



รายงานผลการวิจัย

เรื่อง การใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของเยาวชนในเขต
อำเภอร่องขาว จังหวัดแพร่
**Using Dynamic Activity for Developing Teamwork of the Youth in
Rongkwang District, Phrae Province**

ได้รับการจัดสรรงบประมาณวิจัย ประจำปี 2554
จำนวน 100,000 บาท

หัวหน้าโครงการ นายวัฒนา วณิชานนท์
ผู้ร่วมโครงการ นางสาวศิริพร พันธุ์

งานวิจัยเสร็จสิ้นสมบูรณ์

28 / กันยายน / 2555

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัย เรื่อง การใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของเยาวชนในเขต อำเภอร่องควาง จังหวัดแพร่ ขอขอบคุณสำนักวิจัยและการส่งเสริมวิชาการการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ให้ทุนอุดหนุนการวิจัย ประจำปี 2554

งานวิจัยสำเร็จได้เนื่องจากบุคคลหลายท่านได้กรุณาช่วยเหลือให้ข้อมูลเสนอแนะคำปรึกษาแนะนำ ความคิดเห็น และกำลังใจ

ขอขอบคุณเยาวชนในเขตอำเภอร่องควาง จังหวัดแพร่ ที่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมทำกิจกรรมเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ โรงเรียนร่องควางอนุสรณ์ อำเภอร่องควาง จังหวัดแพร่ ที่ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำกิจกรรมเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ช่วยสนับสนุน และให้คำแนะนำในการจัดทำเอกสารต่างๆ เป็นอย่างดี

ท้ายสุดนี้ ขอขอบคุณครอบครัว และมหาวิทยาลัยแม่โจ้ – แพร่ เฉลิมพระเกียรติ ที่มีส่วนในการส่งเสริมสนับสนุน เต็มเต็มกำลังใจตลอดมาให้ผู้เขียนจัดทำรายงานการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้วิจัย

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยแม่โจ้	
เลขเรียกหนังสือ	
B :	
I :	
วันที่ 4 ม.ค. 2556	

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	ค
สารบัญภาพ	ง
บทคัดย่อ	1
Abstract	2
บทที่ 1 บทนำ	3
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	3
วัตถุประสงค์ของโครงการ	5
ขอบเขตของโครงการ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
นิยามศัพท์	6
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	8
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	28
กรอบแนวคิดในการวิจัย	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	47
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	48
การวิเคราะห์ข้อมูล	53

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูล	56
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอ	70
สรุปผลการวิจัย	72
อภิปรายผล	72
ข้อเสนอแนะ	76
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	76
เอกสารอ้างอิง	78
ภาคผนวก	83

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	ตารางลักษณะการทำงานเป็นทีม	49
ตารางที่ 2	แบบแผนการทดลองแบบ One Group Pretest – Posttest Design	51
ตารางที่ 3	โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม	52
ตารางที่ 4	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะการทำงานเป็นทีม โดยรวมของเยาวชนเขตอำเภอร่องควาง จังหวัดแพร่ ก่อนสร้างรูปแบบ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างมีส่วนร่วม (n=50)	57
ตารางที่ 5	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะการทำงานเป็นทีม โดยรวมของเยาวชนก่อนและหลังเข้าร่วม โปรแกรมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างมีส่วนร่วม (n=50)	58
ตารางที่ 6	เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้านของนักศึกษา ก่อน และหลังการเข้าร่วมกิจกรรม โปรแกรมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนา การทำงานเป็นทีมอย่างมีส่วนร่วม (n=50)	59

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ 1	จัดกระบวนการกลุ่มวิเคราะห์ปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	60
ภาพที่ 2	เยาวชนร่วมกันทำแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมก่อนเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	61
ภาพที่ 3	ศึกษาการทำงานเป็นทีมของเยาวชนร้องกวาง	61
ภาพที่ 4	ค้นหากิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีมของเยาวชนอำเภอร้องกวาง ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	62
ภาพที่ 5	อบรมกระบวนการทัศนการทำงานเป็นทีม	63
ภาพที่ 6	จัดเวทีออกแบบกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์โดยเยาวชนร่วมคิดร่วมทำด้วยเยาวชนเอง	63
ภาพที่ 7	ทดลองปฏิบัติโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ภาคสนาม	64
ภาพที่ 8	จัดเวทีสรุปบทเรียนที่ได้รับจากการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม	65

การใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของเยาวชนในเขต

อำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่

Using Dynamic Activity for Developing Teamwork of the Youth in

Rongkwang District, Phrae Province

วัฒนา วณิชานนท์ และ ศิริพร พันธุลี

Wattana Wanitchanont and Siriporn Phuntulee

ภาควิชาศึกษาพื้นฐาน มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ 17 หมู่ 3 ตำบลแม่ทราย อำเภอร้องกวาง
จังหวัดแพร่ 54140

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของเยาวชนในเขตอำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่ 2) เพื่อได้รูปแบบกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมในแบบฉบับของเยาวชนในเขตอำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่ 3) เพื่อได้คู่มือกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในการสร้างการทำงานเป็นทีมสำหรับ เยาวชน ในเขตอำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่

ระเบียบวิธีการวิจัยเป็นทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยมีกระบวนการวิจัยการมีส่วนร่วมเป็นเครื่องมือทั้งนี้งานวิจัยนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยคือ กลุ่มเยาวชนจากโรงเรียนร้องกวางอนุสรณ์ จำนวน 25 คน และเยาวชนมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ จำนวน 25 คน รวม 50 คน

ผลกาวิจัยพบว่า

ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ คะแนนการทำงานเป็นทีม ของเยาวชนในเขตอำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่ อยู่ในระดับปานกลาง

หลังเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ พบว่าเยาวชนที่เข้าร่วม โปรแกรมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์มีการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การพัฒนา การทำงานเป็นทีม

Abstract

The objective of this research was 1) to study the effects of dynamic activity to develop teamwork of the youth in Rong-Kwang district , Phrae province, 2) to get the dynamic activities for developing teamwork of the youths in Rong-Kwang district, Phrae province, and 3) to gain the dynamic activity manuscript for developing teamwork of the youths in Rong-Kwang district, Phrae province. The research methodology was a mix methods, both of qualitative and quantitative by employing a participatory action research process (PAR) as tools. The purposive sampling used as samples. There were 50 youths as samples, including 25 students from Rong-Kwang Anusorn School and 25 students from Maejo University, Phrae Campus. The research instruments were the questionnaire of teamwork and dynamic activity programs. The data were analyzed by t-test for dependent samples.

The research result revealed as follows :

Before participation in the dynamic activity program, the youths ' scores of teamwork were moderated level. Moreover, after participation in the dynamic activities, it was found that the youths' teamwork was significantly increased at .05 level.

Key words: Dynamic Activity , Development , Teamwork

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การทำงานเป็นทีมมีลักษณะที่แตกต่างไปจากการทำงานคนเดียวโดยลำพัง เพราะ การทำงานโดยลำพังนั้น เพียงแต่ผู้ทำงานสามารถทำงานได้ตรงตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทักษะและความสามารถของตนอย่างเต็มที่ก็เพียงพอแล้ว แต่การทำงานเป็นทีมเพื่อให้ประสบความสำเร็จนั้น จะมีองค์ประกอบต่างๆ เพิ่มขึ้นอีกมากมายหลายประการที่จะต้องพิจารณา กล่าวคือความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมอยู่ที่การหล่อหลอมบุคคลผู้ที่ปฏิบัติงานทั้งหลายให้เป็นคณะเดียวกัน เพื่อให้สมาชิกทุกคนรู้สึกว่าคุณอยู่ในกลุ่มเดียวกัน มีเป้าหมายและมาตรฐานของงาน ตลอดจนแนวปฏิบัติเช่นเดียวกัน ซึ่งจะทำให้สมาชิกเกิดความภาคภูมิใจในการเป็นเจ้าของทีมงาน และผลงาน มีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงการติดต่อ ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในทีมเท่านั้น แต่รวมถึงการติดต่อระหว่างสมาชิกด้วยกัน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ข่าวสาร และรับผิดชอบร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปตามเจตนารมณ์ของทีม (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา, 2542: 130) ดังนั้นก่อนที่ทีมงานจะทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกจะต้องมีความรู้สึกที่ดีต่อความไว้วางใจและต่อความเต็มใจกับบุคคลอื่นๆ และเชื่อมั่นในความสามารถในการดำเนินงานตามเป้าหมาย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ, 2539: 432) และการที่สมาชิกในทีมเข้าใจเป้าหมายของทีมได้ตรงกัน ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งขาด แต่ก็ไม่เพียงพอที่จะทำให้ทีมนั้นกลายเป็นทีมที่มีประสิทธิผลได้ เพราะทีมที่ทำงานได้ผลดีนั้นจำเป็นต้องมีสมาชิกที่มีความมุ่งมั่นในเป้าหมายนั้นด้วย (สุริพร พึ่งพุทธคุณ, 2549: 41) ซึ่ง พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 127) ได้กล่าวว่าปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย คือการมีมนุษยสัมพันธ์ เพราะมนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลกับกลุ่ม โดยอาศัยการแสดงออกทั้งทางกาย วาจา และใจ ต่อผู้อื่น สอดคล้องกับ พรพรรณราย ทรัพย์ประภา (2540: 11-12) ที่กล่าวว่า สมาชิกแต่ละคนในทีมย่อมมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันไปคือมีหัวหน้าและลูกน้องทีม จึงต้องมีการยอมรับนับถือและเคารพในสิทธิ์อันพึงมีพึงได้ของกันและกัน ไม่ล่วงละเมิดสิทธิ์และก้าวก่ายหน้าที่ของกันและกัน มีความจริงใจต่อกันและกัน ย่อมสร้างความผูกพันในทีมไว้เสมอ พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 52) กล่าวว่า กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จในกาทำงานร่วมกันของกลุ่มสมาชิก

เพราะการทำงานร่วมกันเป็นทีมจะเกี่ยวข้องกับการร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนการแก้ปัญหาาร่วมกัน เพื่อรักษาทีมให้คงอยู่ตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับ ทิศนา แจมมณี (2545 : 139) ที่กล่าวว่ากลุ่มสัมพันธ์เป็นกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ พฤติกรรม และปฏิสัมพันธ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานกลุ่มซึ่งจะช่วยให้กลุ่มดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพคือได้ทั้งผลงานที่ดี และได้ทั้งความรู้สึก และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงจันทร์ วงษ์สุวรรณ(2547:47) ที่ศึกษาพบว่าผลของการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการพยาบาล โดยการใช้โปรแกรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมแบบสังเกตการแสดงออกอย่างเหมาะสมและแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม ทำให้การทำงานเป็นทีมของพยาบาลสูงขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา สืบสังข์ (2540:77)ที่ศึกษาพบว่าการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการพยาบาล ภายหลังจากได้รับกระบวนการกลุ่มในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม พบว่ากลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยรายด้าน 9 ด้าน สูงกว่ากลุ่มควบคุม

มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่เฉลิมพระเกียรติ มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักศึกษาเป็นศูนย์กลางในการจัดการเรียนการสอน โดยมีกิจกรรมต่างๆ ซึ่งนักศึกษาจะต้องทำกิจกรรมการเรียนรู้ต่อเนื่องโดยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง จัดทำโครงการและเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย ภายในปีการศึกษา หรือก่อนที่จะสำเร็จการศึกษาในระดับนั้นๆ

ผู้วิจัยเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่เฉลิมพระเกียรติ มาเป็นเวลา 4 ปี และจากการที่ผู้วิจัยได้เข้าไปทำกิจกรรม จัดเวทีสัมมนาของชมรมนักสื่อสารสุขภาพ (นสส) บ้านแม่ทรายสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของเยาวชน และนักศึกษาพบว่า เยาวชนและนักศึกษาไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้ จึงทำให้งานกลุ่มที่นักศึกษาได้รับมอบหมายไม่มีคุณภาพและไม่ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ จากการสอบถามนักศึกษาทำให้ทราบว่านักศึกษายังไม่มีความเข้าใจถึงขั้นตอนและวิธีการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพราะเคยชินกับการทำงาน โดยลำพังดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาโดยใช้โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ นักศึกษาสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายและอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อศึกษาผลการทำงานเป็นทีมของเยาวชนในเขตอำเภอร่องกวาง จังหวัดแพร่
2. เพื่อได้รูปแบบกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมในแบบฉบับของเยาวชนในเขตอำเภอร่องกวาง จังหวัดแพร่
3. เพื่อได้คู่มือกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในการสร้างการทำงานเป็นทีมสำหรับ เยาวชน ในเขตอำเภอร่องกวางจังหวัดแพร่

คำถามหลักในการวิจัย

กลุ่มเยาวชน ในเขตอำเภอร่องกวาง มีผลการทำงานเป็นทีมในด้านใดบ้าง มีรูปแบบกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของ กลุ่มเยาวชนอำเภอร่องกวางเป็นอย่างไรและคู่มือกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ในการสร้างการทำงานเป็นทีม สำหรับเยาวชนเป็นอย่างไร

ขอบเขตของโครงการ

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้จำแนกขอบเขตการศึกษาออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. **ขอบเขตเชิงเนื้อหา** : ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะเยาวชนที่มีศักยภาพในการทำงานเป็นทีมเป็น โดยใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ในการทำงานเป็นทีมในเขตอำเภอร่องกวาง กิจกรรม กลุ่มสัมพันธ์ เพื่อการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการทำงานเป็นทีม ให้แก่เยาวชนในเขตอำเภอร่องกวาง และศึกษาแนวทางการดำเนินงาน ในการทำงานเป็นทีมของเยาวชนในเขตอำเภอร่องกวางอย่างมีส่วนร่วม โดยให้คนในชุมชนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ทุกกระบวนการ

2. **ขอบเขตเชิงพื้นที่**: การศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาในเขตอำเภอร่องกวาง จังหวัดแพร่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

5.3.1 นักวิจัยและทีมวิจัย

5.3.2 กลุ่มเยาวชน จากโรงเรียนรื่องกางอนุสรณ์ จำนวน 25 คน และมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ จำนวน 25 คน รวม 50 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.เยาวชน ในเขตอำเภอร่องกาง สามารถประยุกต์ใช้กิจกรรม กลุ่มสัมพันธ์ทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.ได้รับความรู้ เกี่ยวกับกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์การทำงานเป็นทีม ให้เกิดประสิทธิผลในท้องถิ่นนั้นๆ
- 3.ได้รูปแบบกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับการทำงานเป็นทีมของกลุ่มเยาวชน
- 4.เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการพัฒนากิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อการทำงานเป็นทีม และนำไปใช้ในองค์กร ในชุมชนและ ในครอบครัวได้
- 5.ได้ต้นแบบคู่มือ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับเยาวชนในเขตอำเภอร่องกาง จังหวัดแพร่

นิยามศัพท์

กิจกรรม หมายถึง

กลุ่มสัมพันธ์ หมายถึง เกิดจากบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีการกระทำ มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีจุดมุ่งหมายหรือจุดประสงค์ไปในทิศทางเดียวกันวัตถุประสงค์ร่วมกัน

กลุ่มสัมพันธ์ หมายถึง การที่คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีความคิด มีการกระทำมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีแรงจูงใจร่วมกันในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยที่แต่ละคนในกลุ่มมีอิทธิพลและได้รับอิทธิพลต่อกัน แต่อาจจะมีส่วนร่วมหรือไม่ได้

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่แต่ละบุคคลมาร่วมกันทำงานโดยมีเป้าหมายร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่มและมีการประสานงานกัน โดยมุ่งดึงศักยภาพที่มีจากบุคคลแต่ละคนภายในกลุ่มออกมาช่วยกันเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จที่มากกว่าการที่พวกเขาจะทำงานเพียงลำพัง และยังทำให้เกิดความกระตือรือร้น เกิดความพึงพอใจ และสนุกสนานในการทำงานร่วมกัน

การพัฒนาทีมงาน หมายถึง กระบวนการทำให้บุคคลกลุ่มหนึ่ง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเดียว ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถประสานสัมพันธ์กัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ได้ผลผลิตสูงสุดทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพอย่างแท้จริง



บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย สรุปบทนี้ได้เป็น 3 ตอน กล่าวคือ ตอนที่หนึ่งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทีมงาน ตอนที่สองเป็นเรื่องกรอบแนวคิดในการวิจัย (conceptual framework) และตอนที่สามเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสัมพันธ์

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทีมงาน

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทีมงาน

- 1.1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
- 1.1.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
- 1.1.3 ความหมายของการพัฒนาทีมงาน
- 1.1.4 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทีมงาน
- 1.1.5 ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
- 1.1.6 งานวิจัยในต่างประเทศ
- 1.1.7 งานวิจัยในประเทศ

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสัมพันธ์

4.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสัมพันธ์

- 4.1.1 ความหมายของกลุ่ม
- 4.1.2 ความหมายของกลุ่มสัมพันธ์
- 4.1.3 จุดมุ่งหมายของกลุ่มสัมพันธ์
- 4.1.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- 4.1.5 ขั้นตอนในการดำเนินกลุ่มสัมพันธ์
- 4.1.6 กิจกรรมที่ใช้ในกลุ่มสัมพันธ์
- 4.1.7 ขนาดของกลุ่มที่ใช้ในกลุ่มสัมพันธ์
- 4.1.8 เวลาและจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์
- 4.1.9 ลำดับขั้นของกลุ่มสัมพันธ์
- 4.1.10 งานวิจัยในต่างประเทศ

3.1.11 งานวิจัยในประเทศ

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทีมงาน

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทีมงาน

1.1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

ได้มีผู้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้หลายท่าน ดังนี้

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

โกยอล (Goyal. 1993: 232) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมว่า การประสานกัน โดยการร่วมมือร่วมใจกันของกลุ่มซึ่งสมาชิกมีความรับผิดชอบและกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

เทปเปิน (Tappen.1995: 317) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีม ว่าหมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน

โรบบินส์ (Robbins. 2001: 258) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีม ว่าหมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ และผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นของสมาชิกทุกคนที่ทำงาน มิใช่เป็นผลสำเร็จของผู้ใดผู้หนึ่ง

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

วราภรณ์ ตระกูลสฤษฎ์ (2549: 7) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม ว่าหมายถึง การที่บุคคลมารวมกลุ่มกันเพื่อร่วมมือกันในการกระทำ สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จดั่งด้วยดี โดยการร่วมมือกัน ประสานงานกัน มุ่งตั้งศักยภาพที่มีจากบุคคลแต่ละคนภายในกลุ่มออกมา ช่วยกันดำเนินกิจกรรมให้งานบรรลุเป้าหมาย

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่แต่ละบุคคลมาร่วมกันทำงาน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่มและมีการประสานงานกัน โดยมุ่งตั้งศักยภาพที่มีจากบุคคลแต่ละคนภายในกลุ่มออกมาช่วยกันเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จที่มากกว่าการที่พวกเขาจะทำงานเพียงลำพัง และยังทำให้เกิดความกระตือรือร้น เกิดความพึงพอใจ และสนุกสนานในการทำงานร่วมกัน

1.1.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

ความสำคัญของการรวมตัว เพื่อการทำงานเป็นทีมด้วยกันนั้น เป็นเพราะความเชื่อที่ว่า มนุษย์แต่ละคน มีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน อีกทั้งความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในตัวของบุคคลมีขอบเขตจำกัด จึงจำเป็นต้องรวมกลุ่มกัน เพื่อนำ จุดดี จุดเด่น ความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน ในส่วนที่ดีที่สุดของแต่ละบุคคลมารวมกันทำงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายของทีม(วราภรณ์ ตระกูลสฤณี. 2549: 8)

สมชาติ กิจยรรยง (2540: 199) ได้สรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. งานบางชนิดไม่สามารถทำให้สำเร็จด้วยคนเพียงคนเดียว
2. หน่วยงานมีงานเร่งด่วนที่ต้องระดมกำลังคนเพื่อทำงานให้สำเร็จทันตามกำหนดเวลา
3. งานที่ต้องทำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถจากบุคคลหลากหลาย
4. งานบางอย่างเป็นงานหลาย ๆ หน่วยงานต้องรับผิดชอบร่วมกัน
5. งานบางอย่างเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์
6. หน่วยงานต้องการสร้างสรรค์บรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

วิภากร มาพบสุข (2543: 314) ได้ให้ทัศนะในเรื่องของความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า

1. เกิดความสามัคคีและความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีมและช่วยเหลือกันทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน รวมทั้งเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีอีกด้วย
2. ทีมจะก่อให้เกิดงานเล็กๆ ไปสู่งานใหญ่ และงานใหญ่จะประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน
3. สมาชิกทุกคนมีโอกาสปริกษาหารือกันเพื่อสร้างมาตรฐานของงานในขณะเดียวกันสมาชิกสามารถพัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กับการประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าของทีมงาน
4. มาตรฐานการทำงานที่ดีของทีมงานหนึ่ง ในองค์กรจะมีผลต่อการกำหนดมาตรฐานแก่ทีมงานอื่น ๆ ในองค์กรเดียวกัน ซึ่งส่งผลให้มาตรฐานการทำงานขององค์กรในภาพรวมดีไปด้วย
5. ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า มีมาตรฐานการทำงานที่ดี มีบรรยากาศการทำงานที่ดี สมาชิกมีความคิดสร้างสรรค์ มีความรักใคร่ชอบพอกัน ปราศจากความขัดแย้งในการทำงาน

สมาชิกทุกคนรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในแง่ประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์การ

วรากรณ์ ตระกูลสถมภ์ (2549: 8) ได้สรุปสาระสำคัญของการทำงานเป็นทีมดังนี้

1. เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา
2. เพื่อผลประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม
3. เพื่อความรู้ลึกปลอดคภัยและมั่นคง
4. เพื่อตอบสนองความต้องการของจิตใจ คือ ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการการยกย่องนับถือ และความต้องการพัฒนาตนเอง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีมจำเป็นที่จะต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มบุคคลในการที่จะให้งานประสบความสำเร็จเพราะผลที่ได้จากการทำงานเป็นทีมจะมีมากกว่าผลที่ได้จากการทำงานของบุคคลเดี่ยว ไม่ว่าจะเป็นองค์กร หรือหน่วยงานใดก็ต้องการที่จะพัฒนาบุคลากรให้เห็น 10 ความสำคัญของผู้ร่วมงานและทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมเพราะเป็นการพัฒนากระบวนการทำงานของนักศึกษาให้มีระบบและรู้จักที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

1.1.3 ความหมายของการพัฒนาทีมงาน

มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาทีมงานไว้มากมายได้แก่

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

สุชาติ นิกานันท์ (2548: 242) ให้ความหมายของการพัฒนาทีมงาน ว่าหมายถึง กระบวนการทำให้กลุ่มของบุคคลบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

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

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

สุนันทา เลานันท์ (2544: 89) ให้ความหมายการพัฒนาทีมงาน ว่าหมายถึง กระบวนการฟื้นฟูการทำงานให้มีชีวิตชีวาอีกครั้งหนึ่งและช่วยผลักดันให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

วารสาร กระจกตฤยตี (2549: 20) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทีมงาน คือ การสร้างทีมให้สามารถประสานสัมพันธ์กัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ

จากที่กล่าวมาแล้วนั้นสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาทีมงาน หมายถึง กระบวนการทำให้บุคคลกลุ่มหนึ่ง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเดียวทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถประสานสัมพันธ์กัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ได้ผลผลิตสูงสุดทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพอย่างแท้จริง

1.1.4 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทีมงาน

การทำงานเป็นทีมจะต้องมีการปรับปรุงกระบวนการเพื่อพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ซึ่ง อมรรัตน์ จินนาวงศ์ (2543: 43) กล่าวว่าวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทีมงาน ไว้ดังนี้

1. เพื่อทดแทนวิธีการบริหารและปฏิบัติที่มีมาแต่เดิมด้วยวิธีแก้ปัญหาาร่วมกันทำให้การทำงานนั้นทันสมัยขึ้น เน้นถึงสิ่งที่ควรจะเป็น มีการตั้งมาตรฐานสำหรับทีม

2. เพิ่มพูนความเชื่อมั่นส่วนบุคคลในวัตถุประสงค์ของการประเมินพฤติกรรมการทำงาน กระตุ้นให้มีการอภิปรายเกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมอย่างเปิดเผย ช่วยให้เกิดการยอมรับมากขึ้น

3. เพื่อความสำเร็จของทีมและส่วนบุคคล

4. เพิ่มพูนทักษะการทำงานเป็นทีมซึ่งจะเป็นกุญแจสำคัญนำไปสู่ความเป็นเลิศทั้งองค์การและบุคคล

5. ใช้การวิพากษ์วิจารณ์ในการทำงานเพื่อการเรียนรู้

1.1.5 ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทุกระดับในองค์การจะทำให้งานที่ปฏิบัติได้สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ได้ทัน องค์การจะต้องมีทีมงานที่มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและต่อองค์การนั้นๆ ด้วย

วูดค็อก (Woodcock. 1989: 75-116) ได้กล่าวไว้ว่าลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน คือ ความสมดุลในบทบาท เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การเปิดเผยและเผชิญหน้า การสนับสนุนและการไว้วางใจ ความร่วมมือและขัดแย้งวิธีปฏิบัติงานชัดเจน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาบุคลากรสัมพันธ์ภาพระหว่างกลุ่มที่ดี และการติดต่อสื่อสารที่ดี มีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (balanced roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะความรู้ ความสามารถ ที่แตกต่างกันของบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป
2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (clear objectives and agreed goals) คือ ทีมการทำงานที่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น
3. การเปิดเผยและเผชิญหน้า (openness and confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้ มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน
4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ (support and trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะร่วมมือในการแก้ไขปัญหา
5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (co-operation and conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันในการทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ความสามารถให้แก่กัน รวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา
6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (sound procedures) คือ การทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน การตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน
7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (appropriate leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้น
8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (regular review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข
9. การพัฒนาบุคลากร (individual development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกทีม ให้โอกาสให้สมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่
10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (sound inter-group relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11.การติดต่อสื่อสารที่ดี (good communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีม เป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสม สื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็น ที่จำเป็นต่อการทำงาน

คาซีแม็ก (Kazemek. 1991) ได้กล่าวถึง ลักษณะทีมที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

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

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

1. มีเป้าหมายและประโยชน์ที่ชัดเจน สมาชิกทุกคนเข้าใจ ยอมรับ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย
2. สมาชิกทุกคนเข้าใจในหน้าที่และบทบาทการปฏิบัติงาน
3. มีความเชื่อถือไว้วางใจและสนับสนุนซึ่งกันและกันในทีม
4. มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน
5. สมาชิกยอมรับการตัดสินใจของคนอื่น
6. ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน
7. ผู้นำทีมให้การสนับสนุนผู้อื่น และเป็นผู้ที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง
8. ยอมรับและจัดการความขัดแย้งอย่างเฉลียวฉลาด มีโครงสร้างและกระบวนการของทีมที่มั่นคงและสอดคล้องกับงาน เป้าหมาย และสมาชิกทีม

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

- 1.เป้าหมายของสมาชิกกับทีมงานเข้ากันได้มีลักษณะสนับสนุนและเอื้อต่อการร่วมมือกันระหว่างสมาชิก

2. มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ด้วยบรรยากาศการทำงานแบบเปิดเผยได้สื่อสารทั้งความคิดและความรู้สึก

3. สมาชิกมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำร่วม

4. มีการกระจายอำนาจให้กับสมาชิกในทีมอย่างเท่าเทียมกัน ที่มาของอำนาจคือศักยภาพของสมาชิกและข้อมูล

5. ส่งเสริมการตัดสินใจโดยกลุ่มกระบวนการในการตัดสินใจยืดหยุ่นตามสถานการณ์และความคิดเห็นส่วนใหญ่เป็นมติของกลุ่ม

6. ความขัดแย้งและการอภิปรายโดยมีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่ยอมรับได้ และช่วยในการปรับปรุงทีมงาน

7. ความเหนียวแน่นในทีมการทำงานเกิดขึ้นจากการยอมรับ การสนับสนุน การเชื่อใจความรักและความเป็นพวกเดียวกัน

8. สมาชิกทุกคนในทีม มีส่วนร่วมในการประเมินประสิทธิภาพของทีม และช่วยกันตัดสินใจที่จะเลือกกลยุทธ์ในการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน และพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

9. สมาชิกในทีมทุกคนส่งเสริมให้มีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล การพัฒนาศักยภาพของตนเอง และสนับสนุนให้มีความคิดริเริ่ม

ทิสนา แคมมณี (2545: 10) ได้กล่าวว่าลักษณะการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 6 ด้าน คือ การมีเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม การร่วมมือประสานงานกันในกลุ่ม การตัดสินใจร่วมกัน และการมีผลประโยชน์ร่วมกันมีรายละเอียดดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน คือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น จะต้องมีความรู้สึกในการมารวมกลุ่มร่วมกันจะต้องมีการรับรู้และเข้าใจเป้าหมายร่วมกันว่าจะทำอะไรให้เป็นผลสำเร็จ

