

ผลของการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์  
ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง



นางสาว เมษยา ชื่นอารมณ์

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2550

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

EFFECTS OF ORGANIZING NON - FORMAL EDUCATION ACTIVITIES USING EXPERIENTIAL  
LEARNING TEAMWORK OF MEDIUM - SIZE BUSINESS ORGANIZATION PERSONNELSON



Miss Mesaya Chinarporn

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Education Program in Non - Formal Education

Department of Educational Policy, Management, and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2007

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ผลของการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การ  
เรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากร  
ในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง

โดย

นางสาวเมษยา ชื่นอารมณ์

สาขาวิชา

การศึกษานอกระบบโรงเรียน

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์ ดร. อาชัญญา รัตนอุบล

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วน  
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร. พงษ์ ศิริบรรณพิทักษ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร. เกียรติวรรณ อมาตยกุล)

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร. อาชัญญา รัตนอุบล)

.....  
(ดร. ชลทิตย์ เอี่ยมล้ำวงศ์)

สภามหาวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เมษยา ชื่นอาภรณ์ : ผลของการจัดกิจกรรมการศึกษาอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง.

(EFFECTS OF ORGANIZING NON -FORMAL EDUCATION ACTIVITIES USING EXPERIENTIAL LEARNING TEAMWORK OF MEDIUM - SIZE BUSINESS ORGANIZATION PERSONNELSON)

อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รศ.ดร.อาชัญญา รัตนอุบล, 345 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากิจกรรมการศึกษาอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง ศึกษาและเปรียบเทียบผลของการจัดกิจกรรมการศึกษาอกระบบโรงเรียนที่มีต่อความรู้และทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม และการสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบกึ่งทดลอง กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร บริษัท รำไทย เพรส จำกัด จำนวน 61 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมจำนวน 31 คน และกลุ่มควบคุมไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 30 คน กลุ่มทดลองเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวนี้เป็นเวลา 28 ชั่วโมง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิด ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ แผนการจัดกิจกรรมการศึกษาอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม และเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบทดสอบความรู้ แบบวัดทัศนคติ และแบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยสถิติทดสอบที

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรกลุ่มทดลองภายหลังได้รับการจัดกิจกรรมการศึกษาอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมมีความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมสูงกว่าก่อนการได้รับการจัดกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. บุคลากรกลุ่มทดลองภายหลังได้รับการจัดกิจกรรมการศึกษาอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมมีความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. บุคลากรกลุ่มทดลองภายหลังได้รับการจัดกิจกรรมการศึกษาอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับมาก
4. บุคลากรกลุ่มทดลองภายหลังได้รับการจัดกิจกรรมการศึกษาอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมมีระดับความคิดเห็นต่อการประเมินการจัดกิจกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ภาควิชา.....นโยบาย การจัดการและ.....ลายมือชื่อ..... เมษยา ชื่นอาภรณ์.....

....ความเป็นผู้นำทางการศึกษา.....

สาขาวิชา..การศึกษานอกระบบโรงเรียน.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

ปีการศึกษา...2550.....

## 4983738127 : MAJOR NON-FORMAL EDUCATION

KEY WORD: NON - FORMAL EDUCATION / ORGANIZING ACTIVITIES / EXPERIENTIAL LEARNING / MEDIUM - SIZE BUSINESS / TEAMWORK

MESAYA CHINARPORN : EFFECTS OF ORGANIZING NON - FORMAL EDUCATION ACTIVITIES USING EXPERIENTIAL LEARNING TEAMWORK OF MEDIUM - SIZE BUSINESS ORGANIZATION PERSONNELSON. THESIS ADVISOR: ASSOC. PROF. ARCHANYA RATANA - UBOL, Ph.D., 340 pp.

The purposes of this study were to 1) propose the non - formal education activities using experiential learning teamwork of the medium – size business organization personelson 2) study and compare effects of organizing non - formal education activities towards knowledge and attitude in team work and behavior observation. This research was conducted using Quasi – experimental design. The samples consisted of 61 employees of Rumthai Press cooperation limited. They were divided into two groups: 31 were in the experimental group and 30 were in the controlled group. The experimental group participated in the activities for 28 hours. The research instruments were the planning of organizing in the non - formal education activities using experiential learning teamwork, the knowledge test, the attitude test, and the team work behavior observation form. The data were analyzed by using means ( $\bar{X}$ ), Standard Deviation (S.D.), independent - samples t (t - test), and paired - samples t (t - test) with SPSS program.

The results were as follow:

1. After participating the non - formal education activities using experiential learning teamwork, participants in the experimental group had teamwork knowledge and attitude higher than before experimental at .05 levels of significance.
2. After participating the non - formal education activities using experiential learning teamwork, participants in the experimental group had teamwork knowledge and attitude higher than the controlled group at .05 levels of significance.
3. After participating the non - formal education activities using experiential learning teamwork, participants in the experimental group had teamwork behavior at the highest level. (4)
4. After participating the non - formal education activities using experiential learning teamwork, participants in the experimental group had attitude towards the activities at highest level. (5)

Department...Policy, Management,.....Student's signature.....Mesaya Chinarporn.....

.....and Leadership.....

Field of study...Non - Formal Education.....Principal Advisor's signature.....Anchanya

Academic year.....2007.....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยเพราะความเมตตากรุณาที่หลายท่านได้มอบให้แก่ผู้วิจัย ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณทุกๆ ท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. อาชัญญา รัตนอุบล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิด สาระประโยชน์ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ประพัฒน์ ลักษณะพิสุทธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. วรณีย์ แกมเกตุ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา อาจารย์ ดร. วรรัตน์ อภินันท์ กุล อาจารย์ ดร. กมลวรรณ ตั้งชนกานนท์ ดร. ปาน กิมปี และอาจารย์พฐิติ รัตนกาฬ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อันทรงคุณค่าต่อการพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมและเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ อีกทั้งเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบพระคุณคุณมณฑิพย์ เทพวารินทรา มาศ ผู้จัดการบริษัท รำไทยเพรส จำกัด และครอบครัว ที่กรุณาให้ความไว้วางใจและให้โอกาสผู้วิจัยได้นำรูปแบบการจัดกิจกรรมมาทดลองใช้ ทั้งนี้ยังให้การสนับสนุนอนุเคราะห์ผู้วิจัยภายใต้บรรยากาศแห่งความอบอุ่นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณบุคลากรบริษัท รำไทยเพรส จำกัด ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมเป็นอย่างดีและต่อเนื่องอย่างเต็มที่

ขอขอบพระคุณพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ให้ความร่วมมือ ให้การช่วยเหลือ และให้กำลังใจผู้วิจัยมาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ นายวิรัช ชื่นอารมณ์ นางสุจิตรา ชื่นอารมณ์ บิดา และมารดา นางสาววิมล ชื่นอารมณ์ คุณป้า และนายจิตรักษ์ ชื่นอารมณ์ น้องชาย ตลอดจนนายนาทพี ผลใหญ่ ที่ให้การดูแลช่วยเหลือ ให้การส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจ และอยู่เคียงข้างผู้วิจัยเสมอมา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	12
สมมติฐานของการวิจัย.....	12
ขอบเขตของการวิจัย.....	13
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	17
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	18
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษานอกระบบโรงเรียน.....	19
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่.....	28
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้จากประสบการณ์.....	50
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม.....	68
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	88
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	118
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	119
การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	120
การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	121
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย และการตรวจสอบเครื่องมือ.....	122
วิธีการทดลองและการประเมินผลการทดลอง.....	153
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	155

## บทที่

4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	157
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ.....	198
	สรุปผลการวิจัย.....	202
	อภิปรายผลการวิจัย.....	210
	ข้อเสนอแนะ.....	224
	รายการอ้างอิง.....	227
	ภาคผนวก.....	238
	ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	239
	ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	240
	ภาคผนวก ค กำหนดการจัดกิจกรรมการศึกษนอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้ จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม.....	255
	ภาคผนวก ง แผนกิจกรรมการศึกษนอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้ จากประสบการณ์เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม.....	256
	ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	345

ตาราง	หน้า
1	สาระทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ และประเด็นที่สังเคราะห์มาใช้ ในการวิจัย.....111
2	สาระทฤษฎีลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และประเด็นที่ สังเคราะห์นำมาใช้ในการวิจัย.....116
3	ผลการตรวจสอบเชิงเนื้อหาโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของแบบทดสอบความรู้ ในการทำงานเป็นทีม.....130
4	ผลการตรวจสอบเชิงเนื้อหาโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของแบบทัศนคติต่อ การทำงานเป็นทีม.....135
5	ผลการตรวจสอบเชิงเนื้อหาโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของแบบสังเกตพฤติกรรม การทำงานเป็นทีม.....150
6	จำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามเพศ.....159
7	จำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามอายุ.....159
8	จำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามแผนกที่ทำงาน.....160
9	จำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน.....161
10	จำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....161
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบทดสอบความรู้ใน การทำงานเป็นทีมก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง.....163
12	การเปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีม ก่อน และหลังการทดลองของบุคลากรกลุ่มควบคุม.....165
13	การเปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีมก่อนและหลัง การทดลองของบุคลากรกลุ่มทดลอง.....166
14	การเปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีมก่อน การทดลองระหว่างบุคลากรกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง.....167
15	การเปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีมหลัง การทดลองระหว่างบุคลากรกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง.....168
16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบสังเกตพฤติกรรม การทำงานเป็นทีมหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง.....169

ตาราง	หน้า
17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อ การทำงานเป็นทีมก่อนการทดลองระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง..... 172
18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อ การทำงานเป็นทีมหลังการทดลองระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง..... 180
19	การเปรียบเทียบคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมก่อน และหลังการทดลองของบุคลากรกลุ่มควบคุม..... 187
20	การเปรียบเทียบคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมก่อน และหลังการทดลองของบุคลากรกลุ่มทดลอง..... 188
21	การเปรียบเทียบคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมก่อน การทดลองระหว่างบุคลากรกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง..... 189
22	การเปรียบเทียบคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมหลัง การทดลองระหว่างบุคลากรกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง..... 190
23	จำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มทดลอง โดยจำแนกตามเพศ..... 191
24	จำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มทดลอง โดยจำแนกตามอายุ..... 192
25	จำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มทดลอง โดยจำแนกตามแผนกที่ทำงาน..... 192
26	จำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มทดลอง โดยจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน... 193
27	จำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มทดลอง โดยจำแนกตามระดับการศึกษา..... 194
28	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบประเมินการจัด กิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง..... 195

## สารบัญแผนภูมิ

๘

แผนภูมิ	หน้า
1 รูปแบบการปฏิบัติการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของ Brookfield.....	41
2 วงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Dewey.....	51
3 วงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Juch.....	52
4 วงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Pfeiffer and Jones.....	53
5 วงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Kolb.....	54
6 วงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Mark Tittly.....	56
7 วงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Esther Goh.....	57
8 ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ ของพรปภัตสร ปริญาญกุล.....	58
9 ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ ของผู้วิจัย.....	62
10 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	118

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลังจากโลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวหน้ามีศักยภาพสูง ทำให้เกิดสภาพไร้พรมแดนขึ้น อันมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ทำให้องค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรราชการหรือองค์กรธุรกิจต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน รวมถึงการบริหาร เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้ดำรงอยู่ได้ มีความคล่องตัว มีความก้าวหน้า ตลอดจนพร้อมที่จะเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อรองรับกับโลกในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในด้านเศรษฐกิจที่เห็นได้ชัดถึงการแข่งขันอย่างรุนแรงขององค์กรธุรกิจต่างๆ ซึ่งจากการสำรวจพบว่าเมืองธุรกิจสถานประกอบการรวมทั้งสิ้นถึง 668,089 แห่งทั่วประเทศ (สำมะโนอุตสาหกรรม, 2540) โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ด้านอุตสาหกรรมการผลิต และด้านธุรกิจการค้าและบริการ ซึ่งทั้ง 2 ประเภทนี้สามารถจำแนกตามจำนวนพนักงานได้เป็น 3 ขนาด คือ ขนาดย่อมจะมีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 1 - 50 คน ขนาดกลางจะมีจำนวนพนักงานตั้งแต่ 51 - 200 คน และขนาดใหญ่จะมีจำนวนพนักงานมากกว่า 200 คน (สุพิชฌาย์ สุนทรวานิชย์, 2548) สำหรับประเทศไทยแล้วกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมหรือ SMEs นับเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม เนื่องด้วยเป็นตั้งเลือดเนื้อของความกินดีอยู่ดีของประชาชน เพราะเป็นแหล่งการจ้างงาน เป็นโอกาสทางธุรกิจ ดังนั้นจึงมีความสำคัญยิ่งที่จะต้องสร้างตัวและยืนหยัดอยู่ในโลกธุรกิจอุตสาหกรรมต่อไปให้ได้อย่างมั่นคง (ลัดดาวัลย์ วัฒนเสถียร, 2543)

ประเทศไทยเป็นประเทศเปิด มีการค้าและการแข่งขันอย่างเสรี องค์กรธุรกิจที่อยู่ในขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จึงต้องพยายามที่จะบริหารดำเนินงานให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งปัจจัยพื้นฐานของการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือ คน เงิน เครื่องมือ และการบริหารจัดการ จะเห็นได้ว่าคนนั้นถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงาน (Roethlisberg, 1968 อ้างถึงใน อรุณ รักธรรม, 2523) ที่จะผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ด้วยเพราะคนเป็นผู้ลงมือ ลงแรง ออกความคิดผลิตสินค้าหรือให้บริการที่มีคุณภาพตามที่ลูกค้าต้องการ (ธัญญา ผลอนันต์, 2546) โดยเรื่องราวของคนในการทำงานจะเป็นจุดสำคัญที่สุดกว่าสิ่ง

อื่นใดทั้งหมด ถ้าเปรียบเทียบกับร่างกายมนุษย์แล้ว ทรัพยากรมนุษย์ก็จะเปรียบเสมือนกับกระแสโลหิตที่จะหล่อเลี้ยงส่วนต่างๆ ของร่างกายให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2548) และเนื่องจากคนเป็นผู้ประยุกต์ใช้ทรัพยากรพื้นฐานในด้านอื่น ซึ่งวิทยาการ สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี และความรู้ใหม่ ในแต่ละสาขาจะเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการบริหารจัดการเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพในปัจจุบัน จึงต้องการผู้ที่รอบรู้ในศาสตร์ด้านต่างๆ อย่างลึกซึ้ง เพื่อที่จะได้นำข้อมูลความรู้ความคิดที่มีอยู่มาสร้างสรรค์งาน แต่คนมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถรอบรู้เรื่องทุกอย่างได้ ในการทำงานจึงต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญในงานแต่ละด้านมาทำงานร่วมกันเป็นทีม (สิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2530) การทำงานเป็นทีมจะระดมความสามารถและสติปัญญาที่แตกต่างของบุคคลให้มาช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ทำให้เกิดความคิดที่กว้างขวางรอบคอบ และเมื่อนำมาประสานกันอย่างเหมาะสมก็จะช่วยให้การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถหลายๆ อย่างดำเนินไปด้วยดี (ทศนา แหมมณี, 2537) นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมยังเป็นการตอบสนองของความต้องการพื้นฐานของคนเรามากด้วย เพราะทุกคนต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น ต้องการการพึ่งพาอาศัยและทำงานร่วมกัน (ทศนา แหมมณี, 2545) ดังสอดคล้องกับ ฌ็อง-ฌัก กูแซ็ทท์ และคณะ (2545) ที่กล่าวว่ามนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่อยู่รวมกันเป็นสังคม (Social Animals) ซึ่งต้องพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกัน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและทำงานต่างๆ ได้สำเร็จตามที่ต้องการ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการบริหารองค์กรยุคใหม่จำเป็นต้องมีการนำเอากลยุทธ์และเทคนิคการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการบริหารงาน เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้สามารถเอาชนะคู่แข่งได้ การสร้างทีมงานหรือการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ จึงเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นเทคนิคการทำงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กร ผู้ปฏิบัติงานระดับต่างๆ จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและกำหนดนโยบายมากขึ้นกว่าในอดีตที่ผ่านมา ด้วยเหตุนี้การบริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรของไทยหรือต่างประเทศ จะเน้นที่การทำงานเป็นทีมเป็นหลัก เพราะเห็นว่าเป็นวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด (สุภาพร อัคราวัฒนา, 2541) และด้วยที่การทำงานโดยอ้อมเกิดปัญหา วิธีการแก้ปัญหาคือ จะไม่แก้ไขปัญหาค้นเดียว จะปรึกษาหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง จะเป็นการทำงานอย่างทีมเวิร์ก (Teamwork) เน้นที่ทีมเวิร์กเป็นหลัก (โพธิพงษ์ ลำซำ, 2542) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของเกริกเกียรติ พิพัฒน์เสวีธรรม (2541) ที่ได้กล่าวไว้ว่า “คนไม่มีชน คนไม่มีเพื่อน บินสูงไม่ได้ คนเราไม่ว่าจะเรียนหรือทำงานต้องมีเพื่อนจึงจะประสบผลสำเร็จ”

ปัจจุบันสังคมไทยได้ตื่นตัวให้ความสำคัญ และให้ความสนใจกับการทำงานเป็นทีม เพราะเราต่างมองเห็นความสำคัญของการที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่หลากหลายในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้ทีมงานมีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพมากกว่าการแก้ปัญหา หรือการดำเนินงานแบบเดิม ที่ต่างคนต่างทำงานของตน หรือการบริหารงานแบบเข้ามาคนเดียว (One Man Show) ดังเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า คนไทยทำงานเป็นทีมไม่เป็น เพราะเราต่างมีนิสัยที่ชอบทำอะไรตามใจคือไทยแท้ ทั้งที่ทีมจะเป็นกลุ่มที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่งเกิดขึ้นจากสมาชิกที่มีความสัมพันธ์ทางจิตวิทยา และมีเป้าหมายร่วมกัน โดยมีปฏิสัมพันธ์กัน ฟังพาดูอาศัยกัน เพื่อผลประโยชน์ของแต่ละคนและของทีม ดังที่ว่าหัวใจของทีมไม่ได้อยู่ที่สมาชิกที่เก่งเพียงคนเดียว แต่จะต้องอยู่ที่ความร่วมมือและพร้อมใจของสมาชิกในทีมที่ช่วยกัน ทำให้ทีมของตนมีศักยภาพเหนือกว่าคู่แข่ง (ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ และคณะ, 2545)

จากความสำเร็จและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมที่กล่าวมาข้างต้นจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อผู้ร่วมทีมมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ดังนั้นทักษะในการทำงานเป็นทีมจึงถือว่าเป็นสมบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งของบุคลากรในองค์กร ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม Stott & Walker (1995) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพได้ แต่การจะพัฒนาการทำงานเป็นทีมได้นั้น จำเป็นต้องนำการศึกษามาเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนกระบวนการพัฒนาต่างๆ ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลได้ โดยเฉพาะการพัฒนาคน เพราะคนเป็นจุดเริ่มต้นและเป้าหมายในการพัฒนา ถ้าหากคนไม่ได้รับการพัฒนาแล้ว สิ่งอื่นจะพัฒนาขึ้นมาไม่ได้ (สุนทร โคตรบรรเทา, 2526)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีเป้าหมายมุ่งพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมตามศักยภาพของตนเอง ประชาชนทุกคนสามารถได้รับการศึกษา การฝึกอบรม ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะอย่างเท่าเทียมกันและมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543) นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติยังได้กำหนดรูปแบบการจัดการศึกษาของไทยไว้ 3 รูปแบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ให้บุคคลได้รับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ โดยให้บุคคลซึ่งได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไปแล้วหรือไม่ก็ตามมีสิทธิได้รับการศึกษาในรูปแบบการศึกษานอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัยได้แล้วแต่กรณีไป (พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551) ซึ่งการจัด

การศึกษาผู้ใหญ่ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาในรูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ สามารถจัดการศึกษาได้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือจัดแบบผสมผสานกันได้ทั้งสามรูปแบบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกลุ่มเป้าหมายของการเรียนรู้ โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง หรือการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแสดงพฤติกรรมในสถานการณ์หนึ่งๆ ซึ่งเป็นผลจากการฝึกปฏิบัติหรือได้รับประสบการณ์มา การเรียนรู้เป็นการพัฒนาการกระทำ ดังนั้นการเรียนรู้จึงเกิดจากการปฏิบัติหรือได้รับประสบการณ์ในรูปแบบต่างๆ (สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2545) การปฏิรูปการศึกษาระบบโรงเรียนจึงเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา ทั้งในการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนผู้ใหญ่ซึ่งเป็นผู้ใหญ่ในยุคนปัจจุบันจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนการสอนจากแบบเดิมที่เคยปฏิบัติกันมาแต่ในอดีต ซึ่งมักใช้วิธีการบอก การท่องจำ การจัดกระบวนการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาจึงต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

ทั้งนี้ในองค์กรธุรกิจส่วนใหญ่ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคคลซึ่งเป็นกำลังที่สำคัญคือ กลุ่มคนในช่วงวัยผู้ใหญ่ โดยผู้ใหญ่ หมายถึง ผู้ที่มีวุฒิภาวะที่เหมาะสม เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากสังคม และเป็นผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2538) ผู้ใหญ่จะเป็นทั้งแรงงานของชาติ เป็นกำลังการผลิตที่ยิ่งใหญ่ของชาติ ผู้ใหญ่จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของชาติ มีผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศโดยรวมอย่างแท้จริง ผู้ใหญ่จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและเพิ่มทักษะฝีมือ พัฒนาความรู้ ความสามารถ และสามารถพัฒนาตนเองให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ผลตอบแทนที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษาให้กับผู้ใหญ่ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้ใหญ่จะหมายถึงผลตอบแทนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผลตอบแทนดังกล่าวจะสามารถเพิ่มผลผลิตได้อย่างมากมายและรวดเร็ว (พิมพ์พรธน เทพสุเมธานนท์, 2527)

ด้วยสาเหตุที่ว่าผู้ใหญ่แต่ละวัยแต่ละคนมีประสบการณ์ ทักษะสติ สิ่งแวดล้อม ที่มีอยู่ในตัวเองแล้วติดมาด้วย จากการศึกษาในเรื่องของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ลักษณะของผู้เรียนผู้ใหญ่จึง

มีความแตกต่างจากเด็ก นอกจากนี้บทบาทในการเรียนการสอน ครูผู้สอนควรจะเปลี่ยนจากการเป็นผู้สอนหรือผู้บอกเป็นผู้อำนวยความสะดวก โดยเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีการเรียนรู้ในลักษณะเรียนรู้ด้วยการลงมือกระทำ (Learning by Doing) กอปรกับควรมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งนี้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับผู้ใหญ่นั้นมีหลากหลายรูปแบบ ดังนั้นผู้สอนจะต้องบูรณาการให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย แนวทางการจัดการศึกษาผู้ใหญ่จะต้องเป็นเรื่องของสถานการณ์ต่างๆ ไม่ใช่เนื้อหา ในการศึกษาผู้ใหญ่หลักสูตรจะต้องจัดขึ้นตามความสนใจและความต้องการของผู้เรียน ผู้ใหญ่แต่ละคนจะอยู่ในสถานการณ์เฉพาะของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับชีวิตการทำงาน การพักผ่อน ชีวิตครอบครัว เป็นต้น สถานการณ์เหล่านี้ผู้ใหญ่จะต้องปรับตัว (สวัสดี ภูทอง, 2546) ทั้งนี้สิ่งหนึ่งที่นับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นคือ พื้นประสบการณ์เดิมของผู้เรียน ดังที่อุ๋นตา นพคุณ (2527) กล่าวว่า ทรัพยากรและแหล่งที่มาของความรู้ที่มีคุณค่าสูงที่สุดในการศึกษาผู้ใหญ่ คือ ประสบการณ์ของผู้เรียนเอง ดังนั้นรูปแบบการเรียนรู้ที่มีความสำคัญกับผลกระทบในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นอย่างมากได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งจะเป็นการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับภูมิหลังของประสบการณ์ และประสบการณ์จะถูกนำมาเป็นทรัพยากรในการเรียนรู้ใช้อ้างอิง ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญที่นักการศึกษาผู้ใหญ่ต้องคำนึงถึง สิ่งที่สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ในการดำเนินการที่แพร่หลาย เช่น เกม กรณีศึกษา บทบาทสมมุติ เป็นต้น (Brookfield, 1986)

การเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนเป็นวงจรแห่งการเรียนรู้ โดยการเรียนรู้อาจจะเริ่มจากจุดใดจุดหนึ่งของวงจรแห่งการเรียนรู้ก็ได้ แต่ต้องดำเนินการให้ครบวงจรแห่งการเรียนรู้ ประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning Experience) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อผู้เรียน เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เป็นส่วนประกอบของชีวิต ประสบการณ์จะนำไปสู่การรวบรวมความสามารถในการจัดการที่ยิ่งใหญ่ เป็นความสัมพันธ์ที่มีค่าซึ่งประสบการณ์อาจจะมีผลกระทบต่อการเรียนรู้ได้ ทั้งการยอมรับและการปฏิเสธ (Kolb, 1984) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด เมื่อสามารถจัดสถานการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม ผู้ใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์หลายด้านและหลากหลายที่ได้สะสมมาตั้งแต่วัยเยาว์ ยิ่งนานวันก็จะยิ่งสะสมประสบการณ์มากขึ้น และประสบการณ์ที่หลากหลาย ผู้ใหญ่จะมองเห็นตนเองจากประสบการณ์ และเห็นคุณค่าของประสบการณ์ของตนเอง และมีผลกระทบต่อจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ให้บรรลุผลสำเร็จ (Knowles, 1980)

กิจกรรมการศึกษาในระบบโรงเรียนส่วนใหญ่จะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคล เป้าหมายที่เป็นผู้ใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่ตามความหมายของอายุ บทบาททางสังคม ตามกฎหมาย หรือตามการรับรู้ของตนเอง การจัดการศึกษาให้กับผู้ใหญ่ในประเทศไทยได้รับอิทธิพล ความเชื่อจากแนวคิดกลุ่มพัฒนาการนิยม และมนุษยนิยมเป็นอย่างมาก โดยเน้นแนวคิดการจัด กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ชัยฤทธิ์ โพธิ์สุวรรณ, 2541) ถึงแม้ว่าจะดำเนินงานจัด กระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอตามปรัชญาและแนวคิด พยายามดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ ให้สอดคล้องและเหมาะสม เพื่อเป้าหมายในการ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สาระที่สอดคล้องกับความสนใจและความจำเป็นในการยกระดับคุณภาพชีวิต ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551) แต่ก็พบว่ามีปัญหาอุปสรรคหลายประการ และมีความสำคัญมากเป็นจุดด้อยของการดำเนินการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของไทย ได้แก่ ข้อจำกัดด้าน ตัวผู้เรียนในด้านร่างกาย อายุที่แตกต่างกัน สภาพความสมบูรณ์ของร่างกาย ปัญหาการเจ็บป่วย ข้อจำกัดในเรื่องเวลา ขาดการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ทำให้ผู้สอนมักจะเป็นผู้สรุป บทเรียนและตัดสินใจแทนผู้เรียน วัฒนธรรมของไทยที่เคารพผู้อาวุโส ทำให้ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ที่แตกต่างต่อผู้ใหญ่ ไม่กล้าพูดกับผู้ใหญ่มีความเกรงใจสูง แผนการเรียนการสอนก็ทำมาจาก ส่วนกลาง ผู้สอนนิยมใช้แผนการเรียนการสอนจากส่วนกลางที่มีอยู่แล้ว ไม่พัฒนาปรับปรุงอะไรอีก ทั้งที่เนื้อหาไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาของพื้นที่ ขาดการบูรณาการของเนื้อหาสาระ ขาดความ ครอบคลุมของเนื้อหาสาระของหลักสูตร (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2543) และปัญหาการ ดำเนินการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้กับผู้ใหญ่ขององค์กรภาคเอกชน พบว่า ภาครัฐไม่ได้ให้ความสำคัญสนับสนุนเท่าที่ควร ไม่ให้ความสำคัญ ขาดการประสานงาน บางครั้งเกิดความซ้ำซ้อนของกลุ่มเป้าหมาย (วิทยากร เชียงกุล, 2542) การ จัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับกลุ่มผู้ใหญ่เป็นลักษณะต่างฝ่ายต่างดำเนินการเอง ภาคเอกชนก็ดำเนินการไปตามความต้องการ ตามศักยภาพที่มีอยู่ ภาครัฐก็ดำเนินการตาม นโยบาย ขาดการเชื่อมโยง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543)

แต่อย่างไรก็ตาม ผู้ใหญ่จำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจ ควรที่จะแสวงหาความรู้ อยู่ เสมอ และจะต้องมีความพยายามในการพัฒนางาน พัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กร เพื่อให้สามารถ ยืนหยัดและก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้อย่างมั่นคง รวมถึงเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายของ องค์กร โดยเฉพาะด้านการทำงานเป็นทีมที่มีความสำคัญยิ่งต่อการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ ดังจะ เห็นได้ว่าองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ที่ต้องการให้การทำงานของบุคลากรเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

จึงให้ความสนใจและให้ความสำคัญที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทีมงาน โดยการจัดสัมมนา จัดอบรมหรือให้ความรู้ในด้านการทำงานเป็นทีมแก่บุคลากรของหน่วยงาน (สุภาพร อัคราวัฒนา, 2541) ในด้านการจัดรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนารูปแบบและกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ให้สามารถตอบสนองเป้าหมายการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ได้เรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ และให้บรรลุเป้าหมายสุดท้ายคือ เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่คือ ประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความหลากหลายและแตกต่างกันมาก แต่ละประสบการณ์จะมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อบุคคลนั้นๆ เสมอรวมทั้งบุคคลอื่นด้วย ประสบการณ์ในอดีตของบุคคลจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การนำประสบการณ์ในอดีตมาวิเคราะห์และพิจารณาหาแนวทางแก้ไขปรับปรุง และสร้างแนวทางการเรียนรู้จากประสบการณ์ จะทำให้เกิดผลประโยชน์ และนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากมายของบุคคล (สวัสดี ภูทอง, 2546) การเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นการเรียนรู้ที่เพิ่มความรู้ เพิ่มทักษะ โดยได้รับผ่านชีวิต จากการปฏิบัติ จากการศึกษาทุกประเภท จากอาชีพ หรือจากการทำงาน เป็นการศึกษาที่ไม่เป็นทางการ (Evans, 1994) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะเกิดเมื่อบุคคลได้เกี่ยวข้องกับกิจกรรม แล้วมองย้อนอดีตและวิพากษ์วิจารณ์อย่างมีวิจารณญาณจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและดำรงชีพ (Pfeiffer, 1998) การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้ใหญ่จึงเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการกระทำจริง ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ใหม่ขึ้น หรือผู้เรียนปรับเปลี่ยนตนเองในการปฏิบัติตนตามบทบาทใหม่ (Dewey, 1983) ซึ่งเป็นที่น่าเสียดายที่หลายคนมักจะละเลยการนำประสบการณ์ในอดีตที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการดำเนินการแก้ไขปัญหา และใช้ในการดำเนินชีวิต แนวคิดการนำประสบการณ์ในอดีตมาเป็นบทเรียนสำหรับการเรียนรู้จึงนับว่ามีความสำคัญมาก โดยเฉพาะประสบการณ์ของผู้ใหญ่ที่มีอย่างมากมายและหลากหลาย จะเป็นทรัพยากรอันทรงคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูง ดังนั้นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จึงไม่ใช่เริ่มจากศูนย์ ไม่ใช่เริ่มจากความว่างเปล่า แต่เป็นการเรียนรู้ที่มีตลอดเวลาของช่วงชีวิต (Brookfield, 1990) ประสบการณ์ในอดีตของผู้ใหญ่ทุกคนจึงมีคุณค่าสมควรที่จะทำการศึกษารูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์และนำมาใช้ประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมต่อไป

รูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ หมายถึง การเรียนรู้จากการปฏิบัติทุกชนิด การฝึกอบรม การสังเกต การสัมภาษณ์ กิจกรรมกลุ่ม (Evans, 1994) ดังนั้น การจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์สำหรับผู้ใหญ่จึงเป็นรูปแบบการจัดที่แตกต่างจากในอดีต และแตกต่างจากรูปแบบการเรียนรู้ของเด็ก ครูหรือผู้สอนจะไม่ใช่มุมมองกลางของการเรียนรู้ ผู้เรียนจะไม่ใช่นักเรียน แต่จะเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นขั้นตอนที่ผู้สอนและผู้เรียนต้องใช้ประโยชน์ของประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ได้ใช้ประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิมผนวกกับประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ สร้างเป็นความรู้ของผู้เรียนเอง (Lee and Caffarella, 1994) นับได้ว่าเป็นความพยายามในการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีและปฏิบัติ เป็นการบูรณาการความรู้ใหม่หรือประสบการณ์ใหม่ กับความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิม เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของบุคคล (อาชัญญา รัตนอุบล, 2547) ในการจัดการเรียนจากประสบการณ์จะประกอบด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ อันประกอบด้วยขั้นตอนการเรียนรู้ต่างๆ ผู้เรียนจะนำประสบการณ์มาเป็นข้อมูลในการเรียนรู้ทุกขั้นตอน โดยผู้สอนและผู้เรียนจะมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์จะทำให้ผู้เรียนผู้ใหญ่สามารถเรียนรู้ได้ดี

ลักษณะและความสำคัญของการเรียนรู้จากประสบการณ์ข้างต้นถือได้ว่าเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่มีความสำคัญและมีความเหมาะสมกับการนำไปใช้ในกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ อันจะช่วยส่งเสริมให้การเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ใหญ่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ต้องการได้นั้น กอปรกับผลงานวิจัยของ Yan Fung Mok (1999) ที่ระบุอย่างชัดเจนว่า รูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นรูปแบบที่ผู้เรียนผู้ใหญ่มีผลสำเร็จในการเรียนรู้สูงกว่ารูปแบบการเรียนรู้ที่เป็นลักษณะการบรรยาย การอ่านเอกสาร หรือการท่องจำแบบเดิมๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำรูปแบบของการเรียนรู้จากประสบการณ์มาเป็นกระบวนการในการถ่ายทอดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้วยการนำประสบการณ์ทำงานในชีวิตจริงของผู้ใหญ่ รวมถึงประสบการณ์ต่างๆ ของผู้เรียนผู้ใหญ่แต่ละคนมาเป็นพื้นฐานในการเสริมสร้างการเรียนรู้ตามกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การทบทวนประสบการณ์เดิม เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจะจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงจากกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้เรียนดึงประสบการณ์เดิมมาใช้ พร้อมทั้งเรียนรู้สิ่งใหม่จากกิจกรรม 2) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนจะได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ได้รับจากขั้นตอนที่ 1 โดยการอภิปราย พร้อมทั้งนำเสนอผลจากการปฏิบัติ 3) การเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ เป็นขั้นตอนของการมีส่วนร่วมทั้งผู้สอนและผู้เรียนในการร่วมกันอภิปรายและให้ข้อมูลย้อนกลับ อีกทั้งมีการบรรยาย ยกตัวอย่าง เรียนรู้จากกรณีศึกษา เพื่อเติมเต็มรายละเอียดที่ขาดหายไปให้กระจ่างชัด

ยิ่งขึ้น 4) การสรุปสร้างความรู้ใหม่ เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนร่วมกันอภิปราย วิเคราะห์ เพื่อสรุปสาระความรู้ และประสบการณ์ร่วมกัน พร้อมทั้งนำเสนอความรู้ใหม่ 5) การนำไปประยุกต์ใช้ เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้เป็นการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน ซึ่งผู้วิจัยจะทำการทดสอบโดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมลงมือปฏิบัติจริงในกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การแสดงบทบาทสมมติ การประชุมกลุ่ม การวิเคราะห์อภิปราย พร้อมทั้งนำเสนอ

ทั้งนี้จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งในและต่างประเทศพบว่า ส่วนใหญ่จะนำรูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ไปใช้ในการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนในด้านต่างๆ เช่น การแก้ไขปัญหา ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม ความสามารถด้านทักษะการทำงาน ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณและมักนำไปใช้ในการพัฒนาให้กับกลุ่มเป้าหมายที่อยู่ในสถานการ ศึกษาหรือชุมชน หากแต่ที่ทำการศึกษานั้น ยังไม่พบการนำไปใช้ในการพัฒนาภาคองค์กรธุรกิจ

ด้านการทำงานเป็นทีม ผลงานการวิจัยส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาในด้านพฤติกรรมทัศนคติ ลักษณะ ประสิทธิภาพ สภาพและปัญหา ดังจะพบว่า กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาจะอยู่ในวงการศึกษาของอาจารย์พยาบาลและสถานการศึกษาระดับภาคีรัฐและเอกชนเป็นส่วนมาก ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับกลุ่มเป้าหมายของการนำรูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ไปใช้ สำหรับการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ทั้งนี้การพัฒนารูปแบบหรือการนำเสนอโปรแกรมด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีมนั้น ส่วนใหญ่จะพัฒนาโดยใช้กระบวนการกลุ่ม การฝึกพฤติกรรมการแสดงออก การเสริมพลังอำนาจ ซึ่งพบในวงการศึกษาของอาจารย์พยาบาลเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษานั้น มีผู้ที่ได้ทำการศึกษาเพื่อสร้างและพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ได้ทำไว้เมื่อ 10 ปีที่ผ่านมา (เปรมวดี คฤหเดช, 2540) ซึ่งนับว่ามีจำนวนน้อยมาก อีกทั้งไม่พบในรูปแบบของการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมสำหรับบุคลากรในองค์กรธุรกิจ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาผลของการจัดกิจกรรมดังกล่าว เพื่อพัฒนาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจ โดยมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมการผลิตประเภทการพิมพ์ ด้วยเพราะสื่อสิ่งพิมพ์เป็นสื่อประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญมีอิทธิพลต่อการรับรู้และเรียนรู้ โดยสามารถเป็นตัวกลางในการสื่อสารได้ในหลายด้าน ทั้งในด้านวิชาการ บ้านเกิด

การเมือง สังคม และเศรษฐกิจ (สุพัชฌาญ์ สุนทรวาณิชย์, 2548) การผลิตสื่อสิ่งพิมพ์จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่แตกต่างหลากหลายกันไป ทั้งในด้านภาษาศาสตร์ การออกแบบ การพิมพ์ การตลาด การบัญชี เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาว่าการจัดกิจกรรมการศึกษาของระบบโรงเรียนจะสามารถช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอันจะช่วยสนับสนุนการทำงานของบุคลากรอุตสาหกรรมการผลิตประเภทการพิมพ์ให้สามารถร่วมมือกันในการดำเนินการผลิตให้เกิดประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการเข้าจัดกิจกรรมกับองค์กรธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตประเภทการพิมพ์ขนาดกลางที่มีบุคลากรหรือพนักงานจำนวน 51 - 200 คน ซึ่งนับว่าเป็นหนึ่งในกิจการ SMEs ที่นับว่าเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ อีกทั้งจะต้องเป็นองค์กรธุรกิจที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร เพราะเป็นแหล่งศูนย์รวมของแรงงานและการแข่งขันในด้านการผลิต กอปรกับผู้บริหารขององค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการสนับสนุนพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีความต้องการและสนใจในด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้มีความยินดีให้ความร่วมมือกับผู้วิจัยอนุญาตให้ทำการศึกษาและเก็บข้อมูลได้ ซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถอ่านออกเขียนได้เต็มใจเข้าร่วม และสามารถเข้าร่วมการจัดกิจกรรมได้ตามช่วงเวลาที่คุณวิจัยกำหนด

บริษัท รำไทยเพรส จำกัด เป็นองค์กรธุรกิจโรงพิมพ์คุณภาพผลิต ที่มีประสบการณ์สร้างผลงานมา 20 ปี ทำการผลิตทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อโฆษณาระดับประเทศ โดยมีธุรกิจใจในเครือ อาทิ สำนักพิมพ์แว่นแก้ว ผลิต-ตัวแทนจำหน่ายหนังสือการเรียนการสอนการพัฒนาเด็ก พ็อกเก็ตบุ๊ก กฎหมาย นิติยสาร หนึ่งในที่บริษัท รำไทยเพรส จำกัด เป็นธุรกิจขนาดกลางที่สามารถต่อสู้และยืนหยัดได้จวบจนทุกวันนี้ เพราะความสามารถในการวางแผนและการตัดสินใจของผู้บริหารเป็นหลัก และด้วยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ต้องการพัฒนาองค์กรให้สามารถต่อสู้กับคู่แข่งทางการค้า จึงเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2548) ที่กล่าวไว้ถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระบบธุรกิจว่า เป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารทุกคน ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อการสร้างเสริมพัฒนาตลอดจนธำรงรักษา และพยายามเพิ่มผลงานของระบบทรัพยากรมนุษย์ให้มีมากขึ้น ทั้งนี้จากข้อมูลบุคลากรภายในบริษัทรำไทยเพรส จำกัด พบว่าบุคลากรมีความแตกต่างหลากหลายกันไปตามหน้าที่และลักษณะงาน ทั้งที่เป็นบุคลากรในแผนกการพิมพ์ แผนกทำแม่พิมพ์ แผนกออกแบบ ที่ทำงานในส่วนของโรงพิมพ์ และแผนกทั่วไป ที่ทำงานในส่วนของสำนักงาน รวม 61 คน ซึ่งโดยภาพรวมของบุคลากรในองค์กรต่างมีประสบการณ์ที่ต่างกันอย่างค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในเรื่องของระดับการศึกษา ส่วนในด้านประสบการณ์ส่วนตัว ด้านทักษะหรือความถนัดทั่วไปจะมีความแตกต่างกันตามหน้าที่และ

ลักษณะของงานที่ได้รับผิดชอบ เช่น การทำแม่พิมพ์ การดูแลควบคุมเครื่องจักร การทำงานเอกสาร เป็นต้น และที่สำคัญพบว่าระดับความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในบริษัทจะเป็นในลักษณะความสัมพันธ์ การปฏิสัมพันธ์ และการติดต่อสื่อสารกันเพียงเฉพาะในกลุ่มของงานเป็นส่วนใหญ่เท่านั้น (มณฑิพย์ เทพวารินทรา มาศ, 2550) หากแต่ความสำเร็จของงาน จำต้องขึ้นอยู่กับบุคลากรทุกคนที่จะต้องมีความร่วมมือร่วมใจช่วยกันขับเคลื่อนองค์กรเข้าสู่การแข่งขันให้ได้ตามเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารบริษัท ไร่ไทยเพรส จำกัด จึงมีความต้องการและความสนใจเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งตระหนักถึงคุณประโยชน์อันจะเกิดขึ้นตามมา จึงเห็นสมควรที่จะเริ่มปลูกฝังสร้างการเรียนรู้ในเรื่องของการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรภายในองค์กรของตน (มณฑิพย์ เทพวารินทรา มาศ, 2550) โดยผู้วิจัยจะมุ่งพัฒนาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) การมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน 2) การเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ 3) การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน 4) การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน 5) การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน 6) การติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน 7) การบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังคำกล่าวที่ว่า ถ้าสร้างการทำงานเป็นทีมได้ ก็จะมีแนวโน้มที่จะสามารถเพิ่มผลผลิตและเพิ่มคุณภาพของงานได้ด้วย (ธงชัย สันติวงษ์, 2548)

ด้วยความสำคัญทั้งในด้านการทำงานเป็นทีมที่จะเป็นดั่งพลังขับเคลื่อนนำพาองค์กรธุรกิจก้าวไปสู่ความสำเร็จในยุคแห่งการแข่งขัน โดยจะต้องพยายามผลักดันให้ตัวเองไม่เพียงแค่อู้อยู่รอดแต่จะต้องมุ่งพัฒนาและยกระดับตัวเองให้สามารถแข่งขันกับผู้ผลิตรายใหญ่ได้ กอปรกับการนำเอารูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มุ่งเน้นและเห็นคุณค่าของประสบการณ์ของผู้เรียนผู้ใหญ่ในแต่ละคนที่เป็นดั่งแหล่งทรัพยากรสำคัญในการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อันมีความเหมาะสมกับการนำไปใช้ในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีความแตกต่างกัน โดยจะนำประสบการณ์เดิมและประสบการณ์ทำงานในชีวิตจริงของผู้ใหญ่แต่ละคนมาเป็นพื้นฐานในการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม จนเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่ผู้ใหญ่สรุปรูปสร้างขึ้นเอง ซึ่งจะสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการทำงานต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาผลของการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยใ้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าผลการศึกษานี้ผู้บริหารองค์กรธุรกิจขนาดกลางต่างๆ และผู้ที่เกี่ยวข้องจะนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการดำเนินงานแบบการทำงานเป็นทีมขององค์กรธุรกิจให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนากิจกรรมการศึกษาในระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง
2. เพื่อศึกษาผลของการจัดกิจกรรมการศึกษาในระบบโรงเรียนที่มีต่อความรู้ พฤติกรรม และทัศนคติ เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
3. เพื่อเปรียบเทียบความรู้และทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลางระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง

## สมมติฐานของการวิจัย

ประสิทธิผลขององค์กร (Organization Effectiveness) มีความสำคัญยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์กร เป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารขององค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์กรจะอยู่รอดมั่นคงเพียงใดจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์กร ถ้าองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ก็จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ องค์กรก็จะล่มสลายไป (Barnard, 1968) ซึ่ง Gibson et al. (2003) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์กรเป็นผลเนื่องมาจากประสิทธิผลของกลุ่มต่างๆ ในองค์กร ซึ่งก็คือทีมงานในส่วนต่างๆ ขององค์กรนั่นเอง

ในปัจจุบันองค์กรหลายๆ องค์กรต่างให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ในการเพิ่มและปรับปรุงคุณภาพ ผลผลิต และในการให้บริการต่อลูกค้า (Swezey and Salas, 1992) การทำงานเป็นทีมเป็นเทคนิคที่สำคัญที่จะช่วยให้หน่วยงานหรือองค์กรประสบความสำเร็จในการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ไม่ว่าจะเป็นสินค้าและบริการ (ณัฐดนัย อินทรสุขศรี, 2536) ซึ่งการทำงานเป็นทีมเป็นการพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้ใช้ความสามารถ ทักษะ และความรู้ เพื่อเพิ่มคุณภาพงานให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (Driver, Brousseau and Hunsaker, 1993. Quick, 1992)

ทั้งนี้องค์กรธุรกิจส่วนใหญ่เกิดจากการรวมตัวของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะในเรื่องของประสบการณ์ ดังจะเห็นได้ว่าทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ให้ความสำคัญกับประสบการณ์

ของผู้เรียนผู้ใหญ่ ดังที่อุ๋นตา นพคุณ (2527) กล่าวว่า ทรรศนการและแหล่งที่มาของความรู้ที่มีคุณค่าสูงที่สุดในการศึกษาผู้ใหญ่ คือ ประสบการณ์ของผู้เรียนเอง ดังนั้นรูปแบบรวมถึงกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้กับบุคลากรในองค์กรธุรกิจจึงจำเป็นต้องเลือกสรรให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้พบว่ารูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่ผู้ใหญ่มีความพึงพอใจ และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง (Kolb, 1984. Dewey, 1983. Pfeiffer and Jones, 1983. Juch, 1983) ซึ่งสอดคล้องตามที่ Torkington (1996) กล่าวว่า กระบวนการที่ความรู้ได้ถูกสร้างขึ้นโดยผ่านการแปรเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้เรียน เขาประยุกต์ใช้แนวคิดนี้กับการศึกษาผู้ใหญ่และการฝึกอบรมซึ่งมีลักษณะเป็นการเรียนรู้ที่ให้อยู่กับผู้เรียนตลอดไป (สุริน คล้ายรามัญ, 2543) นอกจากนี้ Knowles (1980) ซึ่งให้เห็นว่าผู้ใหญ่เป็นแหล่งความรู้ที่สำคัญมากในการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ให้ผู้ใหญ่ได้เรียนรู้ด้วยตัวเองในสถานการณ์ต่างๆ จึงเป็นความเหมาะสมในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นอย่างยิ่ง

จากเหตุผลและข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ

1. บุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลางภายหลังได้รับการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ มีความรู้ และทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีมสูงกว่าก่อนการได้รับการจัดกิจกรรม
2. ความรู้และทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลางภายหลังได้รับการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม

## ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ กำหนดขอบเขตเนื้อหาการวิจัยเพื่อตอบสนองตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ โดยมีรายละเอียดของการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการทดลอง คือ บุคลากรในองค์กรธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตประเภทการพิมพ์ขนาดกลาง จำนวนทั้งสิ้น 125 แห่งทั่วประเทศ ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง โดยมีเกณฑ์คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

- 1.1.1 เป็นองค์กรธุรกิจขนาดกลางที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร
- 1.1.2 เป็นองค์กรธุรกิจขนาดกลางที่มีจำนวนบุคลากร 51-200 คน
- 1.1.3 เป็นองค์กรธุรกิจขนาดกลางที่มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และมีการผลิตสร้างผลงานในระดับประเทศ
- 1.1.4 เป็นองค์กรธุรกิจขนาดกลางที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นในด้านความต้องการและความสนใจในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้แก่บุคลากร
- 1.1.5 เป็นองค์กรธุรกิจขนาดกลางที่บุคลากรเต็มใจเข้าร่วมการทดลอง โดยมีความรู้ในระดับอ่านออกเขียนได้
- 1.1.6 เป็นองค์กรธุรกิจขนาดกลางที่เข้าร่วมการจัดกิจกรรมได้ตามช่วงเวลาที่ถูกจัดกำหนด
- 1.1.7 เป็นองค์กรธุรกิจขนาดกลางที่ยินดีให้การสนับสนุนและร่วมมือในการศึกษาทดลอง และเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี

## 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรบริษัท รำไทยเพรส จำกัด จำนวน 61 คน ซึ่งหลังจากได้ทำการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด พบว่าเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความเหมาะสมตรงตามเกณฑ์ทุกข้อที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ โดยถือว่าเป็นตัวแทนของประชากรในการวิจัยนี้

## 2. เนื้อหาในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

การจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ประกอบด้วย การนำวงจรหรือขั้นตอนการเรียนรู้จากประสบการณ์มาใช้เป็นกระบวนการในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในการกำหนดขั้นตอนของการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ พฤติกรรม และทัศนคติตามลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นเนื้อหาในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

- 3.1 การจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์
- 3.2 การทำงานเป็นทีม ซึ่งประเมินจากความรู้ พฤติกรรม และทัศนคติในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลางตามลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ อันประกอบด้วย

1. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันที่ชัดเจน
2. การเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ
3. การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน
4. การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน
5. การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน
6. การติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน
7. การขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

#### 4. รูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์

รูปแบบการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ ประกอบด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นวงจร การเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและนำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (Dewey, 1983. Pfeiffer and Jones, 1983. Kolb, 1984. Mark Tittly, 1994. Esther Goh, 1998. พรปภัศสร ปริญ ชาญกุล, 2546) มาสังเคราะห์ สร้างเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่มีลักษณะเป็นวงจรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในแต่ละขั้นตอนผู้เรียนจะใช้ประสบการณ์ เดิมมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการเรียนรู้ โดยจะมีขั้นตอนที่สำคัญประกอบด้วย

1. **การทบทวนประสบการณ์เดิม** เป็นขั้นตอนทบทวนความรู้และประสบการณ์ ในอดีต แล้วจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนดึงนำประสบการณ์เดิมมาใช้ พร้อมทั้ง เรียนรู้สิ่งใหม่จากกิจกรรม

2. **การแลกเปลี่ยนประสบการณ์** เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ที่ได้รับจากขั้นตอนที่ 1 พร้อมทั้งนำเสนอผลจากการปฏิบัติ

3. **การเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่** เป็นขั้นตอนของการมีส่วนร่วมทั้งผู้สอนและผู้เรียน ในการร่วมกันอภิปรายและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเติมเต็มรายละเอียดที่ขาดหายให้ กระจ่างชัดยิ่งขึ้น

4. **การสรุปสร้างความรู้ใหม่** เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนร่วมกันสรุปสาระความรู้ และ ประสบการณ์ร่วมกัน

5. **การนำไปประยุกต์ใช้** เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้และ ประสบการณ์การเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้เป็นการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน ซึ่งสามารถทำในรูปของ กิจกรรม การทดลอง หรือโครงการ

## 5. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมีองค์ประกอบลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 7 ด้าน ประกอบด้วย

1. **การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันที่ชัดเจน** สมาชิกทุกคนในทีมมีความเข้าใจ รับรู้ และยอมรับแนวคิดเกี่ยวกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีมร่วมกัน โดยมีหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษรที่จะใช้เป็นแนวทางการดำเนินการในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

2. **การเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ** สมาชิกทุกคนมีการใช้ความรู้ความสามารถเต็มตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบตามบทบาทและหน้าที่ของแต่ละคนที่ได้รับมอบหมายได้ตรงตามความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความถนัด และความพึงพอใจของสมาชิก อันจะเป็นการเกื้อกูลให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้ด้วยดี อีกทั้งรู้จักการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีในการจัดการดำเนินการตามสถานการณ์ต่างๆ

3. **การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน** สมาชิกมีความไว้วางใจกันภายในทีม อันจะก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างกัน โดยเชื่อว่าไม่มีใครในทีมที่เอาเปรียบและสมาชิกเกิดการยอมรับ ให้ความสำคัญ และให้ความช่วยเหลือสนับสนุนกระบวนการดำเนินงานของเพื่อนร่วมทีมอย่างให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจในโอกาสที่เหมาะสม

4. **การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน** สมาชิกมีการประชุม ปรึกษาหารือ วางแผน และหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างทันต่อโลกสมัยและตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง เพื่อไม่ให้งานเกิดความซ้ำซ้อนและสามารถสำเร็จผลได้ตามระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงอยู่ในงบประมาณที่กำหนดไว้ โดยมีการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน ทั้งนี้เมื่อปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้วจะต้องทำการประเมินทบทวนติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานในครั้งต่อไป

5. **การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน** สมาชิกตระหนักในความสำคัญของกันและกัน มีการแสดงออกซึ่งการยอมรับในความแตกต่างและข้อจำกัดของแต่ละบุคคล รู้จักให้เกียรติและเห็นคุณค่าทั้งของตนเองและเพื่อนสมาชิก ไม่ดูถูกดูแคลน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก แสดงความเป็นกันเองด้วยท่าทางที่เป็นมิตร เปิดใจเรียนรู้ที่จะเข้าใจและให้อภัยเพื่อนในฐานะสมาชิกของทีม โดยมีความคุ้นเคย รู้จักเสียสละ มีความใกล้ชิดสนิทสนมต่อกัน เพื่อให้เกิดความรัก ความผูกพัน มีความรู้สึกเข้าใจ ไว้วางใจกัน เป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกัน อันจะช่วยให้การดำเนินงานมีความสำเร็จราบรื่นด้วยความร่วมมือร่วมใจและแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน

## 6. การติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน

สมาชิกมีการสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสม สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อกันได้อย่างสมเหตุสมผลเปิดเผยไม่มีความลับในทีม สามารถเลือกการสื่อสารทั้งทางวัจนภาษาและอวัจนภาษาได้อย่างเหมาะสม โดยสามารถเป็นผู้สื่อสารที่สามารถส่งสารให้ผู้อื่นเกิดการยอมรับและเข้าใจ พร้อมทั้งสามารถเป็นผู้รับสารที่เป็นผู้รับฟังที่ดี อันจะทำให้เกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกันนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สมาชิกในทีมทุกคนรู้จักยอมรับในความผิดพลาดโดยกล้าที่จะเปิดเผยเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานต่อไป

## 7. การขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

สมาชิกเข้าใจและเรียนรู้ความแตกต่างของกันและกัน โดยเฉพาะในด้านความคิดหรือมุมมองที่อาจจะไม่ตรงกันอันนำไปสู่ความขัดแย้งที่อาจตามมาได้อย่างฉับพลัน ทั้งนี้พึงรู้ปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องคือ มีสติ ควบคุมตนเองได้ ทั้งทางกาย วาจา และใจ รู้จักรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น พร้อมทั้งสามารถชี้แจง ปรับความเข้าใจ และไกล่เกลี่ยประนีประนอมได้ ทั้งนี้รู้จักแสดงความรับผิดชอบกับความขัดแย้งโดยไม่พาดพิงผู้อื่น โดยมีความเชื่อที่ว่าความแตกต่างด้านความคิดหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้นเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการนำมาสร้างสรรค์ให้เกิดประสิทธิภาพที่สูงในการทำงาน และการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **การศึกษานอกระบบโรงเรียน** หมายถึง กิจกรรมและประสบการณ์ทางการศึกษาต่างๆ ที่จัดขึ้นนอกระบบโรงเรียนภาคปกติให้แก่บุคคลทุกเพศ ทุกวัย โดยเป็นการศึกษาที่จัดอย่างไม่เป็นรูปแบบวิธีที่กำหนดตายตัว มีเนื้อหาและหลักสูตรที่สั้น มีความยืดหยุ่นตามความเหมาะสมเพื่อตอบสนองตามสภาพความต้องการ ความสนใจ การแก้ไขปัญหา และการเติมเต็มข้อจำกัดของการศึกษาในระบบโรงเรียน โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะหรือพฤติกรรม และทัศนคติให้แก่กลุ่มเป้าหมาย

2. **การเรียนรู้** หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากการประสบการณ์ การฝึกปฏิบัติ โดยมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการทำงานเป็นทีม

3. **ประสบการณ์** หมายถึง ความเจเนจัดของความรู้ที่ได้รับจากการกระทำหรือได้พบเห็นมา และได้ปฏิบัติมาอย่างเชี่ยวชาญ

4. **ประสบการณ์เดิม** หมายถึง ความรู้ ทักษะหรือพฤติกรรม และทัศนคติที่บุคลากรในบริษัท ราไทยเพรส จำกัด ได้รับมาจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติมาในอดีต ทั้งนี้ได้มาจากการ

เรียนรู้ด้วยตนเองหรือการเรียนรู้จากบุคคลอื่น จนเกิดเป็นความรู้ ทักษะหรือพฤติกรรม และทัศนคติสำหรับตนเอง

5. **การจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์** หมายถึง รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยได้ออกแบบเป็นลักษณะวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญที่ต่อเนื่องกัน โดยให้ผู้เรียนได้ใช้ประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิมผนวกกับประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ สร้างเป็นความรู้ของผู้เรียนเอง เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการกระทำจริง ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ใหม่ขึ้นเอง

6. **การทำงานเป็นทีม** หมายถึง การทำงานร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยจะต้องมีลักษณะของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คือ การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันที่ชัดเจน การเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน การติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน และการจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

7. **บุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง** หมายถึง บุคคลที่อยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่บรรลุนิติภาวะตามกฎหมาย คือ มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป เป็นบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานของบริษัท จำกัด เพรส จำกัด

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้กิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการส่งเสริมความรู้ พฤติกรรม และทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง
2. ได้ข้อมูลของผลการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่มีต่อความรู้ พฤติกรรม และทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง
3. ได้ข้อมูลจากการเปรียบเทียบความรู้และทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลางระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง
4. เป็นแนวทางในการนำรูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาด้านอื่นๆ ต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องผลของการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัย โดยผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมสาระสำคัญนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษานอกระบบโรงเรียน

ตอนที่ 2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ตอนที่ 3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้จากประสบการณ์

ตอนที่ 4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### ตอนที่ 1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษานอกระบบโรงเรียน

##### 1. ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน

ในภาษาไทยมีคำอยู่หลายคำที่หลายถึง Non-Formal Education เช่น การศึกษาอุนัย การศึกษานอกรูปแบบ การศึกษานอกโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษานอกระบบ ทั้งนี้การศึกษานอกระบบ เป็นกิจกรรมการศึกษานอกเหนือจากกิจกรรมการเรียนการสอนในระบบโรงเรียนตามปกติทั่วไป ซึ่งเป็นการศึกษานอกเหนือไปจากการศึกษาในระบบโรงเรียน (แผนการศึกษาชาติ, 2520) มีความยืดหยุ่น ในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา การวัดและประเมินผล (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) เป็นการจัดการศึกษาที่จะช่วยสนับสนุนและให้ความร่วมมือกับการศึกษาในระบบ (เกียรติวรรณ อมาตยกุล, 2530) และจัดขึ้นเพื่อให้ผู้ที่ไม่ได้อยู่ในระบบโรงเรียน (สุรกุล เจนอบรม, 2533) หรือผิดหวังในระบบโรงเรียนหรือไม่ได้รับความเสมอภาคในระบบการศึกษาในระบบโรงเรียน (บรรจง ชูสกุลชาติ, 2533) เป็นกระบวนการที่ทั้งหญิงและชายจะเรียนรู้ต่อไปหลังจากสำเร็จการศึกษาภาคปกติ หรือ

หมายถึงกิจกรรมที่จัดขึ้นสำหรับผู้ใหญ่ทั้งหญิงและชาย (Knowes, 1972) เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพชีวิต ปัญหา และความเป็นอยู่ของบุคคลในชุมชนให้สามารถปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น (सानิต บุญชู, 2526) รวมถึงกิจกรรมหรือโครงการใดๆ ที่สถาบันต่างๆ ในสังคมจัดขึ้นให้แก่ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ทุกชุมชน และทุกระดับการศึกษา เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ค่านิยมที่ดี (อุ้นตา นพคุณ, 2523) ดังจะเห็นได้จากนักการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานอกระบบโรงเรียนได้ให้ความหมายไว้มากมาย ดังนี้

อุ้นตา นพคุณ (2523) ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่าหมายถึง กิจกรรมหรือโครงการใดๆ ที่สถาบันต่างๆ ในสังคมจัดขึ้น โดยมีเจตนาและวัตถุประสงค์ที่จะให้การ เรียนรู้แก่ประชาชนที่สามารถกำหนดเป้าหมายได้ ผู้รับการศึกษาเองก็มีเจตนาหรือวัตถุประสงค์ในการที่จะรับการเรียนรู้ กิจกรรมดังกล่าวจัดให้แก่ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ทุกชุมชน และทุกระดับ การศึกษา เพื่อให้บุคคลดังกล่าวมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติค่านิยมที่ดี กิจกรรมทางการศึกษาที่ เรียกว่าเป็นการศึกษานอกระบบโรงเรียนจะต้องจัดขึ้นในเวลาอันสั้น หลักสูตรยืดหยุ่น ประหยัด และตอบสนองความต้องการความสนใจของผู้เรียนและปัญหาของชุมชน

รัตนา พุ่มไพศาล (2528) ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่า เป็น การศึกษาสำหรับผู้ที่มีขาดโอกาสที่จะศึกษาเล่าเรียนในโรงเรียนภาคปกติ เป็นการศึกษาที่จัดให้แก่ ประชาชน เขาจะได้ศึกษาเล่าเรียนสิ่งต่างๆ ตามที่เขาต้องการเรียน

เกียรติวรรณ อมาตยกุล (2533) ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่า เป็น กิจกรรมการศึกษาที่จัดขึ้นในและนอกระบบโรงเรียน โดยไม่มีรูปแบบที่แน่นอน จัดขึ้นตามความ เหมาะสมและความต้องการของผู้เรียน ยึดหลักปรัชญาที่ว่า การศึกษาคือชีวิต ชีวิตคือการศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนให้รู้จักความคิดตัดสินใจ รู้จักการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีอิสรภาพจาก สิ่งแวดล้อมมากที่สุด โดยมีวิธีการเป็นส่วนประกอบที่จะทำให้คนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงเป็น กิจกรรมการศึกษาที่จัดเพื่อคนทุกคนในสังคม

สุรกุล เจนอบรม (2533) ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่า เป็นกิจกรรม การศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อให้ผู้ที่ไม่ได้อยู่ได้อยู่ในระบบโรงเรียน ปัจจุบันได้มีโอกาสเรียนรู้และเกิดการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านดี 3 ด้าน คือ ความรู้ ด้านเจตคติ และด้านทักษะ โดยกิจกรรม ดังกล่าวนี้อาจเรียนจะเลือกเรียนรู้ตามความต้องการและความสนใจของตนเอง

อาชัญญา รัตนอุบล (2540) ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่าหมายถึง กิจกรรมทางการศึกษาและมวลประสบการณ์ความรู้ใดๆ ก็ตามที่เกิดขึ้นโดยบุคคล หน่วยงาน และสถาบันต่างๆ ในสังคม โดยได้จัดขึ้นนอกเหนือไปจากการศึกษาในระบบโรงเรียนภาคปกติ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่พึงประสงค์ของกลุ่มเป้าหมายต่างๆ โดยยึดหลักการที่ว่า เป็นการสนองความต้องการ ความสนใจ และแก้ปัญหาให้แก่กลุ่มเป้าหมายนั้น

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2538) ให้ความหมายการศึกษานอกระบบว่า เป็นการศึกษานอกโรงเรียนที่มุ่งจัดให้กลุ่มเป้าหมายได้พัฒนาชีวิตและสังคม โดยมีหลักการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จึงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่ยังขาดโอกาสพลาดหรือขาดโอกาสทางการศึกษาในระบบโรงเรียน ได้โอกาสศึกษาหาความรู้ ฝึกทักษะ ปลูกฝังเจตคติที่จำเป็นในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ อีกทั้งสามารถปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการที่เจริญก้าวหน้าไปรวดเร็วได้อย่างมีความสุขตามควรแก่สภาพ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่า เป็นการศึกษามีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละคน

พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบว่า เป็นกิจกรรมการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมาย ผู้รับบริการ และวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีรูปแบบ หลักสูตร วิธีการจัด และระยะเวลาเรียนหรือฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นและหลากหลายตามสภาพความต้องการและศักยภาพในการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายนั้น และมีวิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานเพื่อรับคุณวุฒิทางการศึกษา หรือเพื่อจัดระดับผลการเรียนรู้

จากนิยามความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามที่คณะของนักการศึกษานอกระบบโรงเรียนดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การศึกษานอกระบบ หมายถึง กิจกรรมและประสบการณ์ทางการศึกษาต่างๆ ที่จัดขึ้นนอกระบบโรงเรียนภาคปกติให้แก่บุคคลทุกเพศ ทุกวัย โดยเป็นการศึกษาที่จัดอย่างไม่เป็นรูปแบบวิธีที่กำหนดตายตัว มีเนื้อหาและหลักสูตรที่สั้น มีความ

ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม เพื่อตอบสนองตามสภาพความต้องการ ความสนใจ การแก้ไขปัญหา และเป็นการเติมเต็มข้อจำกัดของการศึกษาในระบบโรงเรียน โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะหรือพฤติกรรม และทัศนคติให้แก่กลุ่มเป้าหมาย

## 2. ปรัชญาและแนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน

นักการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานอกระบบโรงเรียนได้อธิบายและให้ความหมายของปรัชญา และแนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้มากมาย ดังนี้

อุณา นพคุณ (2523) อธิบายถึงภารกิจที่เป็นไปได้ของการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อพัฒนาคนให้มีลักษณะ ดังนี้

1. จัดกิจกรรมการศึกษาอย่างกว้างขวางในหลายๆ รูปแบบตามลักษณะ และสภาพแวดล้อมต่างๆ
2. จัดกิจกรรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับผู้ปฏิบัติการณ์อยู่ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้
3. จัดกิจกรรมในรูปแบบของการให้การศึกษ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ หรือการศึกษาต่อเนื่องสำหรับผู้ที่ยังออกจากระบบการศึกษาในโรงเรียนแล้ว

ปฐุม นิคมานนท์ (2528) กล่าวว่า การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนของไทยที่จัดอยู่ในปัจจุบันจัดเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. การให้ความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิต และการศึกษาต่อเนื่อง ได้แก่ การศึกษาประเภทที่จัดสำหรับช่วยให้ผู้เรียนคิดเป็น แก้ปัญหาเป็น ซึ่งการจัดการศึกษารูปแบบนี้จัดในลักษณะการศึกษาผู้ใหญ่ สายสามัญ การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จประเภทต่างๆ
2. การให้การศึกษ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และลักษณะวิชาชีพ ได้แก่ การศึกษาที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนางานอาชีพ และชีวิตความเป็นอยู่ให้ดียิ่งขึ้น การศึกษาประเภทนี้เป็นการจัดการสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น และกลุ่มผู้สนใจ
3. การจัดการศึกษาเพื่อทำให้ข่าวสารข้อมูล โดยมีความมุ่งหมายเพื่อให้ข้อมูลและข่าวสารที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ส่งเสริมความรู้ ความคิดต่างๆ และเพื่อป้องกันการลืมนหนังสือ การจัดการศึกษาประเภทนี้ในลักษณะห้องสมุดประชาชน ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน เผยแพร่สิ่งพิมพ์ ใสตทัศนศึกษา และสื่อมวลชน

สุนทร สุนันท์ชัย (2530) กล่าวว่า การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนนั้นเป็นการมุ่งผลิตเพื่อพัฒนาประชากร ทั้งนี้เพราะเป้าหมายสุดท้ายในการพัฒนา คือ มุ่งให้ประชาชน “มีความสุข อยู่ดีกินดี” โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา เน้นการพึ่งพาตนเองของสังคม เน้นความร่วมมือในการพัฒนา เน้นอิสระในการตัดสินใจเลือก นั่นก็หมายถึง การยอมรับนับถือในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ของบุคคล

สุมาลี สังข์ศรี (2545) กล่าวว่า การศึกษานอกระบบเป็นการศึกษาที่นำปรัชญาหลายปรัชญามาประยุกต์ผสมผสาน ซึ่งปรัชญาต่างๆ ที่นำมาเป็นหลักได้แก่ การศึกษาตลอดชีวิต พัฒนาการนิยม มนุษยนิยม คิดเป็น และปรัชญาทางพระพุทธศาสนา โดยหลักการจัดการศึกษานอกระบบยึดหลักการ ดังต่อไปนี้

1. ครอบคลุมถึงถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย
2. ความเท่าเทียมและเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา
3. การเปิดโอกาส สร้างโอกาส และขยายโอกาสทางการศึกษา
4. สนองความต้องการของบุคคลและสังคม
5. การจัดกิจกรรมที่หลากหลายให้กลุ่มเป้าหมายมีสิทธิเลือก
6. มีความยืดหยุ่น และเข้าถึงได้ง่าย ลดกฎระเบียบ ขั้นตอน และเปิดโอกาสสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมาย
7. จัดบริการให้ใกล้ชิดตัว เข้าถึงตัวผู้เรียน เช่น การใช้สื่อประเภทต่างๆ มีแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน
8. จัดกิจกรรมให้ผสมกลมกลืนกับวิถีชีวิต ไม่ให้แปลกแยกไปจากการดำเนินชีวิต
9. จัดกิจกรรมให้มีความต่อเนื่อง
10. สร้างแรงจูงใจ นิสัยใฝ่เรียนใฝ่รู้ ให้เครื่องมือในการแสวงหาความรู้แก่กลุ่มเป้าหมาย
11. ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมทั้งภาครัฐ เอกชน โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของประชาชน
12. ให้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ โดยเริ่มที่ชุมชน และชุมชนเป็นหลักในการดำเนินการ
13. เน้นการเรียนรู้ตามสภาพปัญหา
14. เปลี่ยนภาพของการศึกษาจากห้องเรียน การท่องจำ การบอกความรู้มาเป็นภาพของการร่วมเรียนรู้จากการดำเนินชีวิต และสภาพปัญหาจริง

จากปรัชญาและแนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า การศึกษานอกระบบโรงเรียนเป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่น โดยมุ่งตอบสนองตามความต้องการ ความ

สนใจ หรือการแก้ปัญหาของผู้เรียน เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะหรือพฤติกรรม และทัศนคติที่ดี อันจะเป็นประโยชน์ในการนำไปปรับใช้และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

### 3. หลักของการศึกษานอกระบบโรงเรียน

นายบรรจง ชูสกุลชาติ (2521) ได้กล่าวถึงหลักการของการศึกษานอกโรงเรียน ดังนี้

1. หลักการเรียนเพื่อการทำงานและการทำงานเพื่อการเรียนรู้ หลักการนี้อาจถือได้ว่าเป็นปรัชญาหรืออุดมการณ์ของการศึกษานอกโรงเรียน เป็นหลักการที่เป็นความจริงอันเป็นพื้นฐานของชีวิตมนุษย์ เพราะงานกับมนุษย์หรืองานกับชีวิตย่อมเป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้ มนุษย์เราจะเรียนรู้ได้อย่างแยบยล และมีผลประโยชน์ต่อชีวิตมากที่สุดก็ด้วยการเรียนจากการทำงาน และจากการทำงานให้มนุษย์สามารถที่จะเรียนรู้ที่จะมีชีวิตอยู่รอดได้ในสังคม นอกจากนั้นคุณค่าอันแท้จริงของมนุษย์ ก็คือผลงานที่เหลืออยู่ หลังจากที่ดินได้ตายไปจากโลกนี้แล้ว สมดังสุภาษิตที่กล่าวว่า “ค่าของคนอยู่ที่ผลงาน”

2. หลักการบริหารการศึกษาเป็นระบบเปิด กล่าวคือ ในการดำเนินการและการจัดการศึกษานอกโรงเรียนนั้น ผู้บริหารการศึกษาจะต้องพยายามที่จะก่อให้เกิดความคล่องตัว ความยืดหยุ่นและความเปลี่ยนแปลงได้ แม้จะมีกฎ ระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับอยู่บ้าง ก็เป็นสิ่งที่กำหนดไว้โดยกว้างๆ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานและการจัดการ โดยพร้อมที่จะให้เกิดการสรรหาแนวทางและวิธีการหลายรูปแบบ แม้จะมีพิธีการต่างๆ อยู่บ้างก็จะมีเฉพาะกิจกรรมที่จำเป็นเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องและสนองความจำเป็นของผู้เรียนและสังคมให้มากที่สุด

3. หลักสังคมการเรียน กล่าวคือ สถาบันทุกสถาบันที่มีอยู่ในสังคมเป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้ทั้งสิ้น โรงเรียนจะเป็นสถาบันเดียวในการศึกษา แต่สถาบันในสังคม ทุกสถาบันจะมีส่วนสร้างเสริมการเรียน และจะต้องพยายามใช้ประโยชน์จากสถาบันเหล่านั้นให้เปิดประโยชน์ต่อการศึกษานอกโรงเรียนให้มากที่สุด โดยสถาบันเหล่านั้นจะเป็นสังคมการเรียนของการศึกษานอกโรงเรียน

4. หลักความเสมอภาค และหลักเสรีภาพในการศึกษา กล่าวคือ การศึกษานอกโรงเรียนจะให้สิทธิและให้โอกาสทางการศึกษาคนทั้งที่อยู่ในและนอกโรงเรียน ทั้งคนชนบทและในเมือง ทั้งคนที่ร่ำรวยและยากจน แก่คนทุกเพศทุกวัย ตามความถนัด ความสนใจและความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ตลอดจนสนองความประสงค์ และความต้องการความจำเป็นทั้งของบุคคลและสังคม

5. หลักการศึกษาตลอดชีวิต โดยเห็นว่าตามธรรมชาติของมนุษย์นั้น มนุษย์จะต้องเรียนรู้กันตลอดชีวิต การเรียนรู้ทั้งปวง เป็นภารกิจอย่างหนึ่งที่มนุษย์จะต้องศึกษาหาความรู้โดยตนเอง ทั้งนี้เพื่อจะได้ปรับตนเองให้เข้ากับความรู้ความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อชีวิตและการทำงาน และเพื่อที่จะได้สามารถดำเนินชีวิต และดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขจนถึงวาระสุดท้าย

6. หลักการระดมสรรพกำลังทั้งปวงที่มีอยู่ในสังคม โดยถือว่าการศึกษาคือเป็นภารกิจทั้งของบุคคลและสังคม ดังนั้นทั้งบุคคลและสถาบันต่างๆ ในสังคมจะต้องระดมสรรพกำลังและบรรดาทรัพยากรทั้งหลายทั้งปวง เพื่อก่อให้เกิดการศึกษานอกโรงเรียนและอะไรจะมาเป็นกำแพงขวางกั้นในการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน

จากหลักของการศึกษานอกระบบโรงเรียนทำให้เห็นถึงการเปิดกว้างของการเรียนรู้ที่สามารถเกิดได้กับบุคคลทุกเพศทุกวัย และสามารถที่จะเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อันเป็นการสนับสนุนส่งเสริมให้คนได้มีโอกาสเรียนรู้อย่างเสมอภาคในสังคม

#### 4. ลักษณะของการศึกษานอกระบบโรงเรียน

อาชัญญา รัตนอุบล (2542) ได้กล่าวถึงลักษณะของการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่าเป็นระบบการศึกษาที่มีลักษณะดังนี้

1. ประชากรเป้าหมาย จัดให้แก่ผู้ที่ยอยู่นอกระบบโรงเรียน โดยไม่คำนึงถึงอายุของผู้เรียน ผู้เรียนมาจากกลุ่มอายุ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วก็จะเป็นผู้ที่มีอายุเป็นผู้ใหญ่ มีภารกิจด้านการประกอบอาชีพอยู่แล้ว รวมทั้งผู้ที่พลาดโอกาสจากการศึกษาจากภาคปกติอีกด้วย กิจกรรมที่จัดโดยทั่วไปแล้ว จะไม่กำหนดพื้นฐานความรู้เดิมของผู้เรียน

2. โครงสร้าง/ การบริหารงาน มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นได้ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ที่จัดขึ้นของแต่ละหน่วยงานและจะมีลักษณะที่เป็นอิสระต่อกัน เนื่องมาจากหลายสังกัด การบริหารระดับท้องถิ่นจะมีบทบาทมากขึ้น และส่วนใหญ่จะดำเนินการภายใต้หน่วยงานของรัฐบาล หน่วยงานธุรกิจ องค์การ สมาคม และมูลนิธิต่างๆ ที่ให้ความสำคัญต่องานการศึกษานอกระบบโรงเรียน

3. ปรัชญาการศึกษา มีปรัชญาการจัดการศึกษาที่ยึดหลักการเรียนรู้เพื่อชีวิตจริง ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นการเรียนรู้เพื่อการทำงาน เน้นการศึกษาที่มุ่งให้คนรู้จักคิด รู้จักตัดสินใจ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในชีวิตประจำวัน

4. วัตถุประสงค์ เป็นวัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง ภายใต้วงระยะเวลาที่กำหนดไว้แน่นอน โดยมุ่งหวังให้เห็นผลของการเปลี่ยนแปลงในทันที และมีความสมบูรณ์ในตนเอง สนองความต้องการการเรียนรู้ที่เป็นปัจจุบันหรือในอนาคตอันใกล้ของบุคคล และสังคม

5. หลักสูตรและเนื้อหาวิชา หลักสูตรมีลักษณะที่เป็นเนื้อหาตรงกับความต้องการของส่วนบุคคล ส่วนใหญ่แล้วมักจะเป็นหลักสูตรระยะสั้น เพื่อมุ่งสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ได้ในทันทีทันใด และสามารถไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวันที่ตนกำลังประสบอยู่ได้อย่างเหมาะสม ด้วยเหตุนี้ส่วนใหญ่แล้วผู้เรียนจะร่วมกับผู้สอนกำหนดหลักสูตรตามที่ตนสนใจและต้องการ และเนื้อหาวิชาที่มีลักษณะที่เน้นการลงมือปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่

6. การเรียนการสอน/ วิธีการ การเรียนการสอนจะเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและสนับสนุนให้นำแหล่งวิทยาการและภูมิปัญญาในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ ด้วยเหตุนี้คุณสมบัติของผู้สอนจึงไม่จำกัดวุฒิ หากอาศัยบุคลากรที่มีความชำนาญด้านต่างๆ มาเป็นผู้สอนในลักษณะของวิทยากรผู้ให้ความรู้เฉพาะเรื่อง กิจกรรมการเรียนการสอนจะจัดในสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับการดำรงชีวิตประจำวันของผู้เรียน และเป็นกิจกรรมที่มีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับวิธีการเรียนการสอนและวิธีการจัดกลุ่มผู้เรียนก็จะจัดให้สนับสนุนบรรยากาศที่จะสามารถเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ได้ดี เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ และไม่เน้นแบบแผนที่เคร่งครัดมากเกินไป

7. การลงทุน/ ค่าใช้จ่าย เป็นการลงทุนที่ประหยัด โดยใช้ทรัพยากรและบุคลากรที่มีอยู่ในชุมชนมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน ด้วยเหตุนี้จึงไม่มีการกำหนดค่าใช้จ่ายในการเรียนการสอนไว้อย่างแน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนนั้นๆ

8. ระยะเวลา เวลาการเรียนการสอนจะมีความยืดหยุ่นเป็นไปตามลักษณะของเรื่องที่จะศึกษาและลักษณะของกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่จัดขึ้น ซึ่งสามารถเรียนได้ในเวลาราชการหรือนอกเวลา หรือตอนเย็น ตอนกลางคืน หรือช่วงใดช่วงหนึ่งก็ได้ตามความสะดวกและความเหมาะสมของผู้เรียน โดยไม่กำหนดเวลาไว้อย่างแน่นอน สามารถเรียนได้ตลอดชีวิต สำหรับระยะเวลาที่ใช้เรียนส่วนใหญ่แล้วจะเป็นระยะเวลาช่วงสั้น โดยขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

9. สถานที่ ไม่มีสถานที่หรือสถาบันอย่างเป็นทางการแน่นอนตายตัว หากใช้สถานที่ที่เหมาะสมกับสภาพของชุมชนตามความสะดวกและโอกาสของผู้สอนและผู้เรียนเช่น ที่บ้าน ที่โรงเรียน ศาลาวัด ไร่ ไร่ ไร่ เป็นต้น

10. ผลที่ได้รับ ผู้เรียนอาจจะได้รับใบประกาศ วุฒิบัตร หรือประกาศนียบัตรเช่นกัน หากมิใช่เป็นสิ่งจำเป็นหรือเป็นสิ่งที่สำคัญเท่ากับการได้รับและการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันของตนเองต่อไป

จากลักษณะของการศึกษานอกระบบโรงเรียนข้างต้น จะเห็นได้ว่า เป็นรูปแบบการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ได้กับบุคคลทุกเพศ ทุกวัย แต่จะพบเป็นส่วนมากในการนำมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรในวัยผู้ใหญ่หรือกลุ่มคนทำงาน ซึ่งจะเน้นจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรมต่างๆ ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับผู้เรียนและผู้สอนทั้งในเรื่องเวลา สถานที่ โดยจัดดำเนินการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์อันเป็นความต้องการ ความสนใจ และการนำไปปรับเพื่อแก้ไขปัญหา ทั้งนี้เนื้อหาวิชาจะเน้นการลงมือปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่

การศึกษานอกระบบโรงเรียนจึงนับเป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในด้านต่างๆ ดังนี้ (Simkins, 1977 อ้างถึงใน ปฐม นิคมานนท์, 2544)

1. ด้านเวลาเรียน สามารถจัดให้ยาวหรือสั้นตามความเหมาะสม และตามความจำเป็น
2. ด้านสถานที่เรียน ไม่เจาะจงว่าจะต้องเป็นโรงเรียนเสมอไป โดยใช้สถานที่อื่นก็ได้
3. ด้านตัวผู้เรียน จัดให้กับคนหลายระดับ ทั้งเด็ก ผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุ ก็สามารถเรียนได้
4. ด้านผู้สอน ไม่เจาะจงว่าจะต้องเป็นผู้มีวุฒิทางครูเสมอไป สามารถเชิญผู้รู้จากที่ต่างๆ มาสอนได้
5. ด้านวิธีเรียน ไม่จำกัดว่าจะต้องเรียนในห้องเรียนเท่านั้น อาจเรียนโดยสื่อต่างๆ หรือเรียนที่บ้านก็ได้
6. ด้านผู้ให้บริการ ไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นสถานศึกษาเท่านั้นที่จะจัดให้บริการได้ หน่วยงานอื่น หรือเอกชนก็สามารถจัดได้
7. ด้านระเบียบหรือกฎเกณฑ์ต่างๆ ไม่กำหนดระเบียบหรือข้อปฏิบัติต่างๆ อย่างตายตัว แต่กำหนดไว้อย่างหลวมๆ เพื่อให้ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

จากการศึกษาลักษณะที่สำคัญของการศึกษานอกระบบโรงเรียน คือ มีความยืดหยุ่น ที่สามารถปรับให้เกิดความเหมาะสมและสามารถรองรับกับการตอบสนองการเรียนรู้อย่างไม่จำกัด การศึกษานอกระบบโรงเรียนเป็นเอกลักษณ์และเบียดบังหัวใจในการจัดการศึกษา ที่จะช่วยลดช่องว่างและเพิ่มโอกาสการได้รับการศึกษา ทำให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้อย่างเสมอภาค อีกทั้งยังสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่บุคคลอีกด้วย

## ตอนที่ 2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

### 1. ความหมายของผู้ใหญ่

ความหมายของผู้ใหญ่ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2538) ได้ให้ความหมายของผู้ใหญ่ว่า หมายถึง ผู้ที่มีอายุมาก บุคคลที่มีอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์แล้ว คนที่เป็นหัวหน้าในการทำงาน บุคคลชั้นผู้บังคับบัญชา

นอกจากคำนิยามตามพจนานุกรมแล้ว ยังมีความหมายของผู้ใหญ่ที่มีผู้ให้ความหมายไว้อีกมากมาย เพราะหลายหน่วยงานให้คำนิยามคำว่าผู้ใหญ่ค่อนข้างแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับกิจกรรมและหน้าที่เฉพาะของหน่วยงานนั้นๆ เช่น ทางกฎหมายถือว่าผู้ใหญ่คือผู้ที่มีอายุครบ 20 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป นักวิชาการที่ได้ใช้วิธีการพิจารณาความเป็นผู้ใหญ่โดยไม่ใช้อายุเป็นเกณฑ์ เช่น

Knowles (1980) โดยอธิบายว่า การตัดสินใจว่าบุคคลจะเป็นผู้ใหญ่หรือไม่นั้น สามารถพิจารณาได้จากปัจจัย 2 ประการ

1. ผู้ที่มีพฤติกรรมและบทบาททางสังคมที่เหมาะสมกับผู้ใหญ่
2. ผู้ที่มีอัตมโนทัศน์ (Self - Concept) หรือการรับรู้ว่าตนเองเป็นผู้ใหญ่

อาชัญญา รัตนอุบล (2543) ได้ให้ข้อสรุปของนิยามคำว่าผู้ใหญ่ หมายถึงผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมตามวัยที่เหมาะสมของตนเอง

โดยสรุปแล้วความหมายของผู้ใหญ่ หมายถึง ผู้ที่มีภาวะความสามารถทางร่างกายและจิตใจอย่างสมบูรณ์ มีการแสดงออกซึ่งความตระหนัก ความรอบคอบ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การงาน ครอบครัวและสังคม เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่ามีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และการปฏิบัติตัวที่เหมาะสม น่านับถือและสำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะให้คำจำกัดความของผู้ใหญ่ว่าหมายถึงบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป เป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สังคม และสติปัญญา และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม เป็นวัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศชาติ เป็นวัยแรงงานและวัยที่สามารถสร้างผลผลิตให้กับครอบครัวสังคมและประเทศชาติ

