

ผลของการใช้กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา  
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

สารนิพนธ์  
ของ  
ปาริชาติ ศรีเหรา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว  
มกราคม 2551

ผลของการใช้กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา  
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

สารนิพนธ์  
ของ  
ปาริชาติ ศรีเหรา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว

มกราคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากหลายบุคคลและหลายหน่วยงาน ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร. นันทา สู้รักษา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพศาล อันประเสริฐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศพร มณีศรีขำ และอาจารย์ ดร. มณฑิรา จารุเพ็ง ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ให้ความรู้ คำแนะนำที่ดี ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวความคิดต่าง ๆ รวมทั้งช่วยเหลือ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และช่วยตรวจแก้ไขข้อบกพร่องในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้จนเสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาจิตวิทยาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นพลังส่วนหนึ่งที่เสริมให้ผู้วิจัยได้มองเห็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้จนประสบความสำเร็จด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ นางรัชนุช สละโวหาร ผู้อำนวยการศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี และนายวิสิทธิ์ทร ยศเรือง อาจารย์ใหญ่ โรงเรียนวินิตศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ที่ให้ความสะดวกในการดำเนินการทดลองและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทดลองครั้งนี้

ขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ ในสาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน และให้กำลังใจเสมอมา

ท้ายที่สุดนี้ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อนิคม-คุณแม่ประเทือง ศรีเหรา ที่ให้ชีวิต ให้ความรัก ความห่วงใย รวมทั้งพี่ชาย และน้องชาย ที่เป็นกำลังใจที่สำคัญยิ่งที่ทำให้ผู้วิจัยมีความมานะ บากบั่น ตั้งแต่จุดเริ่มของการเข้าศึกษาในระดับมหาบัณฑิต จนกระทั่งผู้วิจัยสำเร็จการศึกษา

ท้ายที่สุดนี้ คุณค่าและประโยชน์ที่พึงมีของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา ที่เคารพบูชายิ่ง และบูรพาจารย์ทุกท่าน

ปาริชาติ ศรีเหรา

## สารบัญ

บทที่	หน้า
<b>1 บทนำ</b>	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
สมมติฐานในการวิจัย.....	6
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	7
เอกสารที่เกี่ยวกับการพัฒนาทีมงาน.....	8
ความหมายของการทำงานเป็นทีม.....	8
ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม.....	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	10
ความหมายของการพัฒนาทีมงาน.....	11
วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทีมงาน.....	11
ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ.....	12
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	23
งานวิจัยในประเทศ.....	24
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสัมพันธ์.....	26
ความหมายของกลุ่ม.....	26
ความหมายของกลุ่มสัมพันธ์.....	26
จุดมุ่งหมายของกลุ่มสัมพันธ์.....	27
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	29
ขั้นตอนในการดำเนินกลุ่มสัมพันธ์.....	30
กิจกรรมที่ใช้ในกลุ่มสัมพันธ์.....	31
ขนาดของกลุ่มที่ใช้ในกลุ่มสัมพันธ์.....	32
เวลาและจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์.....	33
ลำดับขั้นของกลุ่มสัมพันธ์.....	33

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
<b>2</b> เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ).....	36
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	36
งานวิจัยในประเทศ.....	37
<b>3</b> วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	39
เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย.....	39
การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ.....	40
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
<b>4</b> ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผล .....	48
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	48
<b>5</b> สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	53
ความมุ่งหมาย .....	53
สรุปผลการวิจัย .....	54
อภิปรายผล .....	54
ข้อเสนอแนะ .....	59
บรรณานุกรม.....	61
ภาคผนวก.....	68
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	141

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แบบแผนการทดลองแบบ One Group Pretest – Posttest Design.....	43
2 โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม.....	44
3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับ ของการทำงานเป็นทีม ของนักศึกษา ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมกิจกรรมกลุ่ม (n = 100).....	49
4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมโดยรวม ของนักศึกษา โดยแยกชาย-หญิง ก่อนเข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม (n =100).....	50
5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับ ของการทำงานเป็นทีม ของนักศึกษา ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมกิจกรรมกลุ่ม (n = 20).....	51
6 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ก่อนและหลัง การเข้าร่วมโปรแกรมกิจกรรมกลุ่ม (n = 20) .....	52
7 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ – Cronbach) ของแบบสอบถาม การทำงานเป็นทีม.....	130
8 คะแนนการทำงานเป็นทีมรายด้านและโดยรวมของนักศึกษา ที่เข้าร่วมโปรแกรม กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ก่อนและหลังการทดลอง.....	133
9 ผลต่างของคะแนนการทำงานเป็นทีมด้านความไว้วางใจของนักศึกษา ที่เข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ก่อนและหลัง การทดลอง.....	134
10 ผลต่างของคะแนนการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารแบบเปิดของนักศึกษา ที่เข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมก่อนและหลัง การทดลอง.....	135
11 ผลต่างของคะแนนการทำงานเป็นทีมด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ของเป้าหมายของนักศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนา การทำงานเป็นทีม ก่อนและหลังการทดลอง.....	136
12 ผลต่างของคะแนนการทำงานเป็นทีมด้านการยอมรับนับถือของนักศึกษา ที่เข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมก่อนและหลัง การทดลอง.....	137
13 ผลต่างของคะแนนการทำงานเป็นทีมด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ของนักศึกษา ที่เข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมก่อนและหลัง การทดลอง.....	138

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ผลต่างของคะแนนการทำงานเป็นทีมด้านการมีส่วนร่วมของนักศึกษา ที่เข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ก่อนและหลัง การทดลอง.....	139
15 ผลต่างของคะแนนการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรม กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ก่อนและหลังการทดลอง.....	140

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....

6

ผลของการใช้กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา  
ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

บทคัดย่อ  
ของ  
ปาริชาติ ศรีเหรา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว  
มกราคม 2551

ปาริชาติ ศรีเหรา. (2551) ผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม  
ของนักศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี  
สารนิพนธ์ กศ.ม.(สาขาจิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์  
ดร. นันทา สุรักษา

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลของการใช้กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงาน  
เป็นทีมของนักศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ภาคเรียนที่ 1  
ปีการศึกษา 2550 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นนักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ศูนย์บริการ  
การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ณ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบลบึงนาราง  
จำนวน 20 คน ที่มีคะแนนการทำงานเป็นทีมต่ำ และสมัครใจเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์ เครื่องมือที่ใช้  
ในการวิจัยคือ แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม และโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์  
ข้อมูลคือ การทดสอบที แบบไม่เป็นอิสระต่อกัน (t-test for Dependent Samples)

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

นักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่เข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์มีการทำงาน  
เป็นทีมเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

THE EFFECTS OF GROUP DYNAMICS TO DEVELOP TEAM WORK FOR STUDENTS  
OF THE NON - FORMAL EDUCATION SERVICE CENTER, TANYABURI DISTRICT,  
PATHUMTANI PROVINCE.

AN ABSTRACT  
BY  
PARICHAT SRIHARA

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for  
Master of Education degree in Guidance and Counseling Psychology  
at Srinakharinwirot University

January 2008

Parichat Srihara. (2008). *The Effects of Group Dynamics to Develop Team Work for Students of The Non - Formal Education Service Center, Tanyaburi District, Pathumtani Province*. Master's Project, M.Ed. (Guidance and Counseling Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor : Asst. Prof. Dr.Nantha Sooruksa

The purpose of this experimental research was to study The Effects of Group Dynamics to Develop Team Work for students of the Non – Formal Education Service Center of Tanyabyri District, Pathumtani Province for the first semester of Academic Year 2007. The samples of twenty students were randomly selected from students of the Non - Formal Education Service Center, Tanyaburi at the Bungnumruk Community Learning Center whose scores of team working were the lowest participate in group dynamics. The research instruments were the questionnaire of team working and group dynamics program. The data were analyzed by t-test for dependent samples.

The results of the study was as follows :

After participation in the group dynamics program, it was found that the students' team working was significantly increased at .01 level.

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การทำงานเป็นทีมมีลักษณะที่แตกต่างไปจากการทำงานคนเดียวโดยลำพัง เพราะการทำงานโดยลำพังนั้น เพียงแต่ผู้ทำงานสามารถทำงานได้ตรงตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทักษะและความสามารถของตนอย่างเต็มที่ก็เพียงพอแล้ว แต่การทำงานเป็นทีมเพื่อให้ประสบความสำเร็จนั้น จะมีองค์ประกอบต่างๆ เพิ่มขึ้นอีกมากมายหลายประการที่จะต้องพิจารณา กล่าวคือความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมอยู่ที่การหล่อหลอมบุคคลผู้ที่ปฏิบัติงานทั้งหลายให้เป็นคณะเดียวกัน เพื่อให้สมาชิกทุกคนรู้สึกว่าคุณอยู่ในกลุ่มเดียวกัน มีเป้าหมายและมาตรฐานของงาน ตลอดจนถึงแนวปฏิบัติเช่นเดียวกัน ซึ่งจะทำให้สมาชิกเกิดความภาคภูมิใจในการเป็นเจ้าของทีมงาน และผลงาน มีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงการติดต่อ ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในทีมเท่านั้น แต่รวมถึงการติดต่อระหว่างสมาชิกด้วยกัน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ข่าวสาร และรับผิดชอบร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปสมดังเจตนารมณ์ของทีม (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542: 130)

ดังนั้นก่อนที่ทีมงานจะทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกจะต้องมีความรู้สึกที่ดีต่อความไว้วางใจและต่อความเต็มใจกับบุคคลอื่นๆ และเชื่อมั่นในความสามารถในการดำเนินงานตามเป้าหมาย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. 2539: 432) และการที่สมาชิกในทีมเข้าใจเป้าหมายของทีมได้ตรงกัน ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งยวด แต่ก็ไม่เพียงพอที่จะทำให้ทีมนั้นกลายเป็นทีมที่มีประสิทธิผลได้ เพราะทีมที่ทำงานได้ผลดีนั้นจำเป็นต้องมีสมาชิกที่มีความมุ่งมั่นในเป้าหมายนั้นด้วย (สุริพร พึ่งพุกทศคุณ. 2549: 41) ซึ่ง พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 127) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย คือการมีมนุษยสัมพันธ์ เพราะมนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลกับกลุ่มโดยอาศัยการแสดงออกทั้งทางกาย วาจา และใจ ต่อผู้อื่น สอดคล้องกับ พรรณราย ทรัพย์ะประกา (2540: 11-12) ที่กล่าวว่า สมาชิกแต่ละคนในทีมย่อมมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันไป คือมีหัวหน้าและลูกน้องทีม จึงต้องมีการยอมรับนับถือและเคารพในสิทธิ์อันพึงมีพึงได้ของกันและกัน ไม่ล่วงละเมิดสิทธิ์และก้าวก่ายหน้าที่ของกันและกัน มีความจริงใจต่อกันและกัน ย่อมสร้างความผูกพันในทีมไว้เสมอ

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 52) กล่าวว่า กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการทำงานร่วมกันของกลุ่มสมาชิก เพราะการทำงานร่วมกันเป็นทีมจะเกี่ยวข้องกับความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนการแก้ปัญหาาร่วมกัน เพื่อรักษาทีมให้คงอยู่ตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับ ทิศนา แคมมณี ( 2545 : 139) ที่กล่าวว่ากลุ่มสัมพันธ์

เป็นกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ พฤติกรรมและปฏิสัมพันธ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานกลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้กลุ่มดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพคือได้ทั้งผลงานที่ดี และได้ทั้งความรู้สึก และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงจันทร์ วงษ์สุวรรณ (2547: 47) ที่ศึกษาพบว่า ผลของการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการพยาบาล โดยการใช้โปรแกรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม แบบสังเกตการแสดงออกอย่างเหมาะสม และแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม ทำให้การทำงานเป็นทีมของพยาบาลสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา สืบสังัด (2540: 77) ที่ศึกษาพบว่าการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการพยาบาล ภายหลังได้รับกระบวนการกลุ่มในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่ากลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยรายด้าน 9 ด้าน สูงกว่ากลุ่มควบคุม

ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอธัญบุรี ดำเนินงานตามนโยบายของสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน ในการให้บริการกับประชาชนในพื้นที่อำเภอธัญบุรี ในด้านการจัดการศึกษาสายสามัญ การศึกษาสายอาชีพ และการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งปัจจุบันมีนักศึกษาสายสามัญจำนวน 2,506 คน โดยแบ่งเป็นระดับประถมศึกษา จำนวน 243 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 805 คน และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 1,458 คน โดยแต่ละหลักสูตรมีระยะเวลา 2 ปี หรือ 4 ภาคเรียน ดำเนินการจัดการเรียนการสอนโดยการพบกลุ่มตามสถานที่ต่างๆ ภายในเขตพื้นที่ อำเภอธัญบุรี ซึ่งแต่ละกลุ่มจะมีจำนวนนักศึกษาประมาณ 100 – 120 คน และมีครูศูนย์การเรียนชุมชนเป็นผู้ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนการสอนสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ครั้งละ 3 ชั่วโมง จำนวน 18 - 20 ครั้ง ซึ่งนักศึกษาจะต้องทำกิจกรรมการเรียนรู้ต่อเนื่องโดยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จัดทำโครงงานและเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต (กพช.) จำนวน 100 ชั่วโมง ภายใน 4 ภาคเรียน หรือก่อนที่จะสำเร็จการศึกษาในระดับนั้นๆ

ผู้วิจัยเป็นครูศูนย์การเรียนชุมชน ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอธัญบุรี มาเป็นเวลา 3 ปี และจากการสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า นักศึกษาไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้ จึงทำให้งานกลุ่มที่นักศึกษาได้รับมอบหมายไม่มีคุณภาพและไม่ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ จากการสอบถามนักศึกษาทำให้ทราบว่านักศึกษายังไม่มีความเข้าใจถึงขั้นตอนและวิธีการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพราะเคยชินกับการทำงานโดยลำพัง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาโดยใช้โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ นักศึกษาสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ัญบุรี ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 100 คน
2. เพื่อศึกษาผลของการใช้กลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ัญบุรี ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

## ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางให้ครูผู้สอนใช้กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของนักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจในเรื่องการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

## ขอบเขตของการวิจัย

**กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาการทำงานเป็นทีม**

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นนักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2550 ณ ศูนย์การเรียนชุมชนตำบลบึงนาราง อำเภอ ัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 100 คน

**กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง**

นักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2550 ณ ศูนย์การเรียนชุมชนตำบลบึงนาราง อำเภอ ัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 20 คน ที่มีคะแนนการทำงานเป็นทีมต่ำ 20 อันดับสุดท้าย และสมัครใจเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์

## ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มสัมพันธ์
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีม

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1.การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อการทำงานเป็นทีมโดยมีเป้าหมายร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน ดำเนินการต่างๆ ร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน ประกอบด้วย ความไว้วางใจ การสื่อสารแบบเปิด ความเป็นอันหนึ่งอัน

เดียวกันของเป้าหมาย การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ความมีมนุษยสัมพันธ์การมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1.1 ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง การรับรู้ของนักศึกษาในการแสดงออกถึงความเชื่อมั่น นิยมชมชอบ จนเกิดเป็นความเชื่อถือว่าไว้วางใจในบุคคลนั้นๆ ด้วยความเต็มใจโดยปราศจากการบีบบังคับ ได้แก่ การไว้วางใจในความรับผิดชอบของเพื่อนร่วมงาน การยอมรับฟังคำชี้แนะเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ การเชื่อมั่นว่าผู้นำทีมสามารถช่วยแก้ปัญหาความผิดพลาดของผู้ร่วมทีมได้ การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมทีม การปรับทุกข์กับเพื่อนร่วมทีมได้ ผู้ร่วมงานที่มีอายุงานหรือตำแหน่งงานน้อยกว่าสามารถเป็นผู้นำได้ การเห็นความสำคัญของผู้ร่วมงานทุกคน การปรึกษาเรื่องการทำงานกับผู้ร่วมงาน

1.2 การสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) หมายถึง การรับรู้ของนักศึกษาในการสื่อสาร โดยรับรู้ว่าการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มได้รับข้อมูลข่าวสารตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจน สามารถซักถาม โต้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย การรับทราบข้อมูลจากหัวหน้าทีมอย่างชัดเจนและทั่วถึง การซักถามข้อสงสัยในคำสั่ง หรือปัญหาในการทำงาน การปรึกษาหารือกันด้วยเหตุและผล การมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมในการตัดสินใจ มีการอภิปรายอย่างอิสระในการหาข้อยุติความคิดเห็นที่แตกต่าง มีการสอบถามผู้ฟังเป็นระยะๆ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ฟังได้รับข้อความที่สนทนาถูกต้อง สบตาและสังเกตปฏิกิริยาของผู้ฟัง ใช้เหตุผลในการอธิบายให้เพื่อนร่วมทีมฟังโดยไม่ใช้อารมณ์ สังเกตปฏิกิริยาของผู้ฟัง เมื่อสนทนาด้วยกัน

1.3 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของเป้าหมาย (Unity of Purpose) หมายถึง การรับรู้ของนักศึกษาถึงทิศทางในการทำงานที่กำหนดขึ้น เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ทีมงานได้ร่วมกันกำหนดไว้ การรับรู้วัตถุประสงค์และเข้าใจเป้าหมายของทีมงานก่อนการปฏิบัติงาน การมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน การให้ความสำคัญต่อ เป้าหมายของทีมงานมากกว่าส่วนบุคคล การยอมรับความผิดพลาดของเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ การเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานของตนเอง การปฏิบัติงานตามแผนที่ทีมงานวางไว้และการแบ่งหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจน

1.4 การยอมรับนับถือ (Respect) หมายถึง การรับรู้ของนักศึกษาในการแสดงออกถึงการรับฟังกันและกัน เคารพในสิทธิอันพึงมีพึงได้ในความรู้ความสามารถ บทบาทหน้าที่ของกันและกัน ได้แก่ การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือสมาชิกในทีม การทำงานร่วมกับสมาชิกในทีมด้วยความเต็มใจ การให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ การยอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันได้ การยอมรับในความผิดพลาดของเพื่อนร่วมทีมได้ การยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคลและยอมรับว่าทุกคนมีทั้งส่วนดีและไม่ดี การยกย่องชมเชยผู้ร่วมงาน การให้ความสำคัญของผู้ร่วมงาน

1.5 ความมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) หมายถึง การรับรู้ของนักศึกษาในการแสดงออกถึงการมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล โดยมุ่งให้เกิดความร่วมมือร่วมใจด้วยความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ได้แก่ การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อช่วยเหลือต่อสมาชิกที่มงาน การมีความจริงใจและปรารถนาดีต่อสมาชิกที่มงาน การให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน การพบปะสังสรรค์กับสมาชิกที่มงาน การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข การให้อภัยและให้โอกาสผู้ร่วมทีมในการแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง ซอบทำงานร่วมกับผู้อื่น การยินดีที่จะช่วยเหลือผู้ร่วมงานโดยไม่ต้องรอให้มีการขอความช่วยเหลือ สามารถชี้แจงและพยายามปรับความเข้าใจกับผู้ร่วมงาน รวมทั้งการเอาใจใส่ทุกข์สุขของเพื่อร่วมงาน

1.6 การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การรับรู้ของนักศึกษาในการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ปัญหา และร่วมทำงานในทุกขั้นตอนตั้งแต่เริ่มแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้ายให้มากที่สุดตามแผนงานที่กำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ได้แก่ การที่สมาชิกที่มงานสามารถช่วยกันในการกำหนดเป้าหมายของทีมได้ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในทุกขั้นตอนของการทำงาน การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในที่มงาน การเปิดโอกาสให้สมาชิกประเมินผลงานตนเองและเพื่อนร่วมทีมอย่างอิสระ การสร้างความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีม การกล้าแสดงความคิดเห็นในการทำงาน การทำหน้าที่ผู้ประสานงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานระหว่างผู้ร่วมงาน

2 กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่นักศึกษา โดยให้นักศึกษาร่วมกันทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง วิเคราะห์และสรุปผลการกระทำนั้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของนักศึกษาและเพื่อน โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 ขั้นนำ เป็นขั้นที่ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ กติกา กฎระเบียบ แนวทางการเข้าร่วมกิจกรรม และสนทนาเข้าสู่กิจกรรม

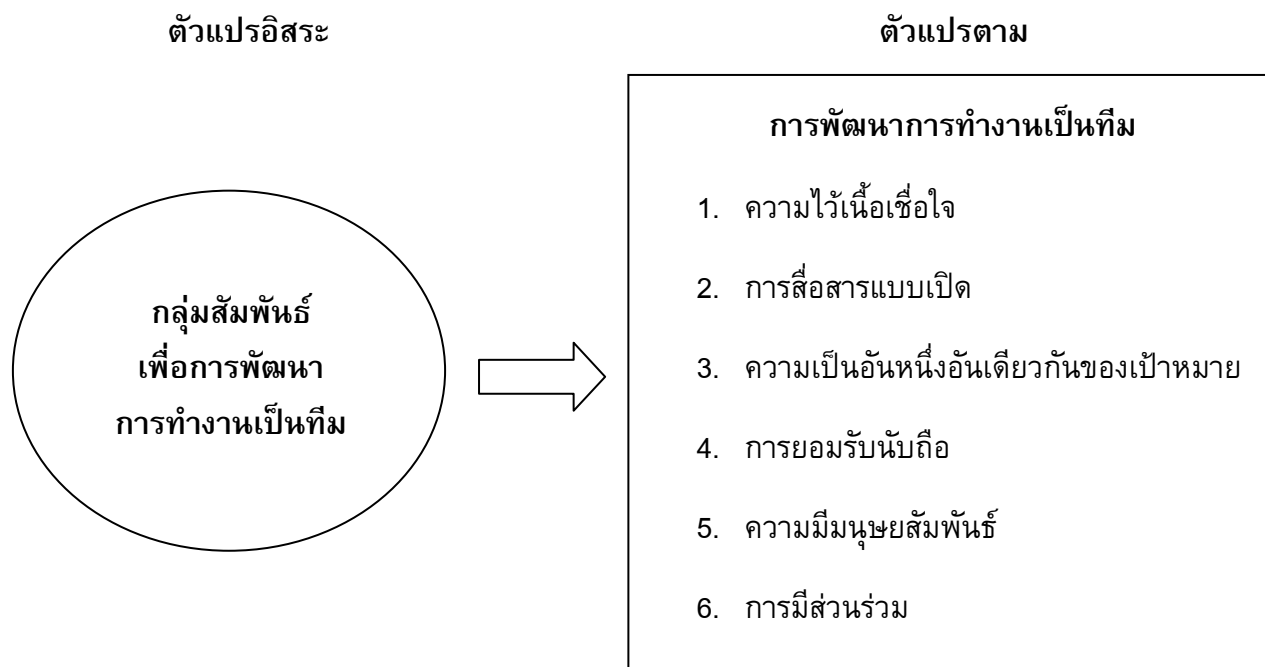
2.2 ขั้นกิจกรรม ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยให้นักศึกษากระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยใช้เทคนิคต่างๆ ได้แก่ การอภิปรายกลุ่ม สถานการณ์จำลอง และการเล่นเกม เพื่อให้เกิดการพัฒนาในเรื่องของ ความไวเนื้อเชื่อใจ การสื่อสารแบบเปิด ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของเป้าหมาย การยอมรับนับถือ ความมีมนุษยสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม

2.3 ขั้นวิเคราะห์ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยให้นักศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และความคิดเห็น

2.4 ขั้นสรุป ได้แก่ ผู้วิจัยให้นักศึกษาสรุปสิ่งที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมเหล่านั้น และผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม

3. นักศึกษาศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอธัญบุรี หมายถึง นักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## สมมติฐานการวิจัย

นักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น หลังการเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นแนวทางในการวิจัยดังนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทีมงาน
  - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวกับการพัฒนาทีมงาน
    - 1.1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
    - 1.1.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
    - 1.1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
    - 1.1.4 ความหมายของการพัฒนาทีมงาน
    - 1.1.5 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทีมงาน
    - 1.1.6 ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
    - 1.1.7 งานวิจัยในต่างประเทศ
    - 1.1.8 งานวิจัยในประเทศ
  2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสัมพันธ์
    - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสัมพันธ์
      - 2.1.1 ความหมายของกลุ่ม
      - 2.1.2 ความหมายของกลุ่มสัมพันธ์
      - 2.1.3 จุดมุ่งหมายของกลุ่มสัมพันธ์
      - 2.1.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
      - 2.1.5 ขั้นตอนในการดำเนินกลุ่มสัมพันธ์
      - 2.1.6 กิจกรรมที่ใช้ในกลุ่มสัมพันธ์
      - 2.1.7 ขนาดของกลุ่มที่ใช้ในกลุ่มสัมพันธ์
      - 2.1.8 เวลาและจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์
      - 2.1.9 ลำดับขั้นของกลุ่มสัมพันธ์
      - 2.1.10 งานวิจัยในต่างประเทศ
      - 2.1.11 งานวิจัยในประเทศ

## 1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทีมงาน

### 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทีมงาน

#### 1.1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

ได้มีผู้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้หลายท่าน ดังนี้

วูดค็อก (Woodcock.1989: 8) ให้ความหมายว่า การที่แต่ละบุคคลมาร่วมกันทำงาน เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จที่มากกว่าการที่พวกเขาจะทำงานเพียงลำพัง และยังทำให้เกิดความกระตือรือร้น เกิดความพึงพอใจ และสนุกสนานในการทำงานร่วมกัน

โกยอล (Goyal. 1993: 232) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมว่า การประสานกันโดยการร่วมมือร่วมใจกันของกลุ่มซึ่งสมาชิกมีความรับผิดชอบและกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

เทปเปน (Tappen.1995: 317) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีม ว่าหมายถึงกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันโดยมีเป้าหมายร่วมกัน

ร็อบบินส์ (Robbins. 2001: 258) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีม ว่าหมายถึงการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ และผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นของสมาชิกทุกคนที่ทำงาน มิใช่เป็นผลสำเร็จของผู้ใดผู้หนึ่ง

สุนันทา เลาพันธ์ (2540: 62) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีม ว่าหมายถึงกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

วรารักษ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549: 7) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม ว่าหมายถึงการที่บุคคลมารวมกลุ่มกันเพื่อร่วมมือกันในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยการร่วมมือกัน ประสานงานกัน มุ่งดึงศักยภาพที่มีจากบุคคลแต่ละคนภายในกลุ่มออกมาช่วยกันดำเนินกิจกรรมให้งานบรรลุเป้าหมาย

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึงการที่แต่ละบุคคลมาร่วมกันทำงานโดยมีเป้าหมายร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม และมีการประสานงานกัน โดยมุ่งดึงศักยภาพที่มีจากบุคคลแต่ละคนภายในกลุ่มออกมาช่วยกัน เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จที่มากกว่าการที่พวกเขาจะทำงานเพียงลำพัง และยังทำให้เกิดความกระตือรือร้น เกิดความพึงพอใจ และสนุกสนานในการทำงานร่วมกัน

#### 1.1.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

ความสำคัญของการรวมตัว เพื่อการทำงานเป็นทีมด้วยกันนั้น เป็นเพราะความเชื่อที่ว่า มนุษย์แต่ละคน มีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน อีกทั้งความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตจำกัด จึงจำเป็นต้องรวมกลุ่มกัน เพื่อนำ จุดดี จุดเด่น ความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน ในส่วนที่ดีที่สุดของแต่ละบุคคลมารวมกันทำงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายของทีม (วรารักษ์ ตระกูลสฤษดิ์. 2549: 8)

สมชาติ กิจยบรรยง (2540: 199) ได้สรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. งานบางชนิดไม่สามารถทำให้สำเร็จด้วยคนเพียงคนเดียว
2. หน่วยงานมีงานเร่งด่วน ที่ต้องระดมกำลังคนเพื่อทำงานให้สำเร็จ ทันตามกำหนดเวลา
3. งานที่ต้องทำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถจากบุคคลหลากหลาย
4. งานบางอย่างเป็นงานหลาย ๆ หน่วยงานต้องรับผิดชอบร่วมกัน
5. งานบางอย่างเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์
6. หน่วยงานต้องการสร้างสรรค์บรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้นใน

หน่วยงาน

วิภาพร มาพบสุข (2543: 314) ได้ให้ทัศนะในเรื่องของความสำคัญของการทำงาน

เป็นทีมว่า

1. เกิดความสามัคคีและความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม และช่วยเหลือกันทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน รวมทั้งเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีอีกด้วย
2. ทีมจะก่อให้เกิดงานเล็ก ๆ ไปสู่งานใหญ่ และงานใหญ่จะประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน
3. สมาชิกทุกคนมีโอกาสปรึกษาหารือกัน เพื่อสร้างมาตรฐานของงานในขณะเดียวกันสมาชิกสามารถพัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กับความสำเร็จและความก้าวหน้าของทีมงาน
4. มาตรฐานการทำงานที่ดีของทีมงานหนึ่งในองค์กร จะมีผลต่อการกำหนดมาตรฐานแก่ทีมงานอื่น ๆ ในองค์กรเดียวกัน ซึ่งส่งผลให้มาตรฐานการทำงานขององค์กรในภาพรวมดีไปด้วย
5. ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า มีมาตรฐานการทำงานที่ดี มีบรรยากาศการทำงานที่ดี สมาชิกมีความคิดสร้างสรรค์ มีความรักใคร่ชอบพอกัน ปราศจากความขัดแย้งในการทำงาน สมาชิกทุกคนรับบทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในแง่ประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร

วรภรณ์ ตรีกุลสฤษดิ์ (2549: 8) ได้สรุปสาระสำคัญของการทำงานเป็นทีมดังนี้

1. เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา
2. เพื่อผลประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม
3. เพื่อความรู้สึกลดท้อภัยและมั่นคง
4. เพื่อตอบสนองความต้องการของจิตใจ คือ ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์

ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการการยกย่องนับถือ และความต้องการพัฒนาตนเอง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมจำเป็นที่จะต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มบุคคลในการที่จะให้งานประสบความสำเร็จ เพราะผลที่ได้จากการทำงานเป็นทีมจะมีมากกว่าผลที่ได้จากการทำงานของบุคคลเดียว ไม่ว่าจะเป็นองค์กร หรือหน่วยงานใดก็ต้องการที่จะพัฒนาบุคลากรให้เห็น

ความสำคัญของผู้ร่วมงานและทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมเพราะเป็นการพัฒนากระบวนการทำงานของนักศึกษาให้มีระบบและรู้จักที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

### 1.1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

พงพันธ์ พงษ์โสภา (2542: 46-47) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีตาข่ายการปฏิบัติงานว่า การทำงานเป็นทีมนั้น จะต้องมุ่งให้ได้ทั้งผลงานและความร่วมมือของสมาชิกในทีมงาน หลักการสำคัญของทฤษฎีนี้เชื่อว่า คนเราต้องการงานให้ได้ผลงาน และต้องการมีส่วนร่วมในงานที่เขารับผิดชอบ ซึ่งการที่จะทำให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมนั้นจะต้องสร้างบรรยากาศของการยอมรับเพื่อสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ และเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน เพราะทฤษฎีนี้เชื่อมั่นว่าผลงานที่เกิดขึ้นย่อมมาจากบูรณาการ (Integration) ซึ่งหมายถึง การประสานประสานความต้องการขององค์กรและของสมาชิกเข้าด้วยกัน แนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ประกอบด้วย

#### 1. ลักษณะของกลุ่มซึ่งประกอบด้วย

1.1 กลุ่มแต่ละกลุ่มจะประกอบด้วยสมาชิก ซึ่งมีบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัว ได้แก่ สติปัญญา ทักษะ และบุคลิกภาพ เป็นต้น

1.2 กลุ่มแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะเฉพาะกลุ่ม หรือมีความสามารถเฉพาะที่ได้รับจากคุณสมบัติเฉพาะตัวของสมาชิกที่รวมเป็นกลุ่ม ซึ่งส่งผลให้แต่ละกลุ่มมีลักษณะแตกต่างกันออกไป บุคลิกภาพของกลุ่มพิจารณาได้จากความสามารถของกลุ่มที่แสดงออกพฤติกรรมโดยรวมของสมาชิกตลอดจนการตัดสินใจและการแสดงออกของสมาชิก

1.3 กลุ่มแต่ละกลุ่มมีลักษณะโครงสร้างภายในโดยเฉพาะ ซึ่งหมายถึง แบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก หรือลักษณะในการรวมกลุ่มของสมาชิก เช่น การแสดงบทบาทตำแหน่งหน้าที่ และการสื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เป็นต้น

2. พลัง หรือ การเปลี่ยนแปลงบุคลิกลักษณะของกลุ่ม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมหรือความร่วมมือของสมาชิกหรือจุดมุ่งหมายของกลุ่มพฤติกรรมของสมาชิก มีลักษณะ 2 ประการ คือ

2.1 ลักษณะที่ทำให้กลุ่มรวมกันได้ หมายถึง ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของสมาชิก ซึ่งความสัมพันธ์จะดำเนินไปอย่างราบรื่น เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกัน (Cohesion) ซึ่งทำให้การรวมกลุ่มมีความเหนียวแน่นมั่นคง

2.2 ลักษณะที่ทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จ หมายถึง กิจกรรมของสมาชิกที่กระทำเพื่อให้กลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้

จากทฤษฎีตาข่ายการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมนี้ จะต้องเกิดมาจากการบูรณาการความต้องการขององค์กรเข้าด้วยกัน เพื่อมุ่งให้ได้ทั้งผลงานและความร่วมมือของสมาชิกในทีมจะต้องสร้างบรรยากาศของการยอมรับเพื่อสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ และเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน

#### 1.1.4 ความหมายของการพัฒนาทีมงาน

มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาทีมงานไว้มากมายได้แก่

เพย์นี่ (Payne. 2001: 4) ให้ความหมายการพัฒนาทีมงาน ว่าหมายถึง กระบวนการทำให้เกิดการทำงานร่วมกันเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

สุชาติ นิภานันท์ (2548: 242) ให้ความหมายของการพัฒนาทีมงาน ว่าหมายถึง กระบวนการทำให้กลุ่มของบุคคลบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (ม.ป.ป.: 56) ให้ความหมายการพัฒนาทีมงาน ว่าหมายถึง กระบวนการทำให้คนกลุ่มหนึ่ง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเดียวกันสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นกระบวนการทำให้ทีมงานทำงานได้ผลผลิตสูงอย่างแท้จริง

สุภาพร อัคราวัฒนา (2541: 45) ให้ความหมายการพัฒนาทีมงาน ว่าหมายถึง กระบวนการทำให้คนกลุ่มหนึ่ง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ

สุนันทา เลาพันธ์ (2544: 89) ให้ความหมายการพัฒนาทีมงาน ว่าหมายถึง กระบวนการฟื้นฟูการทำงานให้มีชีวิตชีวาอีกครั้งหนึ่ง และช่วยผลักดันให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549: 20) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทีมงาน คือ การสร้างทีมให้สามารถประสานสัมพันธ์กัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ

จากที่กล่าวมาแล้วนั้นสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาทีมงาน หมายถึง กระบวนการทำให้บุคคลกลุ่มหนึ่ง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเดียวกันทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถประสานสัมพันธ์กัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ได้ผลผลิตสูงสุดทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพอย่างแท้จริง

#### 1.1.5 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทีมงาน

การทำงานเป็นทีมจะต้องมีการปรับปรุงกระบวนการเพื่อพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ซึ่ง อมรรัตน์ จินนาวงศ์ (2543: 43) กล่าวว่าวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทีมงานไว้ดังนี้

1. เพื่อทดแทนวิธีการบริหารและปฏิบัติที่มีมาแต่เดิมด้วยวิธีแก้ปัญหาาร่วมกันทำให้การทำงานนั้นทันสมัยขึ้น เน้นถึงสิ่งที่จะควรจะเป็น มีการตั้งมาตรฐานสำหรับทีม

2. เพิ่มพูนความยึดมั่นส่วนบุคคลในวัตถุประสงค์ของการประเมินพฤติกรรมการทำงาน กระตุ้นให้มีการอภิปรายเกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมอย่างเปิดเผย ช่วยให้เกิดการยอมรับมากขึ้น

3. เพื่อความสำเร็จของทีมและส่วนบุคคล

4. เพิ่มพูนทักษะการทำงานเป็นทีมซึ่งจะเป็นกุญแจสำคัญนำไปสู่ความเป็นเลิศทั้งองค์กรและบุคคล

## 5. ใช้การวิพากษ์วิจารณ์ในการทำงานเพื่อการเรียนรู้

### 1.1.6 ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทุกระดับในองค์กร จะทำให้งานที่ปฏิบัตินี้สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้ทัน องค์กรจะต้องมีทีมงานที่มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและต่อ องค์กรนั้นๆ ด้วย

วูดค็อก (Woodcock. 1989: 75-116) ได้กล่าวว่าลักษณะของทีมการทำงานที่มี ประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน คือ ความสมดุลในบทบาท เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ การเปิดเผยและเผชิญหน้า การสนับสนุนและการไว้วางใจ ความร่วมมือและขัดแย้ง วิธีปฏิบัติงานชัดเจน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาบุคลากร สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี และการติดต่อสื่อสารที่ดี มีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (balanced roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะ ความรู้ ความสามารถ ที่แตกต่างกันของบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้ อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (clear objectives and agreed goals) คือ ทีมการทำงานที่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีม รับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3. การเปิดเผยและเผชิญหน้า (openness and confrontation) คือ บรรยากาศใน การทำงานเป็นทีม เป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อ การทำงานได้ มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน

4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ (support and trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการ ช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมา เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะร่วมมือในการแก้ปัญหา

5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (co-operation and conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความ ร่วมมือกันในการทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ความสามารถ ให้แก่กัน รวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (sound procedures) คือ การทำงานของทีมมีการประชุม ปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน การตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุก คน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (appropriate leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มี ความสามารถและเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้น

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (regular review) คือ การติดตามผล การปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร (individual development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกทีม ให้โอกาสให้สมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (sound inter-group relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (good communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสม สื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็น ที่จำเป็นต่อการทำงาน

คาซีแม็ก (Kazemek. 1991) ได้กล่าวถึง ลักษณะทีมที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. สมาชิกยอมรับและเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการทำงาน
2. มีการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
3. สมาชิกมีโอกาสแสดงบทบาทผู้นำ
4. สมาชิกใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
5. มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และรู้จักศทางการดำเนินงาน
6. สมาชิกยอมรับและสนับสนุนกระบวนการดำเนินงานของทีม
7. สมาชิกยอมรับการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจที่เกิดขึ้น
8. มีการทดลองและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ
9. มีการติดตามประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ
10. สมาชิกเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจของตนเอง

ดายเยอร์ (Dyer. 1995: 15-16) ได้กล่าวถึงทีมที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. มีเป้าหมายและประโยชน์ที่ชัดเจน สมาชิกทุกคนเข้าใจ ยอมรับ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

2. สมาชิกทุกคนเข้าใจในหน้าที่และบทบาทการปฏิบัติงาน
3. มีความเชื่อใจไว้วางใจและสนับสนุนซึ่งกันและกันในทีม
4. มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน
5. สมาชิกยอมรับการตัดสินใจของคนอื่น
6. ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน
7. ผู้นำทีมให้การสนับสนุนผู้อื่น และเป็นผู้ที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง
8. ยอมรับและจัดการความขัดแย้งอย่างเฉลียวฉลาด มีโครงสร้างและกระบวนการ

ของทีมที่มั่นคงและสอดคล้องกับงาน เป้าหมาย และสมาชิกทีม

จอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson & Johnson. 2000: 13-15) ได้กล่าวถึงทีมที่มีประสิทธิภาพดังนี้

1. เป้าหมายของสมาชิกกับทีมงานเข้ากันได้มีลักษณะสนับสนุนและเอื้อต่อการร่วมมือกันระหว่างสมาชิก

2. มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ด้วยบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผยได้สื่อสารทั้งความคิดและความรู้สึก

3. สมาชิกมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำร่วม

4. มีการกระจายอำนาจให้กับสมาชิกในทีมอย่างเท่าเทียมกัน ที่มาของอำนาจ คือ ศักยภาพของสมาชิกและข้อมูล

5. ส่งเสริมการตัดสินใจโดยกลุ่มกระบวนการในการตัดสินใจยึดหยุ่นตามสถานการณ์และความคิดเห็นส่วนใหญ่เป็นมติของกลุ่ม

6. ความขัดแย้งและการอภิปรายโดยมีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่ยอมรับได้ และช่วยในการปรับปรุงทีมงาน

7. ความเหนียวแน่นในทีมการทำงานเกิดขึ้นจากการยอมรับ การสนับสนุน การเชื่อใจความรักและความเป็นพวกเดียวกัน

8. สมาชิกทุกคนในทีม มีส่วนร่วมในการประเมินประสิทธิภาพของทีม และช่วยกันตัดสินใจที่จะเลือกกลยุทธ์ในการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน และพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

9. สมาชิกในทีมทุกคน ส่งเสริมให้มีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล การพัฒนาศักยภาพของตนเอง และสนับสนุนให้มีความคิดริเริ่ม

ทิสนา แคมมณี (2545: 10) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 6 ด้าน คือ การมีเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม การร่วมมือประสานงานกันในกลุ่ม การตัดสินใจร่วมกัน และการมีผลประโยชน์ร่วมกัน มีรายละเอียดดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน คือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น จะต้องมีความวัตถุประสงค์ในการมารวมกลุ่มร่วมกัน จะต้องมีการรับรู้และเข้าใจเป้าหมายร่วมกันว่าจะทำอะไรให้เป็นผลสำเร็จ

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน คือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น จะต้องมีความบทบาทหน้าที่การดำเนินงานของกลุ่ม ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

3. การติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม คือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีการสื่อความหมายต่อกันและกัน เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน

4. การร่วมมือประสานงานกันในกลุ่ม คือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีการประสานงานกัน เพื่อให้งานของกลุ่มดำเนินไปสู่ความสำเร็จ

