., Ilgen, D. R., Porter, C. O. H. L., West, B. J., & Moon, H. (2003). Team learning: Collectively Connecting the Dots. **Journal of Applied Psychology**. 88 (2003): 821–835.

- Fink, D.L. (2007). Team learning: “sTeam” into learning Groups. Retrieved August 15, 2010, from http://www.bcm.edu/fac-ed/team_learning/Word%20Docs/Michaelsen-Putting%20Groups.doc
- Farland, M.Z, Sicat, B. L, Franks, A.S, Pater, K. S, Medina, M.S, Persky, A. M (2013). Best Practices for Implementing Team-Based Learning in Pharmacy Education. *Am J Pharm Educ.* 77 (8): 177
- Goncalves, S.M.P, (2008). The Impact of Work Accidents Experience on Causal Attributions and Worker Behavior. *Safety Science* . 46 (6): 992–1001.
- Gray, F.C; & Larson, W.E., (2000). **Project Management : The Management Process**. Singapore: McGraw-Hill.
- Gavin. D.A. (2000). Building Learning Organization. Boston: Harvard Business Review
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., and Black, W. C. (2009). **Multivariate Data Analysis**. 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Harolds, J. (2005). Effective Radiology Teams. *Journal of the American College of Radiology*. 12 (2). 151 – 158.
- Halpern, D.F. (1998). Teaching Critical Thinking for Transfer Across Domains: Disposition, Skills, Structure Training, and Metacognitive Monitoring. *American Psychologist*. 53:449–455.
- Howard, H (2001) Team Based Learning. New York: Gower Publishing Company.
- Huang, Jing - Wen Li & Yong – Hui (2012). Slack Resources in Team Learning and Project Performance. *Journal of business research*. 65(3) :381-388.
- Hae-Ran, K., Yeongsuk, S, Ruth, L & Hee-Young, K (2015). Effects of Team-Based Learning on Problem-Solving, Knowledge and Clinical Performance of Korean Nursing Students. *Nurse Education Today* In press. 2015 :1 –14
- Halpem, D F. (1994) Changing College Classroom: New Teaching and Learning Strategies for an Increasingly Complex World. San Francisco: Jossey-Bass.
- Johnson, D.W., & Johnson, F.F. (2000). **Joining Together: Group Theory and Group Skill** (7 rd ed.). Boston: Allyn and Bacon.

- Johnson,D.W., Johnson,R.T.,& Smith,K.A. (1991). *Active:Learning:Cooperation in the College Classroom*.Edina,Mn:Interaction Book Company.
- Kozlowski, S. W. J., & Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the Effectiveness of Work Groups and Teams. *Psychological Science in the Public Interest*. 7(3): 77–124.
- Kagan, S. (1994). *Cooperative Learning*. San Juan Capistrano: Resources for Teach.
- Mihaela C& George D. M. (2015). Participatory Learner Modeling Design: A Methodology for Iterative Learner Models Development. *Information Sciences*. 321 (10) : 48-70
- Mumford, M. D. (2002). Social Innovation: Ten Cases from Benjamin Franklin. *Creativity Research Journal*. 14: 253–266
- Marquardt, M (1996). **Building the Learning Organization**. New York: McGraw-Hill
- Macarena, N.P. & Emilio J. G. S (2015). Teaching to Training Teachers through Cooperative Learning. *Social and Behavioral Sciences*. 180 (5) :401-406
- Michaelson, K.L. (1994a). Getting Started with Team Learning. Retrieved February 15, 2010, from http://med.wright.edu/aa/Facdev/_Files/PDFfiles/Gettingstarted.pdf
- McCann, D. (2007). Team Learning. Retrieved August 21, 2010, from <http://tms.com.au/tms12-2c.html>.
- Michaelson, LK,KnightAB,&Fink, L. D. (2002).*Team-BasedLearning: A TransformativeUseofSmallGroups*. Westport,CT:Praeger;
- Michaelson,L.K. (2008). *Team-BasedLearningforHealthProfessionsEducation: AGuidetoUsingSmallGroups For Improving Learning*. 1sted.,Sterling VA: Stylus.
- Nowell, A (2012). Learning. *International Journal of Psychology*.47 (1): 559-564
- Nelson M,Allison, S,McCollumM,etal.(2013) *TheRegis Modelfor Pharmacy Education:a HighlyIntegratedCurriculumDeliveredby Team-Based Learning(TBL)*. *Curr PharmTeachLearn*.5(6):555–563.
- Pandersen,A.,& Easton,L.S.(1995). *Teamwork : Bringing Order out of Chaos*. Nursing Management. 26(6): 34.

- Pogge E.A(2013). Team-Based Learning Course on Nutrition and Lifestyle Modification. *Am J Pharm Educ.* 77(5): 103 – 112.
- Polzer, R. J. (2004). *Creating Team With an Edge*. Boston : Harvard Business School Press.
- Papa, M. J., Daniels, T. D., & Spiker, B. K. (2008). *Organizational Communication: Perspectives and Trends*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Robson, C (2002) *Real World Research. A Resource for Social Scientists and Practitioner-Researchers* (Second Edition). Malden, Mass.: Blackwell,
- Ratneswary, R & Rasiah, V.(2014) Transformative Higher Education Teaching and Learning: Using Social Media in a Team-Based Learning Environment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences.* 123 (2014): 369 – 379
- Resta, P. & Patru, M. (Eds). (2010). **Teacher Development in an E-learning Age: A Policy and Planning Guide**. Paris: UNESCO
- Rosenholtz, Z (1989). *Teacher's Workplace: The Social Organization of School*. New York: Longman.
- Sigrid, N (2014). Learning Tacit Classroom Participation. *Social and Behavioral Sciences.* 141 (25) : 166-170.
- Slavin, R.E. (1990). **Cooperative Learning**. Massachusetts: Allyn and Bacon,
- Senge, M. P (1990) **The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization**. New York: Doubleday.
- Senge, P.M. (1994). **The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization**, New York: Currency Doubleday.
- Selma, V. d. H, Mien, Segers, & Karen A. J (2013). Towards a Contextualized Model of Team Learning Processes and Outcomes. *Educational Research Review* 10 (2013): 1–12
- Schwandt, D. R., & Marquardt, M. J. (2000). **Organizational Learning**. Boca Raton: St. Lucie Press.
- Slavin, R. E. (1990). **Cooperative Learning : Theory, Research and Practice**. New Jersey : Prentice - Hall.

- Slavin, R. E. (1995). **Cooperative Learning Theory, Research and Practice**.
2nd ed. Massachusetts : A Simom & Schuster.
- Slavin, R. E. (1995). **Cooperative Learning**. 2nd ed. USA : Allyn and Bacon.
- Schunk, D.H. (2000). **Learning Theories: An Educational Perspective**. 3 rd ed.
New Jersey : Prentice – Hall.
- Smith, K. A. (1996). Cooperative Learning: Making "Groupwork" Work. *New Directions for Teaching and Learning*. 67 (Fall): 71-82.
- ShreeveMW.(2008) Beyondthe Didactic Classroom:EducationalModelStone Courage
ActiveStudentInvolvementin Learning. *J ChioprEduc*. 22(1):23-28.
- Schoellig, A. P., Mueller, F. L., & D'Andrea, R. (2012). Optimization-Based Iterative Learning for Precise Quadcopter Trajectory Tracking. *Autonomous Robots*. 33(1–2):103–127.
- Searle, N. S,Haidet, P,Kelly, P.A,Schneider, V.F,Seidel, C.L,Richards, B. F. (2003).
Team Learningin Medical Education:Initial Experience Satten Institutions. *Acad Med*. 78(10):55–58.
- Spoelstra, H, Rosmalen, V.P, Houtmans, T&, Sloep,P (2015). Team Formation
Instruments to Enhance Learner Interactions in Open Learning Environments.
Computers in Human Behavior. 45 (2015): 11-20
- Taylor, R (2014). How Team Learning Benefits Families. *Nursing Times*.110(1-3) : 37
- Tenenberg, J. D. (1995). Using Cooperative Learning in the Undergraduate Computer Science Classroom.[http:// phoenix.iusb.edu/josh/coop/papers/mwscc 95. html](http://phoenix.iusb.edu/josh/coop/papers/mwscc95.html)
- Tweddell, S. Clark, D,& Nelson,M (2016) Team-Based Learning in Pharmacy: The Faculty Experience.*Currents in Pharmacy Teaching and Learning*.8 (1):7-17





ภาคผนวก ก
หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของ
นิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



วรสรณ เนตรทิพย์

เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขา
การบริหารและจัดการการศึกษาแขนงการบริหารการอุดมศึกษา

คำนำ

หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พัฒนาขึ้นเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning Behavioral) ของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมครั้งนี้พัฒนามาจากผลการศึกษาค้นคว้าขององค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Explore Factor Analysis) และเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Secondary Confirm Factor Analysis) และตรวจสอบความเข้มแข็งขององค์ประกอบ (Robust Model) ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Invariance Secondary Confirm Factor Analysis) ทั้งนี้เพื่อให้เนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรม มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอย่างแท้จริง

สำหรับกิจกรรมการฝึกอบรมที่ใช้ในหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาจากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรม

- 1.แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
- 2.แนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน Team-Based Learning(TBL)
- 3.การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning)และ
- 4.การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ (Cooperative Learning)

กิจกรรมการในหลักสูตรดังกล่าว มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกฝนทักษะการเรียนรู้เป็นทีมร่วมกัน เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ในด้าน

- 1.การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม
2. การนำความรู้ไปใช้กับทีม
- 3.การเป็นผู้นำทีม

การที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะบรรลุเป้าหมายในเชิงพฤติกรรมได้นั้น จะได้รับการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้เกิดทักษะการเรียนรู้เป็นทีมด้วยกิจกรรมต่างๆ เช่น การพูดคุย แลกเปลี่ยน และอภิปรายความรู้ร่วมกัน ตลอดจนจะได้รับการฝึกฝนในสถานการณ์ “การเรียนรู้เป็นทีมจริง” ตามที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้เป็นทีมที่เหมาะสม จนกระทั่งนำพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ไปใช้ในการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษาในชั้นปีที่สูงขึ้นต่อไป

วรสรณ์ เนตรทิพย์

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร

กระบวนการจัดการการเรียนรู้เป็นทีม มีความสำคัญในการจัดการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรีพ.ศ. 2558 ที่ให้ความสำคัญกับการผลิตบัณฑิตที่มีความรอบรู้ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ เน้นความรู้และทักษะด้านวิชาการ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวสามารถเสริมสร้างขึ้นจากกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการทำกิจกรรมฝึกปฏิบัติต่างๆ ร่วมกันของกลุ่มนักศึกษาเพื่อให้ได้ฝึกทักษะการคิดขั้นสูงร่วมกัน มีการถกเถียง อภิปรายร่วมกัน มีการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน นอกจากนี้ ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ก็เช่นเดียวกันสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้กำหนดให้การจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยต่างๆ เน้นความสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) มุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเกิดขึ้น (Team Learning) แผนดังกล่าวได้กำหนดยุทธศาสตร์การสอนที่พึงประสงค์ในอุดมศึกษาไว้ โดยเสนอแนะให้อาจารย์เปลี่ยนบทบาทการเป็นผู้บรรยายมาเป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ภายในทีมให้มากขึ้นเพราะนอกจากจะช่วยฝึกทักษะการคิดในเชิงวิชาการขั้นสูง จากกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันได้แล้ว ยังเป็นการเตรียมความพร้อมในด้านพฤติกรรมการทำงานในอนาคตที่องค์กรแต่ละแห่งล้วนแต่ต้องการบุคลากรที่สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้

การเรียนรู้เป็นทีมจะช่วยเสริมสร้างทักษะการทำงานของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้ เพราะความรู้ วิทยาการขั้นสูงนั้น ไม่สามารถที่จะเรียนรู้ได้เข้าใจอย่างลึกซึ้งโดยการอ่านหนังสือเพื่อทำความเข้าใจเพียงคนเดียว หรือการตั้งใจฟังอาจารย์บรรยายในห้องเรียนเท่านั้น แต่ความรู้ขั้นสูง จะเกิดการเรียนรู้จนเป็นทักษะขั้นสูงได้นั้นจะต้องเกิดจากการลงมือกระทำ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม เป็นทีม ที่มีประสิทธิภาพ มีการทดลองร่วมกันของกลุ่มนักศึกษาเพื่อหาข้อสรุป อภิปรายผลร่วมกัน การหาข้อมูลมาโต้แย้งกันภายในกลุ่ม ดังนั้น พันธกิจของมหาวิทยาลัยจึงต้องตระหนักกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน ให้มากเท่ากับความเชี่ยวชาญด้านองค์ความรู้ทางวิชาการ

การเรียนรู้แบบทีมการเรียนรู้ (Team Learning) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้นักศึกษามีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันนั้น เกิดความรับผิดชอบในงานร่วมกัน มีอารมณ์ร่วมในการทำงานและการเป็นเจ้าของงานร่วมกัน สามารถเสริมสร้างทักษะการวิเคราะห์ขั้นสูงทางวิทยาศาสตร์ได้ และทำให้มีความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาได้ดีกว่าการเรียนรู้ที่เน้นการ

บรรยาย เพราะทักษะทางวิทยาศาสตร์ จะเจริญงอกงามได้นั้น จะต้องมีการอภิปรายผลการทดลองร่วมกัน เพื่อให้เห็นผลการทดลองในมิติที่หลากหลายกระบวนการเรียนรู้เป็นทีม สามารถที่จะเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ วิจักษ์ และ การคิดเชิงสังเคราะห์ เพราะว่า การเรียนรู้เป็นทีม แม้จะมีการแบ่งงานกันทำแต่ก็จะมีกระบวนการวางแผนการทำงานร่วมกัน การถกเถียงข้อมูลที่ได้ค้นพบร่วมกัน ตลอดจนทำการสรุปผลร่วมกัน

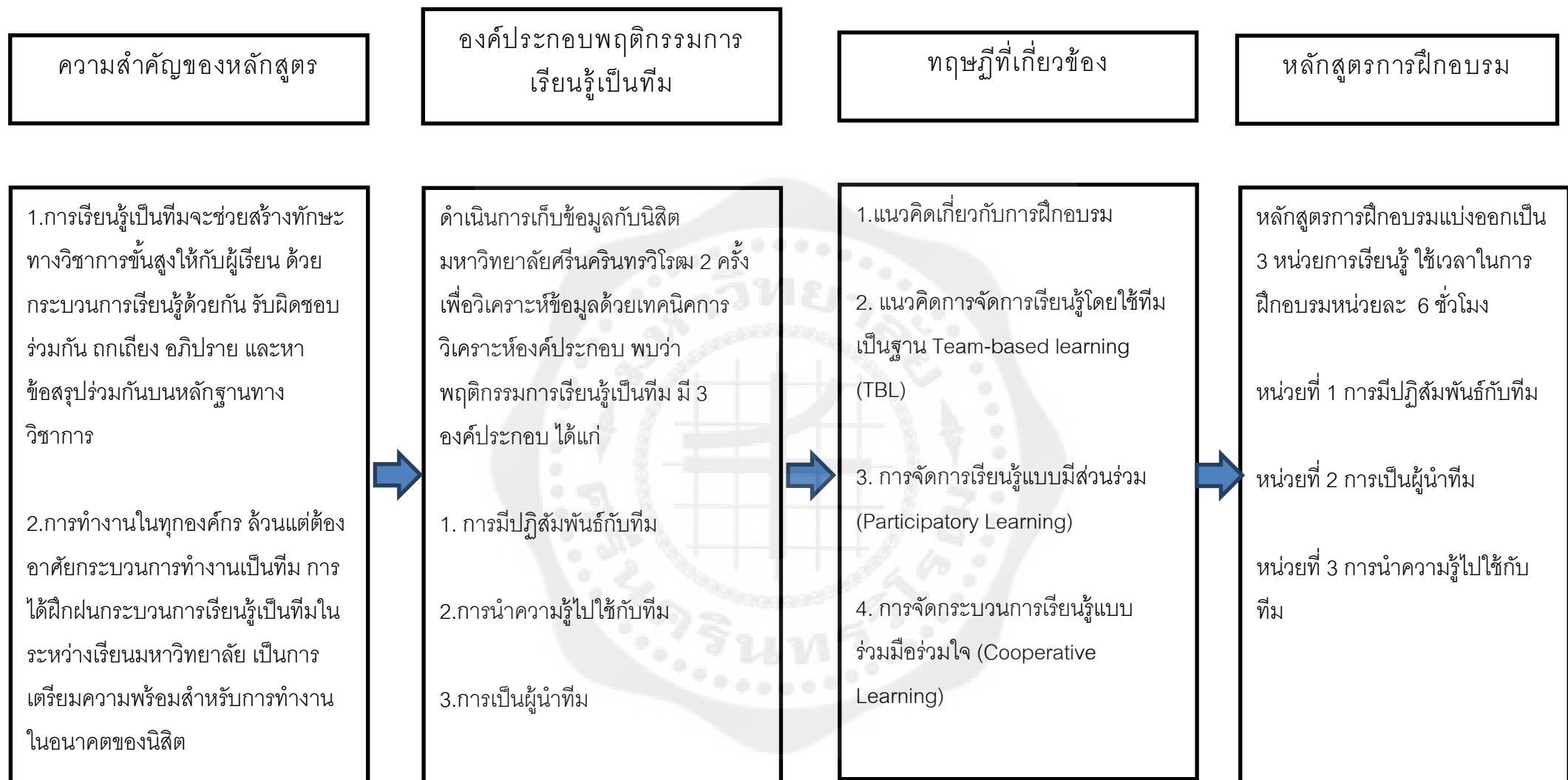
พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม (team Learning) เป็นสิ่งที่จำเป็น ซึ่งมหาวิทยาลัยจะต้องเพิ่มพูนให้กับนิสิตระหว่างที่กำลังเรียน แต่ก็ยังพบว่า การศึกษาถึงองค์ประกอบที่แท้จริงของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิต ยังไม่ได้มีการศึกษาอย่างเป็นระบบ ไม่มีตัวชี้วัดที่ชัดเจนว่าประกอบไปด้วยคุณลักษณะแบบใดบ้างผู้พัฒนาหลักสูตรจึงได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม และพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้กับรายวิชาต่างๆ ที่จะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมที่เหมาะสมกับบริบทของการเป็นนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒต่อไป

การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมครั้งนี้มีกระบวนการพัฒนาเริ่มมาจากการศึกษาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Explore Factor Analysis) และเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Secondary Confirm Factor Analysis) และตรวจสอบความเข้มแข็งขององค์ประกอบ (Robust Model) ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Invariance Secondary Confirm Factor Analysis) แล้วดำเนินการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยเน้นความสำคัญกับแนวคิดการฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน Team-based learning (TBL) จัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ (Cooperative Learning) ดำเนินการสังเคราะห์หลักสูตรการฝึกอบรม นำหลักสูตรการฝึกอบรมไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คนเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของหลักสูตร และดำเนินการปรับแก้หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จึงทำให้หลักสูตรการฝึกอบรมนี้ มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

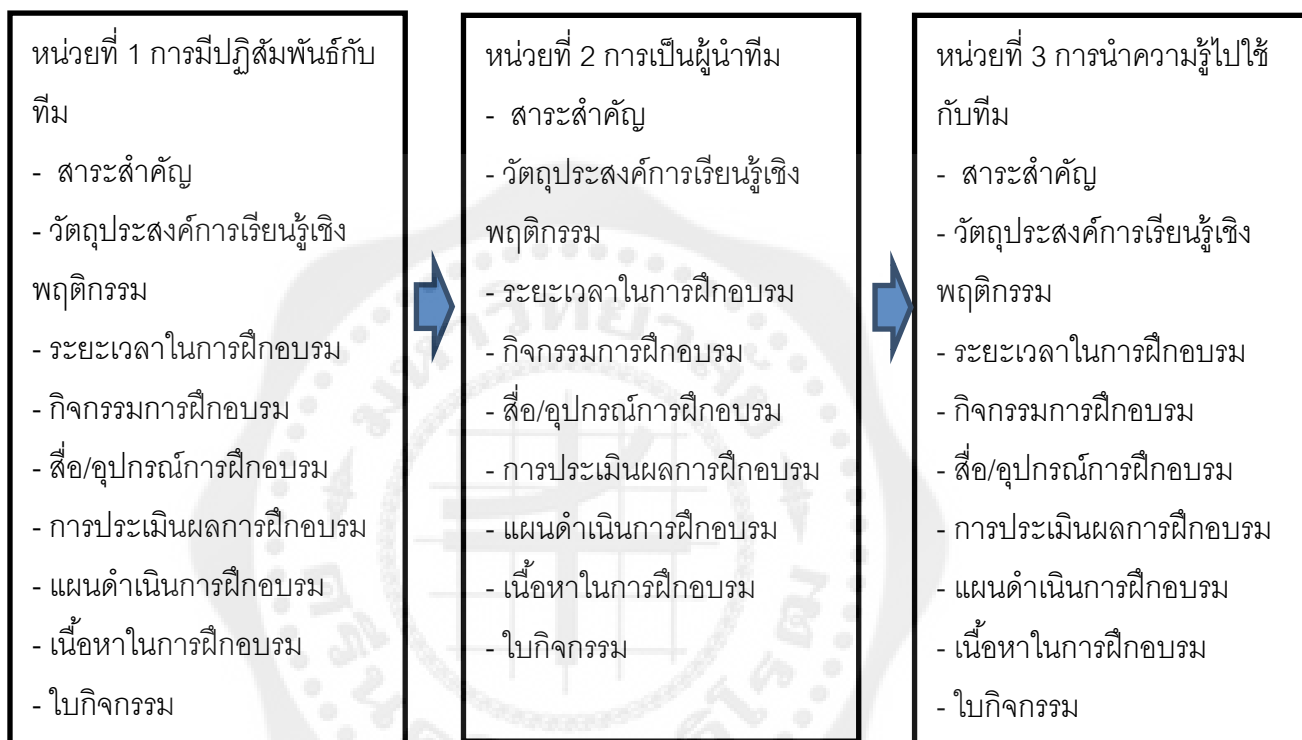
พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การที่นิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนต่างๆ ที่อาจารย์ ได้เป็นผู้จัดกิจกรรมให้ โดยมีความสามารถในด้าน การเป็นต้นแบบพฤติกรรมให้กับเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม มีทักษะการเจรจาต่อรอง ความสามารถให้คำแนะนำและปรึกษา สามารถริเริ่มสิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้นภายในกลุ่ม กำหนดเป้าหมายร่วมกับสมาชิกในทีม มีความสามารถในการสื่อสารที่ดี แสดงบทบาทการเป็นผู้นำทีมร่วมกัน มีส่วนร่วมในการใช้อำนาจภายในกลุ่ม สามารถตัดสินใจร่วมกัน มีทักษะการจัดการกับความขัดแย้ง เชื่อใจไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีส่วนร่วมในการประเมินการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความรับผิดชอบในงานที่ทำและบทบาทที่ชัดเจนภายในกลุ่ม ผูกพันยึดมั่นกับงานที่ทำ ส่งเสริมการแสดงศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม เข้าใจและยอมรับกฎระเบียบที่ได้ตกลงร่วมกัน เต็มใจที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ศึกษาข้อมูลหรือทำความเข้าใจข้อมูลก่อนที่จะมาเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น กล้าที่จะเสนอความคิดเห็นของตนเอง ฟังสมาชิกทุกคนอย่างตั้งใจ มีเวลาในการทำงานด้วยกัน ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนร่วมทีมงานเพื่อการพัฒนา มีทักษะการตั้งคำถามเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับความแตกต่างของสมาชิกในทีม การทบทวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน สามารถประสานความร่วมมือภายในกลุ่มมีการตัดสินใจร่วมกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน และหมั่นฝึกปฏิบัติทักษะการเรียนรู้

หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมหมายถึง กิจกรรมการฝึกอบรมสำหรับนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมให้เกิดขึ้นหลังการเข้ารับการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เสริมสร้างทักษะการอภิปรายการ การแสดงความคิดเห็น การค้นหาข้อมูลเพื่อประกอบการเรียน ทักษะการสื่อสารภายในกลุ่ม การรับรู้เป้าหมายในการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในทีม โดยเน้นความสำคัญของแนวคิด การสอนแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน Team-based learning (TBL) และการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) และการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ (Cooperative Learning) รายละเอียดของหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วยหัวข้อ 1) ชื่อชุดกิจกรรม 2) ชื่อหน่วย 3) คำชี้แจง 4)สาระการเรียนรู้ 5)ตัวบ่งชี้ในการเรียนรู้ 6) เวลาที่ใช้ 7) กิจกรรมการเรียนรู้ในหน่วย 8) สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ 9) การประเมินผล



โครงสร้างหลักสูตร

หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นหลักสูตรระยะสั้น ประกอบด้วย 3 หน่วยการเรียนรู้ แต่ละหน่วยการเรียนรู้ใช้เวลาในการฝึกอบรม 6 ชั่วโมง



หลักการสำคัญของหลักสูตร

1. กิจกรรมการฝึกอบรมในหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒใช้แนวคิดในการพัฒนา กิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย (1) แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม (2) แนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน Team-Based Learning (TBL) (3) การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) และ (4) การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ (Cooperative Learning)

2. เนื้อหาการฝึกอบรมในหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประกอบด้วยทักษะการเรียนรู้เป็นทีมในด้าน (1) การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม (2) การเป็นผู้นำทีมและ (3) การนำความรู้ไปใช้กับทีม

3. หลักสูตรการการฝึกอบรมเป็นหลักสูตรระยะสั้น ประกอบด้วย 3หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม ใช้เวลาฝึกอบรม 6 ชั่วโมง หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเป็นผู้นำทีมใช้เวลาฝึกอบรม 6 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

1. เพื่อให้บัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ชั้นปีที่ 1 ได้รับการฝึกฝนทักษะการเรียนรู้เป็นทีมที่ถูกต้อง และเหมาะสมที่จะก่อให้เกิดความรู้ขั้นสูงจากการเรียนในระดับอุดมศึกษา เพื่อเป็นทักษะสำคัญในการเรียนรู้ในรายวิชาต่างๆ ด้วยกระบวนการเรียนรู้เป็นทีมต่อไป

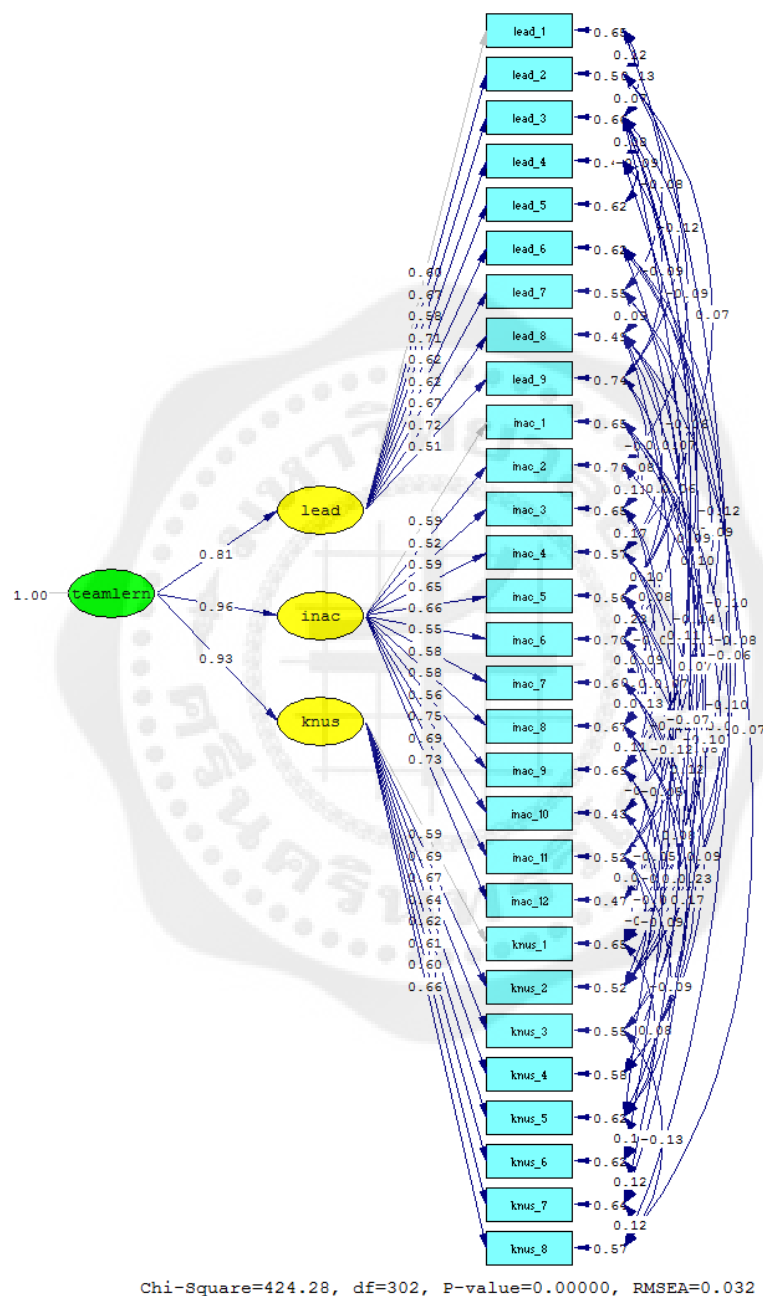
2. เป็นแนวทางให้กับหน่วยงานของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นำไปใช้ในการฝึกอบรมทักษะการเรียนรู้เป็นทีม ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ เช่น งานพัฒนากิจการนิสิต และการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาศึกษาทั่วไป ตลอดจนการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาเอกต่างๆ ซึ่งจะเป็นการลดระยะเวลาในการค้นคว้าหาเทคนิค วิธีการฝึกอบรม ของหน่วยงานที่ต้องการพัฒนาทักษะการเรียนรู้เป็นทีม