## 2. ลักษณะของผู้ใหญ่

ในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่นั้น จำเป็นต้องทราบกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ใหญ่ ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างจากเด็ก ผู้จัดการเรียนการสอนหรือครูผู้สอนจึงต้องทำความเข้าใจคุณลักษณะของผู้เรียนผู้ใหญ่อย่างชัดเจน ไม่เช่นนั้นก็จะไม่สามารถจัดระบบการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใหญ่ การเรียนรู้ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งลักษณะผู้ใหญ่จะมีความแตกต่างกันอย่างมาก ลักษณะที่สำคัญที่มีผู้ให้ความหมายไว้ ได้แก่

นักวิชาการไทย เช่น โมหัมมัด อับดุลการเดร์, สุนทร สุนันท์ชัย (2533) ได้แบ่งลักษณะผู้ใหญ่ออกเป็น 4 ลักษณะ คือ ลักษณะทางอายุ ลักษณะทางสติปัญญา ลักษณะทางจิตใจ และลักษณะทางบทบาทและภาระหน้าที่ทางสังคม

Robert A. Havighurst ได้แบ่งวัยผู้ใหญ่ออกเป็น 3 วัย โดยคำนึงถึงภารกิจด้านพัฒนาการ คือ (อาชัญญา รัตนอุบล, 2543)

1. ผู้ใหญ่วัยต้น (Early Adulthood) เป็นผู้ใหญ่วัยเริ่มแรก วัยหนุ่มสาว เป็นวัยผู้ใหญ่ที่มีอายุตั้งแต่ 18 - 35 ปี มีภารกิจด้านพัฒนาการที่สังคมยอมรับ เช่น การเลือกคู่ครอง การเรียนรู้ที่อยู่กับคู่ครอง การเริ่มสร้างบ้าน สร้างฐานะครอบครัว การเริ่มประกอบอาชีพ การรับผิดชอบต่อสังคม การเข้าสังคม

2. ผู้ใหญ่วัยกลางคน (Middle Adulthood) เป็นผู้ใหญ่ที่มีอายุตั้งแต่ 35 - 60 ปี มีภารกิจด้านพัฒนาการที่สังคมยอมรับ เช่น การมีความรับผิดชอบต่อสังคม การสร้างและปรับปรุงฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวให้ดีขึ้น การมีกิจกรรมใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การเรียนรู้ที่จะเข้าใจคู่ครองมากขึ้น การยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย

3. ผู้ใหญ่วัยสูงอายุ (Later Maturity) เป็นผู้ใหญ่ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป มีภารกิจพัฒนาการที่สังคมยอมรับ เช่น การปรับตัวให้เข้ากับความเสี่ยงของร่างกายและกำลังวังชาให้มากขึ้น การปรับตัวให้เข้ากับการเกษียณอายุ และการมีรายได้น้อยลง การปรับตัวให้เข้ากับการตายและการจากไปของคู่ครอง การคบค้าสมาคมกับผู้สูงวัยเดียวกัน

สำหรับนักวิชาการไทยได้เสนอแนวคิดหลักการแบ่งวัยผู้ใหญ่ โดยใช้ผสมผสานระหว่างแนวคิดนักวิชาการต่างประเทศ และการแบ่งวัยแบบไทยๆ ออกเป็น 4 ช่วง รายละเอียด ดังนี้ (อุ้นตา นพคุณ, 2527)

1. ผู้ใหญ่วัยเริ่มแรกหรือปฐมวัย (17 - 25 ปี) ผู้ใหญ่วัยนี้จะมีความสมบูรณ์ของร่างกาย สมบูรณ์กว่าช่วงวัยใดๆ มีระบบการเคลื่อนไหวและกล้ามเนื้อที่เจริญสูงสุด ความสามารถทางด้านร่างกายมีประสิทธิภาพสูง เช่น ความสามารถในการไต่บัน ความสามารถในการใช้สายตา ผู้ใหญ่วัยนี้กำลังก้าวเข้าสู่ความเป็นผู้ใหญ่ที่สมบูรณ์ สังคมเริ่มยอมรับภารกิจต่างๆ เช่น การบรรลุนิติภาวะตามกฎหมาย การเกณฑ์ทหาร การทำการสมรส เป็นต้น

2. ผู้ใหญ่วัยสร้างตัว (25 - 40 ปี) ผู้ใหญ่วัยนี้จะไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนักในด้านร่างกาย แต่ในด้านสังคมจะมีการเปลี่ยนแปลงมาก เพราะเป็นระยะเริ่มแรกของการทุ่มเทกำลังร่างกายกำลังใจ วางรากฐานสร้างตัวเองในการประกอบอาชีพ และสร้างฐานะทางครอบครัว วัยนี้จะมีภารกิจทางสังคมที่สำคัญได้แก่ การเลือกคู่ครอง การเรียนรู้ที่จะอยู่กับคู่สมรส การสร้างชีวิตครอบครัวที่มั่นคง การเลี้ยงดูบุตร การดูแลรักษาบ้านเรือน การทำงานประกอบอาชีพ ความรับผิดชอบต่อสังคมและหน้าที่ตามกฎหมาย ในด้านอารมณ์และจิตใจจะเป็นตัวของตัวเอง ไม่เอียงเปลี่ยนแปลงได้ง่าย การตัดสินใจในเรื่องต่างๆ จะใช้ดุลยพินิจจากประสบการณ์ที่ผ่านมา มากกว่าตัดสินใจตามความคิดเห็นของผู้อื่น

3. ผู้ใหญ่มัชฌิมวัย (40 - 60 ปี) เป็นวัยผู้ใหญ่ที่เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายอย่างเห็นได้ชัด เริ่มเกิดปัญหาสุขภาพอนามัยและระบบต่างๆ ในร่างกายเริ่มเสื่อมลง ผิวหนังจะหย่อนยาน ใบหน้าเปลี่ยนแปลง ความสามารถทางสายตา และความสามารถในการไต่บันลดลง ความสามารถของพลังทักษะลดน้อยลง ในสังคมไทยยังให้ความเคารพผู้ใหญ่ในวัยนี้ ในเรื่องของความอาวุโส ความเป็นที่เคารพนับถือของผู้ที่อาวุโสน้อยกว่า

4. ผู้ใหญ่ปัจฉิมวัย (60 ปีขึ้นไป) เป็นวัยแห่งชีวิต ผู้ใหญ่ทุกคนจะมีความแตกต่างกัน เฉพาะบุคคลมากกว่าทุกๆ วัย เพราะช่วงนี้เป็นวัยที่สะสมประสบการณ์มาโดยตลอด สามารถมองชีวิตความเป็นจริงและปลงอนิจจังชีวิต ในด้านร่างกายจะเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและเห็นได้ชัด ผิวหนังเหี่ยวย่น ตกกระ ผิวหนังแห้งและบางลง เส้นโลหิตเปราะแตกได้ง่าย หลังกอง ระบบย่อยอาหารผิดปกติ ความสามารถในการไต่บัน ความสามารถในการเห็นลดลงรวมทั้งความจำลดลง ซึ่งจะมีผลต่อกระบวนการเรียนรู้ มีการเข้ากิจกรรมทางสังคมน้อย แต่จะเข้าร่วมกิจกรรมทางพุทธศาสนา การเข้าวัดมากขึ้น ในด้านสังคมและจิตใจนั้นพบว่าในสภาพของสังคมไทยยังให้ความเคารพและยอมรับนับถือผู้สูงวัย โดยเฉพาะในสังคมชนบท ผู้สูงวัยยังได้รับการดูแลเอาใจใส่ ได้รับมอบหมายให้ดูแลบุตรหลาน การเลี้ยงดูเด็กเล็ก การเป็นที่ปรึกษาให้กับครอบครัว

Brookfield (1986) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้เรียนผู้ใหญ่ไว้ 6 ประการ ซึ่งเป็นลักษณะที่สำคัญและมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ผู้สอนหรือผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ จำเป็นต้องศึกษาให้เข้าใจและนำไปประยุกต์สู่การปฏิบัติ รายละเอียดประกอบด้วย

1. ผู้ใหญ่ไม่ใช่ผู้ที่เพิ่งเริ่มเรียนรู้แต่เป็นการเรียนรู้ตลอดเวลาของช่วงชีวิต ตลอดช่วงของการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาของผู้ใหญ่จะมีการเรียนรู้ตลอดเวลา ผู้ใหญ่ไม่ได้เริ่มจากศูนย์ แต่เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

2. ผู้ใหญ่นำประสบการณ์และคุณค่าของตนเองมากำหนดการเรียนรู้ ประสบการณ์ของผู้ใหญ่จะมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือในการกำหนดรูปแบบ วิธีการเรียนรู้และการตัดสินใจที่จะเรียนรู้ ประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีตจึงมีความสำคัญและเป็นทรัพยากรในการเรียนรู้อย่างมากสำหรับผู้ใหญ่

3. ผู้ใหญ่มาเรียนตามความสนใจ ซึ่งในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ จำเป็นต้องคำนึงถึงความสนใจ ความต้องการของผู้ใหญ่เป็นหลัก เพราะผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีในเรื่องที่ตนเองสนใจ และจะไม่เกิดการเรียนรู้เลยถ้าผู้ใหญ่ไม่สนใจ การจัดการเรียนรู้ก็เปล่าประโยชน์

4. ผู้ใหญ่นำความคาดหวังมากำหนดกระบวนการเรียนรู้ ในกระบวนการเรียนรู้ผู้ใหญ่จะมีความคาดหวังก่อนที่จะเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ ถ้าไม่เป็นไปตามที่คาดหวังก็อาจไม่เกิดการเรียนรู้

5. ผู้ใหญ่สนใจที่จะเรียนเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาชีวิตตนเองและครอบครัว ซึ่งเรื่องที่ผู้ใหญ่สนใจจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเองและครอบครัว หากเป็นเรื่องที่ไกลตัว หรือไม่เป็นประโยชน์ตนเองและครอบครัวก็จะไม่สนใจเรียนรู้

จากการศึกษาวิเคราะห์ ผู้วิจัยพบว่าลักษณะของผู้ใหญ่จะมีลักษณะที่แตกต่างหลากหลายกันไปในแต่ละบุคคล แต่จะวัดทั้งทางด้านร่างกาย ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ ความคาดหวัง และภูมิหลังความเป็นมา เป็นต้น ดังนั้นการจัดรูปแบบการเรียนรู้ให้ผู้ใหญ่ จำเป็นต้องพิจารณารายละเอียดต่างๆ อย่างรอบคอบ ไม่เช่นนั้นแล้วจะมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ทำให้เกิดความล้มเหลวในการเรียนรู้ได้ ดังปัญหาการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้ใหญ่ที่ผ่านมามักปฏิบัติเช่นเดียวกับการจัดการศึกษาให้กับเด็กและมีการจัดการตามแนวทางด้วยวิธีการเดิมๆ ที่เคยจัดมาตั้งแต่ในอดีต ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนมีสาเหตุที่สำคัญอันเป็นผลต่อความล้มเหลวในการจัดการศึกษา หรือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้ใหญ่ นั่นก็คือการขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักการ และเทคนิคแนวทางการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่โดยเฉพาะนั่นเอง

ดังนั้นนอกจากความรู้ความเข้าใจในเรื่องของความหมายและลักษณะของผู้ใหญ่แล้ว ในองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ จำเป็นต้องเข้าใจ แนวคิด ทฤษฎีของการเรียนรู้เพื่อนำมาประกอบการจัดการเรียนรู้ให้ถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพสูง ซึ่งแนวคิดของการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าและสรุปสาระสำคัญได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 3. แนวคิดการเรียนรู้

Hartley (1998) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า หลักการเรียนรู้เป็นการเกิดปฏิกิริยาทางความรู้ทางจิตวิทยานั้น ผลของความรู้เกิดจากการสรุป การคาดหวัง และทำความเข้าใจ แทนที่จะเป็นลักษณะนิสัย ผู้เรียนควรจะวางแผนและใช้ยุทธศาสตร์ ใช้ความรู้เป็นสิ่งสำคัญ โดยมีหลักการที่สำคัญ คือ

1. ผู้สอนควรมีการจัดการที่ดี การจัดการที่ดีจะง่ายต่อการจดจำและการเรียนรู้
2. ผู้สอนควรมีความชัดเจนในโครงสร้าง ชัดเจนในความสัมพันธ์ระหว่างความคิดกับ

แนวคิด

3. การรับรู้ในลักษณะของภาระงานเป็นสิ่งสำคัญมาก ผู้เรียนสามารถที่จะเลือกลักษณะที่แตกต่างเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม จึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ผู้เรียนเข้าใจในลักษณะของภาระงาน

4. ความรู้เดิมมีความสำคัญมากต่อการเรียนรู้

5. ความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความสำคัญและจะมีผลต่อการเรียนรู้ ความแตกต่างของรูปแบบการเรียนรู้ หรือวิธีการเข้าถึงการเรียนรู้ ล้วนแต่มีผลต่อการเรียนรู้ทั้งสิ้น

6. การสะท้อนกลับจะให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ในเรื่องความสำเร็จ หรือความล้มเหลว

การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร ซึ่งเป็นผลจากประสบการณ์ การฝึกปฏิบัติ การลงมือกระทำจริง จะด้วยวิธีการจงใจหรือไม่จงใจก็ตาม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าวสามารถจำแนกได้เป็น 3 ด้าน คือ พฤติกรรมทางความรู้ เปลี่ยนแปลงจากความไม่รู้เปลี่ยนเป็นรู้ พฤติกรรมทางทักษะเปลี่ยนแปลงจากทำไม่เป็นให้สามารถทำเป็น และพฤติกรรมทางทัศนคติจากความรู้สึกไม่ชอบเปลี่ยนเป็นความรู้สึกที่ชอบ หรือจากความรู้สึกที่ชอบเปลี่ยนเป็นความรู้สึกที่ไม่ชอบ (อาชัญญา รัตนอุบล, 2543)

สุมน อมรวิวัฒน์ ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ว่า เป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งของชีวิต และแสดงว่าคุณคนนั้นมีความเจริญเติบโต การเรียนรู้เป็นหัวใจของการศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาก็คือโรงเรียนที่จัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างได้ผลนั่นเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543)

Smith (1991) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ว่า เป็นการกระทำกระบวนการ หรือประสบการณ์ ที่ได้รับความรู้ ทักษะ ความจำ ความสามารถในการเก็บบันทึกข้อมูลข่าวสาร การปฏิบัติเกี่ยวกับความรู้ การเรียนรู้ช่วยให้เราสามารถเปลี่ยนจากผู้ที่ไม่สามารถ กลายเป็นผู้เชี่ยวชาญ การเรียนรู้ทำให้เราได้รับความรู้ใหม่ และเพิ่มความสามารถ ผู้ใหญ่จะมีประสบการณ์ และเบื้องหลังที่สามารถใช้เป็นข้อมูลในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ซึ่งโดยสรุปแล้วการเรียนรู้จะหมายถึง

1. การเพิ่มความรู้
2. การจดจำข้อมูล
3. การได้รับความรู้เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติ
4. เป็นการกลับกรองความหมายในสิ่งที่เราทำอยู่ว่าเรากำลังทำอะไร
5. เป็นกระบวนการยอมรับความเข้าใจ

โดยสรุปแล้วบุคคลสามารถเรียนรู้ได้ตลอดทุกช่วงของชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย หรือที่เรียกว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งการเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาในทุกสถานที่ ทุกสถานการณ์ สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์และการแสวงหาความหมายของสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ได้อยู่เสมอ ทั้งที่เป็นในด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะหรือพฤติกรรม และทัศนคติ

จากความหมายของแนวคิดในเรื่องของการเรียนรู้ นับว่าเป็นสิ่งมีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อครู ผู้สอน หรือวิทยากร เพราะจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อกระบวนการเรียนการสอนในเรื่องต่อไปนี้ คือ (สุนตา นพคุณ, 2527)

1. ทำให้ผู้สอนหรือวิทยากรมีความรู้และความเข้าใจว่าการเรียนรู้นั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร
2. ทำให้ผู้สอนหรือวิทยากรเข้าใจหลักปฏิบัติหรือการปฏิบัติตัวในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตามความเชื่อหรือทฤษฎีการเรียนรู้ที่ตนเองเข้าใจและนิยมที่จะปฏิบัติ

3. ทำให้ผู้สอนหรือวิทยากรสามารถตัดสินใจเลือกกิจกรรม และวิธีการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม และที่สำคัญก็คือ จะช่วยให้วิทยากรสามารถคาดการณ์ได้ว่าทำอย่างไรจึงจะปฏิบัติการได้สมกับวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ ควรจะใช้วิธีการสอนแบบใดจึงจะได้ผลดีที่สุดหรือเกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด

ในเรื่องการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีสภาพการณ์เกิดที่แตกต่างกันไป แต่โดยสรุปแล้วการเรียนรู้ผู้ใหญ่จะเกิดจากสภาพการณ์ 3 ประการ คือ (อาชัญญา รัตนอุบล, 2543)

1. การเรียนรู้จากสภาพการณ์ทางธรรมชาติ (Natural Setting) ผู้ใหญ่สามารถเรียนรู้จากสภาพการณ์ทางธรรมชาติ เช่น การอยู่ในร่มสบายกว่าการอยู่กลางแจ้ง จึงคิดค้นการสร้างบ้านเป็นที่พักอาศัย
2. การเรียนรู้ที่เกิดจากสภาพการณ์ของสังคมที่มีอยู่โดยทั่วไป (Society Setting) สภาพการณ์ของสังคมที่มีอยู่ทั่วไปในชีวิตประจำวันของผู้ใหญ่ เช่น การเรียนรู้จากการมีส่วนร่วมในสังคม จากสภาพของสังคมประจำวัน การอ่านหนังสือพิมพ์ ฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ เป็นต้น
3. การเรียนรู้ที่เกิดจากสภาพการณ์ของการจัดการเรียนการสอน (Formal Instructional Setting) มีการจัดลำดับการเรียนรู้อย่างมีจุดมุ่งหมายและต่อเนื่อง มีการจัดสภาพการเรียนการสอนเพื่อเกิดการเรียนรู้อย่างตั้งใจ

นอกจากนี้ในภาพรวมขององค์ประกอบในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนผู้ใหญ่ยังมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการดำเนินงาน ซึ่งองค์ประกอบที่ช่วยสนับสนุนให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ประกอบด้วยประเด็นที่สำคัญสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้ คือ

1. ความเหมาะสมและความพร้อมของผู้ใหญ่ ได้แก่ ระดับพัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์สติปัญญา อายุ ความสามารถ และประสบการณ์เดิม
2. แรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก
3. ทักษะติดต่อสิ่งที่เรียนรู้ ขจัดอุปสรรคจากสิ่งแวดล้อม ปัญหาทางอารมณ์ที่จะเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้
4. สิ่งที่เรียนสอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ และปรารถนาของผู้ใหญ่
5. สิ่งที่เรียนมีคุณค่า มีความหมายต่อผู้ใหญ่ และทราบจุดมุ่งหมายการเรียนรู้
6. สิ่งที่เรียนรู้สอดคล้องกับประสบการณ์เดิมของผู้ใหญ่
7. ผู้ใหญ่ได้มีโอกาสฝึกฝน มีการทำซ้ำบ่อยๆ จนเกิดความชำนาญและลงมือกระทำด้วยตนเอง

8. ผู้ใหญ่มีโอกาสทราบความก้าวหน้าและความผิดพลาดของตนเอง เพื่อที่ผู้ใหญ่จะได้มีโอกาสปรับปรุงแก้ไข

9. มีการเสริมแรงให้กำลังใจจากผู้สอน การใช้เทคนิคกิจกรรมการสอนที่หลากหลายและเหมาะสม

จากการศึกษาวิเคราะห์โดยภาพรวมสรุปได้ว่า การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้จากเทคนิควิธีการในหลายรูปแบบและมีผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียนรู้ การเรียนรู้จะเป็นกระบวนการและผู้เรียนจะเป็นผู้สรุปความรู้และมีแนวโน้มของพฤติกรรมตามที่ตนได้เรียนรู้ เราสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาตลอดชีวิต และสามารถเรียนรู้ได้ทุกสถานที่ แนวคิดการเรียนรู้จึงนับว่าเป็นหัวใจสำคัญที่สมควรจะต้องนำไปประกอบในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม

#### 4. ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

Brookfield (1986) ได้อธิบายความหมายในเรื่องการปฏิบัติในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ว่า หมายถึงกระบวนการ ดังนี้

1. กิจกรรม อาจเป็นการแสดงออกทางกายภาพ เช่น การฟัง ทักตะ การคิด
2. การสะท้อนกิจกรรม จะรวมถึงการถกเถียง การไตร่ตรอง
3. การร่วมกันวิเคราะห์กิจกรรม
4. การสร้างกิจกรรมใหม่
5. การสะท้อนไปข้างหน้า
6. การวิเคราะห์ความร่วมมือ

ในกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้น จะมีลักษณะธรรมชาติของการเรียนรู้ที่แตกต่างจากเด็ก ซึ่งธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ จะมีลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้ (Brookfield, 1986)

1. ผู้ใหญ่จะมีความต้องการและโน้มเอียงที่จะชี้แนะตนเอง และอาจจะขึ้นอยู่กับสภาวะแวดล้อม หรือสถานการณ์ที่ตนเองประสบอยู่
2. ประสบการณ์ของผู้ใหญ่จะเป็นแหล่งทรัพยากรที่ทรงคุณค่าต่อการเรียนรู้ ผู้ใหญ่จะเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ประสบการณ์เป็นเทคนิคในการเรียนรู้ เช่น การถกปัญหาร่วมกัน โดยใช้ประสบการณ์ในการแลกเปลี่ยน

3. ผู้ใหญ่จะตระหนักในการเรียนรู้เฉพาะสิ่งที่จำเป็นต่อการเรียนรู้เพื่อชีวิต และการแก้ปัญหา ดังนั้นการจัดโปรแกรมการเรียนรู้ต้องเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของผู้ใหญ่

4. ผู้ใหญ่ต้องการเรียนรู้ในสิ่งที่ต้องการนำไปใช้ในการเพิ่มทักษะ หรือความรู้ในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่ประสบอยู่ จึงควรวางงานเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้

ภาพรวมของการเรียนรู้ผู้ใหญ่ โดยทั่วไปจะมีประเด็นหลักที่สำคัญ 4 ประเด็น แต่ละประเด็นจะมีเอกลักษณ์และมีกระบวนการการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งประเด็นหลักของการเรียนรู้ผู้ใหญ่ดังกล่าว ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การสะท้อนเชิงวิพากษ์อย่างมีวิจารณญาณ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ รายละเอียดดังนี้ (Brookfield, 1986)

1. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ประเด็นเรื่องกระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองนั้นจะเน้นในกระบวนการที่ผู้ใหญ่สามารถควบคุมการเรียนรู้ของตนเอง สามารถกำหนดวิธีการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง การกำหนดทรัพยากรที่เหมาะสม การตัดสินใจใช้วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมด้วยตนเอง และการประเมินผลความก้าวหน้าด้วยตนเอง

นอกจากนี้ต้องทำความเข้าใจปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ประสบการณ์ที่มีมาของผู้ใหญ่ ธรรมชาติของสิ่งที่เรียนรู้และที่เกี่ยวข้อง ลักษณะวัฒนธรรมการเมืองในขณะนั้น

2. การสะท้อนเชิงวิพากษ์อย่างมีวิจารณญาณ จะเป็นรูปแบบและกระบวนการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับจิตวิทยาพัฒนาการ โดยจะเป็นการคิดแบบแยกแยะเหตุผลเพื่อหาความคิดเห็น ความทรงจำของการรับรู้ทำให้ผู้ใหญ่ใช้ความคิดอย่างมีเหตุมีผลและการวิพากษ์อย่างมีวิจารณญาณ โดยมีกระบวนการที่เกี่ยวข้อง 3 ประการ คือ

2.1 เป็นกระบวนการที่ผู้ใหญ่ตั้งคำถาม และกำหนดกรอบสมมติฐานใหม่ สิ่งที่ไม่ถูกต้องจะถูกแทนด้วยสิ่งที่ปัญหา

2.2 ผู้ใหญ่เลือกมุมมองที่มีมาก่อนเพื่อเห็นขอบแนวคิด ด้วยการปฏิบัติและรูปแบบของเหตุผลและทฤษฎี

2.3 กระบวนการที่ผู้ใหญ่มองเห็นคุณค่า การยอมรับในคุณค่าวัฒนธรรม มีความเข้าใจในลักษณะเด่นของตนเอง

3. การเรียนรู้ประสบการณ์ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะเกี่ยวกับภูมิหลังของประสบการณ์และประสบการณ์จะถูกนำมาเป็นทรัพยากรในการเรียนรู้ ใช้อ้างอิง ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญที่นักการศึกษาผู้ใหญ่ต้องคำนึงถึง สิ่งที่จะช่วยสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ในการดำเนินการอย่างแพร่หลาย เช่น เกม กรณีศึกษา บทบาทสมมุติ ในการผสมประสบการณ์ของการเรียนรู้ผู้ใหญ่ มีมุมมองที่เป็นอันตราย 2 ประการ คือ

3.1 ประสบการณ์ที่ได้รับไม่ใช่เป็นสิ่งที่ เป็นกลาง เป็นประสบการณ์ที่ค่อนข้างจะมีกรอบ มีขอบเขต

3.2 ปริมาณ หรือช่วงเวลาของประสบการณ์ บางเรื่องไม่ใช่การเพิ่มประสบการณ์ให้ มากขึ้นแต่อย่างไร เช่น ทำงานประเภทเดียวกันมา 30 ปี กับทำงานมา 1 ปี จะมีประสบการณ์ใน ความรู้ ความเข้าใจใกล้เคียงกันหรือเท่ากัน

4. การเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ ความสามารถของผู้ใหญ่ในการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ เพื่อสร้าง ทักษะในสถานการณ์ต่างๆ สถานการณ์ที่ยากจะมุ่งไปที่ผู้ใหญ่ในวัยทำงาน การเรียนรู้ที่จะเรียน เป็นทักษะที่แสดงออกนอกเหนือไปจากการเรียนรู้วิชาการ เป็นสิ่งที่เด่นจากผลผลิตงานวิจัยและ การเรียนรู้ทุกๆ ปัญหาได้จากการจัดกิจกรรม จากงานที่หลากหลาย

โดยสรุปแล้วพบว่าผู้ใหญ่จะมีความพร้อม มีการนำประสบการณ์และการปฏิบัติมาใช้ มากกว่าเด็ก ผู้ใหญ่สนใจวิธีการเรียนรู้ใหม่ๆ และมีความพร้อมที่จะเรียน เขาสามารถสร้างสรรค์ องค์ความรู้ภายใน สิ่งที่เขารับรู้จากข้อมูลใหม่ๆ โดยใช้ประสบการณ์ที่มีมาก่อน และสรุปผลการ เรียนรู้ได้

ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่นั้นจะมีวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งตามแนวคิดของนักจิตวิทยาและนักพัฒนาการศึกษาแต่ละกลุ่ม ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ไว้ดังต่อไปนี้ (อาชัญญา รัตนอุบล, 2543)

1. เพื่อความเจริญของงานและพัฒนาการส่วนบุคคลให้มีศักยภาพในตนเอง
2. เพื่อพัฒนาส่วนบุคคล และความก้าวหน้าของสังคม
3. เพื่อประสิทธิภาพขององค์กร มีการออกแบบ สร้างโครงการเพื่อการสนับสนุนให้ องค์กรบรรลุความสำเร็จโดยผ่านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
4. เพื่อการปลูกสร้างสติปัญญา มีวัตถุประสงค์ว่าการเรียนรู้มีคุณค่าในตัวของตัวเอง เมื่อ มีการถ่ายทอดความรู้ก็ยังมีคุณค่า
5. เพื่อการเปลี่ยนแปลงสังคม เพื่อนำไปสู่การปลดปล่อยจากการถูกกดขี่

แนวโน้มการเรียนรู้ผู้ใหญ่ที่จะมีการนำปฏิบัติจริงในช่วงศตวรรษที่ 21 เช่น การศึกษาข้าม วัฒนธรรม การสร้างทฤษฎี ทิศทางการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ภายในระบบการศึกษาที่มีความเชื่อมโยง กับเทคโนโลยีในปัจจุบัน ซึ่งแนวโน้มของการเรียนรู้ผู้ใหญ่ที่จะเกิดขึ้น 3 ประการ ได้แก่ (Brookfield, 1986)

1. การเรียนรู้ผู้ใหญ่ผ่านวัฒนธรรม ถึงแม้ว่าในการเรียนรู้ผู้ใหญ่ผ่านวัฒนธรรมจะมีไม่มากนัก แต่ก็มีตัวชี้วัดว่า ตัวแปรเรื่องชนชาติมีความสำคัญมากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อประเทศจีนเปิดการศึกษาผู้ใหญ่ในปี 1980 งานวิจัยเกี่ยวกับแนวคิดการศึกษาผู้ใหญ่ก็เริ่มเกิดขึ้น งานวิจัยได้ชี้ให้เห็นถึงความหลากหลายของวัฒนธรรมของหลายเชื้อชาติ ไม่ว่าจะเป็นคนผิวขาว ผิวดำหรือเอเชีย งานวิจัยได้มีข้อเสนอ 2 ประการ คือ

1.1 ครูที่สอนการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีวัฒนธรรมของอเมริกา หรือยุโรป จะต้องพิสูจน์สมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของรูปแบบการเรียนการสอนผู้ใหญ่

1.2 สอนตามชนชาติ เมื่อผู้ใหญ่ถูกสอนโดยครูในแต่ละชนชาติ หรือแต่ละชุมชน ก็จะสอนตามรูปแบบที่เหมาะสมและความสอดคล้องของแต่ละชนชั้นนั้นๆ

2. การนำทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติเป็นความพยายามของผู้ที่ปฏิบัติที่จะพยายามแก้ปัญหาความกดดันหรือข้อโต้แย้งจากสมาชิกในกลุ่ม การเข้าไปแสดงบทบาทในกิจกรรมของนักการศึกษาบ่อยครั้งที่เข้าไปแสดงบทบาทโดยใช้สัญชาติญาณ ผู้ปฏิบัติจะมีการวิเคราะห์ ทำความเข้าใจเหตุผลต่างๆ โดยมีการใช้แหล่งทรัพยากร 2 ประการ คือ

2.1 ประสบการณ์เพื่อนร่วมงาน ใช้การเปรียบเทียบสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นทฤษฎีที่ไม่มีรูปแบบโดยสังเกตจากเพื่อนร่วมงานของเขา สิ่งที่เกิดขึ้นอย่างไม่มีรูปแบบในการสนทนาของแต่ละบุคคล และผ่านโครงสร้างการมีส่วนร่วมในการสะท้อนกลับของสมาชิกกลุ่ม เพื่อนร่วมงานจะเป็นกระจกที่สะท้อนให้เห็นได้เป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานจะช่วยกำหนดขอบเขต สามารถตัดสินใจใช้ประสบการณ์ของตนเอง กลับกรองมาเป็นทฤษฎีในการปฏิบัติ

2.2 ทฤษฎีที่เป็นทางการ ผู้ปฏิบัติสามารถใช้ทฤษฎีที่มีรูปแบบหรือเป็นทางการที่มีอยู่แล้ว ใช้เป็นเหมือนเลนส์ส่องทางสามารถมีมุมมองได้หลากหลายในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน ทฤษฎีที่มีรูปแบบสามารถช่วยนักการศึกษาเพื่อความกระจ่างในองค์ประกอบต่างๆ ไป

3. การศึกษาทางไกล เรื่องการศึกษาทางไกลถือว่ามีมีความสำคัญมากในการช่วยเหลือการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เป็นการสอนในสุดสัปดาห์ การสอนผ่านสื่อที่หลากหลาย มัลติมีเดียสามารถทำให้เกิดขึ้นได้โดยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม เปิดโอกาสให้ผู้ใหญ่นับล้านๆ คนได้เรียนหนังสือทั่วโลก เนื้อหาการศึกษาผู้ใหญ่การสร้างพลัง การวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ ประสบการณ์และความร่วมมือ สามารถจะส่งข่าวสารไปยังผู้เรียนในรูปแบบของการศึกษาทางไกล

Brookfield (1986) ได้อธิบายเพิ่มเติมถึงการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง หมายถึง การกำหนดทิศทางด้วยตนเอง เป็นลักษณะของผู้ใหญ่ แต่ไม่ใช่ผู้ใหญ่ทุกคนจะมีคุณสมบัติที่จะวัดได้ ถ้าผู้ใหญ่มีความเคยชินกับการเรียนรู้ที่กำหนดโดยครู เขาก็จะไม่แสดงออกการทำงานด้วยตนเอง

ในการเรียนรู้ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ควรเป็นโครงสร้างการฝึกอบรมในการพัฒนาเกี่ยวกับการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเองเป็นการมอบอำนาจให้ผู้ใหญ่ เมื่อผู้ใหญ่ได้รับแรงกระตุ้นให้กำหนดทิศทางด้วยตนเองเข้าก็จะเริ่มเห็นตนเองเหมือนคนที่มีความยืดหยุ่น บุคคลจะเริ่มเข้ามีส่วนร่วม และจะสร้างขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วยความสัมพันธ์ส่วนตัว โลกของงาน สิ่งแวดล้อม ค่อนข้างที่จะเป็นบุคคลที่ก้าวหน้า โดยไม่ต้องควบคุมเกี่ยวกับสถานการณ์ นอกจากนี้ Brookfield ยังได้เตือนให้พิจารณาประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้ใหญ่ เช่น พิจารณาปัจจัยวัฒนธรรมเมื่อการออกแบบพัฒนากิจกรรม ปัจจัยวัฒนธรรมจะมีผลต่อแรงจูงใจของผู้ใหญ่อย่างไร และการควบคุมไปข้างหน้าในการชี้นำตนเอง เราไม่สามารถนึกเอาเองได้ว่าผู้เรียนผู้ใหญ่คือผู้ชี้นำตนเองเมื่อเขาเข้ามาอยู่ในห้องหรือโรงเรียน บางทีเราต้องพิจารณาว่าอะไรคือสิ่งที่เราต้องให้ความช่วยเหลือในการชี้นำตนเองทุกเส้นทางของการพัฒนาต้องพิจารณาในเรื่องแรงจูงใจและรูปแบบการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การใช้ยุทธศาสตร์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

ในภาพรวมเรื่องของกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่นั้น Brookfield ได้เสนอว่าจะมีแนวคิดในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 7 ประการ ที่ผู้จัดหรือหน่วยงานที่จัดจะต้องทำความเข้าใจและศึกษาเพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่บรรลุผลตามเป้าหมาย รายละเอียดดังนี้คือ

1. การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่
2. วิธีการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
3. ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่
4. กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
5. กำหนดทรัพยากรและวิธีการจัดการทรัพยากร
6. กระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติ
7. การติดตามประเมินผล

ในกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะเกิดได้ดีขึ้น จะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวนี้จะส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการจัดกระบวนการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ได้เป็นอย่างดี ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนั้น Brookfield พบว่าปัจจัยที่สำคัญจะประกอบด้วย ปัจจัย 7 ประการ ดังนี้

1. ผู้ใหญ่เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดรูปแบบการเรียนรู้
2. ผู้ใหญ่ได้รับการกระตุ้นให้เรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

3. หน้าที่ของนักการศึกษาผู้ใหญ่เป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกมากกว่าที่จะทำหน้าที่ในการสอน

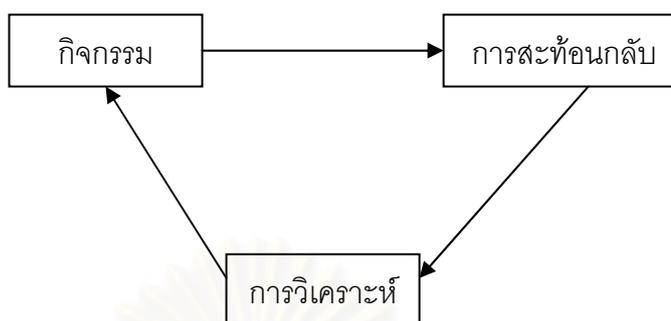
4. ต้องพิจารณาความต้องการของผู้ใหญ่เป็นรายบุคคล
5. สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
6. ประสบการณ์ของผู้ใหญ่ในอดีตจะมีผลช่วยให้การเรียนรู้มีความก้าวหน้า
7. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต้องเกี่ยวข้องกับสภาวะและเหตุการณ์ของผู้ใหญ่

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการเรียนรู้ของผู้ใหญ่บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นในอนาคตจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยอย่างเหมาะสมซึ่ง Brookfield ได้เสนอทิศทางการวิจัยในอนาคตของการเรียนรู้ผู้ใหญ่ว่าจะมีประเด็นสำคัญที่จำเป็นจะต้องวิจัยใน 10 ประเด็น ที่จะมีอิทธิพลต่อการศึกษ การฝึกอบรมผู้ใหญ่ ประเด็นการวิจัยในอนาคตประกอบด้วย

1. ความหมาย ต้องกำหนดความหมายของคำว่า การเรียนรู้ผู้ใหญ่ให้ชัดเจนว่าจะเป็น คำนาม หรือเป็นกริยา เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือเป็นการสร้างองค์ความรู้
2. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์และความรู้ในการเรียนรู้ผู้ใหญ่
3. การเรียนรู้ผู้ใหญ่ต้องเข้าใจสังคม ปรากฏการณ์ทางสังคม
4. มุมมองของการมองข้ามวัฒนธรรม
5. บทบาททางเพศในการเรียนรู้
6. การพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญ ทักษะบุคคล และความเข้าใจ ระบบกลุ่มชุมชน ครอบครัว สังคม
7. ประสบการณ์ภายในของผู้ใหญ่
8. คุณภาพการเรียนรู้ของการศึกษาผู้ใหญ่ การเน้นที่คุณภาพและปริมาณ
9. การวิจัยการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีบูรณาการ ทั้งพัฒนาและสร้างองค์ความรู้
10. ความเชื่อมโยงของการเรียนรู้ผู้ใหญ่และเรื่องการเรียนรู้ทุกช่วงอายุ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ต้องเชื่อมโยงตั้งแต่การเรียนรู้วัยเด็ก วัยรุ่น การสร้างองค์ความรู้ และวัฒนธรรม

จากแนวคิดของ Brookfield ที่ได้เสนอรูปแบบของการปฏิบัติ ซึ่งสามารถอธิบายให้ง่าย ด้วยแผนภูมิที่ 1 ดังนี้

### แผนภูมิที่ 1 รูปแบบการปฏิบัติการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของ Brookfield



Brookfield (1986) ได้เสนอว่า บทบาทของนักการศึกษาผู้ใหญ่ที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้ดีที่สุด ผู้สอนหรือครูที่จะสอนผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่จะต้องปรับเปลี่ยนจากบทบาทเดิมที่สอนเด็ก เป็นบทบาทใหม่ ซึ่งจะมีลักษณะประกอบไปด้วยบทบาทที่สำคัญ ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้เรียนผู้ใหญ่ได้กำหนดจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ตามโครงการ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการทดสอบและรายงานผล
2. การกระตุ้นให้ผู้เรียนผู้ใหญ่มองหาความรู้และบริบทที่เป็นจริง มองกรอบของค่านิยม โครงสร้างวัฒนธรรม และเห็นคุณค่าในสิ่งที่เขาทำ ในโลกส่วนตัว หรือการสะสมการเปลี่ยนแปลง
3. สร้างสรรค์หุ้นส่วนกับผู้เรียน ด้วยการพูดคุยในเรื่องเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และการประเมินผล
4. เน้นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ มากกว่าการให้ข้อมูล
5. ช่วยให้ผู้เรียนผู้ใหญ่ได้รับความต้องการความจำเป็นของเทคนิคการประเมิน อะไรคือวัตถุประสงค์ที่ควรจะเป็น
6. กระตุ้นผู้ใหญ่ให้กำหนดวัตถุประสงค์ ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธีและแตกต่างกันในแต่ละวิธี เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติ
7. จัดเตรียมตัวอย่างด้วยการปฏิบัติจริง
8. ทำให้ผู้เรียนผู้ใหญ่มีความตระหนักในวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ทรัพยากร และการประเมินผลก่อนตัดสินใจ
9. สอนให้ผู้ใหญ่ได้รับทักษะ การตัดสินใจ การพัฒนาบุคลิกภาพ การประเมินผลด้วยตนเอง
10. สนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนผู้ใหญ่ได้ใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษา
11. ช่วยจัดทรัพยากรที่จำเป็นให้ผู้เรียนผู้ใหญ่อย่างเพียงพอ
12. ช่วยจัดสรรทรัพยากรให้ผู้เรียนผู้ใหญ่อย่างเหมาะสม

13. ช่วยให้ผู้เรียนผู้ใหญ่พัฒนาทัศนคติและความรู้สึกที่เป็นอิสระในการเรียนรู้
14. ยอมรับในบุคลิกภาพของผู้เรียนผู้ใหญ่ที่แตกต่างกัน
15. ใช้เทคนิค เช่น ประสบการณ์จริง การแก้ปัญหา ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนผู้ใหญ่เพิ่มพูนประสบการณ์
16. พัฒนาคุณภาพการชี้แนะ โปรแกรม และเครื่องมือ
17. กระตุ้นให้เกิดทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยการมีส่วนร่วม เช่น การเข้าสัมมนา
18. สร้างสรรค์บรรยากาศแบบเปิดและบรรยากาศความไว้วางใจ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน
19. ช่วยปกป้องผู้เรียนไม่ให้ต่อต้านการปฏิบัติ โดยพูดสนับสนุน
20. มีจริยธรรม คำแนะนำ การสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

Knowles (1980) เป็นผู้ที่ทำให้คำนิยามของ Andragogy ว่าเป็นศิลป์และศาสตร์ในการช่วยให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ Andragogy ซึ่งเป็นแนวคิดของ Knowles ที่ได้รับการยอมรับและเผยแพร่อย่างกว้างขวาง แนวคิดดังกล่าวได้มีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จำนวน 4 ประการ คือ

1. อัตมโนทัศน์ (Self - Concept) หรือการรับรู้ของตนเอง ผู้ใหญ่มักจะมองตนเองว่าไม่ใช่ผู้ที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นในทุกเรื่อง ผู้ใหญ่จะเป็นผู้ที่รู้จักเหตุผลและสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองและนำตนเองได้ (Self-Directing) และแสดงให้เห็นคนอื่นเห็นว่าตนเองสามารถนำตนเองได้ ผู้ใหญ่มีความต้องการให้คนอื่นปฏิบัติต่อตนเองด้วยความยกย่องนับถือให้ตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ต้องการให้มองว่าเป็นเด็ก ไม่ต้องการถูกทำโทษหรือทำให้อับอายขายหน้า ต้องการความเป็นตัวของตัวเอง และเป็นผู้ที่มีอิสระในตัวเอง
2. ประสบการณ์ (Experience) ผู้ใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์หลายด้านและมีหลากหลายที่สะสมมาตั้งแต่วัยเยาว์ ยิ่งนานวันก็ยิ่งสะสมประสบการณ์มากขึ้น และประสบการณ์ที่หลากหลาย ผู้ใหญ่จะมองตนเองจากประสบการณ์และเห็นคุณค่าของประสบการณ์ของตนเอง
3. ความพร้อมในการเรียน (Readiness to Learn) ผู้ใหญ่จะเรียนได้ดีที่สุด หากได้เรียนรู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีความจำเป็นที่จะต้องรู้และผู้ใหญ่มีความพร้อมในการเรียนรู้มากกว่าเด็ก
4. การเห็นคุณค่าของเวลา (Time Perspective) ผู้ใหญ่จะมาเรียนเพื่อนำความรู้ไปใช้ได้ทันที จึงเห็นคุณค่าของเวลาที่แตกต่างไปจากเด็ก ซึ่งสิ่งที่เด็กเรียนในโรงเรียนอาจจะเป็นสิ่งที่เด็ก

ไม่ได้ใช้ทันทีแต่เรียนเพื่อเรียนต่อในชั้นสูงขึ้นไป ส่วนผู้ใหญ่มาเรียนเพื่อนำความรู้ไปใช้ประโยชน์เมื่อเรียนจบ หรือเมื่อมีความรู้ในเรื่องดังกล่าวแล้ว

Knowles (1984) ได้เสนอลักษณะการเรียนรู้ที่สำคัญของการเรียนรู้ผู้ใหญ่สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้ ผู้ใหญ่มีความต้องการอย่างลึกซึ้งที่จะรู้ว่าทำไมเขาต้องรู้เรื่องเหล่านั้นซึ่งมีความสำคัญมากต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และเป็นความแตกต่างของการเรียนรู้ระหว่างเด็กกับผู้ใหญ่

1. ผู้ใหญ่ปรับการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับงานที่เขาทำอยู่ ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีที่สุดในบริบทของการใช้ความรู้ไปทำสิ่งที่เขาต้องการ
2. ผู้ใหญ่เข้าสู่สถานการณ์การศึกษาด้วยประสบการณ์ที่แตกต่างกันอย่างมากมาย เพราะฉะนั้นผู้สอนได้สันนิษฐานว่า ผู้ใหญ่ที่มาเรียนจะมีประสบการณ์เหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน
3. ผู้ใหญ่มีความต้องการทางจิตวิทยาที่จะนำตนเอง และโดยความจริงแล้วคำจำกัดความของคำว่าผู้ใหญ่ ในทางจิตวิทยา ก็คือผู้ที่ได้พัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับตนเองในด้านความรับผิดชอบ การตัดสินใจ และการควบคุมตนเองได้

Rogers (1996) ได้ศึกษาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จนสามารถสรุปเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายเช่นกัน โดยได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของมนุษย์ ซึ่งต่อมาแนวคิดเหล่านี้ได้กลายเป็นหลักการสำคัญในการจัดการเรียนการสอนผู้ใหญ่ มีรายละเอียดดังนี้ (อรวรรณ กิมะพันธ์, 2543)

1. มนุษย์มีศักยภาพตามธรรมชาติที่จะเรียนรู้ มีความอยากรู้อยากเห็นโลกที่เขาอยู่นอกจากจะถูกสกัดกั้นไว้ด้วยประสบการณ์ที่เขาได้รับจากระบบการศึกษาของเขา
2. การเรียนรู้ที่สำคัญจะเกิดได้ต่อเมื่อผู้เรียนมองเห็นว่าวิชาที่เรียนมีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายในชีวิตเขา
3. การเรียนรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงความเป็นตัวของตัวเอง เปลี่ยนแปลงการรับรู้ภาพพจน์ของตนเอง ไม่เป็นที่ต้องการสำหรับผู้ใหญ่
4. การเรียนรู้จะยอมรับได้ง่ายขึ้นและสามารถผสมผสานกับตนเองได้ดี ถ้าอำนาจการรับรู้บังคับจากภายนอกมีระดับน้อยที่สุด
5. สิ่งที่ขมขื่นถูกความเป็นตัวของตัวเองนั้นถ้ามีปริมาณที่ไม่มาก หรือมีเพียงเล็กน้อย จะส่งผลให้การเรียนรู้จะรวดเร็วไปได้ดี
6. การเรียนรู้ที่สำคัญๆ ส่วนใหญ่จะต้องเกิดจากการปฏิบัติจริง ไม่ใช่เป็นเพียงการรับรู้ข้อมูลเท่านั้น จึงจะเกิดผลต่อการเรียนรู้อย่างแท้จริง

7. การเรียนรู้จะเกิดได้สะดวกยิ่งขึ้น ถ้าผู้เรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อกระบวนการเรียนรู้ด้วย
8. การเรียนรู้ที่เกิดจากตัวผู้เรียนเอง ไม่ใช่เกิดจากผู้สอนเป็นผู้กำหนด หรือผู้เรียนเข้าไปเกี่ยวข้องทั้งตัว ทั้งด้านอารมณ์ ความรู้สึก และสติปัญญาจะเป็นการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและอยู่ในความทรงจำยาวนาน
9. ความเป็นอิสระ มีความคิดสร้างสรรค์และการพึ่งตนเอง จะสามารถทำให้เกิดความสะดวกขึ้น
10. การเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์มากที่สุดต่อสังคมคือ การเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้ การปล่อยให้ตัวเองสามารถรับการเรียนรู้ได้อย่างไม่หยุดยั้ง และการนำเอากระบวนการเปลี่ยนแปลงเข้ามาไว้เป็นส่วนหนึ่งของตนเอง

จากแนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่ได้เสนอแนะไว้นั้น พบว่าในการจัดการเรียนรู้จำเป็นต้องเข้าใจธรรมชาติของผู้ใหญ่ เข้าใจลักษณะและความต้องการของผู้ใหญ่อย่างแท้จริงและถูกต้อง ตลอดจนจุดลักษณะของข้อจำกัดที่จะขัดขวางการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งนักการศึกษาผู้ใหญ่จะต้องพึงระวัง

## 5. การจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

การเรียนรู้ผู้ใหญ่ หรือการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้ใหญ่ จะมีความแตกต่างกันในหลายสิ่ง โดยเฉพาะในแต่ละบุคคล ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ผู้ใหญ่ต้องใช้หลักการที่สำคัญในการอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ผู้ใหญ่ตามหลักการ จำนวน 6 ประการ (Brookfield, 1986) รายละเอียดดังนี้

1. การมีส่วนร่วมโดยสมัครใจ
2. การเห็นคุณค่าของการมีส่วนร่วมของบุคคล
3. ความร่วมมือ
4. การเลือกกิจกรรมและการสะท้อนกลับ
5. การวิพากษ์อย่างมีวิจารณ์ญาณ
6. การชี้แนะตนเองและสนับสนุนการเรียนรู้
7. การมีส่วนร่วมโดยสมัครใจ ผู้ใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมกิจกรรมการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง

1. สิ่งสำคัญสิ่งแรกนั่นคือ การมีแรงจูงใจ ผู้ใหญ่จะจัดการหน้าที่อย่างกระตือรือร้นและชอบที่จะมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เช่น การอภิปราย การแสดงบทบาทสมมติ การประชุมกลุ่มย่อย การวิเคราะห์ประสบการณ์ของบุคคล อย่างไรก็ตามรูปแบบการมีส่วนร่วมที่เป็นเชิงบังคับ จะทำให้บทบาทการมีส่วนร่วมลดลง เป็นการปิดกั้นการแสดงออก

การมีส่วนร่วมโดยสมัครใจของผู้ใหญ่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้ง่ายเช่นเดียวกับการถอนตัวออกจากการมีส่วนร่วม ถ้าถูกบังคับมีแนวโน้มจะถอนตัวออกอย่างเงี้ยวๆ หรือทั้งหมดหรือถ้าไม่มีโอกาสถอนตัว ผู้ใหญ่ก็จะเข้าร่วมต่อไปแต่จะมีความคาดหวังน้อยสุด และเป็นการมีส่วนร่วมแบบถูกกระทำ

2. การให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ในการจัดหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ควรมีลักษณะให้ความเคารพซึ่งกันและกันในท่ามกลางการมีส่วนร่วม การขาดความเคารพ การดูถูกหลอกลวงจะทำให้เกิดความอึดอัด จะเป็นการเพิ่มอัตราการถอนตัวออกจากการมีส่วนร่วมมากขึ้น แต่ไม่ได้หมายความว่าห้ามการวิพากษ์และสะท้อนกลับในขณะการอภิปราย แต่จะเป็นการเพิ่มอารมณ์ความรู้สึก ให้คุณค่าของตนเองของผู้เข้าร่วมทุกคน ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่มีอยู่ในจิตใจในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้อง เป็นสิ่งที่หวั่นเกรงมากที่สุดแต่สำคัญมากที่สุด ดังนั้นจำเป็นต้องมีการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ คอยช่วยเหลือในกิจกรรมกลุ่ม สร้างความรู้สึกอิสระและทำทนายให้กับผู้ใหญ่ สิ่งหนึ่งที่สำคัญคือ การสร้างความรู้สึกสะดวกสบายให้กับผู้ใหญ่ และสร้างความท้าทาย

3. จิตใจแห่งความร่วมมือ การศึกษาผู้ใหญ่ เป็นมุมมองของการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การอำนวยความสะดวก ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญที่สามารถตอบคำถามได้ทุกเรื่อง แต่เป็นการจัดเตรียมอำนวยความสะดวก จัดเตรียมข้อมูลสนับสนุน จัดเตรียมเนื้อหา การจัดลำดับความสำคัญในสถานการณ์การเรียนรู้ สามารถพูดคุยโดยการมีส่วนร่วมของทุกคน ความร่วมมือควรจะเป็นการกระทำอย่างต่อเนื่อง เกี่ยวข้องกับการพูดคุย กิจกรรม การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ครูผู้สอนจึงไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ที่เชี่ยวชาญ แต่จะเป็นผู้ที่สามารถเรียนรู้ไปพร้อมกับผู้เรียน

4. การปฏิบัติและการสะท้อนกลับ เป็นเรื่องหลักการแสดงออกและความสัมพันธ์ด้วยการทำงาน เป็นการปฏิบัติและการสะท้อนกลับ เหมือนกับ Paulo Freire ได้กล่าวไว้ว่า เนื้อหาของวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการศึกษาไม่ใช่เพิ่งเริ่มเรียนรู้ แต่เพื่อแสวงหาเนื้อหาการเรียนรู้ที่อิสระ และควรมีการปรับไปข้างหน้าเพื่อการเรียนรู้ของบุคคลและการปฏิบัติ ในกรณีของ Paulo Freire เช่น เขาสอนการเรียนรู้หนังสือในผู้ใหญ่ ไม่ใช่เป็นการเรียนรู้เพื่อที่จะอ่าน แต่ต้องเริ่มทำความเข้าใจในสาเหตุของความยากจน และกลายเป็นพลังที่จะทำบางสิ่งบางอย่าง แน่ใจของการศึกษาผู้ใหญ่ในยุคที่เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความเข้มแข็งจะมีศักยภาพในการปฏิบัติ การรู้หนังสือเริ่มจากคำถาม เช่น ใครจะตัดสินใจใช้เทคโนโลยีที่ดีที่สุดโรงเรียน ใครจะควบคุมการเข้าถึงข้อมูลและการ

สื่อสาร การปฏิบัติและสะท้อนกลับ อาจจะทำให้ความหมายเหมือนกับทางเลือกและความต่อเนื่องของความผูกพันระหว่างครูและนักเรียน ในการสำรวจ การปฏิบัติและการสะท้อนกลับ กระบวนการนี้เป็นหลักสำคัญในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

5. การวิพากษ์อย่างมีวิจารณญาณ โดยมีหลักการที่สำคัญของการใช้เหตุผลกับสิ่งที่เกิดขึ้นมาก่อนแล้วมีความใกล้เคียงกัน คุณค่าของการปฏิบัติและการสะท้อนกลับในกิจกรรมการเสนอแนะอย่างมีวิจารณญาณสามารถกระทำได้โดยตรวจสอบจากข้อมูลพื้นฐาน ความเชื่อและหาข้อสรุป ภายใต้การเรียนรู้ในสิ่งที่เกิดขึ้น การศึกษาจะทำให้ผู้เกี่ยวข้องได้พัฒนากรอบแนวคิดในการวิพากษ์อย่างมีวิจารณญาณ

6. การกำหนดทิศทางการด้วยตนเอง ในการศึกษาของผู้ใหญ่นั้น ควรจะมุ่งมั่นไปข้างหน้า พัฒนาทิศทางด้วยการนำตนเอง และเพิ่มพลังแห่งการเรียนรู้ การนำตนเองหมายถึง ผู้เรียนนำการควบคุมทุกลักษณะของการศึกษาของเขาว่าจะเรียนอะไร อย่างไร ประเมินอย่างไร ไม่ใช่กำหนดเทคนิคในการประยุกต์ใช้ แต่ค่อนข้างจะมีมุมมองและทัศนคติที่จะสร้างและการรับนำมาใช้

## 6. การออกแบบการสอนผู้เรียนผู้ใหญ่

ความท้าทายในการออกแบบการสอนสำหรับผู้ใหญ่เป็นสะพานการเชื่อมระหว่างผู้เรียนผู้ใหญ่ที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านการศึกษา ทัศนคติ ทักษะ และรูปแบบการเรียนรู้ จำเป็นต้องมีการเตรียมการ สร้างความท้าทายเพื่อการนำตนเอง กระตุ้นผู้เรียน ในขณะที่มีการกำหนดแนวทางอย่างเพียงพอ ให้ความมั่นใจ และสนับสนุนให้ผู้เรียนได้คิดและลงมือปฏิบัติ การออกแบบหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้ผู้เรียนผู้ใหญ่เห็นเป็นเรื่องปกติ ต้องเตรียมการอย่างเพียงพอ ยืดหยุ่น ครอบคลุมลักษณะของผู้ใหญ่ที่มีความแตกต่างกัน Brookfield ได้เสนอรูปแบบการออกแบบการสอนผู้เรียนผู้ใหญ่ที่มีประสิทธิภาพไว้ 7 ประการ คือ

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน โดยปกติทั้งเด็กและผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อได้รับทราบเป้าหมายการเรียนรู้ ทราบแนวคิด หลักการ และเทคนิคที่จะใช้ในการเรียนการสอน
2. แนวคิด และบริบทถูกนำมาใช้เป็นลำดับแรก ผู้เรียนผู้ใหญ่ต้องการได้รับทักษะใหม่ที่ดีกว่า เมื่อเขาเข้าใจว่าต้องทำอะไร ทำไม จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเมื่อเกิดทักษะใหม่ และแนวคิดในบริบทของการมีส่วนร่วม โดยบริบทนั้นต้องเกี่ยวข้องกับผู้เรียน

3. ลักษณะของงานง่ายและมีลักษณะเฉพาะตัวแต่ละทักษะนั้นควรที่จะสอนให้มีลักษณะเฉพาะและเป็นขั้นตอน โดยเฉลี่ยผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ไม่มากกว่า 9 ประเด็น ในช่วงเวลาความจำสั้นๆ ซึ่งเป็นผลการวิจัยที่ยืนยัน ดังนั้นในหลักสูตรแต่ละงาน ควรแยกประเภทและประกอบกันแล้วไม่เกิน 9 ขั้นตอน งานที่มีขั้นตอนเกินกว่า 9 ขั้นตอนมักล้มเหลว

4. คู่มือประกอบกิจกรรมในการสนับสนุนการเรียนรู้ การเรียนรู้คอมพิวเตอร์จะได้รับการเพิ่มทักษะและเข้าใจแนวคิด นักเรียนจะได้รับแนวคิดรวบยอดและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ นำไปปรับปรุงโดยมีคู่มือในการเริ่มทำใหม่ นักเรียนสามารถเริ่มใหม่ได้โดยศึกษาจากคู่มือ วิธีนี้จะเป็นการทดสอบ - ปฏิบัติ - ทดสอบ แต่ละบทเรียนควรมีคู่มือจัดกิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติอย่างถูกต้องตามขั้นตอน ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เป็นส่วนๆ จากคู่มือ

5. การทบทวนและยืนยันความเข้าใจของนักเรียน หลังจากเริ่มการเรียนรู้ และมีคู่มือปฏิบัติต้องทบทวนเพื่อสนับสนุนนักเรียนในการทำความเข้าใจวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ แต่ละบทเรียนควรทบทวนวัสดุอุปกรณ์ภายในห้องเรียน การทบทวนและการเตรียมการจะเป็นการสร้างความท้าทายการมีส่วนร่วม

6. การประเมินการเรียนรู้เพื่อวัดความก้าวหน้า การวัดความก้าวหน้าของนักเรียนทำให้สามารถแยกรายละเอียดและความจำเป็น การทบทวนคำถามในแต่ละบทเรียน และจัดเตรียมการประเมิน แต่ต้องสนับสนุนนักเรียนแต่ละคนว่าเข้าใจหรือไม่ ในแต่ละบทเรียนควรทบทวนคำถามหรือกิจกรรม ความสามารถของนักเรียนและผู้สอน ประเมินผลสัมฤทธิ์ของวัตถุประสงค์จุดอ่อนที่ต้องแก้ไข

7. กำหนดกิจกรรมการปฏิบัติด้วยการนำตนเอง เป็นบางส่วนแต่ไม่ใช่ทั้งหมด ผู้เรียนผู้ใหญ่ต้องการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ต้องการความเข้าใจด้วยตนเอง กิจกรรมการปฏิบัติด้วยการนำตนเอง จะสามารถช่วยสร้างโอกาสที่ดี ในแต่ละบทเรียนควรมีกิจกรรมการปฏิบัติที่สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองจะเป็นการผลักดัน สนับสนุน ทักษะ และแนวคิดในบทเรียนและสร้างความท้าทาย เพื่อความก้าวหน้าหรือสร้างแรงจูงใจที่สูงขึ้น

Rogers (1969) ได้เสนอแนวคิดในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้ใหญ่นั้น ครูต้องมีบทบาทเป็นผู้สนับสนุน จัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้เหมาะสม เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ผู้ใหญ่ได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ และมีความเป็นอิสระในการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้จึงต้องดำเนินการดังนี้

1. จัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้เหมาะสม สนับสนุนการเรียนรู้
2. กำหนดจุดประสงค์ให้ชัดเจน

3. จัดหาทรัพยากรในการเรียนรู้ให้เหมาะสม
4. สร้างความสมดุลระหว่างความรู้กับอารมณ์
5. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้เรียนโดยไม่ครอบงำ

นอกจากนี้ในกระบวนการเรียนรู้ผู้ใหญ่ นั้น Rogers ได้เสนอแนวคิดว่าจะต้องดำเนินการในประเด็น ที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในกระบวนการเรียนรู้ และมีการควบคุมสิ่งแวดล้อมและทิศทางการเรียนรู้
2. มีกระบวนการพบปะกันระหว่างผู้เรียนโดยการฝึกปฏิบัติจะมีกระบวนการทางสังคม การค้นหาปัญหาาร่วมกัน
3. การประเมินผลตนเอง ผู้เรียนมีการประเมินผลตนเองเพื่อทราบความก้าวหน้าและความสำเร็จของตนเอง

ในการจัดกระบวนการเรียนรู้มักพบว่ามีอุปสรรคสำคัญที่ทำให้เกิดความล้มเหลว และความสำเร็จ โดย Rogers เสนอว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ มีปัจจัยที่สำคัญจำนวน 4 ประการ คือ

1. ความสำคัญของเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้องกับความสนใจของผู้ใหญ่แต่ละคน
2. การเรียนรู้ที่จะคุกคามผู้ใหญ่จะต้องถูกกำจัดออกไป
3. ความเร็วในการเรียนรู้จะคุกคามผู้ใหญ่ที่เรียนรู้ช้า
4. การเรียนรู้ที่เริ่มจากตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่สุด และจะเป็นสิ่งที่คุกคามการเรียนรู้

นอกจากนี้ Rogers ได้เสนอแนวคิดการจัดการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Student Centered Teaching) โดยได้เสนอข้อสมมติฐาน จำนวน 5 ประการ คือ (อุ้นตา นพคุณ, 2527)

1. เราไม่สามารถจะสอนผู้อื่นได้โดยตรง เราสามารถเพียงแต่ช่วยอำนวยความสะดวก (facilitate) ให้เขาเรียนรู้ เพราะบุคคลจะอยู่ในโลกแห่งประสบการณ์ของตนเองตามที่ประสบอยู่
2. บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีในสิ่งที่เขารับรู้และคิดว่าสิ่งนั้นๆ จะมีส่วนช่วยส่งเสริมหรือช่วยเหลือให้เขาสามารถรักษาโครงสร้างภายในของตนเองได้
3. บุคคลจะต่อต้านและปฏิเสธประสบการณ์ที่เขาคิดว่าเป็นประสบการณ์ที่จะต้องให้เขาเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในของตนเอง

4. ถ้าหากบุคคลอยู่ในสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เขาคิดว่าข่มขู่โครงสร้างภายในตัวของเขา บุคคลนั้นจะยิ่งยืนหยัดไม่ยอมยี่ดหยุ่นปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อม แต่ถ้าหากเขารู้สึกว่าเขาอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ไม่มีสิ่งใดที่ทำให้เขาเกิดความเครียดเขาก็จะปรับตัวเองให้เข้ากับประสบการณ์ได้

5. ประสบการณ์ทางการศึกษาที่จะมีประสิทธิภาพสูงสุดในการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จะต้องเป็นประสบการณ์ที่ไม่ข่มขู่ผู้เรียน และเป็นประสบการณ์ที่ผู้เรียนสามารถจำแนกวิเคราะห์องค์ประกอบของสถานการณ์ที่เขากำลังประสบอยู่ได้

โดยภาพรวมของหลักการในการจัดรูปแบบการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ กับหลักการในการออกแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์จะมีความใกล้เคียงกัน กล่าวคือ เน้นตอบสนองความต้องการของผู้เรียน เน้นการเรียนรู้ที่ใช้ประสบการณ์เดิมของผู้ใหญ่เป็นทรัพยากรในการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสม การปรับเปลี่ยนบทบาทของครูผู้สอนเป็นบทบาทของผู้อำนวยความสะดวก ผู้เรียนมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างแท้จริงในทุกขั้นตอน และเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ตัดสินใจและเลือกการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้ผู้เรียนมีอิสระในการเรียนรู้ มีความสุขในการเรียนรู้ และเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้การเรียนรู้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่โดยตรงมีหลายปัจจัยและมีความสำคัญ แต่มีปัจจัยที่ผู้วิจัยเห็นว่ามี ความสำคัญและจะนำมาประกอบเป็นแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ลักษณะของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดหลักสูตร ลักษณะบทบาทหน้าที่ของครูหรือผู้สอน สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ และรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์และเกิดคุณค่าสูงสุดในการดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนผู้ใหญ่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพ

### ตอนที่ 3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้จากประสบการณ์

#### 1. ความหมายของการเรียนรู้จากประสบการณ์

Rogers (1969) ได้ให้ความหมายว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ หมายถึง ความสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงและการเจริญก้าวหน้าของบุคคล Rogers มีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีธรรมชาติของการเรียนรู้ บทบาทของครูต้องอำนวยความสะดวกโดยการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ตอบสนองวัตถุประสงค์ของผู้เรียน ดำเนินการจัดหาทรัพยากรที่เหมาะสม ให้ความสำคัญระหว่างปัญญาและอารมณ์ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และการคิดอย่างมีอิสระ ปราศจากอคติ

Jackson (1976) ให้ความเห็นว่า การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ หมายถึง วงจรแห่งการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติ หรือวงจรของ การลงมือทำ เมื่อผู้เรียนเกิดประสบการณ์จากผลของการกระทำจะเกิดการปรับเปลี่ยนความรู้เดิมเป็นความรู้ใหม่

Dewey (1983) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้จากประสบการณ์ว่าเป็นวงจรของการลงมือทำ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการกระทำจริง ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ใหม่หรือผู้เรียนปรับเปลี่ยนตนเองในการปฏิบัติตามบทบาทใหม่

Juch (1983) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้จากประสบการณ์ว่า เป็นวงจรการเรียนรู้ซึ่งเป็นตัวแทนของการเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ ในระยะของวงจรแห่งการเรียนรู้จะมีการจัดการเรียนการสอนโดยผู้สอน แต่ผู้เรียนเองก็สามารถจัดได้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นเรื่องปกติของกระบวนการในชีวิตประจำวัน เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์เดิมไปยังประสบการณ์ใหม่

จากการศึกษา วิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์สามารถสรุปได้ว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์ คือ กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ทั้งนี้จะใช้ประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคลเป็นพื้นฐานความรู้ในการพิจารณาทบทวน ไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล และผู้เรียนพยายามตีความและสรุปเป็นความรู้และประสบการณ์ใหม่ของตนเอง ซึ่งการ

เรียนรู้จากประสบการณ์เป็นรูปแบบหนึ่งที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ และสร้างความท้าทาย รวมทั้งเป็นรูปแบบที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใหญ่ได้เป็นอย่างดี

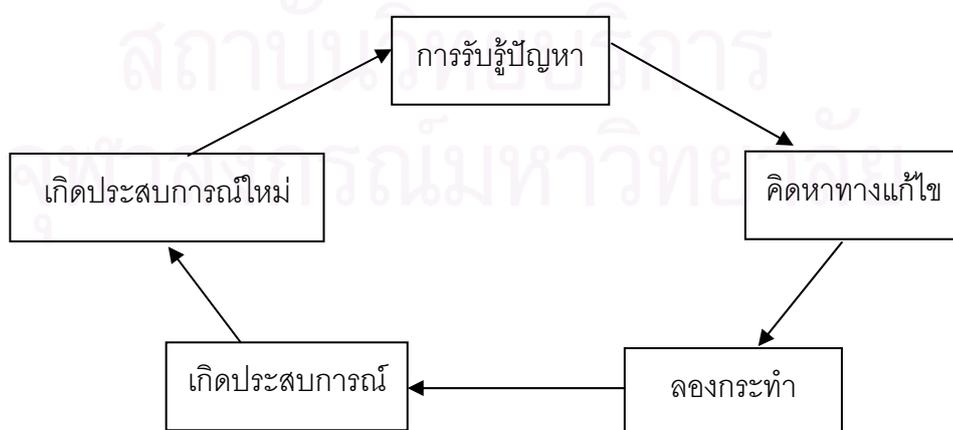
## 2. ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์

Dewey (1983) ได้เสนอแนวความคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ ว่าเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการกระทำจริง ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ใหม่ หรือผู้เรียนปรับเปลี่ยนตนเองในการปฏิบัติตามบทบาทใหม่ การเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นวงจรของการลงกระทำ โดยเริ่มจากการรับรู้ปัญหาแล้วเริ่มหาทางแก้ปัญหา จากนั้นลงกระทำ จนเกิดประสบการณ์จากผลของการกระทำและในที่สุดผู้เรียนจะสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยการยืนยันในความรู้เดิมหรือเกิดการปรับเปลี่ยนความรู้เดิมเป็นความรู้ใหม่

กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เป็นวงจรมี จะทำให้การสร้างความรู้ในรูปของการปรับเปลี่ยนความรู้ กลายเป็นการเรียนรู้ที่มีความหมาย มีคุณค่าและนำไปใช้เป็นประโยชน์ได้ สำหรับผู้ใหญ่ในชีวิตประจำวันที่เป็นจริง ประโยชน์สูงสุดของวงจรการลงกระทำคือ การทำให้ผู้ใหญ่มีประสบการณ์การคิด กระทำ และคิดไตร่ตรองจนเกิดความหมายครั้งแล้วครั้งเล่า จนเกิดการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์

รายละเอียดดังแผนภูมิที่ 2

แผนภูมิที่ 2 วงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Dewey (1983)

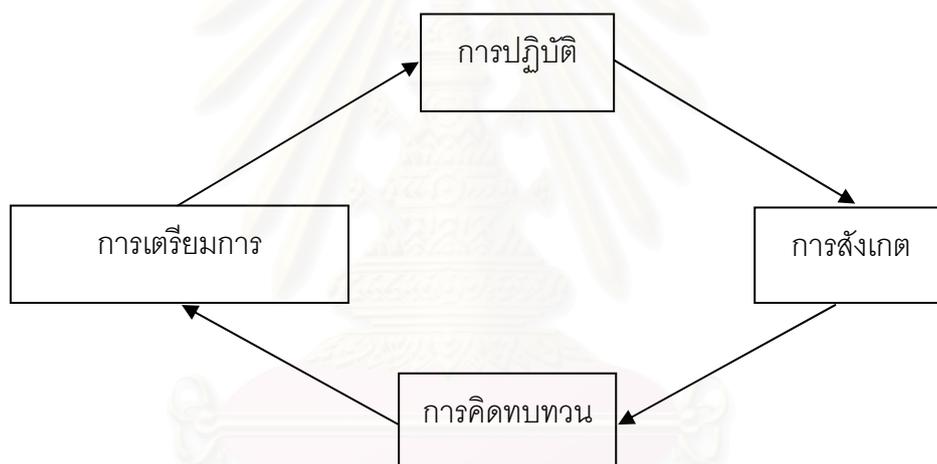


Juch (1983) ได้เสนอทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยเสนอเป็นวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับทฤษฎีการเรียนรู้ โดยเสนอว่าวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์จะมี 4 ระยะ คือ

1. การปฏิบัติ (Doing) เป็นการปฏิบัติกิจกรรม
2. การรับรู้ หรือการสังเกต (Sensing or Observing)
3. การคิดทบทวน (Thinking)
4. การเตรียมการ หรือการวางแผน (Addressing or Planning)

รายละเอียดดังแผนภูมิที่ 3

**แผนภูมิที่ 3** วงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Juch (1983)



Pfeiffer and Jones (1983) ได้เสนอทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นลักษณะของวงจรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน โดยเรียกว่า วงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ ประกอบด้วย

1. การค้นหาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Experiencing) ผู้เรียนจะเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนรู้โดยการค้นหาและแลกเปลี่ยนกับกลุ่มเพื่อน และครูผู้สอน เป็นขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรม

2. การนำเสนอประสบการณ์ (Publicing) ผู้เรียนจะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ในการนำเสนอประสบการณ์ในอดีต การสังเกต การร่วมปฏิสัมพันธ์ต่อกันในระหว่างปฏิบัติกิจกรรม

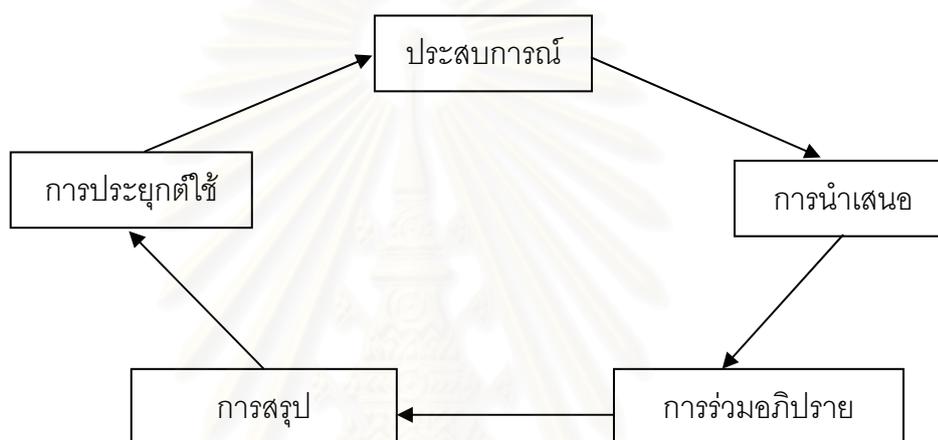
3. การเข้าร่วมอภิปราย (Processing) ผู้เรียนมีโอกาสตรวจสอบและเข้าร่วมอภิปรายรูปแบบและการเปลี่ยนแปลงของกิจกรรม

4. การสรุปสร้างความรู้ใหม่ (Generalizing) ผู้เรียนจะนำประสบการณ์ที่ได้รับมา ผสมผสานและกำหนดสร้างเป็นความรู้ใหม่

5. การประยุกต์ใช้ (Applying) การนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วสร้างเป็นประสบการณ์ใหม่สำหรับตนเอง

รายละเอียดดั่งแผนภูมิที่ 4

แผนภูมิที่ 4 วงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Pfeiffer and Jones (1983)



Kolb (1984) ได้เสนอทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้ใหญ่ว่าเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนเป็นวงจรแห่งการเรียนรู้ โดยการเรียนรู้อาจจะเริ่มจากจุดใดจุดหนึ่งของวงจรแห่งการเรียนรู้ก็ได้ แต่ต้องดำเนินการให้ครบวงจรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งรูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้ใหญ่ที่ Kolb เสนอได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง รายละเอียดของวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์มีดังนี้

1. ประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning Experience) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อผู้เรียน เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เป็นส่วนประกอบของชีวิต ประสบการณ์จะนำไปสู่การรวบรวมความสามารถในการจัดการที่ยิ่งใหญ่ เป็นความสัมพันธ์ที่มีค่า ซึ่งประสบการณ์อาจจะมีผลกระทบต่อการเรียนรู้ได้ ทั้งการยอมรับและการปฏิเสธ

2. การสังเกตและการไตร่ตรอง (Observe and Reflect) การเรียนรู้ที่ดีที่สุดโดยการให้ผู้เรียนได้มีการสะท้อนกลับ มีการไตร่ตรองประสบการณ์ที่ได้รับ เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่าสิ่งใดเป็นประโยชน์ หรือไม่ประโยชน์

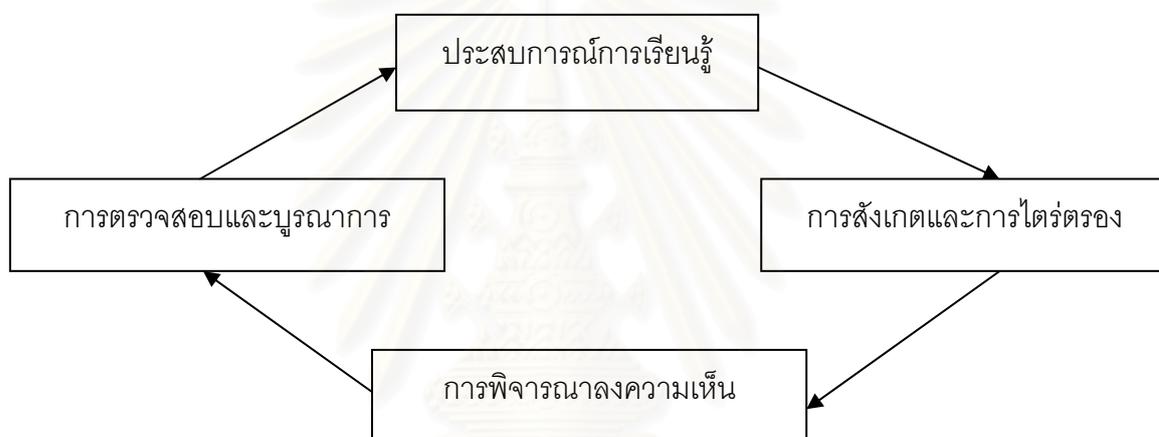
3. การพิจารณาลงความเห็นและการสร้างแนวคิด (Generalize and Conceptualize) เป็นการรวบรวมความรู้เพื่อสร้างกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดอื่นๆ ที่ได้จากประสบการณ์ใน

อดีตและความรู้ที่ได้จากการกระทำ หรือได้รับมา หรือการได้รับความรู้จากข้อมูล จากครูผู้สอนการสนทนาพูดคุย แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของตนเอง

4. การตรวจสอบและการบูรณาการ (Experiment and Integrate) เป็นสิ่งทำทหายที่ดีที่สุด คือ การฝึกปฏิบัติจริง เป็นการทดลอง ฝึกปฏิบัติ และตรวจสอบ เพื่อการลองผิดลองถูก เป็นการตรวจสอบแนวคิด หาความจริงในสถานที่แตกต่างกัน และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

รายละเอียดดังแผนภูมิที่ 5

แผนภูมิที่ 5 วงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Kolb (1984)



ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ เป็นทฤษฎีที่เป็นลักษณะบูรณาการ เป็นแบบองค์รวมที่มีแนวคิดในเรื่องประสบการณ์ การรับรู้ ความรู้ และพฤติกรรม (Kolb, 1984) ดังนั้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จึงเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ซึ่งรวมทั้งความรู้และทักษะที่ได้รับนอกจากเอกสาร หรือจากการฟังบรรยาย แต่ได้จากการทำงาน จากประสบการณ์จริงในชีวิตและการปฏิบัติมาอย่างต่อเนื่อง

ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์จะประกอบด้วย สาระและประเด็นที่เกี่ยวข้องที่มีความสำคัญต่อกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย (Kolb, 1984)

1. นโยบายทางสังคมและการปฏิบัติกิจกรรม
2. พื้นฐานความสามารถทางการศึกษา
3. การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาอาชีพ

4. การศึกษาประสบการณ์
5. การพัฒนาหลักสูตร

นอกจากนี้ Kolb (1986) ยังได้เสนอว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์จะมีคุณลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากการเรียนรู้โดยทั่วไป ซึ่งคุณลักษณะของการเรียนรู้จากประสบการณ์นั้นจะประกอบไปด้วย

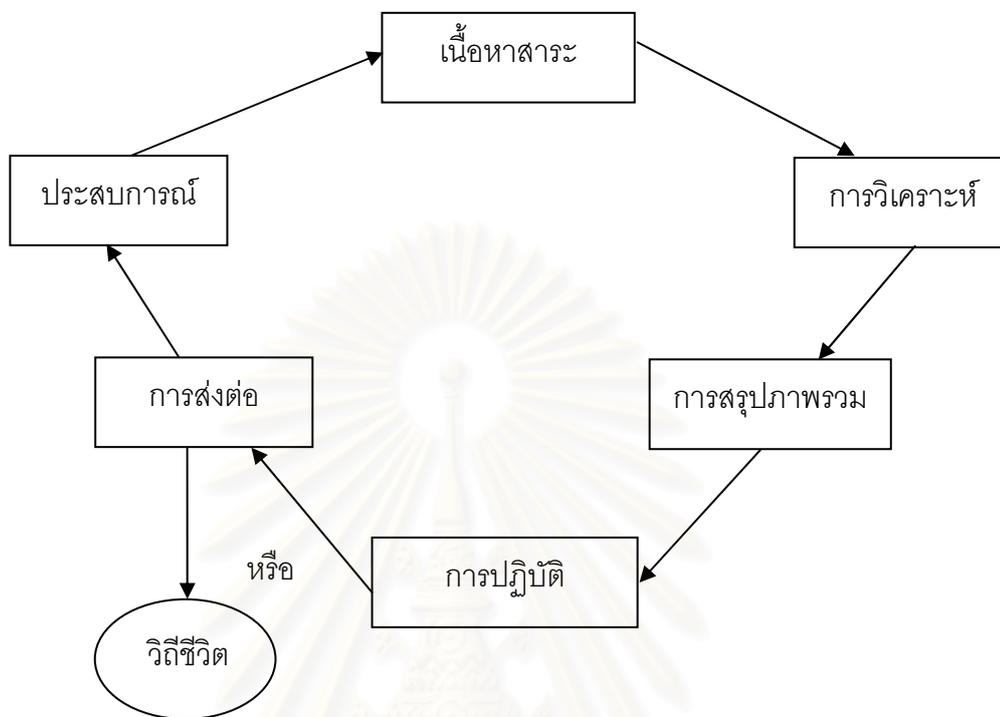
1. การเรียนรู้เป็นกระบวนการไม่ใช่ผลลัพธ์
2. การเรียนรู้เป็นความต่อเนื่องภายใต้ประสบการณ์ของบุคคล
3. การเรียนรู้เป็นการแสวงหาทางออกในการแก้ไขปัญหา
4. การเรียนรู้เป็นองค์รวมเพื่อการพัฒนาปรับปรุง
5. การเรียนรู้เป็นความเชื่อมโยงระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม
6. การเรียนรู้เป็นกระบวนการสร้างสรรค์ความรู้

Mark Tittly (1994) ได้เสนอรูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ว่ามีกระบวนการเรียนรู้เป็นวงจรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 6 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. ประสบการณ์ (Experience) ในขั้นตอนนี้จะเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ทบทวนประสบการณ์เดิมและให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ประสบการณ์ โดยผู้สอนต้องกระตุ้น สร้างแรงจูงใจ โดยอาจใช้รูปแบบต่างๆ เช่น การแสดงบทบาทสมมติ การชมวิดีโอ ภาพยนตร์ หรือเกม
2. การนำเสนอเนื้อหาสาระ (Content Input) ผู้สอนต้องนำเสนอเนื้อหาสาระให้ผู้เรียนรับรู้ อาจใช้การบรรยาย การอ่านจากเอกสารคู่มือ การชมภาพยนตร์ หรือการอภิปรายร่วมกัน
3. การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นการวิเคราะห์ทบทวนประสบการณ์ โดยการใช้ข้อมูลที่ผู้สอนได้นำเสนอ การวิเคราะห์นี้อาจใช้เทคนิคการประชุมกลุ่มย่อย อภิปรายผลเพื่อหาข้อยุติ
4. การสรุปภาพรวม (Generalizations) เป็นการสรุปแนวคิดในภาพรวม หลังจากได้ข้อมูลและผ่านการวิเคราะห์มาแล้ว จะได้เป็นประสบการณ์ใหม่สำหรับตนเอง
5. การปฏิบัติหรือทดลอง (Practice or Tryout) เป็นการทดลองปฏิบัติจริงเมื่อได้ผลสรุปของแนวคิดหรือประสบการณ์ใหม่ เพื่อเป็นการตรวจสอบและยืนยันในประสบการณ์ที่ได้รับ
6. การส่งต่อ (Transfer) เป็นขั้นตอนของการนำประสบการณ์ใหม่ไปใช้ในชีวิตประจำวัน เป็นการนำความรู้ที่ได้เรียนรู้นำไปใช้จริงในสถานการณ์ต่างๆ และจะนำไปสู่การเกิดประสบการณ์ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องเป็นวงจรแห่งการเรียนรู้

รายละเอียดดังแผนภูมิที่ 6

### แผนภูมิที่ 6 วงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Mark Tittly (1994)



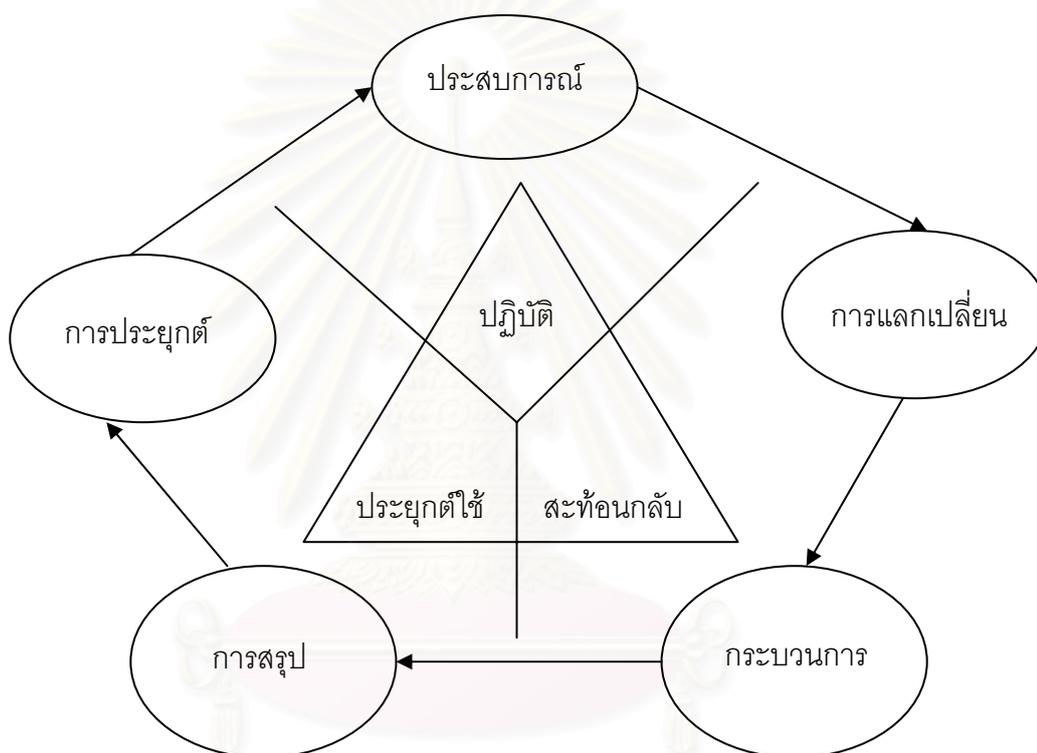
Esther Goh (1998) ได้เสนอรูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์จะมีวงจรการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน โดยได้เสนอแนวคิดว่าในทุกรูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์จะมีกระบวนการพื้นฐานจำนวน 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย การปฏิบัติ (Do) การไตร่ตรอง (Reflect) และ การประยุกต์ใช้ (Apply) รายละเอียดดวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Esther Goh มีจำนวน 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. ประสบการณ์ (Experience) เป็นการรับรู้ประสบการณ์จากการปฏิบัติ จากการเข้าร่วมกิจกรรม หรืออาจเป็นการกำหนดประสบการณ์ใหม่
2. การแลกเปลี่ยน (Share) เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูล การสังเกต การไตร่ตรอง และนำเสนอข้อมูล
3. กระบวนการ (Process) เป็นการถกเถียงอภิปรายผลข้อมูล การค้นหาประสบการณ์ การวิเคราะห์ และสะท้อนกลับข้อมูล
4. การสรุปภาพรวม (Generalize) เป็นการสรุปภาพรวมและกำหนดเป็นประสบการณ์ใหม่ และทดสอบ ทดลองปฏิบัติจริง
5. การประยุกต์ใช้ (Apply) เป็นการนำผลการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ เป็นการนำไปปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน

รูปแบบวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Esther Goh มีความครอบคลุมแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์หลายแนวคิด สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่ได้ใช้ทดลองกับผู้เรียนในมหาวิทยาลัย พบว่าได้ผลดีเป็นอย่างมาก

รายละเอียดดังแผนภูมิที่ 7

แผนภูมิที่ 7 วงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Esther Goh (1998)



พรปภัตสร ปริชญชาญกุล (2546) ได้เสนอขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. การสร้างประสบการณ์ (Do) ผู้สอนทบทวนความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิมแล้วจัดกิจกรรม ให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำกิจกรรม โดยสร้างความสนใจให้กับผู้เรียน กระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการกระทำมากกว่าการบรรยายหรือแสดงให้ดู เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้สิ่งใหม่จากประสบการณ์นั้น ผู้สอนมีหน้าที่เป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกและช่วยแนะนำ เตรียมข้อมูลและช่วยในการตอบคำถามที่ผู้เรียนสงสัยระหว่างทำกิจกรรม

2. การแบ่งปัน (Share) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ได้รับจากขั้นที่ 1 ด้วยการให้ผู้เรียนลองฝึกทดลองจากการปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเองหรือการแบ่งกลุ่ม จากนั้นผู้เรียนนำเสนอผลจากการปฏิบัติ โดยการพูด เขียน เล่าให้เพื่อนในห้องฟัง

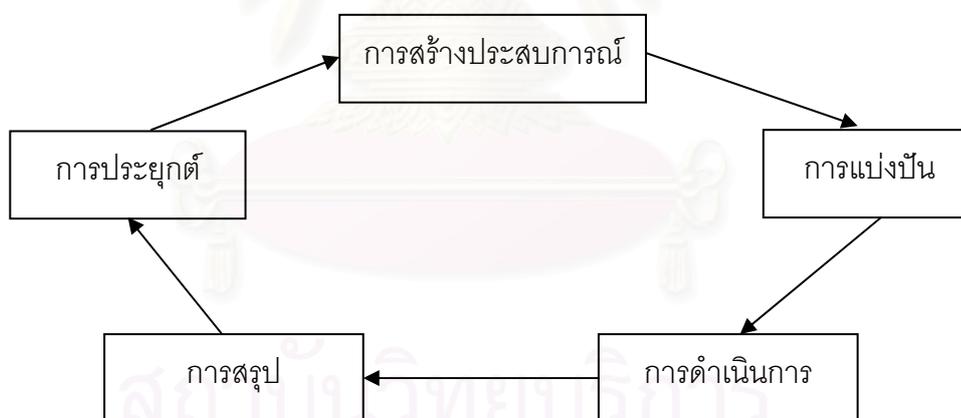
3. การดำเนินการ (Process) ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันในการตั้งคำถามเพื่ออภิปรายร่วมกัน ผู้เรียนสามารถซักถามเพื่อความเข้าใจที่แจ่มชัด และเพื่อให้ได้แนวคิดต่อการนำไปสู่การสรุปสาระและหลักการ

4. การสรุป (Generalize) สรุปการเรียนรู้ทั้ง 3 ขั้น ผู้เรียนร่วมกันสรุปสาระและหลักการที่ได้รับ

5. การประยุกต์ (Apply) เป็นขั้นตอนของการนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งทำในรูปของกิจกรรม การทดลอง หรือโครงการ

รายละเอียดดังแผนภูมิที่ 8

**แผนภูมิที่ 8** ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ พรปภัตสร ปริญาญกุล (2546)



Saljo (1979) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้จากประสบการณ์ว่ามีระบบและขั้นตอนสำคัญในการเรียนรู้จากประสบการณ์ ดังนี้

1. เป็นการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับความรู้
2. เป็นการเรียนรู้ที่เป็นการจดจำ
3. เป็นการเรียนรู้ที่เพิ่มทักษะและวิธีการได้รับข้อเท็จจริงและสามารถใช้ได้ตามความ

จำเป็น

4. การเรียนรู้เป็นการสื่อสาร การให้ความหมายและเกี่ยวข้องกับการสื่อสารตลอดทุกวัน  
ของชีวิต

5. การเรียนรู้เป็นการเข้าใจในโลกและแปลเป็นความรู้

Jaques (1993) ได้เสนอแนวคิดและหลักการของการเรียนรู้จากประสบการณ์ว่า เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการพิจารณาทบทวนไตร่ตรองบนพื้นฐานจากประสบการณ์ แล้วนำไปสู่เป้าหมายในการปฏิบัติ เพื่อดำเนินการทดสอบสมมติฐานของตนเอง การปฏิบัติจะนำไปสู่การเพิ่มประสบการณ์ใหม่และในโอกาสข้างหน้า การเรียนรู้จากประสบการณ์จึงเป็นวงจรการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเหมือนเกลียวสว่าน การเรียนรู้จึงสามารถได้รับการสนับสนุนจากประสบการณ์เดิมในอดีต หรือการพิจารณาทบทวนไตร่ตรองจากประสบการณ์ที่จัดขึ้น เช่น สถานที่ทำงาน การแสดงกิจกรรม การแสดงบทบาทสมมติ โดยมีจุดเริ่มต้นจากการพบกับเหตุการณ์จริง หรือประสบกับประสบการณ์ใหม่ หลังจากนั้นดำเนินการค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างสนใจ บันทึกสิ่งที่เกิดขึ้นและนำมาวิเคราะห์วิพากษ์ ทบทวนอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อสรุปเป็นความรู้ใหม่ เป็นประสบการณ์ใหม่ ซึ่งรูปแบบการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์สามารถจัดได้หลายรูปแบบ เช่น สัญญาการเรียนรู้ เพิ่มสะสมผลงาน การเรียนรู้จากวารสาร โครงการต่างๆ และการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ

Evans (1994) ได้เสนอแนวคิดของการเรียนรู้จากประสบการณ์ว่าเป็นเทคนิคการสอน ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และเป็นวิธีการเรียนรู้ที่ประสบผลสำเร็จ ดีกว่าการเรียนรู้จากการอ่านหนังสือ หรือจากระบบที่เป็นทางการ ดังนั้นทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์จึงหมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ทุกชนิด งานทุกประเภท การจัดอบรม การสังเกต การสัมภาษณ์ หรือการงานกลุ่ม สิ่งเหล่านี้เป็นการปฏิบัติภายใต้ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ กลยุทธ์ของการเรียนรู้จากประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้ผ่านการวิเคราะห์วิพากษ์อย่างมีวิจารณญาณอย่างเป็นระบบ โดยใช้ประสบการณ์เดิมของบุคคล ซึ่งการวิเคราะห์วิพากษ์อย่างมีวิจารณญาณโดยใช้ประสบการณ์เดิมอย่างเป็นระบบ เป็นหัวใจของรูปแบบของการเรียนรู้จากประสบการณ์

Conner (1997) ได้เสนอว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์ จำเป็นต้องให้ความรู้เรื่องข้อมูลข่าวสาร เป็นการเน้นการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ เริ่มต้นด้วยการดู การฟัง แล้วพยายามปฏิบัติด้วยตนเอง สร้างความสนใจและการปฏิบัติด้วยแรงจูงใจของตนเอง ตัวอย่างเช่น การขี่จักรยาน การใช้

คอมพิวเตอรื การเดินร้ํา หรือการร้องเพลง เราจะต้องเน้นการปฏิบัติ ดูจากความถี่ของการปฏิบัติ และเลือกที่จะกระทำอย่างต่อเนื่อง หรือจะกระทำในลักษณะที่แตกต่างจากเดิม เราจะได้รับทักษะใหม่ โดยการสนับสนุนจากครู และจากการปฏิบัติของตัวเอง จากประสบการณ์ จากการได้ตอบมากกว่าจะได้จากการอ่านเอกสาร หรือฟังบรรยาย

Sutherland (1997) ได้เสนอแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยเรียกว่า Kolb's Andragogy ซึ่งได้กำหนดคุณลักษณะของการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้ใหญ่ไว้ 6 ประการ เป็นลักษณะที่สำคัญและมีผลต่อการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการซึ่งตรงกันข้ามกับผลลัพธ์
2. การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องบนพื้นฐานของประสบการณ์
3. กระบวนการเรียนรู้ต้องการให้เกิดการปรับเปลี่ยนความรู้เดิมที่ขัดแย้งกับประสบการณ์ใหม่
4. การเรียนรู้เป็นกระบวนการโดยรวมของการปรับเปลี่ยนให้เข้าโลกปัจจุบัน
5. การเรียนรู้เป็นผลของการกระทำซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม
6. การเรียนรู้เป็นกระบวนการของการสร้างความรู้

จากแนวคิด ทฤษฎีดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นลักษณะของการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้ใหญ่ เมื่อใดที่ผู้ใหญ่ต้องการเรียนรู้อะไร ก็จะนำประสบการณ์เดิมที่มีอยู่มาเชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่เสมอ โดยประสบการณ์ในตัวผู้เรียนผู้ใหญ่จะมีความแตกต่างหลากหลายกันไปตามแต่ละบุคคล ซึ่งนับว่าเป็นแหล่งทรัพยากรความรู้ชั้นยอดที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ดังนั้นครูหรือผู้สอนผู้ใหญ่จึงจำเป็นต้องสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ โดยแสวงหาการสร้างบทเรียนที่สอดคล้องกับประสบการณ์ในอดีตของผู้ใหญ่ เพื่อให้เกิดประโยชน์จากประสบการณ์เดิมอย่างสูงสุด โดยสามารถนำการเรียนรู้จากประสบการณ์นี้มาเป็นวิธีการพื้นฐานสำหรับการเรียนรู้ให้กับผู้ใหญ่ได้ในทุกกรณี

นอกจากนี้การเรียนรู้จากประสบการณ์ยังเป็นการสร้างความรู้เชิงรูปธรรมมากกว่านามธรรม คือเน้นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติมากกว่าทฤษฎีหรือเนื้อหา ซึ่งนอกจากจะทำให้ผู้เรียนผู้ใหญ่เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดทักษะ และทัศนคติแล้ว ยังมีส่วนช่วยทำให้เกิดความเข้าใจและสามารถจดจำในระยะที่ยาวนานในการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีความสนุก มีแรงจูงใจ และมีการให้รางวัล

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของ Dewey (1983) Pfeiffer and Jones (1983) Kolb (1984) Mark Tittly (1994) Esther Goh (1998) พรปภัศสร ปริญญาญกุล (2546) มากำหนดเป็นรูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่มีลักษณะเป็นวงจรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในแต่ละขั้นตอนผู้เรียนจะใช้ประสบการณ์เดิมมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการเรียนรู้ โดยจะนำมาเป็นขั้นตอนที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการศึกษา นอกกระบบโรงเรียน เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมนี้ อันประกอบด้วย

**การทบทวนประสบการณ์เดิม** เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจะจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงจากกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้เรียนดึงนำประสบการณ์เดิมมาใช้ พร้อมทั้งเรียนรู้สิ่งใหม่จากกิจกรรม

**การแลกเปลี่ยนประสบการณ์** เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนจะได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ได้รับจากขั้นตอนที่ 1 โดยการอภิปราย พร้อมทั้งนำเสนอผลจากการปฏิบัติ

**การเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่** เป็นขั้นตอนของการมีส่วนร่วมทั้งผู้สอนและผู้เรียนในการร่วมกันอภิปรายและให้ข้อมูลย้อนกลับ อีกทั้งมีการบรรยาย ยกตัวอย่าง เรียนรู้จากกรณีศึกษา เพื่อเติมเต็มรายละเอียดที่ขาดหายไปให้กระจ่างชัดยิ่งขึ้น

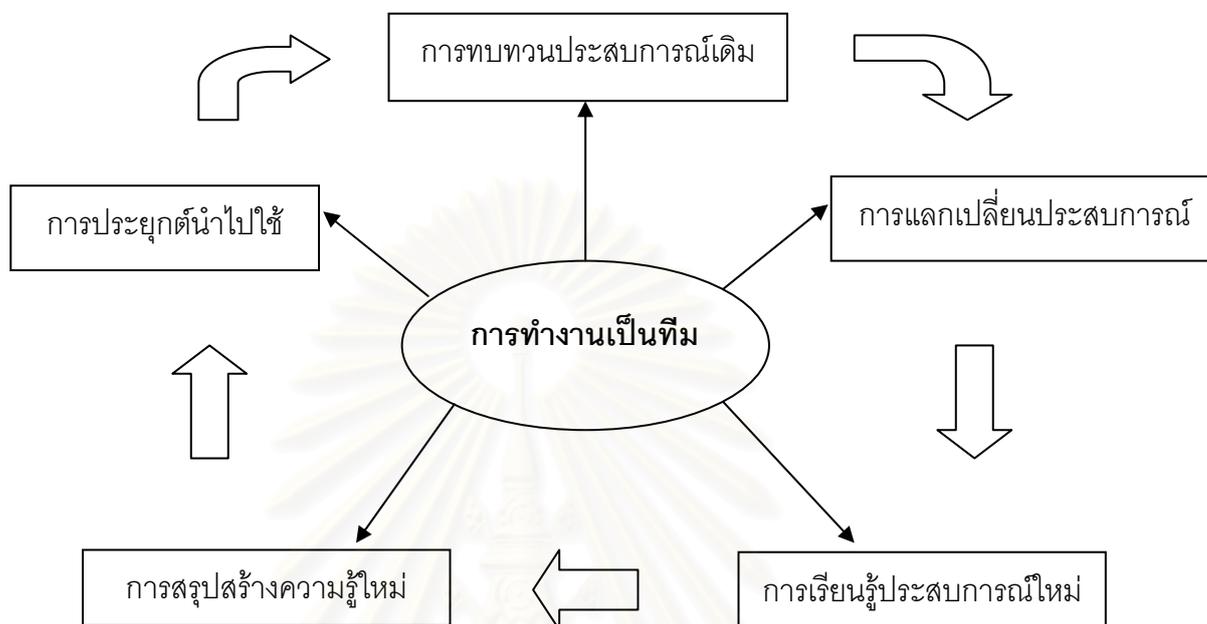
**การสรุปสร้างความรู้ใหม่** เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนร่วมกันอภิปราย วิเคราะห์ เพื่อสรุปสาระความรู้ และประสบการณ์ร่วมกัน พร้อมทั้งนำเสนอความรู้ใหม่

**การนำไปประยุกต์ใช้** เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้เป็นการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน ซึ่งผู้วิจัยจะทำการทดสอบโดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมลงมือปฏิบัติจริงในกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การแสดงบทบาทสมมติ การประชุมกลุ่ม การวิเคราะห์อภิปราย พร้อมทั้งนำเสนอ

รายละเอียดดังแผนภูมิที่ 9

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แผนภูมิที่ 9** ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้วิจัย



### 3. การจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์

การจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์สามารถจัดได้หลากหลายรูปแบบตามวัตถุประสงค์ซึ่งมีมากกว่า 50 รูปแบบ ขึ้นอยู่กับโปรแกรม และเป้าหมายของผู้จัดและผู้เรียน สถานการณ์จะมีความเกี่ยวข้องและมีผลต่อผลลัพธ์ด้านการศึกษา การพัฒนาบุคคล หรือเพื่อการเรียนรู้ การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ในการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์จะมีองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อการเรียนรู้ ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญที่มีผลความสำเร็จต่อการเรียนรู้จากประสบการณ์ ประกอบด้วย (Loacke, 1986)

1. มีเป้าหมายที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต้องพิจารณาความเป็นจริงของผู้เรียน
3. ปัจจัยทางกายภาพและปัจจัยด้านจิตวิทยาเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการจัด
4. ความเหมาะสมของโอกาส ระดับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น
5. การจัดรูปแบบเป็นลักษณะแบบบูรณาการ
6. ความสมดุลระหว่างการปฏิบัติและการทบทวนไตร่ตรอง และการนำไปประยุกต์ใช้

7. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ต้องเป็นลักษณะที่ตอบสนองของบุคคลที่มีความต่อเนื่องและการพัฒนา

8. การจัดเตรียมโอกาสสำหรับการเรียนรู้จากประสบการณ์ใหม่
9. ผู้เรียนมีบทบาทในการวางแผน การกำหนด และเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรม
10. บทบาทของผู้เรียนรู้จากประสบการณ์จะเป็นทั้งผู้นำ ทีมงาน และเป็นผู้แนะนำ
11. ความรับผิดชอบของผู้เรียนในการปฏิบัติกิจกรรม
12. การปฏิสัมพันธ์ระหว่างสังคม ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
13. การประเมินผลและการสะท้อนความก้าวหน้าในการเรียนรู้
14. ผลลัพธ์ของการเรียนรู้ที่เป็นจริงและมีความสำคัญ

ในการจัดการเรียนรู้โดยรูปแบบจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์สำหรับผู้ใหญ่จะทำให้เกิดผลดีต่อผู้เรียนหลายประการ สามารถสรุปผลดีที่เกิดจากรูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ได้ดังนี้ (Locke, 1986)

1. เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคคล
2. พัฒนาทักษะของผู้เรียนเพิ่มขึ้น
3. พัฒนาทักษะระหว่างบุคคลในการดำเนินกิจกรรม
4. เป็นการสร้างโอกาสของผลลัพธ์ให้มีประสิทธิภาพ
5. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้
6. พัฒนาทักษะอาชีพให้ก้าวหน้า
7. เพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้ เป็นการนำทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ
8. พัฒนาทักษะในการแก้ไขปัญหา
9. พัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตนเองให้ชัดเจน
10. เป็นการปฏิบัติจริงภายหลังจากการเรียนรู้ทางทฤษฎี
11. เป้าหมายที่ชัดเจนจะเป็นแรงจูงใจในชั้นเรียนได้เป็นอย่างดี
12. เข้าใจความคาดหวัง ความต้องการของแรงงาน
13. เกิดมุมมองที่เป็นจริงในการจ้างงาน
14. สร้างมิตรภาพและความจงรักภักดีในที่ทำงานและองค์กร
15. เข้าใจวิถีชีวิตที่เป็นจริง
16. พัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
17. เพิ่มทักษะการตัดสินใจ

Kolb (1993) ได้เสนอว่าสิ่งที่จะช่วยให้ผู้เรียนผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ได้ดี ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ ดังนั้นในการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์จำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการเรียนรู้
2. มีความสำเร็จในการเรียนรู้
3. ผู้สอนมีความรับผิดชอบและกระตุ้นผู้เรียนอยู่เสมอ
4. ผู้สอนใช้วิธีการสนับสนุนการเรียนรู้ในเชิงบวก
5. ผู้สอนให้ความสนใจและมีความตระหนัก
6. ผู้สอนสนับสนุนการเรียนรู้และกระตุ้นอย่างต่อเนื่อง
7. ผู้สอนสร้างความท้าทายที่เหมาะสม
8. มีความปลอดภัยมั่นคงในการเรียนรู้
9. ผู้ใหญ่มีความต้องการที่จะพบปะพูดคุย สร้างสัมพันธ์กันในสังคม
10. ผู้ใหญ่รู้ว่าตนเองกำลังทำอะไร
11. มีแรงจูงใจที่จะทำให้ตนเองบรรลุตามเป้าหมาย
12. ผู้ใหญ่ได้ฝึกปฏิบัติ และเกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้
13. ผู้ใหญ่รู้ว่าจะใช้วิธีใดที่จะทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จได้
14. มีการใช้ประสบการณ์ตนเอง และการยอมรับประสบการณ์
15. ผู้ใหญ่มีความเชื่อมั่นในประสบการณ์ที่มีอยู่

นอกจากนี้ Kolb (1993) ได้เสนอว่า ปัจจัยที่จะคุกคามการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้ใหญ่ที่จะทำให้เกิดความล้มเหลวหรือเป็นอุปสรรคในการเรียนรู้ได้ ซึ่งมีประเด็นสำคัญในการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ต้องคำนึง ได้แก่

1. ความคิดและกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นอุปสรรค
  - ความเป็นทางการและเป็นฝ่ายรับ
  - การควบคุมโดยผู้เชี่ยวชาญ
  - บทบาทการเป็นครู
  - ความเครียด
  - ทุกอย่างเป็นเรื่องนามธรรม
  - ความขัดแย้ง
  - ความเป็นส่วนตัว

## 2. ความกลัวในการเรียนรู้

- ถูกทะเลยและความล้มเหลวในอดีต
- ถูกทำให้อับอาย
- ไม่เกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง
- ถูกรบกวน ถูกคุกคามความรู้เดิม
- ถูกบังคับให้เป็นอาสาสมัคร
- ความแตกต่างในส่วนบุคคล

## 3. สถานการณ์การเรียนรู้

- ความล้มเหลว
- ขาดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
- เป้าหมายไม่ชัดเจน
- บรรยากาศไม่เป็นมิตร
- กลุ่มไม่ดี
- สิ่งแวดล้อมไม่สะดวกสบาย
- ขาดผู้สนับสนุนที่ดี
- ความลำเอียง
- ได้รับความสนใจน้อย

Rogers (1996) ได้เสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งเป็นวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างจากการเรียนรู้โดยการบอกของครู หรือการท่องจำของผู้เรียน แต่เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยมุ่งตอบสนองของความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียน และเมื่อผู้เรียนได้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจ ก็จะเป็นการเรียนรู้ที่มีความหมายและยั่งยืน การกำหนดรูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ จะกำหนดรูปแบบที่ตายตัวได้ยาก แต่สามารถกำหนดปัจจัยหลักๆ ได้ 2 ปัจจัย ได้แก่ บทบาทผู้สอน และบทบาทผู้เรียน รายละเอียดดังนี้

บทบาทผู้สอน ในการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์นั้น ผู้สอนจะต้องแสดงบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนโดยวิธีการต่างๆ เช่น การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ครูไม่ครอบงำหรือบงการความคิดผู้เรียน แต่ต้องเปิดโอกาสให้คิด มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกสิ่งที่จะเรียนรู้ ผู้สอนต้องมีเวลาให้กับผู้เรียน ให้เวลาอย่างเพียงพอในการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีความสัมพันธ์ หรือทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นที่มีความสนใจคล้ายกัน ผู้สอนต้องค้นหาสิ่งที่คุณเรียน

สนใจ การจัดการเรียนการสอนให้เปิดกว้างยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเรียนรู้สิ่งที่ตนสนใจหรือทำกิจกรรมที่ตนสนใจ ผู้สอนต้องจัดหาทรัพยากรในการเรียนรู้ให้พร้อม วัสดุอุปกรณ์ สื่อต่างๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม สรุปแล้ว Rogers เสนอว่าผู้สอนต้องดำเนินการดังนี้

1. จัดบรรยากาศให้เอื้อ
2. ตอบสนองวัตถุประสงค์ผู้เรียน
3. จัดหาทรัพยากรให้เหมาะสม
4. ให้ความสมดุลระหว่างปัญญาและอารมณ์
5. แลกเปลี่ยนความรู้และความคิดโดยปราศจากอคติ

บทบาทผู้เรียน ในกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดี เมื่อผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างแท้จริง สามารถเลือกวิธีการเรียนรู้ การเรียนรู้จากประสบการณ์จะต้องเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการเรียนรู้ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ รูปแบบหนึ่งที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้จากประสบการณ์สำหรับผู้เรียนคือ สัญญาการเรียนรู้ โดยมีผู้สอนคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือ เป็นการตกลงกันระหว่างผู้เรียนและผู้สอนในการเรียนรู้ โดยสรุปแล้ว Rogers เห็นว่าผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อ

1. มีส่วนร่วมในกระบวนการและร่วมกำหนดทิศทางในการเรียนรู้
2. เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ เชื่อมโยงกับสังคม บุคคล และปัญหา
3. ประเมินผลด้วยตนเอง ทราบความก้าวหน้า และผลสำเร็จของการเรียนรู้

นอกจากนี้ Rogers (1996) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ทำให้เกิดคุณภาพจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 4 ประการ คือ

1. ความเกี่ยวข้องของบุคคล
2. ผู้เรียนเป็นผู้เริ่ม
3. ประเมินโดยผู้เรียน
4. ผลลัพธ์การเรียนรู้เกิดที่ผู้เรียน

Weil and McGill (1989) ได้เสนอแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ว่า จะมีลักษณะของวิธีการเรียนรู้ที่สำคัญ 4 ประการ ที่จะมีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์ รายละเอียดประกอบด้วย

1. เน้นหนักเรื่องการเรียนรู้มีส่วนร่วม มีการประเมินและการยอมรับรูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ชีวิต และประสบการณ์ในการทำงาน ในการนำมาใช้เป็นทรัพยากรในการเรียนรู้
2. เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นพื้นฐานหลัก เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างของการศึกษาภายหลังจากออกสถานศึกษาแล้ว
3. เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยใช้จิตสำนึกของกลุ่ม และกระบวนการกลุ่ม
4. มีความตระหนักในการนำตนเองและความก้าวหน้าของบุคคล

Conner (1997) ได้เสนอแนวทางในการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับผลสำเร็จและประโยชน์สูงสุด ผู้จัดจะต้องดำเนินการดังนี้

1. การให้ข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้องและเพียงพอ ตรงไปตรงมา
2. การทบทวนไตร่ตรองแง่มุมต่างๆ ผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับชีวิต
3. เปรียบเทียบวิธีการที่ดีกับประสบการณ์ที่ได้รับ
4. ค้นหาข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติ และเน้นรูปแบบการบูรณาการ เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

สวัสดี ภูทอง (2546) ได้กล่าวถึง ปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่สำคัญกับการเรียนรู้จากประสบการณ์ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ ซึ่งสิ่งแวดล้อมของการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยภาพรวมจะประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการที่ต้องคำนึงถึง ได้แก่

1. การเรียนรู้จากประสบการณ์ต้องเคารพในความคิดและการเลือกในการเรียนรู้ของบุคคล
2. การเรียนรู้จากประสบการณ์จะทำให้บุคคลเผชิญกับสถานการณ์เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์นั้น
3. การเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นการจัดเตรียมโอกาสและความท้าทายในการสร้างบรรยากาศ หรือการสนับสนุน และการปฏิบัติ ทั้งความรู้ อารมณ์ ร่างกาย และจิตใจ
4. การเรียนรู้จากประสบการณ์ เป็นการสร้างหลักการของเหตุและผล พยายามปฏิบัติบางอย่างขึ้นมาใหม่ หรือแตกต่างอย่างมีนัยและมีเหตุผล
5. การเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นการสร้างและให้เวลาในการวิเคราะห์หรืออย่างใคร่ครวญจากจุดอ่อนให้เป็นที่ชัดเจน
6. การเรียนรู้จากประสบการณ์ เป็นการสร้างความตระหนักในเรื่องการเรียนรู้ที่ได้รับจากแคบไปสู่โลกกว้างอย่างเป็นอิสระ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์สำหรับผู้ใหญ่ นั้น สามารถสรุปเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นที่แท้จริงของการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่
2. การออกแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์
3. การพิจารณาและตรวจสอบรูปแบบการเรียนการสอนหรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องตามวงจรแห่งการเรียนรู้จากประสบการณ์ และมีความต่อเนื่องกันของแต่ละกิจกรรม
4. การพิจารณาเลือกใช้อุปกรณ์ รวมถึงสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และมีความเหมาะสม

#### ตอนที่ 4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

##### 1. ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง ในกลุ่มผู้บริหารองค์กรมาทุกยุคสมัย เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรใดก็ตาม จะต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จนั้นจะมาจากความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่ง Woodcock (1989) ได้กล่าวว่า ผลสำเร็จจากการทำงานในองค์กรเป็นผลมาจากการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากรมากกว่าจะเป็นผลสำเร็จที่เกิดจากบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ เช่นเดียวกับที่ Heller (1998) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรของผู้บริหาร การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพเป็นสิ่งท้าทายความสามารถของผู้บริหารทุกคน

เฮนรี่ ศรีสุวรรณ (2533) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมทำให้มีการระดมความคิดที่หลากหลาย ตามที่โบราณกล่าวว่า “หลายหัวดีกว่าหัวเดียว” และทำให้ทุกคนเกิดความกระตือรือร้นมีกำลังใจในการทำงานและการแก้ปัญหา และหากทุกคนในทีมร่วมมือกันก็จะเกิดพลังมากขึ้นเหมือนกับการเพิ่มบุคลากรให้กับองค์กร นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมยังตอบสนองความต้องการอยากมีสังคมกับเพื่อนมนุษย์และเป็นการสร้างความผูกพันกับผู้ร่วมงานในองค์กรอีกด้วย

วิมาพร มาพบสุข (2543) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อบุคคลและองค์กร ดังนี้

1. เกิดความสามัคคีและความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน และช่วยเหลือกันทำงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน อีกทั้งเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วย
2. ทีมงานจะเป็นผู้ก่อกำเนิดงานเล็กๆ ไปสู่งานใหญ่ และงานใหญ่จะประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน
3. สมาชิกทุกคนมีโอกาสปรึกษาหารือกันเพื่อสร้างมาตรฐานของงาน ในขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเองไปพร้อมๆ ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าของทีมงาน
4. มาตรฐานการทำงานที่ดีของทีมงานหนึ่งในองค์กรจะมีผลดีต่อการกำหนดมาตรฐานงานแก่ทีมงานในหน่วยงานอื่นๆ ขององค์กรเดียวกัน ซึ่งทำให้มาตรฐานการทำงานของภาพรวมทั้งองค์กรดีไปด้วย
5. ทำให้องค์กรมีการเจริญเติบโต มีมาตรฐานงานที่ดี มีบรรยากาศในการทำงานดี สมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สมาชิกรักใคร่ชอบพอกันและไม่มีความขัดแย้งในการทำงาน สมาชิกของทีมงานมักจะเห็นด้วยกับผู้บริหารระดับสูงมากกว่าคิดถึงผลประโยชน์เฉพาะตน และสมาชิกทุกคนรับรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งองค์กร

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ และคณะ (2545) ได้กล่าวถึงความสำคัญที่ทำให้คนมารวมตัวกันทำงานไว้ว่า

1. การทำงานร่วมกันทำให้มีความคิดใหม่ๆ และหลากหลายโดยทีมงานจะร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาโดยมองออกไปนอกกรอบ ซึ่งจะช่วยให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน
2. โดยปกติแล้วผลงานของทีมน่าจะสูงกว่าการที่สมาชิกต่างแยกกันทำงานของตนและนำงานมารวมกัน ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ
3. การสื่อสารจะทำให้สมาชิกเกิดความเข้าใจและยอมรับกัน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน สมาชิกก็จะร่วมแรงร่วมใจแก้ไขปัญหาและอุปสรรคไปด้วยกัน
4. เมื่อสมาชิกรู้จักผูกพันสนิทสนมกัน ก็จะทำให้การสนับสนุนทางจิตใจและสังคมต่อกัน ทั้งปัญหาด้านการทำงานและวิกฤตส่วนตัว

ทิสนา แคมมณี (2545) ได้อธิบายความสำคัญของการร่วมกันทำงานไว้ดังนี้

1. มนุษย์เรามีข้อจำกัดในการทำงาน ดังนั้นงานใดที่ใหญ่หรือสลับซับซ้อน ทำคนเดียวคงไม่สำเร็จ จึงต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม
2. มนุษย์ทุกคนมีข้อแตกต่างกันในเรื่องของความคิด สติปัญญา หากงานใดได้มีการช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ก็จะทำให้ทำงานได้รอบคอบขึ้น
3. ตามธรรมชาติของมนุษย์เราแล้ว ชอบที่จะทำงานและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การทำงานร่วมกันจึงเป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์
4. การทำงานในปัจจุบันต้องใช้ความร่วมมือในการทำงานขององค์กรทุกระดับชั้น หากไม่มีทักษะในการทำงานเป็นทีมก็จะทำให้เป็นอุปสรรคขององค์กรที่จะพัฒนา
5. การทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพจะให้ผลดีกว่า และงานที่มากกว่าการทำงานคนเดียว ดังตัวอย่างผลการทดลองในประเทศญี่ปุ่น คนงาน 1 คน ประกอบรถทำได้ 3 คู่ต่อวัน ดังนั้นคนงาน 10 คน ถ้าทำงานเดี่ยวผลงานจะเท่ากับ 30 คู่ต่อวัน แต่หากปรับการทำงานให้มีลักษณะของการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมแล้ว คนงาน 10 คน ทำงานร่วมกัน อาจประกอบรถทำได้ 80 คู่ต่อวัน
6. การทำงานร่วมกันทำให้แต่ละบุคคลได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในทีม ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง

จะเห็นได้ว่า การทำงานเป็นทีม เกิดจากพื้นฐานความเชื่อที่ว่ามนุษย์มีความสามารถเฉพาะที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ถ้าเรานำมนุษย์เหล่านี้มารวมกันก็จะประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งถ้าได้มีการแบ่งงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ จัดระบบสื่อสารที่เหมาะสม จะทำให้การทำงานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมาย (พยอม วงศ์สารศรี, 2542) การทำงานเป็นทีมเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ได้รับความสนใจนำมาใช้อย่างแพร่หลาย ทั้งในองค์กรภาครัฐและเอกชน เนื่องจากงานส่วนใหญ่ในองค์กรไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยบุคคลเพียงคนเดียว ต้องอาศัยความร่วมมือและการมีสัมพันธ์ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานในทีม (พินดา รัตนไพโรจน์, 2542) ซึ่งการร่วมมือของทุกคนที่อยู่ในทีมงานนั้นเป็นกุญแจสำคัญของความสำเร็จที่เกิดขึ้น (วรพัฒน์ วงศ์ปิติ, 2541) สอดคล้องกับประสิทธิ์ ทองอุ่น, ทศนา สุรียนาภาส, วัลนิภา ฉลากบาง และประภากร โล่ห์ทองคำ (2542) ที่กล่าวว่าการทำงานในองค์กรหรือสถาบัน ต้องทำงานเป็นทีมร่วมกันหลายๆ ฝ่าย ประสานสัมพันธ์กัน สมาชิกมีความเข้าใจกัน ปฏิบัติงานเป็นทีม โดยทุกฝ่ายจะต้องร่วมกำหนดทิศทางเป้าหมายที่ชัดเจน มีข้อมูลสนับสนุน ร่วมกันมองปัญหา วิเคราะห์กำหนดยุทธศาสตร์ ลงมือถือปฏิบัติ ตรวจสอบและประเมินผลร่วมกัน (จารุพงศ์ พลเดช, 2546)

และสุรศักดิ์ สุทองวัน (2548) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการกระตุ้นบุคลากรและการเจริญเติบโตในสายอาชีพ แบ่งปันโอกาสในการพัฒนา และเพิ่มขีดความสามารถสูงสุดสำหรับรายบุคคลและทีม

จากการศึกษาความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่จะช่วยส่งเสริมการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ด้วยเพราะมนุษย์ต่างมีข้อจำกัด ดังนั้นการที่บุคคลมารวมกันเพื่อทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นก็ทำให้เกิดความคิดที่หลากหลาย มีความคิดใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับใช้กับการทำงาน อันจะทำให้เกิดพลังมากกว่าการทำงานเพียงลำพัง นอกจากนั้นการทำงานเป็นทีมยังก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน การร่วมกันเผชิญหน้าและแก้ปัญหากับอุปสรรคต่างๆ อันเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นภายในทีม อีกทั้งยังเป็นการตอบสนองความต้องการของสัตว์สังคมอย่างมนุษย์ที่จะอยู่ในสังคมได้ต้องเกิดการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

แต่อย่างไรก็ตาม โดยทั่วไปแล้วการปฏิบัติงานส่วนมากจะออกมาในรูปแบบของการทำงานที่เกิดจากบุคคลหลายๆ คนทำงานด้วยกันในลักษณะของกลุ่ม ดังเช่นที่ การ์ธ ญูใหญ่ (2532) กล่าวว่า

การทำงานร่วมกันมี 2 แบบ ที่คล้ายคลึงกัน แต่ผลงานออกมาต่างกัน คือ

1. การทำงานหลายคน หรือกลุ่ม
2. การทำงานเป็นทีม

อาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นกลุ่มหรือทีมมีข้อแตกต่างกันในประเด็นสำคัญๆ อาทิ ผลสำเร็จของงาน ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ประชุม โพธิกุล (2537) ที่กล่าวว่า ในระยะเริ่มแรกบุคคลจะรวมกันเป็นกลุ่ม กลุ่มเกิดขึ้นเป็นพื้นฐานเพื่ออยู่ร่วมกันคล้ายครอบครัว ปกป้องกัน ต่อสู้เพื่อค่าแรง จัดระบบการปกครอง มีการนัดหมาย มีการทำงาน พฤติกรรมกลุ่มอาจเริ่มจากความสับสนไม่เป็นระเบียบมาเป็นระบบอย่างน่าตื่นเต้น ปราบกฎการณ์ต่างๆ จะเพิ่มมากขึ้น ซึ่งกลุ่มจะพอใจในความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่เมื่อเขาเพิ่มผลงานมากขึ้น และเกิดเป็นทีมมากขึ้น ทั้งนี้ Katzenbach and Smith, 1993 ได้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มกับทีมไว้ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

<b>กลุ่ม</b>	<b>ทีม</b>
1. ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่ง	1. สมาชิกมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ
2. วิสัยทัศน์ขององค์กร คือ ความมุ่งหมายของกลุ่ม	2. จุดมุ่งหมายของทีมจะมีลักษณะเฉพาะและเหมาะสมกับทีมแต่ละทีม
3. คนทำงานในกลุ่มแต่ละคนรับผิดชอบในการผลิตแต่ละชิ้นงาน	3. ทุกคนในทีมจะร่วมกันพัฒนาชิ้นงาน
4. ประสิทธิภาพประเมินโดยอิทธิพลของกลุ่มที่มีต่อผู้อื่น	4. ประสิทธิภาพวัดโดยตรงจากความสามารถในการทำงานเป็นทีม
5. ความสำเร็จของแต่ละคนจะได้รับการยกย่องและได้รับรางวัล	5. ความสำเร็จของทีมซึ่งได้มาจากความพยายามของแต่ละคน บุคคลในกลุ่มจะได้รับการยกย่อง
6. การพบปะกันจะเป็นอย่างรวดเร็วและระยะเวลาอันสั้น	6. การพบปะกันเป็นแบบเปิดและร่วมกันแก้ปัญหา
7. ในการพบปะกันสมาชิกจะอภิปรายตัดสินใจส่งตัวแทน	7. ในการพบปะกันสมาชิกมีโอกาสในการอภิปรายตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติงานจริงด้วยกัน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกทุกคนในทีมจะต้องมีโอกาส มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งในด้านการกระทำ การแสดงความคิดเห็น การได้รับรางวัล โดยจะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในทีม มีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นตั้งใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายของทีมร่วมกัน

## 2. ความหมายของการทำงานเป็นทีม

สำหรับความหมายของการทำงานเป็นทีม นั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

Woodcock (1989) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การที่แต่ละบุคคลมาร่วมกันทำงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จที่มากกว่าการที่พวกเขาจะทำงานเพียงลำพัง และยังทำให้เกิดความกระตือรือร้น เกิดความพึงพอใจและสนุกสนานในการทำงาน

Goyal (1989) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การประสานกัน โดยการร่วมมือร่วมใจกันของกลุ่มซึ่งสมาชิกมีความรับผิดชอบและกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

Tappen (1995) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันโดยมีเป้าหมายร่วมกัน

Heller (1998) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคล โดยสมาชิกในทีมทุกคนมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย การเสนอความคิดเห็น การตัดสินใจ และทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ทุกคนตั้งไว้

Robbins (1998) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ และผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นของสมาชิกทุกคนที่ทำงานมิใช่เป็นผลสำเร็จของผู้ใดผู้หนึ่ง

สมคิด เมตไทย์พันธ์ (2530) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมีเป้าหมายร่วมกัน มีการติดต่อประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน และมีผลประโยชน์จากการทำงานร่วมกัน

รัชณี สิงห์บุญตา (2541) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาร่วมกัน ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายร่วมกันมีการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ตัดสินใจ วางแผน สนับสนุนเพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งใจไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อัจฉรา อาศิริพจน์มนตรี (2541) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลร่วมกันปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายเดียวกัน มีการเคลื่อนไหวที่สอดคล้องสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี เพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พนิดา รัตนไพโรจน์ (2542) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล โดยทุกคนในทีมจะมีปฏิสัมพันธ์กัน มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน รับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น มีการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การตัดสินใจ การดำเนินงานต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเป็นผลสำเร็จของทุกคน

คีณีย์ สังข์ศรีศรี (2542) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง กลุ่มบุคคลเข้าทำงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน และทุกคนในกลุ่มมีบทบาทช่วยดำเนินงานของกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสาร และประสานงานกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม

จากการศึกษาความหมายของการทำงานเป็นทีมสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันทำงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ร่วมกันภายใต้บรรยากาศของความร่วมมือร่วมใจให้งานนั้นสำเร็จได้ตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### 3. หลักการของการทำงานเป็นทีม

McIntyre and Salas (1995) ได้ระบุหลักการของการทำงานเป็นทีมไว้ 5 ประการสำคัญ ดังนี้

หลักการที่ 1 สมาชิกในทีมต้องมีการตอบรับและยอมรับผลสะท้อนหรือการตอบรับของสมาชิกอื่นๆ ในทีม ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องให้สมาชิกในทีมรู้สึกสบายใจที่จะให้การตอบรับ นั่นคือ บรรยากาศของการทำงานต้องไม่เป็นอุปสรรคหรือสิ่งกีดขวางต่อการที่สมาชิกจะให้ปฏิกิริยาตอบรับ หรือการแสดงความคิดเห็นใดๆ ถ้าผู้นำทีมแสดงการยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ในทางสร้างสรรค์ของสมาชิกในทีม ก็เป็นการสร้างบรรทัดฐานที่ดีในการทำงาน

หลักการที่ 2 การทำงานเป็นทีมต้องมีความเต็มใจ การเตรียมตัว และการเตรียมใจที่จะสนับสนุนสมาชิกในทีมด้วยกันระหว่างการดำเนินงาน การทำงานเป็นทีมที่ดี สมาชิกในทีมต้องแสดงความเต็มใจในการพร้อมที่กระโดดเข้าไปช่วยสมาชิกในทีมคนอื่น เมื่อเขาต้องการความช่วยเหลือ ดังนั้นสมาชิกในทีมต้องแสดงความสามารถไม่เพียงเฉพาะในเรื่องเฉพาะด้านที่เขาถนัดและดำเนินงานอยู่ แต่ในเรื่องที่สมาชิกคนอื่นในทีมรับผิดชอบด้วยเหมือนกัน

หลักการที่ 3 การทำงานเป็นทีมต้องมีการรวบรวมความคิดเห็นของสมาชิกในทีม ทั้งนี้การประสบความสำเร็จของทีมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานด้วยกัน สมาชิกในทีมต้องมีการตระหนักถึงความเป็นส่วนหนึ่งที่แยกจากกันไม่ออก ไม่ใช่แต่ละคนมาทำงานร่วมกับคนอื่นๆ และต้องตระหนักว่าประสิทธิภาพของพวกเขา คือ ประสิทธิภาพของทีมงานซึ่งขึ้นกับผลรวมของผลงานของสมาชิกทั้งหมดในทีมรวมกัน

หลักการที่ 4 การทำงานเป็นทีมรวมถึงการสนับสนุนเกื้อกูลระหว่างกันและกัน การทำงานเป็นทีมมีค่านิยมประการหนึ่งว่าเป็นสิ่งจำเป็นและเหมาะสมสำหรับสมาชิกทุกๆ คน ที่จะต้องดำเนินงานให้เป็นไปตามปรัชญาของทีม

หลักการที่ 5 ผู้นำทีมเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานของทีมเป็นไปในลักษณะใด ผู้นำทีมเป็นตัวช่วยให้แก่สมาชิกคนอื่นๆ ในทีมก็มีแนวโน้มจะปฏิบัติในทางเดียวกัน ผู้นำทีมจะมีอิทธิพลอย่างสูงต่อทีม ถ้าผู้นำอ่อนแอในเรื่องการปฏิบัติ ก็จะทำให้การดำเนินงานในทีมออกมาในลักษณะนั้นด้วย

สรุปหลักการของการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญดังนี้ การทำงานเป็นทีมจะต้องมีความรู้สึกและมีความรับผิดชอบร่วมกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ อีกทั้งจะต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของคนในทีม โดยถือว่าความสำเร็จคือความร่วมมือร่วมใจของทีม ทั้งนี้ควรมีผู้นำเป็นตัวช่วยให้ของทีม เพื่อให้เกิดแนวโน้มหรือการปฏิบัติของทีมในทิศทางเดียวกัน

#### 4. องค์ประกอบของการทำงานทีม

ทีมงานเป็นระบบที่มีความละเอียดซับซ้อน ทุกคนต้องช่วยกันทำงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งในแต่ละองค์กรก็จะมีรูปแบบการจัดทีมที่แตกต่างกันออกไป แต่อย่างไรก็ดี ในแต่ละทีมต้องมีองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ทีมสามารถรวมตัวกันและปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งได้มีผู้อธิบายถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

Hodgett (1984) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักในการทำงานเป็นทีมมี 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบด้านผู้นำทีม
2. องค์ประกอบด้านสมาชิกในทีม
3. องค์ประกอบด้านการจัดการทีม

อุทัย บุญประเสริฐ (2532) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม คือ

1. ผู้นำหรือหัวหน้าทีม หัวหน้าทีมมีบทบาทสำคัญมากต่อความสำเร็จของกลุ่ม ในการที่จะทำให้กลุ่มมีทัศนคติที่ดีต่อกัน เป็นผู้กระตุ้นส่งเสริมให้กำลังใจสมาชิกในทีมในขณะเดียวกันก็ต้องมีความสามารถในด้านการทำงาน เช่น การวางแผน การติดตามประเมินผล เป็นต้น

2. สมาชิกของทีมงาน สมาชิกในทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงจะต้องประกอบด้วย การมีเจตนาดีและมีความตั้งใจจริงในการทำงาน มีความรู้ความชำนาญในงาน มีจิตสำนึก ตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

3. แบบแผนของกลุ่มหรือการจัดการทีมงาน การจัดรูปแบบของทีมงานที่ดีจะทำให้สมาชิกทุกคนรู้เป้าหมายอย่างแน่ชัด รู้ขั้นตอนการทำงานร่วมกัน เพราะสามารถกำหนดวิธีการและการประสานงานร่วมกัน มีการกำหนดกติกาและติดตามกำกับ ตลอดจนการประเมินผลเพื่อใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการนำมาพัฒนาการทำงานของทีมต่อไป

อัญชมา เวสาร์ช (2533) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมี 12 ข้อ ดังนี้

1. มีวัตถุประสงค์ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในทีม
2. มีการติดต่อสื่อสารกันโดยทั่วถึง รวดเร็ว และถูกต้อง
3. มีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน
4. มีการวางแผนในการทำงานอย่างมีระบบ แบ่งหน้าที่รับผิดชอบและบทบาทของสมาชิกทุกๆ คนให้แน่ชัด
5. มีวิธีการขจัดความขัดแย้งอย่างรวดเร็วและเหมาะสม
6. มีผู้นำที่ดีและเหมาะสมกับสถานการณ์
7. มีการประเมินผลเป็นระยะๆ
8. มีระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานต่างๆ ที่กลุ่มยอมรับ
9. มีการพัฒนาหาสมาชิกใหม่เพิ่มในทีม
10. สมาชิกแสดงบทบาทเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน
11. มีวิธีการตัดสินใจที่เหมาะสม
12. มีการทบทวนและประเมินผลงานเป็นระยะ

หลุยส์ จำปาเทศ (2539) กล่าวว่า

1. องค์ประกอบด้านการวางแผนดำเนินการของทีม
  - 1.1 การมีเป้าหมายและขั้นตอนชัดเจน
  - 1.2 การจัดให้มีการประสานงานกันเป็นทีม
  - 1.3 ลักษณะและขนาดของกลุ่มที่แยกออกมาจากทีม
  - 1.4 การมีแผน การติดตามผล เพื่อให้การทำงานเป็นทีมบรรลุเป้าหมาย

2. องค์ประกอบด้านสมาชิกของทีม
  - 2.1 มีความตั้งใจจริงที่จะทำงาน
  - 2.2 มีความรู้หรือไฝหาความรู้อยู่เสมอ
  - 2.3 มีความตระหนักรู้ในการทำงานเป็นทีม
  - 2.4 มีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น
3. องค์ประกอบเกี่ยวกับตัวผู้นำทีม
  - 3.1 มีความรู้ในการวางแผน การปฏิบัติงาน และติดตามผล
  - 3.2 มีเทคนิคการเผชิญต่อการขัดแย้งภายในกลุ่มและกับตนเอง
  - 3.3 มีเทคนิคการเสริมแรงและสร้างพลังใจ
  - 3.4 แสวงหาวิธีการที่เหมาะสมให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมี 6 ข้อ ดังนี้

1. ผู้นำ ผู้บริหาร หรือหัวหน้า เป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุด ความยุติธรรม ความเป็นคนมีหลักการมีเหตุมีผล และความเป็นเพื่อนร่วมงานของผู้นำจะสามารถเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมได้ดี
2. การสื่อสาร การสื่อสารแบบเปิด ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารจากระดับบริหารไปสู่ระดับปฏิบัติ หรือระดับปฏิบัติไปสู่ระดับบริหาร หรือเป็นการสื่อสารในระดับเดียวกัน จะทำให้สมาชิกของทีมได้รับรู้ปัญหาของการทำงาน นโยบายการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เกี่ยวกับงานได้อย่างทั่วถึง
3. โอกาส หมายถึง การให้โอกาสพนักงานทุกคนได้พัฒนาทักษะ ความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และให้โอกาสเขาได้ตัดสินใจเกี่ยวกับงานของเขาให้มากที่สุด
4. การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ได้แก่ การกำหนดให้มีการพรรณนางาน (Job Description) ชัดเจน พังทางไหลของงาน (Work Flow) ที่เข้าใจตรงกัน ตลอดจนขอบเขตอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน
5. การมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกของทีมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้มากที่สุด การมีส่วนร่วมนั้นนอกจากจะทำให้เกิดความผูกพันกับทีมแล้ว ยังมีส่วนทำให้ใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วย
6. การประชุมปรึกษาหารือ การประชุมปรึกษาหารือกันในทีมงานไม่ว่าจะมีการประชุมอย่างเป็นทางการ หรือไม่เป็นการ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การกำหนดนโยบาย หรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในทีมงาน

ทิสนา แคมมณี (2545) กล่าวว่า องค์ประกอบที่เป็นหัวใจของการทำงานร่วมกันมี 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบด้านผู้นำกลุ่ม ผู้นำเป็นแกนกลางสำคัญที่จะประสานการดำเนินงาน หากกลุ่มได้ผู้นำที่ดี รู้เข้าใจบทบาทของตนเองและมีทักษะในการปฏิบัติตามบทบาทนั้น ก็จะทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่น

2. องค์ประกอบด้านบทบาทสมาชิกกลุ่ม กลุ่มที่มีสมาชิกที่มีความสามารถในงาน รู้และตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง และพยายามปฏิบัติตามบทบาทที่ตนได้รับจะทำให้การทำงานร่วมกันประสบผลสำเร็จ

3. องค์ประกอบด้านกระบวนการทำงาน การมีกระบวนการทำงานในกลุ่มที่ดี จะทำให้สมาชิกทำงานร่วมกันง่าย ราบรื่น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม แต่ถ้ากลุ่มไม่มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจนและเหมาะสม ก็อาจทำให้สมาชิกในกลุ่มเกิดการแตกแยกหรือทำงานสำเร็จล่าช้า

จากการศึกษาเรื่ององค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมสามารถสรุปได้ว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ด้านด้วยกัน คือ ด้านผู้นำทีม ด้านสมาชิกของทีม และด้านการจัดการทีม ซึ่งทั้ง 3 ด้านนี้มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นอย่างยิ่ง ถ้าทีมใดที่มีความเข้าใจในการทำงานเป็นทีมอย่างถูกต้องและเหมาะสมครบทุกองค์ประกอบก็จะช่วยให้การทำงานเป็นทีมเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

## 5. ประเภทของทีม

การจัดแบ่งทีมออกเป็นประเภทต่างๆ นั้น มีวิธีการจัดแบ่งหลายวิธี ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านแบ่งประเภททีมงาน สรุปได้ดังนี้

Brill (1976) ได้แบ่งประเภทของทีมการทำงานไว้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ทีมงานภายใน (Intradisciplinary Teams) เป็นทีมที่ประกอบด้วยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบต่างกัน มาร่วมกันทำงานภายในหน่วยงานเดียวกัน

2. ทีมระหว่างหน่วยงาน (Interdisciplinary Teams) เป็นทีมที่ประกอบด้วยกลุ่มบุคคลหลายวิชาชีพ ที่มีความรู้ ความชำนาญตามวิชาชีพของตนจากหลายๆ หน่วยงานมาปฏิบัติงานร่วมกัน

Larson and La Fasto (1989) ได้เสนอรูปแบบพฤติกรรมของการทำงานเป็นทีม 3 รูปแบบ ดังนี้

1. ทีมที่ร่วมกันแก้ปัญหา (Problem - Resolution Teams) ต้องการให้สมาชิกของทีมมีความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สมาชิกแต่ละคนต้องเชื่อมั่นว่าทีมจะทำงานอย่างสอดคล้องกันในการแก้ปัญหา สมาชิกของทีมต้องให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกันในระดับสูงในกระบวนการแก้ปัญหา ร่วมกัน และมุ่งเน้นประเด็นที่ต้องแก้ปัญหามากกว่าข้อสรุปที่อาจจะเกิดขึ้นก่อนแล้ว

2. ทีมงานสร้างสรรค์ (Creative Teams) เป็นพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่ค้นหาทางเลือกที่เป็นไปได้ ด้วยจุดประสงค์กว้างๆ ในการพัฒนาผลงานใหม่ๆ ปัจจัยสำคัญในการทำงานเป็นทีมลักษณะนี้คือ ความเป็นอิสระในการทำงาน อาจเป็นในแง่ของความเป็นอิสระจากกฎระเบียบ มาตรการ ข้อบังคับต่างๆ บวกกับการมีบรรยากาศในการทำงานที่จะไม่เป็นตัวทำร้ายความคิดสร้างสรรค์

3. ทีมงานที่ทำงานอย่างมียุทธวิธี (Tactical Teams) ทีมงานแบบนี้จะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับระดับความรับผิดชอบของสมาชิกในทีม ความเข้าใจที่ชัดเจนว่าใครต้องทำอะไร และมาตรฐานการทำงานที่เป็นที่เข้าใจแจ่มชัด พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมลักษณะนี้ต้องมีแผนงานที่ถูกเตรียมการอย่างดี มีการกำหนดบทบาทและลักษณะงานของแต่ละคนอย่างชัดเจน

Woodcock & Francis (1994) ได้จำแนกประเภทของทีมไว้ 6 ประเภท คือ

1. ทีมกลยุทธ์ (Strategic Team) เป็นทีมที่รับผิดชอบด้านการกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย โครงสร้าง และการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ของหน่วยงาน เป็นการมองไปข้างหน้า ทำหน้าที่วางแผนและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

2. ทีมบริหาร (Management Team) เป็นกลุ่มผู้บริหารรับผิดชอบ

3. ทีมโครงการ (Project Team) เป็นคณะทำงานที่แต่งตั้งขึ้น เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนด มีลักษณะเป็นทีมเฉพาะกิจหรือทีมชั่วคราว

4. ทีมประสาน (Coordination Team) เป็นทีมงานที่ทำหน้าที่จัดกิจกรรมการประสานงานของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและสลับซับซ้อน

5. ทีมนี้กคิด (Think - Tank Team) เป็นคณะบุคคลที่เสนอแนะแนวคิดต่างๆ และเป็นผู้สนับสนุนการตัดสินใจเรื่องต่างๆ

6. ทีมปฏิบัติการ (Work Group) เป็นทีมงานที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานโดยตรง มีบทบาทในการปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจหลัก

Robbins (1998) แบ่งประเภทของทีมการทำงานได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. ทีมแก้ปัญหา (Problem - Solving Teams) เป็นทีมที่ประกอบด้วยกลุ่มบุคคล 5 – 12 คน ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกัน เพื่อร่วมกันปรับปรุงคุณภาพงาน ประสิทธิภาพของทีม และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หาแนวทางในการปฏิบัติ แต่ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ
2. ทีมบริหารงานด้วยตนเอง (Self - Managed Work Teams) เป็นทีมที่ประกอบด้วยบุคลากร 10 - 15 คน ร่วมกันรับผิดชอบงานโดยไม่มีกำกับการบังคับควบคุม มีอำนาจในการตัดสินใจในขอบเขตงานที่รับผิดชอบ สมาชิกในทีมมีอิสระในการกำหนดตารางเวลาการทำงานให้เหมาะสม โดยไม่เกิดผลกระทบต่องานและผู้อื่น
3. ทีมข้ามสายงาน (Cross - Functional Team) เป็นทีมการทำงานที่ประกอบด้วยบุคลากรในระดับเดียวกัน แต่อยู่ในสาขาวิชาชีพต่างกันมารวมกันทำงาน โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ตามสาขาวิชาชีพที่ตนเองมีความชำนาญ เพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุผลสำเร็จที่ได้ตั้งเป้าหมายร่วมกัน

สรุปการจัดประเภทของทีมงาน ไม่มีรูปแบบแน่นอนตายตัว ขึ้นอยู่กับแนวความคิดเฉพาะแบบหรือตามวัตถุประสงค์ของการแบ่งประเภทของทีมนั้น

## 6. ขนาดของทีม

ขนาดของทีม (Size of Team) เป็นดัชนีชี้วัดประสิทธิผลของทีม ทั้งนี้เนื่องจากขนาดของทีมจะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลักบางองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ภาวะผู้นำ สมาชิกทีม และกระบวนการกลุ่ม (สุนันทา เลहनันท์, 2540) ขนาดของทีมมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับความซับซ้อนและความหลากหลายของความสัมพันธระหว่างบุคคล เป้าหมาย และการปฏิบัติงานของกลุ่ม ขนาดของทีมโดยทั่วไปไม่ควรเกิน 10 - 12 คน เพราะถ้ามีจำนวนมากกว่านี้ จะมีความยุ่งยากในการทำงานร่วมกันให้ได้ผล (Robbins, 1998) และมักเกิดปัญหาในการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน ความยุ่งยากในการสั่งการ และการหาข้อสรุปร่วมกัน ซึ่งจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิผลต่ำลง หรือสมาชิกทำงานไม่เต็มความสามารถ แต่ถ้ากลุ่มมีจำนวนสมาชิกน้อย จะเสียเปรียบในด้านความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการขาดความสามารถในการรวมพลังและเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (มัลลิกา ต้นสอน, 2544)

## 7. ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

การทำงานร่วมกันเป็นทีมของทีมบุคลากรทุกระดับในองค์กร จะทำให้งานที่ปฏิบัตินี้สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้ทัน องค์กรจะต้องมีทีมงานที่มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และต่อองค์กรนั้น ๆ ด้วย

Woodcock (1989) ได้กล่าวถึง ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน คือ ความสมดุลในบทบาท เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การเปิดเผยและเผชิญหน้า การสนับสนุนและการไว้วางใจ ความร่วมมือและขัดแย้ง วิธีปฏิบัติงานชัดเจน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ทบพทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาบุคลากร สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี และการติดต่อสื่อสารที่ดี มีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะ ความรู้ ความสามารถ ที่แตกต่างกันของบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงาน ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear Objectives and Agreed Goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3. การเปิดเผยและเผชิญหน้า (Openness and Confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้ มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน

4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and Trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมา เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะร่วมมือในการแก้ปัญหา

5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co - Operation and Conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันในการทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ความสามารถให้แก่กัน รวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ปัญหา

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound Procedures) คือ การทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน การตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) การทำงานในทีม จะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและเหมาะสมในสถานการณ์นั้นๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้น

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของที้อย่างสม่ำเสมอ ว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) คือ การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของสมาชิกทีม ให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound Inter - Group Relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจน เหมาะสม สื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิดเห็น ที่จำเป็นต่อการทำงาน

Kazemek (1991) ได้กล่าวถึง ลักษณะทีมที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

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

Dyer (1995) ได้กล่าวถึงทีมที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. มีเป้าหมายและประโยชน์ที่ชัดเจน สมาชิกทุกคนเข้าใจ ยอมรับ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย
2. สมาชิกทุกคนเข้าใจในหน้าที่และบทบาทการปฏิบัติงาน

3. มีความเชื่อถือไว้วางใจและสนับสนุนซึ่งกันและกันในทีม
4. มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน
5. สมาชิกยอมรับการตัดสินใจของคนอื่น
6. ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน
7. ผู้นำทีมให้การสนับสนุนผู้อื่น และเป็นผู้ที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง
8. ยอมรับและจัดการความขัดแย้งอย่างเฉลียวฉลาด
9. มีโครงสร้างและกระบวนการของทีมที่มั่นคงและสอดคล้องกับงาน เป้าหมาย และสมาชิกทีม

Tappen (1996) กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่ดี ดังนี้ (เปรมวดี คฤหเดช, 2540)

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน (Common Goal) ทำให้สมาชิกในทีมเกิดความเข้าใจตรงกันในการทำงาน การทำงานจะดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน
2. การวางแผนร่วมกัน (Common Plan) การทำงานจะต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน และประเมินผลร่วมกัน ถ้าขาดการวางแผนร่วมกันอย่างสม่ำเสมอจะทำให้เกิดการทำงานซ้ำซ้อน หรือทำงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์
3. การพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependence) สมาชิกในทีมงานจะต้องพึ่งพาอาศัยและร่วมมือกัน
4. ความไว้วางใจ (Trust) สมาชิกจะต้องมีความเชื่อสัตย์ในหน้าที่ มีระเบียบวินัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีลักษณะเปิดเผย ให้ความเคารพ และเห็นคุณค่าของกันและกัน ยอมรับในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน รวมทั้งได้รับการยอมรับจากสมาชิกในทีมงาน ฉะนั้นทุกคนจึงควรมีน้ำใจต่อกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ทิตนา แชมมณี (2537) ได้กล่าวว่าลักษณะการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 6 ด้าน คือ การมีเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม การร่วมมือประสานงานกันในกลุ่ม การตัดสินใจร่วมกัน และการมีผลประโยชน์ร่วมกัน มีรายละเอียด ดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกันกล่าวคือ บุคคลที่มาทำงานนั้น จะต้องมีความประสงค์ในการมาร่วมกัน คือ จะต้องมีการรับรู้ และเข้าใจเป้าหมายร่วมกันว่า จะทำอะไรให้เป็นผลสำเร็จ

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น จะต้อง มีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานของกลุ่ม ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง
3. การติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีการ สื่อความหมายต่อกันและกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน
4. การร่วมมือประสานกันในกลุ่ม กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น จะต้องมีการ ประสานกัน เพื่อให้งานของกลุ่มดำเนินไปสู่ความสำเร็จ
5. การตัดสินใจร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีการตัดสินใจในงาน ที่ทำ ในระดับใดระดับหนึ่ง
6. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องได้รับการ จัดสรรผลประโยชน์ตอบแทน จากผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน

วรารภรณ์ ตระกูลสถุณี (2549) ได้กล่าวถึง ลักษณะที่สำคัญของทีม 4 ประการ คือ

1. การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล หมายถึง การที่สมาชิกตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีความเกี่ยวข้องกันในกิจการของกลุ่ม/ ทีม ตระหนักในความสำคัญของกันและกัน แสดงออกซึ่งการ ยอมรับ การให้เกียรติกัน สำหรับกลุ่มขนาดใหญ่มักมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายมากกว่าการ ติดต่อกันตัวต่อตัว
2. มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกกลุ่มจะมีส่วนกระตุ้นให้เกิด กิจกรรมร่วมกันของทีม/ กลุ่ม โดยเฉพาะจุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มที่สอดคล้องกับองค์กรมักจะ นำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย
3. การมีโครงสร้างของทีม/ กลุ่ม หมายถึง ระบบพฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบแผนเฉพาะกลุ่ม สมาชิกกลุ่มจะต้องปฏิบัติตามกฎหรือมติของกลุ่ม ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มแบบเป็นทางการ หรือกลุ่มไม่ เป็นทางการ สมาชิกทุกคนของกลุ่มจะต้องยอมรับและปฏิบัติตามเป็นอย่างดี สมาชิกกลุ่มย่อย อาจจะมีกฎเกณฑ์ที่ไม่เป็นทางการ มีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน
4. สมาชิกมีบทบาทและความรู้สึกร่วมกัน การรักษารูปแบบที่มั่นคงในแต่ละทีม/ กลุ่ม จะ มีความแตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่ม รวมทั้งความรู้ความสามารถของสมาชิก โดยมีการ จัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ ความสามารถความถนัด ของสมาชิก

จากการศึกษาลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้สรุปออกมาเป็น 7 ประการ ดังนี้

1. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันที่ชัดเจน
2. การเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ
3. การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน
4. การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน
5. การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน
6. การติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน
7. การขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

## 8. ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ สรุปได้ดังนี้

ยงยุทธ เกษสาคร (2541) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. งานดีมีคุณภาพ
2. เพิ่มผลผลิตของงาน
3. ลดความขัดแย้งขององค์กร
4. รับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง
5. บอกถึงความรับผิดชอบ
6. สร้างมิตรสัมพันธ์
7. พัฒนาความคิดสร้างสรรค์

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, ฉัตยาพร เสมอใจ, ชัยวัฒน์ เขียวเชิงสันติ, และธีรพร พัดภู (2545) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิก
2. สร้างความมั่นคงในอาชีพ
3. สร้างความสัมพันธ์ในงาน
4. เพิ่มพูนการยอมรับนับถือระหว่างกัน

จากการศึกษาประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมสรุปได้ว่า การร่วมกันทำงานเป็นทีมอย่างร่วมมือร่วมใจนั้น จะทำให้ผลผลิตที่ได้มีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีผลผลิตอันเป็นนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ได้ร่วมกันสร้างสรรค์ขึ้น อีกทั้งยังผลแก้ความสัมพันธ์ระหว่างกัน เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและประสบผลสำเร็จ

## 9. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม

Woodcock (1989) ได้กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมสรุปได้ดังนี้

1. เมื่อผู้ปฏิบัติงาน ทำงานแบบแยกตัว
2. เมื่องานมีความซับซ้อน จำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคคลากรหลายๆ ระดับมาร่วมกันทำงาน

3. เมื่อการตัดสินใจเรื่องงาน จำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ มากมาย
4. เมื่อแสดงความเห็นในกลุ่มบุคคล มีความสำคัญมากกว่าของใครเพียงคนเดียว
5. เมื่อขนาดปัญหาขยายกว้างออกไป
6. เมื่อการช่วยเหลือโดยการชักกลุ่มบุคคลเป็นที่ต้องการในการแก้ปัญหา
7. เมื่อจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคคล ยากที่จะกำหนดออกมาให้เห็นได้ชัดเจน
8. เมื่อการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถเป็นที่ต้องการมากขึ้น

วิชัย โสสุวรรณ (2536) ได้กล่าวถึงอุปสรรคที่เป็นเครื่องขัดขวางการทำงานเป็นทีม ดังนี้

- 1.ทัศนคติที่ไม่ดีต่อกันซึ่งก่อให้เกิดการต่อต้าน
2. ความรู้สึกว่าเป็นคนนอกกลุ่ม
3. ความไม่เป็นธรรมเรื่องค่าจ้าง เงินเดือนหรือผลตอบแทน
4. ความคิดแตกต่างกันในการทำงานให้เสร็จ
5. ความยากลำบากในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
6. ขาดความแน่นอนในเรื่องหน้าที่บทบาท
7. ขาดการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการแก้ปัญหา และการวินิจฉัยสั่งการ
8. การไร้สมรรถภาพในการบริหาร ทำให้เกิดความขัดแย้งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

หลุยส์ จำปาเทศ (2539) ได้กล่าวว่า อุปสรรคสำคัญในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านหัวหน้า

1. ขาดการวางแผนหรือแนวทางการปฏิบัติที่มั่นคง
2. ไม่มีการจัดสายงานให้ชัดเจนและเหมาะสม
3. คำสั่งไม่ชัดเจนหรือเปลี่ยนแปลงบ่อยๆ
4. ขาดการติดตามงานที่ดี
5. ขาดการสอน การแนะแนวทาง
6. ไม่ได้แบ่งงานตามความถนัด
7. ไม่ได้คำนึงถึง คน วัตถุประสงค์ การเงิน เทคโนโลยี และเวลา ดีเท่าที่ควร
8. ขั้นตอนในการปฏิบัติงานไม่กระจ่างชัด ทำให้ไม่เห็นทางไปข้างหน้า
9. ขาดการควบคุมคุณภาพในระหว่างผลิตหรือปฏิบัติการ
10. ขาดการประสานงาน หรือขาดผู้รับผิดชอบในการประสานงานในกิจกรรมที่ทำ

ด้านสมาชิก

1. ไม่ตระหนักถึงการวางแผนร่วมกัน ทำให้ขาดความร่วมมือ
2. การรับคำสั่งปราศจากการทบทวนคำสั่งให้แน่ชัด
3. ไม่ทบทวนหรือสอบถามเมื่อเกิดความสงสัย
4. ขาดการเรียงลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติหรือความสำคัญก่อนหลัง
5. ทีมงานขาดความชำนาญหรือผู้ชำนาญในแต่ละจุดของงาน
6. ขาดการสอนงานกันเองหรือไม่ยอมรับกันภายในกลุ่ม
7. ไม่กำหนดเวลาให้แน่ชัดว่างานจะสำเร็จหรือบรรลุผลเมื่อไร
8. ไม่เพิ่มพูนความรู้ภายในทีมอยู่เสมอๆ
9. ไม่ประหยัด อันนำไปสู่ความไม่คุ้มทุนและก่อให้เกิดความเสียหาย
10. พนักงานหรือทีมยังไม่เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

ยงยุทธ เกษสาคร (2541) ได้กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมสรุปได้ดังนี้

1. ผลผลิตลดลง ไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหรือผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
2. เกิดความสับสนไม่เข้าใจแน่ชัดเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย
3. ความเข้าใจคำสั่งผิดพลาดหรือคำสั่งไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้อง
4. เกิดความขัดแย้งหรือความเป็นศัตรูกันในหมู่พนักงาน

5. มีการร้องทุกข์ บัตรสนเท่ห์ หรือบ่นกันมากในหมู่พนักงาน
6. ความสนใจ ความกระตือรือร้น และอยากมีส่วนร่วมในการทำงานน้อยลง
7. ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือการพัฒนาเทคนิคใหม่ๆ ในการทำงาน
8. การประชุมพนักงานขาดประสิทธิภาพ ไม่มีใครกล้าแสดงความคิดเห็น หรือคิดว่าพูดไปก็ไม่มีประโยชน์
9. การมีปฏิกริยาในทางลบต่อผู้บริหาร ไม่ศรัทธาในศักยภาพของผู้บริหาร
10. ได้รับการบ่นจากลูกค้า หรือผู้ใช้บริการเกี่ยวกับคุณภาพของการให้บริการ

วิวัฒน์ สุวันทวงศ์ (2545) ได้กล่าวถึงอุปสรรคของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. การสร้างอาณาจักรของแต่ละหน่วยงาน แต่ละแผนก
2. การไม่ไว้เนื้อเชื่อใจ
3. การทำตามขั้นตอนมากมายที่ไม่จำเป็น
4. ความเคยชินกับการสั่งการและควบคุมโดยผู้บริหาร
5. การตัดสินใจที่ไม่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาอุปสรรคทั้งหลายที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นทีม ถ้าหากทีมงานให้ความเอาใจใส่และสนใจที่จะร่วมมือร่วมใจกันหาทางป้องกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว อุปสรรคที่มีก็จะค่อยๆ ลดลง และหมดไปในที่สุด แต่ทีมงานทุกคนจะต้องมีความอดทน และมีกำลังใจที่จะต่อสู้เพื่อแก้ปัญหาร่วมกันอย่างร่วมมือร่วมใจต่อไป

## ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ผู้ใหญ่

#### 1.1 งานวิจัยภายในประเทศ

วารินทร์ แก้วอุไร (2541) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสอนสำหรับวิชาวิธีสอนทั่วไปแบบเน้นกรณีตัวอย่างเพื่อส่งเสริมความสามารถของนักศึกษาครู ด้านการคิดวิเคราะห์แบบตอบโต้ในศาสตร์ทางการสอน พบว่า รูปแบบการสอนไม่มีปฏิสัมพันธ์กับระดับความสามารถพื้นฐานด้านวิชาชีพครู และพบว่ารูปแบบการสอนมีอิทธิพลต่อความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์แบบตอบโต้ในศาสตร์การสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักศึกษาครู

กลุ่มทดลองส่วนใหญ่เห็นว่าการเรียนแบบเน้นกรณีตัวอย่าง ช่วยทำให้ผู้เรียนมีบทบาทเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้มากขึ้น ช่วยกระตุ้นให้อยากรู้และแสวงหาคำตอบด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังช่วยฝึกการหาข้อสรุปที่หลากหลาย เชื่อมโยงกับทฤษฎีและหลักการในศาสตร์ทางการสอน โดยคำนึงถึงการนำไปใช้ในบริบทต่างๆ และหลักการสากลของประเด็นทางคุณธรรมและจรรยาบรรณที่มีต่อสังคมรวมทั้งความพึงพอใจต่อการเรียนทางคุณธรรมและจรรยาบรรณที่มีต่อสังคมรวมทั้งความพึงพอใจการเรียนแบบเน้นกรณีตัวอย่างในระดับดีกว่าเดิมมาก

กุลวดี มุทุมล (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่ที่เป็นพยาบาลประจำโรงพยาบาลนครเชียงใหม่ พบว่า พยาบาลมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในระดับสูง เพราะได้รับการเรียนรู้และฝึกอบรมบ่อย และฝึกฝนตลอดเวลา มีประสบการณ์ และถ้าได้รับการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร แรงจูงใจ รางวัลต่างๆ จะยิ่งมีการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลให้มีสมรรถนะมากยิ่งขึ้น

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะคติของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีต่อทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ในเขตตะวันออก การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาทักษะคติของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีต่อทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของโนลส์ทั้ง 5 ข้อ ผลการศึกษาพบว่า ทักษะคติของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีต่อทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และมีข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทางไกลสำหรับผู้ใหญ่ว่า ควรให้ครูตระหนักและให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้เรียนและความสนใจของผู้เรียนเพิ่มขึ้น ในการสอนผู้ใหญ่ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้นในระดับนโยบายควรจัดฝึกอบรมให้กับครูประจำกลุ่มเหล่านี้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหัวข้อดังกล่าว

## 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

Saljo (1979) ได้ศึกษาวิจัยกลุ่มผู้เรียนผู้ใหญ่ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ ผู้ใหญ่เพื่อค้นหาความหมายของการเรียนรู้ พบว่า

1. การเรียนรู้เป็นการเพิ่มปริมาณความรู้ เป็นการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเพิ่มขึ้น
2. การเรียนรู้เป็นการเพิ่มความจำ การเก็บบันทึกข้อมูล
3. การเรียนรู้เป็นข้อเท็จจริง ทักษะ และวิธีการที่สามารถนำมาใช้ได้

4. การเรียนรู้เป็นการทำความเข้าใจ หรือความหมายที่เป็นนามธรรม
5. การเรียนรู้เป็นการแปลและทำความเข้าใจความจริงที่แตกต่างกันในแต่ละวิธี

Brookfield (1986) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ พบว่าผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อกระบวนการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเป็นไปตามปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ความสนใจ ผู้ใหญ่ทุกคนไม่ชอบการบังคับ ในสถานการณ์การเรียนรู้ถ้าเนื้อหาไม่เกี่ยวข้องตามความต้องการผู้ใหญ่จะเกิดความอึดอัด ไม่อยากเรียนรู้

2. ความไว้วางใจ การเรียนรู้จะได้ผลเมื่อมีความไว้วางใจระหว่างนักเรียนและครูผู้สอน การยอมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม เปิดให้ถามคำถาม การเปิดเผยตนเอง การเรียนรู้โดยปราศจากความกลัว

3. ความร่วมมือ ความร่วมมือเริ่มตั้งแต่การออกแบบ การเลือกวิชา และการประเมินผล

4. การแสดงออก (การปฏิบัติ) เป็นแนวคิดใหม่ que ผู้เรียนต้องได้แสดงออกด้วยการปฏิบัติ ได้ทดลองอย่างต่อเนื่องและสะท้อนกลับสิ่งที่เกิดขึ้น เป็นการสร้างประสบการณ์จากการเรียนรู้

5. เน้นการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ผู้ใหญ่ไม่ชอบการถูกล้อเล่น ถูกเรียกว่าโง่ ชอบเรียนรู้วิธีการคิดด้วยตนเอง วิเคราะห์วิพากษ์จากค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรม

Billington (1988) ได้ทำการศึกษาวิจัยในระดับปริญญาเอก เกี่ยวกับการเรียนรู้ผู้ใหญ่ พบว่ามีปัจจัย 7 ประการ ที่มีผลต่อการเรียนรู้ผู้ใหญ่ และมีส่วนกระตุ้นให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ เกิดการพัฒนา ปัจจัยดังกล่าว ได้แก่

1. สิ่งแวดล้อมที่ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัย และการสนับสนุนความต้องการของแต่ละบุคคล

2. สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดอิสรภาพทางปัญญา สนับสนุนประสบการณ์ และเกิดความคิดสร้างสรรค์

3. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่อบอุ่น มีความเป็นเพื่อน ได้รับการยอมรับ ความเคารพ ยอมรับในประสบการณ์ การได้แสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน

4. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง สามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง

5. การเริ่มต้น ความสำเร็จ ความท้าทายทางปัญญา สิ่งที่น่าประทับใจ สิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ท้าทายบุคคลให้เกิดการเรียนรู้ ความท้าทายต้องไม่ไกลเกินไป หรือง่ายเกินไป

6. การเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวาตรงข้ามกับการเรียนรู้ที่รับฟังอย่างเดียว มีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ มีการสนทนา พูดคุยเพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ในการทำงาน การทดลอง การฝึกปฏิบัติ จะช่วยตรวจสอบความเป็นจริงในทางทฤษฎี และช่วยให้ผู้ได้พัฒนาดีขึ้น

7. การสะท้อนกลับ เป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้ผู้เรียนได้แสดงออก แสดงความสามารถ แสดงความต้องการในการเรียนรู้ จะเป็นประโยชน์ที่จะนำไปพัฒนาปรับปรุงของผู้สอนได้

McEnvoy (1990) ได้ทำการศึกษาพบว่า ผู้ใหญ่จะเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 7 ประการ

1. ผู้เรียนผู้ใหญ่มีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายการเรียนรู้
2. ผู้เรียนผู้ใหญ่ถูกกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้โดยตรง
3. หน้าที่ของนักการศึกษาจะต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้มากกว่าที่จะเป็นครูผู้สอน ผู้เรียนผู้ใหญ่จะเรียนรู้ตามรูปแบบของตนเอง
4. มีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี
5. ผู้เรียนผู้ใหญ่จะใช้ประสบการณ์ของตนเองมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้
6. กิจกรรมการเรียนรู้ จะต้องเกี่ยวข้องกับสภาวะหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้ใหญ่โดยตรง

Darkenwald และ Merriam ได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และสรุปเป็นหลักในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนผู้ใหญ่ได้ดังนี้ (อรวรรณ กิมะพันธ์, 2543)

1. ความพร้อมในการเรียนของผู้ใหญ่ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์การเรียนรู้ ยิ่งมีประสบการณ์มากเท่าใดก็ยิ่งมีความสามารถในการรับเอาความรู้ใหม่ๆ และคิดในสิ่งที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น
2. แรงจูงใจที่มาจากภายในทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความคงทนและลุ่มลึก
3. การเสริมแรงการเรียนรู้ในทางบวก หรือการให้รางวัล จะได้ผลมากกว่าการเสริมแรงทางลบ หรือการลงโทษ
4. การเรียนรู้ได้ผลสูงสุดจะเกิดขึ้นได้ จะต้องมีการจัดระเบียบของความรู้ให้แก่ผู้เรียน บทเรียนควรจะง่ายไปหายาก
5. การเรียนรู้โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะสามารถทำได้โดยการทำซ้ำ ซึ่งควรจัดระยะเวลาให้อย่างมีระบบตลอดเวลาที่เรียนรู้
6. เนื้อหาและภารกิจที่มีความเกี่ยวข้องกันจะเรียนได้ง่าย และจำได้นาน

7. การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างเต็มที่ เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ ผู้ใหญ่ที่เอาตัวเข้าไปเกี่ยวข้อง มองเห็นความสัมพันธ์ มีความคิดรวบยอด และหาความหมายต่างๆ ด้วยตนเองจะได้ประโยชน์จากการเรียนรู้นั้น

8. องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมมีผลต่อการเรียนรู้ เช่น เสียงรบกวน ที่นั่งคับแคบ อุณหภูมิ และแสงสว่าง เป็นต้น

จากรายงานการวิจัยและผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ผู้ใหญ่ ทั้งภายในและต่างประเทศ พบว่า ผู้จัดกิจกรรมหรือการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนผู้ใหญ่ นั้น จำเป็นที่จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับความต้องการ รวมถึงความสนใจของผู้เรียนผู้ใหญ่ โดยปราศจากการบังคับ ทั้งนี้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนนั้น ครูหรือผู้สอนควรทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่ดี คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล คำนึงถึงข้อเท็จจริง ทักษะ และวิธีการที่สามารถนำไปใช้ได้จริง มีการสร้างความไว้วางใจให้เกียรติผู้เรียน และที่สำคัญคือ ผู้สอนหรือผู้อำนวยความสะดวกควรที่จะสนับสนุนประสบการณ์ของผู้เรียนผู้ใหญ่แต่ละคนมาใช้เป็นทรัพยากรในการเรียนรู้ระหว่างกัน โดยควรจะให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมกับกิจกรรมการเรียนการสอนต่างๆ ได้อย่างอิสระเสรี อีกทั้งควรจัดให้อยู่บนสภาพ สิ่งแวดล้อม และบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ซึ่งทั้งหมดนี้จะเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งที่จะช่วยส่งผลให้การเรียนรู้ของผู้เรียนผู้ใหญ่สามารถดำเนินการได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## 2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้จากประสบการณ์

### 2.1 งานวิจัยภายในประเทศ

กนกอร ชาวเวียง (2538) ได้ทำการศึกษามูลของการใช้กรณีศึกษาในการสอนภาคปฏิบัติ วิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชที่มีต่อความรู้เจตคติต่อการดูแลผู้ป่วยจิตเวชของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ชั้นปีที่ 3 จำนวน 34 คน โดยกลุ่มทดลองจะได้รับการฝึกดังนี้ ชั้นที่ 1 ให้ศึกษาวิดีโอทัศน์ กรณีศึกษา ชั้นที่ 2 ผู้สอนใช้คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนมีการคิดวิเคราะห์ วิเคราะห์ในกรณีศึกษา ชั้นที่ 3 ผู้เรียนร่วมกันสรุปถึงความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา ส่วนกลุ่มควบคุมได้รับการสอนตามปกติโดยใช้วิดีโอทัศน์ที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการพยาบาลจิตเวช พบว่าความรู้และเจตคติต่อการดูแลผู้ป่วยจิตเวชของนักศึกษาพยาบาลหลังใช้กรณีศึกษาในการสอนสูงกว่าก่อนใช้กรณีศึกษาในการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และนักศึกษาพยาบาลที่

ผ่านการใช้กรณีศึกษาในการสอน มีความรู้และเจตคติต่อการดูแลผู้ป่วยจิตเวชสูงกว่านักศึกษาพยาบาลที่ผ่านการสอนแบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานนท์ (2539) ได้ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อประยุกต์รูปแบบการใช้แฟ้มงานของนิสิตในการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับบัณฑิตศึกษา ในรายวิชาการประเมินโครงการทางการศึกษา มีนักเรียนที่ลงทะเบียน 27 คน โดยในช่วงแรกผู้สอนแจกคู่มือการเรียน ซึ่งประกอบด้วยวัตถุประสงค์รายวิชา สังเขปรายวิชา กิจกรรมการเรียนการสอน รายชื่อตำรา และวารสารประกอบการเรียน การประเมินผลการเรียนด้วยแฟ้มงาน และเกณฑ์การกำหนดระดับคะแนน นักศึกษาทำการจัดเก็บบันทึกต่างๆ ในแฟ้มงาน และเกณฑ์การกำหนดระดับคะแนน นักศึกษาทำการจัดเก็บบันทึกต่างๆ ในแฟ้มงานเพื่อใช้เป็นหลักฐานการประเมินตลอดภาคการศึกษา นักศึกษาสามารถปรับปรุงผลงานของตนเพื่อรับการประเมินใหม่ในระดับที่สูงขึ้น เมื่อสิ้นภาคการศึกษาผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแฟ้มงาน จากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับความพึงพอใจและความคิดเห็นต่อการใช้แฟ้มงาน ผลการศึกษาพบว่าผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา ทักษะทางวิชาการ และพฤติกรรมการเรียนอยู่ในระดับที่น่าพอใจเกือบทุกคน นอกจากนี้ผู้สอนยังได้รับสารสนเทศในการปรับปรุงการสอนในหลายด้าน