5. การตัดสินใจร่วมกัน คือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น จะต้องมีโอกาสร่วมกันที่จะตัดสินใจงานที่ทำในระดับใดระดับหนึ่ง

6. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน คือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องได้รับการจัดสรรผลประโยชน์ตอบแทนจากผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน

อัจฉรา อาศิริพจน์มนตรี (2541: 35-36) ได้กล่าวถึง ลักษณะการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความชัดเจน เข้าใจในเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2. การติดต่อสื่อสารร่วมกัน ปรีกษาหรือเกี่ยวกับข่าวสารข้อมูลกันอย่างตรงไปตรงมามีรูปแบบระบบการติดต่อสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

3. การสนับสนุนและการมีความจริงใจต่อกัน โดยการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือร่วมใจกันอย่างจริงจัง

4. การสร้างความคล่องตัวในการทำงาน ร่วมกันทำงาน การทำงานมีความยืดหยุ่น ร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยอาศัยข้อมูลและข้อเท็จจริงเป็นหลัก สมาชิกกล้าแสดงความคิดเห็น เขียน หรือพูดในสิ่งที่ถูกต้องต่อการทำงาน สมาชิกรับรู้บทบาทของตนเองในกลุ่มตลอดจนอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่ตนดำรงอยู่

5. การส่งเสริมและพัฒนาบุคคล โดยให้สมาชิกมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถของตนเอง ตลอดจนทัศนคติและวิธีในการทำงานที่ดี

6. การมีสัมพันธภาพในกลุ่ม มีความสัมพันธ์ทั้งระหว่างสมาชิกของทีมงาน และผู้นำทีมงานนั้น ๆ ในบรรยากาศที่มีสัมพันธภาพที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็น และเข้าใจถึงปัญหาของผู้อื่น พร้อมจะให้ความช่วยเหลือ

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ และคณะ (2545: 23-26) ได้กล่าวถึงลักษณะที่ทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ เป้าหมาย การแสดงออก ความเป็นผู้นำ แสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องและเป็นเอกฉันท์ ความไว้วางใจ และความคิดสร้างสรรค์ มีรายละเอียด ดังนี้

1. เป้าหมาย (goal) เป็นเรื่องสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นที่ขาดไม่ได้ในทุกทีม เพราะเป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดพัฒนาการของทีมงานที่มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน โดยสมาชิกแต่ละคนในทีมจะต้องเข้าใจ มีส่วนร่วม และมีความผูกพันในเป้าหมายของทีม

2. การแสดงออก (expression) สมาชิกทุกคนในทีมงานมีสิทธิที่แสดงความคิดเห็นของตนได้อย่างเสรี แต่ต้องไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนสมาชิกคนอื่น ๆ

3. ความเป็นผู้นำ (leadership) สมาชิกแต่ละคนในทีมงานจะต้องเต็มใจรับหน้าที่เป็นผู้นำตามความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ และตามความสามารถของตน

4. แสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องและเป็นเอกฉันท์ (consensus) สมาชิกทุกคนมีการแสดงความคิดเห็นโต้ตอบและลงมติร่วมกัน เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ดีที่สุดสำหรับแก้ปัญหาและปฏิบัติงานโดยไม่สร้างความกดดัน หรือบังคับให้สมาชิกคนใดคนหนึ่งจำใจต้องยอมรับเสียงส่วนใหญ่อย่างไม่เต็มใจ

5. ความไว้วางใจ (trust) สมาชิกในทีมงานจะต้องเชื่อใจ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีระหว่างหมู่คณะ สนับสนุนการตัดสินใจของสมาชิกทีมและร่วมมือในการปฏิบัติงาน

6. ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) ดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ โดยอาศัยพลังความคิดและความสามารถของสมาชิกแต่ละคน ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าแก่ทีมงาน

เพนเดอร์เซน และอีสตัน (Pendersen & Easton. 1995: 34) ได้กล่าวถึงลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของทีมการพยาบาล ดังนี้

1. มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป้าหมายนี้ได้มาจากการตกลงร่วมกันของสมาชิกทั้งหมด และการกระทำอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร

2. บทบาทและความรับผิดชอบของสมาชิกทีมแต่ละคนจะต้องชัดเจนไม่คลุมเครือ สมาชิกทุกคนเข้าใจ

3. สมาชิกทุกคนจะต้องมีความยึดมั่นผูกพันกับงาน มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจ

4. สมาชิกมีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการยอมรับในความสามารถของบุคคล เคารพนับถือซึ่งกันและกัน มีการยอมรับในความสามารถของบุคคล นำเอาจุดแข็งของแต่ละบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานกลุ่ม มีการแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถ

5. ทีมจะต้องได้รับการส่งเสริม สนับสนุนและกระตุ้นประคับประคองให้มีบรรยากาศสบายการทำงานเป็นทีม โดยการสร้างบรรยากาศของความสามัคคี

5.1 มุ่งเน้นเรื่องการทำงานร่วมกัน

5.2 มีการบริหารความขัดแย้งที่ดี โดยการกระตุ้นให้สมาชิกทีมร่วมกันแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง เมื่อความขัดแย้งได้ถูกแก้ไขโดยกลุ่มจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ของทีมแข็งแกร่งขึ้น ความรู้สึกสนุกสนานในการทำงานกลุ่มจะเกิดขึ้น

5.3 มุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพของงาน โดยจะต้องทำการสำรวจร่วมกันอย่างต่อเนื่องว่าเป้าหมายของงานบรรลุผลสำเร็จหรือไม่ การประสานงานเป็นไปด้วยความราบรื่นหรือไม่ และจะต้องกระตุ้นให้สมาชิกทีมร่วมกันให้คำแนะนำข้อเสนอนะและทำการทบทวนหรือปรับปรุงแผนเมื่อจำเป็น โดยปกติจะจัดให้มีการประชุมร่วมกัน ทุก ๆ 1-2 สัปดาห์

6. มีการสื่อสารที่ดี เมื่อทีมเป็นลักษณะของการทำงานร่วมกัน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการสื่อสารเข้ามาเกี่ยวข้อง จุดประสงค์ของการสื่อสารของทีมคือ ต้องการให้เกิดความเข้าใจตรงกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ดังนั้นการสื่อสารต้องกระทำอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาชัดเจนเข้าใจง่าย

7. กฎระเบียบเป็นแนวทางในการปกครองดูแลพฤติกรรมของสมาชิกทีม ซึ่งสมาชิกทีมทุกคนจะทราบ เข้าใจและยอมรับ

8. สมาชิกทีมทุกคนมีความเต็มใจให้ความร่วมมือ

ณัฐนันท์ ดนุพิทักษ์ (2543: 20) ได้กล่าวถึงลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพประกอบไปด้วย ความไว้วางใจเชื่อใจ (Trust) การสื่อสารแบบเปิด (Open

Communication) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย (Unity of Purpose) การยอมรับนับถือ (Respect) มนุษย์สัมพันธ์ (Human Relationship) และการมีส่วนร่วม (Participation)

สรุปจากลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามทัศนะและแนวคิดของนักวิชาการหลายๆ ท่านที่กล่าวมานับได้ว่ามีความสอดคล้องกันมาก ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพว่า จะเกี่ยวข้องกับลักษณะสำคัญๆ 6 ด้านด้วยกัน ซึ่งเป็นประเด็นน่าจะทำการศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อลักษณะดังกล่าวต่อไปนี้

1. ความไว้วางใจ (Trust)
2. การสื่อสารแบบเปิด (Open Communication)
3. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย (Unity of Purpose)
4. การยอมรับนับถือ (Respect)
5. มนุษย์สัมพันธ์ (Human Relationship)
6. การมีส่วนร่วม (Participation)

ซึ่งจะได้กล่าวถึงลักษณะดังกล่าวในแต่ละด้าน เพื่อความเข้าใจและความชัดเจนไว้พอสังเขป ดังนี้

### **ความไว้วางใจ (Trust)**

การพัฒนาทีมงานที่ประกอบไปด้วยสมาชิกหลายระดับจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยความไว้วางใจกัน (Trust) เป็นอย่างมาก (สิทธิโชค วรรณสันติกุล. ม.ป.ป.: 88) คนทั่วไปมักจะชอบทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่พวกเขาสามารถให้ความไว้วางใจได้ เพราะพวกเขาสามารถเชื่อใจได้ว่าบุคคลเหล่านี้ จะรับผิดชอบในงานส่วนของตนเองได้ดี (สุริพร พึ่งพุทธคุณ. 2549: 233) ฉะนั้นความไว้วางใจใจ นับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม ทีมงานที่ดีนั้นสมาชิกในทีมควรมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ควรมีความรู้สึกหวาดระแวงต่อกัน คิดไม่เชื่อต่อกัน หรือหาโอกาสทำร้ายกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง สิ่งสำคัญยิ่งกว่านั้นก็คือ สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้ากับลูกทีมควรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ต่อกัน หัวหน้าควรมีความไว้วางใจลูกน้องว่าลูกน้องในทีมจะทำหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ สำหรับลูกน้องก็ควรยอมรับในตัวหัวหน้าเช่นกัน (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542: 11) ซึ่งสอดคล้องกับ พรพรรณราย ทรัพย์ะประภา (2540: 5) ที่กล่าวว่า ความไว้วางใจใจ เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานเป็นทีมให้บรรลุผลสำเร็จ คนที่มารวมกันเป็นกลุ่มเพื่อทำงานร่วมกัน จำเป็นต้องมีความไว้วางใจกันและกัน ไม่ดูถูกกันและกัน ยอมรับความสามารถและคุณค่าของกลุ่ม ผู้ที่เป็นหัวหน้ามีความไว้วางใจว่าสมาชิกในกลุ่มสามารถทำงานตามที่ตกลงใจร่วมกันได้ เพราะทีมที่มีสมรรถนะการทำงานสูงต้องมีความเชื่อถือ ไว้วางใจซึ่งกันและกันในระหว่างสมาชิก โดยสมาชิกจะต้องมีความเชื่อถือในความซื่อสัตย์ สุจริต (Integrity) อุปนิสัยและความสามารถ (Competence) ซึ่งกันและกัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2541: 178) และการสร้างความไว้วางใจนั้นถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของทีมงาน ผู้ที่เป็นสมาชิกของทีมสามารถสร้าง

ความไว้วางใจให้เกิดขึ้นแก่ตนเองได้โดย การสื่อสาร โดยการแจ้งนโยบายและการตัดสินใจให้แก่ทีมงาน การให้การสนับสนุน สอนงาน ให้คำปรึกษาแก่ทีมงาน การเคารพนับถือกัน การมอบอำนาจ การตัดสินใจให้แก่สมาชิก มีความเที่ยงธรรม ในการประเมินผลงานของสมาชิกของทีมงาน มีพฤติกรรมที่สามารถทำนายได้ มีการปฏิบัติตนที่สม่ำเสมอมั่นคง มีความสามารถทั้งในด้านธุรกิจ และทางเทคนิค มีความเป็นนักวิชาชีพ (สุชาติดา นิภาพันธ์. 2548: 248)

อย่างไรก็ตาม ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2541: 365) กล่าวว่า ก่อนที่กลุ่มจะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกจะต้องมีความรู้สึกที่ดีต่อความไว้วางใจ และต่อความเต็มใจกับบุคคลอื่น ๆ และเชื่อมั่นต่อความสามารถในการดำเนินงานตามเป้าหมาย ถ้าปราศจากความสัมพันธ์ด้านความไว้วางใจนี้แล้วมาตรฐานของผลผลิตก็ไม่สามารถกำหนดได้ ดังนั้น สมาชิกทั้งหลายจึงต้องมีความไว้วางใจและสนับสนุนทั้งเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของกลุ่ม รวมทั้งผู้นำต้องแสดงความเชื่อใจในตัวผู้ร่วมงานทั้งหลายด้วย

สำหรับความไว้วางใจ (Trust) หมายถึงความไว้วางใจ ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญ ของการทำงานร่วมกัน เพราะความเชื่อถือไว้วางใจกันนั้น เป็นความไว้วางใจระหว่างบุคคล ฮอย และคูเปอร์สมิท (Hoy and Kupersnity.1985: 2-3) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความไว้วางใจกันเป็นการคิด ความคาดหวังที่ยึดถือโดยทีมงาน ซึ่งอาจจะเป็นคำพูด คำสัญญาและการเขียนของแต่ละบุคคลที่สามารถเชื่อถือไว้วางใจได้ในการกระทำของบุคคลในทีมงาน ในขณะที่ ซีรคักดี กัมบรอนรัทซ์ (2539: 16) ก็ได้ให้ความเห็นไว้ว่าน่าสนใจคือ คนเราจะอยู่ด้วยกันต้องมีความไว้วางใจกัน ทั้งนี้เพราะความหวาดระแวง จะทำให้เกิดความเครียด ความทุกข์ และการที่จะมีความไว้วางใจต่อกันนั้น จะต้องมีความหวังดี คิดที่จะช่วยเหลือกัน ลดการนึกโทษให้ร้ายซึ่งกันและกัน ศิริวรรณ เสรีวัฒน์ และคนอื่นๆ (2539: 432) ก็เสนอแนวคิดไว้ว่าก่อนที่กลุ่มจะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกจะต้องมีความรู้สึกที่ดีต่อความไว้วางใจ และต่อความเต็มใจกับบุคคลอื่น ๆ และเชื่อมั่นต่อความสามารถในการดำเนินการตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจ ความเชื่อถือหรือศรัทธา (Trust) นี้ เป็นความรู้สึกระหว่างบุคคลโดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ยกย่องนับถือ จนเกิดความเชื่อถือไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ โดยปราศจากการบีบบังคับ

### **การสื่อสารแบบเปิด (Open Communication)**

เมื่อบุคคลมารวมตัวกันเป็นกลุ่มสิ่งที่จะต้องพิจารณาคือความเป็นไปของกลุ่มประการหนึ่ง คือการสื่อสารภายในกลุ่ม มนุษย์เองก็มีวิธีการสื่อสารแตกต่างกันไป การสื่อสารบางลักษณะก็ทำให้กลุ่มมีปัญหา แต่การสื่อสารบางลักษณะก็จะช่วยพัฒนากลุ่ม (คมเพชร ฉัตรศุภกุล.2546: 129) ซึ่งการสื่อสารภายในองค์กรก็อาจจะช่วยสนับสนุนหรือขัดขวางการทำงานเป็นทีมได้เหมือนกัน เพราะทีมงานที่รวมคนทำงานจากหลายแผนก คนในทีมงานอาจจะไม่ได้ข่าวสารบางอย่างเหมือนกัน เพื่อนร่วมทีมคนอื่น (สิทธิโชค วรานุสันติกุล. ม.ป.ป.: 68) เพราะในองค์กรทุกแห่งมีคนอยู่ร่วมกัน

มากมาย ทุกคนจะต้องอยู่ร่วมกัน กินด้วยกัน เล่นด้วยกัน ทำงานด้วยกัน และกิจกรรมทุกอย่างต้องอาศัยการสื่อสารทั้งสิ้น หากมีการสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพบุคคลเหล่านั้นก็จะทำกิจกรรมร่วมกันอย่างราบรื่นและมีความสุข ในทางตรงกันข้ามหากมีปัญหาในการสื่อสารในกลุ่มก็จะสร้างปัญหาต่างๆ มากมาย (คมเพชร จัตรศุภกุล. 2546: 30)

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 65) ได้ให้ทัศนคติเกี่ยวกับการสื่อความหมายว่า การสื่อความหมายนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของงาน การสื่อความหมายเป็นเรื่องของการติดต่อสื่อสารสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อมุ่งหมายให้เกิดความรู้ ความเข้าใจได้ตรงกันตามวัตถุประสงค์ การสื่อความหมายโดยทั่วไป นับเป็นกระบวนการของการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรื่องราว ข่าวสาร ตลอดจนความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติและอารมณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลต่อบุคคล

สมพร สุทัศน์ีย์ (2539: 299) ให้ทัศนะว่า วิธีการติดต่อสื่อสารในองค์การไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารรูปแบบใดก็ตาม ผู้ที่ทำหน้าที่ติดต่อสื่อสารจะต้องใช้วิธีการสื่อสารที่แตกต่างกันตามความเหมาะสม เช่น ใช้วิธีการติดต่อทางเดียว ซึ่งเป็นวิธีการติดต่อสื่อสารที่ไม่เปิดโอกาสให้ผู้รับได้ตอบ ไม่สนใจที่จะตรวจสอบความเข้าใจของผู้รับข้อมูล ส่วนอีกวิธีคือ การติดต่อสื่อสารสองทาง ซึ่งเป็นการติดต่อสื่อสารที่ผู้ส่งสารเปิดโอกาสให้ผู้รับสารได้ซักถาม ได้ตอบตรวจสอบความเข้าใจ เสนอแนะหรือโต้ตอบด้วยวิธีอื่นๆ ได้ การติดต่อสื่อสารวิธีนี้มีประโยชน์มากเพราะทำให้ผู้รับข่าวสารได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับเจตนารมณ์ของผู้ส่ง

คมเพชร จัตรศุภกุล (2546: 137) กล่าวว่า การสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) หรือการสื่อสารแบบสองทาง (Two way communication) เป็นการสื่อสารที่ทั้งผู้พูดและผู้ฟังได้มีโอกาสสื่อสารร่วมกัน เช่น เมื่อผู้พูดได้อธิบายสิ่งต่าง ๆ ที่เขาต้องการแล้ว ผู้ฟังก็สามารถจะถามผู้พูดถ้าหากเขาสงสัย ไม่เข้าใจ ไม่แน่ใจ ดังนั้นผู้พูดจะได้ข้อมูลย้อนกลับด้วย ดังนั้นถ้าหากหัวหน้าสั่งงานแล้วเปิดโอกาสให้ลูกน้องซักถามข้อสงสัยได้ หัวหน้าก็จะตอบปัญหาต่างๆ ลูกน้องก็จะเข้าใจดีและถูกต้อง การปฏิบัติงานก็จะไม่มีปัญหาอะไรเกิดขึ้น

พอสรุปได้ว่า การสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) ก็คือการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้รับหรือสมาชิกในทีมได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนตรงไปตรงมาอย่างทั่วถึง ซึ่งผู้รับสามารถซักถาม โต้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผยหรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การสื่อสารแบบสองทางนั่นเอง

### **ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย (Unity of Purpose)**

ทีมงานจะเป็นทีมงานได้ต่อเมื่อสมาชิกของทีมรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งมักจะถูกลืมเสมอ คือ สมาชิกทุกคนในทีมต่างมีเป้าหมายส่วนตัวกันทุกคน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องระบุให้ชัดเจนว่า งานใดหรือเป้าหมายใดที่ต้องการการร่วมมือกันทำ เพื่อสมาชิกในทีมได้รู้และจัดการวางแผนให้ถูกต้องว่า เมื่อไรควรจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือภารกิจรวม และเมื่อไรควรจะทำภารกิจที่จะเป็นเป้าหมายส่วนตัวเอง (สิทธิโชค วรานุสันติกุล.

ม.ป.ป. : 69) ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีวิธีการที่จะทำให้สมาชิกแต่ละบุคคลในทีมแต่ละฝ่ายของทีมได้เข้าใจร่วมกันอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายหลักการขององค์กร และเรียนรู้ว่าเป้าหมายของผู้อื่น หรือฝ่ายอื่นที่ตนเองทำงานเกี่ยวข้องกับตัวคืออะไร และสามารถเจรจาเพื่อสามารถหาจุดประสานที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ในการทำงานเพื่อเป้าหมายรวมของทีม และในเวลาเดียวกันก็สามารถบรรลุเป้าหมายของแต่ละฝ่าย หรือของแต่ละบุคคลได้เช่นกัน (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542: 11) ซึ่งสอดคล้องกับวารสารณ์ ตระกูลสฤณี (2549: 9) ที่ว่า การทำงานเป็นทีมที่จะเกิดผลดี สมาชิกทุกคนในทีมงานจะต้องมีเป้าหมาย กล่าวคือมีการรับรู้ ทราบถึง แนวคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายของทีมในเรื่องเดียวกัน นั่นคือ การมุ่งให้ทุกคนในทีมงานช่วยเหลือกัน ร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจกัน ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมาย หรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ของทีม ดังนั้นสมาชิกของทีมก็ยังจำเป็นต้องความเข้าใจในเป้าหมายของทีมร่วมกัน มิฉะนั้นแล้วพวกเขาอาจเดินไปยังทิศทางที่แตกต่างกัน รวมทั้งทุ่มเทร่างกายแรงใจและทรัพยากรให้หมดไปอย่างสูญเปล่า (สุริพร พึ่งพุทธคุณ. 2549: 40) ฉะนั้นทุกคนในทีมแต่ละคนจะต้องรู้และเข้าใจในเป้าหมายของทีมงาน รวมทั้งจะต้องทุ่มเทความพยายามเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ เป้าหมายนับเป็นเรื่องสำคัญแม้กระทั่งสำหรับคนที่ทำงานตามลำพังก็ตาม ยิ่งเมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นแล้วเป้าหมายยังเป็นสิ่งจำเป็นอันขาดไม่ได้ เป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วมนั้น มักจะทำให้พัฒนาขึ้นเป็นทีมที่มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน (วารสารณ์ ตระกูลสฤณี. 2549: 31)

จึงสรุปได้ว่า เป้าหมาย ก็คือ ทิศทางการทำงานที่กำหนดขึ้น เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางที่หน่วยงาน องค์กร ที่ได้ร่วมกันกำหนด ไว้อย่างชัดเจน และเข้าใจตรงกันต่อกัน ดังนั้นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย (Unity of Purpose) ในลักษณะการทำงานเป็นทีมก็คือ ทิศทางการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้นเพื่อให้เกิดความชัดเจนเข้าใจตรงกัน

### **การยอมรับนับถือ (Respect)**

การรวมกลุ่มกันทำงานเป็นทีม ภายใต้ความเชื่อที่ว่าทุกคนในทีมมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน และหวังว่าหากได้มีการนำความแตกต่างของบุคคลในทีมมาใช้ ย่อมน่าจะทำให้งานของทีมหรืองานกลุ่มนั้นมีคุณภาพดี คือเป็นงานที่สามารถดึงเอาศักยภาพหรือความสามารถของทุกๆ คนที่มีอยู่มาใช้เป็นประโยชน์ต่องานส่วนร่วม ดังนั้นสมาชิกทุกคนในกลุ่มจะต้องยอมรับนับถือกันในเรื่องต่างๆ ดังนี้ คนแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถไม่เหมือนกัน ยอมรับในความแตกต่างของมนุษย์ ได้แก่ความแตกต่างทางความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ความเข้าใจ ยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ที่ต้องการการเอาใจใส่ การยกย่อง การยอมรับ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน (วารสารณ์ ตระกูลสฤณี. 2549: 9) การเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง ตลอดถึงการรับรู้และยอมรับในบทบาทของผู้อื่นในทีม นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานร่วมกัน เพราะสมาชิกในทีมจะได้ปฏิบัติงานอย่างสอดคล้อง ไม่ก้าวก่ายซึ่งกันและกัน ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งลงได้ ขณะเดียวกันก็จะไม่เกิดความน้อยเนื้อต่ำใจในสถานภาพของตนเองว่าต่ำต้อยกว่าผู้อื่น

โดยพยายามให้บุคคลยอมรับบทบาทที่แตกต่างกัน และให้ทุกคนได้ประจักษ์ว่าทุกหน้าที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ตลอดจนหาแนวทางให้ทุกฝ่ายยอมรับซึ่งกันและกัน อีกทั้งยอมรับว่าทุกฝ่ายมีความสำคัญต่อองค์กรทั้งสิ้น (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542: 12) สอดคล้องกับ พรรณราย ทรัพย์ประภา (2540: 11-12) ที่กล่าวว่า สมาชิกแต่ละคนในทีมย่อมมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันไป คือมีหัวหน้าและลูกน้องทีม จึงต้องมีการยอมรับนับถือและเคารพในสิทธิ์อันพึงมีพึงได้ของกันและกัน ไม่ล่วงละเมิดสิทธิ์และก้าวก่ายหน้าที่ของกันและกัน มีความจริงใจต่อกันและกัน ย่อมสร้างความผูกพันในทีมไว้เสมอ ซึ่ง โนเลน (วีระวัฒน์ พงษ์พะยอม. 2534: 100-103 ; อ้างอิงมาจาก Nolan.1989) ก็ให้ความเห็นไว้สอดคล้องกันว่า บุคคลที่แตกต่างกันนั้นย่อมสามารถไปถึงผลสำเร็จที่พวกเขาต้องการด้วยวิธีการที่ต่างกัน ซึ่งวิธีการที่ถูกต้องไม่จำเป็นต้องมีเพียงวิธีเดียว การจะทำงานร่วมกันได้ เราต้องเข้าใจในความแตกต่างและยอมรับคุณค่าของวิธีการทำงานของแต่ละคน โฉมยง โต๊ะทอง (2540: 32) ได้ให้ทัศนะไว้อย่างสนใจว่า ผู้ร่วมทีมจะประสบความสำเร็จ เมื่อทุกคนในทีมงานเชื่อถือในความสามารถของกันและกัน แต่อย่างไรก็ตาม ความเชื่อถือนั้นแปรบางต้องใช้เวลานานในการสร้างความเชื่อถือ แต่จ่ายต่อ การทำลาย การคงความเชื่อถือให้คงอยู่นั้น ต้องใช้ความตั้งใจจริง

สรุปได้ว่าการยอมรับนับถือ (Respect) คือการรับฟังกันและกัน เคารพในสิทธิ์อันพึงมีพึงได้ มีความรับรู้ความสามารถ บทบาทหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของเพื่อนร่วมทีมได้ด้วยความจริง และพร้อมที่จะทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

### **มนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship)**

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม เป็นสังคม ทั้งนี้เพราะมนุษย์ไม่อาจจะอยู่โดดเดี่ยวได้ มนุษย์ต้องพบปะพูดคุยกัน ต้องทำกิจกรรมร่วมกัน ต้องติดต่อประสานงานกัน และต้องพึ่งพาอาศัยกันเพื่อความอยู่รอด ตลอดจนทำกิจกรรมงานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จการพึ่งพาอาศัยกันนั้น บุคคลจะต้องรู้จักทั้งการให้และการรับด้วยไมตรี ดังสุภาภิตที่ว่า น้ำพึ่งเรือ เสือพึ่งป่า อัจฉลยเราก็จิตคิดดูแล้วเขาก็ใจ รักกันไว้ดีกว่าชังระว่างการ การพึ่งพาอาศัยกันที่อยู่บนพื้นฐานของความเห็นอกเห็นใจนี้ ก็คือการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั่นเอง (สมพร สุทัศน์ย์. 2539: 1) ถ้าจะพิจารณาให้ดีแล้ว มนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะประการหนึ่งทางสังคมที่จำเป็น มนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งที่ฝึกฝนได้ และควรพิจารณาให้มีการช่วยเหลือเด็กตั้งแต่เยาว์วัย จนกระทั่งเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่สามารถปรับตัวได้ดี ดังนั้นพัฒนาการมนุษยสัมพันธ์ควรเกิดขึ้นได้ดังต่อไปนี้ มนุษยสัมพันธ์ในครอบครัว มนุษยสัมพันธ์ในโรงเรียน มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร (คมเพชร ฉัตรศุภสกุล. 2546: 118-119) การทำงานในปัจจุบัน เราไม่อาจทำได้เพียงคนเดียวตามลำพัง เราต้องมีการติดต่อสื่อสารร่วมมือกับผู้อื่นอยู่เกือบตลอดเวลา ไม่ว่าในฐานะใดก็ตาม การที่คนซึ่งมีความแตกต่างกัน ทั้งรูปร่างหน้าตา นิสัยใจคอ ภูมิหลัง อีกทั้งประสบการณ์ สิ่งทีกล่าวมานี้ อาจทำให้คนเราเกิดความไม่เข้าใจ เกิดความขัดแย้งกัน ส่งผลเสียต่อการทำงาน ผลของความขัดแย้งก่อให้เกิดปัญหาตามมามากขึ้น

การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีส่วนช่วยลดหรือขจัดปัญหาความขัดแย้งได้ เพราะช่วยคนเกิดความสัมพันธ์รักใคร่ ชอบพอกัน เป็นความผูกพันทางจิตใจอย่างแน่นแฟ้น เข้าใจดีต่อกัน เป็นผลให้เกิดความราบรื่นในการติดต่อ การสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานได้ เป็นอย่างดี คนที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี ย่อมเป็นที่รักใคร่ เอ็นดู ชอบพอ คิดและกระทำสิ่งใดย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่าคนที่ไม่มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น อาจกล่าวได้ว่า คนที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีนั้น ย่อมมีโอกาสพบความเจริญในหน้าที่การงาน เป็นที่ชื่นชมของคนทั่วไป (วราภรณ์ ตระกูลสฤณี. 2549: 82)

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา.(2542: 129-130) ได้กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต ดังนี้

1. เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน
2. เพื่อให้เกิดความเชื่อถือรักใคร่ต่อกัน
3. เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และยินดีในความร่วมมือในการทำงาน
4. เพื่อให้การคบหาสมาคมเป็นไปด้วยความราบรื่น
5. เพื่อให้เกิดความสำเร็จในกิจการงานที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน

สรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล โดยมุ่งร่วมมือร่วมใจด้วยความสมัครสมานสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ดังนั้น ผู้ที่ปรารถนาจะให้งานสำเร็จจึงจำเป็นต้องใช้ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง เพราะว่าทักษะทางมนุษยสัมพันธ์จะเป็นสิ่งที่สร้างน้ำใจในการทำงาน สนับสนุนบุคคลให้ทำงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเรียกว่าพลังสามัคคี

### การมีส่วนร่วม (Participation)

ทุกคนในทีมล้วนมีความสำคัญ ประจุฟันเฟืองของเครื่องจักรกล ซึ่งจะขาดมิได้แม้แต่นอตตัวเล็กๆ เพียงตัวหนึ่ง งานของกลุ่มก็เช่นกัน กล่าวคือ งานกลุ่มของเรามีอาจทำสำเร็จได้เพียงลำพังแค่ความสามารถของคนๆ เดียวเท่านั้น หากต้องอาศัยความร่วมมือมือร่วมแรงร่วมใจของสมาชิกทุก ๆ คนในการระดมความคิด ช่วยกันแสดงความคิดเห็น อันเป็นประโยชน์ในการวางแผนทาง ช่วยกันวิเคราะห์วางแผนการทำงาน และละเอียดลึกซึ้งไปจนถึงการร่วมกันปฏิบัติงานตามแผนงานที่กลุ่มได้ช่วยกันวางแผนเอาไว้ ให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ (วราภรณ์ ตระกูลสฤณี. 2549: 9-10)

ในขณะที่ อาร์กิริส (ทัศนาศาสตร์ 2539: 12 ; อ้างอิงมาจาก Argyris. 1957) ได้ให้ทัศนะถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างงานกับผู้บริหารในประเด็นที่น่าสนใจที่ว่า การให้คนงานมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร ซึ่งการได้มีส่วนร่วมจะทำให้คนงาน และผู้นำสามารถส่งเสริมความสอดคล้องกันระหว่างคนงานกับฝ่ายบริหารได้ อันจะทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความยอมรับเป้าหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายของตนมากขึ้น เพราะยังคนงานยอมรับ

เป้าหมายขององค์การเป็นเป้าหมายของตนมากเท่าใด ก็ยิ่งจะทำให้องค์การได้รับประโยชน์มากขึ้นเท่านั้น

จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมนั้นสำคัญยิ่งต่อการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลโดยเฉพาะการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพราะจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับการมีส่วนร่วม (Participation) นี้ ในคำจำกัดความ ได้มีผู้ให้ทัศนะไว้นำสนใจดังนี้ คาเคลย์ (ทัศนาศาสตร์, 2539: 16 ; อ้างอิงมาจาก Kakley, 1996: 6) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการที่บุคคลหรือหลายคนเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยความสมัครใจ เกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เป็นการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ นำผลที่ได้มาประเมินร่วมกัน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มเป็นหลัก ในขณะที่ เอกชัย กีสุขพันธ์ (2538: 147) ให้ทัศนะของการมีส่วนร่วมว่า เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกของทีมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้มากที่สุด การมีส่วนร่วมนั้นนอกจากจะทำให้เกิดความผูกพันกับทีมแล้ว ยังมีส่วนทำให้ใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วย การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกของทีมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้มากที่สุด ดังนั้นการมีส่วนร่วมนั้นนอกจากจะทำให้เกิดความผูกพันกับทีมแล้ว ยังมีส่วนทำให้ใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ (วรารภรณ์ ตรีกุลสถิตย์, 2549: 33)

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ปัญหา และร่วมทำงานในทุกขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้ายให้มากที่สุด ตามแผนงานที่กำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

#### 1.1.7 งานวิจัยในต่างประเทศ

Kolb, J.A. (1991) ได้ทำการวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลสำเร็จในงานของทีม โดยทำการศึกษาจากทีมในโรงงานและองค์การบริการด้านสุขภาพในสหรัฐอเมริกา จำนวน 32 ทีม โดยแบ่งเป็น ทีมทดลอง 16 ทีม และทีมที่ไม่ได้ทดลอง 16 ทีม ซึ่งได้มีการกำหนดลักษณะผู้นำในทีมทดลองไว้ดังนี้ เป็นผู้ที่คอยประสาน ไม่ให้เกิดการกระทบกระทั่งกัน ให้สมาชิกในทีมมีโอกาสปกครองตนเองเท่าที่จำเป็น เป็นผู้ที่แสดงบทบาทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถมีความมั่นใจในตนเอง คอยกระตุ้นและให้กำลังใจรวมทั้งมีการประเมินผลการทำงานของสมาชิกในทีม ซึ่งผลจากการตอบแบบสอบถามของสมาชิกและการจากประเมินผลการทำงานของผู้จัดการในแต่ละองค์การพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านผลสำเร็จของในทีมที่ทดลองทีมที่ไม่ทดลอง และพบว่า พฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จในงานของทีมอย่างมีนัยสำคัญ

Warner, M. et al (1994: 5-13) ได้ศึกษาเกี่ยวกับโครงการฝึกการทำงานเป็นทีมกับการทำงานร่วมกันของนักศึกษาพยาบาลในวิชาการพยาบาลครอบครัว โดยได้ทำการศึกษาในนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ที่เข้ามาฝึกงานในการพยาบาลครอบครัว จำนวน 112 คน จากความคิดที่ว่าการทำงานเป็นทีมจะประสบผลสำเร็จมาน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจกันอย่างไรมีประสิทธิภาพจึงได้มีการจัดประสบการณ์ในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้นักศึกษาพยาบาลได้มีการ

พัฒนาความชำนาญและทัศนคติในการทำงานร่วมกันในทีมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้นักศึกษาแต่ละคนเลือกคู่ของตนจากภายในทีม ซึ่งแต่ละคู่ของนักศึกษานี้จะต้องเข้าไปให้การดูแลผู้ป่วยทีมละ 2 ครอบครัว เป็นเวลานาน 3 เดือน ก่อนเริ่มงานได้มีการให้ความรู้และแนวคิดในเรื่องโครงสร้างของทีมและการทำงานร่วมกัน ผลของการทำงานได้จาก ข้อมูลซึ่งให้นักศึกษาบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนในเรื่องกิจกรรมที่ทำ สัมพันธภาพที่มีต่อคู่ของตน สัมพันธภาพของทีมงาน และความรู้สึกในด้านประสบการณ์การเรียนรู้ จากแบบสอบถามและจากการสังเกตของทีมงานพบว่า นักศึกษามีความร่วมมือประสานกันรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง และรับรู้ในเรื่องการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความร่วมมือประสานกันในการให้การพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ความเห็นว่าการทำงานเป็นทีมมีผลต่อการปฏิบัติและทัศนคติ และยังให้ข้อเสนอแนะว่าวิธีการมอบหมายงานให้ร่วมกันทำอย่างใกล้ชิด ช่วยส่งเสริมให้นักศึกษามีโอกาสได้เรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันจากสถานการณ์จริง

Long, S. (1996: 935-941) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานในทีมของ Primary Health Care (PHCTs) ตามการรับรู้ของสมาชิกในทีม โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในเรื่องความเข้าใจในการทำงานเป็นทีมของสมาชิกในทีม PHCTs 2 ทีม ซึ่งเป็นการตรวจสอบในเรื่องผลของการพัฒนาทีมต่อการรับรู้ของสมาชิกใน 5 หัวข้อ ได้แก่เรื่องความหมายและจุดมุ่งหมายของ PHCTs การรับรู้ในบทบาท การสื่อสาร ความเป็นผู้นำ และปัญหาความขัดแย้ง วิธีการเก็บข้อมูลใช้การสัมภาษณ์ 2 ครั้ง ห่างกัน 1 เดือน พบว่า สมาชิกมีการรับรู้ในบทบาทของแต่ละคนเฉพาะผู้ที่เขามีปฏิสัมพันธ์ด้วยเท่านั้น ส่วนในประเด็นเรื่องการปกครองของผู้นำ และปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลดีขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปว่า การพัฒนาทีมงานทำให้เกิดผลในทางบวกต่อการรับรู้และพฤติกรรมของสมาชิก

#### 1.1.8 งานวิจัยในประเทศ

อัจฉรา สืบสังัด (2540: 76-77) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลของกระบวนการกลุ่มต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์ ผู้วิจัยทดลองกับบุคลากรทางการแพทย์ จำนวน 51 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 25 คน และกลุ่มควบคุมจำนวน 26 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ประเภท คือ เครื่องมือในการทดลอง ได้แก่แบบแผนส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า คะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์กลุ่มทดลอง ภายหลังจากได้รับการกลุ่มในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมสูงกว่าก่อนได้รับการกระบวนการกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลต่างของคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์ ภายหลังจากได้รับการกระบวนการกลุ่มในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของกลุ่มทดลอง สูงกว่ากลุ่มควบคุมซึ่งปฏิบัติงานตามปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พินดา รัตนไพโรจน์ (2542: 109-110) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับผลของการใช้โปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจต่อการรับรู้ผลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและชะเจตคติต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกทีมพยาบาล ผู้วิจัยทดลองกับทีมพยาบาลที่ประกอบด้วย พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค และผู้ช่วยเหลือคนไข้ จำนวน 28 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 1 หอผู้ป่วย และกลุ่มควบคุม 1 หอผู้ป่วย กลุ่มละ 14 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ โปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจ และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบวัดการรับรู้ผลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและแบบวัดเจตคติต่อการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ผลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อการปฏิบัติงาน ของสมาชิกการพยาบาล กลุ่มที่ได้รับโปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจ ภายหลังการทดลอง สูงขึ้นกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บังอร ยูววิทยาพานิช (2547: 84) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ผลของการใช้โปรแกรมฝึกทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการพยาบาลหน่วยตรวจโรคตา โรงพยาบาลรามาริบัติ จำนวน 32 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ โปรแกรมฝึกทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล แผนการสอนเรื่องการสื่อสารระหว่างบุคคล และคู่มือการสื่อสารระหว่างบุคคล และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการพยาบาลหน่วยโรคตาหลังใช้โปรแกรมฝึกทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลสูงกว่าก่อนใช้โปรแกรมฝึกทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดวงจันทร์ วงษ์สุวรรณ (2547: 96) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลของการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการพยาบาล ผู้วิจัยทำการทดลองกับพยาบาล จำนวน 37 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 17 คน กลุ่มควบคุม 20 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ โปรแกรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม แบบสังเกตการณ์แสดงออกอย่างเหมาะสม แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า การฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมมีผลทำให้การทำงานเป็นทีมของบุคลากรพยาบาลเพิ่มสูงขึ้น

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม พบว่า ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ จะนิยมการใช้โปรแกรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพราะต้องการให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับประสบการณ์ตรงจากการเข้าร่วมโปรแกรมและเกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการทำงานเป็นทีมไปในทิศทางที่ดีขึ้น และแสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อผลสำเร็จของงานที่ทำในหน่วยงานหรือองค์กร

## 2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสัมพันธ์

### 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสัมพันธ์

#### 2.1.1 ความหมายของกลุ่ม

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “กลุ่ม” ไว้ทั้งในทางจิตวิทยา และจิตวิทยาสังคม ดังนี้

กัลลี (Gully. 1963: 62) กล่าวว่า กลุ่มมีความหมายลึกซึ้งกว่าการที่บุคคลมาอยู่ร่วมกัน แต่กลุ่มจะต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน และวัตถุประสงค์นั้น จะต้องสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละคนด้วย มีผลของการทำงาน จากความร่วมมือของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม มีการสื่อสารทางวาจาหรือมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกวิธีใดวิธีหนึ่ง

เคมปี (Kemp. 1965: 24-29) กล่าวว่า กลุ่มประกอบไปด้วย บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมกัน มีปฏิสัมพันธ์ และพึ่งพาอาศัยกัน มีผลประโยชน์ร่วมกันมีความพอใจ มีการยอมรับและเคารพในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และมีความรู้สึกปลอดภัยเมื่ออยู่ในกลุ่ม

พรณพิศ วาณิชยการ (2535: 24) ได้กล่าวว่า กลุ่ม หมายถึง บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีการกระทำร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน และเป็นการอยู่ร่วมกันในลักษณะที่มุ่งสนองความต้องการบางประการของแต่ละบุคคล

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (ม.ป.ป.: 4) ได้กล่าวว่า กลุ่มหมายถึง การรวมตัวของบุคคลซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอในช่วงเวลาหนึ่งคนเหล่านี้จะมีการรับรู้ในตนเองว่าพวกเขาขึ้นต่อกันและกันในอนาคตที่จะปฏิบัติการเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของเขาเหล่านั้น

จากความหมายของกลุ่มดังที่ได้มีผู้กล่าวมาแล้วข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า กลุ่มหมายถึง การที่บุคคลมาอยู่ร่วมกัน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ให้ความสนใจในสิ่งเดียวกันร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน

#### 2.1.2 ความหมายของกลุ่มสัมพันธ์

กลุ่มสัมพันธ์ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายคน ดังนี้

เคมปี (Kemp. 1965: 504) กล่าวว่าไว้ว่า กลุ่มสัมพันธ์ เป็นกระบวนการที่ทำให้ทุกคนได้มีโอกาสรวมกันเป็นกลุ่ม เพื่อแก้ปัญหา หรือเพื่อกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนส่วนคาร์ทไรท์และแซนเดอร์ (Cartwright, D. & Zander, A. 1968 : 3) กล่าวว่า กลุ่มสัมพันธ์เป็นการนำเอาวิธีการต่างๆ เช่น บทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง เกม การอภิปรายกลุ่ม การสังเกต และการให้ข้อวิจารณ์ ซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้การตัดสินใจร่วมกัน

สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540: 26) ได้ให้ความหมายของกลุ่มสัมพันธ์ไว้พอสรุปว่า กลุ่มสัมพันธ์หมายถึง การที่คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีความคิด มีการกระทำ

มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีแรงจูงใจร่วมกันในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยที่แต่ละคนในกลุ่มมีอิทธิพลและได้รับอิทธิพลต่อกัน แต่อาจจะมีวัตถุประสงค์ร่วมกันหรือไม่ก็ได้

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 41) กล่าวว่า กลุ่มสัมพันธ์ หมายถึง ความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการนำเอาปัจจัยต่างๆ มาใช้กับกระบวนการกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มพัฒนาไปสู่กลุ่มเป้าหมาย

ทิสนา แคมมณี (2545: 139) กล่าวว่า กลุ่มสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับการรวมตัวกันของกลุ่มเพื่อปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งการปฏิบัติงานจะเป็นไปในทิศทางใดนั้นขึ้นอยู่กับพลังผลักดันที่เกิดขึ้นจากองค์ประกอบ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของกลุ่ม อาทิ ผู้นำกลุ่ม แบบแผนการสื่อสารและการใช้อำนาจของกลุ่ม ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในกลุ่มและปัญหาต่างๆ ของกลุ่ม

คมเพชร ฉัตรศุภกุล (2546: 7) ได้กล่าวว่า กลุ่มสัมพันธ์ จะเกี่ยวข้องกับสาเหตุเบื้องหลังของพฤติกรรมกลุ่ม และพยายามจะตอบคำถามว่า “ทำไมบุคคลจึงแสดงพฤติกรรมในกลุ่มเช่นนั้น และทำไมกลุ่มจึงพัฒนาไปในลักษณะนั้น” “ทำไมกลุ่มบางกลุ่มจึงประสบความสำเร็จแต่กลุ่มบางกลุ่มจึงประสบความล้มเหลว” หรืออาจจะกล่าวได้ว่า กลุ่มสัมพันธ์เป็นความพยายามตอบปัญหาว่า “อะไรทำให้กลุ่มดำเนินไปเช่นนั้น” ผลที่ตามมาจะช่วยให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน การเลือกจุดมุ่งหมายร่วมกัน การเสนอแนะการประเมินผลวิธีการดำเนินงาน การตัดสินใจ การวางแผนงาน และการเนิ่นการ

จากความหมายของกลุ่มสัมพันธ์ ดังที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า กลุ่มสัมพันธ์ หมายถึง เกิดจากบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีการกระทำ มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีจุดมุ่งหมายหรือจุดประสงค์ไปในทิศทางเดียวกันวัตถุประสงค์ร่วมกัน

### 2.1.3 จุดมุ่งหมายของกลุ่มสัมพันธ์

สมชาติ กิจยรรยง (2543: 13-14) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มสัมพันธ์ไว้ดังนี้

1. เพื่อทำความรู้จักคุ้นเคย
2. เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สนิทสนมเร็วกว่าที่จะได้รู้จักกันเอง
3. ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างเต็มที่
4. ประสบการณ์การเรียนรู้จากกิจกรรมช่วยให้ผู้เรียนรู้จักและสนใจตัวเองดียิ่งขึ้น
5. บรรยากาศการเรียนรู้ช่วยผู้เรียนสนุกสนาน ไม่รู้สึกท้อถอย
6. เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการฝึกอบรม และให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในระยะเวลาอันสั้น
7. ประหยัดค่าใช้จ่าย และไม่เสี่ยงต่อการตัดสินใจในการเรียนกิจกรรม
8. เพื่อให้เกิดความกล้าที่จะแสดงออก และกล้าแสดงความคิดเห็นต่อกลุ่ม

เบนเนทท์ (Bennett. 1963: 8-9) ได้สรุปจุดมุ่งหมายโดยทั่วไป ของกลุ่มสัมพันธ์ไว้ดังนี้

1. เป็นการเปิดโอกาส ได้สมาชิกของกลุ่มได้เรียนรู้ทางด้านการศึกษาอาชีพ สังคม และส่วนตัวจากการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น เช่นการปฐมนิเทศนักเรียนที่เข้าใหม่ การศึกษากลุ่มเรื่องชีวิตการทำงาน และปัญหาของการปรับตัวต่ออาชีพ การได้มีโอกาสศึกษาปัญหา เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นกลุ่มจะช่วยให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นที่ยอมรับ

2. ก่อให้เกิดผลทางการบำบัดรักษา จากการที่สมาชิกของกลุ่มได้มีโอกาสระบายความเครียดทางอารมณ์ ทำให้สมาชิกเข้าใจ และได้ข้อคิดในการแก้ปัญหาต่างๆ มากขึ้นรวมทั้งได้มีโอกาสศึกษาปัญหาที่นอกจากนี้กลุ่มยังเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนวินิจฉัยปัญหาของตนเองและผู้อื่น

3. ช่วยให้บุคคลบรรลุจุดมุ่งหมายของการแนะแนวอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ช่วยให้การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะกลุ่มช่วยให้เข้าใจภายหลังและลักษณะต่างๆ ไปของปัญหา

บัทตัน (Button. 1974: 1-2) กล่าวว่า กลุ่มสัมพันธ์ เป็นสิ่งที่จัดขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยส่งเสริมให้มนุษย์ได้เติบโต และพัฒนาโดยเฉพาะทักษะด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ดังนั้นการจัดกลุ่มสัมพันธ์ จึงเป็นการสร้างโอกาสให้มนุษย์ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ในบรรยากาศที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน

คมเพชร ฉัตรศุภกุล (2546: 149-151) กล่าวถึงความมุ่งหมายของกลุ่มสัมพันธ์ไว้ดังนี้

1. เพื่อสร้างความเข้าใจในตนเองอย่างถูกต้อง โดยปกติคนทั่วไปอาจจะคิดว่าตนเอง มีความเข้าใจในตนเอง ไม่จำเป็นต้องให้คนอื่นช่วยชี้แจงว่าตนเป็นคนอย่างไรในทางจิตวิทยาแล้วมนุษย์ย่อมเข้าใจตนเอง แต่บางครั้งอาจจะไม่เข้าใจตนเองได้ดีเท่าที่ควร หรือบางครั้งก็เข้าใจตนเองผิดพลาดได้ ทั้งนี้เพราะว่าแต่ละคนก็มีการปรับตัวกับสิ่งแวดล้อม โดยใช้กลวิธานการป้องกันตัวที่แตกต่างกันไป ด้วยเหตุนี้กลุ่มสัมพันธ์ก็อาจช่วยมนุษย์ได้โดยเป็นกระบอกเสียงสะท้อนให้เห็นภาพของตนเองทุกๆ ด้าน

2. เพื่อสร้างความเข้าใจบุคคลอื่น มนุษย์มีความต้องการที่จะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือ ความเข้าใจในสมาชิกของกลุ่ม ความเข้าใจในบุคคลอื่นจะทำให้เกิดการยอมรับพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา ดังนั้น ในการทำกลุ่มสัมพันธ์ร่วมกันของสมาชิก จะเปิดโอกาสให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ลักษณะต่างๆ ของแต่ละคนได้เป็นอย่างดี

3. เพื่อสร้างความสามารถในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิก ซึ่งนอกจากจะอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของสมาชิกแต่ละคนแล้ว สิ่งที่สำคัญและมีความหมายต่อความสำเร็จของกลุ่มคือ ความร่วมมือซึ่งถ้าขาดความร่วมมือที่ดี จะทำให้การทำงานของกลุ่มไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้น ในการทำกลุ่มสัมพันธ์จึงมีจุดมุ่งหมายที่จะเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดีให้แก่สมาชิกกลุ่มให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น

จากจุดมุ่งหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า กลุ่มสัมพันธ์มีจุดมุ่งหมาย เพื่อช่วยพัฒนาส่งเสริมให้บุคคลได้มีโอกาสเรียนรู้ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้สร้างความเข้าใจในตนเอง เข้าใจผู้อื่น ตลอดจนเพื่อให้บุคคลได้มีการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาตนเองในทางที่พึงประสงค์ อยู่ร่วมกันในสังคมกับผู้อื่นได้

#### 2.1.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทิสนา แคมมณี (2545: 6-9) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีพื้นฐานของกลุ่มสัมพันธ์ มีหลายทฤษฎี ได้แก่

##### 1. ทฤษฎีสนาม (Field Theory) ของ เคิร์ท เลวิน (Kurt Lewin)

ทฤษฎีนี้มีแนวคิดที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้ คือ

1.1 โครงสร้างของกลุ่มเกิดการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีลักษณะแตกต่างกัน

1.2 ในการรวมกลุ่มแต่ละครั้ง สมาชิกในกลุ่มจะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในรูปของการกระทำ (act) ความรู้สึก (feel) และความคิด (think)

1.3 องค์ประกอบต่าง ๆ ดังกล่าวไว้ในข้อ 1.2 มีผลต่อโครงสร้างของกลุ่มซึ่งจะมีลักษณะแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของสมาชิกในกลุ่ม

1.4 สมาชิกในกลุ่มจะมีการปรับตัวเข้าหากันและพยายามช่วยกันทำงาน ซึ่งการที่บุคคลพยายามปรับตัว จะก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (cohesion) และทำให้เกิดพลังหรือแรงผลักดันที่ทำให้กลุ่มสามารถดำเนินงานไปได้ด้วยดี

##### 2. ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ (Interaction Theory) ของ เบลส์ (Bales) โฮมาน (Homans) และไรท์ (Whyte)

แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีนี้คือ

2.1 ปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยการกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง (Activity)

2.2 ปฏิสัมพันธ์ คือ

2.2.1 ปฏิสัมพันธ์ทางร่างกาย (Physical Interaction)

2.2.2 ปฏิสัมพันธ์ทางวาจา (Verbal Interaction)

2.2.3 ปฏิสัมพันธ์ทางอารมณ์และจิตใจ (Emotional Interaction)

##### 3. ทฤษฎีระบบ (System Theory) ทฤษฎีนี้มีแนวคิดสำคัญ คือ

3.1 กลุ่มมีโครงสร้างหรือระบบ ซึ่งประกอบไปด้วยการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิก และการแสดงบทบาทของสมาชิกอันถือว่าการลงทุน (Input) เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Output) อย่างใดอย่างหนึ่ง

3.2 การแสดงบทบาทหน้าที่ของสมาชิกการกระทำได้โดยผ่านทางระบบสื่อสาร (Communication) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการแสดงออก

##### 4. ทฤษฎีสังคมมิติ (Sociometric Orientation) ของโมเรโน (Moreno)

ทฤษฎีนี้มีแนวคิดสำคัญดังต่อไปนี้

4.1 ขอบเขตขอบการกระทำของกลุ่มขึ้นอยู่กับความตั้งใจของสมาชิกในกลุ่มในการเลือกรูปแบบและวิธีการที่จะปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interpersonal Choice)

4.2 เครื่องมือที่สามารถนำมาใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ได้ดี คือ การแสดงบทบาทสมมุติ (role playing) และการใช้เครื่องมือวัดสังคมมิติ (Sociometric Test)

จากทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลิกภาพของกลุ่มเป็นลักษณะอันเป็นส่วนรวมทั้งหมด รวมทั้งพลัง อารมณ์และความสามารถของกลุ่ม หรืออาจเรียกได้ว่า คุณลักษณะต่างๆที่ทำให้กลุ่มเป็นกลุ่ม โดยมีการปฏิสัมพันธ์กันในรูปแบบการกระทำความรู้สึก และความคิด รวมถึงการปรับตัวเข้าหากัน และพยายามที่จะทำงานร่วมกัน จนเกิดพลังผลักดันของกลุ่ม

#### 2.1.5 ขั้นตอนในการดำเนินกลุ่มสัมพันธ์

ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นกิจกรรม ขั้นอภิปรายและวิเคราะห์ ขั้นสรุปและประยุกต์ และขั้นประเมินผล (นิรมิต ชวระนอง. 2542: 11-13) มีรายละเอียดดังนี้

1. ขั้นกิจกรรม เป็นขั้นที่ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกคนหนึ่งในกลุ่ม และเป็นผู้ลงมือปฏิบัติหรือคิดค้นแสวงหาสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้การเรียนรู้เป็นประสบการณ์ที่เต็มไปด้วยความมีชีวิตชีวา ไร้อคติ ไม่เฉื่อยชา การมีส่วนร่วมของผู้เรียนในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ จะเน้นการมีส่วนร่วมทุก ๆ ด้าน

1.1 การมีส่วนร่วมทางด้านร่างกาย จะมีการเคลื่อนไหวและการแสดงออกทางกาย วาจา ในการแสดงความคิดเห็น สื่อความหมายกับผู้อื่นเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

1.2 การมีส่วนร่วมทางด้านจิตใจ ความรู้สึกและอารมณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับสิ่งที่ลงมือปฏิบัตินั้น จะนำไปสู่แนวคิดและการเรียนรู้ทางด้านเนื้อหาวิชาการได้เป็นอย่างดี

1.3 การมีส่วนร่วมทางด้านสติปัญญาหรือสมอง เป็นแนวทางในการพัฒนาความคิดเหตุผลในการพิจารณาไตร่ตรองในการทำงาน การวิเคราะห์ การตัดสินใจ มีการค้นพบสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ และสร้างแนวคิดจากสิ่งที่ได้รับนั้น

1.4 การมีส่วนร่วมทางสังคม เมื่อผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในกลุ่ม ก็จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นจะเกิดปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้สึกนึกคิด ค่านิยม ความเชื่อ ฯลฯ ซึ่งจะช่วยให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างกว้างขวางและเกิดผลดี

2. ขั้นอภิปรายและวิเคราะห์ เมื่อผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกระทำกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองแล้ว ต่อไปต้องให้ผู้เรียนร่วมกันอภิปรายและวิเคราะห์ประสบการณ์การรู้นั้นทันที ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้อย่างกว้างขวาง และยังช่วยให้ผู้เรียนสามารถประเมินความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม วิธีการเรียนรู้ ผลของการเรียนรู้ตลอดจนช่วยให้ผู้เรียนรู้จักตนเองยิ่งขึ้น

3. ขั้นสรุปและประยุกต์ใช้ เมื่อผู้เรียนค้นพบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนจะรวบรวมแนวคิดที่ตนค้นพบและแนวคิดที่ได้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น แล้วสรุปเป็นหลักการของตนเองการเรียนรู้ที่นอกจากจะเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาในปัจจุบันแล้ว เรายังเรียนเพื่อแก้ปัญหาและเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ขึ้นในอนาคต การประยุกต์นั้นจะทำได้สองลักษณะ คือ

3.1 การประยุกต์เพื่อปรับปรุงบุคลิกภาพหรือการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมยิ่งขึ้น รวมทั้งการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ตลอดจนเสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือการมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3.2 การประยุกต์เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในอนาคตตลอดจนช่วยในการคิดค้นและประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ ขึ้น

4. ชั้นประเมินผล การประเมินผลกลุ่มสัมพันธ์ถือว่าผู้เรียนจะเป็นผู้ประเมินผล การเรียนรู้ของตนเองและกลุ่ม จากการอภิปรายให้ข้อเสนอแนะและติชมร่วมกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม

#### 2.1.6 กิจกรรมที่ใช้ในกลุ่มสัมพันธ์

การจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มสัมพันธ์ ซึ่ง ทิศนา ขัมมณี (2545: 152) ได้เสนอกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับทฤษฎีกลุ่มสัมพันธ์ไว้ พอสรุปได้ดังนี้

1. เกม (Game) เป็นวิธีการหนึ่งซึ่งสามารถนำไปใช้ในการสอนกลุ่มสัมพันธ์ได้ดี โดยครูผู้สอนสร้างสถานการณ์หรือเกมการเล่นขึ้น แล้วให้ผู้เรียนลงเล่นด้วยตนเองภายใต้ข้อตกลงหรือกติกาบางอย่างที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้เรียนก็ตัดสินใจทำอย่างใดอย่างหนึ่ง อันมีผลออกมาในรูปของการแพ้การชนะ วิธีนี้จะช่วยให้ผู้เรียนฝึกการแก้ปัญหาและเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ

2. บทบาทสมมติ (Role Playing) วิธีการนี้มีลักษณะเป็นสถานการณ์สมมติ เช่นเดียวกับเกม แต่มีการกำหนดบทบาทของผู้เล่นในสถานการณ์ที่สมมติขึ้นมา แล้วให้ผู้เรียนสวมบทบาทนั้นและแสดงออกตามธรรมชาติ โดยอาศัยบุคลิกภาพ ประสบการณ์และความรู้สึกนึกคิดของตนเองเป็นหลัก ดังนั้นวิธีการนี้จึงมีส่วนช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสศึกษาวิเคราะห์ถึงความรู้สึกและพฤติกรรมของตนและผู้อื่นอันจะก่อให้เกิดความเข้าใจในตนเองและผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง

3. กรณีตัวอย่าง (Case) เป็นวิธีการสอนอีกวิธีหนึ่งซึ่งใช้กรณี หรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริง ๆ มาดัดแปลงและใช้เป็นตัวอย่างในการให้ผู้เรียนได้ศึกษา วิเคราะห์และอภิปรายร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจและฝึกฝนหาทางแก้ไขปัญหาที่ วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้รู้จักคิดและพิจารณาข้อมูลซึ่งกันและกัน รวมทั้งการนำเอากรณีต่าง ๆ ซึ่งคล้ายคลึงกับชีวิตจริงมาใช้ จะช่วยให้การเรียนรู้มีลักษณะใกล้เคียงกับความจริง ซึ่งมีส่วนทำให้การเรียนรู้มีความหมายสำหรับผู้เรียนมากขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการเผชิญและแก้ปัญหาโดยไม่ต้องให้พบกับปัญหาจริง

4. สถานการณ์จำลอง (Simulation) คือการจำลองสถานการณ์จริงเพื่อให้ผู้เรียนได้ลงไปอยู่ในสถานการณ์ และได้เรียนรู้เกี่ยวกับความเป็นจริงในเรื่องนั้น วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสทดลองแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งในสถานการณ์จริงผู้เรียนอาจจะไม่กล้าแสดงเพราะอาจจะเป็นการเสี่ยงต่อผลที่จะได้รับจนเกินไป

5. ละคร (Acting or Dramatization) เป็นวิธีการที่ผู้เรียนได้ทดลองแสดงบทบาทตามบทที่เขียนหรือกำหนดไว้ให้ โดยผู้แสดงจะต้องพยายามแสดงให้สมบทบาทที่กำหนดไว้ โดยไม่

นำเอาบุคลิกภาพและความรู้สึกนึกคิดของตนเองเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับอันจะมีผลทำให้เกิดผลเสียต่อการแสดงบทบาทนั้นๆ วิธีการนี้เป็นวิธีการที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สาระ โดยการช่วยกันนำสาระมาแสดงให้ชัดเจน การที่ผู้เรียนได้มีโอกาสได้แสดงละครร่วมกัน จะช่วยฝึกให้ผู้เรียนเกิดความรับผิดชอบในการเรียนรู้ร่วมกัน ได้ฝึกการทำงานร่วมกัน

6. การอภิปรายกลุ่มย่อย (Small Group Discussion) เป็นวิธีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงออก และช่วยให้ผู้เรียนได้รับข้อมูลเพิ่มเติมมากขึ้น การจัดกลุ่มย่อยมีหลายแบบต่างกัน แล้วแต่วัตถุประสงค์ของผู้จัด เช่น การอภิปรายกลุ่มแบบระดมสมอง อภิปรายกลุ่มแบบกลุ่มซ้อน เป็นต้น

เอกสารที่ทำการค้นคว้ามาเกี่ยวกับเทคนิคมีหลายวิธีในการนำมาใช้ในกลุ่ม เช่น เกมบทบาทสมมติ กรณีตัวอย่าง สถานการณ์จำลอง ละคร และการอภิปรายกลุ่มย่อย ซึ่งเป็นเทคนิคที่จะช่วยให้ นักเรียนได้แสดงออกได้ฝึกทักษะต่างๆร่วมกันในกลุ่ม จากกระบวนการที่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมซึ่งจะช่วยให้ นักเรียนได้เรียนรู้ และได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และได้มีโอกาสที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่มได้อย่างเหมาะสมอีกด้วย

#### 2.1.7 ขนาดของกลุ่มที่ใช้ในกลุ่มสัมพันธ์

ออกตาเวย์ (Ottaway. 1966: 7) กล่าวว่า กลุ่มที่ใช้ในกลุ่มสัมพันธ์ ควรจะมีขนาดเล็ก เพราะจะช่วยให้สมาชิกมีโอกาสแสดงออกอย่างเป็นอิสระโดยทั่วถึงกัน ดังนั้น กลุ่มควรมีขนาดอย่างมากที่สุด 12 คน หรือถ้ามากกว่านั้นก็ไม่ควรเกิน 15 คน เพราะมิฉะนั้น จะทำให้แบบแผนพฤติกรรมผิดไปจากเดิม ขนาดของกลุ่มที่เหมาะสมที่สุด ควรมีจำนวนสมาชิก 9-10 คน จึงจะทำให้การทำงานบังเกิดผลดีที่สุด

ชอร์ (Shaw. 1981: 4) กล่าวถึงขนาดของกลุ่มว่า กลุ่มย่อย ควรมีสมาชิก 10 คน เป็นอย่างมาก แต่ถ้ามีจำนวนสมาชิก 30 คนขึ้นไป จะจัดเป็นกลุ่มใหญ่ก็อาจแบ่งเป็นกลุ่มย่อยได้ จำนวนสมาชิกไม่เป็นปัญหาสำคัญแต่องค์ประกอบอื่น ๆ ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์ของสมาชิก และความร่วมมือในการทำงานของสมาชิก จะมีความสำคัญต่อการทำงานของกลุ่มมากกว่า

ทรัมป์ และมิลเลอร์ (Deighton. 1971: 225 ; citing Trump and Miller. n.d.) มีความเห็นว่าสมาชิกของกลุ่มที่จัดกลุ่มสัมพันธ์ควรมีประมาณ 12-15 คน กลุ่มไม่ควรเล็กกว่านี้ เพราะจะทำให้สิ้นเปลือง แต่ถ้าขนาดใหญ่ไปกว่านี้ก็ไม่เหมาะเพราะสมาชิกจะขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง

จำเนียร ช่างโชติ และคนอื่น ๆ (2521: 38) กล่าวว่าส่วนใหญ่ นักจิตวิทยานิยมศึกษา กลุ่มขนาดเล็กที่มีสมาชิก 5-9 คน เพราะจะดูการเปลี่ยนแปลงและขบวนการของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกได้ง่ายกว่าศึกษาจากกลุ่มใหญ่และยังได้กล่าวว่า กลุ่มเล็กยังจัดได้ว่ามีขนาด พอเหมาะที่จะดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะจะทำให้สมาชิกทุกคนในกลุ่ม ได้มีโอกาสแสดงความคิดของตนเองอย่างเต็มที่ แต่ถ้ามีจำนวนมากเกินไป สมาชิกทุกคนก็จะไม่มีโอกาสได้แสดงความต้องการได้เป็นรายบุคคล ก็จะทำให้บรรยากาศน่าเบื่อหน่าย สมาชิกจะเกิดความไม่สนใจและอาจจะออกจากกลุ่มไปในที่สุด

คมเพชร ฉัตรศุภกุล (2546: 31) ได้กล่าวว่า ขนาดของกลุ่มอาจจะเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ในการพิจารณาธรรมชาติของปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม กลุ่มที่มีขนาดแตกต่างกันจะทำให้กระบวนการปฏิสัมพันธ์แตกต่างกันไปด้วย ในกลุ่มที่มีขนาดมากเกินความจำเป็นสมาชิกจะต้องทำงานซ้ำซ้อนกันบางคนคาดหวังว่าจะได้รับผิดชอบทั้งหมดในขณะที่คนอื่นรู้สึกคับข้องใจ ไม่มีงานทำ ไม่มีโอกาสได้ใช้ทักษะตนเองมีอยู่ ขนาดของกลุ่มไม่ควรเกิน 15 คน กลุ่มจะใหญ่เท่าใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความจำเป็นของสถานการณ์นั้น ๆ จุดมุ่งหมายของกลุ่ม แหล่งที่จะให้ความช่วยเหลือในกลุ่ม และระดับวุฒิภาวะของบุคคลในกลุ่ม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ขนาดของกลุ่มควรมีอยู่ประมาณ 10-20 คน จึงจะเหมาะกับการเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ต่อภายในกลุ่ม และสอดคล้องกับสภาพการแบ่งกลุ่มในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน

#### 2.1.8 เวลาและจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์

แพทเทอร์สัน (Patterson. 1973: 105) กล่าวว่า การให้ทำกลุ่มสัมพันธ์ ควรจัดสัปดาห์ละ 2 ครั้ง แต่ถ้าเวลาในการเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์มีน้อยอาจจะจัดสัปดาห์ละ 3 ครั้ง ช่วงเวลาในการเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์สำหรับเด็กประถมศึกษา ควรใช้เวลาไม่เกิน 1 ชั่วโมง เพราะเด็กอาจจะเกิดความเบื่อหน่ายได้

ทรอเซอร์ (ชูชัย สมิทธิไกร. 2528: 18-19 ; อ้างอิงมาจาก Trozer. 1977) ได้ให้ความเห็นว่าในการกำหนดระยะเวลา และความถี่ของการเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์นั้น หากจัดทำกับสถานศึกษา จำเป็นต้องพิจารณาถึงการจัดเวลาเรียนของสถานศึกษานั้นด้วย เช่น ในโรงเรียนส่วนมากจะจัดเวลาเป็นคาบ ๆ ละ 50 นาที เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดได้ว่าควรใช้เวลาในการเข้ากลุ่มนานเท่าใด สำหรับจำนวนครั้งในการเข้ากลุ่มไม่ต่ำกว่า 8 ครั้ง

จากการศึกษาเวลาและจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์ สรุปได้ว่า กลุ่มสัมพันธ์ควรจัดสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง ๆ ละ 50 นาที แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่ามีเวลาในการเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์มากน้อยเพียงใดและสำหรับนักศึกษาการศึกษาออกโรงเรียนที่มีลักษณะรูปแบบการเรียนการสอนที่ต่างจากการศึกษาในระบบ จึงทำให้การจัดกลุ่มสัมพันธ์สามารถทำได้แค่สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ๆ ละ 50 นาที หลังจากเวลาการเรียนการสอนสิ้นสุดลงแล้ว

#### 2.1.9 ลำดับขั้นของกลุ่มสัมพันธ์

ศุภวดี บุญญวงค์ (2527: 133-134) กล่าวถึงขั้นตอนในการดำเนินกลุ่มสัมพันธ์ไว้ดังนี้

1. ขั้นการมีส่วนร่วม ระยะนี้นักเรียนจะเข้ามามีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกหนึ่งของกลุ่ม และเป็นผู้ลงมือปฏิบัติกิจกรรม หรือค้นคว้าแสวงหาสิ่งที่ต้องการรู้นั้นด้วยตนเอง ผลจากการเรียนรู้จะเกิดกับผู้เรียนโดยตรง ผู้ที่มีส่วนร่วมมากก็จะได้รับผลการเรียนรู้นั้น ๆ มากขึ้นด้วยในการทำกิจกรรมจะเป็นการมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1.1 ทางด้านร่างกาย คือการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนลงมือปฏิบัติหรือกระทำ กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือ

การค้นคว้าสืบสวนสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ด้วยตนเองซึ่งจะต้องอาศัยการแสดงออกทางกาย วาจา ในการสื่อความหมายกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

1.2 ทางด้านจิตใจ คือ การที่นักเรียนเกิดความรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งที่ได้ลงมือปฏิบัตินั้น อย่างแท้จริง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้ จะนำไปสู่การรับรู้แนวคิด และการเรียนรู้ทางด้านเนื้อหาเป็นอย่างดี และช่วยให้นักเรียนสามารถจดจำเนื้อหาได้นานอีกด้วย

1.3 ทางด้านปัญหาหรือสมอง คือ การเรียนรู้ที่เกิดจากการเห็นจริง มีการค้นพบ สิ่งที่ต้องการเรียนรู้ และสร้างแนวคิดจากสิ่งที่ได้รับรู้นั้น จะทำให้การเรียนรู้มีความหมายต่อผู้เรียน มากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาแนวความคิดและเหตุผลในการพิจารณาไตร่ตรองใน การทำงาน การตัดสินใจการวิเคราะห์และสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง

2. ขั้นวิเคราะห์ เป็นระยะที่ผู้เรียนจะร่วมกันวิเคราะห์ประสบการณ์การเรียนรู้ทันที หลังจากที่ได้ลงมือกระทำกิจกรรมจะช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้กว้างขวาง สามารถประเมินความสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม วิธีการเรียน ผลการเรียนรู้ ตลอดจนช่วยให้ผู้เรียนรู้จักตนเองดีขึ้น

3. ขั้นสรุปและประยุกต์หลักการ เป็นระยะที่ผู้เรียนจะรวบรวมแนวคิดที่ตนค้นพบ แนวคิดที่ได้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น แล้วสรุปเป็นหลักการของตนเอง ซึ่งผู้เรียน สามารถนำหลักการนั้นไปประยุกต์ใช้ในอนาคต หรือประยุกต์ให้เข้ากับตนเองได้ การประยุกต์นั้นจะ ทำได้ 2 ลักษณะ คือ

3.1 การประยุกต์เพื่อปรับปรุงบุคลิกภาพ หรือพัฒนาตนเองให้เหมาะสมยิ่งขึ้น รวมทั้งการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นตลอดจนเสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

3.2 การประยุกต์เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ และเพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไขให้ ดีขึ้นกว่าเดิม ตลอดจนช่วยในการคิดค้น และประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ ขึ้น

4. ขั้นประเมินผล โดยให้นักเรียนเป็นผู้ประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง และของกลุ่ม จากการอภิปราย ให้ข้อเสนอแนะและติชม ร่วมกับสมาชิกคนอื่นๆ ในกลุ่ม

คมเพชร ฉัตรศุภกุล (2546: 27-28) ได้กล่าวถึง ระยะเวลาของกลุ่มว่า เมื่อสมาชิก เริ่มเข้ากลุ่มอาจจะพบว่า พฤติกรรมที่แสดงออกในกลุ่มนั้น มีความแตกต่างจากที่ได้เข้ากลุ่มเป็น เวลานานแล้ว ทั้งนี้เพราะว่า การที่จะทำให้กลุ่มเป็นกลุ่มที่สมบูรณ์นั้นจะต้องอาศัยเวลาในการพัฒนา กลุ่ม ดังนั้นมักจะพบว่า กลุ่มจะต้องผ่านระยะต่างๆ 4 ระยะคือ

1. ระยะที่บุคคลแต่ละคนมีการแข่งขันและมีศูนย์กลางอยู่ที่ตนเอง (Individually Centered, Competitive Phase) เมื่อบุคคลได้มีโอกาสเข้าอยู่ร่วมกันโดยธรรมชาติแล้วบุคคลจะต้อง เห็นว่าตนเองมีความสำคัญ ยิ่งไม่รู้จักกันแล้วการที่จะยอมรับง่าย ๆ นั้นเป็นสิ่งที่ลำบาก ทั้งๆ ที่อยาก ให้คนอื่นยอมรับตนเอง นอกจากนี้แล้วบุคคลแต่ละคน มักจะเริ่มมีการแข่งขันกับผู้ที่มีความต้องการ เหมือนตนเอง บุคคลเหล่านี้ต้องการคนที่เก่งกว่าตนเองเท่านั้นมาเป็นผู้นำ และรับผิดชอบต่อเขา

2. ระยะของความขัดแย้งและความคับข้องใจ (Frustration and Conflict Phase) เมื่อสมาชิกเกิดการแข่งขัน และยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง จะมีผู้นำเอากลุ่มประเภทฝึกความไวในการรับรู้ (Sensitivity Group หรือ T – Group) มาใช้ช่วยกลุ่มให้พัฒนาขึ้น โดยหวังว่า อาจจะทำให้

บุคคลเข้าใจตนเองและผู้อื่น ถ้าหากผู้นำดังกล่าว ไม่สามารถจะนำกลุ่มสำเร็จ สมาชิกจะรู้สึกเป็นปฏิปักษ์กับผู้นำและมองไปในแง่ของบุคคลที่ไม่มีความสามารถตำหนิในด้านความล้มเหลวแทนที่จะช่วยกันพัฒนาสัมพันธภาพที่ดีอันจะทำให้ได้รับความสำเร็จในจุดมุ่งหมายของกลุ่มในระยะนี้สมาชิกจะรู้สึกขัดแย้งกันและมีความคับข้องใจมาก

3. ระยะกลุ่มมีความสำคัญ (Group – Harmony Phase) ในระยะนี้ความคิดที่สอดคล้องกันจะพัฒนาขึ้น แต่ในขณะที่เดียวกันก็มีความพอใจและความสบายใจมากด้วย สมาชิกได้รับการสนับสนุนคอยหลีกเลี่ยงการมีความขัดแย้งและไม่ค่อยมีผลงานจะป้องกันการกระตุ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งปฏิกริยาด้านนิเสธและนอกจากนี้ จะมีการเก็บกตความต้องการของตนเอง เพื่อให้กลุ่มได้รับความพึงพอใจ

4. ระยะที่มีผลงานและยึดกลุ่มเป็นศูนย์กลาง (Group-Centered Productive Phase) สมาชิกยังคงแสดงความคิดเห็นถึงความเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น แต่ไม่อยู่ในระดับที่จะเพิกเฉยต่อความขัดแย้ง ทั้งนี้เพื่อให้ได้รับความสำเร็จในเรื่องความสามัคคี สมาชิกจะเผชิญกับความขัดแย้งและเรียนรู้ในการที่จะแก้ไขแต่ละคนจะยอมรับความผิดชอบ ร่วมมือ อดทนต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่านิยม หรือพฤติกรรมก็ตามในที่สุดสมาชิกจะกลายเป็นผู้ที่ยึดกลุ่มเป็นศูนย์กลาง

วีณา วรรณวิเศษ ( 2530: 252-253) กล่าวถึงลำดับขั้นของการเรียนการสอนโดยใช้กลุ่มสัมพันธ์ไว้ดังนี้

1. ขั้นลงมือปฏิบัติ เป็นขั้นที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม
2. ขั้นค้นพบ เมื่อนักเรียนได้มีส่วนร่วมโดยมีการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองแล้วเขาจะเกิดความรู้สึกและเกิดความเข้าใจตนเอง อันจะนำไปสู่การค้นพบสิ่งที่เรียนรู้ด้วยตนเอง
3. ขั้นวิเคราะห์ เป็นขั้นที่สำคัญที่สุด เป็นขั้นที่ผู้เรียนได้วิเคราะห์ถึงสิ่งที่ได้กระทำลงไป โดยครูจะตั้งคำถามว่า อะไร ทำไม และอย่างไร เพื่อให้ผู้เรียนสามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ ทั้งทางด้านความรู้ และการมีส่วนร่วมทางอารมณ์ให้รวมเป็นจุดเดียว
4. ขั้นนำไปใช้ หรือประยุกต์ใช้กับตนเองและผู้อื่น เป็นขั้นที่ผู้เรียนได้ก้าวหน้าไปอีกขั้นหนึ่งคือ สามารถเชื่อมโยงสิ่งที่ได้เรียนรู้กับตนเองและผู้อื่นได้

ประนอม เศษชัย (2531: 103) กล่าวถึง การดำเนินงานของกลุ่มไม่ว่าจะเป็นกลุ่มในลักษณะใด จะมีกระบวนการดำเนินงาน เป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นรวมกลุ่ม (Forming Stage) เป็นขั้นแรกที่สมาชิกของกลุ่มมารวมกันถ้าไม่รู้จักดีพอ ทุกคนจะสงวนท่าที ไม่ค่อยแสดงออกในระยะนี้ จึงเป็นหน้าที่ของผู้สอนที่จะต้องประสานงาน ให้สมาชิกในกลุ่มรู้จักและคุ้นเคยกันก่อน เช่น อาจจะมีการแนะนำตัว เป็นต้น
2. ขั้นกำหนดจุดมุ่งหมายของกลุ่ม (Normal Stage) เมื่อสมาชิกภายในกลุ่มรู้จักกันแล้ว กลุ่มจะเริ่มคิดถึงเป้าหมายของกลุ่ม และภารกิจของกลุ่มที่จะต้องรับผิดชอบในขั้นนี้ผู้สอนจะมีบทบาทร่วมกับผู้เรียน ในการกำหนดเป้าหมายและการเรียนรู้กิจกรรมที่สมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม
3. ขั้นระดมความคิด (Storming Stage) เป็นขั้นที่บรรยากาศของการทำงานเริ่มจริงจังมากขึ้นสมาชิกภายในกลุ่มพยายามกำหนดร่างกฎเกณฑ์ และระเบียบของกลุ่ม ในขั้นนี้ผู้สอน

อาจมี 2 บทบาท คือ ปล่อยให้ผู้เรียนดำเนินการโดยลำพัง หรือเข้าร่วมในฐานะเป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม

4. ขั้นกระชับความสัมพันธ์ (Reforming Stage) เป็นขั้นที่กลุ่มรู้จัก คุ่นเคย และเข้าใจในบทบาทของตนเองเป็นอย่างดี จึงทำให้การดำเนินงานของกลุ่มเป็นไปอย่างดี

5. ขั้นสลายตัว (Disbanding Stage) เป็นขั้นสุดท้ายเมื่อสมาชิกของกลุ่มได้ร่วมมือกันดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จนบรรลุเป้าหมายแล้วภารกิจของกลุ่มเริ่มลดลงไป ทำให้กลุ่มเริ่มสลายตัว ในขั้นนี้ผู้สอนจะมีบทบาทในการทบทวนการดำเนินงานของกลุ่มที่ผ่านมา เพื่อทำการสรุปผลและเสนอแนะแนวทางในการนำผลไปใช้หรือนำไปศึกษาค้นคว้าต่อไป

จากลำดับขั้นของกลุ่มสัมพันธ์ดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ลำดับขั้นของกลุ่มสัมพันธ์นั้น จะประกอบไปด้วย ขั้นการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความคุ้นเคย ขั้นวิเคราะห์ประสบการณ์ หลังจากที่ได้ปฏิบัติกิจกรรมขั้นสรุป และประยุกต์หลักการ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับตนเอง และขั้นประเมินผล โดยให้สมาชิกช่วยกันประเมินผลการเรียนรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะและติชมร่วมกัน

#### 2.1.10 งานวิจัยในต่างประเทศ

ควิเอนา และ ฟูลด์ส (ฤทัยรัตน์ ทรเสนา. 2535: 46-49 ; อ้างอิงมาจาก Quiana and Foulds.1970: 145-149) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลของการฝึกกิจกรรมกลุ่ม ต่อการรับรู้ความเข้าใจตนเองของผู้เข้ารับการฝึก โดยการฝึกแบบกลุ่มทบทวน ซึ่งให้ทุกคนแสดงกิจกรรมเกี่ยวกับการแสดงบทบาท การสื่อสารด้วยคำพูดและการอภิปรายตนเอง ใช้เวลาในการฝึก 30 ชั่วโมงติดต่อกัน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ได้รับการฝึกมีการเปลี่ยนแปลงความเข้าใจในตนเองในทางที่ดีขึ้น ในด้านคุณค่าตนเองตามความเป็นจริง ด้านความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพการควบคุมความรู้สึกของตนเอง

เทรปปา และ ไฟร์ค (อมรรวรรณ แก้วผ่อง. 2542: 24 ; อ้างอิงจาก Treppa and Frike. 1972: 466-467) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลของกลุ่มมาราธอนที่มีต่อความเข้าใจในตนเองโดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มทดลองมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับความเข้าใจตนเองดีขึ้น มีความสามารถในการควบคุมตนเองมากขึ้น เห็นคุณค่าของการมีชีวิตอยู่ยอมรับตนเอง เข้าใจในความเป็นมนุษย์มีความสามารถในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์และมีความคิดเกี่ยวกับตนเองในอุดมคติ

เล็กซ์ (Lex. 1973: 6093-A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเจตคติของนักศึกษา ด้วยวิธีการสอนแบบกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ กับกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ในมลรัฐอินเดียนนาผู้วิจัยแบ่งนักศึกษาเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มควบคุมใช้วิธีการสอนแบบเก่า กับกลุ่มทดลองใช้วิธีการสอนแบบกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาจิตใจทางด้านศาสนาของผู้เรียนทั้ง 2 กลุ่ม ในระหว่างทดลองพบว่า นักศึกษารู้สึกพอใจต่อประสบการณ์ที่ได้รับ เพราะได้รับแรงกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายอย่างอิสระในเรื่องค่านิยม และทุกคนยินดีร่วมในกิจกรรมกลุ่ม

### 2.1.11 งานวิจัยในประเทศ

จินดาพร แสงแก้ว (2541: 53) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบผลของการใช้กลุ่มสัมพันธ์แบบมาราธอนเพื่อพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองของเด็กบ้านอุปถัมภ์ มูลนิธิสร้างสรรค์เด็กกรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2540 ในกลุ่มเด็กลูกกรรมกรก่อสร้าง ช่วงอายุ 12 – 18 ปี จำนวน 24 คน และสุ่มอย่างง่ายเป็นกลุ่มทดลองที่ 1 ใช้กลุ่มสัมพันธ์ และกลุ่มทดลองที่ 2 ใช้กลุ่มสัมพันธ์แบบมาราธอน กลุ่มละ 12 คน ผลการวิจัยพบว่าเด็กบ้านอุปถัมภ์มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงขึ้นหลังการเข้ากลุ่มสัมพันธ์และกลุ่มสัมพันธ์แบบมาราธอน โดยมีความภาคภูมิใจแตกต่างกัน