3. เพื่อให้บัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ชั้นปีที่ 1 ที่ได้รับการฝึกอบรมในครั้งนี้ เกิดทักษะการเรียนรู้เป็นทีม จนสามารถนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ขั้นสูงร่วมกับเพื่อนๆ ในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทบาทวิทยากร

วิทยากรมีบทบาทสำคัญในการฝึกอบรมด้วยการทำหน้าที่ตามสัดส่วนดังต่อไปนี้ (1)บรรยายเนื้อหาของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ (10%) (2) อธิบายรายละเอียดของกิจกรรมสมาชิกในทีมจะต้องทำร่วมกัน (5%) (3) ให้การเสริมแรงกับสมาชิกในกลุ่มเพื่อให้ทำกิจกรรมตามที่ได้กำหนดไว้ (45%) (4) กระตุ้นให้ทีมได้ค้นคว้าความรู้ แสดงความคิดเห็น อภิปราย และร่วมกันสรุป และให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับทักษะการคิดของกลุ่ม (45%) (5) ประเมินพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้เป็นทีม (5%)

สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ภาพประกอบผลการวิเคราะห์แบบจำลององค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิต

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปรับแก้ (Adjust Model) (n = 391)

ตาราง 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loading Score) แสดงเป็นคะแนน

มาตรฐาน (Standardize Score) ขององค์ประกอบหลักของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของ
นิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ปรับแก้ (Adjust Model) (n = 391)

องค์ประกอบ	พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของ นิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	Factor Loading (λ)	Error (θ)	t	R ²
lead	ด้านการเป็นผู้นำทีม	.81	.35	10.81*	.65
lead_1	ฉันสามารถพูดจาต่อรองเพื่อให้ สมาชิกในกลุ่มทำตามสิ่งที่ฉันได้ เสนอไป	.60	.65	-	.35
lead_2	ฉันสามารถให้คำปรึกษาในเรื่องงาน กับสมาชิกในกลุ่มได้	.67	.55	11.74*	.45
lead_3	ฉันริเริ่มทำสิ่งต่างๆ ในกลุ่มเพื่อให้ กลุ่มได้เกิดการเริ่มต้นทำงาน	.58	.66	10.40*	.34
lead_4	ฉันมีส่วนสำคัญในการกำหนด เป้าหมายของงานร่วมกับสมาชิกใน กลุ่ม	.71	.49	10.88*	.51
lead_5	สมาชิกในกลุ่มเข้าใจในสิ่งที่ฉัน สื่อสารได้ตรงกับความตั้งใจของฉัน	.62	.62	9.86*	.38
lead_6	ฉันแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำกลุ่ม ได้ในบางสถานการณ์ ที่ฉันมีความ เชี่ยวชาญ	.62	.62	9.90*	.38
lead_7	ฉันมีส่วนร่วมในการการสั่งการ ต่างๆ เท่ากับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม	.67	.55	10.33*	.45
lead_8	ฉันมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจ ใน เรื่องต่างๆ เท่ากับสมาชิกทุกคนใน กลุ่ม	.72	.49	10.92*	.51

(ต่อ)

องค์ประกอบ	พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของ นิสิตมหาวิทยาลัยศรี ครินทร์วิโรฒ	Factor Loading (λ)	Error (θ)	t	R ²
lead_9	ฉันทำให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ภายในกลุ่มลดลงได้	.51	.74	8.44*	.26
inac	ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีม	.96	.08	11.62*	.92
Inac_1	ฉันประเมินผลการทำงานของ สมาชิกในกลุ่มที่ทำตามได้รับ มอบหมาย อย่างตรงไปตรงมา	.59	.65		.35
Inac_2	ฉันมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับสมาชิก ในกลุ่ม	.52	.73	8.68*	.27
Inac_3	ฉันรับผิดชอบทำงานที่กลุ่ม มอบหมายให้ทำอย่างเต็ม ความสามารถที่แท้จริง	.59	.65	10.25*	.35
Inac_4	ฉันมีบทบาทในการทำงานที่ชัดเจน ในกลุ่ม	.65	.57	10.26*	.43
Inac_5	ฉันรู้และเข้าใจข้อตกลงในการ ร่วมกันของกลุ่มเป็นอย่างดี	.66	.56	10.38*	.44
Inac_6	ฉันยอมรับที่จะปฏิบัติตามข้อตกลง ในการร่วมกันของกลุ่มเป็นอย่างดี	.55	.70	9.01*	.30
Inac_7	ฉันช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มในเรื่อง ต่างๆ ด้วยความเต็มใจ	.58	.66	9.44*	.34
Inac_8	ฉันรับฟังการแสดงความคิดเห็นของ สมาชิกในกลุ่มด้วยความตั้งใจจริง	.58	.67	9.34*	.33
Inac_9	ฉันยอมรับในความแตกต่างด้าน ต่างๆ ของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคน	.56	.69	9.17*	.31
Inac_10	ฉันมีส่วนร่วมในการทำงานกับ สมาชิกในกลุ่มแต่ละคนเป็นอย่างดี	.75	.43	10.22*	.57

(ต่อ)

องค์ประกอบ	พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของ นิสิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ	Factor Loading (λ)	Error (θ)	t	R ²
Inac_11	ฉันสามารถที่จะประสานงานกับ สมาชิกในกลุ่มได้ทุกคน	.69	.52	9.82*	.48
Inac_12	ฉันมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน ของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนตามที่ ได้รับมอบหมาย	.73	.47	11.00*	.53
knus	ด้านการนำความรู้ไปใช้กับทีม	.93	.13	11.61*	.87
Knus_1	ฉันได้ส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มได้ แสดงศักยภาพที่แท้จริงในการ ทำงานออกมา	.59	.65	-	.35
Knus_2	ฉันคิดว่าข้อมูลทางวิชาการมาเป็น อย่างดี ก่อนที่จะอภิปรายความ คิดเห็นภายในกลุ่ม	.69	.52	10.68*	.48
Knus_3	ฉันกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่าง ตรงไป ตรงมา เพื่อให้สมาชิกในกลุ่ม ได้รับทราบ	.67	.55	10.52*	.45
Knus_4	ฉันใช้เวลาในการทำงานกับสมาชิก ในกลุ่มอย่างเต็มที่	.64	.58	10.33*	.42
Knus_5	ฉันให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการ ทำงานของสมาชิกในทีม เพื่อให้เขา เกิดการพัฒนาตนเอง	.62	.62	10.65*	.38
Knus_6	ฉันสามารถตั้งถามที่น่าสนใจ เพื่อให้ กลุ่มได้เกิดการพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	.61	.62	9.92*	.38

(ต่อ)

องค์ประกอบ	พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของ นิสิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ	Factor Loading (λ)	Error (θ)	t	R ²
Knus_7	ฉันได้พบทวนความรู้ที่เกิดขึ้นจาก การทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่มทุก ครั้ง	.60	.64	9.70*	.36
Knus_8	ฉันหมั่นฝึกฝนทักษะการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้การทำงานของกลุ่มมี ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	.66	.57	10.37*	.43

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Secondary Confirm Factor Analysis) ของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=424.28$ df= 302, $P = .000$, Relative $\chi^2 = 1.40$, RMSEA =, RMR =, SRMR=, CFI = .99, GFI = .93, AGFI = .90, CN = 340.84) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก เรียงตามความสำคัญ ดังนี้ (1)ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีม (inac) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) เท่ากับ .96 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 (2) ด้านการนำความรู้ไปใช้กับทีม(knus) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) เท่ากับ .93 มีค่าความเชื่อมั่น (R^2) เท่ากับ .87 (3)ด้านการเป็นผู้นำทีม (lead)) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) เท่ากับ .81 มีค่าความเชื่อมั่น (R^2) เท่ากับ .65 แต่ละองค์ประกอบหลัก จะมีองค์ประกอบย่อย ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution)และค่าความเชื่อมั่น (R^2) ดังนี้

1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีม (inac) ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบย่อย เรียงตามความสำคัญ ดังนี้ (1.1) ฉันมีส่วนร่วมในการทำงานกับสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนเป็นอย่างดี (Inac_10) ($\lambda = .75$, $R^2 = .57$) (1.2)ฉันมีส่วนร่วมในการตัดสินใจงาน ของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนตามที่ได้รับมอบหมาย (Inac_12) ($\lambda = .73$, $R^2 = .53$) (1.3)ฉันสามารถที่จะประสานงานกับสมาชิกในกลุ่มได้ทุกคน (Inac_11) ($\lambda = .69$, $R^2 = .48$) (1.4) ฉันรู้และเข้าใจข้อตกลงในการร่วมกันของกลุ่มเป็นอย่างดี (Inac_5) ($\lambda = .66$ $R^2 = .44$) (1.5) ฉันมีบทบาทในการทำงานที่

ชัดเจนในกลุ่ม (Inac_4) ($\lambda = .65$ $R^2 = .43$) (1.6) ฉันรับผิดชอบทำงานที่กลุ่มมอบหมายให้ทำ
 อย่างเต็มความสามารถที่แท้จริง (Inac_3) ($\lambda = .59$ $R^2 = .35$) (1.7) ฉันประเมินผลการทำงานของ
 สมาชิกในกลุ่มที่ทำตามได้รับมอบหมาย อย่างตรงไปตรงมา (Inac_1) ($\lambda = .59$ $R^2 = .35$) (1.8)
 ฉันรับฟังการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มด้วยความตั้งใจจริง (Inac_8) ($\lambda = .58$ $R^2 =$
 $.33$) (1.9) ฉันช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มในเรื่องต่างๆ ด้วยความเต็มใจ (Inac_7) ($\lambda = .58$ $R^2 =$
 $.34$) (1.10) ฉันยอมรับในความแตกต่างด้านต่างๆ ของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคน (Inac_9) ($\lambda = .56$
 $R^2 = .31$) (1.11) ฉันยอมรับที่จะปฏิบัติตามข้อตกลงในการร่วมกันของกลุ่มเป็นอย่างดี (Inac_6)
 ($\lambda = .55$ $R^2 = .30$) (1.12) ฉันมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในกลุ่ม (Inac_2) ($\lambda = .52$ $R^2 = .27$)

2. ด้านการนำความรู้ไปใช้กับทีม (knus) ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบย่อย เรียงตาม
 ความสำคัญ ดังนี้ (2.1) ฉันค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการมาเป็นอย่างดี ก่อนที่จะอภิปรายความคิดเห็น
 ภายในกลุ่ม (Knus_2) ($\lambda = .69$ $R^2 = .48$) (2.2) ฉันกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไป ตรง
 มา เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้รับทราบ (Knus_3) ($\lambda = .67$ $R^2 = .45$) (2.3) ฉันหมั่นฝึกฝนทักษะการ
 เรียนรู้ต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้การทำงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น (Knus_8) ($\lambda = .66$ R^2
 $= .43$) (2.4) ฉันใช้เวลาในการทำงานกับสมาชิกในกลุ่มอย่างเต็มที่ (Knus_4) ($\lambda = .64$ $R^2 = .42$)
 (2.5) ฉันให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานของสมาชิกในทีม เพื่อให้เขาเกิดการพัฒนาตนเอง
 (Knus_5) ($\lambda = .62$ $R^2 = .38$) (2.6) ฉันสามารถตั้งถามที่น่าสนใจ เพื่อให้กลุ่มได้เกิดการพัฒนางาน
 ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (Knus_6) ($\lambda = .61$ $R^2 = .38$) (2.7) ฉันได้ทบทวนความรู้ที่เกิดขึ้นจาก
 การทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่มทุกครั้ง (Knus_7) ($\lambda = .60$ $R^2 = .36$) และฉันได้ส่งเสริมให้
 สมาชิกในกลุ่มได้แสดงศักยภาพที่แท้จริงในการทำงานออกมา (Knus_1) ($\lambda = .59$ $R^2 = .35$)

3. ด้านการเป็นผู้นำทีม (lead) ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบย่อย เรียงตามความสำคัญ
 ดังนี้ (3.1) ฉันมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจ ในเรื่องต่างๆ เท่ากับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม (lead_8)
 ($\lambda = .72$, $R^2 = .51$) (3.2) ฉันมีส่วนสำคัญในการกำหนดเป้าหมายของงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม
 (lead_5) ($\lambda = .71$, $R^2 = .38$) (3.3) ฉันสามารถให้คำปรึกษาในเรื่องงานกับสมาชิกในกลุ่มได้
 (lead_2) ($\lambda = .67$, $R^2 = .45$) (3.4) ฉันมีส่วนร่วมในการการสั่งการต่างๆ เท่ากับสมาชิกทุกคนใน
 กลุ่ม (lead_7) ($\lambda = .67$, $R^2 = .45$) (3.5) ฉันแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำกลุ่มได้ในบาง
 สถานการณ์ ที่ฉันมีความเชี่ยวชาญ (lead_6) ($\lambda = .62$, $R^2 = .38$) (3.6) สมาชิกในกลุ่มเข้าใจใน
 สิ่งที่ฉันสื่อสารได้ตรงกับความตั้งใจของฉัน (lead_5) ($\lambda = .62$, $R^2 = .38$) (3.7) ฉันสามารถ
 พุดจาต่อรองเพื่อให้สมาชิกในกลุ่มทำตามสิ่งที่ฉันได้เสนอไป (lead_1) ($\lambda = .60$, $R^2 = .35$)

(3.8) ฉันทริเริ่มทำสิ่งต่างๆ ในกลุ่มเพื่อให้งานกลุ่มได้เกิดการเริ่มต้นทำงาน (lead_3) ($\lambda = .58$, $R^2 = .34$) และ (3.9) ฉันททำให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มลดลงได้ (lead_9) ($\lambda = .51$, $R^2 = .26$)



การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม

สาระสำคัญ

1. ลักษณะของทีมการเรียนรู้
2. การยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน
3. การประเมินผลงานของกันและกัน
4. การมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างกัน
5. ความรับผิดชอบที่มีต่อทีม

วัตถุประสงค์การเรียนรู้เชิงพฤติกรรม

นิสิตเกิดทักษะการมีปฏิสัมพันธ์กับทีมที่เหมาะสม ได้แก่

1. เพื่อให้ นิสิตมีสัมพันธภาพที่ถูกต้องในการเรียนรู้เป็นทีม มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย แสดงบทบาทในทีมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม
2. เพื่อให้ นิสิตทำความเข้าใจถึงข้อตกลงในการเรียนรู้ร่วมกัน ให้ความช่วยเหลือในการเรียนรู้ของสมาชิกภายในกลุ่ม ยอมรับในความแตกต่าง ปฏิบัติตามข้อตกลงของทีมเป็นอย่างดี
3. เพื่อให้ นิสิตเกิดการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมการเรียนรู้ แสดงพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ประสานงานกับสมาชิกในกลุ่ม และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม

ระยะเวลาในการฝึกอบรม

6 ชั่วโมง

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. บรรยายประกอบสื่อ
2. อภิปราย ชักถาม
3. ทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน

สื่อ/อุปกรณ์การฝึกอบรม

1. Power point
2. ใบความรู้ที่ 1
3. ใบกิจกรรมที่ 1

การประเมินผลการฝึกอบรม

ประเมินจากการรายละเอียดของนำเสนอผลการทำ Concept Mappingที่ได้มอบหมายในใบกิจกรรมที่ 1 โดยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนเป็นกลุ่ม ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนนเนื้อหาของการนำเสนอ Concept Mapping
7 - 10	นำเสนอการมีปฏิสัมพันธ์ภายในทีมได้อย่างชัดเจนแสดงให้เห็นว่าสมาชิกในทีมแต่ละคนมีความสำคัญ สถานภาพเท่ากัน และพร้อมที่จะให้ส่วนร่วมในการทำงาน เพราะเห็นว่าผลสำเร็จของงานเป็นคะแนนของกลุ่มทุกคน
4- 6	นำเสนอการมีปฏิสัมพันธ์ทีมที่แสดงถึงความเท่าเทียมกัน นำเสนอให้เห็นว่าทุกคนมีความสำคัญ สถานภาพเท่าเทียมกันภายในกลุ่ม แต่ยังไม่นำเสนอถึงความจำเป็นที่ว่า ผลงานของสมาชิกแต่ละคน เป็นคะแนนของกลุ่ม
1 - 3	นำเสนอการมีปฏิสัมพันธ์ทีมที่แสดงถึงความเท่าเทียมกัน ยังไม่ได้นำเสนอให้เห็นว่าทุกคนมีความสำคัญ สถานภาพเท่าเทียมกันภายในกลุ่มเท่าที่ควร ยังไม่นำเสนอถึงความจำเป็นที่ว่า ผลงานของสมาชิกแต่ละคนเป็นคะแนนของกลุ่ม

แผนดำเนินการฝึกอบรม

ขั้น 1 ขั้นนำ (2 ชั่วโมง)

1. วิทยากรแนะนำตนเองเกี่ยวกับประวัติการศึกษา และความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการเรียนรู้เป็นทีม และการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับรู้ถึงคุณสมบัติของวิทยากร

2. วิทยากรอธิบายสาระสำคัญของการฝึกอบรมในหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 พร้อมบอกและอธิบายถึง วัตถุประสงค์การเรียนรู้เชิงพฤติกรรมของหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับทราบถึงเนื้อหา และสิ่งที่วิทยากรต้องการจะเสริมสร้างให้เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม

3. วิทยากรให้นิสิตแนะนำตัวเป็นรายบุคคล พร้อมกับบอกถึงจุดมุ่งหมายในอาชีพ หลังจากจบการศึกษาไปแล้ว และให้รายงานว่าจะมีกระบวนการเรียนรู้อย่างไร ถึงจะทำให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว

4. วิทยากรตั้งประเด็นคำถามเกี่ยวกับ ความทรงจำจากการเรียนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาถึงชั้นปีที่ 6 โดยถามว่า

“ ให้นิสิตลองนึกว่าตั้งแต่เรียนมาจนถึงมัธยมศึกษา ปีที่ 6 ว่าจำ เนื้อหาอะไรที่ครูเคยได้สอนด้วยการบรรยายได้บ้าง ”

วิทยากรดำเนินการซักถามนิสิต อย่างน้อย 5 คน ขึ้นไป ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว มักจะพบว่า นิสิตมักจะจำเนื้อหา ที่ครูได้บรรยายมาไม่ได้ แล้ววิทยากร เปลี่ยนคำถามใหม่ โดยการถามว่า

“ ให้นิสิตลองนึกว่าตั้งแต่เรียนมา จนถึงมัธยมศึกษา ปีที่ 6 ว่าจำ กิจกรรม อะไรที่เคยทำระหว่างเรียนได้บ้าง ”

วิทยากรซักถามนิสิต อย่างน้อย 5 คน ขึ้นไป ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว มักจะพบว่า นิสิตจะมีความทรงจำเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรมเข้าค่ายลูกเสือ เป็นนักกีฬาโรงเรียน การทำโครงการกับเพื่อนในชั้นเรียน เป็นต้น

วิทยากรถามนิสิตว่า คำถามดังกล่าว แสดงให้เห็นถึง “การเรียนรู้ของสมองอย่างไรบ้าง” โดยสุ่มถามนิสิต เพื่อให้เกิดบรรยากาศการอภิปรายร่วมกัน ถึงการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการลงมือกระทำมากกว่าเพียงการนั่งฟังบรรยายเท่านั้น

5. วิทยากรสรุปให้นิสิตฟังว่า สมองของมนุษย์เรียนรู้จากการลงมือกระทำ หากการเรียนรู้มีกระบวนการเรียนที่ถูกต้อง เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้สมองได้คิดวิเคราะห์ขั้นสูงอยู่

ตลอดเวลา ก็จะทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาความรู้และทักษะขั้นสูง โดยวิทยากรให้นิสิตทำกิจกรรม “กำแบ”

วิทยากรชวนนิสิตเล่นเกม โดยวิทยากรจะออกคำสั่ง “กำมือ กับแบมือ” ในระดับความเร็วที่แตกต่างกัน ตั้งแต่ช้าๆ ไปจนถึง รวดเร็ว โดยจะทำการจับว่ามีใครทำผิดบ้าง แล้ววิทยากรถามนิสิตว่า

“ ในกรณีที่คำสั่งเร็วๆ ทำไมถึงทำผิด เพื่อให้นิสิตตอบ ”

วิทยากรสรุปให้ฟังว่า การที่มีคน กำแบ ผิดนั้น ไม่ใช่เพราะว่า เขาไม่เก่งพอ แต่เป็นเพราะสมองเคยชินกับกิจกรรมดังกล่าว จึงสั่งทำให้โดยกลไกอัตโนมัติ หากเราทำอะไรกันช้าๆ ก็จะทำให้สมองสั่งการว่า สิ่งดังกล่าว เป็นเรื่องปกติ รวมถึงการเรียนรู้ด้วยเช่นเดียวกัน หากไม่มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองก็จะเป็นสิ่งที่ยาก

6. วิทยากร ให้นิสิตจับกลุ่มๆ 5 – 6 คน แล้ววิทยากรตั้งคำถามว่า

“ในการทำงานเป็นกลุ่ม หรือเป็นทีม ในรายวิชาต่างๆ เกิดปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ หรือการแสดงพฤติกรรมการทำงาน อย่างไรบ้าง ”

เพื่อให้กลุ่มได้ช่วยกันคิด และอภิปรายภายในกลุ่มร่วมกัน แล้ววิทยากรก็ให้สมาชิกแต่ละกลุ่มได้รายงานข้อค้นพบจากกลุ่มด้วยปากเปล่าในประเด็นดังกล่าว

หลังจากทุกกลุ่มได้รายงานข้อค้นพบ เสร็จแล้ว วิทยากรก็สุ่มถามให้นิสิต จำนวน 1 – 2 คน เพื่อให้เป็นผู้สรุปในประเด็นดังกล่าว หลังจากนั้น วิทยากรก็จะสรุปให้ฟังว่า ในลักษณะที่ว่า

“ ในการเรียนรู้เป็นทีมนั้น มักจะเกิดปัญหาโดยที่สมาชิกในทีมแต่ละคนไม่เข้าใจถึงสัมพันธภาพที่ถูกต้อง เหมาะสม ในทีมงาน มักจะมีการแบ่งงานกันทำอย่างเด็ดขาด ขาดการเรียนรู้ร่วมกัน ขาดการอภิปรายร่วมกัน และขาดความเป็นเจ้าของงานร่วมกัน ”

ขั้น 2 ขั้นกิจกรรม (3 ชั่วโมง)

7. วิทยากรให้นิสิตทุกกลุ่ม ร่วมกันทำ Concept Mapping เพื่อตอบคำถามเกี่ยวกับ

“ในการเรียนรู้เป็นทีมนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มควรจะเป็นเช่นไร ถึงจะทำให้การเรียนรู้เป็นทีม สามารถสร้างองค์ความรู้ขั้นสูงให้กับนิสิตได้”

ใช้เวลาแต่ละกลุ่มในการทำ Concept Mapping หลังจากที่ทำเสร็จแล้ว ผู้วิจัยก็ให้แต่ละกลุ่ม นำเสนอ โดยใช้เวลากลุ่มละ 5 นาที แล้ววิทยากรสรุปอีกครั้งหนึ่ง

8. วิทยากรให้แต่ละกลุ่ม ได้ศึกษาเอกสารประกอบการฝึกอบรม พร้อมกับให้แต่ละกลุ่มทำใบงานที่ 1 โดยมีเงื่อนไขในการทำกิจกรรมดังนี้

- สมาชิกแต่ละคน ต้องแยกกันอ่านเนื้อหาให้จบทุกคน
- สมาชิกในกลุ่มทุกคนต้องมีได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเท่ากัน
- การตัดสินใจทุกอย่าง ให้เป็นของกลุ่ม

9. วิทยากร ให้แต่ละกลุ่มนำเสนอ Concept Mapping ของใบงานที่ 1
ชั้น 3 ชั้นสรุป (1 ชั่วโมง)

10. วิทยากรถามนิสิตว่า

“ในการเรียนรู้เป็นทีมนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มควรจะเป็นเช่นไร ถึงจะทำให้การเรียนรู้เป็นทีม สามารถสร้างองค์ความรู้ขั้นสูงให้กับนิสิตได้”

เพื่อให้นิสิตแต่ละคนได้ร่วมกันอภิปราย แสดงความคิดเห็น

11. วิทยากรสรุปในลักษณะที่ว่า การเรียนรู้เป็นทีมนั้นมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความรู้ร่วมกัน การทำงานไม่ได้มีใครเป็นหัวหน้าที่จะสามารถสั่งการได้ ทุกคนในทีมล้วนแต่มีความสัมพันธ์เท่ากันทั้งหมด ควรมีลักษณะดังนี้

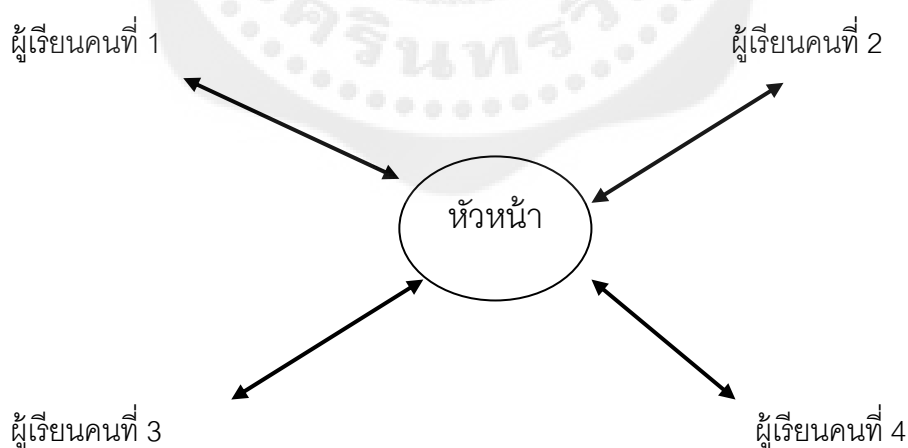
- ประเมินผลการทำงานของสมาชิกในกลุ่มที่ทำตามได้รับมอบหมาย อย่างตรงไปตรงมา
- มีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในกลุ่ม
- รับผิดชอบทำงานที่กลุ่มมอบหมายให้ทำอย่างเต็มความสามารถที่แท้จริง
- มีบทบาทในการทำงานที่ชัดเจนในกลุ่ม
- รู้และเข้าใจข้อตกลงในการร่วมกันของกลุ่มเป็นอย่างดี
- ยอมรับที่จะปฏิบัติตามข้อตกลงในการร่วมกันของกลุ่มเป็นอย่างดี
- ช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มในเรื่องต่างๆ ด้วยความเต็มใจ

- รับฟังการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มด้วยความตั้งใจจริง
- ยอมรับในความแตกต่างด้านต่างๆ ของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคน
- มีส่วนร่วมในการทำงานกับสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนเป็นอย่างดี
- สามารถที่จะประสานงานกับสมาชิกในกลุ่มได้ทุกคน
- มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน ของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนตามที่ได้รับมอบหมาย

เนื้อหาในการฝึกอบรม (ใบความรู้ที่ 1)