ธนพร แยมสุดา (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์โดยเน้นการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม โดยใช้พอร์ทัลโพลีโอ ซึ่งทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมมีแนวคิดที่ว่า พฤติกรรมส่วนใหญ่ของบุคคลเกิดจากการเรียนรู้ ส่วนหนึ่งของบุคคลเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงของตนเอง และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่นซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาพยาบาลกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ คุณลักษณะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะในการปฏิบัติ การทำงานอย่างเป็นระบบ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ภายหลังการทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีการรับรู้สมรรถนะแห่งตนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรประภัสสร ปริญาญกุล (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเชิงประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาศิลปศาสตร์ในสถาบันราชภัฏ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนเชิงประสบการณ์ในสถาบันราชภัฏ ศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนการสอนเชิงประสบการณ์ที่เสริมสร้างทักษะการ

ทำงานในด้านทักษะการปฏิบัติ การแก้ปัญหา และการทำงานเป็นทีม กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา ชั้นปีที่ 2 โปรแกรมนิเทศศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ จำนวน 30 คน ปีการศึกษา 2546 สำหรับ รูปแบบการเรียนการสอนเชิงประสบการณ์เป็นการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสสร้างเสริมและรับรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ ในขณะที่เดียวกันผู้สอนก็เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงผลการเรียนรู้ในรูปแบบแฟ้มสะสมงานเพื่อสะท้อนให้เห็นความก้าวหน้าของผู้เรียนแต่ละคน ผลการทดลองสรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนเชิงประสบการณ์ในสาขาวิชาศิลปศาสตร์ในสถาบันราชภัฏ แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบคือ การจัดการสอนเชิงประสบการณ์ในชั้นเรียน นอกชั้นเรียน และการผสมผสานระหว่างการสอนเชิงประสบการณ์ในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน หลังการทดลองนักศึกษากลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการทำงานเป็นทีม และความสามารถในด้านทักษะการทำงานสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สวัสดี ภูทอง (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตสำหรับผู้ใหญ่ในชุมชนชนบทภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการการเรียนรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ด้านคุณภาพชีวิต พัฒนารูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ ทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ในชุมชนชนบท และศึกษาเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดรูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาอยู่ในชุมชนชนบทภาคเหนือ จำนวน 454 คน และทดลองจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต มีความต้องการเรียนรู้ด้านสุขภาพอนามัยมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการศึกษา ผลการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตสำหรับผู้ใหญ่ในชุมชนชนบทภาคเหนือ ผลการทดลองพบว่า คะแนนผลการเรียนรู้หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05 เงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการจัดรูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ประกอบด้วย ประสบการณ์ ค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรมของชุมชน ปัญหาที่พบประกอบด้วย ปัญหาด้านผู้สอน หลักสูตร สื่อการสอน และปัญหาด้านผู้เรียน

## 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

Ewert (1991) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนามากลุ่มผ่านการศึกษาเชิงประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนามากลุ่มผ่านการศึกษาเชิงประสบการณ์สามารถพัฒนาผู้เรียนได้ 4 ด้าน คือ พัฒนาการสื่อสารแบบเปิด การทำงานเป็นทีม การจัดการ และการแก้ปัญหา ซึ่งช่วยให้ผู้เรียน เข้าใจว่าจะต้องทำอะไรบ้างจึงจะทำงานได้ประสบความสำเร็จ

Hogan and Cristine (1992) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การนำรูปแบบการเรียนการสอนจาก ประสบการณ์มาใช้ในการสอนวิชาพฤกษศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการทำงานเป็น กลุ่ม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการช่วยเหลือกันในการเรียนของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่ม ควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้การสอนโดยใช้กรณีศึกษา การทำรายงาน การทำกิจกรรมกลุ่ม และการสอบด้วยข้อสอบแบบปรนัย การเขียนตอบสั้นๆ และการเขียน อภิปราย จากกรณีศึกษา

Eisner (1993) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การสร้างรูปแบบการประเมินการศึกษา ดัชนีที่ เกี่ยวกับการปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้ที่เกิดจากการเรียนผ่านประสบการณ์สามารถช่วย ให้ผู้เรียนทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ช่วยให้นักศึกษาเข้าใจกระบวนการเรียนการสอนทั้งกระบวนการ ไม่ใช่เพียงบางส่วนและสามารถเลือกการตอบสนองของกลับได้หลากหลายวิธี นอกจากนี้ยังเป็นการ ฝึกความ สามารถในการแก้ปัญหา และทักษะการตีความ

Davies and Cohen (1995) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบระบบการสนับสนุน ทางสังคมและการคาดหวังสัมพันธภาพของวัยรุ่นและผู้ใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ในส่วนของการ เรียนการสอนเชิงประสบการณ์นอกชั้นเรียนช่วยฝึกการทำงานเป็นทีมและการแก้ปัญหา ฝึกการ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยลดความเครียดและความกลัวในการทำงาน

Johnson (1996) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเรียนเชิงประสบการณ์ ตามการรับรู้ของนักศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การเข้าร่วมกิจกรรมนอกชั้นเรียนของนักศึกษาได้ฝึก ทักษะการอยู่ร่วมกัน ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการเป็นผู้นำและฝึก ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

Henry (1977) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดอบรมพิเศษและการจัดโรงงาน ผลการวิจัยพบว่าวิธีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์โดยการใช้กิจกรรมเป็นหลักดีกว่าวิธีการเรียนการสอนแบบเดิมซึ่งมีลักษณะเป็นการท่องจำจากทฤษฎี โดยเฉพาะวิธีการสอนของอาจารย์ที่ใช้วิธีการบรรยายและการอภิปราย แต่การเรียนรู้โดยผ่านประสบการณ์นักศึกษาได้ประจักษ์และเห็นถึงความสัมพันธ์ในแนวทาง ของวิถีชีวิตของแต่ละบุคคลให้เรียนรู้ถึงกระบวนการทำงาน การฝึกการเป็นผู้นำ ผู้ตาม ฝึกความสามารถในการเสาะแสวงหาข้อมูล ฝึกการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาพร้อมกับผู้อื่น

Maxwell (1997) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานกลุ่มด้วยการสร้างการทำงานเป็นทีมจากการฝึกผจญภัย ผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ช่วยฝึกทักษะการแก้ปัญหาและช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างสมาชิก

Yan Fung Mok (1999) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ลักษณะบทบาทหน้าที่และประสิทธิผลของการเรียนรู้จากประสบการณ์พบว่า ลักษณะบทบาทหน้าที่ 10 ประการ มีผลต่อประสิทธิผลของการเรียนรู้จากประสบการณ์ ได้แก่

1. ประสบการณ์เดิม
2. การทบทวนไตร่ตรอง
3. การสร้างความหมายจากประสบการณ์
4. ความรู้สึก
5. การรับรู้คุณค่าและสังคม และอิทธิพลของวัฒนธรรม
6. ความมุ่งมั่นที่ปรับปรุงให้ดีขึ้น
7. การมีอิสระในการเรียนรู้ของบุคคล
8. แรงจูงใจ
9. การเรียนรู้ด้วยตนเอง
10. ทักษะการเรียนรู้

Ewert (2000) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเรียนรู้จากประสบการณ์โดยใช้แบบฝึกหัดในหลักสูตรการบริหารทางการตลาด ผลการวิจัยพบว่า สถาบันการศึกษาที่สอนด้านธุรกิจมักจะทำให้ความสนใจกับทฤษฎีและศัพท์ทางเทคนิคมากเกินไป ดังนั้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จึงเป็นรูปแบบการสอนที่สำคัญซึ่งช่วยพัฒนาการทำงานเป็นทีม การสร้างทีมงาน การพัฒนาทักษะการสื่อสาร ทักษะการรับฟัง รวมทั้งการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา

Gremeler (2000) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเรียนเชิงประสบการณ์แบบฝึกหัดในหลักสูตรการบริหารทางการตลาด ผลการวิจัยพบว่าสถาบันการศึกษาที่สอนด้านธุรกิจมักจะทำให้ความสนใจกับทฤษฎีและศัพท์ทางเทคนิคมากเกินไป โดยละเอียดหรือไม่ค่อยให้ความสนใจกับการฝึกทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการเรียนรู้เชิงประสบการณ์จึงเป็นรูปแบบการสอนที่สำคัญในวิชาการบริหารทางการตลาด ซึ่งช่วยพัฒนาการทำงานเป็นทีม การสร้างทีมงาน การพัฒนาทักษะการสื่อสาร ทักษะการรับฟัง รวมทั้งการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา

Hamer (2000) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลการจัดกิจกรรมในชั้นเรียนโดยใช้การประยุกต์ใช้เทคนิคการสอนโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า การนำเอาเทคนิคการสอนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์มาใช้ในชั้นเรียนช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม และยังส่งเสริมการคิดแก้ปัญหา ช่วยให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนและทำให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ

Sottile (2000) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการสอนจากประสบการณ์ในการพัฒนานิสิตนักศึกษาในวิทยาลัย พบว่า ผลการจัดการเรียนการสอนจากประสบการณ์ช่วยพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา เสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลซึ่งประกอบไปด้วยความไว้วางใจ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อน การสื่อสารระหว่างบุคคล การทำงานร่วมกับผู้อื่น มีทักษะทางสังคม และเสริมสร้างสมรรถภาพทางร่างกาย

จากรายงานการวิจัยและผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้จากประสบการณ์ ทั้งภายในและต่างประเทศพบว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่นำมาใช้ได้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพกับผู้เรียนผู้ใหญ่ ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าการนำรูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์มาใช้ในการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนผู้ใหญ่ในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การจัดการ การคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา การตีความ การสื่อสารแบบเปิด การฝึกเป็นผู้นำและผู้ตาม การแสวงหาข้อมูล การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การเสริมสร้างสัมพันธภาพ และทักษะการทำงาน ทั้งในด้านการปฏิบัติ การทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ซึ่งโดยส่วนมากแล้วกลุ่มเป้าหมายของการนำการเรียนรู้จากประสบการณ์ไปทดลองใช้ทั้งในและต่างประเทศ จะเป็นกลุ่มคนที่อยู่ในสถาบันการศึกษาเป็นหลัก โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาที่มักจะถูกพัฒนาเป็นหลักสูตรแบบผสมผสานการเรียนรู้จากประสบการณ์ในรายวิชาต่างๆ รวมถึงผู้เรียนผู้ใหญ่

ในชนบท แต่อย่างไรก็ตามยังไม่ค่อยพบว่าได้นำการเรียนรู้จากประสบการณ์ไปใช้กับผู้เรียนที่เป็นบุคลากรในองค์กรเอกชน

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

#### 3.1 งานวิจัยภายในประเทศ

สมคิด เมตไตรพันธ์ (2530) ได้ทำการศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสมรรถภาพการทำงานเป็นกลุ่มสำหรับผู้นำท้องถิ่นระดับหมู่บ้านในประเทศไทย โดยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับความรู้และสมรรถภาพการทำงานของผู้นำท้องถิ่นเป็นสำคัญ แล้วนำมาออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสมรรถภาพการทำงานเป็นกลุ่มสำหรับผู้นำท้องถิ่นระดับหมู่บ้านให้สามารถใช้ได้ในทุกท้องถิ่นของประเทศไทย เนื้อหาของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมี 5 ส่วน คือ ความหมายของกลุ่มและการทำงานเป็นกลุ่ม ความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานเป็นกลุ่ม องค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นกลุ่ม ความสำคัญของผู้นำกลุ่ม บทบาทหน้าที่ของผู้นำกลุ่ม ความสำคัญของผู้สมาชิกกลุ่ม บทบาทหน้าที่ของผู้สมาชิกกลุ่ม จากการทดลองใช้เพื่อประเมินคุณภาพพบว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ หลังจากการฝึกอบรม ผู้นำท้องถิ่นของหมู่บ้านได้คะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบสมรรถภาพการทำงานเป็นกลุ่มด้านต่างๆ สูงกว่าร้อยละ 70 และสูงกว่าการฝึกอบรมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับทั้งวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นว่าทั้งหลักสูตรและการฝึกอบรมตามหลักสูตรมีคุณภาพสูง

สำเร็จ สมวงศ์ (2532) ได้ทำการศึกษาการบริหารงานเป็นทีมที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนจำนวน 528 คน พบว่า ครูส่วนใหญ่เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมโดยใช้การอภิปรายมากที่สุดและการมีส่วนร่วม อภิปรายมีความสัมพันธ์กับผลปฏิบัติงานของโรงเรียนน้อยที่สุด นอกจากนี้ยังพบอีกว่า อายุ ราชการ วุฒิการศึกษาของครูที่แตกต่างกันนั้นไม่ได้ทำให้เกิดความแตกต่างในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารของโรงเรียน

ศิริวรรณ โกมุติกานนท์ (2536) ได้ทำการศึกษาสภาพจริง และความหวังของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ และบุคลากรทีมสุขภาพสาขาอื่น ในด้านองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม การพัฒนาทีมสุขภาพ กระบวนการทำงานเป็นทีม การ

เป็นพลวัตของทีมสุขภาพ โดยใช้พยาบาล 40 คน และบุคลากรอื่น 40 คน ที่ทำงานในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพฯ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการพัฒนาทีมสุขภาพกระบวนการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย ปัญหาและอุปสรรคที่พบคือ นโยบายไม่ได้กำหนดหน้าที่ของแต่ละวิชาชีพให้ชัดเจน รองลงมาคือ ขาดความร่วมมือ ขัดแย้งกัน ไม่มีเวลา และเจ้าหน้าที่มีน้อยตามลำดับ

ชวนพิศ สินธุวรการ (2538) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุข ในคลินิกผู้สูงอายุ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในคลินิกผู้สูงอายุ การเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในอาชีพของบุคลากร และตามขนาดของโรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในคลินิกผู้สูงอายุ จำนวน 130 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงานของบุคลากรในคลินิกผู้สูงอายุมีการกำหนดจุดมุ่งหมายการทำงานเป็นทีม การวางแผน การปฏิบัติงานตามแผน อยู่ในระดับปานกลาง มีการประเมินผลและการปรับปรุงทีมงาน อยู่ในระดับน้อย 2) บุคลากรที่มีประสบการณ์ 1-10 ปี 3) บุคลากรที่ปฏิบัติงานทั้งในโรงพยาบาลขนาดใหญ่และเล็ก มีการปฏิบัติงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันในเรื่องการกำหนดจุดมุ่งหมาย การวางแผน การปฏิบัติงานตามแผน การประเมินผล และการปรับปรุงทีมงาน

ชุติมา มาลัย (2538) ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และศึกษากลุ่มตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล จำนวนประชากร 295 คน ผลจากการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยของการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลโดยรวมทุกท่านอยู่ในระดับดี คือ มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกับการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย การทำงานร่วมกัน และการสร้างความคล่องตัวในการทำงานอยู่ในระดับดี อายุ และประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกของการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล สภาพแวดล้อมทางกายภาพ พฤติกรรมของผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญทางบวกกับอาจารย์พยาบาล

กัญญมณ ทองทวี (2540) ได้ทำการศึกษาทัศนคติในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการทำงานเป็นทีม ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของบุคลากร ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคใน

การทำงานเป็นทีมของบุคลากร โดยศึกษาจากปัจจัยด้านต่างๆ คือ อายุ เพศ รายได้ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน และความรู้ความเข้าใจในเรื่องการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรจากมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 สถาบัน คือ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเกริก มหาวิทยาลัยศรีปทุม และมหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น รวมทั้งสิ้น 405 คน ผลวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง การศึกษามีอิทธิพลต่อทัศนคติในการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีรายได้สูงมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีมมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำ บุคลากรที่เป็นผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน และเจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่แตกต่างกัน เพศ อายุ และประสบการณ์ของบุคลากร ไม่ใช่ปัจจัยสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม

เปรมวดี คฤหเดช (2540) ได้ทำการศึกษา เพื่อสร้างและพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ให้มีความรู้ เจตคติ และทักษะในการทำงานเป็นทีม วิธีการดำเนินงานวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ (1) การสร้างชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นมีลักษณะเป็นกิจกรรมเชิงประสบการณ์เพื่อให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง กิจกรรมในชุดฝึกอบรมมีลักษณะเร้าใจ ทำทาบปัญญาและความสามารถประกอบด้วย กิจกรรมในร่ม 10 กิจกรรม กิจกรรมกลางแจ้ง 10 กิจกรรม กิจกรรมการใช้ชีวิตร่วมกัน 3 กิจกรรม และกิจกรรมนันทนาการ 4 กิจกรรม (2) การตรวจสอบชุดฝึกอบรม เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม (3) การทดลองใช้ชุดฝึกอบรม ผู้วิจัยนำชุดฝึกอบรมไปทดลองฝึกอบรมครั้งที่ 1 กับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ชั้นปีที่ 3 จำนวน 19 คน (4) การปรับปรุงแก้ไขชุดฝึกอบรม และการนำชุดฝึกอบรมที่ได้ปรับปรุงและแก้ไข นำไปทดลองฝึกอบรมครั้งที่ 2 กับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ชั้นปีที่ 3 จำนวน 21 คน ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ก่อนและหลังการฝึกอบรมทั้งสองครั้ง พบว่า นักศึกษาทั้ง 40 คน มีความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีม มีทักษะในการทำงานเป็นทีม มีกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีผลการปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาร่วมกันเป็นทีม และมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ภายหลังการฝึกอบรมดีกว่าการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจากการติดตามผลการการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา 3 เดือน หลังจากการฝึกอบรมผ่านไป พบว่า ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีม 3 เดือนหลังการฝึกอบรมดีกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้พัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาลได้

สิริวรรณ จันทพิมล (2540) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานทางวิชาการแตกต่างกัน เขตการศึกษา 1 ซึ่งได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 380 คน ที่มีทั้งครู ครูใหญ่ หัวหน้าหมวด และผู้บริหาร โดยใช้แบบสอบถามเป็นหลัก พบว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของทีมงานฝ่ายวิชาการที่มีผลการปฏิบัติงานสูงแตกต่างจากทีมงานฝ่ายวิชาการที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำอยู่ 3 ด้าน คือ ด้านผู้นำทีม ด้านองค์ประกอบของสมาชิกทีม และด้านกระบวนการการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีความแตกต่างกัน คือ ด้านของโครงสร้างการทำงานเป็นทีม

สุธาดา มุ่งช่อนกลาง (2540) ได้ทำการศึกษาการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์และความร่วมมือในการทำงานกลุ่มระหว่างนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่เรียนด้วยวิธีการแบบร่วมมือที่เป็นทางการกับไม่เป็นทางการ ประชากร คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนปรังค์ทองวิทยา จังหวัดนครราชสีมา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ทดลองกลุ่มละ 42 คน เรียนด้วยวิธีการแบบร่วมมือที่เป็นทางการกับไม่เป็นทางการ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.742 และแบบประเมินความร่วมมือในการทำงานกลุ่มของนักเรียน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบที (t - test) ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่เรียนแบบร่วมมือที่เป็นทางการกับไม่เป็นทางการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักเรียนที่เรียนแบบร่วมมือที่เป็นทางการกับไม่เป็นทางการมีความร่วมมือในการทำงานกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภาพร อัคราวัฒนา (2541) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้า จากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 1,129 คน ซึ่งเป็นนักศึกษา อาจารย์ และผู้บริหารมหาวิทยาลัย โดยเครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบสังเกต พบว่า นักศึกษาส่วนมากมีพฤติกรรมการทำงานเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 6 - 10 คน ปัญหาในการทำงานเป็นทีมที่พบจากทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ นักศึกษามีเวลาว่างไม่ตรงกัน ทำให้ทำงานไม่ต่อเนื่อง อาจารย์ที่ปรึกษาไม่มีเวลาให้คำปรึกษา ผู้บริหารไม่มีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษา คิดว่าเป็นงานของฝ่ายกิจกรรมนักศึกษาจึงไม่ได้ให้ความสำคัญเท่าที่ควร และในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้วยว่า มหาวิทยาลัยควรบรรจุหลักการเรื่องการทำงานเป็นทีมไว้ในหลักสูตร และให้การสนับสนุนการ

ทำงานเป็นทีมของนักศึกษาในด้านการให้ความรู้ การพัฒนาทักษะ และการอำนวยความสะดวกด้านทรัพยากรให้มากขึ้น

อัจฉรา สืบสังข์ (2540) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของการกลุ่มต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์ เป็นการวิจัยกึ่งทดลองแบบเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม ทำการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง โดยกลุ่มทดลองมีจำนวน 25 คน ได้รับกระบวนการกลุ่มในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และกลุ่มควบคุมจำนวน 26 คน ซึ่งปฏิบัติตามปกติ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเด็กสามัญโรงพยาบาลรามาริบัติ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ประเภท 1) เครื่องมือในการทดลอง ได้แก่ แบบแผนการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 2) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่าคะแนนเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของบุคลากรพยาบาลในกลุ่มทดลองภายหลังที่ได้รับกระบวนการกลุ่มในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมสูงกว่าก่อนที่ได้รับกระบวนการกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์สูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ปฏิบัติตามปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนิดา รัตนไพโรจน์ (2542) ได้ทำการศึกษาผลของการใช้โปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจต่อการรับรู้ผลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อการปฏิบัติของสมาชิกทีมการพยาบาล โดยใช้กลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจของ Kiniow (1995) ในเรื่องทักษะ ในการสร้างและพัฒนาทีม ได้แก่ ทักษะในการเป็นสมาชิกทีม ทักษะในการเป็นผู้นำทีม ทักษะการประชุมปรึกษา พบว่าการรับรู้ผลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อการปฏิบัติงาน กลุ่มที่ได้รับโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจภายหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อุมาพร พุ่มนุ่น (2542) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของอาจารย์โดยทำวิจัยเป็นกรณีศึกษาสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ทำการวิจัยในเชิงคุณภาพใช้เวลาทำวิจัย 6 เดือน ในการพูดคุย สัมภาษณ์ ช่วยเหลืองานของอาจารย์สถาบันราชภัฏสวนดุสิต พบว่า การทำวิจัยของอาจารย์สามารถแบ่งได้ 2 รูปแบบ คือ 1) ทีมวิจัยแบบทางการ คือ ทีมวิจัยที่ได้รับการแต่งตั้งจากสถาบันและทำวิจัยตามนโยบายของสถาบัน 2) ทีมวิจัยที่ไม่เป็นทางการ เป็นทีมวิจัยที่ทำกรวิจัยด้วยกันเนื่องจากมีความสนใจในเรื่องเดียวกัน ปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีมของอาจารย์ คือ นโยบายและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำวิจัย จำนวนสมาชิกที่มีน้อย วิทยุณี และคุณุณีที่

เหมาะสมของผู้ร่วมทีม สมาชิกที่มีความรู้ ทีมงานมุ่งความสำเร็จของงาน และมีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมอย่างเปิดเผย ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การให้ความสำคัญกับการทำงานวิจัยเดี่ยวมากกว่าการทำวิจัยเป็นทีม สมาชิกในทีมมีจำนวนมากและขาดพื้นฐานความรู้ในการทำวิจัย สมาชิกในทีมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งงานอย่างเดียวอย่างหนึ่งและขาดการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย

อมรรักษ์ จินนาวงศ์ (2543) ได้ทำการศึกษาผลของการพยาบาลเป็นทีมต่อประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โดยให้ความสำคัญต่อกระบวนการทำงานเป็นทีม ในด้านการรวมตัวของทีม การระดมความคิด การกำหนดบรรทัดฐานของทีม และการดำเนินงานพบว่า คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิผลของหอผู้ป่วยของกลุ่มทดลองในด้านประสิทธิภาพการบริการของพยาบาล ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการยืดหยุ่น ภายหลังจากใช้พยาบาลเป็นทีมสูงกว่าและแตกต่างจากก่อนใช้การพยาบาลเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นความสามารถในการปรับตัวพบว่าไม่แตกต่างกัน

แววดาว อินทบุตร (2545) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม กับผลผลิตของงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากร และระยะเวลาในการทำงาน

ดวงจันทร์ วงษ์สุวรรณ (2547) ได้ทำการศึกษาผลของการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการพยาบาล ซึ่งการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม ประกอบด้วย ฝึกพฤติกรรมด้านความเป็นอิสระ ด้านการควบคุมอารมณ์ ด้านการใช้สิทธิ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ และด้านการติดต่อสื่อสาร หลังการทดลองพบว่า คะแนนการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกพฤติกรรมแสดงออกอย่างเหมาะสม

### 3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

Anhalt (1995) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคลิกภาพส่วนตัวและผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า

คุณลักษณะส่วนบุคคลนับเป็นการทำนายระดับการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้และความสัมพันธ์นี้ไม่มีอิทธิพลต่อประเภทงานที่ทำ นอกจากนี้ยังพบว่าการรวมกันของคุณลักษณะของบุคลิกภาพส่วนตัวในด้านความทะเยอทะยาน การเข้าสังคม และสติปัญญา มีนัยสำคัญต่อการทำงานต่างๆ ที่ทำร่วมกันเป็นทีม

Heinzleman (1994) ได้ทำการศึกษาศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ทีมการพยาบาลห้องผ่าตัด โดยมีแนวทางการดำเนินการ 3 ประการหลัก คือ 1) เสริมสร้างพลังอำนาจแก่ทีมการพยาบาล โดยพยาบาลหัวหน้าห้องผ่าตัดเป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ทีมพยาบาล ด้วยการให้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบแก่ทีมการพยาบาล 2) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้วยการให้การสนับสนุนแหล่งทรัพยากรต่างๆ ข้อมูล บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญไว้คอยให้การปรึกษาแนะนำ ให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ๆ และการสร้างสัมพันธภาพที่ดี 3) เป็นผู้สอนงานและเป็นพี่เลี้ยงแก่ทีมการพยาบาลที่ให้การเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยพยาบาลหัวหน้าห้องผ่าตัดจะดำเนินบทบาทเป็นผู้ให้การปรึกษาแนะนำ เป็นพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือทีมการพยาบาลในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ทีมการพยาบาลสามารถส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานในทีมการพยาบาลเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีความพึงพอใจในงาน และพร้อมในการปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การต่อไป

Michales (1994) ได้ทำการศึกษาศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ทีมการพยาบาลที่ดูแลผู้ป่วยต่อเนืองที่บ้าน (Home Health Nursing) เป็นการศึกษาที่ศูนย์ดูแลผู้ป่วยต่อเนืองที่บ้านที่ Westhills โดยใช้แนวคิดในการดำเนินการ 2 ประการ คือ 1) เสริมสร้างพลังอำนาจแก่ทีมการพยาบาล เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในทีมสามารถคิดและตัดสินใจในงานได้ด้วยตนเอง 2) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแบบทีมบริหารจัดการตนเอง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างกว้างขวาง ชัดเจน เกิดความไว้วางใจกัน มีความพึงพอใจในงาน ลดจำนวนการลาออกของบุคลากร ลดค่าใช้จ่ายของหน่วยงานลง และผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริการที่ได้รับ

Nason (1996) ได้ทำการศึกษาเรื่องการแลกเปลี่ยนสมาชิกในทีม ผลกระทบของคุณภาพความสัมพันธ์ที่มีต่อกระบวนการทำงานและผลของการทำงานเป็นทีม กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 246 คน ที่ทำงานร่วมกันในการฝึกอบรมสถานการณ์จำลองจากโปรแกรมสำเร็จรูปในการออกคำสั่งและรวบรวมเกี่ยวกับการทำงานของนาวิกโยธิน โดยแบ่ง

การทำงานที่มละ 3 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพของความสัมพันธ์สามารถอธิบายได้จากจำนวนสมาชิกที่เกี่ยวข้องอย่างไม่เหมาะสม สัดส่วนของสมาชิกที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม ความพึงพอใจที่มีต่อเพื่อนร่วมทีม และความพึงพอใจในภาพรวม นอกจากนี้ประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสาร และค่าเฉลี่ยของช่วงเวลาในการตัดสินใจมีผลต่อกระบวนการทำงานและผลของการทำงานด้วย

Sagie and Weisberg (1996) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของสมาชิกในทีมภายใต้สถานการณ์ต่างๆ และสรุปว่าพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมกับขั้นบรรทัดฐานในการทำงาน (Work Norms) ซึ่งได้แก่ อำนาจหน้าที่ สิทธิที่พึงมี และกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ซึ่งบรรทัดฐานในการทำงานนี้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันและความทุ่มเทให้กับองค์กรมากกว่าความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงาน (Job Satisfaction)

Sessa (1996) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในทีมที่มีความขัดแย้งของแพทย์ในโรงพยาบาล จำนวน 15 ทีม ผลการศึกษพบว่า มีความขัดแย้งที่เกิดจากบุคคล (People Oriented) เป็นอุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีมมากกว่าความขัดแย้งในงาน (Task Oriented)

Stewart (1996) ได้ทำการสรุปผลการศึกษาว่า ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องทราบว่าทีมงานมีพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องและเข้ากันได้มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ในการทำงานเป็นทีมจะกระตุ้นให้สมาชิกมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและยังส่งผลให้สมาชิกทำงานหนักขึ้นด้วย

Trimble and Miller (1996) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ครู และผู้บริหารของโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา การสร้างประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม และการเพิ่มพูนและสนับสนุนประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมจะส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ และสนับสนุนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพของนักศึกษา อาจารย์ และผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมตอนปลาย ความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีม และผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ทั้ง 3 อย่าง จะช่วยให้เกิดศักยภาพที่สูงที่สุดของการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีม และการให้ความสำคัญกับการกำหนดบทบาทของสมาชิกแต่ละคน รวมทั้งการแบ่งงานกันทำ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการ

ทำงานเป็นทีมด้วยเช่นกัน ทีมงานที่มีประสิทธิภาพยังช่วยแก้จุดบกพร่องของการบริหารงานและทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างนักศึกษาและอาจารย์ดีขึ้น

Friedman (1997) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของทีมที่เข้ารับการอบรมวิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น และได้ให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ว่า โรงเรียนควรรวมการฝึกทักษะการทำงานเป็นทีมไว้ในการเรียนการสอน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรตระหนักว่าทักษะการทำงานเป็นทีมนี้เป็นเครื่องมือที่จะพัฒนาเชื่อมโยงไปสู่โครงสร้างและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในสถาบันการศึกษา

Kasl, Marsick and Dechant (1997) ได้ทำการวิจัยโดยการสร้างแบบจำลอง (Model) เกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีม การศึกษานี้ทำการเปรียบเทียบกับสถานการณ์จริงของฝ่ายบุคคลและฝ่ายประมวลผลข้อมูลของกิจการสองแห่ง ผลการศึกษาพบว่า การเรียนรู้ นั้นเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดนิ่ง เนื่องจากกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) เงื่อนไข (Conditions) และการรับรู้เกี่ยวกับเงื่อนไขเวลา (Perception of Time) มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

Katzenbach (1997) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง (Top Management Team) พบว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งวัดจากความสามารถที่จะบรรลุมาตรฐานที่วัดไว้ได้ มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน

Susan and Taylor (1997) ได้ทำการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ทีมการพยาบาลแผนกอายุรกรรม - ศัลยกรรม เป็นการหาแนวทางการบริหารจัดการของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในการเปลี่ยนแปลงการทำงาน โดยตระหนักภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม ใช้แนวทางในการดำเนินการ 3 ประการ คือ 1) การบริหารจัดการโดยคำนึงถึงความรู้สึของผู้ปฏิบัติงาน 2) ให้การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน 3) เสริมสร้างพลังอำนาจโดยเน้นคุณค่าของผู้ปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในทีมการพยาบาลเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความมุ่งมั่นในความพยายามในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Zadra (1998) ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูระดับชั้นประถมศึกษาชั้นปีที่ 1-6 โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ครูทำงานเป็นทีมและผลที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมของครู โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าผู้บริหารหรือหัวหน้าหมวดจะให้การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมของครู ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูเป็นการเสริมแรงการทำงานให้ครูใช้เป็นเครื่องมือให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สามารถใช้ในการปรับปรุงการสอนของครูเพราะครูสามารถปรึกษาหารือกันในการแก้ปัญหาให้เด็กนักเรียน ทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งครูได้นำหลักการนี้มาใช้กับเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นครูด้วยกัน

จากรายงานการวิจัยและผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม ทั้งภายในและต่างประเทศพบว่า การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยของการทำงานอย่างหนึ่งที่จะเป็นดั่งแรงพลังขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ด้วยดี ทั้งนี้จึงมีผู้ที่ให้ความสนใจและทำการศึกษาค้นคว้าจำนวนมากทั้งผู้ศึกษาในและต่างประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นเพียงแค่การวัดเพื่อหาระดับของการทำงานเป็นทีมในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นการศึกษาตามสภาพพฤติกรรม หรือทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีม โดยกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาค้นคว้าจะเป็นกลุ่มบุคคลที่อยู่ในสถาบันการศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ไม่ว่าจะเป็น ครูอาจารย์หรือนักเรียนในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา หรืออุดมศึกษาก็ตาม นอกจากนั้นยังพบมากในบุคลากรทางการแพทย์ ทั้งที่เป็นทีมสุขภาพ ทีมพยาบาล คลินิกผู้สูงอายุ อาจารย์ และบุคลากรพยาบาล วิทยาลัย เป็นต้น

ส่วนในการพัฒนารูปแบบ หลักสูตร หรือกิจกรรม เพื่อนำไปใช้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมทั้งในและต่างประเทศนั้น ยังถือว่ามีน้อยมากเมื่อเทียบกับความสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่ได้รับความนิยมในปัจจุบัน โดยรูปแบบหรือกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่ศึกษานั้น จะมีการนำเทคนิคของกระบวนการกลุ่มมาใช้เป็นส่วนมาก นอกนั้นจะเป็นการใช้การเพิ่มพลังอำนาจ การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการทำพอร์ทโฟลิโอหรือแฟ้มงาน โดยกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ยังคงเป็นบุคคลกลุ่มเดิม คือ ในสถาบันการศึกษาต่างๆ การพยาบาล หรือบุคคลในชุมชน หากแต่จะเห็นได้ว่า ในองค์กรธุรกิจยังไม่ค่อยพบผู้ที่ให้ความสนใจในการศึกษา ทั้งที่เป็นศูนย์รวมของบุคลากรวัยผู้ใหญ่ผู้ซึ่งเป็นวัยทำงานที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก และมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และประเทศชาติ

## ตอนที่ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาบูรณาการ และสังเคราะห์เป็นแนวคิดของผู้วิจัย โดยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อดำเนินการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมสำหรับบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง รายละเอียดยังมีดังนี้

### 1. แนวคิด ทฤษฎี

ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Dewey, 1983. Pfeiffer and Jones, 1983. Kolb, 1984. Mark Tittly, 1994. Esther Goh, 1998. พรปภัตสร ปริญญาญกุล, 2546) มาสังเคราะห์ สร้างเป็นรูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ นำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนผู้ใหญ่เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. การทบทวนประสบการณ์เดิม เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจะจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงจากกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้เรียนดึงนำประสบการณ์เดิมมาใช้ พร้อมทั้งเรียนรู้สิ่งใหม่จากกิจกรรม

ในขั้นการทบทวนประสบการณ์เดิม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาจากวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ของนักทฤษฎีและงานวิจัยที่ได้เสนอสาระสำคัญอยู่ในขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

- ขั้นการรับรู้ปัญหา การคิดหาทางแก้ไข การลองกระทำ และการเกิดประสบการณ์ของ Dewey (1983)
- ขั้นการค้นหาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ของ Pfeiffer and Jones (1983)
- ขั้นประสบการณ์ ของ Esther Goh (1998)
- ขั้นประสบการณ์ ของ Mark Tittly (1994)
- ขั้นการสร้างประสบการณ์ ของ พรปภัตสร ปริญาญกุล (2546)

2. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนจะได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ได้รับจากขั้นตอนที่ 1 โดยการอภิปราย พร้อมทั้งนำเสนอผลจากการปฏิบัติ

ในขั้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาจากวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ของนักทฤษฎีและงานวิจัยที่ได้เสนอสาระสำคัญอยู่ในขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

- ขั้นการนำเสนอประสบการณ์ ของ Pfeiffer and Jones (1983)
- ขั้นประสบการณ์การเรียนรู้ ของ Kolb (1984)
- ขั้นการแลกเปลี่ยน ของ Esther Goh (1998)
- ขั้นการแบ่งปัน ของ พรปภัศสร ปริญาญกุล (2546)

3. การเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ เป็นขั้นตอนของการมีส่วนร่วมทั้งผู้สอนและผู้เรียนในการร่วมกันอภิปรายและให้ข้อมูลย้อนกลับ อีกทั้งมีการบรรยาย ยกตัวอย่าง เรียนรู้จากกรณีศึกษา เพื่อเติมเต็มรายละเอียดที่ขาดหายไปให้กระจ่างชัดยิ่งขึ้น

ในขั้นการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาจากวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ของนักทฤษฎีและงานวิจัยที่ได้เสนอสาระสำคัญอยู่ในขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

- ขั้นการเข้าร่วมอภิปราย ของ Pfeiffer and Jones (1983)
- ขั้นการนำเสนอเนื้อหาสาระ ของ Mark Tittly (1994)
- ขั้นกระบวนการ ของ Esther Goh (1998)
- ขั้นการดำเนินการ ของ พรปภัศสร ปริญาญกุล (2546)

4. การสรุปสร้างความรู้ใหม่ เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนร่วมกันอภิปราย วิเคราะห์ เพื่อสรุปสาระความรู้ และประสบการณ์ร่วมกัน พร้อมทั้งนำเสนอความรู้ใหม่

ในขั้นการสรุปสร้างความรู้ใหม่ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาจากวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ของนักทฤษฎีและงานวิจัยที่ได้เสนอสาระสำคัญอยู่ในขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

- ขั้นการเกิดประสบการณ์ใหม่ ของ Dewey (1983)
- ขั้นการสรุปสร้างความรู้ใหม่ ของ Pfeiffer and Jones (1983)
- ขั้นการสังเกตและการไตร่ตรอง ขั้นการพิจารณาถึงความเห็นและสร้างแนวคิด ของ Kolb (1984)
- ขั้นการวิเคราะห์ และการสรุปภาพรวม ของ Mark Tittly (1994)
- ขั้นการสรุปภาพรวม ของ Esther Goh (1998)
- ขั้นการสรุป ของ พรปภัศสร ปริญาญกุล (2546)

5. การนำไปประยุกต์ใช้ เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์การ เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้เป็นการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน ซึ่งผู้วิจัยจะทำการทดสอบโดยให้ผู้เข้าร่วม กิจกรรมลงมือปฏิบัติจริงในกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การแสดงบทบาทสมมุติ การประชุมกลุ่ม การ วิเคราะห์อภิปราย พร้อมทั้งนำเสนอ

ในขั้นการนำไปประยุกต์ใช้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาจากวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ ของนักทฤษฎีและงานวิจัยที่ได้เสนอสาระสำคัญอยู่ในขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

- ขั้นการประยุกต์ใช้ ของ Pfeiffer and Jones (1983)
- ขั้นการตรวจสอบและบูรณาการ ของ Kolb (1984)
- ขั้นการปฏิบัติหรือทดลอง และการส่งต่อ ของ Mark Tittly (1994)
- ขั้นการประยุกต์ใช้ ของ Esther Goh (1998)
- ขั้นการประยุกต์ ของ พรปภััสสร ปริญาญกุล (2546)

สรุปดังตารางที่ 1

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 สาระทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ และประเด็นที่สังเคราะห์มาใช้ในการวิจัย

นักทฤษฎี/ งานวิจัย	สาระสำคัญของแนวคิดทฤษฎี	สาระสำคัญที่นำมาใช้ในการวิจัย
Dewey (1983)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การรับรู้ปัญหา</li> <li>2. คิดหาทางแก้ไข</li> <li>3. ลองกระทำ</li> <li>4. เกิดประสบการณ์</li> <li>5. เกิดประสบการณ์ใหม่</li> </ol>	<p>จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ ซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การทบทวนประสบการณ์เดิม</li> <li>2. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์</li> <li>3. การเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่</li> </ol>
Pfeiffer and Jones (1983)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การค้นหาแลกเปลี่ยนประสบการณ์</li> <li>2. การนำเสนอประสบการณ์</li> <li>3. การเข้าร่วมอภิปราย</li> <li>4. การสรุปสร้างความรู้ใหม่</li> <li>5. การประยุกต์ใช้</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. การสรุปสร้างความรู้ใหม่</li> <li>5. การนำไปประยุกต์ใช้</li> </ol>
Kolb (1984)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประสบการณ์การเรียนรู้</li> <li>2. การสังเกตและการไตร่ตรอง</li> <li>3. การพิจารณาถึงความเห็นและสร้างแนวคิด</li> <li>4. การตรวจสอบและการบูรณาการ</li> </ol>	
Mark Tittly (1994)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประสบการณ์</li> <li>2. การนำเสนอเนื้อหาสาระ</li> <li>3. การวิเคราะห์</li> <li>4. การสรุปภาพรวม</li> <li>5. การปฏิบัติหรือทดลอง</li> <li>6. การส่งต่อ</li> </ol>	
Esther Goh (1998)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประสบการณ์</li> <li>2. การแลกเปลี่ยน</li> <li>3. กระบวนการ</li> <li>4. การสรุปภาพรวม</li> <li>5. การประยุกต์ใช้</li> </ol>	
พรปภัตสร ปริญาชาญกุล (2546)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การสร้างประสบการณ์</li> <li>2. การแบ่งปัน</li> <li>3. การดำเนินการ</li> <li>4. การสรุป</li> <li>5. การประยุกต์</li> </ol>	

ขั้นตอนของการเรียนรู้จากประสบการณ์ หรือวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้นทั้ง 5 ขั้นตอนดังกล่าว ผู้วิจัยนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนผู้ใหญ่ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Woodcock, 1989. Kazemek, 1991. Dyer, 1995. Tappen, 1995. ทิศนา แคมมณี, 2537. วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์, 2549) เพื่อนำมาเป็นตัวชี้วัดของการพัฒนาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 7 ด้าน ประกอบด้วย

1. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันที่ชัดเจน สมาชิกทุกคนในทีมมีความเข้าใจรับรู้และยอมรับแนวคิดเกี่ยวกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีมร่วมกัน โดยมีหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษรที่จะใช้เป็นแนวทางการดำเนินการในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

ในด้านที่ 1 การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันที่ชัดเจน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาจากลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของนักทฤษฎีและงานวิจัยที่ได้เสนอสาระสำคัญต่างๆ ดังนี้

- เป้าหมายชัดเจนสอดคล้องวัตถุประสงค์ ของ Woodcock (1989)
- ยอมรับเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ของ Kazemek (1991)
- มีเป้าหมายและประโยชน์ที่ชัดเจน ของ Dyer (1995)
- มีเป้าหมายร่วมกัน ของ Tappen (1995)
- มีเป้าหมายร่วมกัน ของ ทิศนา แคมมณี (2537)
- มีจุดมุ่งหมายเป้าหมายร่วมกัน ของ วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549)

2. การเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ สมาชิกทุกคนมีการใช้ความรู้ความสามารถเต็มตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามบทบาทและหน้าที่ของแต่ละคนที่ได้รับมอบหมายได้ตรงตามความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความถนัด และความพึงพอใจของสมาชิก อันจะเป็นการก่อเกิดงานนั้นประสบความสำเร็จได้ด้วยดี อีกทั้งรู้จักการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีในการจัดการดำเนินการตามสถานการณ์ต่างๆ

ในด้านที่ 2 การเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาจากลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของนักทฤษฎีและงานวิจัยที่ได้เสนอสาระสำคัญต่างๆ ดังนี้

- ความสมดุลในบทบาท และภาวะผู้นำที่เหมาะสม ของ Woodcock (1989)
- สมาชิกมีโอกาสแสดงบทบาทผู้นำ และเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอำนาจของตน ของ Kazemek (1991)
- เข้าใจหน้าที่และบทบาท และผู้นำสนับสนุนผู้อื่นเป็นผู้มีมาตรฐานปฏิบัติงานสูง ของ Dyer (1995)
- มีบทบาทความรู้สึกร่วมกัน ของ วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549)

3. การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน สมาชิกมีความไว้วางใจกันภายในทีม อันจะเอื้อให้เกิดความร่วมมือระหว่างกัน โดยเชื่อว่าไม่มีใครในทีมที่เอาเปรียบและสมาชิกเกิดการยอมรับให้ความสำคัญ และให้ความช่วยเหลือสนับสนุนกระบวนการดำเนินงานของเพื่อนร่วมทีมอย่าง ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจในโอกาสที่เหมาะสม

ในด้านที่ 3 การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาจากลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของนักทฤษฎีและงานวิจัยที่ได้เสนอสาระสำคัญต่างๆ ดังนี้

- การสนับสนุนและการไว้วางใจ ของ Woodcock (1989)
- สมาชิกยอมรับสนับสนุนกระบวนการดำเนินงาน ของ Kazemek (1991)
- มีความเชื่อถือไว้วางใจและสนับสนุนในทีม ของ Dyer (1995)
- ฟังพาท้าย ไว้วางใจกัน ของ Tappen (1995)

4. การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน สมาชิกมีการประชุม ปรึกษาหารือ วางแผนและหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างทันต่อโลกสมัยและตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง เพื่อไม่ให้งานเกิดความซ้ำซ้อนและสามารถสำเร็จผลได้ตามระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงอยู่ในงบประมาณที่กำหนดไว้ โดยมีการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน ทั้งนี้เมื่อปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้วจะต้องทำการประเมิน ทบทวนติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานในครั้งต่อไป

ในด้านที่ 4 การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาจากลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของนักทฤษฎีและงานวิจัยที่ได้เสนอสาระสำคัญต่างๆ ดังนี้

- วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และการพัฒนาบุคลากร ของ Woodcock (1989)
- สมาชิกใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีการทดลองและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และมีการติดตามประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ของ Kazemek (1991)
- สมาชิกยอมรับการตัดสินใจของคนอื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน และมีโครงสร้างกระบวนการที่มั่นคง ของ Dyer (1995)

- วางแผนร่วมกัน ของ Tappen (1995)
- มีส่วนร่วมในการดำเนินการ ของ ทิศนา แคมมณี (2537)
- มีโครงสร้างของทีม ของ วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549)

5. การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน สมาชิกตระหนักในความสำคัญของกันและกัน มีการแสดงออกซึ่งการยอมรับในความแตกต่างและข้อจำกัดของแต่ละบุคคล รู้จักให้เกียรติและเห็นคุณค่าทั้งของตนเองและเพื่อนสมาชิก ไม่ดูถูกดูแคลน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก แสดงความเป็นกันเองด้วยท่าทางที่เป็นมิตร เปิดใจเรียนรู้ที่จะเข้าใจและให้อภัยเพื่อนในฐานะสมาชิกของทีม โดยมีความคุ้นเคย รู้จักเสียสละ มีความใกล้ชิดสนิทสนมต่อกัน เพื่อให้เกิดความรัก ความผูกพัน มีความรู้สึกเข้าใจ ไว้วางใจกัน เป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกัน อันจะช่วยให้การดำเนินงานมีความสำเร็จราบรื่นด้วยความร่วมมือร่วมใจและแบ่งปันผล ประโยชน์ร่วมกัน

ในด้านที่ 5 การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาจากลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของนักทฤษฎีและงานวิจัยที่ได้เสนอสาระสำคัญต่างๆ ดังนี้

- สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี ของ Woodcock (1989)
- มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ของ วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549)

6. การติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน สมาชิกมีการสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสม สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อกันได้อย่างสมเหตุสมผลเปิดเผยไม่มีความลับในทีม สามารถเลือกการสื่อสารทั้งทางวัจนภาษาและอวัจนภาษาได้อย่างเหมาะสม โดยสามารถเป็นผู้สื่อสารที่สามารถส่งสารให้ผู้อื่นเกิดการยอมรับและเข้าใจ พร้อมทั้งสามารถเป็นผู้รับสารที่เป็นผู้รับฟังที่ดี อันจะทำให้เกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สมาชิกในทีมทุกคนรู้จักยอมรับในความผิดพลาดโดยกล้าที่จะเปิดเผยเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานต่อไป

ในด้านที่ 6 การติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาจากลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของนักทฤษฎีและงานวิจัยที่ได้เสนอสาระสำคัญต่างๆ ดังนี้

- มีการเปิดเผยและเผชิญหน้า และการติดต่อสื่อสารที่ดี ของ Woodcock (1989)
- ติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยรู้ทิศทางดำเนินงาน ของ Kazemek (1991)
- ติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน ของ Dyer (1995)
- ติดต่อสื่อสารในกลุ่ม ของ ทิศนา แคมมณี (2537)

7. การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ สมาชิกเข้าใจและเรียนรู้ความแตกต่างของกันและกัน โดยเฉพาะในด้านความคิดหรือมุมมองที่อาจจะไม่ตรงกันอันนำไปสู่ความขัดแย้งที่อาจตามมาได้อย่างฉับพลัน ทั้งนี้พึงรู้ปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องคือ มีสติ ควบคุมตนเองได้ทั้งทางกาย วาจา และใจ รู้จักรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ของผู้อื่น พร้อมทั้งสามารถชี้แจง ปรับความเข้าใจ และไกล่เกลี่ยประนีประนอมได้ ทั้งนี้รู้จักแสดงความรับผิดชอบต่อความขัดแย้งโดยไม่พาดพิงผู้อื่น โดยมีความเชื่อที่ว่าความแตกต่างด้านความคิดหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้นเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการนำมาสร้างสรรค์ให้เกิดประสิทธิภาพที่สูงในการทำงาน และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

ในด้านที่ 7 การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาจากลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของนักทฤษฎีและงานวิจัยที่ได้เสนอสาระสำคัญต่างๆ ดังนี้

- การร่วมมือและขัดแย้ง ของ Woodcock (1989)
- มีการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ สมาชิกยอมรับการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจของ Kazemek (1991)
- ยอมรับและจัดการความขัดแย้งอย่างเฉลียวฉลาด ของ Dyer (1995)

สรุปดังตารางที่ 2

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

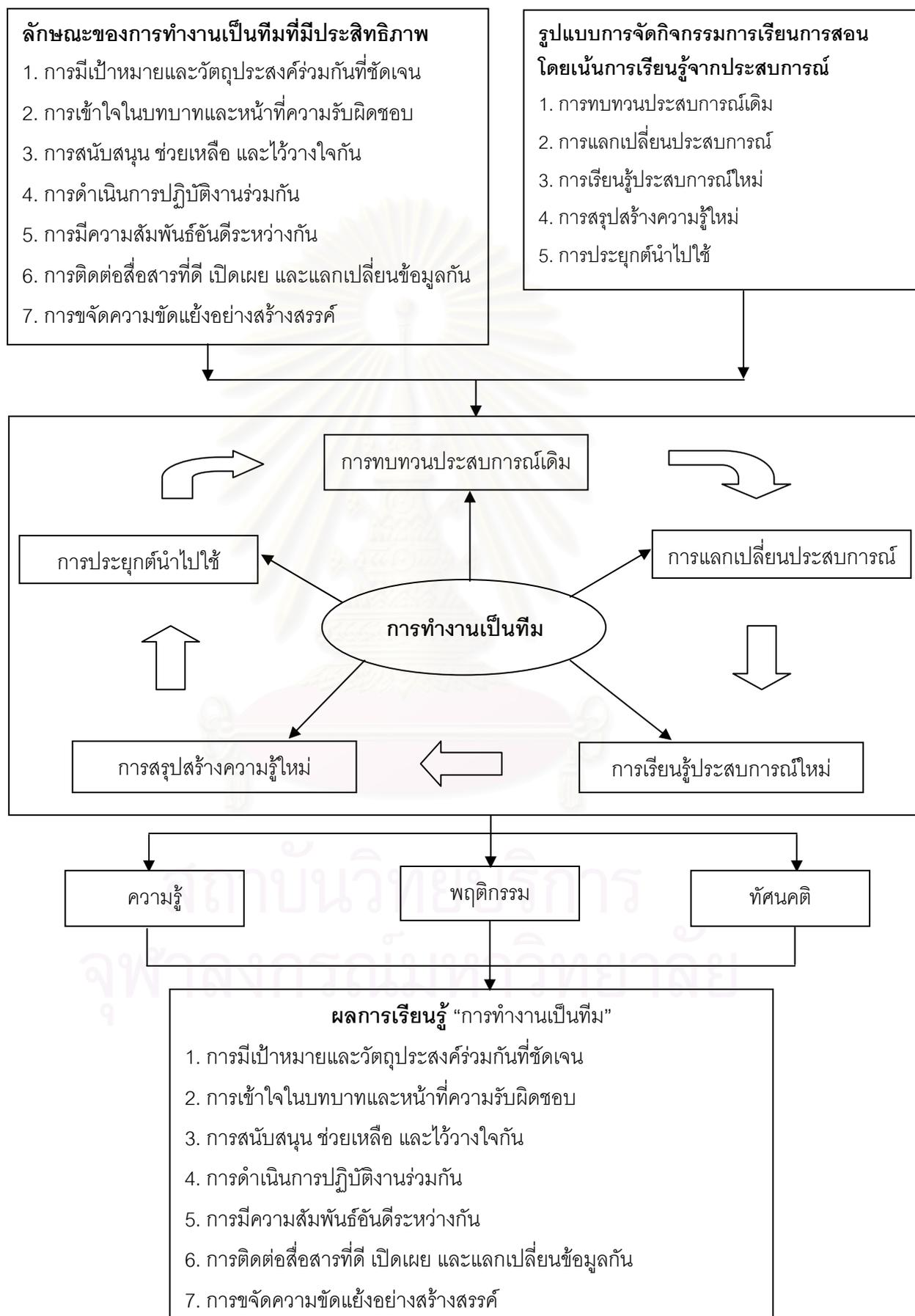
ตารางที่ 2      สารະทฤษฎีลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และประเด็นที่  
 สั้งเคราะห์นำมาใช้ในการวิจัย

นักทฤษฎี	สาระสำคัญของแนวคิดทฤษฎี	สาระสำคัญที่นำมาใช้ในการวิจัย
Woodcock (1989)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความสมดุลในบทบาท</li> <li>2. เป้าหมายชัดเจนสอดคล้องวัตถุประสงค์</li> <li>3. การเปิดเผยและเผชิญหน้า</li> <li>4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ</li> <li>5. การร่วมมือและขัดแย้ง</li> <li>6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน</li> <li>7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม</li> <li>8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>9. การพัฒนาบุคลากร</li> <li>10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี</li> <li>11. การติดต่อสื่อสารที่ดี</li> </ol>	<p>จากการศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์          ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์              ร่วมกันที่ชัดเจน</li> <li>2. การเข้าใจในบทบาทและหน้าที่              ความรับผิดชอบ</li> <li>3. การสนับสนุน ช่วยเหลือ และ              ไว้วางใจกัน</li> <li>4. การดำเนินการปฏิบัติงาน              ร่วมกัน</li> <li>5. การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่าง              กัน</li> </ol>
Kazemek (1991)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ยอมรับเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์</li> <li>2. มีการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์</li> <li>3. สมาชิกมีโอกาสแสดงบทบาทผู้นำ</li> <li>4. สมาชิกใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่</li> <li>5. ติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย รู้ทิศทาง              ดำเนินงาน</li> <li>6. สมาชิกยอมรับสนับสนุนกระบวนการ              ดำเนินงาน</li> <li>7. สมาชิกยอมรับการแก้ไขปัญหาและ              ตัดสินใจ</li> <li>8. มีการทดลองและสร้างสรรค์นวัตกรรม              ใหม่ ๆ</li> <li>9. มีการติดตามประเมินผลการทำงานอย่าง              สม่ำเสมอ</li> <li>10. เข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ              อำนวยของตน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. การติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย              และแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน</li> <li>7. การบริหารจัดการความขัดแย้งอย่าง              สร้างสรรค์</li> </ol>

**ตารางที่ 2** สาระทฤษฎีลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และประเด็นที่สังเคราะห์นำมาใช้ในการวิจัย (ต่อ)

นักทฤษฎี/ งานวิจัย	สาระสำคัญของแนวคิดทฤษฎี	สาระสำคัญที่นำมาใช้ในการวิจัย
Dyer (1995)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีเป้าหมายและประโยชน์ที่ชัดเจน</li> <li>2. เข้าใจหน้าที่และบทบาท</li> <li>3. มีความเชื่อถือไว้วางใจและสนับสนุนในทีม</li> <li>4. ติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน</li> <li>5. สมาชิกยอมรับการตัดสินใจของคนอื่น</li> <li>6. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน</li> <li>7. ผู้นำสนับสนุนผู้อื่น ผู้มีมาตรฐานปฏิบัติงานสูง</li> <li>8. ยอมรับและบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างเฉลียวฉลาด</li> <li>9. มีโครงสร้างกระบวนการที่มั่นคง</li> </ol>	
Tappen (1995)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีเป้าหมายร่วมกัน</li> <li>2. วางแผนร่วมกัน</li> <li>3. พึ่งพาอาศัยกัน</li> <li>4. ไว้วางใจกัน</li> </ol>	
ทิตินา (2537)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีเป้าหมายร่วมกัน</li> <li>2. มีส่วนร่วมในการดำเนินการ</li> <li>3. ติดต่อสื่อสารในกลุ่ม</li> <li>4. ร่วมมือประสานกันในกลุ่ม</li> <li>5. ตัดสินใจร่วมกัน</li> <li>6. มีผลประโยชน์ร่วมกัน</li> </ol>	
วราภรณ์ (2549)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม</li> <li>2. มีจุดมุ่งหมายเป้าหมายร่วมกัน</li> <li>3. มีโครงสร้างของทีม</li> <li>4. มีบทบาทความรู้สึกร่วมกัน</li> </ol>	

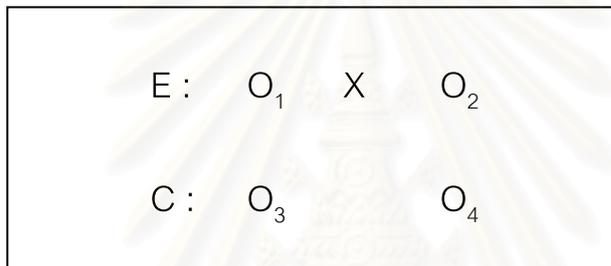
### แผนภูมิที่ 10 กรอบแนวคิดในการวิจัย



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ผลของการจัดกิจกรรมการศึกษาจากระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง ใช้รูปแบบการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi – Experimental Research Design) ในลักษณะของการมีกลุ่มควบคุมไว้สำหรับการเปรียบเทียบการวัดสองครั้งคือ ก่อนและหลังการทดลอง (Control Group Pretest – Posttest Design) โดยมีรูปแบบดังนี้



- E หมายถึง กลุ่มทดลอง (Experimental Group) ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการศึกษาจากระบบโรงเรียน เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
- C หมายถึง กลุ่มควบคุม (Control Group)
- X หมายถึง การจัดกิจกรรมการศึกษาจากระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
- O<sub>1</sub> หมายถึง คะแนนด้านความรู้ และทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากร บริษัท ราไทยเพรส จำกัด กลุ่มทดลองวัดครั้งที่ 1 ก่อนได้รับการจัดกิจกรรมการศึกษาจากระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
- O<sub>2</sub> หมายถึง คะแนนด้านความรู้ และทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากร บริษัท ราไทยเพรส จำกัด กลุ่มทดลองวัดครั้งที่ 2 หลังได้รับการจัดกิจกรรมจากระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

- O<sub>3</sub> หมายถึง คะแนนด้านความรู้ และทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากร บริษัท ร้าไทยเพรส จำกัด กลุ่มควบคุมวัดครั้งที่ 1 ก่อนได้รับการจัดกิจกรรม การศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
- O<sub>4</sub> หมายถึง คะแนนด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากร บริษัท ร้าไทยเพรส จำกัด กลุ่มควบคุมวัดครั้งที่ 2 หลังได้รับการจัดกิจกรรม การศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

### ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานในการศึกษาวิจัย

การวิจัยเรื่อง ผลของการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จาก ประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง มีขั้นตอนและ วิธีดำเนินการ ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
- ขั้นตอนที่ 3 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย และการตรวจสอบเครื่องมือ
- ขั้นตอนที่ 4 วิธีการทดลองและการประเมินผลการทดลอง
- ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

### ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 1.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษานอกระบบโรงเรียน
- 1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
- 1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้จากประสบการณ์
- 1.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
- 1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการทดลอง คือ บุคลากรในองค์กรธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตประเภทการพิมพ์ขนาดกลาง จำนวนทั้งสิ้น 125 แห่งทั่วประเทศ ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1.1 เป็นองค์กรธุรกิจขนาดกลางที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.1.2 เป็นองค์กรธุรกิจขนาดกลางที่มีจำนวนบุคลากร 51-200 คน

2.1.3 เป็นองค์กรธุรกิจขนาดกลางที่มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีการผลิตและสร้างผลงานในระดับประเทศ

2.1.4 เป็นองค์กรธุรกิจขนาดกลางที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นในด้านความต้องการและความสนใจในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้แก่บุคลากร

2.1.5 เป็นองค์กรธุรกิจขนาดกลางที่บุคลากรเต็มใจเข้าร่วมการทดลอง โดยมีความรู้ในระดับอ่านออกเขียนได้

2.1.6 เป็นองค์กรธุรกิจขนาดกลางที่เข้าร่วมการจัดกิจกรรมได้ตามช่วงเวลาที่ยูวิจัยกำหนด

2.1.7 เป็นองค์กรธุรกิจขนาดกลางที่ยินดีให้การสนับสนุนและร่วมมือในการศึกษา ทดลอง และเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี

### 2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรบริษัท ราไทยเพรส จำกัด จำนวน 61 คน ซึ่งหลังจากได้ทำการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด พบว่าเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความเหมาะสมตรงตามเกณฑ์ทุกข้อที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ตามบริบทดังนี้ บริษัท ราไทยเพรส จำกัด เป็นองค์กรธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตประเภทการพิมพ์ขนาดกลางที่มีอายุงานถึงปัจจุบันรวม 20 ปี มีบุคลากรทั้งสิ้น 61 คน ตั้งอยู่ในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นที่ตั้งที่อยู่ใจกลางเมืองอันเป็นแหล่งรวมขององค์กรธุรกิจที่มีชื่อเสียง มีผลงานเป็นที่ยอมรับ และมีการแข่งขันสูง ทั้งนี้กรุงเทพมหานครยังนับเป็นศูนย์รวมของแรงงานที่อพยพหลั่งไหลมาจากทั่วทุกภูมิภาค ดังนั้นจึงถือได้ว่าเป็นตัวแทนของประชากรในการวิจัยที่ดี ซึ่งลักษณะของบุคลากรมีความหลากหลาย และมีประสบการณ์แตกต่างกันตามหน้าที่และลักษณะงานเหมาะกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันตามหลักของการเรียนรู้จากประสบการณ์ ที่สำคัญพบว่าระดับความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในบริษัทส่วนมากจะเป็นในลักษณะเพียงเฉพาะในกลุ่มของงานเท่านั้น และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของบริษัทพบว่า มีวิสัยทัศน์ในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร โดยมีความต้องการและสนใจ

ในการพัฒนาบุคลากรด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งทางบริษัท ร้าไทยเพรส จำกัด ยินดีสนับสนุนให้ ความร่วมมือกับผู้วิจัยในการดำเนินการทดลองครั้งนี้ โดยสามารถเข้าร่วมการจัดกิจกรรมได้ตาม ช่วงเวลาที่ผู้วิจัยกำหนด และนับว่าการจัดกิจกรรมนี้เป็นส่วนหนึ่งในการตอบสนองความต้องการ ของผู้บริหารที่ต้องการหากิจกรรมให้บุคลากรได้ทำร่วมกันนอกเหนือจากการทำงานตามปกติ

สำหรับการดำเนินการแบ่งกลุ่มควบคุมและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีจับคู่ (Matching) เข้ากลุ่มในการทดลอง ประกอบด้วย กลุ่มทดลองที่ได้เข้าร่วมกิจกรรม การศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของ บุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง จำนวน 31 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 30 คน

### ขั้นตอนที่ 3 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย และการตรวจสอบเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีด้วยกัน 2 ประเภท คือ

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการทดลอง คือ แผนการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบ โรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม (รายละเอียดภาคผนวก ง)

การจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จะดำเนินการโดยเริ่มจากกิจกรรมขั้นนำ ซึ่งจะ เป็นลักษณะกิจกรรมที่เน้นการผ่อนคลายจากการทำงาน และพร้อมที่จะรับการเรียนรู้ ด้วยการ ใช้ กิจกรรมนันทนาการ สร้างความกระตือรือร้นให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม ก่อนที่จะมีการดำเนินการ ตามขั้นตอนการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้น 5 ขั้นตอน คือ

1. การทบทวนประสบการณ์เดิม เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจะจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ลงมือ ปฏิบัติจริงจากกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้เรียนดึงนำประสบการณ์เดิมมาใช้ พร้อมทั้งเรียนรู้สิ่ง ใหม่จากกิจกรรม

2. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนจะได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ ได้รับจากขั้นตอนที่ 1 โดยการอภิปราย พร้อมทั้งนำเสนอผลจากการปฏิบัติ

3. การเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ เป็นขั้นตอนของการมีส่วนร่วมทั้งผู้สอนและผู้เรียนในการ ร่วมกันอภิปรายและให้ข้อมูลย้อนกลับ อีกทั้งมีการบรรยาย ยกตัวอย่าง เรียนรู้จากกรณีศึกษา เพื่อ เติมเต็มรายละเอียดที่ขาดหายไปให้กระจ่างชัดยิ่งขึ้น

4. การสรุปสร้างความรู้ใหม่ เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนร่วมกันอภิปราย วิเคราะห์ เพื่อสรุปสาระ ความรู้ และประสบการณ์ร่วมกัน พร้อมทั้งนำเสนอความรู้ใหม่

5. การนำไปประยุกต์ใช้ เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์การ เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้เป็นจริงในชีวิตประจำวัน ซึ่งผู้วิจัยจะทำการทดสอบโดยให้ผู้เข้าร่วม

กิจกรรมลงมือปฏิบัติจริงในกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การแสดงบทบาทสมมติ การประชุมกลุ่ม การวิเคราะห์อภิปราย พร้อมทั้งนำเสนอ

ขั้นตอนในการพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมมีดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมตามเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ Woodcock (1989) Kazemek (1991) Dyer (1995) Tappen (1995) ทิศนา แคมมณี (2537) และวารสารณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549)

2. กำหนดวัตถุประสงค์ทางการศึกษา โดยนำองค์ประกอบของลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไปในขั้นตอนที่ 1 มาเป็นแนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอนของระบบโรงเรียนสำหรับเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมทั้ง 7 ด้าน โดยอยู่ในส่วนของวัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่จัด

3. สร้างแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของระบบโรงเรียนให้มีความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลางที่เข้าร่วมกิจกรรมได้พัฒนาการทำงานเป็นทีมครอบคลุมลักษณะบ่งชี้ทั้ง 7 ด้าน

4. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ เพื่อความเหมาะสมถูกต้อง และนำแบบทดสอบมาแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

5. ผู้วิจัยนำแผนการจัดกิจกรรมที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบ ซึ่งการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาควรให้ผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า 3 คน (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2542) ดังนั้นเพื่อการสร้างแผนการจัดกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพผู้วิจัยจึงได้ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบจำนวน 5 ท่าน

- ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของระบบโรงเรียน จำนวน 3 ท่าน
- ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จำนวน 2 ท่าน

จากการตรวจสอบเชิงเนื้อหาของแผนการจัดกิจกรรมจากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ให้นำกลับไปปรับโดยการเพิ่มรายละเอียดของวัตถุประสงค์ของแต่ละกิจกรรมย่อยและปรับกิจกรรมในขั้นทบทวนประสบการณ์ และขั้นประยุกต์ใช้ในบางกิจกรรม เพื่อความเหมาะสมกับการนำไปใช้จริง ทั้งนี้หลังจากผู้วิจัยนำไปปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วได้นำแผนการจัดกิจกรรมนี้ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเพื่อความเหมาะสมถูกต้องอีกครั้ง

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 แบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีมและแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม ถูกสร้างขึ้นเพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนและหลังการทดลอง โดยมีลักษณะและรายละเอียดต่างๆ ดังนี้

3.2.1.1 แบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีม เป็นข้อสอบแบบปรนัย เลือกตอบมี 3 ตัวเลือก จำนวน 23 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่ผู้วิจัยสังเคราะห์สร้างเป็นคำถามประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 7 ด้าน ประกอบด้วย

1. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันที่ชัดเจน สมาชิกทุกคนในทีมมีความเข้าใจ รับรู้ และยอมรับแนวคิดเกี่ยวกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีมร่วมกัน โดยมีหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษรที่จะใช้เป็นแนวทางการดำเนินการในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

2. การเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ สมาชิกทุกคนมีการใช้ความรู้ความสามารถเต็มตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบตามบทบาทและหน้าที่ของแต่ละคนที่ได้รับมอบหมายได้ตรงตามความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความถนัด และความพึงพอใจของสมาชิก อันจะเป็นการเกื้อกูลให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้ด้วยดี อีกทั้งรู้จักการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีในการจัดการดำเนินการตามสถานการณ์ต่างๆ

3. การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน สมาชิกมีความไว้วางใจกันภายในทีม อันจะเอื้อให้เกิดความร่วมมือระหว่างกัน โดยเชื่อว่าไม่มีใครในทีมที่เอาเปรียบและสมาชิกเกิดการยอมรับ ให้ความสำคัญ และให้ความช่วยเหลือสนับสนุนกระบวนการดำเนินงานของเพื่อนร่วมทีมอย่างให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจในโอกาสที่เหมาะสม

4. การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน สมาชิกมีการประชุม ปรึกษาหารือ วางแผน และหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างทันต่อโลกสมัยและตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง เพื่อไม่ให้งานเกิดความล่าช้าและสามารถสำเร็จผลได้ตามระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงอยู่ในงบประมาณที่กำหนดไว้ โดยมีการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน ทั้งนี้เมื่อปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้วจะต้องทำการประเมินทบทวนติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานในครั้งต่อไป

5. การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน สมาชิกตระหนักในความสำคัญของตัวเองและกัน มีการแสดงออกซึ่งการยอมรับในความแตกต่างและข้อจำกัดของแต่ละบุคคล รู้จักให้เกียรติและเห็นคุณค่าทั้งของตนเองและเพื่อนสมาชิก ไม่ดูถูกดูแคลน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก แสดง

ความเป็นกันเองด้วยท่าทางที่เป็นมิตร เปิดใจเรียนรู้ที่จะเข้าใจและให้อภัยเพื่อนในฐานะสมาชิกของทีม โดยมีความคุ้นเคย รู้จักเสียสละ มีความใกล้ชิดสนิทสนมต่อกัน เพื่อให้เกิดความรัก ความผูกพัน มีความรู้สึกเข้าใจ ไว้วางใจกัน เป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกัน อันจะช่วยให้การดำเนินงานมีความสำเร็จราบรื่นด้วยความร่วมมือร่วมใจและแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน

6. การติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน สมาชิกมีการสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสม สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อกันได้อย่างสมเหตุสมผลเปิดเผยไม่มีความลับในทีม สามารถเลือกการสื่อสารทั้งทางวัจนภาษาและอวัจนภาษาได้อย่างเหมาะสม โดยสามารถเป็นผู้สื่อสารที่สามารถส่งสารให้ผู้อื่นเกิดการยอมรับและเข้าใจ พร้อมทั้งสามารถเป็นผู้รับสารที่เป็นผู้รับฟังที่ดี อันจะทำให้เกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกันนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สมาชิกในทีมทุกคนรู้จักยอมรับในความผิดพลาดโดยกล้าที่จะเปิดเผยเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานต่อไป

7. การขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ สมาชิกเข้าใจและเรียนรู้ความแตกต่างของกันและกัน โดยเฉพาะในด้านความคิดหรือมุมมองที่อาจจะไม่ตรงกันอันนำไปสู่ความขัดแย้งที่อาจตามมาได้อย่างฉับพลัน ทั้งนี้พึงรู้ปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องคือ มีสติ ควบคุมตนเองได้ทั้งทางกาย วาจา และใจ รู้จักรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น พร้อมทั้งสามารถชี้แจง ปรับความเข้าใจ และไกล่เกลี่ยประนีประนอมได้ ทั้งนี้รู้จักแสดงความรับผิดชอบกับความขัดแย้งโดยไม่พาดพิงผู้อื่น โดยมีความเชื่อที่ว่าความแตกต่างด้านความคิดหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้นเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการนำมาสร้างสรรค์ให้เกิดประสิทธิภาพที่สูงในการทำงาน และการแก้ไขปัญหาร่วมกัน

แบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีมมีจำนวนทั้งสิ้น 23 ข้อ แบ่งออกได้ดังนี้

ด้านที่ 1 การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันที่ชัดเจน	ได้แก่ข้อที่ 1 – 3
ด้านที่ 2 การเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ	ได้แก่ข้อที่ 4 – 6
ด้านที่ 3 การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน	ได้แก่ข้อที่ 7 - 9
ด้านที่ 4 การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน	ได้แก่ข้อที่ 10 -13
ด้านที่ 5 การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน	ได้แก่ข้อที่ 14 - 17
ด้านที่ 6 การติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน	ได้แก่ข้อที่ 18 - 20
ด้านที่ 7 การขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	ได้แก่ข้อที่ 21 – 23

โดยคำถามปรนัยแบบเลือกตอบนี้ มีเกณฑ์การให้คะแนน คือ

ตอบถูกต้อง	คะแนนเท่ากับ 1
ตอบผิด	คะแนนเท่ากับ 0

### 3.2.1.2 แบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ เพศ แผนกที่ทำงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วุฒิกการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นจาก อัจฉรา สืบสังัด (2540) พนิดา รัตนไพโรจน์ (2542) และดวงจันทร์ วงษ์สุวรรณ (2547) จากนั้นนำมาสร้างเป็นคำถามประกอบด้วยลักษณะความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 7 ด้าน ดังนี้

1. ทัศนคติต่อการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง สมาชิกทุกคนในทีมมีความเชื่อว่าการรับรู้ การเข้าใจ และการยอมรับแนวคิดเกี่ยวกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีมร่วมกันก่อนการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ โดยมีความเห็นที่จะนำหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีมที่เป็นลายลักษณ์อักษรมาใช้เป็นแนวทางการดำเนินการในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

2. ทัศนคติต่อการเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ หมายถึง สมาชิกทุกคนมีความเชื่อว่าการใช้ความรู้ ความสามารถเต็มตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบตามบทบาทและหน้าที่ของแต่ละคนที่ได้รับมอบหมายได้ตรงตามความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความถนัด และความพึงพอใจของสมาชิก อันจะเป็นการเกื้อกูลให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้ด้วยดี

3. ทัศนคติต่อการสนับสนุน และไว้วางใจกัน หมายถึง สมาชิกทุกคนเชื่อว่าการทำงานจะต้องมีความไว้วางใจและให้กำลังใจต่อกันภายในทีมด้วยการยอมรับ และเห็นว่าการยินดีและเต็มใจในการช่วยเหลือ สนับสนุนกระบวนการดำเนินงานของเพื่อนร่วมทีมอย่างให้เกียรติเป็นสิ่งที่พึงกระทำ และเห็นความสำคัญของการยกย่องชมเชยผู้อื่นอยู่เสมอ

4. ทัศนคติต่อการดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน หมายถึง สมาชิกทุกคนเชื่อว่าการประชุมปรึกษาหารือในการทำงานอย่างสม่ำเสมอเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนางาน โดยเห็นความสำคัญและเกิดการยอมรับในตัวของแต่ละคนที่จะร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานและร่วมกันเรียนรู้สร้างความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสมาชิกทุกคนสามารถกระทำและตัดสินใจได้อย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ยังเห็นความสำคัญของการประเมิน ทบทวนติดตามผลงานและทีมงานอย่างสม่ำเสมอเมื่อปฏิบัติงานเสร็จสิ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานในครั้งต่อไป

5. ทศนคติต่อการมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน หมายถึง สมาชิกทุกคนตระหนักในความสำคัญของคนและกัน มีความเชื่อและเกิดการยอมรับในความแตกต่างและข้อจำกัดของแต่ละบุคคลโดยเฉพาะในด้านความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เห็นความสำคัญของการให้อภัยและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้แก้ไขข้อบกพร่องเสมอ โดยตระหนักในการเอาใจใส่ทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงาน และการสร้างความสัมพันธ์อันดีมีท่าที่เป็นมิตรพร้อมจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

6. ทศนคติต่อการติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน หมายถึง สมาชิกทุกคนเห็นว่าการติดต่อสื่อสารกันโดยตรงไปตรงมาและการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่เกิดประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกัน โดยเห็นว่าความกล้าในการแสดงความคิดเห็น การยอมรับความผิดพลาดอย่างเต็มใจ หรือการอธิบายให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในการกระทำของตนเองเป็นสิ่งที่พึงกระทำเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน และให้ความสำคัญของการเป็นผู้ฟังที่เป็นกลางไม่นำความรู้สึกของตนไปปะปน

7. ทศนคติต่อการขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง สมาชิกทุกคนมีความเชื่อและยอมรับในความแตกต่างของคนและกัน โดยเฉพาะในด้านความคิดหรือมุมมองที่ไม่ตรงกันอันเป็นความขัดแย้งที่สามารถเกิดขึ้นได้อยู่ทุกเมื่อในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงเห็นควรในการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และนำมาพิจารณาใช้ในการปรับปรุงการทำงาน เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขร่วมกันโดยเชื่อว่าความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้น สามารถกลายเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการนำมาสร้างสรรค์ให้เกิดประสิทธิภาพที่สูงในการทำงานต่อไป ทั้งนี้สมาชิกเห็นความสำคัญของการแสดงความรับผิดชอบกับความขัดแย้งโดยไม่พาดพิงผู้อื่น

แบบวัดทศนคติต่อการทำงานเป็นทีมมีจำนวนทั้งสิ้น 42 ข้อ แบ่งออกได้ดังนี้

ด้านที่ 1 การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันที่ชัดเจน	ได้แก่ข้อที่ 1 – 6
ด้านที่ 2 การเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ	ได้แก่ข้อที่ 7 – 12
ด้านที่ 3 การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน	ได้แก่ข้อที่ 13 – 18
ด้านที่ 4 การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน	ได้แก่ข้อที่ 19 - 24
ด้านที่ 5 การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน	ได้แก่ข้อที่ 25 – 30
ด้านที่ 6 การติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน	ได้แก่ข้อที่ 31 – 36
ด้านที่ 7 การขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	ได้แก่ข้อที่ 37 – 42

แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของฉันมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของฉันมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของฉันปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของฉันน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของฉันน้อยที่สุด

โดยค่ามัธยฐานเลขคณิตที่ได้จากข้อความแต่ละข้อ จุดทศนิยมเพียง 2 ตำแหน่ง โดยมีความหมายดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของฉันมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของฉันมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของฉันปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของฉันน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของฉันน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการพัฒนาแบบทดสอบความรู้และแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม มีดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมตามเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ Woodcock (1989) Kazemek (1991) Dyer (1995) Tappen (1995) ทิศนา แชมมณี (2537) และวารสารณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549)

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบทดสอบความรู้และแบบวัดทัศนคติจากหนังสือ วารสารและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

3. สร้างแบบทดสอบความรู้และแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม โดยใช้วัดความรู้และทัศนคติก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง มีเนื้อหาครอบคลุมเนื้อหาจากการจัดกิจกรรม

4. ผู้วิจัยนำแบบทดสอบความรู้และแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจ เพื่อดูความเหมาะสมถูกต้อง และนำแบบทดสอบมาแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5. ผู้วิจัยนำแบบทดสอบความรู้และแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมที่ปรับปรุงแล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบ ซึ่งการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาควรให้ผู้เชี่ยวชาญไม่

น้อยกว่า 3 คน (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2542) ดังนั้นเพื่อการสร้างเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบจำนวน 7 ท่าน (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ อยู่ในภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

- ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน จำนวน 3 ท่าน
- ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จำนวน 2 ท่าน
- ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย จำนวน 2 ท่าน

ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของการใช้ภาษาและข้อความ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ ค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ดังที่ บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2542) กล่าวว่า หากมีค่า IOC ใกล้เคียง 1.0 แสดงว่ามีความตรงตามเนื้อหามาก ซึ่งสอดคล้องกับคณะกรรมการผลิตและบริหารชุดวิชาการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินการศึกษา (2545) ที่ระบุว่า ค่า IOC ที่มีค่า 0.5 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อสอบวัดหรือเป็นตัวแทนจุดประสงค์ของวิชา ทั้งนี้จากการตรวจสอบพบว่ามีข้อคำถามในชุดแบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีมที่สอดคล้องทั้งหมด 23 ข้อ และข้อคำถามในชุดแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมที่สอดคล้องทั้งหมด 42 ข้อ ดังแสดงตามตารางดังต่อไปนี้

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 ผลการตรวจสอบเชิงเนื้อหาโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของแบบทดสอบ  
ความรู้ในการทำงานเป็นทีม

ข้อที่	โจทย์ – ตัวเลือก	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ	
		IOC	ข้อเสนอแนะ
1	ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้องในเรื่อง “เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม”	1	ทำตัวเน้น <b>ไม่ถูกต้อง</b>
	ก. เป็นสิ่งที่ทุกคนในทีมมีสิทธิออกความเห็นหรือเสนอแนะ	1	ปรับ ออก เป็น แสดง
	<b>ข. เป็นสิ่งที่ทุกคนในทีมรับรู้ แต่อาจไม่ยอมรับก็ได้</b>	1	-
	ค. เป็นสิ่งที่ทุกคนในทีมต้องมีความเข้าใจตรงกัน	1	-
2	ข้อใดไม่ใช่คุณลักษณะของวัตถุประสงค์	0.86	ทำตัวเน้น <b>ไม่ใช่</b>
	ก. เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรได้	0.86	-
	<b>ข. สามารถตอบสนองต่อความต้องการหรือวัตถุประสงค์</b>	0.86	ปรับ ตอบต่อ เป็น ตอบสนอง
	ค. เป็นข้อค้นพบใหม่ๆ ที่องค์กรไม่ได้บัญญัติไว้	0.86	-
3	ทีมงานที่มีคุณภาพสูงจะคิดถึงสิ่งใดเป็นครั้งแรก	0.86	ปรับภาษา
	<b>ก. ผลงานร่วมกัน</b>	0.86	เพิ่มคำว่า การมี ตัดคำว่า ร่วมกัน
	<b>ข. วิธีการทำงานร่วมกัน</b>	0.86	เพิ่มคำว่า การมี ตัดคำว่า ร่วมกัน
	<b>ค. ผลประโยชน์ร่วมกัน</b>	0.86	เพิ่มคำว่า การมี ตัดคำว่า ร่วมกัน
4	ข้อใดมีองค์ประกอบของทีมถูกต้อง	1	ปรับภาษา
	<b>ก. ผู้นำทีม สมาชิกทีม การจัดการทีม</b>	1	-
	<b>ข. หัวหน้าทีม การดำเนินงาน การสรุปผล</b>	1	-
	<b>ค. บุคลากรในทีม การประสานงาน การดำเนินงาน</b>	1	-
5	ทีมการทำงานจะต้องผสมผสานลักษณะความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ดำเนินงานแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป ข้อความข้างต้นหมายถึงข้อใด	1	-
	ก. เป้าหมาย	1	-
	<b>ข. บทบาท</b>	1	-
	ค. สิทธิ	1	-

**ตารางที่ 3** ผลการตรวจสอบเชิงเนื้อหาโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของแบบทดสอบ  
ความรู้ในการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

ข้อที่	โจทย์ – ตัวเลือก	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ	
		IOC	ข้อเสนอแนะ
6	การมีบทบาทที่สมดุลกันหมายถึงข้อใด	1	-
	ก. การที่สมาชิกได้แสดงบทบาทที่เหมือนกัน และช่วยกันทำงานอย่างเสมอภาค	1	-
	ข. การที่สมาชิกได้แสดงบทบาทที่ไม่เหมือนกัน แต่ความหนักของงานเท่าเทียมกัน	1	ปรับ ความหนักของงาน เป็น ปริมาณภาระของงาน
	<b>ค. การที่สมาชิกได้แสดงบทบาทที่ไม่เหมือนกัน แต่</b> <b>ถือถือการทำงานของคนและกัน</b>	1	-
7	สมาชิกในทีมควรมีลักษณะอย่างไร	0.86	-
	ก. เชื่อในความสามารถของตนเป็นหลัก	0.86	-
	ข. เชื่อในค่านิยมของตน และเผยแพร่ให้คนอื่น	0.86	สลับกับข้อ ค.
	<b>ค. เชื่อในทีมว่ามีค่าสำคัญและยอมรับกัน</b>	0.86	สลับกับข้อ ข.
8	ข้อใดกล่าวถึงวิธีการสนับสนุนได้ถูกต้อง	1	-
	ก. การตัดสินใจแทนเพื่อนสมาชิก	1	-
	<b>ข. การให้กำลังใจสมาชิกอย่างจริงจัง</b>	1	-
	ค. การช่วยปิดบังความผิดของเพื่อนสมาชิก	1	-
9	ผู้ใดบ้างที่มีส่วนร่วมในการสร้างความไว้วางใจให้แก่ทีม	0.86	ปรับ ผู้ใด เป็น ข้อใด
	ก. สมาชิกทุกคน	0.86	-
	ข. ผู้นำหรือหัวหน้างาน	0.86	-
	<b>ค. ทุกข้อประกอบกัน</b>	0.86	-
10	ข้อใดไม่ได้หมายความว่ามีการดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน	0.86	ทำตัวเน้น <b>ไม่ได้</b>
	ก. การปรึกษาหารือ วางแผนและดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน	0.86	-
	ข. การวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผลร่วมกัน	0.86	-
	<b>ค. การยอมรับความผิดโดยไม่หลีกเลี่ยงปัญหา พยายาม</b> <b>แก้ไขโดยไม่เดือดร้อนทีม</b>	0.86	-

**ตารางที่ 3** ผลการตรวจสอบเชิงเนื้อหาโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของแบบทดสอบ  
ความรู้ในการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

ข้อที่	โจทย์ – ตัวเลือก	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ	
		IOC	ข้อเสนอแนะ
11	ข้อใดไม่ใช่สิ่งที่ต้องควบคุมในการปฏิบัติงาน	1	ทำตัวเน้น <b>ไม่ใช่</b>
	ก. การควบคุมเวลา	1	-
	ข. การควบคุมค่าใช้จ่าย	1	-
	<b>ค. การควบคุมบุคคล</b>	1	-
12	การประเมินผลงานมีความสำคัญด้วยเพราะเหตุใด	1	ตัดคำว่า ด้วย
	<b>ก. ใช้พัฒนาการปฏิบัติงานครั้งต่อไป</b>	1	ปรับ ใช้ เป็น เพื่อ
	ข. เพื่อตั้งสมมติฐานให้สูงขึ้น	1	-
	ค. เพื่อใช้ในการคัดบุคคลออก	1	-
13	ข้อใดกล่าวถึงมาตรฐานการปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง	0.86	ทำตัวเน้น <b>ไม่ถูกต้อง</b> ปรับภาษา
	<b>ก. มาตรฐานตั้งอยู่บนรากฐานความจริง</b>	0.86	-
	ข. มาตรฐานต้องสูงเพื่อฝันให้ไกล	0.86	-
	ค. มาตรฐานต้องนำสมัย	0.86	-
14	ทำไมมนุษย์จึงต้องร่วมกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง	0.86	-
	ก. มนุษย์มีข้อจำกัดในการทำงาน	0.86	-
	ข. มนุษย์มีความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.86	-
	<b>ค. ถูกทุกข้อ</b>	0.86	-
15	การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน นำไปสู่การพัฒนาในด้านใดต่อมา	1	ตัดคำว่า ต่อมา
	ก. การช่วยเหลือเกื้อกูล สนับสนุน และให้ความไว้วางใจ	1	-
	ข. ความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี	1	-
	<b>ค. ถูกทุกข้อ</b>	1	-

ตารางที่ 3 ผลการตรวจสอบเชิงเนื้อหาโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของแบบทดสอบ  
ความรู้ในการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

ข้อที่	โจทย์ – ตัวเลือก	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ	
		IOC	ข้อเสนอแนะ
16	ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้องเกี่ยวกับลักษณะของการประสาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.86	ทำตัวเน้น <b>ไม่ถูกต้อง</b>
	ก. รู้เขา รู้เรา	0.86	-
	<b>ข. นำขึ้น ให้รับตก</b>	0.86	-
	ค. รู้จักขอ รู้จักให้	0.86	-
17	ข้อใดไม่ใช่หลักของการมีมนุษยสัมพันธ์ในแบบผสมผสาน	1	ทำตัวเน้น <b>ไม่ใช่</b> ปรับภาษา
	ก. หลักการมีผลประโยชน์ร่วมกัน	1	-
	<b>ข. หลักการสร้างความสุขให้แก่ตนเอง</b>	1	-
	ค. หลักการให้คุณค่าและศักดิ์ศรีแก่ของตน	1	-
18	การสื่อสารที่ดีในการทำงานเป็นทีมหมายถึงข้อใด	0.86	-
	ก. พูดถูกต้องชัดเจน ขยายความให้มากเท่าที่จะทำได้	0.86	-
	<b>ข. พูดถูกต้องชัดเจน เหมาะสม</b>	0.86	-
	ค. พูดด้วยการใช้วาทศิลป์ขั้นสูงโน้มน้าวได้	0.86	-
19	วัตถุประสงค์หลักของการสื่อสารคือข้อใด	1	ปรับภาษา
	ก. เพื่อตรวจสอบวัตถุประสงค์ที่แท้จริงในการสื่อสารในแต่ละ ครั้ง	1	-
	<b>ข. เพื่อให้ผู้รับสารเข้าใจสารของผู้ส่งสาร</b>	1	-
	ค. เพื่อการติดตามผลของการสื่อสาร	1	-
20	การพูดสั่งที่ดีมีลักษณะอย่างไร	0.71	ปรับ การพูดสั่ง เป็น การสั่งการ
	ก. พูดให้น่าเชื่อถือ	0.71	-
	ข. พูดให้น่าเกรงใจ	0.71	-
	<b>ค. พูดให้ยอมรับ</b>	0.71	-

ตารางที่ 3 ผลการตรวจสอบเชิงเนื้อหาโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของแบบทดสอบ  
ความรู้ในการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

ข้อที่	โจทย์ – ตัวเลือก	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ	
		IOC	ข้อเสนอแนะ
21	ปัญหาของความขัดแย้งมักเกิดจากสาเหตุใด	1	-
	ก. ความคิด	1	-
	ข. การสื่อสาร	1	-
	ค. การมอบหมายงาน	1	-
22	ข้อใดไม่ใช่วิธีการรับมือกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	0.86	ทำตัวเน้น <b>ไม่ใช่</b>
	ก. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	0.86	-
	ข. การไกล่เกลี่ยประนีประนอม	0.86	-
	ค. การตัดสินถูกผิด	0.86	-
23	สิ่งแรกที่จะควรปฏิบัติเมื่อเกิดความขัดแย้งคือข้อใด	1	ทำตัวเน้น <b>สิ่งแรก</b>
	ก. สร้างความเชื่อมั่นใจตนเอง	1	ปรับภาษา
	ข. ควบคุมตัวเองให้ได้	1	ตัดคำว่า ให้ สลัดกับข้อ ค.
	ค. เลือกวิธีการแก้ปัญหา	1	สลัดกับข้อ ข.