พรทิพย์ ศรีตระกูล (2541: 78) ได้ทำการวิจัยเพื่อทดลองใช้กลุ่มสัมพันธ์ต่อสุขภาพจิตเป็นรายด้านของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4 ก่อนและหลังฝึกกลุ่มสัมพันธ์ และเปรียบเทียบสุขภาพจิตเป็นรายด้านของนักเรียนที่ได้รับการฝึกกลุ่มสัมพันธ์กับนักเรียนที่ไม่ได้รับการฝึกกลุ่มสัมพันธ์ ผู้วิจัยทำการศึกษานักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนกัลยาณวัตร จังหวัดขอนแก่น ปีการศึกษา 2541 จำนวน 36 คน ซึ่งมีปัญหาด้านสุขภาพจิต โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 18 คน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนในกลุ่มทดลองหลังได้รับการฝึกกลุ่มสัมพันธ์แล้วมีสุขภาพจิตเป็นรายด้านดีกว่าก่อนได้รับการฝึกกลุ่มสัมพันธ์ และมีสุขภาพจิตเป็นรายด้านดีกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการฝึกกลุ่มสัมพันธ์

ดวงแข วิทยาสุนทรวงศ์ (2541: 50) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลของกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการปรับตัวด้านการเรียนของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยบรมราชชนนีตรัง จังหวัดตรัง ปีการศึกษา 2540 ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาพยาบาลมีการปรับตัวด้านการเรียนดีขึ้นหลังการเข้ากลุ่มสัมพันธ์ และหลังการได้รับข้อเสนอแนะ ซึ่งนักศึกษาพยาบาลที่เข้ากลุ่มสัมพันธ์และนักศึกษาพยาบาลที่ได้รับข้อเสนอแนะมีการปรับตัวด้านการเรียนต่างกัน

ศิวพร ภูมิสิริวัฒน์ (2545: 51) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของนักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอพล จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของนักศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอพล จังหวัดขอนแก่น ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2544 จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบวัดพฤติกรรมด้านความเชื่อมั่นมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8597 และ โปรแกรมกระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง ผลวิจัยพบว่า นักศึกษาที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมกระบวนการกลุ่มด้วยโปรแกรมกระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้นกว่าก่อนการทดลอง

อรัญญา วันกิ่ง (2546: 59) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลของกิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการอารมณ์ของตนเอง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีคะแนนความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการอารมณ์ของตนเอง ตั้งแต่ เพอร์เซนต์ไทล์ที่ 45 ลง มา จำนวน 30 คน ผู้วิจัยแบ่งนักเรียนเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 15 คน โดยจัดกิจกรรมกลุ่มให้กับกลุ่มทดลอง

จำนวน 16 ครั้ง ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการตนเองสูงขึ้นหลักจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมมีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โสพิษ ปลอดเขียว (2546: 35) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนหมวกเหล็กวิทยาลัย อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยทำการศึกษานักเรียนจำนวน 30 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 15 คน กลุ่มทดลองคือกลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมและกลุ่มควบคุมคือกลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้รับการใช้กิจกรรมกลุ่มมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนมากขึ้นกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการใช้กิจกรรมกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสัมพันธ์ พบว่า กลุ่มสัมพันธ์สามารถนำไปพัฒนาบุคคลในระดับต่างๆ ได้ เพราะเป็นการให้บุคคลได้ลงมือปฏิบัติจริง และเกิดประสบการณ์ที่ดีเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ที่ต้องการพัฒนา และแสดงให้เห็นว่ากลุ่มสัมพันธ์มีกระบวนการในการพัฒนาคนในต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Research) เพื่อศึกษาผลของการใช้กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2250 ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยใช้รูปแบบที่มีกลุ่มทดลองเพียงกลุ่มเดียว มีการทดสอบด้วยแบบวัดก่อนการทดลองและหลังการทดลอง (One Group Pretest – Posttest Design)

#### การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาการทำงานเป็นทีม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นนักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2550 ณ ศูนย์การเรียนชุมชนตำบลบึงน้ำรักษ์ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 100 คน

##### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง

นักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2550 ณ ศูนย์การเรียนชุมชนตำบลบึงน้ำรักษ์ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 20 คน ที่มีคะแนนการทำงานเป็นทีมต่ำ 20 อันดับสุดท้าย และสมัครใจเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์

##### ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มสัมพันธ์
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีม

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม
2. โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์

## การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ

### วิธีการสร้างเครื่องมือ

#### 1. แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม

1.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม โดยผู้วิจัยได้สรุปลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมาเป็นกรอบในการศึกษา 6 ด้าน

1.2 กำหนดขอบเขตและโครงสร้างเนื้อหา นำมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบลักษณะการทำงานเป็นทีม ที่สอดคล้องวัตถุประสงค์ของการวิจัย และครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะ โดยศึกษาแบบสอบถาม ของ ฌ็องน์ท์ ดนูพิทักษ์. (2543: 92-96) และอัจฉรา สืบสงค์. (2540: 91-97) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และสร้างแบบสอบถามขึ้นจำนวน 50 ข้อ โดยแบ่งเป็นแต่ละด้านดังนี้

ด้านที่ 1 ความไว้วางใจ	มีจำนวน	8 ข้อ
ด้านที่ 2 การสื่อสารแบบเปิด	มีจำนวน	9 ข้อ
ด้านที่ 3 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย	มีจำนวน	8 ข้อ
ด้านที่ 4 การยอมรับนับถือ	มีจำนวน	8 ข้อ
ด้านที่ 5 ความมีมนุษยสัมพันธ์	มีจำนวน	10 ข้อ
ด้านที่ 6 การมีส่วนร่วม	มีจำนวน	7 ข้อ

1.3 นำแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมให้อาจารย์ที่ศึกษาระดับปริญญาโทคือ รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา สุรักษา ตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศพร มณีศรีขำ อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง และดร.อดิศักดิ์ จินดานุกุล ตรวจสอบ นำข้อสอบที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ จำนวนทั้งสิ้น 50 ข้อ

1.4 นำแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมที่ผ่านความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้กับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ชั้นปีที่ 3 โรงเรียนวินิตศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ ตำบลท่าหิน อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี จำนวน 100 คน และนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนเพื่อวิเคราะห์และหาค่าจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item total correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.35 – 0.68 ทั้งหมดจำนวน 50 ข้อ

1.5 นำแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมที่คัดเลือกไว้ในข้อ 1.4 จำนวน 50 ข้อ มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยได้ค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่น ดังนี้

ด้านความไว้วางใจ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80
ด้านการสื่อสารแบบเปิด	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.77

ด้านการยอมรับนับถือ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.79
ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87
ด้านการมีส่วนร่วม	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83
แบบประเมินการทำงานเป็นทีมทั้งฉบับ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

### ลักษณะของแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม

เป็นแบบสอบถามความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อการทำงานเป็นทีม เป็นลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

#### คำชี้แจงในการตอบคำถาม

แบบสอบถามนี้ ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการทำงานเป็นทีม แต่ละข้อไม่มีคำตอบ ที่ถูกหรือผิด เพราะแต่ละคนย่อมมีลักษณะนิสัย และความรู้สึก หรือแนวทางประพฤติกการทำงานเป็นทีมไม่เหมือนกัน ดังนั้นคำตอบที่ถูกที่สุดคือ คำตอบที่ตรงกับความรู้สึกหรือสภาพที่แท้จริงของท่าน

#### วิธีตอบแบบสอบถาม

ให้ผู้ตอบอ่านข้อความในแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่าตรงกับความคิดเห็น หรือการกระทำที่แท้จริงของท่านในระดับใด แล้วให้ขีดเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางด้านขวามือของข้อความนั้น ในแบบสอบถามจะตอบเพียงข้อละ 1 ช่องเท่านั้น และขอให้ผู้ตอบตอบทุกข้อ จะมีช่องให้เลือกตอบ 5 ช่อง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้คือ

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ลักษณะการทำงานเป็นทีม	5	4	3	2	1
	<u>ด้านความไว้วางใจเชื่อใจ (Trust)</u>					
01	ท่านไว้วางใจความรับผิดชอบของเพื่อนร่วมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
02	ท่านยอมรับฟังคำชี้แนะเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<u>ด้านการสื่อสารแบบเปิด (Open Communication)</u>					
03	ท่านได้รับทราบข้อมูลจากหัวหน้าทีมอย่างชัดเจน.....	.....	.....	.....	.....	.....
04	ท่านสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่ง หรือปัญหาในการทำงานได้.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ	ลักษณะการทำงานเป็นทีม	5	4	3	2	1
	<u>ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย(Unity of Purpose)</u>					
05	ท่านทราบวัตถุประสงค์และเข้าใจเป้าหมายของทีมงานก่อนการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
06	ท่านมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<u>ด้านการยอมรับนับถือ (Respect)</u>					
07	ท่านให้ความร่วมมือและช่วยเหลือสมาชิกในทีม.....	.....	.....	.....	.....	.....
08	ท่านทำงานร่วมกับสมาชิกในทีมด้วยความเต็มใจ.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<u>ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation)</u>					
09	ท่านมีน้ำใจเอื้อเฟื้อช่วยเหลือต่อสมาชิกที่ทีมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
10	ท่านมีความจริงใจและปรารถนาดีต่อสมาชิกที่ทีมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<u>ด้านการมีส่วนร่วม (Participation)</u>					
11	ท่านและสมาชิกที่ทีมงานสามารถช่วยกันในการกำหนดเป้าหมายของทีมได้.....	.....	.....	.....	.....	.....
12	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในทุกขั้นตอนของการทำงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....

### เกณฑ์ในการแปลความหมาย

การแปลความหมายการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาใช้ระดับเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

2. โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์ ที่ใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อทำการทดลองกลุ่มสัมพันธ์ เป็นระยะเวลา 2 วันต่อเนื่อง มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม โดยผู้วิจัยได้สรุปลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมาเป็นกรอบในการศึกษา 6 ด้าน โดยกำหนดเนื้อหาและกลุ่มสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพทั้ง 6 ด้าน

2.2 สร้างโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ และวัตถุประสงค์ของกิจกรรมในแต่ละครั้ง

2.3 นำโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์คือ รองศาสตราจารย์ ดร. นันทา สุริรักษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไพศาล อันประเสริฐ อาจารย์ ดร. มณฑิรา จารุเพ็ง พิจารณาตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์

2.4 นำโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมทางด้านภาษา และวิธีดำเนินการทดลองตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์คือ รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา สุริรักษา ตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศพร มณีศรีขำ อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง และดร.อดิศักดิ์ จินดานุกูล นำโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ไปทดลองใช้กับนักเรียน ระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น ชั้นปีที่ 3 โรงเรียนวินิตศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ ตำบลท่าหิน อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี เพื่อตรวจสอบในเรื่องของการใช้ภาษา เวลา การดำเนินกิจกรรม และลำดับขั้นตอนการทดลอง

### การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ดำเนินการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

#### 1. ขั้นเตรียมการ

1.1 จัดเตรียมแบบวัดการทำงานเป็นทีมและโปรแกรมการพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อนำไปใช้ในการทดลอง ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเอง โดยใช้วิธีการแบบ One Group Pretest – Posttest Design (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 60) ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แบบแผนการทดลองแบบ One Group Pretest – Posttest Design

สอบก่อน	ทดลอง	สอบหลัง
T <sub>1</sub>	X	T <sub>2</sub>

ความหมายของสัญลักษณ์

T<sub>1</sub> แทน การทดลองก่อนการทดลอง

T<sub>2</sub> แทน การทดลองหลังการทดลอง

X แทน การใช้โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม

1.2 กำหนดเวลาในการวิจัยโดยใช้ระยะเวลาในการจัดโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในวันที่ 13 ตุลาคม 2550 – 14 ตุลาคม 2550 ตั้งแต่เวลา 08.30–16.00 น. ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม

วัน/เดือน/ปี	เวลา	เรื่อง	กิจกรรม
13 ต.ค. 50	08.30-09.00น.	ลงทะเบียน	รายงานตัว
	09.00-10.30น.	ปฐมนิเทศ	รู้เขา รู้เรา เข้าใจพฤติกรรม
	10.30 -12.00น.	ความมีมนุษยสัมพันธ์	ดวงใจแต่เธอ
	12.00-13.00น.	รับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน	
	13.00-14.30น.	การยอมรับนับถือ	ก้อนหิน
	14.30-16.00น.	ความไว้วางใจ	ฉันไว้วางใจเธอ
14 ต.ค. 50	09.00-10.30น.	การสื่อสารแบบเปิด	การสื่อสารทางเดียวและสองทาง
	10.30-12.00น.	ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ของเป้าหมาย	ฉีกกระดาษ
	12.00-13.00น.	รับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน	
	13.00-14.30น.	การมีส่วนร่วม	ยิงเรือ
	14.30-16.00น.	ปัจฉิมนิเทศ	กิจกรรมรำลึก, Post-test

## 2. ขั้นตอนการ

2.1 ใช้แบบสอบถามวัดการทำงานเป็นทีมก่อนการทดลอง (Pretest) กับนักศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอธัญบุรี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2550 ณ ศูนย์การเรียนชุมชนตำบลบึงน้ำรักษ์ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 100 คน

2.2 คัดเลือกนักศึกษาที่มีคะแนนต่ำ 20 อันดับสุดท้าย และสมัครใจเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์ จำนวน 20 คน

2.3 ดำเนินการตามโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมโดยทำการทดลองกับนักศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 20 คน สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์และสรุปเนื้อหาทั้งหมด

## 3. ขั้นตอนหลังการทดลอง

3.1 ทำการทดสอบหลังการทดลอง (Posttest) โดยใช้แบบวัดการทำงานเป็นทีม

3.2 นำคะแนนก่อนการทดลองและหลังการทดลองที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทาง

สถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) การทำงานเป็นทีมของนักศึกษา จำนวน 100 คน เปรียบเทียบคะแนนการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาชาย หญิง ก่อนเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent
2. เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยใช้สถิติ t – test แบบ Dependent Sample

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ค่าสถิติพื้นฐาน

- 1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 73-74)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย  
 $\sum x$  แทน ผลรวมของคะแนน  
 $N$  แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

- 1.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538: 79-80)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ  $S.D.$  แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
 $N$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
 $\sum x$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด  
 $\sum x^2$  แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง  
 $(\sum x)^2$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

## 2. สถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามโดยวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item total correlation) (บุญเชิด วิทยุโณนันทพงษ์. 2545: 84) ดังนี้

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

เมื่อ $r_{XY}$	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับตัวแปร Y
$N$	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนน X
$\sum Y$	แทน ผลรวมของคะแนน Y
$\sum XY$	แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนน X และคะแนน Y
$\sum X^2$	แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนน X
$\sum Y^2$	แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนน Y

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538: 200-202)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ $\alpha$	แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
$n$	แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
$\sum S_i^2$	แทน ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ
$S_t^2$	แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

### 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

เปรียบเทียบความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยใช้สูตร t-test for dependent samples (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538: 104)

$$t = \frac{\sum D}{\sqrt{\frac{N \sum D^2 - (\sum D)^2}{N-1}}}$$

เมื่อ  $D$  แทน ความแตกต่างของคะแนนแต่ละคู่  
 $N$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายของข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนประชากรที่ใช้สุ่มกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน	จำนวนนักเรียนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนการทำงานเป็นทีม
$\bar{X}_{diff}$	แทน	ผลต่างของคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
$S.D._{diff}$	แทน	ผลต่างของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
$\sum D$	แทน	ผลรวมของคะแนนความแตกต่างจากการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง
$\sum D^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนความแตกต่างจากการทดสอบก่อนและหลังการทดลองแต่ละตัวยกกำลังสอง
t	แทน	ค่า t-test

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เอส พี เอส เอส (SPSS – Statistical Package of the Social Science) การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทำงานเป็นทีมของนักศึกษา จำนวน 100 คน เปรียบเทียบคะแนนการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาชาย หญิง ก่อนเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent Sample ข้อมูลในตารางที่ 3 - 4

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยใช้สถิติ t – test แบบ Dependent Sample ข้อมูลแสดงในตารางที่ 5 - 6

**ตอนที่ 1** วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) การทำงานเป็นทีมของนักศึกษา จำนวน 100 คน เปรียบเทียบคะแนนการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาชาย หญิง ก่อนเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent Sample ข้อมูลในตารางที่ 3 - 4

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมโดยรวมของนักศึกษา ก่อนเข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ( $n = 100$ )

การทำงานเป็นทีม ของนักศึกษา	ก่อนการทดลอง	
	$\bar{X}$	S.D.
1.ด้านความไว้วางใจ	27.3	3.89
2.ด้านการสื่อสารแบบเปิด	32.08	3.83
3.ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย	28.72	3.42
4.ด้านการยอมรับนับถือ	30.56	3.19
5.ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์	37.70	4.21
6.ด้านการมีส่วนร่วม	26.06	2.85
การทำงานเป็นทีมของนักศึกษาโดยรวม	30.40	4.18

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 3 พบว่า ก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา นักศึกษามีการทำงานเป็นทีมโดยรวม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 30.40 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 37.70 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.21 รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารแบบเปิด คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 32.08 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.83 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 26.06 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.85

ตาราง 4 เปรียบเทียบคะแนนการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาชาย-หญิง ก่อนเข้าร่วม  
โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม (n =100)

การทำงานเป็นทีม ของนักศึกษา	นักศึกษาชาย(48คน)		นักศึกษาหญิง(52คน)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.ด้านความไว้วางใจ	27.81	3.41	26.88	4.27	1.193
2.ด้านการสื่อสารแบบเปิด	32.73	3.58	31.48	3.98	1.642
3.ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ของเป้าหมาย	28.65	3.52	28.79	3.35	0.207
4.ด้านการยอมรับนับถือ	30.40	2.81	30.71	3.53	0.492
5.ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์	37.79	3.55	37.61	4.77	2.08
6.ด้านการมีส่วนร่วม	25.65	2.64	26.44	3.00	1.402
การทำงานเป็นทีมของนักศึกษา โดยรวม	30.50	2.06	30.32	2.83	0.366

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 4 พบว่า การทำงานเป็นทีมของนักศึกษาหญิงและ  
นักศึกษาชาย ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยใช้สถิติ  $t$  - test แบบ Dependent Sample ข้อมูลแสดงในตารางที่ 5 - 6

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมโดยรวมของนักศึกษา ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ( $n = 20$ )

การทำงานเป็นทีม ของนักศึกษา	ก่อนการทดลอง			หลังการทดลอง		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1.ด้านความไว้นือเชื่อใจ	2.80	0.24	ปานกลาง	4.45	0.30	มาก
2.ด้านการสื่อสารแบบเปิด	3.34	0.30	ปานกลาง	4.27	0.37	มาก
3.ด้านความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันของเป้าหมาย	2.93	0.29	ปานกลาง	4.48	0.34	มาก
4.ด้านการยอมรับนับถือ	3.48	0.30	ปานกลาง	4.64	0.31	มากที่สุด
5.ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์	3.46	0.36	ปานกลาง	4.56	0.35	มากที่สุด
6.ด้านการมีส่วนร่วม	3.44	0.36	ปานกลาง	4.50	0.33	มาก
การทำงานเป็นทีมของ นักศึกษาโดยรวม	3.24	0.29	ปานกลาง	4.48	0.12	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 5 พบว่า หลังการทดลองนักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีระดับการทำงานเป็นทีมด้านความไว้นือเชื่อใจเพิ่มขึ้นจากระดับ ปานกลาง เป็นระดับ มาก ด้านการสื่อสารแบบเปิด จากระดับ ปานกลาง เป็นระดับ มาก ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย จากระดับ ปานกลาง เป็นระดับ มาก ด้านการยอมรับนับถือ จากระดับ ปานกลาง เป็นระดับ มากที่สุด ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ จากระดับ ปานกลาง เป็นระดับ มากที่สุด ด้านการมีส่วนร่วม จากระดับ ปานกลาง เป็นระดับ มาก และมีระดับการทำงานเป็นทีมโดยรวมเพิ่มขึ้นจากระดับ ปานกลาง เป็นระดับ มาก

ตาราง 6 เปรียบเทียบคะแนนการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้านของนักศึกษา ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม (n = 20)

การทำงานเป็นทีมของ นักศึกษา	ก่อนการ ทดลอง		หลังการ ทดลอง		$\sum D$	$\sum D^2$	t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
	1.ด้านความไว้วางใจ	2.80	0.24	4.45			
2.ด้านการสื่อสารแบบเปิด	3.34	0.30	4.27	0.37	167	1,549	13.093**
3.ด้านความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันของเป้าหมาย	2.93	0.29	4.27	0.34	248	3,312	15.708**
4.ด้านการยอมรับนับถือ	3.48	0.30	4.64	0.31	186	1,896	14.062**
5.ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์	3.46	0.36	4.56	0.35	220	2,768	11.495**
6.ด้านการมีส่วนร่วม	3.44	0.36	4.50	0.33	151	1,321	9.999**
การทำงานเป็นทีมของ นักศึกษาโดยรวม 6 ด้าน	3.24	0.29	4.48	0.12	1,236	14,470	10.563**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 6 พบว่า นักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น หลังการเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านการสื่อสารแบบเปิด ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการมีส่วนร่วม เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .01

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอธัญบุรี ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 100 คน
2. เพื่อศึกษาผลของการใช้กลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอธัญบุรี ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

#### สมมติฐานการวิจัย

นักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น หลังการเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม

#### ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาการทำงานเป็นทีม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นนักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2550 ณ ศูนย์การเรียนชุมชนตำบลบึงน้ำรักษ์ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 100 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง

นักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2550 ณ ศูนย์การเรียนชุมชนตำบลบึงน้ำรักษ์ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 20 คน ที่มีคะแนนการทำงานเป็นทีมต่ำ 20 อันดับสุดท้าย และสมัครใจเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ มีดังนี้

1. แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม
2. โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์

## วิธีดำเนินการทดลอง

1. ก่อนการทดลองใช้แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมก่อนการทดลอง (Pretest) กับ นักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอธัญบุรี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2550 ที่ทำการพบกลุ่ม ณ ศูนย์การเรียนชุมชนตำบลบึงน้ำรักษ์ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 100 คน คัดเลือกนักศึกษาที่มีคะแนนการทำงานเป็นทีมต่ำ 20 อันดับสุดท้าย และสมัครใจเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ
2. ขณะทำการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการตามโปรแกรมกลุ่มสัมพันธเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยทำการทดลองกับนักศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 20 คน สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วมกิจกรรมและสรุปเนื้อหาทั้งหมด
3. หลังการทดลอง ผู้วิจัยให้นักศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มสัมพันธเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม จำนวน 20 คน ตอบแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม และเก็บคะแนนที่ได้ไว้เป็นคะแนนหลังการทดลอง (Posttest)
4. นำคะแนนก่อนการทดลองและหลังการทดลองที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติ

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) การทำงานเป็นทีมของนักศึกษา จำนวน 100 คน เปรียบเทียบคะแนนการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาชาย หญิง ก่อนเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent Sample

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มสัมพันธเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยใช้สถิติ t – test แบบ Dependent Sample

## สรุปผลการวิจัย

นักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้นหลังการเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## อภิปรายผล

จากการศึกษาผลของการใช้กลุ่มสัมพันธเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของนักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า นักศึกษามีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้นทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความไว้วางใจ ด้านการ

สื่อสารแบบเปิด ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์และด้านการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. นักศึกษามีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้านความไว้วางใจเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า กิจกรรมจับไว้วางใจเธอ ที่ให้นักศึกษาได้จับคู่ปิดตาแล้วพาเดินสามารถกระตุ้นให้นักศึกษาได้เห็นความสำคัญของการไว้วางใจ อีกทั้งให้นักศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนการเป็นผู้ที่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และเป็นผู้ที่ต้องคอยให้ความช่วยเหลือผู้อื่น จนกลายเป็นความไว้วางใจที่มีต่อสมาชิกร่วมทีม และส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับ สิทธิโชค วรรณสุนติกุล (ม.ป.ป.: 88) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทีมงานที่ประกอบไปด้วยสมาชิกหลายระดับจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยความไว้วางใจกัน (Trust) เป็นอย่างมาก คนทั่วไปมักจะชอบทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่พวกเขาสามารถให้ความไว้วางใจได้ เพราะพวกเขาสามารถเชื่อใจได้ว่าบุคคลเหล่านี้ จะรับผิดชอบในงานส่วนของตนเองได้ดี (สุริพร พึ่งพุทธรคุณ. 2549: 233) ฉะนั้นความไว้วางใจ นับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม ทีมงานที่ดีนั้นสมาชิกในทีมควรมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ควรมีความรู้สึกลัวหวาดระแวงต่อกัน คิดไม่เชื่อต่อกัน หรือหาโอกาสทำร้ายกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง สิ่งสำคัญยิ่งกว่านั้นก็คือ สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้ากับลูกทีม ควรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ต่อกัน หัวหน้าควรมีความไว้วางใจลูกน้องว่าลูกน้องในทีมจะทำหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ สำหรับลูกน้องก็ควรยอมรับในตัวหัวหน้าเช่นกัน (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542: 11) ซึ่งสอดคล้องกับ พรรณราย ทรัพย์ะประภา (2540: 5) ที่กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานเป็นทีมให้บรรลุผลสำเร็จ คนที่มาร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อทำงานร่วมกัน จำเป็นต้องมีความไว้วางใจกันและกัน ไม่ดูถูกกันและกัน ยอมรับความสามารถและคุณค่าของกลุ่ม ผู้ที่เป็นหัวหน้ามีความไว้วางใจว่าสมาชิกในกลุ่มสามารถทำงานตามที่ตกลงใจร่วมกันได้

2. นักศึกษามีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารแบบเปิดเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงให้เห็นว่า กิจกรรมการสื่อสารแบบสองทาง ที่ให้นักศึกษาได้เรียนรู้บทบาทของการเป็นผู้รับสารและส่งสารแบบทางเดียวและสองทาง ทำให้นักศึกษาเข้าใจถึงความสำคัญของการสื่อสารว่ามีส่วนในการทำให้งานที่ทำเป็นทีมประสบความสำเร็จ และเรียนรู้ที่จะใช้ภาษาในการแก้ปัญหาการทำงานร่วมกัน เพราะการสื่อสารที่สามารถโต้ตอบหรือซักถามข้อสงสัยได้จะสามารถทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ คมเพชร ฉัตรศุกกุล (2546: 129) ที่ว่า เมื่อบุคคลมารวมตัวกันเป็นกลุ่มสิ่งที่จะต้องพิจารณาคือความเป็นไปของกลุ่มประการหนึ่งคือการสื่อสารภายในกลุ่ม มนุษย์เองก็มีวิธีการสื่อสารแตกต่างกันไป การสื่อสารบางลักษณะก็ทำให้กลุ่มมีปัญหา แต่การสื่อสารบางลักษณะก็จะช่วยพัฒนาทีม และสอดคล้องกับ พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 65) ที่กล่าวว่า การสื่อความหมายนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของงาน การสื่อความหมายเป็นเรื่องของการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อมุ่งหมายให้เกิดความรู้ ความเข้าใจได้ตรงกันตามวัตถุประสงค์ การสื่อความหมายโดยทั่วไป นับเป็นกระบวนการของการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรื่องราว ข่าวสาร ตลอดจนความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติและ

อารมณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลต่อบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บังอร ยูวทยาพานิช (2547: 65) ที่ได้ทำการทดลองผลของการใช้โปรแกรมฝึกทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์หน่วยตรวจโรคตา โรงพยาบาลรามาริบัติ จำนวน 32 คน พบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์หน่วยโรคตาหลังใช้โปรแกรมฝึกทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลสูงกว่าก่อนใช้โปรแกรมฝึกทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3. นักศึกษามีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมายเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงให้เห็นว่า กิจกรรมฉีกกระดาษ ที่ให้นักศึกษาได้จับคู่กันเพื่อแข่งขันกันฉีกกระดาษ ทำให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย เพราะนักศึกษาจะต้องมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันจึงจะสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ถึงแม้ว่าต่างคนต่างรู้เป้าหมายของงานแต่ไม่ได้มีการประสานงานกันในการวางแผนงานร่วมกันก็จะทำให้การทำงานเป็นในลักษณะต่างคนต่างทำ สิ้นเปลืองเวลาและทรัพยากรสอดคล้องกับ สิทธิโชค วรานุสันติกุล (ม.ป.ป.: 69) ที่กล่าวว่า สมาชิกทุกคนในทีมต่างมีเป้าหมายส่วนตัวกันทุกคน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องระบุให้ชัดเจนว่า งานใดหรือเป้าหมายใดที่ต้องการการร่วมมือกันทำ เพื่อสมาชิกในทีมได้รู้และจัดการวางแผนให้ถูกต้องว่า เมื่อไรควรจะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือภารกิจรวม และเมื่อไรควรจะทำภารกิจที่จะเป็นเป้าหมายส่วนตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับ วราภรณ์ ตรีภูสฤกษ์ (2549: 9) ที่ว่า การทำงานเป็นทีมที่จะเกิดผลดี สมาชิกทุกคนในทีมงานจะต้องมีเป้าหมาย กล่าวคือมีการรับรู้ ทราบถึง แนวคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์เป้าหมายของทีมในเรื่องเดียวกัน และสอดคล้องกับ สุรีพร พิงพุทธคุณ (2549: 40) ที่กล่าวว่า การมุ่งให้ทุกคนในทีมงานช่วยเหลือกัน ร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจกัน ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมาย หรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ของทีม ดังนั้นสมาชิกของทีมก็ยังคงจำเป็นต้องความเข้าใจในเป้าหมายของทีมร่วมกัน มิฉะนั้นแล้วพวกเขาอาจเดินไปยังทิศทางที่แตกต่างกัน รวมทั้งทุ่มเทแรงกายแรงใจและทรัพยากรให้หมดไปอย่างสูญเปล่า สอดคล้องกับ โฉมยง โต้ะทอง (2540: 31) ที่กล่าวว่า ทีมที่ประสบความสำเร็จต้องมีจุดหมายที่ชัดเจน และจุดหมายนี้ต้องสามารถกระตุ้นให้รายบุคคลรู้สึกว่าเป็นตัวเอง มีส่วนร่วมในการทำให้สำเร็จให้ทุกคนมีพันธะสัญญา มีสำนึกว่าจะต้องทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับ เบลและคนอื่นๆ (Bell ; et al. 1994: 166) ที่กล่าวว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องทำความเข้าใจเป้าหมายให้แจ่มชัดตรงกัน ซึ่งเป้าหมายนี้จะต้องเป็นที่ยอมรับจากการตกลงร่วมกัน อันเป็นคุณสมบัติสำคัญของการทำงานเป็นทีม ที่มีประสิทธิภาพ พอจะเห็นแล้วว่า การกำหนดเป้าหมายของทีมงานในการทำงานร่วมกันนั้น จะต้องมีความชัดเจน เข้าใจตรงกัน สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมรับรู้เหมือนกัน และสามารถนำพาทีมไปสู่จุดหมายได้ตรงตามทิศทางเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ก็ได้มีผู้ให้คำจำกัดความเป้าหมายไว้น่าสนใจ

4. นักศึกษามีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้านการยอมรับนับถือเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมก้อนหิน ที่ให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์

ถึงความแตกต่างของก้อนหิน และจุดเด่นจุดด้อย สามารถกระตุ้นให้นักศึกษายอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และเข้าใจว่าทุกคนย่อมมีทั้งส่วนดีและส่วนเสีย รวมทั้งยอมรับในความสามารถของตนเองและผู้อื่น ดังนั้นในการทำงานร่วมกันเราควรนำส่วนดีของบุคคลนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากกว่าที่จะคำนึงถึงส่วนเสีย ก็จะทำให้งานที่ทำประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์ (2549: 9) ที่กล่าวว่า คนในทีมมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน และหวังว่าหากได้มีการนำความแตกต่างของบุคคลในทีมมาใช้ ย่อมน่าจะทำให้งานของทีมหรืองานกลุ่มนั้น มีคุณภาพดี คือเป็นงานที่สามารถดึงเอาศักยภาพหรือความสามารถของทุกๆ คนที่มีอยู่มาใช้เป็นประโยชน์ต่องานส่วนร่วม ดังนั้นสมาชิกทุกคนในกลุ่มจะต้องยอมรับนับถือกันในเรื่องต่างๆ ดังนี้ คนแต่ละคนมีความรู้ความสามารถไม่เหมือนกัน ยอมรับในความแตกต่างของมนุษย์ ได้แก่ ความแตกต่างทางความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ความเข้าใจ ยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ที่ต้องการการเอาใจใส่ การยกย่อง การยอมรับ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงจันทร์ วงษ์สุวรรณ (2547: 96) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลของการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการพยาบาล ผู้วิจัยทำการทดลองกับพยาบาล จำนวน 37 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 17 คน กลุ่มควบคุม 20 คน พบว่า การฝึกพฤติกรรมแสดงออกอย่างเหมาะสมมีผลทำให้การทำงานเป็นทีมของบุคลากรพยาบาลเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 12) ที่กล่าวว่า การเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง ตลอดจนถึงการรับรู้และยอมรับในบทบาทของผู้อื่นในทีม นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานร่วมกัน เพราะสมาชิกในทีมจะได้ปฏิบัติงานอย่างสอดคล้อง ไม่ก้าวก่ายซึ่งกันและกัน ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งลงได้ ขณะเดียวกันก็จะไม่เกิดความน้อยเนื้อต่ำใจในสถานภาพของตนเองว่าต่ำต้อยกว่าผู้อื่น โดยพยายามให้บุคคลยอมรับบทบาทที่แตกต่างกัน และให้ ทุกคนได้ประจักษ์ว่าทุกหน้าที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ตลอดจนหาแนวทางให้ทุกฝ่ายยอมรับซึ่งกันและกัน อีกทั้งยอมรับว่าทุกฝ่ายมีความสำคัญต่อองค์กรทั้งสิ้น สอดคล้องกับ โฉมยง โตะทอง (2540: 32) ที่กล่าวว่า ผู้ร่วมทีมจะประสบความสำเร็จ เมื่อทุกคนในทีมงานเชื่อถือในความสามารถของกันและกัน แต่อย่างไรก็ตาม ความเชื่อถือนั้นประการบางต้องใช้เวลานานในการสร้างความเชื่อถือ แต่ง่ายต่อการทำลาย การคงความเชื่อถือให้คงอยู่นั้นต้องใช้ความตั้งใจจริง

5. นักศึกษามีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้านความมีมนุษยสัมพันธ์เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงให้เห็นว่า กิจกรรมดวงใจแต่เธอ ที่ให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการนำป้ายชื่อที่ตนเองหยิบได้ ไปติดให้กับผู้อื่น และนักศึกษามีส่วนในวิเคราะห์พฤติกรรมที่ทุกคนแสดงออกตั้งแต่เริ่มเขียนป้ายชื่อจนกระทั่งนำป้ายชื่อไปติดให้ นั้น สามารถทำให้นักศึกษาได้เข้าใจว่าการเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต้องมีลักษณะอย่างไรบ้าง และเรียนรู้ในเรื่องของการสร้างมิตรภาพด้วยคำว่า ขอบคุณ ขอบใจ ไม่เป็นไร ขอบโทษ ที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ดังนั้นการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกับส่งผลดีการทำงานร่วมกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์ (2549: 82) ที่กล่าวว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีส่วนช่วยลดหรือขจัดปัญหาความขัดแย้งได้ เพราะช่วยคนเกิดความสัมพันธ์รักใคร่ ชอบพอกัน เป็นความผูกพันทางจิตใจ

อย่างแน่นแฟ้น เข้าใจดีต่อกัน เป็นผลให้เกิดความราบรื่นในการติดต่อ การสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานได้เป็นอย่างดี คนที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี ย่อมเป็นที่รักใคร่ เอ็นดู ชอบพอ คิดและกระทำสิ่งใด ย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่าคนที่ไม่มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น อาจกล่าวได้ว่า คนที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีนั้น ย่อมมีโอกาสพบความเจริญในหน้าที่การงาน เป็นที่ชื่นชมของคนทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับ พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 129-130) ได้กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต เกิดความเข้าใจอันดีต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน เกิดความเชื่อถือรักใคร่ต่อกัน เกิดความพึงพอใจ และยินดีในความร่วมมือในการทำงาน ให้การคบหาสมาคมเป็นไปด้วยความราบรื่นและเกิดความสำเร็จในกิจการงานที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน

6. นักศึกษามีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้านการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงให้เห็นว่า กิจกรรมเกมยิงเรือ ที่ให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์วางแผน โดยเรียนรู้จากการลองผิดลองถูก การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการยุติความขัดแย้งภายในทีม สามารถทำให้นักศึกษาได้เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน ทั้งทางด้านความคิด และการแสดงออกทางอารมณ์ มีความรู้สึกผิดหวังเมื่อกลุ่มล้มเหลวและดีใจเมื่อกลุ่มประสบความสำเร็จ และเห็นความสำคัญของสมาชิกทุกคนที่มีส่วนช่วยให้งานที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549: 9-10) ที่กล่าวว่า ทุกคนในทีมล้วนมีความสำคัญ ประดุงฟันเฟืองของเครื่องจักรกล ซึ่งจะขาดมิได้แม้แต่นอตตัวเล็ก ๆ เพียงตัวหนึ่ง งานของกลุ่มก็เช่นกัน กล่าวคือ งานกลุ่มของเรามีอาจทำสำเร็จได้เพียงลำพังแค่ความสามารถของคน ๆ เดียวเท่านั้น หากต้องอาศัยความร่วมมือมือร่วมแรงร่วมใจของสมาชิกทุก ๆ คนในการระดมความคิด ช่วยกันแสดงความคิดเห็น อันเป็นประโยชน์ในการวางแผนทาง ช่วยกันวิเคราะห์วางแผนการทำงาน และละเอียดลึกซึ้งไปจนถึงการร่วมกันปฏิบัติงานตามแผนงานที่กลุ่มได้ช่วยกันวางแผนเอาไว้ ให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ในขณะที่ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538: 147) ให้ทัศนะของการมีส่วนร่วมว่า เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกของทีมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้มากที่สุด การมีส่วนร่วมนั้นนอกจากจะทำให้เกิดความผูกพันกับทีมแล้ว ยังมีส่วนทำให้ใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วย

จากการศึกษาผลของการใช้กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของนักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า นักศึกษาที่เข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์ มีการทำงานเป็นทีมทั้ง 6 ด้าน เพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่ากลุ่มสัมพันธ์สามารถนำไปพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิวพร ภูมิสิริวัฒน์ (2545: 51) ที่ได้ทดลองผลการใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของนักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอลพ จังหวัดขอนแก่น ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2544 จำนวน 20 คน พบว่า นักศึกษาที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมกระบวนการกลุ่มด้วยโปรแกรมกระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้นกว่าก่อนการทดลอง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โสพิช ปลอดภัย (2546: 35) ที่ได้ทำทดลองผลของการใช้

กิจกรรมกลุ่มที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนหมวกเหล็กวิทยา อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยทำการศึกษานักเรียนจำนวน 30 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 15 คน พบว่า นักเรียนที่ได้รับการใช้กิจกรรมกลุ่มมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนมากขึ้นกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการใช้กิจกรรมกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปได้ว่านักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้นหลังการเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งรายด้านและโดยรวม

## ข้อเสนอแนะทั่วไป

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรมีข้อตกลงกับนักศึกษาว่านักศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมจะได้รับมอบหมายให้เป็นแกนนำในการขยายผลความรู้ ประสบการณ์ ที่ตนเองได้รับกับเพื่อนภายในศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเดียวกันและต่างศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และมีส่วนร่วมในการช่วยครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนจัดโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม กับเพื่อนนักศึกษาในกลุ่มอื่น ซึ่งผู้วิจัยได้ทำข้อตกลงกับนักศึกษาว่าให้นักศึกษาเป็นแกนนำในการขยายผลความรู้ในรูปแบบของใบความรู้ให้กับเพื่อนในศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเดียวกันและต่างศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เพื่อใช้ในการขออนุมัติต่อสถานศึกษาให้เป็นชั่วโมงกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต (กพช.) ต่อไป

2. ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่สนใจ ควรศึกษาหาความรู้ ความชำนาญในการใช้โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ก่อนนำไปใช้จริง

3. ควรมีการติดตามผลนักศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม หลังสิ้นสุดการทดลองอย่างจริงจังและต่อเนื่องคือเดือนละ 1 ครั้ง ติดต่อกัน 1 ภาคการศึกษา หรือติดต่อกัน 4 เดือน

4. ช่วงระหว่างต่อกิจกรรมผู้วิจัยได้จัดแทรกกิจกรรมละลายพฤติกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้เข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์ ดังนั้นครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน หรือผู้ที่สนใจควรเตรียมกิจกรรมละลายพฤติกรรมแทรกระหว่างช่วงต่อกิจกรรมด้วย เพื่อให้นักศึกษาได้ผ่อนคลายและสร้างความสัมพันธ์

5. ควรมีการจัดทำคู่มือการอบรม เพื่อให้นักศึกษาได้จัดบันทึกข้อมูลที่ได้จากอบรม ซึ่งผู้วิจัยเองได้จัดทำคู่มือให้กับนักศึกษาเพื่อที่จะได้ให้นักศึกษาเก็บไว้ในแฟ้มสะสมผลงาน

6. ควรนำกิจกรรมที่ใช้ในการทดลองสอดแทรกในการจัดอบรม หรือการเข้าค่ายอื่นๆ เช่น ค่ายประชาธิปไตยและยาเสพติด ค่ายยุวกาชาด ค่ายลูกเสือ ค่ายอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพราะทุกค่ายส่วนใหญ่จะมีการจัดกิจกรรมให้นักศึกษาทำงานร่วมกันเป็นทีม

7. ควรจัดกิจกรรมในลักษณะอบรมต่อเนื่อง 2-3 วัน เพื่อทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีและเกิดการต่อเนื่องของกิจกรรม เพราะเนื่องจากการเรียนการสอนของนักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียนที่มาพบกลุ่มกันเพียงอาทิตย์ละ 1 ครั้ง ทำให้บรรยากาศในการจัดกิจกรรมไม่ต่อเนื่องทำให้มีขั้นตอนต่างๆ ของกิจกรรมที่ผ่านมา

#### **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย**

1. ควรนำกลุ่มสัมพันธ์มาใช้ในการพัฒนานักศึกษาในเรื่องต่างๆ เช่น ความเป็นผู้นำ ความรับผิดชอบ การปรับตัว เป็นต้น เพราะนักศึกษาจะได้รับประสบการณ์ตรงและสามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตได้
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาในระดับชั้นที่แตกต่างกัน
3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม นอกเหนือจากที่ศึกษาไว้แล้ว เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ ระดับสติปัญญา ฐานะทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

## บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- คมเพชร ฉัตรศุกกุล. (2546). *กลุ่มสัมพันธ์ในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์ จำกัด.
- \_\_\_\_\_. (2546). *จิตวิทยาการทำงานร่วมกัน*. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์ จำกัด.
- จินดาพร แสงแก้ว. (2541). *การเปรียบเทียบผลของการใช้กลุ่มสัมพันธ์กับกลุ่มสัมพันธ์แบบมาราธอนเพื่อพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองของเด็กบ้านอุปถัมภ์ มูลนิธิสร้างสรรค์เด็ก กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- จำเนียร ช่วงโชติ และคนอื่น ๆ. (2521). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โคมอง โต๊ะทอง. (2540, มิถุนายน-ตุลาคม). *การทำงานเป็นทีม*. *วารสารราชภัฏเพชรบุรี*. 7 : 1.
- ชูชัย สมितिไกร. (2536, กันยายน-ตุลาคม). *จิตวิทยาการทำงานเป็นทีม*. *เพิ่มผลผลิต*. 32 : 5.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, ฉัตรยาพร เสมอใจ, ชัยวัฒน์ เชี่ยวเชิงสันติ, และธีรพร พัดภู. (2545). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ณัฐนันท์ ดนุพิทักษ์. (2543). *ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงแข วิทยาสุนทรวงศ์. (2541). *ผลของกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาด้านปรับตัวการเรียนของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรังจังหวัดตรัง*. ปรินญาณิพนธ์ กศม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงจันทร์ วงษ์สุวรรณ. (2547). *ผลของการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการพยาบาล*. วิทยานิพนธ์ (พย.ม.) กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตนา แคมมณี. (2545). *กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานเป็นทีมและการจัดการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ : นิชินแอดเวอร์ไทซิง กรุ๊ป.
- ทัศนาศาสตร์. (2539). *รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้น ช่างอุตสาหกรรม กรมอาชีวศึกษา*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสารมิตร, ถ่ายเอกสาร.
- ธีรศักดิ์ กำบรรณารักษ์. (2539 พฤษภาคม-สิงหาคม). *การทำงานเป็นทีม*. *การศึกษาต่อเนื่อง*. 4:3.
- นิรมิต ชวระนอง. (2542). *กลุ่มสัมพันธ์ในการจัดกิจกรรมแนะแนว*. กรุงเทพฯ : ต้นอ่อน.

