

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือและเพื่อการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. คร.ผลาคร สุวรรณโพธิ์
รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิต
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. อาจารย์ธีรยุทธ จันทร์เขียว
รองคณบดีกิจการนักศึกษา
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนวยการ ปาฮ้าย
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกิจการนักศึกษา
และการฝึกอบรม
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศึกษาศาสตร์ สำนักงานเลขาธิการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิร 2056, 2058

ที่ ศธ 6621/1.0443

วันที่ 10 มีนาคม 2553

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ผลาด สุวรรณโพธิ์

ช่วยนางวัลยา วงศ์วัฒน์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การสร้างชุดฝึกอบรม เพื่อการทำงานเป็นทีม สำหรับผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิร ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ เพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

/ศธ

(ดร.เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศึกษาศาสตร์ สำนักงานเลขาธิการ งานบริการการศึกษา โทร. 2056, 2058

ที่ ศธ 6621/ว.0443

วันที่ 10 มีนาคม 2553

เรื่อง ขอลาอนุมัติการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน อาจารย์ธีรยุทธ จันทร์เขียว

ด้วยนางวลยา วงศ์รัตน์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การสร้างชุดฝึกอบรม เพื่อการทำงานเป็นทีม สำหรับผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณนครินทร์ ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยูร อัมรสวัสดิ์ ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ดร.เชมฐ์ สิริสวัสดิ์).

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ที่ ศธ 6621/0452



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
169 ถ.ลงทะเลบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

10 มีนาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อำนวย ปาชาย

ด้วยนางวิธยา วงศ์รัตน์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การสร้างชุดฝึกอบรม เพื่อการทำงานเป็นทีม สำหรับผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณวรินทร์ ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยูร อัมสวาสดี ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ เพื่อการวิจัย ในกรณี คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เชษฐ สิริสัทธ์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ปฏิบัติการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาวิศวกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2056

โทรสาร 0-3839-3250

ผู้วิจัย โทร. 08-1-772-2343



ที่ ศธ 6621/0624

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
169 ถ.สงครามสามแสน อ.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

9 เมษายน 2553

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางวิไล วงศ์รัตน์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การสร้างชุดฝึกอบรม เพื่อการทำงานเป็นทีม สำหรับผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อัมรสวาศิ ประธานกรรมการ มีความประสงค์ขออนุญาตความสะดวก ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้นำนักศึกษาประกอบด้วย นายกองค์การบริหารนักศึกษา ประธานสถานศึกษา ประธานสโมสรนักศึกษาแต่ละคณะ และ ประธานชมรม โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 19 เมษายน 2553 ถึงวันที่ 20 เมษายน 2553 อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอน การพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ปฏิบัติการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาวัฒนธรรมและเทคโนโลยีการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2056

โทรสาร 0-3839-3250

ผู้วิจัยโทร. 081-772-2343

ที่ ศธ 6621.1/



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

เมษายน 2553

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางวัลยา วงศ์มรัตน์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การสร้างชุดฝึกอบรมเพื่อการทำงานเป็นทีมสำหรับผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อัมสวาสดี ประธานกรรมการ มีความประสงค์ขออำนาจความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้นำนักศึกษา ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารนักศึกษา ประธานสถานศึกษา ประธานสโมสรนักศึกษา ประธานชมรม โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง ระหว่างวันที่ 24 เมษายน ถึงวันที่ 25 เมษายน 2553 อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของ มหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จิตรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ปฏิบัติการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาวัฒนธรรมและเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-3810-2056

โทรสาร 0-3839-3250

ผู้วิจัยโทร 08-1772-2343

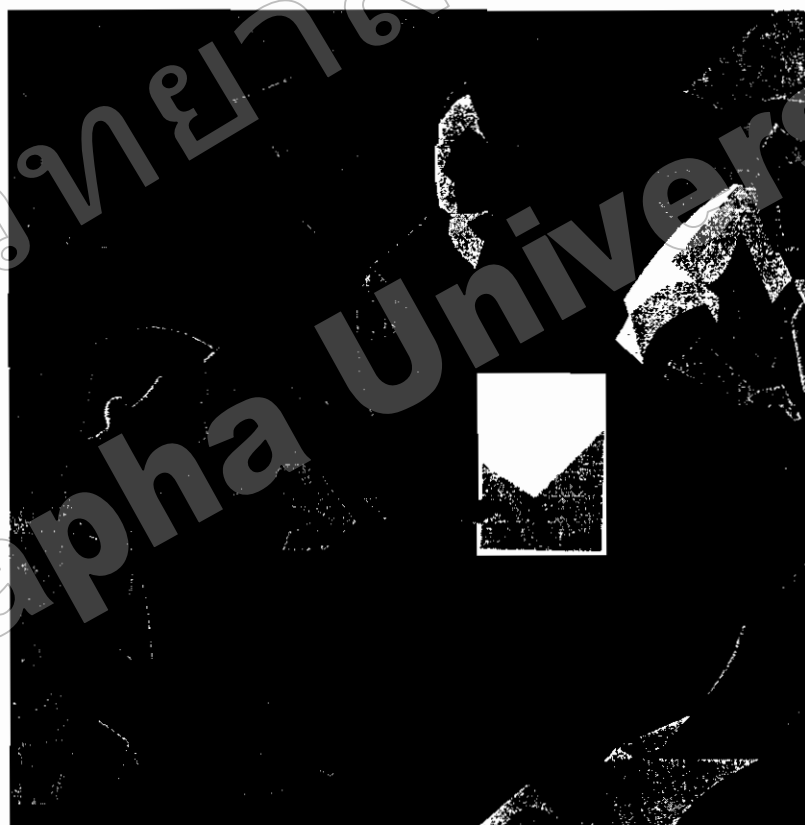
ภาคผนวก ข

- คู่มือวิทยากร
- ชุดฝึกอบรมเพื่อการทำงานเป็นทีม
- แบบวัดเจตคติพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม
- แบบทดสอบ
- เฉลยแบบทดสอบ

คู่มือวิทยากร

การฝึกอบรมการทำงานเป็นทีม

สำหรับผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์



จัดทำโดย

นางวัลยา วงศ์ณรัตน์

คู่มือวิทยากร
การใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อการทำงานเป็นทีม
สำหรับผู้ນำนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

คำชี้แจง

คู่มือวิทยากร การใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อการทำงานเป็นทีมนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้วิทยากรทราบเนื้อหา ขั้นตอน วิธีการและแนวทางการใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อการทำงานเป็นทีม ก่อนการนำไปใช้ฝึกอบรม และสามารถนำไปใช้ฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาในการอบรม

การจัดกิจกรรมประกอบด้วย 8 กิจกรรม ใช้เวลา 12 ชั่วโมง จำนวน 2 วัน 1 คืน

เนื้อหาของชุดฝึกอบรม ประกอบด้วย 5 เรื่อง

1. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ນำนักศึกษา
2. การจัดการทีมงาน
3. การสร้างจิตสำนึกในหน้าที่
4. การสร้างแรงจูงใจ
5. การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

แผนการฝึกอบรม

แผนการฝึกอบรมในชุดฝึกอบรมเพื่อการทำงานเป็นทีมสำหรับผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้กำหนดรายละเอียดดังนี้