**ตารางที่ 4** ผลการตรวจสอบเชิงเนื้อหาโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของแบบทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม

ข้อที่	ลักษณะความคิดเห็น	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ	
		IOC	ข้อเสนอแนะ
1	ฉันเชื่อว่าการทราบวัตถุประสงค์และเข้าใจเป้าหมายของทีมงานก่อนการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ	1	-
2	ฉันเชื่อว่าการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีมงานเป็นสิ่งจำเป็น	1	-
3	ฉันเห็นว่าการไม่เห็นด้วยกับวัตถุประสงค์ของทีมงาน แต่ยังคงปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเป็นสิ่งที่จะต้อง	0.86	-
4	ฉันเชื่อว่าการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจตามที่ได้รับมอบหมายจะส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	1	-
5	ฉันเชื่อว่าการเขียนวัตถุประสงค์ในการทำงานของทีมนั้นร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นสิ่งที่จะต้อง	1	-
6	ฉันเชื่อว่าการพร้อมที่จะปฏิบัติตามวัตถุประสงค์จะทำให้บรรลุความสำเร็จได้	1	-
7	ฉันเห็นว่าการมอบหมายงานที่ดีควรมอบหมายให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ	1	-
8	ฉันเชื่อว่าการจะทำงานให้สำเร็จได้นั้นควรมีความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย	1	-
9	ฉันเชื่อว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของทีมนั้น	1	เพิ่มเป็น การปฏิบัติงานของทีมนั้นอย่างเท่าเทียมกัน
10	ฉันเชื่อว่าทุกคนก็สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้	1	ตัดคำว่า ก็

**ตารางที่ 4** ผลการตรวจสอบเชิงเนื้อหาโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของแบบทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

ข้อที่	ลักษณะความคิดเห็น	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ	
		IOC	ข้อเสนอแนะ
11	ฉันเชื่อว่าการตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเป็นสิ่งสำคัญ	1	-
12	ฉันเชื่อว่าบุคลากรทุกคนในทีมจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	1	-
13	ฉันเห็นว่าการยินดีและเต็มใจในการช่วยเหลือผู้ร่วมงานอยู่เสมอเป็นสิ่งที่ดีที่พึงกระทำต่อกันในทีม	1	-
14	ฉันเชื่อว่าการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานเป็นทีม	1	-
15	ฉันเห็นว่าการยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานในทีมอยู่เสมอเป็นสิ่งสำคัญ	1	-
16	ฉันเชื่อว่าการทำงานจะต้องมีความไว้วางใจในความรับผิดชอบของผู้ร่วมงาน	1	-
17	ฉันเชื่อว่าการรับฟังความคิดเห็นที่ไม่ตรงกับความคิดเห็นของเราเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ	1	-
18	ฉันเชื่อว่าการที่ผู้ร่วมงานในทีมทุกคนควรให้กำลังใจกันในการทำงานอยู่เสมอ	1	-
19	ฉันเชื่อว่าการทำงานต้องสามารถทำงานร่วมกับทุกคนได้	1	ปรับภาษา
20	ฉันเชื่อว่าการทำงานที่ดีคือการทำงานที่ทุกคนมีความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน	1	-
21	ฉันเชื่อว่าการตัดสินใจในการทำงานสามารถทำได้อย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมายเป็นสิ่งที่ดีและถูกต้อง	1	ปรับภาษา
22	ฉันเชื่อว่าการประชุมปรึกษาหารือในการทำงานอย่างสม่ำเสมอเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนางาน	1	-
23	ฉันเชื่อว่าหลังการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นทุกครั้งจะต้องมีประเมินผลงานกับทีมงานทุกครั้ง	1	-

**ตารางที่ 4** ผลการตรวจสอบเชิงเนื้อหาโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของแบบทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

ข้อที่	ลักษณะความคิดเห็น	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ	
		IOC	ข้อเสนอแนะ
24	ฉันเชื่อว่าการสร้างความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	1	-
25	ฉันเชื่อว่าผู้ร่วมงานในทีมควรมีการเอาใจใส่ในทุกข้อดีของผู้อื่นอยู่เสมอ	1	-
26	ฉันเห็นว่าการให้อภัยและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้แก้ไขข้อบกพร่องเสมอเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานร่วมกัน	1	-
27	ฉันเชื่อว่าการแสดงท่าทีเป็นมิตรกับผู้อื่นเป็นสิ่งที่ทุกคนพึงกระทำ	1	ปรับภาษา
28	ฉันเห็นว่าแต่ละบุคคลมีความแตกต่างทั้งส่วนที่ดีและไม่ดี	1	ปรับภาษา
29	ฉันเชื่อว่าทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	1	-
30	ฉันเชื่อว่าการเป็นมิตรที่พร้อมจะช่วยเหลือกันเป็นสิ่งที่พึงกระทำ	1	-
31	ฉันเห็นว่าการติดต่อสื่อสารกันโดยตรงไปตรงมาเป็นสิ่งที่จะเกิดประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกัน	0.86	-
32	ฉันเห็นความสำคัญของการอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจในการกระทำของตนเอง	1	ปรับภาษา
33	ฉันเชื่อว่าการเป็นผู้ฟังที่เป็นกลางโดยไม่นำความรู้สึกของตนไปปะปนเป็นสิ่งที่จะต้อง	1	ปรับภาษา
34	ฉันเชื่อว่าการกล้าแสดงความคิดเห็นเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงาน	1	-
35	ฉันเห็นว่าการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดียิ่งขึ้น	1	-
36	เมื่อฉันปฏิบัติงานผิดพลาด ฉันยอมรับความผิดพลาดนั้นอย่างเต็มที่	1	-
37	ฉันเชื่อว่าการแสดงความรับผิดชอบกับความขัดแย้งโดยไม่พาดพิงผู้อื่นเป็นสิ่งที่จะต้อง	1	-

**ตารางที่ 4** ผลการตรวจสอบเชิงเนื้อหาโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของแบบทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

ข้อที่	ลักษณะความคิดเห็น	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ	
		IOC	ข้อเสนอแนะ
38	ฉันเชื่อว่าการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และนำมาพิจารณาใช้ในการปรับปรุงการทำงานเสมอเป็นสิ่งที่พึงกระทำเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้น	1	ตัดคำว่า เสมอ
39	ฉันเชื่อว่าความขัดแย้งหรือความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน อาจเกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ได้	1	-
40	ฉันเชื่อว่าเมื่อเกิดความขัดแย้งทุกคนพึงหาแนวทางในการแก้ไขร่วมกัน	1	-
41	ฉันเห็นว่าความขัดแย้งอาจเกิดจากการทำงานร่วมกันได้อยู่เสมอ	1	-
42	ฉันเชื่อว่าสมาชิกในทีมทุกคนมีความเชื่อหรือความคิดเห็นที่แตกต่างกัน	1	ปรับภาษา

จากการตรวจสอบเชิงเนื้อหาโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของแบบทดสอบความรู้และแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ให้นำกลับไปปรับในเรื่องของการใช้ภาษาเพื่อความเหมาะสมและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้หลังจากผู้วิจัยนำไปปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วได้นำแบบทดสอบความรู้และแบบวัดทัศนคตินี้ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจเพื่อดูความเหมาะสมถูกต้องอีกครั้ง

6. ผู้วิจัยนำแบบทดสอบความรู้และแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมที่ผ่านการปรับปรุงความตรงเชิงเนื้อหาไปหาความเที่ยงทั้งฉบับ โดยนำเครื่องมือทั้งสองไปทดลองใช้ในวันที่ 14 มกราคม 2551 กับบุคลากรโรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 30 คน ดังที่ บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ (2542) กล่าวว่า การนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก ไม่ควรน้อยกว่า 30 คน ทั้งนี้บุคลากรโรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีบริบททางวิชาชีพคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นเมื่อได้ข้อมูล จึงใช้สูตรการหาความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผลการคำนวณ พบว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีมของกลุ่มทดลองใช้เครื่องมือ เท่ากับ 0.710

และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นที่มของกลุ่มทดลองใช้เครื่องมือเท่ากับ 0.961 ทั้งนี้เห็นว่าเครื่องมือทั้งสองมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับสูงโดยสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลทางการวิจัยได้เป็นอย่างดี ดังที่ คณะกรรมการผลิตและบริหารชุดวิชาการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินการศึกษา (2545) กล่าวว่า ค่าความเที่ยง 0.50 อาจจะได้ว่ามีความเที่ยงสูง แต่ถ้าเป็นเครื่องมือวัดที่เป็นมาตรฐานและไม่มีอิทธิพลทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนที่ผิดปกติแล้ว ในทางทฤษฎีต้องการค่าความเที่ยง 0.70 ขึ้นไปจึงถือว่ามีความเที่ยงสูง

### 3.2.2 แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นที่ม

แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นที่ม เป็นแบบสังเกตขณะปฏิบัติตามกิจกรรมการทำงานเป็นที่มมีลักษณะเป็นแบบ Check List ว่าบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลางแต่ละคนมีระดับการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ตามสถานการณ์ที่กำหนดในระดับใด ซึ่งมีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ คือสามารถแสดงพฤติกรรมได้อย่างถูกต้องเหมาะสมในระดับมาก ปานกลาง น้อย หรือไม่ปรากฏ ผู้ผ่านการเข้ารับจัดกิจกรรมจะต้องแสดงพฤติกรรมตามลักษณะการทำงานเป็นที่มที่มีประสิทธิภาพเฉลี่ยในระดับมากทุกด้าน จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการทำงานเป็นที่มจากการเข้ารับกิจกรรม และสามารถนำกลับไปใช้ปฏิบัติงานจริง ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งพฤติกรรมที่แท้จริงควรมีผู้สังเกตหลายๆ คน เพื่อเป็นการช่วยป้องกันข้อบกพร่องซึ่งอาจจะเกิดจากการมีอคติของผู้สังเกต (พนม ลิ้มอารีย์, 2548) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้มีผู้ประเมินพฤติกรรมการทำงานเป็นที่มจำนวน 3 คน คือ ผู้วิจัยและทีมงาน เป็นผู้สังเกตในรายละเอียดของพฤติกรรมของการทำงานเป็นที่มทั้ง 7 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง สมาชิกทุกคนแสดงออกซึ่งการยอมรับแนวคิดเกี่ยวกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีมที่ได้บันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร โดยสมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม และยอมรับมติของการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม โดยพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดผลงานที่ดี และบรรลุความสำเร็จตามที่ทีมได้กำหนดไว้

2. พฤติกรรมการเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ หมายถึง สมาชิกทุกคนมีการใช้ความรู้ ความสามารถเต็มตามอำนาจหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความรับผิดชอบตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติตนได้ดี มีความสามารถในการเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามในสถานการณ์ต่างๆ

3. พฤติกรรมการสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน หมายถึง สมาชิกทุกคน แสดงออกซึ่งความไว้วางใจแก่กัน พร้อมและยินดีที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและให้คำแนะนำ หรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกันโดยไม่ต้องรอให้ขอความช่วยเหลือ ทั้งนี้รู้จักการแสดงการ ให้เกียรติเพื่อนร่วมทีมด้วยการยกย่อง ชมเชย

4. พฤติกรรมการดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน หมายถึง สมาชิกทุกคนแสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานร่วมกับสมาชิกในทีมด้วยความร่วมแรงร่วมใจ มีการเข้าร่วมประชุม ปรึกษาหารือในการวางแผนการทำงานและการแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของสมาชิกแต่ละบุคคล โดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ รวมถึงรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกร่วมทีมด้วยความตั้งใจ มีการซักถามและทบทวนการปฏิบัติงานเพื่อความกระจ่างชัด เมื่องานเสร็จสิ้นมีการ ประเมิน ทบทวนติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานใน ครั้งต่อไป

5. พฤติกรรมมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน หมายถึง สมาชิกทุกคนยิ้มแย้ม แจ่มใส ทักทายกันและกันด้วยความเป็นกันเอง แสดงการยอมรับ ให้เกียรติ และเข้าใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคล มีการแสดงความเป็นน้ำใจ เป็นกำลังใจ และความรู้สึกด้านบวกให้กับ สมาชิกในทีม

6. พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน หมายถึง สมาชิกทุกคนสามารถพูดอธิบายและแสดงความคิดเห็นสิ่งที่ต้องการจะสื่อสารได้อย่าง ชัดเจนก่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องในทีมงาน โดยอยู่บนพื้นฐานของการมีเหตุและผล พร้อม ยอมรับฟังข้อแนะนำคำตัดสิน หรือคำวิจารณ์จากทีมงานได้ และยินดีที่จะตอบข้อสงสัยหรือ คำถามของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ

7. พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง สมาชิกทุกคนมีการ แสดงความรับผิดชอบต่อปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยไม่พาดพิงเพื่อนร่วมทีม ทั้งนี้ สามารถรับมือกับความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อในการปฏิบัติงาน โดยการมีสติ ควบคุม อารมณ์ พยายามชี้แจงและปรับความเข้าใจ อีกทั้งร่วมมือและช่วยกันในการแก้ปัญหาและ อุปสรรคต่างๆ ที่มีผลต่อการทำงานให้ผ่านลุล่วงไปได้ด้วยดี

วิธีการสังเกตและให้คะแนน ให้ผู้สังเกตทำการสังเกตผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละคน ตาม เกณฑ์ที่แบ่งระดับพฤติกรรมในแต่ละด้านตามลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

ด้านที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันในที่ม เกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

#### 1.1 การแสดงความเป็นมิตร

4 หมายถึง มีการแสดงความเป็นมิตรในระดับมาก คือ ยิ้มแย้มแจ่มใส แสดงการทักทาย และพูดคุยสนทนากับเพื่อนร่วมทีม

3 หมายถึง มีการแสดงความเป็นมิตรในระดับปานกลาง คือ ยิ้มแย้มแจ่มใส แสดงการทักทายเพื่อนร่วมทีมเพียงเล็กน้อย แต่ไม่ได้พูดคุยสนทนากับเพื่อนร่วมทีม

2 หมายถึง มีการแสดงความเป็นมิตรในระดับน้อย คือ ยิ้มแย้มแจ่มใสกับเพื่อนร่วมทีม แต่ไม่มีการทักทาย พูดคุยหรือสนทนากัน

1 หมายถึง ไม่มีการแสดงความเป็นมิตร คือ นั่งเฉย หลบหน้า ไม่ทักทายเพื่อนร่วมทีม ชอบอยู่เพียงลำพัง

#### 1.2 การยอมรับและให้เกียรติเพื่อนร่วมทีม

4 หมายถึง การยอมรับและให้เกียรติเพื่อนร่วมทีมในระดับมาก คือ ยิ้มด้วยความจริงใจ ปรบมือแสดงความยินดี และกล่าวหรือแสดงท่าทางยกย่องชมเชย

3 หมายถึง การยอมรับและให้เกียรติเพื่อนร่วมทีมในระดับปานกลาง คือ ยิ้มด้วยความจริงใจ ปรบมือแสดงความยินดี แต่ไม่มีการกล่าวหรือแสดงท่าทางยกย่องชมเชย

2 หมายถึง การยอมรับและให้เกียรติเพื่อนร่วมทีมในระดับน้อย คือ ยิ้มด้วยความจริงใจ เท่านั้น ไม่มีการปรบมือแสดงความยินดี และไม่มีการกล่าวหรือแสดงท่าทางยกย่องชมเชย

1 หมายถึง ไม่มีการยอมรับและให้เกียรติเพื่อนร่วมทีม คือ นั่งเฉย ไม่แสดงการยอมรับให้เกียรติ ไม่สนใจสิ่งที่คุณควรกระทำ แต่สนใจสิ่งอื่นแทน

#### 1.3 การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของแต่ละคนในที่ม

4 หมายถึง มีความเข้าใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคลในระดับมาก คือ แสดงความยินดีที่จะได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมทีมโดยไม่แบ่งแยกเลือกพวกเลือกกลุ่ม ทำความรู้จักกับผู้ร่วมงาน และช่วยเหลือแบ่งปันรู้จักเสียสละ

3 หมายถึง มีความเข้าใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคลในระดับปานกลาง คือ แสดงความยินดีที่จะร่วมงานกับเพื่อนร่วมทีม ไม่แบ่งแยกเลือกพวกเลือกกลุ่ม ทำความรู้จักกับผู้ร่วมงานเพียงเล็กน้อย

2 หมายถึง มีความเข้าใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคลในระดับน้อย คือ แสดงความไม่เชื่อมั่นในการเข้าร่วมงานกับเพื่อนร่วมทีม ไม่แบ่งแยกเลือกพวกเลือกกลุ่มเข้ากลุ่มด้วยความนิ่งเฉย

1 หมายถึง ไม่มีความเข้าใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคล คือ แสดงออกถึงความไม่พอใจ แสดงการเลือกพวกเลือกกลุ่มไม่ยอมเข้ากลุ่มตามกติกาหรือข้อตกลงที่กำหนด

ด้านที่ 2 การติดต่อสื่อสาร เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูล เกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

### 2.1 การส่งสารให้เพื่อนร่วมทีม

4 หมายถึง มีความสามารถในการส่งสารให้เพื่อนร่วมทีมได้ถูกต้องเหมาะสมในระดับมาก คือ พูดด้วยน้ำเสียงที่น่าฟัง เสียงดังฟังชัด เลือกใช้ถ้อยคำได้สุภาพเหมาะสมกับกาลเทศะ บุคลิกภาพดี มีความน่าเชื่อถือ มีเหตุมีผล และสามารถอธิบายหรือสื่อความได้ตรงตามที่ต้องการ ด้วยความเข้าใจและชัดเจน

3 หมายถึง มีความสามารถในการส่งสารให้เพื่อนร่วมทีมได้ถูกต้องเหมาะสมในระดับปานกลาง คือ พูดด้วยน้ำเสียงที่น่าฟัง เสียงดังฟังชัด เลือกใช้ถ้อยคำได้สุภาพเหมาะสมกับกาลเทศะ บุคลิกภาพดี มีความน่าเชื่อถือ มีเหตุมีผล แต่ยังไม่สามารถสื่อความได้ตรงตามที่ต้องการด้วยความเข้าใจและชัดเจน

2 หมายถึง มีความสามารถในการส่งสารให้เพื่อนร่วมทีมได้ถูกต้องเหมาะสมในระดับน้อย คือ พูดด้วยน้ำเสียงที่น่าฟัง เสียงดังฟังชัด เลือกใช้ถ้อยคำได้สุภาพเหมาะสมกับกาลเทศะ แต่ขาดความน่าเชื่อถือ ไม่มีเหตุผล

1 หมายถึง ไม่มีความสามารถในการส่งสารให้เพื่อนร่วมทีม คือ ไม่สามารถส่งสารให้เพื่อนร่วมทีม พูดด้วยน้ำเสียงที่ไม่น่าฟัง เลือกใช้ถ้อยคำไม่สุภาพและไม่เหมาะสมกับกาลเทศะ มีบุคลิกภาพที่ไม่น่าเชื่อถือ ใช้อารมณ์อย่างไม่มีเหตุมีผล ไม่สามารถอธิบายหรือสื่อความได้ตรงตามที่ต้องการ

### 2.2 การรับสารจากพวกเพื่อนร่วมทีม

4 หมายถึง มีความสามารถในการรับสารจากเพื่อนร่วมทีมได้ถูกต้องเหมาะสมในระดับมาก คือ ฟังด้วยความตั้งใจ ไม่พูดแทรกหรือกระทำการสิ่งใดขัดจังหวะผู้พูด และสามารถรับฟังคำตัดสินหรือวิจารณ์ของเพื่อนร่วมทีมได้

3 หมายถึง มีความสามารถในการรับสารจากเพื่อนร่วมทีมได้ถูกต้องเหมาะสมในระดับปานกลาง คือ ฟังด้วยความตั้งใจ ไม่พูดแทรกหรือกระทำการสิ่งใดขัดจังหวะผู้พูด

2 หมายถึง มีความสามารถในการรับสารจากเพื่อนร่วมทีมได้ถูกต้องเหมาะสมในระดับน้อย คือ ฟังด้วยความตั้งใจ

1 หมายถึง ไม่มีความสามารถในการรับสารจากเพื่อนร่วมทีม คือ ไม่สนใจผู้พูด พูดแทรก หรือกระทำการใดอันเป็นการขัดจังหวะผู้พูด และไม่สามารถรับฟังคำตัดสินหรือวิจารณ์ของเพื่อนร่วมทีมได้

### 2.3 การเปิดเผยและแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมทีม

4 หมายถึง มีการเปิดเผยและแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมทีมในระดับมาก คือ ยินดีตอบคำถามหรือข้อสงสัยด้วยความเต็มใจ ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมทีม

3 หมายถึง มีการเปิดเผยและแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมทีมในระดับปานกลาง คือ ยินดีตอบคำถามหรือข้อสงสัยด้วยความเต็มใจ ให้ข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์หรือไม่ก็ตามแก่เพื่อนร่วมทีม

2 หมายถึง มีการเปิดเผยและแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมทีมในระดับน้อย คือ มีการยินดีตอบคำถามหรือข้อสงสัยด้วยความเต็มใจ

1 หมายถึง ไม่มีการเปิดเผยและแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมทีม คือ ไม่ยินดีตอบคำถามหรือข้อสงสัย ไม่ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมทีม

## ด้านที่ 3 การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

### 3.1 การร่วมกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม

4 หมายถึง มีการร่วมกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีมในระดับมาก คือ ร่วมกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม ด้วยการแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็น และยอมรับมติของการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม

3 หมายถึง มีการร่วมกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีมในระดับปานกลาง คือ ร่วมกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม ด้วยการแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม

2 หมายถึง มีการร่วมกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีมในระดับน้อย คือ ร่วมกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม ด้วยการแสดงความคิดเห็นให้แก่เพื่อนร่วมทีม

1 หมายถึง ไม่มีการร่วมกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม คือ ไม่ร่วมกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม ด้วยการไม่แสดงความคิดเห็น ไม่รับฟังความคิดเห็น และไม่ยอมรับมติของการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม

### 3.2 การยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม

4 หมายถึง มีการแสดงการยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีมในระดับมาก คือ แสดงการยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม ด้วยการรับรู้และจดจำ ตลอดจนพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีมด้วยความกระตือรือร้นอย่างเคร่งครัด

3 หมายถึง มีการแสดงการยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีมในระดับปานกลาง คือ แสดงการยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม ด้วยการรับรู้และจดจำ ตลอดจนพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม

2 หมายถึง มีการแสดงการยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีมในระดับน้อย คือ แสดงการยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม ด้วยการรับรู้และจดจำเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีมได้

1 หมายถึง ไม่มีการแสดงการยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม คือ ไม่ยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม ด้วยการไม่รับรู้และไม่จดจำ ตลอดจนไม่มีการปฏิบัติตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม

ด้านที่ 4 การเข้าใจบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ เกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

#### 4.1 การเป็นผู้นำ

4 หมายถึง มีการแสดงการเป็นผู้นำในระดับมาก คือ แสดงการเป็นผู้นำ ด้วยการกระตุ้น ส่งเสริม ช่วยเหลือ และสนับสนุนให้กำลังใจสมาชิกในทีมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จ ลุล่วง มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นตัวอย่างที่ดี และมีอิทธิพลต่อสมาชิกในทีม

3 หมายถึง มีการแสดงการเป็นผู้นำในระดับปานกลาง คือ แสดงการเป็นผู้นำ ด้วยการ ส่งเสริม ช่วยเหลือ และสนับสนุนให้กำลังใจสมาชิกในทีมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จ ลุล่วง มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2 หมายถึง มีการแสดงการเป็นผู้นำในระดับน้อย คือ แสดงการเป็นผู้นำ ด้วยการส่งเสริม ช่วยเหลือ และสนับสนุนให้กำลังใจสมาชิกในทีมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้

1 หมายถึง ไม่มีแสดงการเป็นผู้นำ คือ ไม่แสดงการเป็นผู้นำ ด้วยการไม่กระตุ้น ส่งเสริม ช่วยเหลือ และสนับสนุนให้กำลังใจสมาชิกในทีมงานให้สามารถปฏิบัติงาน ไม่มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ไม่เป็นตัวอย่างที่ดี และไม่มียุทธิพลต่อสมาชิกในทีม

#### 4.2 การเป็นผู้ตาม

4 หมายถึง มีการแสดงการเป็นผู้ตามในระดับมาก คือ แสดงการเป็นผู้ตาม ด้วยการ ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคน สามารถปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของทีมที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

3 หมายถึง มีการแสดงการเป็นผู้ตามในระดับปานกลาง คือ แสดงการเป็นผู้ตาม ด้วยการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคน สามารถปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของทีมที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ

2 หมายถึง มีการแสดงการเป็นผู้ตามในระดับน้อย คือ แสดงการเป็นผู้ตาม ด้วยการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้กับบางคน สามารถปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของทีมที่ได้รับมอบหมายจากทีมได้

1 หมายถึง ไม่มีการแสดงการเป็นผู้ตามคือ ไม่แสดงการเป็นผู้ตาม ด้วยการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานไม่ได้ ไม่สามารถปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากทีมได้

#### 4.3 การแสดงบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ

4 หมายถึง มีการแสดงบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับมาก คือ แสดงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้วยการแสดงความกระตือรือร้น มีเจตนาดี มีการใช้ความรู้ ความสามารถเต็มตามอำนาจหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความรับผิดชอบตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3 หมายถึง มีการแสดงบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับปานกลาง คือ แสดงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้วยการแสดงความกระตือรือร้น มีเจตนาดี มีการใช้ความรู้ ความสามารถเต็มตามอำนาจหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ

2 หมายถึง มีการแสดงบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับน้อย คือ แสดงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้วยการ มีเจตนาดี มีการใช้ความรู้ความสามารถตามอำนาจหน้าที่

1 หมายถึง ไม่มีการแสดงบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ คือ ไม่แสดงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้วยการไม่แสดงความกระตือรือร้น ไม่มีการใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มตามอำนาจหน้าที่ ไม่มีความรับผิดชอบตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

#### ด้านที่ 5 การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน เกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

##### 5.1 การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

4 หมายถึง มีการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในระดับมาก คือ พุดให้ข้อเสนอแนะอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน คอยให้กำลังใจและให้เกียรติผู้อื่น ด้วยการแสดงความยินดี ยกย่อง ชมเชย เมื่อเพื่อนร่วมทีมประสบความสำเร็จ

3 หมายถึง มีการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง คือ พุดให้ข้อเสนอแนะ ไม่ปิดบังข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

2 หมายถึง มีการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในระดับน้อย คือ พุดให้ข้อเสนอแนะโดยให้ข้อมูลที่อาจเป็นประโยชน์หรือไม่ก็ตาม

1 หมายถึง ไม่มีการสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน คือ ไม่ให้ข้อเสนอแนะหรือข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งไม่มีการมอบกำลังใจ หรือแสดงความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมทีมประสบความสำเร็จ

## 5.2 การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน

4 หมายถึง มีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในระดับมาก คือ ชักถามทุกข์สุข หรือปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยหาแนวทางในการแก้ไข โดยยื่นมือเข้าช่วยเหลือหรืออาสาปฏิบัติงานให้ทีม โดยไม่ต้องรอให้ขอความช่วยเหลือจากสมาชิกอื่น ๆ

3 หมายถึง มีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง คือ ชักถามทุกข์สุข หรือปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยหาแนวทางในการแก้ไข โดยยื่นมือเข้าช่วยเหลือเมื่อได้รับคำขอร้องจากสมาชิก

2 หมายถึง มีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในระดับน้อย คือ ชักถามทุกข์สุข หรือปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยหาแนวทางในการแก้ไข

1 หมายถึง ไม่มีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน คือ ไม่สนใจชักถามทุกข์สุข หรือปัญหาในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมทีม ไม่มีส่วนร่วมในการช่วยหาแนวทางในการแก้ไข

## 5.3 การสร้างความไว้วางใจ

4 หมายถึง มีการสร้างความไว้วางใจในระดับมาก คือ แสดงความซื่อสัตย์ เคารพในหน้าที่ กวาระเบียบในการทำงานและเพื่อนร่วมทีมอย่างเคร่งครัด และแสดงออกซึ่งการยอมรับความรู้ความสามารถของสมาชิกทุกคนในทีม โดยให้โอกาสเพื่อนปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เสมอ

3 หมายถึง มีการสร้างความไว้วางใจในระดับปานกลาง คือ แสดงความซื่อสัตย์ เคารพในหน้าที่ กวาระเบียบในการทำงานและเพื่อนร่วมทีม และแสดงออกซึ่งการยอมรับความรู้ความสามารถของสมาชิกในทีมเป็นบางครั้ง

2 หมายถึง มีการสร้างความไว้วางใจในระดับน้อย คือ แสดงความซื่อสัตย์ เคารพในหน้าที่ กวาระเบียบในการทำงานเป็นบางครั้ง

1 หมายถึง ไม่มีการสร้างความไว้วางใจ คือ แสดงความไม่ซื่อสัตย์ ไม่เคารพในหน้าที่ กวาระเบียบในการทำงานและเพื่อนร่วมทีม และไม่แสดงออกซึ่งการยอมรับความรู้ความสามารถของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม โดยไม่ปล่อยให้เพื่อนได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ด้านที่ 6 การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน เกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

## 6.1 การเข้าร่วมตามวิธีการหรือแบบแผนของการดำเนินการปฏิบัติงาน

4 หมายถึง มีการเข้าร่วมตามวิธีการหรือแบบแผนของการดำเนินการปฏิบัติงานในระดับมาก คือ เข้าร่วมประชุม ปรึกษาหารือในการวางแผนการทำงาน มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของสมาชิกแต่ละบุคคล โดยทำการประเมินผลงานและทีมงานเมื่อการดำเนินการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นอยู่เสมอ

3 หมายถึง มีการเข้าร่วมตามวิธีการหรือแบบแผนของการดำเนินการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง คือ เข้าร่วมประชุม ปรึกษาหารือในการวางแผนการทำงาน รับมอบหมายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และทำการประเมินผลงานเมื่อการดำเนินการปฏิบัติงานเสร็จสิ้น

2 หมายถึง มีการเข้าร่วมตามวิธีการหรือแบบแผนของการดำเนินการปฏิบัติงานในระดับน้อย คือ เข้าร่วมประชุม รับมอบหมายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

1 หมายถึง ไม่มีการเข้าร่วมตามวิธีการหรือแบบแผนของการดำเนินการปฏิบัติงาน คือ ไม่เข้าร่วมประชุม ไม่มีการปรึกษาหารือในการวางแผนการทำงาน ไม่มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของสมาชิกแต่ละบุคคล และไม่ทำการประเมินผลงานและทีมงานเมื่อการดำเนินการปฏิบัติงานเสร็จสิ้น

## 6.2 การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน

4 หมายถึง มีการดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกันในระดับมาก คือ แสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานร่วมกับสมาชิกในทีมด้วยความร่วมแรงร่วมใจ มีการแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกร่วมทีมด้วยความตั้งใจ มีการซักถามและทบทวนการปฏิบัติงานเพื่อความกระจ่างชัด

3 หมายถึง มีการดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกันในระดับปานกลาง คือ แสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานร่วมกับสมาชิกในทีม มีการแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกร่วมทีม

2 หมายถึง มีการดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกันในระดับน้อย คือ แสดงความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานการแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะ

1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน คือ ไม่แสดงความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ไม่แสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อกัน ไม่รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกร่วมทีม ไม่มีการซักถามและไม่ทบทวนการปฏิบัติงานเพื่อความกระจ่างชัด

## ด้านที่ 7 การบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ เกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

### 7.1 การรับมือกับปัญหาหรือความขัดแย้ง

4 หมายถึง มีความรับผิดชอบกับปัญหาหรือความขัดแย้งในระดับมาก คือ แสดงความรับผิดชอบต่อปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ โดยไม่พาดพิงผู้อื่น กล่าวขอโทษหรือรู้จักให้อภัย และขอความร่วมมือจากสมาชิกในทีมในการช่วยกันขจัดปัญหาหรือความขัดแย้ง

3 หมายถึง มีความรับผิดชอบกับปัญหาหรือความขัดแย้งในระดับปานกลาง คือ แสดงความรับผิดชอบต่อปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยไม่พาดพิงผู้อื่น กล่าวขอโทษหรือรู้จักให้อภัย

2 หมายถึง มีความรับผิดชอบกับปัญหาหรือความขัดแย้งในระดับน้อย คือ แสดงความรับผิดชอบต่อปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

1 หมายถึง ไม่มีมีความรับผิดชอบต่อปัญหาหรือความขัดแย้ง คือ ไม่แสดงความรับผิดชอบต่อปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้น มีการพาดพิงผู้อื่น ไม่กล่าวขอโทษหรือให้อภัย และไม่ต้องการขอความร่วมมือจากสมาชิกในทีมในการช่วยกันขจัดปัญหาหรือความขัดแย้ง

## 7.2 การจัดการปัญหาหรือความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

4 หมายถึง มีการจัดการปัญหาหรือความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ในระดับมาก คือ มีสติ ควบคุมอารมณ์ พยายามชี้แจงและปรับความเข้าใจ โดยเผชิญหน้าร่วมกันแบบมีส่วนร่วมเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคความขัดแย้งให้ผ่านลุล่วงไปได้ด้วยดี

3 หมายถึง มีการจัดการปัญหาหรือความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ในระดับปานกลาง คือ มีสติ ควบคุมอารมณ์ พยายามชี้แจงและปรับความเข้าใจกัน

2 หมายถึง มีการจัดการปัญหาหรือความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ในระดับน้อย คือ พยายามชี้แจงสิ่งที่เกิดขึ้นด้วยความไม่มีสติ มีอารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้อง

1 หมายถึง ไม่มีมีการจัดการปัญหาหรือความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ คือ ไม่มีสติ ใช้อารมณ์ในการชี้แจงปัญหาและอุปสรรคความขัดแย้ง

เมื่อทราบเกณฑ์การสังเกตพฤติกรรมแล้ว ให้เลือกตอบลงในช่องให้ตรงกับความรู้สึกของผู้สังเกต และลงชื่อผู้ได้รับการสังเกต กลุ่ม และชื่อผู้สังเกต โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

4 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมตรงกับข้อความนั้นในระดับมาก

3 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมตรงกับข้อความนั้นในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมตรงกับข้อความนั้นในระดับน้อย

1 หมายถึง ไม่มีมีการแสดงพฤติกรรมตรงกับข้อความนั้น

โดยคำสัมภาษณ์มาเลขคณิตที่ได้จากข้อความแต่ละข้อ จุดศูนยนิยมเพียง 2 ตำแหน่ง โดยมีความหมายดังนี้

- 3.50 – 4.00 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมตรงกับข้อความนั้นในระดับมาก  
 2.50 – 3.49 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมตรงกับข้อความนั้นในระดับปานกลาง  
 1.50 – 2.49 หมายถึง มีการแสดงพฤติกรรมตรงกับข้อความนั้นในระดับน้อย  
 1.00 – 1.49 หมายถึง ไม่มีการแสดงพฤติกรรมตรงกับข้อความนั้น

ขั้นตอนในการพัฒนาเครื่องมือมีดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมตามเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ Woodcock (1989) Kazemek (1991) Dyer (1995) Tappen (1995) ทิศนา แคมมณี (2537) และวารวภรณ์ ตระกูลสฤษณ์ (2549)
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสังเกตจากหนังสือ วารสารและเอกสารที่เกี่ยวข้อง
3. สร้างแบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยใช้การสังเกตพฤติกรรมระหว่างเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง มีลักษณะพฤติกรรมครอบคลุมเนื้อหาจากการจัดกิจกรรม
4. ผู้วิจัยนำแบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเพื่อความเหมาะสมถูกต้อง และนำแบบสังเกตมาแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
5. ผู้วิจัยนำแบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบ ซึ่งการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาควรให้ผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า 3 คน (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ, 2542) ดังนั้นเพื่อการสร้างเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพผู้วิจัยจึงได้ส่งเครื่องมือให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบจำนวน 7 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยเกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ มีเกณฑ์ดังต่อไปนี้
  - ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน จำนวน 3 ท่าน
  - ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จำนวน 2 ท่าน
  - ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย จำนวน 2 ท่าน

ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของการใช้ภาษาและข้อความคำถาม ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ ค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ดังที่ บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ (2542) กล่าวว่า หากมีค่า IOC ใกล้ 1.0 แสดงว่ามีความตรงตามเนื้อหาสูง ซึ่งสอดคล้องกับคณะกรรมการผลิตและบริหารชุดวิชาการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินการศึกษา (2545) ที่ระบุว่า ค่า IOC ที่มีค่า 0.5 ขึ้น

ไป แสดงว่า ข้อสอบวัดหรือเป็นตัวแทนจุดประสงค์ของวิชา ทั้งนี้จากการตรวจสอบพบว่ามีข้อ  
คำถามที่สอดคล้องทั้งหมด 18 ข้อ ดังแสดงตามตารางดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 5** ผลการตรวจสอบเชิงเนื้อหาโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของแบบสังเกตพฤติกรรม  
การทำงานเป็นทีม

ข้อที่	ลักษณะพฤติกรรม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ	
		IOC	ข้อเสนอแนะ
<b>ด้านที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันในทีม</b>			
1	แสดงความเป็นมิตร	1	-
2	แสดงการยอมรับ ให้เกียรติเพื่อนร่วมทีม	1	-
3	เข้าใจและยอมรับความแตกต่างของแต่ละคนในทีม	1	-
<b>ด้านที่ 2 การติดต่อสื่อสาร เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูล</b>			
1	ส่งสารให้เพื่อนร่วมทีม	0.86	ปรับภาษา
2	รับสารจากเพื่อนร่วมทีม	0.86	ปรับภาษา
3	เปิดเผยและแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมทีม	0.86	ปรับภาษา
<b>ด้านที่ 3 การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน</b>			
1	ร่วมกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม	1	-
2	แสดงการยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม	1	-
<b>ด้านที่ 4 การเข้าใจบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ</b>			
1	แสดงการเป็นผู้นำ	1	-
2	แสดงการเป็นผู้ตาม	1	-
3	แสดงบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ	1	-
<b>ด้านที่ 5 การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน</b>			
1	สนับสนุนเพื่อนร่วมทีม	0.86	ปรับภาษาและ ลำดับพฤติกรรมที่ระบุในเกณฑ์
2	ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม	0.86	-
3	สร้างความไว้วางใจให้กับเพื่อนร่วมทีม	1	-

**ตารางที่ 5** ผลการตรวจสอบเชิงเนื้อหาโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของแบบสังเกตพฤติกรรม  
การทำงานเป็นทีม (ต่อ)

ข้อที่	ลักษณะพฤติกรรม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ	
		IOC	ข้อเสนอแนะ
<b>ด้านที่ 6 การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน</b>			
1	เข้าร่วมตามวิธีการหรือแบบแผนของการดำเนินการปฏิบัติงาน	1	-
2	ดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน	1	-
<b>ด้านที่ 7 การบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์</b>			
1	รับผิดชอบกับปัญหาหรือความขัดแย้ง	0.86	ปรับภาษา
2	จัดการปัญหาหรือความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	1	ปรับภาษา

จากการตรวจสอบเชิงเนื้อหาโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของแบบสังเกตการทำงานเป็นทีมจากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ให้นำกลับไปปรับในเรื่องของการใช้ภาษา รวมถึงการเรียงลำดับพฤติกรรมที่ระบุชี้แจงในเกณฑ์แต่ละข้อของแต่ละด้าน เพื่อความเหมาะสมและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้หลังจากผู้วิจัยนำไปปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วได้นำแบบสังเกตพฤติกรรมนี้ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจเพื่อความเหมาะสมถูกต้องอีกครั้ง

3.2.3 แบบประเมินผลการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ และคำถามปลายเปิดข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการจัดกิจกรรม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมระดับความคิดเห็นและข้อมูลต่างๆ หลังการทดลอง แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ เพศ แผนกที่ทำงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วุฒิกการศึกษา

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมฯ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Rating Scale 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด 1 ข้อ)

โดยแบบประเมินนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ แบ่งออกได้ดังนี้

ด้านที่ 1 เนื้อหาการจัดกิจกรรม “การทำงานเป็นทีม” ได้แก่ข้อที่ 1 – 2

ด้านที่ 2 ผู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ (ผู้จัด) ได้แก่ข้อที่ 3 – 5

ด้านที่ 3 สถานที่จัดกิจกรรม

ได้แก่ข้อที่ 6 – 8

ด้านที่ 4 ทั่วไป

ได้แก่ข้อที่ 9 - 12

แบบประเมินผลการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของฉันมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของฉันมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของฉันปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของฉันน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของฉันน้อยที่สุด

โดยค่ามัธยฐานเลขคณิตที่ได้จากข้อความแต่ละข้อ จุดทศนิยมเพียง 2 ตำแหน่ง โดยมีความหมายดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของฉันมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของฉันมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของฉันปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของฉันน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของฉันน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการพัฒนาเครื่องมือมีดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของการประเมินการจัดกิจกรรม/ โครงการตามเอกสารและตัวอย่างแบบประเมินโครงการอื่นๆ

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินการจัดกิจกรรมจากหนังสือ วารสารและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

3. สร้างแบบประเมินการจัดกิจกรรม โดยใช้ประเมินหลังเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง มีลักษณะความคิดเห็นครอบคลุมองค์ประกอบในการจัดกิจกรรม

## ขั้นตอนที่ 4 วิธีการทดลองและการประเมินผลการทดลอง

ผู้วิจัยดำเนินการทดลองโดยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

### 4.1 ขั้นตอนเตรียมการทดลอง มีขั้นตอนดังนี้

4.1.1 การเตรียมเครื่องมือโดยผู้วิจัยสร้างและปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด (สัปดาห์ที่ 1 - 4 ของเดือนพฤศจิกายน 2550)

#### 4.1.2 การเตรียมสถานที่

- ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไปยังบริษัท รำไทยเพรส จำกัด เพื่อขอดำเนินการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล (สัปดาห์ที่ 1 - 2 ของเดือนธันวาคม 2550)

- ผู้วิจัยติดต่อเพื่อขอความร่วมมือในการดำเนินการทดลองกับผู้บริหารบริษัท รำไทยเพรส จำกัด (สัปดาห์ที่ 3 - 4 ของเดือนธันวาคม 2550)

4.1.3 การเตรียมทีมงานในการทำวิจัยที่มีความรู้ความสามารถในด้านการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม จำนวน 4 คน ได้แก่

- นิสิตปริญญาเอก สาขาพลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพศชาย 1 คน ทำหน้าที่ในการประสานงานกับทีมงาน เป็นผู้ช่วยผู้วิจัยในการดำเนินการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และเป็นผู้สังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

- นักศึกษาชั้นปีที่ 4 สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เพศชาย 1 คน ทำหน้าที่ในการจัดสถานที่ บันทึกภาพ และเป็นผู้สังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และเพศหญิง 2 คน ทำหน้าที่รับลงทะเบียนผู้เข้าร่วมกิจกรรม จัดเตรียมอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในแต่ละกิจกรรม สวัสดิการดำเนินกิจกรรม จัดเตรียมอาหารว่าง และดูแลทั่วไป

ทั้งนี้ผู้วิจัยประสานงานและนัดประชุมเพื่อชี้แจงรายละเอียดในการจัดกิจกรรม การศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมขององค์กรธุรกิจขนาดกลาง (สัปดาห์ที่ 1 - 2 มกราคม 2551)

4.1.4 การเตรียมผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้เข้าพบบุคลากรเพื่อชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของวัน เวลา สถานที่ที่จะใช้ในการจัดกิจกรรม และขอความร่วมมือในการเข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้ (สัปดาห์ที่ 3 ของเดือนมกราคม 2551)

## 4.2 ขั้นตอนการทดลอง

### 4.2.1 ระยะเวลาทดลอง

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการทดสอบก่อนการทดลอง (Pre - test) จากกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง รวม 61 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีม และแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง ในวันที่ 26 มกราคม 2551 ทั้งนี้แจ้งประกาศรายชื่อในวันที่ 31 มกราคม 2551 (สัปดาห์ที่ 4 ของเดือนมกราคม 2551)

### 4.2.2 ระยะเวลาทดลอง

ผู้วิจัยนัดหมายบุคลากรบริษัท จำไทยเพรส จำกัด เพื่อเข้ารับการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยกำหนดจัดกิจกรรมตั้งแต่วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2551 ถึงวันที่ 1 มีนาคม 2551 สัปดาห์ละ 2 ครั้ง คือ ทุกวันพุธและวันเสาร์ ดังที่ Patterson (1973 อ้างถึงใน เปรมใจ บุญประสพ, 2545) ที่กล่าวว่า การให้ทำกิจกรรมกลุ่มควรจัดสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ทั้งนี้มีการแบ่งการจัดกิจกรรมออกเป็น 7 ครั้ง ตามเนื้อหาสาระ 7 ด้านของลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนับว่าเป็นจำนวนเนื้อหาหรือประเด็นการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียนผู้ใหญ่ ดังที่ Brookfield (1986) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการออกแบบการสอนสำหรับผู้ใหญ่ว่า โดยเฉลี่ยผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ไม่มากกว่า 9 ประเด็น ทั้งนี้ระยะเวลาต่อครั้งคือ 4 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 13.00 – 17.00 น. รวมจำนวนชั่วโมงในการจัดกิจกรรมทั้งสิ้น 28 ชั่วโมง สอดคล้องกับทองเรียน อมรชุกุล (2523) กล่าวว่า รูปแบบการจัดอบรมหรือสัมมนาเพื่อฝึกฝนบุคลากรควรจะมีการดำเนินการทั้งสิ้นราว 20 – 30 ชั่วโมง ซึ่งระยะเวลาในการวิจัยนี้จึงนับว่ามีความเหมาะสม อีกทั้งการศึกษากิจกรรมหรือประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมจากงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า สามารถเกิดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมได้ภายในระยะเวลาในการจัดไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมง (อัจฉรา สืบสังัด, 2540. พนิดา รัตนไพโรจน์, 2542. จริญญา ชื่นศิริมงคล, 2547. ดวงจันทร์ วงษ์สุวรรณ, 2547. เนาวรัตน์ สาทลาลัย, 2547) จึงทำให้ผู้วิจัยเชื่อมั่นว่าแผนการจัดกิจกรรมที่สร้างขึ้นนี้จะสามารถพัฒนาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้เป็นไปตามสมมติฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทำการจัดกิจกรรม ณ ลานกิจกรรม บริษัท จำไทยเพรส จำกัด ทั้งนี้ในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้งจะมีเนื้อหาในการจัดกิจกรรมตามคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในแต่ละด้านตามวันและเวลาที่กำหนด (สัปดาห์ที่ 1 - 4 ของเดือนกุมภาพันธ์ และสัปดาห์ที่ 1 ของเดือนมีนาคม 2550) ดังนี้

- |   |                   |
|---|-------------------|
| ครั้งที่ 1 การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน                     | 6 กุมภาพันธ์ 2551 |
| ครั้งที่ 2 การติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน | 9 กุมภาพันธ์ 2551 |

ครั้งที่ 3 การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันที่ชัดเจน	13 กุมภาพันธ์ 2551
ครั้งที่ 4 การเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ	16 กุมภาพันธ์ 2551
ครั้งที่ 5 การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน	20 กุมภาพันธ์ 2551
ครั้งที่ 6 การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน	23 กุมภาพันธ์ 2551
ครั้งที่ 7 การขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	1 มีนาคม 2551

ทั้งนี้ระหว่างดำเนินการจัดการกิจกรรมในแต่ละด้านนั้น จะมีการสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยผู้วิจัยและทีมงาน รวม 3 คน ตามที่ พนม ลีมาอารีย์ (2548) ได้กล่าวว่า การสังเกตหลายๆ คน เป็นการป้องกันข้อบกพร่องซึ่งอาจเกิดจากการมีอคติของผู้สังเกตได้ อย่างไรก็ตามในการวิจัยนี้มีเพียงกลุ่มทดลองเท่านั้นที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมตามวันเวลาที่กำหนด โดยกลุ่มควบคุมจะมีการปฏิบัติงานตามปกติ ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมแต่อย่างใด

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลการทดสอบหลังการทดลองเสร็จสิ้น (Post - test) จากกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง โดยให้กลุ่มทดลองทำแบบทดสอบความรู้ แบบวัดทัศนคติ และแบบประเมินการจัดการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง และกลุ่มควบคุมทำแบบทดสอบความรู้ และแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานทำงานเป็นทีม ในวันที่ 10 มีนาคม 2551 (สัปดาห์ที่ 2 ของเดือนมีนาคม 2551)

#### 4.3 ชั้นประเมินผลทดลอง

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ พร้อมทั้งสรุปผลและอภิปรายผลการทดลอง (สัปดาห์ที่ 3 ของเดือนมีนาคม 2551 – สัปดาห์ที่ 1 ของเดือนเมษายน 2551)

### ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมมาทั้งหมดจะถูกนำมาคำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistical Package for the Social Science: SPSS for Window) ดังนี้

#### 5.1 การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

5.1.1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ แผนกที่ทำงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา

## 5.2 การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2.1 คะแนนจากแบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีม

5.2.2 คะแนนจากแบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

5.2.3 คะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม

5.2.4 คะแนนจากแบบประเมินการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม

5.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยภายในกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองด้วยการทดสอบค่าสถิติที (paired t – test) ทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05

5.3.1 คะแนนจากแบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีม

5.3.2 คะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม

5.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองด้วยการทดสอบค่าสถิติที (t – test for independent) ทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05

5.4.1 คะแนนจากแบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีม

5.4.2 คะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ผลของการจัดกิจกรรมการศึกษาในระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistical Package for the Social Science: SPSS for Window) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับดังนี้

1. การวิเคราะห์ผลของการจัดกิจกรรมการศึกษาในระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปในสถานภาพปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม นำเสนอโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการทดลองจัดกิจกรรมการศึกษาในระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง นำเสนอผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ผลการเปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีม ทั้งภายในกลุ่มควบคุม กลุ่มทดลอง และระหว่างกลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลอง

ตอนที่ 3 ผลการทดลองจัดกิจกรรมการศึกษาในระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง นำเสนอผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมภายในกลุ่มทดลอง

ตอนที่ 4 ผลการทดลองจัดกิจกรรมการศึกษาในระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง นำเสนอผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ผลการเปรียบเทียบคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม ทั้งภายในกลุ่มควบคุม กลุ่มทดลอง และระหว่างกลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลอง

2. ผลการประเมินการจัดกิจกรรมการศึกษาในระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปในสถานภาพปัจจุบันของผู้ตอบแบบประเมินการจัดกิจกรรมการศึกษาในระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม นำเสนอโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลประเมินการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง นำเสนอผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบประเมินการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลางภายในกลุ่มทดลอง

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลางของกลุ่มทดลอง

### ผลการวิเคราะห์

1. การวิเคราะห์ผลของการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปในสถานภาพปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม นำเสนอโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลทั่วไปในสถานภาพปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม อันได้แก่ เพศ อายุ แผนกที่ทำงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตารางที่ 6** จำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	34	55.7
หญิง	27	44.3
<b>รวม</b>	<b>61</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ พบว่า เป็นบุคลากรเพศชายจำนวน 34 คน (ร้อยละ 55.7) และบุคลากรเพศหญิงจำนวน 27 คน (ร้อยละ 44.3) รวมมีบุคลากรกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 61 คน

**ตารางที่ 7** จำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามอายุ

อายุของบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
21 - 30 ปี	25	41.0
31 - 40 ปี	25	41.0
41 - 50 ปี	6	9.8
51 - 60 ปี	4	6.6
ไม่ระบุอายุ	1	1.6
<b>รวม</b>	<b>61</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี และ 31 – 40 ปี โดยมีจำนวนเท่ากันคือ 25 คน (ร้อยละ 41) มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 6 คน (ร้อยละ 9.8) และมีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 4 คน (ร้อยละ 6.6) ทั้งนี้มีผู้ไม่ระบุอายุ จำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.6)

**ตารางที่ 8** จำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามแผนกที่ทำงาน

แผนกที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
การพิมพ์	12	19.7
พับ/ ตัด/ เก็บเล่ม	13	21.3
จัดส่ง	8	13.1
ออกแบบ	7	11.5
การตลาด	5	8.2
บัญชีและการเงิน	3	4.9
ประชาสัมพันธ์	3	4.9
อื่นๆ	10	16.4
<b>รวม</b>	<b>61</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามแผนกที่ทำงาน พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในแผนกพับ/ ตัด/ เก็บเล่ม จำนวน 13 คน (ร้อยละ 21.3) รองลงมาได้แก่ แผนกการพิมพ์ จำนวน 12 คน (ร้อยละ 19.7) และแผนกอื่นๆ จำนวน 10 คน (ร้อยละ 16.4) ซึ่งประกอบด้วย ผู้จัดการสำนักพิมพ์ ผู้จัดการทั่วไป ที่ปรึกษาบริษัท เลขาธิการผู้บริหาร พิสูจน์อักษร เจ้าหน้าที่บุคคล เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่ไอที เจ้าหน้าที่ทั่วไป และคนขับรถผู้บริหาร ฝ่ายออกแบบ มีจำนวน 7 คน (ร้อยละ 11.5) แผนกการตลาด มีจำนวน 5 คน (ร้อยละ 8.2) ส่วนแผนกที่มีจำนวนบุคลากรกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดได้แก่ แผนกบัญชีและการเงินและแผนกประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีจำนวนเท่ากันคือ 3 คน (ร้อยละ 4.9)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตารางที่ 9** จำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	27	44.3
6 - 10 ปี	22	36.1
11 - 15 ปี	7	11.5
16 - 20 ปี	5	8.2
<b>รวม</b>	<b>61</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรปัจจุบันต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 27 คน (ร้อยละ 44.3) ระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 22 คน (ร้อยละ 36.1) ระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 7 คน (ร้อยละ 11.5) และระหว่าง 16 - 20 ปี จำนวน 5 คน (ร้อยละ 8.2) ตามลำดับ

**ตารางที่ 10** จำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	18	29.5
มัธยมศึกษาตอนต้น	7	11.5
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	9	14.8
อนุปริญญา (ปวส.)	5	8.2
ปริญญาตรี	20	32.8
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	1	1.6
ไม่ระบุ	1	1.6
<b>รวม</b>	<b>61</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า บุคลากรจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นจำนวน 20 คน (ร้อยละ 32.8) ซึ่งมีความใกล้เคียงกับจำนวนผู้ที่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษาที่มีอยู่เป็นจำนวน 18 คน (ร้อยละ 29.5) นอกนั้นบุคลากรจบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. จำนวน 9 คน (ร้อยละ 14.8) มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 7 คน (ร้อยละ 11.5) อนุปริญญา (ปวส.) จำนวน 5 คน (ร้อยละ 8.2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.6) และไม่ระบุระดับการศึกษาจำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.6)

**ตอนที่ 2** ผลการทดลองจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง นำเสนอผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนผลการเปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีมทั้งภายในกลุ่มควบคุม กลุ่มทดลอง และระหว่างกลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลอง

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบทดสอบความรู้  
ในการทำงานเป็นทีมก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง

เนื้อหา	คะแนน เต็ม	ก่อนการทดลอง				หลังการทดลอง			
		กลุ่มควบคุม (N = 30)		กลุ่มทดลอง (N = 31)		กลุ่มควบคุม (N = 30)		กลุ่มทดลอง (N = 31)	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. การมีเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกันที่ ชัดเจน	3	1.90	.92	1.71	.82	1.77	.73	2.03	0.55
2. การเข้าใจในบทบาท และหน้าที่ความ รับผิดชอบ	3	1.37	.81	1.13	.85	1.27	.83	1.48	0.96
3. การสนับสนุน ช่วยเหลือและไว้วางใจกัน	3	1.83	.53	1.81	.48	1.83	.46	1.84	0.45
4. การดำเนินการ ปฏิบัติงานร่วมกัน	4	2.67	.66	2.84	.73	2.53	.82	2.90	0.91
5. การมีความสัมพันธ์อัน ดีระหว่างกัน	4	3.10	.99	3.06	1.00	3.07	1.05	3.19	0.95
6. การติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผยและแลกเปลี่ยน ข้อมูลกัน	3	1.47	.86	1.65	.91	1.90	1.03	2.13	0.85
7. การจัดการความขัดแย้ง อย่างสร้างสรรค์	3	2.10	.76	2.03	.91	2.03	.76	2.23	0.62
<b>รวม</b>	<b>23</b>	<b>14.43</b>	<b>2.49</b>	<b>14.23</b>	<b>2.97</b>	<b>14.40</b>	<b>2.65</b>	<b>15.84</b>	<b>2.89</b>

จากตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีมก่อนการทดลอง พบว่า บุคลากรกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองมีคะแนนความรู้เฉลี่ยในการทำงานเป็นทีมทั้ง 7 ด้าน รวม 14.43 และ 14.23 คะแนน (คะแนนเต็ม 23 คะแนน) ตามลำดับ โดยทั้งกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองมีคะแนนความรู้เฉลี่ยด้านที่ 5 การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันสูงที่สุด คือ 3.10 และ 3.06 คะแนน (คะแนนเต็ม 4 คะแนน) คะแนนความรู้เฉลี่ยรองลงมาเป็นด้านที่ 4 การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน คือ 2.67 และ 2.84 คะแนน (คะแนนเต็ม 4 คะแนน) และด้านที่ 7 การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ คือ 2.10 และ 2.03 คะแนน (คะแนนเต็ม 3 คะแนน) ส่วนด้านที่ 2 การเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของทั้งสองกลุ่มมีคะแนนความรู้เฉลี่ย 1.37 และ 1.13 คะแนน (คะแนนเต็ม 3 คะแนน) ซึ่งเป็นด้านที่มีคะแนนความรู้เฉลี่ยก่อนการทดลองต่ำที่สุด สำหรับคะแนนจากแบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีมหลังการทดลอง พบว่า คะแนนความรู้เฉลี่ยรวมของกลุ่มควบคุมต่ำกว่าก่อนเข้ารับการจัดกิจกรรม คือ 14.40 คะแนน (คะแนนเต็ม 23 คะแนน) ซึ่งต่างจากกลุ่มทดลองที่ได้คะแนนความรู้เฉลี่ยรวมมากขึ้น คือ 15.84 คะแนน (คะแนนเต็ม 23 คะแนน) ทั้งนี้ลำดับคะแนนความรู้เฉลี่ยด้านที่มากที่สุด 3 อันดับแรกของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ได้แก่ ด้านที่ 5 การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน คือ 3.07 และ 3.19 คะแนน (คะแนนเต็ม 4 คะแนน) ด้านที่ 4 การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน คือ 2.53 และ 2.90 คะแนน (คะแนนเต็ม 4 คะแนน) และด้านที่ 7 การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ คือ 2.03 และ 2.23 คะแนน (คะแนนเต็ม 3 คะแนน) ตามลำดับ นอกจากนี้ลำดับสุดท้ายยังคงเป็นด้านเดิม ได้แก่ ด้านที่ 2 การเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ มีคะแนนความรู้เฉลี่ย 1.27 และ 1.48 คะแนน (คะแนนเต็ม 3 คะแนน)

**ตารางที่ 12** การเปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีม ก่อนและหลังการทดลองของบุคลากรกลุ่มควบคุม

เนื้อหา	คะแนน เต็ม	กลุ่มควบคุม				t-test	p-value
		ก่อนการ ทดลอง		หลังการ ทดลอง			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกันที่ชัดเจน	3	1.90	.92	1.77	.73	-.643	.526
2. การเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ	3	1.37	.81	1.27	.83	-.593	.557
3. การสนับสนุน ช่วยเหลือ และ ไว้วางใจกัน	3	1.83	.53	1.83	.46	.000	1.000
4. การดำเนินการปฏิบัติงาน ร่วมกัน	4	2.67	.66	2.53	.82	-.724	.475
5. การมีความสัมพันธ์อันดี ระหว่างกัน	4	3.10	.99	3.07	1.05	-.141	.889
6. การติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน	3	1.47	.86	1.90	1.03	2.149	.040*
7. การขจัดความขัดแย้งอย่าง สร้างสรรค์	3	2.10	.76	2.03	.76	-.494	.625
<b>รวม</b>	<b>23</b>	<b>14.43</b>	<b>2.49</b>	<b>14.40</b>	<b>2.65</b>	<b>-.071</b>	<b>.944</b>

\*p < .05

จากตารางที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีมก่อนและหลังการทดลอง พบว่า คะแนนความรู้เฉลี่ยรวมของกลุ่มควบคุมก่อนและหลังการทดลองมีค่าเท่ากับ 14.43 และ 14.40 คะแนน (คะแนนเต็ม 23 คะแนน) ตามลำดับ ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คะแนนความรู้ในด้านที่ 6 การติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลกันเป็นเพียงด้านเดียว ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่คะแนนความรู้เฉลี่ยก่อนการทดลองมากกว่าหลังการทดลอง คือ 1.47 และ 1.03 คะแนน (คะแนนเต็ม 3 คะแนน) ตามลำดับ

**ตารางที่ 13** การเปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีมก่อน และหลังการทดลองของบุคลากรกลุ่มทดลอง

เนื้อหา	คะแนนเต็ม	กลุ่มทดลอง				t-test	p-value
		ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันที่ชัดเจน	3	1.71	.82	2.03	.55	2.061	.048*
2. การเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ	3	1.13	.85	1.48	.96	2.252	.032*
3. การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน	3	1.81	.48	1.84	.45	.297	.768
4. การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน	4	2.84	.73	2.90	.91	.494	.625
5. การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน	4	3.06	1.00	3.19	.95	.812	.423
6. การติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน	3	1.65	.91	2.13	.85	2.706	.011*
7. การขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	3	2.03	.91	2.23	.62	1.360	.184
<b>รวม</b>	<b>23</b>	<b>14.23</b>	<b>2.97</b>	<b>15.84</b>	<b>2.89</b>	<b>6.734</b>	<b>.000*</b>

\*p < .05

จากตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีมก่อนและหลังการทดลอง พบว่า คะแนนความรู้เฉลี่ยรวมของกลุ่มทดลองก่อนและหลังการทดลองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนความรู้เฉลี่ยรวมทั้ง 7 ด้าน เท่ากับ 14.23 และ 15.84 คะแนน (คะแนนเต็ม 23 คะแนน) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนี้ ด้านที่ 1 การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันที่ชัดเจน ด้านที่ 2 การเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านที่ 6 การติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน

**ตารางที่ 14** การเปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีม ก่อนการทดลองระหว่างบุคลากรกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง

เนื้อหา	คะแนนเต็ม	ก่อนการทดลอง				t-test	p-value
		กลุ่มควบคุม (N = 30)		กลุ่มทดลอง (N = 31)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันที่ชัดเจน	3	1.90	.92	1.71	.82	-0.850	.399
2. การเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ	3	1.37	.81	1.13	.85	-1.121	.267
3. การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน	3	1.83	.53	1.81	.48	-.208	.836
4. การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน	4	2.67	.66	2.84	.73	.960	.341
5. การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน	4	3.10	.99	3.06	1.00	-.139	.890
6. การติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน	3	1.47	.86	1.65	.91	.785	.436
7. การขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	3	2.10	.76	2.03	.91	-.315	.754
<b>รวม</b>	<b>23</b>	<b>14.43</b>	<b>2.49</b>	<b>14.23</b>	<b>2.97</b>	<b>-0.295</b>	<b>.769</b>

\*p < .05

จากตารางที่ 14 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีมก่อนการทดลอง พบว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพทั้ง 7 ด้านของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยรวม 14.43 และ 14.23 คะแนน (คะแนนเต็ม 23 คะแนน) ตามลำดับ ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลักษณะความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมทั้ง 7 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีม หลังการทดลองระหว่างบุคลากรกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง

เนื้อหา	คะแนนเต็ม	หลังการทดลอง				t-test	p-value
		กลุ่มควบคุม (N = 30)		กลุ่มทดลอง (N = 31)			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันที่ชัดเจน	3	1.77	.73	2.03	.55	1.607	.144
2. การเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ	3	1.27	.83	1.48	.96	.944	.349
3. การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน	3	1.83	.46	1.84	.45	.046	.964
4. การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน	4	2.53	.82	2.90	.91	1.669	.100
5. การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน	4	3.07	1.05	3.19	.95	.497	.621
6. การติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน	3	1.90	1.03	2.13	.85	.951	.346
7. การขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	3	2.03	.76	2.23	.62	1.083	.283
<b>รวม</b>	<b>23</b>	<b>14.40</b>	<b>2.65</b>	<b>15.84</b>	<b>2.89</b>	<b>2.026</b>	<b>.047*</b>

\*p < .05

จากตารางที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีมหลังการทดลองระหว่างบุคลากรกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพทั้ง 7 ด้านของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยรวม 14.40 และ 15.84 คะแนน (คะแนนเต็ม 23 คะแนน) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการทดลองจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง นำเสนอผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมภายในกลุ่มทดลอง

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง

ลักษณะพฤติกรรม	กลุ่มทดลอง (N = 31)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>ครั้งที่ 1 การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน</b>			
1. แสดงความเป็นมิตร	3.80	.41	มาก
2. แสดงการยอมรับ ให้เกียรติเพื่อนร่วมทีม	3.97	.18	มาก
3. เข้าใจและยอมรับความแตกต่างของแต่ละคนในทีม	3.90	.31	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.89</b>	<b>.16</b>	<b>มาก</b>
<b>ครั้งที่ 2 การติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน</b>			
1. ส่งสารให้เพื่อนร่วมทีม	3.70	.47	มาก
2. รับสารจากเพื่อนร่วมทีม	3.77	.43	มาก
3. เปิดเผยและแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมทีม	3.83	.38	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.77</b>	<b>.38</b>	<b>มาก</b>
<b>ครั้งที่ 3 การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน</b>			
1. ร่วมกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม	3.50	.51	มาก
2. แสดงการยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม	3.87	.35	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.68</b>	<b>.31</b>	<b>มาก</b>

**ตารางที่ 16** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบสังเกตพฤติกรรม  
การทำงานเป็นทีมหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง (ต่อ)

ลักษณะพฤติกรรม	กลุ่มทดลอง (N = 31)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>ครั้งที่ 4 การเข้าใจบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ</b>			
1. แสดงการเป็นผู้นำ	3.40	.50	ปานกลาง
2. แสดงการเป็นผู้ตาม	3.70	.47	มาก
3. แสดงบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.00	.00	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.70</b>	<b>.22</b>	<b>มาก</b>
<b>ครั้งที่ 5 การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน</b>			
1. สนับสนุนเพื่อนร่วมทีม	4.00	.00	มาก
2. ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม	3.73	.45	มาก
3. สร้างความไว้วางใจให้กับเพื่อนร่วมทีม	3.57	.50	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.77</b>	<b>.23</b>	<b>มาก</b>
<b>ครั้งที่ 6 การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน</b>			
1. เข้าร่วมตามวิธีการหรือแบบแผนของการดำเนินการ ปฏิบัติงาน	3.50	.51	มาก
2. ดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.77	.43	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.63</b>	<b>.37</b>	<b>มาก</b>
<b>ครั้งที่ 7 การบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์</b>			
1. รับผิดชอบกับปัญหาหรือความขัดแย้ง	3.90	.31	มาก
2. จัดการปัญหาหรือความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	3.83	.38	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.87</b>	<b>.22</b>	<b>มาก</b>
<b>คะแนนพฤติกรรมเฉลี่ยรวมทั้งสิ้น</b>			
	<b>3.76</b>	<b>.13</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง พบว่า มีลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ มีคะแนนจากแบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมเฉลี่ย 3.76 โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือ การสังเกตครั้งที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน 3.89 การสังเกตครั้งที่ 7 การขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ 3.87 การสังเกตครั้งที่ 2 การติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน 3.77 เท่ากับการสังเกตครั้งที่ 5 การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน 3.77 การสังเกตครั้งที่ 4 การเข้าใจบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ 3.70 การสังเกตครั้งที่ 3 การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 3.68 และการสังเกตครั้งที่ 6 การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน 3.63 ตามลำดับ

**ตอนที่ 4** ผลการทดลองจัดกิจกรรมการศึกษาในระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง นำเสนอผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนผลการเปรียบเทียบคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม ทั้งภายในกลุ่มควบคุม กลุ่มทดลอง และระหว่างกลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลอง

**ตารางที่ 17** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมก่อนการทดลองระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง

ลักษณะความคิดเห็น	กลุ่มควบคุม (N = 30)			กลุ่มทดลอง (N = 31)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>ด้านที่ 1 การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน</b>						
1. ฉันเชื่อว่าการทราบวัตถุประสงค์และเข้าใจเป้าหมายของทีมงานก่อนการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ	4.17	.79	มาก	4.29	.78	มาก
2. ฉันเชื่อว่าการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีมงานเป็นสิ่งที่จำเป็น	3.87	.86	มาก	4.06	.85	มาก
3. ฉันเห็นว่าการไม่เห็นด้วยกับวัตถุประสงค์ของทีมงาน แต่ยังคงปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเป็นสิ่งที่จะต้อง	3.13	.68	ปานกลาง	3.06	.93	ปานกลาง
4. ฉันเชื่อว่าการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจตามที่ได้รับมอบหมายจะส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.20	.66	มาก	4.42	.62	มาก
5. ฉันเชื่อว่าการเขียนวัตถุประสงค์ในการทำงานของทีมร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นสิ่งที่พึงกระทำ	3.67	.88	มาก	3.77	.85	มาก
6. ฉันเชื่อว่าคุณสมบัติที่จะปฏิบัติตามวัตถุประสงค์จะทำให้บรรลุความสำเร็จได้	3.87	1.01	มาก	4.10	.79	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.82</b>	<b>.51</b>	<b>มาก</b>	<b>3.95</b>	<b>.53</b>	<b>มาก</b>

**ตารางที่ 17** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมก่อนการทดลองระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง (ต่อ)

ลักษณะความคิดเห็น	กลุ่มควบคุม (N = 30)			กลุ่มทดลอง (N = 31)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>ด้านที่ 2 การเข้าใจบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ</b>						
7. ฉันเห็นว่าการมอบหมายงานที่ดีควรมอบหมายให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	4.20	.71	มาก	4.29	.90	มาก
8. ฉันเชื่อว่าการจะทำงานให้สำเร็จได้นั้นควรมีความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.20	.66	มาก	4.35	.71	มาก
9. ฉันเชื่อว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของทีมอย่างเท่าเทียมกัน	4.03	.77	มาก	4.29	.64	มาก
10. ฉันเชื่อว่าทุกคนสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้	3.93	1.02	มาก	4.06	.89	มาก
11. ฉันเชื่อว่าการตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเป็นสิ่งสำคัญ	4.30	.75	มาก	4.52	.63	มาก
12. ฉันเชื่อว่าบุคลากรทุกคนในทีมจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.33	.76	มาก	4.42	.67	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.17</b>	<b>.55</b>	<b>มาก</b>	<b>4.32</b>	<b>.51</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมก่อนการทดลองระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง (ต่อ)

ลักษณะความคิดเห็น	กลุ่มควบคุม (N = 30)			กลุ่มทดลอง (N = 31)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>ด้านที่ 3 การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้ใจกัน</b>						
13. ฉันเห็นว่าการยินดีและเต็มใจในการช่วยเหลือผู้ร่วมงานอยู่เสมอเป็นสิ่งที่พึงกระทำต่อกันในทีม	4.13	.68	มาก	4.16	.86	มาก
14. ฉันเชื่อว่าการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานเป็นทีม	4.10	.80	มาก	4.19	.87	มาก
15. ฉันเห็นว่าการยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานในทีมเสมอเป็นสิ่งสำคัญ	3.57	.90	มาก	3.52	1.09	มาก
16. ฉันเชื่อว่าการทำงานจะต้องมีความไว้ใจในความรับผิดชอบของผู้ร่วมงาน	4.13	.57	มาก	4.26	.82	มาก
17. ฉันเชื่อว่าการรับฟังความคิดเห็นที่ไม่ตรงกับความคิดเห็นของเราเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น	4.00	.74	มาก	3.84	1.00	มาก
18. ฉันเชื่อว่าผู้ร่วมงานในทีมทุกคนควรให้กำลังใจกันในการทำงานอยู่เสมอ	4.00	.74	มาก	4.00	.82	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.99</b>	<b>.58</b>	<b>มาก</b>	<b>3.99</b>	<b>.72</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมก่อนการทดลองระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง (ต่อ)

ลักษณะความคิดเห็น	กลุ่มควบคุม (N = 30)			กลุ่มทดลอง (N = 31)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>ด้านที่ 4 การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน</b>						
19. ฉันเชื่อว่าสามารถทำงานร่วมกับทุกคนได้	4.10	.76	มาก	3.97	.80	มาก
20. ฉันเชื่อว่าการทำงานที่ดีคือการทำงานที่ทุกคนมีความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน	4.27	.91	มาก	4.32	.70	มาก
21. ฉันเชื่อว่าการตัดสินใจในการทำงานสามารถทำได้อย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อผลสำเร็จของงาน	3.83	.75	มาก	3.81	.79	มาก
22. ฉันเชื่อว่าการประชุมปรึกษาหารือในการทำงานอย่างสม่ำเสมอเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนางาน	4.03	.62	มาก	4.06	.81	มาก
23. ฉันเชื่อว่าหลังการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นทุกครั้งจะต้องมีการประเมินผลงานกับทีมงานทุกครั้ง	3.87	.90	มาก	3.94	.77	มาก
24. ฉันเชื่อว่าการสร้างความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.27	.69	มาก	4.23	.72	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.06</b>	<b>.50</b>	<b>มาก</b>	<b>4.05</b>	<b>.56</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมก่อนการทดลองระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง (ต่อ)

ลักษณะความคิดเห็น	กลุ่มควบคุม (N = 30)			กลุ่มทดลอง (N = 31)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>ด้านที่ 5 การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน</b>						
25. ฉันเชื่อว่าผู้ร่วมงานในที่มควรมีการเอาใจใส่ในทุกข์สุขของผู้อื่นอยู่เสมอ	3.70	.95	มาก	3.52	1.00	มาก
26. ฉันเห็นว่าการให้อภัยและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้แก้ไขข้อบกพร่องเสมอเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานร่วมกัน	3.90	.99	มาก	3.90	1.14	มาก
27. ฉันเชื่อว่าทุกคนในที่มควรมีความสัมพันธ์อันดีมีทำที่เป็นมิตรกับผู้อื่น	3.90	.92	มาก	3.84	.90	มาก
28. ฉันเห็นว่าทุกคนในที่มย่อมมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล	3.90	.99	มาก	3.84	.93	มาก
29. ฉันเชื่อว่าทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.70	.92	มาก	3.84	.90	มาก
30. ฉันเชื่อว่าการเป็นมิตรที่พร้อมจะช่วยเหลือกันเป็นสิ่งทีพึงกระทำ	4.23	.68	มาก	4.00	.82	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.89</b>	<b>.65</b>	<b>มาก</b>	<b>3.82</b>	<b>.79</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการ  
การทำงานเป็นทีมก่อนการทดลองระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง (ต่อ)

ลักษณะความคิดเห็น	กลุ่มควบคุม (N = 30)			กลุ่มทดลอง (N = 31)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>ด้านที่ 6 การติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน</b>						
31. ฉันเห็นว่าการติดต่อสื่อสารกันอย่าง ตรงไปตรงมาเป็นสิ่งที่จะเกิดประโยชน์ต่อ การทำงานร่วมกัน	3.97	.81	มาก	4.03	.95	มาก
32. ฉันเชื่อว่าการอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจใน การกระทำของตนเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	3.80	.93	มาก	3.97	.98	มาก
33. ฉันเชื่อว่าการฟังความคิดเห็นของผู้อื่น อย่างเป็นกลางโดยไม่นำความรู้สึกของตน ไปปะปนเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	3.90	.71	มาก	3.90	.98	มาก
34. ฉันเชื่อว่าการกล้าแสดงความคิดเห็น เป็นสิ่งที่จำเป็นในการทำงาน	4.07	.64	มาก	4.06	.77	มาก
35. ฉันเห็นว่าการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานจะช่วยให้การ ดำเนินงานเป็นไปด้วยดียิ่งขึ้น	3.97	.67	มาก	4.03	.88	มาก
36. เมื่อฉันปฏิบัติงานผิดพลาด ฉันยอมรับ ความผิดพลาดนั้นอย่างเต็มใจ	4.17	.70	มาก	4.42	.67	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.98</b>	<b>.50</b>	<b>มาก</b>	<b>4.07</b>	<b>.66</b>	<b>มาก</b>

**ตารางที่ 17** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมก่อนการทดลองระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง (ต่อ)

ลักษณะความคิดเห็น	กลุ่มควบคุม (N = 30)			กลุ่มทดลอง (N = 31)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>ด้านที่ 7 การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์</b>						
37. ฉันเชื่อว่าการแสดงความรับผิดชอบกับความขัดแย้งโดยไม่พาดพิงผู้อื่นเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	3.97	.81	มาก	4.13	.89	มาก
38. ฉันเชื่อว่าการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และนำมาพิจารณาใช้ในการปรับปรุงการทำงานเป็นสิ่งที่พึงกระทำเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้น	3.93	.83	มาก	4.06	1.06	มาก
39. ฉันเชื่อว่าการขัดแย้งหรือความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน อาจเกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ได้	3.27	1.11	ปานกลาง	3.65	1.11	มาก
40. ฉันเชื่อว่าการเกิดความขัดแย้งทุกคนพึงหาแนวทางในการแก้ไขร่วมกัน	4.03	.85	มาก	3.87	1.06	มาก
41. ฉันเห็นว่าความขัดแย้งอาจเกิดจากการทำงานร่วมกันได้อยู่เสมอ	3.57	.94	มาก	3.58	.99	มาก
42. ฉันเชื่อว่าคุณคนในทีมมีความเชื่อหรือความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้	3.93	.69	มาก	3.94	.85	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.78</b>	<b>.63</b>	<b>มาก</b>	<b>3.87</b>	<b>.76</b>	<b>มาก</b>
<b>คะแนนทัศนคติเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นรวม</b>	<b>3.95</b>	<b>.45</b>	<b>มาก</b>	<b>4.01</b>	<b>.55</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมก่อนการทดลอง พบว่า บุคลากรกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อการทำงานเป็นทีมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ 3.95 และ 4.01 โดยทั้งกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดในด้านที่ 2 การเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก คือ 4.17 และ 4.32 ส่วนระดับความคิดเห็นเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดของกลุ่มควบคุมคือ ด้านที่ 7 การบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก คือ 3.78 และระดับความคิดเห็นเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดของกลุ่มทดลองคือ ด้านที่ 5 การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน อยู่ในระดับมาก คือ 3.82



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตารางที่ 18** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมหลังการทดลองระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง

ลักษณะความคิดเห็น	กลุ่มควบคุม (N = 30)			กลุ่มทดลอง (N = 31)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>ด้านที่ 1 การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน</b>						
1. ฉันเชื่อว่าการทราบวัตถุประสงค์และเข้าใจเป้าหมายของทีมงานก่อนการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ	4.17	.75	มาก	4.35	.55	มาก
2. ฉันเชื่อว่าการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีมงานเป็นสิ่งที่จำเป็น	4.07	.64	มาก	4.16	.58	มาก
3. ฉันเห็นว่าการไม่เห็นด้วยกับวัตถุประสงค์ของทีมงาน แต่ยังคงปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	3.20	.85	ปานกลาง	3.68	.65	มาก
4. ฉันเชื่อว่าการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจตามที่ได้รับมอบหมายจะส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.13	.63	มาก	4.45	.62	มาก
5. ฉันเชื่อว่าการเขียนวัตถุประสงค์ในการทำงานของทีมนั้นเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นสิ่งที่ไม่พึงกระทำ	3.87	.63	มาก	3.97	.71	มาก
6. ฉันเชื่อว่าคุณสมบัติที่จะปฏิบัติตามวัตถุประสงค์จะทำให้บรรลุความสำเร็จได้	4.10	.55	มาก	4.19	.60	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.92</b>	<b>.40</b>	<b>มาก</b>	<b>4.13</b>	<b>.41</b>	<b>มาก</b>

**ตารางที่ 18** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมหลังการทดลองระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง (ต่อ)

ลักษณะความคิดเห็น	กลุ่มควบคุม (N = 30)			กลุ่มทดลอง (N = 31)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>ด้านที่ 2 การเข้าใจบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ</b>						
7. ฉันเห็นว่าการมอบหมายงานที่ดีควรมอบหมายให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	4.17	.70	มาก	4.61	.62	มากที่สุด
8. ฉันเชื่อว่าการจะทำงานให้สำเร็จได้นั้นควรมีความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.10	.61	มาก	4.35	.61	มาก
9. ฉันเชื่อว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของทีมอย่างเท่าเทียมกัน	4.03	.61	มาก	4.29	.53	มาก
10. ฉันเชื่อว่าทุกคนสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้	4.03	.81	มาก	4.23	.56	มาก
11. ฉันเชื่อว่าการตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเป็นสิ่งสำคัญ	4.33	.76	มาก	4.48	.51	มาก
12. ฉันเชื่อว่าบุคลากรทุกคนในทีมจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.33	.61	มาก	4.65	.49	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.17</b>	<b>.48</b>	<b>มาก</b>	<b>4.44</b>	<b>.37</b>	<b>มาก</b>

**ตารางที่ 18** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมหลังการทดลองระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง (ต่อ)

ลักษณะความคิดเห็น	กลุ่มควบคุม (N = 30)			กลุ่มทดลอง (N = 31)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>ด้านที่ 3 การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้ใจกัน</b>						
13. ฉันเห็นว่าการยินดีและเต็มใจในการช่วยเหลือผู้ร่วมงานอยู่เสมอเป็นสิ่งที่พึงกระทำต่อกันในทีม	4.03	.61	มาก	4.26	.63	มาก
14. ฉันเชื่อว่าการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานเป็นทีม	4.17	.70	มาก	4.26	.68	มาก
15. ฉันเห็นว่าการยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานในทีมเสมอเป็นสิ่งสำคัญ	3.73	.74	มาก	3.84	.69	มาก
16. ฉันเชื่อว่าการทำงานจะต้องมีความไว้ใจในความรับผิดชอบของผู้ร่วมงาน	4.03	.76	มาก	4.29	.59	มาก
17. ฉันเชื่อว่าการรับฟังความคิดเห็นที่ไม่ตรงกับความคิดเห็นของเราเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น	4.00	.64	มาก	4.00	.68	มาก
18. ฉันเชื่อว่าผู้ร่วมงานในทีมทุกคนควรให้กำลังใจกันในการทำงานอยู่เสมอ	3.87	.90	มาก	4.29	.53	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.97</b>	<b>.54</b>	<b>มาก</b>	<b>4.15</b>	<b>.48</b>	<b>มาก</b>