- นิสา อ้นวงษา. (2546). ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาที่มงานต่อการทำงานเป็นทีมของสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอบ้านบึงจังหวัดชลบุรี. ปรินญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการพยาบาล) มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บังอร ยูววิทยาพานิช. (2547). ผลของการใช้โปรแกรมฝึกทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการพยาบาลหน่วยตรวจโรคตา. วิทยานิพนธ์ (พย.ม.) กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประนอม เดชชัย. (2531). แนวทางการเรียนการสอนและแนวทางปฏิบัติสังคมศึกษา. เชียงใหม่ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประสิทธิ์ ทองอ่อน, ทศนา สุริยธนาภาส, วัลนิภา ฉลากบาง, และประภากร โล่ห์ทองคำ. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ : เวิร์ดเวฟเอดูเคชั่น.
- เปรมวดี คฤหเดช. (2540). การพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต, สาขาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พนิดา รัตนไพโรจน์. (2542). ผลของการใช้โปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจต่อการรับรู้ผลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกทีมการพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). พฤติกรรมกลุ่ม. กรุงเทพฯ : วิสิทธ์พัฒนา จำกัด.
- พรรณพิศ วาณิชยการ. (2535). การทำงานแบบกลุ่ม. สารานุกรมศึกษาศาสตร์ ฉบับเฉลิมพระเกียรติ. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พรรณราย ทร์พะยะประภา. (2540, กรกฎาคม-สิงหาคม). การสร้างทีมงาน. เพิ่มผลผลิต. 36 : 10.
- พนมวรรณ อยู่ดี. (2547). การฝึกมนุษย์สัมพันธ์. เชียงใหม่ : บจก.กลางเวียงการพิมพ์.
- พรทิพย์ ศรีตระกูล. (2541). ผลของการใช้กลุ่มสัมพันธ์ต่อสุขภาพจิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. ปรินญาณิพนธ์ กศม. (จิตวิทยาการศึกษา)มหาสารคราม:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคราม.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2534). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภา.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- เริงชัย หมื่นชนะและคนอื่น ๆ. (2539). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- เรียม ศรีทอง. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ : เวิร์ดเวฟ เอดูเคชั่น.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

- ฤทัยรัตน์ ทรเสนา. (2535). *การพัฒนาอัตโนมัติทัศน์หลายมิติของศึกษาพยาบาลที่มีทัศนคติต่อ  
ปริญญาโท* กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2549). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิภาพร มาพบสุข. (2543). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วีระวัฒน์ พงษ์พะยอม. (2534). *ทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วีณา วโรตมะวิชัย. (2530). *กลวิธีการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา*. เชียงใหม่ :  
ภาควิชาประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วัชริน สินธวานนท์. (2546). *ผลของโปรแกรมพัฒนาที่มุ่งงานต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน  
เป็นทีมและความพึงพอใจในงาน ของทีมวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์.  
วิทยานิพนธ์ (กศ.ม.)* นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. (2539). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ :  
วิสิทธิ์พัฒนาการพิมพ์.
- \_\_\_\_\_. (2541). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศิณีย์ สังข์ศรีศรี. (2543). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ.เพิ่มผลผลิต*, 39 (5), 60-64.
- ศุภวดี บุญญวงค์. (2527). *กลุ่มสัมพันธ์ในโรงเรียน*. สงขลา: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยา  
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตสงขลา.
- ศิวพร ภูมิสิริวัฒน์. (2550). *ผลของการใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของ  
นักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอพล จังหวัด  
ขอนแก่น, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2539). *เกมและกิจกรรมผสมผสานเพื่อพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ :  
ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- \_\_\_\_\_. (2540). *เกมและกิจกรรมเพื่อพัฒนาคนและองค์กร*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สมบูรณ์ สุขประเสริฐ. (2548). *บรรณนิทัศน์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม*. สารนิพนธ์.  
กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมพร สุทัศน์ีย์. (2539). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2544). *การสร้างทีมงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ : ดี.ดี.บุ๊คส์ไตร์.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (ม.ป.ป.). *การพัฒนาทีมงาน*. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์.
- สุชาดา นิภานันท์. (2548). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ศูนย์พิมพ์สถาบันสวนดุสิต.
- สุนันทา เลาหันทน์. (2540). *เอกสารคำสอนรายวิชาการสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ : ดี.ดี.บุ๊คส์ไตร์.

- สุภาพร อัคราวัฒนา. (2541). *การศึกษายุทธศาสตร์การทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัย เอกชน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
ครุศาสตรบัณฑิต, สาขาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิวรรณ ดันติจินาวงศ์. (2535). *การพัฒนาทีมงาน*. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท. อัดสำเนา.
- สุรีพร พึ่งพุกทศคุณ. (2549). *การบริหารจัดการทีมงาน*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.
- เสนาะ ดิยาวี. *การบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540.
- สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2549)*.  
กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- โสพิษ ปลอดเขียว. (2546). *ผลของการใช้กลุ่มสัมพันธ์ที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน  
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนหมวกเหล็กวิทยา อำเภอหมวกเหล็ก  
จังหวัดสระบุรี*. สารนิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อมรรัตน์ จินนาวงศ์. (2543). *ผลการพยาบาลเป็นทีมต่อประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโรงพยาบาล  
ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา  
การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรรวรรณ แก้วผ่อง. (2542). *การเปรียบเทียบผลของกลุ่มสัมพันธ์ และการให้คำปรึกษาแบบ  
กลุ่มที่มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวัด  
น้อยในกรุงเทพมหานคร.ปริญญาานพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ :*  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรัญญา วันกิ่ง. (2546). *ผลของกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ด้าน  
การจัดการอารมณ์ของตนเอง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบุรีรัมย์  
พิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาและการแนะแนว) กรุงเทพฯ:  
บัณฑิตวิทยาลัย .
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ, 2538.
- อัจฉรา สืบสงัด. (2540). *ผลของกระบวนการกลุ่มต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการ  
พยาบาล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการพยาบาล  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัจฉรา อาศิริพจน์มนตรี. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการ  
ทำงานเป็นทีมของอาจารย์วิทยาลัยสาธาณสุขสิรินธร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา  
มหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bennett, M. E. (1963). *Guidance and Counseling in Group*. New York : McGraw Hill.
- Bell, D.M.and others. (1994). *Managing Quality*. London : Butterworth Heinemann Ltd.,

- Black, S. (n.d.). *Teamwork in primary health care : A case study*. [CD-ROM].  
Abstract Fome : DAO File : Dissertation Abstract International: AAIC803741.
- Button, L. (1974). *Development Group Work with Adolescents*. London : University of London Press.
- Cartwright, D. & Zander, A. (1968). *Group dynamics : Research and Theory*. New York : Harper & Row Publishers.
- Chang,R.Y. (1995). *Success Throung Teamwork*. London : Kogan Page Ltd.
- Deighton, L.C. (1971). *Small Group Instruction. The Encyclopedia of Education*. NewYork : the Macmillan Company and Free Press.
- Dyer, W.G. (1995). *Team building: Current issues and new alternative*. Mass: Addison-Wesley.
- Goyal, R.C. (1993). *Handbook of Hospital Personnel Management*. India: Prantice-Hall.
- Gully, H.E. (1963). *Discussion Conference and Group Process*. New York : Mc Graw-Hill Book.
- Hoy, Wayne K. and William J. Kupersmith. (1985). *The Meaning and Measure of Faculty Trust*. Educational and Psychological Research. 5 : 1.
- Johnson, D.W., & Johnson, F.F. (1987). *Joining together. Group theory and group skill (3 rd ed.)*. New Jersey: Prentice-Hall.
- \_\_\_\_\_. (2000) "Joining together: *Group theory and group skill (7 rd ed.)*. Boston: Allyn and Bacon.
- Kazemek,E. (1991). *Ten criteria for effective team building*. [CD-ROM]. Health Financial.
- Kemp. C. Gratton. (1965). *Prespectives on the Group Process : A Foundation for Counseling With Groups*. 2 ed, Boston : Goughton Miffin,Co.
- Kolb, J.A. (1991). *Relationships between leader behaviors and team performance and nonresearch teams* .[CD-ROM]. Abstract from: DAO File: Dissertation Abstract International: AAI9102125.
- Kowalski,K. (1999). *Team building. In leadership and managing in nursing*. (pp.279-299).St.Louis: Mossby.
- Lex, J.J. (1973, May). "Attitude Change to Seminary Student Associateed with A Course In Group Dynamics."Dissertation Abstract International 33 (27) : 6093-A
- Long, S. (1996). *Primary Health Care Team Workshop : Team Members'Perspectives*. Journal of Advanced Nursing 83 : 935 – 941.
- Pandersen,A.,& Easton,L.S.(1995). *Teamwork : bringing order out of chaos*. Nursing management,26(6),34.

- Patterson, C.H. (1973). *Humanistic Education. Englewood Cliffs, New Jersey: Prenticehall.*
- Payne, V. (2001). *The team – building workshop.* New York: AMACOM.
- Robbins, S.P. (1990). *Organization theory : Structure design and application (3 rd ed.).*  
New Jersey: Prentice-Hall.
- \_\_\_\_\_. (1998). *Organization behavior (8 th ed.).* New Jersey: Prentice-Hall.
- \_\_\_\_\_. (2001). *Organization behavior (9 th ed.).* New Jersey: Prentice-Hall.
- Shaw, M. E. (1981). *Group Dynamic : The Psychology of Small Group Behavior.* New  
York : McGraw-Hill Book Company.
- Tappen, R.M. (1995). *Nursing leadership and management.* Philadelphia: F.A.Davis.
- Vancly, L. (1998). *Teamwork in primary care.*[CD-ROM]. Nursing Standard. 12, 37-38.  
AbstractFrom: Medline: 98173645.
- Warner. M et al.(1994). *The Teamwork Project : A Collaborative Approach to Learning to  
Nurse Families.* Journal of Nursing Education 33 : 5-13.
- Woodcock, M. (1989). *Team Development Manual (2 nd ed.).* Vermont: Gower.
- Woodcock, M., & Francise, D. (1994). *Teambuilding Strategy.* Hampshire: Gower.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

1. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
2. หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อวิจัย

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศพร มณีศรีขำ ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ดร. อติศักดิ์ จินดานุกุล ศึกษาพิเศษ 9 สำนักงานพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา

ที่ ศธ 0519.12/4751



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ กรกฎาคม 2550

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวินิตศึกษาในพระราชูปถัมภ์ฯ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และโปรแกรมฯ

เนื่องด้วย นางสาวปาริชาติ ศรีเหรา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ผลของการใช้กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี” โดยมี อาจารย์ไพศาล อ้นประเสริฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 20 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม และโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวปาริชาติ ศรีเหรา ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญสิริ จีระเชษฐกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067, 0-2258-4119

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 083-050-0887

ที่ ศธ 0519.12/4766



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ กรกฎาคม 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอธัญบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และโปรแกรมฯ

เนื่องด้วย นางสาวปาริชาติ ศรีเหรา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ผลของการใช้กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี” โดยมี อาจารย์ไพศาล อันประเสริฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณี นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ให้นักศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 20 คน ตอบแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม และใช้โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในระหว่างเดือนกรกฎาคม 2550

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวปาริชาติ ศรีเหรา ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067, 0-2258-4119

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 083-050-0887

**ภาคผนวก ข**  
**แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม**

## แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม

### คำชี้แจงในการตอบคำถาม

แบบสอบถามนี้ ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการทำงานเป็นทีม แต่ละข้อไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด เพราะแต่ละคนย่อมมีลักษณะนิสัย และความรู้สึก หรือแนวทางประพจน์ในการทำงานเป็นทีมไม่เหมือนกัน ดังนั้นคำตอบที่ถูกที่สุดคือ คำตอบที่ตรงกับความรู้สึกหรือสภาพที่แท้จริงของท่าน

### วิธีตอบแบบสอบถาม

ให้ผู้ตอบอ่านข้อความในแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่าตรงกับความคิดเห็น หรือการกระทำที่แท้จริงของท่านในระดับใด แล้วให้ขีดเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางด้านขวามือของข้อความนั้น ในแบบสอบถามจะตอบเพียงข้อละ 1 ช่องเท่านั้น และขอให้ผู้ตอบตอบทุกข้อ จะมีช่องให้เลือกตอบ 5 ช่อง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้คือ

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ลักษณะการทำงานเป็นทีม	5	4	3	2	1
	1. ความไว้วางใจเชื่อใจ (Trust)					
1.1	ท่านไว้วางใจความรับผิดชอบของเพื่อนร่วมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
1.2	ท่านยอมรับฟังคำชี้แนะเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ.....	.....	.....	.....	.....	.....
1.3	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าผู้นำทีมสามารถช่วยแก้ปัญหาความผิดพลาดของผู้ร่วมทีมได้.....	.....	.....	.....	.....	.....
1.4	ผู้นำทีมให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมทีม.....	.....	.....	.....	.....	.....
1.5	ท่านสามารถปรับทุกข์กับเพื่อนร่วมทีมได้.....	.....	.....	.....	.....	.....
1.6	ท่านเชื่อผู้ว่าผู้ร่วมงานที่มีอายุน้อยกว่าสามารถเป็นผู้นำที่ดีได้.....	.....	.....	.....	.....	.....
1.7	ผู้ร่วมงานทุกคนมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของทีม.....	.....	.....	.....	.....	.....
1.8	ท่านปรึกษาเรื่องการทำงานกับผู้ร่วมงานเสมอ.....	.....	.....	.....	.....	.....

### แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม

ข้อ	ลักษณะการทำงานเป็นทีม	5	4	3	2	1
	<b>2. การสื่อสารแบบเปิด (Open Communication)</b>					
2.1	ท่านได้รับทราบข้อมูลจากหัวหน้าทีมอย่างชัดเจน.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.2	ท่านสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่ง หรือปัญหาในการทำงานได้..	.....	.....	.....	.....	.....
2.3	ท่านและสมาชิกในทีมมีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุและผล...	.....	.....	.....	.....	.....
2.4	การตัดสินใจของสมาชิกในทีมงานเป็นลักษณะที่ทุกคนร่วมกัน แสดงความคิดเห็น.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.5	ท่านมีการอภิปรายอย่างอิสระในการหาข้อยุติความคิดเห็นที่ แตกต่าง.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.6	ท่านสอบถามผู้ฟังเป็นระยะๆ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ฟังได้รับข้อความที่ สนทนาถูกต้อง.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.7	ท่านสบตาเพื่อนร่วมงาน ขณะที่พูดคุยกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.8	ท่านใช้เหตุผลในการอธิบายให้เพื่อนร่วมทีมฟังโดยไม่ใช้อารมณ์...	.....	.....	.....	.....	.....
2.9	ท่านสังเกตปฏิกิริยาของผู้ฟัง เมื่อสนทนาด้วยกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<b>3. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย (Unity of Purpose)</b>					
3.1	ท่านทราบวัตถุประสงค์และเข้าใจเป้าหมายของทีมงานก่อนการ ปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.2	ท่านมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายของ การทำงานร่วมกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.3	ท่านให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของทีมงานมากกว่าส่วนบุคคล....	.....	.....	.....	.....	.....
3.4	ท่านยอมรับความผิดพลาดของเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.5	ท่านมีความเชื่อว่าผู้ร่วมทีมทุกคนมีความสามารถทำงานให้บรรลุ เป้าหมายของทีมได้.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.6	ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานของ ท่าน.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.7	ท่านปฏิบัติงานตามแผนที่ทีมงานวางไว้เสมอ.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.8	การแบ่งหน้าที่ในการทำงานให้ชัดเจน ทำให้ท่านสามารถทำงาน ตามเป้าหมายของทีมได้ดี.....	.....	.....	.....	.....	.....

### แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม

ข้อ	ลักษณะการทำงานเป็นทีม	5	4	3	2	1
	<b>4. การยอมรับนับถือ (Respect)</b>					
4.1	ท่านให้ความร่วมมือและช่วยเหลือสมาชิกในทีม.....	.....	.....	.....	.....	.....
4.2	ท่านทำงานร่วมกับสมาชิกในทีมด้วยความเต็มใจ.....	.....	.....	.....	.....	.....
4.3	ท่านให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ.....	.....	.....	.....	.....	.....
4.4	ท่านยอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันได้.....	.....	.....	.....	.....	.....
4.5	ท่านยอมรับในความผิดพลาดของเพื่อนร่วมทีมได้.....	.....	.....	.....	.....	.....
4.6	ท่านยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคลและยอมรับว่าทุกคนมีทั้งส่วนดีและไม่ดี.....	.....	.....	.....	.....	.....
4.7	ท่านยกย่องชมเชยผู้ร่วมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
4.8	ท่านคิดว่าความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<b>5. ความมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation)</b>					
5.1	ท่านมีน้ำใจเอื้อเฟื้อช่วยเหลือต่อสมาชิกทีมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
5.2	ท่านมีความจริงใจและปรารถนาดีต่อสมาชิกทีมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
5.3	ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
5.4	ท่านพบปะสังสรรค์กับสมาชิกทีมงานเสมอ.....	.....	.....	.....	.....	.....
5.5	ท่านและสมาชิกทีมงานทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข.....	.....	.....	.....	.....	.....
5.6	ท่านให้อภัยและให้โอกาสผู้ร่วมทีมในการแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง.....	.....	.....	.....	.....	.....
5.7	ท่านชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น.....	.....	.....	.....	.....	.....
5.8	ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือผู้ร่วมงานโดยไม่ต้องรอให้มีการขอความช่วยเหลือ.....	.....	.....	.....	.....	.....
5.9	เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเกี่ยวกับการทำงานท่านสามารถชี้แจงและพยายามปรับความเข้าใจกับผู้ร่วมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
5.10	ท่านเอาใจใส่ทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....

### แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม

ข้อ	ลักษณะการทำงานเป็นทีม	5	4	3	2	1
	6. การมีส่วนร่วม (Participation)					
6.1	ท่านและสมาชิกทีมงานสามารถช่วยกันในการกำหนดเป้าหมายของทีมได้.....	.....	.....	.....	.....	.....
6.2	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในทุกขั้นตอนของการทำงาน....	.....	.....	.....	.....	.....
6.3	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในทีมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
6.4	หัวหน้าทีมงานของท่านเปิดโอกาสให้สมาชิกประเมินผลงานตนเองและเพื่อนร่วมทีมอย่างอิสระ.....	.....	.....	.....	.....	.....
6.5	ท่านมีความรู้สึกที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของทีม.....	.....	.....	.....	.....	.....
6.6	ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นในการทำงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
6.7	เมื่อเกิดความไม่เข้าใจกันในระหว่างผู้ร่วมงานท่านทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

**ภาคผนวก ค**

**โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม**

**รายละเอียดโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม**

**โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม  
ของนักศึกษาศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี**

กิจกรรมที่	หัวข้อเรื่อง	จุดมุ่งหมาย	วิธีดำเนินการ
1 รู้เขารู้เรา เข้าใจ พฤติกรรม 13 ต.ค.50	<b>ปฐมนิเทศ:</b> การเข้าร่วมใจ พฤติกรรมที่ ส่งผลต่อต่อ การทำงาน เป็นทีม และการเข้า ร่วมกลุ่ม สัมพันธ์เพื่อ พัฒนาการ ทำงานเป็น ทีม	1.เพื่อให้นักศึกษาเข้าใจถึงพฤติกรรมของมนุษย์ที่เป็นที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม 2.เพื่อให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงในการเข้ากลุ่มสัมพันธ์ 3.เพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกประสบการณ์วิเคราะห์พฤติกรรมที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม 4.เพื่อให้นักศึกษาเข้าใจวิธีการใช้กลุ่มสัมพันธ์ เกม การใช้ตัวแทน บทบาทสมมุติ การอภิปรายหมู่ ตลอดจนระยะเวลา สถานที่ในการพบทำกลุ่มสัมพันธ์	1.ขั้นนำ 1.1ผู้วิจัยแนะนำตนเอง และให้นักศึกษาแนะนำตนเอง 1.2ผู้วิจัยให้นักศึกษาช่วยกันกำหนดข้อตกลงในการเข้ากลุ่มสัมพันธ์ร่วมกัน 1.3ผู้วิจัยให้นักศึกษาทำตามคำสั่งดังนี้ “ปรบมือ 1 ครั้ง ปรบมือ 2 ครั้ง ปรบมือ 3 ครั้ง” 1.4 หลังจากนั้นให้ปรบมือแบบเอกลักษณ์ของกลุ่มที่อบรม เช่น ปรบมือแบบ กศน. “1 2 1 2 3 1 2 1 2 1” “กศน. เฮ้ !” (ชูกำมือข้างขวาขึ้นในตอนที่เราพูดว่าเฮ้) 1.5 ผู้วิจัยนำเข้าสู่ การบรรยายเรื่องการทำงานเป็นทีม พฤติกรรมของตนเองและผู้อื่น 2. ขั้นการมีส่วนร่วม 2.1 ผู้วิจัยบรรยาย โดยมีรายละเอียดดังนี้ 2.2.1 พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง กิริยาอาการแสดงออกทุกรูปแบบของสิ่งมีชีวิตเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า ทั้งภายนอกและใน เป็นการแสดงออกที่เห็นได้จากภายนอก โดยรูปแบบของพฤติกรรมต่างๆ นั้นเป็นผลมาจากการทำงานร่วมกันของพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม 2.2.2 พฤติกรรมที่แต่ละคนแสดงออกมานั้นมีความแตกต่างกัน พฤติกรรมของคนขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของพฤติกรรม ซึ่งมีดังนี้ - ตัวบุคคล ได้แก่ สรีระ ทัศนคติ การรับรู้ อารมณ์ บุคลิกภาพ ความต้องการ - สิ่งแวดล้อม แบ่งออกเป็น ทางกายภาพ ได้แก่ มีด สว่าง ร้อน หนาว และทางสังคม

กิจกรรมที่	เรื่อง	จุดมุ่งหมาย	วิธีดำเนินการ
			<p>ได้แก่ วัฒนธรรม ประเพณี</p> <p>2.2.3 การเข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่นทำให้เราเข้าใจตนเองด้วย</p> <p>2.2.4 การทำงานร่วมกับผู้อื่น จะต้องอาศัยคุณลักษณะหลายประการ เช่น ความมีมนุษยสัมพันธ์ การรับฟังผู้อื่นและการอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจ การรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง การไว้วางใจ เชื่อใจผู้อื่น</p> <p>3. ชั้นวิเคราะห์</p> <p>3.1 ผู้วิจัยให้นักศึกษา ช่วยคิดว่าพฤติกรรมใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยผู้วิจัยกระตุ้นให้นักศึกษาช่วยคิดและร่วมแสดงความคิดเห็น โดยผู้วิจัยเป็นผู้จัดบันทึกลงในกระดาษรูป</p> <p>3.2 ผู้วิจัยถามนักศึกษาว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้น นักศึกษาคิดว่าน่าจะมาจากสาเหตุใดบ้าง โดยผู้วิจัยสุ่มพฤติกรรมมา 2-3 พฤติกรรมให้นักศึกษาร่วมกันวิเคราะห์</p> <p>3.3 ผู้วิจัยถามนักศึกษาว่า และพฤติกรรมใดบ้างเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น</p> <p>4. ชั้นสรุป และการประยุกต์หลักการ</p> <p>4.1 ผู้วิจัยให้นักศึกษาสรุปข้อคิดอะไรบางอย่างจากกิจกรรมนี้ลงในกระดาษรูป</p> <p>4.2 ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมในเรื่องของพฤติกรรมของมนุษย์ ที่ส่งผลต่อการทำงานร่วมกัน การพยายามทำความเข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่นทำให้เราเข้าใจพฤติกรรมของเราด้วย ทำให้สามารถแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมออกมาในการทำงานร่วมกัน และนำเข้าสู่การชี้แจงการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เกม สถานการณ์จำลอง การอภิปรายกลุ่ม ตลอดจนระยะเวลา สถานที่ในการพบทำ</p>

กิจกรรมที่	หัวข้อเรื่อง	จุดมุ่งหมาย	วิธีดำเนินการ
			<p>กลุ่มสัมพันธ์</p> <p>4.2 ผู้วิจัยให้นักศึกษาร่วมแสดงความคิดเห็น สันทนาชกถามข้อสงสัย</p> <p>5.ชั้นประเมินผล</p> <p>5.1 สังเกตพฤติกรรมกรรมการกระตือรือร้นในการ ร่วมกิจกรรม</p> <p>5.2 สังเกตจากการร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น</p>
<p>2</p> <p>ดวงใจ</p> <p>แต่เธอ</p>	<p>ความมีมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation)</p>	<p>1.เพื่อให้ นักศึกษาเห็น ความสำคัญของการมี มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ร่วมงาน</p> <p>2.เพื่อสร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างเพื่อนร่วมทีม</p> <p>3.เพื่อสร้างความคุ้นเคย และสนิทสนมระหว่าง เพื่อนร่วมทีม</p>	<p>1.ขั้นนำ</p> <p>1.1 นำแผ่นป้ายชื่อรูปหัวใจใส่ในภาชนะ แล้วนำไปวางไว้ที่กลางวง</p> <p>2.ขั้นการมีส่วนร่วม</p> <p>2.1 ผู้วิจัยอธิบายขั้นตอนการทำกิจกรรม คือ</p> <p>2.2.1 เมื่อผู้วิจัยให้สัญญาณนกหวีด ให้นักศึกษา ไปหยิบป้ายชื่อรูปหัวใจคนละ 1 แผ่น โดยไม่ต้อง เลือก แต่ให้ดูว่าไม่ใช่ชื่อของตนเอง หากเป็นชื่อ ของตนเองให้หยิบแผ่นใหม่</p> <p>2.2.2 ให้นักศึกษาเขียนความประทับใจที่ดี หรือ ความรู้สึกที่ดีที่มีต่อเจ้าของป้ายชื่อ ไว้ด้านหลังป้ายชื่อ</p> <p>2.2.3 ให้นักศึกษาหาเจ้าของป้ายชื่อนั้น เพื่อจะ ได้นำไปมอบกับเจ้าตัวเขา พร้อมทั้งสัมภาษณ์ใน เรื่องที่ท่านอยากทราบเกี่ยวกับตัวเขา สำหรับ รายงานเพื่อให้นักศึกษาในกลุ่มได้ทราบ 1 คำถาม</p> <p>2.2.4 เมื่อติดป้ายชื่อเรียบร้อยแล้ว ให้นักศึกษา แต่ละคนมานั่งประจำที่</p> <p>2.2 ผู้วิจัยสุ่มถามนักศึกษา และให้นักศึกษาอ่าน ความประทับใจที่เพื่อนเขียนให้ พร้อมทั้ง สอดแทรกสิ่งที่ต้องการให้นักศึกษาทราบตาม แนวคิดที่ต้องการ ไปเรื่อย ๆ ทีละคน เช่น</p> <p>“ใครเป็นคนติดป้ายชื่อให้ท่าน บางคนอาจจะจำ เพื่อนนักศึกษาที่พบกันใหม่ไม่ได้ เป็นเพราะเหตุ ไตจึงจำไม่ได้ หลังจากนั้นจึงให้นักศึกษาที่ติดป้าย</p>

กิจกรรมที่	หัวข้อเรื่อง	จุดมุ่งหมาย	วิธีดำเนินการ
			<p>ชื่อนั้นแสดงตัว แล้วให้เจ้าของป้ายชื่อบอกข้อมูลที่ได้สัมภาษณ์”</p> <p>“ เวลาที่ท่านไปติดป้ายชื่อเขา เขาแสดงพฤติกรรมอย่างไร แสดงความยินดี อำนวยความสะดวกในการติดป้ายชื่อ บอกตำแหน่งที่ต้องการติดป้ายชื่อ หรือท่านติดป้ายชื่อตามความพอใจของท่าน หรือถามความรู้สึกของเจ้าของป้ายชื่อ ว่าผู้ติดป้ายชื่อถามตำแหน่งที่เราต้องการให้ติดหรือไม่ ก่อนติดป้ายชื่อท่านขออนุญาตเขาก่อนหรือไม่ เมื่อเขาติดป้ายชื่อแล้วท่านขอบคุณเขาหรือไม่ ฯลฯ ทั้งนี้เพราะสิ่งเหล่านี้ สามารถนำมาวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวคิดที่เป็นสาระประโยชน์ต่อนักศึกษาทั้งสิ้น</p> <p>3. ชั้นวิเคราะห์</p> <p>3.1 ผู้วิจัยและนักศึกษาร่วมกัน อภิปรายและแสดงความคิดเห็น ว่าได้อะไรจากการทำกิจกรรม โดยผู้วิจัยอาจจะตั้งประเด็นว่าเห็นพฤติกรรมอะไรบ้าง โดยกระตุ้นถามนักศึกษา เช่น ใครบ้างที่รีบวิ่งออกมาหยิบป้ายชื่อ แสดงว่าเป็นคนที่ตั้งใจ และใครบ้างที่หยิบป้ายชื่อให้คนอื่น แสดงว่าเป็นคนมีน้ำใจ และใครบ้างที่ไม่รีบร้อน แสดงว่าเป็นคนที่รคอยตามจังหวะ และผู้วิจัยตั้งประเด็นต่อว่าผู้ที่มีเสน่ห์ ว่าควรมีลักษณะอย่างไร เพื่อให้นักศึกษาได้พิจารณาร่วมกัน แล้วผู้วิจัยเขียนลงบนกระดานขรุขระ นักศึกษาได้เรียนรู้และทราบไปพร้อมกัน เช่น</p> <p>ลักษณะของผู้มีเสน่ห์</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ยิ้มแย้มแจ่มใส</li> <li>2. มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด</li> <li>3. ช่างสังเกต และจดจำผู้คนที่เข้ามาเกี่ยวข้องได้แม่นยำ</li> <li>4. พูดจาดี ไพเราะ อ่อนหวาน</li> </ol>

กิจกรรมที่	หัวข้อเรื่อง	จุดมุ่งหมาย	วิธีดำเนินการ
			<p>5. มีน้ำใจเกื้อกูล</p> <p>6. มีสัมมาคารวะ รู้จักแยกแยะบุคคลตามเพศ วัยวุฒิ คุณวุฒิ</p> <p>7. ไม่เป็นคนเห็นแก่ตัว อุกติศตน เสียสละ รู้จักคำว่า “ขอโทษ เมื่อผิดพลาด หรือทำอะไรที่อาจละเมิดในสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น” “ขอบคุณ เมื่อได้รับของหรือการกระทำสิ่งใด ๆ ที่เป็นคุณจากผู้อื่น” “ไม่เป็นไร เมื่อผู้ใดอาจพลั้งพลาดหรือทำผิดพลาด โดยไม่เจตนาหรือรู้เท่าไม่ถึงการณ์ เป็นต้น” หรือคำอื่นๆ ที่เป็นสื่อสร้างสรรค์ทำให้เกิดมิตรภาพ เป็นต้น หรือคำอื่นๆ ที่เป็นสื่อสร้างสรรค์ที่ทำให้เกิดมิตรภาพและความเข้าใจที่ดีต่อกัน</p> <p>4. ชั้นสรุป และการประยุกต์หลักการ</p> <p>4.1 ผู้วิจัยนำข้อสรุปจากกลุ่มสัมพันธน์นำเข้าสู่การชี้แจงให้นักศึกษาทราบถึง การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี หรือการเป็นผู้ที่มีเสน่ห์นั้น เป็นพื้นฐานสำคัญ ของการทำงานร่วมกันเป็น และการรู้จักคำว่า การขอบคุณ ไม่เป็นไร ขอโทษ และเป็นผู้ให้ และผู้รับที่ดี เป็นคุณสมบัติที่ดีที่ทุกคนพึงมี เพื่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข</p> <p>4.2 ผู้วิจัยให้นักศึกษาร่วมแสดงความคิดเห็น สนทนาซักถามข้อสงสัย</p> <p>5. ชั้นประเมินผล</p> <p>5.1 สังเกตพฤติกรรมการกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม</p> <p>5.2 สังเกตจากการร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น</p>
3 ก่อน เห็น	การยอมรับ นับถือ (Respect)	<p>1. เพื่อให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของการยอมรับนับถือสมาชิกร่วมทีม</p> <p>2. เพื่อให้นักศึกษาเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน</p>	<p>1. ชั้นนำ</p> <p>1.1 ผู้วิจัยให้นักศึกษานั่งเป็นวงกลม</p> <p>1.2 ผู้วิจัยกล่าวนำ “เรามีของอย่างหนึ่งจะให้นักศึกษาดู ขอให้นักศึกษาหยิบไปคนละ 1 ก่อน</p> <p>2. ชั้นมีส่วนร่วม</p> <p>2.1 ผู้วิจัยให้คำสั่ง “ขอให้ทุกคนใช้เวลาสัก 1</p>

กิจกรรมที่	หัวข้อเรื่อง	จุดมุ่งหมาย	วิธีดำเนินการ
		<p>3. เพื่อให้ให้นักศึกษายอมรับความผิดพลาดของตนเองและผู้อื่น</p> <p>4. เพื่อให้ให้นักศึกษาตระหนักว่า คนเราทุกคนนั้นมีทั้งส่วนดี และส่วนเสีย การมองคน ควรมองในหลายๆ แง่</p>	<p>นาที ให้พิจารณาทำความเข้าใจกับก้อนหินนี้ และบรรยายลักษณะของก้อนหินที่ตนเองเลือก</p> <p>2.2 ผู้วิจัยให้คำสั่ง “ขอให้ทุกคนหลับตาลำก้อนหิน พยายามจำมันให้ได้ “ ให้เวลา 1-2 นาที</p> <p>2.3 ผู้วิจัยให้คำสั่ง “ขอให้ทุกคนแนะนำก้อนหินของตนเองให้คนอื่นรู้จักด้วย”</p> <p>2.4 เก็บก้อนหินมารวมกัน คละกัน แล้วให้ทุกคนหยิบก้อนหินของตัวเองไป</p> <p>2.5 เก็บก้อนหินมารวมกัน คละกันอีกครั้งหนึ่ง แล้วให้หลับตาหยิบก้อนหินที่ละคนจนหมด</p> <p>3. ชั้นวิเคราะห์</p> <p>3.1 ผู้วิจัยซักถามสมาชิกดังนี้</p> <p>3.1.1 ในตอนใดก้อนหินครั้งแรก ท่านรู้สึกหรือคิดอย่างไร</p> <p>3.1.2 ในตอนนี้ท่านมีความรู้สึกหรือความคิดต่อก้อนหินของท่านอย่างไร</p> <p>3.1.3 อะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกต่อก้อนหินอย่างนั้น</p> <p>3.1.4 ใครมีความคิดอะไรเกิดขึ้นบ้าง</p> <p>3.2 ผู้วิจัยบันทึกคำตอบที่ได้ลงบนกระดาษขรุขระ</p> <p>4. ชั้นสรุป และการประยุกต์หลักการ</p> <p>4.1 ผู้วิจัยซักถามเพื่อสรุปว่า “ท่านคิดว่า เราจัดกิจกรรมนี้เพื่อวัตถุประสงค์อะไร”</p> <p>4.2 ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมว่า ก้อนหินนั้นดูแต่แรกก็คือก้อนหินทั่วไป ไม่มีความสลักสำคัญอะไร มันเหมือนๆกันหมด แต่ถ้าเราพิจารณาดูอย่างถี่ถ้วน ใช้เวลาสักเพียงเล็กน้อย ทำความรู้จักกับมัน เราก็จะพบว่า มันเป็นก้อนหินที่มีลักษณะพิเศษไม่เหมือนก้อนหินอื่นเลย เปรียบเหมือนกับคนทุกคนดูก็เหมือนเป็นคนเหมือน ๆ กันไปหมด แต่ถ้าเราใช้เวลาศึกษาคนแต่ละคน เราจะพบว่าแต่ละคนมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว ซึ่งไม่เหมือนกับคนอื่น</p>

กิจกรรมที่	หัวข้อเรื่อง	จุดมุ่งหมาย	วิธีดำเนินการ
			<p>4.3 ผู้วิจัยซักถาม “จากความจริงดังกล่าวนี้ ท่านคิดว่าเป็นประโยชน์แก่เราอย่างไร” ผู้วิจัยกระตุ้นให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการตอบคำถาม</p> <p>4.4 ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมจากสิ่งที่นักศึกษาตอบดังนี้</p> <p>4.4.1 ไม่ด่วนตัดสินใจว่าคนเป็นอย่างไรก่อนที่จะได้ทำความรู้จักกับเขาหรือศึกษาเขาเสียก่อน</p> <p>4.4.2 มองคนทั้ง 2 ด้าน ไม่มองว่าคนดีไปเสียทุกอย่าง จนกระทั่งเชื่อเขาทุกสิ่งทุกอย่าง โดยไม่ไตร่ตรอง และไม่มองคนว่าไม่ดีไปเสียหมดจนกระทั่งเกลียด โกรธ เขาจนไม่เห็นความดีของเขาบ้างเลย</p> <p>4.4.3 ยินดีว่าคนเราแตกต่างกัน เราเพราะความแตกต่าง และความเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละคน เป็นสิ่งที่ทำให้โลกสดชื่น น่าตื่นเต้น น่าศึกษา</p> <p>4.4.4 ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เราต้องยอมรับในส่วนตัวและส่วนเสียของสมาชิก เพื่อที่จะนำส่วนดีหรือความสามารถที่เขาใช้มาได้ตรงกับงาน หรือใช้ความรู้ความสามารถและจุดเด่นของกันและกันอย่างเต็มที่ จะทำให้มีบรรยากาศใกล้ชิดและเป็นกันเอง มีความรู้สึกกล้าที่จะให้เพื่อนร่วมงานรู้ทั้งสิ่งที่ดีและไม่ดีของตนเองด้วยความสบายใจ สามารถพูดอย่างตรงไปตรงมา และกล้าที่จะรับและพยายามมองข้ามส่วนเสียหรือหลีกเลี่ยง เพื่อที่จะไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงาน</p> <p>5.ขั้นประเมินผล</p> <p>5.1 สังเกตพฤติกรรมการกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม</p> <p>5.2 สังเกตจากการร่วมมือปราย แสดงความคิดเห็น</p>
4 ฉันทไวใจเธอ	ความไวเนื้อ เชื่อใจ (Trust)	1. เพื่อให้ให้นักศึกษามีประสบการณ์ในเรื่องความช่วยเหลือผู้อื่น และความไว้วางใจอื่น	1.ขั้นนำ 1.1 ผู้วิจัยให้นักศึกษาแบ่งกลุ่มย่อยกลุ่มละ 2 คน โดยวิธีการดังนี้ 1.1.1 แจกชิ้นส่วนกระดาษสีแดงเป็นรูปหัวใจ

