



## การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้กิจกรรมเกมกีฬา เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรม การทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา

จินตนา ดิยะรังษิณกุล<sup>1</sup> วิรัช ถนนอมทรัพย์<sup>2</sup> วลีฐ สุกโศล<sup>3</sup>  
ณภัค อุทัยมณีรัตน์<sup>2</sup> และศรารุช ไทยสงวนวรกุล<sup>2</sup>

<sup>1</sup>คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตกรุงเทพฯ

<sup>2</sup>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตเชียงใหม่

<sup>3</sup>คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตกรุงเทพฯ

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้กิจกรรมเกมกีฬา เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา และ 2) ศึกษาประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้กิจกรรมเกมกีฬา เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การศึกษาวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุป เพื่อสร้างชุดฝึกอบรมตามหลักวิชาการและกระบวนการวิจัย ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบและสร้างชุดฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 3 การนำชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นมาไปทดลองใช้ เพื่อหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ เป็นนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพฯ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ คณะศิลปศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ และคณะกรรมการสโมสรนักศึกษา จำนวน 40 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเรื่องพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าร้อยละ ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t - test (Dependent)

ผลการวิจัยพบว่า (1) รูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้กิจกรรมเกมกีฬา เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ กิจกรรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม จำนวน 11 กิจกรรม และ (2) ประสิทธิภาพของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมนี้ พบว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของกลุ่มตัวอย่างก่อนการทดลอง (Pre-test) อยู่ในระดับมาก (=3.07) และหลังการทดลอง (Post-test) อยู่ในระดับมากที่สุด (=4.52) หลังการทดลองใช้รูปแบบ สูงกว่าก่อนการทดลองใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า รูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้กิจกรรมเกมกีฬา เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่สามารถนำไปใช้ในการอบรม เพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น สถาบันการศึกษาหรือมหาวิทยาลัยต่าง ๆ สามารถนำรูปแบบการฝึกอบรมนี้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**คำสำคัญ:** การฝึกอบรมโดยใช้กิจกรรมเกมกีฬา การทำงานเป็นทีม



## A TRAINING MODEL DEVELOPMENT USING GAME ACTIVITIES TO ENCOURAGE TEAMWORK BEHAVIORS OF STUDENTS IN THE INSTITUTE OF PHYSICAL EDUCATION

Jintana Tiyarungsinukul<sup>1</sup>, Wirach Thanomsub<sup>2</sup>, Wasit Sukosol<sup>3</sup>,  
Napak Uthaimaneerat<sup>2</sup>, and Saravudh Thaisanguanvorakul<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Faculty of Liberal art, Thailand National Sports University Bangkok Campus

<sup>2</sup>Faculty of Education, Thailand National Sports University Chiang Mai Campus

<sup>3</sup>Faculty of Sports and Health Science, Thailand National Sports University Bangkok Campus

---

### Abstract

The objectives of this research were to 1) develop a training model using sports games to encourage teamwork behaviors of students in the Institute of Physical Education and 2) to study the effectiveness of the model in the promotion of their teamwork behaviors. Integrating qualitative and quantitative methods, this research was conducted in three stages. First, background information was studied to enable a model design based on academic principles. Second, the training model was designed, constructed and in the final stage, implemented with the sampling group, 40 students of the Institute of Physical Education, Bangkok campus, selected as a purposive sampling from the Faculties of Sports Science and Health, Liberal Arts, and Education and student representative committee to test the effectiveness. The instrument was a survey questionnaire and the descriptive statistics used to analyze the data were percentages, means and standard deviation values using a T-test (Dependent).

Results indicated that; 1) the training model was comprised of rationale, objectives and 11 activities aimed at promoting teamwork behaviors and 2) in terms of the effectiveness of the model, the teamwork behaviors of the students in the pretest were rated as high level with 3.07 and in the posttest as highest level with 4.52. Therefore, after the training, the rate of teamwork behaviors was higher at the statistical significance of 0.05.

It can be concluded that the training model designed by the researcher for the students in the Institute of Physical Education is effective and can hence be applied in other contexts to promote teamwork behaviors.