**ตารางที่ 18** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมหลังการทดลองระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง (ต่อ)

ลักษณะความคิดเห็น	กลุ่มควบคุม (N = 30)			กลุ่มทดลอง (N = 31)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>ด้านที่ 4 การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน</b>						
19. ฉันเชื่อว่าสามารถทำงานร่วมกับทุกคนได้	3.97	.93	มาก	4.19	.48	มาก
20. ฉันเชื่อว่าการทำงานที่ดีที่สุดคือการทำงานที่ทุกคนมีความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน	4.23	.73	มาก	4.45	.57	มาก
21. ฉันเชื่อว่าการตัดสินใจในการทำงานสามารถทำได้อย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อผลสำเร็จของงาน	3.80	.71	มาก	3.97	.55	มาก
22. ฉันเชื่อว่าการประชุมปรึกษาหารือในการทำงานอย่างสม่ำเสมอเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนางาน	3.97	.61	มาก	4.26	.68	มาก
23. ฉันเชื่อว่าหลังการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นทุกครั้งจะต้องมีการประเมินผลงานกับทีมงานทุกครั้ง	4.03	.72	มาก	4.22	.67	มาก
24. ฉันเชื่อว่าการสร้างความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.07	.83	มาก	4.29	.53	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.01</b>	<b>.59</b>	<b>มาก</b>	<b>4.23</b>	<b>.44</b>	<b>มาก</b>

**ตารางที่ 18** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมหลังการทดลองระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง (ต่อ)

ลักษณะความคิดเห็น	กลุ่มควบคุม (N = 30)			กลุ่มทดลอง (N = 31)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>ด้านที่ 5 การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน</b>						
25. ฉันเชื่อว่าผู้ร่วมงานในที่มควรมีการเอาใจใส่ในทุกข์สุขของผู้อื่นอยู่เสมอ	3.80	.71	มาก	4.03	.55	มาก
26. ฉันเห็นว่าการให้อภัยและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้แก้ไขข้อบกพร่องเสมอเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานร่วมกัน	4.07	.78	มาก	4.19	.70	มาก
27. ฉันเชื่อว่าทุกคนในที่มควรมีความสัมพันธ์อันดีมีทำที่เป็นมิตรกับผู้อื่น	4.00	.64	มาก	4.16	.69	มาก
28. ฉันเห็นว่าทุกคนในที่มย่อมมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล	3.87	.90	มาก	4.16	.64	มาก
29. ฉันเชื่อว่าทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.77	.73	มาก	4.00	.73	มาก
30. ฉันเชื่อว่าการเป็นมิตรที่พร้อมจะช่วยเหลือกันเป็นสิ่งที่พึงกระทำ	4.27	.69	มาก	4.10	.70	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.96</b>	<b>.54</b>	<b>มาก</b>	<b>4.11</b>	<b>.54</b>	<b>มาก</b>

**ตารางที่ 18** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมหลังการทดลองระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง (ต่อ)

ลักษณะความคิดเห็น	กลุ่มควบคุม (N = 30)			กลุ่มทดลอง (N = 31)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>ด้านที่ 6 การติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน</b>						
31. ฉันเห็นว่าการติดต่อสื่อสารกันอย่างตรงไปตรงมาเป็นสิ่งที่จะเกิดประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกัน	3.97	.76	มาก	4.23	.50	มาก
32. ฉันเชื่อว่าการอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจในการกระทำของตนเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	3.77	.97	มาก	4.13	.56	มาก
33. ฉันเชื่อว่าการฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างเป็นกลางโดยไม่นำความรู้สึกของตนไปปะปนเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	3.90	.84	มาก	4.16	.73	มาก
34. ฉันเชื่อว่าการกล้าแสดงความคิดเห็นเป็นสิ่งที่จำเป็นในการทำงาน	4.00	.83	มาก	4.19	.54	มาก
35. ฉันเห็นว่าการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดียิ่งขึ้น	4.07	.64	มาก	4.26	.68	มาก
36. เมื่อฉันปฏิบัติงานผิดพลาด ฉันยอมรับความผิดพลาดนั้นอย่างเต็มใจ	4.23	.57	มาก	4.39	.62	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.99</b>	<b>.54</b>	<b>มาก</b>	<b>4.23</b>	<b>.50</b>	<b>มาก</b>

**ตารางที่ 18** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการ  
การทำงานเป็นทีมหลังการทดลองระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง (ต่อ)

ลักษณะความคิดเห็น	กลุ่มควบคุม (N = 30)			กลุ่มทดลอง (N = 31)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>ด้านที่ 7 การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์</b>						
37. ฉันเชื่อว่าการแสดงความรับผิดชอบกับ ความขัดแย้งโดยไม่พาดพิงผู้อื่นเป็นสิ่งที่ ถูกต้อง	3.97	.72	มาก	4.13	.67	มาก
38. ฉันเชื่อว่าการรับฟังความคิดเห็นของ ผู้ร่วมงาน และนำมาพิจารณาใช้ในการ ปรับปรุงการทำงานเป็นสิ่งที่พึงกระทำเมื่อ เกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้น	4.03	.61	มาก	4.16	.64	มาก
39. ฉันเชื่อว่าการขัดแย้งหรือความคิดเห็น ที่ไม่ตรงกัน อาจเกิดประโยชน์ในทาง สร้างสรรค์ได้	3.37	.89	ปานกลาง	3.97	.71	มาก
40. ฉันเชื่อว่าการเกิดความขัดแย้งทุกคนพึง หาแนวทางในการแก้ไขร่วมกัน	3.93	.83	มาก	4.32	.65	มาก
41. ฉันเห็นว่าความขัดแย้งอาจเกิดจากการ ทำงานร่วมกันได้อยู่เสมอ	3.63	1.00	มาก	4.03	.75	มาก
42. ฉันเชื่อว่าคุณคนในทีมมีความเชื่อหรือ ความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้	4.10	.66	มาก	4.19	.60	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.84</b>	<b>.55</b>	<b>มาก</b>	<b>4.13</b>	<b>.55</b>	<b>มาก</b>
<b>คะแนนทัศนคติเฉลี่ยรวมทั้งสิ้น</b>	<b>3.98</b>	<b>.43</b>	<b>มาก</b>	<b>4.20</b>	<b>.42</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบวัด  
ทัศนคติต่อการการทำงานเป็นทีมหลังการทดลอง พบว่า บุคลากรกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองมีระดับ  
ความคิดเห็นเฉลี่ยต่อการการทำงานเป็นทีมสูงขึ้นทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ 3.98 และ 4.20 โดย  
ทั้งกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านที่ 2 การเข้าใจในบทบาท

และหน้าที่ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก คือ 4.17 และ 4.44 ส่วนระดับความคิดเห็นเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดของกลุ่มควบคุมคือ ด้านที่ 7 การขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก คือ 3.84 และระดับความคิดเห็นเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดของกลุ่มทดลองคือ ด้านที่ 5 การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน อยู่ในระดับมาก คือ 4.11

**ตารางที่ 19** การเปรียบเทียบคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม ก่อนและหลังการทดลองของบุคลากรกลุ่มควบคุม

ลักษณะความคิดเห็น	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		t-test	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันที่ชัดเจน	3.82	.51	3.92	.40	1.189	.244
2. การเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.17	.55	4.17	.48	-.004	.997
3. การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน	3.99	.58	3.97	.54	-.180	.858
4. การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.06	.50	4.01	.59	-.525	.604
5. การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน	3.89	.65	3.96	.54	.838	.409
6. การติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน	3.98	.50	3.99	.54	.108	.915
7. การขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	3.78	.63	3.84	.55	.665	.511
<b>รวม</b>	<b>3.95</b>	<b>.45</b>	<b>3.98</b>	<b>.43</b>	<b>.348</b>	<b>.730</b>

\*p < .05

จากตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม ก่อนและหลังการทดลอง พบว่า ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยของกลุ่มควบคุมก่อนและหลังการทดลอง มีค่าเท่ากับ 3.95 และ 3.98 ตามลำดับ ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมทั้ง 7 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

**ตารางที่ 20** การเปรียบเทียบคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม ก่อนและหลังการทดลองของบุคลากรกลุ่มทดลอง

ลักษณะความคิดเห็น	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		t-test	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกันที่ชัดเจน	3.95	.52	4.13	.41	2.886	.007*
2. การเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความ รับผิดชอบ	4.32	.51	4.44	.37	2.015	.053*
3. การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจ กัน	3.99	.72	4.15	.48	2.062	.048*
4. การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.05	.56	4.23	.44	2.472	.019*
5. การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน	3.82	.79	4.11	.54	2.960	.006*
6. การติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และ แลกเปลี่ยนข้อมูลกัน	4.07	.66	4.23	.50	1.876	.070
7. การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	3.87	.76	4.13	.55	3.166	.004*
<b>รวม</b>	<b>4.01</b>	<b>.55</b>	<b>4.20</b>	<b>.42</b>	<b>3.694</b>	<b>.001*</b>

\*p < .05

จากตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม ก่อนและหลังการทดลองของบุคลากรกลุ่มทดลอง พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยระดับความคิดเห็นเฉลี่ยของกลุ่มทดลองก่อนการทดลองมีค่าเท่ากับ 4.01 และหลังการทดลองมีค่าเท่ากับ 4.20 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมทั้ง 7 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นด้าน การติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลกันที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

**ตารางที่ 21** การเปรียบเทียบคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม ก่อนการทดลองระหว่างบุคลากรกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง

ลักษณะความคิดเห็น	กลุ่มควบคุม (N = 30)		กลุ่มทดลอง (N = 31)		t-test	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกันที่ชัดเจน	3.82	.51	3.95		
2. การเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความ รับผิดชอบ	4.17	.55	4.32	.51	1.157	.252
3. การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจ กัน	3.99	.58	3.99	.72	.035	.972
4. การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.06	.50	4.05	.56	-.055	.956
5. การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน	3.88	.65	3.82	.79	-.356	.723
6. การติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และ แลกเปลี่ยนข้อมูลกัน	3.97	.50	4.07	.66	.615	.541
7. การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	3.78	.63	3.87	.76	.491	.625
<b>รวม</b>	<b>3.95</b>	<b>.45</b>	<b>4.01</b>	<b>.55</b>	<b>.450</b>	<b>.654</b>

\*p < .05

จากตารางที่ 21 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม ก่อนการทดลอง พบว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพทั้ง 7 ด้านของกลุ่มควบคุม และกลุ่มทดลองมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยรวม 3.95 และ 4.01 ตามลำดับ ซึ่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมทั้ง 7 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

**ตารางที่ 22** การเปรียบเทียบคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม  
หลังการทดลองระหว่างบุคลากรกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง

ลักษณะความคิดเห็น	กลุ่มควบคุม (N = 30)		กลุ่มทดลอง (N = 31)		t-test	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกันที่ชัดเจน	3.92	.40	4.13	.41	2.055	.044*
2. การเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความ รับผิดชอบ	4.17	.48	4.44	.37	2.464	.017*
3. การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจ กัน	3.97	.54	4.15	.48	1.405	.165
4. การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.01	.59	4.23	.44	1.655	.103
5. การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน	3.96	.54	4.11	.54	1.059	.294
6. การติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และ แลกเปลี่ยนข้อมูลกัน	3.99	.54	4.33	.50	1.779	.080
7. การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	3.84	.55	4.13	.55	2.096	.040*
<b>รวม</b>	<b>3.98</b>	<b>.43</b>	<b>4.20</b>	<b>.42</b>	<b>2.062</b>	<b>.044*</b>

\*p < .05

จากตารางที่ 22 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม  
หลังการทดลองระหว่างบุคลากรกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพทั้ง 7 ด้านของกลุ่ม  
ควบคุมและกลุ่มทดลองมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยรวม 3.98 และ 4.20 ตามลำดับ ทั้งนี้เมื่อ  
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมทั้ง 7 ด้าน มีความ  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันที่ชัดเจน  
ด้านการเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และ  
แลกเปลี่ยนข้อมูลกัน และด้านการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

## 2. ผลการประเมินการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปในสถานภาพปัจจุบันของผู้ตอบแบบประเมินการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมการทำงานเป็นทีม นำเสนอโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลทั่วไปในสถานภาพปัจจุบันของกลุ่มทดลองที่ตอบแบบประเมินการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมอันได้แก่ เพศ อายุ แผนกที่ทำงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา ดังแสดงในตารางต่อไป

ตารางที่ 23 จำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มทดลอง โดยจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	18	58.1
หญิง	13	41.9
รวม	31	100.0

จากตารางที่ 23 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มทดลอง โดยจำแนกตามเพศพบว่า เป็นบุคลากรเพศชายจำนวน 18 คน (ร้อยละ 58.1) และบุคลากรเพศหญิงจำนวน 13 คน (ร้อยละ 41.9) รวมมีบุคลากรกลุ่มทดลองทั้งสิ้น 31 คน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 24 จำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มทดลอง โดยจำแนกตามอายุ

อายุของบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
21 – 30 ปี	9	29.0
31 – 40 ปี	14	45.2
41 – 50 ปี	5	16.1
51 – 60 ปี	3	9.7
<b>รวม</b>	<b>31</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 24 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มทดลอง โดยจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มทดลองส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 14 คน (ร้อยละ 45.2) อายุระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 9 คน (ร้อยละ 29.0) อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 5 คน (ร้อยละ 16.1) และมีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 3 คน (ร้อยละ 9.7)

ตารางที่ 25 จำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มทดลอง โดยจำแนกตามแผนกที่ทำงาน

แผนกที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
การพิมพ์	4	12.9
พับ/ ตัด/ เก็บเล่ม	5	16.1
จัดส่ง	5	16.1
ออกแบบ	5	16.1
การตลาด	5	16.1
บัญชีและการเงิน	2	6.5
ประชาสัมพันธ์	2	6.5
อื่นๆ	3	9.7
<b>รวม</b>	<b>31</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 25 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรทดลอง โดยจำแนกตามแผนกที่ทำงานพบว่า บุคลากรกลุ่มทดลองส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในแผนกพัช/ ตัด/ เก็บเล่ม จำนวน 5 คน (ร้อยละ 16.1) ซึ่งมีจำนวนเท่ากับแผนกจัดส่ง แผนกออกแบบ และแผนกการตลาด รองลงมาได้แก่ แผนกการพิมพ์ จำนวน 4 คน (ร้อยละ 12.9) แผนกอื่นๆ จำนวน 3 คน (ร้อยละ 9.7) ซึ่งประกอบด้วย เลขานุการผู้บริหาร เจ้าหน้าที่บุคคล และคนขับรถผู้บริหาร ทั้งนี้แผนกบัญชีและการเงินและแผนกประชาสัมพันธ์มีจำนวนเท่ากันคือ จำนวน 2 คน (ร้อยละ 6.5)

ตารางที่ 26 จำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มทดลอง โดยจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	11	35.5
6 – 10 ปี	13	41.9
11 – 15 ปี	5	16.1
16 – 20 ปี	2	6.5
<b>รวม</b>	<b>31</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 26 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มทดลอง โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่า บุคลากรกลุ่มทดลองส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรปัจจุบันระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 13 คน (ร้อยละ 41.9) ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 11 คน (ร้อยละ 35.5) ระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 5 คน (ร้อยละ 16.1) และระหว่าง 16 – 20 ปี จำนวน 2 คน (ร้อยละ 6.5) ตามลำดับ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 27 จำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มทดลอง โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	4	12.9
มัธยมศึกษาตอนต้น	3	9.7
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	6	19.4
อนุปริญญา (ปวส.)	4	12.9
ปริญญาตรี	13	41.9
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	1	3.2
<b>รวม</b>	<b>31</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 27 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรกลุ่มทดลอง โดยจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า บุคลากรกลุ่มทดลองส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นจำนวน 13 คน (ร้อยละ 41.9) รองลงมาคือ จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. จำนวน 6 คน (ร้อยละ 19.4) ทั้งนี้จำนวนผู้เข้ารับการวัดกิจกรรมที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและอนุปริญญา (ปวส.) มีจำนวนเท่ากันคือ 4 คน (ร้อยละ 12.9) นอกนั้นจบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 3 คน (ร้อยละ 9.7) และสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 1 คน (ร้อยละ 3.2)

ตอนที่ 2 ผลประเมินการจัดกิจกรรมการศึกษาในระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง นำเสนอผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบประเมินการจัดกิจกรรมการศึกษาในระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลางภายในกลุ่มทดลอง

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบประเมินการจัดกิจกรรมการศึกษาในระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง

เนื้อหาการประเมิน	กลุ่มทดลอง (N = 31)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>ด้านที่ 1 เนื้อหาการจัดกิจกรรมฯ การทำงานเป็นทีม</b>			
1. หัวข้อที่อบรมเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของท่าน	4.81	.40	มากที่สุด
2. เนื้อหาและจำนวนชั่วโมงในการอบรมมีความเหมาะสม	4.48	.57	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.65</b>	<b>.43</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>ด้านที่ 2 ผู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ (ผู้จัดกิจกรรม)</b>			
1. บรรยายแลกเปลี่ยนได้อย่างชัดเจน เพิ่มมุมมองหรือข้อคิด	4.74	.44	มากที่สุด
2. เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์	4.71	.46	มากที่สุด
3. รูปแบบกิจกรรมมีความเหมาะสม ทั้งด้านสาระและความสนุกสนาน	4.81	.40	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.75</b>	<b>.38</b>	<b>มากที่สุด</b>

**ตารางที่ 28** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบประเมินการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง (ต่อ)

เนื้อหาการประเมิน	กลุ่มทดลอง (N = 31)		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>ด้านที่ 3 สถานที่จัดกิจกรรม</b>			
1. สื่อและอุปกรณ์การทำกิจกรรมต่างๆ มีความเหมาะสม	4.45	.57	มาก
2. สภาพโดยรวมของสถานที่จัดกิจกรรม	4.23	.67	มาก
3. อาหารว่างมีอย่างพอเพียงและเหมาะสม	4.23	.62	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.30</b>	<b>.50</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านที่ 4 ทั่วไป</b>			
1. ช่วงเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม	4.39	.67	มาก
2. ทีมงานให้การช่วยเหลือดูแลอย่างทั่วถึง	4.71	.46	มากที่สุด
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจ (มีความสุข) ที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมครั้งนี้	4.77	.43	มากที่สุด
4. โดยรวมท่านได้รับประโยชน์ในการเข้าร่วมกิจกรรมครั้งนี้	4.71	.46	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.65</b>	<b>.43</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>คะแนนการประเมินเฉลี่ยรวมทั้งสิ้น</b>	<b>4.59</b>	<b>.33</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากแบบประเมินการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง พบว่า มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก คือ 4.59 โดยมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านที่ 2 ผู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ (ผู้จัดกิจกรรม) ในเรื่องของการบรรยายแลกเปลี่ยนได้อย่างชัดเจน เพิ่มมุมมองหรือข้อคิด การเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และรูปแบบกิจกรรมที่มีความเหมาะสม ทั้งด้านสาระและความสนุกสนาน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ 4.75 รองลงมาได้แก่

ด้านที่ 1 เนื้อหาการจัดกิจกรรมฯ การทำงานเป็นทีม ในเรื่องของหัวข้อที่อบรมเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของเนื้อหาและจำนวนชั่วโมงในการอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด คือ 4.65 ซึ่งเท่ากับด้านที่ 4 ทัวไป ในเรื่องของความเหมาะสมของช่วงเวลาในการจัดกิจกรรม การช่วยเหลือดูแลอย่างทั่วถึงของทีมงาน ความพึงพอใจ (มีความสุข) ที่ได้เข้าร่วมกิจกรรม และประโยชน์โดยรวมในการเข้าร่วมกิจกรรม ทั้งนี้ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านที่ 3 สถานที่จัดกิจกรรม ในเรื่องความเหมาะสมของสื่อและอุปกรณ์การทำกิจกรรม สภาพโดยรวมของสถานที่จัดกิจกรรม และความพอเพียงเหมาะสมของอาหารว่าง อยู่ในระดับมาก คือ 4.30

### ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลางของกลุ่มทดลอง

จากคำถามปลายเปิดที่ให้กลุ่มทดลองให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติมต่อการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง มีรายละเอียดต่างๆ ดังนี้

- กิจกรรมที่ได้ทำได้รับความรู้ และมีความสนุกสนาน
- อยากให้มีการจัดกิจกรรมในรูปแบบนี้อีกบ่อยๆ
- ได้รับความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากการทำงานอีกเยอะเลย เป็นประโยชน์และได้นำไปใช้ในการปฏิบัติจริงได้ ขอขอบคุณมากๆ
- เสียหายที่มีเวลาในการจัดน้อยไปนิดนึง
- เป็นกิจกรรมที่เยี่ยมมากๆ
- อยากให้มีวิทยากรแบบนี้มาจัดให้อีก

สถาบันวิจัยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของการจัดกิจกรรมการศึกษาจากระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อพัฒนากิจกรรมการศึกษาจากระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง อีกทั้งทำการศึกษาและเปรียบเทียบผลของการจัดกิจกรรมการศึกษาจากระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อความรู้และทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม รวมถึงการสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยมีสมมติฐานของการวิจัยว่า บุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลางภายหลังได้รับการจัดกิจกรรมการศึกษาจากระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์มีความรู้และทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีมสูงกว่าก่อนการได้รับการจัดกิจกรรม นอกจากนี้ความรู้และทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลางภายหลังได้รับการจัดกิจกรรมการศึกษาจากระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ผลของการจัดกิจกรรมการศึกษาจากระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง ใช้รูปแบบการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi – Experimental Research Design) ในลักษณะของการมีกลุ่มควบคุมไว้สำหรับการเปรียบเทียบการวัดสองครั้งคือ ก่อนและหลังการทดลอง (Control Group Pretest – Posttest Design) มีการดำเนินการซึ่งแบ่งเป็นขั้นตอนต่างๆ สรุปได้ดังนี้

#### 1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 1.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาจากระบบโรงเรียน
- 1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
- 1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้จากประสบการณ์

- 1.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
- 1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 2. การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้คัดเลือกประชากรที่ใช้ในการทดลอง คือ บุคลากรในองค์กรธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตประเภทการพิมพ์ขนาดกลาง จำนวนทั้งสิ้น 125 แห่งทั่วประเทศ ทั้งนี้ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น ซึ่งกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรบริษัท รำไทยเพรส จำกัด จำนวน 61 คน ที่หลังจากได้ทำการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนดพบว่าเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความเหมาะสมตรงตามเกณฑ์ทุกข้อที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ตามบริบทดังนี้ บริษัท รำไทยเพรส จำกัด เป็นองค์กรธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตประเภทการพิมพ์ขนาดกลางที่มีอายุงานถึงปัจจุบันรวม 20 ปี มีบุคลากรทั้งสิ้น 61 คน ตั้งอยู่ในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นที่ตั้งที่อยู่ใจกลางเมืองอันเป็นแหล่งรวมขององค์กรธุรกิจที่มีชื่อเสียง มีผลงานเป็นที่ยอมรับ และมีการแข่งขันสูง ทั้งนี้กรุงเทพมหานครยังนับเป็นศูนย์รวมของแรงงานที่อพยพหลั่งไหลมาจากทั่วทุกภูมิภาค ดังนั้นจึงถือได้ว่าเป็นตัวแทนของประชากรในการวิจัยที่ดี ซึ่งลักษณะของบุคลากรมีความหลากหลาย และมีประสบการณ์แตกต่างกันตามหน้าที่และลักษณะงานเหมาะกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตามหลักของการเรียนรู้จากประสบการณ์ ที่สำคัญพบว่าระดับความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในบริษัทส่วนมากจะเป็นในลักษณะเพียงเฉพาะในกลุ่มของงานเท่านั้น และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของบริษัทพบว่า มีวิสัยทัศน์ในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร โดยมีความต้องการและสนใจในการพัฒนาบุคลากรด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งทางบริษัท รำไทยเพรส จำกัด ยินดีสนับสนุนให้ความร่วมมือกับผู้วิจัยในการดำเนินการทดลองครั้งนี้ โดยสามารถเข้าร่วมการจัดกิจกรรมได้ตามช่วงเวลาที่คุณผู้วิจัยกำหนด และนับว่าการจัดกิจกรรมนี้เป็นส่วนหนึ่งในการตอบสนองความต้องการของผู้บริหารที่ต้องการหากิจกรรมให้บุคลากรได้ทำร่วมกันนอกเหนือจากการทำงานตามปกติ

สำหรับการดำเนินการแบ่งกลุ่มควบคุมและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีจับคู่ (Matching) เข้ากลุ่มในการทดลอง ประกอบด้วย กลุ่มทดลองที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง จำนวน 31 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 30 คน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา สังเคราะห์ ประมวล และพัฒนาสร้างเครื่องมือ จากนั้นตรวจสอบความครอบคลุมเนื้อหาสาระ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ นำไปปรับแก้ไขก่อนที่จะนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป ดังนี้

3.1 แบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีม เป็นข้อสอบแบบปรนัยเลือกตอบมี 3 ตัวเลือก จำนวน 23 ข้อ ใช้ในการเก็บรวบรวมคะแนนความรู้ก่อนและหลังการทดลอง โดยมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.710

3.2 แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ จำนวน 18 ข้อ ใช้ในการเก็บรวบรวมระดับการแสดงพฤติกรรมระหว่างการทดลอง และตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

3.3 แบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 42 ข้อ ใช้ในการเก็บรวบรวมระดับทัศนคติก่อนและหลังการทดลอง และตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.961

3.4 แบบประเมินผลการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ และคำถามปลายเปิดข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการจัดกิจกรรม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมระดับความคิดเห็นและข้อมูลต่างๆ หลังการทดลอง

### 4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนการทดลอง ได้แก่ แบบทดสอบความรู้และแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในวันที่ 26 มกราคม 2551 จำนวน 61 คน แล้วนำคะแนนมาเรียงจากมากไปน้อย จับคู่เหมือน (Matching) แต่ละคู่เข้ากลุ่มทดลอง 31 คน และกลุ่มควบคุม 30 คน ทั้งนี้แจ้งประกาศรายชื่อในวันที่ 31 มกราคม 2551

4.2 การดำเนินการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง โดยกำหนดจัดกิจกรรมตั้งแต่วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2551 ถึงวันที่ 1 มีนาคม 2551 สัปดาห์ละ 2 ครั้ง คือ ทุกวันพุธ

และวันเสาร์ รวม 7 ครั้งๆ ละ 4 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 13.00 – 17.00 น. รวมจำนวนชั่วโมงในการจัดกิจกรรมทั้งสิ้น 28 ชั่วโมง ณ ลานกิจกรรม บริษัท ราไทยเพรส จำกัด ทั้งนี้ในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้งจะมีเนื้อหาในการจัดกิจกรรมตามคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในแต่ละด้านตามวันและเวลาที่กำหนด ดังนี้

ครั้งที่ 1 การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน	6 กุมภาพันธ์ 2551
ครั้งที่ 2 การติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน	9 กุมภาพันธ์ 2551
ครั้งที่ 3 การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันที่ชัดเจน	13 กุมภาพันธ์ 2551
ครั้งที่ 4 การเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ	16 กุมภาพันธ์ 2551
ครั้งที่ 5 การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน	20 กุมภาพันธ์ 2551
ครั้งที่ 6 การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน	23 กุมภาพันธ์ 2551
ครั้งที่ 7 การขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	1 มีนาคม 2551

ทั้งนี้ระหว่างการทำกิจกรรมในแต่ละด้านนั้น จะมีการสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยผู้วิจัยและทีมงาน รวม 3 คน

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลหลังการทดลอง ในวันที่ 10 มีนาคม 2551 ได้แก่ กลุ่มทดลอง ทำแบบทดสอบความรู้ แบบวัดทัศนคติ และแบบประเมินการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง และกลุ่มควบคุมทำแบบทดสอบความรู้ และแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานทำงานเป็นทีม

## 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมมาทั้งหมดจะถูกนำมาคำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistical Package for the Social Science: SPSS for Window) ดังนี้

### 5.1 การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

5.1.1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ แผนกที่ทำงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา

### 5.2 การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2.1 คะแนนจากแบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีม

5.2.2 คะแนนจากแบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

5.2.3 คะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม

5.2.4 คะแนนจากแบบประเมินการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้ การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม

5.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนภายในกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองด้วย การทดสอบค่าสถิติที (paired t – test) ทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05

5.3.1 คะแนนจากแบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีม

5.3.2 คะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม

5.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ด้วยการทดสอบค่าสถิติที (t – test for independent) ทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ .05

5.4.1 คะแนนจากแบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีม

5.4.2 คะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม

## สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ผลของการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้ จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง มีประเด็น สรุปผลดังนี้

1. ผลการพัฒนากิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง

ตอนที่ 1 กิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มี ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง

ตอนที่ 2 แผนกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง

2. ผลการทดลองจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จาก ประสบการณ์ที่มีต่อความรู้ พฤติกรรม และทัศนคติในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กร ธุรกิจขนาดกลาง

3. ผลการประเมินการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จาก ประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง

## 1. ผลการพัฒนากิจกรรมการศึกษาจากระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง

### ตอนที่ 1 กิจกรรมการศึกษาจากระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง

#### 1. หลักการ

กิจกรรมการศึกษาจากระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง บูรณาการมาจากแนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญ ดังนี้

1.1 ใช้หลักการจัดการศึกษาจากระบบโรงเรียน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้สอนหรือวิทยากรผู้จัดกิจกรรมและให้ความรู้เป็นผู้อำนวยความสะดวกและเป็นผู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ดี มีการจัดสภาพและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เป็นกันเอง เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้สึกอยากเรียน กระตุนและจูงใจให้เกิดความสนใจในกิจกรรมการเรียนการสอน โดยการดำเนินงานในทุกส่วนจะมีความยืดหยุ่นให้เกิดความเหมาะสมและความสะดวกทั้งต่อผู้จัดและผู้เรียน

1.2 ใช้หลักการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ทำการศึกษาและสังเคราะห์ออกมาเป็น 5 ขั้น คือ การทบทวนประสบการณ์เดิม การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ การสรุปสร้างความรู้ใหม่ และการประยุกต์นำไปใช้

1.3 ใช้หลักการทำงานเป็นทีมตามคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพที่ทำการศึกษาและสังเคราะห์ออกมาเป็น 7 ด้าน ดังนี้ การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันที่ชัดเจน การเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน การติดต่อสื่อสารที่ดีเปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน และการขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

#### 2. วัตถุประสงค์

รูปแบบกิจกรรมการศึกษาจากระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมสำหรับบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง

### 3. กระบวนการ

กระบวนการของการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมสำหรับบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง มีขั้นตอนดังนี้

3.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษานอกระบบโรงเรียน แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้จากประสบการณ์ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 การสร้างกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง มีการกำหนดเนื้อหาและกิจกรรมให้ครอบคลุมหลักการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน การเรียนรู้จากประสบการณ์ และลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงทางความรู้ พฤติกรรม และทัศนคติตามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล ได้แก่

3.3.1 แบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีม

3.3.2 แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

3.3.3 แบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม

3.3.4 แบบประเมินการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง

3.4 การคัดเลือกผู้เข้าร่วมกิจกรรม ได้ทำการคัดเลือกบุคลากรบริษัท จำหน่ายเพชร จำกัด ที่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมตลอดกิจกรรมได้ โดยอาสาสมัครอย่างเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรม

3.5 การจัดปฐมนิเทศ โดยการให้ข้อมูลในการจัดกิจกรรม เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจวัตถุประสงค์ กิจกรรม ระยะเวลา และการประเมินผล โดยจะประเมินผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้วยแบบทดสอบความรู้และแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม ทั้งก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม

3.6 การจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ดำเนินการโดยเน้นการใช้หลักการต่างๆ ดังนี้

3.6.1 หลักการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้สอนหรือวิทยากรผู้จัดกิจกรรมและให้ความรู้เป็นผู้อำนวยความสะดวกและเป็นผู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ดี มีการจัดสภาพและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เป็นกันเอง เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้สึกอยากเรียน กระตือรือร้นและสนใจให้เกิดความสนใจในกิจกรรมการเรียนการสอน โดย

การดำเนินงานในทุกส่วนจะมีความยืดหยุ่นให้เกิดความเหมาะสมและความสะดวกทั้งต่อผู้จัดและผู้เรียน

3.6.2 หลักการเรียนรู้จากประสบการณ์ 5 ชั้น คือ การทบทวนประสบการณ์เดิม การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ การสรุปสร้างความรู้ใหม่ และการประยุกต์นำไปใช้

3.7 การประเมินผลการเรียนรู้ จะประเมินผลการเรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมโดยใช้เครื่องมือต่างๆ คือ แบบทดสอบความรู้ แบบสังเกตพฤติกรรม และแบบวัดทัศนคติต่อการทำงาน เป็นทีม ตามองค์ประกอบของลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันที่ชัดเจน ด้านที่ 2 การเข้าใจบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ ด้านที่ 3 การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน ด้านที่ 4 การดำเนินการ ปฏิบัติงานร่วมกันด้านที่ 5 การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ด้านที่ 6 การติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน และด้านที่ 7 การจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้จะมีการประเมินการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม เพื่อศึกษาประโยชน์ ความพึงพอใจในด้านต่างๆ รวมถึงข้อเสนอแนะและความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของผู้วิจัยอีกด้วย

## ตอนที่ 2 แผนกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง

การสร้างแผนกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง (ภาคผนวก ง) ได้นำเสนอในรูปแบบตาราง ดังรายละเอียดต่างๆ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 รายละเอียดทั่วไป (หัวตาราง) ชื่อกิจกรรม ครั้งที่ดำเนินการ เนื้อหาสาระ วัตถุประสงค์ (โดยรวม) ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ส่วนที่ 2 รายละเอียดการจัดกิจกรรม (ภายในตาราง) ขั้นตอนการดำเนินการ ชื่อกิจกรรม วัตถุประสงค์ (รายกิจกรรม) วิธีดำเนินการ เทคนิค สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ และการประเมินผลรายกิจกรรม

ทั้งนี้กิจกรรมที่จัดใช้แนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์มาใช้เป็นกระบวนการในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในการกำหนดขั้นตอนของการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ พฤติกรรม และทัศนคติตามลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นเนื้อหาในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ทั้งนี้ผ่านการตรวจสอบรูปแบบการจัดกิจกรรมจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน เห็นว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้

การจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จะดำเนินการโดยเริ่มจากกิจกรรมชั้นนำ (15 นาที) ซึ่งจะเป็นลักษณะกิจกรรมที่เน้นการผ่อนคลายจากการทำงาน และพร้อมที่จะรับการเรียนรู้ ด้วยการใช้กิจกรรมนันทนาการ สร้างความกระตือรือร้นให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม ก่อนที่จะมีการดำเนินการตามขั้นตอนการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้น 5 ขั้นตอน คือ

1. การทบทวนประสบการณ์เดิม (45 นาที) เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจะจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงจากกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้เรียนดึงประสบการณ์เดิมมาใช้ พร้อมทั้งเรียนรู้สิ่งใหม่จากกิจกรรม

2. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (45 นาที) เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนจะได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ได้รับจากขั้นตอนที่ 1 โดยการอภิปราย พร้อมทั้งนำเสนอผลจากการปฏิบัติ

3. การเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ (45 นาที) เป็นขั้นตอนของการมีส่วนร่วมทั้งผู้สอนและผู้เรียนในการร่วมกันอภิปรายและให้ข้อมูลย้อนกลับ อีกทั้งมีการบรรยาย ยกตัวอย่าง เรียนรู้จากกรณีศึกษา เพื่อเติมเต็มรายละเอียดที่ขาดหายไปให้กระจ่างชัดยิ่งขึ้น

4. การสรุปสร้างความรู้ใหม่ (45 นาที) เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนร่วมกันอภิปราย วิเคราะห์ เพื่อสรุปสาระความรู้ และประสบการณ์ร่วมกัน พร้อมทั้งนำเสนอความรู้ใหม่

5. การนำไปประยุกต์ใช้ (30 นาที) เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้เป็นการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน ซึ่งผู้วิจัยจะทำการทดสอบโดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมลงมือปฏิบัติจริงในกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การแสดงบทบาทสมมติ การประชุมกลุ่ม การวิเคราะห์หรืออภิปราย พร้อมทั้งนำเสนอ

## 2. ผลการทดลองจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อความรู้ พฤติกรรม และทัศนคติในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง

จากการศึกษาวิจัยสามารถสรุปผลการทดลองจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลางได้ดังนี้

### 1. ข้อมูลทั่วไป

บุคลากรกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 61 คน ประกอบด้วยเพศชายมากกว่าเพศหญิง ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 – 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกับระดับประถมศึกษา โดยส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในแผนกขับ/ ตัด/ เก็บเล่ม รองลงมาคือ แผนกการพิมพ์ ทั้งนี้โดยรวมเป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานภายในองค์กรปัจจุบันต่ำกว่า 5 ปี

### 2. ผลการทดลองการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อความรู้ พฤติกรรม และทัศนคติในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง

2.1 การเปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีมก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มควบคุม พบว่า คะแนนความรู้เฉลี่ยไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยคะแนนความรู้เฉลี่ยของกลุ่มควบคุมก่อนการทดลองมากกว่าหลังการทดลอง

2.2 การเปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีมก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง พบว่า คะแนนความรู้เฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยคะแนนความรู้เฉลี่ยของกลุ่มทดลองหลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลอง

2.3 การเปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีมก่อนการทดลองระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง พบว่า คะแนนความรู้เฉลี่ยไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.4 การเปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีมหลังการทดลองระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง พบว่า คะแนนความรู้เฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยคะแนนความรู้เฉลี่ยหลังการทดลองของกลุ่มทดลองมากกว่ากลุ่มควบคุม

2.5 คะแนนจากแบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมหลังการทดลองของกลุ่มทดลองพบว่า มีลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.6 การเปรียบเทียบคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มควบคุม พบว่า ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.7 การเปรียบเทียบคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง พบว่า ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยระดับความคิดเห็นเฉลี่ยของกลุ่มทดลองหลังการทดลองมากกว่ากลุ่มควบคุม

2.8 การเปรียบเทียบคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมก่อนการทดลองระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง พบว่า ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.9 การเปรียบเทียบคะแนนจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมหลังการทดลองระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยระดับความคิดเห็นเฉลี่ยหลังการทดลองของกลุ่มทดลองมากกว่ากลุ่มควบคุม

จากผลการทดลองนั้นแสดงให้เห็นว่า หลังการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง ทำให้บุคลากรกลุ่มทดลองมีความรู้และทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมสูงมากขึ้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ ทั้งนี้ยังช่วยส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดพฤติกรรมตามลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในระดับมากอีกด้วย

### 3. ผลการประเมินการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง

จากการประเมินผลการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลางพบว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านผู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ (ผู้จัดกิจกรรม) ในเรื่องของการบรรยายแลกเปลี่ยนได้อย่าง

ชัดเจน เพิ่มมุมมองหรือข้อคิด การเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และรูปแบบกิจกรรมที่มีความเหมาะสม ทั้งด้านสาระและความสนุกสนาน ที่อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านเนื้อหาการจัดกิจกรรมการทำงานเป็นทีม ในเรื่องของหัวข้อที่อบรมเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของเนื้อหาและจำนวนชั่วโมงในการอบรม ซึ่งเท่ากับด้านทั่วไป ในเรื่องของความเหมาะสมของช่วงเวลาในการจัดกิจกรรม การช่วยเหลือดูแลอย่างทั่วถึงของทีมงาน ความพึงพอใจ (มีความสุข) ที่ได้เข้าร่วมกิจกรรม และประโยชน์โดยรวมในการเข้าร่วมกิจกรรม ที่อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสถานที่จัดกิจกรรม ในเรื่องความเหมาะสมของสื่อและอุปกรณ์การทำงาน สภาพโดยรวมของสถานที่จัดกิจกรรม และความพอเพียงเหมาะสมของอาหารว่าง แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก

ผลการประเมินดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมการศึกษาอบรมระบบโรงเรียน โดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมนี้ น่าจะเป็นแนวทางที่จะสามารถนำไปใช้กับองค์กรและบุคลากรกลุ่มอื่นได้ต่อไป ดังข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการจัดกิจกรรมการศึกษาระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม คือ

- กิจกรรมที่ได้ทำได้รับความรู้ และมีความสุขสนุกสนาน
- อยากให้มีการจัดกิจกรรมในรูปแบบนี้อีกบ่อยๆ
- ได้รับความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากการทำงานอีกเยอะเลย เป็นประโยชน์และได้นำไปใช้ในการปฏิบัติจริงได้ ขอขอบคุณมากๆ
- เสียเวลาที่มีเวลาในการจัดน้อยไปนิดนึง
- เป็นกิจกรรมที่เยี่ยมมากๆ
- อยากให้มีวิทยากรแบบนี้มาจัดให้อีก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยนี้ มีจุดมุ่งหมายที่ต้องการศึกษาผลของการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง โดยในการอภิปรายผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นในการอภิปรายออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การอภิปรายผลการพัฒนากิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง
2. การอภิปรายผลการทดลองจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อความรู้ พฤติกรรม และทัศนคติในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง
3. การอภิปรายผลการประเมินการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง

### 1. การอภิปรายผลการพัฒนากิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง

ในองค์กรธุรกิจทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรนับเป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยกันขับเคลื่อนพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ แต่ด้วยบุคคลแต่ละบุคคลมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถรอบรู้เรื่องทุกเรื่องได้ ในการทำงานจึงต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญในงานแต่ละด้านมาทำงานร่วมกันเป็นทีม (สิทธิโชค วรรณสันติ กุล, 2530) ดังนั้นการบริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรของไทยหรือต่างประเทศ จะเน้นที่การทำงานเป็นทีมเป็นหลัก เพราะเห็นว่าเป็นวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด (สุภาพร อัครา วัฒนา, 2541) ทั้งนี้กระบวนการในการที่จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีมได้นั้น ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญและเลือกนำการเรียนรู้จากประสบการณ์มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาในครั้งนี้ ด้วยเพราะมีความเชื่อที่ว่า ผู้ใหญ่มีการเรียนรู้มีสิ่งสมมาตลอดทั้งชีวิต ไม่ว่าจะเป็นในการทำงานหรือจากการดำเนินชีวิต ดังที่ Brookfield (1990) กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไม่ใช่เริ่มจากศูนย์ ไม่ใช่เริ่มจากความว่างเปล่า แต่เป็นการเรียนรู้ที่มีตลอดเวลาของช่วงชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับอุ๋นตานิพนคุณ (2527) กล่าวว่า ทรัพยากรและแหล่งที่มาของความรู้ที่มีคุณค่าสูงที่สุดในการศึกษาผู้ใหญ่คือ ประสบการณ์ของผู้เรียนเอง ผู้ใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์หลายด้านและหลากหลายที่ได้สะสมมาตั้งแต่วัยเยาว์ ยิ่งนานวันก็จะยิ่งสะสมประสบการณ์มากขึ้น และประสบการณ์ที่

หลากหลาย ผู้ใหญ่จะมองตนเองจากประสบการณ์ และเห็นคุณค่าของประสบการณ์ของตนเอง และมีผลกระทบต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ให้บรรลุผลสำเร็จ (Knowles, 1980)

ผู้วิจัยจึงได้นำขั้นตอนการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาและสังเคราะห์ ออกมาเป็น 5 ขั้น คือ การทบทวนประสบการณ์เดิม การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การเรียนรู้ ประสบการณ์ใหม่ การสรุปสร้างความรู้ใหม่ และการประยุกต์นำไปใช้ มาบูรณาการกับหลักการ จัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่เน้นแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่มีความแตกต่างจาก เด็ก โดยเน้นผู้เรียนผู้ใหญ่เป็นสำคัญ และผู้สอนหรือวิทยากรเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่จะ ดำเนินการจัดการศึกษาให้กับผู้ใหญ่ได้อย่างยืดหยุ่นเหมาะสมและบรรลุไปตามเป้าหมายที่ กำหนด ทั้งนี้ผู้อำนวยความสะดวกจำเป็นที่จะต้องกระตุ้น โน้มน้าว และสร้างแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนผู้ใหญ่มีความพร้อมและกระตือรือร้นในการเรียนรู้ภายใต้บรรยากาศแห่งการ เรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินการตามขั้นตอนของการเรียนรู้จากประสบการณ์ในแต่ละขั้นนั้น เกิดขึ้นด้วยความร่วมมือร่วมใจ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการร่วมเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุก คนในทุกรูปแบบกิจกรรมที่มีการใช้เทคนิคต่างๆ ทั้งการลงมือปฏิบัติจริง กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การ แสดงบทบาทสมมติ การระดมสมอง การประชุมกลุ่ม การวิเคราะห์ การอภิปราย การนำเสนอ เป็นต้น เพื่อผลสุดท้ายที่สำคัญคือ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ในการส่งเสริมการทำงานเป็น ทีมตามลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์ขึ้น ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ด้านที่ 1 การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันที่ชัดเจน ด้านที่ 2 การ เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านที่ 3 การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน ด้านที่ 4 การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านที่ 5 การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ด้านที่ 6 การติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน และด้านที่ 7 การขจัดความขัดแย้งอย่าง สร้างสรรค์

จากการศึกษาในเรื่องของการเรียนรู้จากประสบการณ์และหลักการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนแล้ว ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าสามารถสอดคล้องประสานและบูรณาการหลักการของทั้งสองมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนผู้ใหญ่ให้เกิดการเรียนรู้การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพได้ด้วยเพราะการเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นการเรียนรู้ในลักษณะของการนำประสบการณ์ที่มีอยู่ในแต่ละบุคคลมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งนับว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นกระบวนการหรือขั้นตอนในการเรียนรู้ที่มีแนวทางการดำเนินการบนพื้นฐานของการเรียนร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องและเข้ากันได้ดีกับการพัฒนาการทำงานร่วมกัน

เป็นที่มาได้ ดังที่ Hammer (2000) พบว่า การนำเอาเทคนิคการเรียนการสอนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์มาใช้จะช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม ช่วยให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และทำให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นรูปแบบการพัฒนากิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นที่มาของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง จึงเกิดขึ้นจากการบูรณาการตามหลักการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน การเรียนรู้จากประสบการณ์ และลักษณะของการทำงานเป็นที่มาที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้หลังการพัฒนากิจกรรมขึ้นมาได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบตามแบบตรวจสอบที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เพื่อนำมาปรับปรุงก่อนที่จะนำไปทดลองจริง

## 2. การอภิปรายผลการทดลองจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อความรู้ พฤติกรรม และทัศนคติในการทำงานเป็นที่มาของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง

จากผลการทดลองจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นที่มาของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง พบว่า

### 1. ข้อมูลทั่วไป

บุคลากรกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 61 คน ประกอบด้วยเพศชายมากกว่าเพศหญิง ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 - 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นจำนวนมากซึ่งจะพบในสำนักงานหรือแผนกที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทางในลักษณะการทำงานที่ใช้ระเบียบวิธีความรู้ต่างๆ เช่น แผนกออกแบบ แผนกการตลาด แผนกการบัญชีและการเงิน แผนกประชาสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่ไอที เจ้าหน้าที่บุคคล เลขานุการผู้บริหาร ผู้จัดการสำนักพิมพ์ ผู้จัดการทั่วไป และที่ปรึกษาบริษัท ทั้งนี้ยังพบบุคลากรที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีจำนวนใกล้เคียงกับระดับปริญญาตรี คือ บุคลากรที่ทำงานโดยใช้ทักษะหรือแรงงาน ดังนี้ แผนกพับ/ ตัด/ เก็บเล่ม มีจำนวนบุคลากรมากที่สุด แผนกการพิมพ์ มีจำนวนรองลงมา และแผนกจัดส่ง ทั้งนี้โดยรวมเป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานภายในองค์กรปัจจุบันต่ำกว่า 5 ปี ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่บุคคลที่กล่าวว่า บุคลากรที่ร่วมทำงานต่ำกว่า 5 ปีนี้ มีอัตราการเข้า - ออกค่อนข้างสูง แต่ก็ยังพบว่ายังมีบุคลากรที่มีประสบการณ์

การทำงานภายในองค์กรปัจจุบันเป็นเวลา 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี จำนวนมากรองลงมาตามลำดับ ทั้งนี้จำนวนที่น้อยที่สุด ได้แก่ ผู้ที่ร่วมทำงานมาเป็นระยะเวลายาวนานเกือบเท่าอายุงานของบริษัท นั่นก็คือ 16 – 20 ปีนั่นเอง

2. การเปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบความรู้และแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมก่อนการทดลองระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง พบว่า คะแนนความรู้เฉลี่ยและทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมเฉลี่ยไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า ก่อนการทดลองผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งสองกลุ่มมีความรู้และทัศนคติไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้วิจัยเลือกทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีจับคู่ (Matching) เข้ากลุ่มในการทดลองซึ่งเป็นระเบียบวิธีการทางสถิติที่น่าคะแนนมาเรียงจากมากไปน้อย และทำการจับคู่เหมือน (Matching) แต่ละคู่เข้ากลุ่ม จึงทำให้ความรู้และทัศนคติของการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันแสดงว่าทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีความเหมือนกัน ทำให้สามารถดำเนินการทดลองและทดสอบทางสถิติได้ต่อไป

3. การเปรียบเทียบคะแนนจากแบบทดสอบความรู้และแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลองพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดพฤติกรรมตามลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในระดับมากอีกด้วย แสดงให้เห็นว่า หลังการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง ทำให้บุคลากรกลุ่มทดลองมีความรู้และทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมสูงมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดพฤติกรรมตามลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในระดับมาก นอกจากนี้จากการสังเกตความสัมพันธ์ภายในองค์กรที่เกิดขึ้นก่อนและหลังการจัดกิจกรรมนอกเหนือจากช่วงเวลาของการเข้าร่วมกิจกรรมพบว่า บุคลากรมีการปฏิสัมพันธ์ที่ทักทายพูดคุยระหว่างกันอย่างเป็นกันเองมากขึ้น อันแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อันดีที่ได้ก่อตัวขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งที่จะสามารถสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพขึ้นได้ โดยผลสัมฤทธิ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการจัดกิจกรรมนี้มีความสอดคล้องกับ Loacke (1986) ที่กล่าวว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์จะทำให้เกิดผลดีต่อผู้เรียนหลายประการ เช่น ทำให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ และสามารถนำทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติสร้างมิตรภาพในทีมงานหรือองค์กร นอกจากนี้ยังทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะต่างๆ เช่นเดียวกับ Hammer (2000) ที่กล่าวว่า การนำเอาเทคนิคการเรียนการสอนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์มาใช้ในชั้นเรียน จะช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม และยังส่งเสริมการคิดแก้ปัญหา

ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนและทำให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ นับว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีมได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเรียนรู้ของกลุ่มผู้เรียนผู้ใหญ่ที่มีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นในด้านเพศ อายุ ภูมิหลัง การศึกษา ประสบการณ์ หรือตำแหน่งหน้าที่ ให้ได้มีบทบาทร่วมกันในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากมวลประสบการณ์ที่ได้สั่งสมมาของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะจากประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งนี้ผู้จัดกิจกรรมและทีมงานนับเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่มีบทบาทสำคัญที่จะผลักดันให้ผู้เรียนผู้ใหญ่หรือบุคลากรกลุ่มทดลองเกิดความรู้สึที่ดีและมีความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรม โดยจะต้องดำเนินการเตรียมการและจัดกิจกรรมบนพื้นฐานของการแสดงความตั้งใจอย่างจริงจัง มีความปรารถนาดีที่จะร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมขององค์กร เพื่อประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับความสำเร็จของทุกคนในการทำงาน อันส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในชีวิตของแต่ละคนต่อมา ตลอดจนเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนผู้ใหญ่สามารถเรียนรู้ผ่านขั้นตอนการเรียนรู้จากประสบการณ์ในแต่ละขั้นจนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการทำงานเป็นทีมตามสมมติฐาน ด้วยเหตุผลที่ผู้วิจัยจะนำเสนอการอภิปรายดังนี้

3.1 การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นทั้ง 5 ขั้น เป็นการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนผู้ใหญ่หรือบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกันได้มีโอกาสได้มาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกัน โดยดึงเอาประสบการณ์ที่มีมาของแต่ละบุคคลในด้านต่างๆ ของลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพออกมาจากการได้ลงมือปฏิบัติในกิจกรรมตามแผนการจัดกิจกรรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นก่อนที่จะก้าวไปสู่ขั้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่อไป สอดคล้องกับ Pfeiffer (1998) กล่าวว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะเกิดเมื่อบุคคลได้เกี่ยวข้องกับกิจกรรม แล้วมองย้อนอดีตและวิพากษ์วิจารณ์อย่างมีวิจารณญาณ จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและดำรงชีพ เนื่องด้วยประสบการณ์ของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันสามารถนำมาใช้เป็นแหล่งความรู้ที่ตีระหว่างกันได้ ดังที่ Burnard (1996) ได้กล่าวว่า ประสบการณ์ของผู้เรียนเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีค่า นอกจากนี้กิจกรรมต่างๆ ยังเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพิ่มเติมในขั้นตอนทบทวนประสบการณ์เดิม ซึ่งผู้วิจัยได้นำเทคนิคกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์มาใช้ในขั้นตอนนี้ เนื่องด้วยพิจารณาว่า ช่วงเวลาของการจัดกิจกรรมเป็นช่วงเวลาต่อเนื่องมาจากการทำงานในช่วงเช้า ดังนั้นบุคลากรผู้ใหญ่ที่เข้าร่วมกิจกรรมนั้นควรได้เรียนรู้และเกิดมุมมองข้อคิดในบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่ไม่ตึงเครียด เป็นบรรยากาศแห่งความสนุกสนานที่จะช่วยผ่อนคลายและเป็นการกระตุ้นจิตใจให้เกิดความพร้อมและความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม ทั้งนี้ยังเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันให้มีมากขึ้น อันเป็นสิ่งหนึ่งที่นับว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมเกิดประสิทธิผลได้

แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่าขั้นทบทวนประสบการณ์เดิมจะเป็นเพียงแค่ขั้นเริ่มต้นของวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ หากแต่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ด้วยเพราะข้อมูลที่จะนำไปสู่การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมนั้นจะถูกหรือพื้นและก่อตัวขึ้นจากขั้นทบทวนประสบการณ์เดิม ดังนั้นจำเป็นที่ผู้อำนวยความสะดวกจะต้องให้เวลากับผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ลงมือปฏิบัติ ทั้งนี้ในแผนการจัดกิจกรรมของผู้วิจัยคือ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ซึ่งจะเป็นช่วงเวลาของการเรียนรู้อย่างสนุกสนาน ดังนั้นจะต้องไม่ลืมที่จะพยายามชักจูงให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดกระบวนการดึงข้อมูลและคิดตามสิ่งที่ผู้อำนวยความสะดวกเปิดประเด็นในการเรียนรู้เรื่องนั้นๆ

ในขั้นที่ 2 เป็นขั้นตอนของการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งผู้วิจัยพบว่าหลังจากมีการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในขั้นแรกนั้น ทำให้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นไปได้ด้วยดี อันมีผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันที่มีความเป็นกันเองมากขึ้น กล้าที่จะเปิดเผยข้อมูลหรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคลอย่างไว้วางใจกัน ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์นี้ผู้วิจัยใช้เทคนิคการอภิปรายกลุ่ม เพื่อให้เกิดการร่วมคิดวิเคราะห์จากประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมในขั้นที่ 1 แล้วสะท้อนความคิดเห็นจากประสบการณ์เดิมที่ถูกต้องออกมาพร้อมกับข้อคิดหรือมุมมองใหม่ๆ ที่ได้เพิ่มเติมผ่านการทำกิจกรรม ทั้งนี้ผู้วิจัยสนับสนุนให้มีการสรุปการวิเคราะห์และการอภิปรายเป็นทีมและนำเสนอร่วมกันเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนอีกครั้งระหว่างทีม ซึ่งมีความสอดคล้องกับที่ Burnard (1996) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นการเรียนรู้ที่ผู้สอนมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นให้คิดทบทวนเกี่ยวกับประสบการณ์ของตนเอง เนื่องจากประสบการณ์อย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะมั่นใจได้ว่าการเรียนรู้เกิดขึ้น ความสำคัญอยู่ที่การบูรณาการประสบการณ์ใหม่กับประสบการณ์เดิม โดยผ่านกระบวนการคิดทบทวน ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นในตัวผู้เรียนโดยลำพัง หรือเกิดขึ้นโดยกระบวนการกลุ่มจากการอภิปราย

สำหรับการนำเทคนิคการอภิปรายกลุ่มมาใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนผู้ใหญ่ของผู้วิจัยนั้น พบปัญหาในเรื่องของการไม่แสดงความคิดเห็นจนเป็นเหตุให้คล้อยตามกันไป ดังนั้นสิ่งหนึ่งที่ผู้อำนวยความสะดวกและทีมงานจะต้องคอยผลักดันให้การแลกเปลี่ยนประสบการณ์เป็นไปได้ด้วยดี นั่นก็คือ ต้องคอยสังเกตการให้ความร่วมมือของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งแน่นอนว่าในแต่ละทีมจะต้องมีบุคคลที่ไม่ค่อยกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นหรือพูดต่อหน้าสาธารณชน ทั้งนี้อาจด้วยเพราะบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมนั้นมีความแตกต่างในด้านของลักษณะและระดับงาน รวมถึงระดับการศึกษา ความรู้ความสามารถ เป็นต้น ที่เป็นตัวแปรบงกชการเข้าร่วมอภิปราย สิ่งหนึ่งที่ทำได้ดีที่สุดที่ผู้อำนวยความสะดวกและทีมงานจะทำได้ นั่นก็คือ เข้าไปมีส่วนร่วมในการอภิปราย โดยในช่วงแรกอาจช่วยได้ด้วยการเป็นผู้ดำเนินการอภิปรายให้แต่ละคนได้เสนอความคิดเห็นตามแบบแผนการอภิปรายที่ถูกต้อง ทั้งนี้เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับผู้นำและ

สมาชิกของทีมในการอภิปรายครั้งต่อไปด้วย แต่อย่างไรก็ตามการเป็นผู้ดำเนินการอภิปรายนั้น ควรจะกระทำให้อยู่ภายใต้บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การให้เกียรติ ตลอดจนสอดแทรกคำพูดจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความกล้าที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลต่อกัน

หลังจากนั้นจะเข้าสู่ขั้นตอนของการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ที่ผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยความสะดวกจะร่วมแลกเปลี่ยน โดยให้ความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากการนำเสนอขั้นที่ผ่านมา โดยการเปิดเป็นประเด็นต่างๆ แล้วให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมคิดวิเคราะห์ พร้อมทั้งลองหาประสบการณ์ที่สอดคล้องกับประเด็นนั้นๆ มาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน นอกจากนี้ยังใช้เทคนิคของการศึกษารายกรณีมาเป็นตัวอย่าง และมีการอธิบายบรรยายข้อมูลทางวิชาการเพื่อเพิ่มเติมเนื้อหาสาระในด้านต่างๆ ของลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ได้ใช้ประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิมผนวกกับประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ สร้างเป็นความรู้ของผู้เรียนเอง (Lee and Caffarella, 1994) อันเป็นกระบวนการต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าการเตรียมการอย่างมีความพร้อมของผู้ถ่ายทอดนั้นเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญมาก โดยจะต้องมีการคำนึงถึงพื้นฐาน ลักษณะ และข้อจำกัดของผู้เข้าร่วมกิจกรรม อาทิ พื้นฐานการศึกษาที่แตกต่างกันเป็นอย่างมากของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยจำเป็นต้องมีความละเอียดอ่อนในการเตรียมเนื้อหาให้มีความเหมาะสม ทั้งในด้านการใช้คำศัพท์ทางเทคนิค การพูดคำภาษาต่างประเทศ การเรียงลำดับเนื้อหาจากง่ายไปยาก ขั้นตอนหรือกระบวนการในการถ่ายทอด เป็นต้น เช่นเดียวกับที่สวัสต์ ภูทอง (2546) กล่าวว่า การถ่ายทอดข้อมูลที่ดีจะต้องตอบสนองทั้งผู้สอนและผู้เรียน กล่าวคือ ผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา และเข้าใจในลักษณะ ข้อจำกัดของผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่

ในการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่นี้ เทคนิคที่ผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยความสะดวกเลือกใช้คือ การบรรยายประกอบกรอกรายตัวอย่างหรือการเปิดประเด็นให้อาสาสมัครร่วมแสดงความคิดเห็นหรือเล่าประสบการณ์ตรงของตน โดยสิ่งที่นำมายกเป็นตัวอย่างนั้นพยายามดึงสิ่งที่เป็สถานการณ์หรือมีบริบทที่ใกล้เคียงกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งผู้วิจัยมักจะนำเหตุการณ์หรือสิ่งที่เกิดขึ้นจริงกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่สังเกตได้ภายในช่วงเวลาของการจัดกิจกรรมมาบอกเล่า ทั้งนี้ทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความสนใจ และประจักษ์เข้าใจเห็นจริงเมื่อได้ยกมาเทียบกับถ้อยความรู้ที่เป็นหลักการหรือทฤษฎี อันสามารถช่วยเชื่อมโยงการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพได้มากยิ่งขึ้น

เมื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่แล้ว ก็จะต้องทำการสรุปความรู้เป็นความคิดรวบยอดซึ่งเป็นนามธรรม และสรุปเป็นหลักการตามความเข้าใจของตนเองที่ได้จากการบูรณาการจากการสังเกต การลงมือปฏิบัติจริงกับทฤษฎี เนื้อหาสาระ ข้อคิดหรือมุมมองที่ได้รับทั้งใหม่และเก่า สอดคล้องกับ อาชัญญา รัตนอุบล ( 2547) ที่กล่าวว่า ความพยายามในการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีและปฏิบัติ เป็นการบูรณาการความรู้ใหม่หรือประสบการณ์ใหม่ กับความรู้

เดิมหรือประสบการณ์เดิม เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของบุคคล ทั้งนี้นอกจากผู้เข้าร่วมกิจกรรม จะได้สรุปสร้างความรู้ใหม่เป็นของตัวเองแล้ว ผู้วิจัยจัดให้มีการอภิปราย วิเคราะห์ เพื่อสรุปสาระ ความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน พร้อมทั้งนำเสนอความรู้ใหม่ ในขั้นที่ 4 การสรุปสร้างความรู้ใหม่

สำหรับขั้นนี้จะพบปัญหาของการเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปสร้างความรู้ใหม่ในลักษณะเดียวกับการอภิปรายในขั้นของการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แต่ อย่างไรก็ตาม เมื่อมีการดำเนินการอย่างละเอียดและระมัดระวังจุดบกพร่องพร้อมทั้งพยายาม แก้ไขดังที่กล่าวไว้ข้างต้นแล้วนั้น ก็สามารถช่วยทำให้การสรุปสร้างความรู้ใหม่เกิดขึ้นได้ในทิศทาง ของความถูกต้องและเหมาะสม

และในขั้นสุดท้ายคือ การนำไปประยุกต์ใช้ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะ นำความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ที่สรุปสร้างขึ้นในขั้นที่แล้วไปประยุกต์ใช้เป็นการปฏิบัติจริง ในชีวิตประจำวัน ซึ่งผู้วิจัยจะทำการทดสอบโดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมลงมือปฏิบัติจริงในกิจกรรม กลุ่มสัมพันธ์ การแสดงบทบาทสมมติ การประชุมกลุ่ม การวิเคราะห์อภิปราย และการนำเสนอ อัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Kolb (1984) ที่ได้เสนอว่า จะต้องมีการตรวจสอบและการบูรณาการเป็น การทดลอง ฝึกปฏิบัติ และตรวจสอบ เพื่อการลองผิดลองถูก อันเป็นการตรวจสอบแนวคิด หา ความจริงในสถานที่แตกต่างกัน และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงต่อไป

สำหรับวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ขั้นสุดท้ายนี้ ผู้วิจัยและทีมงานจะต้องใ้ ใจสังเกตผู้เข้าร่วมกิจกรรมว่า พฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงหลังการเข้า ร่วมกิจกรรม หรือมีสิ่งใดเป็นตัวแปรแทรกซ้อนหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบผลแน่ชัดว่าการเรียนรู้ นั้น ประสบความสำเร็จในการส่งเสริมคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพแท้จริง หรือไม่ อย่างไร โดยขั้นนำไปประยุกต์ใช้นี้เป็นขั้นตอนที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะดึงมวลประสบการณ์ ทั้งใหม่และเก่าที่สรุปสร้างมาบูรณาการสู่การปฏิบัติ ปัญหาที่พบคือ เกิดกระบวนการดำเนินการ ร่วมกันในทีมล่าช้าหรือยาวนานกว่าที่กำหนด โดยผู้วิจัยได้พยายามลดหย่อนและปรับให้เหมาะสม ตามสถานการณ์เฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น ซึ่งมีผลกระทบต่อระยะเวลาในการจัดที่เกินเวลาออกไป ถึงแม้จะล่วงเกินไปเพียงเล็กน้อย แต่ก็นับว่าเป็นการจัดการที่ยังไม่ดีเท่าที่ควร จึงได้นำไปปรับปรุง ในการดำเนินการครั้งต่อไป โดยใส่ใจในรายละเอียดการวางแผนการจัดกิจกรรมให้มากขึ้น

จากขั้นตอนการเรียนรู้จากประสบการณ์ในแต่ละขั้นนั้น แสดงให้เห็นว่า เป็นการ เรียนรู้ที่มีการนำเอาประสบการณ์ที่ผ่านมาตลอดทั้งช่วงชีวิตของแต่ละบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และมีคุณค่าต่อการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ควรดูบริบทและวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อจัด องค์ประกอบอื่นๆ ให้สอดคล้องกับหลักการเรียนรู้จากประสบการณ์ อาทิ หากต้องการที่จะให้ ได้มาซึ่งการแลกเปลี่ยนที่หลากหลายไม่หลีกเลี่ยงหรือกลัวกับความต่างที่อาจมีผลกระทบต่อ

นำไปปรับใช้นั้น กลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมก็ควรที่จะมีความหลากหลายตามมาด้วย เพื่อให้เกิดมุมมองที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างๆ หรือหากมีความต้องการที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเชิงการถ่ายทอดที่อยู่ภายใต้บริบทใดบริบทหนึ่ง ก็ควรเป็นการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์กับกลุ่มที่มีความเกี่ยวข้องในการพัฒนาเพื่อผลประโยชน์บางประการร่วมกัน จึงจะเกิดเป็นประโยชน์ยิ่งที่นอกจากจะเป็นการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ข้อคิดหรือมุมมองที่หลากหลายในเรื่องนั้นๆ ระวังกันแล้ว สิ่งที่แลกเปลี่ยนถ่ายทอดกันนั้นยังมีคุณค่าที่แอบแฝงไปด้วยบริบทอันเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนรู้โดยตรง อาทิ ประสบการณ์นั้นๆ ได้ถูกถ่ายทอดภายใต้บริบทขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กร หรือตามแนวดำเนินงาน นโยบายขององค์กรนั้น เป็นต้น อันเป็นการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ในองค์กรได้จริงอย่างทันที่และไม่ผิดต่อบริบทหรือแบบแผนขององค์กร แต่อย่างไรก็ตามการเรียนรู้จากประสบการณ์ในประการหลังนี้ แม้ว่าจะเป็นประโยชน์ยิ่งต่อบริบทหรือความเป็นไปขององค์กรในทิศทางเดียวกัน หากแต่จะต้องระมัดระวังการครอบงำในความคิดที่อาจจะเกิดขึ้น ด้วยเพราะวิถีวุฒิของผู้ให้ข้อมูลแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หรือเพราะการมีอำนาจตามบทบาทหน้าที่ก็ตาม ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับขั้นตอนที่ 3 ซึ่งก็คือ การเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ที่ผู้จัดการเรียนรู้ควรพิจารณาหาผู้สอนหรือผู้อำนวยความสะดวกที่มีความเหมาะสมในการถ่ายทอดข้อเท็จจริง สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้นอกเหนือกรอบที่มีขององค์กรเพิ่มเติมโดยอยู่บนพื้นฐานการยอมรับและความเข้าใจ อีกทั้งสามารถแนะนำหรือโน้มน้าวในบางแนวคิดหรือมุมมองที่อาจจะผิดเพี้ยนหรือไม่ถูกต้องได้ เพื่อให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ๆ ที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้ร่วมกันวิเคราะห์ อภิปรายก่อนการจะตัดสินใจรับและสรุป เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

3.2 การเลือกวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีจับคู่ (Matching) เข้ากลุ่มในการทดลองมีความเหมาะสม เนื่องด้วยการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด เมื่อสามารถจัดสถานการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม ทั้งนี้ผู้ใหญ่จะมองตนเองจากประสบการณ์ และเห็นคุณค่าของประสบการณ์ของตนเอง และมีผลกระทบต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ให้บรรลุผลสำเร็จ (Knowles, 1980) ดังนั้นการจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ที่หลากหลายได้นั้น จึงควรมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่คลละความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยมีทั้งการให้เหตุผลหรือข้อคิดเห็นของตนและการยอมรับฟังความคิดเห็นและเหตุผลของผู้อื่น อันเป็นสิ่งที่จะช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน และเป็นการฝึกเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อีกทางหนึ่ง

3.3 ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลางมีความเหมาะสมทั้ง

กับรูปแบบการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ เนื้อหาสาระลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และความเหมาะสมกับความสะดวกทั้งทางองค์กรที่ให้ความร่วมมือ ผู้เข้าร่วมกิจกรรม รวมถึงผู้จัดและทีมงาน โดยได้กำหนดจัดกิจกรรมสัปดาห์ละ 2 ครั้ง คือ ทุกวันพุธและวันเสาร์ ดังที่ Patterson (1973 อ้างถึงใน เปรมใจ บุญประสพ, 2545) กล่าวว่า การให้ทำกิจกรรมกลุ่มควรจัดสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ซึ่งนับเป็นช่วงเวลาที่มีความเหมาะสมคือ สามารถเว้นระยะของการเรียนรู้ได้โดยไม่เกิดผลกระทบต่อคงอยู่ของถ้อยความรู้ อีกทั้งยังทำให้เกิดความต่อเนื่องในการเรียนรู้ที่ดีอีกด้วย ทั้งนี้มีการแบ่งการจัดกิจกรรมออกเป็น 7 ครั้ง ตามเนื้อหาสาระ 7 ด้านของลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนับว่าเป็นจำนวนเนื้อหาหรือประเด็นการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียนผู้ใหญ่ ดังที่ Brookfield (1986) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการออกแบบการสอนสำหรับผู้ใหญ่ว่า โดยเฉลี่ยผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ไม่มากกว่า 9 ประเด็น ทั้งนี้ระยะเวลาต่อครั้งคือ 4 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 13.00 – 17.00 น. รวมจำนวนชั่วโมงในการจัดกิจกรรมทั้งสิ้น 28 ชั่วโมง สอดคล้องกับทองเวียน อมรัชกุล (2523) กล่าวว่า รูปแบบการจัดอบรมหรือสัมมนาเพื่อฝึกฝนบุคลากรควรมีการดำเนินการทั้งสิ้นราว 20 – 30 ชั่วโมง กอปรกับการศึกษากิจกรรมหรือประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมจากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า สามารถเกิดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมได้ภายในระยะเวลาในการจัดไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมง (อัฉรา สืบสงัด, 2540. พนิดา รัตนไพโรจน์, 2542. จรียา ชื่นศิริมงคล, 2547. ดวงจันทร์ วงษ์สุวรรณ, 2547. เนาอรัตน์ สาทลาลัย, 2547) ดังนั้นระยะเวลาดำเนินการจัดกิจกรรมในการวิจัยนี้จึงนับว่ามีความเหมาะสมเป็นส่วนสนับสนุนให้การเรียนรู้สามารถสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์อันเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้อีกด้วย

3.4 เทคนิคที่เลือกนำมาใช้ในแต่ละขั้นตอนการเรียนรู้จากประสบการณ์มีความเหมาะสม ด้วยเพราะมีความน่าสนใจ สร้างความสนุกสนาน และสะท้อนแนวคิดมุมมองต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้จากประสบการณ์ ทั้งนี้เทคนิคที่ผู้วิจัยได้พิจารณานำมาใช้ มีดังนี้ กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การบรรยาย การยกตัวอย่าง การเรียนรู้จากกรณีศึกษา การแสดงบทบาทสมมติ การประชุมกลุ่ม การวิเคราะห์อภิปราย และการนำเสนอ ซึ่งสอดคล้องกับ Brookfield (1986) ที่กล่าวว่า นักการศึกษาผู้ใหญ่ต้องคำนึงถึง สิ่งที่สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ในการดำเนินการที่แพร่หลาย เช่น เกม กรณีศึกษา บทบาทสมมติ เป็นต้น

### 3. การอภิปรายผลการประเมินการจัดกิจกรรมการศึกษาจากระบบโรงเรียนแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมสำหรับบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง

จากการประเมินผลการจัดกิจกรรมการศึกษาจากระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลางพบว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อการจัดกิจกรรมการศึกษาจากระบบโรงเรียนแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังการอภิปรายเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

#### 1. ด้านผู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ (ผู้จัดกิจกรรม) มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุด

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมส่วนมากมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดต่อความสามารถในการบรรยายแลกเปลี่ยนของผู้จัดกิจกรรมที่มีความชัดเจน สามารถเพิ่มมุมมองหรือข้อคิดให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมในการเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ดังที่มีข้อเสนอแนะในตอนท้ายของการประเมินว่า อยากให้มีวิทยากรแบบนี้มาจัดให้อีก ทั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการเตรียมความพร้อมในหลายๆ ด้านในการร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะทำให้การแลกเปลี่ยนนั้นเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่ลืมที่จะเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างไม่จำกัดความคิดเห็น ทั้งนี้ยังช่วยสนับสนุนให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมกับการเรียนรู้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ในส่วนของรูปแบบกิจกรรมนั้นผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความคิดเห็นพ้องต้องกันว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ดังข้อเสนอแนะที่ว่ากิจกรรมที่ได้ทำได้รับความรู้ และมีความสนุกสนาน และอยากให้มีการจัดกิจกรรมในรูปแบบนี้อีกบ่อยๆ เป็นกิจกรรมที่เยี่ยมมากฯ ซึ่งตามความเห็นดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยพิจารณาว่าเกิดมาจากความเหมาะสมของรูปแบบกิจกรรมที่ผู้วิจัยได้พยายามพัฒนาปรับปรุงและสร้างขึ้นมา โดยคำนึงถึงธรรมชาติช่วงวัยและลักษณะภูมิหลังของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวมให้มีความเหมาะสมมากที่สุด ทั้งนี้ยังพยายามพัฒนาสร้างรูปแบบให้อยู่บนพื้นฐานการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้ทั้งการเพิ่มพูนประสบการณ์พร้อมกับการเรียนอย่างมีความสุขและสนุกกับการเรียนอีกด้วย

## 2. ด้านเนื้อหาการจัดกิจกรรมการทำงานเป็นทีม มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุด

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้ความสำคัญและเห็นประโยชน์ของเนื้อหาการจัดกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นว่าเป็นหัวข้อที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ดังที่มีข้อเสนอแนะว่า ได้รับความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากการทำงานอีกเยอะเลย เป็นประโยชน์ และได้นำไปใช้ในการปฏิบัติจริงได้ ขอขอบคุณมากๆ

ทั้งนี้อาจด้วยเพราะผู้วิจัยได้มีการชี้แจงและให้เหตุผล เพื่อเป็นการจูงใจให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเห็นความสำคัญในเรื่องของการทำงานเป็นทีมตั้งแต่ก่อนการเริ่มการจัดกิจกรรม นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมยังเห็นว่าเนื้อหาและจำนวนชั่วโมงในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้มีความคิดเห็นเพิ่มเติมจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมว่า เสียหายที่มีเวลาในการจัดน้อยไปนิดหนึ่ง

## 3. ด้านทั่วไป มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุด (เท่ากับด้านเนื้อหาการจัดกิจกรรมการทำงานเป็นทีม)

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเห็นว่าช่วงเวลาในการจัดกิจกรรมนั้นมีความเหมาะสมในระดับมาก ด้วยเพราะผู้วิจัยได้กำหนดให้มีการจัดสัปดาห์ละ 2 ครั้ง คือ ในวันพุธและวันเสาร์ซึ่งเป็นวันทำงาน โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะปฏิบัติงานในช่วงเช้านั้น หลังจากนั้นก็จะมาเข้าร่วมกิจกรรมในช่วงบ่ายเวลา 13.00 -17.00 น. ซึ่งผู้วิจัยได้ขอคำปรึกษาในเรื่องวันและเวลากับผู้บริหารบริษัท ซึ่งท่านยินดีที่จะให้บุคลากรได้เข้ารับการจัดกิจกรรมตามวันเวลาดังกล่าวด้วยความยินดี ทั้งนี้ไม่เลือกจัดกิจกรรมในวันอาทิตย์ด้วยเพราะทางผู้บริหารและผู้วิจัยอยากให้บุคลากรมีเวลาพักผ่อนในวันหยุดเช่นเคย นอกจากนี้ผู้วิจัยยังคาดการณ์ในการลดความเสี่ยงของการขาดการเข้าร่วมกิจกรรมในวันหยุดอีกด้วย

ทั้งนี้ตลอดการจัดกิจกรรม ณ บริษัท ร้าไทยเพรส จำกัด ผู้วิจัยได้จัดทีมงานรวม 4 คน (นิสิตปริญญาเอก สาขาพลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 1 คน และนักศึกษาชั้นปีที่ 4 สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 3 คน) มาช่วยในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น การลงทะเบียน การเตรียมสถานที่ การเตรียมอุปกรณ์ การสาธิตกิจกรรม การบันทึกภาพ การจัดเตรียมอาหารว่าง การสังเกตพฤติกรรม อีกทั้งการให้ความช่วยเหลือและดูแลทุกๆ ไป จึงทำให้การจัดกิจกรรมสามารถดำเนินการไปได้ด้วยดีอย่างมีความพร้อมและเรียบร้อยทุกประการ ซึ่งจากการประเมินนั้นก็พบว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดต่อทีมงาน

นอกจากนี้พบว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจและมีความสุขในระดับมากที่สุดในการเข้าร่วมกิจกรรม อีกทั้งยังเกิดประโยชน์โดยรวมสูงสุด ซึ่งจากการฟังคำบอกเล่าของผู้เข้าร่วมกิจกรรมแล้ว พบว่า นอกจากกิจกรรมพูดคุยตอนเช้า และกิจกรรมออกกำลังกายด้วยการเต้นแอโรบิคที่เคยมีในช่วงเย็นหลังเลิกงานแล้ว บุคลากรไม่ค่อยได้มีโอกาสในการทำกิจกรรมร่วมกันในลักษณะนี้ จึงเกิดการเรียนรู้ที่มีความสุขและสนุกสนาน พร้อมทั้งได้รับสาระจากการเข้าร่วมกิจกรรม และยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ภาพให้มีความสนิทสนมกันมากขึ้นอีกด้วย

#### 4. ด้านสถานที่จัดกิจกรรม มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมาก

จากผลการประเมินความเหมาะสมของสื่อและอุปกรณ์การทำกิจกรรมพบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยได้มีการจัดทำและเตรียมสื่ออุปกรณ์ต่างๆ ล่วงหน้า มีการทำรายการอุปกรณ์ในการตรวจสอบและชี้แจงให้ทีมงานได้ทราบทั่วกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดเตรียมอุปกรณ์จะมีด้วยกัน 3 ชุด คือ ชุดที่ใช้ในการสาธิต ชุดที่ใช้ในการจัดกิจกรรม และชุดที่ใช้สำรองหากชำรุดหรือสูญหาย ซึ่งมีจำนวนเพียงพอกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม ทั้งนี้สามารถดำเนินการได้อย่างมีความพร้อมและต่อเนื่องในทุกกิจกรรมที่ผู้วิจัยกำหนด ด้วยเพราะผู้วิจัยได้มีการประชุมทีมในช่วงเช้า (10.00 – 12.00 น.) และก่อนการจัดกิจกรรม (13.00 – 17.00 น.) นอกจากนี้จะมีการประชุมทีมงานเพื่อสรุปการดำเนินการของแต่ละวันหลังจากเสร็จสิ้นการจัดกิจกรรมในแต่ละครั้ง (17.00 – 18.00 น.) ซึ่งก็จะนำไปปรับปรุงและพัฒนาในครั้งต่อไปเสมอ

สำหรับสถานที่การจัดกิจกรรมหากเทียบกับด้านอื่นๆ นับเป็นคะแนนที่น้อยที่สุด หากแต่ยังได้รับการประเมินในระดับมาก อย่างไรก็ตามในเรื่องของสถานที่นับเป็นข้อจำกัดที่มีต่อการจัดกิจกรรมในครั้งนี้ เนื่องด้วยบุคลากรมีภารกิจในการทำงานในช่วงเช้า ดังนั้นหากจะต้องเดินทางไปในสถานที่อื่นก็คงไม่สะดวก จึงเลือกจัดที่ลานกิจกรรมของทางบริษัท โดยในช่วงเวลาแรกของการเริ่มต้นกิจกรรมมักจะมีพบกับอากาศร้อน ซึ่งนับเป็นอุปสรรคหนึ่งของการจัดกิจกรรม แต่อย่างไรก็ตามความสนุกสนานและความเหมาะสมของกิจกรรมที่มีในตอนต้นก็สามารถช่วยผ่อนคลายและจูงใจให้เกิดการดำเนินการต่อไปได้ด้วยดี จนถึงในช่วง 14.45 – 15.00 น. โดยประมาณผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้พักตามอัธยาศัยช่วงหนึ่งพร้อมทั้งรับประทานอาหารว่างที่ผู้วิจัยและทีมงานได้จัดเตรียมให้ ซึ่งจากการประเมินก็พบว่ามีความพึงพอใจในเรื่องของอาหารว่างในระดับมากเช่นเดียวกัน

อย่างไรก็ตามผลจากการวิจัยครั้งนี้ นับว่าเป็นแนวทางการพัฒนากิจกรรม การศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของ บุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลางได้เป็นอย่างดี ทั้งในด้านความรู้ พฤติกรรม และทัศนคติตาม ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 7 ด้าน อันได้แก่ การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกันที่ชัดเจน การเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ การสนับสนุน ช่วยเหลือ และ ให้ความไว้วางใจกัน การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน การ ติดต่อสื่อสารที่ดี เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน และการขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ซึ่ง องค์กรธุรกิจ สถาบันหรือหน่วยงานที่มีความสนใจสามารถนำข้อมูลจากผลการวิจัยนี้ไปใช้หรือ ประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการดำเนินงานแบบการทำงานเป็นทีมให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ทั้งนี้การที่องค์กรใดให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรใน เรื่องการทำงานเป็นทีมนี้ นับว่าเป็นการจัดการทรัพยากรด้วยการลงทุนอย่างคุ้มค่าที่สุด ด้วย เพราะการทำงานใดๆ ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ หากไม่มีบุคคลคอยดูแลหรือสั่งการทรัพยากรอื่นๆ อีกทั้ง มนุษย์มีความรู้ ความสามารถ และข้อจำกัดที่แตกต่างกัน จึงทำให้บุคคลคนเดียวไม่สามารถ ทำงานได้อย่างดีเยี่ยมหรือเชี่ยวชาญได้ในทุกด้าน จึงต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของทุกๆ คน ในการช่วยเหลือพากันขับเคลื่อนองค์กรด้วยความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันบนพื้นฐานการทำงาน ร่วมกันเป็นทีมอย่างมีศักยภาพอันจะเป็นการยังผลสำเร็จให้เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี

ผลการวิจัยนี้ไม่เพียงแต่จะยังประโยชน์ต่อการนำไปเป็นแนวทางในการจัดการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่ดีแล้ว ยังนับว่าเป็นการนำเสนอรูปแบบการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ที่ทรงคุณค่าอีกด้วย ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนผู้ใหญ่ผู้ซึ่งเต็มเปี่ยมไปด้วยมวล ประสบการณ์ในชีวิตที่สามารถนำมาใช้เป็นแหล่งการเรียนรู้ชั้นเลิศในการเรียนรู้ร่วมกันได้เป็น อย่างดี โดยสามารถนำไปประยุกต์ปรับใช้ได้อย่างยืดหยุ่นตามลักษณะของการศึกษานอกระบบ โรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัยที่สามารถจัดการเรียนรู้ได้กับทุกกลุ่มเป้าหมาย ทุกที่ ทุกเวลา และทุกโอกาสในการตอบสนองของความต้องการการเรียนรู้นั้นๆ อันจะเป็นการส่งเสริมให้บุคคลรัก การเรียนรู้ และเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ที่สามารถเกิดขึ้นได้อยู่เสมอ นอกจากนี้การเรียนรู้ จากประสบการณ์ยังเป็นการส่งเสริมให้บุคคลได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ อย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ เพื่อพัฒนาศักยภาพทางความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือ ทัศนคติ เพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิตในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม หรือวัฒนธรรมก็ตาม ซึ่ง ล้วนแต่เป็นคุณอนันต์ในการนำรูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์นี้ไปเป็นแนวทางส่งเสริมการ เรียนรู้ไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิตหรือการเรียนรู้อย่างยั่งยืนต่อไปนั่นเอง

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำกิจกรรมไปใช้

1.1 จากผลการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง จำเป็นที่จะต้องทำการศึกษาถึงลักษณะ ภูมิหลัง และข้อจำกัดในการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งจะมีผลต่อการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้เรียน อีกทั้งจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการดำเนินการ โดยควรจะสอบถามความคิดเห็นหรือความต้องการ เพื่อความสะดวกของกลุ่มเป้าหมายในการเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อป้องกันการขาดหายของกลุ่มตัวอย่าง นอกจากนี้จำเป็นที่จะต้องเตรียมความพร้อมในเรื่องสถานที่ให้มีความเหมาะสมกับลักษณะและเทคนิคในการจัดกิจกรรม อันเป็นสิ่งที่จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม กอปรกับการจัดเตรียมสื่อและอุปกรณ์ไว้อย่างพร้อมเพรียงต่อความต้องการในการใช้ ทั้งนี้หากการจัดกิจกรรมใดมีความเสี่ยงต่อความเข้าใจ ควรจะมีการสาธิตและอธิบาย พร้อมทั้งทวนถามเพื่อตรวจสอบความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการเกิดความราบรื่น อีกทั้งสามารถสนองต่อลักษณะและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้เป็นอย่างดีในการเรียนรู้จากประสบการณ์

1.2 จากผลการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง จำเป็นที่จะต้องมีส่วนอำนวยความสะดวกที่ดี ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินการจัดกิจกรรม ทั้งนี้ควรจะเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นกันเอง เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายทุกคนได้อย่างเป็นธรรมชาติและเต็มไปด้วยความจริงใจ ที่สำคัญคือพร้อมที่จะเรียนรู้ไปพร้อมกับกลุ่มเป้าหมายหรือผู้เรียนผู้ใหญ่นั้นผู้จัดกิจกรรมหรือผู้อำนวยความสะดวกจึงควรมีความเข้าใจในลักษณะของการเรียนรู้และหลักการจัดการศึกษาให้กับผู้ใหญ่ มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี ทั้งนี้ควรให้การสนับสนุนด้วยการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นโดยเป็นผู้รับฟังและเชื่อมโยงการเรียนรู้ที่ดี เป็นกำลังใจ และจูงใจให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการเรียนรู้จากประสบการณ์ อยู่เสมอ ที่สำคัญควรกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้านอีกด้วย

1.3 จากผลการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง ควรจะมีการดำเนินการจัดด้วยเทคนิคกิจกรรมที่หลากหลาย ให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความสุขและสนุกกับการเรียน เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันที่ดี อีกทั้งเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนผู้ใหญ่ที่จะได้ผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน ทั้งนี้เทคนิคที่สำคัญและเห็นควรที่จะนำไปใช้ในการ

เรียนรู้จากประสบการณ์นั้นก็คือ การอภิปราย ด้วยเพราะเป็นเทคนิควิธีที่จะทำให้เกิดการดึง ความรู้ที่มีของแต่ละบุคคลมาถ่ายทอดแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ ทั้งในขั้นตอนของการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการสรุปสร้างความรู้ใหม่ นอกจากนี้ควร สอดแทรกการเรียนรู้ด้วยการนำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์มาเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างบรรยากาศการ เรียนรู้ให้เกิดทั้งสาระและความสุขไปพร้อมๆ กัน โดยเฉพาะการนำมาใช้ในช่วงการทบทวน ประสบการณ์เดิม ซึ่งนอกจากจะสำเร็จได้ตามเป้าหมายคือ การดึงเอาประสบการณ์ผ่าน ออกมาจากการร่วมทำกิจกรรมแล้ว ยังช่วยทำให้ขั้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์สามารถดำเนิน ไปได้ด้วยดี ภายใต้อารมณ์ของความเป็นกันเอง กล้าเปิดเผย และไว้วางใจกันมากขึ้น

1.4 จากผลการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จาก ประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง จำเป็นที่จะต้อง คำนึงถึงขนาดของกลุ่มหรือทีมที่เหมาะสมต่อการทำกิจกรรมนั้นๆ ซึ่งการเรียนรู้จากประสบการณ์ สิ่งที่สำคัญยิ่งก็คือ ข้อมูล แนวคิด หรือมุมมองที่เกิดจากบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่จะนำมา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ดังนั้นการจัดกลุ่มหรือทีมเพื่อทำกิจกรรมนั้น ก็ควรจะมีไม่น้อยแต่ก็ ไม่มากจนเกินไป ซึ่งจำนวนที่ผู้วิจัยได้กำหนดใช้และคิดว่ามีความเหมาะสมนั้นก็คือ ทีมละ ประมาณ 10 คน ทั้งนี้หากมีจำนวนสมาชิกน้อยข้อมูลในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก็จะมีน้อย รวมถึง บรรยากาศของความร่วมมือร่วมใจในการเรียนรู้การทำงานเป็นทีมก็จะไม่ชัดเจน คือสถานการณ์ ต่างๆ ที่สร้างขึ้นอาจไม่ท้าทายเท่าที่ควร ด้วยเพราะสามารถจัดการและจัดสรรทีมได้ง่ายเกินไป เป็นต้น ดังนั้นจำนวนสมาชิกที่เหมาะสมจะช่วยให้เกิดการนำความแตกต่างมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม คือ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างหลากหลายตาม มุมมองของแต่ละคน และที่สำคัญคือความแตกต่างของแต่ละบุคคลในทีมนั้นจะทำให้เกิดการ ช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันนั่นเอง นอกจากนี้การทำกิจกรรมต่างๆ ควรมีการหมุนเวียน เปลี่ยนบุคลากรให้มีการปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกันอย่างทั่วถึง ทั้งนี้ยังช่วยให้เกิดการ เรียนรู้ที่จะทำงานกับคนในหลายลักษณะแตกต่างกันไป อันจะช่วยพัฒนาการทำงานเป็นทีม ร่วมกับบุคลากรอื่นๆ ได้ทุกคน

1.5 จากผลการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จาก ประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง จำเป็นที่จะต้องมี ทีมงานที่ดีในการช่วยดำเนินการต่างๆ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการ ทำงานเป็นทีม และสามารถแสดงออกถึงพฤติกรรม รวมถึงกระบวนการทำงานเป็นทีมที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการประชุม มอบหมายงาน อธิบายบทบาทและหน้าที่ การสรุปงาน การประเมินการ ทำงาน และการหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาในการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป ทั้งนี้นอกจากจะ

ทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่นแล้ว ยังเป็นแบบอย่างกับบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมได้อีกด้วย

1.6 จากผลการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง จำเป็นที่จะต้องเลือกเนื้อหาของแต่ละวัตถุประสงค์ที่จะนำมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะและบริบทของกลุ่มเป้าหมายที่จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการเรียนรู้ โดยเน้นให้กลุ่มเป้าหมายหรือผู้เรียนผู้ใหญ่เกิดความรู้ มีทัศนคติที่ดี และสามารถประยุกต์ใช้ได้จริงทั้งต่อการทำงานและการดำเนินชีวิต

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการติดตามผลกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลางกับกลุ่มทดลองต่อไปอีก เพื่อจะได้รู้ถึงความคงอยู่ของความรู้ พฤติกรรม และทัศนคติที่เกิดขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาพฤติกรรมที่เป็นปัจจัยที่ส่งเสริม สนับสนุน และเป็นอุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ

2.3 ควรมีการศึกษาผลการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมในกลุ่มเป้าหมายอื่นๆ อาทิ ในองค์กรธุรกิจขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ หน่วยงานภาครัฐ หรือกลุ่มอื่นๆ ต่อไป

2.4 ควรมีการศึกษาผลการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมตามช่วงวัย ตลอดจนเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นต่อไป

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กนกอร ชาวเวียง. ผลของการใช้กรณีศึกษาในการสอนภาคปฏิบัติวิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชที่มีต่อความรู้ และเจตคติต่อการดูแลผู้ป่วยจิตเวชของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. การศึกษาตลอดชีวิต: การศึกษาของคนไทยในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2538.
- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. ปฏิรูปการเรียนรู้การศึกษานอกระบบ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2543.
- กัญญมน ทองทวี. ทศนคติในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร. จดหมายข่าวการวิจัย 5, 2540.
- การุณ ภูใหญ่. การสร้างทีมงานและการทำงานเป็นทีม. ออมสินวิทยาสาร, 2532.
- กุลวดี มุทุมม. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและสมรรถนะในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม. โอวาทปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ ประจำปีการศึกษา 2541. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 2541.
- เกียรติวรรณ อมาตยกุล. การศึกษานอกระบบโรงเรียนกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: โครงการดำรงและสร้างเอกสารทางวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค, 2542.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี, 2543.
- คณะกรรมการผลิตและบริหารชุดวิชาการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินการศึกษา. การพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินการศึกษา. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2545.