กิจกรรมที่	หัวข้อเรื่อง	จุดมุ่งหมาย	วิธีดำเนินการ
		<p>2. เพื่อฝึกให้นักศึกษาสำรวจความรู้สึกไว้วางใจและไม่ไว้วางใจผู้อื่น และสามารถกล่าวออกมาได้</p>	<p>ที่ถูกแบ่งออกเป็น 2 ชั้น ให้นักศึกษาคนละ 1 ชั้น และบอกนักศึกษาว่า ถ้าชั้นส่วนของนักศึกษาคู่ใดสามารถนำมาต่อกันเป็นรูปหัวใจที่เต็มสมบูรณ์ ก็หมายความว่านักศึกษาที่มีชั้นส่วนดังกล่าวนั้นเป็นคู่</p> <p>1.1.2 ในชั้นส่วนแต่ละชั้นนั้นมีรายชื่อสิ่งที่เป็นคู่กันกำกับไว้ด้วย เช่น พระราม กับ สีดา, เจ้าเงาะกับ รจนา เป็นต้น</p> <p>1.1.3 ถ้านักศึกษาคู่ใดที่จับคู่ได้แล้วให้นั่งลง และส่วนคู่ที่จับได้เป็นคู่สุดท้ายจะต้องออกมาเป็นผู้สังเกตการ</p> <p>2.ชั้นมีส่วนร่วม</p> <p>2.1 เมื่อนักศึกษาหาคู่ของตนได้แล้ว ก็ให้นักศึกษาตกลงกันว่าผู้ใดจะเป็นผู้ที่ถูกปิดตาก่อน เมื่อตกลงกันได้แล้วก็ให้ผู้ที่ทำหน้าที่ผู้ตาจัดแจงผูกตาให้คู่ของตน ตรวจสอบให้แน่ใจว่านักศึกษาที่ถูกผูกตาจะมองเป็นอะไรหรือไม่ แล้วให้นั่งลงอยู่กับที่</p> <p>2.2 ผู้วิจัยพานักศึกษาที่ทำหน้าที่ผูกตาออกไปนอกกลุ่มแล้วบอกว่า ให้เขาพานักศึกษาที่ถูกผูกตานั้นเดินตามที่ต่าง ๆ ภายในห้องอบรม โดยให้เขาเดินในลักษณะไปกลับ 1 รอบ จูงมือเขาแต่ไม่ให้พูดอะไรเลยทั้งสิ้น และอย่าพาไปที่ที่มีอันตรายเป็นอันตราย เช่น ที่ที่ไม่เรียบเสมอกัน ขึ้น-ลงบันได หรือ ต้นไม้มีหนาม อย่าให้เกิดอันตรายใด ๆ ทั้งสิ้นแก่ผู้ถูกผูกตา</p> <p>2.3 เมื่อซักซ้อมความเข้าใจกันดีแล้ว ให้เปิดผ้าผูกตาออก แล้วถามความรู้สึกของนักศึกษาที่ถูกผูกตาว่าเป็นอย่างไรบ้าง</p> <p>2.4 ให้ผู้สังเกตเล่าพฤติกรรมที่เขาสังเกตเห็นได้</p> <p>2.5 ชั้นที่สอง ก็ให้ผูกตาศึกษาตนเดิมอีก แต่คราวนี้ให้ผู้ที่มีได้ผูกตาพาไป พร้อมกับอธิบายสิ่งต่าง ๆ ที่เขาจะพาไปสัมผัสว่าเป็นอย่างไรบ้าง และ</p>

กิจกรรมที่	หัวข้อเรื่อง	จุดมุ่งหมาย	วิธีดำเนินการ
			<p>ให้ผู้สังเกตทำหน้าที่สังเกตพฤติกรรมสังเกต พฤติกรรมเช่นเดิม</p> <p>2.6 เมื่อแต่ละคู่พากลับมายังที่เดิมแล้ว ให้เอาผ้าผูก ตาออกแล้วถามความรู้สึกในกิจกรรมขั้นที่สองนี้ เปรียบเทียบกับความรู้สึกครั้งแรก</p> <p>2.7 ให้ผู้สังเกตรายงานพฤติกรรมที่สังเกตได้</p> <p>3. ชั้นวิเคราะห์</p> <p>3.1 ผู้วิจัยถามนักศึกษาว่า นักศึกษาได้เรียนรู้ อะไรบ้างจากกิจกรรมนี้และให้นักศึกษาร่วมกัน อภิปราย แสดงความคิดเห็นใส่ในกระดาษขรุขระ และ ออกมานำเสนอ</p> <p>3.2 ผู้วิจัยสรุปถึงสิ่งที่นักศึกษาได้ร่วมอภิปราย และเพิ่มเติมเรื่องการพึ่งพาอาศัยกัน การช่วยเหลือ กัน การไว้วางใจซึ่งกันและกัน คนที่ถูกผูกตาก็ เปรียบเสมือนมีอะไรมาบดบังดวงตาไว้มิให้มองเห็น สิ่งที่เป็นจริง ย่อมเกิดความวิตกกังวลหวาดหวั่น หวาดกลัว ไม่มั่นใจในตนเอง คนที่มาจูงหรือคนที่ จะมาให้ความช่วยเหลือ ต้องมีน้ำใจเป็นมิตร อบอุน อยากช่วยเหลือ ให้ข้อมูล ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ และเราต้องไว้วางใจเขาด้วย เป็นการช่วยเหลือซึ่ง กันและกัน และมีความเข้าใจกันและกัน</p> <p>4. ชั้นสรุป และการประยุกต์หลักการ</p> <p>4.1 ผู้วิจัยนำข้อสรุปจากกลุ่มสัมพันธนำเข้าสู่การ ชี้แจงให้นักศึกษาทราบถึงความไว้นื้อเชื่อใจ ว่า เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานเป็นทีมให้บรรลุผล สำเร็จ คนที่มาร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อทำงานร่วมกัน จำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยกัน ดังนั้นความ ไว้วางใจกันและกัน ไม่ดูถูกกันและกัน ยอมรับ ความสามารถและคุณค่าของสมาชิกในกลุ่ม จึง เป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานเป็นทีม</p> <p>4.2 ผู้วิจัยให้นักศึกษาร่วมแสดงความคิดเห็น สนทนาซักถามข้อสงสัย</p>

กิจกรรมที่	หัวข้อเรื่อง	จุดมุ่งหมาย	วิธีดำเนินการ
5 การสื่อสาร ทางเดียว และสอง ทาง 14ต.ค.50	การสื่อสาร แบบเปิด (Open Communication)	<p>1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในความรู้สึกและผลงานที่เกิดจากการสื่อความหมายทางเดียวและสองทาง</p> <p>2. เพื่อให้ให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของการใช้ภาษาในการสื่อความหมายให้เหมาะสมกับผู้ฟัง อันช่วยให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้พูดและผู้ฟัง</p> <p>3. เพื่อเน้นให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของการเป็นผู้ฟังในการทำงานร่วมกัน</p> <p>4. เพื่อให้ให้นักศึกษาเข้าใจถึงคุณค่าของการสื่อสารในการทำงานร่วมกัน</p>	<p>5. ชั้นประเมินผล</p> <p>5.1 สังเกตพฤติกรรมกรรมการกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม</p> <p>5.2 สังเกตจากการร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น</p> <p>1. ช้่นนำ</p> <p>1.1 ผู้วิจัยขออาสาสมัคร 1 คน และผู้สังเกตการณ์ 2 คน ที่เหลือเป็นผู้ร่วมกิจกรรม</p> <p>1.2 ผู้วิจัยให้อาสาสมัคร 2 คน คอยสังเกตพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในตอนแรกและตอนที่สองของผู้เข้าร่วมกิจกรรมและอาสาสมัคร</p> <p>1.3 แจกกระดาษกับดินสอให้ผู้ร่วมกิจกรรม</p> <p>2. ชั้นการมีส่วนร่วม</p> <p>2.1 ให้อาสาสมัคร ดูภาพที่ 1 ที่เตรียมมาให้ โดยให้อาสาสมัครนำภาพที่ 1 มาถือแล้วยืนหันหลังให้กลุ่ม พร้อมกับออกคำสั่งให้ผู้ร่วมกิจกรรมทำตาม จนกระทั่งผลงานเสร็จโดยไม่อนุญาตให้มีการซักถามหรือส่งสัญญาณใด ๆ</p> <p>2.2 ให้ผู้ร่วมกิจกรรมวาดภาพบนกระดาษตามคำสั่งของอาสาสมัคร โดยห้ามซักถามใด ๆ</p> <p>2.3 ให้อาสาสมัครนำภาพที่ 2 ออกมาถือแล้วหันหน้าเข้าหากกลุ่ม พร้อมออกคำสั่งให้ผู้ร่วมกิจกรรมทำตามโดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมกิจกรรมซักถามได้จนพอใจ</p> <p>2.4 ผู้วิจัยให้ผู้สังเกตการณ์ออกมาเล่าพฤติกรรมและปฏิกิริยาตลอดจนวิธีการของอาสาสมัครและผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ได้พบในขณะดำเนินกิจกรรมทั้งสองขั้นตอน</p> <p>3. ชั้นวิเคราะห์</p> <p>3.1 ผู้วิจัยถามอาสาสมัครว่ามีความรู้สึกอย่างไรในขณะดำเนินกิจกรรมทั้งสองรอบ และมีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร</p>

กิจกรรมที่	หัวข้อเรื่อง	จุดมุ่งหมาย	วิธีดำเนินการ
			<p>3.2 ผู้วิจัยถามความรู้สึกของผู้ร่วมกิจกรรมว่ามี ความรู้สึกอย่างไรในขณะที่ดำเนินกิจกรรมทั้งสองรอบ และมีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร</p> <p>3.3 ผู้วิจัยให้นักศึกษาร่วมกันสรุปข้อคิดที่ได้จาก การทำกิจกรรม โดยผู้วิจัยพยายามกระตุ้นให้นักศึกษา ได้แสดงความคิดเห็นทุกคนและจดลงในกระดาษรูป 3.4 ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมเรื่องสิ่งสำคัญในการสร้าง ความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลก็คือการสื่อ ความหมายโดยเฉพาะการสื่อความหมายทางวาจา ไม่ว่าบุคคลระดับใด เพศใด วัยใด ย่อมต้องอาศัย การพูดเพื่อให้อีกฝ่ายเข้าใจความต้องการของ ตนเอง การสื่อสารที่เหมาะสมไม่ใช่เกิดจากการพูด และส่งสัญญาณแต่เพียงฝ่ายเดียว การสื่อสารที่ดี จะต้องเห็นความสำคัญของผู้ฟังและผู้รับสัญญาณ ด้วย วิธีการที่จะชี้ให้เห็นความสำคัญของผู้ฟังนั้นก็ คือเปิดโอกาสให้เขาได้มีโอกาสโต้ตอบ ทั้งนี้เพื่อ เป็นการปรับความเข้าใจให้ตรงกันอันจะทำให้การ สื่อสารนั้นมีประสิทธิภาพมากที่สุด การที่จะพูดหรือ ส่งสัญญาณต้องรู้จักเลือกคำพูดที่เหมาะสมกับ ระดับสติปัญญาและวัยของผู้ฟังซึ่งจะเป็นวิธีที่ช่วย ให้การสื่อสารเป็นที่เข้าใจได้เร็วขึ้น</p> <p>4. ชั้นสรุป และการประยุกต์หลักการ</p> <p>4.1 ผู้วิจัยนำข้อสรุปจากกลุ่มสัมพันธน์นำเข้าสู่การ ชี้แจงให้นักศึกษาทราบถึง การสื่อสารแบบเปิด ว่า เป็นการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้รับหรือสมาชิกใน ทีมได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการ ทำงานอย่างชัดเจนตรงไปตรงมาอย่างทั่วถึง ซึ่ง ผู้รับสามารถซักถาม โต้ตอบ และตรวจสอบข้อ สงสัยได้อย่างเปิดเผย</p> <p>4.2 ผู้วิจัยให้นักศึกษาร่วมแสดงความคิดเห็น สนทนาซักถามข้อสงสัย</p>

กิจกรรมที่	หัวข้อเรื่อง	จุดมุ่งหมาย	วิธีดำเนินการ
6 ฉีกกระดาษ	ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย (Unity of purpose)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ให้นักศึกษาฝึกทักษะการวางแผนล่วงหน้า และปรึกษาหารือประสานงานกัน</li> <li>2. เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจให้ตรงกันและเห็นทิศทางในการทำงานร่วมกัน ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม</li> <li>3. เพื่อให้นักศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของเป้าหมายของกลุ่มมากกว่าของตนเอง</li> <li>4. เพื่อให้นักศึกษารู้จักวางแผนงานและปฏิบัติตามแผนงานร่วมกัน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. ชั้นประเมินผล               <ol style="list-style-type: none"> <li>5.1 สังเกตพฤติกรรมกรรมการกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม</li> <li>5.2 สังเกตจากการร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น</li> </ol> </li> <li>1. ขั้นนำ               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 ผู้วิจัยให้นักศึกษาแบ่งกลุ่มย่อยกลุ่มละ 2 คน โดยให้นักศึกษานับ 1-10 และให้นักศึกษาที่นับเลขเดียวกันให้จับคู่กัน                   <ol style="list-style-type: none"> <li>1.2 ขออาสาสมัคร 2 คน เพื่อสังเกตการณ์</li> </ol> </li> </ol> </li> <li>2. ขั้นการมีส่วนร่วม               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 ผู้วิจัยชี้แจงกติกาการแข่งขัน ดังนี้                   <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1.1 ให้นักศึกษาแต่ละกลุ่มปูกกระดาษหนังสือพิมพ์และให้สมาชิกในกลุ่มทั้ง 2 คนยืนบนกระดาษหนังสือพิมพ์</li> <li>2.1.2 ผู้วิจัยให้นักศึกษาฉีกกระดาษหนังสือพิมพ์แผ่นที่ยืนเหยียบอยู่ให้เป็นรูปร่าง โดยมีข้อแม้ว่าห้ามออกไปยืนนอกกระดาษ จนกว่าจะฉีกกระดาษให้เป็นรูปร่างจนสำเร็จหรือการแข่งขันยุติลง</li> <li>2.2 ผู้วิจัยจะกระตุ้นให้แต่ละกลุ่มรีบทำกิจกรรม โดยให้เวลาในการทำกิจกรรมตามความเหมาะสม</li> <li>2.3 การแข่งขันในรอบที่ 1 ผู้วิจัยแจกกระดาษหนังสือพิมพ์ให้นักศึกษาแต่ละกลุ่ม ขึ้นไปยืนบนกระดาษ</li> <li>2.4 ผู้วิจัยจะเป่านกหวีดส่งสัญญาณเริ่มการแข่งขันและเป่านกหวีดเพื่อยุติการแข่งขัน</li> <li>2.5 ให้แต่ละกลุ่มออกมานำเสนอว่าผลงานของตนเหมือนช้างตรงไหน และช้างนั้นกำลังทำอะไร</li> <li>2.6 การแข่งขันรอบที่ 2 กติกาเหมือนกับรอบที่ 1 แต่มีเวลาให้สมาชิกในกลุ่มได้ประชุม วางแผนงานกันก่อนเริ่มการแข่งขัน</li> <li>2.7 ให้แต่ละกลุ่มออกมานำเสนอผลงานของตนเอง</li> <li>2.8 ผู้วิจัยให้นักศึกษาที่สังเกตการณ์ออกมา</li> </ol> </li> </ol> </li> </ol>

กิจกรรมที่	หัวข้อเรื่อง	จุดมุ่งหมาย	วิธีดำเนินการ
			<p>รายงานพฤติกรรมต่างๆ ที่พบทั้ง 2 รอบ</p> <p>3. ชั้นวิเคราะห์</p> <p>3.1 ผู้วิจัยถามนักศึกษาว่า ในการแข่งขันรอบแรก นักศึกษารู้สึกอย่างไรบ้าง และในการแข่งขันในรอบที่ 2 นักศึกษารู้สึกอย่างไรบ้าง</p> <p>3.2 การแข่งขันทั้งสองรอบนี้ นักศึกษาเห็นความแตกต่างอย่างไรบ้าง</p> <p>3.3 ผู้วิจัยถามความคิดเห็นของนักศึกษาที่ได้จากกิจกรรมนี้ โดยให้เขียนใส่ในกระดาษรูป โดยให้นักศึกษารวมกลุ่มในการช่วยกันอภิปรายกลุ่มละ 6 คน แล้วส่งตัวแทนออกมานำเสนอ</p> <p>3.4 ผู้วิจัยเขียนสรุปข้อคิดที่ได้จากกิจกรรมนี้ที่แต่ละกลุ่มออกมานำเสนอใส่กระดาษรูป</p> <p>4. ชั้นสรุป และการประยุกต์หลักการ</p> <p>4.1 ผู้วิจัยนำข้อสรุปจากกลุ่มสัมพันธ์นำเข้าสู่การชี้แจงให้นักศึกษาทราบถึงการกำหนดเป้าหมายของทีมงานในการทำงานร่วมกันว่า จะต้องมีความชัดเจน เข้าใจตรงกัน สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมรับรู้เหมือนกัน และสามารถนำพาทีมไปสู่จุดหมายได้ตรงตามทิศทางเดียวกัน</p> <p>4.2 ผู้วิจัยให้นักศึกษาร่วมแสดงความคิดเห็น สันทนาซักถามข้อสงสัย</p> <p>5. ชั้นประเมินผล</p> <p>5.1 สังเกตพฤติกรรมการกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม</p> <p>5.2 สังเกตจากการร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น</p>
7 ยิงเรือ	การมีส่วนร่วม (Participation)	<p>1. เพื่อฝึกให้นักศึกษาทำงานร่วมกันในการแก้ไขปัญหาที่กำหนดให้</p> <p>2. เพื่อฝึกให้นักศึกษาได้แสดงความเป็นผู้นำในการทำงานร่วมกับเพื่อนๆ</p>	<p>1. ชั้นนำ</p> <p>1.1 แบ่งกลุ่มนักศึกษาออกเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 5 คน</p> <p>1.2 ขออาสาสมัครแต่ละกลุ่มมากลุ่มละ 1 คน เพื่อเป็นผู้สังเกตพฤติกรรมในการทำงานของกลุ่ม เมื่อได้แล้วก็พาออกไปนอกห้อง แจกใบสังเกตพฤติกรรมให้และอธิบายให้ผู้สังเกตเข้าใจว่ามีหน้าที่อะไรบ้าง</p>

กิจกรรมที่	หัวข้อเรื่อง	จุดมุ่งหมาย	วิธีดำเนินการ
		<p>เมื่อเวลาคิดแก้ปัญหา</p> <p>3. เพื่อฝึกให้นักศึกษาสังเกตพฤติกรรมการทำงานของผู้อื่น และให้การป้อนกลับพฤติกรรมนั้นได้อย่างตรงไปตรงมา</p> <p>4. เพื่อฝึกให้นักศึกษามีความสามารถในการฟัง การป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเองในขณะที่ทำงาน</p> <p>5. เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการคิดแก้ปัญหา ความสำเร็จ และความล้มเหลวในการทำงาน รวมทั้งบทบาทของแต่ละคนในการทำงาน</p>	<p>2. ขั้นการมีส่วนร่วม</p> <p>2.1 ผู้วิจัยแจกใบคำอธิบาย“เกมยิงเรือ”ให้นักศึกษาทุกคน คนละ 1 ใบ พร้อมทั้งอธิบายวิธีการทำกิจกรรมให้ทราบ แล้วทำตัวอย่างให้ดู</p> <p>2.2 ผู้วิจัยแจกใบตารางการเล่นเกมยิงเรือให้กลุ่มละ 4 ใบ พร้อมกับเน้นว่าตารางที่แจกให้นี้มีใช่เป็นของแต่ละบุคคล</p> <p>2.3 ให้ลงมือทำกิจกรรมเมื่อนักศึกษาเข้าใจวิธีการเรียบร้อยแล้ว</p> <p>2.4 เริ่มการแข่งขันในรอบที่ 1 โดยให้เวลาพอสมควร</p> <p>2.5 เมื่อนักศึกษานำผลการยิงเรือมาส่ง ครูก็ตรวจให้คะแนนจากใบเฉลย แล้วส่งกลับคืนไป</p> <p>2.6 เริ่มการแข่งขันรอบที่ 2 ตรวจคะแนน แล้วให้นักศึกษาทราบผลคะแนน ทำเช่นนี้ตลอดไปจนครบ 4 รอบ แล้วรวมคะแนนของแต่ละกลุ่ม เพื่อดูว่ากลุ่มใดได้คะแนนมากที่สุด แล้วให้เพื่อน ๆ ปรบมือให้กลุ่มที่ได้คะแนนมาก</p> <p>2.7 ให้นักศึกษาดูเฉลย</p> <p>2.8 เชิญผู้แทนกลุ่มที่ได้คะแนนสูงสุดออกมาเล่าวิธีการทำงานของกลุ่มว่าเป็นอย่างไร กลุ่มที่ได้คะแนนรอง ๆ ลงไปออกมาเล่าด้วย จนกระทั่งครบทุกกลุ่ม</p> <p>2.9 ให้ผู้สังเกตพฤติกรรมออกมาเล่าพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละกลุ่มตามที่ตนเองสังเกตและบันทึกไว้</p> <p>3. ขั้นวิเคราะห์</p> <p>3.1 ผู้วิจัยถามนักศึกษาว่าเมื่อนักศึกษาประสบความสำเร็จในการทำงาน คือได้คะแนนจากการยิงเรือครั้งนี้แต่ละครั้ง นักศึกษามีความรู้สึกอย่างไร และนักศึกษาระสบความล้มเหลว คือไม่ได้คะแนน นักศึกษามีความรู้สึกอย่างไร ทำอย่างไรจึงจะแก้ไขความล้มเหลวนั้น</p> <p>3.2 ผู้วิจัยนำความคิดเห็นของนักศึกษามาสรุปว่า ความสำเร็จและความล้มเหลวมีอิทธิพลอย่างไรบ้าง</p>

กิจกรรมที่	หัวข้อเรื่อง	จุดมุ่งหมาย	วิธีดำเนินการ
			<p>ต่อชีวิตคน เป็นชีวิตจริง และเป็นแรงจูงใจในการทำงานของคนอย่างไรบ้าง</p> <p>3.3 ผู้วิจัยถามนักศึกษาว่าการคิดแก้ปัญหาว่าเรื่อนั้นอยู่ที่ใด จึงจะดำเนินการยิงเรือไปตามทิศทางนั้น (ส่วนมากกรอบแรกจะเป็นการเดา) จะเดาอย่างไรจึงจะมีหลัก เพราะข้อมูลที่ได้รับมานั้นไม่มากเพียงพอ</p> <p>3.4 ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมในเรื่องของธรรมชาติของการเรียนรู้ของคนในการแก้ไขปัญหาจากข้อมูลที่มีอยู่จำกัดว่า ให้คนเราเดาซึ่งเราเรียกว่า “ลองผิดลองถูก” ไปก่อน ต่อมาเมื่อเกิดการเรียนรู้จากผลของคะแนนที่ได้แล้ว หลักเกณฑ์ต่างๆ อย่างมีเหตุผลจะเกิดขึ้น แต่แม้ถึงว่าเราจะเดาก็ควรจะเดาอย่างมีเหตุมีผล ซึ่งจะช่วยให้มีโอกาสที่จะเดาถูกมากกว่าที่จะ “เดาสุ่ม” ไปอย่างนั้น</p> <p>3.5 ผู้วิจัยถามนักศึกษาว่า ในการทำงานร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหา นั้น สมาชิกแต่ละคนควรมีบทบาทอย่างไรจึงจะช่วยให้กลุ่มได้มีความสำเร็จ แต่ถ้ามีข้อขัดแย้ง ควรทำอย่างไร</p> <p>3.6 ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมในเรื่องการทำงานร่วมกันเพื่อการแก้ปัญหานั้น ทุก ๆ คนต้องช่วยกันออกความคิดเห็น และยอมรับฟังความคิดเห็นหรือเหตุผลของกันและกันเพื่อหาข้อตกลงร่วมกัน ควรมีการแบ่งหน้าที่กันหรือแสดงบทบาทต่าง ๆ ตามที่ควรจะเป็น ซึ่งมีบทบาทที่ช่วยเอื้ออำนวยแก่ผลงานของกลุ่ม เมื่อความคิดเป็นนั้นขัดแย้งกัน ขอให้ยึดสิ่งที่น่าจะเป็นเหตุผล และประนีประนอมกันก่อน ดูว่าผลที่ออกมาเป็นอย่างไร แล้วจึงแก้ไขต่อไป</p> <p>3.7 ในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มนั้น จำเป็นหรือไม่ที่จะต้องมีผู้นำ ถ้ามีผู้นำแล้วควรมีผู้ตามหรือไม่ ผู้นำควรมีบทบาทอย่างไร ผู้ตามควรมีบทบาทอย่างไรบ้าง</p> <p>3.8 ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมว่า คนเราสามารถฝึกตนเองให้มีลักษณะความเป็นผู้นำได้เมื่อเวลาที่เราร่วมกัน ผู้นำที่ดีของกลุ่มจะช่วยทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนิน</p>

กิจกรรมที่	หัวข้อเรื่อง	จุดมุ่งหมาย	วิธีดำเนินการ
			<p>ไปอย่างราบรื่น ผู้นำควรฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับผิดได้ถ้าการตัดสินใจของตนนั้นผิดพลาด เพราะการตัดสินใจผิดพลาดเป็นเรื่องปกติธรรมดาของคน แล้วเราจะใช้ความผิดพลาดนั้นเป็นบทเรียนในการแก้ปัญหาต่อไป แต่คนทุก ๆ คนในกลุ่มจะเป็นผู้นำทั้งหมดไม่ได้ งานจะไม่เดิน ก็ต้องมีผู้ตามด้วยเช่นเดียวกัน และในขณะเดียวกันถ้าทุก ๆ คนเป็นผู้ตามทั้งหมด งานก็จะไม่เดินหรือไม่สำเร็จ เพราะฉะนั้นในกลุ่มจึงต้องมีผู้นำ และผู้ตามประกอบกันไป</p> <p>4. ชั้นสรุป และการประยุกต์หลักการ</p> <p>4.1 ผู้วิจัยนำข้อสรุปที่ได้นำเข้าสู่การชี้แจงให้นักศึกษาทราบถึงการมีส่วนร่วมว่าเป็นส่วนสำคัญของการทำงานร่วมกัน เพราะจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมเป็นการที่บุคคลหรือหลายคนเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยความสมัครใจ เกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เป็นการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ นำผลที่ได้มาประเมินร่วมกัน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มเป็นหลัก</p> <p>4.2 ผู้วิจัยให้นักศึกษาร่วมแสดงความคิดเห็น สนทนาซักถามข้อสงสัย</p> <p>5. ชั้นประเมินผล</p> <p>5.1 สังเกตพฤติกรรมการกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม</p> <p>5.2 สังเกตจากการร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น</p>
8 กิจกรรม ล่ำลึก	ปัจฉิมนิเทศ	<p>1. เพื่อให้นักศึกษาได้สรุปทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม</p> <p>2. ให้นักศึกษาได้แสดง</p>	<p>1. ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มนักศึกษาออกเป็น 2 กลุ่ม ให้อภิปรายในกลุ่มของตนเองเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับจากการเรียนรู้การเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีม และประโยชน์และข้อคิดที่ได้รับ แล้วสรุปผลการอภิปรายให้ตัวแทนทั้ง 2 กลุ่มออกมารายงานผล และผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมในส่วนที่</p>

กิจกรรมที่	หัวข้อเรื่อง	จุดมุ่งหมาย	วิธีดำเนินการ
		<p>ความคิดเห็น ความรู้สึกเกี่ยวกับการเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์</p> <p>3. ให้นักศึกษาบอกประโยชน์และข้อคิดที่ได้รับจากการเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา</p> <p>4. ให้นักศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีมแล้วนำความรู้มาพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตนในสังคมได้อย่างเหมาะสม</p>	<p>บทพร้อม</p> <p>2. ผู้วิจัยเปิดโอกาสนักศึกษาแสดงความคิดเห็นในการเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์ครั้งนี้</p> <p>3. ผู้วิจัยให้นักศึกษาตอบแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม เพื่อนำคะแนนที่ได้เป็นคะแนนหลังการทดลอง (Posttest)</p> <p>4. ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม แล้วกล่าวขอขอบคุณนักศึกษา และปิดการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม</p>

**รายละเอียดโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม  
ของนักศึกษาศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอธัญบุรี  
จังหวัดปทุมธานี  
กิจกรรมที่ 1**

**หัวข้อเรื่อง** ปฐมนิเทศ

**ชื่อกิจกรรม** รู้เขา รู้เรา เข้าใจพฤติกรรม

**จุดมุ่งหมาย**

1. เพื่อให้นักศึกษาเข้าใจถึงพฤติกรรมของมนุษย์ที่เป็นที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
2. เพื่อให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดข้อตกลงในการเข้ากลุ่มสัมพันธ์
3. เพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกประสบการณ์วิเคราะห์พฤติกรรมที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม
4. เพื่อให้นักศึกษาเข้าใจวิธีการใช้กลุ่มสัมพันธ์ เกม การใช้ตัวแทน บทบาทสมมุติ การอภิปรายหมู่ ตลอดจนระยะเวลา สถานที่ในการพบทำกลุ่มสัมพันธ์

**เทคนิคที่ใช้** อภิปรายกลุ่ม

**ขนาดของกลุ่ม** 20 คน

**เวลาที่ใช้** 90 นาที

**อุปกรณ์**

1. กระดาษบรูฟ
2. ปากกาเคมี

**วิธีการดำเนินการ**

ขั้นที่ 1. ขั้นนำ

- 1.1 ผู้วิจัยแนะนำตนเอง และให้นักศึกษาแนะนำตนเอง
- 1.2 ผู้วิจัยให้นักศึกษาช่วยกันกำหนดข้อตกลงในการเข้ากลุ่มสัมพันธ์ร่วมกัน
- 1.3 ผู้วิจัยให้นักศึกษาทำตามคำสั่งดังนี้ “ปรบมือ 1 ครั้ง ปรบมือ 2 ครั้ง ปรบมือ 3 ครั้ง”
- 1.4 หลังจากนั้นให้ปรบมือแบบเอกลักษณ์ของกลุ่มที่อบรม เช่น ปรบมือแบบ กศน. “1 2 1 2 3 1 2 1 2 1” “กศน. เฮ้ !” (ชูกำมือข้างขวาขึ้นในตอนทีพูดว่าเฮ้)
- 1.5 ผู้วิจัยนำเข้าสู่ การบรรยายเรื่องการเข้าใจพฤติกรรมของตนเองและผู้อื่น

ขั้นที่ 2. ขั้นการมีส่วนร่วม

- 2.1 ผู้วิจัยบรรยาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง กิริยาอาการแสดงออกทุกรูปแบบของสิ่งมีชีวิตเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า ทั้งภายนอกและใน เป็นการแสดงออกที่เห็นได้จากภายนอก โดยรูปแบบของพฤติกรรมต่างๆ นั้นเป็นผลมาจากการทำงานร่วมกันของพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม

2.2.2 พฤติกรรมที่แต่ละคนแสดงออกมานั้นมีความแตกต่างกัน พฤติกรรมของคนขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของพฤติกรรม ซึ่งมีดังนี้

- ตัวบุคคล ได้แก่ สรีระ ทัศนคติ การรับรู้ อารมณ์ บุคลิกภาพ ความต้องการ

- สิ่งแวดล้อม แบ่งออกเป็น ทางกายภาพ ได้แก่ มืด สว่าง ร้อน หนาว และทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรม ประเพณี

2.2.3 การเข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่นทำให้เราเข้าใจตนเองด้วย

2.2.4 การทำงานร่วมกับผู้อื่น จะต้องอาศัยคุณลักษณะหลายประการ เช่น ความมีมนุษยสัมพันธ์ การรับฟังผู้อื่นและการอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจ การรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง การไว้วางใจ เชื่อใจผู้อื่น

### ขั้นที่ 3. ขั้นวิเคราะห์

3.1 ผู้วิจัยให้นักศึกษา ช่วยคิดว่าพฤติกรรมใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยผู้วิจัยกระตุ้นให้นักศึกษาช่วยคิดและร่วมแสดงความคิดเห็น โดยผู้วิจัยเป็นผู้จัดบันทึกลงในกระดานขลุ่ย

3.2 ผู้วิจัยถามนักศึกษาว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้น นักศึกษาคิดว่าน่าจะมาจากสาเหตุใดบ้าง โดยผู้วิจัยสุ่มพฤติกรรมมา 2-3 พฤติกรรมให้นักศึกษาร่วมกันวิเคราะห์

3.3 ผู้วิจัยถามนักศึกษาว่า และพฤติกรรมใดบ้างเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

### ขั้นที่ 4. ขั้นสรุป และการประยุกต์หลักการ

4.1 ผู้วิจัยให้นักศึกษาสรุปข้อคิดอะไรบ้างจากกิจกรรมนี้ลงในกระดานขลุ่ย

4.2 ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมในเรื่องของพฤติกรรมของมนุษย์ ที่ส่งผลต่อการทำงานร่วมกัน การพยายามทำความเข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่นทำให้เราเข้าใจพฤติกรรมของเราด้วย ทำให้สามารถแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมออกมาในการทำงานร่วมกัน และนำเข้าสู่การชี้แจงการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เกมสถานการณ์จำลอง การอภิปรายกลุ่ม ตลอดจนระยะเวลา สถานที่ในการพบทำกลุ่มสัมพันธ์

4.2 ผู้วิจัยให้นักศึกษาร่วมแสดงความคิดเห็น สนทนาซักถามข้อสงสัย

## ขั้นที่ 5. ชั้นประเมินผล

5.1 สังเกตพฤติกรรมการกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม

5.2 สังเกตจากการร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น

### ข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม

ทำให้เข้าใจพฤติกรรมของเพื่อนร่วมทีมมากขึ้น เปิดใจกว้างยอมรับและเข้าใจ พฤติกรรมของผู้อื่น รู้จักวิเคราะห์ถึงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น การพยายามเข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่นก็ทำให้เราเข้าใจพฤติกรรมของเราด้วย ดังนั้นการทำงานร่วมกันต้องรู้จักสร้างมนุษย์สัมพันธ์ให้เกียรติและการยอมรับซึ่งกัน และกันระหว่างเพื่อนร่วมทีม

### แนวทางในสรุปกิจกรรม

พฤติกรรมของมนุษย์ส่งผลโดยตรงต่อการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการที่เราจะ เข้าใจผู้อื่นได้นั้น เราต้องทำความเข้าใจต่อพฤติกรรมที่เขาแสดงออกมาว่าเกิดจาก สาเหตุใด หรือทำไมเพื่อนร่วมงานหรือคนอื่น ๆ ถึงได้มีพฤติกรรมเช่นนี้ เพราะการ ที่เราเข้าใจผู้อื่น ก็ทำให้เราเข้าใจตนเองด้วย เพราะในการทำงานร่วมกันต้องอาศัย ความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกทุกคน ดังนั้นการทำงานเป็นทีม จำเป็นมีการแบ่ง งาน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ จัดระบบสื่อสารที่เหมาะสม มีเป้าหมาย ร่วมกัน เกิดความไว้วางใจ เชื่อใจ ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยทุกคนกลุ่มมีส่วน ร่วมในการทำงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ก็จะทำให้การทำงานนั้นบรรลุ จุดมุ่งหมาย และเพื่อให้นักศึกษาตระหนักว่าการทำงานเป็นทีมจำเป็นที่จะต้องอาศัย ความร่วมมือของกลุ่มบุคคลในการที่จะให้งานประสบความสำเร็จ เพราะผลที่ได้จาก การทำงานเป็นทีมจะมีมากกว่าผลที่ได้จากการทำงานของบุคคลเดี่ยว ไม่ว่าจะเป็น องค์กร หรือหน่วยงานใดก็ต้องการที่พัฒนาบุคลากรให้เห็นความสำคัญของ ผู้ร่วมงานและทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมเพราะเป็นการพัฒนากระบวนการทำงานของ นักศึกษาให้มีระบบและรู้จักที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เพราะ

## กิจกรรมที่ 2

**หัวข้อเรื่อง** ความมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation)

**ชื่อกิจกรรม** ดวงใจแต่เธอ

**จุดมุ่งหมาย**

1. เพื่อให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
2. เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมทีม
3. เพื่อสร้างความคุ้นเคยและสนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมทีม

**เทคนิคที่ใช้** สถานการณ์จำลอง

**ขนาดของกลุ่ม** 20 คน

**เวลาที่ใช้** 90 นาที

**อุปกรณ์**

1. แผ่นกระดาษตัดเป็นรูปหัวใจ เท่ากับจำนวนนักศึกษาพร้อมรายชื่อ
2. เข็มกลัด หรือกระดาษกาวสองหน้า
3. ภาชนะใส่ป้ายชื่อรูปหัวใจ
4. กระดาษบรูฟ
5. ปากาเคมี
6. นกหวีด

**วิธีการดำเนินการ**

ขั้นที่ 1. ขั้นนำ

1.1 นำแผ่นป้ายชื่อรูปหัวใจใส่ในภาชนะ แล้วนำไปวางไว้ที่กลางวง

ขั้นที่ 2. ขั้นการมีส่วนร่วม

2.1 ผู้วิจัยอธิบายขั้นตอนการทำกิจกรรม คือ

2.2.1 เมื่อผู้วิจัยให้สัญญาณนกหวีดให้นักศึกษาไปหยิบป้ายชื่อรูปหัวใจคนละ 1 แผ่น โดยไม่ต้องเลือก แต่ให้ดูว่าไม่ใช่ชื่อของตนเอง หากเป็นชื่อของตนเองให้หยิบแผ่นใหม่

2.2.2 ให้นักศึกษาเขียนความประทับใจที่ดี หรือความรู้สึกที่ดีที่มีต่อเจ้าของป้ายชื่อ ไว้ด้านหลังป้ายชื่อ

2.2.3 ให้นักศึกษาหาเจ้าของป้ายชื่อนั้น เพื่อจะได้นำไปมอบกับเจ้าตัวเขา พร้อมทั้งสัมภาษณ์ในเรื่องที่ท่านอยากทราบเกี่ยวกับตัวเขา สำหรับรายงาน เพื่อให้นักศึกษาในกลุ่มได้ทราบ 1 คำถาม

2.2.4 เมื่อติดป้ายชื่อเรียบร้อยแล้ว ให้นักศึกษาแต่ละคนมานั่งประจำที่  
 2.2 ผู้วิจัยสุ่มถามนักศึกษา และให้นักศึกษาอ่านความประทับใจที่เพื่อนเขียนให้  
 พร้อมทั้งสอดแทรกสิ่งที่ต้องการให้นักศึกษาทราบตามแนวคิดที่ต้องการไป  
 เรื่อยๆ ทีละคน เช่น

“ใครเป็นคนติดป้ายชื่อให้ท่าน บางคนอาจจะจำเพื่อนนักศึกษาที่  
 พบกันใหม่ไม่ได้ เป็นเพราะเหตุใดจึงจำไม่ได้ หลังจากนั้นจึงให้นักศึกษาที่ติด  
 ป้ายชื่อนั้นแสดงตัว แล้วให้เจ้าของป้ายชื่อบอกข้อมูลที่ได้สัมภาษณ์”

“เวลาที่ท่านไปติดป้ายชื่อเขา เขาแสดงพฤติกรรมอย่างไร แสดง  
 ความยินดี อำนวยความสะดวกในการติดป้ายชื่อ บอกตำแหน่งที่ต้องการติด  
 ป้ายชื่อ หรือท่านติดป้ายชื่อตามความพอใจของท่าน หรือถามความรู้สึกของ  
 เจ้าของป้ายชื่อก่อนว่า ผู้ติดป้ายชื่อถามตำแหน่งที่เราต้องการให้ติดหรือไม่ ก่อนติด  
 ป้ายชื่อท่านขออนุญาตเขาก่อนหรือเปล่า เมื่อเขาติดป้ายชื่อแล้วท่านขอบคุณ  
 เขาหรือไม่ ฯลฯ ทั้งนี้เพราะสิ่งเหล่านี้ สามารถนำมาวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวคิดที่  
 เป็นสาระประโยชน์ต่อนักศึกษาทั้งสิ้น

### ขั้นที่ 3. ขั้นวิเคราะห์

3.1 ผู้วิจัยและนักศึกษาร่วมกัน อภิปรายและแสดงความคิดเห็น ว่าได้อะไรจาก  
 การทำกิจกรรม โดยผู้วิจัยอาจจะตั้งประเด็นว่าเห็นพฤติกรรมอะไรบ้าง โดย  
 กระตุ้นถามนักศึกษา เช่น ใครบ้างที่รีบวิ่งออกมาหยิบป้ายชื่อ แสดงว่าเป็นคนที่  
 ตั้งใจ และใครบ้างที่หยิบป้ายชื่อให้คนอื่น แสดงว่าเป็นคนมีน้ำใจ และใครบ้างที่  
 ไม่รีบร้อน แสดงว่าเป็นคนที่รอคอยตามจังหวะ และผู้วิจัยตั้งประเด็นต่อว่าผู้ที่มี  
 เสน่ห์ ว่าควรมีลักษณะอย่างไร เพื่อให้ให้นักศึกษาได้พิจารณาร่วมกัน แล้วผู้วิจัย  
 เขียนลงบนกระดานขรุขระ นักศึกษาได้เรียนรู้และทราบไปพร้อมกัน เช่น