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน คือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น จะต้องมีความบทบาทหน้าที่การดำเนินงานของกลุ่ม ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

3. การติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม คือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีการสื่อความหมายต่อกันและกัน เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน

4. การร่วมมือประสานงานกันในกลุ่ม คือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีการประสานงานกัน เพื่อให้งานของกลุ่มดำเนินไปสู่ความสำเร็จ

5. การตัดสินใจร่วมกัน คือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น จะต้องมีโอกาส ร่วมกันที่จะตัดสินใจงานที่ทำในระดับใดระดับหนึ่ง

6. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน คือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องได้รับการจัดสรรผลประโยชน์ตอบแทนจากผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน

อัจฉรา อาศิริพจน์มนตรี (2541: 35-36) ได้กล่าวถึง ลักษณะการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

1. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความชัดเจนเข้าใจใน เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2. การติดต่อสื่อสารร่วมกันปรึกษาหรือเกี่ยวกับข่าวสารข้อมูลกันอย่าง ตรงไปตรงมามีรูปแบบระบบการติดต่อสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิด ความเข้าใจตรงกัน

3. การสนับสนุนและการมีความจริงใจต่อกัน โดยการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือร่วมใจกันอย่างจริงจัง

4. การสร้างความคล่องตัวในการทำงาน ร่วมกันทำงาน การทำงานมีความ ยืดหยุ่น ร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยอาศัยข้อมูลและข้อเท็จจริงเป็นหลัก สมาชิกกล้าแสดงความคิดเห็น เขียน หรือพูดในสิ่งที่ถูกต้องต่อการทำงาน สมาชิกรับรู้บทบาท ของตนเองในกลุ่มตลอดจนอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่ตนดำรงอยู่

5. การส่งเสริมและพัฒนาบุคคล โดยให้สมาชิกมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถของตนเอง ตลอดจนทัศนคติและวิธีในการทำงานที่ดี

6. การมีสัมพันธ์ภายในกลุ่ม มีความสัมพันธ์ทั้งระหว่างสมาชิกของทีมงาน และผู้นำทีมงานนั้น ๆ ในบรรยากาศที่มีสัมพันธ์ภาพที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็น และเข้าใจถึง ปัญหาของผู้อื่น พร้อมจะให้ความช่วยเหลือ

ฉัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ (2545: 23-26) ได้กล่าวถึงลักษณะทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ เป้าหมาย การแสดงออก ความเป็นผู้นำ แสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องและเป็นเอกฉันท์ ความไว้วางใจ และความคิดสร้างสรรค์ มีรายละเอียด ดังนี้

1. เป้าหมาย (goal) เป็นเรื่องสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นที่ขาดไม่ได้ในทุกทีม เพราะเป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดพัฒนาการของทีมงานที่มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน โดย สมาชิกแต่ละคนในทีมจะต้องเข้าใจ มีส่วนร่วม และมีความผูกพันในเป้าหมายของทีม

2. การแสดงออก (expression) สมาชิกทุกคนในทีมงานมีสิทธิที่แสดงความคิดเห็นของตนได้อย่างเสรี แต่ต้องไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนสมาชิกคนอื่น ๆ

3. ความเป็นผู้นำ (leadership) สมาชิกแต่ละคนในทีมงานจะต้องเต็มใจรับหน้าที่เป็นผู้นำตามความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ และตามความสามารถของคน

4. แสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องและเป็นเอกฉันท์ (consensus) สมาชิกทุกคนมีการแสดงความคิดเห็น ได้คอบและลงมคิร่วมกัน เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ดีที่สุดสำหรับแก้ปัญหาและปฏิบัติงาน โดยไม่สร้างความกดดัน หรือบังคับให้สมาชิกคนใดคนหนึ่งจำใจต้องยอมรับเสียงส่วนใหญ่อย่างไม่เต็มใจ

5. ความไว้วางใจ (trust) สมาชิกในทีมงานจะต้องเชื่อใจ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีระหว่างหมู่คณะ สนับสนุนการตัดสินใจของสมาชิกทีมและร่วมมือในการปฏิบัติงาน

6. ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) ดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ โดยอาศัยพลังความคิดและความสามารถของสมาชิกแต่ละคน ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าแก่ ทีมงาน

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

1. มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันซึ่งเป้าหมายนี้ได้มาจากการตกลงร่วมกันของสมาชิกทั้งหมด และการกระทำอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร

2. บทบาทและความรับผิดชอบของสมาชิกทีมแต่ละคนจะต้องชัดเจน ไม่คลุมเครือสมาชิกทุกคนเข้าใจ

3. สมาชิกทุกคนจะต้องมีความยึดมั่นผูกพันกับงาน มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจ

4. สมาชิกมีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการยอมรับในความสามารถของบุคคล เคารพนับถือซึ่งกันและกัน มีการยอมรับในความสามารถของบุคคล นำเอาจุดแข็งของแต่ละบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานกลุ่ม มีการแบ่งงานกันทำ ความรู้ความสามารถ

5. ทีมจะต้องได้รับการส่งเสริม สนับสนุนและประคับประคองให้มีบรรยากาศอยากทำงานเป็นทีม โดยการสร้างบรรยากาศของความสามัคคี

5.1 มุ่งเน้นเรื่องการทำงานร่วมกัน

5.2 มีการบริหารความขัดแย้งที่ดี โดยการกระตุ้นให้สมาชิกทีมร่วมกันแก้ไข ปัญหาข้อขัดแย้งเมื่อความขัดแย้งได้ถูกแก้ไขโดยกลุ่มจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ของทีม แข็งแกร่งขึ้นความรู้สึกสนุกสนานในการทำงานกลุ่มจะเกิดขึ้น

5.3 มุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพของงาน โดยจะต้องทำการสำรวจร่วมกันอย่างต่อเนื่องว่าเป้าหมายของงานบรรลุผลสำเร็จหรือไม่ การประสานงานเป็นไปด้วยความราบรื่นหรือไม่และจะต้องกระตุ้นให้สมาชิกทีมร่วมกันให้คำแนะนำข้อเสนอแนะและทำการทบทวน หรือปรับปรุงแผนเมื่อจำเป็น โดยปกติจะจัดให้มีการประชุมร่วมกัน ทุก ๆ 1-2 สัปดาห์

6. มีการสื่อสารที่ดี เมื่อทีมเป็นลักษณะของการทำงานร่วมกัน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการสื่อสารเข้ามาเกี่ยวข้อง จุดประสงค์ของการสื่อสารของทีมคือ ต้องการให้เกิดความเข้าใจตรงกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ดังนั้นการสื่อสารต้องกระทำอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาชัดเจนเข้าใจง่าย

7. กฎระเบียบเป็นแนวทางในการปกครองดูแลพฤติกรรมของสมาชิกทีมซึ่งสมาชิกทีมทุกคนจะทราบ เข้าใจและยอมรับ

8. สมาชิกทีมทุกคนมีความเต็มใจให้ความร่วมมือ

ฉันทันท์ คนุหิทัภย์ (2543: 20) ได้กล่าวถึงลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพประกอบไปด้วย ความไว้วางใจ (Trust) การสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย (Unity of Purpose) การยอมรับนับถือ (Respect) มนุษย์สัมพันธ์ (Human Relationship) และการมีส่วนร่วม (Participation)

สรุปจากลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามทัศนะและแนวคิดของ นักวิชาการหลายๆ ท่านที่กล่าวมานับได้ว่ามีความสอดคล้องกันมาก ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพว่า จะเกี่ยวข้องกับลักษณะสำคัญๆ 6 ด้านด้วยกันซึ่งเป็นประเด็นน่าจะทำการศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อ ลักษณะดังกล่าวต่อไปนี้

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

ซึ่งจะได้กล่าวถึงลักษณะดังกล่าวในแต่ละด้านเพื่อความเข้าใจและความชัดเจนไว้พอสังเขป ดังนี้

ความไว้วางใจ (Trust)

การพัฒนาทีมงานที่ประกอบไปด้วยสมาชิกหลายระดับจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยความไว้วางใจกัน (Trust) เป็นอย่างมาก (สิทธิโชค วรรณสันติกุล, ม.ป.ป.: 88) คนทั่วไปมักจะชอบทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่พวกเขาสามารถให้ความไว้วางใจได้ เพราะพวกเขาสามารถเชื่อใจได้ว่าบุคคลเหล่านี้ จะรับผิดชอบในงานส่วนของตนเองได้ดี (สุริพร พึ่งพุทธคุณ, 2549: 233) ฉะนั้นความไว้วางใจ นับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม ทีมงานที่ดีนั้นสมาชิกในทีมควรมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ควรมีความรู้สึกรังเกี้ยวรังแกต่อกัน คิดไม่ซื่อต่อกัน หรือหาโอกาสทำร้ายกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง สิ่งสำคัญยิ่งกว่านั้นก็คือสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้ากับลูกทีมควรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ต่อกัน หัวหน้าควรมีความไว้วางใจลูกน้องว่าลูกน้องในทีมจะทำหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ สำหรับลูกน้องก็ควรยอมรับในตัวหัวหน้าเช่นกัน (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา, 2542: 11) ซึ่งสอดคล้องกับพรหมราช ทรัพย์ประภา (2540: 5) ที่กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานเป็นทีมให้บรรลุผลสำเร็จ คนที่มาร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อทำงานร่วมกัน จำเป็นต้องมีความไว้วางใจกันและกัน ไม่ดูถูกกันและกัน ยอมรับความสามารถและคุณค่าของกลุ่ม ผู้ที่เป็นหัวหน้ามีความไว้วางใจว่าสมาชิกในกลุ่มสามารถทำงานตามที่ตกลงใจร่วมกัน ได้ เพราะทีมที่มีสมรรถนะการทำงานสูงต้องมีความเชื่อถือ ไว้วางใจซึ่งกันและกันในระหว่างสมาชิก โดยสมาชิกจะต้องมีความเชื่อถือในความซื่อสัตย์ สุจริต (Integrity) อุปนิสัยและความสามารถ (Competence) ซึ่งกันและกัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541: 178) และการสร้างความไว้วางใจนั้นถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของทีมงาน ผู้ที่เป็นสมาชิกของทีมสามารถสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นแก่ตนเองได้โดย การสื่อสาร โดยการแจ้งนโยบายและการตัดสินใจให้แก่ทีมงาน การให้การสนับสนุน สอนงาน ให้คำปรึกษาแก่ทีมงาน การเคารพนับถือกัน การมอบอำนาจการตัดสินใจให้แก่สมาชิก มีความเที่ยงธรรม ในการประเมินผลงานของสมาชิกของทีมงาน มีพฤติกรรมที่สามารถทำนายได้ มีการปฏิบัติตนที่สม่ำเสมอมั่นคง มีความสามารถทั้งในด้านธุรกิจและทางเทคนิค มีความเป็นนักวิชาชีพ (สุชาดา นิภาพันธ์, 2548: 248)

อย่างไรก็ตาม ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2541: 365) กล่าวว่า ก่อนที่กลุ่มจะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกจะต้องมีความรู้สึที่ดีต่อความไว้วางใจและต่อความเต็มใจกับบุคคลอื่น ๆ และเชื่อมั่นต่อความสามารถในการดำเนินงานตามเป้าหมายถ้าปราศจากความสัมพันธ์ด้านความไว้วางใจนี้แล้วมาตรฐานของผลผลิตก็ไม่สามารถ

กำหนดได้ดังนั้น สมาชิกทั้งหลายจึงต้องมีความไว้วางใจและสนับสนุนทั้งเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของกลุ่ม รวมทั้งผู้นำต้องแสดงความเชื่อใจในตัวผู้ร่วมงานทั้งหลายด้วย สำหรับความไว้วางใจ (Trust) หมายถึงความไว้วางใจ ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของการทำงานร่วมกัน เพราะความเชื่อใจไว้วางใจกันนั้น เป็นความไว้วางใจระหว่างบุคคล ฮอย และคูเปอร์สมิท (Hoy and Kupersnity, 1985: 2-3) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความไว้วางใจกันเป็นการคิด ความคาดหวังที่ยึดถือโดยทีมงาน ซึ่งอาจจะเป็นคำพูด คำสัญญาและการเขียนของแต่ละบุคคลที่สามารถเชื่อใจไว้วางใจได้ในการกระทำของบุคคลในทีมงาน ในขณะที่ ธีรศักดิ์กำบรรณรักษ์ (2539: 16) ก็ได้ให้ความเห็นไว้วางใจคือ คนเราจะอยู่ด้วยกันต้องมี ความไว้วางใจกัน ทั้งนี้เพราะความหวาดระแวง จะทำให้เกิดความเครียด ความทุกข์ และการที่จะมีความไว้วางใจต่อกันนั้น จะต้องมี ความหวังดี คิดที่จะช่วยเหลือกัน ลดการนิทาให้ร้ายซึ่งกันและกันสิริวรรณ เสรีวัฒน์ และคนอื่นๆ (2539: 432) ก็เสนอแนวคิดไว้ว่าก่อนที่กลุ่มจะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกจะต้องมีความรู้สึกที่ดีต่อความไว้วางใจ และต่อความเต็มใจกับบุคคลอื่นๆ และเชื่อมั่นต่อความสามารถในการดำเนินการตามเป้าหมายสรุปได้ว่า ความไว้วางใจ ความเชื่อใจหรือศรัทธา (Trust) นี้ เป็นความรู้สึกระหว่างบุคคลโดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ยกย่องนับถือ จนเกิดความเชื่อใจไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ โดยปราศจากการบีบบังคับ

การสื่อสารแบบเปิด (Open Communication)

เมื่อบุคคลมารวมตัวกันเป็นกลุ่มสิ่งที่จะต้องพิจารณาคือความเป็นไปของกลุ่มประการหนึ่งคือการสื่อสารภายในกลุ่ม มนุษย์เองก็มีวิธีการสื่อสารแตกต่างกันไป การสื่อสารบางลักษณะก็ทำให้กลุ่มมีปัญหา แต่การสื่อสารบางลักษณะก็จะช่วยพัฒนาทีม (คมเพชร ฉัตรศุกกุล, 2546: 129) ซึ่งการสื่อสารภายในองค์กรก็อาจจะช่วยสนับสนุนหรือขัดขวางการทำงานเป็นทีมได้เหมือนกันเพราะทีมงานที่รวมคนทำงานจากหลายแผนก คนในทีมงานอาจจะไม่ได้ข่าวสารบางอย่างเหมือนเพื่อนร่วมทีมคนอื่น (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, ม.ป.ป.: 68) เพราะในองค์กรทุกแห่งมีคนอยู่รวมกันมากมาย ทุกคนจะต้องอยู่ร่วมกัน กินด้วยกัน เล่นด้วยกัน ทำงานด้วยกัน และกิจกรรมทุกอย่างต้องอาศัยการสื่อสารทั้งสิ้น หากมีการสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพบุคคลเหล่านั้นก็จะทำกิจกรรมร่วมกันอย่างราบรื่นและมีความสุข ในทางตรงกันข้ามหากมีปัญหาในการสื่อสารในกลุ่มก็จะสร้างปัญหาต่างๆ มากมาย (คมเพชร ฉัตรศุกกุล, 2546: 30)

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 65) ได้ให้ทัศนคติเกี่ยวกับการสื่อความหมายว่า การสื่อความหมายนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของงาน การสื่อความหมายเป็นเรื่องของการติดต่อสื่อสารสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อมุ่งหมายให้เกิดความรู้ ความเข้าใจได้ตรงกันตามวัตถุประสงค์ การสื่อความหมายโดยทั่วไป นับเป็นกระบวนการของการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรื่องราว ข่าวสาร ตลอดจนความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติและอารมณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลต่อบุคคลสมพร สุทัศนีย์ (2539: 299) ให้ทัศนะว่า วิธีการติดต่อสื่อสาร ในองค์การไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารรูปแบบใดก็ตาม ผู้ที่ทำหน้าที่ติดต่อสื่อสารจะต้องใช้วิธีการสื่อสารที่แตกต่างกันตามความเหมาะสม เช่น ใช้วิธีการติดต่อทางเดียว ซึ่งเป็นวิธีการติดต่อสื่อสารที่ไม่เปิดโอกาสให้ผู้รับได้ตอบไม่สนใจที่จะตรวจสอบความเข้าใจของผู้รับข้อมูล ส่วนอีกวิธีคือ การติดต่อสื่อสารสองทาง ซึ่งเป็นการติดต่อสื่อสารที่ผู้ส่งสารเปิดโอกาสให้ผู้รับสาร ได้ซักถามโต้ตอบตรวจสอบความเข้าใจ เสนอแนะหรือโต้ตอบด้วยวิธีอื่นๆ ได้ การติดต่อสื่อสารวิธีนี้มีประโยชน์มากเพราะทำให้ผู้รับข่าวสาร ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับเจตนารมณ์ของผู้ส่ง

คมเพชร ฉัตรสุภสกุล (2546: 137) กล่าวว่า การสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) หรือการสื่อสารแบบสองทาง (Two way communication) เป็นการสื่อสารที่ทั้งผู้พูดและผู้ฟัง ได้มีโอกาสสื่อสารร่วมกัน เช่น เมื่อผู้พูดได้อธิบายสิ่งต่างๆ ที่เขาต้องการแล้ว ผู้ฟังก็สามารถจะถามผู้พูดถ้าหากเขาสงสัย ไม่เข้าใจ ไม่แน่ใจ ดังนั้นผู้พูดจะได้ข้อมูลย้อนกลับด้วย ดังนั้นถ้าหากหัวหน้าสั่งงานแล้วเปิดโอกาสให้ลูกน้องซักถามข้อสงสัยได้ หัวหน้าก็จะตอบปัญหาต่างๆ ลูกน้องก็จะเข้าใจดีและถูกต้อง การปฏิบัติงานก็จะไม่มีปัญหาอะไรเกิดขึ้นพอสรุปได้ว่า การสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) ก็คือการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้รับหรือสมาชิกในทีม ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนตรงไปตรงมาอย่างทั่วถึง ซึ่งผู้รับสามารถซักถาม ได้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผยหรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การสื่อสารแบบสองทางนั่นเอง

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย (Unity of Purpose)

ทีมงานจะเป็นทีมงาน ได้ต่อเมื่อสมาชิกของทีมรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งมักจะถูกลืมเสมอ คือ สมาชิกทุกคนในทีมต่างมีเป้าหมายส่วนตัวกันทุกคน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องระบุให้ชัดเจนว่า งานใดหรือเป้าหมายใดที่ต้องการการร่วมมือกันทำ เพื่อสมาชิกในทีม ได้รู้และจัดการวางแผนให้ถูกต้องว่า เมื่อไรควรจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือภารกิจรวม และเมื่อไรควรจะทำการกิจที่จะเป็นเป้าหมายส่วนตัวเอง (สิทธิโชค วรานุสันติกุล.ม.ป.ป. : 69) ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีวิธีการที่จะทำให้สมาชิกแต่ละ

บุคคลในทีมแต่ละฝ่ายของทีมได้เข้าใจร่วมกันอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายหลักการขององค์กร และเรียนรู้ว่าเป้าหมายของผู้อื่น หรือฝ่ายอื่นที่ตนเองทำงานเกี่ยวข้องด้วยคืออะไร และสามารถเจรจาต่อรองเพื่อสามารถหาจุดประสานที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ในการทำงานเพื่อเป้าหมายรวมของทีม และในเวลาเดียวกันก็สามารถบรรลุเป้าหมายของแต่ละฝ่าย หรือของแต่ละบุคคลได้เช่นกัน (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา, 2542: 11) ซึ่งสอดคล้องกับวราภรณ์ กระจุกสุภษดี (2549: 9) ที่ว่า การทำงานเป็นทีมที่จะเกิดผลดี สมาชิกทุกคนในทีมงานจะต้องมีเป้าหมาย กล่าวคือมีการรับรู้ ทราบถึง แนวคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายของทีมในเรื่องเดียวกัน นั่นคือ การมุ่งให้ทุกคนในทีมงานช่วยเหลือกัน ร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจกัน ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ ตรงตามเป้าหมาย หรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ของทีม ดังนั้นสมาชิกของทีมก็ยังจำเป็นต้องมีความเข้าใจในเป้าหมายของทีมร่วมกัน มิฉะนั้นแล้วพวกเขาอาจเดินไปยังทิศทางที่แตกต่างกัน รวมทั้งทุ่มเทแรงกายแรงใจและทรัพยากรให้หมดไปอย่างสูญเปล่า(สุริพร พึ่งพุทธคุณ, 2549: 40) ฉะนั้นทุกคนในทีมแต่ละคนจะต้องรู้และเข้าใจในเป้าหมายของทีมงาน รวมทั้งจะต้องทุ่มเทความพยายามเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ เป้าหมายนับเป็นเรื่องสำคัญแม้กระทั่งสำหรับคนที่ทำงานตามลำพังก็ตาม ยิ่งเมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นแล้วเป้าหมายยังเป็นสิ่งจำเป็นอันขาดไม่ได้ เป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วมนั้น มักจะทำให้พัฒนาขึ้นเป็นทีมที่มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน (วราภรณ์ กระจุกสุภษดี, 2549: 31)

จึงสรุปได้ว่า เป้าหมาย ก็คือ ทิศทางการทำงานที่กำหนดขึ้น เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางที่หน่วยงาน องค์กร ที่ได้ร่วมกันกำหนด ไว้อย่างชัดเจน และเข้าใจตรงกันต่อกัน ดังนั้นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย (Unity of Purpose) ในลักษณะการทำงานเป็นทีมก็คือทิศทางการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการ กำหนดขึ้นเพื่อให้เกิดความชัดเจนเข้าใจตรงกัน

การยอมรับนับถือ (Respect)

การรวมกลุ่มกันทำงานเป็นทีม ภายใต้ความเชื่อที่ว่าทุกคนในทีมมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน และหวังว่าหากได้มีการนำความแตกต่างของบุคคลในทีมมาใช้ ย่อมน่าจะทำให้งานของทีมหรืองานกลุ่มนั้นมีคุณภาพดี คือเป็นงานที่สามารถดึงเอาศักยภาพหรือความสามารถของทุกคนที่มีอยู่มาใช้เป็นประโยชน์ต่องานส่วนร่วม ดังนั้นสมาชิกทุกคนในกลุ่มจะต้องยอมรับนับถือกันในเรื่องต่างๆ ดังนี้ คนแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถไม่เหมือนกัน ยอมรับในความแตกต่างของมนุษย์ ได้แก่ความแตกต่างทางความคิด อารมณ์ความรู้สึก ความเข้าใจ ยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ที่ต้องการการเอาใจใส่ การยก

ย่อง การยอมรับ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน(วารสาร ธรรมศาสตร์, 2549: 9) การเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง ตลอดถึงการรับรู้และยอมรับในบทบาทของผู้อื่นในทีม นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานร่วมกัน เพราะสมาชิกในทีมจะได้ปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องไม่ก้าวก่ายซึ่งกันและกัน ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งลงได้ ขณะเดียวกันก็จะไม่เกิดความน้อยเนื้อต่ำใจในสถานภาพของตนเองว่าต่ำต้อยกว่าผู้อื่น โดยพยายามให้บุคคลยอมรับบทบาทที่แตกต่างกัน และให้ทุกคนได้ประจักษ์ว่าทุกหน้าที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ตลอดจนหาแนวทางให้ทุกฝ่ายยอมรับซึ่งกันและกัน อีกทั้งยอมรับว่าทุกฝ่ายมีความสำคัญต่อองค์กรทั้งสิ้น (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภณ, 2542: 12) สอดคล้องกับ พระธรรม พริยยะประภา(2540: 11-12) ที่กล่าวว่า สมาชิกแต่ละคนในทีมย่อมมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันไป คือมีหัวหน้าและลูกน้องทีม จึงต้องมีการยอมรับนับถือและเคารพในสิทธิ์อันพึงมีพึงได้ของกันและกัน ไม่ล่วงละเมิดสิทธิ์และก้าวก่ายหน้าที่ของกันและกัน มีความจริงใจต่อกันและกัน ย่อมสร้างความผูกพันในทีมไว้เสมอ ซึ่ง โนเลน (จิระวัฒน์ พงษ์พะยอม, 2534: 100-103 ; อ้างอิงมาจาก Nolan, 1989) ก็ให้ความเห็นไว้สอดคล้องกันว่า บุคคลที่แตกต่างกันนั้นย่อมสามารถไปถึงผลสำเร็จที่พวกเขาต้องการด้วยวิธีการที่ต่างกัน ซึ่งวิธีการที่ถูกต้อง ไม่จำเป็นต้องมีเพียงวิธีเดียว การจะทำงานร่วมกันได้ เราต้องเข้าใจในความแตกต่างและยอมรับคุณค่าของวิธีการทำงานของแต่ละคน โจนมยง ไต้ะทอง (2540: 32) ได้ให้ทัศนะไว้อย่างสนใจว่า ผู้ร่วมทีมจะประสบความสำเร็จ เมื่อทุกคนในทีมงานเชื่อถือในความสามารถของกันและกัน แต่อย่างไรก็ตาม ความเชื่อถือนั้นเปราะบางต้องใช้เวลาใน การสร้างความเชื่อถือ แต่ง่ายต่อการทำลาย การคงความเชื่อถือนั้นให้คงอยู่นั้น ต้องใช้ความตั้งใจจริง

สรุปได้ว่าการยอมรับนับถือ (Respect) คือการรับฟังกันและกัน เคารพในสิทธิ์อันพึงมีพึงได้มีความรับรู้ความสามารถ บทบาทหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของเพื่อนร่วมทีมได้ด้วยความจริง และพร้อมที่จะทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship)

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม เป็นสังคม ทั้งนี้เพราะมนุษย์ไม่อาจจะอยู่โดดเดี่ยวได้ มนุษย์ต้องพบปะพูดคุยกัน ต้องทำกิจกรรมร่วมกัน ต้องติดต่อประสานงานกัน และต้องพึ่งพาอาศัยกันเพื่อความอยู่รอด ตลอดจนทำกิจกรรมงานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ การพึ่งพาอาศัยกันนั้น บุคคลจะต้องรู้จักทั้งการให้และการรับด้วยไมตรี ดังสุภาษิตที่ว่า น้ำพึ่งเรือ เสือพึ่งป่าอักษณาสัยเราก็จิตคิดดูแลเขาก็ใจ รักกันไว้ดีกว่าชังระวังการ การพึ่งพาอาศัยกันที่อยู่บนพื้นฐานของความเห็นอกเห็นใจนี้ ก็คือการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั่นเอง (สมพร สุ

ทศนีย์. 2539: 1) ถ้าจะพิจารณาให้ดีแล้ว มนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะประการหนึ่งทางสังคมที่จำเป็น มนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งที่ฝึกฝนได้ และควรจะพิจารณาให้มีการช่วยเหลือเด็กตั้งแต่เยาว์วัย จนกระทั่งเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่สามารถปรับตัวได้ดี ดังนั้นพัฒนาการมนุษยสัมพันธ์ควรเกิดขึ้นได้ดังต่อไปนี้ มนุษยสัมพันธ์ในครอบครัว มนุษยสัมพันธ์ในโรงเรียน มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร (คมเพชร ฉัตรสุกสกุล. 2546: 118-119) การทำงานในปัจจุบัน เราไม่อาจทำได้เพียงคนเดียวตามลำพัง เราต้องมีการติดต่อสื่อสารร่วมมือกับผู้อื่นอยู่เกือบตลอดเวลา ไม่ว่าจะในฐานะใดก็ตาม การที่คนซึ่งมีความแตกต่างกัน ทั้งรูปร่างหน้าตา นิสัยใจคอ ภูมิหลัง อีกทั้งประสบการณ์ สิ่งทีกล่าวมานี้ อาจทำให้คนเราเกิดความไม่เข้าใจเกิดความขัดแย้งกัน ส่งผลเสียต่อการทำงาน ผลของความขัดแย้งก่อให้เกิดปัญหาตามมามากขึ้นการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีส่วนช่วยลดหรือขจัดปัญหาความขัดแย้งได้ เพราะช่วยคนเกิดความสัมพันธ์รักใคร่ ชอบพอกัน เป็นความผูกพันทางจิตใจอย่างแน่นแฟ้น เข้าใจดีต่อกัน เป็นผลให้เกิดความราบรื่นในการติดต่อ การสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานได้ เป็นอย่างดี คนที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี ย่อมเป็นที่รักใคร่ เ็นดู ชอบพอ คิดและกระทำสิ่งใดย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่าคนที่ไม่มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น อาจกล่าวได้ว่า คนที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีนั้น ย่อมมีโอกาสพบความสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็นที่ชื่นชมของคนทั่วไป (วรารณ ตระกูลสถิตย์. 2549: 82)

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

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

สรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล โดยมุ่งร่วมมือร่วมใจด้วยความสมัครสมานสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ดังนั้น ผู้ที่ปรารถนาจะให้งานสำเร็จจึงจำเป็นต้องใช้ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง เพราะว่าทักษะทางมนุษยสัมพันธ์จะเป็นสิ่งที่สร้างน้ำใจในการทำงาน สนับสนุนบุคคลให้ทำงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเรียกว่า พลังสามัคคี

การมีส่วนร่วม (Participation)

ทุกคนในทีมล้วนมีความสำคัญ ประจุพื้นเพองของเครื่องจักรกล ซึ่งจะขาดมิได้แม้แต่ นอดตัวเล็กๆ เพียงตัวหนึ่ง งานของกลุ่มก็เช่นกัน กล่าวคือ งานกลุ่มของเรามีอาจทำสำเร็จได้ เพียงลำพังแค่ความสามารถของคนๆ เดียวเท่านั้น หากต้องอาศัยความร่วมมือมือร่วมแรงร่วมใจ ของสมาชิกทุก ๆ คนในการระดมความคิด ช่วยกันแสดงความคิดเห็น อันเป็นประโยชน์ในการ วางแนวทาง ช่วยกันวิเคราะห์วางแผนการทำงาน และละเอียดลึกซึ้งไปจนถึงการร่วมกัน ปฏิบัติงานตามแผนงานที่กลุ่มได้ช่วยกันวางแผนเอาไว้ ให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ (วารสาร ศึกษาศาสตร์ 2549:9-10)

ในขณะที่ อาร์กิส (ทัศนาศาสตร์ 2539: 12 ; อ้างอิงมาจาก Argyris. 1957) ได้ให้ ทัศนะถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างงานกับผู้บริหาร ในประเด็นที่น่าสนใจที่ว่า การให้ คนงานมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร ซึ่งการได้มีส่วนร่วมจะทำให้คนงาน และผู้นำ สามารถส่งเสริมความสอดคล้องกันระหว่างคนงานกับฝ่ายบริหาร ได้อันจะทำให้เกิดความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันเกิดความยอมรับเป้าหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายของตนมากขึ้น เพราะ ยิ่งคนงานยอมรับเป้าหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายของตนมากเท่าใด ก็ยิ่งจะทำให้องค์กร ได้รับประโยชน์มากขึ้นเท่านั้นจากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมนั้นสำคัญยิ่งต่อ การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล โดยเฉพาะการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพราะจะทำให้การ ทำงานบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับการมีส่วนร่วม (Participation) นี้ ในคำจำกัดความ ได้มีผู้ให้ทัศนะไว้ที่น่าสนใจ คังนี่คาเคลย์ (ทัศนาศาสตร์ 2539: 16 ; อ้างอิงมาจาก Kakley. 1996: 6) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม เป็นการที่บุคคลหรือหลายคนเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยความสมัคร ใจเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เป็นการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ นำผลที่ได้มา ประเมินร่วมกัน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มเป็นหลัก ในขณะที่ เอกชัย กิสุขพันธ์ (2538: 147) ให้ทัศนะของการมีส่วนร่วมว่า เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกของทีมงานได้มีส่วน ร่วมในการทำงานให้มากที่สุด การมีส่วนร่วมนั้นนอกจากจะทำให้เกิดความผูกพันกับทีมแล้ว ยังมีส่วนทำให้ใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วย การมีส่วนร่วมเป็นการเปิด โอกาสให้สมาชิกของทีมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้มากที่สุด ดังนั้นการมีส่วนร่วมนั้น นอกจากจะทำให้เกิดความผูกพันกับทีมแล้วยังมีส่วนทำให้ใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ อย่างเต็มที่(วารสารศึกษาศาสตร์ 2549: 33)

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ปัญหา และร่วมทำงานในทุกขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้ายให้มากที่สุด ตามแผนงานที่กำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

1.1.6 งานวิจัยในต่างประเทศ

Kolb, J.A. (1991) ได้ทำการวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลสำเร็จในงานของทีม โดยทำการศึกษาจากทีมในโรงงานและองค์การบริการด้านสุขภาพในสหรัฐอเมริกาจำนวน 32 ทีม โดยแบ่งเป็น ทีมทดลอง 16 ทีม และทีมที่ไม่ได้ทดลอง 16 ทีม ซึ่งได้มีการกำหนดลักษณะผู้นำในทีมทดลองไว้ดังนี้ เป็นผู้ที่คอยประสาน ไม่ให้เกิดการกระทบกระทั่งกัน ให้สมาชิกในทีมมีโอกาสปกครองตนเองเท่าที่จำเป็น เป็นผู้ที่แสดงบทบาทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถมีความมั่นใจในตนเอง คอยกระตุ้นและให้กำลังใจ รวมทั้งมีการประเมินผลการทำงานของสมาชิกในทีม ซึ่งผลการตอบแบบสอบถามของสมาชิกและการจากประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการในแต่ละองค์การพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านผลสำเร็จของในทีมที่ทดลองทีมที่ไม่ทดลอง และพบว่า พฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จในงานของทีมอย่างมีนัยสำคัญ

Warner, M. et al (1994: 5-13) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ โครงการฝึกการทำงานเป็นทีมกับการทำงานร่วมกันของนักศึกษาพยาบาลในวิชาการพยาบาลครอบครัว โดยได้ทำการศึกษาในนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ที่เข้ามาฝึกงานในการพยาบาลครอบครัว จำนวน 112 คน จากความคิดที่ว่า การทำงานเป็นทีมจะประสบผลสำเร็จมาน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจกันอย่างไร ประสิทธิภาพจึงได้มีการจัดประสบการณ์ในกาทำงานเป็นทีมเพื่อให้นักศึกษาพยาบาลได้มีการพัฒนาความชำนาญและทัศนคติในการทำงานร่วมกันในทีมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้นักศึกษาแต่ละคนเลือกคู่ของตนจากภายในทีม ซึ่งแต่ละคู่ของนักศึกษานี้จะต้องเข้าไปให้การดูแลผู้ป่วยทีมละ 2 ครอบครัว เป็นเวลานาน 3 เดือน ก่อนเริ่มงานได้มีการให้ความรู้และแนวคิดในเรื่องโครงสร้างของทีมและการทำงานร่วมกัน ผลของการทำงานได้จาก ข้อมูลซึ่งให้นักศึกษابันทักเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนในเรื่องกิจกรรมที่ทำ สัมพันธภาพที่มีต่อคู่ของตน สัมพันธภาพของทีมงาน และความรู้สึกในด้านประสบการณ์การเรียนรู้ จากแบบสอบถามและจากการสังเกตของทีมงานพบว่านักศึกษามีความร่วมมือประสานกันรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลางและรับรู้ในเรื่องการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความร่วมมือประสานกันในการให้การพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญซึ่งผู้วิจัยได้ให้ความเห็นว่า การทำงานเป็นทีมมีผลต่อการปฏิบัติและทัศนคติ และยังให้ข้อเสนอแนะว่าวิธีการมอบหมายงานให้ร่วมกันทำ

อย่างใกล้ชิดช่วยส่งเสริมให้นักศึกษามีโอกาสได้เรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันจากสถานการณ์จริง

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

1.1.7 งานวิจัยในประเทศ

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

พนิดา รัตนไพโรจน์ (2542: 109-110) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับผลของการใช้โปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจต่อการรับรู้ผลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกทีมพยาบาลผู้วิจัยทดลองกับทีมพยาบาลที่ประกอบด้วย พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค และผู้ช่วยเหลือคนไข้ จำนวน 28 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 1 หอผู้ป่วย และกลุ่มควบคุม 1 หอผู้ป่วย กลุ่มละ 14 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ โปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจ และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบวัดการรับรู้ผลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและแบบวัดเจตคติต่อการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ผลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อการปฏิบัติงาน ของสมาชิกการพยาบาล กลุ่ม

ที่ได้รับ โปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจ ภายหลังจากทดลอง สูงขึ้นกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บังอร ชูวิทยาพานิช (2547: 84) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ผลของการใช้โปรแกรมฝึกทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลหน่วยตรวจโรคตา โรงพยาบาลรามาริบัติ จำนวน 32 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ โปรแกรมฝึกทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล แผนการสอนเรื่องการสื่อสารระหว่างบุคคล และคู่มือการสื่อสารระหว่างบุคคล และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลหน่วยโรคตาหลังใช้โปรแกรมฝึกทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลสูงกว่าก่อนใช้โปรแกรมฝึกทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดวงจันทร์ วงษ์สุวรรณ (2547: 96) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลของการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาล ผู้วิจัยทำการทดลองกับพยาบาล จำนวน 37 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 17 คน กลุ่มควบคุม 20 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่โปรแกรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม แบบสังเกตการณ์แสดงออกอย่างเหมาะสม แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า การฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมมีผลทำให้การทำงานเป็นทีมของบุคลากรพยาบาลเพิ่มสูงขึ้น

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมพบว่าในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ จะนิยมการใช้โปรแกรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพราะต้องการให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับประสบการณ์ตรงจากการเข้าร่วมโปรแกรมและเกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการทำงานเป็นทีมไปในทิศทางที่ดีขึ้นและแสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อผลสำเร็จของงานที่ทำในหน่วยงานหรือองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 46-47) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีค้ำยันการปฏิบัติงานว่าการทำงานเป็นทีม นั้น จะต้องมุ่งให้ได้ทั้งผลงานและความร่วมมือของสมาชิกในทีมงาน หลักการสำคัญของทฤษฎีนี้เชื่อว่า คนเราต้องการทำงานให้ได้ผลงาน และต้องการมีส่วนร่วมในงานที่เขารับผิดชอบ ซึ่งการที่จะทำให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมนั้นจะต้องสร้างบรรยากาศของการยอมรับเพื่อสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ และเปิด โอกาสให้สมาชิก ได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันเพราะทฤษฎีนี้เชื่อมั่นว่าผลงานที่เกิดขึ้นย่อมมาจากบูรณาการ (Integration)

ซึ่งหมายถึง การประสมประสานความต้องการขององค์กรและของสมาชิกเข้าด้วยกัน แนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ ประกอบด้วย

1. ลักษณะของกลุ่มซึ่งประกอบด้วย

1.1 กลุ่มแต่ละกลุ่มจะประกอบด้วยสมาชิกซึ่งมีบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัว ได้แก่ สติปัญญา ทักษะ และบุคลิกภาพ เป็นต้น

1.2 กลุ่มแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะเฉพาะกลุ่ม หรือมีความสามารถเฉพาะที่ได้รับจากคุณสมบัติเฉพาะตัวของสมาชิกที่รวมเป็นกลุ่ม ซึ่งส่งผลให้แต่ละกลุ่มมีลักษณะแตกต่างกันออกไปบุคลิกภาพของกลุ่มพิจารณาได้จากความสามารถของกลุ่มที่แสดงออกพฤติกรรมโดยรวมของสมาชิกตลอดจนการตัดสินใจและการแสดงออกของสมาชิก

1.3 กลุ่มแต่ละกลุ่มมีลักษณะโครงสร้างภายในโดยเฉพาะ ซึ่งหมายถึง แบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก หรือลักษณะในการรวมกลุ่มของสมาชิก เช่น การแสดงบทบาท ตำแหน่งหน้าที่ และการสื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เป็นต้น

2. พลัง หรือ การเปลี่ยนแปลงบุคลิกลักษณะของกลุ่ม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมหรือความร่วมมือของสมาชิกหรือ จุดมุ่งหมายของกลุ่มพฤติกรรมของสมาชิก มีลักษณะ 2 ประการ คือ

2.1 ลักษณะที่ทำให้กลุ่มรวมกันได้ หมายถึง ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของสมาชิก ซึ่งความสัมพันธ์จะดำเนินไปอย่างราบรื่น เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกัน (Cohesion) ซึ่งทำให้การรวมกลุ่มมีความเหนียวแน่นมั่นคง

2.2 ลักษณะที่ทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จ หมายถึง กิจกรรมของสมาชิกที่กระทำเพื่อให้กลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้

จากทฤษฎีค่าข่ายการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมนั้น จะต้องเกิดมาจากการบูรณาการความต้องการขององค์กรเข้าด้วยกัน เพื่อมุ่งให้ได้ทั้งผลงานและความร่วมมือของสมาชิกในทีมจะต้องสร้างบรรยากาศของการยอมรับเพื่อสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ และเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

1. ค้นหากลุ่มเยาวชนที่สนใจ

- 1.1 โดยกำหนดกลุ่มเยาวชน 2 กลุ่มคือ
- โรงเรียนร้องกวางอนุสรณ์
 - มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่เฉลิมพระเกียรติ

เยาวชนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมให้ข้อมูล ร่วมพัฒนา

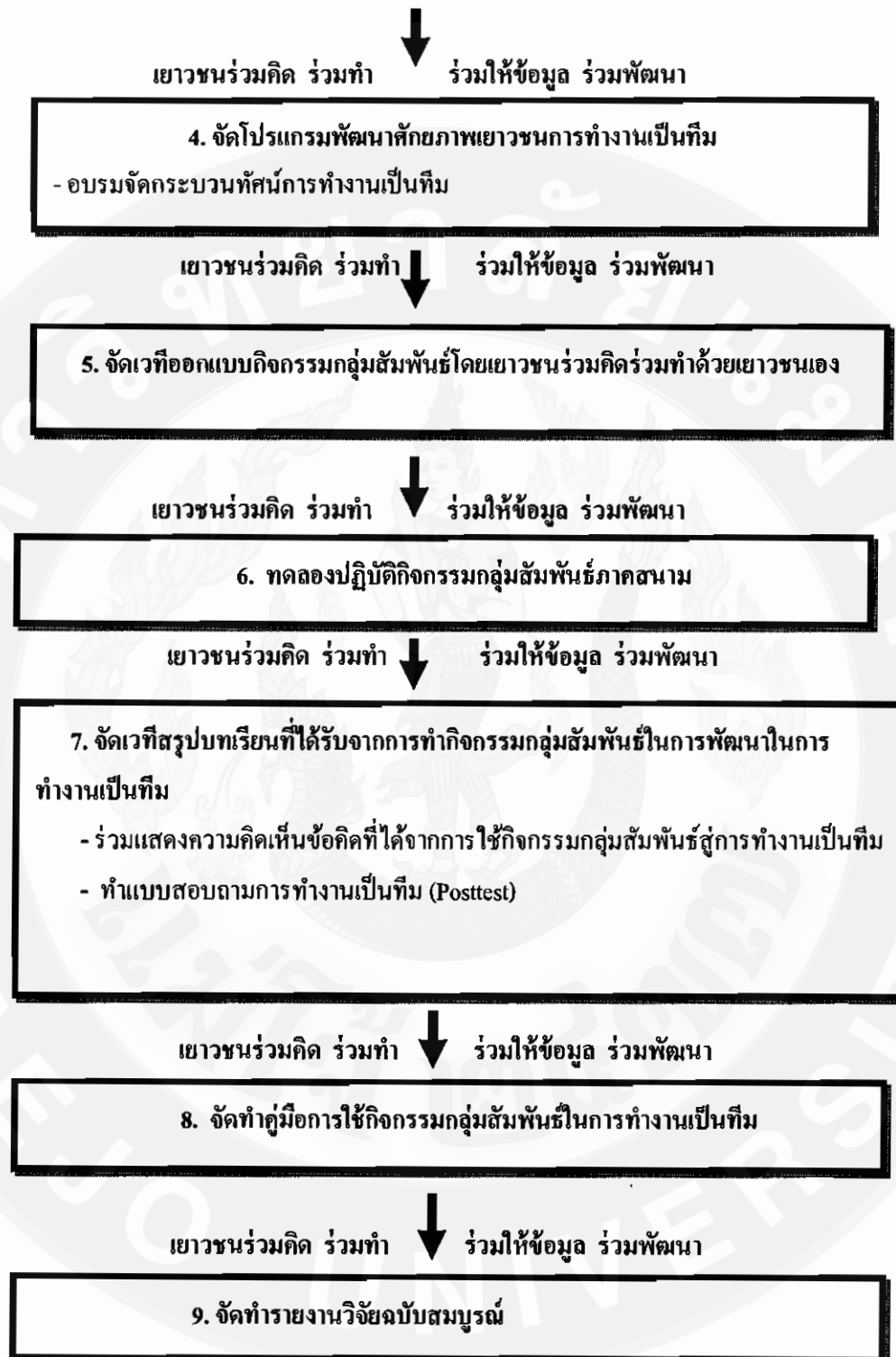
2. จัดเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ของเยาวชนในเขตอำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่

- 2.1 จัดเวทีโดยเชิญกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย เยาวชนโรงเรียนร้องกวางอนุสรณ์ เยาวชนมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่-เฉลิมพระเกียรติ ทั้ง 2 ในเขตอำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่ เพื่อหาแนวทางในการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์การทำงานเป็นทีม

เยาวชนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมให้ข้อมูล ร่วมพัฒนา

3. จัดวิเคราะห์ Swot Analysis

- 3.1 ปัญหาในการทำงานกลุ่มร่วมกับบุคคลอื่น
- จัดกระบวนการกลุ่มวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ให้กับเยาวชนอำเภอร้องกวางร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 - ได้ใช้แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม (Pretest)
 - 1.1 ความไว้วางใจ
 - 1.2 การสื่อสารแบบเปิด
 - 1.3 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย
 - 1.4 การยอมรับนับถือ
 - 1.5 ความมีมนุษยสัมพันธ์
 - 1.6 การมีส่วนร่วม
- 3.2 ศึกษาการทำงานเป็นทีมของเยาวชนร้องกวาง
- 3.3 ค้นหากิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีมของเยาวชน อำเภอร้องกวาง ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน



2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสัมพันธ์

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสัมพันธ์

2.1.1 ความหมายของกลุ่ม

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ได้มีผู้ที่ให้ความหมายของคำว่า “กลุ่ม” ไว้ทั้งในทางจิตวิทยา และจิตวิทยาสังคม ดังนี้

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

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

พรหมพิศ วาณิชการ (2535: 24) ได้กล่าวว่า กลุ่ม หมายถึง บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีการกระทำร่วมกัน เพื่อบรรลุสู่เป้าหมายร่วมกัน และเป็นการอยู่ร่วมกันในลักษณะที่มุ่งสนองความต้องการบางประการของแต่ละบุคคล

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (ม.ป.ป.: 4) ได้กล่าวว่า กลุ่มหมายถึง การรวมตัวของบุคคลซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอในช่วงเวลาหนึ่งคนเหล่านี้จะมีการรับรู้ในตนเองว่าพวกเขาขึ้นต่อกันและกันในอันที่จะปฏิบัติการเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของเขาเหล่านั้นจากความหมายของกลุ่มดังที่ได้มีผู้กล่าวมาแล้วข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า กลุ่มหมายถึง การที่บุคคลมาอยู่ร่วมกัน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ให้ความสนใจในสิ่งเดียวกันร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน

2.1.2 ความหมายของกลุ่มสัมพันธ์

กลุ่มสัมพันธ์ ได้มีผู้ที่ให้ความหมายไว้หลายคน ดังนี้

เคมปี (Kemp, 1965: 504) กล่าวไว้ว่า กลุ่มสัมพันธ์ เป็นกระบวนการที่ทำให้ทุกคนได้มีโอกาสรวมกันเป็นกลุ่ม เพื่อแก้ปัญหา หรือเพื่อกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนส่วนคาร์ทไรท์และแซนเดอร์ (Cartwright, D. & Zander, A. 1968 : 3) กล่าวว่า กลุ่มสัมพันธ์เป็นการนำเอาวิธีการต่างๆ เช่น บทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง เกม

การอภิปรายกลุ่ม การสังเกต และการให้ข้อวิจารณ์ ซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้การตัดสินใจร่วมกัน

สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540: 26) ได้ให้ความหมายของกลุ่มสัมพันธ์ไว้พอสรุปว่า กลุ่มสัมพันธ์หมายถึง การที่คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีความคิด มีการกระทำมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีแรงจูงใจร่วมกันในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยที่แต่ละคนในกลุ่มมีอิทธิพลและได้รับอิทธิพลต่อกัน แต่อาจจะมิวัตถุประสงค์ร่วมกันหรือไม่ก็ได้

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

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

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

จากความหมายของกลุ่มสัมพันธ์ ดังที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า กลุ่มสัมพันธ์หมายถึง เกิดจากบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีการกระทำ มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีจุดมุ่งหมายหรือจุดประสงค์ไปในทิศทางเดียวกันวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2.1.3 จุดมุ่งหมายของกลุ่มสัมพันธ์

สมชาติ กิจขรรยง (2543: 13-14) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มสัมพันธ์ไว้ดังนี้

1. เพื่อทำความรู้จักคุ้นเคย
2. เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนได้สนิทสนมเร็วกว่าที่จะได้รู้จักกันเอง
3. ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างเต็มที่

4. ประสบการณ์การเรียนรู้จากกิจกรรมช่วยให้ผู้เรียนรู้จักและสนใจตัวเองดี
ยิ่งขึ้น
5. บรรยากาศการเรียนรู้ช่วยผู้เรียนสนุกสนาน ไม่รู้สึกว่าคุณสอน
6. เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการฝึกอบรม และให้ผู้เรียนได้เรียนรู้
ในระยะเวลาอันสั้น
7. ประหยัดค่าใช้จ่าย และไม่เสี่ยงต่อการตัดสินใจในการเรียนกิจกรรม
8. เพื่อให้เกิดความกล้าที่จะแสดงออก และกล้าแสดงความคิดเห็นต่อกลุ่ม

เบนเนทท์ (Bennett. 1963: 8-9) ได้สรุปจุดมุ่งหมายโดยทั่วไป ของกลุ่ม
สัมพันธ์ไว้ดังนี้

1. เป็นการเปิดโอกาส ได้สมาชิกของกลุ่มได้เรียนรู้ทางด้านการศึกษาอาชีพ
สังคม และส่วนตัวจากการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น เช่นการปฐมนิเทศ
นักเรียนที่เข้าใหม่ การศึกษากลุ่มเรื่องชีวิตการทำงาน และปัญหาของการปรับตัวต่ออาชีพ
การ ได้มีโอกาสศึกษาปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลเป็นกลุ่มจะช่วยให้มีการ
เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นที่ยอมรับ

2. ก่อให้เกิดผลทางการบำบัดรักษา จากการที่สมาชิกของกลุ่มได้มี โอกาส
ระบายความเครียดทางอารมณ์ ทำให้สมาชิกเข้าใจ และได้ข้อคิดในการแก้ปัญหาต่างๆ มากขึ้น
รวมทั้ง ได้มี โอกาสศึกษาปัญหาที่นอกจากนี้กลุ่มยังเปิด โอกาสให้สมาชิกแต่ละคนวินิจฉัย
ปัญหาของตนเองและผู้อื่น

3. ช่วยให้ผู้บุคคลบรรลุจุดมุ่งหมาย ของการแนะนำอย่างประหยัด และมี
ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ช่วยให้การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะกลุ่ม
ช่วยให้เข้าใจภายหลังและลักษณะต่างๆ ไปของปัญหา

บัทตัน (Button. 1974: 1-2) กล่าวว่า กลุ่มสัมพันธ์ เป็นสิ่งที่จัดขึ้น โดยมี
จุดมุ่งหมายที่จะช่วยส่งเสริมให้มนุษย์ได้เติบโต และพัฒนาโดยเฉพาะทักษะด้านความสัมพันธ์
กับบุคคลอื่น ดังนั้นการจัดกลุ่มสัมพันธ์ จึงเป็นการสร้างโอกาสให้มนุษย์ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการ
ติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ในบรรยากาศที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน

คมเพชร ฉัตรศุภกุล (2546: 149-151) กล่าวถึงความมุ่งหมายของกลุ่มสัมพันธ์ไว้ดังนี้

1. เพื่อสร้างความเข้าใจในตนเองอย่างถูกต้อง โดยปกติคนทั่วไปอาจจะคิดว่าตนเอง มีความเข้าใจในตนเอง ไม่จำเป็นต้องให้คนอื่นช่วยชี้แจงว่าตนเป็นคนอย่างไรในทางจิตวิทยาแล้วมนุษย์ย่อมเข้าใจตนเอง แต่บางครั้งอาจจะไม่เข้าใจตนเองได้ดีเท่าที่ควร หรือบางครั้งก็เข้าใจตนเองผิดพลาดได้ ทั้งนี้เพราะว่าแต่ละคนก็มีการปรับตัวกับสิ่งแวดล้อม โดยใช้กลวิธีการป้องกันตัวที่แตกต่างกันไป ด้วยเหตุนี้กลุ่มสัมพันธ์ก็อาจช่วยมนุษย์ได้โดยเป็นกระจกเงาสท้อนให้เห็นภาพของตนเองทุกๆ ด้าน

2. เพื่อสร้างความเข้าใจบุคคลอื่นมนุษย์มีความต้องการที่จะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือ ความเข้าใจในสมาชิกของกลุ่ม ความเข้าใจในบุคคลอื่นจะทำให้เกิดการยอมรับพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา ดังนั้น ในการทำกลุ่มสัมพันธ์ร่วมกันของสมาชิก จะเปิดโอกาสให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ลักษณะต่างๆ ของแต่ละคน ได้เป็นอย่างดี

3. เพื่อสร้างความสามารถในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิก ซึ่งนอกจากจะอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของสมาชิกแต่ละคนแล้ว สิ่งที่สำคัญและมีความหมายต่อความสำเร็จของกลุ่มคือ ความร่วมมือซึ่งถ้าขาดความร่วมมือที่ดี จะทำให้การทำงานของกลุ่มไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้น ในการทำกลุ่มสัมพันธ์จึงมีจุดมุ่งหมายที่จะเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดีให้แก่สมาชิกกลุ่มให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น

จากจุดมุ่งหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า กลุ่มสัมพันธ์มีจุดมุ่งหมาย เพื่อช่วยพัฒนาส่งเสริมให้บุคคลได้มีโอกาสเรียนรู้ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้สร้างความเข้าใจในตนเอง เข้าใจผู้อื่น ตลอดจนเพื่อให้บุคคลได้มีการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาตนเองในทางที่พึงประสงค์ อยู่ร่วมกันในสังคมกับผู้อื่นได้

2.1.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

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

1. ทฤษฎีสนาม (Field Theory) ของ เคิร์ต เลวิน (Kurt Lewin) ทฤษฎีนี้มีแนวคิดที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้ คือ

1.1 โครงสร้างของกลุ่มเกิดการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีลักษณะแตกต่างกัน

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

1.3 องค์ประกอบต่าง ๆ ดังกล่าวไว้ในข้อ 1.2 มีผลต่อโครงสร้างของกลุ่ม ซึ่งจะมีลักษณะแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของสมาชิกในกลุ่ม

1.4 สมาชิกในกลุ่มจะมีการปรับตัวเข้าหากันและพยายามช่วยกันทำงานซึ่ง การที่บุคคลพยายามปรับตัว จะก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (cohesion) และทำให้เกิดพลังหรือแรงผลักดันที่ทำให้กลุ่มสามารถดำเนินงานไปได้ด้วยดี

2.ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ (Interaction Theory) ของ เบลส์ (Bales) โฮมาน (Homans) และ ไวท์ (Whyte)

แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีนี้คือ

2.1 ปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยการกระทำกิจกรรมอย่างใด อย่างหนึ่ง (Activity)

2.2 ปฏิสัมพันธ์ คือ

2.2.1 ปฏิสัมพันธ์ทางร่างกาย (Physical Interaction)

2.2.2 ปฏิสัมพันธ์ทางวาจา (Verbal Interaction)

2.2.3 ปฏิสัมพันธ์ทางอารมณ์และจิตใจ (Emotional Interaction)

3.ทฤษฎีระบบ (System Theory) ทฤษฎีนี้มีแนวคิดสำคัญ คือ

3.1กลุ่มมีโครงสร้างหรือระบบซึ่งประกอบไปด้วยการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิก และการแสดงบทบาทของสมาชิกอันถือว่าการลงทุน (Input) เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Output) อย่างใดอย่างหนึ่ง

3.2การแสดงบทบาทหน้าที่ของสมาชิกการกระทำได้โดยผ่านทางระบบสื่อสาร (Communication) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการแสดงออก

4.ทฤษฎีสังคมมิติ (Sociometric Orientation) ของ โมเร โน (Moreno) ทฤษฎีนี้มีแนวคิดสำคัญดังต่อไปนี้

4.1ขอบเขตขอบการกระทำของกลุ่มขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของสมาชิกในกลุ่มในการเลือกรูปแบบและวิธีการที่จะปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interpersonal Choice)

4.2เครื่องมือที่สามารถนำมาใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ได้ดี คือการแสดงบทบาทสมมุติ (role playing) และการใช้เครื่องมือวัดสังคมมิติ (Sociometric Test)

จากทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลิกภาพของกลุ่มเป็นลักษณะอันเป็นส่วนรวมทั้งหมด รวมทั้งพลัง อารมณ์และความสามารถของกลุ่ม หรืออาจเรียกได้ว่า คุณลักษณะต่างๆที่ทำให้กลุ่มเป็นกลุ่ม โดยมีการปฏิสัมพันธ์กันในรูปแบบการกระทำ

ความรู้สึก และความคิด รวมถึงการปรับตัวเข้าหากัน และพยายามที่จะทำงานร่วมกัน จนเกิด
พลังผลักดันของกลุ่ม

2.1.5 ขั้นตอนในการดำเนินกลุ่มสัมพันธ์

ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นกิจกรรม ขั้นอภิปรายและวิเคราะห์ ขั้นสรุป
และประยุกต์ และขั้นประเมินผล (นิรมิต ชวาระนอง. 2542: 11-13) มีรายละเอียดดังนี้

1. ขั้นกิจกรรม เป็นขั้นที่ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง ใน
กลุ่มและเป็นผู้ลงมือปฏิบัติหรือคิดค้นแสวงหาสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้
การเรียนรู้เป็นประสบการณ์ที่เต็มไปด้วยความมีชีวิตชีวา ไร้ใจ ไม่เฉื่อยชา การมีส่วนร่วมของ
ผู้เรียนในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ จะเน้นการมีส่วนร่วมทุก ๆ ด้าน

1.1 การมีส่วนร่วมทางด้านร่างกาย จะมีการเคลื่อนไหวและการแสดงออก
ทางกาย วาจา ในการแสดงความคิดเห็น สื่อความหมายกับผู้อื่นเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

1.2 การมีส่วนร่วมทางด้านจิตใจ ความรู้สึกและอารมณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น
เกี่ยวกับสิ่งที่ลงมือปฏิบัตินั้น จะนำไปสู่แนวคิดและการเรียนรู้ทางด้านเนื้อหาวิชาการ ได้เป็น
อย่างดี

1.3 การมีส่วนร่วมทางด้านสติปัญญาหรือสมองเป็นแนวทางในการพัฒนา
ความคิดเหตุผลในการพิจารณาไตร่ตรองในการทำงาน การวิเคราะห์ การตัดสินใจ มีการค้นพบ
สิ่งที่ต้องการเรียนรู้ และสร้างแนวคิดจากสิ่งที่ได้รับนั้น

1.4 การมีส่วนร่วมทางสังคม เมื่อผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในกลุ่ม ก็จะมี
ความสัมพันธ์กับผู้อื่นจะเกิดปฏิสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้สึกนึกคิด
คำนึงความเชื่อ ฯลฯ ซึ่งจะช่วยให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างกว้างขวางและเกิดผลดี

2. ขั้นอภิปรายและวิเคราะห์เมื่อผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกระทำกิจกรรมการ
เรียนรู้ด้วยตนเองแล้ว ต่อไปต้องให้ผู้เรียนร่วมกันอภิปรายและวิเคราะห์ประสบการณ์การ
เรียนรู้ที่ตนเองทำ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้อย่างกว้างขวาง และยังช่วยให้ผู้เรียนสามารถ
ประเมินความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม วิธีการเรียนรู้ ผลของการเรียนรู้ตลอดจนช่วยให้
ผู้เรียนรู้จักตนเองยิ่งขึ้น

3. ขั้นสรุปและประยุกต์ใช้ เมื่อผู้เรียนค้นพบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนจะ
รวบรวมแนวคิดที่ตนค้นพบและแนวคิดที่ได้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นแล้วสรุป
เป็นหลักการของตนเองการเรียนรู้ที่นอกจากจะเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาในปัจจุบันแล้วเรายังเรียน
เพื่อแก้ปัญหาและเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ขึ้นในอนาคต การประยุกต์นั้นจะทำให้สองลักษณะ
คือ

3.1 การประยุกต์เพื่อปรับปรุงบุคลิกภาพหรือการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมยิ่งขึ้น รวมทั้งการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ตลอดจนเสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือการมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3.2 การประยุกต์เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในอนาคตตลอดจนช่วยในการคิดค้นและประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ ขึ้น

4. ขั้นประเมินผล การประเมินผลกลุ่มสัมพันธ์ถือว่าผู้เรียนจะเป็นผู้ประเมินผล การเรียนรู้ของตนเองและกลุ่ม จากการอภิปรายให้ข้อเสนอแนะและคิดร่วมกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม

2.1.6 กิจกรรมที่ใช้ในกลุ่มสัมพันธ์

การจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มสัมพันธ์ ซึ่งทศนาแจ่มมณี (2545: 152) ได้เสนอกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับทฤษฎีกลุ่มสัมพันธ์ไว้พอสรุปได้ดังนี้

1. เกม (Game) เป็นวิธีการหนึ่งซึ่งสามารถนำไปใช้ในการสอนกลุ่มสัมพันธ์ได้ดี โดยครูผู้สอนสร้างสถานการณ์หรือเกมการเล่นขึ้น แล้วให้ผู้เรียนลงเล่นด้วยตนเองภายใต้ข้อตกลงหรือกติกาบางอย่างที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้เรียนก็ตัดสินใจทำอย่างใดอย่างหนึ่ง อันมีผลออกมาในรูปของการแพ้การชนะ วิธีนี้จะช่วยให้ผู้เรียนฝึกการแก้ปัญหาและเอาชนะอุปสรรคต่างๆ

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

3. กรณีตัวอย่าง (Case) เป็นวิธีการสอนอีกวิธีหนึ่งซึ่งใช้กรณี หรือเรื่องราวต่างๆที่เกิดขึ้นจริงๆ มาดัดแปลงและใช้เป็นตัวอย่างในการให้ผู้เรียนได้ศึกษา วิเคราะห์และอภิปรายร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจและฝึกฝนหาทางแก้ไขปัญหาที่นั้น วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้รู้จักคิดและพิจารณาข้อมูลซึ่งกันและกัน รวมทั้งการนำเอากรณีต่างๆ ซึ่งคล้ายคลึงกับชีวิตจริงมาใช้ จะช่วยให้การเรียนรู้มีลักษณะใกล้เคียงกับความจริง ซึ่งมีส่วนทำให้การเรียนรู้มีความหมายสำหรับผู้เรียนมากขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการเผชิญและแก้ปัญหาโดยไม่ต้องให้พบกับปัญหาจริง

4. สถานการณ์จำลอง (Simulation) คือการจำลองสถานการณ์จริงเพื่อให้ผู้เรียนได้ลงไปอยู่ในสถานการณ์ และได้เรียนรู้เกี่ยวกับความเป็นจริงในเรื่องนั้น วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสทดลองแสดงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งในสถานการณ์จริงผู้เรียนอาจจะไม่กล้าแสดงเพราะอาจจะเป็นการเสี่ยงต่อผลที่จะได้รับจนเกินไป

5. ละคร (Acting or Dramatization) เป็นวิธีการที่ผู้เรียนได้ทดลองแสดงบทบาทตามบทที่เขียนหรือกำหนดไว้ให้ โดยผู้แสดงจะต้องพยายามแสดงให้สมบทบาทที่กำหนดไว้ โดยไม่นำอนุคลิกภาพและความรู้สึกนึกคิดของตนเองเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องอันจะมีผลทำให้เกิดผลเสียต่อการแสดงบทบาทนั้นๆ วิธีการนี้เป็นวิธีการที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สาระ โดยการช่วยกันนำสาระมาแสดงให้ชัดเจน การที่ผู้เรียนได้มีโอกาสได้แสดงละครร่วมกัน จะช่วยฝึกให้ผู้เรียนเกิดความรับผิดชอบในการเรียนรู้ร่วมกัน ได้ฝึกการทำงานร่วมกัน

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

เอกสารที่ทำการค้นคว้ามาเกี่ยวกับเทคนิคมีหลายวิธีในการนำมาใช้ในกลุ่ม เช่น เกมบทบาทสมมติ กรณีตัวอย่าง สถานการณ์จำลอง ละคร และการอภิปรายกลุ่มย่อย ซึ่งเป็นเทคนิคที่จะช่วยให้ นักเรียนได้แสดงออกได้ฝึกทักษะต่างๆ ร่วมกันในกลุ่ม จากกระบวนการที่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมซึ่งจะช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ และได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และได้มีโอกาสที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่มได้อย่างเหมาะสมอีกด้วย

2.1.7 ขนาดของกลุ่มที่ใช้ในกลุ่มสัมพันธ์

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

ชอร์ (Shaw. 1981: 4) กล่าวถึงขนาดของกลุ่มว่า กลุ่มย่อย ควรมีสมาชิก 10 คนเป็นอย่างมาก แต่ถ้ามีจำนวนสมาชิก 30 คนขึ้นไป จะจัดเป็นกลุ่มใหญ่ก็อาจแบ่งเป็นกลุ่มย่อยได้ จำนวนสมาชิกไม่เป็นปัญหาสำคัญต่อองค์ประกอบอื่น ๆ ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์ของสมาชิกและความร่วมมือในการทำงานของสมาชิก จะมีความสำคัญต่อการทำงานของกลุ่มมากกว่า

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

จำเนียร ช่วงโชติ และคนอื่นๆ (2521: 38) กล่าวว่าส่วนใหญ่นักจิตวิทยานิยมศึกษากลุ่มขนาดเล็กที่มีสมาชิก 5-9 คน เพราะจะดูการเปลี่ยนแปลงและขบวนการของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกได้ง่ายกว่าศึกษาจากกลุ่มใหญ่และยังได้กล่าวว่า กลุ่มเล็กยังจัดได้ว่ามีขนาดพอเหมาะที่จะดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะจะทำให้สมาชิกทุกคนในกลุ่ม ได้มีโอกาสแสดงความคิดของตนเองอย่างเต็มที่ แต่ถ้ามีจำนวนมากเกินไป สมาชิกทุกคนก็จะไม่มีโอกาสได้แสดงความต้องการได้เป็นรายบุคคล ก็จะทำให้บรรยากาศน่าเบื่อหน่าย สมาชิกจะเกิดความไม่สนใจและอาจจะออกจากกลุ่มไปในที่สุด

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

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ขนาดของกลุ่มควรมีอยู่ประมาณ 10-20 คน จึงจะเหมาะกับการเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ต่อภายในกลุ่ม และสอดคล้องกับสภาพการแบ่งกลุ่มในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน

2.1.8 เวลาและจำนวนครั้งในการเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์

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

ทรอเซอร์ (ชูชัย สมิทธิไกร. 2528: 18-19 ; อ้างอิงมาจาก Trozer. 1977) ได้ให้ความเห็นว่าในการกำหนดระยะเวลาและความถี่ของการเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์นั้น หากจัดทำกับสถานศึกษา จำเป็นต้องพิจารณาถึงการจัดเวลาเรียนของสถานศึกษานั้นด้วย เช่น ในโรงเรียน

ส่วนมากจะจัดเวลาเป็นคาบ ๆ ละ 50 นาที เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดได้ว่าควรใช้เวลาในการเข้ากลุ่มนานเท่าใด สำหรับจำนวนครั้งในการเข้ากลุ่มไม่ต่ำกว่า 8 ครั้ง

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

2.1.9 ลำดับขั้นของกลุ่มสัมพันธ์

ศุภวดี บุญญวงศ์ (2527: 133-134) กล่าวถึงขั้นตอนในการดำเนินกลุ่มสัมพันธ์ไว้ดังนี้

1. ขั้นการมีส่วนร่วม ระยะนี้นักเรียนจะเข้ามามีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกหนึ่งของกลุ่มและเป็นผู้ลงมือปฏิบัติกิจกรรม หรือค้นคว้าแสวงหาสิ่งที่ต้องการรู้นั้นด้วยตนเอง ผลจากการเรียนรู้จะเกิดกับผู้เรียนโดยตรง ผู้ที่มีส่วนร่วมมากก็จะได้รับผลการเรียนรู้นั้นๆ มากขึ้นด้วยในการทำกิจกรรมจะเป็นการมีส่วนร่วมในด้านต่างๆ ดังนี้

1.1 ทางด้านร่างกาย คือการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนลงมือปฏิบัติหรือกระทำ กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือการค้นคว้าสืบสวนสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ด้วยตนเองซึ่งจะต้องอาศัยการแสดงออกทางกายวาจาในการสื่อความหมายกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

1.2 ทางด้านจิตใจ คือ การที่นักเรียนเกิดความรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งที่ได้ลงมือปฏิบัติ นั้นอย่างแท้จริง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้ จะนำไปสู่การรับรู้แนวคิด และการเรียนรู้ทางด้านเนื้อหาเป็นอย่างดี และช่วยให้นักเรียนสามารถจดจำเนื้อหาได้นานอีกด้วย

1.3 ทางด้านปัญหาหรือสมอง คือ การเรียนรู้ที่เกิดจากการเห็นจริง มีการค้นพบสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ และสร้างแนวคิดจากสิ่งที่ได้รู้นั้น จะทำให้การเรียนรู้มีความหมายต่อผู้เรียนมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาแนวความคิดและเหตุผลในการพิจารณาไตร่ตรองในการทำงาน การตัดสินใจการวิเคราะห์และสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง

2. ขั้นวิเคราะห์ เป็นระยะที่ผู้เรียนจะร่วมกันวิเคราะห์ประสบการณ์การเรียนรู้ทันที หลังจากที่ได้ลงมือกระทำกิจกรรมจะช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้กว้างขวาง สามารถประเมินความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม วิธีการเรียน ผลการเรียนรู้ ตลอดจนช่วยให้ผู้เรียนรู้จักตนเองดีขึ้น

3. ขั้นสรุปและประยุกต์หลักการ เป็นระยะที่ผู้เรียนจะรวบรวมแนวคิดที่ตนค้นพบแนวคิดที่ได้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น แล้วสรุปเป็นหลักการของตนเอง ซึ่ง

ผู้เรียนสามารถนำหลักการนั้นไปประยุกต์ใช้ในอนาคตหรือประยุกต์ให้เข้ากับตนเองได้ การประยุกต์นั้นจะทำได้ 2 ลักษณะ คือ

3.1 การประยุกต์เพื่อปรับปรุงบุคลิกภาพ หรือพัฒนาตนเองให้เหมาะสมยิ่งขึ้น รวมทั้งการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นตลอดจนเสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

3.2 การประยุกต์เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ และเพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นกว่าเดิม ตลอดจนช่วยในการคิดค้น และประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ ขึ้น

4. ขึ้นประเมินผล โดยให้นักเรียนเป็นผู้ประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง และของกลุ่มจากการอภิปราย ให้ข้อเสนอแนะและติชม ร่วมกับสมาชิกคนอื่นๆ ในกลุ่ม

กมลเพชร ฉัตรสุกกุล (2546: 27-28) ได้กล่าวถึง ระยะเวลาของกลุ่มว่า เมื่อสมาชิกเริ่มเข้ากลุ่มอาจจะพบว่า พฤติกรรมที่แสดงออกในกลุ่มนั้น มีความแตกต่างจากที่ได้เข้ากลุ่มเป็นเวลานานแล้ว ทั้งนี้เพราะว่า การที่จะทำให้กลุ่มเป็นกลุ่มที่สมบูรณ์นั้นจะต้องอาศัยเวลาในการพัฒนา กลุ่มนั้นมักจะพบว่า กลุ่มจะต้องผ่านระยะต่างๆ 4 ระยะคือ

1. ระยะที่บุคคลแต่ละคนมีการแข่งขันและมีศูนย์กลางอยู่ที่ตนเอง (Individually Centered, Competitive Phase) เมื่อบุคคลได้มีโอกาสเข้าอยู่ร่วมกัน โดยธรรมชาติแล้วบุคคลจะต้องเห็นว่าตนเองมีความสำคัญ ยังไม่รู้จักกันแล้วการที่จะยอมรับง่ายๆ นั้นเป็นสิ่งที่ลำบาก ทั้งๆ ที่อยากให้คนอื่นยอมรับตนเอง นอกจากนี้แล้วบุคคลแต่ละคน มักจะเริ่มมีการแข่งขันกับผู้ที่มีความต้องการเหมือนตนเอง บุคคลเหล่านี้ต้องการคนที่เก่งกว่าตนเองเท่านั้นมาเป็นผู้นำ และรับผิดชอบต่อเขา

2. ระยะของความขัดแย้งและความคับข้องใจ (Frustration and Conflict Phase) เมื่อสมาชิกเกิดการแข่งขัน และยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง จะมีผู้นำเอกกลุ่มประเภทฝึกความไวในการรับรู้ (Sensitivity Group หรือ T-Group) มาใช้ช่วยกลุ่มให้พัฒนาขึ้น โดยหวังว่า อาจจะทำให้บุคคลเข้าใจตนเองและผู้อื่น ถ้าหากผู้นำดังกล่าว ไม่สามารถจะนำกลุ่มสำเร็จ สมาชิกจะรู้สึกเป็นปฏิปักษ์กับผู้นำและมองไปในแง่ของบุคคลที่ไม่มีความสามารถดำเนินในด้านความล้มเหลวแทนที่จะช่วยกันพัฒนาสัมพันธภาพที่ดีอันจะทำให้ได้รับความสำเร็จในจุดมุ่งหมายของกลุ่ม ในระยะนี้สมาชิกจะรู้สึกขัดแย้งกันและมีความคับข้องใจมาก

3. ระยะกลุ่มมีความสำคัญ (Group - Harmony Phase) ในระยะนี้ความคิดที่สอดคล้องกันจะพัฒนาขึ้น แต่ในขณะที่เดียวกันก็จะมี ความพอใจและความสบายใจมากด้วย สมาชิกได้รับการสนับสนุนคอยหลีกเลี่ยงการมีความขัดแย้งและไม่ค่อยมีผลงานจะป้องกันการกระตุ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งปฏิริยาด้านนิเสธและนอกจากนี้ จะมีการเก็บกคความต้องการของตนเองเพื่อให้กลุ่มได้รับความพึงพอใจ

4. ระยะที่มีผลงานและ ชีตกลุ่มเป็นศูนย์กลาง (Group-Centered Productive Phase) สมาชิกยังคงแสดงความคิดเห็นถึงความเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น แต่ไม่อยู่ในระดับที่จะเพิกเฉยต่อความขัดแย้ง ทั้งนี้เพื่อให้ได้รับความสำเร็จในเรื่องความสามัคคี สมาชิกจะเผชิญกับความขัดแย้งและเรียนรู้ในการที่จะแก้ไขแต่ละคนจะยอมรับความผิดชอบ ร่วมมืออุดหนุนต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องคำนิยม หรือพฤติกรรมก็ตามในที่สุดสมาชิกจะกลายเป็นผู้ที่ชีตกลุ่มเป็นศูนย์กลาง

วิภา วโรตมะวิษญ์ (2530: 252-253) กล่าวถึงลำดับขั้นของการเรียนการสอนโดยใช้กลุ่มสัมพันธ์ไว้ดังนี้

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

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

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

4. ขั้นกระชับความสัมพันธ์ (Reforming Stage) เป็นขั้นที่กลุ่มรู้จัก ค้นหา และเข้าใจในบทบาทของตนเองเป็นอย่างดี จึงทำให้การดำเนินงานของกลุ่มเป็นไปอย่างดี

5. ขั้นสลายตัว (Disbanding Stage) เป็นขั้นสุดท้ายเมื่อสมาชิกของกลุ่มได้ร่วมมือกันดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จนบรรลุเป้าหมายแล้วภารกิจของกลุ่มเริ่มลดลงไปด้วยทำให้กลุ่มเริ่มสลายตัว ในขั้นนี้ผู้สอนจะมีบทบาทในการทบทวนการดำเนินงานของกลุ่มที่ผ่านมาเพื่อทำการสรุปผลและเสนอแนะแนวทางในการนำผลไปใช้หรือนำไปศึกษากันกว่าต่อไป

จากลำดับขั้นของกลุ่มสัมพันธ์ดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ลำดับขั้นของกลุ่มสัมพันธ์นั้นจะประกอบไปด้วย ขั้นการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความคุ้นเคย ขั้นวิเคราะห์ประสบการณ์หลังจากที่ได้ปฏิบัติกิจกรรมขั้นสรุป และประยุกต์หลักการ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับตนเอง และขั้นประเมินผลโดยให้สมาชิกช่วยกันประเมินผลการเรียนรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะและติชมร่วมกัน

2.1.10 งานวิจัยในต่างประเทศ

ควิเอนา และ ฟูลด์ส (ฤทัยรัตน์ ธรเสนา. 2535: 46-49 ; อ้างอิงมาจาก Quiana and Foulds.1970: 145-149) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลของการฝึกกิจกรรมกลุ่ม ต่อการรับรู้ความเข้าใจตนเองของผู้เข้ารับการฝึก โดยการฝึกแบบกลุ่มทบทวน ซึ่งให้ทุกคนแสดงกิจกรรมเกี่ยวกับการแสดงบทบาท การสื่อสารด้วยคำพูดและการอภิปรายตนเอง ใช้เวลาในการฝึก 30 ชั่งโมง ติดต่อกันผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่เข้ารับการฝึกมีการเปลี่ยนแปลงความเข้าใจในตนเองในทางที่ดีขึ้น ในด้านคุณค่าตนเองตามความเป็นจริง ด้านความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพการควบคุมความรู้สึกรู้สึกของตนเอง

เทรปปา และ ไพรค์ (อมรรวรรณ แก้วค่อง. 2542: 24 ; อ้างอิงจาก Treppa and Frike. 1972: 466-467) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลของกลุ่มมาราธอนที่มีต่อความเข้าใจในตนเองโดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มทดลองมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับความเข้าใจตนเองดีขึ้น มีความสามารถในการควบคุมตนเองมากขึ้น เห็นคุณค่าของการมีชีวิตอยู่ยอมรับตนเอง เข้าใจในความเป็นมนุษย์มีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์และมีความคิดเกี่ยวกับตนเองในอุดมคติ

เล็กซ์ (Lex. 1973: 6093-A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเจตคติของนักศึกษา ด้วยวิธีการสอนแบบกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ กับกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ในมลรัฐอินเดียนนาผู้วิจัยแบ่งนักศึกษาเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มควบคุมใช้วิธีการสอนแบบเก่า กับกลุ่มทดลองใช้วิธีการสอนแบบกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาจิตใจ

ทางด้านศาสนาของผู้เรียนทั้ง 2 กลุ่ม ในระหว่างทดลองพบว่า นักศึกษารู้สึกพอใจต่อประสบการณ์ที่ได้รับ เพราะได้รับแรงกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายอย่างอิสระในเรื่องคำนิยาม และทุกคนยินดีร่วมในกิจกรรมกลุ่ม

2.1.11 งานวิจัยในประเทศ

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

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

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

สิวพร ภูมิศิริวัฒน์ (2545: 51) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของนักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอพล จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของนักศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอพล จังหวัดขอนแก่น ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2544 จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบวัดพฤติกรรมด้านความเชื่อมั่นมีค่าความ

เชื่อมั่นเท่ากับ .8597 และ โปรแกรมกระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง ผลวิจัยพบว่า นักศึกษาที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมกระบวนการกลุ่มด้วยโปรแกรมกระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้นกว่าก่อนการทดลอง

อรรณูญา วันกิ่ง (2546: 59) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลของกิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการอารมณ์ของตนเอง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีคะแนนความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการอารมณ์ของตนเอง ตั้งแต่ เปอร์เซนต์ไทล์ที่ 45 ลง มา จำนวน 30 คน ผู้วิจัยแบ่งนักเรียนเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 15 คน โดยจัดกิจกรรมกลุ่มให้กับกลุ่มทดลองจำนวน 16 ครั้ง ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการตนเองสูงขึ้นหลักจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมมีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โสพิษ ปลอดเขียว (2546: 35) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนหมวกเหล็กวิทยาลัยอำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยทำการศึกษานักเรียนจำนวน 30 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 15 คน กลุ่มทดลองคือกลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมและกลุ่มควบคุมคือกลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้รับการใช้กิจกรรมกลุ่มมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนมากกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการใช้กิจกรรมกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสัมพันธ์ พบว่า กลุ่มสัมพันธ์สามารถนำไปพัฒนาบุคคลในระดับต่างๆ ได้ เพราะเป็นการให้บุคคลได้ลงมือปฏิบัติจริง และเกิดประสบการณ์ที่ดีเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ที่ต้องการพัฒนาและแสดงให้เห็นว่ากลุ่มสัมพันธ์มีกระบวนการในการพัฒนาคนในต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยการวิจัยนี้ เน้นปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research หรือ PAR) เป็นเทคนิคการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาชุมชนที่เน้นให้คนในชุมชนสามารถรวมตัวกันในรูปขององค์กรประชาชนที่มีประสิทธิภาพ โดยเพิ่มศักยภาพของคนในชุมชนด้วยระบบข้อมูล ให้ประชาชนเห็นความสำคัญของข้อมูล เพราะข้อมูลจะช่วยให้คนในชุมชนสามารถวิเคราะห์ปัญหาของชุมชนและดำเนินการพัฒนาชุมชนต่อไปได้ลักษณะที่สำคัญของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือ 1). ในการวิเคราะห์ปัญหาชุมชนต้องไปใช้ชีวิตร่วมกับคนในชุมชน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและถูกต้อง 2). เน้นการจัดการชุมชนและการมีส่วนร่วมในรูปของการรวมตัวเป็นองค์กรของคนในชุมชน 3). ให้คนในชุมชนคิดและตัดสินใจโดยตนเอง โดยไม่มีการครอบงำและมีบทบาทในทุกขั้นตอน 4). เป็นการผสมผสานแนวความคิดของการจัดการชุมชน (Community Organization) และการเรียนรู้ของชุมชนเข้าด้วยกัน (Problem Base Learning) เพื่อศึกษาผลของการใช้กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยใช้รูปแบบที่มีกลุ่มทดลองเพียงกลุ่มเดียว มีการทดสอบด้วยแบบวัดก่อนการทดลองและหลังการทดลอง (One Group Pretest – Posttest Design)

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาการทำงานเป็นทีม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นเยาวชนในอำเภอร่อง จังหวัดแพร่ ได้แก่ เยาวชนจากโรงเรียนร่องกวางอนุสรณ์ จำนวน 25 คน และมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่เฉลิมพระเกียรติ จำนวน 25 คน รวม 50 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นเยาวชนในอำเภอร่อง จังหวัดแพร่ ได้แก่ เยาวชนจากโรงเรียนร่องกวางอนุสรณ์ จำนวน 25 คน และมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่เฉลิมพระเกียรติ จำนวน 25 คน รวม 50 คน เข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กลุ่มสัมพันธ์
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ใช้กระบวนการมีส่วนร่วม (Participatory Action Research หรือ PAR)
 - 1.1 ในการวิเคราะห์ปัญหาชุมชนต้องไปใช้ชีวิตร่วมกับคนในชุมชน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและถูกต้อง
 - 1.2 เน้นการจัดการชุมชนและการมีส่วนร่วมในรูปของการรวมตัวเป็นองค์กรของคนในชุมชน
 - 1.3 ให้คนในชุมชนคิดและตัดสินใจโดยตนเอง โดยไม่มีการครอบงำและมีบทบาทในทุกขั้นตอน
 - 1.4 เป็นการผสมผสานแนวความคิดของการจัดการชุมชน (Community Organization) และการเรียนรู้ของชุมชนเข้าด้วยกัน (Problem Base Learning)
 - 1.5 มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ผสมผสานการใช้เทคนิคในกระบวนการพัฒนาหลายวิธี ได้แก่ เทคนิคประชุมกลุ่มย่อย (focus group discussion) เทคนิค SWOT Analysis กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เช่น การระดมสมอง การฝึกปฏิบัติจริง เป็นต้น
2. แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม (ใช้แบบการทำงานเป็นทีมของปาริชาติ ศรีเหรา)
3. โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม

เป็นแบบสอบถามความรู้สึคนึกคิดที่มีต่อการทำงานเป็นทีม เป็นลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

คำชี้แจงในการตอบคำถาม

แบบสอบถามนี้ ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการทำงานเป็นทีม แต่ละข้อไม่มีคำตอบ ที่ถูกหรือผิด เพราะแต่ละคนย่อมมีลักษณะนิสัย และความรู้สึก หรือแนวทาง

ประพจน์ในการทำงานเป็นทีมไม่เหมือนกัน ดังนั้นคำตอบที่ถูกที่สุดคือ คำตอบที่ตรงกับความรู้สึกหรือสภาพที่แท้จริงของท่าน

วิธีตอบแบบสอบถาม

ให้ผู้ตอบอ่านข้อความในแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่าตรงกับความคิดเห็น หรือการกระทำที่แท้จริงของท่านในระดับใด แล้วให้ขีดเครื่องหมาย □ ในช่องทางด้านขวามือของข้อความนั้นในแบบสอบถามจะตอบเพียงข้อละ 1 ช่องเท่านั้น และขอให้ผู้ตอบตอบทุกข้อ จะมีช่องให้เลือกตอบ 5 ช่อง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้คือ

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 1 ตารางลักษณะการทำงานเป็นทีม

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

ข้อ	ลักษณะการทำงานเป็นทีม	5	4	3	2	1
	ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย(Unity of Purpose)					
05	ท่านทราบวัตถุประสงค์และเข้าใจเป้าหมายของทีมงานก่อนการปฏิบัติงาน.....					
06	ท่านมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน.....					
	ด้านการยอมรับนับถือ (Respect)					
07	ท่านให้ความร่วมมือและช่วยเหลือสมาชิกในทีม.....					
08	ท่านทำงานร่วมกับสมาชิกในทีมด้วยความเต็มใจ.....					
	ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation)					
09	ท่านมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเพื่อช่วยเหลือคอสมาชิกทีมงาน.....					
10	ท่านมีความจริงใจและปรารถนาดีต่อสมาชิกทีมงาน.....					
	ด้านการมีส่วนร่วม (Participation)					
11	ท่านและสมาชิกทีมงานสามารถช่วยกันในการกำหนดเป้าหมายของทีม					
12	ได้.....					
	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในทุกขั้นตอนของการทำงาน.....					

เกณฑ์ในการแปลความหมาย

การแปลความหมายการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาใช้ระดับเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

2. โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์ ที่ใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อทำการทดลองกลุ่มสัมพันธ์ เป็นระยะเวลา 2 วันต่อเนื่อง มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม โดยผู้วิจัยได้สรุปลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมาเป็นกรอบในการศึกษา 6 ด้าน โดยกำหนดเนื้อหาและกลุ่มสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพทั้ง 6 ด้าน

2.2 สร้างโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ และวัตถุประสงค์ของกิจกรรมในแต่ละครั้ง

ผู้ดำเนินการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ชั้นเตรียมการ

1.1 จัดเตรียมแบบวัดการทำงานเป็นทีมและ โปรแกรมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมเพื่อนำไปใช้ในการทดลอง ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเอง โดยใช้วิธีการแบบ One Group Pretest – Posttest Design (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 60) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 2 แบบแผนการทดลองแบบ One Group Pretest – Posttest Design

สอบก่อน	ทดลอง	สอบหลัง
T_1	X	T_2

ความหมายของสัญลักษณ์

T_1 แทน การทดลองก่อนการทดลอง

T_2 แทน การทดลองหลังการทดลอง

X แทน การใช้โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม

1.2 กำหนดเวลาในการวิจัยโดยใช้ระยะเวลาในการจัด โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในวันที่ 20 กันยายน 2554 – 21 กันยายน 2554 ตั้งแต่เวลา 08.30–16.00 น. ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 3 โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม

วัน/เดือน/ปี	เวลา	เรื่อง	กิจกรรม
20 ก.ย. 54	08.30-09.00น.	ลงทะเบียน	รายงานตัว
	09.00-10.30น.	ปฐมนิเทศ	รู้เขา รู้เรา เข้าใจพฤติกรรม
	10.30 -12.00น.	ความไว้วางใจ	ตาดีได้ ตาร้ายเสีย
	12.00-13.00น.	รับประทานอาหารกลางวัน ร่วมกัน	
	13.00-14.30น.	การสื่อสารแบบเปิด	การสื่อสารทางเดียวและ สองทาง
	14.30-16.00น.	ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ของเป้าหมาย	ตึกเวสต์เทรค
21 ก.ย. 54	09.00-10.30น.	การยอมรับการนับถือ	ต้นไม้หลายมิติ
	10.30-12.00น.	ความมีมนุษยสัมพันธ์	ดวงใจใคร่ชอบ
	12.00-13.00น.	รับประทานอาหารกลางวัน ร่วมกัน	
	13.00-14.30น.	การมีส่วนร่วม	เหรียญเอสกีโม
	14.30-16.00น.	ปัจฉิมนิเทศ	กิจกรรมรำลึก, Post-test

2. ขั้นตอนการ

2.1 ใช้แบบสอบถามวัดการทำงานเป็นทีมก่อนการทดลอง (Pretest) กับเยาวชนในเขตอำเภอวังทอง จังหวัดแพร่จำนวน 50 คน

2.3 ดำเนินการตามโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยทำการทดลองกับเยาวชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 50 คน สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์และสรุปเนื้อหาทั้งหมด

3. ขั้นตอนหลังการทดลอง

3.1 ทำการทดสอบหลังการทดลอง (Posttest) โดยใช้แบบวัดการทำงานเป็นทีม

3.2 นำคะแนนก่อนการทดลองและหลังการทดลองที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (X) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) การทำงานเป็นทีมของนักศึกษา จำนวน 100 คน เปรียบเทียบคะแนนการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาชาย หญิง ก่อนเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยใช้สถิติ t -test แบบ Independent

2. เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยใช้สถิติ t - test แบบ Dependent Sample

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

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

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

เมื่อ X แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนน

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

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

80)

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

เมื่อ $S.D.$ แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

N แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$$\left(\sum x\right)^2$$

แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

การเก็บข้อมูล

5.2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ได้จากการสอบถามข้อมูลเบื้องต้น และ สัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มเยาวชน คือนักเรียน โรงเรียนร้องกวางอนุสรณ์ ซึ่งเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอร้องกวาง และกลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร์ เฉลิมพระเกียรติ โดยมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานเป็นทีมของกลุ่มเยาวชน ประกอบกับการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก รวมถึงมีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม มีการศึกษาเรียนรู้และวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยให้กลุ่มเยาวชนมีส่วนร่วมในการคิด ทำ แก้ปัญหา พัฒนา ประเมินผล ร่วมกับนักวิจัย

5.2.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ได้จากการศึกษาเอกสารของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น ข้อมูลด้านสถิติต่างๆ สิ่งตีพิมพ์ วารสาร บทความ ตลอดจนเอกสารต่างๆ ในชุมชนและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางด้านการศึกษาและการพัฒนาเยาวชน ในพื้นที่อำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่

แนวทางการทำงานวิจัย มีดังต่อไปนี้

1. ค้นหากลุ่มเยาวชนที่สนใจ

- 1.1 โดยกำหนดกลุ่มเยาวชน 2 แห่ง คือ
 - โรงเรียนร้องกวางอนุสรณ์
 - มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร์เฉลิมพระเกียรติ

2. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ของเยาวชนในเขตอำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่

2.1 จัดเวที โดยเชิญกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย เยาวชนโรงเรียนร้องกวางอนุสรณ์ เยาวชนมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร์เฉลิมพระเกียรติ อำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่ เพื่อศึกษาลักษณะ และวิเคราะห์การใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม

3. จัดเวทีวิเคราะห์ SWOT Analysis

- 3.1 ปัญหาในการทำงานกลุ่มร่วมกับบุคคลอื่น
 - จัดกระบวนการกลุ่มวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกให้เยาวชน อำเภอร้องกวางร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.2 ศึกษาการทำงานเป็นทีมของเยาวชนอำเภอร่องกวางจังหวัดแพร่

- ได้ใช้แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม (Pretest)

- 1.1 ความไวเนื้อเชื่อใจ
- 1.2 การสื่อสารแบบเปิด
- 1.3 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย
- 1.4 การยอมรับนับถือ
- 1.5 ความมีมนุษยสัมพันธ์
- 1.6 การมีส่วนร่วม

3.3 ค้นหากิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีมของเยาวชนอำเภอร่องกวางที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

3.4 ค้นหาความต้องการด้านกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาการทำงานเป็น

ทีม

4. จัดโปรแกรมพัฒนาศักยภาพเยาวชนด้านการทำงานเป็นทีม

- อบรมจัดกระบวนการทัศนการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานเป็นทีม

5. จัดเวทีออกแบบกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ที่เหมาะสม โดยเยาวชนร่วมคิดร่วมทำด้วยเยาวชนเอง

6. ทดลองปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ภาคสนาม

7. จัดเวทีสรุปบทเรียนที่ได้รับจากการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

- ร่วมแสดงความคิดเห็นข้อคิดที่ได้จากการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์สู่การทำงาน

เป็นทีม

- ทำแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม (Posttest)

8. จัดทำคู่มือการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

9. จัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

บทที่ 4

ผลการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในเขตเทศบาล อำเภอ รื่องขวางในการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของเยาวชน โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ผ่านเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชน ผู้การใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของเยาวชน โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ซึ่งผลการวิจัยจะนำเสนอตามวัตถุประสงค์ดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาผลการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของเยาวชนในเขตอำเภอ รื่องขวาง จังหวัดแพร่
2. เพื่อได้รูปแบบกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมในแบบฉบับของเยาวชนในเขตอำเภอ รื่องขวาง จังหวัดแพร่
3. เพื่อได้คู่มือกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในการสร้างการทำงานเป็นทีมสำหรับ เยาวชน ในเขตอำเภอ รื่องขวาง จังหวัดแพร่

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายของข้อมูล ดังนี้

N แทน จำนวนประชากรที่ใช้สุ่มกลุ่มตัวอย่าง

n แทน จำนวนนักเรียนในกลุ่มตัวอย่าง

X แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนนการทำงานเป็นทีม

X_{diff} แทน ผลต่างของคะแนนเฉลี่ย

$S.D.$ แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

$S.D._{diff}$ แทน ผลต่างของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

Σ^p แทน ผลรวมของคะแนนความแตกต่างจากการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง

Σ^{D2} แทน ผลรวมของคะแนนความแตกต่างจากการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง

แต่ละตัวยกกำลังสอง

t แทน ค่า t -test

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เอสพีเอส เอส (SPSS – Statistical Package of the Social Science) การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

และแปลความหมายแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) การทำงานเป็นทีมของนักศึกษา จำนวน 50 คน เปรียบเทียบคะแนนการทำงานเป็นทีมของเยาวชนชาย หญิง ก่อนเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent Sample ข้อมูลในตารางที่ 3 - 4

4.1) ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1) เพื่อศึกษาผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนา การทำงานเป็นทีมของเยาวชนในเขตอำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) การทำงานเป็นทีมของเยาวชน จำนวน 50 คน ข้อมูลแสดงตารางที่ 1 ผลการทำงานเป็นทีมโดยรวมของเยาวชนเขตอำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ ก่อนสร้างรูปแบบกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างมีส่วนร่วม

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะการทำงานเป็นทีมโดยรวมของเยาวชนเขตอำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ ก่อนสร้างรูปแบบกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างมีส่วนร่วม (n=50)

ลักษณะการทำงานเป็นทีม ของเยาวชน	ก่อนการทดลอง (โดยรวม)	
	\bar{X}	S.D.
1. ด้านความไวเนื้อเชื้อใจ	21.52	4.09
2. ด้านการสื่อสารแบบเปิด	23.88	4.05
3. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย	20.98	3.72
4. ด้านการยอมรับนับถือ	20.84	4.19
5. ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์	26.92	4.30
6. ด้านการมีส่วนร่วม	18.24	3.66
การทำงานเป็นทีม ของเยาวชน โดยรวม	20.06	3.48

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 1 พบว่า ก่อนการเข้าร่วมรูปแบบกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีมของเยาวชนเขตอำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่ เยาวชนมีการทำงานเป็นทีมโดยรวมคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 20.06 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่า ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คะแนนเท่ากับ 26.92 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.30 รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารแบบเปิด คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 23.38 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.09 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 18.24 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.66

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของเยาวชนก่อนและหลังการเข้าร่วม โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยสถิติ t-test แบบ Dependent Sample ข้อมูลแสดงตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะการทำงานเป็นทีม โดยรวมของเยาวชนก่อนและหลังเข้าร่วม โปรแกรมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างมีส่วนร่วม (n=50)

ลักษณะการทำงานเป็นทีม ของนักศึกษา	ก่อนการทดลอง (โดยรวม)			หลังการทดลอง (โดยรวม)		
	\bar{x}	S.D.	การแปลผล	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. ด้านความไว้นือเชื่อใจ	2.69	0.68	ปานกลาง	4.44	0.60	มากที่สุด
2. ด้านการสื่อสารแบบเปิด	2.65	0.70	ปานกลาง	4.29	0.68	มาก
3. ด้านความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันของเป้าหมาย	2.62	0.70	ปานกลาง	4.40	0.67	มาก
4. ด้านการยอมรับนับถือ	2.61	0.73	ปานกลาง	4.48	0.61	มากที่สุด
5. ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์	2.69	0.72	ปานกลาง	4.48	0.61	มากที่สุด
6. ด้านการมีส่วนร่วม	2.61	0.74	ปานกลาง	4.46	0.62	มากที่สุด
การทำงานเป็นทีม ของนักศึกษาโดยรวม	2.65	0.71	ปานกลาง	4.43	0.63	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 2 พบว่าหลังการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ลักษณะในการทำงานเป็นทีมของเยาวชน มีระดับในการทำงานเป็นทีมด้านความไว้นือเชื่อใจเพิ่มจากระดับ ปานกลาง เป็นระดับมากที่สุด ด้านการสื่อสารแบบเปิดเพิ่มจากระดับ ปานกลาง เป็นระดับมาก ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย จากระดับปานกลาง

เป็นระดับมาก ด้านการยอมรับนับถือจากระดับปานกลางเป็นระดับมากที่สุด ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ จากระดับปานกลาง เป็นระดับมากที่สุด ด้านการมีส่วนร่วมจากระดับปานกลาง เป็นระดับมากที่สุด และมีระดับการทำงานเป็นทีมโดยรวมเพิ่มขึ้นจากระดับปานกลาง เป็นระดับมาก

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้านของนักศึกษา ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม โปรแกรมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างมีส่วนร่วม (n=50)

ลักษณะการทำงานเป็นทีม ของนักศึกษา	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		T
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
1. ด้านความไว้วางใจ	2.69	0.68	4.44	0.60	-19.763**
2. ด้านการสื่อสารแบบเปิด	2.65	0.70	4.29	0.68	-20.038**
3. ด้านความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันของเป้าหมาย	2.62	0.70	4.40	0.67	-19.919**
4. ด้านการยอมรับนับถือ	2.61	0.73	4.48	0.61	-20.812**
5. ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์	2.69	0.72	4.48	0.61	-23.986**
6. ด้านการมีส่วนร่วม	2.61	0.74	4.46	0.62	-19.084**
การทำงานเป็นทีม ของนักศึกษาโดยรวม 6 ด้าน	2.65	0.71	4.43	0.63	-25.458**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาม ตารางที่ 3 พบว่า เยาวชนมีลักษณะการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้นหลังการเข้าร่วม โปรแกรมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านความไว้วางใจ ด้านการสื่อสารแบบเปิด ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการมีส่วนร่วม เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2) ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 รูปแบบกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมในแบบฉบับของเยาวชนในเขตอำเภอร่องควาง จังหวัดแพร่

2.1 กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ที่เยาวชนร่วมกันออกแบบเยาวชนก็ได้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ตามที่เยาวชนร่วมคิดร่วมกันทำตามแบบฉบับของเยาวชนเอง ได้กิจกรรม 6 กิจกรรม ได้แก่ 1. กิจกรรมตาดูใจได้ ตาร้ายเสีย 2. กิจกรรมการสื่อสารทางเดียวและสองทาง 3. กิจกรรมตีกวีลด์เทรค 4. กิจกรรมต้นไม้หลายมิติ 5. กิจกรรมดวงใจใครเคย 6. กิจกรรมเหรียญเอสกีโม

2.2.1 จัดวิเคราะห์ Swot Analysis - จัดกระบวนการกลุ่มวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ให้กับเยาวชนอำเภอร่องควางร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้



ภาพที่ 1 จัดกระบวนการกลุ่มวิเคราะห์ปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ปัญหาในการทำงานกลุ่มร่วมกับบุคคลอื่นและเยาวชนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- ความคิดไม่ตรงกัน ทำให้การทำงานล่าช้า และผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่ให้ความร่วมมือ
- ไม่กล้า แสดงออก ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า
- ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นและเคารพซึ่งกันและกันสำหรับสมาชิกในกลุ่ม
- ระยะเวลาและงบประมาณไม่เพียงพอ
- ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำกิจกรรม จึงทำให้กิจกรรมดำเนินไปอย่างไม่ราบรื่น

สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ และสถานที่ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม ไม่เอื้ออำนวยกับการจัดกิจกรรม



ภาพที่ 2 เยาวชนร่วมกันทำแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมก่อนเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

- ได้ใช้แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม (Pretest)

- 1.1 ความไว้นือเชื่อใจ
- 1.2 การสื่อสารแบบเปิด
- 1.3 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย
- 1.4 การยอมรับนับถือ
- 1.5 ความมีมนุษยสัมพันธ์
- 1.6 การมีส่วนร่วม



ภาพที่ 3 ศึกษาการทำงานเป็นทีมของเยาวชนร้องกวาง



ภาพที่ 4 ค้นหากิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีมของเยาวชน อำเภอร่องขวาง
ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

ค้นหากิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีมของเยาวชน อำเภอร่องขวาง ที่ปฏิบัติ
อยู่ในปัจจุบัน มีกิจกรรมได้ดังนี้

- กีฬาสี
- กีฬาฟุตบอล
- เข้าค่ายยุวกาชาด ลูกเสือ-เนตรนารี
- ออกค่ายอาสา, ค่ายพัฒนาชุมชน
- ค่ายโทรซ่า(อบรมการใช้โทรศัพท์)
- กิจกรรมวันแม่(ปลูกต้นไม้)
- สันทนาการ(ผู้นำเกมส์)
- กิจกรรมวันวิทยาศาสตร์
- อบรมคุณธรรม จริยธรรม
- ค่ายนักศึกษาวิชาทหาร
- โครงการกระดามมือสองสอนน้องรักโลก
- โครงการภาษาอังกฤษเพื่อน้อง
- มหกรรมวิชาการ

จัดโปรแกรมพัฒนาศักยภาพเยาวชนการทำงานเป็นทีม

- อบรมกระบวนการทัศนการทำงานเป็นทีม



ภาพที่ 5 อบรมกระบวนการทัศนการทำงานเป็นทีม

เยาวชนที่เข้าร่วมการอบรมกระบวนการทัศนการทำงานเป็นทีม โดยเชิญวิทยากรมาบรรยายอบรมให้ได้ทราบถึงลักษณะและวิธีการทำงานเป็นทีมที่ถูกต้อง สร้างความคุ้นเคย การทำงานเป็นทีม การสังเกตพฤติกรรม การแสดงบทบาท การเล่นเกม การฝึกฟังพูด การบริหารงานกลุ่ม ได้ทราบลักษณะการเป็นนำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ที่ดี และประโยชน์ของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมและตัวอย่างของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมต่อไป

จัดเวทีออกแบบกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์โดยเยาวชนร่วมคิด ร่วมทำด้วยเยาวชนเอง

- เพื่อได้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์



ภาพที่ 6 จัดเวทีออกแบบกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์โดยเยาวชนร่วมคิด ร่วมทำด้วยเยาวชนเอง

เยาวชนร่วมคิด ร่วมทำ ออกแบบกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ มีสาระความรู้ในกิจกรรมที่ทำ ขึ้นพร้อมสอดแทรกเกมหรือกิจกรรม มีการจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความคุ้นเคยและความสนุกสนานให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามแบบฉบับของเยาวชนเองและความเหมาะสมของกิจกรรม ที่จะช่วยแก้ไขถึงปัญหาที่เยาวชนประสบปัญหาหาก่อนหน้านี้ในการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ซึ่งเยาวชนได้ปรับปรุงปัญหาต่างๆของกิจกรรม และได้พัฒนาแบบกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ที่เป็นแบบฉบับของเยาวชนเอง ได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งได้นำไปใช้ต่อไป

ทดลองปฏิบัติโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ภาคสนาม



ภาพที่ 7 ทดลองปฏิบัติโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ภาคสนาม

เยาวชนได้ทดลองโปรแกรมกิจกรรมตามที่เยาวชนได้ร่วมกันออกแบบเอง 6 กิจกรรม ซึ่งก็สอดคล้องกับแบบสอบถามในการทำงานเป็นทีมที่ได้มาจาก (ปารีชาติ ศรีหระ) และได้นำมาประเมินก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม

จัดเวทีสรุปบทเรียนที่ได้รับจากการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

- ร่วมแสดงความคิดเห็นข้อคิดที่ได้จากการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์สู่การทำงานเป็นทีม



ภาพที่ 8 จัดเวทีสรุปบทเรียนที่ได้รับจากการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นข้อคิดจากการที่ใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์สู่การทำงานเป็นทีมจากการที่เยาวชนช่วยกันสรุปบทเรียนจากการที่ร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ได้ดังนี้

- ได้ทราบปัญหาในการทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น

1. สมาชิกในกลุ่ม มีการถกเถียง หรือ แสดงความคิดเห็นไม่ตรงกัน ไม่ให้ความร่วมมือระยะเวลาในการทำโครงการ ไม่เพียงพอประมาณสนับสนุนไม่เต็มที่

2. การทำกิจกรรม ทางวิชาการเป็นเวลานานๆ อาจทำให้เกิดความน่าเบื่อๆ ไม่กล้าแสดงออกต่อหน้าคนจำนวนมาก

3. ในการทำกิจกรรม ร่วมกันเป็นจำนวนมาก อาจจะมีกลุ่มส่วนน้อยที่จะไม่ให้ความร่วมมือและจับกลุ่มมั่วสุม จนทำให้เกิดการทะเลาะวิวาท ในกิจกรรม

- ได้มีการพัฒนาศักยภาพการทำงานเป็นทีมในด้านต่างๆ ดังนี้

1. การกล้าคิด กล้าแสดงออกในด้านการพูดและฝึกภาวะการเป็นผู้นำ
2. การใช้ความคิดร่วมกันเป็นการแสดงความคิดเห็นของแต่ละคน
3. การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าร่วมกัน เมื่อเกิดความคิดพลาดในการทำงาน
4. ได้ประโยชน์อย่างมากในการทำงานเป็นทีม
5. ข้อดีของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

- ได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ดี

- ฝึกการเป็นผู้นำ

- มีความรับผิดชอบทั้งในตัวเองและสังคม
- ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- สร้างความสนุกสนาน เพลิดเพลิน
- ได้รู้จักเพื่อนมากขึ้น
- รู้จักการทำงานเป็นกลุ่ม
- กล้าแสดงออก
- มีความคิดสร้างสรรค์
- รู้วิธีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

วัตถุประสงค์ของการออกแบบกิจกรรมโดยรวม

- เสริมสร้างความรักความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม
- เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ฝึกหัด การคิด วิเคราะห์ การสื่อสาร ในการดำเนินกิจกรรม
- เพื่อให้เกิดความคิด การวางแผน การช่วยเหลือ ตลอดจนการรู้จักเพื่อนใหม่ให้เพิ่มมากขึ้น
- เพื่อสร้างเสริมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีความเสียสละรวมถึงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น
- เพื่อฝึกอบรมให้ผู้เข้าร่วมเกิด สมาธิ สติ ปัญญา ในการทำกิจกรรม ตลอดจนสร้างความสนุกสนานให้กับผู้เข้าร่วม

ประโยชน์การพัฒนาศักยภาพการทำงานเป็นทีม

1. สร้างความสัมพันธ์ บุคลิกภาพผู้นำ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ซึ่งกันและกันเกิดขึ้น
2. เกิดการทำงานเป็นทีม มีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนนำไปสู่การทำงานเป็นทีม
3. รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นรวมถึงการรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
4. เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ได้รับความอดทน รับผิดชอบ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆที่เกิดขึ้น
5. ได้ประสบการณ์สร้าง ความสนุกสนานเพลิดเพลินเกิดความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกัน
6. ด้านการแสดงความคิดเห็นการใช้ความคิดร่วมกัน การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า
7. เกิดภาวะผู้นำ ทางด้านความคิด การดำเนินกิจกรรม
8. เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและการรู้จักแก้ปัญหาทั้งส่วนตนและส่วนรวม
9. ช่วยให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจ เห็นใจ และลดการขัดแย้งที่มีต่อกัน

- 10.ช่วยส่งเสริมให้เกิดการรวมพลังทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ
- 11.ช่วยส่งเสริมในการพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและผ่อนคลายความตึงเครียดต่างๆ
- 12.เกิดการสื่อสารที่ตรงกันและเข้าใจกัน
- 13.ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายและได้มาตรฐานเป็นการเสริมสร้างพลังขององค์กรโดยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

ทำแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม (Posttest)

- 4.3) ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อได้คู่มือกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในการสร้างการทำงานเป็นทีมสำหรับ เยาวชน ในเขตอำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่
คู่มือกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในการสร้างการทำงานเป็นทีมสำหรับ เยาวชน ในเขตอำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ ที่ได้เป็นแบบฉบับของเยาวชนเอง ที่ร่วมกันคิด ร่วมกันออกแบบ จึงได้คู่มือกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในการสร้างการทำงานเป็นทีมสำหรับ เยาวชนเอง

คู่มือ การใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม

ของเยาวชนในเขต

อำเภอร่องกวาง จังหวัดแพร่



เรียบเรียงโดย

เยาวชนในเขตอำเภอร่องกวาง

จังหวัดแพร่

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายของข้อมูล ดังนี้

N แทน จำนวนประชากรที่ใช้สุ่มกลุ่มตัวอย่าง

n แทน จำนวนนักเรียนในกลุ่มตัวอย่าง

X แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนนการทำงานเป็นทีม

X_{diff} แทน ผลต่างของคะแนนเฉลี่ย

$S.D.$ แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

$S.D_{diff}$ แทน ผลต่างของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

Σ^D แทน ผลรวมของคะแนนความแตกต่างจากการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง

Σ^{D^2} แทน ผลรวมของคะแนนความแตกต่างจากการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง

แต่ละตัวยกกำลังสอง

t แทน ค่า t -test

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เอสพีเอส เอส (SPSS – Statistical Package of the Social Science) การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

และแปลความหมายแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (X) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) การทำงานเป็นทีมของนักศึกษา จำนวน 50 คน เปรียบเทียบคะแนนการทำงานเป็นทีมของเยาวชนชาย หญิง ก่อนเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยใช้สถิติ t -test แบบ Independent Sample ข้อมูลในตารางที่ 3 - 4

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาผลการทำงานเป็นทีมของเยาวชนในเขตอำเภอร่องกวาง จังหวัดแพร่
2. เพื่อได้รูปแบบกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมในแบบฉบับของเยาวชนในเขตอำเภอร่องกวาง จังหวัดแพร่
3. เพื่อได้คู่มือกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในการสร้างการทำงานเป็นทีมสำหรับ เยาวชน ในเขตอำเภอร่องกวาง จังหวัดแพร่

สมมติฐานการวิจัย

เยาวชน มีการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น หลังการเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม

ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาการทำงานเป็นทีม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นเยาวชนในเขตอำเภอร่องกวาง จังหวัดแพร่ กลุ่มเยาวชน จาก โรงเรียนร่องกวางอนุสรณ์ จำนวน 25 คน และมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ จำนวน 25 คน รวม 50 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ มีดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ใช้กระบวนการมีส่วนร่วม (Participatory Action Research หรือ PAR)

1.1 ในการวิเคราะห์ปัญหาชุมชนต้องไปใช้ชีวิตร่วมกับคนในชุมชน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและถูกต้อง

1.2 เน้นการจัดการชุมชนและการมีส่วนร่วมในรูปของการรวมตัวเป็นองค์กรของคนในชุมชน

1.3 ให้คนในชุมชนคิดและตัดสินใจโดยตนเอง โดยไม่มีการครอบงำและมีบทบาทในทุกขั้นตอน

1.4 เป็นการผสมผสานแนวความคิดของการจัดการชุมชน (Community Organization) และการเรียนรู้ของชุมชนเข้าด้วยกัน (Problem Base Learning)

1.5 มีขั้นตอนการดำเนินงาน

ที่ผสมผสานการใช้เทคนิคในกระบวนการพัฒนาหลายวิธี ได้แก่ เทคนิคประชุมกลุ่มย่อย (focus group discussion) เทคนิค SWOT Analysis กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เช่น การระดมสมอง การฝึกปฏิบัติจริง เป็นต้น

2. แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม (ใช้แบบสอบถามการทำงานทีมของปารีชาติ ศรีหะรา)

3. โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์

วิธีดำเนินการทดลอง

1. ก่อนการทดลองใช้แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมก่อนการทดลอง (Pretest) กับกลุ่มเยาวชน จากโรงเรียนรื่องกวางอนุสรณ์ จำนวน 25 คน และมหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ จำนวน 25 คน รวม 50 คน

2. ขณะทำการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการตามโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยทำการทดลองกับเยาวชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 50 คน สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วมกิจกรรมและสรุปเนื้อหาทั้งหมด

3. หลังการทดลอง ผู้วิจัยให้เยาวชนที่เข้าร่วม โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม จำนวน 50 คน ตอบแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม และเก็บคะแนนที่ได้ไว้เป็นคะแนนหลังการทดลอง (Posttest)

4. นำคะแนนก่อนการทดลองและหลังการทดลองที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (X) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) การทำงานเป็นทีมของนักศึกษา จำนวน 50 คน เปรียบเทียบคะแนนการทำงานเป็นทีมของเยาวชนชาย หญิง ก่อนเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยใช้สถิติ t -test แบบ Independent Sample

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของเยาวชนก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยใช้สถิติ t - test แบบ Dependent Sample

สรุปผลการวิจัย

เยาวชนในเขตอำเภอร่องควางมีการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้นหลังการเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของเยาวชนในเขตอำเภอร่องควาง จังหวัดแพร่ พบว่าเยาวชนมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้นทั้ง 6 ด้าน คือ

ด้านความไว้วางใจ ด้านการสื่อสารแบบเปิด ด้านการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์และด้านการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. เยาวชนมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ด้านความไว้วางใจเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า กิจกรรมคาถาได้ คาร่ายเสียด ที่ให้เยาวชนได้แบ่งกลุ่มเป็นขบวนรดปิดตาทุกคนยกเว้น มีหัวหน้าเพื่อสั่งการยืนอยู่ท้าย –แถว คอยสั่งการห้ามใช้เสียง

แล้วพาเดินสามารถกระตุ้นให้เยาวชนได้เห็นความสำคัญของการไว้น้ำใจเชื่อใจอีกทั้งให้เยาวชนได้แลกเปลี่ยนเรียนการเป็นผู้ที่ต้องเป็นผู้ที่พึ่งพาผู้อื่น และเป็นผู้ที่ต้องคอยให้ความช่วยเหลือผู้อื่น จนกลายเป็นความไว้น้ำใจเชื่อใจต่อสมาชิกร่วมทีม และส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับ (สุริพร พิงพทุทคุณ 2549: 233) ความไว้น้ำใจเชื่อใจนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม ทีมงานที่ดีนั้นสมาชิกในทีมควรมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ควรมีความรู้สึกระแวงต่อกัน คิดไม่ซื่อต่อกันหรือหาโอกาสทำร้ายกันทั้งค่อนหน้าและกลับหลัง สิ่งสำคัญยิ่งกว่านั้นคือสัมพันธ์ภาพระหว่างหัวหน้ากับลูกทีม ควรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ต่อกัน (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542: 11) ซึ่งสอดคล้องกับ พรพรรณ ทรัพย์ประภา (2540: 5) ที่กล่าวว่า ความไว้น้ำใจเชื่อใจ เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานเป็นทีมให้บรรลุผลสำเร็จ คนที่มารวมกลุ่มเพื่อทำงานร่วมกัน จำเป็นต้องมีความไว้วางใจกัน

2. เยาวชนมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารแบบเปิดเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า กิจกรรมการสื่อสารทางเดียวและสองทาง ที่ให้นักศึกษาได้ เรียนรู้บทบาทของการเป็นผู้รับสารและส่งสารแบบทางเดียวและสองทาง ทำให้เยาวชนเข้าใจถึงความสำคัญของการสื่อสารว่ามีส่วนในการทำให้งานที่ทำเป็นทีมประสบความสำเร็จ และเรียนรู้ที่จะใช้ภาษาในการแก้ปัญหการทำงานร่วมกัน เพราะการสื่อสารที่สามารถโต้ตอบหรือซักถามข้อสงสัยได้จะสามารถทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542: 65) ที่กล่าวว่า การสื่อความหมายมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของงาน การสื่อความหมายเป็นเรื่องของการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม และสอดคล้องกับ (คมเพชร ฉัตรสุกกุล 2546: 129) ที่ว่าเมื่อบุคคลรวมกันเป็นกลุ่มสิ่งที่จำเป็นต้องการรักษาความเป็นไปของกลุ่มประการหนึ่งคือการศึกษาภายในกลุ่ม

3. เยาวชนมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมายเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า กิจกรรมศึกเวลด์เทรค ที่ให้เยาวชนจับกลุ่มกันเพื่อแข่งขันกันสร้างศึกเวลด์เทรค ที่แข็งแรงและสูงที่สุด ทำให้เยาวชนเห็นความสำคัญของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย เพราะเยาวชนต้องมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันจึงจะสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ถึงแม้ว่าต่างคนต่างรู้เป้าหมายของงานแต่ไม่ได้มีการประสานงานกันในการวางแผนงานร่วมกันก็จะให้การทำงานเป็นในลักษณะต่างคนต่างทำ สิ้นเปลืองเวลาและทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับ วราภรณ์ ตระกูลสถุกษย์ (2549: 9) ที่ว่าการทำงานเป็นทีมที่จะเกิดผลดี สมาชิกทุกคนในทีมจะต้องมีเป้าหมาย กล่าวคือมีการรับรู้ ทราบถึง แนวคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์เป้าหมายของทีมในเรื่องเดียวกัน สอดคล้องกับ โฉมขง โต้ะทอง (2540: 31) ที่กล่าวว่าทีมที่ประสบความสำเร็จต้องมีเป้าหมายที่

ชัดเจน ละจุดมุ่งหมายที่นี้ต้องกระตุ้นให้รายบุคคลรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการทำให้สำเร็จ ให้ทุกคนมีพันธะสัญญา มีสำนึกว่าต้องทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับเบล (Bell ; et al. 1994: 166) ที่กล่าวว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องทำความเข้าใจเป้าหมายให้แจ่มชัดตรงกัน ซึ่งเป้าหมายนี้จะต้องเป็นที่ยอมรับจากการตกลงร่วมกัน อันเป็นคุณสมบัติสำคัญของการทำงานเป็นทีม ที่มีประสิทธิภาพพอจะเห็นแล้วว่าการกำหนดเป้าหมายของทีมงานในการทำงานร่วมกันนั้น จะต้องมีความชัดเจน เข้าใจตรงกัน สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมรับรู้เหมือนกันและสามารถนำพาทีม ไปสู่จุดหมายได้ตรงตามทิศทางเดียวกัน

4. เยาวชนมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้านการยอมรับนับถือเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมต้นไม้หลายมิติ ที่ให้เยาวชนได้มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ถึงความแตกต่างของต้นไม้หลายมิติ และมองหลากหลายมุม สามารถกระตุ้นให้เยาวชนยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และเข้าใจทุกคนย่อมมีทั้งส่วนดีส่วนเสีย รวมทั้งยอมรับในความสามารถของตนเองและผู้อื่น ดังนั้นในการทำงานร่วมกันเราควรนำส่วนดีของบุคคลนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากกว่าคำนึงถึงส่วนที่เสีย ก็จัดทำในงานที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา, 2542: 12) ที่กล่าวว่า การเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง ตลอดถึงการรับรู้และยอมรับในบทบาทของผู้อื่นในทีม นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานร่วมกันเพราะสมาชิกในทีมจะได้ปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องไม่ก้าวถ่างซึ่งกันและกัน ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งลงได้ ขณะเดียวกันก็จะไม่เกิดความน้อยเนื้อต่ำใจในสถานภาพของตนเองว่าต่ำด้อยกว่าผู้อื่นโดยพยายามให้บุคคลยอมรับบทบาทที่แตกต่างกัน และให้ทุกคนได้ประจักษ์ว่าทุกหน้าที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง สอดคล้องกับ โคมอง ไค้ะทอง (2540: 32) ที่กล่าวว่าผู้ร่วมทีมจะประสบความสำเร็จ เมื่อทุกคนในทีมเชื่อถือในความสามารถของกันและกัน

5. เยาวชนมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้านความมีมนุษยสัมพันธ์เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมดวงใจใครเอ่ย ที่ให้เยาวชนได้มีส่วนร่วม การนำรูปหัวใจที่แบ่งเป็นสองส่วนแต่ละคนจะได้หนึ่งส่วนและให้สมาชิกไปหาหัวใจที่เข้ากันได้กับส่วนของตนเอง และเยาวชนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์พฤติกรรมที่ทุกคนแสดงออก ตั้งแต่การให้สมาชิกไปหาหัวใจที่เข้ากันได้ นั้น สามารถทำให้เยาวชนได้เข้าใจว่าการเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต้องมีลักษณะอย่างไรบ้าง และเรียนรู้ในของการสร้างมิตรภาพด้วยคำว่า ขอบคุณ ขอบใจ ไม่เป็นไร ขอโทษ ที่สามารถไปใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับ (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา, 2542: 129-130) ได้กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ช่วยก่อให้เกิดประโยชน์

ต่อการดำเนินชีวิต เกิดความเข้าใจอันดีต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน เกิดความเชื่อถือรักใคร่ต่อกัน เกิดความพึงพอใจ และยินดีในการร่วมในการทำงาน

6. เยาวชนมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้าน การมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า กิจกรรมเหรียญเอสกีโม ที่ให้เยาวชนได้มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์วางแผน โดยเรียนรู้จากการลองผิดลองถูก การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการยุติความขัดแย้งภายในทีม สามารถทำเยาวชนให้เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการทำร่วมกัน ทั้งด้านความคิด และการแสดงออกทางอารมณ์ มีความคิดหวังเมื่อกลุ่มล้มเหลว และดีใจเมื่อกลุ่มประสบความสำเร็จ ที่สอดคล้องกับ เอกชัย กิสุขพันธ์ (2538: 147) ให้ทรรศนะของการมีส่วนร่วมว่าเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกของทีมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้มากที่สุดการมีส่วนร่วมนั้นนอกจากทำให้เกิดความผูกพันกับทีมแล้ว ยังมีส่วนทำให้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วย ในขณะที่ วรากรณ์ ตรีภูสฤกษ์ (2549: 9-10) ที่กล่าวว่าทุกคนในทีมล้วนมีความสำคัญ ประคองฟันเฟืองของเครื่องจักรกล ซึ่งขาดมิได้แม้แต่นอตตัวเล็กๆ เพียงตัวหนึ่งงานของกลุ่มก็เช่นกันคือ กล่าวคือ งานกลุ่มของเรามีอาจทำสำเร็จได้เพียงถึงแค่ความสามารถของคนๆ เดียวเท่านั้นหากต้องอาศัยความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจของสมาชิกทุกคนในการระดมความคิด ช่วยกันแสดงความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ในการวางแผนทางช่วยกันวิเคราะห์วางแผนการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากการศึกษาการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของเยาวชนร่วมคิดร่วมทำ ในเขตอำเภอร่องควาง จังหวัดแพร่ พบว่าเยาวชนที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ มีการทำงานเป็นทีมทั้ง 6 ด้าน เพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ากลุ่มสัมพันธ์ นำไปพัฒนาการทำงานเป็นทีมของเยาวชนได้ ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของ โสพิช ปลอดเขียว (2546: 35) ที่ได้ทำการทดลองผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนหมวกเหล็กวิทยา อำเภอหมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยทำการศึกษานักเรียนจำนวน 30 คนแบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 15 คน พบว่า นักเรียนที่ทดลองใช้กิจกรรมกลุ่มมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนมากกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการใช้กิจกรรมกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัชรีย์ สัมพันธ์อภัย (2547: 51) ที่ได้ทดลอง ผลการกลุ่มสัมพันธ์ที่มีต่อมนุษยสัมพันธ์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 90 คน จัดเป็นกลุ่มทดลอง 3 กลุ่ม ตามห้องเรียนเดิม กลุ่มละ 30 คน โดยเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์ จำนวน 12 ครั้ง ครั้งละ 50 นาที เป็นระยะเวลา 6 สัปดาห์ เหมือนกันทั้ง 3 กลุ่ม ผลการทดลองโดยรวมทั้ง 3 กลุ่ม มีมนุษยสัมพันธ์สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

สรุปได้ว่าเยาวชน มีการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้นหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งรายด้าน และ โดยรวม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ควรมีการตกลงกับเยาวชนว่าเยาวชนที่เข้าร่วม โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมจะได้รับมอบหมายให้เป็นแกนนำในการขยายความรู้ ประสบการณ์ ที่ตนเองได้รับกับเพื่อนภายในโรงเรียนชุมชนเดียวกันและต่างโรงเรียน
2. ครูและอาจารย์ของโรงเรียนที่เกี่ยวข้อง หรือผู้สนใจ ควรศึกษาให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการใช้โปรแกรมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม
3. ควรมีการติดตามผลเยาวชนที่เข้าร่วม โปรแกรมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม หลังสิ้นสุดการทดลองอย่างจริงจังและต่อเนื่องคือเดือนละ 1 ครั้ง ติดต่อกัน 1 ภาคการศึกษาหรือติดต่อกัน 4 เดือน
4. ควรนำกิจกรรมที่ใช้ในทดลองสอดแทรกในการจัดอบรม หรือการเข้าค่ายอื่นๆ เช่น ค่ายประชาธิปไตยและยาเสพติด ค่ายยุวกาชาด ค่ายลูกเสือ ค่ายอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ค่ายผู้นำนันทนาการ เพราะทุกค่ายมีการจัดกิจกรรมให้เยาวชนทำงานร่วมกันเป็นทีม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรใช้โปรแกรมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในการสร้างการทำงานเป็นทีมกับกลุ่มที่เป็นแกนนำกิจกรรมกับกลุ่มที่ไม่ได้เป็นแกนนำกิจกรรม นำมาเปรียบเทียบ
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของเยาวชนในระดับชั้นที่แตกต่างกัน
3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม นอกเหนือจากที่ศึกษาไว้แล้ว เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ ระดับสติปัญญา ฐานะทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรมีข้อตกลงกับเยาวชนว่าเยาวชนที่เข้าร่วม โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมจะได้รับมอบหมายให้เป็นแกนนำในการขยายผลความรู้ ประสบการณ์ ที่ตนเองได้รับกับเพื่อนภายในมหาวิทยาลัยการเรือนเดียวกันและต่างมหาวิทยาลัย และมีส่วนร่วมใน

การช่วยอาจารย์จัด โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม กับเพื่อนเยาวชนกลุ่มอื่น ซึ่งผู้วิจัยได้ทำข้อตกลงกับเยาวชนว่าให้เยาวชนเป็นแกนนำในการขยายผลความรู้ในรูปแบบของใบความรู้ให้กับเพื่อนในมหาวิทยาลัยเดียวกันและต่างศูนย์การเรียนชุมชน เพื่อใช้ในการขออนุมัติต่อสถานศึกษาให้เป็นชั่วโมงกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ต่อไป

2. อาจารย์ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่สนใจ ควรศึกษาให้มีความรู้ ความชำนาญในการใช้โปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ก่อนนำไปใช้จริง

3. ควรมีการติดตามผลเยาวชนที่เข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม หลังสิ้นสุดการทดลองอย่างจริงจัง

4. ช่วงระหว่างต่อกิจกรรมผู้วิจัยได้จัดแทรกกิจกรรมละลายพฤติกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์ ดังนั้น อาจารย์หรือผู้ที่สนใจควรเตรียมกิจกรรมละลายพฤติกรรมแทรกระหว่างช่วงต่อกิจกรรมด้วย เพื่อให้เยาวชนได้ผ่อนคลายและสร้างความสัมพันธ์

5. ควรนำกิจกรรมที่ใช้ในการทดลองสอดแทรกในการจัดอบรม หรือการเข้าค่ายอื่นๆ เช่นค่ายพัฒนาชมรมต่างๆ ค่ายประชาธิปไตยและอาสาสมัคร ค่ายอาสาพัฒนาและสิ่งแวดล้อม เพราะทุกค่ายส่วนใหญ่จะมีการจัดกิจกรรมให้เยาวชนทำงานร่วมกันเป็นทีม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. ควรนำกลุ่มสัมพันธ์มาใช้ในการพัฒนาเยาวชนในเรื่องต่างๆ เช่น ความเป็นผู้นำ ความรับผิดชอบ การปรับตัว เป็นต้น เพราะเยาวชนจะได้รับประสบการณ์ตรงและสามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตได้

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของเยาวชนในระดับชั้นที่แตกต่างกัน

3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม นอกเหนือจากที่ศึกษาไว้แล้ว เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ ระดับสติปัญญา ฐานะทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- คมเพชร ฉัตรสุภกุล. 2546. กลุ่มสัมพันธ์ในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์ จำกัด 2546.
- จิตวิทยาการทำงานร่วมกัน. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์ จำกัด. 137 น.
- จินดาพร แสงแก้ว. 2541. การเปรียบเทียบผลของการใช้กลุ่มสัมพันธ์กับกลุ่มสัมพันธ์แบบมาราธอนเพื่อพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองของเด็กบ้านอุปถัมภ์ มูลนิธิสร้างสรรค์เล็ก กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 53 น.
- จำเนียร ช่วงโชติ และคนอื่น ๆ. 2521. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 46 น.
- โคมยง โด๊ะทอง. 2540. มิถุนายน-ตุลาคม. การทำงานเป็นทีม. วารสารราชภัฏเพชรบุรี. 7 : 1. น.
- ชูชัย สมितिไกร. 2536. กันยายน-ตุลาคม. จิตวิทยาการทำงานเป็นทีม. เพิ่มผลผลิต. 32 : 5. น.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, ฉัตรยาพร เสมอใจ, ชัยวัฒน์ เชื้อวเชิงสันติ, และธีรพร พัดภู. (2545). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท. 67 น.
- ณัฐนันท์ ควบพิทักษ์. 2543. ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. ปรินญาณิพนธ์ กศม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร. 88 น.
- ดวงแข วิชาสุนทรวงศ์. 2541. ผลของกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาด้านปรับตัวการเรียนของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรังจังหวัดตรัง. ปรินญาณิพนธ์ กศม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 46 น.
- ดวงจันทร์ วงษ์สุวรรณ. 2547. ผลของการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการพยาบาล. วิทยานิพนธ์ (พย.ม.) กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 96 น.
- ทิสนา แจมมณี. 2545. กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานเป็นทีมและการจัดการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : นิชินแอคเอดเวอรี่ไทซิ่ง กรุ๊ป. 77 น.
- ทศนา แสงวงศ์ดี. 2539. รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้น ช่างอุตสาหกรรม กรมอาชีวศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ กศม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสารมิตร, ถ่ายเอกสาร. 66 น.

- ธีรศักดิ์ กำบรรณารักษ์. 2539 พฤษภาคม-สิงหาคม. การทำงานเป็นทีม. การศึกษาต่อเนื่อง. 4:3. น.
- บั้งอร อุววิทยาพานิช. 2547. ผลของการใช้โปรแกรมฝึกทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการพยาบาลหน่วยตรวจโรคตา. วิทยานิพนธ์ (พษ.ม.) กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 65 น.
- ปาริฉัตร ศรีเหรา. 2551.ผลของการใช้กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา.สารนิพนธ์ เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย.สาขาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 72 น.
- พนิดา รัตน์ไพโรจน์. 2542. ผลของการใช้โปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจต่อการรับรู้ผลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกทีมการพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการพยาบาลบัณฑิต วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 88 น.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542. พฤติกรรมกลุ่ม. กรุงเทพฯ : วิสิทธ์พัฒนา จำกัด. 12 น.
- พรธมพิศ วาณิชย์การ. 2535. การทำงานแบบกลุ่ม. สารานุกรมศึกษาศาสตร์ ฉบับเฉลิมพระเกียรติ. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.46 น.
- พรธมราช ทรัพย์ะประภา. 2540, กรกฎาคม-สิงหาคม. การสร้างทีมงาน. เพิ่มผลผลิต. 36 น.
- พรทิพย์ ศรีตระกูล. 2541. ผลของการใช้กลุ่มสัมพันธ์ต่อสุขภาพจิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา)มหาสารคาม:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 67 น.
- ฤทัยรัตน์ ธรเสนา. 2535. การพัฒนาอัตมโนทัศน์หลายมิติของศึกษาพยาบาลที่มีทัศนคติต่อปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร. 56 น.
- วราภรณ์ ตระกูลตฤณดี. 2549. การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ:ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ. 82 น.
- วิภาพร มาพบสุข. 2543. มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น. 314 น.
- วิระวัฒน์ พงษ์พะยอม. 2534. ทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วิภา วโรตมะวิชญ์. 2530. กลวิธีการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา. เชียงใหม่ :ภาควิชาประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. 2539. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : วิสิทธ์พัฒนาการพิมพ์. 2541. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

ศุภาวดี บุญญวงค์. 2527. กลุ่มสัมพันธ์ในโรงเรียน. สงขลา:ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตสงขลา. 58 น.

ศิวพร ภูมิสิริวัฒน์. 2550. ผลของการใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของนักศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอพล จังหวัดขอนแก่น, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น. 51 น.

สมชาติ กิจยรรยง. 2539. เกมและกิจกรรมผสมผสานเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดบุ๊คซัน. 2540. เกมและกิจกรรมเพื่อพัฒนาคนและองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดบุ๊คซัน. 13-14 น.

สมบูรณ์ สุขประเสริฐ. 2548. บรรณนิทัศน์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม. สารนิพนธ์.กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 45 น.

สมพร สุทัศน์ีย์. (2539). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2544). การสร้างทีมงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ดี.ดี.บุ๊คสโตร์. 35 น.

สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (ม.ป.ป.). การพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพฯ : อักษรภาพิพัฒน์. 69 น.

สุชาดา นิภานันท์. (2548). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ศูนย์พิมพ์สถาบันสวนดุสิต. 54 น.

สุนันทา เลานันท์. (2540). เอกสารคำสอนรายวิชาการสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ : ดี.ดี.บุ๊คสโตร์.

สุภาพร อัคราวัฒนา. (2541). การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต, สาขาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 47 น.

สุวีรพร พึ่งพุกชอุ่ม. (2549). การบริหารจัดการทีมงาน. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท. 233 น.

สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2549). กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด. 283 น.

โสพิษ ปลอดเขียว. (2546). ผลของการใช้กลุ่มสัมพันธ์ที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนหมวกเหล็กวิทยา อำเภอหมวกเหล็กจังหวัดสระบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 35 น.

อมรรัตน์ จินนาวงศ์. (2543). ผลการพยาบาลเป็นทีมต่อประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 99 น.

- อมรรวรรณ แก้วผ่อง. (2542). การเปรียบเทียบผลของกลุ่มสัมพันธ์ และการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มที่มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนวัดน้อยในกรุงเทพมหานคร. ปรินญาพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร. 79 น.
- อรัญญา วันกิ่ง. (2546). ผลของกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการอารมณ์ของตนเอง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์. ปรินญาพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. 69 น.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. การบริหาร ทักษะ และการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ, 2538. 147 น.
- อัจฉรา สืบสังข์. (2540). ผลของกระบวนการกลุ่มต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 101 น.
- อัจฉรา อาศิริพจน์มนตรี. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์วิทยาลัยสาธาณสุขสิรินธร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. 89 น.
- Bennett, M. E. (1963). *Guidance and Counseling in Group*. New York : McGraw Hill. 56 p.
- Bell, D.M.and others. (1994). *Managing Quality*. London : Butterworth Heinemann Ltd, 166 p.
- Button, L. (1974). *Development Group Work with Adolescents*. London : University of London Press.66 p.
- Cartwright, D. & Zander, A. (1968). *Group dynamics : Research and Theory*. New York : Harper & Row Publishers..111 p.
- Dyer, W.G. (1995). *Team building: Current issues and new alternative*. Mass: Addison-Wesley. 15 – 16 p.
- Goyal, R.C. (1993). *Handbook of Hospital Personnel Management*. India: Prantice-Hall.232 p.
- Gully, H.E. (1963). *Discussion Conference and Group Process*. New York : McGraw-Hill Book. 155 p.
- Hoy, Wayne K. and William J. Kupersmith. (1985). *The Meaning and Measure of Faculty Trust. Educational and Psychological Research*. 5 : 1. P.

- Johnson, D.W., & Johnson, F.F. (1987). **Joining together. Group theory and group skill (3 rd ed.)**. New Jersey: Prentice-Hall. _____ . (2000)" **Joining together: Group theory and group skill (7 rd ed.)**. Boston: Allyn and Bacon. 13 – 15 p.
- Kazemek,E. (1991). **Ten criteria for effective team building**. [CD-ROM]. Health Financial.45 p.
- Kemp. C. Gratton. (1965). **Prespectives on the Group Process : A Foundation for Counseling With Groups. 2 ed**, Boston : Goughton Miffin,Co. 76 p.
- Kolb, J.A. (1991). **Relationships between leader behaviors and team performance and nonresearch teams** .[CD-ROM]. Abstract from: DAO File: Dissertation Abstract International: AAI9102125. 199 p.
- Lex, J.J. (1973, May). **“Attitude Change to Seminary Student Associateed with A Course In Group Dynamics.”**Dissertation Abstract International 33 (27) : 6093-A p.
- Long, S. (1996). **Primary Health Care Team Workshop : Team Members’Perspectives**. Journal of Advanced Nursing 83 : 935 – 941 p.
- Pandersen,A.,& Easton,L.S.(1995). **Teamwork : bringing order out of chaos**. Nursing management,26(6),34 p.
- Patterson, C.H. (1973). **Humanistic Education**. Englewood Cliffs, New Jersey :Prenticehall.134 p.
- Payne, V. (2001). **The team – building workshop**. New York: AMACOM. 166 p.
- Robbins, S.P. (1990). **Organization theory : Structure design and application (3 rd ed.)**. New Jersey: Prentice-Hall. 258 p.
- Shaw, M. E. (1981). **Group Dynamic : The Psychology of Small Group Behavior**. New York : McGraw-Hill Book Company. 15 p.
- Tappen, R.M. (1995). **Nursing leadership and management**. Philadelphia: F.A.Davis. 317 p.
- Warner. M et al.(1994). **The Teamwork Project : A Collaborative Approach to Learning to Nurse Families**. Journal of Nursing Education 33 : 5-13.
- Woodcock, M. (1989). **Team Development Manual (2 nd ed.)**. Vermont: Gower. 8 p.
- Woodcock, M., & Francisc, D. (1994). **Teambuilding Strategy**._ Hampshire: Gower. 12 p.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย
: การใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของเยาวชนในเขต
อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่

ลำดับที่	ชื่อ นามสกุล	ที่อยู่
1	นายพงษ์พัฒน์ นกพุ่ม	ในเขตอำเภอร่องวาง
2	นายฉัตรชัย ตันกุล	ในเขตอำเภอร่องวาง
3	นายพิริยะ ม้าแก้ว	ในเขตอำเภอร่องวาง
4	นายปารัชชวิชญ์ บัวสาย	ในเขตอำเภอร่องวาง
5	นายธีรวัฒน์ ต๊ะวิภา	ในเขตอำเภอร่องวาง
6	นายกุลกิตติ์ คำเขียว	ในเขตอำเภอร่องวาง
7	นายชนสร มาลัยรัตน	ในเขตอำเภอร่องวาง
8	นายอธิชนัน นุ่มพิก	ในเขตอำเภอร่องวาง
9	นายชนพงศ์ นิลยาภรณ์	ในเขตอำเภอร่องวาง
10	นายพิศิษฐศักดิ์ อนันตมงคลกุล	ในเขตอำเภอร่องวาง
11	นายเกียรติ ปาริมา	ในเขตอำเภอร่องวาง
12	นางสาววิลาวัลย์ บรรจสุข	ในเขตอำเภอร่องวาง
13	นางสาวสุวดี เข้มหก	ในเขตอำเภอร่องวาง
14	นางสาวนัสรีนทร์ โตสวน	ในเขตอำเภอร่องวาง
15	นางสาวนิตา จันทร์แดง	ในเขตอำเภอร่องวาง
16	นางสาวลลย์รัตน์ มั่งคง	ในเขตอำเภอร่องวาง
17	นางสาวสุภาณันท์ แดงอร่าม	ในเขตอำเภอร่องวาง
18	นางสาววิภากร วงศ์โพธิ์	ในเขตอำเภอร่องวาง
19	นางสาวอัญชฎี นามวงศ์	ในเขตอำเภอร่องวาง
20	นางสาววิพร รักษะโทก	ในเขตอำเภอร่องวาง
21	นางสาวศศิวิมล จีศรี	ในเขตอำเภอร่องวาง
22	นางสาวมุกชิตา สารแก้ว	ในเขตอำเภอร่องวาง
23	นางสาวธัญพิชชา พุฒิพงษ์ยานุกรณ์	ในเขตอำเภอร่องวาง
24	นางสาวปิยะพร กิจแพทย์	ในเขตอำเภอร่องวาง
25	นางสาวชมพูนุช ป่าจันทร์	ในเขตอำเภอร่องวาง

ลำดับที่	ชื่อ นามสกุล	ที่อยู่
27	นายสิทธิพนธ์ คุ้มทรัพย์	ในเขตอำเภอเมือง
28	นางสาวกรณิการ์ ดิษฐสุวรรณกุล	ในเขตอำเภอเมือง
29	นางสาวเกวลี โพธิ์มาตย์	ในเขตอำเภอเมือง
30	นายจักรกฤษ คอสกุล	ในเขตอำเภอเมือง
31	นางสาวจิราพัชร อาจำ	ในเขตอำเภอเมือง
32	นางสาวจุฑารัตน์ สนธิรอด	ในเขตอำเภอเมือง
33	นางสาวชนิสรา ฤทธิคง	ในเขตอำเภอเมือง
34	นางสาวจิตาพร วงษ์คล้าย	ในเขตอำเภอเมือง
35	นายณัฐชนน อยู่ยัง	ในเขตอำเภอเมือง
36	นายณัฐพงษ์ วงศ์เผ่าพันธุ์	ในเขตอำเภอเมือง
37	นางสาวณัฐพร เกตุทอง	ในเขตอำเภอเมือง
38	นายณัฐพล ทองสวัสดิ์	ในเขตอำเภอเมือง
39	นางสาวชลฤดี บุญญาภิสิทธิ์	ในเขตอำเภอเมือง
40	นางสาวทัตพร สงวนวงศ์	ในเขตอำเภอเมือง
41	นายธิดิพงศ์ เอกมิตี	ในเขตอำเภอเมือง
42	นางสาวนันท์พร ศรีใหม่	ในเขตอำเภอเมือง
43	นางสาวเยาวพา พุกการะเวก	ในเขตอำเภอเมือง
44	นางสาวรวินท์ สุทธิ ณ นาวิน	ในเขตอำเภอเมือง
45	นายกฤษณะ สุกใส	ในเขตอำเภอเมือง
46	นายกิตติพันธุ์ ประสิทธิ์	ในเขตอำเภอเมือง
47	นายพร้อมพงษ์ คงเย็น	ในเขตอำเภอเมือง
48	นายภาณุวัฒน์ บัวทอง	ในเขตอำเภอเมือง
49	นายมงคลชัย จูทะลิขิตวงศ์	ในเขตอำเภอเมือง
50	นายมหิทธิ มหิกุล	ในเขตอำเภอเมือง



ภาคผนวก ข

แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม

แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม

คำชี้แจงในการตอบคำถาม

แบบสอบถามนี้ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการทำงานเป็นทีมแต่ละข้อ ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดเพราะแต่ละคนย่อมมีลักษณะนิสัยและความรู้สึกรู้หาหรือแนวทางการประพฤติในการทำงานเป็นทีมไม่เหมือนกันดังนั้นคำตอบที่ถูกที่สุดคือคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกหรือสภาพที่แท้จริงของท่าน

วิธีตอบแบบสอบถาม

ให้ผู้ตอบอ่านข้อความในแบบสอบถามแล้วพิจารณาว่าตรงกับความคิดเห็นหรือการกระทำที่แท้จริงของท่านในระดับใดแล้วให้ขีดเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางด้านขวามือของข้อความนั้นในแบบสอบถามจะตอบเพียงข้อละ 1 ช่องเท่านั้นและขอให้ผู้ตอบตอบทุกข้อจะมีช่องให้เลือกตอบ

5 ช่อง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้คือ

5 หมายถึงระดับความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึงระดับความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึงระดับความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึงระดับความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึงระดับความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม

ข้อ	ลักษณะการทำงานเป็นทีม	5	4	3	2	1
	1. ความไว้วางใจ (Trust)					
1.1	ท่านไว้วางใจความรับผิดชอบของเพื่อนร่วมงาน					
1.2	ท่านยอมรับฟังคำชี้แนะเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ					
1.3	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าผู้นำทีมสามารถช่วยแก้ปัญหาความผิดพลาดของผู้ร่วมทีมได้					
1.4	ผู้นำทีมให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมทีม ท่านสามารถปรับทุกข์กับเพื่อนร่วมทีมได้					
1.5	ท่านเชื่อว่าผู้ร่วมงานที่มีอายุงานตำแหน่งงานน้อยกว่าสามารถเป็นผู้นำที่ดีได้					
1.6	ผู้ร่วมงานทุกคนมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของทีมท่านปรึกษาเรื่องการ ทำงานกับผู้ร่วมงานเสมอ					
	2. การสื่อสารแบบเปิด (Open Communication)					
1.7	ท่านได้รับทราบข้อมูลจากหัวหน้าทีมอย่างชัดเจนท่านสามารถซักถามข้อสงสัย ในคำสั่งหรือปัญหาในการทำงานได้					
1.8	ท่านและสมาชิกในทีมงานมีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุและผลการตัดสินใจ ของสมาชิกในทีมงานเป็นลักษณะที่ทุกคนร่วมกันแสดงความคิดเห็น					
2.1	ท่านมีการอภิปรายอย่างอิสระในการหาข้อดีความคิดเห็นที่แตกต่าง					
2.2	ท่านสอบถามผู้ฟังเป็นระยะๆเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ฟังได้รับข้อความที่สนทนาถูกต้อง					
2.3	ท่านสบตาเพื่อนร่วมงานขณะที่พูดคุยกัน					
2.4	ท่านใช้เหตุผลในการอธิบายให้เพื่อนร่วมทีมฟังโดยไม่ใช้อารมณ์					
2.5	ท่านสังเกตปฏิริยาของผู้ฟังเมื่อสนทนาด้วยกัน					
	3. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย (Unity of Purpose)					
2.6	ท่านทราบวัตถุประสงค์และเข้าใจเป้าหมายของทีมงานก่อนการปฏิบัติงาน					
2.7	ท่านมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายของการทำงาน ร่วมกัน					
2.8	ท่านให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของทีมงานมากกว่าส่วนบุคคล					
2.9	ท่านยอมรับความผิดพลาดของเป้าหมายที่กำหนดไว้					

แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม

ข้อ	ลักษณะการทำงานเป็นทีม	5	4	3	2	1
3.1	ท่านมีความเชื่อว่าผู้ร่วมทีมทุกคนมีความสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีมได้					
3.2	ท่านมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน					
3.3	ท่านให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของทีมงานมากกว่าส่วนบุคคล					
3.4	ท่านยอมรับความผิดพลาดของเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้					
3.5	ท่านมีความเชื่อว่าผู้ร่วมทีมทุกคนมีความสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีมได้					
3.6	ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานของท่าน					
3.7	ท่านปฏิบัติงานตามแผนที่ทีมงานวางไว้เสมอ					
3.8	การแบ่งหน้าที่ในการทำงานให้ชัดเจนทำให้ท่านสามารถทำงานตามเป้าหมายของทีมได้ดี					
	4. การยอมรับนับถือ (Respect)					
4.1	ท่านให้ความร่วมมือและช่วยเหลือสมาชิกในทีม					
4.2	ท่านทำงานร่วมกับสมาชิกในทีมด้วยความเต็มใจ					
4.3	ท่านให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ					
4.4	ท่านยอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันได้					
4.5	ท่านยอมรับในความผิดพลาดของเพื่อนร่วมทีมได้					
4.6	ท่านยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคลและยอมรับว่าทุกคนมีทั้งส่วนดีและไม่ดี					
4.7	ท่านยกย่องชมเชยผู้ร่วมงาน					
4.8	ท่านคิดว่าความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม...					
	5. ความมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation)					
5.1	ท่านมีน้ำใจเอื้อเฟื้อช่วยเหลือต่อสมาชิกทีมงาน					
5.2	ท่านมีความจริงใจและปรารถนาดีต่อสมาชิกทีมงาน					
5.3	ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน					
5.4	ท่านพบปะสังสรรค์กับสมาชิกทีมงานเสมอ					

แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม

ข้อ	ลักษณะการทำงานเป็นทีม	5	4	3	2	1
5.5	ท่านและสมาชิกทีมงานทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข					
5.6	ท่านให้อภัยและให้โอกาสผู้ร่วมทีมในการแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง					
5.7	ท่านชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น					
5.8	ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือผู้ร่วมงาน โดยไม่ต้องรอให้มีการขอความช่วยเหลือ เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเกี่ยวกับการทำงานท่านสามารถชี้แจงและพยายาม ปรับความเข้าใจกับผู้ร่วมงาน					
5.9	ท่านเอาใจใส่ทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงาน					
	6. การมีส่วนร่วม (Participation)					
5.10	ท่านและสมาชิกทีมงานสามารถช่วยกันในการกำหนดเป้าหมายของทีมได้					
5.11	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในทุกขั้นตอนของการทำงาน					
5.12	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในทีมงาน					
5.13	หัวหน้าทีมงานของท่านเปิดโอกาสให้สมาชิกประเมินผลงานตนเองและเพื่อน ร่วมทีมอย่างอิสระ					
5.14	ท่านมีความรู้สึกที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของทีม					
5.15	ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
5.16	เมื่อเกิดความไม่เข้าใจกันในระหว่างผู้ร่วมงานท่านทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน ให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจกัน					



ภาคผนวก ค
ประมวลภาพลงพื้นที่วิจัย

รูปกิจกรรมทำวิจัย



จัดกระบวนการกลุ่มวิเคราะห์ปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์



เยาวชนร่วมกันทำแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมก่อนเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์



ศึกษาการทำงานเป็นทีมของเยาวชนร้องกวาง



ค้นหากิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีมของเยาวชน อำเภอร้องกวาง
ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน



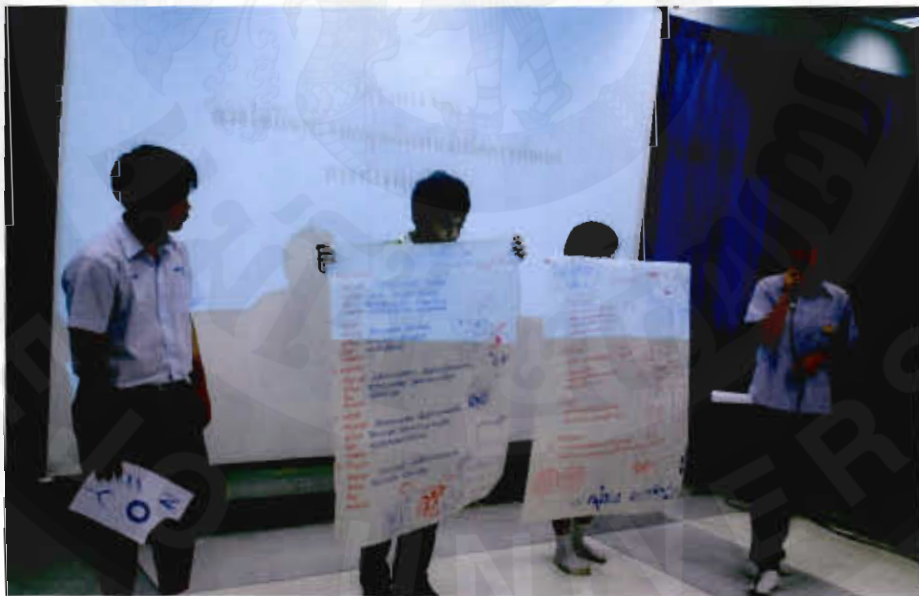
อบรมกระบวนการทัศนการทำงานเป็นทีม



จัดเวทีออกแบบกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์โดยเยาวชนร่วมคิด ร่วมทำด้วยเยาวชนเอง



ทดลองปฏิบัติโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ภาคสนาม



จัดเวทีสรุปบทเรียนที่ได้รับจากการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในการพัฒนา
การทำงานเป็นทีม

ภาคผนวก ง

คู่มือ การใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงาน
เป็นทีมของเยาวชนในเขต อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่

คู่มือ การใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงาน

เป็นทีมของเยาวชนในเขต

อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่



เรียบเรียงโดย

เยาวชนในเขตอำเภอร่องขวาง

จังหวัดแพร่

คำนำ

ปัจจุบันทั้งภาครัฐและเอกชนตระหนักถึงความสำคัญของเยาวชนเป็นอย่างมาก การดูแล การเอาใจใส่ ทางการศึกษา และปัญหาต่างๆที่จะเกิดกับเยาวชน รวมถึงกิจกรรมที่เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม เช่นกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เกมนันทนาการ เกมกีฬา เกมกลุ่มสัมพันธ์ และการเป็นผู้นำ

คู่มือกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์สำหรับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม เล่มนี้ เป็นการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมกันออกแบบเองเพื่อความเหมาะสมตามแบบฉบับของเยาวชนเอง เพื่อใช้เป็นคู่มือสำหรับเยาวชนที่จะพัฒนาตัวเองและการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมต่อไป

เยาวชนในเขตอำเภอร่องขาว

เทคนิคการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

(EFFECTIVE TEAM-WORKING)

ในภาวะปัจจุบันนี้ เราคงไม่ปฏิเสธว่า ในการทำงานนั้น เราหมดสมัยแล้วที่จะทำงานคนเดียว เพราะงานแทบทุกอย่าง ต้องมีส่วนเกี่ยวข้อง อย่างต่อเนื่องกัน จึงจะทำให้งานสำเร็จลงได้ นั่นก็หมายถึงว่า เราต้องทำงานเกี่ยวกับบุคคลหลายฝ่าย นับตั้งหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกน้องที่อยู่ในฝ่ายเดียวกันหรือกับหัวหน้า เพื่อนร่วมงานในฝ่ายอื่นๆของหน่วยงานและสิ่งที่มีก่อกำเนิดขึ้นอยู่เสมอก็คือปัญหาในการทำงานร่วมกัน อันเนื่องมาจากเกิดความขัดแย้งในแง่มุมมองทัศนคติ หรือ การสื่อสารระหว่างกันของแต่ละบุคคล เป็นต้น ซึ่งปัญหาเพียงเล็กน้อยๆเหล่านี้ ย่อมทำให้หน่วยงานของเราไม่พัฒนาหรือก้าวหน้าไปเท่าที่ควร ด้วยเหตุนี้ผู้ที่ต้องทำงานร่วมกันควรจะให้ความสนใจว่าการทำงานด้วยกันเพื่อเป็นทีมงานที่ดี มีคุณภาพนั้นเราควรใช้จิตวิทยาในการทำงานเป็นทีมกันอย่างไรบ้าง อันจะนำไปสู่ความเข้าใจ ความสามัคคีกัน และจะได้ช่วยกันสร้างสรรค์ผลงานที่ดีให้เกิดขึ้น แก่หน่วยงานในที่สุด

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มาร่วมมือ ร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของงาน และบรรลุวัตถุประสงค์ ของหน่วยงานนั้นๆ อันจะส่งผลดีต่อหน่วยงานต่อไป

คือ กลุ่มที่มีการประสานงานร่วมมือ สามัคคี เป้าหมายร่วมกันและเชื่อใจกัน

ความหมายการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงาน โดยคนหลายคนร่วมกันทำมีกิจกรรมที่จะต้องทำร่วมกัน ทุกคนมีหน้าที่ ที่จะต้องรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ทุกคนพอใจงาน และหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย พอใจเพื่อนร่วมทีม ประสานกันทำงาน เป็นหนึ่งเดียว ตามจังหวะและเวลาที่เหมาะสม

องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม

- | | |
|----------------------------|---------------------------------|
| 1.งานและความพอใจในการทำงาน | 2.ตำแหน่ง/หน้าที่/ความรับผิดชอบ |
| 3.วิธีการทำงานที่เหมาะสม | 4.มีกิจกรรมที่สอดคล้อง |
| 5.วัตถุประสงค์ที่เด่นชัด | 6.มีเหตุผลในการทำงาน |
| 7.มีการสื่อสารที่ดี | 8.ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน |
| 9.เข้าใจซึ่งกันและกัน | 10.ควบคุม อย่างสม่ำเสมอ |

ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

- ผลงานย่อมสูงกว่าคนเดียวกัน
- ผลสำเร็จเป็นของทีมงาน
- มีความรู้สึกร่วมที่ดี
- เกิดพลัง

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

- งานบางชนิด ไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียว
- หน่วยงานมีงานเร่งด่วน ที่ต้องการระดมกำลังคน
- เป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถจากหลายฝ่าย
- งานบางชนิดเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ
- เป็นงานที่ต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น

สาเหตุที่ต้องทำงานเป็นทีม

หน่วยงานต่างๆจำเป็นต้องมีการสร้างทีมงานขึ้นมา ด้วยเหตุผลต่อไปนี้

- งานบางอย่างไม่สามารถทำคนเดียวได้
- เป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถจากหลายฝ่าย
- เป็นงานเร่งด่วน ที่ต้องการระดมกำลังคนจึงจะเสร็จได้ทันเวลา
- งานที่ต้องการระดมความคิดจากหลายฝ่ายหรือ เป็นงานสร้างสรรค์
- งานที่ต้องสร้างบรรยากาศของความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกัน

อุปสรรคในการทำงานเป็นทีม

อุปสรรคในการทำงานเป็นทีมอาจจะเกิดจาก 2 ประเด็น

ประเด็นที่ 1 อุปสรรคจากลักษณะของงานและวิธีดำเนินงานดังนี้

1. วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานไม่ชัดเจน
2. เป็นงานเฉพาะอย่าง เฉพาะสาขาที่อาศัยความสามารถของบุคคลแต่ละบุคคลจึงทำให้

เกิดความรู้สึก คนทำงานคนเดียวได้แต่จริงๆแล้วงานเหล่านั้นยังจำเป็นต้องประสานงานกับ

หน่วยงานอื่นๆด้วย

3. ปัญหาจากความบกพร่องในการประสานงาน คิดค้อสื่อสาร

4. เป็นงานที่มีรางวัลน้อยแต่มีคนมากกว่า รางวัล จึงทำให้เกิดบรรยากาศของการ

แก่งแย่งกัน

ประเด็นที่ 2 อุปสรรคกับตัวบุคคลดังนี้

1. สมาชิกขาดทักษะ ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม
2. ความสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกมีน้อย
- 3.ทัศนคติของผู้ร่วมทีม เป็นไปในทางลบมากกว่าทางบวก
4. ความรู้สึกไม่เท่าเทียมกันในหมู่สมาชิก
5. ผู้นำทีม ไม่มีความสามารถ
6. ผู้มีอิทธิพลในทีมงานทำให้หลงประเด็น
7. ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง
8. ขาดความร่วมมือร่วมใจ
9. ไม่ตระหนักถึงการวางแผนร่วมกัน
10. รับคำสั่งปราศจากการทบทวน
11. ไม่ถามเมื่อสงสัย
12. ขาดเรื่องการลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน
13. ทีมงานขาดความชำนาญ/ผู้ชำนาญในแต่ละชุด
14. ไม่กำหนดเวลางานแล้วเสร็จ/บรรลุ
15. ขาดการสอนงานกันเอง
16. ไม่ยอมรับกันภายในกลุ่ม
17. ไม่เพิ่มพูนความรู้ภายในทีม

การแก้ไขอุปสรรค

- แก้ไขตามสาเหตุที่เกิด โดยมีการประชุม ปรึกษา
- เปิดโอกาสให้สมาชิก แสดงความคิดเห็นเต็มที่
- หลีกเลี่ยงการพูดเรื่องส่วนตัวพูดเฉพาะเรื่องงาน ปัญหาและการแก้ไข
- หลีกเลี่ยงการพูดจา สบประมาท เสียดสี และเยาะเย้ย
- ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- แสดงความคิดเห็นในเวลาที่เหมาะสม
- ยึดหลักเหตุผล ความถูกต้องและรู้จักยืดหยุ่นในเวลาที่เหมาะสม
- การพูดจาควรมีหลักฐาน และเอกสารประกอบ

ลักษณะที่ดีของการทำงานเป็นทีม

1. บรรยายภาพภายในกลุ่ม ควรอบอุ่นและเป็นมิตรต่อกัน
2. สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์ของกลุ่มตรงกัน
3. สมาชิกสนทนาและปรึกษาในสิ่งที่ประ โยชน์ต่อกกลุ่ม
4. สมาชิก ได้แย้งกันด้วยเหตุผลและหลักการ โดยไม่นำความรู้สึกส่วนตัวและอคติมา

เกี่ยวข้อง

5. แม้จะมีการขัดแย้งในด้านความคิดแต่สมาชิกทุกคนยังเต็มใจที่จะเป็นส่วนร่วมของ

กลุ่ม

6. การพิจารณาความมุ่งสร้างสรรค์และแก้ปัญหาในการทำงาน ไม่เป็นการวิจารณ์ เรื่อง

ส่วนตัว

7. การตัดสินใจดำเนินการของกลุ่ม เป็นไปโดยความเห็น ของส่วนรวม กันส่วนใหญ่
8. ทุกคนยอมรับในความสามารถของกันและกัน
9. หัวหน้าและลูกน้องไม่บีบบังคับซึ่งกันและกัน
10. มีการตรวจสอบการทำงานของกลุ่ม เป็นระยะๆ

แนวทางสร้างความสัมพันธ์ของมนุษย์ เราจะต้อง

1. เข้าใจตนเอง
2. เข้าใจผู้อื่น
3. เข้าใจสังคม
4. เข้าใจลักษณะโครงสร้างของหมู่คณะ
5. สังเกตเข้าใจ/หลักการ/วิธีการสร้างความสัมพันธ์ อันดีต่อกัน

บุคลิกที่ทำลายมนุษยสัมพันธ์

- บุคบึ้ง
- ฉุนเฉียวเกรี้ยวกราด
- จู้จี้ ขี้บ่น
- คำหุนหันเหิน
- ยกตนข่มท่าน
- ก้าวร้าวระราน
- แพ้ไม่เป็น
- ชอบพูด ไม่ชอบฟัง
- ค่วนสรุป

บุคลิกที่มีมนุษยสัมพันธ์

- ยิ้มแย้มแจ่มใส
- อคถล้น มีอารมณ์ขัน
- ยกย่องและให้เกียรติผู้อื่น
- พุดจาไพเราะ เป็นมิตร
- รู้จักการเทศะ
- รู้แพ้รู้ชนะ
- มีศิลปะในการฟัง

หลัก9ประการสำหรับการทำงานเป็นทีม

ผู้เขียนเคยจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์กับทีม จากการระดมสมองของผู้

เข้าร่วมกิจกรรม อยู่9ข้อคือ

1. มีการจัดองค์กรที่ชัดเจนและเหมาะสม
2. มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี
3. เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับมีการแสดงความคิดเห็น ร่วมกัน (ตั้งเป้าหมายร่วมกัน)
4. ปลุกฝังค่านิยมให้กับพนักงานบริษัท
5. สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในการทำงาน
6. การใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
7. มีการประเมินผลและติดตามงานโดยการประชุม หรือ ทุกๆสัปดาห์
8. มีการพัฒนาบุคลากรทั้งภายในและภายนอก
9. มีการสื่อสารข้อมูลทั้งภายในและภายนอก เช่น การตีคประกาศข่าวสาร แนะนำ

สมาชิกใหม่ แนะนำองค์กร

TEAMWORK

บริษัท ไอบีเอ็ม ได้แจ้งแนวทางการทำงานเป็นทีมด้วยคำว่า TEAMWORK ดังนี้

- T – TRUST ไว้วางใจกัน
- E – EMPATHY เห็นใจกันบ้าง
- A – ASSISTANCE พยายามช่วยเหลือ
- M – MUTALGOAL เพื่อเป้าหมาย
- W – WINNER ให้บรรลุ
- O – ORGANIZATION มีร่วมมือ

R – REWARD ถือรางวัล

K – KIDDING พลันก่อนกลาย

การทำงานเป็นทีม

- ตั้งมีเป้าหมายเดียวกัน ชันเจน
- ตั้งรู้หน้าที่และบทบาทของตนเอง และคนอื่น
- มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย และไว้ใจกัน
- มีการร่วมมือและประสานงานที่ดีในกลุ่ม
- ติดตามและประเมินผลงานเป็นระยะ

EFFECTIVED TEAM

เกลียมเฮ็ชวาร์นีย์ ได้กล่าวถึงทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยบัญญัติ 10 ประการ คือ

OBJECTIVE/AGREED GOALS เป้าหมายที่ตรงกัน

OPENNESS เปิดเผยและจริงใจ

SUPPORT AND TRUHT ไว้ใจผู้อื่นและสนับสนุน

CO-OPERATION ให้ความร่วมมือ

SOUND PROCEDURES มีขั้นตอน/ขบวนการที่ดี

LEADERSHIP ผู้นำ

REGULAR REVIEW ทบทวน

INDIVIDUAL DEVELOPMENT พัฒนาบุคคล

GROUP RELATION ความสัมพันธ์ในกลุ่ม

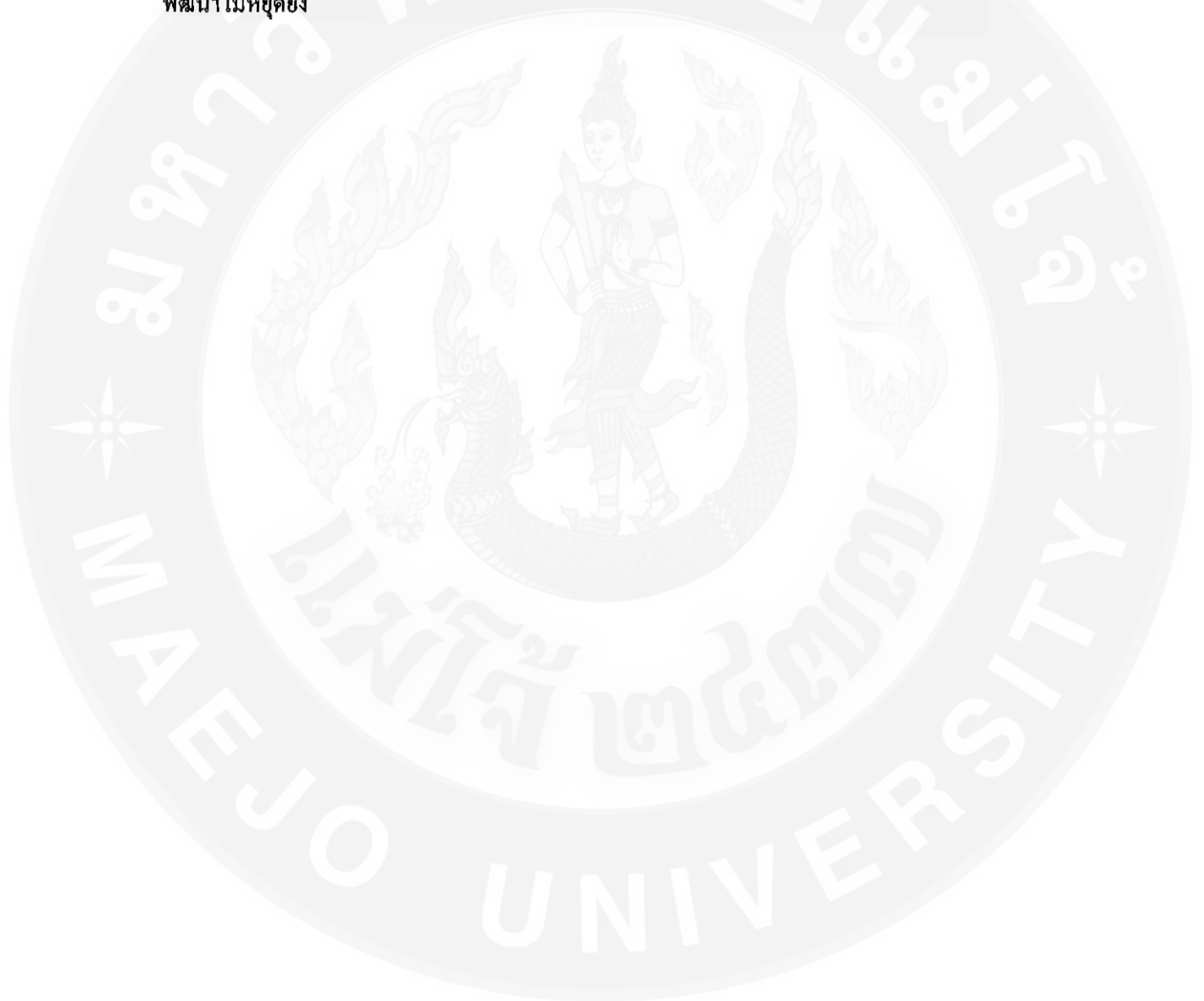
COMMUNICATION การติดต่อสื่อสาร

การทำงานร่วมกับทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

“ 7อย่า “ ในการร่วมงานกับทีมอย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย

- อย่าเอารัคเอาเปรียบเพื่อนร่วมทีม
- อย่าคุกคาม เมื่อมีเหตุร้ายเกิดขึ้นกับเราและทีมงาน
- อย่าเด่นคนเดียวให้เพื่อนเด่นด้วย
- อย่าเก็บปัญหาไว้ครุ่นคิด-ให้ทีมช่วย
- อย่าเก็บความไม่พอใจไปพูดลับหลัง-ให้เคลียร์ค่อนหน้า
- อย่าใช้อารมณ์ในการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจ
- อย่าสงวนความรู้ในงานของตนแต่ผู้เดียว

การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพทุกคนในทีมจะต้องทำงานร่วมกันโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการไว้วางใจสูงประกอบด้วย ภาวะการณ์เป็นผู้นำ การจูงใจและใช้อำนาจตามสถานการณ์โดยให้ความสำคัญในการติดต่อสื่อสาร ให้เทคนิคการบริหาร ความขัดแย้ง และสร้างความคิดที่สร้างสรรค์ใหม่ ในการประสานประโยชน์ ให้กับเพื่อนร่วมทีม ผู้นำและองค์กรเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพคือ ระบบงานดี มีเทคโนโลยีเหมาะสมไม่เพราะบ่มปัญหา และมุ่งพัฒนาไม่หยุดยั้ง



กิจกรรมตึกเวิลด์เทรด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อฝึกความสามัคคีในกลุ่ม
2. เพื่อฝึกความเป็นผู้นำ- ผู้ตามที่ดี
3. เพื่อฝึกการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ภายใต้ข้อจำกัด

ขนาดของกลุ่ม

ไม่จำกัด

สถานที่

ภายในห้องเรียนหรือห้องประชุม

อุปกรณ์ที่ต้องใช้

กระดาษหนังสือพิมพ์ เทปขาว

เวลาที่ต้องใช้

ประมาณ 30 นาที (ตามวิทยากรจะกำหนด)

วิธีดำเนินงาน

1. ให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันวางแผนสร้างตึกให้สูงที่สุด และมีความแข็งแรงตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. นำกระดาษหนังสือพิมพ์ที่ได้มาทำเป็นโครงสร้างตึก ทำให้ตึกสูงที่สุด และมีความแข็งแรง
3. ทำเสร็จภายในเวลา 30 นาที
4. เมื่อมีสัญญาณ ควรยุติการสร้างทันที
5. คณะกรรมการจะตรวจสอบ วัดความสูง และวัดความแข็งแรงของตึก

กิจกรรม “ดวงใจใครเอ่ย”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สมาชิกเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น
2. เพื่อฝึกให้สมาชิกเป็นผู้พูดและผู้ฟังที่ดี
3. เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์เบื้องต้นแก่สมาชิก

ขนาดของกลุ่ม

ไม่จำกัด

เวลาที่ต้องใช้

ประมาณ 50 นาที และสามารถยืดหยุ่นตามสมาชิกของกลุ่ม

อุปกรณ์ที่ต้องใช้

กระดาษรูปหัวใจแต่ละดวงผ่าแบ่งครึ่งเป็น 2 ส่วน ให้ที่จำนวนเท่ากับสมาชิก การผ่านี้แต่ละคู่จะผ่าออกไม่เหมือนกัน

สถานที่

ภายในห้องเรียนหรือห้องประชุม

กระบวนการ

1. วิทยากรแจกรูปหัวใจที่ผ่าออกเป็น 2 ส่วน แจกให้แก่สมาชิกคนละ 1 ส่วนครบทุกคน แล้วให้สมาชิกไปหาคนที่มีส่วนของดวงใจที่เข้ากันได้กับส่วนของตนเอง
2. เมื่อพบคู่ตนเองแล้วให้นั่งคุยกับคู่ของตน โดยใช้เวลา 10 นาที ให้อยู่กันในห้องข้อดังนี้

2.1. เปลี่ยนกันพูดในคู่ของตนเอง โดยพูดให้คู่ของเรารู้จักตัวเรา

เพิ่มมากขึ้นในสิ่งที่เขารู้จักมาก่อน

2.2. สมาชิกหวังว่าจะได้อะไรเพิ่มเติมจากการฝึกอบรมในครั้งนี้

2.3. ให้แต่คู่ออกมารายงานต่อกลุ่มใหญ่ถึงสิ่งที่ได้ฟังมาจากคู่ของ

ตนคาดหวังจากการฝึกอบรมในครั้งนี้

กิจกรรม "ต้นไม้หลายมิติ"

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สมาชิกรู้จักตนเองมากขึ้น
2. เพื่อให้สมาชิกรู้จักเคารพในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
3. เพื่อให้สมาชิกเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างซึ่งกันและกันแต่มีใช้เป็นการ
แตกแยก

ขนาดของกลุ่ม ไม่จำกัดจำนวน

เวลาที่ต้องใช้ ประมาณ 90 นาที

อุปกรณ์ที่ใช้

1. กระดาษต้นไม้
2. โຕ้ะสำหรับตั้งกระดาษต้นไม้
3. กระดาษ ปากกาหรือดินสอ

สถานที่ ภายในห้องเรียนหรือห้องประชุม

กระบวนการ

1. วิทยากรจัดให้สมาชิกรั้งเป็นวงกลม
2. นำกระดาษต้นไม้ตั้งไว้บนโຕ้ะกลางวง
3. แจกกระดาษพร้อมปากกาหรือดินสอให้กับสมาชิกคนละ 1 ชุดและให้แต่ละคนวาดกระดาษต้นไม้ให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงตามที่เห็น
4. เมื่อสมาชิกทุกคนวาดเสร็จแล้วให้เขียนชื่อซ้ดๆไว้บนกระดาษที่วาดแล้วให้นั่งพิจารณาคุณภาพที่ตนวาดกับกระดาษต้นไม้สักครู่หนึ่ง
5. ให้สมาชิกแต่ละคนส่งภาพของตนเองไปให้เพื่อนสมาชิกที่นั่งอยู่ขวามือแล้วส่งต่อกันไปอย่างซ้ดๆ เพื่อให้เปรียบเทียบภาพที่สมาชิกแต่ละคนวาดกับของจริง หลังจากผ่านครบทุกคนแล้วสมาชิกแต่ละคนก็จะภาพของตนเองกลับคืนมา

ตาดีได้ ตาร้ายเสีย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อฝึกการสั่งการ และการสื่อสาร
2. เพื่อฝึกความเป็นผู้นำ – ผู้ตามที่ดี
3. เพื่อฝึกการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ภายใต้ข้อจำกัดในการทำงาน

วิธีดำเนินงาน

1. ให้สมาชิกในทีมประชุม เพื่อซักซ้อมการใช้สัญญาณมือ (เดินหน้า , ถอยหลัง, ซ้าย, ขวา , เก็บ , เรียงตามลำดับ)
2. สมาชิกเข้าแถวตอนเรียงหนึ่งเป็นขบวนรถ มีหัวหน้าเพื่อสั่งการยืนอยู่ท้าย-แถว
3. สมาชิกทุกคนใส่ผ้าผูกตา ยกเว้นหัวหน้า
4. หัวหน้าทีมส่งสัญญาณมือ โดยห้ามใช้เสียง เพื่อให้ลูกทีมไปเก็บลูกบอลสีที่กำหนด โดยให้หัวหน้าเป็นคนเก็บลูกบอลสีเท่านั้น
5. ห้ามมิให้ขบวนรถขาดโดยเด็ดขาด ถ้าขบวนรถขาดจะต้องถูกหักคะแนนตามจำนวนครั้งที่ขาด
6. เมื่อเก็บลูกบอลสีครบแล้ว ให้เดินมาให้กรรมการ จึงจะเปิดผ้าผูกตาได้
7. มีเวลา 5 นาที ในการปฏิบัติกิจกรรม

เหรียญเอสกิโม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อฝึกการคาดคะเน
2. เพื่อฝึกการทำงานเป็นทีม
3. เพื่อสร้างความอดทนในการทำงาน

วิธีดำเนินงาน

1. ให้สมาชิกทุกคนในทีมประชุมกลุ่ม เพื่อวางแผนการล้วงเหรียญ
2. ให้สมาชิกทุกคนในทีมเข้าแถวตอนเรียงหนึ่งหลังเส้นเริ่มต้น
3. เมื่อได้ยินสัญญาณเริ่ม ให้สมาชิกคนแรกวิ่งไปล้วงเหรียญ 1 เหรียญ โดยห้ามเลือก ในอ่างน้ำแข็ง
4. เสร็จแล้วใส่ภาชนะที่เตรียมไว้
5. สมาชิกทุกคนปฏิบัติตามลำดับ
6. ภายในเวลา 5 นาที จะต้องทำให้ได้ 50 บาท

การสื่อสารแบบเปิด (Open Communication)

กิจกรรม การสื่อสารทางเดียวและสองทาง

จุดมุ่งหมาย

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

เทคนิคที่ใช้ สถานการณ์จำลอง

ขนาดของกลุ่ม 20 คน

เวลาที่ใช้ 90 นาที

อุปกรณ์

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

วิธีดำเนินการ

ขั้นที่ 1. ขั้นนำ

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

ขั้นที่ 2. ขั้นการมีส่วนร่วม

2.1 ให้อาสาสมัคร ดูภาพที่ 1 ที่เตรียมมาให้ โดยให้อาสาสมัครนำภาพที่ 1 มาถือแล้ว ยืนหันหลังให้กลุ่ม พร้อมกับบอกคำสั่งให้ผู้ร่วมกิจกรรมทำตาม จนกระทั่งผลงานเสร็จโดยไม่ อนุญาตให้มีการซักถามหรือสงสัยใดๆ

2.2 ให้ผู้ร่วมกิจกรรมวาดภาพบนกระดาษตามคำสั่งของอาสาสมัคร โดยห้ามซักถาม ใดๆ

2.3 ให้อาสาสมัครนำภาพที่ 2 ออกมาถือแล้วหันหน้าเข้าหากลุ่ม พร้อมออกคำสั่งให้ผู้ ร่วมกิจกรรมทำตาม โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมกิจกรรมซักถามได้จนพอใจ

2.4 ผู้วิจัยให้ผู้สังเกตการณ์ออกมาเล่าพฤติกรรมและปฏิกริยาตลอดจนวิธีการของ อาสาสมัครและผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ได้พบในขณะดำเนินกิจกรรมทั้งสองขั้นตอน
ขั้นที่ 3. ขั้นวิเคราะห์

3.1 ผู้วิจัยถามอาสาสมัครว่ามีความรู้สึกอย่างไร ในขณะดำเนินกิจกรรมทั้งสองรอบ และมีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

3.2 ผู้วิจัยถามความรู้สึกของผู้ร่วมกิจกรรมว่ามีความรู้สึกอย่างไร ในขณะดำเนิน กิจกรรมทั้งสองรอบ และมีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

3.3 ผู้วิจัยให้นักศึกษาร่วมกันสรุปข้อคิดที่ได้จากการทำกิจกรรม โดยผู้วิจัยพยายาม กระตุ้นให้นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็นทุกคนและจดลงในกระดาษสรุป

3.3 ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมเรื่องสิ่งสำคัญในการสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่าง บุคคลก็คือการสื่อความหมาย โดยเฉพาะการสื่อความหมายทางวาจา ไม่ว่าจะบุคคลระดับใด เพศ ใด วัยใด ย่อมต้องอาศัยการพูดเพื่อทำให้อีกฝ่ายเข้าใจความต้องการของตนเอง การสื่อสารที่ เหมาะนั้นไม่ให้เกิดจากการพูดและส่ง

สัญญาณแต่เพียงฝ่ายเดียว การสื่อสารที่ดีจะต้องเห็นความสำคัญของผู้ฟังและผู้รับสัญญาณด้วย วิธีการที่จะชี้ให้เห็นความสำคัญของผู้ฟังนั้นก็เปิด โอกาสให้เขาได้มีโอกาสโต้ตอบ ทั้งนี้เพื่อ เป็นการปรับความเข้าใจให้ตรงกันอันจะทำให้การสื่อสารนั้นมีประสิทธิภาพมากที่สุด การที่จะ พูดหรือส่งสัญญาณต้องรู้จักเลือกคำพูดที่เหมาะสมกับระดับสติปัญญาและวัยของผู้ฟังซึ่งจะ เป็นวิธีที่ช่วยให้การสื่อสารเป็นที่เข้าใจได้เร็วขึ้น

ขั้นที่ 4. ขั้นสรุป และการประยุกต์หลักการ

4.1 ผู้วิจัยนำข้อสรุปจากกลุ่มสัมพันธ์นำเข้าสู่การชี้แจงให้นักศึกษาทราบถึง การ สื่อสารแบบเปิด เป็นการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้รับหรือสมาชิกในทีมได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนตรงไปตรงมาอย่างทั่วถึง ซึ่งผู้รับสามารถซักถาม ได้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

4.2 ผู้วิจัยให้นักศึกษาร่วมแสดงความคิดเห็น สนทนาซักถามข้อสงสัย
 ชั้นที่ 5. ชั้นประเมินผล

5.1 สังเกตพฤติกรรมการกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม

5.2 สังเกตจากการร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็น

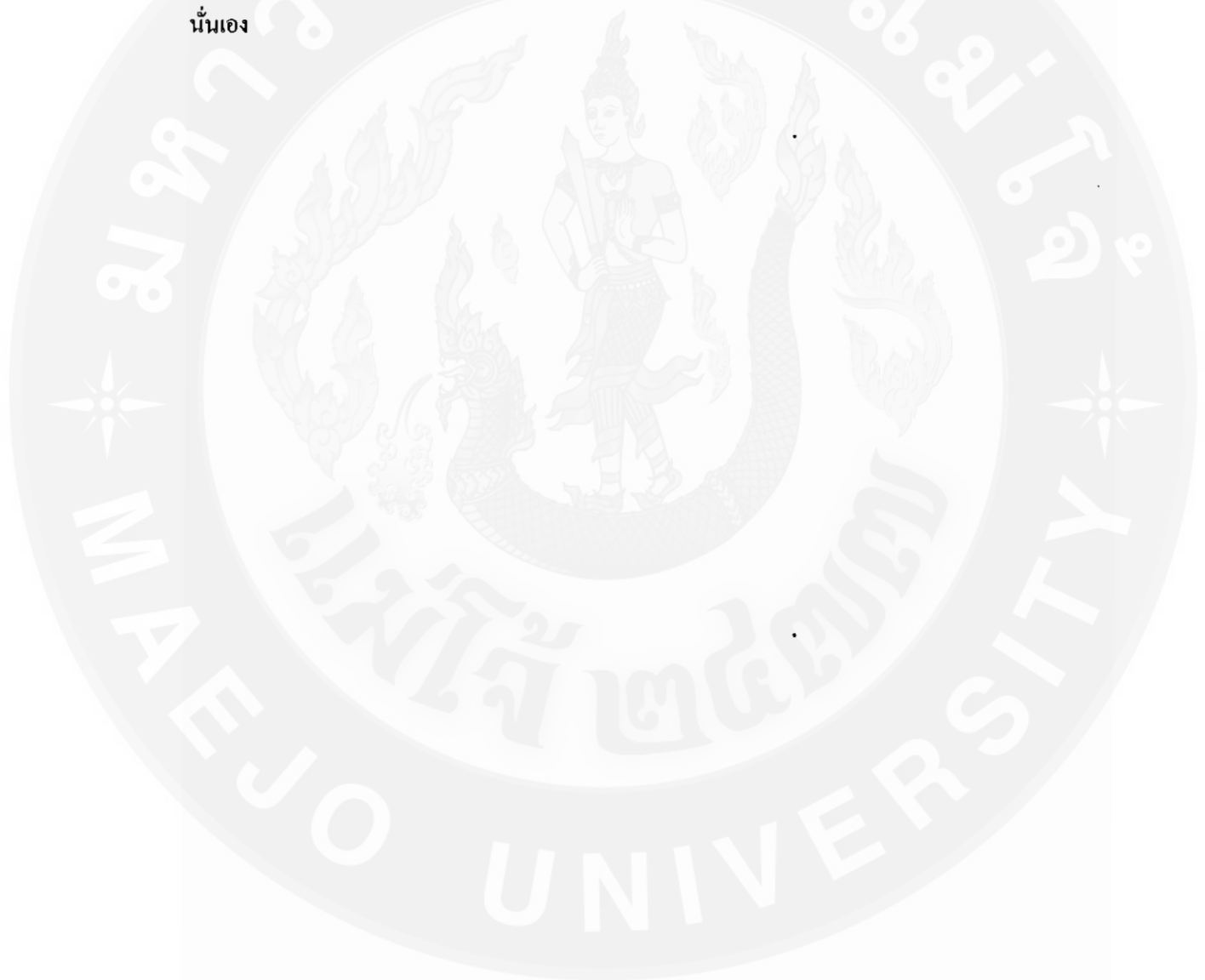
ข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม

ทำให้ทราบว่า การสื่อสารมีความสำคัญในการทำงานร่วมกัน เพราะตอนที่ต้องทำตามคำสั่งอย่างเดียวโดยไม่มีโอกาสได้ถามทำให้เกิดความสับสน และขัดข้องใจ และงานก็ไม่สำเร็จถึงเสร็จก็ไม่สมบูรณ์แบบ แต่พอเราได้ซักถามข้อสงสัยจนพอใจ ทำให้การทำงานออกมาเป็นที่พอใจ จึงจำให้เห็นว่า การมอบหมายงาน หรือการประสานงานจำเป็นต้องใช้ทักษะทางการสื่อสารทั้งสิ้น การที่เราได้ซักถามข้อสงสัยก็จะทำให้เราสามารถทำงานได้เข้าใจมากขึ้น ดังนั้น การสื่อสารที่ดีจะต้องมีการโต้ตอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเพื่อให้งานออกมาสำเร็จและมีทิศทางเดียวกัน ไม่ใช่ต่างคนต่างทำเพราะความไม่เข้าใจ

แนวทางในการสรุปกิจกรรม

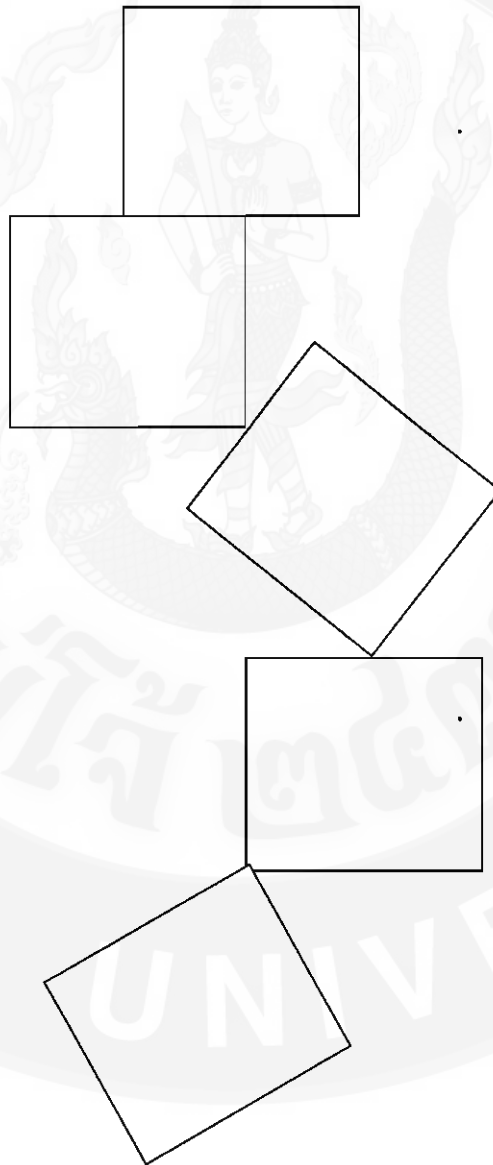
การสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลก็คือการสื่อความหมายโดยเฉพาะ การสื่อความหมายทางวาจา ไม่ว่าจะบุคคลระดับใด เพศใด วัยใด ย่อมต้องอาศัยการพูดเพื่อให้อีกฝ่ายเข้าใจความต้องการของตนเอง การสื่อสารที่เหมาะสมนั้น ไม่ใช่เกิดจากการพูดและส่งสัญญาณแต่เพียงฝ่ายเดียว การสื่อสารที่ดีจะต้องเห็นความสำคัญของผู้ฟังและผู้รับสัญญาณด้วย วิธีการที่จะชี้ให้เห็นความสำคัญของผู้ฟังนั้นก็เปิดโอกาสให้เขาได้มีโอกาสโต้ตอบ ทั้งนี้เพื่อเป็นการปรับความเข้าใจให้ตรงกันอันจะทำให้การสื่อสารนั้นมีประสิทธิภาพมากที่สุด การที่จะพูดหรือส่งสัญญาณต้องรู้จักเลือกคำพูดที่เหมาะสมกับระดับสติปัญญาและวัยของผู้ฟังซึ่งเป็นวิธีที่ช่วยให้การสื่อสารเป็นที่เข้าใจได้เร็วขึ้น การสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้รับหรือสมาชิกในทีมได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนตรงไปตรงมาอย่างทั่วถึงซึ่งผู้รับสามารถซักถาม ได้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผยการสื่อสารมีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นจุดเริ่มต้นของความเข้าใจการแปลความหมายนำไปสู่การปฏิบัติ หากมีการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ จะนำมาซึ่งความไม่เข้าใจ

การแปลความหมายที่ผิดพลาด ผลที่ได้คือการปฏิบัติที่ผิดพลาดย่อมตามมาแน่นอนการขาดระบบการสื่อสารที่ดี ไม่เพียงแต่จะกระทบต่อการประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น แต่จะทำให้เป้าหมายของทีมไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันการสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) เป็นการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้รับหรือสมาชิกในทีมได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนตรงไปตรงมาอย่างทั่วถึง ซึ่งผู้รับสามารถซักถามโต้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผยหรืออีกนัยหนึ่งก็คือการสื่อสารแบบสองทางนั่นเอง



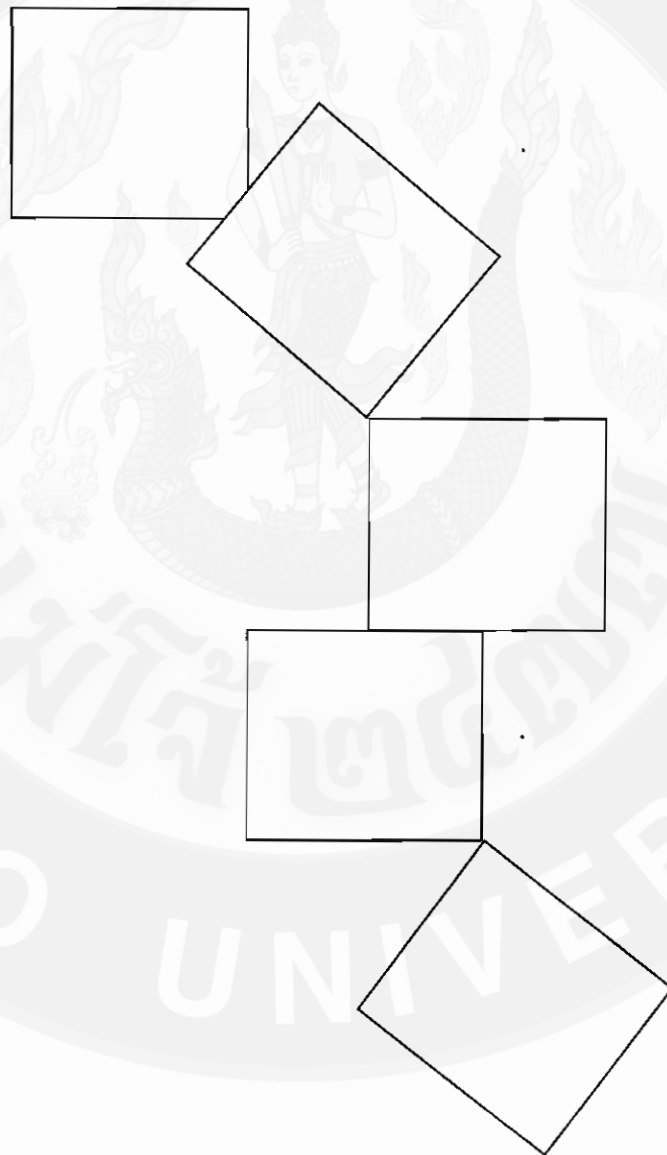
ภาพที่ 1

คำสั่ง ดูภาพนี้แล้วหันหลังให้กลุ่มอธิบายให้เพื่อนสมาชิกวาดภาพนี้ โดยเริ่มต้นจากสี่เหลี่ยมบนสุดลงมาตามลำดับ แล้วอธิบายให้ต่อเนื่องลงมาทีละรูป โดยสังเกตส่วนที่เชื่อมโยงกันในแต่ละรูป โดยไม่มีการซักถาม



ภาพที่ 2

คำสั่ง ดูภาพนี้แล้วหันหน้าเข้าหากลุ่ม คุณจะอธิบายให้เพื่อนสมาชิกวาดภาพนี้โดยเริ่มต้นจากสี่เหลี่ยมบนสุดลงมาตามลำดับ แล้วอธิบายให้ต่อเนื่องกันลงมาที่ละรูป โดยสังเกตส่วนที่เชื่อมโยงกันในแต่ละรูป คุณสามารถตอบคำถามหรืออธิบายซ้ำได้ตามความต้องการ



ประวัตินักวิจัย

1. ชื่อ (ภาษาไทย)	นายวัฒนา วณิชชานนท์					
(ภาษาอังกฤษ)	Mr. Wattana Wanitchanont					
2. หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน	3840200004678					
3. ตำแหน่งปัจจุบัน	ตำแหน่ง อาจารย์ ประจำสาขาวิชาพื้นฐาน (พลศึกษา) มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่เฉลิมพระเกียรติ ต.แม่ทราย อ. ร้องกวาง จ.แพร่ 54140 e-mail:wattana.rc13@hotmail.com					
4. หน่วยงานและที่อยู่ติดต่อ	มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่เฉลิมพระเกียรติ 17 หมู่ 3 ต.แม่ทราย อ. ร้องกวาง จ.แพร่ 54140 โทรศัพท์ 054-648593-5 #2229 หรือ 081-6979331 โทรสาร 054-648596 e-mail:wattana.rc13@hotmail.com					
5. ประวัติการศึกษา						
ปีที่จบ	ระดับปริญญา (ตรี/โท/เอก)	อักษรย่อ ปริญญาและ ชื่อเต็ม	คณะ	วิชาเอก	ชื่อสถาบันการศึกษา	ประเทศ
2540	ตรี	วท.บ.	พลศึกษา	สันทนาการ	ม.ศรีนครินทร์ วิโรฒ	ไทย
2544	โท	กศ.ม.	พลศึกษา	พลศึกษา	ม.ศรีนครินทร์ วิโรฒ	ไทย

6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา)

การดูแลด้านสุขภาพ สันทนาการ และกีฬา

7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ

7.1) งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว

- วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาระดับทวิศตรองของนักเรียนชั้นประถมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2544” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท 2545 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒน์. หัวหน้าโครงการวิจัย สัดส่วนวิจัย 100%

- โครงการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นด้านการส่งเสริมค่านิยมวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงระดับโรงเรียนในเขตเทศบาลแม่หล่ายภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ปี 2552 ได้รับงบประมาณสนับสนุน จากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (ภายนอก) หัวหน้าโครงการวิจัย สัดส่วนวิจัย 50 %

- โครงการวิจัย เรื่อง “กระบวนการส่งเสริมค่านิยมวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ในเทศบาลแม่หล่าย จังหวัดแพร่” ปี 2552 ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (ภายนอก) ผู้ร่วมโครงการวิจัย สัดส่วนวิจัย 50 %

ผู้ร่วมวิจัย						
1. ชื่อ (ภาษาไทย)		นางสาวศิริพร พันธุ์ลี				
(ภาษาอังกฤษ)		Miss Siriporn Phuntulee				
2. หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน		3650100704963				
3. ตำแหน่งปัจจุบัน		ตำแหน่ง อาจารย์ ประจำสาขาวิชาพื้นฐาน (จิตวิทยา) มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่เฉลิมพระเกียรติ ต.แม่ทราย อ. ร้องกวาง จ.แพร่ 54140 e-mail:pukan5@hotmail.com				
4. หน่วยงานและที่อยู่ติดต่อ		มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่เฉลิมพระเกียรติ 17 หมู่ 3 ต.แม่ทราย อ. ร้องกวาง จ.แพร่ 54140 โทรศัพท์ 054-648593-5 #2204 หรือ 086-6546504 โทรสาร 054-648596 e-mail:pukan5@hotmail.com				
5. ประวัติการศึกษา						
ปีที่จบ	ระดับปริญญา (ตรี/โท/เอก)	อักษรย่อ ปริญญาและ ชื่อเต็ม	คณะ	วิชาเอก	ชื่อสถาบันการศึกษา	ประเทศ
2543	ตรี	ศศ.บ.	มนุษยศาสตร์	ฝรั่งเศส	ม.เชียงใหม่	ไทย
2546	โท	วท.ม.	วิทยาศาสตร์	จิตวิทยา อุตสาหกรรม และองค์การ	ม.เชียงใหม่	ไทย

6. สาขาวิชาที่ชำนาญเป็นพิเศษ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาสังคม การจัดการด้านสุขภาพและการจัดการ
ความรู้

**7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ: ระบุสถานภาพในการ
ทำวิจัย**

เป็นหัวหน้าโครงการหรือผู้ร่วมวิจัยในแต่ละเรื่อง

- วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณลักษณะงานคุณภาพชีวิตในการทำงาน และค่านิยมการบริการของพนักงานโรงแรม จังหวัดเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท 2546 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. หัวหน้าโครงการวิจัย สัดส่วนวิจัย 100%

- โครงการวิจัย เรื่อง “ การจัดการความรู้ของกลุ่มรักศอยหลวงเพื่อสร้างระบบเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนห้วยหม้าย” ปี 2549 ได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก กระทรวงวัฒนธรรม หัวหน้าโครงการวิจัย สัดส่วนวิจัย 35 %

- โครงการวิจัย เรื่อง “การศึกษาศักยภาพวิสาหกิจชุมชนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของธุรกิจการทำมีดบ้านหนองห้า อำเภอหนองม่วงไข่ จังหวัดแพร่” ปี 2549 ได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผู้ร่วมโครงการวิจัย สัดส่วนวิจัย 20 %

- โครงการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาแผนแม่บทชุมชนโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนห้วยหม้าย” ปี 2551 ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ หัวหน้าโครงการวิจัย สัดส่วนวิจัย 100 %

- โครงการวิจัย เรื่อง “การวิจัยและพัฒนาการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็งโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนห้วยหม้ายอำเภอสองจังหวัดแพร่”ปี 2552 ได้รับงบประมาณสนับสนุน จากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ หัวหน้าโครงการวิจัย สัดส่วนวิจัย 60 %

- โครงการวิจัย เรื่อง “กระบวนการส่งเสริมค่านิยมวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ในเทศบาลแม่หล่าย จังหวัดแพร่” ปี 2552 ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (ภายนอก) หัวหน้าโครงการวิจัย สัดส่วนวิจัย 50 %

- โครงการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นด้านการส่งเสริมค่านิยมวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงระดับโรงเรียนในเขตเทศบาลแม่หล่ายภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ปี 2552ได้รับงบประมาณสนับสนุน จากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (ภายนอก) ผู้ร่วมโครงการวิจัย สัดส่วนวิจัย 50 %