

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การสร้างชุดฝึกอบรม เพื่อการทำงานเป็นทีม สำหรับผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ได้ออกแบบกระบวนการวิจัยตามแนวทาง ADDIE Model 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ของผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบชุดฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาชุดฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้ชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้น ไปทำการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล โดยการวัดผลการฝึกอบรมจากผู้เข้าอบรม โดยสรุปกระบวนการสร้างชุดฝึกอบรมเพื่อการทำงานเป็นทีม สำหรับผู้นำศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ในครั้งนี้มีขั้นตอนและเป้าหมาย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ของผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษา สภาพปัญหาในการทำกิจกรรมนักศึกษาของผู้นำนักศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างในเรื่องต่าง ๆ เช่น ปัญหาในการทำงานร่วมกัน บรรยากาศและพฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมการเรียนรู้ ความสนใจเรื่องทีมงาน ซึ่งมีวิธีศึกษาดังนี้

1. สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องในด้านกิจกรรมนักศึกษา ประกอบด้วย รองอธิการบดี กิจการนักศึกษา รองคณบดีกิจการนักศึกษาทุกคณะ บุคลากรกองพัฒนานักศึกษา สภานักศึกษา องค์การบริหารนักศึกษา สโมสรนักศึกษาคณะต่างๆ และชมรมที่สังกัดองค์การบริหารนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

2. สังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของกลุ่มตัวอย่าง

3. ศึกษาจากเอกสาร งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องในเรื่องของการทำงานเป็นทีม

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบชุดฝึกอบรม

ขั้นตอนนี้เป็นการสร้างชุดฝึกอบรมให้สอดคล้องกับการทำงานเป็นทีม ที่สำรวจได้จากขั้นตอนที่ 1 มีรายละเอียด 2 ขั้นตอน คือ

- ขั้นที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดที่จำเป็นในการสร้างชุดฝึกอบรมที่ได้จากการศึกษาในขั้นที่ 1 ในเรื่องการทำงานเป็นทีม และกำหนดหัวหน้าเนื้อหาในการสร้างชุดฝึกอบรม
- ขั้นที่ 2 กำหนดรายละเอียดโครงสร้างชุดฝึกอบรม ประกอบด้วย คำอธิบาย วัตถุประสงค์ เนื้อหาชุดฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล

องค์ประกอบโครงสร้างชุดฝึกอบรม ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

1. คำอธิบายชุดฝึกอบรม ประกอบด้วย 5 หน่วยชุดฝึกอบรมดังนี้ คือ
 - 1.1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับผู้นำนักศึกษา
 - 1.2 การจัดการทีมงาน
 - 1.3 การสร้างจิตสำนึกในหน้าที่
 - 1.4 การสร้างแรงจูงใจ
 - 1.5 การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับร่วมงาน
2. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คือ
 - 2.1 เพื่อให้ผู้นำนักศึกษามีทักษะในการทำงานเป็นทีม
 - 2.2 เพื่อให้ผู้นำนักศึกษานำความรู้ที่ได้ไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เนื้อหาชุดฝึกอบรมประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับผู้นำนักศึกษา การจัดการทีมงาน การสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างมนุษยสัมพันธ์
4. กิจกรรมการฝึกอบรม ประกอบด้วย การศึกษาในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ด้วยกิจกรรมจากใบงาน

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาชุดฝึกอบรม

จากนั้นผู้วิจัยทำการสร้างชุดฝึกอบรม ตามขั้นตอน ดังนี้

1. สร้างชุดฝึกอบรม โดยศึกษารายละเอียดองค์ประกอบต่าง ๆ ของชุดฝึกอบรมบนขั้นตอนการวิเคราะห์และออกแบบ สร้างแผนการอบรมและสื่อการอบรมต่าง ๆ สร้างสื่อทั้งหมดที่ใช้ในการอบรม ประกอบไปด้วย คู่มือวิทยากร ใบงาน แบบประเมิน แบบทดสอบ แบบวัดเจตคติ เมื่อสร้างชุดฝึกอบรมเสร็จเรียบร้อยแล้ว ในขั้นต่อไปจะทำการตรวจสอบและทดสอบความสมบูรณ์ของชุดฝึกอบรม

2. นำชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับจุดประสงค์ (Item-Objective Congruence: *IOC*) ซึ่งประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างชุดฝึกอบรม การพัฒนาทีมงาน และการฝึกอบรม จำนวน 3 ท่าน โดยใช้สูตรการคำนวณ

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	<i>IOC</i>	หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทุกคน
	<i>N</i>	หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจะพิจารณาให้คะแนน โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 เมื่อแน่ใจว่าแบบประเมินตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าแบบประเมินตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ -1 เมื่อแน่ใจว่าแบบประเมินไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ใช้เกณฑ์พิจารณาค่า *IOC* ตั้งแต่ .67 ขึ้นไป ถือว่าเป็นแบบประเมินที่ตรงตาม

วัตถุประสงค์สามารถนำไปใช้

3. ปรับปรุงแบบประเมินตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้ชุดฝึกอบรมที่สร้างขึ้น ไปทำการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การทดลองใช้ เป็นการนำชุดฝึกอบรมที่ปรับปรุงแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการนำชุดฝึกอบรมไปใช้จริง โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงทดลองแล้วนำผลจากการทดลอง ไปปรับปรุงชุดฝึกอบรมให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น มีรายละเอียด ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการทดลองใช้ชุดฝึกอบรม

1.1 เพื่อประเมินการใช้ชุดฝึกอบรมว่า มีความเหมาะสมกับผู้เข้าอบรมหรือไม่ มีปัญหาและอุปสรรคในการใช้อย่างไร โดยประเมินความเหมาะสมของเนื้อหาวิชา วิธีการฝึกอบรม ปัญหาและอุปสรรคในการใช้ชุดฝึกอบรม โดยการประเมินผลจากผู้เข้ารับการอบรม

1.2 เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ผู้เข้ารับการอบรมจากชุดการฝึกอบรม การเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในด้านความรู้ และเจตคติหลังการฝึกอบรม โดยคาดหวังว่าผู้ผ่านการอบรมมีความรู้และเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมสูงกว่าก่อนการอบรม โดยการหาประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการองค์การบริหารนักศึกษา คณะกรรมการสภานักศึกษาคณะกรรมการสโมสรนักศึกษา คณะต่างๆ ประจำปีการศึกษา 2552 จำนวน 190 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) จากประชากร จำนวน 30 คน ประกอบด้วยคณะกรรมการองค์การบริหารนักศึกษา 12 คน คณะกรรมการสภานักศึกษา 8 คน คณะกรรมการสโมสรนักศึกษาแต่ละคณะ 10 คน

3. วิธีดำเนินการทดลอง การทดลองใช้แผนการฝึกอบรมในครั้งนี้ ใช้กระบวนการวิจัยเชิงทดลอง ใช้แผนการทดลองแบบ One Group Pretest-Posttest Design โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้เข้ารับการอบรมทำการทดสอบก่อนการอบรม ด้วยแบบวัดผลสัมฤทธิ์ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมและวัดเจตคติพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้วยแบบวัดเจตคติ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

3.2 ดำเนินการฝึกอบรม ใช้ชุดการฝึกอบรมการทำงานเป็นทีมที่พัฒนาขึ้น ซึ่งเป็นการเรียนรู้ทฤษฎีจากเอกสารที่จัดให้ โดยวิทยากรบรรยายความรู้ในเนื้อหา ประกอบด้วย 5 เรื่อง คือ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับผู้นำนักศึกษา การจัดการทีมงาน การสร้างจิตสำนึกในหน้าที่การสร้างแรงจูงใจ การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การจัดกิจกรรมกลุ่มโดยให้นักศึกษาได้แบ่งกลุ่มย่อย ทำการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิด ตามประเด็นที่กำหนด การแสดงบทบาทสมมติ เป็นการแสดงออกตามบทบาทที่สมมุติขึ้น