ลักษณะของผู้มีเสน่ห์

1. ยิ้มแย้มแจ่มใส
2. มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด
3. ช่างสังเกต และจดจำผู้คนที่เข้ามาเกี่ยวข้องได้แม่นยำ
4. พูดจาดี ไพเราะ อ่อนหวาน
5. มีน้ำใจเกื้อกูล
6. มีสัมมาคารวะ รู้จักแยกแยะบุคคลตามเพศ วัยวุฒิ คุณวุฒิ
7. ไม่เป็นคนเห็นแก่ตัว อุทิศตน เสียสละ
8. รู้จักคำว่า “ขอโทษ เมื่อผิดพลาด หรือทำอะไรที่อาจจะเมิดในสิทธิส่วนบุคคล  
 ของผู้อื่น ” “ขอบคุณ เมื่อได้รับของหรือการกระทำสิ่งใด ๆ ที่เป็นคุณจาก  
 ผู้อื่น” “ไม่เป็นไร เมื่อผู้ใดอาจพลั้งพลาดหรือทำผิดพลาด โดยไม่เจตนาหรือ

รู้เท่าไม่ถึงการณ์ เป็นต้น” หรือคำอื่นๆ ที่เป็นสื่อสร้างสรรค์ทำให้เกิดมิตรภาพ เป็นต้น หรือคำอื่นๆ ที่เป็นสื่อสร้างสรรค์ที่ทำให้เกิดมิตรภาพและความเข้าใจที่ดีต่อกัน

#### ขั้นที่ 4. ขั้นสรุป และการประยุกต์หลักการ

4.1 ผู้วิจัยนำข้อสรุปจากกลุ่มสัมพันธน์นำเข้าสู่การชี้แจงให้นักศึกษาทราบถึงการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี หรือการเป็นผู้ที่มีเสน่ห์นั้น เป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็น และการรู้จักค่าว่าการขอบคุณ ไม่เป็นไร ขอโทษและเป็นผู้ให้และผู้รับที่ดี เป็นคุณสมบัติที่ดีที่ทุกคนพึงมี เพื่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

4.2 ผู้วิจัยให้นักศึกษาร่วมแสดงความคิดเห็น สนทนาซักถามข้อสงสัย

#### ขั้นที่ 5. ขั้นประเมินผล

5.1 สังเกตพฤติกรรมการกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม

5.2 สังเกตจากการร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น

#### ข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม

ทำให้เราทราบว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์นั้น สามารถทำได้ตลอดเวลา การขอบคุณ ขอโทษ เมื่อมีผู้ให้ความช่วยเหลือหรือแสดงน้ำใจต่อเรา ไม่เป็นไร เมื่อมีผู้ทำผิดพลาดแล้วเราให้อภัยได้ ขอโทษ เมื่อมีผู้รู้ว่าตนเองทำผิดพลาด การรู้จักยิ้มแย้มแจ่มใส จดจำชื่อผู้อื่นได้ ช่างสังเกต ไม่เห็นแก่ตัว เป็นผู้เสียสละ พูดจาอ่อนหวาน ไพเราะ สุภาพ ทั้งหมดนี้เป็นลักษณะของผู้มีเสน่ห์ และเป็นการเริ่มสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วย

#### แนวทางในสรุปกิจกรรม

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมต้องพบปะพูดคุยกัน ต้องทำกิจกรรมร่วมกัน ต้องติดต่อประสานงานกัน และต้องพึ่งพาอาศัยกันเพื่อความอยู่รอด บุคคลจะต้องรู้จักทั้งการให้และการรับด้วยไมตรี การพึ่งพาอาศัยกันที่อยู่บนพื้นฐานของความเห็นอกเห็นใจนี้ ก็คือการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั่นเอง ความมีมนุษยสัมพันธ์ต่อกันจะเป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยมุ่งร่วมมือร่วมใจด้วยความสมัครสมานสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ดังนั้น ผู้ที่ปรารถนาจะให้งานสำเร็จจึงจำเป็นต้องใช้ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง เพราะว่าทักษะทางมนุษยสัมพันธ์จะเป็นสิ่งที่สร้างน้ำใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเรียกว่า พลังสามัคคี จึงอาจกล่าวได้ว่ามนุษยสัมพันธ์เปรียบเสมือนน้ำ เป็นตัวการประสานให้อิฐ หิน ปูน ทราย และเหล็กเกาะตัวกันเป็นคอนกรีตแข็งฉันทัน น้ำก็ยอมเป็นตัวการประสานหัวใจของเพื่อนร่วมงานทุกคนให้เข้ากันเป็นทีมเดียวกัน

การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี หรือการเป็นผู้ที่มีเสน่ห์นั้น เป็นพื้นฐานสำคัญ ของการทำงานร่วมกันเป็น และการรู้จักคำว่าขอบคุณ ไม่เป็นไร ขอโทษ และเป็นผู้ให้และผู้รับที่ดี เป็นคุณสมบัติที่ดีที่ทุกคนพึงมี เพื่อการทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข ลักษณะของผู้มีเสน่ห์ คือ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย สะอาด ช่างสังเกต และจดจำผู้คนที่เข้ามาเกี่ยวข้องได้แม่นยำ พูดจาดี ไพเราะ อ่อนหวาน มีน้ำใจเกื้อกูล มีสัมมาคารวะ รู้จักแยกแยะบุคคลตามเพศ วิทยุฒิ คุณวุฒิ ไม่เป็นคนเห็นแก่ตัว อุทิศตน เสียสละ รู้จักคำว่า “ขอโทษ เมื่อผิดพลาด หรือทำอะไรที่อาจจะผิดในสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น ” “ขอบคุณ เมื่อได้รับของหรือการกระทำสิ่งใด ๆ ที่เป็นคุณจากผู้อื่น” “ไม่เป็นไร เมื่อผู้ใดอาจพลั้งพลาดหรือทำผิดพลาด โดยไม่เจตนาหรือรู้เท่าไม่ถึงการณ์ เป็นต้น” หรือคำอื่นๆ ที่เป็นสื่อสร้างสรรค์ทำให้เกิด

### กิจกรรมที่ 3

หัวข้อเรื่อง การยอมรับนับถือ (Respect)

ชื่อกิจกรรม ก้อนหิน

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของการยอมรับนับถือสมาชิกร่วมทีม
2. เพื่อให้นักศึกษาเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน
3. เพื่อให้ศึกษายอมรับความผิดพลาดของตนเองและผู้อื่น
4. เพื่อให้ศึกษาตระหนักว่า คนเราทุกคนนั้นมีทั้งส่วนดี และส่วนเสีย การมองคน ควรมองในหลายๆ แง่

เทคนิคที่ใช้ สถานการณ์จำลอง

ขนาดของกลุ่ม 20 คน

เวลาที่ใช้ 90 นาที

อุปกรณ์

1. ก้อนหินจำนวน 20 ก้อน
2. ปากกาเคมี
3. กระดาษบรูฟ

วิธีการดำเนินการ

- ขั้นที่ 1. ขั้นนำ
- 1.1 ผู้วิจัยให้นักศึกษานั่งเป็นวงกลม
  - 1.2 ผู้วิจัยกล่าวนำ “เรามีของอย่างหนึ่งจะให้นักศึกษาดู ขอให้นักศึกษาหยิบไปคนละ 1 ก้อน
- ขั้นที่ 2. ขั้นมีส่วนร่วม
- 2.1 ผู้วิจัยให้คำสั่ง “ขอให้ทุกคนใช้เวลาสัก 1 นาที ให้พิจารณาทำความรู้จักกับก้อนหินนี้ และบรรยายลักษณะของก้อนหินที่ตนเลือก
  - 2.2 ผู้วิจัยให้คำสั่ง “ขอให้ทุกคนหลับตาลำก้อนหิน พยายามจำมันให้ได้ “ ให้เวลา 1-2 นาที
  - 2.3 ผู้วิจัยให้คำสั่ง “ขอให้ทุกคนแนะนำก้อนหินของตนเองให้คนอื่นรู้จักด้วย”
  - 2.4 เก็บก้อนหินมารวมกัน คละกัน แล้วให้ทุกคนหยิบก้อนหินของตัวเองไป
  - 2.5 เก็บก้อนหินมารวมกัน คละกันอีกครั้งหนึ่ง แล้วให้หลับตาหยิบก้อนหินที่ละคนจนหมด

- ชั้นที่ 3.                    ชั้นวิเคราะห์
- 3.1 ผู้วิจัยซักถามสมาชิกดังนี้
- 3.1.1 ในตอนใดก่อนห็นครั้งแรก ท่านรู้สึกหรือคิดอย่างไร
- 3.1.2 ในตอนนี้ท่านมีความรู้สึกหรือความคิดต่อก่อนห็นของท่านอย่างไร
- 3.1.3 อะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกต่อก่อนห็นอย่างนั้น
- 3.1.4 ใครมีความคิดอะไรเกิดขึ้นบ้าง
- 3.2 ผู้วิจัยบันทึกคำตอบที่ได้ลงบนกระดาษรูป
- ชั้นที่ 4.                    ชั้นสรุป และการประยุกต์หลักการ
- 4.1 ผู้วิจัยซักถามเพื่อสรุปว่า “ท่านคิดว่า เราจัดกิจกรรมนี้เพื่อวัตถุประสงค์อะไร”
- 4.2 ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมว่า ก่อนห็นนั้นดูแต่แรกก็คือก่อนห็นทั่วๆ ไป มีความสลักสำคัญอะไร มันเหมือนๆกันหมด แต่ถ้าเราพิจารณาดูอย่างถี่ถ้วน ใช้เวลาสักเพียงเล็กน้อย ทำความรู้จักกับมันเราก็จะพบว่า มันเป็นก่อนห็นที่มีลักษณะพิเศษไม่เหมือนก่อนห็นอื่นเลย เปรียบเหมือนกับคนทุกคนดูก็เหมือนเป็นคนเหมือน ๆ กันไปหมด แต่ถ้าเราใช้เวลาศึกษาคนแต่ละคน เราจะพบว่าแต่ละคนมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว ซึ่งไม่เหมือนกับคนอื่น
- 4.3 ผู้วิจัยซักถาม “จากความจริงดังกล่าวนั้น ท่านคิดว่าเป็นประโยชน์แก่เราอย่างไร” ผู้วิจัยกระตุ้นให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการตอบคำถาม
- 4.4 ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมจากสิ่งที่นักศึกษาตอบ ดังนี้
- 4.4.1 ไม่ด่วนตัดสินใจว่าคนเป็นอย่างไร ก่อนที่จะได้ทำความรู้จักกับเขาหรือศึกษาเขาเสียก่อน
- 4.4.2 มองคนทั้ง 2 ด้าน ไม่มองว่าคนดีไปเสียทุกอย่าง จนกระทั่งเชื่อเขาทุกสิ่งทุกอย่าง โดยไม่ไตร่ตรอง และไม่มองคนว่าไม่ดีไปเสียหมดจนกระทั่งเกลียด โกรธเขาจนไม่เห็นความดีของเขาบ้างเลย
- 4.4.3 ยินดีว่าคนเราแตกต่างกัน เพราะความแตกต่าง และความเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละคนเป็นสิ่งที่ทำให้โลกสดชื่น น่าตื่นเต้น น่าศึกษา
- 4.4.4 ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เราต้องยอมรับในส่วนดีและส่วนเสียของสมาชิก เพื่อที่จะนำส่วนดีหรือความสามารถที่เขาามีมาใช้ได้ตรงกับงาน หรือใช้ความรู้ความสามารถและจุดเด่นของกันและกันอย่างเต็มที่ จะทำให้มีบรรยากาศใกล้ชิดและเป็น

กันเอง มีความรู้สึกกล้าที่จะให้เพื่อนร่วมงานรู้ทั้งสิ่งที่ดีและไม่ดีของตนเองด้วยความสบายใจ สามารถพูดอย่างตรงไปตรงมา และกล้าที่จะรับและพยายามมองข้ามส่วนเสียหรือหลีกเลี่ยง เพื่อที่จะไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงาน

#### ขั้นที่ 5. ขั้นประเมินผล

5.1 สังเกตพฤติกรรมกรรมการกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม

5.2 สังเกตจากการร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น

#### ข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม

ทำให้เราได้รู้จักคิดวิเคราะห์ และพิจารณาความคนทั้ง 2 ด้าน ทั้งส่วนดีและไม่ดี การยอมรับถึงความแตกต่างในความสามารถของแต่ละบุคคล ทำให้ทราบว่าแต่ละคนมีความสามารถที่ต่างกันไป เก่งหรือถนัดในแต่ละด้านต่างกัน เราสามารถนำความสามารถของแต่ละคนที่มีมาใช้ในการทำงานร่วมกันได้

#### แนวทางในการสรุปกิจกรรม

ก่อนห็นั้นดูแต่แรกก็คือก่อนห็นทั่ว ๆ ไป มีความสลักสำคัญอะไร มันเหมือน ๆ กันหมด แต่ถ้าเราพิจารณาดูอย่างถี่ถ้วน ใช้เวลาสักเพียงเล็กน้อย ทำความรู้จักกับมันเราก็จะพบว่า มันเป็นก่อนห็นที่มีลักษณะพิเศษไม่เหมือนก่อนห็นอื่นเลย เปรียบเหมือนกับคนทุกคนดูก็เหมือนเป็นคนเหมือน ๆ กันไปหมด แต่ถ้าเราใช้เวลาศึกษาคนแต่ละคน เราจะพบว่าแต่ละคนมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว ซึ่งไม่เหมือนกับคนอื่น ไม่ด่วนตัดสินใจว่าคนเป็นอย่างไร ก่อนที่จะได้ทำความรู้จักกับเขาหรือศึกษาเขาเสียก่อน ดังนั้นเวลามองคนควรมองทั้ง 2 ด้าน ไม่มองว่าคนดีไปเสียทุกอย่าง จนกระทั่งเชื่อเขาทุกสิ่งทุกอย่าง โดยไม่ไตร่ตรอง และไม่มองคนว่าไม่ดีไปเสียหมดจนกระทั่งเกลียด โกรธเขาจนไม่เห็นความดีของเขาบ้างเลย และยืนยันว่าคนเราแตกต่างกัน เพราะความแตกต่าง มีความเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละคนเป็นสิ่งที่ทำให้โลกสดชื่น น่าตื่นเต้น น่าศึกษา ดังนั้นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เราต้องยอมรับในส่วนดีและส่วนเสียของสมาชิก เพื่อที่จะนำส่วนดีหรือความสามารถที่เขาใช้มาได้ตรงกับงาน หรือใช้ความรู้ความสามารถและจุดเด่นของกันและกันอย่างเต็มที่ จะทำให้มีบรรยากาศใกล้ชิดและเป็นกันเอง มีความรู้สึกกล้าที่จะให้เพื่อนร่วมงานรู้ทั้งสิ่งที่ดีและไม่ดีของตนเองด้วยความสบายใจ สามารถพูดอย่างตรงไปตรงมา และกล้าที่จะรับและพยายามมองข้ามส่วนเสียหรือหลีกเลี่ยง เพื่อที่จะไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงาน ดังนั้นการยอมรับนับถือเป็นการยอมรับความสามารถของผู้อื่น และรวมถึงการรับฟังกันและกัน เคารพในสิทธิอันพึงมีพึงได้ในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของเพื่อนร่วมทีมได้ด้วย

ความจริงใจ และพร้อมที่จะทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ ถ้าทุกคนยอมรับกันและรับฟังกัน การยอมรับในความเป็นตัวของตัวเองและกัน รวมทั้งใช้ความรู้ความสามารถ และจุดเด่นของกันและกันอย่างเต็มที่ จะทำให้มีบรรยากาศใกล้ชิดและเป็นกันเอง มีความรู้สึกกล้าที่จะให้เพื่อนร่วมงานรู้ทั้งสิ่งที่ดีและไม่ดีของตนเองด้วยความสบายใจ สามารถพูดอย่างตรงไปตรงมา และกล้าที่จะรับและให้ความช่วยเหลือกัน

## กิจกรรมที่ 4

หัวข้อเรื่อง ความไว้วางใจ (Trust)

ชื่อกิจกรรม ฉันทไว้วางใจเธอ

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ศึกษามีประสบการณ์ในเรื่องความช่วยเหลือผู้อื่น และความไว้วางใจผู้อื่น
2. เพื่อฝึกให้นักศึกษาสำรวจความรู้สึกไว้วางใจและไม่ไว้วางใจผู้อื่น และสามารถกล่าวออกมาได้

เทคนิคที่ใช้ สถานการณ์จำลอง

ขนาดของกลุ่ม 20 คน

เวลาที่ใช้ 90 นาที

อุปกรณ์

1. ผ้าผูกตา จำนวน 10 ผืน
2. กระดาษรูป
3. ปากกาเคมี
4. กระดาษรูปหัวใจตัดแบ่งครึ่ง จำนวน 20 ชิ้น

วิธีการดำเนินการ

ขั้นที่ 1.

ขั้นนำ

- 1.1 ผู้วิจัยให้นักศึกษาแบ่งกลุ่มย่อยกลุ่มละ 2 คน โดยวิธีการดังนี้
  - 1.1.1 แจกชิ้นส่วนกระดาษสีแดงเป็นรูปหัวใจ ที่ถูกแบ่งออกเป็น 2 ชิ้น ให้นักศึกษาคนละ 1 ชิ้น และบอกนักศึกษาว่า ถ้าชิ้นส่วนของนักศึกษาคู่ใดสามารถนำมาต่อกันเป็นรูปหัวใจที่เต็มสมบูรณ์ ก็หมายความว่า นักศึกษาที่มีชิ้นส่วนดังกล่าวนั้นเป็นคู่
  - 1.1.2 ในชิ้นส่วนแต่ละชิ้นนั้นมีรายชื่อสิ่งที่เป็นคู่กันกำกับไว้ด้วย เช่น พระราม กับ สีดา, เจ้าเงาะ กับ รจนา เป็นต้น
  - 1.1.3 ถ้านักศึกษาคู่ใดที่จับคู่ได้แล้วให้นั่งลง และส่วนคู่ที่จับได้เป็นคู่สุดท้ายจะต้องออกมาเป็นผู้สังเกตการ

ขั้นที่ 2.

ขั้นมีส่วนร่วม

- 2.1 เมื่อนักศึกษาหาคู่ของตนได้แล้ว ก็ให้นักศึกษาตกลงกันว่าผู้ใดจะเป็นผู้ที่ถูกปิดตาก่อน เมื่อตกลงกันได้แล้วก็ให้ผู้ที่ทำหน้าที่ผู้ตาจัดแจงผูกตาให้คู่ของตน ตรวจสอบให้แน่ใจว่านักศึกษาที่ถูกผูกตาจะมองเป็นอะไรหรือไม่ แล้วให้นั่งลงอยู่กับที่

- 2.2 ผู้วิจัยพานักศึกษาที่ทำหน้าที่ผูกตาออกไปนอกกลุ่มแล้วบอกว่า ให้พานักศึกษาที่ถูกผูกตานั้นเดินตามที่ต่างๆ ภายในห้องอบรม โดยให้พาเดินในลักษณะไปกลับ 1 รอบ จูงมือเขาแต่ไม่ให้พูดอะไรเลยทั้งสิ้น และอย่าพาไปที่ที่มีอันตรายเป็นอันตราย เช่น ที่ที่ไม่เรียบเสมอกัน ขึ้น-ลงบันได หรือต้นไม้มีหนาม อย่าให้เกิดอันตรายใดๆ ทั้งสิ้นแก่ผู้ถูกผูกตา
- 2.3 เมื่อซักซ้อมความเข้าใจกันดีแล้ว ให้เปิดผ้าผูกตาออก แล้วถามความรู้สึกของนักศึกษาที่ถูกผูกตาว่าเป็นอย่างไรบ้าง
- 2.4 ให้ผู้สังเกตเล่าพฤติกรรมที่เขาสังเกตได้
- 2.5 ขั้นที่สอง ก็ให้ผูกตาศึกษาคนเดิมอีก แต่คราวนี้ให้ผู้ที่มีได้ผูกตาพาไป พร้อมกับอธิบายสิ่งต่าง ๆ ที่เขาจะพาไปสัมผัสว่าเป็นอย่างไรบ้าง และให้ผู้สังเกตทำหน้าที่สังเกตพฤติกรรมสังเกตพฤติกรรมเช่นเดิม
- 2.6 เมื่อแต่ละคู่พากลับมายังที่เดิมแล้ว ให้เอาผ้าผูกตาออกแล้วถามความรู้สึกในกิจกรรมขั้นที่สองนี้ เปรียบเทียบกับความรู้สึกครั้งแรก
- 2.7 ให้ผู้สังเกตรายงานพฤติกรรมที่สังเกตได้

### ขั้นที่ 3.

#### ขั้นวิเคราะห์

- 3.1 ผู้วิจัยถามนักศึกษาวา นักศึกษาได้เรียนรู้อะไรบ้างจากกิจกรรมนี้และให้นักศึกษาร่วมกันอภิปราย แสดงความคิดเห็นใส่ในกระดาษรูป และออกมานำเสนอ
- 3.2 ผู้วิจัยสรุปถึงสิ่งที่นักศึกษาได้ร่วมอภิปรายและเพิ่มเติมเรื่องการพึ่งพาอาศัยกัน การช่วยเหลือกัน การไว้วางใจซึ่งกันและกัน คนที่ถูกผูกตาก็เปรียบเสมือนมีอะไรมาบดบังดวงตาไว้มิให้มองเห็นสิ่งที่ป็นจริง ยอมเกิดความวิตกกังวลหวาดหวั่น หวาดกลัว ไม่มั่นใจในตนเอง คนที่มาจูงหรือคนที่จะมาให้ความช่วยเหลือ ต้องมีน้ำใจป็นมิตร อบอุ่น อยากรช่วยเหลือ ให้ข้อมูล ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ และเราต้องไว้วางใจเขาด้วย เป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีความเข้าใจกันและกัน

### ขั้นที่ 4. ขั้นสรุป และการประยุกต์หลักการ

- 4.1 ผู้วิจัยนำข้อสรุปจากกลุ่มสัมพันธ์นำเข้าสู่การชี้แจงให้นักศึกษาทราบถึงความไว้นื้อเชื่อใจ ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานเป็นทีมให้บรรลุผล สำเร็จ คนที่มาร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อทำงานร่วมกันจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยกัน ดังนั้นความไว้วางใจกันและกัน ไม่ดูถูกกันและกัน ยอมรับความสามารถและคุณค่าของสมาชิกร่วมกลุ่ม จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานเป็นทีม
- 4.2 ผู้วิจัยให้นักศึกษาร่วมแสดงความคิดเห็น สนทนาซักถามข้อสงสัย

## ขั้นที่ 5. ขั้นประเมินผล

5.1 สังเกตพฤติกรรมกรรมการกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม

5.2 สังเกตจากการร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น

### ข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม

ทำให้ทราบว่าบางครั้งเราก็ไม่สามารถทำอะไรได้ด้วยตนเอง ต้องมีการขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น และบางครั้งเราก็ต้องเป็นผู้ที่คอยให้การช่วยเหลือผู้อื่นด้วยเช่นกัน ดังนั้นเราจำเป็นต้องเรียนรู้ที่จะไว้วางใจ เชื่อใจผู้อื่น เพราะการทำงานร่วมกันจำเป็นต้องอาศัยความไว้น้ำใจเชื่อใจกัน ทั้งในความสามารถและความรับผิดชอบของเพื่อนร่วมทีม เพราะถ้าเราไม่ไว้วางใจใครก็เท่ากับว่าเราต้องทำงานนั้นโดยคนเดียวเพียงลำพัง การทำงานเป็นทีมก็จะไม่เกิด

### แนวทางในการสรุปกิจกรรม

คนที่ถูกผูกตาก็เปรียบเสมือนมือะโหลมบดบังดวงตาไว้มิให้มองเห็นสิ่งที่เป็นจริง ย่อมเกิดความวิตกกังวล หวาดหวั่น หวาดกลัว ไม่มั่นใจในตนเอง แม้ว่าจะมีคนมาจูงไปก็ยังคงหวาดกลัวอยู่นั่นเอง คนที่มาจูงหรือคนที่จะมาให้ความช่วยเหลือ ต้องมีน้ำใจเป็นมิตร อบอุ่น อยากร่วมช่วยเหลือ ให้ข้อมูล ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ และเราต้องไว้วางใจเขาด้วย เป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจกันและกัน ดังนั้นการพึ่งพาอาศัยกัน การช่วยเหลือกัน การไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานเป็นทีมให้บรรลุผลสำเร็จ คนที่มารวมกันเป็นกลุ่มเพื่อทำงานร่วมกันจำเป็นต้องมีความไว้วางใจกันและกัน ไม่ดูถูกกันและกัน ยอมรับความสามารถและคุณค่าของกลุ่ม ผู้ที่เป็นหัวหน้ามีความไว้วางใจว่าสมาชิกในกลุ่มสามารถทำงานตามที่ตกลงใจร่วมกันได้ ดังนั้น สมาชิกทั้งหลายจึงต้องมีความไว้วางใจและสนับสนุนทั้งเป้าหมายขององค์การและเป้าหมายของกลุ่ม รวมทั้งผู้นำต้องแสดงความเชื่อใจในตัวผู้ร่วมงานทั้งหลายด้วย เพราะคนเราจะอยู่ด้วยกันต้องมีความไว้น้ำใจเชื่อใจกัน ทั้งนี้เพราะความหวาดระแวง จะทำให้เกิดความเครียด ความทุกข์ และการที่จะมีความไว้วางใจต่อกันนั้น จะต้องมีความหวังดีคิดที่จะช่วยเหลือกัน ลดการนิินทาให้ร้ายซึ่งกัน

## กิจกรรมที่ 5

**หัวเรื่อง** การสื่อสารแบบเปิด (Open Communication)

**กิจกรรม** การสื่อสารทางเดียวและสองทาง

**จุดมุ่งหมาย**

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในความรู้สึก และผลงานที่เกิดจากการสื่อความหมายทางเดียวและสองทาง
2. เพื่อให้ให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของการใช้ภาษาในการสื่อความหมายให้เหมาะสมกับผู้ฟัง อันช่วยให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ดูและผู้ฟัง
3. เพื่อเน้นให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของการเป็นผู้ฟังในการทำงานร่วมกัน
4. เพื่อให้นักศึกษาเข้าใจถึงคุณค่าของการสื่อสาร ในการทำงานร่วมกัน

**เทคนิคที่ใช้** สถานการณ์จำลอง

**ขนาดของกลุ่ม** 20 คน

**เวลาที่ใช้** 90 นาที

**อุปกรณ์**

1. ภาพการสื่อความหมายทางเดียวและสองทางรวม 2 ภาพ
2. กระดาษ A4
3. ดินสอ
4. กระดาษบรูฟ
5. ปากกาเคมี

**วิธีดำเนินการ**

**ขั้นที่ 1. ขั้นนำ**

- 1.1 ผู้วิจัยขออาสาสมัคร 1 คน และผู้สังเกตการณ์ 2 คน ที่เหลือเป็นผู้ร่วมกิจกรรม
- 1.2 ผู้วิจัยให้อาสาสมัคร 2 คน คอยสังเกตพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในตอนแรกและตอนที่สองของผู้เข้าร่วมกิจกรรมและอาสาสมัคร
- 1.3 แจกกระดาษกับดินสอให้ผู้ร่วมกิจกรรม

**ขั้นที่ 2. ขั้นการมีส่วนร่วม**

- 2.1 ให้อาสาสมัคร ดูภาพที่ 1 ที่เตรียมมาให้ โดยให้อาสาสมัครนำภาพที่ 1 มาถือแล้วยืนหันหลังให้กลุ่ม พร้อมกับบอกคำสั่งให้ผู้ร่วมกิจกรรมทำตาม จนกระทั่งผลงานเสร็จโดยไม่อนุญาตให้มีการซักถามหรือสงสัยใดๆ
- 2.2 ให้ผู้ร่วมกิจกรรมวาดภาพบนกระดาษตามคำสั่งของอาสาสมัคร โดยห้ามซักถามใดๆ

2.3 ให้อาสาสมัครนำภาพที่ 2 ออกมาถือแล้วหันหน้าเข้าหากลุ่ม พร้อมออกคำสั่งให้  
ผู้ร่วมกิจกรรมทำตามโดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมกิจกรรมซักถามได้จนพอใจ

2.4 ผู้วิจัยให้ผู้สังเกตการณ์ออกมาเล่าพฤติกรรมและปฏิกิริยาตลอดจนวิธีการของ  
อาสาสมัครและผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ได้พบในขณะที่ดำเนินกิจกรรมทั้งสองขั้นตอน

### ขั้นที่ 3. ขั้นวิเคราะห์

3.1 ผู้วิจัยถามอาสาสมัครว่ามีความรู้สึกอย่างไรในขณะที่ดำเนินกิจกรรมทั้งสอง  
รอบ และมีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

3.2 ผู้วิจัยถามความรู้สึกของผู้ร่วมกิจกรรมว่ามีความรู้สึกอย่างไรในขณะที่ดำเนิน  
กิจกรรมทั้งสองรอบ และมีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

3.3 ผู้วิจัยให้นักศึกษาร่วมกันสรุปข้อคิดที่ได้จากการทำกิจกรรม โดยผู้วิจัย  
พยายามกระตุ้นให้นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็นทุกคนและจดลงใน  
กระดาษรูป

3.3 ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมเรื่องสิ่งสำคัญในการสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน  
ระหว่างบุคคลก็คือการสื่อความหมายโดยเฉพาะการสื่อความหมายทางวาจา ไม่  
ว่าบุคคลระดับใด เพศใด วัยใด ย่อมต้องอาศัยการพูดเพื่อให้อีกฝ่ายเข้าใจ  
ใจความต้องการของตนเอง การสื่อสารที่เหมาะสมไม่ใช่เกิดจากการพูดและส่ง  
สัญญาณแต่เพียงฝ่ายเดียว การสื่อสารที่ดีจะต้องเห็นความสำคัญของผู้ฟังและ  
ผู้รับสัญญาณด้วย วิธีการที่จะชี้ให้เห็นความสำคัญของผู้ฟังนั้นก็เปิดโอกาสให้  
เขาได้มีโอกาสโต้ตอบ ทั้งนี้เพื่อเป็นการปรับความเข้าใจให้ตรงกันอันจะทำให้  
การสื่อสารนั้นมีประสิทธิภาพมากที่สุด การที่จะพูดหรือส่งสัญญาณต้องรู้จัก  
เลือกคำพูดที่เหมาะสมกับระดับสติปัญญาและวัยของผู้ฟังซึ่งจะเป็นวิธีที่ช่วยให้  
การสื่อสารเป็นที่เข้าใจได้เร็วขึ้น

### ขั้นที่ 4. ขั้นสรุป และการประยุกต์หลักการ

4.1 ผู้วิจัยนำข้อสรุปจากกลุ่มสัมพันธ้นำเข้าสู่การชี้แจงให้นักศึกษาทราบถึง การ  
สื่อสารแบบเปิด ว่าเป็นการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้รับหรือสมาชิกในทีมได้รับรู้ข้อมูล  
ข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนตรงไปตรงมาอย่างทั่วถึง ซึ่งผู้รับ  
สามารถซักถาม ได้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

4.2 ผู้วิจัยให้นักศึกษาร่วมแสดงความคิดเห็น สนทนาซักถามข้อสงสัย

### ขั้นที่ 5. ขั้นประเมินผล

5.1 สังเกตพฤติกรรมการกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม

5.2 สังเกตจากการร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น

### ข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม

ทำให้ทราบว่า การสื่อสารมีความสำคัญในการทำงานร่วมกัน เพราะตอนที่ต้องทำตามคำสั่งอย่างเดียวโดยไม่มีโอกาสได้ถามทำให้เกิดความสับสน และขัดข้องใจ และงานก็ไม่สำเร็จ ถึงเสร็จก็ไม่สมบูรณ์แบบ แต่พอเราได้ซักถามข้อสงสัยจนพอใจ ทำให้การทำงานออกมาเป็นที่พอใจ จึงจำให้เห็นว่าการมอบหมายงาน หรือการประสานงานจำเป็นต้องใช้ทักษะทางการสื่อสารทั้งสิ้น การที่เราได้ซักถามข้อสงสัยก็จะทำให้เราสามารถทำงานได้เข้าใจมากขึ้น ดังนั้นการสื่อสารที่ดีจะต้องมีการโต้ตอบ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเพื่อให้งานออกมาสำเร็จและมีทิศทางเดียวกัน ไม่ใช่ต่างคนต่างทำเพราะความไม่เข้าใจ

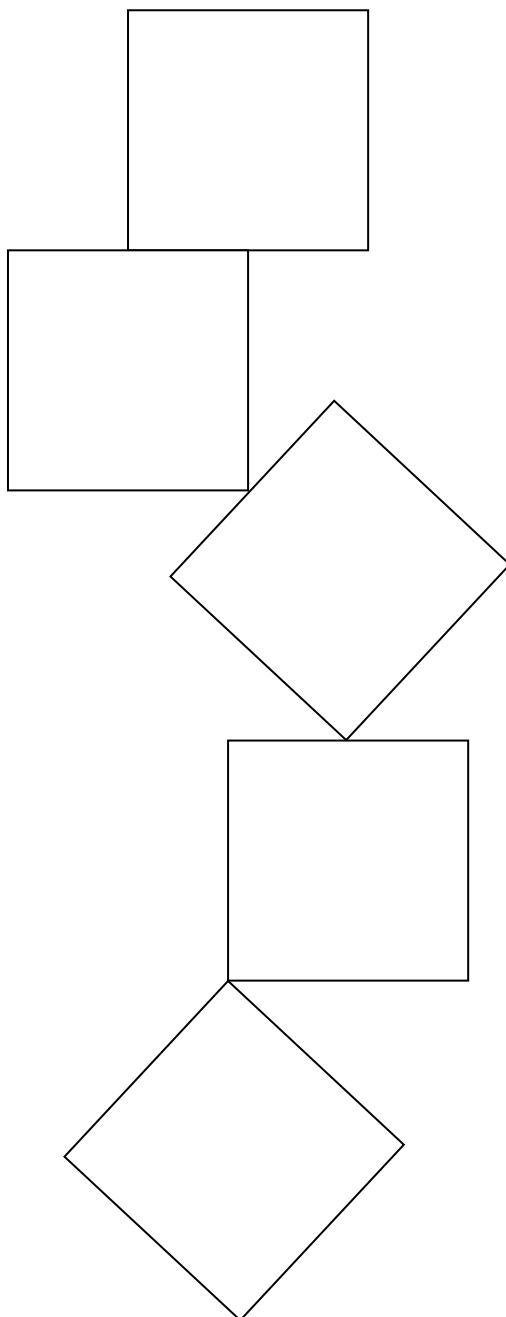
### แนวทางในการสรุปกิจกรรม

การสร้าง ความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลก็คือการสื่อความหมาย โดยเฉพาะการสื่อความหมายทางวาจา ไม่ว่าจะบุคคลระดับใด เพศใด วัยใด ย่อมต้องอาศัยการพูดเพื่อทำให้อีกฝ่ายเข้าใจความต้องการของตนเอง การสื่อสารที่เหมาะสมไม่ใช่เกิดจากการพูดและส่งสัญญาณแต่เพียงฝ่ายเดียว การสื่อสารที่ดีจะต้องเห็นความสำคัญของผู้ฟังและผู้รับสัญญาณด้วย วิธีการที่จะชี้ให้เห็นความสำคัญของผู้ฟังนั้นก็เปิดโอกาสให้เขาได้มีโอกาสโต้ตอบ ทั้งนี้เพื่อเป็นการปรับความเข้าใจให้ตรงกันอันจะทำให้การสื่อสารนั้นมีประสิทธิภาพมากที่สุด การที่จะพูดหรือส่งสัญญาณต้องรู้จักเลือกคำพูดที่เหมาะสมกับระดับสติปัญญาและวัยของผู้ฟังซึ่งจะเป็นวิธีที่ช่วยให้การสื่อสารเป็นที่เข้าใจได้เร็วขึ้น การสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้รับหรือสมาชิกในทีมได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนตรงไปตรงมาอย่างทั่วถึง ซึ่งผู้รับสามารถซักถาม โต้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

การสื่อสารมีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นจุดเริ่มต้นของความเข้าใจการแปลความหมายนำไปสู่การปฏิบัติ หากมีการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ จะนำมาซึ่งความไม่เข้าใจ การแปลความหมายที่ผิดพลาด ผลที่ได้คือการปฏิบัติที่ผิดพลาดย่อมตามมาแน่นอน การขาดระบบการสื่อสารที่ดี ไม่เพียงแต่จะกระทบต่อการประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น แต่จะทำให้เป้าหมายของทีมไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) เป็นการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้รับหรือสมาชิกในทีมได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนตรงไปตรงมาอย่างทั่วถึง ซึ่งผู้รับสามารถซักถาม โต้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผยหรืออีกนัยหนึ่งก็คือการสื่อสารแบบสองทางนั่นเอง

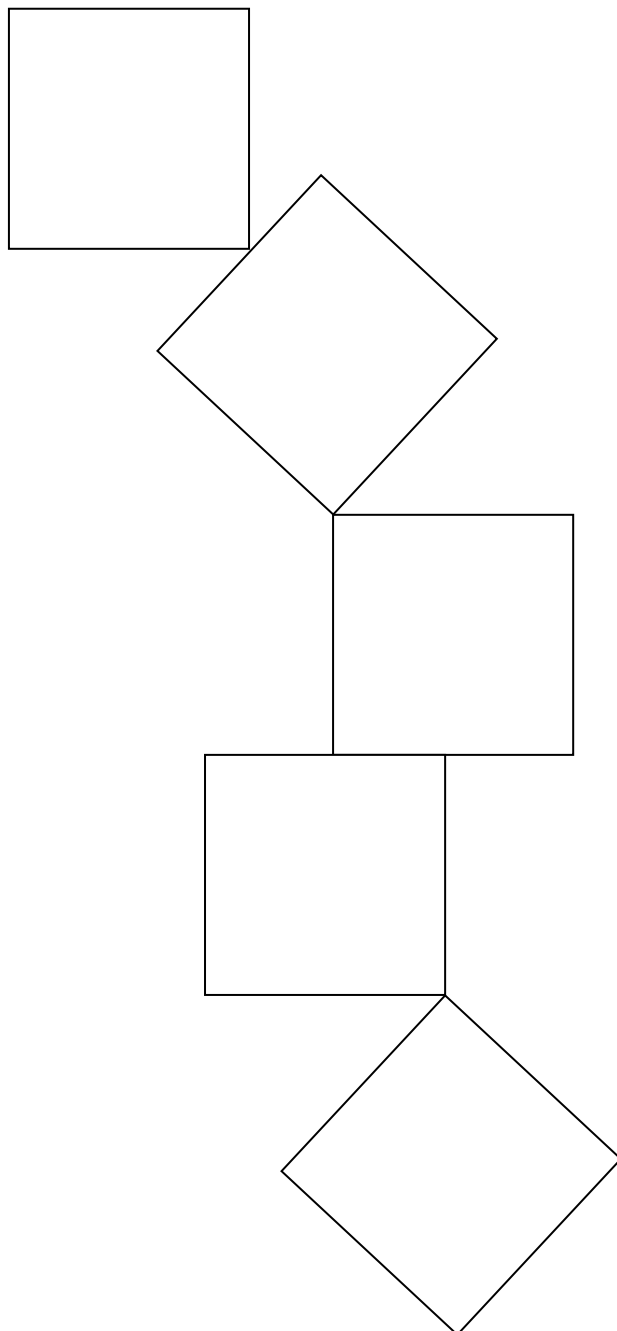
## ภาพที่ 1

คำสั่ง ดูภาพนี้แล้วหันหลังให้กลุ่มอธิบายให้เพื่อนสมาชิกวาดภาพนี้ โดยเริ่มต้นจากสี่เหลี่ยมบนสุดลงมาตามลำดับ แล้วอธิบายให้ต่อเนื่องลงมาทีละรูป โดยสังเกตส่วนที่เชื่อมโยงกันในแต่ละรูป โดยไม่มีการซักถาม



## ภาพที่ 2

คำสั่ง ดูภาพนี้แล้วหันหน้าเข้าหากลุ่ม คุณจะต้องอธิบายให้เพื่อนสมาชิกวาดภาพนี้โดยเริ่มต้นจากสี่เหลี่ยมบนสุดลงมาตามลำดับ แล้วอธิบายให้ต่อเนื่องกันลงมาทีละรูป โดยสังเกตส่วนที่เชื่อมโยงกันในแต่ละรูป คุณสามารถตอบคำถามหรืออธิบายซ้ำได้ตามความต้องการ



## กิจกรรมที่ 6

<b>หัวเรื่อง</b>	ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย (Unity of purpose)
<b>ชื่อกิจกรรม</b>	ฉีกกระดาษ
<b>จุดมุ่งหมาย</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ให้นักศึกษาฝึกทักษะการวางแผนล่วงหน้า และปรึกษาหารือประสานงานกัน</li> <li>2. เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจให้ตรงกันและเห็นทิศทางในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม</li> <li>3. เพื่อให้นักศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของเป้าหมายของกลุ่มมากกว่าของตนเอง</li> <li>4. เพื่อให้ศึกษารู้จักวางแผนงานและปฏิบัติตามแผนงานร่วมกัน</li> </ol>
<b>เทคนิค</b>	เกม
<b>ขนาดของกลุ่ม</b>	20 คน
<b>เวลาที่ใช้</b>	90 นาที
<b>อุปกรณ์</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. นกหวีด</li> <li>2. กระดาษหนังสือพิมพ์</li> <li>3. กระดาษบรูฟ</li> <li>4. ปากกาเคมี</li> </ol>
<b>วิธีการดำเนินการ</b>	<p>ขั้นที่ 1. ขั้นนำ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 ผู้วิจัยให้นักศึกษาแบ่งกลุ่มย่อยกลุ่มละ 2 คน โดยให้นักศึกษานับ 1-10 และให้นักศึกษาที่นับเลขเดียวกันให้จับคู่กัน</li> <li>1.2 ขออาสาสมัคร 2 คน เพื่อสังเกตการณ์</li> </ol> <p>ขั้นที่ 2. ขั้นการมีส่วนร่วม</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 ผู้วิจัยชี้แจงกติกาการแข่งขัน ดังนี้             <ol style="list-style-type: none"> <li>2.2.1 ให้นักศึกษาแต่ละกลุ่มปูกกระดาษหนังสือพิมพ์และให้สมาชิกในกลุ่มทั้ง 2 คนยืนบนกระดาษหนังสือพิมพ์</li> <li>2.2.2 ผู้วิจัยให้นักศึกษาฉีกกระดาษหนังสือพิมพ์แผ่นที่ยืนเหยียบอยู่ให้เป็นรูปร่าง โดยมีข้อแม้ว่าห้ามออกไปยืนนอกกระดาษ จนกว่าจะฉีกกระดาษให้เป็นข้างจนสำเร็จหรือการแข่งขันยุติลง</li> </ol> </li> <li>2.2 ผู้วิจัยจะกระตุ้นให้แต่ละกลุ่มรีบทำกิจกรรม โดยให้เวลาในการทำกิจกรรมตามความเหมาะสม</li> </ol>