1. การจัดหน่วยฝึกอบรม แบ่งเป็น 5 หน่วย คือ
 - หน่วยที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับผู้�ำนักศึกษา
 - หน่วยที่ 2 การจัดการทีมงาน
 - หน่วยที่ 3 การสร้างจิตสำนึกในหน้าที่
 - หน่วยที่ 4 การสร้างแรงจูงใจ
 - หน่วยที่ 5 การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

2. การจัดกิจกรรมและเวลาฝึกอบรม ประกอบด้วย 8 กิจกรรม ใช้เวลา 12 ชั่วโมง ดังนี้
หน่วยที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับผู้นำนักศึกษา ในด้านการทำงานเป็นทีม คือ

2.1 การจัดการทีมงาน

2.2 การสร้างจิตสำนึกในหน้าที่

2.3 การสร้างแรงจูงใจ

2.4 การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

วิทยากรบรรยาย ใช้เวลาประมาณ 3 ชั่วโมง

จุดประสงค์การฝึกอบรม

1. เพื่อให้ผู้ฝึกอบรมสามารถอธิบาย ความหมายและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำได้
2. เพื่อให้ผู้ฝึกอบรมสามารถอธิบาย ภาวะผู้นำกับบทบาทหน้าที่ของผู้นำได้
3. เพื่อให้ผู้ฝึกอบรมสามารถทำงานเป็นทีม ในด้านการจัดการทีมงาน การสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้กับผู้ร่วมงานได้

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. วิทยากรบรรยายความรู้เกี่ยวกับผู้นำนักศึกษา
2. ให้ผู้นำนักศึกษาทำกิจกรรมตามใบงาน
3. วิทยากรและผู้ฝึกอบรมอภิปรายเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน

สื่อการฝึกอบรม

ใบความรู้ หน่วยที่ 1

การวัดและประเมินผล

การวัดระหว่างฝึกอบรม ใช้แบบสังเกตพฤติกรรม และซักถามพูดคุยเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมสำหรับผู้นำนักศึกษา

หน่วยที่ 2 การจัดการทีมงาน ประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้

เกมส์ ร้อยลูกปัดใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง 30 นาที

เกมส์ พันขมิ้นตรตัวต่อเลโก้ (Lego) ใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง 30 นาที

จุดประสงค์การเรียนรู้

เพื่อให้ผู้นำนักศึกษาสามารถจัดการทีมงานได้ ดังนี้

1. สามารถตัดสินใจร่วมกันได้
2. สามารถมอบหมายงานให้กับสมาชิกกลุ่มได้

กิจกรรมการฝึกอบรม

การฝึกความสามารถด้านการจัดการทีมงาน ประกอบด้วย 2 กิจกรรม ดังนี้

1. ร้อยลูกปัด
2. พันธมิตรตัวต่อเลโก้ (Lego)

สื่อการฝึกอบรม

1. ใบงาน หน่วยที่ 2 การจัดการทีมงาน ได้แก่ ใบงานที่ 2.1 ร้อยลูกปัด และใบงานที่ 2.2

พันธมิตรตัวต่อเลโก้ (Lego)

2. แบบรายงานคะแนนแต่ละใบงาน
3. แบบประเมินผลกิจกรรมเป็นรายบุคคล และรายกลุ่ม
4. แบบประเมินผลการสังเกตพฤติกรรมรายบุคคลและรายกลุ่ม

การวัดและประเมินผล

วิธีการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย

1. สังเกตพฤติกรรมรายบุคคล และรายกลุ่ม
2. การทดสอบแต่ละใบงาน

หน่วยที่ 3 การสร้างจิตสำนึกในหน้าที่

เกมส์ ประกาศเป้าหมาย ใช้เวลาประมาณ 2 ชั่วโมง

เกมส์ บันทึกคำสอน ใช้เวลาประมาณ 2 ชั่วโมง

จุดประสงค์การเรียนรู้

เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ได้ ดังนี้

1. มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเอง
2. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานกลุ่ม

กิจกรรมการฝึกอบรม

การฝึกอบรมความสามารถในการสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ ประกอบด้วย 3 กิจกรรม ดังนี้

1. ประกาศเป้าหมาย
2. บันทึกคำสอน

สื่อการฝึกอบรม

1. ใบงาน หน่วยที่ 3 การสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ ได้แก่ ใบงานที่ 3.1 ประกาศเป้าหมาย และใบงานที่ 3.2 บันทึกคำสอน

2. แบบรายงานการทดสอบแต่ละใบงาน

3. แบบประเมินผลกิจกรรมเป็นรายบุคคล และรายกลุ่ม
4. แบบประเมินผลการสังเกตพฤติกรรมรายบุคคลและรายกลุ่ม

การวัดและประเมินผล

วิธีการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย

1. สังเกตพฤติกรรมรายบุคคล และรายกลุ่ม
2. การทดสอบแต่ละใบงาน

หน่วยที่ 4 การสร้างแรงจูงใจ

เกมส์ สร้างคำจากตัวอักษร ใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง

เกมส์ อิทธิพลของกลุ่ม ใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง

จุดประสงค์การเรียนรู้

เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างแรงจูงใจได้ ดังนี้

1. มีการกระตุ้นจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงาน
2. มีการยอมรับและปฏิบัติตามมติของกลุ่ม

กิจกรรมการฝึกอบรม

การฝึกอบรมความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย 3 กิจกรรม ดังนี้

1. สร้างคำจากตัวอักษร
2. อิทธิพลของกลุ่ม

สื่อการฝึกอบรม

1. ใบงาน หน่วยที่ 4 การสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ใบงานที่ 4.1 สร้างคำจากอักษรและ
ใบงานที่ 4.2 อิทธิพลของกลุ่ม

2. แบบรายงานคะแนนแต่ละใบงาน
3. แบบประเมินผลกิจกรรมเป็นรายบุคคล และรายกลุ่ม
4. แบบประเมินผลการสังเกตพฤติกรรมรายบุคคลและรายกลุ่ม

การวัดและประเมินผล

วิธีการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย

1. สังเกตพฤติกรรมรายบุคคล และรายกลุ่ม
2. การทดสอบแต่ละใบงาน

หน่วยที่ 5 การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

เกมส์ รู้จักตนเองและผู้อื่น ใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง 30 นาที

เกมส์ การเผชิญหน้ากันสองคน ใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง 30 นาที

จุดประสงค์การเรียนรู้

เพื่อให้ผู้เรียนนักศึกษาสามารถมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้ ดังนี้

1. สร้างความรู้จักและไว้วางใจซึ่งกันและกันได้
2. ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน

กิจกรรมการฝึกอบรม

การฝึกอบรม ความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ประกอบด้วย

2 กิจกรรม ดังนี้

1. รู้จักตนเองและผู้อื่น
2. เผชิญหน้ากันสองคน

สื่อการฝึกอบรม

1. ใบงาน หน่วยที่ 5 การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ได้แก่ ใบงานที่ 5.1 รู้จักตนเองและผู้อื่น และใบงานที่ 5.2 การเผชิญหน้ากันสองคน