**Keywords:** Training Model Using Games, Encourage Teamwork



## บทนำ



การจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาฉบับนี้ เป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการส่งเสริมนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ ไปสู่การปฏิบัติได้ด้วยอาจารย์ที่มีความเป็นมืออาชีพทางการเรียนการสอน ซึ่งนอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพแล้ว ยังจะเป็นรางวัลแห่งความภาคภูมิใจของสถาบันอุดมศึกษาที่มีคณาจารย์มีคุณภาพ สามารถเทียบเคียงได้กับอาจารย์มืออาชีพของสถาบันอุดมศึกษาของต่างประเทศในยุคศตวรรษที่ 21 การส่งเสริมให้อาจารย์มีคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนเกิดขึ้นมานานแล้วต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสหภาพยุโรป (Broad, M., & Newstrom, J., 1992) ซึ่งเป็นที่ตั้งของสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำของโลกเป็นจำนวนมาก ในการจัดทำแนวทางการส่งเสริมนี้ จากการศึกษาจากประสบการณ์การนำไปใช้ของสหราชอาณาจักร และของประเทศออสเตรเลีย ตลอดจนจากสถาบันอุดมศึกษาของไทยบางแห่งที่ได้มีการริเริ่มนำไปจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ของตน การจัดทำแนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาอุดมศึกษาของไทยที่สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (21<sup>st</sup> Century Skills) และแนวคิดการศึกษาไทย 4.0 (Education 4.0) ประกอบกับปัจจุบันในสถาบันอุดมศึกษามีอาจารย์รุ่นใหม่เป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีเทคนิค แนวทาง และวิธีการในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม เป็นอาจารย์มืออาชีพที่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ อาจารย์ได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ แนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา นี้ เป็นเพียงการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษานำไปเป็นแนวทางหรือแบบอย่างในการพัฒนาอาจารย์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับปรัชญา วัตถุประสงค์ และบริบทของแต่ละสถาบันต่อไป

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ มีบทบาทและหน้าที่พัฒนาคุณภาพการศึกษาและกีฬา เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาและเป็นแหล่งผลิตบุคลากรด้านพลศึกษาและกีฬา สอดรับการเปิดประชาคมอาเซียนรวมทั้งการพัฒนาประเทศ การบริการวิชาการเป็นภารกิจหลักอีกอย่างหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา สถาบันการพลศึกษาให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในรูปแบบต่าง ๆ ตามความถนัด และในด้านที่สถาบันมีความเชี่ยวชาญการให้บริการทางวิชาการ โดยให้บริการทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน หน่วยงานอิสระ หน่วยงานสาธารณสุข ชุมชน และสังคมโดยกว้าง รูปแบบการให้ บริการทางวิชาการมีความหลากหลาย เช่น การอนุญาตให้ใช้ประโยชน์ทรัพยากรของสถาบันเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ การให้คำปรึกษา ให้การอบรม จัดประชุมสัมมนา หรือเพื่อชี้แนะสังคม การให้บริการวิชาการ นอกจากเป็นการทำประโยชน์ ให้สังคมแล้ว สถาบันยังได้รับประโยชน์ในด้านต่าง ๆ คือ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ของอาจารย์ อันจะนำมาสู่การพัฒนาหลักสูตร มีการบูรณาการเพื่อใช้ประโยชน์ทางด้านจัดการเรียนการสอน พัฒนาคำแนะนำทางวิชาการของอาจารย์ สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นแหล่งงานของนักศึกษาและเป็นการสร้างรายได้ของสถาบันจากการให้บริการทางวิชาการ ทั้งนี้ สถาบันการพลศึกษาได้กำหนดพื้นที่รับผิดชอบในการดำเนินงานด้านการบริการวิชาการและทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จากภารกิจที่กล่าว มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ มีหน้าที่จัดเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมต่อความต้องการของสังคมที่มีต่อการพัฒนานักศึกษาตามพันธกิจของสถาบัน คือ การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถ ในการเป็นผู้สอน การเป็นผู้ฝึกสอนกีฬา การเป็นผู้ตัดสินกีฬามีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะในการประกอบอาชีพระดับสูง โดยการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพ ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และตลาดแรงงาน พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร พัฒนาศักยภาพอาจารย์ผู้สอน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในประเทศและต่างประเทศ การพัฒนานักเรียนและนักศึกษาให้มีศักยภาพด้านกีฬาสูงสุดของ แต่ละบุคคลมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนานักเรียนและนักศึกษาให้มีทักษะและประสบการณ์ สามารถประสบความสำเร็จ ในการแข่งขันกีฬาระดับต่าง ๆ รวมทั้งใช้กีฬาเป็นสื่อในการพัฒนาลักษณะนิสัยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีน้ำใจนักกีฬา



เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาการกีฬาของประเทศ โดยมุ่งพัฒนานักเรียน และนักศึกษา ให้มีศักยภาพด้านกีฬาสูงสุดของแต่ละบุคคล มีผลงานด้านกีฬาที่โดดเด่นในระดับชาติและนานาชาติ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทางการกีฬาได้รับการพัฒนาศักยภาพ มีการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม ด้านศาสตร์การกีฬา สร้างความร่วมมือด้านการกีฬา บริหารจัดการกีฬาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการพัฒนาการกีฬาของประเทศ

กิจกรรมนันทนาการ เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดีด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และ จิตวิญญาณ และส่งเสริมพัฒนาองค์รวมเป็นคนที่สมบูรณ์ และนันทนาการยังช่วยสร้างสัมพันธภาพของคนในชุมชน ทำให้เกิดความสามัคคี มีความเข้มแข็งทางวัฒนธรรม เสริมความเข้มแข็งของชุมชนและมีเครือข่ายชุมชน หรือท้องถิ่น ในการพัฒนาท้องถิ่นเป็นเมืองน่าอยู่ มีความสงบ สะอาด สะดวก และปลอดภัย กิจกรรมนันทนาการยังเป็นเครื่องมือในการสร้างฐานรากของสังคม สร้างความสามัคคีในชาติเป็นสังคมแห่งคุณธรรม จริยธรรม โดยเน้นการพัฒนาคน ครอบครัว ชุมชน และสังคม รวมไปถึงกลุ่มพิเศษต่าง ๆ กิจกรรมนันทนาการสามารถนำมาใช้สร้างความสัมพันธ์ในกลุ่ม และการจัดการเรียนรู้ ฝึกฝนพัฒนาสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ กิจกรรมนันทนาการยังส่งผลต่อสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนา นักเรียน นักศึกษา ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

ในปัจจุบันกิจกรรมเกมส์กีฬาได้ถูกนำมาใช้ในหลักสูตรการฝึกอบรมมากขึ้น เนื่องจากการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ กระบวนการกลุ่ม และทักษะการทำงานเป็นทีม อย่างไรก็ตาม การอบรมโดยทั่วไป มักจะไม่มีหลักสูตร วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่แน่นอน ชัดเจน แต่เป็นการสอดแทรกกิจกรรมเหล่านี้เข้าไปในหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ กิจกรรมเหล่านี้ เป็นกิจกรรมนันทนาการ (Recreation) ที่มีอยู่หลากหลายรูปแบบ วิธีการ กระจายกระจายอยู่ใน ภูมิความรู้ หรือตัวของวิทยากร (Resource Person) ในการฝึกอบรม และขึ้นอยู่กับตัวผู้ให้การฝึกอบรมด้วยว่าจะมี บุคลิก มีวิธีการจัดกิจกรรมอย่างไร เพื่อเป็นการรวบรวมองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ ในด้านนันทนาการเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ กระบวนการกลุ่ม จะเห็นได้ว่า ปัจจุบันมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลากหลายรูปแบบ แต่ยังไม่มีการศึกษาอย่างเป็นระบบว่ารูปแบบที่ใช้ในการฝึกอบรมนั้นมีประสิทธิภาพหรือไม่

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษารูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้กิจกรรมเกมส์กีฬา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรม นันทนาการ เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม นักศึกษาสถาบันการพลศึกษา และศึกษาประสิทธิผลที่เกิดจากรูปแบบการฝึกอบรมที่สร้างขึ้น จะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาศาสนาการพลศึกษาเพียงใด การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (R&D) เพื่อสร้างนวัตกรรมการฝึกอบรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างยั่งยืน