- 2.3 การแข่งขันในรอบที่ 1 ผู้วิจัยแจกกระดาษหนังสือพิมพ์ให้นักศึกษาแต่ละกลุ่มขึ้นไปยืนบนกระดาษ
- 2.4 ผู้วิจัยจะเป่านกหวีดส่งสัญญาณเริ่มการแข่งขัน และเป่านกหวีดเพื่อยุติการแข่งขัน
- 2.5 ให้แต่ละกลุ่มออกมานำเสนอว่าผลงานของตนเหมือนช้างตรงไหน และช้างนั้นกำลังทำอะไร
- 2.6 การแข่งขันรอบที่ 2 กติกาเหมือนกับรอบที่ 1 แต่มีเวลาให้สมาชิกในกลุ่มได้ประชุม วางแผนงานกันก่อนเริ่มการแข่งขัน
- 2.7 ให้แต่ละกลุ่มออกมานำเสนอผลงานของตนเอง
- 2.8 ผู้วิจัยให้นักศึกษาที่สังเกตการณ์ออกมารายงานพฤติกรรมต่างๆ ที่พบทั้ง 2 รอบ

### ขั้นที่ 3. ขั้นวิเคราะห์

- 3.1 ผู้วิจัยถามนักศึกษาว่า ในการแข่งขันรอบแรกนักศึกษารู้สึกอย่างไรบ้าง และในการแข่งขันในรอบที่ 2 นักศึกษารู้สึกอย่างไรบ้าง
- 3.2 การแข่งขันทั้งสองรอบนี้ นักศึกษาเห็นความแตกต่างอย่างไรบ้าง
- 3.3 ผู้วิจัยถามความคิดเห็นของนักศึกษาที่ได้จากกิจกรรมนี้ โดยให้เขียนใส่ในกระดาษรูป โดยให้นักศึกษารวมกลุ่มในการช่วยกันอภิปรายกลุ่มละ 6 คน แล้วส่งตัวแทนออกมานำเสนอ
- 3.4 ผู้วิจัยเขียนสรุปข้อคิดที่ได้จากกิจกรรมนี้ที่แต่ละกลุ่มออกมานำเสนอใส่กระดาษรูป

### ขั้นที่ 4. ขั้นสรุป และการประยุกต์หลักการ

- 4.1 ผู้วิจัยนำข้อสรุปจากกลุ่มสัมพันธ์นำเข้าสู่การชี้แจงให้นักศึกษาทราบถึงการกำหนดเป้าหมายของทีมงานในการทำงานร่วมกันว่า จะต้องมีความ ชัดเจน เข้าใจตรงกัน สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมรับรู้เหมือนกัน และสามารถนำพาทีมไปสู่จุดหมายได้ตรงตามทิศทางเดียวกัน
- 4.2 ผู้วิจัยให้นักศึกษาร่วมแสดงความคิดเห็น สนทนาซักถามข้อสงสัย

### ขั้นที่ 5. ขั้นประเมินผล

- 5.1 สังเกตพฤติกรรมการกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม
- 5.2 สังเกตจากการร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น

### ข้อคิดเห็นที่ได้จากกิจกรรม

ทำให้ทราบว่าการทำงานโดยต่างคนต่างทำไม่มีการวางแผนร่วมกัน ทำให้งานที่ออกมาไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และทำให้เสียเวลา สิ้นเปลืองทรัพยากร แต่ถ้าเรามีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หรือรู้จักวางแผนร่วมกันก่อนการทำงาน ก็

จะทำให้ทำงานได้ตรงตามเป้าหมายและประหยัดเวลาและทรัพยากร การทำงานร่วมกันจำเป็นที่จะต้องให้สมาชิกทุกคนต่างรู้เป้าหมายหลัก หรือเป้าหมายรวมก่อน เพื่อที่สมาชิกจะได้ทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายรวม ก่อนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายส่วนตัว

### แนวทางในการสรุปกิจกรรม

การกำหนดเป้าหมายของทีมงานในการทำงานร่วมกันว่า จะต้องมีความชัดเจน เข้าใจตรงกัน สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมรับรู้เหมือนกัน และสามารถนำพาทีมไปสู่จุดหมายได้ตรงตามทิศทางเดียวกัน การที่การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จต้องมีจุดหมายที่ชัดเจนและจุดหมายนี้ต้องสามารถกระตุ้นให้รายบุคคลรู้สึกว่าคุณเอง มีส่วนร่วมในการทำให้สำเร็จให้ทุกคนมีพันธะสัญญา มีสำนึกว่าจะต้องทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องทำความเข้าใจเป้าหมายให้แจ่มชัดตรงกัน ซึ่งเป้าหมายนี้จะต้องเป็นที่ยอมรับจากการตกลงร่วมกัน อันเป็นคุณสมบัติสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ การกำหนดเป้าหมายของทีมงานในการทำงานร่วมกันนั้น จะต้องมีความชัดเจน เข้าใจตรงกัน สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมรับรู้เหมือนกัน และสามารถนำพาทีมไปสู่จุดหมายได้ตรงตามทิศทางเดียวกัน

ทีมงานจะเป็นทีมงานได้ต่อเมื่อสมาชิกของทีมรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งมักจะถูกลืมเสมอ คือ สมาชิกทุกคนในทีมต่างมีเป้าหมายส่วนตัวกันทุกคน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องระบุให้ชัดเจนว่า งานใดหรือเป้าหมายใดที่ต้องการการร่วมมือกันทำ เพื่อสมาชิกในทีมได้รู้และจัดการวางแผนให้ถูกต้องว่า เมื่อไรควรจะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือภารกิจรวม และเมื่อไรควรจะทำภารกิจที่จะเป็นเป้าหมายส่วนตัวเอง

## กิจกรรมที่ 7

**หัวข้อเรื่อง** การมีส่วนร่วม (Participation)

**ชื่อกิจกรรม** ยิงเรือ

**จุดมุ่งหมาย**

1. เพื่อฝึกให้นักศึกษาทำงานร่วมกันในการแก้ไขปัญหาที่กำหนดให้
2. เพื่อฝึกให้นักศึกษาได้แสดงความเป็นผู้นำในการทำงานร่วมกับเพื่อน ๆ เมื่อเวลาคิดแก้ปัญหา
3. เพื่อฝึกให้นักศึกษาสังเกตพฤติกรรมการทำงานของผู้อื่น และให้การป้อนกลับพฤติกรรมนั้นได้อย่างตรงไปตรงมา
4. เพื่อฝึกให้นักศึกษามีความสามารถในการฟังการป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเองในขณะที่ทำงาน
5. เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการคิดแก้ปัญหา ความสำเร็จและความล้มเหลวในการทำงาน รวมทั้งบทบาทของแต่ละคนในการทำงาน

**เทคนิคที่ใช้** เกม

**ขนาดของกลุ่ม** 20 คน

**เวลาที่ใช้** 90 นาที

**อุปกรณ์**

1. ใบคำอธิบาย “เกมยิงเรือ” พิมพ์แจกนักศึกษาคนละ 1 ใบ
2. ตารางที่ใช้เล่นเกมยิงเรือ กลุ่มละ 4 ใบ
3. ใบเฉลยคำตอบที่ตั้งเรือ
4. ตารางแสดงผลการยิงเรือ
5. คำอธิบายการสังเกตพฤติกรรม ให้ผู้สังเกตคนละ 1 ใบ พร้อมกระดาษเปล่า

**วิธีการดำเนินการ**

ขั้นที่ 1. ขั้นนำ

- 1.1 แบ่งกลุ่มนักศึกษาออกเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 5 คน
- 1.2 ขออาสาสมัครแต่ละกลุ่มมากลุ่มละ 1 คน เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้สังเกตพฤติกรรมในการทำงานของกลุ่ม เมื่อได้แล้วก็พาออกไปนอกห้อง แจกใบสังเกตพฤติกรรมให้ และอธิบายให้ผู้สังเกตเข้าใจว่ามีหน้าที่อะไรบ้าง

ขั้นที่ 2. ขั้นการมีส่วนร่วม

- 2.1 ผู้วิจัยแจกใบคำอธิบาย “เกมยิงเรือ” ให้นักศึกษาทุกคน คนละ 1 ใบ พร้อมทั้งอธิบายวิธีการทำกิจกรรมให้ทราบ แล้วทำตัวอย่างให้ดู

- 2.2 ผู้วิจัยแจกใบตารางการเล่นเกมยิงเรือให้กลุ่มละ 4 ใบ พร้อมกับเน้นว่าตารางที่แจกให้นี้มีใช้เป็นของของแต่ละบุคคล
- 2.3 ให้ลงมือทำกิจกรรมเมื่อนักศึกษาเข้าใจวิธีการเรียบร้อยแล้ว
- 2.4 เริ่มการแข่งขันในรอบที่ 1 โดยให้เวลาพอสมควร
- 2.5 เมื่อนักศึกษานำผลการยิงเรือมาส่ง ครูก็ตรวจให้คะแนนจากใบเฉลย แล้วส่งกลับคืนไป
- 2.6 เริ่มการแข่งขันรอบที่ 2 ตรวจคะแนน แล้วให้นักศึกษาทราบผลคะแนน ทำเช่นนี้ตลอดไปจนครบ 4 รอบ แล้วรวมคะแนนของแต่ละกลุ่ม เพื่อดูว่ากลุ่มใดได้คะแนนมากที่สุด แล้วให้เพื่อน ๆ ประเมินให้กลุ่มที่ได้คะแนนมาก
- 2.7 ให้นักศึกษาดูเฉลย
- 2.8 เชิญผู้แทนกลุ่มที่ได้คะแนนสูงสุดออกมาเล่าวิธีการทำงานของกลุ่มว่าเป็นอย่างไร กลุ่มที่ได้คะแนนรอง ๆ ลงไปออกมาเล่าด้วย จนกระทั่งครบทุกกลุ่ม
- 2.9 ให้ผู้สังเกตพฤติกรรมออกมาเล่าพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละกลุ่มตามที่ตนเองสังเกตและบันทึกไว้

### ขั้นที่ 3. ขั้นวิเคราะห์

- 3.1 ผู้วิจัยถามนักศึกษาว่าเมื่อนักศึกษาประสบความสำเร็จในการทำงาน คือได้คะแนนจากการยิงเรือครั้งนี้แต่ละครั้ง นักศึกษามีความรู้สึกอย่างไร และนักศึกษามีประสบการณ์ล้มเหลว คือไม่ได้คะแนน นักศึกษามีความรู้สึกอย่างไร ทำอย่างไรจึงจะแก้ไขความล้มเหลวนั้น
- 3.2 ผู้วิจัยนำความคิดเห็นของนักศึกษามาสรุปว่า ความสำเร็จและความล้มเหลวมีอิทธิพลอย่างไรบ้างต่อชีวิตคน เป็นชีวิตจริง และเป็นแรงจูงใจในการทำงานของคนอย่างไรบ้าง
- 3.3 ผู้วิจัยถามนักศึกษว่าการคิดแก้ปัญหาว่าเรื่อนั้นอยู่ที่ใด จึงจะดำเนินการยิงเรือไปตามทิศทางนั้น (ส่วนมากกรอบแรกจะเป็นการเดา) จะเดาอย่างไรจึงจะมีหลัก เพราะข้อมูลที่ได้รับมานั้นไม่มากเพียงพอ
- 3.4 ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมในเรื่องของธรรมชาติของการเรียนรู้ของคนในการแก้ไขปัญหา จากข้อมูลที่มีอยู่จำกัดว่า ให้คนเราเดาซึ่งเราเรียกว่า “ลองผิดลองถูก” ไปก่อน ต่อมาเมื่อเกิดการเรียนรู้จากผลของคะแนนที่ได้แล้ว หลักเกณฑ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลจะเกิดขึ้น แต่แม้ถึงว่าเราจะเดาก็ควรจะเดาอย่างมีเหตุผล ซึ่งจะช่วยให้มีโอกาสที่จะเดาถูกมากกว่าที่จะ “เดาสุ่ม” ไปอย่างนั้น
- 3.5 ผู้วิจัยถามนักศึกษว่า ในการทำงานร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหา นั้น สมาชิกแต่ละคนควรมีบทบาทอย่างไรจึงจะช่วยให้กลุ่มได้มีความสำเร็จ แต่ถ้ามีข้อขัดแย้ง ควรทำอย่างไร
- 3.6 ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมในเรื่องการทำงานร่วมกันเพื่อการแก้ปัญหานั้น ทุก ๆ คนต้องช่วยกันออกความคิดเห็น และยอมรับฟังความคิดเห็นหรือเหตุผลของกันและกันเพื่อหา

ข้อตกลงร่วมกัน ควรมีการแบ่งหน้าที่กัน หรือแสดงบทบาทต่าง ๆ ตามที่ควรจะเป็น ซึ่งมีบทบาทที่ช่วยเอื้ออำนวยแก่ผลงานของกลุ่ม เมื่อความคิดเป็นนั้นขัดแย้งกัน ขอให้ยึดสิ่งที่น่าจะเป็นเหตุผล และประนีประนอมกันก่อน ดูว่าผลที่ออกมาเป็นอย่างไร แล้วจึงแก้ไขต่อไป

3.7 ในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มนั้น จำเป็นหรือไม่ที่จะต้องมีผู้นำ ถ้ามีผู้นำแล้วควรมีผู้ตามหรือไม่ ผู้นำควรมีบทบาทอย่างไร ผู้ตามควรมีบทบาทอย่างไรบ้าง

3.8 ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมว่า คนเราสามารถฝึกตนเองให้มีลักษณะความเป็นผู้นำได้เมื่อเวลาที่เราร่วมกันผู้นำที่ดีของกลุ่มจะช่วยทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปอย่างรวดเร็ว ผู้นำควรฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับผิดได้ถ้าการตัดสินใจของตนนั้นผิดพลาด เพราะการตัดสินใจผิดพลาดเป็นเรื่องปกติธรรมดาของคน แล้วเราจะใช้ความผิดพลาดนั้นเป็นบทเรียนในการแก้ปัญหาต่อไป แต่คนทุก ๆ คนในกลุ่มจะเป็นผู้นำทั้งหมดไม่ได้ งานจะไม่เดิน ก็ต้องมีผู้ตามด้วยเช่นเดียวกัน และในขณะเดียวกัน ถ้าทุก ๆ คนเป็นผู้ตามทั้งหมด งานก็จะไม่เดินหรือไม่สำเร็จ เพราะฉะนั้นในกลุ่มจึงต้องมีผู้นำ และผู้ตามประกอบกันไป

#### ขั้นที่ 4. ขั้นสรุป และการประยุกต์หลักการ

4.1 ผู้วิจัยนำข้อสรุปที่ได้ นำเข้าสู่การชี้แจงให้นักศึกษาทราบถึงการมีส่วนร่วมว่าเป็นส่วนสำคัญของการทำงานร่วมกัน เพราะจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมเป็นการที่บุคคลหรือหลายคนเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยความสมัครใจ เกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เป็นการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ นำผลที่ได้มาประเมินร่วมกัน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มเป็นหลัก

4.2 ผู้วิจัยให้นักศึกษาร่วมแสดงความคิดเห็น สนทนาซักถามข้อสงสัย

#### ขั้นที่ 5. ขั้นประเมินผล

5.1 สังเกตพฤติกรรมการกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม

5.2 สังเกตจากการร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น

### ข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม

ทำให้ทราบว่า การเรียนรู้บางครั้งเริ่มต้นจากการลองผิดลองถูก และนำประสบการณ์ที่ได้จากการลองผิดลองถูกมาปรับปรุงผลงานของตนเอง จนงานนั้นออกมาเป็นที่น่าพอใจ และในการทำงานร่วมกันจำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือกันของสมาชิกทุกคนในทีม ดังนั้นสมาชิกในทีมต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองไม่ว่าจะเป็นผู้นำ หรือผู้ตามก็ความสามารถของคนที่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับทีมได้

## แนวทางในการสรุปกิจกรรม

การเรียนรู้ของคนในการแก้ไขปัญหาจากข้อมูลที่มีอยู่จำกัดทำให้คนเราเดาซึ่งเราเรียกว่า “ลองผิดลองถูก” ไปก่อน ต่อมาเมื่อเกิดการเรียนรู้จากผลของคะแนนที่ได้แล้ว หลักเกณฑ์ต่างๆ อย่างมีเหตุผลจะเกิดขึ้น แต่แม้ถึงว่าเราจะเดาก็ควรจะเดาอย่างมีเหตุผล ซึ่งจะช่วยให้มีโอกาสที่จะเดาถูกมากกว่าที่จะ “เดาสุ่ม” ไปอย่างนั้น

การทำงานร่วมกันเพื่อการแก้ปัญหา นั้น ทุก ๆ คนต้องช่วยกันออกความคิดเห็น และยอมรับฟังความคิดเห็นหรือเหตุผลของกันและกันเพื่อหาข้อตกลงร่วมกัน ควรมีการแบ่งหน้าที่กัน หรือแสดงบทบาทต่าง ๆ ตามที่ควรจะเป็น ซึ่งมีบทบาทที่ช่วยเอื้ออำนวยแก่ผลงานของกลุ่ม เมื่อความคิดเป็นนั้นขัดแย้งกัน ขอให้ยึดสิ่งที่จะเป็นเหตุผล และประนีประนอมกันก่อน ดูว่าผลที่ออกมาเป็นอย่างไร แล้วจึงแก้ไขต่อไป


คนเราสามารถฝึกตนเองให้มีลักษณะความเป็นผู้นำได้เมื่อเวลาที่เราทำงานร่วมกันผู้นำที่ดีของกลุ่มจะช่วยทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปอย่างราบรื่น ผู้นำควรฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับผิดได้ถ้าการตัดสินใจของตนเองนั้นผิดพลาด เพราะการตัดสินใจผิดพลาดเป็นเรื่องปกติธรรมดาของคน แล้วเราจะใช้ความผิดพลาดนั้นเป็นบทเรียนในการแก้ปัญหาต่อไป แต่คนทุก ๆ คนในกลุ่มจะเป็นผู้นำทั้งหมดไม่ได้ งานจะไม่เดิน ก็ต้องมีผู้ตามด้วยเช่นเดียวกัน และในขณะเดียวกันถ้าทุก ๆ คนเป็นผู้ตามทั้งหมด งานก็จะไม่เดินหรือไม่สำเร็จ เพราะฉะนั้นในกลุ่มจึงต้องมีผู้นำ และผู้ตามประกอบกันไป

การมีส่วนร่วมเป็นส่วนสำคัญของการทำงานร่วมกัน เพราะจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมเป็นการที่บุคคลหรือหลายคนเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยความสมัครใจ เกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เป็นการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ นำผลที่ได้มาประเมินร่วมกัน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มเป็นหลัก และนอกจากจะทำให้เกิดความผูกพันกับทีมแล้ว ยังมีส่วนทำให้ใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วย ดังนั้นบรรยากาศในการทำงานจึงควรเป็นบรรยากาศที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน สมาชิกของทีมงานมีความกระตือรือร้นหรือถูกกระตุ้นให้ตื่นตัวตลอดเวลาที่จะมีส่วนร่วมหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตั้งแต่เริ่มแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้ายให้มากที่สุด ตามแผนงานที่กำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

## ใบอธิบาย เกม “ยิงเรือ”

สมมติให้นักศึกษาเป็นคณะนายทหารเรือกลุ่มหนึ่ง กำลังปรึกษารือร่วมกันที่จะยิงเรือของข้าศึกลำหนึ่งให้จมลงให้ได้ เรือของข้าศึกลำนี้จอดนิ่งอยู่ภายในตารางที่นักศึกษาได้รับอยู่ในมือของนักศึกษาอยู่ในขณะนี้ ซึ่งกลุ่มจะได้รับกระดาษที่เป็นตารางดังกล่าว กลุ่มละ 4 แผ่น แต่ละกลุ่มจะต้องแข่งขันกันเพื่อให้ยิงเรือลำนี้ให้จมให้ได้

**การแข่งขันมีข้อมูลเพิ่มเติมดังต่อไปนี้**

1. เรือของข้าศึกดังกล่าวมีลักษณะเป็นแนวตั้งและแนวนอน
2. เป็นรูปคล้าย ๆ รูปนี้  อยู่ในตาราง เรือจะไม่อยู่แนวเฉียง ๆ
3. ขนาดของเรือกินเนื้อที่มากกว่า 9 ช่องตาราง
4. การแข่งขันมี 4 รอบ นักศึกษาจะได้กระสุนเพียง 4 นัด ในแต่ละรอบ
5. เมื่อกลุ่มตกลงว่าจะยิงที่ใดแล้ว ให้เขียนเครื่องหมาย X ลงในช่องที่ต้องการ (4 แห่ง) แล้วนำไปตารางมาส่งที่ละรอบ รอจนได้คะแนนของแต่ละรอบ
6. นักศึกษาจะยิงซ้ำที่ก็ได้
7. นักศึกษาจะได้คะแนน 5,4,3,2,1, และ 0 ตามลำดับความสำคัญตำแหน่งที่นักศึกษายิงถูก ผู้วิจัยจะเป็นผู้ตรวจให้คะแนน
8. กลุ่มที่ถูกยิงและได้คะแนนมากที่สุดจะเป็นกลุ่มที่ชนะ
9. แต่ละกลุ่มโปรดตั้งชื่อเรือลำนี้ด้วย
10. เมื่อส่งใบคะแนนแต่ละรอบ ขอให้เขียนด้วยว่ากลุ่มอะไร รอบอะไร





## ใบสังเกตพฤติกรรม

หน้าที่ของนักศึกษาก็คือ สังเกตพฤติกรรมในการทำงานของนักศึกษาแต่ละคนในกลุ่มว่า

1. ใครทำหน้าที่เป็นผู้นำ และเขามีพฤติกรรมในการนำกลุ่มอย่างไร เมื่อสังเกตแล้วให้จดบันทึกพฤติกรรมลงในกระดาษ ตามพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงๆ โดยไม่มีการประเมิน
2. ใครบ้างที่ทำหน้าที่เป็นผู้ตาม เขามีพฤติกรรมอย่างไรบ้าง เขาช่วยคิดหรือออกความคิดเห็นอย่างไรบ้าง ใครบ้างไม่ให้ความร่วมมือเลย ขอให้สังเกตแต่ละคนและจดบันทึกไว้
3. ทั้งกลุ่มมีการทำงานอย่างไร เมื่อเวลาทราบคะแนนเขามีปฏิกิริยาอย่างไรบ้าง (เช่น ดีใจ หัวเราะ ประบมือเมื่อได้คะแนน หรือเงยบเฉย หน้าเศร้าเมื่อไม่ได้รับคะแนน)

-นักศึกษาจะออกไปรายงานผลของการสังเกตพฤติกรรมนี้หลังจากที่แต่ละกลุ่มได้รายงานผลการทำงานของกลุ่มไปแล้ว

- นักศึกษาไม่มีสิทธิ์ลงไปร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม แต่ทำหน้าที่สังเกตการอย่างเดี่ยวเท่านั้น

## กิจกรรมที่ 8

หัวข้อเรื่อง      บัณฑิตนิเทศ

ชื่อกิจกรรม      กิจกรรมรำลึก

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้นักศึกษาได้สรุปบททวนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม
2. ให้นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็น ความรู้สึก เกี่ยวกับการเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์
3. ให้นักศึกษาบอกประโยชน์และข้อคิดที่ได้รับจากการเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา
4. ให้ศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีม แล้วนำความรู้มาพัฒนาตนเอง ในการปฏิบัติตนในสังคมได้อย่างเหมาะสม

เทคนิคที่ใช้      อภิปรายกลุ่ม

ขนาดของกลุ่ม      20 คน

เวลาที่ใช้      90 นาที

อุปกรณ์

1. กระดาษเปล่า
2. ปากกา
3. แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม (Posttest)

วิธีดำเนินการ

1. ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มนักศึกษาออกเป็น 2 กลุ่ม ให้อภิปรายในกลุ่มของตนเองเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับจากการเรียนรู้การเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีม และประโยชน์และข้อคิดที่ได้รับ แล้วสรุปผลการอภิปรายให้ตัวแทนทั้ง 2 กลุ่ม ออกมา รายงานผล และผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมในส่วนที่บกพร่อง
2. ผู้วิจัยเปิดโอกาสนักศึกษาแสดงความคิดเห็นในการเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์ครั้งนี้
3. ผู้วิจัยให้นักศึกษาตอบแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม เพื่อนำคะแนนที่ได้เป็นคะแนน หลังการทดลอง (Posttest)
4. ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม แล้วกล่าวขอใจนักศึกษา และปิดการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม

ข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม

ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมของคนที่มาอยู่รวมกันเพื่อทำงานร่วมกัน และมีความเข้าใจในพฤติกรรมนั้นว่ามีสาเหตุมาจากสิ่งใด และทราบถึงลักษณะของการ

ทำงานเป็นทีม ในด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย ด้านความไว้นื้อเชื่อใจ ด้านการสื่อสารแบบเปิด และด้านการมีส่วนร่วม ว่ามีความสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน

### แนวทางในการสรุปกิจกรรม

การเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาในครั้ง นี้ เป็นการชี้ให้นักศึกษาเห็นคุณค่าของการทำงานเป็นทีม ในลักษณะการทำงานเป็นเครือข่ายโดยมีเป้าหมายรวมกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน ดำเนินการต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย

1. ความไว้นื้อเชื่อใจ ได้แก่ การไว้วางใจในความรับผิดชอบของเพื่อนร่วมงาน การยอมรับฟังคำชี้แนะเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ การเชื่อมั่นว่าผู้นำทีมสามารถช่วยแก้ปัญหาความผิดพลาดของผู้ร่วมทีมได้ การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมทีม การปรับทุกข์กับเพื่อนร่วมทีมได้ ผู้ร่วมงานที่มีอายุงานหรือตำแหน่งงานน้อยกว่าสามารถเป็นผู้นำได้ การเห็นความสำคัญของผู้ร่วมงานทุกคน การปรึกษาเรื่องการทำงานกับผู้ร่วมงาน

2. การสื่อสารแบบเปิด ได้แก่ การสื่อสารที่เปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มได้รับข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจน สามารถซักถามโต้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย การรับทราบข้อมูลจากหัวหน้าทีมอย่างชัดเจนและทั่วถึง การซักถามข้อสงสัยในคำสั่ง หรือปัญหาในการทำงาน การปรึกษาหารือกันด้วยเหตุและผล การมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมในการตัดสินใจ มีการอภิปรายอย่างอิสระในการหาข้อยุติความคิดเห็นที่แตกต่าง มีการสอบถามผู้ฟังเป็นระยะ ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ฟังได้รับข้อความที่สนทนาถูกต้อง สบตาและสังเกตปฏิกิริยาของผู้ฟัง ใช้เหตุผลในการอธิบายให้เพื่อนร่วมทีมฟังโดยไม่ใช้อารมณ์ สังเกตปฏิกิริยาของผู้ฟัง เมื่อสนทนาด้วยกัน

3. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย ได้แก่ การรับรู้วัตถุประสงค์และเข้าใจเป้าหมายของทีมงานก่อน การปฏิบัติงาน การมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน การให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของทีมงานมากกว่าส่วนบุคคล การยอมรับความผิดพลาดของเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ การเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานของตนเอง การปฏิบัติงานตามแผนที่ทีมงานวางไว้และการแบ่งหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจน

4. การยอมรับนับถือ ได้แก่ การรับฟังกันและกัน เคารพในสิทธิอันพึงมีพึงได้ในความรู้ความสามารถ บทบาทหน้าที่ของกันและกัน ได้แก่ การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือสมาชิกในทีม การทำงานร่วมกับสมาชิกในทีมด้วยความเต็มใจ การให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ การยอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันได้ การยอมรับในความผิดพลาดของเพื่อนร่วมทีมได้ การยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคลและยอมรับว่าทุกคนมีทั้งส่วนดีและไม่ดี การยกย่องชมเชยผู้ร่วมงาน การให้ความสำคัญของผู้ร่วมงาน

5. ความมีมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การแสดงออกถึงการมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล โดยมุ่งให้เกิดความร่วมมือร่วมใจด้วย ความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ได้แก่ การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อช่วยเหลือต่อสมาชิกที่มงาน การมี ความจริงใจและปรารถนาดีต่อสมาชิกที่มงาน การให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน การพบปะสังสรรค์กับสมาชิกที่มงาน การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข การให้อภัยและให้โอกาสผู้ร่วมทีมในการแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น การยินดีที่จะช่วยเหลือผู้ร่วมงานโดยไม่ต้องรอให้มีการขอความช่วยเหลือสามารถชี้แจงและพยายามปรับความเข้าใจกับผู้ร่วมงาน รวมทั้งการเอาใจใส่ทุกข์สุขของผู้ร่วมงาน

6. การมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนคิด ตัดสินใจ แก้ปัญหา และร่วมทำงานในทุกขั้นตอนตั้งแต่เริ่มแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้ายให้มากที่สุดตามแผนงานที่กำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ได้แก่ การที่สมาชิกที่มงานสามารถช่วยกันในการกำหนดเป้าหมายของทีมได้ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในทุกขั้นตอนของการทำงาน การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในทีมงาน การเปิดโอกาสให้สมาชิกประเมินผลงานตนเองและเพื่อนร่วมทีมอย่างอิสระ การสร้างความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีม การกล้าแสดงความคิดเห็นในการทำงาน การทำหน้าที่ผู้ประสานงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานระหว่างผู้ร่วมงาน

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 7 ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$  – Cronbach) ของแบบสอบถาม  
การทำงานเป็นทีม

ด้าน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ – Cronbach)
1.ด้านความไว้วางใจ	1.1	.56	.80
	1.2	.41	
	1.3	.57	
	1.4	.52	
	1.5	.63	
	1.6	.35	
	1.7	.50	
2.ด้านการสื่อสารแบบเปิด	2.1	.50	.80
	2.2	.56	
	2.3	.41	
	2.4	.45	
	2.5	.63	
	2.6	.37	
	2.7	.59	
	2.8	.51	
3. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ของเป้าหมาย	3.1	.40	.77
	3.2	.58	
	3.3	.37	
	3.4	.54	
	3.5	.43	
	3.6	.57	
	3.7	.41	
	3.8	.48	

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้าน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ – Cronbach)
4. ด้านการยอมรับนับถือ	4.1	.42	.79
	4.2	.60	
	4.3	.46	
	4.4	.57	
	4.5	.50	
	4.6	.50	
	4.7	.52	
	4.8	.45	
5.ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์	5.1	.59	.87
	5.2	.60	
	5.3	.60	
	5.4	.64	
	5.5	.51	
	5.6	.68	
	5.7	.52	
	5.8	.58	
	5.9	.63	
	5.10	.63	
6.ด้านการมีส่วนร่วม	6.1	.58	.83
	6.2	.57	
	6.3	.62	
	6.4	.54	
	6.5	.59	
	6.6	.57	
	6.7	.64	

ค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$  – Cronbach) ของแบบทดสอบการทำงานเป็นทีมทั้งหมดเท่ากับ .95

**ภาคผนวก จ**  
**คะแนนการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา**

ตาราง 8 คะแนนการทำงานเป็นทีมรายด้านและโดยรวมของนักศึกษาที่เข้าร่วม  
โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ก่อนและหลังการทดลอง

คนที่	คะแนนก่อนการทดลอง							คะแนนหลังการทดลอง						
	ด้านที่1	ด้านที่2	ด้านที่3	ด้านที่4	ด้านที่5	ด้านที่6	รวมทั้ง6ด้าน	ด้านที่1	ด้านที่2	ด้านที่3	ด้านที่4	ด้านที่5	ด้านที่6	รวมทั้ง6ด้าน
1	22	23	23	23	28	20	139	34	32	32	34	41	29	202
2	19	31	22	27	30	22	151	35	36	36	37	46	33	223
3	21	27	24	25	31	22	150	37	38	32	37	45	31	220
4	22	29	25	26	30	24	156	35	38	34	39	49	32	227
5	19	30	22	27	32	25	155	34	34	35	39	42	27	211
6	24	28	23	29	33	26	163	37	41	40	39	49	32	238
7	23	32	25	27	37	25	169	37	44	40	40	50	34	245
8	21	26	24	30	36	22	159	29	35	36	35	42	29	206
9	22	31	23	28	34	28	166	37	39	34	34	46	33	223
10	23	31	22	29	35	18	158	35	39	37	38	41	31	221
11	22	32	20	30	35	25	164	39	43	39	39	50	34	244
12	21	27	22	24	33	24	151	32	36	32	32	40	28	200
13	22	31	23	30	35	25	166	39	43	39	40	49	34	244
14	25	31	21	28	37	25	167	35	40	34	33	42	33	217
15	20	30	21	24	39	27	161	35	36	36	37	46	33	223
16	23	34	28	32	32	25	174	37	39	34	34	46	33	223
17	24	32	27	28	40	25	176	37	41	40	39	49	32	238
18	24	34	26	30	42	21	177	39	43	39	39	50	34	244
19	26	31	28	30	36	25	176	35	38	34	39	48	32	226
20	25	32	21	30	38	28	174	34	34	35	39	42	27	211
รวม	448	602	470	557	693	482	3,252	712	769	718	743	913	631	4,486
$\bar{X}$	22.4	30.1	23.5	27.85	34.65	24.1	162.6	35.60	38.45	35.9	37.15	45.65	31.55	224.3
S.D.	1.93	2.73	2.35	2.45	3.61	2.57	10.34	2.43	3.41	2.77	2.53	3.52	2.32	14.22

ตาราง 9 ผลต่างของคะแนนการทำงานเป็นทีมด้านความไว้วางใจของนักศึกษา ที่เข้าร่วม  
โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ก่อนและหลังการทดลอง

คน	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง	ผลต่าง(D)	ผลต่างกำลังสอง (D <sup>2</sup> )
1	22	34	12	144
2	19	35	16	256
3	21	37	16	256
4	22	35	13	169
5	19	34	15	225
6	24	37	13	169
7	23	37	14	196
8	21	29	8	64
9	22	37	15	225
10	23	35	12	144
11	22	39	17	289
12	21	32	11	121
13	22	39	17	289
14	25	35	10	100
15	20	35	15	225
16	23	37	14	196
17	24	37	13	169
18	24	39	15	225
19	26	35	9	81
20	25	34	9	81
	$\bar{X} = 22.4$ S.D.= 1.93	$\bar{X} = 35.60$ S.D.= 2.43	$\sum D = 264$ $\bar{X}_{diff} = 13.20$ S.D. <sub>diff</sub> = 2.70	$\sum D^2 = 3,624$

ตาราง 10 ผลต่างของคะแนนการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารแบบเปิดของนักศึกษา ที่เข้าร่วม  
โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ก่อนและหลังการทดลอง

คน	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง	ผลต่าง(D)	ผลต่างกำลังสอง (D <sup>2</sup> )
1	23	32	10	100
2	31	36	5	25
3	27	38	11	121
4	29	38	9	81
5	30	34	4	16
6	28	41	13	169
7	32	44	12	144
8	26	35	9	81
9	31	39	8	64
10	31	39	8	64
11	32	43	11	121
12	27	36	9	81
13	31	43	12	144
14	31	40	9	81
15	30	36	6	36
16	34	39	5	25
17	32	41	10	100
18	34	43	9	81
19	31	38	7	49
20	32	34	2	4
	$\bar{X} = 30.1$ S.D.= 2.73	$\bar{X} = 38.45$ S.D.= 3.41	$\sum D = 169$ $\bar{X}_{diff} = 8.45$ S.D. <sub>diff</sub> = 2.89	$\sum D^2 = 1,587$

ตาราง 11 ผลต่างของคะแนนการทำงานเป็นทีมด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน  
ของเป้าหมายของนักศึกษา ที่เข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม  
ก่อนและหลังการทดลอง

คน	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง	ผลต่าง(D)	ผลต่างกำลังสอง (D <sup>2</sup> )
1	23	32	9	81
2	22	36	14	196
3	24	32	8	64
4	25	34	9	81
5	22	35	13	169
6	23	40	17	289
7	25	40	15	225
8	24	36	12	144
9	23	34	11	121
10	22	37	15	225
11	20	39	19	36
12	22	32	10	100
13	23	39	16	256
14	21	34	13	169
15	21	36	15	225
16	28	34	6	36
17	27	40	13	169
18	26	39	13	169
19	28	34	6	36
20	21	35	14	196
	$\bar{X} = 23.5$ S.D.= 2.35	$\bar{X} = 35.9$ S.D.= 2.77	$\sum D = 248$ $\bar{X}_{diff} = 12.40$ S.D. <sub>diff</sub> = 3.53	$\sum D^2 = 2,987$

ตาราง 12 ผลต่างของคะแนนการทำงานเป็นทีมด้านการยอมรับนับถือของนักศึกษา ที่เข้าร่วม  
โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ก่อนและหลังการทดลอง

คน	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง	ผลต่าง(D)	ผลต่างกำลังสอง (D <sup>2</sup> )
1	23	34	11	121
2	27	37	10	100
3	25	37	12	144
4	26	39	13	169
5	27	39	12	144
6	29	39	10	100
7	27	40	13	169
8	30	35	5	25
9	28	34	6	36
10	29	38	9	81
11	30	39	9	81
12	24	32	8	64
13	30	40	10	100
14	28	33	5	25
15	24	37	13	169
16	32	34	2	4
17	28	39	11	121
18	30	39	9	81
19	30	39	10	100
20	30	39	10	100
	$\bar{X} = 27.85$ S.D.= 2.45	$\bar{X} = 37.25$ S.D.= 2.53	$\sum D = 188$ $\bar{X}_{diff} = 9.40$ S.D. <sub>diff</sub> = 2.96	$\sum D^2 = 1,934$

ตาราง 13 ผลต่างของคะแนนการทำงานเป็นทีมด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ของนักศึกษา ที่เข้าร่วม  
โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ก่อนและหลังการทดลอง

คน	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง	ผลต่าง(D)	ผลต่างกำลังสอง (D <sup>2</sup> )
1	28	41	13	169
2	30	46	16	256
3	31	45	14	196
4	30	49	19	361
5	32	42	10	100
6	33	49	16	256
7	37	50	13	169
8	36	42	6	36
9	34	46	12	144
10	35	41	6	36
11	35	50	15	255
12	33	40	7	49
13	35	49	14	196
14	37	42	5	25
15	39	46	7	49
16	32	46	14	196
17	40	49	9	81
18	42	50	8	64
19	36	48	12	144
20	38	42	4	16
	$\bar{X} = 34.65$ S.D.= 3.61	$\bar{X} = 45.65$ S.D.= 3.52	$\sum D = 220$ $\bar{X}_{diff} = 11.00$ S.D. <sub>diff</sub> = 4.28	$\sum D^2 = 2,789$

ตาราง 14 ผลต่างของคะแนนการทำงานเป็นทีมด้านการมีส่วนร่วมของนักศึกษา ที่เข้าร่วม  
โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ก่อนและหลังการทดลอง

คน	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง	ผลต่าง(D)	ผลต่างกำลังสอง (D <sup>2</sup> )
1	20	29	9	81
2	22	33	11	121
3	22	31	9	81
4	24	32	8	64
5	25	27	2	4
6	26	32	6	36
7	25	34	9	81
8	22	29	7	49
9	28	33	5	25
10	18	31	13	169
11	25	34	9	81
12	24	28	4	16
13	25	34	9	81
14	25	33	8	64
15	27	33	6	36
16	25	33	8	64
17	25	32	7	49
18	21	34	13	169
19	25	32	7	49
20	28	27	1	1
	$\bar{X} = 24.1$ S.D.= 2.57	$\bar{X} = 31.55$ S.D.= 2.32	$\sum D = 151$ $\bar{X}_{diff} = 7.55$ S.D. <sub>diff</sub> = 3.08	$\sum D^2 = 1,321$

ตาราง 15 ผลต่างของคะแนนการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ที่เข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ก่อนและหลังการทดลอง

คน	ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง	ผลต่าง(D)	ผลต่างกำลังสอง (D <sup>2</sup> )
1	139	202	63	3,969
2	151	223	72	5,184
3	150	220	70	4,900
4	156	227	71	5,041
5	155	211	56	3,136
6	163	238	75	5,625
7	169	245	76	5,776
8	159	206	47	2,209
9	166	223	57	3,249
10	158	221	63	3,969
11	164	244	80	6,400
12	151	200	49	2,401
13	166	244	78	6,084
14	167	217	50	2,500
15	161	223	62	3,844
16	174	223	49	2,401
17	176	238	62	3,844
18	177	244	67	4,489
19	176	226	50	2,500
20	174	211	37	1,369
	$\bar{X} = 24.1$ S.D.= 2.57	$\bar{X} = 31.55$ S.D.= 2.32	$\sum D = 1,234$ $\bar{X}_{diff} = 61.70$ S.D. <sub>diff</sub> = 12.03	$\sum D^2 = 78,890$



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

## ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวปาริชาติ ศรีเหรา
วัน เดือน ปี เกิด	22 กันยายน 2522
สถานที่เกิด	อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	186 หมู่ที่ 5 ตำบลจรเข้สามพัน อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี 72160
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครูแนะแนว
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวินิตศึกษา ในพระราชูปถัมภ์ฯ อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2537	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนอุ้มทองศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี
พ.ศ. 2540	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสงวนหญิง จังหวัดสุพรรณบุรี
พ.ศ. 2541	ครุศาสตรบัณฑิต (จิตวิทยาและการแนะแนว) สถาบันราชภัฏเพชรบุรี
พ.ศ. 2551	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการแนะแนว) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