- จรรยา ชื่นศิริมงคล. ผลของการใช้โปรแกรมการพัฒนากำหนดการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล ต่อประสิทธิภาพผลของหอผู้ป่วยศัลยกรรมกระดูก วิทยาลัยแพทยศาสตร์ กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- ชัยพร วิชชาวุฒ. กลยุทธ์ใหม่ในการพัฒนาบุคคล: การเรียนเชิงประสบการณ์. **จุลสารพัฒนา ข้าราชการ**, 2542: 4-5.
- ชัยฤทธิ์ โพธิ์สุวรรณ. การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้โดยการชี้นำตนเอง และการ สร้างสรรค์ความรู้: มุมมองทางการศึกษานอกระบบ. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2545.
- ณัฐดนัย อินทรสุขศรี. การพัฒนาและเสริมสร้างทีมงาน. จุฬาลงกรณ์ปริทัศน์ 6 (กันยายน), 2536.
- ดวงจันทร์ วงษ์สุวรรณ. ผลของการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อการ ทำงานเป็นทีมของบุคลากรพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- ทองเรียน อมรัชกุล. กิจกรรมกลุ่มในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิมพ์เนศ, 2523.
- ทีศนา เขมมณี. กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานเป็นทีมและการจัดการเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- ทีศนา เขมมณี. ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มี **ประสิทธิภาพ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- ธงชัย สันติวงษ์. **พฤติกรรมบุคคลในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2526.
- ธนพร แยมสุดา. การพัฒนาระบบการเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์ที่เน้นการเรียนรู้ ทางปัญญาสังคมโดยใช้พอร์ทัลเฟลิโอ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- ธัญญา ผลอนันต์. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล: แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2546.
- เนาวรัตน์ สาทลาลัย. ผลของการพัฒนากำหนดการทำงานเป็นทีมต่อความพึงพอใจในงานของ บุคลากรพยาบาลหน่วยงานห้องคลอด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

- บรรจง ชูสกุลชาติ. **บทความทางวิชาการ พ.ศ.2530-2533**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์  
องค์การทหารผ่านศึก, 2533.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. **เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย**.  
กรุงเทพมหานคร: พี แอนด์ พี พับลิชชิ่ง, 2542
- ปฐม นิคมานนท์. **การศึกษานอกระบบโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์อักษร, 2528.
- ประชุม โพิทกุล. **การพัฒนาทีมงาน แบบฝึกหัดเพื่อให้เกิดภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร:  
โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2537.
- ประสิทธิ์ ทองอุ่น และคณะ. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน**. กรุงเทพมหานคร: เวิร์ดเวฟ  
เอ็ดดูเคชั่น, 2542.
- เปรมใจ บุญประสพ. **ผลของกิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ด้าน  
การตระหนักรู้ตัวเอง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านกะปิ สังกัด  
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.**
- เปรมวดี คุณเดช. **การพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม  
สำหรับนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540.**
- พนม ลีอารีย์. **การแนะแนวเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์. 2548.
- พนิดา รัตนไพโรจน์. **ผลของการใช้โปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจต่อการรับรู้ผลที่ส่งเสริม  
การทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกทีมการพยาบาล.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิต  
วิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.**
- พยอม วงศ์สารศรี. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: สุภากรพิมพ์. 2542.
- พรประภัสสร ปริญญาญกุล. **การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเชิงประสบการณ์เพื่อ  
เสริมสร้างทักษะการทำงานสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาศิลปศาสตร์ในสถาบัน  
ราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชา  
อุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.**
- พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์. **การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง**. กรุงเทพมหานคร:  
บริษัทประชาชนจำกัด, 2527.
- โพธิพงษ์ ล่ำซำ. **แม่ไม้เกษตรกรไทย. ที่ระลึกครบรอบ 65 ปี หอการค้าไทย คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 2542.**

- มณฑิพย์ เทพวารินทรา มาศ. ผู้บริหารบริษัท จำไทยเพรส จำกัด. **สัมภาษณ์**, 14 สิงหาคม 2550. มัลลิกา ต้นสอน. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ด้านสุธากาการพิมพ์, 2544.
- ยงยุทธ เกษสาคร. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2541.
- รัชนี้ สิงห์บุญตา. **การทดลองกิจกรรม 5 ส ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในโรงพยาบาลอำนาจเจริญ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2541.
- รัตนา พุ่มไพศาล. **การศึกษานอกระบบโรงเรียนเปรียบเทียบ**. กรุงเทพมหานคร: การพิมพ์พระนคร, 2528.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทอักษรทัศน์, 2538.
- ลัดดาวัลย์ วัฒนเสถียร. **การใช้ประโยชน์ และความพึงพอใจข้อมูลข่าวสารจากกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมของสถานประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์พัฒนการ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- วรพัฒน์ วงศ์ปิติ. **Team-Work**. วารสารบิวชีเนสคอมพิวเตอร์, 10(113), 2541: 58-98.
- วรภรณ์ ตระกูลสุษณ. **การทำงานเป็นทีม**. วันที่ค้นข้อมูล 15 สิงหาคม 2550, เข้าถึงได้จาก [http:// www.kmutt.ac.th/organization/ssc334/asset/.html](http://www.kmutt.ac.th/organization/ssc334/asset/.html). 2549.
- วิชัย โถสุวรรณ. **การทำงานเป็นทีม**. **วารสารอรุณสวัสดิ์**, 2536: 78-80
- วิชัย โถสุวรรณ. **เทคนิคการพูดเพื่อสร้างความสำเร็จของงาน**. **เพิ่มผลผลิต**, 2536: 6-9
- วิมาพร มาพบสุขใจ. **มนุษยสัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ด ยูเคชั่น, 2543.
- วิวัฒน์ สุวณันทวงศ์. **ทำงานกันเป็นทีม**. วันที่ค้นข้อมูล 15 สิงหาคม 2550, เข้าถึงได้จาก [http:// www.laccess.co.th](http://www.laccess.co.th). 2545.
- แหวดว อินทบุตร. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีมกับผลผลิตของงานพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2545.
- ศิณี สัจจรัศมี. **การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ**. **นิตยสารการทำเรือแห่งประเทศไทย**, 2543.

- ศิริวรรณ โภมุติกานนท์. การศึกษาสภาพจริงและความคาดหวังของการทำงานเป็นทีมตามรายงานของทีมสุขภาพโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาวิจัยทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. ผู้บริหาร กลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ  
สวนดุสิต, 2545.
- สถิติและการวิจัยแห่งชาติ, สำนักงาน. สำมะโนอุตสาหกรรม, 2540.
- สมคิด เมตไตรพันธ์. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสมรรถภาพการทำงานกลุ่มสำหรับ  
ผู้นำท้องถิ่นระดับหมู่บ้านในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- สวัสดี ภูทอง. การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต  
สำหรับผู้ใหญ่ในชุมชนชนบทภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- सानิตย์ บุญชู. การพัฒนาชนบทโดยวิธีการอบรมนอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร:  
โอเดียนสโตร์, 2526.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. การพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์, 2533.
- สุธาดา มุ่งช่อนกลาง. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์และความ  
ร่วมมือในการทำงานกลุ่มระหว่างนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่เรียนด้วย  
วิธีการแบบร่วมมือที่เป็นทางการกับไม่เป็นทางการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ ภาควิชามัธยมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- สุนทร ไครตบรรเทา. การศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: อักษรสยามการพิมพ์,  
2526.
- สุนทร สุนันท์ชัย. กฎหมายการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาตลอดชีวิตในสหรัฐอเมริกา.  
กรุงเทพมหานคร: กรมการศึกษานอกโรงเรียน (เอกสารอัดสำเนา), 2533.
- สุนันทา เลานันท์. เอกสารคำสอนรายวิชาการสร้างทีมงาน. กรุงเทพมหานคร:  
ดี.ดี.บุ๊คสโตร์, 2540.
- สุพิชฌาย์ สุนทรวาณิชย์. การนำเสนอโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อส่งเสริม  
การปฏิบัติงานของพนักงานในสถานประกอบการผลิตสื่อสิ่งพิมพ์ เขต  
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา  
นอกระบบโรงเรียน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.

- สุภาพร อัครวัฒน์. การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัย  
เอกชน: **กรณีศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- สุมาลี สังข์ศรี. การจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21.  
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545.
- สุรกุล เจนอบรม. การสอนและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่.  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- สุรศักดิ์ สุทองวัน. **Kaizen และ Toyota Way**. วันที่ค้นข้อมูล 15 สิงหาคม 2550, เข้าถึงได้  
จาก [http:// www.dopa.go.th/news/lecturesum20050914.doc](http://www.dopa.go.th/news/lecturesum20050914.doc). 2548.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. ทศนคติของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลที่มีต่อทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับ  
ผู้ใหญ่, **วารสารการศึกษานอกระบบโรงเรียน ฉบับที่ 5 ปีที่ 10 (30-35)**, 2542.
- เสน่ห์ ศรีสุวรรณ. การสร้างทีมและพัฒนาทีมงาน. **วารสารบริหารธุรกิจ**, 2533.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย/ สำนักงานปลัดกระทรวง  
ศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ. **ราชกิจจานุเบกษา**. วันที่ค้นข้อมูล 26 มีนาคม  
2551, เข้าถึงได้จาก [http://www.nfe.go.th/nfe\\_v3/pink/policy.html](http://www.nfe.go.th/nfe_v3/pink/policy.html). 2551.
- ลำเจียร สมวงศ์. การบริหารงานเป็นทีมที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต การบริหารศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2532.
- หลุยส์ จำปาเทศ. EFFECTIVE CONDUCTING THE MEETING. **เอกสารประกอบคำ  
บรรยายวิชาจิตวิทยาบริหาร**. ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2539.
- หลุยส์ จำปาเทศ. เทคนิคการทำงานเป็นทีม และการประสานงาน. **เอกสารประกอบการ  
ฝึกอบรมกองเจ้าหน้าที่**. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- อมรรักษ์ จินนาวงศ์. ผลของการพยาบาลเป็นทีมต่อประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย  
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต  
สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- อรวรรณ กิมะพันธ์. การศึกษานอกระบบโรงเรียน: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.  
คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม, 2543.
- อรุณ รักธรรม. การพัฒนาองค์กร: การสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีม.  
กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, 2523.



## ภาษาอังกฤษ

- Anhalt, Lynn, R. **Exploring the Relationship Between Personality Characteristics and Effective Teamwork Behaviors.** Colorado State University, 1995.
- Billington, Dorothy d. **Ego Development and Adult Education.** Doctoral Dissertation, The Fielding Institute. Dissertation Abstracts international 49 (7). University Microfilms No. 88-16, 275. Press, 1988.
- Brill, N.I. **Teamwork: Working Together in Human Services.** New York: Lippin Cott Company, 1976.
- Brookfield, S.D. **Understanding and Facilitating Adult Learning.** San Francisco: Jossey-Bass, 1986.
- Brookfield, S.D. **The Skillful Teacher.** San Francisco: Jossey-Bass, 1990.
- Barnard, C. I. **The functions of executive.** Boston: Harvard University Press, 1968.
- Burnard, P. **Acquiring Interpersonal Skills: A Handbook of Experiential learning for Health professionals.** 2<sup>nd</sup> ed. London: Chapman & Hall, 1996.
- Caffarella, R.S. **Planning Programs for Adult Learners.** San Francisco: Jossey Base, 1994.
- Conner, M.L. **Learning from Experience.** (n.p.): Ageless Learner, 1997.
- Craig, R.L. **Training and Development Handbook.** New York: McGraw-Hill Book Company, 1997.
- Dewey, J. **Experience and Education.** New York: Collier, 1983.
- Driver, M. J., Brousseau, K. R., and Hunsaker, P.L. **The dynamic decision maker: Five decision styles for executive and business success.** San Francisco: Jossey-Bass, 1993.
- Dyer, W. G. **Team building: Current issues and new alternative.** Mass: Addison-Wesley, 1995.
- Eisner, E.W. Reshaping assessment in education: Some criteria in search of practice. **Journal of Curriculum Studies.** 25(3), 1993.
- Esther Goh. **Processing Experiential: earning.** In the Pfeiffer Library. 23: 183-189, 1998.
- Evans, N. **Experiential Learning for All.** New York: Cassel, 1994.

- Ewert Alan. **Group Development Through Experiential Education**. Available from:  
<http://www.hper.indiana.edu/iole/index> ERIC: ED 342593, 2000.
- Friedman, V.J. **Making Schools Safe for Uncertainty: Teams, Teaching, and School Reform**. Teachers College Record 88, 1997.
- Gibson, J. L., Invacevich. J. M., and Donnelly, J. H. **Management individual, group, and organization effectiveness**. 11<sup>th</sup> ed. Boston: IRWIN, 2003.
- Goyal, R. C. **Handbook of hospital personnel management**. India: Prantice-Hall, 1993.
- Hamer, L.O. The Additive effects of classroom-based Experiential Learning techniques. **Journal of Marketing Education** 22 (1), 2000.
- Hamer, Lawrence O. The additive effects of semi-structured classroom Activities on student learning: An application of classroom-based Experiential learning techniques. **Journal of Marketing Education** 22 (1), 2000.
- Hartley, J. **Learning and Studying**. A Research Perspective, London, Routledge, 1998.
- Hodgett, R.M. **Modern human relations at work**. 2<sup>nd</sup> ed. Japan: CBS college, 1984.
- Hogan and Cristine. **Experiential Instruction**. Available from: <http://thailis-db.car.chula.ac.th/Abift/detail.NSP>, 1992.
- Jaques, D. **Designing and Evaluation Courses**. New South Wales: Educational Methods Unit. Oxford Brooke University, 1993.
- Johnson, D.W., and Johnson, F. P. **Joining together: Group Theory and Group Skill**. 6<sup>th</sup> ed. Allyn bacon, 1996.
- Juch, A. **Personal Development: Theory and Practice in Management Training**. (n.p.): Wiley, 1983.
- Kasl, E., Marsick, V.J., and Dechant, K. Team as Learners: A research-based Model of Team Learning. **Journal of Applied Behavioral Science** 33, 1997.
- Katzenbach, J.R. The Myth of the Top Management Team. **Harvard Business Review** 75, 1997.
- Kazemek, E. **Ten criteria for effective team building** [CD-ROM]. Health Financial Management. 45, 15. Abstract from: Medline File: 07350732. 1991.

- Knowles, M. S. **The modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy.** 2<sup>nd</sup> ed. New York: Cambridge Book Company, 1980.
- Knowles, M. S. and Associates. **Andragogy in Action, Applying Modern Principles of Adult Learning.** San Francisco: Jossey Base, 1984.
- Kolb, D.A. **The learning Style Inventory: Technical Manual.** Boston, Ma: Mcber, 1976.
- Kolb, D.A. **Experiential Learning.** Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1984.
- Kolb, D.A. **The Process of Experiential Learning.** In M. Thorpe, R. Edwards, & A. Hanson (Eds). **Culture and Process of Adult Learning.** New York: Roulledge, 1993.
- Larson, C.E., and La Fasto, F.M. **Teamwork.** California: Sage Inc., 1989.
- Loacke. **What is Experiential Learning.** Available from: <http://people.uleth.ca/~craisj/whatis.html>, 1986.
- Luckman, C. Defining Experiential Learning. **The Journal of Experiential Education,** 1996.
- Mark Tittly. **Experiential Learning.** Available from: <http://www.sonlifeafrica.com/madel/learn.html>, 1994.
- Maxwell, John. Increasing work group effectiveness: Combing corporate Adventure training with traditional teambuilding methods. **Journal of Experiential Education** 20 (1), 1997.
- McEnvoy, G. & Buller, P. Five Uneasy Pieces in the Training Evaluation Puzzle, **Training and Development Journal,** 44(8): 39-42, 1990.
- McIntyre, R.M., and Salas, E. **Measuring and Manager for Team Performance: Lessons from Complex Environments.** Cites in R.A. Guzzoz, E. Team Effectiveness and Decision Making in Organizations. San Francisco: Jossey-Bass, 1995.
- Nason, Ray. E. **Horizontal Team Member Exchange (HMX): The effects of Dynamic Relationship Quality on Team Processes and Outcomes.** Michigan State University, 1996.
- Pfeiffer, J. **Design Skills in Human Resource Development.** San Francisco: Jossey-Bass, 1998.
- Pfeiffer, W. and Jones, J.E. **Experiential Learning Cycles.** UK, 1983.

- Quick, T. L. **Successful team building**. New York: America Management Association, 1992.
- Robbins, S. P. **Organization behavior**. 8<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice-hall, 1998.
- Robbins, S. P. **Organization behavior**. 9<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice-hall, 2001.
- Rogers, A. **Teaching Adult**. 2<sup>nd</sup> ed. Buckingham: Open University Press, 1996.
- Sagie, A., and Weisberg, J.A. A Structural Analysis of Behavior in Work Situations Shared by Group Members. **The Journal of Productivity** 130,1996.
- Saljo, R. **Learning in The Learner's Perspective**. University of Gothenberg, 1979.
- Sessa, V.I. Using Perspective Taking to Manage Conflict and Affect in Teams. **Journal of Applied Behavioral Science** 32, 1996.
- Smith, R.M. **Learning to Learn Across the Lifespan**. San Francisco: Jossey Base, 1991.
- Sottile, James M. The Impact of an Experiential Instructional Design on College Student Development. **Report Research**. Presented at the Annual Meeting of the Eastern Education Research, 2000.
- Stewart, T.A. The Great Conundrum You vs the Team. (teamwork in management) (includes related Example cited in Rhone-Poulenc CEO Jean-Rene Foirtou). **Fortune** 134, 1996.
- Sutherland, P. **Adult Learning: a Reader**. London: Kogan page, 1997.
- Swezey, R. W., and Salas, E. **Team: Training and performance**. Norwood, NJ: Ablex Publish Company, 1992.
- Tappen, R. M. **Nursing leadership and management**. Philadelphia: F.A.Davis, 1995.
- Woodcock, M. **Team development manual**. 2<sup>nd</sup> ed. Worcester: Billing & Sons, 1989.
- Woodcock, M., & Francise, D. **Teambuilding strategy**. Hampshire: Gower, 1994.
- Yan Fung Mok. **Experiential Learning: Functional Attributes and Effectiveness**. University of Hong Kong, 1999.
- Zadra, N.L. **Team teaching: A study of collaboration**. [online]: Dissertation abstract online, 1988.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน จำนวน 3 ท่าน ได้แก่
  - 1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
  - 1.2 อาจารย์ ดร.วรวรัตน์ อภินันท์กุล  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
  - 1.3 ดร.ปาน กิมปี  
สำนักงานบริหารการศึกษานอกโรงเรียน
  
2. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จำนวน 2 ท่าน ได้แก่
  - 2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ประพัฒน์ ลักษณะพิสุทธิ์  
สำนักวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
  - 2.2 อาจารย์พญุสรี รัตนกาฬ  
ผู้อำนวยการฝึกอบรมและสัมมนา บริษัทพิศาสโปรเฟสชันนัล เทรนนิง จำกัด  
ที่ปรึกษาและวิทยากรอิสระ
  
3. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย จำนวน 2 ท่าน ได้แก่
  - 3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ์ แกมเกตุ  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
  - 3.2 อาจารย์ ดร.กมลวรรณ ตั้งธนนานนท์  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีม เป็นข้อสอบแบบปรนัยเลือกตอบมี 3 ตัวเลือก จำนวน 23 ข้อ ใช้ในการเก็บรวบรวมคะแนนความรู้ก่อนและหลังการทดลอง โดยมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.710
2. แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ จำนวน 18 ข้อ ใช้ในการเก็บรวบรวมระดับการแสดงพฤติกรรมระหว่างการทดลอง และตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
3. แบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 42 ข้อ ใช้ในการเก็บรวบรวมระดับความคิดเห็นก่อนและหลังการทดลอง และตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.961
4. แบบประเมินการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ และคำถามปลายเปิดข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการจัดกิจกรรม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมระดับความคิดเห็นและข้อมูลต่างๆ หลังการทดลอง

## แบบทดสอบความรู้ในการทำงานเป็นทีม

เรื่อง ผลของการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์  
ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง

**คำชี้แจง** ข้อสอบชุดนี้เป็นข้อสอบแบบปรนัยเลือกตอบมี 3 ตัวเลือก จำนวน 23 ข้อ  
โปรดทำเครื่องหมาย X ให้ตรงกับข้อคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียง 1 ตัวเลือก

1. ข้อใดกล่าว**ไม่ถูกต้อง**ในเรื่อง “เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม”
  - ก. เป็นสิ่งที่ทุกคนในทีมมีสิทธิแสดงความเห็นหรือเสนอแนะ
  - ข. เป็นสิ่งที่ทุกคนในทีมรับรู้ แต่อาจไม่ยอมรับก็ได้
  - ค. เป็นสิ่งที่ทุกคนในทีมต้องมีความเข้าใจตรงกัน
2. ข้อใด**ไม่ใช่**คุณลักษณะของวัตถุประสงค์
  - ก. เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรได้
  - ข. สามารถตอบสนองความต้องการหรือวัตถุประสงค์
  - ค. เป็นข้อค้นพบใหม่ๆ ที่องค์กรไม่ได้บัญญัติไว้
3. ทีมงานที่มีคุณภาพสูงจะคิดถึงสิ่งใดร่วมกัน
  - ก. การมีผลงาน
  - ข. การมีวิธีการทำงาน
  - ค. การมีผลประโยชน์
4. องค์ประกอบของทีมในข้อใดถูกต้อง
  - ก. ผู้นำทีม สมาชิกทีม การจัดการทีม
  - ข. หัวหน้าทีม การดำเนินงาน การสรุปผล
  - ค. บุคลากรในทีม การประสานงาน การดำเนินงาน
5. ทีมการทำงานจะต้องผสมผสานลักษณะความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน ดำเนินงานแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป ข้อความข้างต้นหมายถึงข้อใด
  - ก. เป้าหมาย
  - ข. บทบาท
  - ค. สิทธิ

6. การมีบทบาทที่สมดุลกันหมายถึงข้อใด
- การที่สมาชิกได้แสดงบทบาทที่เหมือนกัน และช่วยกันทำงานอย่างเสมอภาค
  - การที่สมาชิกได้แสดงบทบาทที่ไม่เหมือนกัน แต่ปริมาณภาระของงานเท่าเทียมกัน
  - การที่สมาชิกได้แสดงบทบาทที่ไม่เหมือนกัน แต่ถือถือการทำงานของตนและกัน
7. สมาชิกในทีมควรมีลักษณะอย่างไร
- เชื่อในความสามารถของตนเป็นหลัก
  - เชื่อในทีมว่ามีความสำคัญและยอมรับกัน
  - เชื่อในค่านิยมของตน และเผยแพร่ให้คนอื่น
8. ข้อใดกล่าวถึงวิธีการสนับสนุนได้ถูกต้อง
- การเสริมสร้างคุณลักษณะของสมาชิก
  - การให้กำลังใจสมาชิกอย่างจริงจัง
  - การเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
9. ข้อใดที่มีส่วนร่วมในการสร้างความไว้วางใจให้แก่ทีม
- สมาชิกทุกคน
  - ผู้นำหรือหัวหน้างาน
  - ทุกข้อประกอบกัน
10. ข้อใดไม่ได้หมายความว่าความถึงการดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน
- การปรึกษาหารือ วางแผนและดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน
  - การวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผลร่วมกัน
  - การยอมรับความผิดโดยไม่หลีกเลี่ยงปัญหา พยายามแก้ไขโดยไม่เดือดร้อนทีม
11. ข้อใดไม่ใช่สิ่งที่ต้องควบคุมในการปฏิบัติงาน
- การควบคุมเวลา
  - การควบคุมค่าใช้จ่าย
  - การควบคุมบุคคล
12. การประเมินผลงานมีความสำคัญเพราะเหตุใด
- เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานครั้งต่อไป
  - เพื่อตั้งสมมติฐานให้สูงขึ้น
  - เพื่อใช้ในการคัดบุคคลออก

13. ข้อใด**ไม่ถูกต้อง**เกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน
- มาตรฐานตั้งอยู่บนรากฐานความจริง
  - มาตรฐานต้องสูงเพื่อฝันให้ไกล
  - มาตรฐานต้องนำสมัย
14. ทำไมมนุษยจึงต้องร่วมกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง
- มนุษย์มีข้อจำกัดในการทำงาน
  - มนุษย์มีความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
  - ถูกทุกข้อ
15. การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน นำไปสู่การพัฒนาในด้านใด
- การช่วยเหลือเกื้อกูล สนับสนุน และให้ความไว้วางใจ
  - ความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี
  - ถูกทุกข้อ
16. ข้อใดกล่าว**ไม่ถูกต้อง**เกี่ยวกับลักษณะของการประสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- รู้เขา รู้เรา
  - น้ำขึ้นให้รีบตัก
  - รู้จักขอ รู้จักให้
17. ข้อใด**ไม่ใช่**หลักของการมีมนุษยสัมพันธ์ในแบบผสมผสาน
- หลักการมีผลประโยชน์ร่วมกัน
  - หลักการสร้างความสุขให้แก่ตนเอง
  - หลักการให้คุณค่าและศักดิ์ศรีแก่ของตน
18. การสื่อสารที่ดีในการทำงานเป็นทีมหมายถึงข้อใด
- พูดถูกต้องชัดเจน ขยายความให้มากเท่าที่จะทำได้
  - พูดถูกต้องชัดเจน เหมาะสม
  - พูดด้วยการใช้วาทศิลป์ขั้นสูงโน้มน้าวได้
19. ข้อใดคือวัตถุประสงค์หลักของการสื่อสาร
- เพื่อตรวจสอบวัตถุประสงค์ที่แท้จริงในการสื่อสารในแต่ละครั้ง
  - เพื่อให้ผู้รับสารเข้าใจสารของผู้ส่งสาร
  - เพื่อการติดตามผลของการสื่อสาร

20. การสั่งการที่ดีมีลักษณะอย่างไร
- พูดให้น่าเชื่อถือ
  - พูดให้น่าเกรงใจ
  - พูดให้ยอมรับ
21. ปัญหาของความขัดแย้งมักเกิดจากสาเหตุใด
- ความคิด
  - การสื่อสาร
  - การมอบหมายงาน
22. ข้อใดไม่ใช่วิธีการรับมือกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
- การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
  - การไกล่เกลี่ยประนีประนอม
  - การตัดสินถูกผิด
23. ข้อใดเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติเมื่อเกิดความขัดแย้ง
- สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง
  - เลือกวิธีการแก้ปัญหา
  - ควบคุมตัวเองให้ได้

\*\*\*\*\*

ผู้วิจัย น.ส. เมษยา ชื่นอารมณ์

นิสิตมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำแบบวัดความรู้ค่ะ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### แบบวัดสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

เรื่อง ผลของการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์  
ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย  ลงใน  ให้ตรงกับความเป็นจริงที่ท่านสังเกตพบ  
ระหว่างการดำเนินการตามลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

ผู้ได้รับการสังเกต .....กลุ่มที่.....  
ผู้สังเกต .....

ข้อที่	ลักษณะพฤติกรรม	ระดับการแสดงผลพฤติกรรม			
		มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	ไม่ปรากฏ (1)
<b>ครั้งที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันภายในทีม</b>					
1	แสดงความเป็นมิตร				
2	แสดงการยอมรับ ให้เกียรติเพื่อนร่วมทีม				
3	เข้าใจและยอมรับความแตกต่างของแต่ละคนในทีม				
<b>ครั้งที่ 2 การติดต่อสื่อสาร เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูล</b>					
1	ส่งสารให้เพื่อนร่วมทีม				
2	รับสารจากเพื่อนร่วมทีม				
3	เปิดเผยและแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมทีม				
<b>ครั้งที่ 3 การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน</b>					
1	ร่วมกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม				
2	แสดงการยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม				
<b>ครั้งที่ 4 การเข้าใจบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ</b>					
1	แสดงการเป็นผู้นำ				
2	แสดงการเป็นผู้ตาม				
3	แสดงบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ				

ข้อที่	ลักษณะพฤติกรรม	ระดับการแสดงพฤติกรรม			
		มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	ไม่ปรากฏ (1)
<b>ครั้งที่ 5 การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน</b>					
1	สนับสนุนเพื่อนร่วมทีม				
2	ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม				
3	สร้างความไว้วางใจให้กับเพื่อนร่วมทีม				
<b>ครั้งที่ 6 การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน</b>					
1	เข้าร่วมตามวิธีการหรือแบบแผนของการดำเนินการปฏิบัติงาน				
2	ดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน				
<b>ครั้งที่ 7 การขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์</b>					
1	รับผิดชอบกับปัญหาหรือความขัดแย้ง				
2	จัดการปัญหาหรือความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์				

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แบบวัดทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม

เรื่อง ผลของการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์  
ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าคำตอบ และเติมข้อความลงในช่องว่าง  
ที่เว้นไว้ตามความเป็นจริง

1. ปัจจุบันฉันอายุ ..... ปี เพศ  ชาย  หญิง
2. ฉันทำงานในแผนก  การพิมพ์  พับ/ ตัด/ เก็บเล่ม  
 จัดส่ง  ออกแบบ  
 การตลาด  บัญชีและการเงิน  
 ประชาสัมพันธ์  อื่นๆ ระบุ.....
3. ประสบการณ์การทำงาน  ต่ำกว่า 5 ปี  5 - 10 ปี  
 11 - 15 ปี  16 - 20 ปี  
 มากกว่า 20 ปี
4. วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ท่านได้รับ  
 ระดับประถมศึกษา  ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น  
 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.  ระดับอนุปริญญา (ปวส.)  
 ระดับปริญญาตรี  สูงกว่าระดับปริญญาตรี  
 อื่นๆ .....

ตอนที่ 2 แบบวัดทัศนคติการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง

- คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดทีละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง  
ให้ตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงมากที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้
- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
  - 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
  - 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
  - 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
  - 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

## ตัวอย่าง

ข้อที่	ลักษณะความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	ฉันเชื่อว่าการยึดมั่นทักทายเพื่อนร่วมงานก่อนเสมอเป็นสิ่งที่ดีปฏิบัติ			✓		

หมายความว่า ข้อความนี้ตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับปานกลาง

ข้อที่	ลักษณะความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	ฉันเชื่อว่าการทราบวัตถุประสงค์และเข้าใจเป้าหมายของทีมงานก่อนการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ					
2	ฉันเชื่อว่าการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีมงานเป็นสิ่งจำเป็น					
3	ฉันเห็นว่าการไม่เห็นด้วยกับวัตถุประสงค์ของทีมงาน แต่ยังคงปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเป็นสิ่งที่ดี					
4	ฉันเชื่อว่าการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามที่ได้รับมอบหมายจะส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
5	ฉันเชื่อว่าการเขียนวัตถุประสงค์ในการทำงานของทีมร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นสิ่งที่ดี					
6	ฉันเชื่อว่าการพร้อมที่จะปฏิบัติตามวัตถุประสงค์จะทำให้บรรลุความสำเร็จได้					

ข้อที่	ลักษณะความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7	ฉันเห็นว่าการมอบหมายงานที่ดีควรมอบหมายให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน					
8	ฉันเชื่อว่าการจะทำงานให้สำเร็จได้นั้นควรมีความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย					
9	ฉันเชื่อว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของทีมอย่างเท่าเทียมกัน					
10	ฉันเชื่อว่าทุกคนสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้					
11	ฉันเชื่อว่าการตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเป็นสิ่งสำคัญ					
12	ฉันเชื่อว่าบุคลากรทุกคนในทีมจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
13	ฉันเห็นว่าการยินดีและเต็มใจในการช่วยเหลือผู้ร่วมงานอยู่เสมอเป็นสิ่งที่ยังกระทำต่อกันในทีม					
14	ฉันเชื่อว่าการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานเป็นทีม					
15	ฉันเห็นว่าการยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานในทีมเสมอเป็นสิ่งสำคัญ					
16	ฉันเชื่อว่าการทำงานจะต้องมีความไว้วางใจในความรับผิดชอบของผู้ร่วมงาน					
17	ฉันเชื่อว่าการรับฟังความคิดเห็นที่ไม่ตรงกับความคิดเห็นของเราเป็นสิ่งที่มีความประโยชน์					
18	ฉันเชื่อว่าผู้ร่วมงานในทีมทุกคนควรให้กำลังใจกันในการทำงานอยู่เสมอ					

ข้อที่	ลักษณะความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
19	ฉันเชื่อว่าสามารถทำงานร่วมกับทุกคนได้					
20	ฉันเชื่อว่าการทำงานที่ดีคือการทำงานที่ทุกคนมีความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน					
21	ฉันเชื่อว่าการตัดสินใจในการทำงานสามารถทำได้อย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อผลสำเร็จของงาน					
22	ฉันเชื่อว่าการประชุมปรึกษาหารือในการทำงานอย่างสม่ำเสมอเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนางาน					
23	ฉันเชื่อว่าหลังการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นทุกครั้งจะต้องมีการประเมินผลงานกับทีมงานทุกครั้ง					
24	ฉันเชื่อว่าการสร้างความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
25	ฉันเชื่อว่าผู้ร่วมงานในทีมควรมีการเอาใจใส่ในทุกข้อของผู้อื่นอยู่เสมอ					
26	ฉันเห็นว่าการให้อภัยและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้แก้ไขข้อบกพร่องเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานร่วมกัน					
27	ฉันเชื่อว่าทุกคนในทีมควรมีความสัมพันธ์อันดีมีทำที่เป็นมิตรกับผู้อื่น					
28	ฉันเห็นว่าทุกคนในทีมย่อมมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล					

ข้อที่	ลักษณะความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
29	ฉันเชื่อว่าทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
30	ฉันเชื่อว่าการเป็นมิตรที่พร้อมจะช่วยเหลือกันเป็นสิ่งที่พึงกระทำ					
31	ฉันเห็นว่าการติดต่อสื่อสารกันอย่างตรงไปตรงมาเป็นสิ่งที่จะเกิดประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกัน					
32	ฉันเชื่อว่าการอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจในกรกระทำของตนเป็นสิ่งที่ถูกต้อง					
33	ฉันเชื่อว่าการฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างเป็นกลางโดยไม่นำความรู้สึกลงของตนไปปะปนเป็นสิ่งที่ถูกต้อง					
34	ฉันเชื่อว่าการกล้าแสดงความคิดเห็นเป็นสิ่งที่จำเป็นในการทำงาน					
35	ฉันเห็นว่าการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดียิ่งขึ้น					
36	เมื่อฉันปฏิบัติงานผิดพลาด ฉันยอมรับความผิดพลาดนั้นอย่างเต็มใจ					
37	ฉันเชื่อว่าการแสดงความรับผิดชอบกับความขัดแย้งโดยไม่พาดพิงผู้อื่นเป็นสิ่งที่ถูกต้อง					
38	ฉันเชื่อว่าการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และนำมาพิจารณาใช้ในการปรับปรุงการทำงานเป็นสิ่งที่พึงกระทำเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้น					

ข้อที่	ลักษณะความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
39	ฉันเชื่อว่าความขัดแย้งหรือความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน อาจเกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ได้					
40	ฉันเชื่อว่าเมื่อเกิดความขัดแย้งทุกคนพึงหาแนวทางในการแก้ไขร่วมกัน					
41	ฉันเห็นว่าความขัดแย้งอาจเกิดจากการทำงานร่วมกันได้อยู่เสมอ					
42	ฉันเชื่อว่าทุกคนในทีมมีความเชื่อหรือความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้					

\*\*\*\*\*

ผู้วิจัย น.ส. เมษยา ชื่นอารมณ์ นิสิตมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำแบบวัดทัศนคติค่ะ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แบบประเมิน

การจัดกิจกรรมการศึกษาจากระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์  
ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าคำตอบ และเติมข้อความลงในช่องว่าง  
ที่เว้นไว้ตามความเป็นจริง

1. ปัจจุบันฉันอายุ ..... ปี เพศ  ชาย  หญิง

2. ฉันทำงานในแผนก  การพิมพ์  พับ/ ตัด/ เก็บเล่ม  
 จัดส่ง  ออกแบบ  
 การตลาด  บัญชีและการเงิน  
 ประชาสัมพันธ์  อื่นๆ ระบุ.....

3. ประสบการณ์การทำงาน  ต่ำกว่า 5 ปี  5 - 10 ปี  
 11 - 15 ปี  16 - 20 ปี  
 มากกว่า 20 ปี

4. วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ท่านได้รับ

ระดับประถมศึกษา  ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น  
 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.  ระดับอนุปริญญา (ปวส.)  
 ระดับปริญญาตรี  สูงกว่าระดับปริญญาตรี  
 อื่นๆ .....

ตอนที่ 2      ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมฯ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม  
คำชี้แจง      โปรดระบุระดับความคิดเห็น โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง

เนื้อหาการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>เนื้อหาการจัดกิจกรรม “การทำงานเป็นทีม”</b>					
1. หัวข้อที่อบรมเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
2. เนื้อหาและจำนวนชั่วโมงในการอบรมมีความเหมาะสม					
<b>ผู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ (ผู้จัด)</b>					
3. บรรยายแลกเปลี่ยนได้อย่างชัดเจน เพิ่มมุมมองหรือข้อคิด					
4. เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์					
5. รูปแบบกิจกรรมมีความเหมาะสม ทั้งด้านสาระและความสนุกสนาน					
<b>สถานที่จัดกิจกรรม</b>					
6. สื่อและอุปกรณ์การทำกิจกรรมต่างๆ มีความเหมาะสม					
7. สภาพโดยรวมของสถานที่จัดกิจกรรม					
8. อาหารว่างมีอย่างเพียงพอ เหมาะสม					
<b>ทั่วไป</b>					
9. ช่วงเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม					
10. ทีมงานให้การช่วยเหลือดูแลอย่างทั่วถึง					
11. ท่านรู้สึกพึงพอใจ (มีความสุข) ที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมครั้งนี้					
12. โดยรวมท่านได้รับประโยชน์ในการเข้าร่วมกิจกรรมครั้งนี้					

ข้อเสนอแนะ.....  
.....  
.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ผู้เก็บข้อมูล น.ส. เมษยา ชื่นอารมณ์

นิสิตมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

กำหนดการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์  
ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม

สัปดาห์	ครั้งที่	วัน/เดือน/ปี	กิจกรรม / เนื้อหาสาระ	ระยะเวลา
Pre – test : ความรู้และทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีม เพื่อดำเนินการกำหนดกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม				
1	1	7 ก.พ. 51	การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันเป็นทีม	13 - 17 น. เท่ากับ 4ชม./ ครั้ง รวมทั้งสิ้น 28 ชม. ***** สังเกต พฤติกรรม ระหว่าง การ ทดลอง
	2	9 ก.พ. 51	การติดต่อสื่อสาร เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูล	
2	3	14 ก.พ. 51	การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	
	4	16 ก.พ. 51	การเข้าใจบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ	
3	5	21 ก.พ. 51	การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน	
	6	23 ก.พ. 51	การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน	
4	7	1 มี.ค. 51	การจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	
Post – test : ความรู้และทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีม เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นหลังจากได้เข้าร่วมกิจกรรม				

## ภาคผนวก ง

แผนกิจกรรมการศึกษาอบรมระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม  
ครั้งที่ 1

เนื้อหาสาระ	การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันเป็นทีม
วัตถุประสงค์	เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้จักกันทุกคนและสามารถแนะนำเพื่อนได้ทั้งหมด
เวลา	4 ชั่วโมง (13.00 – 17.00 น.)
จำนวนผู้เข้าร่วม	31 คน

## ขั้นตอนการดำเนินการ

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
ขั้นนำ	<p><u>กิจกรรมปฐมนิเทศน์</u></p> <p><u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อทำความรู้จักและชี้แจงรายละเอียดที่สำคัญให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบโดยทั่วกัน</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <p>1. ผู้วิจัยแนะนำตัวผู้วิจัยและทีมงาน</p>	- อธิบาย	- ป้ายชื่อ 31 อัน - ปากกา 31 ด้าม	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>2. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ และรายละเอียดต่างๆ รวมถึงระเบียบข้อควรปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>3. ผู้วิจัยและทีมงานแจกป้ายชื่อและปากกาให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนเขียนชื่อและชื่อดีของตนเอง</p>			
1. ขั้นทบทวนประสบการณ์เดิม	<p>1.1 <u>กิจกรรมสวัสดิ์นานาชาติ</u> <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเห็นความสำคัญและรู้จักทักทายผู้อื่น</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจับคู่และยืนเป็นวงกลม 2 วงซ้อนกัน</li> <li>- ผู้วิจัยและทีมงานสาธิตการสวัสดิ์ทักทาย</li> <li>- ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำการทักทายคู่ที่อยู่ตรงหน้าตามการสาธิต</li> <li>- เมื่อผู้วิจัยมีคำสั่งว่า “เปลี่ยน” ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนก้าวเท้าไปด้านขวาเพื่อเปลี่ยนคู่ฝั่งตรงข้ามใหม่</li> <li>- ทำการทักทายเพื่อนที่อยู่ฝั่งตรงข้ามใหม่ตามคำสั่งของผู้วิจัย</li> <li>- ทำการเปลี่ยนคู่ฝั่งตรงข้ามใหม่ และทักทายเมื่อได้ยินคำสั่งในครั้งต่อไป</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติจริง</li> <li>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</li> </ul>	ไม่มี	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>ทั้งนี้การทักทายที่ผู้วิจัยสาคิตจะค่อยๆ เพิ่มการทักทายในแบบต่างๆ ทั้งการแสดงความเคารพแบบไทย แบบสากล (ฝรั่ง) แบบจีน แบบญี่ปุ่น เป็นต้น</p>			
	<p>1.2 <u>กิจกรรมช่วยกันเพื่อนเรา</u>  <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความสนิทสนมคุ้นเคยกัน เสริมสร้างการมีปฏิสัมพันธ์ด้วยการพูดคุยกับผู้อื่นได้  <u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนั่งต่อกันเป็นวงกลม</li> <li>- ผู้วิจัยชี้แจงรายละเอียดของกิจกรรม</li> <li>- ผู้วิจัยให้เวลาผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำความรู้จักซักถามเรื่องราวของเพื่อนที่นั่งข้างๆ ให้ได้มากที่สุด ภายใน 3 นาที</li> <li>- เมื่อหมดเวลา ผู้วิจัยสุ่มถามประวัติของเพื่อนที่เราทำความรู้จัก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติจริง</li> <li>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</li> </ul>	ไม่มี	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม
	<p>1.3 <u>กิจกรรมทายหน้าพาเพลิน</u>  <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำความรู้จักตนเองเห็นความสำคัญในจุดเด่นหรือข้อดีของตัวเองและผู้อื่น และกล้าเปิดเผยตนเองตามสถานการณ์ที่เหมาะสม</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติจริง</li> <li>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กระดาษ A4 31 แผ่น</li> <li>- ปากกา 31 ด้าม</li> </ul>	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยและทีมงานแจกกระดาษ A4 พร้อมทั้งปากกาให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนวาดรูปหน้าของตนเอง โดยภาพจะต้องแสดงจุดเด่นของแต่ละคน พร้อมทั้งเขียนข้อความบรรยายสิ่งที่สื่อถึงความเป็นตัวของตัวเอง 1 ประโยค ภายในเวลา 3 นาที</li> <li>- ผู้วิจัยและทีมงานเก็บภาพวาดของผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคน และสลับแจกให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมโดยจะต้องไม่ได้ภาพของตนเอง</li> <li>- ผู้วิจัยให้ผู้ที่ได้รับภาพของเพื่อนทายว่าเป็นภาพของใคร และให้เจ้าของภาพเฉลยพร้อมทั้งแนะนำตนเองกับเพื่อน</li> </ul>			
	<p>1.4 กิจกรรมทายใจเพื่อน</p> <p><u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้จักและให้ความสำคัญกับการเอาใจใส่ผู้อื่น</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติจริง</li> <li>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แผ่นป้ายคำถามและตัวเลือก 6 ข้อ</li> <li>- กระดาษแข็งตัดเป็นรูปหัวใจ จำนวน 31 แผ่น</li> </ul>	<p>การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจับคู่กันตามอักษาศัย</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละคู่เป่ายี่งอจับคู่กัน โดยสามารถถอดออกทำทางได้ 3 แบบ คือ ค้อน กรรไกร และกระดาษ ซึ่งผลการแข่งขันมีดังนี้ค้อนชนะ กรรไกร กรรไกรชนะกระดาษ และกระดาษชนะค้อน</li> <li>- เมื่อทราบผล ผู้วิจัยและทีมงานแจกรูปหัวใจให้ทุกคน คนละ 1 ดวง โดยผู้ชนะรับหัวใจสีชมพู และผู้แพ้รับหัวใจสีฟ้า</li> <li>- ผู้วิจัยชี้แจงว่าแต่ละคู่จะผลัดกันตอบคำถามทายใจโดยผู้ที่เป็นผู้ชนะจะเป็นผู้ทายก่อน และเมื่อทายเสร็จผู้แพ้จะเฉลย หลังจากนั้นจะให้ผู้แพ้เริ่มทายคำถามในข้อเดียวกันนี้ต่อ และผู้ชนะเฉลย เมื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจตรงกันแล้ว</li> <li>- ผู้วิจัยเริ่มถามคำถามข้อที่ 1 ทายใจว่าคู่ของเราชอบรับประทาน อาหารประเภทใด? ตัวเลือก ก. ไทย, ข. จีน, ค. ญี่ปุ่น และ ง. อีสาน</li> <li>- ผู้ชนะเป่ายี่งอทายใจ ผู้แพ้เฉลย</li> <li>- ผู้แพ้เป่ายี่งอทายใจ ผู้ชนะเฉลย</li> </ul>			

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>- ผู้วิจัยถามคำถามข้อที่ 2 ทายใจว่าคู่ของเราชอบไปเที่ยวที่ไหน? ตัวเลือก ก.วัด, ข.ทะเล, ค.น้ำตก และ ง.ผับ</p> <p>- ผู้ชนะเป่ายี่งอทายใจ ผู้แพ้เฉลย</p> <p>- ผู้แพ้เป่ายี่งอทายใจ ผู้ชนะเฉลย</p> <p>- ผู้วิจัยถามคำถามข้อที่ 3 ทายใจว่าคู่ของเราชอบดูหนังประเภท ไหน? ตัวเลือก ก.ตลก, ข.แอคชั่น, ค.รักโรแมนติก และ ง.ผี</p> <p>- ผู้ชนะเป่ายี่งอทายใจ ผู้แพ้เฉลย</p> <p>- ผู้แพ้เป่ายี่งอทายใจ ผู้ชนะเฉลย</p> <p>- ผู้วิจัยถามคำถามข้อที่ 4 ทายใจว่าคู่ของเราชอบสีอะไร? ตัวเลือก ก.สีดำ, ข.สีแดง, ค.สีขาว และ ง.สีฟ้า</p> <p>- ผู้ชนะเป่ายี่งอทายใจ ผู้แพ้เฉลย</p> <p>- ผู้แพ้เป่ายี่งอทายใจ ผู้ชนะเฉลย</p> <p>- ผู้วิจัยถามคำถามข้อที่ 5 ทายใจว่าคู่ของเราชอบดอกไม้อะไร? ตัวเลือก ก.ดอกกุหลาบ, ข.ดอกกล้วยไม้, ค.ดอกบัว และ ง.ดอกทิวลิป</p> <p>- ผู้ชนะเป่ายี่งอทายใจ ผู้แพ้เฉลย</p> <p>- ผู้แพ้เป่ายี่งอทายใจ ผู้ชนะเฉลย</p>			

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยถามคำถามข้อที่ 6 ทายใจว่าคู่ของเราชอบสัตว์ประเภทใด? ตัวเล็ก ก.จระเข้, ข.ลิง - ชะนี, ค.หมีแพนด้า, ง.งู และ จ.ช้าง - สัตว์ใหญ่</li> <li>- ผู้ชนะเป่ายี่งอทายใจ ผู้แพ้เฉลย</li> <li>- ผู้แพ้เป่ายี่งอทายใจ ผู้ชนะเฉลย</li> <li>- ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนสรุปคะแนนของตนเอง</li> <li>- ผู้วิจัยสอบถามผู้เข้าร่วมกิจกรรมโดยตรวจสอบทีละข้อว่ามีผู้ทายใจถูกมากน้อยเพียงใด โดยเมื่อผู้วิจัยถามทีละข้อ หากทายได้ถูกต้อง ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมชูหัวใจขึ้น</li> <li>- ผู้วิจัยสอบถามผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยตรวจสอบว่าจาก 6 คำถาม มีใครทายได้ถูกต้องรวมแล้วกี่คะแนน ถ้ามองได้จากผู้ได้น้อยที่สุด</li> <li>- เมื่อทราบผู้ที่ได้คะแนนสูงสุด ผู้วิจัยให้ทุกคนปรบมือเป็นการแสดงความยินดีและชื่นชมที่สามารถทายใจได้ดีเยี่ยม</li> </ul>			

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>1.5 <u>กิจกรรมแบ่งทีม</u>  <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกันเป็นทีม  <u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยชี้แจงกติกาการแบ่งทีม โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมผลัดกันบอกชื่อต่างๆ โดยไม่ให้ซ้ำกันดังนี้ ชื่อเพื่อน ชื่อสัตว์ และชื่อผลไม้</li> <li>- ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรวมทีมกันตามประเภทที่ระบุ</li> <li>- ผู้วิจัยได้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 3 ทีม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติจริง</li> <li>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</li> </ul>	ไม่มี	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม
	<p>1.6 <u>กิจกรรมสัมพันธ์ในทีม</u>  <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้สมาชิกในทีมทำความรู้จัก สร้างความคุ้นเคยและความสัมพันธ์อันดีต่อกันภายในทีม  <u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้สมาชิกแต่ละทีมนั่งล้อมกันเป็นวงกลม</li> <li>- ผู้วิจัยชี้แจงกิจกรรมและให้ทีมงานสาธิตการแสดงความสัมพันธ์ในทีมด้วยการแนะนำชื่อเพื่อนในทีม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติจริง</li> <li>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</li> </ul>	ไม่มี	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยจับเวลา 3 นาที ในการทำความรู้จักกับเพื่อนและเตรียมชักชวนเพื่อนแนะนำเพื่อน</li> <li>- เมื่อหมดเวลา ผู้วิจัยให้ทีมที่ 1 เริ่มแนะนำสมาชิกภายในทีมด้วยการเปล่งเสียงแนะนำชื่อเพื่อนได้เรียงต่อกันเป็นวง พร้อมทั้งจับมือเพื่อนด้านซ้ายและขวาสูงขึ้นเหนือศีรษะ</li> <li>- เมื่อเสร็จสิ้นการแนะนำสมาชิกภายในทีมที่ 1 ผู้วิจัยให้ทีมที่ 2 และ 3 ทำเช่นเดียวกับทีมที่ 1</li> <li>- ในรอบต่อไปให้ผู้วิจัยเพิ่มกติกาการแนะนำสมาชิกในทีม โดยแนะนำฉายาต่อจากชื่อ (เช่น ชื่อ ก. ฉายา A แนะนำว่า กอเอ)</li> </ul>			
	<p>1.7 กิจกรรมแสดงความเป็นทีม</p> <p><u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้สมาชิกในทีมเกิดความรัก ความผูกพัน ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และเกิดความภูมิใจภายในทีม</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยและทีมงานแจกบัตรกระดาษให้แต่ละทีม</li> <li>- ผู้วิจัยให้สมาชิกแต่ละทีมร่วมกันระดมสมอง ภายในเวลา 5 นาที</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติจริง</li> <li>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</li> <li>- การระดมสมอง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บอร์ดกระดาษ 3 อัน</li> <li>- ปากกาเมจิก 6 ด้าม</li> </ul>	<p>การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	1) คิดชื่อทีม โดยจะต้องมีชื่อบริษัทคือ “จำไทย” อยู่ด้วย 2) คิดสัญลักษณ์ประจำทีม 3) คิดคำขวัญที่แสดงให้เห็นความเป็นเอกลักษณ์ร่วมกันของทีม พร้อมทำประกอบ - สมาชิกแต่ละทีมเขียนสิ่งที่กำหนดให้ลงบนกระดาษที่เตรียมให้ - ผู้วิจัยจับฉลากทีมที่จะออกมานำเสนอก่อนหลังตามลำดับ - แต่ละทีมออกมานำเสนอตามลำดับ โดยเมื่อจบการนำเสนอของทีมใดก็ตาม ทุกคนจะปรบมือแสดงความชื่นชมและให้เกียรติกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของแต่ละทีม			
	1.8 กิจกรรมดาวในใจของทีม <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้สมาชิกในทีมรู้จักการชื่นชม ยกย่อง และยอมรับในตัวผู้อื่น มีความเปิดเผยกล้าแสดงความคิดเห็น อีกทั้งส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยภายในทีม	- การปฏิบัติจริง - กิจกรรมกลุ่ม สัมพันธ์	- มงกุฎ 3 อัน/ หมวก 3 ใบ	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้สมาชิกแต่ละทีมนั่งล้อมกันเป็นวงกลม</li> <li>- ผู้วิจัยชี้แจงการลงมติด้วยการชี้เลือกเพื่อนที่คิดว่ามีคุณสมบัติตามลักษณะของดาวประเภทต่างๆ ภายในทีม</li> <li>- ผู้วิจัยประกาศหาดาวที่เพื่อนคิดว่าสวยที่สุดในทีม</li> <li>- ผู้วิจัยจับเวลาประมาณ 10 วินาที ให้โอกาสสมาชิกแต่ละคนในแต่ละทีม ตัดสินใจเลือกดาว</li> <li>- หลังจากที่ผู้วิจัยกล่าวว่า ดาวที่เลือกได้แก่ นับ 1 - 2 - 3 จบการนับ ให้สมาชิกแต่ละคนชี้ดาวที่ตัวเองเลือก</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมสรุปผลการลงมติเลือกดาว</li> <li>- ผู้วิจัยให้ดาวของแต่ละทีมยื่นกลางวง โดยสวมมงกุฎหรือหมวกและแนะนำตนเอง</li> <li>- ผู้วิจัยสัมภาษณ์ความรู้สึกของดาวที่ได้รับการลงมติเลือก</li> <li>- ผู้วิจัยซักถามเหตุผลของการเลือกเพื่อนให้เป็นดาวในประเภทนั้น</li> </ul>			

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>- หลังจากนั้นให้ผู้วิจัยประกาศหาดาวประเภทอื่นๆ ต่อไป คือ ดาวที่เพื่อนคิดว่าหล่อที่สุดในทีม ดาวที่เพื่อนคิดว่ามีเสน่ห์ที่สุดในทีม ดาวที่เพื่อนคิดว่าล่ำซำที่สุดในทีม ดาวที่เพื่อนคิดว่าเจ้าชู้ที่สุดในทีม และดาวที่อยากเลือกแบบไม่มีเหตุผลที่สุดในทีม</p> <p>- เมื่อถึงการลงมติดาวที่อยากเลือกแบบไม่มีเหตุผล ผู้วิจัยประกาศให้เป็นหัวหน้าทีม และขอเสียงปรบมือเป็นเกียรติกับผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าทีม</p>			
	<p>1.9 <u>กิจกรรมลอดมือร่วมใจ</u></p> <p><u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีความสมัครสามัคคีกันภายในทีม</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <p>- ผู้วิจัยให้สมาชิกแต่ละทีมยืนจับมือกันเป็นแถวหน้ากระดาน</p> <p>- ผู้วิจัยให้จำลำดับที่ยืนของตนเองไล่เรียงจากหัวแถวจนถึงปลายแถว</p>	<p>- การปฏิบัติจริง</p> <p>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</p>	ไม่มี	<p>การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>- ผู้วิจัยให้ทุกทีมฟังคำสั่งเรียกลำดับที่ของสมาชิกแต่ละแถว เช่น 3 กับ 4 ให้ผู้ที่ยืนลำดับที่ 3 และ 4 ของทีม ยกมือที่จับกันอยู่ขึ้นสูงเหนือศีรษะ แล้วให้ผู้ที่ยืนคนแรกและคนสุดท้ายของแถววิ่งเข้ามารอดได้แขนของเพื่อน แถวหรือทีมไหนเสร็จก่อนให้นั่งลงเป็นผู้ชนะ</p>			
<p>2. ขั้น แลกเปลี่ยน ประสบการณ์</p>	<p>- ผู้วิจัยให้สมาชิกของแต่ละทีมร่วมกันระดมสมองแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกันจากกิจกรรมที่ได้ทำ</p> <p>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมเขียนสิ่งที่ได้ร่วมกันลงในบอร์ดกระดาษที่เตรียมให้</p> <p>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมส่งตัวแทนออกมานำเสนอจนครบทุกทีม</p> <p>- ผู้วิจัยให้สมาชิกแต่ละทีมร่วมกันระดมสมองแลกเปลี่ยนอีกครั้งว่าทำไมคนเราต้องมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน</p> <p>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมเขียนลงในบอร์ดกระดาษที่เตรียมให้</p> <p>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมส่งตัวแทนออกมานำเสนอจนครบทุกทีม</p>	<p>- การระดมสมอง</p> <p>- การอภิปราย</p> <p>- การนำเสนอ</p>	<p>- บอร์ดกระดาษ 3 อัน</p> <p>- ปากกาเมจิก 6 ด้าม</p>	<p>การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
3. ชั้นเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่	- ผู้วิจัยและผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนร่วมกันอภิปรายและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพิ่มเติมเติมรายละเอียดและประโยชน์ของกรณีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน	- การอภิปราย - การบรรยาย - การยกตัวอย่าง	- บอร์ดความรู้	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม
4. ชั้นสรุปสร้างความรู้ใหม่	- ผู้วิจัยให้สมาชิกของแต่ละทีมร่วมกันสรุปสาระความรู้และมวลประสบการณ์ต่างๆ ตามประเด็นดังนี้ 1) ทำไมคนเราต้องมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน 2) เราสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทีมงานได้อย่างไร 3) ประโยชน์ที่จะได้รับในการมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันมีอะไรบ้าง - ผู้วิจัยให้แต่ละทีมเขียนลงในบอร์ดกระดาษที่เตรียมให้ - ผู้วิจัยให้แต่ละทีมส่งตัวแทนออกมานำเสนอจนครบทุกทีม	- การวิเคราะห์และสังเคราะห์ - การอภิปราย - การนำเสนอ	- บอร์ดกระดาษ 3 อัน - ปากกาเมจิก 6 ด้าม	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม
5. ชั้นประยุกต์นำไปใช้	5.1 <u>กิจกรรมความรู้สู้ศึก</u> บนกระดาษ <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความสัมพันธ์อันดี รู้จักและสามารถแนะนำเพื่อนได้ทั้งหมด	- การปฏิบัติจริง - กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	- กระดาษสี A4 31 แผ่น - ปากกา 31 ด้าม	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนั่งล้อมกันเป็นวงกลม</li> <li>- ผู้วิจัยและทีมงานแจกกระดาษและปากกาให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคน</li> <li>- ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมทุกคนเขียนชื่อเล่นและตำแหน่ง (แผนก) ของตนที่หัวกระดาษที่ได้รับแจก</li> <li>- ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนเขียนชื่อเล่นและตำแหน่ง (แผนก) ของเพื่อนทุกคนเรียงกันตามวงเริ่มจากคนซ้ายมือและจบที่เพื่อนทางขวามือ ภายในเวลา 7 นาที</li> <li>- ผู้วิจัยชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนส่งกระดาษเวียนไปด้านซ้ายมือของทุกคน</li> <li>- เมื่อทุกคนได้รับกระดาษจากเพื่อนด้านซ้ายมือทุกคนแล้ว ให้หาชื่อเล่นและตำแหน่ง (แผนก) ของตนเอง</li> <li>- จากนั้นผู้วิจัยให้ทุกคนเขียนความประทับใจ พร้อมทั้งสิ่งดีๆ หรือประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำงานร่วมกับเพื่อนเจ้าของกระดาษที่มีชื่ออยู่บนหัวกระดาษ ภายในเวลา 30 วินาที</li> </ul>			

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	- เมื่อหมดเวลา 30 วินาที ผู้วิจัยให้ส่งต่อไปยังเพื่อนด้านซ้ายมือ แล้วผลัดกันเขียน ทำเช่นนี้เรื่อยๆ จนกระดาษเวียนกลับมายังเจ้าของกระดาษ			

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม  
ครั้งที่ 2

เนื้อหาสาระ	การติดต่อสื่อสาร เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูล
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแสดงทักษะการติดต่อสื่อสาร เปิดเผยและแลกเปลี่ยนข้อมูลด้วยวัจนภาษาและอวัจนภาษาตามสถานการณ์ที่กำหนดได้อย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งหมด
เวลา	4 ชั่วโมง (13.00 – 17.00 น.)
จำนวนผู้เข้าร่วม	31 คน

ขั้นตอนการดำเนินการ

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
ขั้นนำ	กิจกรรมลมเพลมพัด <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนได้ผ่อนคลายจากการทำงาน เป็นการเตรียมความพร้อมและสร้างความกระตือรือร้นก่อนเข้าสู่ขั้นตอนการเรียนรู้จากประสบการณ์ <u>วิธีดำเนินการ</u> 1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนนั่งล้อมกันเป็นวงกลม	- การปฏิบัติจริง - กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	ไม่มี	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>2. ผู้วิจัยชี้แจงกิจกรรมว่า ถ้าผู้วิจัยบอกว่า “ลมเพลมพัด” ทุกคนจะถามกลับว่า “พัดอะไร” หลังจากนั้นให้ตั้งใจฟังคำสั่งและปฏิบัติตาม เช่น ผู้วิจัยสั่งว่า “พัดคนที่เป็นผู้ชาย” ผู้ชายทุกคนจะต้องลุกขึ้นวิ่งไปหาที่นั่งใหม่ที่ว่างจากคนลุก โดยมีทีมงานของผู้วิจัยเป็นผู้สังเกตการณ์และคอยจับบุคคลที่กระทำผิดกติกาที่ตกลงไว้</p> <p>3. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมฟังคำสั่งอื่นๆ จากผู้วิจัย และปฏิบัติตามต่อไป</p> <p>4. หลังจากนั้นผู้วิจัยเพิ่มคำสั่ง โดยชี้แจงว่าถ้าผู้วิจัยบอกว่า “ลมพัดลมเพ” ทุกคนจะถามกลับว่า “เพอะไร” หลังจากนั้นให้ตั้งใจฟังคำสั่งและปฏิบัติตามตรงกันข้าม เช่น ผู้วิจัยสั่งว่า “เพคนที่เป็นผู้ชาย” ผู้ชายทุกคนจะนั่งอยู่กับที่ แต่ผู้หญิงจะต้องลุกขึ้นวิ่งไปหาที่นั่งใหม่แทน โดยมีทีมงานของผู้วิจัยเป็นผู้สังเกตการณ์และคอยจับบุคคลที่กระทำผิดกติกาที่ตกลงไว้</p> <p>5. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมฟังคำสั่งอื่นๆ จากผู้วิจัย และปฏิบัติตามต่อไป</p> <p>6. ในช่วงสุดท้ายผู้วิจัยจะใช้คำสั่งทั้ง 2 แบบ สลับกัน</p>			

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
1. ขั้นทบทวน ประสบการณ์ เดิม	<p>1.1 <u>กิจกรรมทำตามคำบอก</u> <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการตีความในการ สื่อสารที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างมีหรือไม่มีประสิทธิภาพได้</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนนั่งตามอัธยาศัย</li> <li>- ผู้วิจัยและทีมงานแจกกระดาษให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคน</li> <li>- ผู้วิจัยชี้แจงกิจกรรมว่า ให้ทุกคนปฏิบัติตามคำบอกเล่าของผู้วิจัย</li> <li>- ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนพับครึ่งกระดาษที่แจกให้หลังจากนั้นทำเช่นเดียวกันอีกครั้งหนึ่ง</li> <li>- ผู้วิจัยบอกให้ทุกคนฉีกกระดาษที่ม้วน</li> <li>- ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมคลี่กระดาษออกแล้วสังเกตกระดาษของแต่ละคน</li> <li>- ผู้วิจัยขอตัวแทนในการเสนอความคิดเห็นหรือข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม</li> <li>- ผู้วิจัยสรุปกิจกรรมอันนำไปสู่กิจกรรมการสื่อสารอื่นๆ ต่อไป</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติจริง</li> <li>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กระดาษ 31 แผ่น</li> </ul>	<p>การสังเกตความร่วมมือ ในการทำกิจกรรม</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>1.2 <u>กิจกรรมสายตาพิฆาต</u></p> <p><u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนรู้จักการสังเกตและสื่อสารแบบอวัจนภาษาผ่านทางสายตาได้เหมาะสมกับสถานการณ์</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนนั่งลงตามอริยาศัย หลังจากนั้นชี้แจงกิจกรรมสายตาพิฆาตให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนทราบ</li> <li>- ผู้วิจัยให้ทุกคนหลับตาลง และให้ทีมงานเลือกผู้ที่จะได้เป็นผู้ดำเนินการกิจใช้สายตาพิฆาตผู้อื่นเป็นจำนวน 3 คน โดยมีแค่ตนเองเท่านั้นที่ทราบว่าถูกเลือกหรือไม่</li> <li>- ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนเดินไปมาในบริเวณที่กำหนด โดยไม่ทราบว่าใครเป็นผู้ที่ถูกเลือก 3 คนที่มีสิทธิสื่อสารด้วยสายตาในการฆ่าผู้อื่นโดยจะต้องระมัดระวังไม่ให้ถูกจับได้ ส่วนผู้ที่ไม่ได้รับการคัดเลือกจะต้องคอยสังเกตว่าใครคือผู้ส่งสายตาพิฆาตเพื่อเป็นการหยุดกิจกรรมก่อนที่เพื่อนคนอื่นๆ จะถูกฆ่าทั้งหมด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติจริง</li> <li>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</li> </ul>	ไม่มี	<p>การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>- ในกรณีที่ตนเองรับรู้ได้ถึงกรถูกพิฆาตแล้ว ให้นำร่องพร้อมส่งเสียงบอกผู้อื่นว่าโดนสายตาศีฆาตตายแล้ว</p> <p>- ผู้ที่ที่ยังไม่โดนฆ่าจะต้องช่วยกันสังเกตว่าใครเป็นผู้พิฆาต หากทราบจะต้องแจ้งจับ โดยการเดินมาบอกที่ผู้วิจัย หลังจากนั้นให้ผู้ที่ถูกฟ้องเฉลยว่าใช่หรือไม่ ถ้าใช่ผู้พิฆาตจะโดนจับแน่ แต่หากไม่ใช่ผู้หวังดีแจ้งจับจะต้องตายไป และผู้พิฆาตยังสามารถดำเนินการฆ่าต่อไปได้</p> <p>- กิจกรรมนี้จะสิ้นสุดลงได้ก็ต่อเมื่อผู้พิฆาตสามารถฆ่าคนได้ทั้งหมด หรือไม่ก็โดนถูกแจ้งจับได้ทั้งหมด</p>			
	<p>1.3 กิจกรรมแบ่งทีม</p> <p><u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกันเป็นทีม</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <p>- ผู้วิจัยชี้แจงกติกาการแบ่งทีม โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนับเลข 1 - 3 ต่อกัน</p> <p>- ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรวมทีมกันตามเลขที่ตนเองนับ รวมได้ 3 ทีม</p>	<p>- การปฏิบัติจริง</p> <p>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</p>	ไม่มี	<p>การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>1.4 <u>กิจกรรมต่อชิ้นส่วนสี่เหลี่ยม</u>  <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อส่งเสริมการสื่อสารในการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยรู้จักเปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลต่อกัน</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยชี้แจงกิจกรรม ให้สมาชิกแต่ละทีมแบ่งหน้าที่กัน ดังนี้ เป็นผู้ปฏิบัติภารกิจต่อชิ้นส่วน จำนวน 6 คน และที่เหลือเป็นผู้สังเกตการณ์ทำหน้าที่บันทึกสิ่งที่สังเกตเห็นตลอดการปฏิบัติการกิจต่อชิ้นส่วนสี่เหลี่ยม</li> <li>- ผู้วิจัยและทีมงานแจกซองอุปกรณ์</li> <li>- ผู้วิจัยอธิบายกติกาการทำกิจกรรมเพิ่มเติมว่า หลังได้ยินเสียงนกหวีดให้ผู้ปฏิบัติภารกิจทั้ง 6 คนของแต่ละทีม เริ่มทำการต่อชิ้นส่วนของตนเอง หากพบว่าชิ้นส่วนที่มีไม่สามารถต่อให้เป็นรูปสี่เหลี่ยมได้ ให้สามารถถามไถ่และขอแลกเปลี่ยนส่วนกับเพื่อนในทีม เพื่อนำมาต่อใหม่จนสำเร็จ โดยผู้สังเกตการณ์จะต้องคอยสังเกตและบันทึกพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติภารกิจต่อชิ้นส่วนว่า มีลักษณะ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติจริง</li> <li>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</li> </ul>	<p>- ซองอุปกรณ์ 3 ซอง (แต่ละซองประกอบด้วย ลูกเต๋า 6 ลูก บรรจุชิ้นส่วนของสี่เหลี่ยมลูกเต๋า 3 ชิ้น รวม 6 ลูก จะมีชิ้นส่วนทั้งสิ้น 18 ชิ้น ประกอบได้รูปสี่เหลี่ยมจำนวน 6 รูป )</p>	<p>การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>การติดต่อสื่อสารกันอย่างไร มีการให้ความช่วยเหลือหรือเปิดเผยข้อมูล (ขึ้นส่วนที่ตนเองมี) หรือไม่ มีการแลกเปลี่ยนหรือเสียสละให้กันหรือไม่ มีการปฏิบัติหน้าที่คือต่อชิ้นส่วนด้วยตนเองหรือไม่ มีการก้าวก้าวการทำงานกันหรือไม่ เป็นต้น</p> <p>- ผู้วิจัยและทีมงานคอยตรวจสอบว่าทีมใดที่สามารถต่อชิ้นส่วนสี่เหลี่ยมได้ครบทั้ง 6 รูป ก่อนเป็นทีมที่ชนะเรียงกันตามลำดับ</p> <p>- ผู้วิจัยให้ผู้ตรวจสอบของแต่ละทีมรายงานการปฏิบัติภารกิจต่อชิ้นส่วนของทีมตนเอง</p>			
	<p>1.5 <u>กิจกรรมใบคำสุภาษิต</u></p> <p><u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อส่งเสริมการสื่อสารในการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยการแสดงท่าทางแบบอวัจนภาษา</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <p>- ผู้วิจัยให้สมาชิกแต่ละทีมส่งตัวแทนทีมละ 4 คน รวม 12 คน ที่ทีมคิดว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแสดงท่าทางได้ดีเยี่ยม</p>	<p>- การปฏิบัติจริง</p> <p>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</p>	<p>- บัตรคำสุภาษิต 10 ใบ</p> <p>- บอร์ดกระดาษ 3 อัน</p> <p>- ปากกาเมจิก 6 ด้าม</p>	<p>การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยและทีมงานแบ่งตัวแทนและแจกบัตรคำสุภาษิต โดยแบ่งเป็น 2 ทีม ทีมแรก เป็นผู้ไปคำเดี่ยว 6 คำ จำนวน 6 คน และทีมที่ 2 ทีมไปคำ 4 คำ จำนวน 6 คน</li> <li>- ผู้วิจัยให้ตัวแทนที่จะไปคำเตรียมซักซ้อม โดยมีทีมงานคอยให้คำแนะนำ</li> <li>- ผู้วิจัยให้สมาชิกที่เหลือของแต่ละทีม เขียนเลขข้อ 1 – 10 บนบอร์ดกระดาษ และชี้แจงกิจกรรมไปคำสุภาษิตว่า หลังจากที่มีการแสดงท่าทางไปคำสุภาษิต 2 ครั้งต่อ 1 คำแล้ว ให้สมาชิกของแต่ละทีมร่วมกันคิดคำตอบและเขียนลงบอร์ดกระดาษเรียงลำดับข้อ 1 – 10</li> <li>- ผู้วิจัยเริ่มให้ตัวแทนไปคำทีมแรกจำนวน 6 คน ออกมาไปคำสุภาษิตคำที่ 1 – 6 เรียงตามลำดับ โดยแต่ละคนจะแสดงท่าทางได้คนละ 2 ครั้งต่อ 1 คำ</li> <li>- หลังจากนั้นให้ทีมที่ 2 จำนวน 6 คน ออกมาไปคำสุภาษิตคำที่ 7 – 10 โดยให้ทีมแสดงท่าทางได้ 2 ครั้งต่อ 1 คำ</li> </ul>			

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>- หลังจากนั้นสมาชิกที่เหลือของแต่ละทีมเขียนคำตอบเรียงตามข้อลงบนบอร์ดกระดาษจนครบทั้งสิ้น 10 ข้อ</p> <p>- ผู้วิจัยเรียกผู้แสดงท่าทางให้ออกมาอีกครั้งเพื่อเฉลยสุภาษิตที่ไป</p> <p>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมรวมคะแนน ทีมใดทายคำสุภาษิตได้ถูกต้องมากที่สุดเป็นผู้ชนะ</p>			
	<p>1.6 <u>กิจกรรมสื่อสารทางเดียวและสองทาง</u></p> <p><u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการสื่อสาร</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <p>- ผู้วิจัยให้สมาชิกแต่ละทีมส่งตัวแทน 2 คนที่ทีมคิดว่ามีความสามารถในการสื่อสารมากที่สุด และตัวแทน 2 คนที่ทีมคิดว่าเป็นผู้ที่มีการสังเกตและมีความยุติธรรมดีเยี่ยม</p> <p>- ผู้วิจัยให้ตัวแทนคนที่ทีมเลือกเป็นผู้สื่อสารดีเยี่ยมออกมาดูภาพที่ผู้วิจัยกำหนดภายในเวลา 1 นาที ซึ่งเป็นภาพรูปสี่เหลี่ยม 5 รูป วางซ้อนกันในลักษณะต่างๆ ตามแนวตั้ง</p>	<p>- การปฏิบัติจริง</p> <p>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</p>	<p>- ภาพรูปสี่เหลี่ยม 5 รูปวางซ้อนกันในลักษณะต่างๆ ตามแนวตั้ง จำนวน 2 ภาพ</p> <p>- บอร์ดกระดาษ 3 อัน</p> <p>- ปากกาเมจิก 6 ด้าม</p>	<p>การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ในขณะที่เดียวกันที่ทีมงานได้สลับตัวแทน 2 คน ที่มีการสังเกตและมีความยุติธรรมดีเยี่ยมไปคอยสังเกตความถูกต้อง และพฤติกรรมของเพื่อนต่างทีม</li> <li>- เมื่อครบเวลา 1 นาที ผู้วิจัยให้ตัวแทนที่ออกมาดูภาพกลับไปยังทีมของตนเองและอธิบายให้เพื่อนในทีมที่เหลือฟังและวาดภาพตามที่บอก โดยไม่มีการซักถาม ภายในเวลา 3 นาที</li> <li>- ผู้วิจัยและทีมงานเฉลยภาพที่ตัวแทนออกมาดู และให้คะแนน</li> <li>- ผู้วิจัยให้ผู้สังเกตการณ์รายงานผลความถูกต้องและพฤติกรรมของทีมที่ไปตรวจสอบ</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมส่งตัวแทนเช่นเดิม คือ ตัวแทน 2 คนที่ทีมคิดว่ามีความสามารถในการสื่อสารมากที่สุด และตัวแทน 2 คนที่ทีมคิดว่าเป็นผู้ที่มีการสังเกตและมีความยุติธรรมดีเยี่ยม โดยจะเป็นคนเดิมหรือเปลี่ยนคนใหม่ก็ได้</li> <li>- ผู้วิจัยให้ตัวแทนคนที่ทีมเลือกเป็นผู้สื่อสารดีเยี่ยมออกมาดูภาพที่ผู้วิจัยกำหนดภายในเวลา 1 นาที ซึ่งเป็นภาพรูปสี่เหลี่ยม 5</li> </ul>			

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>รูป วางซ้อนกันในลักษณะต่างๆ ตามแนวตั้ง โดยสามารถบันทึกรูปภาพและรายละเอียดต่างๆ ใส่กระดาษได้ แต่ห้ามให้คนในทีมที่เหลือดู</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ในขณะที่เดียวกันทีมงานได้สลับตัวแทน 2 คน ที่มีการสังเกตและมีความยุติธรรมดีเยี่ยมไปคอยสังเกตความถูกต้อง และพฤติกรรมของเพื่อนต่างทีม โดยบันทึกใส่กระดาษเตรียมรายงานผล</li> <li>- เมื่อครบเวลา 1 นาที ผู้วิจัยให้ตัวแทนที่ออกมาดูภาพกลับไปยังทีมของตนเองและอธิบายให้เพื่อนในทีมที่เหลือฟังและวาดภาพตามที่บอก โดยในรอบนี้สามารถซักถามได้ ภายในเวลา 3 นาที</li> <li>- ผู้วิจัยและทีมงานเฉลยภาพที่ตัวแทนออกมาดู และให้คะแนน</li> <li>- ผู้วิจัยให้ผู้สังเกตการณ์รายงานผลความถูกต้องและพฤติกรรมของทีมที่ไปตรวจสอบ</li> <li>- ผู้วิจัยประกาศทีมที่สามารถทำกิจกรรมได้ถูกต้องและรวดเร็วที่สุดเป็นผู้ชนะ</li> </ul>			