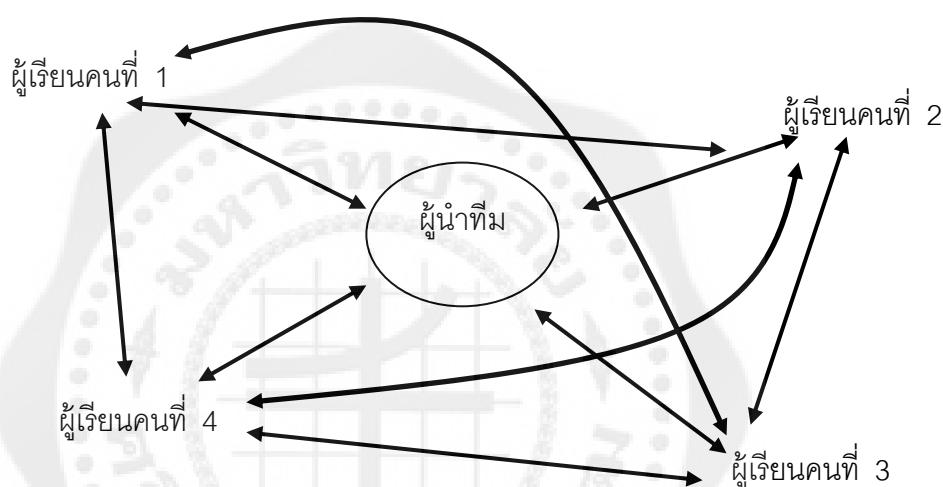
การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) จำเป็นที่ต้องอาศัยสมาชิกในทีมเพื่อให้เกิดพลวัตในการเรียนรู้ร่วมกัน (Team Dynamic) องค์ความรู้ขั้นสูง หากอาศัยการอ่านในตำราแต่เพียงอย่างเดียว ไม่สามารถที่จะทำให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งได้ แต่หากอาศัยกระบวนการเรียนรู้เป็นกลุ่ม (Group) หรือการเรียนรู้เป็นทีม (Team) ที่ไม่ถูกต้อง ก็มักจะเกิดปัญหาที่ว่า นิสิตได้แบ่งงานกันไปคนละหัวข้อ (Issue) หลังจกทำเสร็จแล้ว จึงนำงานมาร่วมกัน เพื่อนำส่งอาจารย์ต่อไป

การมีปฏิสัมพันธ์ในทีมการเรียนรู้ในลักษณะดังกล่าว นับได้ว่าไม่ถูกต้องเป็นอย่างยิ่ง เพราะนอกจากนิสิตจะไม่ได้เรียนรู้ในหัวข้ออื่นๆ ที่ไม่ได้รับผิดชอบแล้ว ยังเป็นการบ่มเพาะคุณลักษณะการเรียนรู้ที่ไม่ถูกต้อง และจะนำไปสู่การมีคุณลักษณะด้านการทำงานเป็นทีม ที่ไม่ถูกต้องต่อไปในอนาคต ลักษณะของการมีปฏิสัมพันธ์ภายในทีมที่ไม่เหมาะสม อาจจะแสดงออกมาในภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบการมีปฏิสัมพันธ์ในทีมการเรียนรู้ที่ไม่ถูกต้อง ปรับปรุงมาจาก Polzer (2004: 3)

จากรูปภาพประกอบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า การมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่ถูกต้องนั้น จะนำไปสู่ความล้มเหลวในการเรียนรู้ นิสิตจะได้เรียนรู้ในเฉพาะหัวข้อที่ตนเองได้ไปศึกษาเท่านั้น และองค์ความรู้ที่ได้ก็ยังคงไม่ใช่องค์ความรู้ในเชิงลึก เพราะยังไร้ซึ่งกระบวนการตกเพีย อภิปรายองค์ความรู้ และการสร้างองค์ความรู้ใหม่ร่วมกัน และยังเป็นการบ่มเพาะคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่ไม่ถูกต้องด้วยซึ่งรูปแบบของการมีปฏิสัมพันธ์กับทีมที่ถูกต้อง เหมาะสม อาจะแสดงออกมาในดังรูปภาพประกอบ



ภาพประกอบการมีปฏิสัมพันธ์ในทีมการเรียนรู้ที่ถูกต้อง ปรับปรุงมาจาก(Polzer, 2004: 4)

จากรูปภาพประกอบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า การเรียนรู้เป็นทีมนั้น สมาชิกในทีมงานจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการเรียนรู้ทุกขั้นตอน ไม่ใช่การแบ่งงานกันทำเท่านั้น นอกจากนี้ ยังจำเป็นที่จะต้องเกิดกระบวนการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ความรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมกันในทุกหัวข้อแม้ว่าจะแบ่งงานกันทำไปแล้วก็ตาม

ปัจจุบันนี้ ในสังคมอุดมศึกษา หมดยุคของการเรียนรู้คนเดียว รับผิดชอบคนเดียวในทุกเรื่อง หรือเก่งคนเดียวอีกต่อไป เพราะในการทำงานจริง หากเก่งเพียงคนเดียวแต่ขาดทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นก็ไม่สามารถที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ การเรียนรู้ก็เช่นเดียวกัน หากเรียนรู้คนเดียว ทำความเข้าใจเนื้อหาเพียงคนเดียว ก็ไม่อาจจะที่จะมีความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาในเชิงลึกได้อย่างแท้จริง เพราะการที่จะเข้าใจเนื้อหา หลักการ ทฤษฎีต่างๆ ได้อย่างถ่องแท้ นั้นตลอดจนการทำงานส่งอาจารย์ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยการตกเพีย อภิปราย แลกเปลี่ยน

กันภายในกลุ่ม สิ่งสำคัญของการแสดงสัมพันธภาพที่ดีของสมาชิกในทีมการเรียนรู้ ของแต่ละคน มีดังนี้

1. สร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในทีมการเรียนรู้ เพราะการที่เพื่อนสมาชิกในทีม นั้น มีความสัมพันธ์ที่ดีเป็นสิ่งที่ช่วยให้การเรียนรู้ด้วยกันมีความราบรื่น การพูดคุย ประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ล้วนแต่เกิดขึ้นมาจากความสัมพันธ์ที่ดีของเพื่อนสมาชิกแทบทั้งสิ้น หัวหน้าที่ควรจะทำหน้าที่ในการประสานความสัมพันธ์อันดีทั้งทางตรงและทางอ้อมให้เกิดขึ้นก่อนที่จะเริ่มต้นเรียนรู้ หรือมอบหมายงานกันภายในกลุ่ม

2. สร้างแบบอย่างของความร่วมมือและการมีส่วนร่วมเป็นการสร้างบรรยากาศของการช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้เกิดขึ้นภายในกลุ่ม ทำให้ทุกคนในกลุ่มได้เกิดความตระหนักว่า งานที่ได้รับมอบหมายมาจากอาจารย์นั้น เป็นงานของทุกคน เป็นงานของทีม ที่จะต้องรับผิดชอบให้สำเร็จไปด้วยกัน คะแนนที่ได้ก็เป็นคะแนนของกลุ่ม ไม่ใช่ของใครคนใดคนหนึ่งเท่านั้น การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้ความร่วมมือ จึงเป็นสิ่งที่ทีมจะต้องมีการสร้างขึ้นมากให้ชัดเจนมากที่สุด

3. สร้างวัฒนธรรมของการแบ่งปัน โดยเฉพาะการแบ่งปันข้อมูลที่ได้ทำการค้นคว้าเพื่อให้เพื่อนในทีมได้รับรู้เช่นเดียวกับตนเอง รวมถึงการให้คำปรึกษา การให้คำแนะนำ การช่วยเหลือในการทำงานต่างๆ ในกรณีที่เพื่อนไม่สามารถทำได้ทัน ให้ความสำคัญกับการชื่นชมกันและกัน ให้กำลังใจในการทำงาน

4. ส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ให้เกิดความชำนาญในทักษะงานที่ทำ เพื่อพร้อมที่จะทำงานในส่วนของตนได้อย่างราบรื่นและส่งเสริมให้เพื่อนทีมมีทักษะการสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เพราะทักษะการทำงานที่มีประสิทธิภาพของสมาชิกในทีมการเรียนรู้แต่ละคนที่เพิ่มขึ้น จะส่งผลทำให้ทีมประสบความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้ขั้นสูงได้

5. สร้างความแข็งแกร่งในภายในทีมการเรียนรู้ทำให้เกิดสัมพันธภาพในลักษณะทีมทำให้สมาชิกทีมเกิดความตระหนักว่า เป็นส่วนหนึ่งของทีมอย่างเท่าเทียมกัน ทุกคนมีความสำคัญไม่แตกต่างกัน เพียงแต่มีความชำนาญ และมีความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกันออกไปเท่านั้น เมื่อทีมมีความแข็งแกร่ง การแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนรู้ การทำงาน ก็จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

6. สร้างผู้นำทีมที่เข้มแข็งและมีส่วนผลักดันด้านความสัมพันธ์ ความร่วมมือ ซึ่งไม่ได้หมายถึงเฉพาะหัวหน้าทีมเท่านั้น แต่เป็นผู้นำตามธรรมชาติในการสร้างความคิดทางบวก สาน

สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นและคอยผลักดัน คอยช่วยให้บรรยากาศในการเรียนรู้ด้วยกันในทีมร่วมกันดีขึ้น หรืออาจจะเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในทีม ซึ่งตนเองมีความเชี่ยวชาญ

7. เชื้อม่น ไว้วางใจ ความเชื่อใจจะหว่างกันช่วยให้การร่วมมือประสบความสำเร็จ การมอบหมายงานให้สมาชิกในกลุ่ม ควรจะเป็นไปด้วยความไว้วางใจในศักยภาพ และความทุ่มเทในงานของสมาชิกที่ได้รับมอบหมาย ความไว้วางใจกันในการปฏิบัติงานและการบอกข้อเท็จจริงต่อกัน (Operational trust and Agreements to tell the truths) สมาชิกในทีมต้องมีความไว้วางใจกันในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นความสัมพันธ์ร่วมกันที่สมาชิกทุกคนในทีม จำเป็นต้องมีความเชื่อมั่นระหว่างกันและเชื่อใจกันในการทำงาน คิดถึงสมาชิกในทีมอื่นๆ และมีความรับผิดชอบที่จะทำงานร่วมกันอย่างเกื้อกูล เต็มใจที่จะดำเนินตามเป้าหมายร่วมกัน รวมทั้งข้อตกลงที่จะบอกหรือไม่ปิดบังข้อเท็จจริงต่อกันทั้งเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอก และเรื่องที่เกิดขึ้นภายในทีม

8. เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน เมื่อแต่ละส่วนงานต่างเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน เห็นความสำคัญในหน้าที่ที่ทำว่ามีความสำคัญอย่างไร ย่อมทำให้ความร่วมมือในการทำงานประสบความสำเร็จ

9. มีความอ่อนน้อมถ่อมตน (Modesty) คือการมีกิริยามารยาทสุภาพ สงบเสงี่ยม ไม่ยกตนข่มท่าน ไม่ควรถือว่าการถ่อมตน หรือการยอมให้คนอื่นเป็นการเสียศักดิ์ศรี แต่คิดว่าจะนำมาซึ่งความรักใคร่การทำงานด้วยอ่อนน้อมถ่อมตนพร้อมจะให้ความช่วยเหลือสนับสนุน หากสามารถทำตัวเป็นที่รักใคร่เอ็นดูของเพื่อนในทีมได้ ก็ถือว่าสร้างความสำเร็จในการเรียนรู้ร่วมกันได้เกินครึ่ง เพราะจะทำให้ได้รับความร่วมมือต่างๆ เพื่อทีมได้

10. ความเป็นเพื่อน (Friendly) และมีน้ำใจช่วยเหลือ (Helpful) ควรทำตัวให้สนิทสนมกับเพื่อนร่วมทีม ให้ความเป็นกันเองวางตัวธรรมดา ไม่ควรถือตัว ไม่ว่าฐานะทางเศรษฐกิจ หรือฐานะทางสังคมจะสูงกว่าเพื่อนร่วมทีมก็ตาม แต่เมื่อทำงานทีมเดียวกันแล้วก็ต้องถือว่ามีสถานะเท่ากัน รวมทั้งเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนในทีมอย่างเต็มกำลังทั้งกายและใจ กำลังความคิด ในลักษณะเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจโอบอ้อมอารี

11. มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) และความรับผิดชอบ (Responsibility) คือมีความกระตือรือร้นและการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจากทีม ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถสนุกกับงาน มีความภูมิใจในหน้าที่และงานที่ทำงานด้วยความกระตือรือร้นรวมทั้งรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี และเป็นคนที่รับผิดชอบต่อคำพูด คำมั่นสัญญารักษาวินัย

12. มีปฏิภาณไหวพริบ (Intelligence) และความคิดสร้างสรรค์ (Constructive) ต้องมีปฏิภาณไหวพริบที่ดีในการทำงาน รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนในทีม จำรายละเอียดของคนเพื่อนทีมได้ ที่สำคัญต้องมีความคิดแปลกใหม่ เป็นความคิดในทางที่ดีเพื่อสร้างความสำเร็จ และความเจริญก้าวหน้าในการเรียนรู้ การทำงานของกลุ่มคนที่มีความคิดแปลกใหม่จะมีคุณสมบัติโดดเด่นและทำให้ทีมได้องค์ความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้น เป็นผู้นำในการอธิบายที่ดีได้

13. ทักษะการสอบถามและการสะท้อนความคิดเห็น (Inquiry and Reflection Skills) วิธีการเรียนรู้แบบ Inquiry Technique คือ การใช้การพูดคุยสนทนาซักถาม (Dialogue) โดยระดมสมอง ร่วมกันคิด เป็นการเรียนรู้โดยการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับคนอื่น สื่อความคิดของตนเองไปสู่คนอื่น เรียนรู้ถึงแนวทางการคิดและวิธีการคิดของตนเอง บนพื้นฐานของการเปิดกว้างทางความคิด (Open Mind) และความไว้วางใจ (Trust) เป็นวิธีการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้คนได้คิด วิเคราะห์ (Critical) ในการโต้ตอบ ซักถาม ได้แย้งความคิดเห็นของคนอื่น ก่อให้เกิดการเรียนรู้



ใบกิจกรรมที่ 1

คำชี้แจง: ให้สมาชิกในกลุ่มอ่าน “เนื้อเรื่อง” ตามที่กำหนดไว้ และทำกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่มหากทำกิจกรรมใดแล้ว ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ความสำเร็จของกิจกรรม

เนื้อเรื่อง

โรนัลด์ เจฟเฟอร์สัน ประธานาธิบดีประเทศสหรัฐอเมริกา ต้องการที่จะทำการสำรวจส่วนหนึ่งของทวีป ซึ่งเป็นดินแดนที่เขาได้รับมาจากการจ่ายเงินซื้อจาก นโปเลียน (Napoleon) แห่งประเทศฝรั่งเศส อย่างไรก็ตาม เจฟเฟอร์สัน ไม่ได้มอบงานนี้ให้แก่ผู้ใดผู้หนึ่งโดยเฉพาะ หรือกระทรวงหนึ่งกระทรวงใด หรือกองทัพหนึ่งกองทัพใด ในทางตรงกันข้าม เขาได้มอบหมายภารกิจในครั้งนี้ให้แก่ทีมงานหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยบุคลากร จำนวน 32 คน ซึ่งเขาเรียกทีมนี้ว่า คณะสำรวจภูมิประเทศ (Crops of Discovery)

ในขณะที่ เจฟเฟอร์สัน เป็นผู้ให้การสนับสนุน ภารกิจอันเสี่ยงภัยนี้ เขาได้มอบตำแหน่งหัวหน้าทีมให้กับร้อยเอก วัย 29 ปี ผู้หนึ่งในกองทัพ ซึ่งเขาได้รับความไว้วางใจเป็นอย่างมาก คือ เมริเวเธอร์ ลิวอิส (Meriwether Lewis) ชาวเวอร์จิเนีย โดย เจฟเฟอร์สัน ได้เริ่มต้นการทำงานในครั้งนี้ด้วยการกระทำ 2 ประการ ประการแรก การอธิบายถึงความต้องการของเขา ซึ่งก็คือ การสำรวจแม่น้ำ มิสซูรีและแควต่างๆที่แยกออกไป อีกประการหนึ่ง ก็คือ การสนับสนุนทางการเงินและทรัพยากรอื่นๆ

ในการคัดสรรสมาชิกของทีมนั้น ลิวอิส ได้รวบรวมคนที่มีทักษะหลากหลายเข้ามาทำงานร่วมกันในการเดินทางครั้งนี้ ซึ่งมีทั้งนายทหารที่เคยผ่านการทดสอบความทรหด จากการใช้ชีวิตอันยากลำบากในป่าชายแดน นายพรานผู้มีประสบการณ์ชำนาญในการหาอาหาร ซึ่งอาจจำเป็นต้องเพิ่มเติมระหว่างการเดินทาง และบุคคลที่คุ้นเคยกับเส้นทางการเดินทางไปตามแม่น้ำมิสซูรี ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นของการเดินทาง นอกจากนี้แล้ว ลิวอิส ยังชักชวน วิลเลียม คลาก (William Clark) มาเป็นผู้นำในภารกิจครั้งนี้ร่วมกัน โดย คลาก เป็นผู้มีความรู้ในเรื่องป่าเขาลำเนาไพรเป็นอย่างดี มีความคุ้นเคยกับเผ่าอินเดียนแดง และ ลิวอิส ยังมีความนับถือและเชื่อมั่นในความเป็นผู้นำของคลาก ด้วย

นอกจากนี้แล้ว ลิวอิส ยังพัฒนาขีดความสามารถของตนเองด้วยการฝึกเป็นพิเศษ เพื่อให้ตัวเองมีความสามารถในการดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจาก เจฟเฟอร์สัน ได้ โดยลิวอิสได้เดินทางไปยัง เมืองฟิลาเดลเฟีย เพื่อใช้เวลาหลายเดือนในการศึกษาเกี่ยวกับ เวชกรรม จากคุณหมอ เบนจามิน รัช (Benjamin Rush) และ เบนจามิน สมิธ บาร์ตัน (Benjamin Smith Barton) ซึ่งเป็นนักวิทยาศาสตร์ทางด้านธรรมชาติวิทยาชั้นนำของประเทศสหรัฐอเมริกา ลิวอิส ได้เรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการทันสมัยที่สุดในด้านการสังเกตพืช และชีวิตสัตว์ต่างๆ ทั้งการเก็บตัวอย่าง รวมถึงการจดบันทึกและการจำแนกสิ่งที่พบเห็นด้วย

ในทางเดินทางไกลถึงมหาสมุทรแปซิฟิก พร้อมทั้งการเดินทางกลับ ทีมนักสำรวจต้องอาศัยการตัดสินใจเฉพาะหน้ามากมาย เช่น การเลือกเดินไปทางแควน้ำสายไหนดี หรือจะทำอย่างไรเมื่อพบกับหัวหน้าชนเผ่าพื้นเมือง หรือพวกเขาควรหยุดพักในฤดูหนาวที่ยาวนานที่ไหน และเมื่อไหร่ เป็นต้น อีกทั้งระยะทางที่ยาวไกลและปราศจากการติดต่อกับผู้สนับสนุนทีม คือ เจฟเฟอร์สัน ประธานาธิบดีประเทศสหรัฐอเมริกา พวกเขาจึงไม่สามารถที่จะขอการตัดสินใจจากผู้มีอำนาจที่เหนือกว่า ทีมจึงต้องตัดสินใจเรื่องต่างๆ ด้วยตัวเอง

กิจกรรมกลุ่ม (หากกลุ่มทำสำเร็จในแต่ละขั้นตอนให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
ความสำเร็จของกิจกรรม)

คำสั่ง	สิ่งที่ได้รับ	ความสำเร็จ ของกิจกรรม
1.สมาชิกในกลุ่มทุกคนแยกกันอ่านเนื้อหาให้เข้าใจ	สมาชิกแต่ละคนเข้าใจเนื้อหา	
2.สมาชิกในกลุ่มร่วมกันแสดงความคิดเห็นว่า ลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) คือ อะไร	กลุ่มเข้าใจแนวคิดของการ เรียนรู้เป็นทีม	
3.สมาชิกในกลุ่มร่วมกันแสดงความคิดเห็นว่า “ในการเรียนรู้เป็นทีม นั้น ความสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกในกลุ่มควรจะเป็นเช่นไร ถึงจะ ทำให้การเรียนรู้เป็นทีม สามารถสร้างองค์ ความรู้ขั้นสูงให้กับนิสิตได้”	กลุ่มสามารถเชื่อมโยงได้ว่า การเรียนรู้เป็นทีม ควรให้ ความสัมพันธ์กับการแสดง สัมพันธ์ภาพที่เหมาะสมต่อกัน	
4. กลุ่มทำ Concept Mappingในหัวข้อ “ในการเรียนรู้เป็นทีม นั้น ความสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกในกลุ่มควรจะเป็นเช่นไร ถึงจะ ทำให้การเรียนรู้เป็นทีม สามารถสร้างองค์ ความรู้ขั้นสูงให้กับนิสิตได้” โดยให้ออกมานำเสนอ	กลุ่มเข้าใจเกี่ยวกับการแสดง สัมพันธ์ภาพในการเรียนรู้เป็น ทีม	

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2

การเป็นผู้นำทีมการเรียนรู้

สาระสำคัญ

1. ทักษะการเจรจาต่อรองกับทีมและนอกทีม
2. การให้คำปรึกษาแก่เพื่อนสมาชิกทีม
3. การสื่อสารภายในทีม
4. การสั่งการภายในทีม
5. การจัดการความขัดแย้งในทีม
6. การตัดสินใจในทีม

วัตถุประสงค์การเรียนรู้เชิงพฤติกรรม

นิสิตแสดงทักษะการเป็นผู้นำทีมที่เหมาะสม ได้แก่

1. นิสิตมีความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้นำทีมที่เหมาะสม แสดงให้คำปรึกษา เริ่มต้นทำกิจกรรมต่างๆ ที่ตนเองมีความสามารถ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของทีม
2. นิสิตมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายของทีม สื่อสารกับสมาชิกในทีมได้อย่างเข้าใจ เป็นผู้นำในสถานการณ์ที่เชี่ยวชาญ และมีส่วนร่วมในการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม

ระยะเวลาในการฝึกอบรม

6 ชั่วโมง

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. บรรยายประกอบสื่อ
2. อภิปราย ชักถาม
3. ทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน

สื่อ/อุปกรณ์การฝึกอบรม

1. Power point
2. ใบความรู้ที่ 2
3. ใบกิจกรรมที่ 2

การประเมินผลการฝึกอบรม

ประเมินจากการรายละเอียดของนำเสนอผลการทำ Concept Mappingที่ได้มอบหมายในใบกิจกรรมที่ 1 โดยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนเป็นกลุ่ม ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนนเนื้อหาของการนำเสนอ Mind Mapping
7 - 10	นำเสนอการเป็นหัวหน้าที่ได้ว่า สมาชิกในทีมทุกคนล้วนแต่สามารถเป็นหัวหน้าทีมได้ ในสถานการณ์ต่างๆ หัวหน้าทีมไม่แสดงอำนาจในการสั่งการ แต่จะเน้นการทำให้เห็นเพื่อจูงใจ การโน้มน้าว และสามารถทำให้เห็นว่า ผลประโยชน์ของทีมเป็นของทุกคนร่วมกัน
4- 6	นำเสนอการเป็นหัวหน้าที่ได้ว่า สมาชิกในทีมทุกคนล้วนแต่สามารถเป็นหัวหน้าทีมได้ ในสถานการณ์ต่างๆ แต่หัวหน้าทีมมีการอำนาจในการสั่งการบ้าง ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงการจูงใจ การโน้มน้าว และไม่ได้แสดงให้เห็นว่า ผลประโยชน์ของทีมเป็นของทุกคนร่วมกัน
1 - 3	ไม่ได้นำเสนอให้เห็นอย่างชัดเจนว่าบทบาทการเป็นหัวหน้าทุกคนล้วนแต่สามารถเป็นหัวหน้าทีมได้ หัวหน้าทีมมีการอำนาจในการสั่งการ ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงการจูงใจ การโน้มน้าว และไม่ได้แสดงให้เห็นว่า ผลประโยชน์ของทีมเป็นของทุกคนร่วมกัน

แผนดำเนินการฝึกอบรม

ขั้น 1 ขั้นนำ (2 ชั่วโมง)

1. วิทยากรทักทายผู้เข้ารับการฝึกอบรม และทบทวนความจำว่าในหน่วยที่ 1 ได้เรียนอะไรบ้าง พร้อมกับการสุ่มซักถาม และให้คำชมเชย เพื่อให้กำลังใจผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. วิทยากรให้นิสิตจับกลุ่มเหมือนกับหน่วยการเรียนรู้ที่ 1 แล้วตั้งคำถามกับกลุ่มว่า

“ลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์ของทีมการเรียนรู้ดังกล่าวผู้นำทีมการเรียนรู้ ควรเป็นใคร ทุกคนจะเป็นผู้นำทีมได้หรือไม่ หากเป็นได้ หัวหน้าทีมควรแสดงพฤติกรรมอย่างไรจึงจะทำให้ทีมประสบความสำเร็จในการเรียนรู้”

ให้แต่ละกลุ่มได้ร่วมกันคิด แล้วนำเสนอ และอภิปรายร่วมกันในชั้นเรียน โดยใช้เวลานั้นๆ แล้ววิทยากรก็สรุปให้นิสิตฟัง ในลักษณะที่ว่า ผู้นำทีมการเรียนรู้ จะแตกต่างจากผู้นำในการทำงาน เพราะเป้าหมายแตกต่างกัน เนื่องจากทีมการเรียนรู้เป้าหมายคือ ทักษะการเรียนรู้ ความรู้ขั้นสูง แต่การทำงานนั้น เป้าหมายคือ เงิน คือความสำเร็จในงาน การแสดงออกถึงการเป็นผู้นำจึงมีความแตกต่างกัน

ขั้น 2 ขั้นกิจกรรม (3 ชั่วโมง)

3. วิทยากรให้นิสิตทุกกลุ่ม ร่วมกันทำ Concept Mapping เพื่อตอบคำถามเกี่ยวกับ

“ลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์ของทีมการเรียนรู้ดังกล่าวผู้นำทีมการเรียนรู้ ควรเป็นใคร ทุกคนจะเป็นผู้นำทีมได้หรือไม่ หากเป็นได้ หัวหน้าทีมควรแสดงพฤติกรรมอย่างไรจึงจะทำให้ทีมประสบความสำเร็จในการเรียนรู้”

ใช้เวลาแต่ละกลุ่มในการทำ Concept Mapping หลังจากที่ทำเสร็จแล้ว ผู้วิจัยก็ให้แต่ละกลุ่ม นำเสนอ โดยใช้เวลากลุ่มละ 5 นาที แล้ววิทยากรสรุปอีกครั้งหนึ่ง

4. วิทยากรให้แต่ละกลุ่ม ได้ศึกษาเอกสารประกอบการฝึกอบรม พร้อมกับให้แต่ละกลุ่มทำใบงานที่ 2 โดยมีเงื่อนไขในการทำกิจกรรมดังนี้

- สมาชิกแต่ละคน ต้องแยกกันอ่านเนื้อหาให้จบทุกคน
- สมาชิกในกลุ่มทุกคนต้องมีได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเท่ากัน
- การตัดสินใจทุกอย่าง ให้เป็นของกลุ่ม

5. วิทยากร ให้แต่ละกลุ่มนำเสนอ Concept Mapping ของใบงานที่ 2
ชั้น 3 ชั้นสรุป (1 ชั่วโมง)

10. วิทยากรถามนิสิตว่า

“ลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์ของทีมการเรียนรู้ดังกล่าวผู้นำทีมการเรียนรู้ ควรเป็นใคร ทุกคนจะเป็นผู้นำทีมได้หรือไม่ หากเป็นได้ หัวหน้าทีมควรแสดงพฤติกรรมอย่างไรจึงจะทำให้ทีมประสบความสำเร็จในการเรียนรู้”

เพื่อให้ นิสิตแต่ละคนได้ร่วมกันอภิปราย แสดงความคิดเห็น

11. วิทยากรสรุปในลักษณะที่ว่า การเป็นผู้นำทีมที่ดีนั้นจะต้องมีความเข้าใจลักษณะและธรรมชาติของทีมการเรียนรู้ ควรที่จะแสดงบทบาท

- สามารถพูดจาต่อรองเพื่อให้สมาชิกในกลุ่มทำตามสิ่งที่ได้เสนอไป
- ให้คำปรึกษาในเรื่องงานกับสมาชิกในกลุ่มได้
- ริเริ่มทำสิ่งต่างๆ ในกลุ่มเพื่อให้อำนาจเกิดการเริ่มต้นทำงาน
- มีส่วนสำคัญในการกำหนดเป้าหมายของงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม
- กลุ่มเข้าใจในสิ่งที่สื่อสารได้ตรงกับความต้องการ
- แสดงบทบาทในการเป็นผู้นำกลุ่มได้ในบางสถานการณ์ ที่มีความเชี่ยวชาญ
- มีส่วนร่วมในการการสั่งการต่างๆ เท่ากับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม
- มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจ ในเรื่องต่างๆ เท่ากับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม
- ทำให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มลดลงได้

เนื้อหาในการฝึกอบรม (ใบความรู้ที่ 2)

ก่อนที่จะเข้าใจคุณลักษณะของ “หัวหน้าทีมการเรียนรู้” ที่ดี ควรจะเข้าใจธรรมชาติของ ทีมก่อนว่า ทีมสามารถแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ที่มีหลักการของการประสานงานกันของสมาชิก ภายในทีมเป็นตัวอธิบายถึงรูปแบบการทำงานเป็นทีม แต่ในสภาพจริงที่ทีมงานก็มีรูปแบบที่หลากหลายเช่นเดียวกัน ทั้งนี้แล้วแต่ว่าใครจะเป็นผู้นำทีม ตามลักษณะของทีมงาน ดร็กเกอร์ (Drucker. 1995: 97 – 103) ได้เสนอว่า การที่ผู้บริหารคิดว่าทีมงานมีรูปแบบเพียงรูปแบบเดียวแท้ที่จริงนั้นไม่ใช่สิ่งที่ถูกต้องมากนัก ความจริงทีมงานไม่ว่าจะในองค์กรแบบใด จะต้องมียุทธวิธี 1 ใน 3 รูปแบบนี้

รูปแบบที่ 1 ทีมแบบเบสบอล ผู้เล่นในทีมแบบนี้จะเล่นในทีม แต่ไม่ได้เล่นเป็นทีม พวกเขา มีตำแหน่งที่แน่นอน ไม่เคยเปลี่ยน แต่ชัยชนะของทีมจะต้องมาจากการประสานงานระหว่างกัน อย่างดีเยี่ยม ในรูปแบบขององค์การพบในทีมของวิสัญญีแพทย์ ทีมหมอผ่าตัด และทีมชำนาญการ ต่างๆ เป็นต้น ที่ทุกคนต่างมีหน้าที่หลักของตนเองอย่างชัดเจน

รูปแบบที่ 2 ทีมแบบฟุตบอล ผู้เล่นในทีมนี้จะมีตำแหน่งที่ชัดเจนเช่นเดียวกับทีมแบบเบสบอล แต่ในทีมเขาจะเล่นกันเป็นทีมจริงๆ ถึงแม้ว่าจะมีตำแหน่งที่ชัดเจน เมื่อเริ่มเล่นตำแหน่งต่างๆ จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ รูปแบบขององค์การที่เป็นรูปแบบทีมนี้เช่น ทีมออกแบบ รถยนต์ ทีมนักออกแบบ และทีมวิศวกร เป็นต้น

รูปแบบที่ 3 ทีมแบบเทนนิสคู่ ผู้เล่นในทีมจะมีการกำหนดตำแหน่งในเบื้องต้นก่อนการ เริ่มเล่น แต่เมื่อเริ่มเล่นแล้ว ตำแหน่งจะถูกสลายไปโดยอัตโนมัติ ทีมลักษณะนี้พบได้ใน ทีม คณะทำงานของบริษัทขนาดใหญ่ เช่นทีมเริ่มต้นพัฒนาผลิตภัณฑ์ เป็นต้น

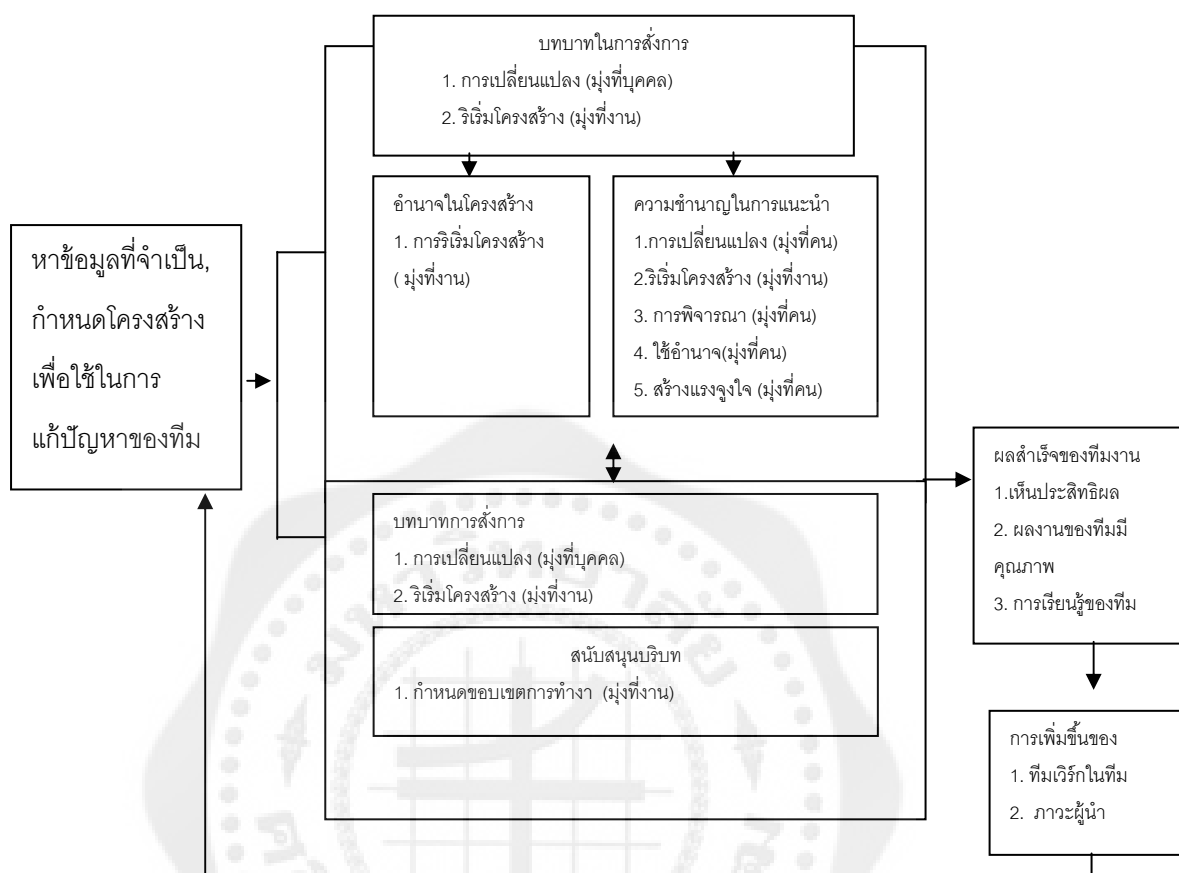
จากการศึกษาพบว่า ในการเรียนรู้เป็นทีม อาจารย์จะคาดหวังกับตัวผู้นำทีมแตกต่างกันไป จากรูปแบบการทำงาน เนื่องจากเหตุผลในธรรมชาติของทีมงานที่มีการประสานงานกันอย่าง เข้มข้น พบว่า การศึกษาการเป็นผู้นำทีมจากหน้าที่ที่คาดหวัง ผู้นำทีมมี 4 หน้าที่ได้แก่

1. หน้าที่ในการหาข้อมูลและกำหนดโครงสร้าง (Information search and structuring) เป็นหน้าที่ในการหาข้อมูลเพื่อกำหนดโครงสร้างในการทำงาน ประเมินองค์การ กำหนดรูปแบบ การทำงานตามเป้าหมายของทีม และสร้างวิธีปฏิบัติงานร่วมกัน
2. หาข้อมูลและใช้ข้อมูลในการแก้ไขปัญหา (Information use in problem solving) เป็น หน้าที่ในการใช้ข้อมูลด้านต่างๆ เพื่อขยายขอบเขตของการทำงาน และแก้ไขปัญหาของทีมงานเพื่อ ความสำเร็จ

3. หน้าที่ในการจัดการกับทรัพยากรบุคคล (Managing personnel resources) หน้าที่ในการให้สมาชิกในทีมเพื่อการทำงาน โดยใช้กระบวนการจูงใจ การพัฒนาแผนการดำเนินงานร่วมกัน และว่ากล่าวตักเตือนสมาชิกในทีมอย่างเหมาะสม

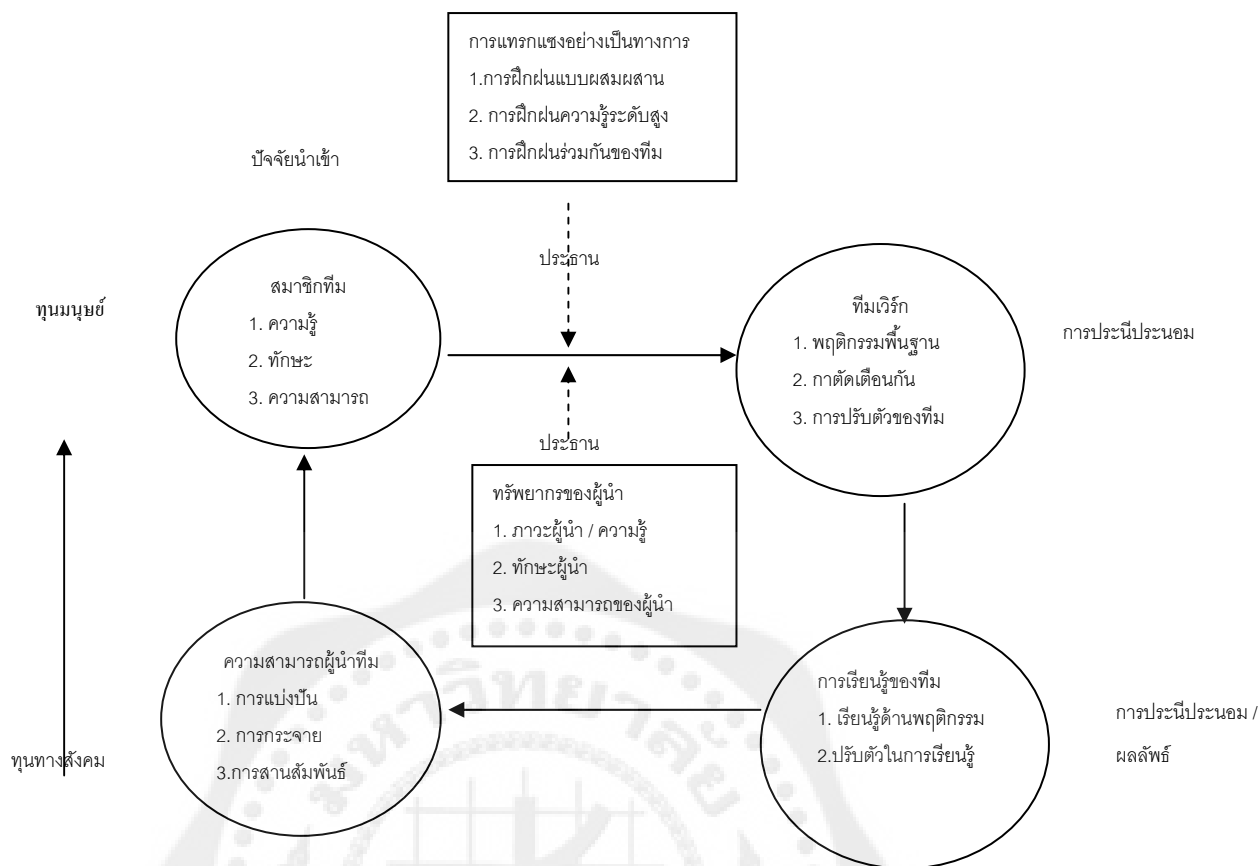
4. หน้าที่ในการบริหารทรัพยากรกายภาพ (Managing material resources) เป็นหน้าที่ในการสรรหาและแจกจ่ายทรัพยากรที่จำเป็นให้กับสมาชิกในทีมงานพร้อมกับให้คำแนะนำในการใช้ทรัพยากรเหล่านั้นอย่างเหมาะสมด้วย

จากแนวคิดดังกล่าวเกี่ยวกับ การศึกษาถึงการเป็นผู้นำในทีมตามแบบหน้าที่ (Function) ที่คาดหวังอธิบายได้ว่าผู้นำมีหน้าที่หลักคือการหาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหาให้กับทีมงานในเชิงโครงสร้างหรือกล่าวได้ว่า ผู้นำทีมได้รับความคาดหวังจากสมาชิกในทีมให้เป็นผู้ทำหน้าที่การประสานงาน กำหนดเป้าหมายของทีมงาน และผู้ประเมินผลการทำงานหลังจากนั้นก็จะเป็นผู้นำข้อมูลมาใช้ในทีมงานเพื่อนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทีมงาน และใช้ในการจัดการกับทรัพยากรกายภาพ หลังจากที่ได้ใช้ข้อมูลในการจัดการกับทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรกายภาพ จะทำให้เกิดเป็นผลผลิตของทีมงานออกมา โครงสร้างของผู้นำในทีม มีลักษณะเหมือนกับแนวคิดเชิงระบบที่มองว่ามีปัจจัยนำเข้า เพื่อเข้าสู่กระบวนการ และจะกลายเป็นผลผลิตออกมา โดยมีการตรวจสอบผลผลิตเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ตั้งแต่กระบวนการวางแผนโครงการโดยที่ความสำเร็จจะประกอบด้วยความสำเร็จการทำงานของทีมงานและความสำเร็จด้านผลผลิตรูปแบบในเป็นผู้นำในทีม (Team leadership frame work) สามารถสร้างเป็นแผนภาพเพื่ออธิบายลักษณะของกระบวนการเป็นผู้นำในทีมได้ดังนี้



ภาพประกอบรูปแบบของผู้นำในทีม (Bruke, Stagl; et. al. 2006: 290)

นอกจากนี้ โมเดลทีมแบบ I – P – O นำเสนอลักษณะของการเป็นผู้นำทีมงาน (Team Leadership) เสนอว่า ในการเป็นผู้นำทีมจะ ผู้นำจะต้องทำหน้าที่ในการนำเข้าไปในทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับทีม (I = Input) ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วจะเป็นการนำเข้าไปในเรื่องของความรู้ ข้อมูลข่าวสาร ทักษะความสามารถ และสิ่งอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับเป้าหมายของทีม แล้วจะทำการบริหารจัดการกับสิ่งที่นำเข้ามา โดยมีบทบาทในการเป็นผู้นำผู้สนใจสมาชิกในทีม เป็นผู้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของสมาชิกในทีมงาน ตลอดจนเป็นผู้เชื่อมประสานในการทำงาน (P = Process) และในที่สุดจะเป็นผู้นำในการพิจารณาถึงผลผลิตที่ได้จากการทำงานของทีม (O = Output) ซึ่งจากกระบวนการในการทำงานตามหน้าที่ของผู้นำในทีมงานสามารถแสดงเป็นวงจรของผู้นำในทีมงานได้ดังนี้



ภาพประกอบวัฏจักรของผู้นำทีม (Day, Gronn; & Salas. 2004: 862)

จากแนวคิดที่นำเสนอทั้ง 2 สรุปได้ว่า ในการศึกษาถึงการเป็นผู้นำในทีมงานนั้น นักวิชาการให้ความสนใจตามหน้าที่ของผู้นำที่อยู่ในทีม ในการศึกษาบทบาทของผู้นำทีม นั้น เป็น การศึกษาถึงพฤติกรรมของหัวหน้าทีม ที่ทำหน้าที่ในฐานะการเป็นผู้นำทีม นับได้ว่าเป็นความท้าทายอย่างหนึ่งของ ทั้งนี้เพราะฐานะการเป็นผู้นำในบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างจากการทำงานประจำทั่วไป (Routine) ในการอธิบายพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในฐานะของผู้นำทีมการเรียนรู้ จึงเป็นเรื่องที่ทำให้นักวิชาการด้านพฤติกรรมองค์กร เสนอว่า การแสดงบทบาทของผู้นำที่อยู่ในรูปแบบการทำงานเป็นทีมการที่จะทำหน้าที่ในการเป็นผู้นำทีมที่ดีได้นั้น เป็นเรื่องที่ทำหายอย่างยิ่ง เนื่องจากธรรมชาติของการทำงานเป็นทีมที่ให้อิสระแก่สมาชิก ต้องอาศัยการประสานความร่วมมืออย่างเหนียวแน่น และให้ความเท่าเทียมกันของสมาชิกในกลุ่ม และนอกจากนี้ ทีมงานส่วนใหญ่ที่มีลักษณะเป็นทีมบริหารตนเอง (Self – managed work teams) หัวหน้าทีมไม่สามารถจะกำหนดความดี ความชอบ ให้กับสมาชิกในทีมการเรียนรู้ได้ เพราะสมาชิกในทีมงานล้วนมาจากความสมัคร (หรืออาจารย์จับกลุ่มให้) มีหน้าที่เพื่อทำหน้าที่เฉพาะกิจ เมื่อ

หน้าที่บรรลุปเป้าหมาย สมาชิกในทีมงานก็จะแยกย้ายกันการกำกับดูแลการทำงานของสมาชิกในทีม มีความแตกต่างจากการทำหน้าที่กำกับ ดูแล การทำงานของผู้จัดการทั่วไป 3 ประการ คือ

1. สมาชิกในทีมหลายคนไม่ได้มีสายสัมพันธ์ในการบังคับบัญชากับหัวหน้าทีม เนื่องจากหัวหน้าทีมไม่ได้เป็นเจ้านายโดยตรงในแผนกที่เขาทำงาน ผู้นำทีมจึงไม่มีอำนาจในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำให้กับสมาชิกทีมคนนั้นได้

2. ธรรมชาติของการทำงานเป็นทีม ในการเป็นผู้นำทีมนั้นหัวหน้าทีม ไม่ได้มีหน้าที่ในการสั่งการกับสมาชิกทุกคนในทีมงาน หากผู้นำทีมคอยบอกกับสมาชิกว่า ต้องทำอะไรบ้าง มาตรฐานของงานเป็นอย่างไร และทำตัวเหมือนเจ้านาย จะทำให้การทำงานในรูปแบบของทีมไม่มีประโยชน์แต่อย่างใด

จากข้อจำกัดของหัวหน้าทีมดังกล่าว ที่ไม่อาจสวมบทบาทการเป็นเจ้านาย หรือ ผู้สั่งการได้ บทบาทของผู้นำทีมว่ามี 4 บทบาทหลักด้วยกัน ได้แก่ บทบาทการเป็นผู้ริเริ่ม บทบาทการเป็นต้นแบบพฤติกรรม บทบาทการเป็นผู้แนะนำ และบทบาทการเป็นนักเจรจาต่อรอง บทบาททั้ง 4 ของผู้นำทีม

1. บทบาทการเป็นผู้ริเริ่ม (Leader as initiator) เป็นบทบาทที่ผู้นำทีมต้องเป็นผู้ริเริ่มในการลงมือทำสิ่งต่างๆ ซึ่งผู้นำทีมสามารถจูงใจให้สมาชิกในทีมทุ่มเทความมุ่งมั่นไปยังภารกิจที่ทีมต้องปฏิบัติ ซึ่งผู้นำทีมอยู่ในฐานะที่จะเป็นผู้ริเริ่มลงมือทำสิ่งต่างๆ ก่อนสมาชิกในทีม เนื่องจากผู้นำทีมไม่ต้องรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่จากงานประจำมากเท่ากับสมาชิกคนอื่นๆ และยังอยู่ในตำแหน่งที่เป็นจุดเชื่อมต่อระหว่างงานที่ทีมต้องทำในแต่ละวันกับวัตถุประสงค์ของทีม ในขณะที่สมาชิกทีมจะเป็นผู้ลงมือปฏิบัติหน้าที่ ภารกิจต่างๆ และผู้นำจะทำหน้าที่เชื่อมต่อระหว่างการปฏิบัติภารกิจของทีมกับอาจารย์ ดังนั้น ผู้นำทีมจะต้องคอยกระตุ้นให้สมาชิกในทีมลงมือทำงานที่จำเป็นให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยการสร้างแรงจูงใจจากการเป็นผู้ริเริ่มเป็นการกระตุ้นสมาชิกในทีม

มีตัวอย่างของการเป็นผู้ริเริ่ม ในการทำงานเป็นทีม (งานจริง) คือ

“ คาร์แมน เป็นผู้นำทีม ซึ่งมีหน้าที่จะต้องวางแผนการใช้ประโยชน์จากพื้นฐานในอาคาร โดยที่แผนกต่างๆ ได้ส่งพนักงานประจำของตนเข้ามาเป็นสมาชิกทีม ในการเริ่มต้น เขาได้เสนอทางเลือกในการจัดการพื้นที่ 2 ทางเลือก ได้แก่ ให้สมาชิกทุกคนทำข้อตกลงร่วมกันในวิธีการแบ่งพื้นที่ และเสนอให้ทำการศึกษาวิธีการแบ่งพื้นที่จากองค์กรอื่นๆ ซึ่งทำให้สมาชิกในทีมเห็นว่าคำแนะนำไม่ได้เป็นผลลบต่อแผนกเดิมของตน จึงหันมาทำตามคำแนะนำของคาร์แมน ”

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า คาร์แมน ได้แสดงบทบาทการเป็นผู้ริเริ่ม โดยที่เขาไม่ได้บอกแก่สมาชิกว่าควรทำอะไร หรือสั่งให้พวกเขาทำอะไร แต่ใช้เหตุผลในการชักจูงสมาชิกให้หันมาทำในสิ่งที่จำเป็น และเป็นประโยชน์ต่อเป้าหมายของทีมได้อย่างดี

2. บทบาทการเป็นต้นแบบพฤติกรรม (Leader as model) ทั้งนี้ผู้นำทีมการเรียนรู้สามารถใช้พฤติกรรมของตนเองเป็นเครื่องมือในการกำหนดกรอบพฤติกรรมของสมาชิกในทีมได้ แต่ผู้นำทีม ต้องใช้เทคนิคนี้มาใช้งานมากกว่าผู้จัดการหลายเท่าตัว เนื่องจากไม่มีเครื่องมืออื่น เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาผลตอบแทน และการทำโทษ มาใช้เพื่อให้ตนเองมีอิทธิพลเหนือสมาชิกทีมคนอื่นได้ ในทางปฏิบัตินั้น การเป็นต้นแบบของความขยันขันแข็ง ความยุติธรรม ความมีน้ำใจ ความเฉลียวแหลมในการตัดสินใจ เป็นเครื่องมือที่ทรงพลังมากในทีมงาน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวเปรียบเสมือนกับการวางรากฐานให้สมาชิกในทีมปฏิบัติตาม เพราะไม่ต้องการู้สึกว่าเขาเป็นคนไม่มีคุณภาพ ตัวอย่างเช่นการทำงานเป็นทีม (งานจริง)

“ คาร์แมน ได้ทำงานเพื่อทีมอย่างขยันขันแข็ง มาทำงานเป็นคนแรกของทีม แสดงความมีน้ำใจในการช่วยเหลือสมาชิกทีมอย่างเต็มที่ และเขายังไม่แสดงพฤติกรรมให้เห็นว่ายึดประโยชน์ของตนเองเป็นหลัก พฤติกรรมดังกล่าวนี้ จะเปรียบเสมือนรากฐานของประสิทธิภาพในการทำงาน สมาชิกคนใดต้องการเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพในทีมงาน ก็จะยึดมาตรฐานของหัวหน้าทีมเป็นหลัก”

ทั้งนี้ ผู้นำทีม สามารถเป็นต้นแบบด้านพฤติกรรมให้กับสมาชิกในทีมได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น หากต้องการให้สมาชิกในทีมไปพบลูกค้านอกบริษัท ผู้นำทีมจะไม่ใช้คำสั่งให้พวกเขาทำหน้าที่นี้ แต่ผู้นำทีมต้องเป็นผู้ออกไปพบลูกค้าด้วยตนเอง ซึ่งจะเป็นต้นแบบให้สมาชิกคนอื่นๆ ปฏิบัติตาม ในโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเช่นเดียวกัน หากผู้นำทีมต้องการให้สมาชิกในทีมออกไปพบปะกับประชาชนเพื่อขอความร่วมมือ ผู้นำทีมต้องทำเป็นตัวอย่างให้เห็นโดยไม่ใช้อำนาจในการสั่งการสมาชิกในทีม

3. บทบาทการเป็นนักเจรจาต่อรอง (Leader as negotiator) ในขั้นเริ่มแรกของการสร้างทีมงานหน้าที่ ที่หนักที่สุดก็คือ การหาสมาชิกในทีมจากเพื่อนๆ ในชั้นเรียน ซึ่งวิธีการนี้ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ตัวอย่างการหาสมาชิกในงานจริง เช่น

“ คาร์แมน ต้องการที่จะขอตัว บิล เข้ามาร่วมทำงานกับทีมเพื่อหน้าที่หลักในการปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์การในภาพรวม ซึ่งเป็นที่แน่นอนว่า หัวหน้าในแผนกที่ บิล สังกัดอยู่ ต้องสูญเสียพนักงานที่มีความสามารถออกไปหนึ่งคน ดังนั้นเพื่อให้ภารกิจนี้ประสบความสำเร็จ ผู้นำทีม จะต้องมีการทักท้วงในการเจรจา”

จะเห็นได้ว่า อำนาจที่จำกัดของหัวหน้าทีม เป็นตัวเร่งให้ ความสามารถส่วนบุคคลในการ เป็นผู้เจรจาที่ดี เป็นอิทธิพลของหัวหน้าทีม นอกจากนี้ยังพบว่า ในการทำงานของทีมโดยทั่วไป ต้องมีการประสานเพื่อขอใช้ทรัพยากรของแผนกอื่นๆ ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว ก็จะต้องเป็นหน้าที่ของผู้นำ ทีม ที่จะต้องประสานความร่วมมือให้กับทีมงาน

วิธีการที่ดีที่สุดในการเจรจากับผู้เป็นเจ้าของทรัพยากรต่างๆ ก็คือ การที่ผู้นำทีมได้แสดงให้เห็นว่าการสูญเสียทรัพยากรนั้น เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้ง 2 ฝ่าย เป็นประโยชน์ต่อทีมงาน และเป็นประโยชน์ต่อเจ้าของทรัพยากรนั้นๆ ซึ่งในการดำเนินโครงการโรงเรียนส่งเสริมสภาพ จำเป็นอย่างมากที่จะต้องใช้ทรัพยากรจากในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ผู้นำทีมที่สามารถชี้ให้เห็นว่า การให้ทรัพยากรเห็นว่าการให้ทรัพยากรแก่ทีมงานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพนั้นจะ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเจ้าของทรัพยากรนั้นๆ เช่นเดียวกัน การเป็นนักเจรจาที่ดีของผู้นำทีมที่ตั้งอยู่บนผลประโยชน์ทั้ง 2 ฝ่าย มีหลักการเจรจาดังนี้

1. ผู้นำทีมต้องย้ำให้เห็นถึงความสำคัญในเป้าหมายขององค์กร และเน้นให้เห็นว่าหากทีม ทำงานประสบความสำเร็จจะมีส่วนทำให้เป้าหมายสำคัญขององค์กร ประสบความสำเร็จตาม เช่นเดียวกัน

2. ย้ำให้เห็นว่าอีกฝ่ายหนึ่งจะต้องได้รับประโยชน์จากการให้ความช่วยเหลือแก่ทีมงาน และชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จของทีมงานจะมีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของอีกฝ่ายหนึ่ง เช่นเดียวกัน

ดังนั้น โพลเซอร์ จึงเสนอว่าการเป็นนักเจรจาเปรียบเสมือนกับ อำนาจของหัวหน้าทีมที่จะ แทนอำนาจตามหน้าที่หรือใช้แทนอำนาจที่ผู้จัดการทั่วไปมี

4. บทบาทการเป็นผู้แนะนำ (Leader as Coaching) ผู้นำทีมที่ดีจะต้องมีวิธีการพัฒนา ความสามารถของสมาชิกในทีมให้สูงขึ้น โดยส่วนมากแล้ววิธีการที่ได้ดีก็คือ การเป็นผู้ให้ คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่สมาชิกทีม โดยส่วนมากหัวหน้าทีมจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์สูงกว่า สมาชิกในทีมงานการให้คำแนะนำจะช่วยให้สมาชิกมีความพยายามเพิ่มมากขึ้น ทำให้มั่นใจได้ว่า งานที่จะได้รับจะเป็นงานที่เรียบง่ายช่วยให้สมาชิกในทีมทำงานเต็มศักยภาพของตนเพิ่มมากขึ้น การให้คำแนะนำ เป็นกิจกรรมที่ทั้ง 2 ฝ่ายเป็นผู้ถ่ายทอด และรับความรู้ จากประสบการณ์ของอีก ฝ่ายหนึ่ง การให้คำแนะนำจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้รับคำแนะนำเข้าร่วมกิจกรรมการแนะนำด้วยความเต็มใจ และกระตือรือร้น ผู้นำทีมที่ดีจะต้องหาโอกาสให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับสมาชิกใน ทีมอาจจะเป็นระหว่างการทำงานประจำวัน หรือขณะรับประทานอาหารร่วมกัน การให้คำแนะนำ มีขอบเขตที่กว้างขวางมาก

การทำงานเป็นทีมจะทำให้มีโอกาสในการให้และรับคำแนะนำได้มากกว่ารูปแบบการทำงานอื่นๆ เนื่องจากเมื่อเริ่มปฏิบัติงานได้สักระยะหนึ่งสมาชิกที่มีทักษะเฉพาะด้านจำเป็นจะต้องเรียนรู้ทักษะด้านอื่นๆ จากเพื่อนร่วมงาน ผู้นำทีมสามารถที่จะช่วยให้การให้คำแนะนำแก่สมาชิกได้ดังนี้

1. ให้คำแนะนำเพื่อสร้างแรงจูงใจใหม่ๆ ให้กับสมาชิกในทีม
2. ให้คำแนะนำเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับในกรณีที่สมาชิกในทีมทำงานไม่ประสบ

ความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. ทำให้สมาชิกมีคุณสมบัติที่เป็นจุดแข็งในการทำงานมากที่สุด เช่น เพิ่มทักษะในการคิดวิเคราะห์ ทักษะการประเมิน

4. เพิ่มทักษะความสามารถใหม่ๆ เช่น การนำเสนอในที่ประชุมได้ดียิ่งขึ้น การประสานงานที่ดีกับหน่วยงานภายนอก



ใบกิจกรรมที่ 2

คำชี้แจง: ให้สมาชิกในกลุ่มอ่าน “เนื้อเรื่อง” ตามที่กำหนดไว้ และทำกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่ม
หากทำกิจกรรมได้แล้ว ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ความสำเร็จของกิจกรรม

เนื้อเรื่อง

ภารกิจการสำรวจแม่น้ำมิสซูรีและแควต่างๆที่แยกออกไป (ในหน่วยที่ 1) มีผู้นำทีมคือ เมริวเธอร์ ลิวอิส (Meriwether Lewis) ชาวเวอร์จิเนีย ซึ่งแน่นอนว่าเขาไม่ใช่หัวหน้าที่จะสั่งการสมาชิกในทีมได้ทุกอย่าง และความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการสำรวจแม่น้ำนั้นที่เกิดขึ้น ก็ไม่ใช่เป็นความสำเร็จอันเกิดมาจากความสามารถในการเป็นผู้นำของเขาแต่เพียงคนเดียว แต่เป็นความสำเร็จที่เกิดขึ้นจาก “ทีม” ดังนั้น ในบทบาทการเป็นหัวหน้าทีมดังกล่าวแล้ว ลิวอิส จึงไม่อาจที่จะใช้อำนาจในการสั่งการได้อย่างเด็ดขาดดังเช่นทหารสั่งการ หรือ ผู้จัดการสั่งการลูกน้อง แต่สิ่งที่เขาควรจะทำทดแทนการสั่งการ ประกอบไปด้วย

1. บทบาทการเป็นผู้ริเริ่ม (Initiator) ตัวอย่างคือ ในกรณีที่เขาต้องการจะให้เกิดการค้นคว้าใหม่ๆ เกิดขึ้นระหว่างการเดินทาง ซึ่งไม่ได้อยู่ในแผนการที่วางไว้ เขาจะสั่งการให้เพื่อนในทีมเป็นคนดำเนินการไม่ได้ (เพราะทุกคนอาจไม่พอใจ ทำให้เสียบรรยากาศแห่งสัมพันธภาพ) แต่เขาจะต้องเป็นผู้ริเริ่มดำเนินการให้ทุกคนเห็น และทำให้ทุกคนเริ่มเห็นคล้อยตามความสำคัญตามเขา (เพราะไม่สามารถติดต่อ โทมัส เจฟเฟอร์สัน ประธานาธิบดีประเทศสหรัฐอเมริกา ในฐานะผู้สร้างทีมได้)

2. บทบาทการเป็นต้นแบบ (Model) ตัวอย่างคือ หากเขาต้องการให้ คลาก ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ในเรื่องป่าเขาลำเนาไพร ให้มีความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น เพราะคลากเริ่มที่จะขาดความรับผิดชอบแล้วแน่นอน เขาสั่งการให้ คลาก ทำไม่ได้ (เพราะคลากอาจจะไม่พอใจ ทำให้เสียบรรยากาศแห่งสัมพันธภาพ และอาจจะขอลาออกจากทีมไปเลยก็ได้) สิ่งที่เขาจะต้องทำ ก็คือ ต้องทำให้แสดงให้เห็น คลาก ได้เห็นว่า เขามีความรับผิดชอบเพียงใด และ คลาก ควรจะเอนานาพฤติกรรมความรับผิดชอบของ ลิวอิส เป็นต้นแบบได้

3. บทบาทการเป็นผู้ให้คำปรึกษา ตัวอย่างคือ นายทหารที่เคยผ่านการทดสอบความทรหด จากการใช้ชีวิตอันยากลำบากในป่าชายแดนซึ่งเป็นหนึ่งในสมาชิกทีม เริ่มรู้สึกว่าการกำลังเข้าสู่สภาพแวดล้อมที่วิกฤติที่สุด ซึ่งเขาก็ยังไม่เคยเจอ (แน่นอน สมาชิกในทีมไม่มีใครเคยเจอ และก็ไม่สามารถติดต่อเจฟเฟอร์สัน ผู้ก่อตั้งทีมได้) จึงทำให้นายทหารเกิดความวิตกกังวล ซึ่ง

บทบาทที่สำคัญ ลิวอี้ส ก็คือ การให้คำปรึกษา (ทั้งที่เขาก็ไม่มีประสบการณ์) อย่างเต็มที่เพื่อหาทางออกร่วมกันในทีม

ในบางสถานการณ์.....

“ ลิวอี้ส เป็นนักคิดในเชิงการทูตและเชิงการค้า ส่วน คลาก เป็นนักเจรจาต่อรอง และ ลิวอี้ส มีความเชี่ยวชาญทางด้านวิทยาศาสตร์ โดยเขาเดินทางไปไกลถึง เมืองฟิลาเดลเฟีย เพื่ออบรมทางด้าน พฤษศาสตร์ สัตววิทยา และการสำรวจท้องฟ้า ส่วนคลาก เป็นวิศวกร นักภูมิศาสตร์ และยังมีความเชี่ยวชาญเรื่องเขตแดนด้วย ทั้งคู่ต่างมีประสบการณ์การใช้ชีวิตอยู่ตามลำน้ำ แต่ ลิวอี้ส รู้ดีว่า คลาก มีความชำนาญด้านนี้มากกว่า เขาจึงให้ คลาก เป็นผู้ดูแลการเดินทาง นอกจากนี้ คลาก ยังมีพรสวรรค์ในการติดต่อ สร้างความสัมพันธ์กับชาวอินเดียนแดงด้วย”

ในสถานการณ์ดังกล่าว น่าสนใจว่า ลิวอี้ส เป็นหัวหน้าทีม (อย่างเป็นทางการ) แต่ในบางสถานการณ์ ในบางหน้าที่ คลาก ก็ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าทีม (ตามสถานการณ์) ดังนั้นจึงจะเห็นได้ว่า หัวหน้าทีม ไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นเพียงคนเดียว ตรงกันข้ามที่ผู้นำทีมทุกคนต่างเห็นชอบร่วมกันในวิธีการทำงานและเป้าหมายของทีม โดยทั้ง ลิวอี้ส และ คลาก ต่างก็ทำงานประจำในกองทัพบก (คลาก เป็นทหารผู้บังคับบัญชาของลิวอี้ส) และต่างก็ให้ความเคารพและนับถือซึ่งกันและกัน นอกจากนี้แล้ว ทั้งคู่ (สมาชิกในทีมทุกคน) ยังมีทักษะที่ช่วยเสริมกันและกันสำหรับการผจญภัยในครั้งนี้ด้วย

กิจกรรมกลุ่ม

คำสั่ง	สิ่งที่ได้รับ	ความสำเร็จ ของกิจกรรม
1.สมาชิกในกลุ่มทุกคนแยกกันอ่านเนื้อหาให้เข้าใจ	สมาชิกแต่ละคนเข้าใจ เนื้อหา	
2.สมาชิกในกลุ่มร่วมกันแสดงความคิดเห็นว่า“การ เป็นผู้นำทีม” คืออะไร ใครบ้างที่จะเป็น “ผู้นำทีม ได้”	กลุ่มเข้าใจแนวคิดของของ การเรียนรู้เป็นทีม	
3. สมาชิกในกลุ่มร่วมกันแสดงความคิดเห็นว่า “ลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์ของทีมการเรียนรู้ดังกล่าว ผู้นำทีมการเรียนรู้ ควรเป็นใคร ทุกคนจะเป็นผู้นำทีม ได้หรือไม่ หากเป็นได้ หัวหน้าทีมควรแสดงพฤติกรรม อย่างไรจึงจะทำให้ทีมประสบความสำเร็จในการ เรียนรู้”	กลุ่มสามารถเชื่อมโยงได้ ว่า การเรียนรู้เป็นทีม ควร ให้ความสำคัญกับการ แสดงบทบาทการนำทีม	
4. กลุ่มทำ Concept Mappingในหัวข้อ “ลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์ของทีมการเรียนรู้ดังกล่าว ผู้นำทีมการเรียนรู้ ควรเป็นใคร ทุกคนจะเป็นผู้นำทีม ได้หรือไม่ หากเป็นได้ หัวหน้าทีมควรแสดงพฤติกรรม อย่างไรจึงจะทำให้ทีมประสบความสำเร็จในการ เรียนรู้” โดยให้ออกมานำเสนอหน้าชั้นเรียน	กลุ่มเข้าใจเกี่ยวกับการ แสดงบทบาทของการเป็น ผู้นำทีมการเรียนรู้	

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3

การนำความรู้ไปใช้ในทีม

สาระสำคัญ

1. การค้นคว้าความรู้จากแนวคิด และทฤษฎีเพื่อใช้ในการเรียนรู้ร่วมกัน
2. การแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไป ตรงมา ด้วยหลักฐานทางวิชาการ
3. ความสามารถในการอธิบาย สนทนา สื่อสารภายในกลุ่ม
4. การตั้งคำถามที่น่าสนใจเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ในกลุ่ม
5. การหมั่นฝึกฝนตนเองเพื่อพัฒนาการทำงานของกลุ่ม

วัตถุประสงค์การเรียนรู้เชิงพฤติกรรม

นิสิตแสดงทักษะการนำความรู้ไปใช้ในการเรียนรู้เป็นทีม ได้แก่

1. นิสิตสามารถค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการเพื่อนำมาใช้ในการอธิบายภายในกลุ่ม กล่าว
แสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา มีเวลาให้กับกลุ่มอย่างเต็มที่
2. นิสิตสามารถให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาทักษะเพื่อนในทีม ตั้งคำถามที่น่าสนใจเพื่อให้
กลุ่มได้ร่วมกันคิด อภิปราย ทบทวนความรู้ที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกับทีม และหมั่นฝึกฝน
ทักษะของตนเองในการเรียนรู้เป็นทีมอยู่เสมอ

ระยะเวลาในการฝึกอบรม

6 ชั่วโมง

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. บรรยายประกอบสื่อ
2. อภิปราย ชักถาม
3. ทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน

สื่อ/อุปกรณ์การฝึกอบรม

1. Power point
2. ใบความรู้ที่ 3
3. ใบกิจกรรมที่ 3

การประเมินผลการฝึกอบรม

ประเมินจากการรายละเอียดของนำเสนอผลการทำ Concept Mappingที่ได้มอบหมายในใบกิจกรรมที่ 1 โดยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนเป็นกลุ่ม ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนนเนื้อหาของการนำเสนอ Mind Mapping
7 - 10	นำเสนอได้ว่าการเรียนรู้เป็นทีมจะต้องมีการค้นคว้าข้อมูลเป็นอย่างดี มีการอภิปราย ชักถาม ได้เถียง กันอย่างมีเหตุผล ยอมรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสมอภาค มีการพัฒนาองค์ความรู้ขั้นสูงเกิดขึ้น
4- 6	นำเสนอได้ว่าการเรียนรู้เป็นทีมสมาชิกในกลุ่ม มีการค้นคว้าข้อมูลพอสมควร มีการอภิปราย ชักถาม ได้เถียง กันยังขาดหลักการ แนวคิดในการอภิปราย มีเพียงสมาชิกบางคนเท่านั้นที่แสดงความคิดเห็น ยังขาดการพัฒนาองค์ความรู้ขั้นสูงเกิดขึ้น
1 - 3	ไม่ได้แสดงให้เห็นว่า การเรียนรู้เป็นทีม นั้นสมาชิกในกลุ่มควรจะมีการค้นคว้าข้อมูลพอสมควร การอภิปราย ชักถาม ได้เถียงที่เกิดขึ้นขาดหลักการ แนวคิด มีเพียงสมาชิกบางคนเท่านั้นที่แสดงความคิดเห็น ยังขาดการพัฒนาองค์ความรู้ขั้นสูงเกิดขึ้น

แผนดำเนินการฝึกอบรม

ขั้น 1 ขั้นนำ (2 ชั่วโมง)

1. วิทยากรทักทายผู้เข้ารับการฝึกอบรม และทบทวนความจำว่าในหน่วยที่ 2 ได้เรียนอะไรบ้าง พร้อมกับการสุ่มซักถาม และให้คำชมเชย เพื่อให้กำลังใจผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. วิทยากรให้นิสิตจับกลุ่มเหมือนกับหน่วยการเรียนรู้ที่ 2 แล้วตั้งคำถามกับกลุ่มว่า

“การผลิตผลงานตามที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์นั้น ทีมควรจะมีการอภิปราย ซักถาม ได้เถียง กันอย่างไร ควรมีการนำความรู้ที่เกิดจากการค้นคว้า มาใช้ในทีมอย่างไรบ้าง”

ให้แต่ละกลุ่มได้ร่วมกันคิด แล้วนำเสนอ และอภิปรายร่วมกันในชั้นเรียน โดยใช้เวลานั้นๆ แล้ววิทยากรก็สรุปให้นิสิตฟัง ในลักษณะที่ว่า การอภิปรายภายในทีมการเรียนรู้ สมาชิกในทีมทุกคนจะต้องมีความเข้าใจในเนื้อหาร่วมกันก่อน ต้องมีการค้นคว้าความรู้มาอย่างจริงจัง เพื่อนำมาใช้ในการอภิปรายร่วมกัน จึงจะทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ตลอดจนมีความเข้าใจในความแตกต่าง และช่วยเหลือในเชิงวิชาการต่อกัน

ขั้น 2 ขั้นกิจกรรม (3 ชั่วโมง)

3. วิทยากรให้นิสิตทุกกลุ่ม ร่วมกันทำ Concept Mapping เพื่อตอบคำถามเกี่ยวกับ

“การผลิตผลงานตามที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์นั้น ทีมควรจะมีการอภิปราย ซักถาม ได้เถียง กันอย่างไร ควรมีการนำความรู้ที่เกิดจากการค้นคว้า มาใช้ในทีมอย่างไรบ้าง”

ใช้เวลาแต่ละกลุ่มในการทำ Concept Mapping หลังจากที่ทำเสร็จแล้ว ผู้วิจัยก็ให้แต่ละกลุ่ม นำเสนอ โดยใช้เวลากลุ่มละ 5 นาที แล้ววิทยากรสรุปอีกครั้งหนึ่ง

4. วิทยากรให้แต่ละกลุ่ม ได้ศึกษาเอกสารประกอบการฝึกอบรม พร้อมกับการให้แต่ละกลุ่มทำใบงานที่ 3 โดยมีเงื่อนไขในการทำกิจกรรมดังนี้

- สมาชิกแต่ละคน ต้องแยกกันอ่านเนื้อหาให้จบทุกคน
- สมาชิกในกลุ่มทุกคนต้องมีได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเท่ากัน
- การตัดสินใจทุกอย่าง ให้เป็นของกลุ่ม

5. วิทยากร ให้แต่ละกลุ่มนำเสนอ Concept Mapping ของใบงานที่ 3

ชั้น 3 ชั้นสรุป (1 ชั่วโมง)

10. วิทยาการถกถามนินิตว่า

“การผลิตผลงานตามที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์นั้นทีมควรจะมีการอภิปราย ชักถาม ได้เถียง กันอย่างไรควรมีการนำความรู้ที่เกิดจากการค้นคว้า มาใช้ในทีมอย่างไรบ้าง”

เพื่อให้ทุกสัปดาห์ได้ร่วมกันอภิปราย แสดงความคิดเห็น

11. วิทยาการสรุปในลักษณะที่ว่า การนำความรู้ไปใช้ในการเรียนรู้นั้น ควรที่จะแสดง ในลักษณะดังนี้

- ได้ส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มได้แสดงศักยภาพที่แท้จริงในการทำงานออกมา
- ค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการมาเป็นอย่างดี ก่อนที่จะอภิปรายความคิดเห็นภายในกลุ่ม
- กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไป ตรงมา เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้รับทราบ
- ให้ความในการทำงานกับสมาชิกในกลุ่มอย่างเต็มที่
- ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานของสมาชิกในทีม เพื่อให้เขาเกิดการพัฒนาตนเอง
- สามารถตั้งคำถามที่น่าสนใจ เพื่อให้กลุ่มได้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
- ทบทวนความรู้ที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่มทุกครั้ง
- หมั่นฝึกฝนทักษะการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้การทำงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพเพิ่ม

มาก

เนื้อหาในการฝึกอบรม (ใบความรู้ที่ 3)

การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เน้นความสำคัญไปที่การสร้างองค์ความรู้ โดยให้สมาชิกในทีม มีส่วนสำคัญเท่าๆ กัน เพื่อทำสร้างองค์ความรู้ขึ้นสูงให้เกิดขึ้น มากกว่าเพียงระดับความรู้ ความเข้าใจ ความจำ แต่เป็นการสร้างความรู้ในระดับการสังเคราะห์ และวิเคราะห์ เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายดังกล่าว พฤติกรรมการเรียนรู้ภายในทีมการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญ สมาชิกในทีมจำเป็นที่จะต้องมีการอภิปราย แลกเปลี่ยนความรู้ และการถกเถียง ที่มีประสิทธิภาพแต่อย่างไรก็ตาม การอภิปราย แลกเปลี่ยนความรู้ และการถกเถียง ที่ดี ต้องเข้าใจถึงธรรมชาติของทีมการเรียนรู้ก่อนว่า มีลักษณะดังนี้

1.การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน (Alignment) สมาชิกในทีมต้องมีแนวคิดแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกันและมีจุดมุ่งหมายในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ไปในแนวทางเดียวกันซึ่งจะช่วยให้สมาชิกแต่ละคนรู้สึกมั่นคงในการตัดสินใจในสิ่งที่เห็นว่าเหมาะสมกับตนและรู้ตนเองว่าจะปฏิบัติตัวอย่างใดในระหว่างทำงานร่วมกัน

2.การเพิ่มอำนาจในการทำงาน (Empowerment) สมาชิกในทีมต้องได้รับการเพิ่มอำนาจในการทำงานคือการได้รับการกระจายอำนาจความรับผิดชอบความไว้วางใจและความอิสระในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.พลังของกลุ่ม (Synergy) สมาชิกในทีมต้องมีการประสานพลังร่วมกันโดยนำความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญของทุกคนในทีมออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆของทีมซึ่งจะก่อให้เกิดพลังของทีมทำให้การทํากิจกรรมของทีมประสบความสำเร็จและช่วยพัฒนาความรู้สมรรถภาพของทีมให้เกิดขึ้น

4.การสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงใหม่และการประสานงาน(Innovation and Coordination) สมาชิกในทีมต้องสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นและประสานงานกับผู้อื่นได้ให้ความร่วมมือในการทำงานคิดเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่และแตกต่างไม่ว่าจะเป็นวิธีการทำงานแบบใหม่สร้างแนวคิดใหม่แสวงหาหรือมีทางเลือกอย่างเหมาะสมรู้จักพลิกแพลงปรับเข้าหาแนวทางตั้งข้อตกลงอย่างท้าทายหรือมีผลงานใหม่เกิดขึ้นโดยผลการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับการประสานความสามารถของแต่ละคนและวิธีการปฏิบัติงานร่วมกัน มีกระบวนการประสานงาน สานความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคล วัสดุและทรัพยากรอื่นๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

5.การมีบทบาทต่อทีมอื่นๆ และการถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติและทักษะ (Role of Learning Team on Other Teams and Inculcating Practices and skills) สมาชิกในทีมต้องมีความสามารถส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นการเรียนรู้ของสมาชิกแต่ละคนทั้งในทีมและสมาชิกของทีมอื่นๆ ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา ขณะที่สมาชิกในทีมมีการเรียนรู้ร่วมกัน ก็ต้องมีการถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติ และทักษะความรู้ทั้งหลายที่พัฒนาขึ้นในทีมไปยังส่วนรวม โดยการสอนวิธีปฏิบัติและทักษะในการเรียนรู้ การแบ่งปันความรู้ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นให้รู้วิธีปฏิบัติ วิธีวิธีการ และสามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

6.การคิดพิจารณา (Think Insightfully) สมาชิกในทีมต้องมีความสามารถคิดพิจารณาในประเด็นต่างๆ อย่างลึกซึ้ง เข้าใจและสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่สลับซับซ้อนได้

ธรรมชาติดังกล่าวของทีมการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นเพื่อการสร้างองค์ความรู้ให้เกิดขึ้น การสนทนา การอภิปราย การระดมสมอง (การถกเพียง) ควรจะมีลักษณะดังนี้

1. การสนทนา เป้าหมายของการสนทนา คือ เพื่อแสวงหาความหมายหรือสร้างความเข้าใจใหม่ในเรื่องที่คลุมเครือ ไม่แน่ใจ หรือยากจะตีความ ตลอดจนเพื่อสำรวจความคิดความเชื่อของแต่ละคน ทำให้เราได้มีโอกาสสังเกต และค้นพบความเชื่อของตนเองและผู้อื่นว่า มีความเข้าใจแตกต่างกันเช่นไร ทำให้ได้รับรู้ความคิดที่หลากหลาย ซึ่งไม่จำเป็นต้องได้ข้อตกลง หรือข้อสรุปหลังจากการสนทนานั้น แต่เป็นการยกระดับทัศนคติของสมาชิกให้สูงขึ้น สร้างความเข้าใจในความรู้สึกของกันและกันมากขึ้นหลักการสนทนาในการเรียนรู้เป็นทีม ได้แก่

- สมาชิกต้องเข้าใจ รับรู้ความคิดความเชื่อของตนเองเสียก่อนที่จะเปิดเผยให้ผู้อื่นทราบ
- สมาชิกต้องแสดงออกถึงความคิด ความเชื่อของตนเองให้ทุกคนทราบอาจเป็นข้อสังเกต ความรู้สึกหรือความคิดเห็นก็ได้
- สมาชิกต้องเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ซักถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
- สมาชิกต้องหลีกเลี่ยงการตั้งวาระการประชุม ไม่กำหนดหัวข้อที่จะพูดคุย เพื่อเปิดกว้างทางความคิด และทุกคนไม่ควรเตรียมตัวที่จะสนทนาอย่างมุ่งมั่น เพราะจะทำให้การสนทนาขาดอิสระ ไม่สร้างสรรค์ ขาดความพรั่งพร้อมในการแลกเปลี่ยนความคิด
- สมาชิกต้องตั้งกฎพื้นฐานไว้เป็นข้อตกลงร่วมกันในการพูดคุย อาทิ ข้อตกลงให้ทุกคนพูดความจริง การจำกัดเวลาในการพูด เป็นต้น

2. การอภิปราย เป้าหมายของการอภิปรายคือ เพื่อการตัดสินใจเลือกหาข้อตกลง ข้อสรุป หรือหาทางแก้ปัญหาที่มีการตกลงร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติของทีมในช่วงเวลานั้น การอภิปรายที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

- จะต้องมีความเข้าใจในจุดมุ่งหมายของการอภิปรายร่วมกัน
- จะต้องเป็นไปตามลำดับขั้นตอนที่ตกลงกันได้
- จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมอภิปรายทุกคนมีส่วนร่วมในการอภิปรายอย่างทั่วถึง
- จะต้องมีผู้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และควรมีการโต้แย้งในทางสร้างสรรค์
- จะต้องมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดปฏิสัมพันธ์
- จะต้องเป็นไปอย่างมีระเบียบ ไม่วุ่นวายสับสน
- จะต้องบรรลุผลตามเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

3. การระดมสมอง (การถกเถียง) การระดมสมองจะมีประโยชน์ในการช่วยเหลือบุคคลในการสร้างแนวคิดจำนวนมากในระยะเวลาอันสั้น ดังคำกล่าวที่ว่า “แนวทางที่ดีที่สุดที่จะมีแนวคิดที่ดี ก็คือการมีแนวคิดจำนวนมาก” ในการระดมสมองนี้จะมีกฎของการระดมสมองที่สำคัญคือไม่ควรมีการวิจารณ์แนวคิดใดๆ สนับสนุนให้เป็นอย่างอิสระรวมแนวคิดให้มากที่สุดบันทึกทุกๆ แนวคิด แม้แต่สิ่งที่พูดซ้ำบ่มแนวคิดทั้งหมด อย่าปฏิเสธทุกสิ่งทุกอย่างโดยทันที ซึ่งการประชุมระดมสมองมีขั้นตอนในการปฏิบัติ ดังนี้

- การเขียนกฎการระดมสมองและติดไว้บนผนัง ขั้นตอนแรกของการประชุมที่ประสบความสำเร็จ คือการแถลงและเขียนกฎการระดมสมอง และติดยาละเอียดของกฎบนผนังที่ทุกคนสามารถมองเห็นได้ และสมาชิกจะได้รับการเตือนในระหว่างการประชุม และมั่นใจว่าสมาชิกยึดถือปฏิบัติ

- เขียนหัวเรื่องของการระดมสมอง เพื่อช่วยให้มั่นใจว่ากลุ่มยังคงเน้นอยู่ในเรื่องที่กำลังดำเนินการอยู่

- การเริ่มต้นเข้ามาของแนวคิด อาจใช้วิธีการวนไปโดยรอบ ถ้าใครไม่สามารถแนะนำได้ก็ให้ผ่านไปแล้วให้คนถัดไปเสนอแนวคิดต่อ เพื่อให้การไหลของแนวคิดไม่หยุดชะงัก แนวทางการจัดการแบบนี้ทำให้มั่นใจได้ว่าทุกคนมีส่วนร่วม และแนวคิดจะออกมาทีละแนวคิดซึ่งจะทำให้การบันทึกง่ายขึ้น

- บันทึกคำแนะนำทั้งหมด แม้กระทั่งเรื่องที่แปลกประหลาด เพื่อให้กลุ่มเห็นรายละเอียดทั้งหมดตลอดเวลา

- บ่มแนวคิด แนวทางที่ดีที่สุดก็คือการแสดงรายละเอียดในพื้นที่ที่ทำงานบางแห่ง ซึ่งมีประโยชน์คือการทำให้บุคคลที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มได้เห็นว่ากลุ่มกำลังทำอะไร และอาจช่วยเพิ่มแนวคิดของตนเองลงไปด้วย

-ประเมินแนวคิด ขั้นตอนสุดท้ายก็คือการเริ่มต้นกระบวนการของการประเมิน แนวทางที่ดีที่สุดก็คือการจับกลุ่มข้อความในรายละเอียดทั้งหมดมาเป็นหัวข้อ และตรวจสอบว่ามีแนวคิดใดที่มีผู้เสนอมากที่สุด



ใบกิจกรรมที่ 3

คำชี้แจง: ให้สมาชิกในกลุ่มอ่าน “เนื้อเรื่อง” ตามที่กำหนดไว้ และทำกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่ม
หากทำกิจกรรมได้แล้ว ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ความสำเร็จของกิจกรรม

เนื้อเรื่อง

ในปลายทศวรรษ 1970 ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฟอร์ด มอเตอร์ ได้วางเดิมพันอนาคตของบริษัทไว้กับรถยนต์รุ่นใหม่ที่จะพัฒนาขึ้นมาจากศูนย์ ซึ่งต่อมาเป็นที่รู้จักกันในชื่อ ทอรัส (Taurus) และหน่วยงานทุกส่วนในบริษัทต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการนี้เหมือนเช่นเคย หากแต่การทำงานในโครงการนี้ ไม่ได้ใช้วิธีทำงานข้ามหน่วยงาน (Over-The-All Approach) เหมือนเคย แต่จะนำการทำงานเป็นทีมเข้ามาใช้ โดยที่สมาชิกในทีมจะมาจากหน่วยงานต่างๆ และมี ลิว เวราลดี (Lew Veraldi) ผู้จัดการโครงการอาวุโส เป็นผู้นำทีม

เวราลดี ให้ความสำคัญระมัดระวังเป็นอย่างมากในการคัดเลือกสมาชิกทีม เพื่อเข้าร่วมทีม (เหมือนกับคัดเลือกเพื่อนที่เชี่ยวชาญแต่ละด้านเข้ามาอยู่กลุ่มเดียวกันเพื่อทำงานตามที่อาจารย์ได้มอบหมาย) ซึ่งเขาทำได้ดีทีเดียว เขาได้วางแผนเกี่ยวกับความต้องการผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคนิคและด้านการตลาดสำหรับการผลิต และเปิดตัวรถยนต์รุ่นใหม่ออกสู่ตลาด โดยสมาชิกในทีมแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ สมาชิกหลักของทีมที่อยู่วงใน (อยู่ในบริษัททำงานด้านนวัตกรรม) ซึ่งมีไม่เกิน 10 คน และสมาชิกอื่นที่เกี่ยวข้องในการทำงานของทีม ซึ่งมีมากกว่า 400 คน แม้ว่าทีมจะมีสมาชิกมากเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงลงได้ แต่ก็มีสมาชิกเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น (10 คน) ที่ต้องทุ่มเทเวลาทั้งหมดในการทำงานของทีม

อย่างไรก็ตาม สิ่งที่สำคัญมาก ของสมาชิกในทีมวงใน (10 คน) ซึ่งมีทักษะ ความชำนาญที่แตกต่างกันออกไป จะต้องใช้ความรู้ของตนเอง และความรู้ที่ต้องหามาจาก สมาชิกอื่นที่เกี่ยวข้องในการทำงานของทีม ซึ่งมีมากกว่า 400 คน เพื่อขับเคลื่อนการผลิตรถยนต์รุ่นใหม่ของบริษัทให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับความต้องการของตลาด

หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อน คือ การใช้ความรู้ของแต่ละคน และความรู้ที่หามาจากภายนอก ทีมดังกล่าว จึงมีกระบวนการอภิปราย แลกเปลี่ยนความรู้ และการถกเถียง ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ใช้ในการอภิปราย แลกเปลี่ยนความรู้ และการถกเถียง มาจากประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญส่วนตัว (ต้องเชี่ยวชาญจริงๆ) และความรู้ที่ได้มาจากการสืบหาจากสมาชิกอื่นที่เกี่ยวข้องในการทำงานของทีม ซึ่งมีมากกว่า 400 คน

กิจกรรมกลุ่ม (หากกลุ่มทำสำเร็จในแต่ละขั้นตอนให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
ความสำเร็จของกิจกรรม)

คำสั่ง	สิ่งที่ได้รับ	ความสำเร็จ ของกิจกรรม
1.สมาชิกในกลุ่มทุกคนแยกกันอ่านเนื้อหาให้เข้าใจ	สมาชิกแต่ละคนเข้าใจ เนื้อหา	
2.สมาชิกในกลุ่มร่วมกันแสดงความคิดเห็นว่า“การ อภิปราย แลกเปลี่ยนความรู้ และการถกเถียง” ที่มี ประสิทธิภาพ จะนำความสำเร็จมาสู่ทีมการเรียนรู้ได้ อย่างไร	กลุ่มเข้าใจแนวคิดของ ของการนำความรู้มา ใช้ในทีมการเรียนรู้	
3. สมาชิกในกลุ่มร่วมกันแสดงความคิดเห็นว่า “การผลิตผลงานตามที่ได้รับมอบหมายจาก อาจารย์นั้นทีมควรจะมีการอภิปราย ชักถาม ได้เถียง กัน อย่างไรควรมีการนำความรู้ที่เกิดจากการค้นคว้า มาใช้ใน ในทีมอย่างไรบ้าง”	กลุ่มสามารถเชื่อมโยง ได้ว่า การเรียนรู้เป็น ทีม ควรให้ ความสำคัญกับการหา ความรู้เพื่อนำไปใช้ใน การทำงานร่วมกัน	
4. กลุ่มทำ Concept Mappingในหัวข้อ “การผลิตผลงานตามที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์นั้น ทีมควรจะมีการอภิปราย ชักถาม ได้เถียง กันอย่างไรควรมี มีการนำความรู้ที่เกิดจากการค้นคว้า มาใช้ในในทีม อย่างไรบ้าง” โดยให้ออกมานำเสนอหน้าชั้นเรียน	กลุ่มเข้าใจเกี่ยวกับการ นำความรู้เพื่อนำไปใช้ใน การเรียนรู้เป็นทีม	

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

- 1.แบบสอบถามองค์ประกอบพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 2.การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence : IOC) แบบสอบถามองค์ประกอบพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ผลการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 4.แบบสอบถามสำหรับการทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 5.แบบประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามองค์ประกอบพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

คำชี้แจง

1.แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ในหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและจัดการทางการศึกษา แขนงวิชาการบริหารการอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ของนายวรสรณ์ เนตรทิพย์ รหัสนักศึกษา 54199120112 เบอร์โทรศัพท์ 084-9025-270

2. แบบสอบถามครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ สอบถามพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน

3. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้เก็บข้อมูลกับนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่กำลังเรียนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559

4.แบบสอบถามมีทั้งสิ้นจำนวน 2 ตอน ขอให้ทำการตอบข้อคำถามทุกข้อ เพราะว่า การตอบข้อคำถามที่ไม่ครบจะทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขาดประสิทธิภาพ และด้วยจรรยาบรรณในการวิจัยจะถือว่าข้อมูลทุกอย่างที่ได้ในครั้งนี้เป็นความลับ ไม่มีข้อผู้ใดมัดกับผู้ตอบแบบสอบถามไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น

5.ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง หรือระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ดังตัวอย่าง

ข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่าน				
	เป็นจริง น้อย ที่สุด	เป็นจริง น้อย	เป็นจริง ปาน กลาง	เป็นจริง มาก	เป็นจริง มาก ที่สุด
1.ท่านเข้าใจเนื้อหาของสิ่งที่เพื่อนร่วมทีมได้แสดงความคิดเห็น		✓			

6.ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์การตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง: ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างของข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ 1. ☐ ชาย 2. ☐ หญิง

2. เรียนในสาขาวิชา

1. ☐ มนุษยศาสตร์/สังคมศาสตร์

2. ☐ วิทยาศาสตร์สุขภาพ

3. ☐ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

3. เกรดเฉลี่ยสะสม.....

4. ค่าใช้จ่ายระหว่างเรียนต่อเดือน..... บาท

ตอนที่ 2 สอบถามพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิต

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง: ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของ

ท่านที่เกิดขึ้นอยู่เป็นประจำ ระหว่างการทำงานกลุ่ม / กระบวนการเรียนรู้เป็นทีมกับเพื่อน
กลุ่มเดียวของท่าน

ข้อคำถาม (ระหว่างการทำงานเป็นกลุ่ม/ทีม ท่านได้แสดงพฤติกรรมเหล่านี้ อย่างไรบ้าง)		ระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่าน				
		เป็นจริง น้อย ที่สุด (1)	เป็นจริง น้อย (2)	เป็นจริง ปาน กลาง (3)	เป็นจริง มาก (4)	เป็นจริง มาก ที่สุด (5)
1	ฉันสามารถพูดจาต่อรองเพื่อให้ สมาชิกในกลุ่มทำตามสิ่งที่ฉัน ได้เสนอไป					
2	ฉันสามารถให้คำปรึกษาใน เรื่องงานกับสมาชิกในกลุ่มได้					

(ต่อ)

ข้อความ (ระหว่างการทำงานเป็นกลุ่ม/ทีม ท่านได้แสดงพฤติกรรมเหล่านี้ อย่างไรบ้าง)		ระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่าน				
		เป็นจริง น้อย ที่สุด (1)	เป็นจริง น้อย (2)	เป็นจริง ปาน กลาง (3)	เป็นจริง มาก (4)	เป็นจริง มาก ที่สุด (5)
3	ฉันริเริ่มทำสิ่งต่างๆ ในกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มได้เกิดการเริ่มต้น ทำงาน					
4	ฉันมีส่วนสำคัญในการกำหนด เป้าหมายของงานร่วมกับ สมาชิกในกลุ่ม					
5	สมาชิกในกลุ่มเข้าใจในสิ่งที่ฉัน สื่อสารได้ตรงกับความตั้งใจ ของฉัน					
6	ฉันแสดงบทบาทในการเป็น ผู้นำกลุ่มได้ในบางสถานการณ์ ที่ฉันมีความเชี่ยวชาญ					
7	ฉันมีส่วนร่วมในการการสั่งการ ต่างๆ เท่ากับสมาชิกทุกคนใน กลุ่ม					
8	ฉันมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจ ในเรื่องต่างๆ เท่ากับสมาชิกทุก คนในกลุ่ม					
9	ฉันทำให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ภายในกลุ่มลดลงได้					
10	ฉันประเมินผลการทำงานของ สมาชิกในกลุ่มที่ทำตามได้รับ มอบหมาย อย่างตรงไปตรงมา					

(ต่อ)

ข้อความ		ระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่าน				
		เป็นจริง น้อย ที่สุด (1)	เป็นจริง น้อย (2)	เป็นจริง ปาน กลาง (3)	เป็นจริง มาก (4)	เป็นจริง มาก ที่สุด (5)
11	ฉันมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในกลุ่ม					
12	ฉันรับผิดชอบทำงานที่กลุ่มมอบหมายให้ทำอย่างเต็มความสามารถที่แท้จริง					
13	ฉันมีบทบาทในการทำงานที่ชัดเจนในกลุ่ม					
14	ฉันได้ส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มได้แสดงศักยภาพที่แท้จริงในการทำงานออกมา					
15	ฉันรู้และเข้าใจข้อตกลงในการร่วมกันของกลุ่มเป็นอย่างดี					
16	ฉันยอมรับที่จะปฏิบัติตามข้อตกลงในการร่วมกันของกลุ่มเป็นอย่างดี					
17	ฉันช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มในเรื่องต่างๆ ด้วยความเต็มใจ					
18	ฉันค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการมาเป็นอย่างดี ก่อนที่จะอภิปรายความคิดเห็นภายในกลุ่ม					
19	ฉันกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไป ตรงมา เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้รับทราบ					

(ต่อ)

ข้อความถาม (ระหว่างการทำงานเป็นกลุ่ม/ทีม ท่านได้แสดงพฤติกรรมเหล่านี้ อย่างไรบ้าง)		ระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่าน				
		เป็นจริง น้อย ที่สุด (1)	เป็นจริง น้อย (2)	เป็นจริง ปาน กลาง (3)	เป็นจริง มาก (4)	เป็นจริง มาก ที่สุด (5)
20	ฉันรับฟังการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มด้วยความตั้งใจจริง					
21	ฉันใช้เวลาในการทำงานกับสมาชิกในกลุ่มอย่างเต็มที่					
22	ฉันให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานของสมาชิกในทีมเพื่อให้เขาเกิดการพัฒนาตนเอง					
23	ฉันสามารถตั้งถามที่น่าสนใจเพื่อให้กลุ่มได้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น					
24	ฉันยอมรับในความแตกต่างด้านต่างๆ ของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคน					
25	ฉันได้ทบทวนความรู้ที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่มทุกครั้ง					
26	ฉันมีส่วนร่วมในการทำงานกับสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนเป็นอย่างดี					
27	ฉันสามารถที่จะประสานงานกับสมาชิกในกลุ่มได้ทุกคน					

(ต่อ)

ข้อความ (ระหว่างการทำงานเป็นกลุ่ม/ทีม ท่านได้แสดงพฤติกรรมเหล่านี้ อย่างไรบ้าง)		ระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่าน				
		เป็นจริง น้อย ที่สุด (1)	เป็นจริง น้อย (2)	เป็นจริง ปาน กลาง (3)	เป็นจริง มาก (4)	เป็นจริง มาก ที่สุด (5)
28	ฉันมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ งาน ของสมาชิกในกลุ่มแต่ละ คนตามที่ได้รับมอบหมาย					
29	ฉันหมั่นฝึกฝนทักษะการเรียนรู้ ต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้การ ทำงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพ เพิ่มมากขึ้น					

การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence : IOC)แบบสอบถาม
องค์ประกอบพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อที่		ผู้เชี่ยวชาญ (คน)					IOC
		1	2	3	4	5	
1	ฉันสามารถพูดจาต่อรองเพื่อให้สมาชิกในกลุ่มทำตามสิ่งที่ฉันได้เสนอไป	-1	1	1	1	1	.60
2	ฉันสามารถให้คำปรึกษาในเรื่องงานกับสมาชิกในกลุ่มได้	1	1	1	1	1	1.00
3	ฉันริเริ่มทำสิ่งต่างๆ ในกลุ่มเพื่อให้กลุ่มได้เกิดการเริ่มต้นทำงาน	1	1	1	1	1	1.00
4	ฉันมีส่วนสำคัญในการกำหนดเป้าหมายของงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม	1	1	1	1	1	1.00
5	สมาชิกในกลุ่มเข้าใจในสิ่งที่ฉันสื่อสารได้ตรงกับความตั้งใจของฉัน	0	-1	1	1	1	0.40
6	ฉันแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำกลุ่มได้ในบางสถานการณ์ ที่ฉันมีความเชี่ยวชาญ	1	1	1	0	1	.80
7	ฉันมีส่วนร่วมในการการสั่งการต่างๆ เท่ากับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม	-1	1	0	1	1	.40
8	ฉันมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เท่ากับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม	1	1	1	1	1	1.00

(ต่อ)

ข้อที่		ผู้เชี่ยวชาญ (คน)					IOC
		1	2	3	4	5	
9	ฉันทำให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มลดลงได้	1	1	1	1	1	1.00
10	ฉันประเมินผลการทำงานของสมาชิกในกลุ่มที่ทำตามได้รับมอบหมาย อย่างตรงไปตรงมา	0	1	1	0	1	.60
11	ฉันมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในกลุ่ม	1	1	1	1	1	1.00
12	ฉันรับผิดชอบทำงานที่กลุ่มมอบหมายให้ทำอย่างเต็มความสามารถที่แท้จริง	1	1	1	1	1	1.00
13	ฉันมีบทบาทในการทำงานที่ชัดเจนในกลุ่ม	1	1	1	1	0	.80
14	ฉันได้ส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มได้แสดงศักยภาพที่แท้จริงในการทำงานออกมา	0	1	1	1	1	.80
15	ฉันรู้และเข้าใจข้อตกลงในการร่วมกันของกลุ่มเป็นอย่างดี	0	0	1	1	0	.40
16	ฉันยอมรับที่จะปฏิบัติตามข้อตกลงในการร่วมกันของกลุ่มเป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	1.00

(ต่อ)

ข้อที่		ผู้เชี่ยวชาญ (คน)					IOC
		1	2	3	4	5	
17	ฉันช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มในเรื่องต่างๆ ด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1	1	1.00
18	ฉันค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการมาเป็นอย่างดี ก่อนที่จะอภิปรายความคิดเห็นภายในกลุ่ม	1	1	1	1	1	1.00
19	ฉันกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไป ตรงมา เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้รับทราบ	1	1	1	1	1	1.00
20	ฉันรับฟังการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มด้วยความตั้งใจจริง	1	1	1	1	1	1.00
21	ฉันใช้เวลาในการทำงานกับสมาชิกในกลุ่มอย่างเต็มที่	1	-1	1	1	1	.60
22	ฉันให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานของสมาชิกในทีม เพื่อให้เขาเกิดการพัฒนาตนเอง	1	1	1	1	1	1.00
23	ฉันสามารถตั้งคำถามที่น่าสนใจเพื่อให้กลุ่มได้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	0	-1	1	1	1	.40
24	ฉันยอมรับในความแตกต่างด้านต่างๆ ของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคน	1	0	1	1	1	.80
25	ฉันได้ทบทวนความรู้ที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่มทุกครั้ง	1	1	1	1	1	1.00

(ต่อ)1

ข้อที่		ผู้เชี่ยวชาญ (คน)					IOC
		1	2	3	4	5	
26	ฉันมีส่วนร่วมในการทำงานกับสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนเป็นอย่างดี	1	-1	1	1	1	.60
27	ฉันสามารถที่จะประสานงานกับสมาชิกในกลุ่มได้ทุกคน	1	1	1	1	1	1.00
28	ฉันมีส่วนร่วมในการตัดสินใจงานของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนตามที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	1	1.00
29	ฉันหันไปฝึกฝนทักษะการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้การทำงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	1	1	1	1	1	1.00

ผลการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม
พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจ จำแนกรายข้อ
1 ฉันสามารถพูดจาต่อรองเพื่อให้สมาชิกในกลุ่มทำตามสิ่งที่ฉันได้เสนอไป	.515
2 ฉันสามารถให้คำปรึกษาในเรื่องงานกับสมาชิกในกลุ่มได้	.625
3 ฉันริเริ่มทำสิ่งต่างๆ ในกลุ่มเพื่อให้กลุ่มได้เกิดการเริ่มต้นทำงาน	.627
4 ฉันมีส่วนสำคัญในการกำหนดเป้าหมายของงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม	.648
5 สมาชิกในกลุ่มเข้าใจในสิ่งที่ฉันสื่อสารได้ตรงกับความตั้งใจของฉัน	.652
6 ฉันแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำกลุ่มได้ในบางสถานการณ์ ที่ฉันมีความเชี่ยวชาญ	.579
7 ฉันมีส่วนร่วมในการการสังการต่างๆ เท่ากับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม	.634
8 ฉันมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจ ในเรื่องต่างๆ เท่ากับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม	.628
9 ฉันทำให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มลดลงได้	.626
10 ฉันประเมินผลการทำงานของสมาชิกในกลุ่มที่ทำตามที่ได้รับมอบหมาย อย่างตรงไปตรงมา	.539
11 ฉันมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในกลุ่ม	.517
12 ฉันรับผิดชอบงานที่กลุ่มมอบหมายให้ทำอย่างเต็มความสามารถที่ แท้จริง	.623
13 ฉันมีบทบาทในการทำงานที่ชัดเจนในกลุ่ม	.737
14 ฉันได้ส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มได้แสดงศักยภาพที่แท้จริงในการทำงาน ออกมา	.633
15 ฉันรู้และเข้าใจข้อตกลงในการร่วมกันของกลุ่มเป็นอย่างดี	.709
16 ฉันยอมรับที่จะปฏิบัติตามข้อตกลงในการร่วมกันของกลุ่มเป็นอย่างดี	.677
17 ฉันช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มในเรื่องต่างๆ ด้วยความเต็มใจ	.619
18 ฉันค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการมาเป็นอย่างดี ก่อนที่จะอภิปรายความคิดเห็น ภายในกลุ่ม	.510

(ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจ
จำแนกรายข้อ	
19 ฉันกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไป ตรงมา เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้รับทราบ	.684
20 ฉันรับฟังการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มด้วยความตั้งใจจริง	.596
21 ฉันใช้เวลาในการทำงานกับสมาชิกในกลุ่มอย่างเต็มที่	.647
22 ฉันให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานของสมาชิกในทีม เพื่อให้เขาเกิดการพัฒนาตนเอง	.634
23 ฉันสามารถตั้งคำถามที่น่าสนใจ เพื่อให้กลุ่มได้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	.618
24 ฉันยอมรับในความแตกต่างด้านต่างๆ ของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคน	.528
25 ฉันได้ทบทวนความรู้ที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่มทุกครั้ง	.581
26 ฉันมีส่วนร่วมในการทำงานกับสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนเป็นอย่างดี	.722
27 ฉันสามารถที่จะประสานงานกับสมาชิกในกลุ่มได้ทุกคน	.658
28 ฉันมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน ของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนตามที่ได้รับมอบหมาย	.696
29 ฉันหมั่นฝึกฝนทักษะการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้การทำงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	.597

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .952

แบบสอบถามสำหรับการทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรม
การเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

คำชี้แจง

- 1.แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ในหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและจัดการทางการศึกษา แขนงวิชาการบริหารการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ของนายวรสรณ์ เนตรทิพย์ รหัสนักศึกษา 54199120112 เบอร์โทรศัพท์ 084-9025-270
2. แบบสอบถามครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ สอบถามพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมระหว่าง ก่อน กับหลังการได้รับการฝึกอบรมด้วย หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง หรือระดับความคิดเห็นของท่านมาก
- 4.ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์การตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง: ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างของข้อมูลนี้ตรงกับความเป็นจริง

1.เพศ 1. ☐ ชาย 2. ☐ หญิง

2. เรียนในสาขาด้าน

1. ☐มนุษยศาสตร์/สังคมศาสตร์

2. ☐วิทยาศาสตร์สุขภาพ

3. ☐วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

3. เกรดเฉลี่ยสะสม.....

4. ค่าใช้จ่ายระหว่างเรียนต่อเดือน..... บาท

ตอนที่ 2 สอบถามพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง: ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่านที่เกิดขึ้นระหว่างก่อน กับหลัง การได้เข้ารับฝึกอบรมในหลักสูตร การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อคำถาม (ระหว่างการทำงานเป็นกลุ่ม/ทีม ท่านได้แสดงพฤติกรรมเหล่านี้ อย่างไรบ้าง)		ระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่าน (ก่อนการฝึกอบรม)					ระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่าน (หลังจากที่ได้รับการฝึกอบรม)				
		เป็นจริง น้อย ที่สุด (1)	เป็นจริง น้อย (2)	เป็นจริง ปาน กลาง (3)	เป็นจริง มาก (4)	เป็นจริง มากที่สุด (5)	เป็นจริง น้อย ที่สุด (1)	เป็นจริง น้อย (2)	เป็นจริง ปานกลาง (3)	เป็นจริง มาก (4)	เป็นจริง มากที่สุด (5)
ด้านการเป็นผู้นำทีม (lead)											
1	ฉันสามารถพูดจาต่อรองเพื่อให้สมาชิกในกลุ่มทำตามสิ่งที่ฉันได้เสนอไป										
2	ฉันสามารถให้คำปรึกษาในเรื่องงานกับสมาชิกในกลุ่มได้										

(ต่อ)

ข้อความถาม (ระหว่างการทำงานเป็นกลุ่ม/ทีม ท่านได้แสดงพฤติกรรมเหล่านี้ อย่างไรบ้าง)		ระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่าน (ก่อนการฝึกอบรม)					ระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่าน (หลังจากที่ได้รับการฝึกอบรม)				
		เป็นจริง น้อย ที่สุด (1)	เป็นจริง น้อย (2)	เป็นจริง ปาน กลาง (3)	เป็นจริง มาก (4)	เป็นจริง มากที่สุด (5)	เป็นจริง น้อย ที่สุด (1)	เป็นจริง น้อย (2)	เป็นจริง ปานกลาง (3)	เป็นจริง มาก (4)	เป็นจริง มากที่สุด (5)
3	ฉันริเริ่มทำสิ่งต่างๆ ในกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มได้เกิดการเริ่มต้น ทำงาน										
4	ฉันมีส่วนสำคัญในการกำหนด เป้าหมายของงานร่วมกับ สมาชิกในกลุ่ม										
5	สมาชิกในกลุ่มเข้าใจในสิ่งที่ฉัน สื่อสารได้ตรงกับความตั้งใจ ของฉัน										
6	ฉันแสดงบทบาทในการเป็น ผู้นำกลุ่มได้ในบางสถานการณ์ ที่ฉันมีความเชี่ยวชาญ										

(ต่อ)

ข้อคำถาม (ระหว่างการทำงานเป็นกลุ่ม/ทีม ท่านได้แสดงพฤติกรรมเหล่านี้ อย่างไรบ้าง)		ระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่าน (ก่อนการฝึกอบรม)					ระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่าน (หลังจากที่ได้รับการฝึกอบรม)				
		เป็นจริง น้อย ที่สุด (1)	เป็นจริง น้อย (2)	เป็นจริง ปาน กลาง (3)	เป็นจริง มาก (4)	เป็นจริง มากที่สุด (5)	เป็นจริง น้อย ที่สุด (1)	เป็นจริง น้อย (2)	เป็นจริง ปานกลาง (3)	เป็นจริง มาก (4)	เป็นจริง มากที่สุด (5)
7	ฉันมีส่วนร่วมในการการสั่งการ ต่างๆ เท่ากับสมาชิกทุกคนใน กลุ่ม										
8	ฉันมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจ ในเรื่องต่างๆ เท่ากับสมาชิกทุก คนในกลุ่ม										
9	ฉันทำให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ภายในกลุ่มลดลงได้										
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีม (inac)											
1	ฉันประเมินผลการทำงานของ สมาชิกในกลุ่มที่ทำตามได้รับ มอบหมาย อย่างตรงไปตรงมา										

(ต่อ)

ข้อความ (ระหว่างการทำงานเป็นกลุ่ม/ทีม ท่านได้แสดงพฤติกรรมเหล่านี้ อย่างไรบ้าง)		ระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่าน (ก่อนการฝึกอบรม)					ระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่าน (หลังจากที่ได้รับการฝึกอบรม)				
		เป็นจริง น้อย ที่สุด (1)	เป็นจริง น้อย (2)	เป็นจริง ปาน กลาง (3)	เป็นจริง มาก (4)	เป็นจริง มากที่สุด (5)	เป็นจริง น้อย ที่สุด (1)	เป็นจริง น้อย (2)	เป็นจริง ปานกลาง (3)	เป็นจริง มาก (4)	เป็นจริง มากที่สุด (5)
2	ฉันมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับ สมาชิกในกลุ่ม										
3	ฉันรับผิดชอบงานที่กลุ่ม มอบหมายให้ทำอย่างเต็ม ความสามารถที่แท้จริง										
4	ฉันมีบทบาทในการทำงานที่ ชัดเจนในกลุ่ม										
5	ฉันรู้และเข้าใจข้อตกลงในการ ร่วมกันของกลุ่มเป็นอย่างดี										
6	ฉันยอมรับที่จะปฏิบัติตาม ข้อตกลงในการร่วมกันของกลุ่ม เป็นอย่างดี										

(ต่อ)

ข้อคำถาม (ระหว่างการทำงานเป็นกลุ่ม/ทีม ท่านได้แสดงพฤติกรรมเหล่านี้ อย่างไรบ้าง)		ระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่าน (ก่อนการฝึกอบรม)					ระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่าน (หลังจากที่ได้รับการฝึกอบรม)				
		เป็นจริง น้อย ที่สุด (1)	เป็นจริง น้อย (2)	เป็นจริง ปาน กลาง (3)	เป็นจริง มาก (4)	เป็นจริง มากที่สุด (5)	เป็นจริง น้อย ที่สุด (1)	เป็นจริง น้อย (2)	เป็นจริง ปานกลาง (3)	เป็นจริง มาก (4)	เป็นจริง มากที่สุด (5)
7	ฉันช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มในเรื่องต่างๆ ด้วยความเต็มใจ										
8	ฉันรับฟังการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มด้วยความตั้งใจจริง										
9	ฉันยอมรับในความแตกต่างด้านต่างๆ ของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคน										
10	ฉันมีส่วนร่วมในการทำงานกับสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนเป็นอย่างดี										
11	ฉันสามารถที่จะประสานงานกับสมาชิกในกลุ่มได้ทุกคน										

(ต่อ)

ข้อคำถาม (ระหว่างการทำงานเป็นกลุ่ม/ทีม ท่านได้แสดงพฤติกรรมเหล่านี้ อย่างไรบ้าง)		ระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่าน (ก่อนการฝึกอบรม)					ระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่าน (หลังจากที่ได้รับการฝึกอบรม)				
		เป็นจริง น้อย ที่สุด (1)	เป็นจริง น้อย (2)	เป็นจริง ปาน กลาง (3)	เป็นจริง มาก (4)	เป็นจริง มากที่สุด (5)	เป็นจริง น้อย ที่สุด (1)	เป็นจริง น้อย (2)	เป็นจริง ปานกลาง (3)	เป็นจริง มาก (4)	เป็นจริง มากที่สุด (5)
12	ฉันมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ งาน ของสมาชิกในกลุ่มแต่ละ คนตามที่ได้รับมอบหมาย										
การนำความรู้ไปใช้กับทีม (knus)											
1	ฉันได้ส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่ม ได้แสดงศักยภาพที่แท้จริงใน การทำงานออกมา										
2	ฉันค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการ มาเป็นอย่างดี ก่อนที่จะ อภิปรายความคิดเห็นภายใน กลุ่ม										

(ต่อ)

ข้อความ (ระหว่างการทำงานเป็นกลุ่ม/ทีม ท่านได้แสดงพฤติกรรมเหล่านี้ อย่างไรบ้าง)		ระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่าน (ก่อนการฝึกอบรม)					ระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่าน (หลังจากที่ได้รับการฝึกอบรม)				
		เป็นจริง น้อย ที่สุด (1)	เป็นจริง น้อย (2)	เป็นจริง ปาน กลาง (3)	เป็นจริง มาก (4)	เป็นจริง มากที่สุด (5)	เป็นจริง น้อย ที่สุด (1)	เป็นจริง น้อย (2)	เป็นจริง ปานกลาง (3)	เป็นจริง มาก (4)	เป็นจริง มากที่สุด (5)
3	ฉันกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น อย่างตรงไป ตรงมา เพื่อให้ สมาชิกในกลุ่มได้รับทราบ										
4	ฉันใช้เวลาในการทำงานกับ สมาชิกในกลุ่มอย่างเต็มที่										
5	ฉันให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการ ทำงานของสมาชิกในทีม เพื่อให้เขาเกิดการพัฒนา ตนเอง										
6	ฉันสามารถตั้งถามที่น่าสนใจ เพื่อให้กลุ่มได้เกิดการพัฒนา งานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น										

(ต่อ)

ข้อความถาม (ระหว่างการทำงานเป็นกลุ่ม/ทีม ท่านได้แสดงพฤติกรรมเหล่านี้ อย่างไรบ้าง)		ระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่าน (ก่อนการฝึกอบรม)					ระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับท่าน (หลังจากที่ได้รับการฝึกอบรม)				
		เป็นจริง น้อย ที่สุด (1)	เป็นจริง น้อย (2)	เป็นจริง ปาน กลาง (3)	เป็นจริง มาก (4)	เป็นจริง มากที่สุด (5)	เป็นจริง น้อย ที่สุด (1)	เป็นจริง น้อย (2)	เป็นจริง ปานกลาง (3)	เป็นจริง มาก (4)	เป็นจริง มากที่สุด (5)
7	ฉันได้ทบทวนความรู้ที่เกิดขึ้น จากการทำงานร่วมกับสมาชิก ในกลุ่มทุกครั้ง										
8	ฉันหมั่นฝึกฝนทักษะการเรียนรู้ ต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้การ ทำงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพ เพิ่มมากขึ้น										

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง
พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อความคำถาม		ระดับความพึงพอใจ				
		น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การมี ปฏิสัมพันธ์กับทีม						
1	กิจกรรมการฝึกอบรม					
2	ใบความรู้ที่ใช้ในการฝึกอบรม					
3.	ตัวอย่างสถานการณ์ที่ใช้ในการ ฝึกอบรม					
4.	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการ ฝึกอบรม					
5.	ความพึงพอใจโดยรวม					
หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเป็นผู้นำทีมการเรียนรู้						
1	กิจกรรมการฝึกอบรม					
2	ใบความรู้ที่ใช้ในการฝึกอบรม					
3.	ตัวอย่างสถานการณ์ที่ใช้ในการ ฝึกอบรม					
4.	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการ ฝึกอบรม					
5.	ความพึงพอใจโดยรวม					
หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การนำความรู้ไปใช้ในทีม						
1	กิจกรรมการฝึกอบรม					
2	ใบความรู้ที่ใช้ในการฝึกอบรม					

(ต่อ)

ข้อความคำถาม		ระดับความพึงพอใจ				
		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
3.	ตัวอย่างสถานการณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม					
4.	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม					
5.	ความพึงพอใจโดยรวม					

แบบประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง

- 1.แบบประเมินฉบับนี้ ใช้สำหรับการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมา ประกอบด้วย 3 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ หน่วยที่ 1 การมีปฏิสัมพันธ์กับทีมหน่วยที่ 2 การเป็นผู้นำทีม และหน่วยที่ 3 การนำความรู้ไปใช้กับทีม
2. แบบประเมินฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและจัดการทางการศึกษา แผนกการบริหารการอุดมศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยนายวรสรณ์ เนตรทิพย์ นิสิตระดับปริญญาเอก รหัสนิสิต 54199120112 เบอร์โทรศัพท์ 084-9025-270
3. ขอให้ผู้เชี่ยวชาญทำเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความที่ตรงกับความระดับความคิดเห็นของท่าน หลังจากที่ได้อ่านรายละเอียดของหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 4.ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ ในการประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒครั้งนี้

ตอนที่ 1 ประเมินหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้ เป็นทีมของ
นิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หลักสูตรฝึกอบรม		ความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมในการนำไปใช้จริง				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.บทนำ						
	1.1ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร					
	1.2นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง					
	1.3 โครงสร้างหลักสูตร					
	1.4 หลักการสำคัญของหลักสูตร					
	1.5 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม					
	1.6 บทบาทวิทยากร					
	1.7 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของ					
	1.8 พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิต					
	1.9 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ					
2.หน่วยการเรียนรู้ที่ 1การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม						
	2.1 สารสำคัญ					
	2.2 วัตถุประสงค์การเรียนรู้เชิงพฤติกรรม					
	2.3 ระยะเวลาในการฝึกอบรม					
	2.4 กิจกรรมการฝึกอบรม					
	2.5 สื่อ/อุปกรณ์การฝึกอบรม					
	2.6 การประเมินผลการฝึกอบรม					

(ต่อ)

หลักสูตรฝึกอบรม		ความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมในการนำไปใช้จริง				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	2.7 แผนดำเนินการฝึกอบรม					
	2.8 เนื้อหาในการฝึกอบรม (ใบความรู้ที่ 1)					
	2.9 ใบกิจกรรมที่ 1					
	2.10 กิจกรรมกลุ่ม					
3. หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การเป็นผู้นำทีมการเรียนรู้						
	3.1 สารสำคัญ					
	3.2 วัตถุประสงค์การเรียนรู้เชิงพฤติกรรม					
	3.3 ระยะเวลาในการฝึกอบรม					
	3.4 กิจกรรมการฝึกอบรม					
	3.5 สื่อ/อุปกรณ์การฝึกอบรม					
	3.6 การประเมินผลการฝึกอบรม					
	3.7 แผนดำเนินการฝึกอบรม					
	3.8 เนื้อหาในการฝึกอบรม (ใบความรู้ที่ 2)					
	3.9 ใบกิจกรรมที่ 2					
	3.10 กิจกรรมกลุ่ม					
4. หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การนำความรู้ไปใช้ในทีม						
	4.1 สารสำคัญ					
	4.2 วัตถุประสงค์การเรียนรู้เชิงพฤติกรรม					

(ต่อ)

หลักสูตรฝึกอบรม		ความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมในการนำไปใช้จริง				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	4.3 ระยะเวลาในการฝึกอบรม					
	4.4 กิจกรรมการฝึกอบรม					
	4.5 สื่อ/อุปกรณ์การฝึกอบรม					
	4.6 การประเมินผลการฝึกอบรม					
	4.7 แผนดำเนินการฝึกอบรม					
	4.8 เนื้อหาในการฝึกอบรม (ใบความรู้ที่ 3)					
	4.9 ใบกิจกรรมที่ 3					
	4.10 กิจกรรมกลุ่ม					
	4.11 กิจกรรมการลงมือฝึกปฏิบัติ					
	4.12 ใบกิจกรรมที่ 4					

ภาคผนวก ค

ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ผู้เชี่ยวชาญสำหรับตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence : IOC) แบบสอบถามองค์ประกอบพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้เชี่ยวชาญสำหรับตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. หนังสือราชการเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence : IOC) แบบสอบถามองค์ประกอบพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. หนังสือราชการเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรม

ผู้เชี่ยวชาญสำหรับตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence : IOC)
แบบสอบถามองค์ประกอบพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชุดา กิจธรรม อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.สุภากร จันประเสริฐ อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นริศรา พึ่งโพธิ์สม อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณย์ พิมพ์ทอง อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. อาจารย์ ดร.กัญญาพันธ์ เพี้ยซ้าย อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้เชี่ยวชาญสำหรับตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง
พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรรณิการ์ สุขสม อดีตอาจารย์ประจำสาขาการศึกษาปฐมวัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บัณฑิต ผังนิรันดร์ คณบดีวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
3. อาจารย์ ดร.จิตรา ดุษฎีเมธาอาจารย์ประจำ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ
4. อาจารย์ ดร. จักรกฤษณ์ โปณะทอง อาจารย์ประจำสาขาบริหารและจัดการทางการ
ศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พสนันน์ นิรมิตไชนนนท์ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายทุนมนุษย์และ
สื่อสารองค์กรคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
6. รองศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ ศิริสรหรือญ อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์และ
มนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
7. รองศาสตราจารย์ ดร. จิราวรรณ ศิริทวี อดีตอาจารย์โรงเรียนสาธิตแห่ง
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ 6918/ 136 ๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๕1 เมษายน 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ ศิริทวี

เนื่องด้วย นายวรสรณ์ เนตรทิพย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตพล ยงศรี และ อาจารย์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจหลักสูตรฝึกอบรม ทั้งนี้ นิสิต จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายวรสรณ์ เนตรทิพย์ และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 902 5270

ที่ ศธ 6918/ 1391



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๖1 เมษายน 2560

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

เนื่องด้วย นายวรสรณ์ เนตรทิพย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตุพล ยงศรี และ อาจารย์ ดร.ราชนัย บุญธิมา เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ศิริสรธริโรฒ เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบหลักสูตรฝึกอบรม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายวรสรณ์ เนตรทิพย์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 902 5270

ที่ ศธ 6918/ 1381



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑ | เมษายน 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

เนื่องด้วย นายวรสรณ์ เนตรทิพย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตพล ยงศรี และ อาจารย์ ดร.ราชนัย บุญธิมา เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พสนันน นิมิตไชยพันธ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจหลักสูตรฝึกอบรม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายวรสรณ์ เนตรทิพย์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 902 5270



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 6918/138๑ วันที่ ๕ เมษายน 2560

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายวรสรณ์ เนตรทิพย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑาพล ยงศรี และ อาจารย์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ ไปณะทอง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ หลักสูตรฝึกอบรม ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณา ติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 902 5270

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายวรสรณ์ เนตรทิพย์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ศิริกร ๕

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 6918/13 66

วันที่ ๒1 เมษายน 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.จิตรา ดุษฎีเมธา

เนื่องด้วย นายวรสรณ์ เนตรทิพย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตพล ยงศรี และ อาจารย์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจหลักสูตรฝึกอบรม ทั้งนี้ นิสิต จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 902 5270

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายวรสรณ์ เนตรทิพย์ และขอขอบคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ศาสตราจารย์ ดร.จิตรา ดุษฎีเมธา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 6918/ 1382



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

จ. เมษายน 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต ผังนิรันดร์

เนื่องด้วย นายวรรณ เนตรทิพย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี และ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจหลักสูตรฝึกอบรม ทั้งนี้ นิสิต จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายวรรณ เนตรทิพย์ และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 902 5270

ที่ ศธ 6918/ 138 ง



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑๑ เมษายน 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรรณิการ์ สุขสม

เนื่องด้วย นายวรสรณ์ เนตรทิพย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตพล ยงศรี และ อาจารย์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจหลักสูตรฝึกอบรม ทั้งนี้ นิสิต จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายวรสรณ์ เนตรทิพย์ และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 902 5270



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 6918/ 0 ๑๑

วันที่ ๒๐ มกราคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.ภิญญาพันธ์ เพี้ยชัย

เนื่องด้วย นายวรสรณ์ เนตรทิพย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตพล ยงศรี และ อาจารย์ ดร.รชณีย์ บุญธิมา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจการหาค่า IOC ทั้งนี้ นิสิต จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 902 5270

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายวรสรณ์ เนตรทิพย์ และขอขอบคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์จิตชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 6918/ 0114

วันที่ ๑๐ มกราคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณย์ พิมพ์ทอง

เนื่องด้วย นายวรสรณ์ เนตรทิพย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี และ อาจารย์ ดร.ราชนันท์ บุญจิมา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบการหาค่า IOC ทั้งนี้ นิสิต จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 902 5270

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายวรสรณ์ เนตรทิพย์ และขอขอบคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 6918/ 0๒๑๑

วันที่ ๑๐ มกราคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นริศรา พึ่งโพธิ์สภ

เนื่องด้วย นายวรสรณ์ เนตรทิพย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตพล ยงศรี และ อาจารย์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจการหาค่า IOC ทั้งนี้ นิสิต จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 902 5270

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายวรสรณ์ เนตรทิพย์ และขอขอบคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

วิมลสิน ๕ -

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 6918/ 0๒๖๑

วันที่ ๑๐ มกราคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.ธราศุภร์ จันประเสริฐ

เนื่องด้วย นายวรสรณ์ เนตรทิพย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตพล ยงศรี และ อาจารย์ ดร.ราชนัย บุญธิมา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจการหาค่า IOC ทั้งนี้ นิสิต จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 902 5270

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายวรสรณ์ เนตรทิพย์ และขอขอบคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์จิตชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 6918/ ๑ ๒๖๑

วันที่ ๒๐ มกราคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชุดา กิจธรรม

เนื่องด้วย นายวรสรณ์ เนตรทิพย์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี และ อาจารย์ ดร.ราชนัย บุญธิมา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจการหาค่า IOC ทั้งนี้ นิสิต จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 902 5270

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายวรสรณ์ เนตรทิพย์ และขอขอบคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

วิชุดา ๒ -

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม ประกอบด้วย

1. ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติมการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Explorer Factor Analysis) ของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Secondary Confirm Factor Analysis) ของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ผลสรุปการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคลเพื่อสอบถามถึงความเหมาะสมของหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม

ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติมการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Explorator Factor Analysis)
ของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตาราง 1 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของข้อคำถามที่ใช้ในการวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงสำรวจ (n =361)

ข้อที่	1	2	3	4	5	6
1	1.000					
2	.502	1.000				
3	.451	.624	1.000			
4	.468	.552	.661	1.000		
5	.499	.472	.479	.513	1.000	
6	.414	.511	.500	.475	.477	1.000
7	.454	.509	.501	.539	.547	.585
8	.433	.515	.515	.498	.476	.564
9	.431	.464	.436	.432	.506	.500
10	.216	.348	.285	.355	.338	.319
11	.291	.307	.312	.275	.300	.217
12	.207	.417	.361	.361	.341	.331
13	.367	.481	.499	.539	.488	.424
14	.409	.349	.401	.381	.455	.320
15	.324	.357	.387	.432	.500	.331
16	.274	.368	.349	.397	.394	.358
17	.223	.281	.275	.323	.420	.302
18	.227	.280	.312	.307	.279	.262
19	.408	.396	.403	.441	.478	.432
20	.195	.293	.275	.305	.348	.224
21	.247	.362	.340	.413	.383	.296

(ต่อ)

ข้อที่	1	2	3	4	5	6
22	.323	.380	.421	.443	.454	.310
23	.347	.400	.464	.390	.423	.360
24	.230	.229	.278	.214	.293	.286
25	.202	.337	.369	.324	.296	.295
26	.320	.433	.414	.493	.369	.421
27	.364	.376	.347	.408	.455	.333
28	.325	.458	.373	.478	.395	.367
29	.298	.418	.399	.385	.410	.317

(ต่อ)

ข้อที่	7	8	9	10	11	12
7	1.000					
8	.735	1.000				
9	.493	.528	1.000			
10	.344	.371	.355	1.000		
11	.223	.339	.335	.421	1.000	
12	.300	.373	.333	.491	.510	1.000
13	.483	.477	.446	.477	.456	.590
14	.412	.401	.446	.305	.306	.327
15	.392	.397	.440	.489	.460	.509
16	.358	.379	.374	.457	.489	.502
17	.286	.294	.380	.375	.424	.515
18	.277	.202	.280	.179	.179	.346
19	.440	.449	.392	.390	.350	.458

(ต่อ)

ข้อที่	7	8	9	10	11	12
20	.270	.301	.298	.397	.452	.501
21	.364	.320	.422	.369	.349	.490
22	.362	.320	.466	.312	.266	.372
23	.365	.389	.425	.349	.268	.325
24	.224	.266	.329	.351	.349	.309
25	.303	.274	.392	.299	.288	.429
26	.466	.470	.446	.403	.472	.509
27	.426	.383	.409	.393	.480	.458
28	.488	.436	.444	.393	.364	.453
29	.376	.336	.284	.301	.270	.404

(ต่อ)

ข้อที่	13	14	15	16	17	18
13	1.000					
14	.499	1.000				
15	.574	.543	1.000			
16	.533	.383	.680	1.000		
17	.475	.397	.604	.651	1.000	
18	.395	.437	.339	.358	.340	1.000
19	.473	.476	.480	.471	.474	.483
20	.473	.350	.532	.575	.627	.342
21	.494	.416	.492	.481	.493	.450
22	.487	.501	.470	.406	.345	.453
23	.462	.452	.436	.387	.328	.415

(ต่อ)

ข้อที่	13	14	15	16	17	18
24	.318	.329	.414	.478	.480	.360
25	.418	.477	.507	.445	.370	.488
26	.585	.494	.541	.554	.493	.360
27	.522	.415	.483	.484	.490	.314
28	.577	.451	.508	.462	.445	.402
29	.497	.441	.422	.424	.350	.378

(ต่อ)

ข้อที่	19	20	21	22	13	24
19	1.000					
20	.515	1.000				
21	.477	.528	1.000			
22	.479	.391	.523	1.000		
23	.507	.299	.515	.597	1.000	
24	.417	.509	.425	.345	.340	1.000
25	.420	.370	.464	.463	.404	.440
26	.469	.444	.488	.504	.433	.454
27	.477	.454	.444	.336	.374	.452
28	.490	.427	.539	.482	.483	.377
29	.428	.380	.421	.446	.456	.338

(ต่อ)

ข้อที่	25	26	27	28	29
25	1.000				
26	.473	1.000			
27	.401	.602	1.000		
28	.422	.634	.609	1.000	
29	.463	.461	.438	.475	1.000

หมายเหตุ: ทุกคู่ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 1 พบว่าเมื่อนำข้อคำถามทั้ง 29 ข้อไปทำการตรวจสอบว่าแต่ละคู่ มีความสัมพันธ์กันมากเพียงใด หากพบว่าคู่ใดมีความสัมพันธ์กันมากจนเกินไปก็จะก่อให้เกิดปัญหาว่าข้อคำถามคู่ดังกล่าววัดในเรื่องเดียวกัน หรือการวัดมีการทับซ้อนกัน (Overlap Variable) ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ของข้อคำถามทุกคู่ที่ทำการศึกษา หากพบว่าข้อคำถามคู่ใดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่า .80 แสดงว่าข้อคำถามคู่ดังกล่าวอาจจะเป็นตัวแปรเดียวกัน หรือเกิดปัญหาเรื่องการวัดตัวแปรที่มีการทับซ้อนกัน ซึ่งก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Multicollinearity Problem, ค่า r ในเมตริกซ์สหสัมพันธ์มีค่าเกิน .80) ผลการตรวจสอบพบว่า ข้อคำถามทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอยู่ระหว่าง .195 - .735 แสดงว่าทุกคู่ของข้อคำถามที่ทำการศึกษามีความสัมพันธ์กันไม่มากจนเกินไป (Kelloway, 1998) ข้อมูลดังกล่าวแสดงว่า ความสัมพันธ์ของทั้ง 29 ข้อคำถาม มีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคทางสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจต่อไปได้

ตาราง 2 การสกัดองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม (n = 361)

ข้อที่	Communalities		ข้อที่	Communalities	
	Initial	Extraction		Initial	Extraction
1.	1.000	.478	16.	1.000	.642
2.	1.000	.570	17.	1.000	.625
3.	1.000	.579	18.	1.000	.584
4.	1.000	.580	19.	1.000	.524
5.	1.000	.535	20.	1.000	.613
6.	1.000	.546	21.	1.000	.561
7.	1.000	.655	22.	1.000	.612
8.	1.000	.652	23.	1.000	.562
9.	1.000	.480	24.	1.000	.435
10.	1.000	.457	25.	1.000	.535
11.	1.000	.541	26.	1.000	.584
12.	1.000	.550	27.	1.000	.528
13.	1.000	.595	28.	1.000	.540
14.	1.000	.508	29.	1.000	.455
15.	1.000	.619			

ตาราง 2 พบว่าข้อคำถามของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมทุกข้อ มีค่าการร่วมในการสกัดองค์ประกอบอยู่ในระดับที่สามารถอธิบายความผันแปรได้ทั้งหมด โดยข้อคำถามที่มีค่าการร่วมในการสกัดองค์ประกอบสูงสุด คือ ข้อที่ 7 ซึ่งมีส่วนร่วมในการการสังเคราะห์ต่างๆ เท่ากับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม มีค่าการสกัดองค์ประกอบ เท่ากับ .655 ข้อคำถามที่มีค่าการร่วมในการสกัดองค์ประกอบต่ำสุด คือ ข้อที่ 24 ฉะนั้นยอมรับในความแตกต่างด้านต่างๆ ของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคน มีค่าการสกัดองค์ประกอบ เท่ากับ .435

ตาราง 3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ก่อนกับหลังการหมุนแกนแบบ
Varimax (n = 361)

ข้อที่	ก่อนการหมุนแกน			ข้อที่	หลังการหมุนแกน		
	องค์ประกอบที่				องค์ประกอบที่		
	1	2	3		1	2	3
1.	<u>.540</u>	.430	-.030	1.	<u>.664</u>	.091	.170
2.	<u>.649</u>	.380	-.070	2.	<u>.697</u>	.207	.205
3.	<u>.650</u>	.395	.038	3.	<u>.689</u>	.142	.290
4.	<u>.674</u>	.353	-.022	4.	<u>.682</u>	.213	.263
5.	<u>.677</u>	.274	-.032	5.	<u>.624</u>	.266	.274
6.	<u>.604</u>	.412	-.107	6.	<u>.702</u>	.182	.144
7.	<u>.660</u>	.457	-.103	7.	<u>.770</u>	.187	.166
8.	<u>.651</u>	.413	-.238	8.	<u>.754</u>	.281	.061
9.	<u>.653</u>	.232	-.020	9.	<u>.574</u>	.270	.280
10.	<u>.576</u>	-.130	-.329	10.	.300	<u>.602</u>	.062
11.	<u>.556</u>	-.223	-.427	11.	.233	<u>.698</u>	-.008
12.	<u>.660</u>	-.256	-.220	12.	.232	<u>.667</u>	.224
13.	<u>.767</u>	-.021	-.078	13.	.455	<u>.518</u>	.347
14.	<u>.664</u>	.015	.259	14.	.361	.252	<u>.561</u>
15.	<u>.744</u>	-.238	-.094	15.	.274	<u>.639</u>	.368
16.	<u>.713</u>	-.312	-.190	16.	.214	<u>.716</u>	.288
17.	<u>.661</u>	-.393	-.184	17.	.119	<u>.728</u>	.283
18.	<u>.545</u>	-.164	.510	18.	.104	.148	<u>.742</u>

(ต่อ)

ข้อที่	ก่อนการหมุนแกน			ข้อที่	หลังการหมุนแกน		
	องค์ประกอบที่				องค์ประกอบที่		
	1	2	3		1	2	3
19.	<u>.712</u>	-.036	.125	19.	.374	.384	<u>.487</u>
20.	<u>.637</u>	-.431	-.148	20.	.069	<u>.716</u>	.309
21.	<u>.683</u>	-.234	.201	21.	.187	.440	<u>.577</u>
22.	<u>.666</u>	-.017	.410	22.	.310	.190	<u>.693</u>
23.	<u>.649</u>	.056	.371	23.	.364	.158	<u>.636</u>
24.	<u>.564</u>	-.341	.022	24.	.065	<u>.528</u>	.390
25.	<u>.616</u>	-.215	.330	25.	.139	.319	<u>.643</u>
26.	<u>.754</u>	-.108	-.064	26.	.376	<u>.553</u>	.370
27.	<u>.693</u>	-.139	-.169	27.	.335	<u>.591</u>	.258
28.	<u>.730</u>	-.062	.054	28.	.376	<u>.448</u>	.444
29.	<u>.632</u>	-.042	.233	29.	.302	.279	<u>.535</u>

ตารางที่ 3 พบว่าหลังจากหมุนแกนแบบ Varimax แล้วพบว่าพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 12345678 และ 9 รวมจำนวน 9 ข้อคำถาม องค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 1011121315161720242627 และ 28 รวมจำนวน 12 ข้อคำถาม องค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 14 18 19 21 22 23 25 และ 29 รวมจำนวน 8 ข้อคำถาม

ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Secondary Confirm Factor Analysis) ของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตาราง 4 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของข้อคำถามที่ใช้ในการวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงสำรวจ (n =391)

	lead_1	lead_2	lead_3	lead_4	lead_5	lead_6
lead_1	1.000					
lead_2	.516	1.000				
lead_3	.479	.466	1.000			
lead_4	.432	.483	.510	1.000		
lead_5	.395	.437	.258	.477	1.000	
lead_6	.374	.410	.374	.481	.336	1.000
lead_7	.416	.400	.422	.495	.421	.452
lead_8	.386	.483	.393	.499	.413	.473
lead_9	.352	.222	.254	.266	.294	.325
inac_1	.262	.302	.269	.347	.386	.314
inac_2	.172	.216	.071	.187	.296	.163
inac_3	.213	.362	.284	.345	.335	.256
inac_4	.317	.475	.360	.431	.396	.392
inac_5	.237	.331	.219	.280	.352	.258
inac_6	.155	.266	.120	.207	.285	.221
inac_7	.148	.251	.165	.202	.257	.168
inac_8	.102	.229	.093	.183	.287	.237
inac_9	.152	.240	.157	.207	.293	.111
inac_10	.314	.439	.304	.393	.355	.372
inac_11	.345	.361	.277	.315	.297	.264

(ต่อ)

	lead_1	lead_2	lead_3	lead_4	lead_5	lead_6
inac_12	.342	.365	.336	.417	.341	.354
knus_1	.285	.321	.358	.330	.299	.202
knus_2	.309	.335	.401	.345	.284	.288
knus_3	.245	.309	.221	.303	.320	.350
knus_4	.197	.310	.238	.269	.284	.244
knus_5	.297	.359	.431	.373	.249	.260
knus_6	.339	.357	.338	.347	.263	.309
knus_7	.215	.256	.329	.309	.247	.190
knus_8	.222	.316	.317	.419	.272	.300

(ต่อ)

	lead_7	lead_8	lead_9	inac_1	inac_2	inac_3
lead_7	1.000					
lead_8	.578	1.000				
lead_9	.300	.304	1.000			
inac_1	.336	.441	.346	1.000		
inac_2	.243	.334	.233	.295	1.000	
inac_3	.284	.454	.134	.435	.427	1.000
inac_4	.378	.524	.297	.390	.342	.563
inac_5	.374	.428	.344	.433	.406	.450
inac_6	.221	.418	.233	.367	.375	.466
inac_7	.172	.349	.274	.329	.366	.457
inac_8	.173	.375	.249	.372	.320	.405
inac_9	.141	.302	.182	.328	.381	.360
inac_10	.357	.465	.296	.308	.365	.422

(ต่อ)

	lead_7	lead_8	lead_9	inac_1	inac_2	inac_3
inac_11	.333	.369	.333	.274	.410	.333
inac_12	.392	.443	.334	.394	.356	.384
knus_1	.289	.280	.331	.349	.269	.326
knus_2	.279	.358	.308	.266	.219	.403
knus_3	.336	.399	.295	.338	.334	.337
knus_4	.210	.392	.295	.443	.311	.436
knus_5	.316	.264	.287	.281	.184	.278
knus_6	.305	.241	.322	.273	.197	.226
knus_7	.258	.304	.249	.303	.239	.313
knus_8	.312	.411	.337	.348	.263	.364

(ต่อ)

	inac_4	inac_5	inac_6	inac_7	inac_8	inac_9
inac_4	1.000					
inac_5	.456	1.000				
inac_6	.384	.613	1.000			
inac_7	.381	.450	.549	1.000		
inac_8	.333	.486	.510	.545	1.000	
inac_9	.351	.482	.465	.440	.489	1.000
inac_10	.558	.477	.421	.467	.466	.410
inac_11	.403	.363	.362	.422	.356	.433
inac_12	.471	.454	.337	.367	.418	.363
knus_1	.495	.465	.278	.307	.252	.248
knus_2	.437	.384	.267	.371	.268	.244

(ต่อ)

	inac_4	inac_5	inac_6	inac_7	inac_8	inac_9
knus_3	.409	.428	.364	.378	.484	.355
knus_4	.449	.464	.460	.576	.521	.442
knus_5	.366	.314	.159	.208	.223	.224
knus_6	.323	.291	.142	.179	.191	.288
knus_7	.319	.343	.303	.314	.317	.357
knus_8	.353	.359	.270	.291	.286	.332

(ต่อ)

	inac_10	inac_11	inac_12	knus_1	knus_2	knus_3
inac_10	1.000					
inac_11	.547	1.000				
inac_12	.578	.584	1.000			
knus_1	.363	.370	.411	1.000		
knus_2	.360	.336	.440	.373	1.000	
knus_3	.365	.436	.436	.359	.467	1.000
knus_4	.507	.427	.453	.384	.390	.421
knus_5	.358	.269	.445	.465	.469	.407
knus_6	.354	.340	.434	.388	.462	.402
knus_7	.348	.360	.438	.332	.482	.370
knus_8	.432	.398	.476	.380	.459	.297

(ต่อ)

	knus_4	knus_5	knus_6	knus_7	knus_8
knus_4	1.000				
knus_5	.335	1.000			
knus_6	.330	.577	1.000		
knus_7	.380	.419	.501	1.000	
knus_8	.386	.411	.377	.527	1.000

หมายเหตุ: ทุกคู่ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 พบว่าเมื่อนำทั้ง 29 ตัวชี้วัด ไปทำการตรวจสอบว่าแต่ละคู่ มีความสัมพันธ์กันมากเพียงใด หากพบว่าคู่ใดมีความสัมพันธ์กันมากจนเกินไปก็จะก่อให้เกิดปัญหาว่าองค์ประกอบคู่ดังกล่าววัดในเรื่องเดียวกัน หรือการวัดมีการทับซ้อนกัน (Overlap Variable) ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ของข้อคำถามทุกคู่ที่ทำการศึกษา หากพบว่าข้อคำถามคู่ใดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่า .80 แสดงว่าข้อคำถามคู่ดังกล่าวอาจจะเป็นตัวแปรเดียวกัน หรือเกิดปัญหาเรื่องการวัดตัวแปรที่มีการทับซ้อนกัน ซึ่งก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Multicollinearity Problem, ค่า r ในเมตริกซ์สหสัมพันธ์มีค่าเกิน .80) ผลการตรวจสอบพบว่า ข้อคำถามทุกคู่ มีความสัมพันธ์กันอยู่ระหว่าง .071 - .613 แสดงว่าทุกคู่ขององค์ประกอบที่ทำการศึกษามีความสัมพันธ์กันไม่มากจนเกินไป (Kelloway, 1998) ข้อมูลดังกล่าวแสดงว่า ความสัมพันธ์ของทั้ง 29 องค์ประกอบ มีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคทางสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไปได้

ตาราง 5 ผลการปรับแก้แบบจำลองด้วยการกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวแปร
เชิงประจักษ์ (Set Error Covariance) บางคู่มีความสัมพันธ์กัน (n=391)

คู่อันดับ	ตัวแปรเชิง ประจักษ์	ตัวแปรเชิง ประจักษ์	χ^2	df	Relative χ^2	RMSEA
1.	knus_5	กับ knus_6	1346.21	373	3.61	.082
2.	inac_5	กับ inac_6	1307.97	372	3.52	.080
3.	inac_7	กับ inac_6	1244.82	371	3.36	.078
4.	inac_7	กับ knus_4	1197.84	370	3.24	.076
5.	inac_11	กับ inac_12	1167.73	369	3.16	.074
6.	lead_9	กับ inac_3	1147.59	368	3.12	.074
7.	knus_7	กับ knus_8	1129.60	367	3.08	.073
8.	knus_7	กับ knus_6	1113.47	366	3.04	.072
9.	inac_8	กับ knus_3	1082.43	365	2.97	.071
10.	inac_8	กับ knus_4	1040.01	364	2.86	.069
11.	lead_3	กับ lead_5	1018.55	363	2.81	.068
12.	lead_7	กับ lead_8	1006.19	362	2.78	.068
13.	inac_7	กับ inac_8	979.31	361	2.71	.066
14.	inac_1	กับ inac_10	965.27	360	2.68	.066
15.	inac_3	กับ inac_4	955.43	359	2.66	.065
16.	lead_8	กับ inac_6	921.98	358	2.58	.064
17.	inac_4	กับ knus_1	915.50	357	2.56	.063
18.	inac_5	กับ knus_1	904.87	356	2.54	.063
19.	knus_3	กับ knus_8	891.32	355	2.51	.062
20.	inac_8	กับ inac_9	877.40	354	2.48	.062
21.	lead_3	กับ inac_2	861.59	353	2.44	.061

(ต่อ)

คู่มือ	ตัวแปรเชิง ประจักษ์	ตัวแปรเชิง ประจักษ์	χ^2	df	Relative χ^2	RMSEA
22.	inac_2	กับ inac_3	851.02	352	2.42	.060
23.	lead_1	กับ lead_2	842.24	351	2.40	.060
24.	lead_3	กับ knus_5	819.37	350	2.34	.059
25.	inac_9	กับ lead_6	805.50	349	2.31	.058
26.	lead_1	กับ lead_3	790.06	348	2.27	.057
27.	lead_2	กับ lead_9	779.97	347	2.25	.057
28.	lead_4	กับ lead_9	767.86	346	2.22	.056
29.	inac_1	กับ knus_2	758.90	345	2.20	.055
30.	inac_1	กับ inac_11	744.64	344	2.16	.055
31.	inac_5	กับ inac_11	737.30	343	2.15	.054
32.	inac_6	กับ inac_8	725.91	342	2.12	.054
33.	inac_11	กับ knus_5	717.13	341	2.10	.053
34.	knus_3	กับ inac_10	711.11	340	2.09	.053
35.	inac_6	กับ knus_4	689.90	339	2.04	.052
36.	lead_8	กับ knus_1	675.01	33,	2.00	.051
37.	lead_6	กับ knus_1	663.63	337	1.97	.050
38.	knus_2	กับ lead_3	655.34	336	1.95	.049
39.	inac_10	กับ knus_2	648.74	335	1.94	.049
40.	inac_9	กับ knus_2	638.53	334	1.91	.048
41.	inac_9	กับ lead_7	631.44	333	1.90	.048
42.	knus_6	กับ lead_8	616.92	332	1.86	.047

(ต่อ)

คู่มือ	ตัวแปรเชิง ประจักษ์	ตัวแปรเชิง ประจักษ์	χ^2	df	Relative χ^2	RMSEA
43.	inac_4	กับ inac_10	607.03	331	1.83	.046
44.	knus_5	กับ lead_8	593.49	330	1.80	.045
45.	inac_5	กับ lead_7	591.05	329	1.80	.045
46.	inac_9	กับ knus_1	583.83	328	1.78	.045
47.	knus_2	กับ inac_7	578.40	327	1.77	.044
48.	lead_7	กับ lead_2	569.68	326	1.75	.044
49.	inac_9	กับ inac_6	561.17	325	1.73	.043
50.	knus_2	กับ inac_2	551.82	324	1.70	.042
51.	inac_6	กับ inac_3	545.16	323,	1.69	.042
52.	inac_9	กับ inac_5	536.49	322	1.67	.041
53.	inac_8	กับ inac_5	528.45	321	1.65	.041
54.	knus_4	กับ inac_1	521.97	320	1.63	.040
55.	knus_7	กับ lead_6	515.80	319	1.62	.040
56.	inac_5	กับ lead_9	509.42	318	1.60	.039
57.	inac_12	กับ inac_7	500.48	317	1.58	.039
58.	inac_8	กับ inac_4	495.40	316	1.57	.038
59.	inac_7	กับ inac_3	491.02	315	1.56	.038
60.	inac_3	กับ inac_1	482.81	314	1.54	.037
61.	inac_11	กับ inac_8	476.40	313	1.52	.037
62.	knus_8	กับ lead_4	467.60	312	1.50	.036
63.	knus_5	กับ knus_1	463.64	311	1.49	.035
64.	knus_1	กับ lead_3	458.28	310	1.48	.035
65.	knus_2	กับ inac_11	453.82	309	1.47	.035

(ต่อ)

คู่อ	ตัวแปรเชิง ประจักษ์	ตัวแปรเชิง ประจักษ์	χ^2	df	Relative χ^2	RMSEA
66.	inac_5	กับ lead_6	448.22	308	1.46	.034
67.	lead_4	กับ lead_3	442.73	307	1.44	.034
68.	inac_4	กับ lead_2	438.89	306	1.43	.033
69.	inac_4	กับ lead_8	435.14	305	1.43	.033
70.	knus_8	กับ lead_1	432.06	304	1.42	.033
71.	knus_7	กับ lead_3	428.93	303	1.42	.033
72.	lead_3	กับ lead_2	424.28	302	1.40	.032

ตาราง 5 พบว่าการปรับแก้แบบจำลองเพื่อให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้ดำเนินการปรับแก้โดยการยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวแปรเชิงประจักษ์ (Set Error Covariance) ระหว่าง knus_5 กับ knus_6 มีความสัมพันธ์ พบว่า ค่าสถิติ χ^2 ลดลงจาก 1409.18 เป็น 1346.21 ค่า Relative χ^2 ลดลงจาก 3.76 เป็น 3.61 และค่า RMSEA ลดลงจาก .084 เป็น .082 แสดงให้เห็นว่าการปรับแก้แบบจำลองด้วยวิธีการดังกล่าวมีประสิทธิภาพ และไม่ทำให้องค์ประกอบตามโครงสร้างที่กำหนดไว้แตกต่างไปจากเดิม ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับแก้แบบจำลอง (Adjust Model) ด้วยการยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวแปรเชิงประจักษ์ (Set Error Covariance) รวมจำนวน 72 คู่ความสัมพันธ์ จนกระทั่งพบว่า แบบจำลองที่ดำเนินการปรับแก้ (Adjust Model) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2=424.28$ df= 302, p-value = 0.00000 ; Relative χ^2 = 1.40 ผ่านเกณฑ์เพราะว่ายังมีค่าน้อยกว่า 2.00 RMSEA = .032 ผ่านเกณฑ์เพราะว่ายังมีค่าน้อยกว่า .05 RMR = .029 ผ่านเกณฑ์เพราะว่ามีค่าน้อยกว่า .05 SRMR= .049 ผ่านเกณฑ์เพราะว่ามีค่าน้อยกว่า .05 CFI = .99 ผ่านเกณฑ์เพราะว่ามีค่ามากกว่า .90 GFI = .93 ผ่านเกณฑ์เพราะว่ามีค่าน้อยกว่า .90 AGFI = .90 ผ่านเกณฑ์เพราะว่ามีค่าเท่ากับ .90 และ CN = 340.84 ผ่านเกณฑ์เพราะว่ามีค่ามากกว่า 200.00 จึงทำให้ผู้วิจัยยอมรับในผลการประมาณค่าในพารามิเตอร์ (Parameter Estimation) ที่เกิดขึ้นในแบบจำลองปรับแก้ดังกล่าว (Adjust Model)

ผลสรุปการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคลเพื่อสอบถามถึงความเหมาะสมของ หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม

1. ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับประสิทธิภาพของหลักสูตรการฝึกอบรม
ผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์ข้อมูลจากผลการศึกษาคำประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้
เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบกับการศึกษาแนวคิดการฝึกอบรม
แนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน Team-based learning (TBL) แนวคิดการจัดการ
เรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) แนวคิดการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ
ร่วมใจ (Cooperative Learning) เพื่อยกร่างหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรม
การเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และได้นำหลักสูตรฉบับยกร่าง ไป
ดำเนินการสอบถามกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เพื่อขอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเหมาะสม และ
ความเป็นไปได้ในการใช้งานจริง ด้วยเทคนิควิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-
structured In-depth interviews) สามารถวิเคราะห์รายละเอียดที่ได้จากการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรรณิการ์ สุขสม ให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงดังนี้

- การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ในหลักสูตรฝึกอบรม มีความเหมาะสม สอดคล้องกับ
องค์ประกอบที่ได้ทำการค้นพบ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นได้ว่า เป้าหมายในการฝึกอบรม มีความ
ชัดเจน แต่การเขียนรายละเอียดของจุดประสงค์การเรียนรู้ ควรที่จะเขียนให้กระชับ ในลักษณะของ
การสรุปความ มากกว่าการเขียนเรียงกันเป็นที่ละข้อ ตามองค์ประกอบที่ค้นพบ
- กิจกรรมการฝึกอบรม ควรจะมีกิจกรรมนันทนาการ เพื่อนำเข้าสู่บทเรียน เพื่อที่จะได้
กระตุ้นความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการ
ฝึกอบรมด้วยกันเอง และกับวิทยากร เพื่อที่จะทำให้ออกกำลังกายมากขึ้น เป็นไปอย่างสนุกสนาน
- เอกสารประกอบการเรียนรู้ต่างๆ มีความเหมาะสมกับนิสิตระดับชั้นปี 1 โดยเฉพาะการ
ยกตัวอย่างของการทำงานเป็นทีมที่เป็นสากล จะทำให้นิสิตเกิดความอยากรู้ อยากเห็น ใฝ่ความรู้
ต่างๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม เป็นเนื้อหาที่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมระดับมหาวิทยาลัย ไม่
ง่ายเกินไป

- แนวทางการประเมินผลของหลักสูตรการฝึกอบรมมีความเหมาะสม เพราะมีการกำหนด เกณฑ์ Rubric ที่ชัดเจน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ แต่จะต้องอาศัยผู้ประเมินที่มีทักษะการ เรียนรู้เป็นทีม หรือผ่านการฝึกอบรมมาแล้ว มาเป็นผู้ช่วยประเมิน

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บัณฑิต ผังนิรันดร์ ให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงดังนี้

- การกำหนดหน่วยการเรียนรู้ มีความเหมาะสม เพราะสอดคล้องกับพฤติกรรมเชิง เป้าหมาย ซึ่งการเริ่มต้นจากการฝึกหน่วยที่ 1 การมีปฏิสัมพันธ์ นับได้ว่ามีความเหมาะสม เนื่องจากจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าใจลักษณะของทีมการเรียนรู้ก่อน แต่ในขั้นตอน ดังกล่าว ควรที่จะเพิ่มสีสัน กิจกรรมละลายพฤติกรรม ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย

- กิจกรรมการฝึกอบรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ควรมีการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ เกิดความเข้าใจถึงเป้าหมาย ผ่านประสบการณ์เดิม โดยวิทยากรควรที่จะซักถามถึงการแสดง พฤติกรรมการเรียนรู้ ปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นการดึงเข้าสู่กิจกรรมหลัก การยกตัวอย่างของการ ทำงานเป็นทีมเพื่อเชื่อมโยงสู่การเรียนรู้เป็นทีม ดูน่าสนใจ เพราะจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิด ความเข้าใจได้ว่า ในการทำงานจริงนั้น ความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีความสำคัญเท่าๆ กับความรู้ความสามารถในงาน

- เอกสารประกอบการฝึกอบรมใช้ภาษาที่เป็นทางการ หากนำไปใช้ฝึกอบรมกับบุคคล ทั่วไป หรือต่ำกว่าระดับอุดมศึกษา อาจจะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ เพราะใช้ภาษาที่เป็นทางการใน ระดับหนึ่ง แต่สำหรับกลุ่มนิสิต นักศึกษา ก็สามารถใช้ได้ เพราะเป็นภาษาในบริบทการเรียนรู้ อยู่ แล้ว แต่ไม่ควรที่จะมีจำนวนหน้าที่ยาวเกินไป

- การประเมินผลที่เกิดขึ้นในแต่ละกิจกรรม หน่วยการเรียนรู้ ควรให้ความสำคัญกับผู้ร่วม ประเมิน เพราะในสถานการณ์จริง หากมีผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเป็นจำนวนมาก วิทยากรอาจจะไม่ สามารถประเมินเป็นรายบุคคลได้ อาจจะต้องใช้เทคนิคการประเมินเป็นรายกลุ่มแทน

3. อาจารย์ ดร.จิตรา ดุษฎีเมธา ให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงดังนี้

- เป้าหมายการเรียนรู้ของหลักสูตรถูกพัฒนาขึ้นมาจากผลการวิเคราะห์ ทำให้หลักสูตรมี ความน่าสนใจว่า เป็นไปอย่างมีเป้าหมาย ที่สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แต่ควรที่จะเขียนในลักษณะของการสรุป มากกว่าการเขียนเป็นรายข้อ

- ลักษณะการฝึกอบรม ควรจะเน้นกิจกรรมลักษณะกึ่งวิชาการ ควรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นนิสิตชั้นปีที่ 1 ที่จะเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนในระดับมหาวิทยาลัย ได้มีการค้นคว้าองค์ความรู้ด้วยตัวเอง มีการแสดงทักษะทางวิชาการระหว่างกิจกรรมการฝึกอบรม โดยเน้นการอภิปราย ซักถาม แลกเปลี่ยน ให้มาก ควรมีกิจกรรมที่จะเชื่อมโยงให้เห็นถึงการแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ในอดีตว่าก่อให้เกิดปัญหาในการเรียนอย่างไรบ้าง และในอนาคต ควรที่จะปรับเปลี่ยนอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพ การให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ถ่ายทอดความรู้ในลักษณะ Concept Mapping มีความเหมาะสม เพราะทำให้เกิดการอภิปรายร่วมกัน และได้เรียนรู้บทบาทซึ่งกันและกัน

- เอกสารประกอบการฝึกอบรม ใช้ภาษาค่อนข้างเรียบง่าย แต่มีความเป็นวิชาการอยู่ นับได้ว่าเหมาะสมแล้ว เพราะนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่วนใหญ่มีพื้นฐานทางวิชาการที่ดีอยู่แล้ว น่าจะเหมาะสม การยกกรณีศึกษาจากต่างประเทศ ดูค่อนข้างไกลตัว แต่ก็สามารถใช้ได้ แต่วิทยากรควรที่จะมีทักษะในการโน้มน้าว เพื่อเชื่อมโยงมาถึงพฤติกรรมกรเรียนเป็นทีมให้ได้

- การประเมินผลการฝึกอบรม อาจจะต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการวัดให้มาก เพราะพฤติกรรมกรเรียนรู้เป็นทีม เป็นสิ่งที่นักเรียน นักศึกษาไทย ยังขาดความเข้าใจอีกมาก วิทยากรควรจะมีการชี้แจงให้เข้มข้นว่า การประเมินผลการเรียนรู้ เป็นไปเพื่ออะไร และผลการประเมินจะเกิดประโยชน์ในการปรับปรุง และพัฒนา ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างไรบ้าง หากไม่มีการชี้แจงแล้ว ก็อาจจะทำให้การประเมินไม่ส่งผลดีในทางปฏิบัติได้

4. อาจารย์ ดร. จักรกฤษณ์ โปณะทอง ให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงดังนี้

- การเขียนวัตถุประสงค์การเรียนรู้ หรือเป้าหมายเชิงพฤติกรรม ควรจะเขียนในลักษณะของการสรุปความ เพื่อให้เข้าใจในภาพรวมๆ ว่า ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้เน้นมุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมอะไร จะทำให้ทั้งวิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดความรู้สึกว่า เป้าหมาย ไม่มากเกินไป มีกำลังใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมได้

- กิจกรรมการฝึกอบรม ควรเพิ่มกิจกรรมเชิงนันทนาการ เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเป็นการสร้างความคุ้นเคยกับวิทยากร ซึ่งจะทำให้กิจกรรมอื่นๆ ได้รับความร่วมมือจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพราะ กิจกรรมดังกล่าว ไม่ใช่วิชาเรียน แต่เป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตร ความชื่นชอบในตัววิทยากร มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมกรการเรียนรู้

- เอกสารประกอบการฝึกอบรมน่าสนใจ การยกกรณีศึกษาจากเหตุการณ์ระดับโลก จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นวัยรุ่น นิสิตชั้นปีที่1 เกิดความสนใจ และรู้สึกว่าเป็น กรณีศึกษาที่มีความท้าทาย แต่การเชื่อมโยงของวิทยากร จะต้องมีความเหมาะสมด้วย วิทยากรต้องมีจิตวิทยาในการจูงใจมากพอสมควร

- การประเมินผลการฝึกอบรม ควรที่จะมีการแจ้งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบตั้งแต่หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการฝึกอบรมในหน่วยการเรียนรู้ต่อไป ให้ประสบความสำเร็จมากขึ้นกว่าเดิม

5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พสนันน์ นิรมิตไชยนนท์ ให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงดังนี้

- โครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรม ในหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ที่จะต้องมีการฝึกปฏิบัติวิจัย ควรที่จะตัดออกไป เพราะหลักสูตรระยะสั้นแต่ให้ทำวิจัย อาจจะไม่เหมาะสม เพราะจะไม่ทำให้เกิดพฤติกรรม และองค์ความรู้ก็ไม่เกิด การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย ไม่จำเป็นต้องเขียนเป็นรายข้อ สามารถเขียนสรุปได้ เพราะหลักสูตรการฝึกอบรมในการนำไปใช้จริงนั้น มันจะแยกขาดจากผลการศึกษาคำประกอบ (Factor Analysis)

- กิจกรรมการฝึกอบรมควรปรับให้ขั้นตอนนำเข้าสูบทเรียน ให้ใช้เวลาเพียง 30 นาที ก็เพียงพอแล้ว แล้วมาให้ความสำคัญกับกิจกรรมการปฏิบัติ ซึ่งมีการให้เขียน Concept Mapping มากถึง 2 ครั้ง เพราะต้องใช้เวลามาก ซึ่งน่าสนใจ เพราะ Concept Mapping ครั้งที่ 1 เป็นการเขียนจากประสบการณ์ และ Concept Mapping ครั้งที่ 2 เป็นการเขียนผ่านการค้นคว้าความรู้จากเอกสาร และกรณีศึกษา ซึ่งจะทำให้เกิดความสนใจได้

- เอกสารประกอบการฝึกอบรม ใบความรู้ มีจำนวนไม่มากเกินไป เหมาะสมดีแล้ว มีการใช้ภาษาทางวิชาการ นิสิตระดับปริญญาตรี สามารถที่จะศึกษาด้วยตัวเองได้ และในความเป็นจริงแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถที่จะค้นคว้าจาก Smart Phone ได้

- การประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรจะมีการประเมินเป็นลักษณะที่ม มากกว่าเป็นรายบุคคล เพราะการใช้งานจริง สถานการณ์ที่เกิดระหว่างการทำกิจกรรม จะวุ่นวายมาก การสังเกตพฤติกรรมเป็นรายบุคคลเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก และไม่มีความเที่ยงตรง

6. รองศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ ศิริธรรมิทธิญ ให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงดังนี้

- จุดประสงค์การเรียนรู้ พัฒนาขึ้นมาจากผลการวิเคราะห์ Factor Analysis จึงทำให้หลักสูตรมีความน่าเชื่อถือ การเขียนในหลักสูตร สามารถที่จะสรุปเนื้อหา มากกว่าการเขียนบรรยายเป็นรายข้อ

- กิจกรรมควรเพิ่มน้ำหนักการในหน่วยที่ 1 เพื่อเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยในระหว่างการทำกิจกรรม โดยเฉพาะการทำ Concept Mapping วิทยากรจะต้องให้ความสำคัญกับการกระตุ้นให้กิจกรรมเป็นไปอย่างมีทิศทาง ทำให้เกิดการอภิปราย การค้นคว้า การวางบทบาทในทีม ตลอดจนการเชื่อมโยงกรณีศึกษาให้ถึงบริบทการเรียนรู้ภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งจะก่อให้เกิดความน่าสนใจอย่างมาก

- เอกสารประกอบการฝึกอบรม เหมาะสมแล้ว ไม่ต้องมีมาก เพราะปัจจุบัน สามารถที่จะค้นคว้าจาก Smart Phone ได้ในทันที วิทยากร ควรให้ความสำคัญกับการกระตุ้นให้เกิดการค้นคว้าร่วมกันภายในทีม สำหรับกรณีศึกษาที่ยกมานั้น ถึงแม้จะเป็นเรื่องใกล้ตัว แต่ก็นับได้ว่าเป็นสิ่งที่กระตุ้นการเรียนรู้ได้ เพราะกรณีศึกษาที่เป็นเหตุการณ์ระดับโลกนั้น ย่อมทำให้วัยรุ่นเกิดความสนใจ วิทยากรต้องตระหนักถึงหน้าที่ในการเชื่อมโยงให้เข้าสู่พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในบริบทของสังคมไทยให้ได้

- การประเมินควรประเมินเป็นกลุ่ม มากกว่าการประเมินเป็นรายบุคคล การกำหนดเกณฑ์ Rubric มีความเหมาะสมแล้ว ซึ่งควรจะต้องมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้

7.รองศาสตราจารย์ ดร. จิรวรรณ ศิริทวี ให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงดังนี้

- จุดประสงค์การเรียนรู้ชัดเจน มีความเป็นรูปธรรม และมีนำเสนอถึงแหล่งที่มาที่น่าสนใจ แต่ก็ต้องเป็นข้อควรระวังว่า การนำเสนอค่าสถิติต่างๆ ในหลักสูตรการฝึกอบรมนั้น อาจจะทำให้คนนำหลักสูตรไปใช้ ที่ไม่ได้เรียนสถิติขั้นสูง เกิดความกลัว และไม่เข้าใจถึงการอ่านผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่น่าเสนอไป

- กิจกรรมการฝึกอบรมไม่สามารถที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมได้ เพราะ ส่วนใหญ่จะเป็นการฟังบรรยาย และให้ถ่ายทอดความรู้ผ่าน Concept Mapping หลักสูตรควรที่จะปรับให้มีกิจกรรมต่างๆ เพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยเน้นการลงมือปฏิบัติกิจกรรม ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม เช่น กิจกรรมร้อยลูกปัด ที่จะทำให้นักศึกษาในทีมทุกคนได้ร่วมกันร้อยลูกปัดตามเวลาที่กำหนด ทีมจะมีการแบ่งหน้าที่กัน และเรียนรู้หลักการทำงานร่วมกัน แล้ว

ค่อยโยงมาสู่การเรียนรู้เป็นทีม นอกจากนี้แล้ว ควรเพิ่มกิจกรรมนันทนาการ เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรมให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย

- เอกสารประกอบหลักสูตรการฝึกอบรม ใบความรู้มีการใช้ภาษาที่เป็นทางการมากเกินไป เหมือนกับการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน กรณีศึกษาที่มีการใช้นำมาจาก อเมริกา เป็นส่วนใหญ่ อาจจะทำให้นิสิตกลุ่มเป้าหมาย นึกภาพไม่ออก ควรจะนำกรณีศึกษาที่ใกล้ตัวมาใช้จะทำให้เกิดการเรียนรู้ในบรรยากาศที่เป็นจริงมากกว่า

- การประเมินผลลัพธ์ของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ไม่ให้เห็นภาพการให้คะแนนเท่าที่ควร เพราะส่วนใหญ่เป็นการประเมินรายบุคคล ซึ่งยากต่อการสังเกตระหว่างการทำกิจกรรม ควรเปลี่ยนมาเป็นการประเมินแบบเป็นทีม จะสะท้อนผลลัพธ์มากกว่า





ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายวรรณ เนตรทิพย์
วัน เดือน ปีเกิด	19 มีนาคม 2527
สถานที่เกิด	จังหวัดน่าน
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	121 ม.1 ต.สถาน อ.ปัว จ.น่าน 5120
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	อาจารย์
สถานที่ทำงาน	สาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2545	มัธยมศึกษาปีที่ 6 จาก โรงเรียนบัว อำเภอบัว จังหวัดน่าน
พ.ศ. 2549	ปริญญาตรี ศีษาศาสตร์บัณฑิต (สังคมศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยทักษิณ
พ.ศ. 2554	ปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2560	ปริญญาเอก การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและจัดการทางการศึกษา (การบริหารอุดมศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