### วัตถุประสงค์

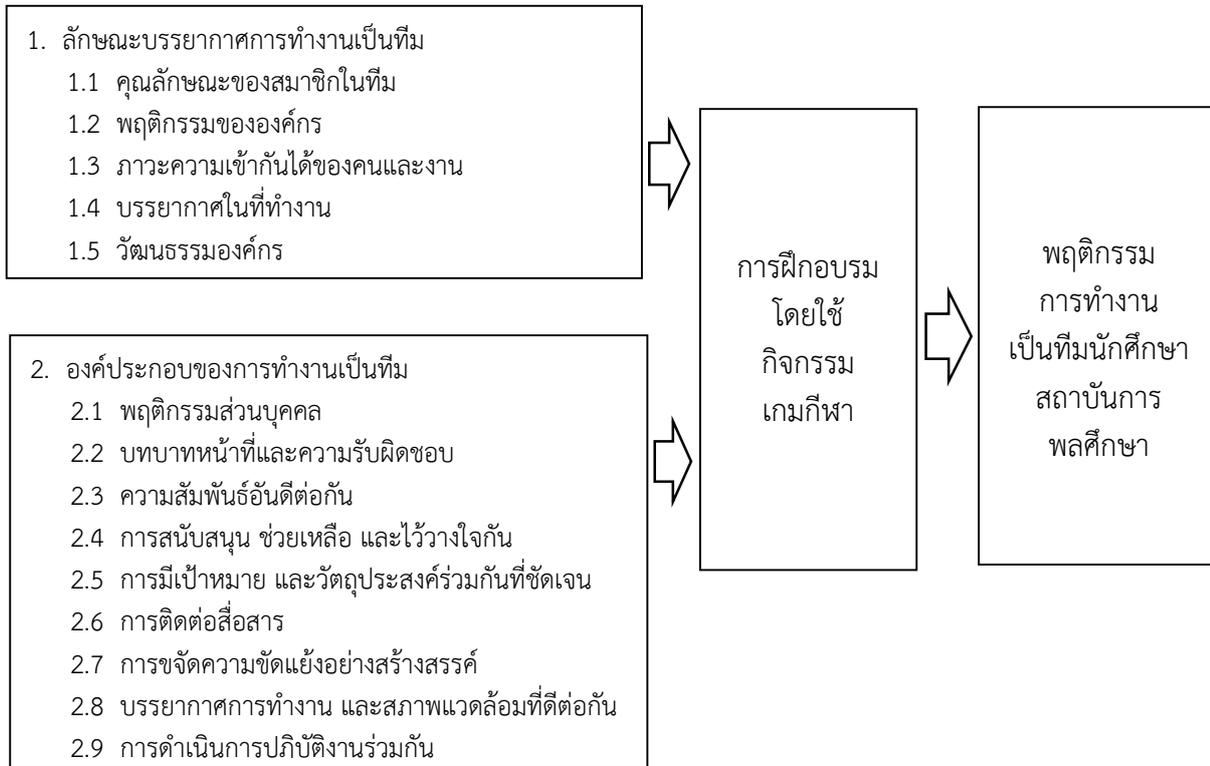
1. เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้กิจกรรมเกมส์กีฬา เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม นักศึกษาสถาบันการพลศึกษา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการฝึกอบรมโดยใช้กิจกรรมเกมส์กีฬา เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม นักศึกษาสถาบันการพลศึกษา



ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากร

ประชากร (Population) ในงานวิจัยนี้ คือ นักศึกษาสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ คณะวิทยาศาสตร์ การกีฬาและสุขภาพ คณะศิลปศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ และคณะกรรมการสโมสรนักศึกษา

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) เป็นนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ จำนวน 40 คน แยกตามคณะต่าง ๆ เป็น คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ 10 คน คณะศิลปศาสตร์ 10 คน คณะศึกษาศาสตร์ 10 คน และ คณะกรรมการสโมสรนักศึกษา 10 คน ซึ่งสมัครใจเข้าร่วมโครงการนี้ เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดกระทำ (Treatment) เข้าร่วมฝึกอบรมตามรูปแบบที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาและสามารถควบคุมการดำเนินการวิจัยได้ในสถานการณ์ธรรมชาติ

## เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการฝึกอบรม โดยวิเคราะห์เนื้อหาและออกแบบกิจกรรมมาจากการทำงานเป็นทีมเป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหาร ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในปัจจุบันว่าเป็นการบริหารงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่นักศึกษาในสถาบันหรือมหาวิทยาลัยมากที่สุดแบบหนึ่ง โดยผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นตามแนวคิดทฤษฎี ด้านการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม การจัดกิจกรรมเกมกีฬา และการพัฒนาการทำงานเป็นทีม การสัมภาษณ์ สอบถามผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม การจัดกิจกรรมนันทนาการ และการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ซึ่งประกอบด้วย 11 ชุดกิจกรรม ประกอบด้วย

1) กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ (ความสัมพันธ์ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน) 2) กิจกรรมล่าปริศนา (คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสมาชิกในกลุ่ม) 3) กิจกรรมวิเคราะห์ SWOT (สื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูล และบรรยากาศการทำงานเป็นทีม) 4) กิจกรรมเกมจับ (บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ) 5) กิจกรรม “ยิงข้าง” (การมีเป้าหมายร่วมกัน) 6) กิจกรรมสร้างหอคอย (การสนับสนุนช่วยเหลือและไว้วางใจกัน) 7) กิจกรรมวอล์คแรลลี่ (ทักษะการทำงานเป็นทีม) 8) กิจกรรมงานวัด (บรรยากาศการทำงานเป็นทีม) 9) กิจกรรมซุนศึก (การติดต่อสื่อสาร) 10) กิจกรรมบอกความดี (ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน) 11) กิจกรรมสัญญาใจ (ความศรัทธาที่มีต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร) โดยใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรมและจัดกิจกรรม 3 วัน 2 คืน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม จะถูกประมวลผลเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน และนำเสนอผลการศึกษามีหน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมรายบุคคล โดยใช้สถิติที่วิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง อธิบายระดับของตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ศึกษา โดยค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ลักษณะการทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน และพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ
  - 3.1 ลักษณะการทำงานเป็นทีม ก่อนการทดลอง (Pre - Test) และหลังการทดลอง (Post - Test) โดยใช้สถิติ t-test (Dependent)
  - 3.2 พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ก่อนการทดลอง (Pre - Test) และหลังการทดลอง (Post - Test) โดยใช้สถิติ t - test (Dependent)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง (n = 40)

รายการ		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	21	52.5
	หญิง	19	47.5
รวม		40	100

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ก่อนการทดลอง (Pre - test) และหลังการทดลอง (Post - test) รายด้านและโดยรวม

พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		ค่า t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. พฤติกรรมส่วนบุคคล	3.07	.25	4.50	.22	-25.65*	.00
2. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.04	.23	4.56	.22	-30.83*	.00
3. ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	3.02	.22	4.50	.17	-31.96*	.00
4. การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน	3.12	.25	4.48	.23	-22.19*	.00
5. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันที่ชัดเจน	2.98	.23	4.54	.22	-27.04*	.00

**ตารางที่ 2** การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ก่อนการทดลอง (Pre - test) และหลังการทดลอง (Post - test) รายด้านและโดยรวม (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		ค่า t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
6. การติดต่อสื่อสารและการแลกเปลี่ยน ข้อมูลซึ่งกันและกัน	3.20	.23	4.56	.23	-27.83*	.00
7. การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	3.02	.21	4.45	.21	-34.47*	.00
8. บรรยากาศการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดีต่อกัน	3.05	.17	4.52	.22	-30.03*	.00
9. การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.12	.16	4.55	.176	-39.01*	.00
<b>โดยรวมทุกด้าน</b>	<b>3.07</b>	<b>.09</b>	<b>4.52</b>	<b>.08</b>	<b>-57.58*</b>	<b>.00</b>

\*p < .05

**ตารางที่ 3** การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของลักษณะการทำงานเป็นทีม ก่อนการทดลอง (Pre - Test) และหลังการทดลอง (Post - Test) รายด้านและโดยรวม

ลักษณะการทำงานเป็นทีม	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		ค่า t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. คุณลักษณะของสมาชิกในทีม	3.08	.17	4.54	.17	-34.16*	.00
2. พฤติกรรมขององค์กร	3.02	.19	4.51	.15	-34.22*	.00
3. ภาวะความเข้ากันได้ของคนและงาน	2.96	.25	4.53	.21	-29.15*	.00
4. บรรยากาศในการทำงาน	3.06	.18	4.51	.15	-35.51*	.00
5. วัฒนธรรมองค์กร	2.97	.17	4.60	.19	-36.38*	.00
<b>โดยรวมทุกด้าน</b>	<b>3.02</b>	<b>.11</b>	<b>4.54</b>	<b>.10</b>	<b>54.33*</b>	<b>.00</b>

\*p < .05

### การอภิปรายผล

รูปแบบการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ได้ เนื่องจากได้ผ่านขั้นตอนกระบวนการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้สามารถจัดสร้างชุดฝึกอบรมได้ตามหลักวิชาการ แบ่งออกเป็น 1) ประมวลรวบรวมแนวคิดทฤษฎีด้านการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม การจัดกิจกรรมนันทนาการและพัฒนาการทำงานเป็นทีม 2) การสัมภาษณ์ สอบถามผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม การจัดกิจกรรมนันทนาการและการพัฒนาการทำงานเป็นทีม 3) สรุปและสังเคราะห์แนวคิดต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการจัดทำชุดฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 2 เป็นการออกแบบและสร้างชุดฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 3 เป็นขั้นตอนการนำชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นมาไปทดลองใช้เพื่อหาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรม โดยแบ่งออกเป็น 1) ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ก่อนการทดลอง (Pre - Test) 2) จัดการฝึกอบรมด้วยรูปแบบฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น 3) ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม (Post - Test) หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นว่าสามารถนำไปใช้ได้จริงดังนั้น มหาวิทยาลัยต่าง ๆ หากต้องการพัฒนานักศึกษาในเรื่องการทำงานเป็นทีมควรได้นำรูปแบบนี้ไปใช้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นนวัตกรรมใหม่ที่ได้รับการทดลองแล้ว อย่างไรก็ตามผู้นำรูปแบบนี้ไปใช้ต้องคำนึงว่ารูปแบบนี้ออกแบบมาสำหรับพัฒนานักศึกษาที่มีลักษณะการทำงานที่ต้องการการทำงานเป็นทีมสูง ลักษณะงานบางอย่างเป็นงานที่ต้องการความสามารถเฉพาะบุคคลสูง ลักษณะ

การทำงานเป็นทีมของนักศึกษาและพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาในสถาบันหรือมหาวิทยาลัย ก่อนและหลังการทดลอง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 พัฒนาดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ โรบบินส์ (Robbins, 2001, p. 264) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพว่าจะต้องมีการออกแบบงาน (Work Design) การทำงานเป็นทีม ซึ่งแบบของการทำงานนี้เปิดโอกาสให้บุคคลในทีมทุกคนมีอิสระแห่งตน (Autonomy) มีทักษะและความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีนัยสำคัญต่อทีมงานที่จะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานอีกทั้งการออกแบบงานเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในการพัฒนาบุคคลที่กำลังทำงานด้วยกันให้ได้เรียนรู้ว่าจะทำอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายขององค์กรขณะเดียวกัน แนวทางที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจที่จะทำงานเป็นทีมจะต้องจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อให้บุคคลเข้าใจขั้นตอนการทำงานจนเกิดความชำนาญที่ได้ตกลงร่วมกัน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบและทักษะของบุคคลในทีมงาน นอกจากนี้การประชุมประเมินผล เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์นั้นเท่ากับว่าเป็นการรักษาทีมงานให้คงอยู่ตลอดไป การขัดแย้งหรืออุปสรรคในการทำงานย่อมมีโอกาสบั่นทอนความคิดและพลังใจ ดังนั้นบุคคลในทีมงานจะต้องเข้าใจถึงปรากฏการณ์ของทีม นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ เปรมวดี คฤหเดช (Premwadee Karuhadej, 1997) ที่ศึกษาเพื่อสร้างและพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ให้ความรู้ เจตคติ และทักษะในการทำงานเป็นทีม วิธีการดำเนินงานวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การสร้างชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นมีลักษณะเป็นกิจกรรมเชิงประสบการณ์เพื่อให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง กิจกรรมในชุดฝึกอบรมมีลักษณะเร้าใจ ทำทหายปัญญาและความสามารถประกอบด้วย 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 และการนำชุดฝึกอบรมที่ได้ปรับปรุงแก้ไข นำไปทดลองฝึกอบรมครั้งที่ 2 กับนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 3 จำนวน 21 คน ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ก่อนและหลังการฝึกอบรมทั้งสองครั้ง พบว่า นักศึกษาทั้ง 40 คน มีความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีม มีทักษะในการทำงานเป็นทีม มีกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีผลการปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาาร่วมกันเป็นทีม และมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ภายหลังจากฝึกอบรมดีกว่าการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจากการติดตามผลการการทำงานเป็นทีม 3 เดือน หลังจากการฝึกอบรมผ่านไป พบว่า ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีม 3 เดือนหลังการฝึกอบรมดีกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แสดงว่า ชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้พัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาพยาบาลได้

ผลการวิจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ก่อนการทดลอง อยู่ในระดับปานกลาง หลังการทดลอง อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบกับ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า โครงการอบรมที่ผู้วิจัยได้ออกแบบและนำมาทำการทดลองนี้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของทีมงานร่วมกัน 1) ทีมงานทุกคนสามารถติดต่อกันได้อย่างทั่วถึง 2) ทีมงานสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาโดยไม่ก้าวร้าวใส่กัน 3) สมาชิกในทีมใช้ทักษะสื่อสารที่ถูกต้อง 4) ทีมงานร่วมคิดวิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ สามารถพัฒนาจากระดับปานกลางไประดับมากที่สุด อย่างไรก็ตามพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่จำเป็นต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องและอาจใช้เวลามากกว่าการทดลองเพียง 3 วัน ได้แก่ เรื่อง 1) กล้าคิด กล้าตัดสินใจทำงานร่วมกับผู้อื่น 2) ทีมงานทุกคนสามารถติดต่อกันได้อย่างทั่วถึง 3) ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง 4) สามารถจัดการความขัดแย้งอุปสรรคอย่างสร้างสรรค์ เพราะว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเหล่านี้จำเป็นต้องมีระยะเวลาได้ฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและระยะเวลาานาน จึงจะเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน ดังที่

Brookfield (1986) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการออกแบบการสอนสำหรับผู้ใหญ่ว่า โดยเฉลี่ยผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ไม่มากกว่า 9 ประเด็น ทั้งนี้ระยะเวลาต่อครั้ง คือ 4 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 13.00-17.00 น. รวมจำนวนชั่วโมงในการจัดกิจกรรมทั้งสิ้น 28 ชั่วโมง สอดคล้องกับ ทองเรียน อมรัชกุล (Thongrien Ammatchakun, 1980) กล่าวว่า รูปแบบการจัดอบรมหรือสัมมนาเพื่อฝึกฝนบุคลากรควรมีการดำเนินการทั้งสิ้น 20 - 30 ชั่วโมง กอปรกับการศึกษาการจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมจากงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า สามารถเกิดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมได้ภายในระยะเวลาในการจัดไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมง ดังนั้นการดำเนินการที่จะทำให้การจัดกิจกรรม สามารถพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมได้มากขึ้นควรจัดโครงการอบรมมากกว่า 3 วัน โดยเพิ่มกิจกรรมเพื่อพัฒนาพฤติกรรมกล้าคิด กล้าทำ การติดต่อสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และการขจัดความขัดแย้งอุปสรรคอย่างสร้างสรรค์ อย่างไรก็ตาม กิจกรรมทั้ง 11 กิจกรรมที่เลือกมาใช้ในการฝึกอบรมครั้งนี้จะพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ได้แตกต่างกัน เช่น กิจกรรมแบ่งกลุ่มย่อยทำการวิเคราะห์ SWOT Analysis กิจกรรมบทบาทสมมติเกมเงียบ กิจกรรมยิงข้าง กิจกรรมแบ่งกลุ่มย่อยสร้างคอกอหยอ กิจกรรมงานวัด กิจกรรมขุนศึกกล้าทำแข่งขัน กิจกรรมบอกความดีที่มีเพื่อน และกิจกรรมสัญญาใจ จะทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม คือ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ บรรยากาศการทำงานร่วมกัน การมีเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกันการติดต่อสื่อสาร และแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน พฤติกรรมส่วนบุคคล กล้าแสดงความคิดเห็น การดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน พฤติกรรมกล้าคิด กล้าทำ จากบุคคลสู่องค์กร ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การสนับสนุน ช่วยเหลือ และไว้วางใจ นอกจากนั้นยังมีกิจกรรมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมระดับปานกลาง เช่น กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมล่าปริศนา และกิจกรรมแข่งขัน Walk Rally จะมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่เกิดขึ้น คือ พัฒนาพฤติกรรมส่วนบุคคลเข้าสู่ขบวนการกลุ่มได้พัฒนาความสัมพันธ์อันดีต่อกันได้รับรู้ถึงการสนับสนุนช่วยเหลือ และไว้วางใจกันได้เพิ่มทักษะการสื่อสาร และทำความเข้าใจกันได้เรียนรู้ถึงการปฏิบัติการร่วมกันภายใต้กฎกติกาเดียวกัน บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบต่อตนเอง และต่อทีม

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. รูปแบบการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการพัฒนานักศึกษาในสถาบันหรือมหาวิทยาลัยให้สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรม 2 คืน 3 วัน ซึ่งเป็นนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ คณะศิลปศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ และคณะกรรมการสโมสรนักศึกษา ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการนี้ จำนวน 40 คน โดยจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้ โดยใช้กิจกรรมเกมกีฬา 11 กิจกรรม

2. เป็นกิจกรรมเน้นหนักการไม่เน้นการฟังบรรยาย หรือการอภิปราย แต่เน้นที่ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน โดยใช้ประสบการณ์เดิมในชีวิตมาต่อเชื่อมจนเกิดการเรียนรู้ การตระหนักได้ถึงภาวะความเข้ากันได้ของนักศึกษาในสถาบันหรือมหาวิทยาลัยและนำสู่ความสำเร็จของงานในหน้าที่และผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก รวมทั้งรูปแบบการฝึกอบรมในลักษณะแบบนี้ ยังสามารถที่จะจัดกระทำได้ในหลากหลายสถานที่ ตามสถานการณ์ ไม่เฉพาะเจาะจงต้องอยู่ในห้องฝึกอบรมเท่านั้น สถาบันหรือมหาวิทยาลัยควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ในเรื่องการสร้างบรรยากาศในการทำกิจกรรมรูปแบบการฝึกอบรมนี้ จะใช้ได้ผลมากเหมาะสำหรับองค์กรที่มีลักษณะบทบาทหน้าที่ การทำงานเป็นทีม

3. ควรมีการอบรม หรือจัดกิจกรรมเสริมให้นักศึกษาในสถาบันหรือมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อย 1 - 2 ครั้งต่อปี เนื่องจากพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้เข้ารับการอบรม มีแนวโน้มลดลงเมื่อเวลาผ่านไป การจัดอบรมให้นักศึกษาในสถาบันหรือมหาวิทยาลัยจะช่วยส่งเสริมให้มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น



### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม โดยเน้นกิจกรรมเกมกีฬาการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ความตั้งใจในการทำงานเต็มความสามารถ และความมุ่งมั่นตั้งใจ
2. ควรศึกษาพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยคำนึงถึงตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ ระยะเวลาการฝึกอบรมควรเพิ่มมากขึ้น ระดับการทำงานของผู้เข้ารับการอบรม
3. สามารถนำโปรแกรมการฝึกอบรมนี้ไปทดลองใช้กับหน่วยงานทุกระดับ ได้แก่ สถานศึกษา หน่วยงานราชการ เอกชน องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น (อปท.) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการฝึกอบรมนี้ และพัฒนาให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของแต่ละองค์กรต่อไป

### References

- Broad, M., & Newstrom, J. (1992). *Transfer of training. Action – Packed Strategies to Ensure High Payoff from Training Investment*. MA: Addison Wesley.
- Brookfield, S.D. (1986). *Understanding and Facilitating Adult Learning*. San Francisco: Jossey Bass.
- Premwadee Karuhadej. (1997). *A Development of Experiential Teamwork Development Training Package for Nursing Students* (Master's thesis), Srinakharinwirot University.
- Robbins. P. (2001). *Organization Behavior* (9<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentice - Hall.
- Thongrien Ammatchakun. (1980). *School group activity: Textbook Project Srinakharinwirot University*.

Received: September, 24, 2019

Revised: April, 3, 2020

Accepted: April, 3, 2020