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>1.7 <u>กิจกรรมบอกต่อ</u></p> <p><u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อเสริมสร้างความระมัดระวังในการสื่อสารที่อาจได้ข้อมูลไม่ครบถ้วน ไม่ตรง หรืออาจผิดเพี้ยนไปจากเดิม</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้สมาชิกแต่ละทีมเข้าแถวตอนลึก</li> <li>- ผู้วิจัยและทีมงานแจกกระดาษที่เป็นข้อความให้คนแรกของแถวอ่านและจดจำให้ได้มากที่สุด ภายในเวลา 1 นาที</li> <li>- ผู้วิจัยเป่านกหวีดส่งสัญญาณให้คนแรกของแถวกระซิบบอกข้อความส่งต่อไปเรื่อยๆ จนถึงคนสุดท้าย</li> <li>- เมื่อคนสุดท้ายได้รับข้อความแล้วให้ออกมาเขียนใส่บอร์ดกระดาษที่ผู้วิจัยและทีมงานเตรียมให้</li> <li>- ผู้วิจัยให้คนสุดท้ายอ่านข้อความที่ตนได้รับที่ละทีม</li> <li>- ผู้วิจัยให้คนแรกของแถวที่เป็นผู้เริ่มส่งสารเฉลยข้อความ</li> <li>- หลังจากนั้นผู้วิจัยกำหนดให้ทำกิจกรรมในแบบเดียวกัน แต่เปลี่ยนให้คนสุดท้ายเป็นผู้อ่านข้อความที่ผู้วิจัยและทีมงานเตรียมให้และจดจำให้ได้มากที่สุด ภายในเวลา 1 นาที</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติจริง</li> <li>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บัตรข้อความ 6 ใบ</li> <li>- บอร์ดกระดาษ 3 อัน</li> <li>- ปากกาเมจิก 6 ด้าม</li> </ul>	<p>การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยเป่านกหวีดส่งสัญญาณให้คนสุดท้ายกระซิบบอกข้อความส่งต่อไปเรื่อยๆ จนถึงคนแรกของแถว</li> <li>- เมื่อคนแรกของแถวได้รับข้อความแล้วให้ออกมาเขียนในใส่บอร์ดกระดาษที่ผู้วิจัยและทีมงานเตรียมให้</li> <li>- ผู้วิจัยให้คนแรกของแถวอ่านข้อความที่ตนได้รับที่ละทีม</li> <li>- ผู้วิจัยให้คนสุดท้ายที่เป็นผู้เริ่มส่งสารเฉลยข้อความ</li> <li>- ผู้วิจัยและทีมงานตรวจสอบดูว่าทีมใดเกิดความผิดพลาดของข้อความน้อยที่สุดทั้งสองรอบเป็นผู้ชนะ</li> </ul>			
<p>2. ขั้น แลกเปลี่ยน ประสบการณ์</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้สมาชิกของแต่ละทีมร่วมกันระดมสมองแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกันจากกิจกรรมที่ได้ทำ</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมเขียนสิ่งที่ได้รับร่วมกันลงในบอร์ดกระดาษที่เตรียมให้</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมส่งตัวแทนออกมานำเสนอจนครบทุกทีม</li> <li>- ผู้วิจัยให้สมาชิกแต่ละทีมร่วมกันระดมสมองแลกเปลี่ยนอีกครั้ง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การระดมสมอง</li> <li>- การอภิปราย</li> <li>- การนำเสนอ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บอร์ดกระดาษ 3 อัน</li> <li>- ปากกาเมจิก 6 ด้าม</li> </ul>	<p>การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>ว่า ทำไมคนเราต้องมีการติดต่อสื่อสาร เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมเขียนลงในบอร์ดกระดาษที่เตรียมให้</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมส่งตัวแทนออกมานำเสนอจนครบทุกทีม</li> </ul>			
3. ชั้นเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยและผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนร่วมกันอภิปรายและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพิ่มเติมเติมรายละเอียดและประโยชน์ของการติดต่อสื่อสาร เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การอภิปราย</li> <li>- การบรรยาย</li> <li>- การยกตัวอย่าง</li> </ul>	- บอร์ดความรู้	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม
4. ชั้นสรุปสร้างความรู้ใหม่	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้สมาชิกของแต่ละทีมร่วมกันสรุปสาระความรู้และมวลประสบการณ์ต่างๆ ตามประเด็นดังนี้</li> <li>1) ทำไมคนเราต้องมีการติดต่อสื่อสาร เปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน</li> <li>2) เราสามารถเป็นผู้ส่งและรับสารด้วยการพูดที่ดีและมีประสิทธิภาพได้อย่างไร (กลุ่มที่ 1)</li> <li>3) เราสามารถเป็นผู้ส่งและรับสารด้วยการเขียนที่ดีและมีประสิทธิภาพได้อย่างไร (กลุ่มที่ 2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การวิเคราะห์และสังเคราะห์</li> <li>- การอภิปราย</li> <li>- การนำเสนอ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บอร์ดกระดาษ 3 อัน</li> <li>- ปากกาเมจิก 6 ด้าม</li> </ul>	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>4) เราสามารถเป็นผู้ส่งและรับสารด้วยการแสดงท่าทางที่ดีและมีประสิทธิภาพได้อย่างไร (กลุ่มที่ 3)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมเขียนลงในบอร์ดกระดาษที่เตรียมให้</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมส่งตัวแทนออกมานำเสนอจนครบทุกทีม</li> </ul>			
<p>5. ขั้นประยุกต์นำไปใช้</p>	<p>5.1 <u>กิจกรรมสะท้อนการสื่อสาร</u>  <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบถึงแนวทางการปรับปรุงตน เพื่อรับมือกับปัญหาที่พบในการสื่อสารทั้งในการทำงานเป็นทีมและในการดำเนินชีวิตประจำวัน</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมระดมสมองเกี่ยวกับปัญหาที่พบเจอในการสื่อสารที่เป็นอุปสรรคอย่างยิ่งในการทำงานเป็นทีมและในการดำเนินชีวิตประจำวัน อย่างละ 1 ข้อ</li> <li>- ผู้วิจัยให้เขียนปัญหาลงตารางบนบอร์ดกระดาษของแต่ละทีม</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมร่วมกันอภิปรายแนวทางในการแก้ไขปัญหา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การวิเคราะห์และสังเคราะห์</li> <li>- การอภิปราย</li> <li>- การนำเสนอ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บอร์ดกระดาษ 3 อัน</li> <li>- ปากกาเมจิก 6 ด้าม</li> </ul>	<p>การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>- หลังจากนั้นผู้วิจัยให้แต่ละทีมสลับเวียนเดินไปอ่านปัญหาของเพื่อนต่างทีม พร้อมทั้งเสนอวิธีทางการแก้ไขให้จนครบทุกทีม</p> <p>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมกลับมาที่บอร์ดกระดาษของตนและนำเสนอปัญหาและแนวทางการแก้ไขจนครบทุกทีม</p>			
	<p>5.2 <u>กิจกรรมบทบาทสมมติเรื่อง “การสื่อสาร”</u></p> <p><u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อจำลองสถานการณ์ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้แสดงความสามารถในการใช้ทักษะการติดต่อสื่อสาร เปิดเผยและแลกเปลี่ยนข้อมูลตามสถานการณ์ที่กำหนดได้อย่างถูกต้อง</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <p>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมส่งตัวแทน 1 คน ออกมาจับฉลากปัญหาของเพื่อนต่างทีม (จากกิจกรรม 5.1)</p> <p>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมแบ่งบทบาทหน้าที่ในการแสดง และซักซ้อมบทบาทสมมติตามสถานการณ์ปัญหาที่จับได้ ภายในเวลา 5 นาที</p> <p>- ผู้วิจัยจับฉลากทีมที่จะออกมาแสดงบทบาทสมมติก่อนและหลังตามลำดับ</p>	<p>- การประชุมทีมและวางแผน</p> <p>- การแสดงบทบาทสมมติ</p> <p>- การอภิปราย</p>	ไม่มี	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมผลัดกันออกมาแสดงบทบาทสมมติจนครบทุกทีม</li> <li>- ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนร่วมกันอภิปรายและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการดูบทบาทสมมติ</li> </ul>			

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนกิจกรรมการศึกษาของระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม  
ครั้งที่ 3

เนื้อหาสาระ	การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนเกิดความเข้าใจ เห็นความสำคัญ และร่วมกันตั้งเป้าหมายในการทำงาน อีกทั้งส่งเสริมให้เกิดการวางแผนทางการดำเนินงานที่จะต้องปฏิบัติร่วมกัน เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ทีมตั้งไว้ร่วมกัน
เวลา	4 ชั่วโมง (13.00 – 17.00 น.)
จำนวนผู้เข้าร่วม	31 คน

ขั้นตอนการดำเนินการ

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
ขั้นนำ	<p>กิจกรรมปรบสติ</p> <p><u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนได้ผ่อนคลายจากการทำงาน เป็นการเตรียมความพร้อมและสร้างความกระตือรือร้นก่อนเข้าสู่ขั้นตอนการเรียนรู้จากประสบการณ์</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <p>1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนนั่งตามอัธยาศัย</p>	<p>- การปฏิบัติจริง</p> <p>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</p>	ไม่มี	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>2. ผู้วิจัยชี้แจงกิจกรรมว่าผู้วิจัยจะบอกชื่อสัตว์ต่างๆ แล้วให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนปรบมือ ซึ่งจะต้องคิดพิจารณาว่า สัตว์ที่ผู้วิจัยเอ่ยนั้น จะต้องปรบกี่ครั้ง โดยจะต้องปรบมือพร้อมกันหมดทุกคน</p> <p>3. ผู้วิจัยถามคำถามแรกว่า ถ้าเอ่ยถึงสุนัข แล้วให้ปรบมือคิดว่าจะปรบมือกี่ครั้ง เพราะอะไร หาข้อสรุปร่วมกัน</p> <p>4. เมื่อได้ข้อสรุปปรบมือแล้ว ผู้วิจัยบอกชื่อสัตว์และให้ทุกคนปรบมือตามจำนวนครั้งที่ได้กำหนดไว้</p> <p>5. ผู้วิจัยให้ทีมงานช่วยกันสังเกตว่าใครปรบมือผิดไม่ตรงกับเพื่อนออกมาด้านนอก</p> <p>6. ผู้วิจัยให้ผู้ที่ทำผิดออกมายกตัวอย่างสัตว์ในการปรบมือด้วย เพื่อหาคนที่ทำผิดมาปฏิบัติหน้าที่แทน</p>			
1. ชั้นทบทวนประสบการณ์เดิม	1.1 <u>กิจกรรมแบ่งทีม</u> <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกันเป็นทีม	- การปฏิบัติจริง - กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	ไม่มี	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยชี้แจงกติกาการแข่งขัน โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมยื่นเข้าแถวตอนลึกเป็นแถวผู้ชายและแถวผู้หญิง</li> <li>- ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่อยู่หัวแถวทั้งชายและหญิงผลัดกันนับเลข 1-3 ไปเรื่อยๆ จนถึงคนสุดท้ายของแถว</li> <li>- ผู้วิจัยให้ผู้ทีนับเลขเดียวกันรวมทีมกันได้ 3 ทีม</li> </ul>			
	<p>1.2 <u>กิจกรรมมหัศจรรย์พันไซ้</u></p> <p><u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อชี้ให้เห็นความสำคัญของการร่วมมือร่วมใจในการทำเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่มีร่วมกันให้เกิดความสำเร็จ</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยบอกเป้าหมายของกิจกรรมนี้ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกทีมได้ทราบร่วมกัน คือ การรักษาไซ้ไม่ให้บวม ไม่ให้ร้าว และไม่ให้เกิด</li> <li>- เมื่อทุกคนยอมรับข้อตกลงอันเป็นเป้าหมายร่วมกันแล้ว ผู้วิจัยชี้แจงกิจกรรมเพิ่มเติมคือ ทุกทีมจะทำการอย่างไรก็ได้กับไซ้ ด้วยอุปกรณ์ที่เตรียมให้คือ กระดาษ A4 จำนวน 1 แผ่นครึ่ง กับ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติจริง</li> <li>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไซ้ไก่ 3 ฟอง</li> <li>- กระดาษ A4 6 แผ่น</li> <li>- กระดาษเทปกาวใส</li> </ul>	<p>การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>กระดาษเทปกาวใส โดยไขจะคงสภาพสมบูรณ์เหมือนเดิม เมื่อถูกโยนลงมาจากความสูงประมาณ 3 เมตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยและทีมงานแจกอุปกรณ์ให้แต่ละทีม</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมช่วยกันวางแผนและดำเนินการ</li> <li>- ผู้วิจัยให้ตัวแทนของแต่ละทีมส่งตัวแทนออกมานำเสนอชื่อไขและทำการอธิบายเทคนิคปฏิบัติการรักษาไข</li> <li>- ผู้วิจัยให้ตัวแทนของทีมขึ้นไปยืนบนโต๊ะและถือไขไว้ในมือชูสุดแขน</li> <li>- ผู้วิจัยและผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนนับ 1 -2 -3 พร้อมกัน เพื่อเป็นสัญญาณให้เริ่มปล่อยไขออกจากมือ</li> <li>- เมื่อไขตกลงสู่พื้นแล้ว ผู้วิจัยและทีมงานแกะสิ่งที่ห่อหุ้มออก และดูผลว่าไขยังอยู่ในสภาพเดิมคือสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตกลงไว้ร่วมกันหรือไม่ ถ้าทำได้ถือว่า ผ่าน</li> <li>- ผู้วิจัยให้ตัวแทนทีมต่อไปออกมาปฏิบัติเช่นเดียวกันนี้ จนครบทุกทีม</li> </ul>			

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>1.3 <u>กิจกรรมอนุเสาวรีย์คน</u>  <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนมีส่วนร่วม และเกิดการยอมรับเป้าหมายของทีมร่วมกัน</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยชี้แจงกิจกรรมว่า แต่ละทีมจะต้องช่วยกันสร้างอนุเสาวรีย์ โดยไม่มีอุปกรณ์อะไรให้ แต่ให้ผู้ร่วมทีมทุกคนเป็นส่วนประกอบต่างๆ ของอนุเสาวรีย์</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมประชุมปรึกษาหารือเป็นการกำหนดเป้าหมายของการสร้างร่วมกัน พร้อมทั้งวางแผนการปฏิบัติการ</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมเขียนข้อสรุปที่ได้ว่า เป้าหมายของทีมมีความต้องการที่จะสร้างอนุเสาวรีย์ใดลงในกระดาษที่ผู้วิจัยและทีมงานเตรียมไว้ให้</li> <li>- ผู้วิจัยจับฉลากหาผู้ที่จะออกมาสร้างอนุเสาวรีย์ก่อนและหลังตามลำดับ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติจริง</li> <li>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</li> </ul>	ไม่มี	<p>การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เมื่อทราบลำดับการสร้างอนุเสาวรีย์แล้ว ผู้วิจัยให้ทีมแรกออกมาสร้างอนุเสาวรีย์ภายในเวลาที่กำหนด คือ 1 นาที จากนั้นจะต้องค้างไว้</li> <li>- ผู้วิจัยให้ทีมที่เหลือทั้ง 2 ทีม เขียนคำตอบส่งให้ผู้วิจัยอ่านให้ทุกคนฟัง</li> <li>- ผู้วิจัยสัมภาษณ์เหตุผลการทายนั้น</li> <li>- ผู้วิจัยให้ทีมที่สร้างเฉลยพร้อมกันว่าถูกหรือไม่ ซึ่งถ้าทายถูกนั้นหมายถึงสามารถดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน</li> <li>- ผู้วิจัยให้ทีมที่ 2 และ 3 ออกมาปฏิบัติเช่นเดียวกัน จนครบทุกทีม</li> </ul>			
	<p>1.4 <u>กิจกรรมสร้างบ้านแห่งความฝัน</u>  <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อชี้ให้เห็นความสำคัญของการร่วมมือร่วมใจในการทำเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่มีร่วมกันให้เกิดความสำเร็จ  <u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละทีมแบ่งเป็นทีมย่อยๆ 3 ทีม ดังนี้ ทีมที่ 1 Dreamer จำนวน 3 คน ทีมที่ 2 Dream Maker จำนวน 3 คน และทีมที่ 3 Dream Builder จำนวน 4 คน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติจริง</li> <li>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ชิ้นส่วนพลาสติก 3 ก้อน</li> <li>- กระดาษ A4 12 แผ่น</li> <li>- ปากกา 12 แท่ง</li> </ul>	<p>การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยและทีมงานพา Dreamer Dream Maker และ Dream Builder ของทุกทีมไปประจำตำแหน่งโต๊ะที่ 1 2 และ 3 ตามลำดับ</li> <li>- ผู้วิจัยชี้แจงการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคน</li> <li>- ผู้วิจัยให้ทีมที่ 1 Dreamer ดูวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้สร้างบ้าน หลังจากนั้นเขียนความต้องการเกี่ยวกับบ้านในฝัน โดยให้วาดรูปเก็บไว้กับตนเองด้วย ภายในเวลา 3 นาที</li> <li>- ผู้วิจัยเก็บกระดาษที่เขียนความต้องการเกี่ยวกับบ้านในฝัน และส่งต่อให้กับ Dream Maker ของแต่ละทีม</li> <li>- ผู้วิจัยให้ Dream Maker เลือกวัสดุอุปกรณ์ที่ผู้วิจัยกำหนดให้ เพื่อจัดเตรียมในการก่อสร้างบ้านในฝันตามความต้องการของ Dreamer พร้อมทั้งวาดภาพแบบร่างบ้านในฝันเก็บไว้กับตนเอง ภายในเวลา 3 นาที</li> <li>- เมื่อ Dream Maker เตรียมวัสดุอุปกรณ์ในการก่อสร้างบ้านเรียบร้อยแล้ว นำไปให้ทีมที่ 3 คือ Dream Builder ของแต่ละทีม พร้อมทั้งอธิบายความต้องการของ Dreamer ให้ทราบ</li> </ul>			

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dream Builder จัดการสร้างบ้านตามคำแนะนำและวัสดุอุปกรณ์ที่ Dream Maker จัดเตรียมให้ ภายในเวลา 3 นาที</li> <li>- เมื่อก่อสร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้นำบ้านในฝันของแต่ละทีมไปมอบให้ Dreamer และ Dream Maker พิจารณาตรวจสอบว่าเหมือนตามที่ต้องการหรือไม่ โดยเทียบกับรูปที่ได้วาดเก็บไว้</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมออกมารายงานผลการปฏิบัติการ</li> </ul>			
<p>2. ขั้นแลกเปลี่ยนประสบการณ์</p> <p>ประสบการณ์</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้สมาชิกของแต่ละทีมร่วมกันระดมสมองแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกันจากกิจกรรมที่ได้ทำ</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมเขียนสิ่งที่ได้รับร่วมกันลงในบอร์ดกระดาษที่เตรียมให้</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมส่งตัวแทนออกมานำเสนอจนครบทุกทีม</li> <li>- ผู้วิจัยให้สมาชิกแต่ละทีมร่วมกันระดมสมองแลกเปลี่ยนอีกครั้งว่า การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันในการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญหรือไม่ เพราะอะไร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การระดมสมอง</li> <li>- การอภิปราย</li> <li>- การนำเสนอ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บอร์ดกระดาษ 3 อัน</li> <li>- ปากกาเมจิก 6 ด้าม</li> </ul>	<p>การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมเขียนลงในบอร์ดกระดาษที่เตรียมให้</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมส่งตัวแทนออกมานำเสนอจนครบทุกทีม</li> </ul>			
3. ขั้นเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยและผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนร่วมกันอภิปรายและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพิ่มเติมเติมรายละเอียดและประโยชน์ของการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การอภิปราย</li> <li>- การบรรยาย</li> <li>- การยกตัวอย่าง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บอร์ดความรู้</li> </ul>	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม
4. ขั้นสรุปสร้างความรู้ใหม่	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้สมาชิกของแต่ละทีมร่วมกันสรุปสาระความรู้และมวลประสบการณ์ต่างๆ ตามประเด็นดังนี้</li> <li>1) การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันในการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญหรือไม่ เพราะอะไร</li> <li>2) เราจะเกิดความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันได้อย่างไร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การวิเคราะห์และสังเคราะห์</li> <li>- การอภิปราย</li> <li>- การนำเสนอ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บอร์ดกระดาษ 3 อัน</li> <li>- ปากกาเมจิก 6 ด้าม</li> </ul>	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม
5. ขั้นประยุกต์นำไปใช้	<p>5.1 <u>กิจกรรมการตั้งเป้าหมายของทีม</u></p> <p><u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนเกิดความเข้าใจ เห็นความสำคัญ และร่วมกันตั้งเป้าหมายในการทำงาน อีกทั้งส่งเสริมให้เกิดการวางแผนทางการดำเนินงานที่จะต้องปฏิบัติร่วมกันเพื่อ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การวิเคราะห์และสังเคราะห์</li> <li>- การอภิปราย</li> <li>- การนำเสนอ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บอร์ดกระดาษ 3 อัน</li> <li>- ปากกาเมจิก 6 ด้าม</li> </ul>	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ทีมตั้งไว้ร่วมกัน</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <p>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมร่วมกันระดมสมองและเขียนลงบอร์ดกระดาษ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) เป้าหมายของทีมต่อการทำงาน คืออะไร</li> <li>2) เป้าหมายของทีมที่ชัดเจนมีผลต่อความสำเร็จในการทำงานอย่างไร</li> <li>3) สิ่งที่สำคัญในทีมต้องปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้เป้าหมายของทีมประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยอะไรบ้าง</li> </ol> <p>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมส่งตัวแทนนำเสนอผลงาน จนครบทุกทีม</p>			

แผนกิจกรรมการศึกษาอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม  
ครั้งที่ 4

เนื้อหาสาระ	การเข้าใจบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ
วัตถุประสงค์	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมตระหนักในสำคัญของการเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายในการทำงานเป็นทีมอย่างถูกต้องและเหมาะสม
เวลา	4 ชั่วโมง (13.00 – 17.00 น.)
จำนวนผู้เข้าร่วม	31 คน

ขั้นตอนการดำเนินการ

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
ขั้นนำ	กิจกรรมจับคู่บทบาทและหน้าที่ <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนได้ผ่อนคลายจากการทำงาน เป็นการเตรียมความพร้อม และสร้างความกระตือรือร้นก่อนเข้าสู่ขั้นตอนการเรียนรู้จากประสบการณ์	- การปฏิบัติจริง - กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	- แผ่นป้ายบทบาท (อาชีพ) 15 แผ่น - แผ่นป้ายหน้าที่ความรับผิดชอบ 15 แผ่น	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนนั่งตามอัธยาศัย</li> <li>2. ผู้วิจัยและทีมงานแจกแผ่นป้ายให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนคนละ 1 แผ่น</li> <li>3. ผู้วิจัยให้ทุกคนดูแผ่นป้ายที่ตัวเองได้รับ</li> <li>4. ผู้วิจัยชี้แจงกิจกรรมว่า แผ่นป้ายทั้งหมดที่แจกไปนั้น จะมีแผ่นป้ายที่เป็นบทบาท และแผ่นป้ายหน้าที่ความรับผิดชอบกระจายกันอยู่</li> <li>5. ผู้วิจัยเป่านกหวีดเริ่มกิจกรรมให้ทุกคนตามหาคู่ระหว่างบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ เมื่อจับคู่ได้แล้วให้นั่งลง</li> <li>6. เมื่อหมดเวลา 30 วินาที ผู้ใดที่ไม่มีคู่จะต้องออกมายืนด้านนอก</li> <li>7. ผู้วิจัยให้ผลัดกันอ่านบทบาทและหน้าที่ที่ละคู่ให้เพื่อนฟัง คนครบทุกคู่</li> <li>8. หากมีคนที่ไม่สามารถจับคู่ได้ทันเวลา จะให้เพื่อนที่จับคู่ได้ถูกต้องช่วยกันลงความเห็นว่าจะให้เพื่อนที่ไม่สามารถปฏิบัติภารกิจภายในเวลาที่กำหนดได้ทำอะไรเป็นการลงโทษ</li> </ol>			

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
1. ขั้นทบทวน ประสบการณ์ เดิม	<p>1.1 <u>กิจกรรมเป่ายี่งอ</u> <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเห็นความสำคัญและรู้จัก การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนั่งลงตามอักษาศี โดยให้อยู่เป็นคู่กัน ต่อจากกิจกรรมข้างต้น (กิจกรรมจับคู่บทบาทและหน้าที่)</li> <li>- ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนร้องเพลงตามที่ละประโยค “ซ้ายและก็ซ้าย ขวาและก็ขวา ข้างหน้า ข้างหลัง ข้างหน้าๆ ใคร ขวางหน้าให้เป่ายี่งอ”</li> <li>- ผู้วิจัยและทีมงานสาธิตทำประกอบเพลง และอธิบายการแข่งขัน เป่ายี่งอหลังเพลงจบลง</li> <li>- ผู้วิจัยให้ทุกคนยืนขึ้นจับคู่กัน</li> <li>- ผู้วิจัยเป่านกหวีดเริ่มกิจกรรม ทุกคนร้องเพลงและทำท่า ประกอบ โดยหลังเพลงจบ ทุกคู่ทำการแข่งขันเป่ายี่งอ โดยแต่ ละคนตัดสินใจเลือกออกท่าทางได้ 3 แบบ คือ ค้อน กรรไกร และ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติจริง</li> <li>- กิจกรรมกลุ่ม สัมพันธ์</li> </ul>	ไม่มี	การสังเกตความร่วมมือ ในการทำกิจกรรม

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>กระดาษ โดยมีผลการแข่งขันดังนี้ ค้อนชนะกรรไกร กรรไกรชนะกระดาษ และกระดาษชนะค้อน</p> <p>-ผู้วิจัยชี้แจงต่อว่าใครแพ้จะต้องมาจับไหลต่อหลังผู้ชนะ ส่วนผู้ชนะก็จะต้องไปหาผู้แข่งขันรายใหม่ที่ชนะการแข่งขันมาเช่นเดียวกัน</p> <p>- ผู้วิจัยเป่านกหวีดเริ่มกิจกรรมอีกครั้ง ทำการแข่งขันเช่นเดิม จะได้ผู้แพ้ก็ให้ไปต่อหลังผู้ชนะ ส่วนผู้ชนะก็จะต้องไปหาผู้แข่งขันรายใหม่ที่ชนะการแข่งขันมาเช่นเดียวกัน</p> <p>- ผู้วิจัยเป่านกหวีดเริ่มกิจกรรมต่อไปเรื่อย จนคู่ผู้ชนะแข่งเหลือเพียงคู่เดียว ทำการร้องเพลง ทำท่าประกอบ และแข่งขันเป่าอังกาบจนทราบผลเป็นอันเสร็จสิ้นกิจกรรม ที่ทุกคนต้องรู้จักยอมรับกับการเป็นผู้นำและผู้ตามตามสถานการณ์นั้นๆ</p>			
	<p>1.2 <u>กิจกรรมห้วงเวลา</u></p> <p><u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเห็นความสำคัญของบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะต้องร่วมมือร่วมใจกันขับเคลื่อนให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</p>	<p>- การปฏิบัติจริง</p> <p>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</p>	<p>- ห่วงฮูลาฮูป 3 ห่วง</p>	<p>การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมยืนเป็นแถว 2 แถว (แถวผู้แพ้และผู้ชนะจากกิจกรรมเป่าขลุ่ยต่อแถว)</li> <li>- ผู้วิจัยให้สมาชิกทั้ง 2 แถว ยืนจับมือเรียงกันเป็นแถวหน้ากระดาน โดยห้ามปล่อยมือออกจากกัน</li> <li>- ผู้วิจัยชี้แจงกิจกรรมว่า ให้คนแรกของแถวที่อยู่ใกล้ผู้วิจัยต่อห่วงฮูลาฮูปให้เป็นวงกลม</li> <li>- หลังจากนั้นให้ส่งห่วงหรรษานี้ให้คนที่อยู่คนถัดไป โดยส่งไปเรื่อยๆ จนถึงคนสุดท้ายของแถว แต่มีข้อแม้ว่ามีมือของทุกคนในทีมยังจับกันอยู่ไม่หลุดจากกัน หากหลุดปรับแพ้</li> <li>- เมื่อห่วงส่งถึงคนสุดท้าย ให้คนสุดท้ายหมุนเอวเลี้ยวห่วงโดยไม่หล่นลงพื้นให้ได้ 10 ครั้ง</li> <li>- หลังจากนั้นให้ออกจากห่วง คนสุดท้ายของทีมใดชูห่วงขึ้นก่อนเป็นผู้ชนะ</li> </ul>			

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>- ผู้วิจัยให้ปฏิบัติเช่นนี้อีกครั้ง แต่เปลี่ยนให้คนสุดท้ายเป็นผู้เริ่มต้นก่อน และให้จับที่คนแรกของแถว หมุนเอวเลี้ยงห่วงเพิ่มเป็น 15 ครั้ง จากนั้นออกจากห่วงและคนแรกของทีมโดชูห่วงขึ้นก่อนเป็นผู้ชนะ</p>			
	<p>1.3 <u>กิจกรรมแบ่งทีม</u>  <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกันเป็นทีม  <u>วิธีดำเนินการ</u>            - ผู้วิจัยชี้แจงกติกาการแบ่งทีม โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมผลัดกันนับเลข 1 – 3 ไปเรื่อยๆ จนถึงคนสุดท้าย            - ผู้วิจัยให้ผู้ทีมนับเลขเดียวกันรวมทีมกันได้ 3 ทีม</p>	<p>- การปฏิบัติจริง            - กิจกรรมกลุ่ม            สัมพันธ์</p>	ไม่มี	<p>การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม</p>
	<p>1.4 <u>กิจกรรมห่วงโซ่คล้องกัน</u>  <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยมีการแบ่งและปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อความสำเร็จของทีมร่วมกัน</p>	<p>- การปฏิบัติจริง            - กิจกรรมกลุ่ม            สัมพันธ์</p>	<p>- กลองบรรจุเช้สีต่างๆ 3            กลอง            - ฉลาก 6 สี (ตามสีเช้)</p>	<p>การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยและทีมงานแจกกล่องบรรจุไซ้สีต่างๆ ทีมละ 1 กล่อง</li> <li>- ผู้วิจัยชี้แจงกิจกรรมว่า ให้แต่ละทีมแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานกัน ดังนี้</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) หัวหน้าทีม เป็นผู้จับฉลากสีของไซ้ที่จะต้องต่อ ทั้งนี้จะต้องเป็นผู้วางแผนและคอยควบคุมดูแลการดำเนินงาน รวมถึงการจับสีไซ้ในครั้งต่อไป หากคิดว่าไซ้ที่จับได้สีแรกต่อได้หมดจนไม่เหลืออีกทั้งสามารถเป็นผู้สังเกตการปฏิบัติการของทีมอื่นๆ ได้</li> <li>2) ผู้แลกเปลี่ยน เป็นผู้ที่ตามล่าหาสีไซ้ที่ทีมได้รับผิดชอบให้ต่อ โดยจะต้องไปทำการแลกเปลี่ยนกับผู้แลกเปลี่ยนของทีมอื่นๆ</li> <li>3) ผู้ปฏิบัติการ เป็นผู้แยกสีไซ้และทำการต่อไซ้ที่มี</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เมื่อชี้แจงเสร็จแล้ว ผู้วิจัยให้แต่ละทีมประชุมวางแผนและแบ่งบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติการ ภายในเวลา 2 นาที</li> </ul>			

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยเป่านกหวีดเป็นสัญญาณเริ่มทำกิจกรรม และจับเวลาภายในเวลา 3 นาที</li> <li>- เมื่อผู้วิจัยเป่านกหวีดอีกครั้งเมื่อหมดเวลาทำกิจกรรม</li> <li>- ผู้วิจัยและทีมงานเก็บโซ่ที่ทำการต่อได้มารวมกันและวัดความยาว โดยทีมใดต่อได้ความยาวมากที่สุดเป็นผู้ชนะ</li> <li>- ผู้วิจัยสัมภาษณ์การแบ่งบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงการปฏิบัติการของแต่ละทีม</li> </ul>			
2. ขั้นแลกเปลี่ยนประสบการณ์	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้สมาชิกของแต่ละทีมร่วมกันระดมสมองแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกันจากกิจกรรมที่ได้ทำ</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมเขียนสิ่งที่ได้รวบรวมกันลงในบอร์ดกระดาษที่เตรียมให้</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมส่งตัวแทนออกมานำเสนอจนครบทุกทีม</li> <li>- ผู้วิจัยให้สมาชิกแต่ละทีมร่วมกันระดมสมองแลกเปลี่ยนอีกครั้งว่า บทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบเหมือนหรือต่างกัน และมีความเกี่ยวข้องกันหรือไม่ อย่างไร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การระดมสมอง</li> <li>- การอภิปราย</li> <li>- การนำเสนอ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บอร์ดกระดาษ 3 อัน</li> <li>- ปากกาเมจิก 6 ด้าม</li> </ul>	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมเขียนลงในบอร์ดกระดาษที่เตรียมให้</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมส่งตัวแทนออกมานำเสนอจนครบทุกทีม</li> </ul>			
3. ขั้นเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยและผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนร่วมกันอภิปรายและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพิ่มเติมเติมรายละเอียดและประโยชน์ของการเข้าใจบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การอภิปราย</li> <li>- การบรรยาย</li> <li>- การยกตัวอย่าง</li> </ul>	- บอร์ดความรู้	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม
4. ขั้นสรุปสร้างความรู้ใหม่	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้สมาชิกของแต่ละทีมร่วมกันสรุปสาระความรู้และมวลประสบการณ์ต่างๆ ตามประเด็นดังนี้</li> <li>1) บทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบเหมือนหรือต่างกัน และมีความเกี่ยวข้องกันหรือไม่ อย่างไร</li> <li>2) นอกจากการเข้าใจในบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองแล้ว จำเป็นต้องรู้บทบาท และหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานในทีมหรือไม่ เพราะอะไร</li> <li>3) จงยกตัวอย่างบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน และการดำเนินชีวิต</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การวิเคราะห์และสังเคราะห์</li> <li>- การอภิปราย</li> <li>- การนำเสนอ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บอร์ดกระดาษ 3 อัน</li> <li>- ปากกาเมจิก 6 ด้าม</li> </ul>	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
5. ขั้นประยุกต์นำไปใช้	<p>5.1 <u>กิจกรรมเราและรำไทยฯ</u></p> <p><u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนเกิดความเข้าใจ เห็นความสำคัญ และร่วมกันปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมร่วมกันระดมสมองว่าในฐานะที่เรามีบทบาทเป็น “บุคลากรการทำงานในบริษัท รำไทยเพรส จำกัด” เราควรปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบอะไรบ้าง</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมเขียนลงบอร์ดกระดาษและนำเสนอจนครบทุกทีม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การวิเคราะห์และสังเคราะห์</li> <li>- การอภิปราย</li> <li>- การนำเสนอ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บอร์ดกระดาษ 3 อัน</li> <li>- ปากกาเมจิก 6 ด้าม</li> </ul>	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม
	<p>5.2 <u>กิจกรรมแฟนพันธุ์แท้ “รำไทยเพรส”</u></p> <p><u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนมีความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบต่างๆ ที่มีอยู่ภายในบริษัท รำไทยเพรส จำกัด ได้อย่างถูกต้อง</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนนั่งตามอัธยาศัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติจริง</li> <li>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แผ่นป้ายบทบาท 15 แผ่น</li> <li>- แผ่นป้ายหน้าที่ความรับผิดชอบ 15 แผ่น</li> </ul>	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยชี้แจงกิจกรรมว่าคล้ายกับกิจกรรมจับคู่บทบาทและหน้าที่ แต่จะเปลี่ยนบทบาทกับหน้าที่ความรับผิดชอบให้อยู่ภายใน บริษัท รำไทยเพชร จำกัด</li> <li>- ผู้วิจัยและทีมงานแจกแผ่นป้ายให้ทุกคนคนละ 1 แผ่น</li> <li>- ผู้วิจัยให้ทุกคนดูแผ่นป้ายที่ตัวเองได้รับ</li> <li>- ผู้วิจัยชี้แจงกิจกรรมว่า แผ่นป้ายทั้งหมดที่แจกไปนั้น จะมีแผ่นป้ายที่เป็นบทบาท และแผ่นป้ายหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีอยู่ภายในบริษัท รำไทยเพชร จำกัด กระจายกันอยู่</li> <li>- ผู้วิจัยเป่านกหวีดเริ่มกิจกรรมให้ทุกคนตามหาคู่ระหว่างบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบ เมื่อจับคู่ได้แล้วให้นั่งลง</li> <li>- เมื่อหมดเวลา 30 วินาที ผู้ใดที่ไม่มีคู่จะต้องออกมายืนด้านนอก</li> <li>- ผู้วิจัยให้หัดกันอ่านบทบาทและหน้าที่ที่ละคู่ให้เพื่อนฟัง คนครบทุกคู่</li> <li>- หากมีคนที่ไม่สามารถจับคู่ได้ทันเวลา จะให้เพื่อนที่จับคู่ได้ ถูกต้องช่วยกันลงความเห็นว่าจะให้เพื่อนที่ไม่สามารถปฏิบัติภารกิจภายในเวลาที่กำหนดได้ทำอะไรเป็นการลงโทษ</li> </ul>			

แผนกิจกรรมการศึกษาอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม  
ครั้งที่ 5

เนื้อหาสาระ	การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน
วัตถุประสงค์	เพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้จักการสนับสนุนการทำงานให้สำเร็จ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และแสดงการไว้วางใจต่อกันได้ อย่างถูกต้องเหมาะสมตามสถานการณ์ต่างๆที่กำหนด
เวลา	4 ชั่วโมง (13.00 – 17.00 น.)
จำนวนผู้เข้าร่วม	31 คน

ขั้นตอนการดำเนินการ

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
ขั้นนำ	กิจกรรมต่อยาว <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนได้ผ่อนคลายจากการ ทำงาน เป็นการเตรียมความพร้อม และสร้างความกระตือรือร้น ก่อนเข้าสู่ขั้นตอนการเรียนรู้จากประสบการณ์ อีกทั้งส่งเสริมการ รู้จักเสียสละส่วนตัว เพื่อสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จของทีม	- การปฏิบัติจริง - กิจกรรมกลุ่ม สัมพันธ์	ไม่มี	การสังเกตความร่วมมือ ในการทำกิจกรรม

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <p>1. ผู้วิจัยชี้แจงกิจกรรมต่อยาวว่า ไม่มีอุปกรณ์ใดๆ ให้ ดังนั้นขอให้สมาชิกของแต่ละทีมช่วยกันนำสิ่งของที่ติดอยู่กับตัวมาวางต่อกัน จากจุดเริ่มต้นที่ผู้วิจัยกำหนด โดยของแต่ละชั้นต้องมีจุดใดจุดหนึ่งเชื่อมต่อไม่ขาดออกจากกันให้ได้ยาวที่สุดภายในเวลากำหนด 3 นาที</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เมื่อทุกคนเข้าใจตรงกันแล้ว ผู้วิจัยเป่านกหวีดให้สัญญาณการเริ่มกิจกรรมต่อยาว</li> <li>- ผู้วิจัยเป่านกหวีดให้สัญญาณว่าหมดเวลา</li> <li>- ผู้วิจัยและทีมงานตรวจสอบว่าทีมใดทีมนั้นวางต่อกันอย่างไม่มีรอยแยกแล้วยาวที่สุด เป็นผู้ชนะ</li> </ul>			
1. ชั้นทบทวน ประสบการณ์ เดิม	<p>1.1 <u>กิจกรรมแบ่งทีม</u></p> <p><u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกันเป็นทีม</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยชี้แจงกติกาการแบ่งทีม โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมยืนสลับชายหญิงต่อกัน หลังจากนั้นนับเลขต่อกัน 1 - 31 จนครบทุกคน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติจริง</li> <li>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</li> </ul>	ไม่มี	การสังเกตความร่วมมือ ในการทำกิจกรรม

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>- ผู้วิจัยให้ผู้ทีมนับเลข 1 - 10 เป็นทีมที่ 1 ผู้ทีมนับเลข 11 - 20 เป็นทีมที่ 2 และผู้ทีมนับเลข 21 - 31 เป็นทีมที่ 3 รวมได้ 3 ทีม</p> <p>1.2 กิจกรรมหยอดเหรียญ  <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อส่งเสริมการช่วยเหลือและไว้วางใจเพื่อนร่วมทีม  <u>วิธีดำเนินการ</u></p> <p>- ผู้วิจัยและทีมงานจัดวางแก้วน้ำห่างจากจุดยืนที่กำหนดเป็น 3 ระยะ ของแต่ละทีมคือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) แก้วที่มีแต้ม 5 คะแนน ห่างจากจุดยืนประมาณ 1.80 เมตร</li> <li>2) แก้วที่มีแต้ม 10 คะแนน ห่างจากจุดยืนประมาณ 1.90 เมตร</li> <li>3) แก้วที่มีแต้ม 15 คะแนน ห่างจากจุดยืนประมาณ 2.00 เมตร</li> </ol> <p>- ผู้วิจัยและทีมงานแจกกระปุกเหรียญให้แต่ละทีม</p> <p>- ผู้วิจัยชี้แจงว่าแต่ละทีมจะต้องช่วยกันหยอดเหรียญใส่แก้วที่กำหนดให้ ให้ได้ตามเป้าหมายคือ 150 คะแนน โดยทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมกับการหยอดเหรียญใส่แก้ว โดยจะต้องห้ามยื่นเอาเท้าเหยียบเกินเขตที่ผู้วิจัยกำหนด แต่สามารถยื่นมือเข้าไปได้</p>	<p>- การปฏิบัติจริง</p> <p>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</p>	<p>- กระปุกเงินบรรจุเหรียญ 15 เหรียญ 3 กระปุก</p> <p>- แก้วน้ำทรงสูงติดแต้ม 5, 10 และ 15 คะแนน 3 ชุด</p>	<p>การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เมื่อทุกคนเข้าใจตรงกันแล้ว ผู้วิจัยจับเวลา 1 นาที เพื่อประชุมวางแผน และเตรียมการว่าจะต้องหยุดเหรียญใส่แก้วไหนเป็นจำนวนเท่าไรบ้าง ถึงจะได้ครบ 150 คะแนน ตามที่กำหนด</li> <li>- เมื่อหมดเวลาผู้วิจัยเป่านกหวีดเป็นสัญญาณให้เริ่มการหยุดเหรียญ จนครบ 15 เหรียญด้วยความร่วมมือของทุกคนในทีม</li> <li>- เมื่อทีมใดทำภารกิจสำเร็จแล้วให้ส่งเสียงเฮ้ แล้วนั่งลง</li> <li>- ผู้วิจัยและทีมงานตรวจสอบจากทีมที่เสร็จเป็นทีมแรกว่าใส่ลงแก้วใบไหนบ้าง และได้ครบ 150 แต้มหรือไม่</li> <li>- ทีมใดสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่กำหนดเป็นผู้ชนะ</li> </ul>			
	<p>1.3 <u>กิจกรรมลำเลียงกล่องดวงใจ</u>  <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อส่งเสริมให้เกิดความรักสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จร่วมกันของทีม</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยชี้แจงให้แต่ละทีมแบ่งภาระหน้าที่ในการลำเลียงไข่ เป็น 3 กลุ่มย่อย ดังนี้ กลุ่มเก้าอี้ราชินี 3 คน กลุ่มเดินสามขา 3 คน และกลุ่มหลายหัวดีกว่าหัวเดียว 3 คน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติจริง</li> <li>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กล่องบรรจุไข่ไก่ 3 ใบ</li> <li>- ผ้าผูกขา 6 ผืน</li> </ul>	<p>การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยชี้แจงต่อว่า แต่ละทีมจะมีกล่องดวงใจซึ่งมีไข่ไก่บรรจุอยู่ในนั้น จะต้องช่วยกันรักษาให้ไข่ไก่นั้นคงอยู่ในสภาพเดิม คือ ไม้ร่วง ไม้บอบ และไม่แตก</li> <li>- ผู้วิจัยชี้แจงจุดเริ่มต้น และจุดวกกลับมาส่งมอบไข่และทำการลำเลียงต่อ โดยทีมใดลำเลียงกล่องดวงใจผ่านกลุ่มเก้าอี้ราชินี กลุ่มเดินสามขา และกลุ่มหลายหัวดีกว่าหัวเดียวเสร็จก่อน ทีมนั้นเป็นผู้ชนะ</li> <li>- ผู้วิจัยและทีมงานแจกอุปกรณ์ได้แก่ กล่องดวงใจบรรจุไข่ไก่ทีมละ 1 กล่อง และผ้าผูกมัดขา 2 ผืน สำหรับกลุ่มลำเลียงไข่เดินสามขา</li> <li>- ผู้วิจัยเป่านกหวีดให้สัญญาณเริ่มกิจกรรม กลุ่มที่ 1 (เก้าอี้ราชินี) โดยมีราชินีเป็นผู้ดูแลไข่ลำเลียงจากจุดเริ่มต้นที่กำหนดและวกกลับไปยังจุดเริ่มต้นอีกครั้งเพื่อส่งกล่องดวงใจให้กลุ่มที่ 2 (กลุ่มเดินสามขา)</li> </ul>			

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>- กลุ่มที่ 2 (กลุ่มเดินสามขาผูกขาดด้วยผ้ายื่นเรียงหน้ากระดาน) เลือกตัวแทนเป็นผู้ถือและดูแลกล่องหนึ่งคน หลังจากรับกล่องดวงใจจากกลุ่มเก้าอี้ราชินีแล้วออกเดินลำเดียวไขว่จากจุดเริ่มต้นเดียวกันแล้ววกกลับมาที่จุดเริ่มต้นเพื่อส่งกล่องดวงใจให้กลุ่มที่ 3 กลุ่มสุดท้าย (กลุ่มหลายหัวดีกว่าหัวเดียว)</p> <p>- กลุ่มที่ 3 (กลุ่มหลายหัวดีกว่าหัวเดียว) รับกล่องดวงใจแล้วให้นำมาไว้ตรงกลางวง โดยให้ทั้ง 3 คนใช้หน้าผากพุงกล่องดวงใจจากจุดเริ่มต้นแล้ววกกลับมาที่จุดเริ่มต้นอีกครั้ง ซึ่งทีมใดกลุ่มสุดท้าย (หลายหัวดีกว่าหัวเดียว) มาถึงก่อน ทีมนั้นเป็นผู้ชนะ</p>			
	<p>1.4 กิจกรรมตุ๊กตาล้มลุก</p> <p><u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อส่งเสริมให้เห็นความสำคัญของการคุ้นเคย ใกล้ชิดมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อันส่งผลต่อความไว้วางใจระหว่างกันในทีม</p>	<p>- การปฏิบัติจริง</p> <p>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</p>	ไม่มี	<p>การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยชี้แจงกิจกรรมโดยให้จับกลุ่มกัน 3 คน ตามอัครยาศัย</li> <li>- ผู้วิจัยให้ 2 คนหันหน้าเข้าหากัน โดยยืนห่างกันประมาณ 1 เมตร และให้คนที่เหลือยืนตรงกลาง</li> <li>- ผู้วิจัยและทีมงานสาธิตกิจกรรม และชี้แจงว่าหลังจากได้ยินเสียงนกหวีดจะต้องดันให้เพื่อนที่อยู่ตรงกลางส่งไปยังเพื่อนฝั่งตรงข้ามและเมื่อได้ยินเสียงนกหวีดก็ดันกลับมาส่ง ทำไปเรื่อยๆ จนกว่าผู้วิจัยสั่งหยุดกิจกรรม</li> <li>- รอบที่ 2 ผู้วิจัยให้คู่ที่ยืนหันหน้าเข้าหากันเดินถอยยืนห่างกันมากกว่าเดิม</li> <li>- ผู้วิจัยให้อีกคนอยู่ตรงกลาง และปฏิบัติเช่นเดิม เมื่อได้ยินเสียงนกหวีด</li> <li>- รอบที่ 3 รอบสุดท้าย ผู้วิจัยให้กลับมารวมทีมกันอีกครั้ง โดยให้คัดเลือกตัวแทนที่อยู่ตัวเล็กที่สุดในทีมมายืนอยู่ท่ามกลางวงของทีม</li> </ul>			

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>- เมื่อได้ยินเสียงนกหวีด ให้คนตัวเล็กที่อยู่กลางวงล้มตัวไปในทิศทางใดก็ได้ โดยให้เพื่อนทุกคนในทีมช่วยกันประคองไม่ให้ล้มและส่งต่อไปยังเพื่อนที่อยู่ทิศทางอื่นๆ ต่อไป</p> <p>- เมื่อได้ยินเสียงนกหวีดอีกครั้งให้ทุกคนหยุด</p> <p>- ผู้วิจัยให้คัดเลือกเพื่อนที่ตัวใหญ่ที่สุดในทีมผลัดออกมาอยู่ตรงกลางวง และปฏิบัติเช่นเดิม จนได้ยินเสียงนกหวีดให้หยุดกิจกรรม</p>			
	<p>1.5 <u>กิจกรรมพาเพื่อนข้ามฟาก</u></p> <p><u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเสียสละ และไว้วางใจต่อกันทั้งในด้านการตัดสินใจและการปฏิบัติ อันจะสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จของทีม</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <p>- ผู้วิจัยชี้แจงกิจกรรมให้ทุกทีมทราบว่า ทุกคนจะต้องพาเพื่อนข้ามฟากจากฝั่งหนึ่งไปยังอีกฝั่งหนึ่งตามที่ผู้วิจัยกำหนด โดยจะต้องพาข้ามไปที่ละคนจนหมด โดยเมื่อข้ามไปแล้วห้ามกลับมาช่วยเพื่อน</p>	<p>- การปฏิบัติจริง</p> <p>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</p>	<p>- เก้าอี้ 3 ตัว</p>	<p>การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยเป่านกหวีดให้สัญญาณเริ่มกิจกรรม บุคคลแรกของแต่ละทีมที่เพื่อนตัดสินใจให้ข้ามไปก่อนยืนบนเก้าอี้หันหลังให้เพื่อนและค่อยๆ เอนตัวนอนลงมา เพื่อนที่เหลือจำนวน 9 คน ช่วยกันรับไม่ให้ตกและพาข้ามฟากไป</li> <li>- เพื่อนที่ช่วยกันพาไปส่งทั้ง 9 คน กลับมาที่จุดเริ่มต้นและตัดสินใจเลือกเพื่อนคนต่อไปขึ้นไปยืนบนเก้าอี้ และเอนตัวนอนลงมา เพื่อนที่เหลือ 8 คน ช่วยกันรับและพาข้ามฟากไป</li> <li>- เพื่อนที่ช่วยกันพาไปส่งทั้ง 8 คน กลับมาที่จุดเริ่มต้นและตัดสินใจเลือกเพื่อนคนต่อไปขึ้นไปยืนบนเก้าอี้ และทำเช่นเดียวกัน</li> <li>- เมื่อเหลือเพื่อนที่พาไปส่งกลับไปจุดเริ่มต้นเพียงแค่ 2 คน ให้ตัดสินใจเลือกคนที่จะขึ้นซี่หลัง และอีกคนเป็นคนแบกข้ามฟากมา ทีมใดแบกเพื่อนขึ้นมาส่งถึงอีกฟากหนึ่งก่อนเป็นผู้ชนะ</li> </ul>			

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
2. ขั้น แลกเปลี่ยน ประสบการณ์	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้สมาชิกของแต่ละทีมร่วมกันระดมสมองแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกันจากกิจกรรมที่ได้ทำ</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมเขียนสิ่งที่ได้รวบรวมกันลงในบอร์ดกระดาษที่เตรียมให้</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมส่งตัวแทนออกมานำเสนอจนครบทุกทีม</li> <li>- ผู้วิจัยให้สมาชิกแต่ละทีมร่วมกันระดมสมองแลกเปลี่ยนอีกครั้งว่าทำไมเราถึงต้องมีการสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจกันในการทำงานเป็นทีม</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมเขียนลงในบอร์ดกระดาษที่เตรียมให้</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมส่งตัวแทนออกมานำเสนอจนครบทุกทีม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การระดมสมอง</li> <li>- การอภิปราย</li> <li>- การนำเสนอ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บอร์ดกระดาษ 3 อัน</li> <li>- ปากกาเมจิก 6 ด้าม</li> </ul>	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม
3. ขั้นเรียนรู้ ประสบการณ์ ใหม่	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยและผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนร่วมกันอภิปรายและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพิ่มเติมเติมรายละเอียดและประโยชน์ของการสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจกันในการทำงานเป็นทีม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การอภิปราย</li> <li>- การบรรยาย</li> <li>- การยกตัวอย่าง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บอร์ดความรู้</li> </ul>	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
4. ขั้นสรุปสร้าง ความรู้ใหม่	<p>- ผู้วิจัยให้สมาชิกของแต่ละทีมร่วมกันสรุปสาระความรู้และมวล ประสบการณ์ต่างๆ ตามประเด็นดังนี้</p> <p>1) ทำไมเราถึงต้องมีการสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้ใจกัน ในการทำงานเป็นทีม</p> <p>2) ทำอย่างไรให้ทีมงานของเรามีการสนับสนุน ช่วยเหลือ และ ไว้ใจกัน</p>	<p>- การวิเคราะห์และ สังเคราะห์</p> <p>- การอภิปราย</p> <p>- การนำเสนอ</p>	<p>- บอร์ดกระดาษ 3 อัน</p> <p>- ปากกาเมจิก 6 ด้าม</p>	<p>การสังเกตความร่วมมือ ในการทำกิจกรรม</p>
5. ขั้นประยุกต์ นำไปใช้	<p>5.1 <u>กิจกรรมคิดใหม่ ทำใหม่</u> <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนแสดงการสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้ใจกันตามสถานการณ์อันเป็นปัญหาที่ได้อพบ เจอในการทำงานเป็นทีม โดยร่วมกันอภิปรายหาแนวทางการ แก้ไขได้อย่างถูกต้องเหมาะสม</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <p>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมร่วมกันระดมสมองว่าจากประสบการณ์การ ทำงานร่วมกันที่ผ่านมา เคยพบเจอปัญหาอะไรบ้างที่เกี่ยวกับการ สนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้ใจกัน พร้อมทั้งหาแนวทางการ แก้ไข</p>	<p>- การวิเคราะห์และ สังเคราะห์</p> <p>- การอภิปราย</p> <p>- การนำเสนอ</p>	<p>- บอร์ดกระดาษ 3 อัน</p> <p>- ปากกาเมจิก 6 ด้าม</p>	<p>การสังเกตความร่วมมือ ในการทำกิจกรรม</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมเขียนลงบอร์ดกระดาษ</li> <li>- หลังจากนั้นผู้วิจัยให้แต่ละทีมสลับเวียนเดินไปอ่านปัญหาของเพื่อนต่างทีม พร้อมทั้งเสนอวิธีทางการแก้ไขให้จนครบทุกทีม</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมกลับมาที่บอร์ดกระดาษของตนและนำเสนอปัญหาและแนวทางการแก้ไขจนครบทุกทีม</li> </ul>			
	<p>5.2 กิจกรรมบทบาทสมมติเรื่อง <u>“คิดใหม่ ทำใหม่”</u></p> <p><u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อจำลองสถานการณ์ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้แสดงการสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจกันตามสถานการณ์ที่กำหนดได้อย่างถูกต้อง</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมส่งตัวแทน 1 คน ออกมาจับฉลากปัญหาของเพื่อนต่างทีม (จากกิจกรรม 5.1)</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมแบ่งบทบาทหน้าที่ในการแสดง และซักซ้อมบทบาทสมมติตามสถานการณ์ปัญหาที่จับได้ ภายในเวลา 5 นาที</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การประชุมทีมและวางแผน</li> <li>- การแสดงบทบาทสมมติ</li> <li>- การอภิปราย</li> </ul>	ไม่มี	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยจับฉลากทีมที่จะออกมาแสดงบทบาทสมมติก่อนและหลัง</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมผลัดกันออกมาแสดงบทบาทสมมติจนครบทุกทีม</li> <li>- ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนร่วมกันอภิปรายและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการดูบทบาทสมมติ</li> </ul>			

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนกิจกรรมการศึกษาอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม  
ครั้งที่ 6

เนื้อหาสาระ

การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินการปฏิบัติงาน โดยเห็นความสำคัญของการเข้าร่วมประชุม ปรึกษาหารือในการวางแผนการทำงาน มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของสมาชิกแต่ละบุคคล โดยทำการประเมินผลงานและทีมงานเมื่อการดำเนินการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นอยู่เสมอ

เวลา

4 ชั่วโมง (13.00 – 17.00 น.)

จำนวนผู้เข้าร่วม

31 คน

ขั้นตอนการดำเนินการ

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
ขั้นนำ	กิจกรรมฮา ฮา วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนได้ผ่อนคลายจากการทำงาน เป็นการเตรียมความพร้อม และสร้างความกระตือรือร้นก่อนเข้าสู่ขั้นตอนการเรียนรู้จากประสบการณ์	- การปฏิบัติจริง - กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	ไม่มี	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนนั่งเป็นวงตามอัธยาศัย</li> <li>2. ผู้วิจัยชี้แจงกิจกรรมว่า ถ้าผู้วิจัยจ่อไมโครโฟนไปที่ใครให้พูดคำว่า ฮา โดยคนต่อๆ ไป ก็จะต้องเพิ่มคำว่า ฮา ด้วย เช่น คนที่ 2 ต้อง พูดว่า ฮา ฮา คนที่ 3 พูดว่า ฮา ฮา ฮา เป็นต้น ทั้งนี้ผู้วิจัยบอกกติกาเพิ่มเติมว่า ขณะที่พูดนั้นห้ามหัวเราะ และห้ามพูดผิด ไม่เช่นนั้นจะต้องออกจากการแข่งขัน คนที่เหลือคนสุดท้ายเป็นผู้ชนะ</li> </ol>			
1. ชั้นทบทวน ประสบการณ์ เดิม	<p>1.1 <u>กิจกรรมแบ่งทีม</u> <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกันเป็นทีม <u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยชี้แจงกติกาการแบ่งทีม โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจับฉลากที่ผู้วิจัยเตรียมให้ และบอกว่าแต่ละคนจะได้คำที่ไม่เหมือนกัน แต่จะต้องพยายามจัดเป็นประเภทของคำนั้นให้ได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติจริง</li> <li>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</li> </ul>	ไม่มี	การสังเกตความร่วมมือ ในการทำกิจกรรม

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยเป่านกหวีดให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมออกตามหาและรวมอยู่กับเพื่อนที่จับได้คำที่อยู่ในประเภทเดียวกัน</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมที่รวมตัวกันได้แล้วนั่งลง พร้อมทั้งรายงานวาทีมของตนเป็นคำประเภทใด ประกอบด้วยอะไรบ้าง ซึ่งจะได้ทั้งสิ้น 3 ประเภท ซึ่งก็คือ 3 ทีม</li> </ul>			
	<p>1.2 <u>กิจกรรมต่อไม้ขีดไฟ</u></p> <p><u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเห็นความสำคัญของการเป็นส่วนหนึ่งในผลงานจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม อีกทั้งยังเห็นความสำคัญของการร่วมกันประชุมวางแผนการทำงาน</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมยืนเป็นแถวตอนลึก</li> <li>- ผู้วิจัยให้สมาชิกของแต่ละทีม โดยเริ่มจากคนแรกที่ยืนหัวแถวออกมาหยิบไม้ขีดไฟคนละ 3 ก้าน จนครบทุกคนในแถว</li> <li>- ผู้วิจัยชี้แจงกิจกรรมว่า ทุกคนจะผลัดกันนำไม้ขีดไฟมาเรียงต่อกันเป็นเรื่อยๆ จนครบคนละ 3 รอบๆ ละ 1 ก้าน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติจริง</li> <li>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม้ขีดไฟ 93 ก้าน</li> <li>- กระดาษ A4 3 แผ่น</li> </ul>	<p>การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยเป่านกหวีดให้สัญญาณเริ่มกิจกรรม คนแรกของแต่ละทีมที่อยู่หัวแถว นำไม้ขีดไฟ 1 ก้าน ออกมาวางบนกระดาษ A4 แล้ววิ่งกลับไปต่อแถวใหม่</li> <li>- คนต่อๆ มา ปฏิบัติแบบเดียวกัน คือวิ่งออกมาวางไม้ขีดไฟและกลับไปต่อแถวใหม่ จนคนหัวแถวคนเดิมเริ่มใหม่เป็นรอบที่ 2 และ 3</li> <li>- เมื่อทุกคนในทีมวางไม้ขีดไฟเสร็จแล้วทั้ง 3 รอบ ให้ส่งเสียงเฮ้พร้อมกัน</li> <li>- หลังจากนั้น ผู้วิจัยให้สมาชิกทุกคนในทีมออกมาดูภาพที่เกิดขึ้นจากการวางไม้ขีดไฟของแต่ละคน</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมส่งตัวแทนออกมานำเสนอภาพที่เกิดขึ้นว่าคือภาพอะไร พร้อมทั้งอธิบาย</li> <li>- ผู้วิจัยชี้แจงให้สมาชิกของทุกทีมประชุมปรึกษาหารือกันว่า รอบต่อไปที่ผู้วิจัยจะให้สมาชิกทุกคนในทีมวางไม้ขีดไฟร่วมกันอีกครั้ง จะทำเป็นภาพอะไร</li> </ul>			

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เมื่อทุกทีมประชุมวางแผนกันเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยให้แต่ละทีมเข้าแถวตอนลึกอีกครั้ง เพื่อผลัดกันเดินออกมาเอาไม้ขีดไฟคนละ 3 ก้าน</li> <li>- ผู้วิจัยเป่านกหวีดเริ่มกิจกรรมเป็นรอบที่ 2</li> <li>- สมาชิกผลัดกันออกมาวางไม้ขีดไฟจนครบทุกคน</li> <li>- ผู้วิจัยให้ส่งตัวแทนของทีมออกมาอีกครั้ง ซึ่งจะเป็นคนเดิมหรือคนใหม่ก็ได้ มานำเสนอภาพที่เกิดจากการร่วมมือกันดำเนินการ</li> </ul>			
	<p>1.3 <u>กิจกรรมฉีกให้ยาว</u></p> <p><u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อเสริมสร้างให้เกิดการประสานร่วมกันทำงานด้วยความเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างของเพื่อนร่วมงาน</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจับคู่กันตามอัธยาศัย</li> <li>- ผู้วิจัยและทีมงานแจกกระดาษหนังสือพิมพ์คู่ละ 2 แผ่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติจริง</li> <li>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กระดาษหนังสือพิมพ์ 16 คู่</li> </ul>	<p>การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยชี้แจงกิจกรรมว่าให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนเลือกริมฝีปากที่ตนคิดว่าถนัดที่สุด หลังจากนั้นให้ไขว้ริมฝีปากที่ไมถนัดไว้ด้านหลัง พร้อมทั้งเตรียมลงมือช่วยกันฉีกกระดาษด้วยมือด้านถนัดให้ได้ยาวที่สุด - ผู้วิจัยเป่านกหวีดให้สัญญาณเริ่มกิจกรรม และจับเวลาให้เวลา 3 นาที</li> <li>- ผู้วิจัยเป่านกหวีดอีกครั้งเมื่อหมดเวลา และให้ทุกคู่หยุดการฉีกกระดาษหนังสือพิมพ์และช่วยกันถือไว้คนละด้าน</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละคู่มายืนถือกระดาษหนังสือพิมพ์ที่ฉีกได้เรียงต่อกันเพื่อทำการเปรียบเทียบ</li> <li>- ผู้วิจัยตรวจสอบและประกาศชัยชนะให้แก่คู่ที่สามารถฉีกเป็นเส้นได้ยาวที่สุด</li> </ul>			
	<p>1.4 <u>กิจกรรมต่อให้สูง</u>  <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อส่งเสริมให้เห็นความสำคัญของการวางแผนเพื่อระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการทำงานร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จด้วยความกระตือรือร้น ภายในเวลาที่กำหนด</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติจริง</li> <li>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กระดาษหนังสือพิมพ์ 6 คู่</li> </ul>	<p>การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมกลับมารวมทีมกันอีกครั้ง</li> <li>- หลังจากนั้น ผู้วิจัยชี้แจงกิจกรรมว่าจะแจกกระดาษหนังสือพิมพ์ให้ทีละ 2 คู่ โดยให้แต่ละทีมออกแบบที่จะประดิษฐ์หรือทำอะไรกับหนังสือพิมพ์ที่ให้ได้ให้มีความสูงมากที่สุดนับจากพื้นดิน</li> <li>- ผู้วิจัยเป่านกหวีดให้สัญญาณเริ่มกิจกรรม โดยให้เวลาในการต่อให้สูงภายใน 3 นาที</li> <li>- เมื่อหมดเวลา ผู้วิจัยเป่านกหวีดให้ทุกทีมหยุดการปฏิบัติการกิจ และถอยออกจากสิ่งประดิษฐ์จากหนังสือพิมพ์</li> <li>- ผู้วิจัยและทีมงานทำการตรวจสอบวัดความสูงของสิ่งประดิษฐ์ของทั้ง 3 ทีม</li> <li>- ผู้วิจัยประกาศทีมที่สามารถทำได้สูงที่สุดเป็นผู้ชนะ และทำการสัมภาษณ์ว่ามีกระบวนการออกแบบกันอย่างไร ได้ความคิดจากใคร อย่างไร</li> </ul>			

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>1.5 <u>กิจกรรมต่อเพลง การประกวด “รำไทย แพนตาเซีย์”</u>  <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อส่งเสริมให้เห็นความสำคัญของการประชุมวางแผนเตรียมการ มีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และความถนัดของเพื่อนในทีม อีกทั้งเห็นความสำคัญของการประเมินผลงาน โดยสามารถรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่นได้ บนพื้นฐานของความเข้าใจให้อภัย และมีความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากปฏิบัติงานร่วมกันได้</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยชี้แจงกิจกรรมว่า ให้แต่ละทีมส่งตัวแทนออกมาจับฉลากเลือกเพลงที่จะได้ออกมาแสดงในการประกวด “รำไทย แพนตาเซีย์” หลังจากนั้นให้ร่วมกันวางแผน และออกแบบการแสดงโดยมีเงื่อนไขของกิจกรรมที่ว่า</li> </ul> <p>1) เพลงดี “ต้องผลัดกันร้อง” หมายถึง ทุกคนจะต้องร่วมร้องเพลง โดยจะต้องรับผิดชอบต่ออย่างน้อย 1 ท่อน แต่หากเนื้อเพลงมี</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติจริง</li> <li>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บัตรคำเนื้อเพลง (แบ่งเนื้อเพลงออกเป็นท่อนๆ) 3 เพลง</li> </ul>	<p>การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>มากกว่าจำนวนคน สามารถเลือกให้บางคนได้ร้องเป็นรอบที่ 2 แต่จะต้องเป็นท่อนเนื้อเพลงที่ไม่ต่อกัน</p> <p>2) เพลงดี “ต้องมีทำนอง” หมายถึง ทีมจะต้องมีเสียงปรบมือเป็นทำนองเพลง หรือจะหาเครื่องประกอบจังหวะประยุกต์จากสิ่งของรอบตัวได้ ซึ่งอาจช่วยกันทุกคนหรือมอบหมายเฉพาะบางคนก็ได้</p> <p>3) เพลงดี “ต้องมีลีลา” หมายถึง ทีมจะต้องมีการแสดงท่าเต้นหรือลีลาประกอบเพลง ซึ่งอาจช่วยกันทุกคนหรือมอบหมายเฉพาะบางคนก็ได้</p> <p>- ผู้วิจัยชี้แจงเพิ่มเติมว่า นอกเหนือจากการแสดงแล้ว ให้แต่ละทีมตั้งเกณฑ์ที่จะให้คะแนนการแสดงของเพื่อนต่างทีม รวมถึงทีมของตนเอง โดยมีคะแนนเต็ม 100 คะแนน</p> <p>- ผู้วิจัยและทีมงานแจกกระดาษ A4 ให้แต่ละทีม เพื่อใช้เป็นใบประเมินให้คะแนน พร้อมทั้งให้ประมุขวงเกณฑ์ร่วมกันภายในทีม โดยใช้เวลา 1 นาที</p>			

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เมื่อทุกคนเข้าใจตรงกัน และมีใบประเมินที่ระบุเกณฑ์การให้คะแนนการประกวด “รำไทย แฟนตาเซีย” แล้ว ผู้วิจัยให้ตัวแทนออกมาจับเนื้อเพลง และกลับไปประชุมปรึกษารื้อหรือ พร้อมทั้งซักซ้อมเตรียมการ ภายในเวลา 3 นาที</li> <li>- เมื่อหมดเวลา 3 นาที ผู้วิจัยจับฉลากทีมที่จะได้ออกมาแสดงก่อนและหลังตามลำดับ</li> <li>- ผู้วิจัยเป่านกหวีดให้สัญญาณเริ่มกิจกรรม แต่ละทีมจะผลัดกันออกมาแสดงเรียงตามลำดับ โดยการแสดงจะต้องใช้เวลาไม่เกิน 3 นาทีต่อทีม ตั้งแต่การแนะนำทีมจนแสดงจบ ทั้งนี้เมื่อจบการแสดงหนึ่งทีม ผู้วิจัยจะให้เวลาประมาณ 30 วินาที ในการประเมินทีมที่ทำการแสดงจบไป</li> <li>- เมื่อทำการแสดงครบทั้ง 3 ทีม ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เกณฑ์ที่ตั้งและคะแนนที่ให้ในการแสดงของแต่ละทีมที่จบไป พร้อมทั้งความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ</li> </ul>			

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยและทีมงานรวบรวมคะแนน ซึ่งจะมีคะแนนจากเพื่อนต่างทีม 200 คะแนน ให้คะแนนตนเอง 100 คะแนน และจากทีมงานอีก 100 คะแนน รวม 400 คะแนน</li> <li>- ผู้วิจัยประกาศทีมที่ได้คะแนนสูงสุดเป็นผู้ชนะในการประกวด “จำไทย แฟนตาเซีย”</li> </ul>			
<p>2. ขั้นแลกเปลี่ยนประสบการณ์</p> <p>ประสบการณ์</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้สมาชิกของแต่ละทีมร่วมกันระดมสมองแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกันจากกิจกรรมที่ได้ทำ</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมเขียนสิ่งที่ได้รับร่วมกันลงในบอร์ดกระดาษที่เตรียมให้</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมส่งตัวแทนออกมานำเสนอจนครบทุกทีม</li> <li>- ผู้วิจัยให้สมาชิกแต่ละทีมร่วมกันระดมสมองแลกเปลี่ยนอีกครั้งว่า การประชุม การวางแผน การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การประเมินผลงาน มีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมหรือไม่อย่างไร</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมเขียนลงในบอร์ดกระดาษที่เตรียมให้</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมส่งตัวแทนออกมานำเสนอจนครบทุกทีม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การระดมสมอง</li> <li>- การอภิปราย</li> <li>- การนำเสนอ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บอร์ดกระดาษ 3 อัน</li> <li>- ปากกาเมจิก 6 ด้าม</li> </ul>	<p>การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
3. ชั้นเรียนรู้ ประสบการณ์ ใหม่	- ผู้วิจัยและผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนร่วมกันอภิปรายและให้ข้อมูล ย้อนกลับ เพิ่มเติมเติมรายละเอียดและประโยชน์ของการ ดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกันในทีม	- การอภิปราย - การบรรยาย - การยกตัวอย่าง	- บอร์ดความรู้	การสังเกตความร่วมมือ ในการทำกิจกรรม
4. ชั้นสรุปสร้าง ความรู้ใหม่	- ผู้วิจัยให้สมาชิกของแต่ละทีมร่วมกันสรุปสาระความรู้และมรดก ประสบการณ์ต่างๆ ตามประเด็นดังนี้ 1) การประชุม การวางแผน การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การ ประเมินผลงาน มีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมหรือไม่ อย่างไร 2) สิ่งที่จะช่วยให้การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกันประสบ ผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์นั้น ประกอบด้วย อะไรบ้าง	- การวิเคราะห์และ สังเคราะห์ - การอภิปราย - การนำเสนอ	- บอร์ดกระดาษ 3 อัน - ปากกาเมจิก 6 ด้าม	การสังเกตความร่วมมือ ในการทำกิจกรรม
5. ชั้นประยุกต์ นำไปใช้	5.1 <u>กิจกรรมสร้างนวัตกรรม</u> <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนแสดงการดำเนินการ ปฏิบัติงานร่วมกันตามภารกิจที่กำหนดให้ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมทั้งหมด	- การประชุมทีม - การปฏิบัติจริง - การนำเสนอ	- ถุงใส่อุปกรณ์ต่างๆ (กระดาษสี กาว เทปกาว ใส กรรไกร คัตเตอร์ ปากกา ดินสอ เมจิก เข็มหอก	การสังเกตความร่วมมือ ในการทำกิจกรรม

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมส่งตัวแทนมารับอุปกรณ์ และเมื่อได้รับไปแล้วให้ทำการสำรวจอุปกรณ์ภายในถุงที่จัดเตรียมให้</li> <li>- ผู้วิจัยชี้แจงกิจกรรมว่า หลังจากได้ยินเสียงนกหวีด ให้แต่ละทีมประชุมปรึกษาหารือ วางแผนการสร้างสิ่งประดิษฐ์ อันเป็นผลงานนวัตกรรมของทีมที่จะสร้างขึ้นจากอุปกรณ์ที่เตรียมให้ ภายในเวลา 10 นาที</li> <li>- เมื่อหมดเวลาผู้วิจัยเป่านกหวีด และให้แต่ละทีมเตรียมส่งตัวแทนออกมานำเสนอผลงานนวัตกรรมชิ้นเอกของทีม พร้อมทั้งเขียนลงในบอร์ดกระดาษตามรายละเอียดดังนี้               <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ชื่อนวัตกรรม</li> <li>2) ประโยชน์ของนวัตกรรม</li> <li>3) ราคาของนวัตกรรม</li> </ol> </li> <li>- เมื่อทุกทีมนำเสนอเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยชี้แจงกิจกรรมต่อว่าให้ทุกทีมนำนวัตกรรมมารวมกันให้เป็นรายการขายเดียวกัน และนำเสนออีกครั้งตามประเด็นข้างต้น</li> </ul>		<p>ฟาง ถูพลาสติก กระดาษหนังสือพิมพ์ หนัวยาง ฯ)</p> <p>3 ถู</p>	

แผนกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม  
ครั้งที่ 7

เนื้อหาสาระ  
วัตถุประสงค์

การขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ คือ ไม่มีการทะเลาะเบาะแว้ง การประท้วง การเอาชนะกัน โดยสามารถระดมสมอง ประสานงานช่วยเหลือกันแก้ปัญหาขจัดความขัดแย้งอย่างมีสติ เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการประสานความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันไว้ด้วยการมีความรับผิดชอบต้อปัญหาหรือความขัดแย้งร่วมกันได้ตามสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมทั้งหมด

เวลา

4 ชั่วโมง (13.00 – 17.00 น.)

จำนวนผู้เข้าร่วม

31 คน

ขั้นตอนการดำเนินการ

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
ขั้นนำ	กิจกรรมเกมส์วัดดวง วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนได้ผ่อนคลายจากการทำงาน เป็นการเตรียมความพร้อม และสร้างความกระตือรือร้น ก่อนเข้าสู่ขั้นตอนการเรียนรู้จากประสบการณ์ อีกทั้งเสริมสร้างให้	- การปฏิบัติจริง - กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	- กระดาษ A4 31 แผ่น	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>เกิดความเข้าใจที่มาของปัญหาความขัดแย้งซึ่งเกิดจากความ            คิดเห็นหรือความชอบที่แตกต่างกันแต่ละบุคคล</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้วิจัยและทีมงานแจกกระดาษ A4 ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคน</li> <li>2. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเลือกวาดภาพเพื่อนคนใดก็ได้</li> <li>3. เมื่อวาดรูปเสร็จแล้ว ให้เขียนชื่อเพื่อนที่เราวาดไว้ส่วนใดส่วน            หนึ่งของกระดาษ</li> <li>4. ผู้วิจัยชี้แจงกิจกรรมว่า เราจะเล่นเกมสัปดาห์ดวงกัน โดยผู้บอก            เงื่อนไขก็คือคนที่ผู้วิจัยส่งไมโครโฟนให้ เช่น วางเงื่อนไขว่า ใคร            วาดรูปใส่กระดาษ A4 ตามแนวนอน เป็นผู้ถูกรอบ</li> <li>5. จากการตั้งเงื่อนไขนั้น หากใครมีรูปภาพเป็นดังที่ระบุ จะต้อง            ออกจากการทำกิจกรรม หมดสิทธิ์เล่นต่อ และแยกไปอยู่คนละ            กลุ่มกับคนที่สามารถทำกิจกรรมต่อได้</li> <li>6. ผู้วิจัยส่งไมโครโฟนให้ตั้งเงื่อนไข เพื่อคัดแยกบุคคลที่ตก            รอบและผ่านเข้ารอบ โดยจะหยุดการส่งตั้งเงื่อนไขก็ต่อเมื่อเหลือ            ผู้เล่นเพียงคนเดียวเท่านั้น ถือว่าเป็นผู้ชนะ</li> </ol>			

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
1. ขั้นทบทวน ประสบการณ์ เดิม	<p>1.1 <u>กิจกรรมแบ่งทีม</u> <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกันเป็นทีม <u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยชี้แจงกติกาการแบ่งทีม โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนับเลข 1 - 3 ต่อกัน</li> <li>- ผู้วิจัยให้รวมทีมกันตามเลขที่ตนเองนับ รวมได้ 3 ทีม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติจริง</li> <li>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</li> </ul>	ไม่มี	การสังเกตความร่วมมือ ในการทำกิจกรรม
	<p>1.2 <u>กิจกรรมรูปนี้โดนใจ</u> <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในตนเองกับการเลือก แก้ไขปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น <u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนดูรูปภาพดังนี้ เต่า ฉลาม ตู๊กตาหมี สุนัขจิ้งจอก และนกฮูก</li> <li>- ผู้วิจัยชี้แจงว่า หากกล่าวถึงความขัดแย้ง การทะเลาะเบาะแว้ง หรือการไม่ลงรอยกัน คิดว่าภาพสัตว์ชนิดใดสื่อถึงความขัดแย้งตามความรู้สึกของตนเอง แล้วให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละคนเลือก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การระดมสมอง</li> <li>- การอภิปราย</li> <li>- การนำเสนอ</li> </ul>	- ภาพเต่า ฉลาม ตู๊กตาหมี สุนัขจิ้งจอก และนกฮูก	การสังเกตความร่วมมือ ในการทำกิจกรรม

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>รูปภาพมาคนละ 1 รูป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หลังจากนั้นผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนเข้านั่งรวมกันเป็นทีมตามที่ได้แบ่งไว้</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมแลกเปลี่ยนการตัดสินใจว่าเหมือนหรือแตกต่างกัน เพราะอะไร แล้วสรุปหาภาพที่ตรงกับความรู้สึกของทีม</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมผลัดกันนำเสนอจนครบทุกทีม</li> <li>- ผู้วิจัยบอกความหมายของภาพที่สื่อถึงลักษณะการแก้ปัญหา กับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น</li> </ul>			
	<p>1.3 <u>กิจกรรมปมมนุษย์</u></p> <p><u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อส่งเสริมให้เกิดการระดมสมอง การประสานงาน การช่วยกันแก้ไขปัญหา ด้วยการตระหนักในปัญหาหรือความขัดแย้งว่าเป็นสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบร่วมกันจนสำเร็จ</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยชี้แจงกิจกรรม โดยเริ่มจากให้สมาชิกทุกคนในทีมยื่นเป็นวงกลมหันหน้าในวงเข้าหากัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติจริง</li> <li>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</li> </ul>	ไม่มี	<p>การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนของแต่ละทีมยืนมือไปข้างหน้า จับกับเพื่อนฝั่งตรงข้าม โดยมีข้อแม้ว่า ห้ามมือหลุดออกจากกัน ห้ามจับมือกับคนทางซ้ายและขวาของเรา และห้ามจับทั้งสองมือ อยู่ที่ใครๆ เดียวกัน</li> <li>- ผู้วิจัยชี้แจงเพิ่มเติมว่า หากทีมใดสามารถแก้มือออกจากกันจน จับมือเป็นวงกลมธรรมดาเสร็จก่อนแล้วนั่งลงเรียบร้อยเป็นผู้ชนะ</li> <li>- ผู้วิจัยเป่านกหวีดให้สัญญาณเริ่มกิจกรรม</li> <li>- เมื่อสามารถแก้มือได้เสร็จทั้ง 3 ทีม ผู้วิจัยเป่านกหวีดหยุดกิจกรรม</li> <li>- ผู้วิจัยสัมภาษณ์ถึงความสำเร็จและความล้มเหลวในการทำ กิจกรรมของแต่ละทีม พร้อมทั้งให้ประชุม ปรึกษาทีม เพื่อ วางแผนในการทำกิจกรรมนี้อีกครั้งหนึ่ง</li> <li>- ผู้วิจัยให้ทุกคนจับมืออยู่ในท่าเตรียมหลังจากนั้น ผู้วิจัยเป่า นกหวีดให้สัญญาณเริ่มต้นกิจกรรมอีกครั้งหนึ่ง</li> <li>- ผู้วิจัยเป่านกหวีดหยุดกิจกรรมเมื่อมีผู้ทำได้สำเร็จเป็นทีมแรก พร้อมทั้งประกาศชัยชนะในการร่วมกันแก้ปัญหา</li> </ul>			

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>- ผู้วิจัยสัมภาษณ์แต่ละทีมอีกครั้ง ว่าได้มีการจัดการอย่างไรบ้างกับการทำกิจกรรมในครั้งที่ 2 และผลที่ได้เป็นอย่างไร</p> <p>1.4 กิจกรรมของใครก่อนดี</p> <p><u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อส่งเสริมให้เกิดการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบโดยร่วมกันแก้ปัญหาคัดความขัดแย้งอย่างมีสติ และมีความรับผิดชอบร่วมกัน</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยชี้แจงกิจกรรม โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนนำป้ายชื่อของตนเองไปซ่อนไว้ตามสถานที่ต่างๆ ในบริเวณที่กำหนด</li> <li>- ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนกลับไปรวมทีม โดยให้แต่ละทีมยืนเรียงกันเป็นรูปวงกลมหันหน้าออกนอกวงแล้วจับมือกันตลอดการทำกิจกรรม หากมีหลุดออกจากกันจะโดนปรับแพ้</li> <li>- ผู้วิจัยเป่านกหวีดให้สัญญาณเริ่มทำกิจกรรม</li> <li>- แต่ละทีมตั้งสติว่าป้ายชื่อของใครอยู่ที่ไหน ตรงไหนบ้าง หลังจากนั้นวางแผนและช่วยเหลือกันในการไปนำป้ายชื่อของ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติจริง</li> <li>- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์</li> </ul>	ไม่มี	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<p>สมาชิกทุกคนในทีมกลับคืนมาโดยการไปด้วยกันเป็นขบวนจับมือเป็นวงกลมเช่นเดียวกับตอนก่อนเริ่มกิจกรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เมื่อได้ป้ายชื่อครบทุกคนในทีมแล้ว ให้สมาชิกนำป้ายชื่อกลับคล้องคอ และส่งเสียงเฮ้พร้อมกัน</li> <li>- ผู้วิจัยดูความสำเร็จของการทำกิจกรรมจนครบทุกทีม</li> <li>- ผู้วิจัยสัมภาษณ์ถามวิธีการหรือกระบวนการในการจัดการกับปัญหาหรือความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น เช่น ปัญหาที่ป้ายชื่อของแต่ละคนอยู่กับคนละทิศคนละทาง ปัญหาที่จะจัดลำดับการไปนำของของใครก่อนหลัง โดยจะต้องเดินจับมือไปด้วยกันตลอดเวลา</li> </ul>			
<p>2. ขั้น แลกเปลี่ยน ประสบการณ์</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้สมาชิกของแต่ละทีมร่วมกันระดมสมองแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกันจากกิจกรรมที่ได้ทำ</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมเขียนสิ่งที่ได้รับร่วมกันลงในบอร์ดกระดาษที่เตรียมให้</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมส่งตัวแทนออกมานำเสนอจนครบทุกทีม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การระดมสมอง</li> <li>- การอภิปราย</li> <li>- การนำเสนอ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บอร์ดกระดาษ 3 อัน</li> <li>- ปากกาเมจิก 6 ด้าม</li> </ul>	<p>การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม</p>

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้สมาชิกแต่ละทีมร่วมกันระดมสมองแลกเปลี่ยนอีกครั้งว่า ทำไมเราจึงเกิดความขัดแย้งต่อกันได้อยู่ทุกเมื่อ และหากเกิดความขัดแย้งแล้วนั้น จะเกิดผลดีหรือผลเสียอย่างไร</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมเขียนลงในบอร์ดกระดาษที่เตรียมให้</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมส่งตัวแทนออกมานำเสนอจนครบทุกทีม</li> </ul>			
3. ชั้นเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยและผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนร่วมกันอภิปรายและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพิ่มเติมเติมรายละเอียดและประโยชน์ของการขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การอภิปราย</li> <li>- การบรรยาย</li> <li>- การยกตัวอย่าง</li> </ul>	- บอร์ดความรู้	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม
4. ชั้นสรุปสร้างความรู้ใหม่	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้สมาชิกของแต่ละทีมร่วมกันสรุปสาระความรู้และมวลประสบการณ์ต่างๆ ตามประเด็นดังนี้</li> <li>1) ทำไมเราจึงเกิดความขัดแย้งต่อกันได้อยู่ทุกเมื่อ</li> <li>2) หากเกิดความขัดแย้งแล้ว จะเกิดผลดีหรือผลเสียอย่างไรบ้าง</li> <li>3) เราสามารถขจัดความขัดแย้งได้อย่างไร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การวิเคราะห์และสังเคราะห์</li> <li>- การอภิปราย</li> <li>- การนำเสนอ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บอร์ดกระดาษ 3 อัน</li> <li>- ปากกาเมจิก 6 ด้าม</li> </ul>	การสังเกตความร่วมมือในการทำกิจกรรม

ขั้นตอน	กิจกรรม/ วัตถุประสงค์/ วิธีดำเนินการ	เทคนิค	สื่อและอุปกรณ์	การประเมินผล
5. ขั้นประยุกต์นำไปใช้	<p>5.1 <u>กิจกรรมขัดแย้งอย่างไม่แย</u>  <u>วัตถุประสงค์</u> เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนร่วมกันแก้ปัญหา            ขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์            ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมทั้งหมด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมสลับเวียนเดินไปอ่านบอร์ดของเพื่อนต่างทีม                พร้อมทั้งเสนอวิธีทางการแก้ไขใหม่ให้จนครบทุกทีม</li> <li>- ผู้วิจัยให้แต่ละทีมกลับมาที่บอร์ดกระดาษของตนและนำเสนอ                แนวทางการแก้ไขใหม่ๆ ที่เพื่อนต่างทีมเสนอให้จนครบทุกทีม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การวิเคราะห์และ                สังเคราะห์</li> <li>- การอภิปราย</li> <li>- การนำเสนอ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บอร์ดกระดาษ 3 อัน</li> <li>- ปากกาเมจิก 6 ด้าม</li> </ul>	การสังเกตความร่วมมือ ในการทำกิจกรรม

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

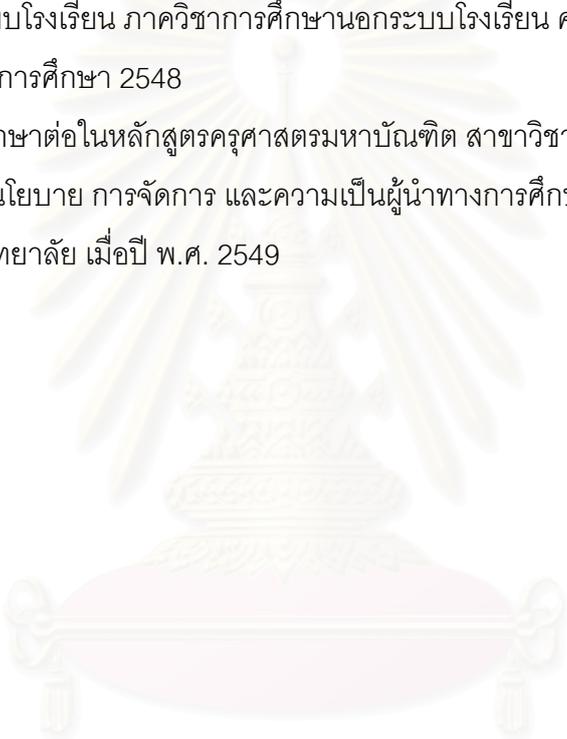
นางสาวเมษยา ชื่นอารมณ์ เกิดวันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2527 ที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีประวัติการศึกษา ดังนี้

ระดับประถมศึกษา สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนสุโรจน์วิทยา ในปีการศึกษา 2538

ระดับมัธยมศึกษา สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนศึกษานารี ในปีการศึกษา 2544

ระดับอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 1) สาขาวิชา  
การศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2548

และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาการศึกษานอกระบบ  
โรงเรียน ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ. 2549



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย