

การพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบโดยการสร้างโอกาสให้ทำงานเป็นทีมในรายวิชาการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม

A Development of Interpersonal Skills and Responsibilities Using Team-Based Learning: A Case Study in Cultural and Social Change Course

กาสัก เต๊ะซันหมาก*

Kasak Takhanmag

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ โดยการสร้างโอกาสให้ทำงานเป็นทีมของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาสังคมศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่เรียนวิชาการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ภาคเรียนที่ 2/2558 จำนวน 49 คน มีขั้นตอนการวิจัยโดยใช้วงจร PAOR [-P (สร้างโอกาสให้ทำงานเป็นทีม) -A (แบ่งกลุ่มกันทำงานเป็นทีม) -O (ประเมินการพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบซึ่งเป็นผลของการทำงานเป็นทีม) -R (สะท้อนผลการพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบซึ่งเป็นผลของการทำงานเป็นทีม และวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบตามผลสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนและรายงานผล)] วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และฐานนิยม และเปรียบเทียบตามผลสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน โดยการวิเคราะห์ตารางไขว้ ผลการวิจัยพบว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้โดยการสร้างโอกาสให้นักศึกษาได้ทำงานเป็นทีมทำให้นักศึกษาเกิดการพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบดีขึ้นในภาพรวมร้อยละ 59.69 โดยในหลักการทำงานเป็นทีมดีขึ้น ร้อยละ 68.70 และในวิธีการทำงานเป็นทีมดีขึ้น ร้อยละ 57.61 นักศึกษาในทุกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบดีขึ้น โดยนักศึกษาที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน A มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบดีขึ้นมากที่สุด (ร้อยละ 100) ส่วนนักศึกษาที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน C มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบด้านหลักการทำงานเป็นทีมดีขึ้นน้อยที่สุด (ร้อยละ 60.00) ส่วนนักศึกษาที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน B มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบด้านวิธีการทำงานเป็นทีมดีขึ้นน้อยที่สุด (ร้อยละ 52.09)

คำสำคัญ: ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ความรับผิดชอบ, การทำงานเป็นทีม

* รองศาสตราจารย์ ดร. สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Abstract

The present study aimed to develop interpersonal skills and responsibilities using team-based learning of 49 third-year educational program students majoring in social studies. They enrolled in Cultural and Social Change course in the second semester, 2015 academic year, Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University. The theoretical framework employed for the development was PAOR cycle, P (Plan) for creating a chance to work as a team, A (act) for team working, O (observe) for assessment of interpersonal skills and responsibilities and R (reflect) for reporting and analysis of the data by comparing the students' achievement. The descriptive statistics used were frequency, mean and mode. Then, the students' achievements were compared using cross-tabulation. The findings revealed that the overall development of the students who learned by team-based method had improved their own interpersonal skills and responsibilities (59.69%). The ability to work as a team had improved (68.70%). The different ways to work as a team had also enhanced (57.61%). Moreover, the findings were compared in accordance with the students' achievement grades. It showed that A-grade students had the most improvements (100%). C-grade (60.00%) and B-grade (52.09%) students had the lowest improvements respectively.

Keywords: interpersonal skills, responsibilities, teamwork

บทนำ

การเรียนการสอนในปัจจุบันมุ่งเน้นนักศึกษาเป็นสำคัญ โดยนักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการเรียนการสอนมากขึ้น มีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียนมากขึ้นจากเดิม อีกทั้งยังบูรณาการโดยการนำความรู้จากวิชาและศาสตร์ต่าง ๆ มาใช้ให้เหมาะสมกับชุมชนหรือท้องถิ่นที่นักศึกษาอาศัยอยู่ ทำให้การเรียนรู้ของนักศึกษามีประโยชน์มีคุณค่าและมีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น อีกทั้งสามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน นำมาประยุกต์ในการประกอบอาชีพได้ และนำไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นของตนให้ได้ประโยชน์อย่างแท้จริง ซึ่งการเรียนการสอนในอดีตส่วนใหญ่ นักศึกษาจะเรียนรู้ในห้องเรียน และจัดกิจกรรมปฏิบัติในห้องเรียน ทำให้นักศึกษาขาดทักษะในการปฏิบัติงานและการคิดตัดสินใจแก้ปัญหาจากสถานการณ์จริง ดังนั้น การนำรูปแบบที่พยายามพัฒนาการเรียนรู้อันต่าง ๆ ของนักศึกษาไปพร้อม ๆ กัน โดยใช้ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบในการทำงานเป็นทีม มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีภารกิจที่จะต้องทำเช่นเดียวกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงาน สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน มีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน (วรภรณ์ ตรีกุลสุทธิ์, 2550)

ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบเป็น 1 ใน 5 ของผลการพัฒนาการเรียนรู้อของนักศึกษาที่ปรากฏใน มคอ. 3 ของทุกรายวิชา ซึ่งแสดงว่าเป็นทักษะที่มีคุณค่า มีความสำคัญ มีประโยชน์ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้เกิดขึ้นจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา (ตามมาตรฐาน TQF) ดังพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่พระราชทานว่า

“การทำงานให้สำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถสองอย่าง เป็นสำคัญ คือสามารถในการใช้วิชาความรู้ อย่างหนึ่ง สามารถในการประสานสัมพันธ์กับผู้อื่นอีกอย่างหนึ่ง ทั้งสองประการนี้ต้องดำเนินคู่กันไป และจำเป็นต้องกระทำด้วยความสุจริตกายสุจริตใจ ด้วยความคิดความเห็นที่เป็นอิสระ ปราศจากอคติ และด้วยความถูกต้องตามเหตุตามผลด้วย จึงจะช่วยให้งานบรรลุจุดหมาย และประโยชน์ที่พึงประสงค์โดยครบถ้วน”

ดังนั้น การสร้างโอกาสให้ทำงานเป็นทีม (teamwork) ซึ่งจะเป็นโอกาสสำคัญในการพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

การทำงานเป็นทีม (teamwork) เป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งไม่ใช่เป็นการทำงานที่โดดเดี่ยวเพียงคนเดียว โดยเฉพาะในโลกยุคข่าวสารปัจจุบันการทำงานเป็นทีมได้เข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมากในทุกองค์กร มีหลายแนวคิดที่เห็นว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีม นั้นจะเหนือกว่าการทำงานแบบตัวใครตัวมัน เช่น ทศนะของ ปีเตอร์ อาร์ ชโกลเทส (Scholtes, 1988) ที่กล่าวว่า “... ยากนัก ที่คนเดียวจะมีความรู้และประสบการณ์ดีในทุก ๆ เรื่อง ดังนั้น ในการจะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างมีคุณภาพนั้น โดยมากแล้วต้องเป็นผลจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม” ซึ่งการใช้กลยุทธ์การทำงานเป็นทีมจะมีประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม ต้องมีการร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ เนื่องจากได้มีส่วนร่วมในการคิดร่วมกัน

วิชาการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมเป็นวิชาหลักของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่เน้นศึกษาความหมายของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม วิวัฒนาการของสังคมมนุษย์ แนวคิด ทฤษฎี และรูปแบบของการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง วิวัฒนาการของการเปลี่ยนแปลงในสังคมไทย ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในสังคมไทย และพัฒนาการของสังคมสมัยใหม่ ซึ่งมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ที่จะสร้างโอกาสให้นักศึกษาได้ทำงานเป็นทีมในการเลือกศึกษาค้นคว้าอย่างปรากฏการณ์ทางสังคมและวัฒนธรรมที่นำมาเป็นกรณีศึกษาได้ตามความสนใจ ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ตามเนื้อหาวิชาแล้วยังจะเป็นการพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบที่ปรากฏใน

มคอ. 3 (ตามมาตรฐาน TQF) ด้วย ดังนั้นจึงได้สร้างโอกาสให้นักศึกษาได้ทำงานเป็นทีม รายวิชาการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมชั้น เพื่อสร้างโอกาสให้นักศึกษาทุกคนได้มีโอกาสให้ทำงานเป็นทีม (teamwork) ซึ่งจะเป็นโอกาสสำคัญในการพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบของนักศึกษาต่อตนเอง ต่อกลุ่ม และต่อสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ โดยการสร้างโอกาสให้ทำงานเป็นทีม ของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่เรียนวิชาการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ภาคเรียนที่ 2/2558

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 3 หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่เรียนวิชาการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ภาคเรียนที่ 2/2558 จำนวน 49 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่

2.1 แผนการเรียนรู้วิชาการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ภาคเรียนที่ 2/2558

2.2 แบบประเมินทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบโดยการทำงานเป็นทีมในรายวิชาการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ภาคเรียนที่ 2/2558 โดยให้นักศึกษาประเมินทักษะที่เกิดขึ้นจากการทำงานเป็นทีมเมื่อเรียนจบภาคเรียนแล้วว่า ลดลง เท่าเดิม หรือ ดีขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 2 ตอน คือ

1) หลักการทำงานเป็นทีม มี 3 ข้อ คือ (1) ร่วมใจ (รู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เอื้อเฟื้อห่วงใย เคารพให้เกียรติ และไว้วางใจกัน) (2) ร่วมคิด (ช่วยกันระดมสมอง กำหนดเป้าหมาย วางแผน แบ่งงาน แบ่งหน้าที่กัน) และ (3) ร่วมทำ (ร่วมลงมือทำงานตามที่วางแผนไว้)

2) วิธีการทำงานเป็นทีม มี 13 ข้อ คือ (1) การผสมผสานความแตกต่างของบุคคล (บุคลิกภาพ/ความสามารถ) อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ (2) การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (3) การมีกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (4) การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อการแก้ไข ปัญหา (5) การสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน (6) การมีความรู้สึกร่วมและการร่วมมือ (7) การใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (8) การมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม (9) การมีบทบาทและความรับผิดชอบ (10) การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (11) การพัฒนาตนเอง (12) ความสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่ม และ (13) การสื่อสารที่ดี

2.3 แบบทดสอบปลายภาค

3. ขั้นตอนการวิจัย

ดำเนินการวิจัยโดยใช้วงจร P-A-O-R (Kemmis & McTaggart, 1982, pp. 9-15) ดังนี้

3.1 P-plan: เป็นขั้นตอนของการวางแผนการปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบโดยการสร้างโอกาสให้นักศึกษาทำงานเป็นทีม โดยการแบ่งกลุ่มกันทำงาน ตามขั้นตอนดังนี้ 1) การวิเคราะห์งาน 2) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 3) การวางแผนการทำงาน 4) การกำหนดกิจกรรม และ 5) แบ่งงานให้สมาชิกของกลุ่ม

3.2 A-act: เป็นขั้นตอนของการลงมือปฏิบัติการตามแผน ผู้สอนออกแบบแผนการเรียนรู้ พร้อมทั้งชี้แจงทำความเข้าใจลักษณะ กระบวนการเรียนรู้ในรายวิชา วิธีการวัดประเมินผล มอบหมายงานให้นักศึกษา

ทำงานเป็นทีม เป็นการมอบหมายให้นักศึกษาแบ่งกลุ่มกันทำงานเป็นทีมในการเลือกศึกษากรณีตัวอย่าง ปรากฏการณ์ทางสังคมและวัฒนธรรมที่นำมาเป็นกรณีศึกษาได้ตามความสนใจ

3.3 O-observe: เป็นขั้นตอนของการสังเกตการพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นผลของการทำงานเป็นทีม โดยการติดตามผล การนิเทศงาน การรายงานความก้าวหน้า การนำเสนอผลงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการประเมินการทำงานเป็นทีมขั้นสุดท้าย

3.4 R-Reflect: เป็นขั้นตอนของการสะท้อนผลการพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นผลของการทำงานเป็นทีม การปฏิบัติตามแผนเพื่อนำสู่การพัฒนากิจกรรมต่อ ๆ ไป สรุปผลแบบมีส่วนร่วมและนำเสนอรายงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการประเมินการทำงานเป็นทีมขั้นสุดท้าย และวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบตามผลสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนและรายงานผล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์การพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ โดยใช้แบบเก็บข้อมูล 2 ส่วน คือ 1) หลักการทำงานเป็นทีม และ 2) วิธีการทำงานเป็นทีม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ ลดลงเท่าเดิม ดีขึ้น โดยใช้สถิติพรรณนาในการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และฐานนิยม

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบตามผลสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน โดยการวิเคราะห์ตารางไขว้ (crosstab)

ผลการวิจัย

1. จากการประเมินทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ โดยการสร้างโอกาสให้ทำงานเป็นของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่เรียนวิชาการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ภาคเรียนที่ 2/2558 โดยการประเมินตนเองของนักศึกษา พบว่า

1.1 ในภาพรวมมีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบดีขึ้น (ร้อยละ 59.69)

1.2 ในหลักการทำงานเป็นทีมมีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบดีขึ้น (ร้อยละ 68.70) และเมื่อพิจารณาเป็นรายรายการพบว่าดีขึ้นในทุกรายการ

1.3 ในวิธีการทำงานเป็นทีมมีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบดีขึ้น (ร้อยละ 57.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายรายการพบว่าดีขึ้น 10 รายการ (ร้อยละ 76.92) และเท่าเดิม 3 รายการ (ร้อยละ 23.08) รายละเอียดดังปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 ผลการพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบที่เกิดขึ้นจากการทำงานเป็นทีม

ที่	รายการ	ทักษะที่เกิดขึ้นจากการทำงานเป็นทีม			ผลการพัฒนา [ฐานนิยม]
		ลดลง จำนวน (ร้อยละ)	เท่าเดิม จำนวน (ร้อยละ)	ดีขึ้น จำนวน (ร้อยละ)	
1. หลักการทำงานเป็นทีม					
1.1	ร่วมใจ (รู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เอื้อเฟื้อ ห่วงใย เคารพให้เกียรติ และไว้วางใจกัน)	2 [4.08]	16 [32.65]	31 [63.26]	ดีขึ้น
1.2	ร่วมคิด (ช่วยกันระดมสมอง กำหนด เป้าหมาย วางแผน แบ่งงาน แบ่งหน้าที่กัน)	0 [0.00]	15 [30.61]	34 [69.38]	ดีขึ้น
1.3	ร่วมทำ (ร่วมลงมือทำงานตามที่วางแผน ไว้)	3 [6.12]	10 [20.40]	36 [73.47]	ดีขึ้น
	รวม	5 [3.40]	41 [27.89]	101 [68.70]	ดีขึ้น
2. วิธีการทำงานเป็นทีม					
2.1	การผสมผสานความแตกต่างของบุคคล (บุคลิกภาพ/ความสามารถ) อย่างเหมาะสมกับ สถานการณ์	1 [2.04]	27 [55.10]	21 [42.86]	เท่าเดิม
2.2	การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและ เป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน	1 [2.04]	17 [34.69]	31 [63.26]	ดีขึ้น
2.3	การมีกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	2 [4.08]	16 [32.65]	31 [63.26]	ดีขึ้น
2.4	การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อ การแก้ไขปัญหา	5 [10.20]	17 [34.69]	27 [55.10]	ดีขึ้น
2.5	การสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน	4 [8.16]	11 [22.45]	34 [69.38]	ดีขึ้น
2.6	การมีความรู้สึกร่วมและการร่วมมือ	3 [6.12]	17 [34.69]	29 [59.18]	ดีขึ้น
2.7	การใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์	1 [2.04]	29 [59.18]	19 [38.77]	เท่าเดิม
2.8	การมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม	0 [0.00]	27 [55.10]	22 [44.90]	เท่าเดิม
2.9	การมีบทบาทและความรับผิดชอบ	1 [2.04]	20 [40.82]	28 [57.14]	ดีขึ้น
2.10	การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	1 [2.04]	22 [44.90]	26 [53.06]	ดีขึ้น

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	รายการ	ทักษะที่เกิดขึ้นจากการทำงานเป็นทีม			ผลการพัฒนา [ฐานนิยม]
		ลดลง จำนวน (ร้อยละ)	เท่าเดิม จำนวน (ร้อยละ)	ดีขึ้น จำนวน (ร้อยละ)	
2.11	การพัฒนาตนเอง	0 [0.00]	13 [26.53]	36 [73.47]	ดีขึ้น
2.12	ความสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่ม	2 [4.08]	16 [32.65]	31 [63.26]	ดีขึ้น
2.13	การสื่อสารที่ดี	0 [0.00]	17 [34.69]	32 [65.31]	ดีขึ้น
	รวม	21 [3.29]	249 [39.10]	367 [57.61]	ดีขึ้น
	รวมทั้ง 2 รายการ	26 [3.32]	290 [36.99]	468 [59.69]	ดีขึ้น

2. จากการประเมินทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ โดยการสร้างโอกาสให้ทำงานเป็นของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่เรียนวิชาการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ภาคเรียนที่ 2/2558 โดยการประเมินตนเองของนักศึกษา พิจารณาจำแนกตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรด) พบว่า

2.1 นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรด) 5 เกรด ได้แก่ A (2 คน ร้อยละ 4.08) B⁺ (8 คน ร้อยละ 16.32) B (22 คน ร้อยละ 44.89) C⁺ (12 คน ร้อยละ 24.48) และ C (5 คน ร้อยละ 10.20)

2.2 นักศึกษาในทุกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรด) มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบดีขึ้น โดยนักศึกษาที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรด) A มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบดีขึ้นมากที่สุด คือ ด้านหลักการทำงานเป็นทีมดีขึ้นร้อยละ 100 ส่วนด้านวิธีการทำงานเป็นทีมดีขึ้นร้อยละ 80.76 ส่วนนักศึกษาที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรด) C มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบด้านหลักการทำงานเป็นทีมดีขึ้นน้อยที่สุด (ร้อยละ 60.00) ส่วนนักศึกษาที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรด) B มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบด้านวิธีการทำงานเป็นทีมดีขึ้นน้อยที่สุด (ร้อยละ 52.09) รายละเอียดดังปรากฏในตาราง 2

ตาราง 2 สรุปผลการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ โดยการทำงานเป็นทีม

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (เกรด)	หลักการทำงานเป็นทีม				วิธีการทำงานเป็นทีม			
	จำนวน/ร้อยละของรายการที่				จำนวน/ร้อยละของรายการที่			
	ลดลง	เท่าเดิม	ดีขึ้น	ผล	ลดลง	เท่าเดิม	ดีขึ้น	ผล
A	0	0	6	ดีขึ้น	0	5	21	ดีขึ้น
[2 คน ร้อยละ 4.08]	[0.00]	[0.00]	[100]		[0.00]	[19.23]	[80.76]	
B ⁺	0	2	22	ดีขึ้น	1	22	81	ดีขึ้น
[8 คน ร้อยละ 16.32]	[0.00]	[8.33]	[91.67]		[0.96]	[21.15]	[77.88]	
B	2	22	42	ดีขึ้น	12	125	149	ดีขึ้น
[22 คน ร้อยละ 44.89]	[3.03]	[33.33]	[63.63]		[4.19]	[43.70]	[52.09]	
C ⁺	2	12	22	ดีขึ้น	5	67	84	ดีขึ้น
[12 คน ร้อยละ 24.48]	[5.55]	[33.33]	[61.11]		[3.20]	[42.94]	[53.84]	
C	1	5	9	ดีขึ้น	3	26	36	ดีขึ้น
[5 คน ร้อยละ 10.20]	[6.67]	[33.33]	[60.00]		[4.61]	[40.00]	[55.38]	
รวม	5	41	101	ดีขึ้น	21	245	371	ดีขึ้น
[49 คน ร้อยละ 100]	[3.40]	[27.89]	[68.70]		[3.29]	[38.46]	[58.24]	

อภิปรายผล

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ โดยการสร้างโอกาสให้ทำงานเป็นทีมของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่เรียนวิชาการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ภาคเรียนที่ 2/2558

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1) กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 3 หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่เรียนวิชาการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ภาคเรียนที่ 2/2558 จำนวน 49 คน

2) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ โดยการทำงานเป็นทีมในรายวิชาการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ภาคเรียนที่ 2/2558 โดยให้นักศึกษาประเมินทักษะที่เกิดขึ้นจากการทำงานเป็นทีมเมื่อเรียนจบภาคเรียนแล้วว่า ลดลง เท่าเดิม หรือ ดีขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 2 ตอน คือ 1) หลักการทำงานเป็นทีม [มี 3 ข้อ คือ ร่วมใจ ร่วมคิด และร่วมทำ] 2) วิธีการทำงานเป็นทีม [มี 13 ข้อ]

3) ขั้นตอนการวิจัย ใช้วงจร P-A-O-R คือ P (สร้างโอกาสให้ทำงานเป็นทีม) -A (ทำงานกลุ่ม) -O (ประเมินทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ) -R (วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบตามผลสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนและรายงานผล)

4) วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพรรณนาในการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และฐานนิยม และเปรียบเทียบตามผลสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน โดยการวิเคราะห์ตารางไขว้

1.3 ผลการวิจัย

1) การจัดกระบวนการเรียนรู้โดยการสร้างโอกาสให้นักศึกษาได้ทำงานเป็นทีมทำให้นักศึกษาเกิดการพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบดีขึ้นในภาพรวมร้อยละ 59.69 โดยในหลักการทำงานเป็นทีมดีขึ้น ร้อยละ 68.70 และในวิธีการทำงานเป็นทีมดีขึ้น ร้อยละ 57.61 นักศึกษาในทุกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบดีขึ้น

2) นักศึกษาที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน A มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบดีขึ้นมากที่สุด (ร้อยละ 100) ส่วนนักศึกษาที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน C มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบด้านหลักการทำงานเป็นทีมดีขึ้นน้อยที่สุด (ร้อยละ 60.00) ส่วนนักศึกษาที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน B มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบด้านวิธีการทำงานเป็นทีมดีขึ้นน้อยที่สุด (ร้อยละ 52.09)

2. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ โดยการสร้างโอกาสให้ทำงานเป็นทีม รายวิชาการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 สะท้อนให้เห็นว่าประสิทธิผลการเรียนตามสภาพจริง ที่เน้นนักศึกษาเป็นศูนย์กลาง นักศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผน การออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างแท้จริงที่เหมาะสมกับสภาพของนักศึกษาแต่ละคน การทำงานกลุ่มเป็นการช่วยในการทำความเข้าใจในการเรียนการสอน จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบมากกว่าทำงานเพียงลำพัง สอดคล้องกับผลการศึกษาของอัญญา ลักษณะวิรามสิริ (2555) ที่พบว่า 1) การพัฒนาการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบเป็นที่น่าพึงพอใจ 2) สรุปปัญหาและแนวความคิดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการจัดทำโครงการของผู้เรียนจะมีปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาที่คล้ายคลึงกัน ทั้งในด้านความเข้าใจในเนื้อหา และงานที่ต้องทำในแต่ละกิจกรรม จะทำการปรึกษาผู้สอน ด้านการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม จะมีคนที่ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งจะต้องมีการนัดประชุมสมาชิกในกลุ่มอยู่เสมอ เพื่อชี้แจงและมอบหมายงานให้สมาชิกแต่ละคนให้ชัดเจน และนัดทำงานร่วมกันในวันหยุดหรือหลังเลิกเรียน และด้านการประสานงานกับสมาชิกในกลุ่ม และหน่วยงานต่าง ๆ จะใช้ช่องทางสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นหลัก ได้แก่ การส่งโปรไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ และการใช้เครือข่ายสังคม (facebook) 3) การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการสอนแบบโครงการ พบว่าประเด็นที่ผู้เรียนมีความรู้สึกเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ การทำโครงการส่งผลให้ผู้เรียนมีความสนใจ สนุก และรู้จักนิสัยเพื่อนในห้อง และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของอารีย์ อุณหสทธิยานนท์ (2551) ที่พบว่าพบว่าโครงสร้างการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลออกเป็น ดังนี้ 1) ความสามารถในการสร้างสรรค์ของทีม ทีมต้องมีการวางแผนการทำงานที่พัฒนามาจากความคิดที่หลากหลายของสมาชิกในทีม เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น 2) การติดต่อสื่อสารภายในทีม ทีมต้องมีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม 3) การประชุมทีม สมาชิกในทีมทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการประชุม และการวางแผน ทักษะการทำงานเป็นทีม จะช่วยให้สมาชิกในทีมสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี 4) การจัดการความขัดแย้ง ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีความคิดสร้างสรรค์ และปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้สมาชิกรับรู้เป้าหมายและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน 5) ค่านิยม วิสัยทัศน์ และพันธกิจของทีม มีการกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกันของสมาชิกตามค่านิยมที่มีร่วมกัน เพื่อให้ได้ผลงานตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และบรรลุเป้าหมายของทีม 6) การกำหนดเป้าหมายของทีม มีการสื่อสารเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันของสมาชิกในทีม เพื่อ

นำไปสู่การปฏิบัติ 7) บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทีมภายในองค์กร สมาชิกในทีมต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ และมีความรับผิดชอบ เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ 8) การแก้ไขปัญหาของทีม เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นต้องมีการประชุมสมาชิกในทีม เพื่อวิเคราะห์สาเหตุ ระดมสมองแก้ไขปัญหา และเลือกวิธีแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ 9) การตัดสินใจของทีม ต้องอาศัยทักษะความรู้ การมีส่วนร่วมการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพื่อตัดสินใจแก้ไขปัญหา และนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม สรุปการทำงานเป็นทีมที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) ความร่วมมือ 3) การประสานงาน 4) ความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

2.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การประเมินผลตามสภาพจริง โดยการเก็บคะแนนระหว่างภาคเรียน พบว่า กลุ่มนักศึกษาที่มีทักษะที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของอารีย์ อุณหสทธิยานนท์ (2551) ที่พบว่า ทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลนั้นต้องการประชุมทีม โดยสมาชิกในทีมทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการประชุม และการวางแผน ทักษะการทำงานเป็นทีม จะช่วยให้สมาชิกในทีมสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี กำหนดบทบาทหน้าที่ และมีความรับผิดชอบของทีมภายใน สมาชิกในทีมต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ และมีความรับผิดชอบ เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ การตัดสินใจของทีม ต้องอาศัยทักษะความรู้ การมีส่วนร่วมการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพื่อตัดสินใจแก้ไขปัญหา และนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ โดยการสร้างโอกาสให้ทำงานเป็นทีมเป็นวิธีการสร้างการร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ และเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีมของสมาชิกกลุ่ม กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่พ้องต้องกัน มีการเปิดเผยเผชิญหน้าเพื่อการแก้ปัญหาร่วมกัน ทบทวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน แสดงบทบาทในฐานะผู้นำและผู้ตามอย่างเหมาะสม มีการพัฒนาตนเอง ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่ม รวมถึงใช้ทักษะในการสื่อสารที่เหมาะสม จึงมีข้อเสนอแนะจากการศึกษา ดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพสำเร็จ ลุล่วงบรรลุตามวัตถุประสงค์โดยปราศจากความขัดแย้งในทีม เปิดเผยต่อกันทำให้มีความสุขในการทำงาน เป็นการฝึกพัฒนาด้านตนเองในการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในการเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีในองค์กร สังคม และประเทศชาติต่อไป

3.2 ในทีมควรมีการพัฒนาและช่วยเหลือกัน โดยมีสมาชิกที่ทั้งเหมือนกันและต่างกัน เหมือนกันในพฤติกรรม แต่อาจต่างกันในสติปัญญา ทักษะ ทำให้สมาชิกในทีมแสดงบทบาทได้ตามสภาพและความเหมาะสม ทำให้สมาชิกที่มีผลการเรียนดี ช่วยเหลือสมาชิกที่มีผลการเรียนอ่อน เปรียบเสมือนการทำงานต้องมีจำฝูงในการนำทางและดูแลลูกฝูงให้ก้าวไปข้างหน้าได้พร้อมกัน

3.3 ควรมีการวิจัยและพัฒนาซ้ำ โดยให้มีการทำงานเป็นทีมเพิ่มเติมอีก เพื่อให้เกิดการตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของนักศึกษาแต่ละคน/กลุ่มว่าเกิดการพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบไปในทิศทางเดียวกับการวิจัยครั้งนี้หรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2550). การทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- อัญญา ลักษณะวิรามศิริ. (2555). พัฒนาการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการในรายวิชาการจัดการธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- อารีย์ อุณหสฤทธิยานนท์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขต 6 และ 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Kemmis, S. & McTaggart, R. (1982). *The action research planner*. Geelong, Victoria: Deakin University Press.
- Scholtes, Peter R. (1988). *The Team Handbook: How to Use Teams to Improve Quality*. (n.p.): Joiner Associates.