3.3 ผู้เข้ารับการอบรมทำการทดสอบหลังการอบรมชุดเดียวกันกับการทดสอบก่อนการอบรมและวัดเจตคติพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้วยแบบวัดชุดเดียวกันก่อนการอบรม

3.4 ในระหว่างการฝึกอบรม จะมีการสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และหลังจากดำเนินการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบประเมินผลการฝึกอบรม

4. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

4.1 ชุดฝึกอบรม

4.2 ใบงาน

4.3 อุปกรณ์การฝึกอบรม สื่อ กิจกรรมต่าง ๆ

4.4 แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ผู้สังเกตใช้สังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม

5. การเตรียมการก่อนการใช้ชุดฝึกอบรม ก่อนการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมได้จัดเตรียมการเพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

5.1 การสร้างเอกสารประกอบการอบรม เตรียมร่างเอกสารประกอบการฝึกอบรม ได้แก่ เนื้อหาที่จะอบรมเกี่ยวกับผู้ນำนักศึกษา เนื้อหาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และใบงานแต่ละกิจกรรม

5.2 การจัดเตรียมวิทยากร จัดเตรียมวิทยากรที่มีคุณสมบัติ คือ มีความรู้พื้นฐานและประสบการณ์การฝึกอบรมตามทฤษฎีการพัฒนาทีมงาน ประชุมวิทยากรเพื่อชี้แจงและทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม และการประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม

5.3 การจัดเตรียมสื่อประกอบการฝึกอบรม จัดทำสื่อประกอบการฝึกอบรมตามกิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรม

5.4 การจัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม

6. การประเมินผลการฝึกอบรม เมื่อทดลองใช้ชุดฝึกอบรมแล้ว ได้ประเมินการฝึกอบรมโดยพิจารณาจากเกณฑ์ ดังนี้

6.1 ผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนจากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

6.2 ความคิดเห็นที่มีต่อการใช้ชุดฝึกอบรมจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความเหมาะสมหรือมีความพึงพอใจในระดับไม่ต่ำกว่าปานกลาง

6.3 การปรับปรุงชุดฝึกอบรม นำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลมาพิจารณาปรับปรุงชุดฝึกอบรม ด้านโครงสร้างของชุดฝึกอบรม และรายละเอียดองค์ประกอบของชุดฝึกอบรม เพื่อให้มีความถูกต้องและเหมาะสมยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล

การประเมินผล นำข้อมูลจากแบบวัดผลสัมฤทธิ์ แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม แบบสังเกตการทำงานเป็นทีม มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/ PC+ คะแนนจากแบบทดสอบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม วิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน และเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยการหาค่าสถิติ t-test แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมและแบบประเมินผลการฝึกอบรมเพื่อหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำผลที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์

1. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ได้สร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม เพื่อวัดผลการอบรมตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

การทำงานเป็นทีม เพื่อวัดผลการอบรมตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

1.1 ศึกษาข้อมูลความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

1.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างข้อสอบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 50 ข้อ

1.3 นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้ ตัวเลือกและตัวลวง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.4 นำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับผู้นำนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ที่ได้รับการฝึกอบรมจากชุดฝึกอบรมเพื่อการทำงานเป็นทีมมาแล้ว เพื่อหาคุณภาพของแบบทดสอบ ได้แก่ ค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น

1.5 ความยากง่าย (Difficulty) คือ ค่าร้อยละสัดส่วนที่แสดงว่าข้อสอบนั้นมีคนทำถูกมากหรือน้อย ถ้ามีคนทำถูกมากก็เป็นข้อสอบง่าย ถ้ามีคนทำถูกน้อยก็เป็นข้อสอบยาก ระดับความยากง่ายของข้อสอบที่เลือกมาใช้ไว้ในช่วง .20-.79 โดยใช้เกณฑ์ในการจำแนกความยากง่ายได้กำหนดไว้ดังนี้

ขอบเขตค่าความยากง่าย (p)

.80-1.00	เป็นข้อสอบที่ง่ายมาก
.60-.79	เป็นข้อสอบที่ค่อนข้างง่าย (ใช้ได้)
.40-.59	เป็นข้อสอบที่ยากง่ายพอเหมาะ (ใช้ได้)
.20-.39	เป็นข้อสอบที่ค่อนข้างยาก (ใช้ได้)
.00-.19	เป็นข้อสอบที่ยากมาก

1.6 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) คือ ค่าที่สามารถจำแนกบุคคลออกเป็นสองกลุ่มที่ต่างกัน เช่น กลุ่มเก่ง กับกลุ่มอ่อน ในเรื่องที่เราสนใจ

หลักการเลือกข้อสอบมาใช้ ควรเป็นข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกสูง โดยทั่วไปมักกำหนดเกณฑ์ค่าอำนาจจำแนก (r) ไว้ที่ 0.20 ขึ้นไปจึงจะใช้ได้ ค่าอำนาจจำแนก (r) ที่คำนวณได้คือ .20-.48

1.7 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เป็นหาคุณภาพของแบบทดสอบทั้งฉบับ โดยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดผลสัมฤทธิ์ ใช้สูตรการคำนวณของคูเคอร์-ริชาร์ดสัน 20 ($KR-20$) ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบมีค่าตั้งแต่ -1.00 ถึง +1.00 ค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณได้คือ .78

1.7.1 แบบทดสอบที่มีค่าความเชื่อมั่นเป็น +1.00 แสดงว่าแบบทดสอบฉบับนี้ มีค่าความเชื่อมั่นสูงสุด คะแนนที่ได้จากแบบทดสอบฉบับนี้เชื่อถือได้

1.7.2 แบบทดสอบที่มีค่าความเชื่อมั่นเป็น .00 หรือใกล้เคียงกับ .00 แสดงว่าแบบทดสอบฉบับนี้ไม่มีความเชื่อมั่น คะแนนที่ได้จากแบบทดสอบฉบับนี้เชื่อถือไม่ได้

1.7.3 แบบทดสอบที่มีค่าความเชื่อมั่นเป็น -1.00 แสดงว่าแบบทดสอบฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นต่ำ ไม่ควรนำมาใช้เป็นแบบทดสอบ

1.7.4 คัดเลือกแบบทดสอบที่ผ่านการวิเคราะห์แล้ว 40 ข้อ แล้วนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาตรวจสอบ เมื่อผ่านการตรวจสอบและแก้ไขส่วนที่บกพร่องเรียบร้อยแล้วจึงได้นำแบบทดสอบที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไข ไปทดลองใช้กับผู้นำนักศึกษาที่เข้าอบรมเรื่องการทำงานเป็นทีม จำนวน 50 คน เพื่อวิเคราะห์ค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบได้ผล ดังนี้

- ค่าความยากง่าย (P) ของข้อสอบแต่ละข้อ ค่าที่คำนวณได้อยู่ระหว่าง .20-.80 หมายความว่า ในแบบทดสอบฉบับนี้มีข้อสอบที่มีความยากปานกลางไปจนถึงข้อสอบที่ค่อนข้างง่าย

- ค่าอำนาจจำแนก (r) ค่าที่คำนวณได้อยู่ระหว่าง .20-.48 หมายความว่า

- ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ ค่าที่คำนวณได้เท่ากับ .78 หมายความว่าแบบทดสอบฉบับนี้ จัดได้ว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับเกณฑ์ยอมรับได้ แสดงว่าคะแนนที่ได้จากการทำแบบทดสอบฉบับนี้ค่อนข้างเชื่อถือได้

1.8 ผลการสร้างแบบทดสอบ พบว่า แบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก โดยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ จำนวน 40 ข้อ แล้วนำแบบทดสอบไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหาตรวจสอบ เมื่อผ่านการตรวจสอบและแก้ไขส่วนที่บกพร่องเรียบร้อยแล้ว จึงได้นำแบบทดสอบที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขทดลองใช้กับผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ประจำปีการศึกษา 2552 ที่ได้ผ่านกับฝึกอบรมแล้วเรื่องการทำงานเป็นทีมแล้ว จำนวน 50 คน เพื่อวิเคราะห์ความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบได้ผล ดังนี้

1.8.1 ค่าความยากง่าย (P) ของข้อสอบแต่ละข้อ ค่าที่คำนวณได้อยู่ระหว่าง .20-.79 หมายความว่า ในแบบทดสอบฉบับนี้มีข้อสอบที่มีความยากปานกลางไปจนถึงข้อสอบที่ค่อนข้างง่าย

1.8.2 ค่าอำนาจจำแนก (r) ค่าที่คำนวณได้อยู่ระหว่าง .20-.48 หมายความว่าแบบทดสอบฉบับนี้ มีค่าอำนาจจำแนกสูง

1.8.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ ค่าที่คำนวณได้เท่ากับ .78 หมายความว่าแบบทดสอบฉบับนี้จัดได้ว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ แสดงว่าคะแนนที่ได้จากการทำแบบทดสอบฉบับนี้ค่อนข้างเชื่อถือได้

2. แบบวัดผลเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ได้สร้างตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาทฤษฎีการสร้างมาตรวัดเจตคติ และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดเจตคติ

2.2 สร้างมาตรวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม แบบลิเคิร์ต (Likert, 1961) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 40 ข้อ ข้อความทางบวก 20 ข้อ และทางลบ 20 ข้อ

2.3 นำแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับจุดประสงค์ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามนิยามและภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ตรวจสอบลักษณะของคำถาม และความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ ความสอดคล้องของเนื้อ ซึ่งประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างชุดฝึกอบรมการพัฒนาทีมงาน และการฝึกอบรม จำนวน 3 ท่าน (Item-Objective Congruence: *IOC*) (สุวิมล ติรภานันท์, 2549, หน้า 139 อ้างถึงใน ประชुर อัมสวาสดี, 2552, หน้า 74) โดยใช้สูตรการคำนวณ

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ *IOC* หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทุกคน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจะพิจารณาให้คะแนน โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 เมื่อแน่ใจว่าเนื้อหาตรงจุดประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าเนื้อหาตรงตามจุดประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ -1 เมื่อแน่ใจว่าเนื้อหาไม่ตรงตามจุดประสงค์

ผลการหาค่า *IOC* พบว่าตั้งแต่ .67 ขึ้นไป ถือว่าเป็นแบบตรงตามวัตถุประสงค์

สามารถนำไปใช้ได้

2.4 นำแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมาตรวจให้คะแนนแต่ละข้อ มีน้ำหนักเป็น 5, 4, 3, 2, 1

5 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

มาตรวัดเจตคติที่มีข้อความทางลบ

1	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
2	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
4	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
5	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

2.5 หากคุณภาพของแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมรายข้อ

โดยการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ใช้เทคนิคร้อยละ 25 ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ แล้วใช้ t-test ทดสอบความแตกต่าง คัดเลือกข้อความที่มีค่าตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป มีข้อความที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 30 ข้อ และคัดเลือกเข้าสู่ชุดแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม จำนวน 20 ข้อ เป็นข้อความทางบวก 10 ข้อ และทางลบ 10 ข้อ

2.6 การหาคุณภาพของแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทั้งฉบับ

หาค่าความเชื่อมั่น ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970, p. 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม เท่ากับ .98