2. แบบรายงานคะแนนแต่ละใบงาน

3. แบบประเมินผลกิจกรรมเป็นรายบุคคล และรายกลุ่ม

4. แบบประเมินผลการสังเกตพฤติกรรมรายบุคคลและรายกลุ่ม

การวัดและประเมินผล

วิธีการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย

1. สังเกตพฤติกรรมรายบุคคล และรายกลุ่ม
2. การทดสอบแต่ละใบงาน

วิธีการฝึกอบรม

การจัดการฝึกอบรม เพื่อการทำงานเป็นทีมสำหรับผู้เรียนนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ มีวิธีการฝึกอบรม คือ

1. การศึกษาจากเอกสาร เป็นการจัดกิจกรรมให้นักศึกษาได้เรียนรู้ทฤษฎีจากเอกสารที่จัดให้ โดยจัดให้วิทยากรบรรยายความรู้ตามหัวข้อดังกล่าว (รายละเอียดกำหนดไว้ในแต่ละใบงาน)
2. การจัดกิจกรรมกลุ่ม เป็นการจัดให้นักศึกษาได้แบ่งกลุ่มย่อย ทำการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตามประเด็นที่กำหนด (รายละเอียดกำหนดไว้ในแต่ละใบงาน)

3. การแสดงบทบาทสมมติ เป็นการให้แสดงออกตามบทบาทที่สมมติขึ้น (รายละเอียดกำหนดไว้ในแต่ละใบงาน)

ขั้นตอนการฝึกอบรม

1. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบก่อนการอบรม ด้วยแบบทดสอบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และวัดเจตคติพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้วยแบบวัดเจตคติพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

2. ดำเนินการฝึกอบรมจากชุดฝึกอบรมซึ่งเป็นการเรียนรู้ทฤษฎีจากเอกสารที่จัดให้ โดยวิทยากรบรรยายให้ความรู้ในเนื้อหา ตามหน่วยการฝึกอบรมประกอบด้วย 5 หน่วย คือ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับผู้นำนักศึกษา การจัดการทีมงาน การสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน จัดกิจกรรมกลุ่มให้วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมเป็นกลุ่มย่อย จำนวน 4 กลุ่ม กลุ่มละ 7 คน จำนวน 2 กลุ่ม กลุ่มละ 8 คน จำนวน 2 กลุ่ม โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิด ตามประเด็นที่กำหนด การแสดงบทบาทสมมติเป็นการแสดงออกตามบทบาทที่สมมติขึ้น เมื่อดำเนินกิจกรรมตามใบงานแต่ละหน่วยการเรียนรู้ต่าง ๆ เสร็จสิ้นแล้ว ให้วิทยากรสรุปสาระสำคัญของแต่ละกิจกรรมทุกครั้ง

2.1 สื่อการฝึกอบรม

2.1.1 อุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม (ชี้แจงไว้ในแต่ละกิจกรรม)

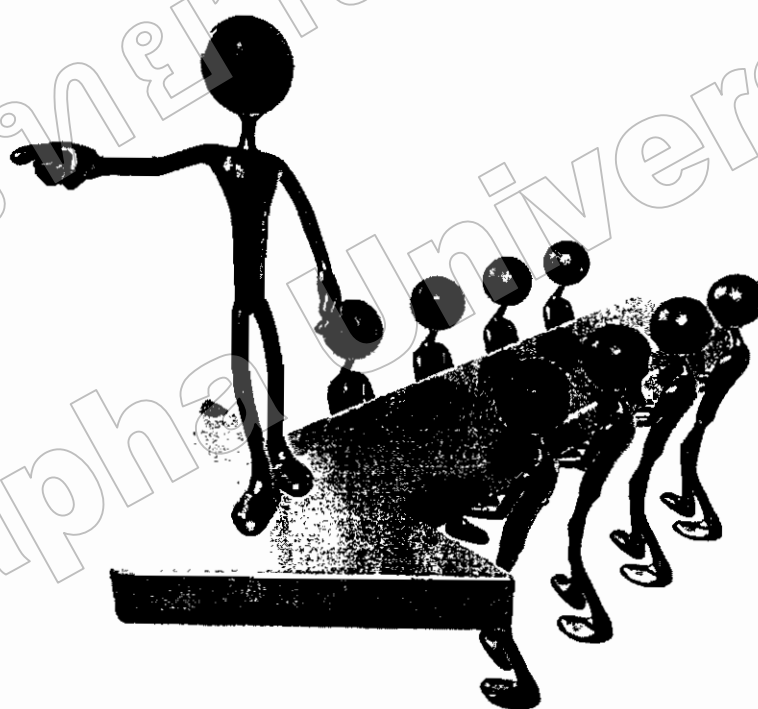
2.1.2 เอกสารประกอบการฝึกอบรม

2.1.3 เอกสารเนื้อเรื่องประกอบแต่ละกิจกรรม

2.2 ใบงาน และแบบฝึกหัดแต่ละกิจกรรม

3. หลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว ให้ผู้เข้ารับการอบรมทำการทดสอบหลังการอบรม ชุดเดียวกันกับการทดสอบก่อนการอบรม และวัดเจตคติพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้วยแบบวัดชุดเดียวกันก่อนการอบรม

ชุดฝึกอบรมเพื่อการทำงานเป็นทีม
สำหรับผู้ศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์



จัดทำโดย
นางวัลยา วงศ์ณรัตน์

ใบความรู้ หน่วยที่ 1

ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของผู้นำเยาวชน

ความหมาย แนวคิดเกี่ยวกับเยาวชน

เยาวชน หมายถึง บุคคลอายุเกิน 14 ปีบริบูรณ์แต่ยังไม่ถึง 18 ปี หรือ 15-25 ปีบริบูรณ์ ซึ่งมาจากรากศัพท์ของคำว่า เยาว- และ เยาว์ ที่หมายถึงอ่อนวัย, รุ่มร่าม, รุ่มสาว เช่น เยาว์วัย วัยเยาว์ ที่แผลงมาจาก ขุขณ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 914-915; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2540, หน้า 22) ซึ่งนักศึกษาในมหาวิทยาลัยก็เป็นบุคคลที่จัดอยู่ในกลุ่มอายุดังกล่าว

ความหมายของผู้นำเยาวชน

ผู้นำเยาวชน หมายถึง บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มในสังคม หรือสมาชิกกลุ่มผู้มีบทบาทและคุณลักษณะที่โดดเด่นในด้านการนำผู้อื่น หรือบุคคล ซึ่ง ได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งจากกลุ่ม หรืออาจเป็นสมาชิกที่มีอิทธิพลต่อการทำงานกลุ่ม ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่ให้การยอมรับและปฏิบัติตามความคิด หรือคำสั่งด้วยความเต็มใจ โดยผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความสามารถในหลายด้าน เป็นผู้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมพร้อมกระทำกิจกรรมและบริการชุมชนด้วยความเต็มใจและเป็นผู้มีจริยธรรม ในการทำหน้าที่โน้มน้าวใจบุคคลอื่น ให้ร่วมกันปฏิบัติงานจนสำเร็จตามจุดหมายหมาย (हरररर सुखगल, 2543, หน้า 222; ररररर ररररररररररर, 2545, หน้า 16; Fitzgibbon, 2005, p. 1-2)

อาจกล่าวโดยรวมนได้ว่า ผู้นำเยาวชน เป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่เป็นสมาชิกกลุ่มหรือสังกัดในกลุ่มนั้น ๆ ซึ่งเป็นผู้ที่บุคคลส่วนใหญ่ให้การยอมรับและให้อำนาจในการแสดงบทบาทของผู้นำกลุ่ม ด้วยการจูงใจ ให้ผู้อื่นร่วมทำกิจกรรมจนเสร็จสิ้นตามเป้าหมาย และผู้นำที่ถูกรับมักเป็นผู้มีความสามารถในหลายด้าน มีคุณธรรมจริยธรรม

2. ลักษณะของภาวะผู้นำนักศึกษา

คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำในคำอธิบายความหมาย และปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำในภาพรวม มีดังนี้

2.1 คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ศักยภาพ หรือ ความสามารถของบุคคล ซึ่งเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม (ราตรี รัตนรังสรรค์, 2542, หน้า 222; สุกัญญา วรรณบุตร, 2543, หน้า 8)

2.2 เป็นความสามารถของผู้นำในด้านการจูงใจ ให้สมาชิกในกลุ่มเกิดความร่วมมือ และพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ริณรพี เจริญทรัพย์านนท์, 2545, หน้า 17)

2.3 การแสดงออกด้านภาวะผู้นำจะเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ สถานการณ์และ การแสดงพฤติกรรมของผู้ตาม (Cluster, 2005)

2.4 ระดับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำที่แสดงกับสมาชิกในกลุ่ม ขึ้นกับขนาดของกลุ่มหรือจำนวนสมาชิก ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งระดับบุคคล สมาคม หรือชมรมต่างๆ (Schroggs, 1994)

2.5 ภาวะผู้นำสามารถพัฒนาได้ จกการจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้าน โดยอาศัยข้อมูล จากบุคคลสภาพแวดล้อม และวิชาการต่าง ๆ (Karnes and Bean, 2000)

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำนักศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมต่อการพัฒนาผู้นำ นักศึกษา ประกอบด้วยคุณลักษณะและแนวคิด ดังต่อไปนี้

3.1 ควรพัฒนาเยาวชน ให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการทำกิจกรรมด้านชุมชนนั้น เยาวชนควรมีความรู้ในเรื่องกิจกรรมชุมชน, ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์ในการ ปฏิบัติงานกลุ่ม, มีทักษะในการรับฟังผู้อื่น และมีทักษะในการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือ (Innovation Center for Community and Youth Development, 2003)

3.2 ทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาผู้นำเยาวชนว่า ได้แก่ ความรู้ด้านภาวะผู้นำ ทศนคติ และความสนใจด้านภาวะผู้นำและทักษะด้านภาวะผู้นำที่จำเป็น ซึ่งได้แก่ การตัดสินใจ การสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ การจูงใจและการเป็นผู้ริเริ่ม การสร้างทีมงาน ความเป็นผู้นำ ทักษะส่วนบุคคล มีความสำเร็จทางวิชาการ มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน มีทักษะเฉพาะด้าน มีความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Ricketts & Rudd, 2002)

3.3 คุณลักษณะของผู้นำเยาวชนที่เหมาะสมต่อการแสดงออกถึงการยอมรับและการให้ความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่ม ได้แก่ ทักษะในด้านความรู้ความสามารถ การสื่อสารแนวคิด มีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม มีการตัดสินใจที่ดี มีความน่าเชื่อถือ เชื่อมมั่นในตนเอง โน้มโน้มใจผู้อื่นได้ดี มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบ มีความอดทนอดกลั้น มีความเอาใจใส่ต่อผู้อื่น สุภาพ กล้าหาญ มีบุคลิกภาพดี คิดอย่างมีเหตุผล มีวิธีการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนส่งเสริมอย่างเหมาะสม (Cluster, 2005)

การมีทักษะด้านความรู้ความสามารถ มีการสื่อสารที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีความยืดหยุ่นทางความคิด และแนวทางปฏิบัติ มีความฉลาดทางอารมณ์และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (Fitzgibbon, 2005)

การพัฒนาผู้นำนักศึกษาของมหาวิทยาลัยว่าควรมีลักษณะที่สัมพันธ์กับบทบาทหน้าที่ภาระงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยผู้นำนักศึกษาควรมีคุณลักษณะดังนี้ คือ มีความรู้ความสามารถ แก้ปัญหาเป็น มีมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะด้านการสื่อสาร โน้มน้าวใจผู้อื่น ได้ดี มีความคิดริเริ่ม มีความรับผิดชอบ มีความอดทนอดกลั้น คิดอย่างมีเหตุผลและยืดหยุ่นทางความคิดและการปฏิบัติ (Karnes and Bean, 2000) และการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรมีพฤติกรรมในเรื่องของความรับผิดชอบ มีจริยธรรมคุณธรรมและมีแนวคิดเพื่อแก้ไขปัญหา (ไชยวัฒน์ เจริญสันติภาพ, 2548)

3.4 หน้าที่หลักของผู้นำนักศึกษา คือ การสร้างสมาชิกกลุ่มและการดำเนินกิจกรรม ดังนั้นผู้นำนักศึกษาจึงจำเป็นต้องมีทักษะด้านบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องในด้านความรู้ความสามารถ มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร การโน้มน้าวใจสมาชิกและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Romo, 1997)

3.5 การปฏิบัติงานของผู้นำนักศึกษาต่อสมาชิกกลุ่มมักเป็นความสัมพันธ์แบบครอบครัหรือความสัมพันธ์ฉันพี่น้องและดำเนินกิจกรรมโดยใช้ทักษะภาวะผู้นำในเรื่อง ประสพการณ์หรือภูมิหลังที่เกี่ยวข้องของสมาชิก มาเป็นข้อพิจารณาในการแบ่งงานหรือมอบหมายหน้าที่ และใช้ทักษะด้านการจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกช่วยงานกิจกรรม (Schroggs, 1994)

3.6 หน้าที่หลักของผู้นำนักศึกษา คือ การสร้างสมาชิกกลุ่มและการดำเนินกิจกรรม ดังนั้นผู้นำนักศึกษาจึงจำเป็นต้องมีทักษะด้านบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องในด้านความรู้ความสามารถ มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร การโน้มน้าวใจสมาชิก และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Romo, 1997) ภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพที่เหมาะสม มีประโยชน์ต่อการสร้างความร่วมมือในการทำงานกลุ่มของผู้นำนักศึกษา (Duemer and other, 2004)

4. บทบาทหน้าที่ของผู้นำนักศึกษา

ผู้นำนักศึกษา คือ ผู้ที่เป็นตัวแทนของนักศึกษามหาวิทยาลัย ในการทำหน้าที่ช่วยบริหารงานกิจกรรมนักศึกษาของมหาวิทยาลัย โดยผ่านการเลือกตั้งจากนักศึกษามหาวิทยาลัย ซึ่ง สำเนา ขจรศิลป์ (2542, หน้า 258-259) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่โดยทั่วไปของผู้นำนักศึกษาว่ามี 2 ด้านหลัก คือ

4.1 ในด้านการช่วยบริหารสถาบันอุดมศึกษา เช่น เป็นตัวแทนของนักศึกษา ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของมหาวิทยาลัย ปฏิบัติหน้าที่ที่ผู้นำศึกษาดำเนินการขององค์กรนักศึกษา

4.2 ในด้านกิจกรรมนักศึกษา เช่น ศึกษาวัตถุประสงค์ของกิจกรรมให้ชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ศึกษาวิธีดำเนินงานกิจกรรม ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของกิจกรรม หาทางแก้ปัญหาและพัฒนากิจกรรม จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ให้แก่ศึกษามหาวิทยาลัย

ผู้นำนักศึกษาควรมีคุณสมบัติ ต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2548, หน้า 12-13)

1. ผู้นำกิจกรรมนักศึกษา ควรมีความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กร กิจกรรม ตลอดจนมีการพัฒนารูปแบบ การดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษาให้สอดคล้องกับสังคมปัจจุบัน
 2. ผู้นำนักศึกษา ควรเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และสามารถปรับปรุงพัฒนาการบริหารองค์การนักศึกษาให้มีความเข้มแข็ง มีรูปแบบและศักยภาพในการดำเนินกิจกรรมนักศึกษาให้มากยิ่งขึ้น
 3. ผู้นำนักศึกษา ควรทำให้นักศึกษามหาวิทยาลัยเห็นความสำคัญของการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา และมีส่วนร่วมในกิจกรรมนักศึกษามากขึ้น ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้นด้วย
 4. ผู้นำกิจกรรมศึกษาดำเนินกิจกรรมนักศึกษา ในเชิงส่งเสริมให้เกิดคุณธรรม
 5. ผู้นำกิจกรรมนักศึกษาควรมีวิสัยทัศน์กว้างขึ้นในการดำเนินกิจกรรมนักศึกษาที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมไทย
 6. ควรมีการเชื่อมโยงเครือข่ายผู้นำกิจกรรมนักศึกษา ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาด้วยกัน
 7. ผู้นำนักศึกษาต้องสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ ข้อคิดเห็น และการแก้ปัญหาไปประยุกต์สู่การปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- องค์การนักศึกษาประกอบด้วยกลุ่มผู้นำหลัก 3 กลุ่มคือ คณะกรรมการองค์การบริหารนักศึกษา, คณะกรรมการสภานักศึกษา และคณะกรรมการสโมสรนักศึกษาคณะ (มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2548, หน้า 10-11)

5. แนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำนักศึกษา

การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นวิธีในการกำหนดคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมต่อเยาวชน

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ควรมีคุณสมบัติทั้งในด้านการคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา มีมนุษยสัมพันธ์ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีการตัดสินใจ สามารถสื่อสารถ่ายทอดแนวคิดเพื่อการนำเสนอ หรือชักจูงโน้มน้าว ตลอดจนสุนทรียภาพต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งเป็นทักษะที่มาจากการศึกษาวิทยาการต่าง ๆ ทั้งด้านวิทยาศาสตร์ มนุษยศาสตร์และ

ศิลปศาสตร์ และเพื่อให้ผู้นำมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน จึงควรพัฒนาผู้นำในหลาย ๆ ด้าน ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้นำมีความพร้อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจากการศึกษาข้อมูลด้านคุณลักษณะของภาวะผู้นำนักศึกษา จึงเห็นถึงความสำคัญในเรื่องต่อไปนี้

5.1 การเรียนรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ ทำให้ทราบถึงแนวทางในการส่งเสริมทักษะ ความสามารถต่าง ๆ และทัศนคติของผู้นำให้มีความเหมาะสมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนของขั้นตอน วิธีการ และศักยภาพเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้นำเยาวชน (Karnes & Bean, 2000)

5.2 ในการพัฒนาผู้นำเป็นกลุ่มหรือเฉพาะบุคคล ควรจัดทำเป็นแผนพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง (Fitzgibbon, 2005)

5.3 การพัฒนาภาวะผู้นำในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มในกลุ่มขนาดเล็ก สามารถกระทำได้ง่ายกว่ากลุ่มขนาดใหญ่ และการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มขนาดใหญ่จำเป็นต้องมีข้อตกลงในการรับรู้ร่วมกัน ในเรื่องของโครงสร้าง นโยบาย และวัฒนธรรมกลุ่มย่อย (Baker, 1995 อ้างถึงใน Romo, 1997, p. 4)

5.4 ทักษะภาวะผู้นำในด้านมนุษยสัมพันธ์ที่เหมาะสมต่อผู้นำนักศึกษา คือ การสร้างวินัยในตนเอง เพราะวินัยในตนเองจะช่วยควบคุมความสัมพันธ์และความรับผิดชอบต่อการงานของตนเองได้ (ไชยวัฒน์ เตรียมสันติภาพ, 2548)

5.5 การเรียนรู้ร่วมกันของนักศึกษา จะส่งเสริมให้เกิดทัศนคติในทางบวก และทำให้ระดับทัศนคติในกลุ่มมีแนวโน้มดีขึ้น จึงช่วยลดความขัดแย้งและความแตกต่างระหว่างบุคคล เกิดความรับผิดชอบร่วมกัน (Slavin, 1995 cited in Romo, 1997, p. 4-5)

สรุปว่า คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถหรือศักยภาพของบุคคล ที่ผู้อื่นหรือสมาชิกของกลุ่มยอมรับ ฟังพอใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายต่าง ๆ และคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำนี้ สามารถพัฒนาขึ้นได้จากกระบวนการเรียนรู้จากการทำกิจกรรมในตำแหน่งหน้าที่และบทบาทต่าง ๆ ซึ่งอาจรวมถึงสภาพแวดล้อมจากการปฏิบัติงาน และศาสตร์หรือวิทยาการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีผลต่อการเสริมสร้างคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำให้กับนักศึกษาแทบทั้งสิ้น

การทำงานเป็นทีม

1. ความหมายของทีมงาน และการทำงานเป็นทีม

ความหมายของ ทีมและทีมงาน (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 150)

ทีม (Team) หมายถึง คนจำนวนหนึ่งที่มีทักษะต่าง ๆ กันมาทำงานร่วมกัน และกำหนดเป้าหมายหรือแนวทางร่วมกัน โดยต่างรับผิดชอบร่วมกัน

ทีมงาน (Team-Work) หมายถึง ความเข้าใจและความมุ่งมั่นของลูกทีมที่มีให้กับทีม ดังนั้น ทีมทุกทีมจึงหมายถึง กลุ่มหรือคณะ แต่กลุ่มทุกกลุ่มอาจมีลักษณะไม่เป็นทีมก็ได้

การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสมาชิกในทีมมีความพอใจในงานที่กระทำและมีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน (ขงยุทธ เกษสาคร, 2544, หน้า 198-199)

2. ลักษณะของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมมีลักษณะ ดังต่อไปนี้ (สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี, 2550; กนกกร ชูแก้ว, 2548)

- 2.1 โครงสร้างของบทบาทหน้าที่ มีรูปแบบของเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
- 2.2 ผู้นำให้ความสำคัญต่อการสนับสนุน ส่งเสริมสมาชิกในการทำกิจกรรมกลุ่ม
- 2.3 สมาชิกกลุ่มมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน
- 2.4 ทำงานร่วมกัน ด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนงาน
- 2.5 ให้ความสำคัญ ต่อการจงใจสมาชิก
- 2.6 ทีมงานควรได้รับการฝึกกระบวนการความคิด การวางแผนจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ

เป็นระบบ

- 2.7 ทีมงานควรได้ฝึกทักษะด้านการจัดการทีมงาน ให้สามารถจัดกลุ่มนักศึกษาต่างคณะต่างชมรมให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีลักษณะแตกต่างกันได้
- 2.8 สร้างเครือข่ายกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอก เพื่อขอความร่วมมือสนับสนุนกิจกรรม

3. ผู้นำกับการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมกับผู้นำ มีหัวข้อในการศึกษา ดังต่อไปนี้

3.1 ประโยชน์ของกระบวนการกลุ่ม

ในการรวมกลุ่มทางสังคมจะทำให้เกิดผู้นำ-ผู้ตาม ซึ่งจะทำให้เกิดการเสริมสร้างทักษะเจตคติ และพฤติกรรมของบุคคลต่อการอยู่ร่วมกับกลุ่ม และในทางการบริหารทีมงาน ผู้นำควรมีทักษะการนิเทศ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์กับกลุ่ม ซึ่งเจตคติของบุคคลจะส่งผล

ต่อการจูงใจในการทำงานของกระบวนการกลุ่ม (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2546, หน้า 267-268)

3.2 ทักษะและความพึงพอใจของสมาชิกกลุ่ม

พฤติกรรมกลุ่มที่เกิดจากความพึงพอใจของสมาชิกกลุ่มมีดังนี้ (อารี เพชรสุค, 2530, หน้า 50)

3.2.1 การรวมกลุ่มของบุคคลเกิดจากแรงจูงใจภายในมากกว่าแรงจูงใจภายนอก สมาชิกในกลุ่มมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะรักษาเอกลักษณ์และบูรณาการของกลุ่ม

3.2.2 หากจะมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้นในกลุ่ม สมาชิกภายในกลุ่มก็จะพยายามที่จะขจัดปัญหาร่วมกันและเผชิญหน้ากับปัญหาร่วมกันได้

3.2.3 กลุ่มจะพยายามปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะทำให้กลุ่มมีการพัฒนาเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.4 สมาชิกในกลุ่มทุกคนจะมีความปรารถนาดีและมีมิตรจิตมิตรใจต่อกัน

3.2.5 สมาชิกในกลุ่มทุกคนยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของกลุ่ม

3.2.6 สมาชิกของกลุ่มจะเห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ลักษณะบุคคลที่เป็นผู้นำของกลุ่ม และมีการติดต่อสร้างสรรค์เพื่อให้เป้าหมายของกลุ่มบรรลุความสำเร็จ

3.2.7 กลุ่มมีความต้องการอย่างแรงกล้าให้กลุ่มคงอยู่และพัฒนาไปเรื่อยๆ

4. การจัดการทีมงาน

การจัดการทีมงาน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรม หรือความสามารถที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการปฏิบัติงานในการร่วมคิดวางแผน แบ่งงานกัน มีการประสานงานและร่วมแก้ปัญหา ได้แก่ การมีความสามารถในการอำนวยความสะดวกและประสานงาน การมีความสามารถในการควบคุมและจูงใจเพื่อนร่วมงาน การมีความสามารถของผู้นำในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล กลุ่มและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (สุธรรม อารีกุล และคณะ, 2540, หน้า 4; Karnes & Bean, 2000)

หน้าที่การจัดการ (Management Functions) ประกอบด้วยหน้าที่ทางการจัดการ 5 ประการ คือ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling) (Henri Fayol, 1987; อ้างถึงใน สยาม เอช.อา., 2544)

4.1 ผู้นำมีบทบาทที่สำคัญต่อการจัดการทีมงาน ดังนี้ (ศิริ เจริญชัย, 2543, หน้า 25)

หน้าที่ในการสร้างและธำรงรักษากลุ่ม เช่น เป็นผู้กระตุ้น เป็นผู้ส่งเสริมผู้ร่วมงาน เป็นผู้ประสานความสัมพันธ์ เป็นผู้ประนีประนอม เป็นผู้รักษากฎกติกาของกลุ่ม เป็นผู้กำหนดมาตรฐานงาน เป็นผู้ทดสอบประสิทธิภาพ และเป็นผู้ตาม

4.2 หน้าที่ในการปฏิบัติงาน เช่น เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์งาน เป็นผู้ติดตามข่าวสาร เป็นผู้ให้ข่าวสารข้อมูล เป็นผู้สำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นผู้ให้ความกระจ่างในการทำงาน เป็นผู้กลั่นกรองพิจารณา และเป็นผู้สรุปสาระสำคัญต่างๆ

วิธีการจัดการทีมงาน สามารถจำแนกตามแนวทางการปฏิบัติได้ 3 ประเด็น ได้แก่

1. วิธีการสร้างความร่วมมือกับสมาชิก ต้องพัฒนาให้สมาชิกมีคุณลักษณะของการอยู่ร่วมกันอย่างมีเป้าหมายของความร่วมมือและรับผิดชอบร่วมกัน โดยใช้วิธีการสื่อสาร ประชุมหารือ เพื่อสร้างข้อตกลงระหว่างสมาชิก เป็นต้น

2. คุณลักษณะของผู้นำที่เหมาะสมต่อการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (Team Management) คือ มุ่งผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานของทีมงานและการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกที่มาจากสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้นำกับทีมงาน ในเรื่องการติดต่อสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ การสร้างเป้าหมาย การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และสนใจวิธีประเมินร่วมกัน

3. วิธีการสร้างทีมงานใหม่ สมาชิกทุกคนต้องเข้าใจเป้าหมาย ความสำคัญ และวิธีการทำงาน เข้าใจและสามารถแสดงบทบาท ความรับผิดชอบของตนเองได้ถูกต้อง และมี การวางแผน กำหนดวิธีการทำงานร่วมกัน

5. การสร้างจิตสำนึกในหน้าที่

วิธีการสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ ที่เหมาะสมต่อการทำงานเป็นทีม สามารถกระทำได้ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้ คือ

5.1 วิธีการสอนและฝึกหัดผู้ร่วมงานให้มีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน โดยสอนในเรื่องของความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถวิเคราะห์ เตรียมการ แก้ปัญหาได้ตามสถานการณ์ มีการเสริมสร้างวินัยให้กับตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเอง ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนรวม (กพร.-กุสุมา, 2551; เอช. อา. รีเสิร์ท, 2008)

5.2 วิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบ กระทำโดย ผู้นำต้องให้อิสระในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน มอบอำนาจในการตัดสินใจในกรอบงานที่รับผิดชอบ มีระบบการจัดการที่ชัดเจนอย่างเป็นระบบ ให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้งานในหน้าที่ที่สูงขึ้น สำนึกในการทำงานสาธารณะ รู้จักแก้ปัญหา ประสานงาน เชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ มีความเสียสละและ

มีคุณธรรม (วิชาการ เด่นเหมือนวงศ์, 2543; Babchuk & Goode, 1951 อ้างถึงใน อารี เพชรสุค, 2530, หน้า 101-102)

6. การสร้างแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การรับรู้ถึงความปรารถนาของผู้อื่น แล้วนำสิ่งเหล่านั้นมาสร้างเป็นเงื่อนไขในการจูงใจ ให้สมาชิกกลุ่มมีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงานและมีความพึงพอใจในผลสำเร็จร่วมกัน (Romo, 1997; Ricketts & Rudd, 2002; Cluster, 2005)

แรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจทางร่างกาย ที่เกิดจากความต้องการเพื่อการอยู่รอดของร่างกาย และแรงจูงใจทางสังคม อันเป็นความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น โดยแรงจูงใจภายในมีส่วนสำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมของบุคคลเป็นอย่างมาก (จันทิมา จันทรศักดิ์, 2547, หน้า 23)

องค์ประกอบที่สัมพันธ์ต่อการสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ความใส่ใจต่องาน การทุ่มเทให้กับความสำเร็จ การเห็นคุณค่า การให้ความสำคัญต่อสิ่งต่าง ๆ ทักษะคติในทางบวก, ความทะเยอทะยาน หรือความปรารถนาในระดับสูง, แรงจูงใจที่มีอิทธิพล (จันทิมา จันทรศักดิ์, 2547, หน้า 15-16)

ความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ มีความสำคัญต่อผู้นำในเรื่องการสร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกันเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นและทุ่มเท กับการทำงานกลุ่มด้วยอิทธิพล หรือเงื่อนไขที่สมาชิกส่วนใหญ่ให้การยอมรับ (Yukl, 1994, pp. 121-125; Ricketts & Rudd, 2002; Fitzgibbon, 2005)

วิธีการสร้างแรงจูงใจ ที่ผู้นำนักศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกกลุ่มได้ สามารถกระทำได้ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้นำให้เป็นผู้มีทักษะในการคิดแก้ปัญหา คิดตัดสินใจ คิดสร้างสรรค์ สื่อสารอย่างเป็นกันเอง และมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน (Ricketts & Rudd, 2002; Duemer et al., 2004; Fitzgibbon, 2005)

2. พฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับ ทักษะการสร้างแรงจูงใจของผู้นำ ได้แก่ ผู้นำที่มุ่งผลสำเร็จของงานกลุ่ม, มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม กระตุ้น จูงใจผู้อื่นได้ดี ให้เสรีภาพในการปฏิบัติงานกับสมาชิกตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับ มอบหมาย รู้จักการตอบแทนความดีความชอบ ให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน มีการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงานให้กับสมาชิก สื่อสารกลุ่มได้ดี สามารถจัดการทีมงาน ได้อย่างเป็นระบบ มีการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของกลุ่ม ลดความขัดแย้งระหว่างสมาชิก และยึดมั่นในกฎระเบียบของกลุ่ม (Yukl, 1994, p. 121-125)

3. เรียนรู้ความต้องการและพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่ม เพื่อสร้างแรงจูงใจ แสดงบทบาทของตนเองในฐานะผู้นำและสมาชิกกลุ่มและสร้างมดีของกลุ่ม ซึ่งการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจนี้สามารถกระทำได้ในด้านบวกและลบ

7. การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมของมนุษย์ในลักษณะของความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดี ที่ส่งผลต่อการสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมชุมชน ได้อย่างมีความสุข (ไชยวัฒน์ เจริญสันติภาพ, 2548; เอื้องพร เป้าพุดา, 2545, หน้า 227)

การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของผู้นำนักศึกษา เพราะสภาพการดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษาในมหาวิทยาลัยต้องอาศัยความร่วมมือจากคณะกรรมการที่เป็นทีมงานและนักศึกษาของมหาวิทยาลัย, ในการปฏิบัติงานกิจกรรมต้องประสานงานขอความร่วมมือกับบุคคลหลายระดับที่มีบทบาทและสถานภาพหลากหลายลักษณะ (Schroggs, 1994; Innovation Center, 2003; Cluster, 2005)

งานด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำ ประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ (อรุณ รักธรรม, 2532, หน้า 39)

7.1 เป็นงานเกี่ยวกับการติดต่อชี้แจง ทำความเข้าใจระหว่างบุคคลกับกลุ่มและระหว่างกลุ่มด้วยกันเอง

7.2 เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาความร่วมมือในสถานการณ์และหน่วยงานที่แตกต่างกัน

7.3 เป็นงานปรับความสมดุลของบุคคลกับหน่วยงาน เมื่อเกิดการปรับเปลี่ยน โยกย้าย หรือเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่างๆ

ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์ (ขงยุทธ เกษสาคร, 2544 หน้า 186-191)

1. ความเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ประโยชน์ในที่นี้หมายถึง การสร้างความพอใจ ความสบายใจ ความถูกใจ

2. ความคล้ายคลึงกัน ความคล้ายคลึงกันในด้านประชากร ด้านวัฒนธรรม ด้านเจตคติ ความเชื่อ ค่านิยมและความสนใจ ทำให้บุคคลมีโอกาสนชอบพอดอกันสูงขึ้น

3. การมีลักษณะที่เสริมซึ่งกันและกัน เช่น คนหนึ่งชอบนำอีกคนหนึ่งชอบตาม คนพูดน้อย-คนพูดมาก คนหนึ่งชอบทำตนเหนือกว่า-อีกคนหนึ่งชอบมีลักษณะการทำตนเหนือน้อยกว่า ก็จะสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขได้

4. บุคลิกภาพ บุคลิกภาพที่ดีเหมาะต่อการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ได้แก่ การแต่งกาย การพูด การใช้กริยาท่าทาง ตลอดจนความรู้ ความสามารถ ความมีน้ำใจ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ไหวพริบ ปฏิภาณ และความมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน

5. ความเชื่อมั่นและศรัทธาผู้นำ ผู้นำและผู้ร่วมงานต้องมีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อกัน จึงจะทำให้เกิดการยอมรับ เคารพในความคิดเห็นและรู้จักให้เกียรติกันในการทำงาน

6. ค่านิยมและเจตคติที่ดี ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ จะส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

ลักษณะของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเอื้อต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้ดี ได้แก่ บุคลิกภาพที่แสดงถึง ความสนใจห่วงใยผู้อื่น สามารถแก้ปัญหา ให้ข้อเสนอแนะผู้อื่นได้ สื่อสาร อย่างเป็นกันเอง มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นมิตรกับทุกคน ยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ถึงแม้ ความคิดเห็นนั้นจะแตกต่างกัน และไม่วิพากษ์วิจารณ์จุดบกพร่องของผู้อื่นต่อสาธารณชนและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าคิด กล้าตัดสินใจ สามารถสร้างงานหรือกิจกรรมให้น่าสนใจและสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกกลุ่มทั้งในรายบุคคลและกลุ่มได้ดี (Romo, 1997; Cluster, 2005)

กิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนามนุษยสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณลักษณะเฉพาะด้านมนุษยสัมพันธ์ของบุคคล ซึ่งลักษณะหรือประเภทของกิจกรรมที่สอดคล้องกับการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ กิจกรรมที่ช่วยในการทำความรู้จักกัน (Ice Breaking) กิจกรรมที่ช่วยให้รู้จักตนเองและผู้อื่น (Knowing One Self and Others) กิจกรรมที่ช่วยให้เข้าใจกันและกันในการติดต่อ (Communication) กิจกรรมกลุ่ม (Team Building) ความไว้วางใจ (Trusting) การแสดงบทบาท (Role Playing) เป็นต้น (พนมวรรณ อยู่ดี, 2547, หน้า 1)

หน่วยที่ 2

การจัดการทีมงาน

หัวข้อย่อย

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทีมงาน
2. วิธีการจัดการทีมงานของผู้นำกลุ่ม
3. ลักษณะการปฏิบัติงานของสมาชิกกลุ่มที่ใช้วิธีการจัดการกลุ่ม

แนวคิดสำคัญ

ความสามารถด้านการจัดการทีมงานของผู้นำ จะช่วยให้การปฏิบัติงานกลุ่มสำเร็จได้จากการร่วมแรงร่วมใจของสมาชิกกลุ่ม

การที่สมาชิกกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้รับมอบหน้าที่และสามารถแสดงบทบาทความรับผิดชอบ ได้ร่วมแก้ปัญหาการทำงานกลุ่ม และมีส่วนร่วมต่อผลสำเร็จของกลุ่มนั้น ถือเป็นส่วนหนึ่งของวิธีการจัดการกลุ่มของผู้นำ

วิธีการจัดการกลุ่มที่ผู้นำใช้กับสมาชิกกลุ่มเพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงานกลุ่มและยอมรับมติของกลุ่ม ได้แก่ การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบทั้งในรายกลุ่มและรายบุคคล การให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจโดยกลุ่ม การแก้ปัญหาร่วมกันและการรับผลสำเร็จของกลุ่มร่วมกัน

จุดประสงค์การเรียนรู้

เพื่อให้ผู้นำนักศึกษาสามารถจัดการทีมงานได้ ดังนี้

1. สามารถตัดสินใจร่วมกันได้
2. สามารถมอบหมายงานให้กับสมาชิกกลุ่มได้

กิจกรรมการฝึกอบรม

การฝึกความสามารถด้านการจัดการทีมงาน ประกอบด้วย 3 กิจกรรม ดังนี้

1. ร้อยลูกปัด
2. พันธมิตรตัวต่อเลโก้ (Lego)

สื่อการฝึกอบรม

1. ใบงาน หน่วยที่ 2 การจัดการทีมงาน ได้แก่ ใบงานที่ 2.1 ร้อยลูกปัดและใบงานที่ 2.2 พันธมิตรตัวต่อเลโก้ (Lego)
2. แบบรายงานคะแนนแต่ละใบงาน

3. แบบประเมินผลกิจกรรมเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม

4. แบบประเมินผลการสังเกตพฤติกรรมรายบุคคลและรายกลุ่ม

การวัดและประเมินผล

วิธีการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย

1. สังเกตพฤติกรรมรายบุคคล และรายกลุ่ม
2. การทดสอบแต่ละใบงาน

ใบงานที่ 2.1

ร้อยลูกปัด

เวลาที่ใช้ 1 ½ ชั่วโมง

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. เพื่อให้ผู้นำนักศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นให้บรรลุเป้าหมายได้
2. เพื่อให้ผู้นำนักศึกษาสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานให้กับสมาชิกกลุ่มได้
3. เพื่อให้ผู้นำนักศึกษาสามารถวางแผนและตัดสินใจโดยกลุ่มได้

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. ให้ผู้นำนักศึกษาเล่นเกมร้อยลูกปัด โดยดำเนินการดังนี้
 - 1.1 ให้ผู้นำนักศึกษา นั่งเป็นกลุ่ม ๆ ละ 5-8 คน
 - 1.2 นำลูกปัดทั้งหมดทุกสีมารวมกันไว้ในถาดตรงกลางห้อง
 - 1.3 แจกเอ็นดกปลากลุ่มละ 1 เส้น เพื่อให้ช่วยกันร้อยลูกปัดในเส้นเอ็นในกลุ่มของตนเองให้ครบ โดยมีข้อกำหนด ดังนี้
 - 1.3.1 ให้แต่ละกลุ่มร้อยลูกปัดด้วยสีเดียวกันตามที่ผู้นำเกมส์กำหนดไว้
 - 1.3.2 ตัวแทนของกลุ่มสามารถลุกขึ้นไปช่วยกันได้ไม่เกินกลุ่มละ 3 คน
 - 1.3.3 ให้ความเวลาในการร้อยลูกปัดให้เสร็จภายใน 20 นาที
 - 1.3.4 ห้ามขออนุญาตของทีมนอื่น มิเช่นนั้นจะถูกปรับแพ้และถูกลงโทษ
 - 1.4 ทีมใดร้อยเสร็จก่อน นำส่งให้ผู้ดำเนินกิจกรรมตามลำดับและให้คะแนน
 - 1.5 เมื่อสรุปผลคะแนน ในแบบฟอร์ม ตารางการให้คะแนนเสร็จสิ้นแล้ว ให้ผู้นำนักศึกษา ทำการอภิปรายถึงสาเหตุหรือเหตุผลในการวางแผน และตัดสินใจร่วมกัน ในการทำกิจกรรมครั้งนี้

สื่อการฝึกอบรม

1. เอกสาร ประกอบด้วย
 - 1.1 แบบฟอร์ม ตารางการให้คะแนน เกมส์ ร้อยลูกปัด
 - 1.2 แบบประเมินผลกิจกรรม เป็นรายกลุ่ม
 - 1.3 แบบประเมินผลกิจกรรม เป็นรายบุคคล
2. ชุดอุปกรณ์เล่นเกมส์ “ร้อยลูกปัด” ได้แก่
 - 2.1 ถาดใส่ลูกปัด 1 ใบ
 - 2.2 ลูกปัดสีต่าง ๆ ถูกละประมาณ 100 เม็ด จำนวนสีเท่ากับจำนวนทีมที่แข่งขัน

2.3 เส้นเอ็นตกเบ็ดยาว 3 ฟุต ทึ่มละ 1 เส้น

การวัดและประเมินผล

วิธีการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย

1. สังเกตพฤติกรรมรายกลุ่ม และรายบุคคล
2. การทดสอบแต่ละใบงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

หน่วยที่ 3

การสร้างจิตสำนึกในหน้าที่

หัวข้อย่อย

1. วิธีการสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ให้กับผู้นำกลุ่ม
2. ลักษณะการปฏิบัติงานของสมาชิกกลุ่มที่มีจิตสำนึกในหน้าที่

แนวคิดสำคัญ

การสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ของผู้นำสามารถกระทำได้ ด้วยการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน การแบ่งหน้าที่และมอบหมายความรับผิดชอบในระดับกลุ่มและระดับบุคคล สมาชิกกลุ่มที่มีจิตสำนึกในหน้าที่ จะเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย และจะยึดมั่นปฏิบัติตามข้อตกลงของกลุ่ม เพื่อให้การปฏิบัติงานของกลุ่มบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จุดประสงค์การเรียนรู้

เพื่อให้ผู้นำนักศึกษาสามารถสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ได้ ดังนี้

1. มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเอง
2. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานกลุ่ม

กิจกรรมการฝึกอบรม

การฝึกอบรมความสามารถในการสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ ประกอบด้วย 3 กิจกรรม ดังนี้

1. ประกาศเป้าหมาย
2. บันทึกคำสอน

สื่อการฝึกอบรม

1. ใบงาน หน่วยที่ 3 การสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ ได้แก่ ใบงานที่ 3.1 ประกาศเป้าหมาย และใบงานที่ 3.2 บันทึกคำสอน

2. แบบรายงานการทดสอบแต่ละใบงาน
3. แบบประเมินผลกิจกรรมเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม
4. แบบประเมินผลการสังเกตพฤติกรรมรายบุคคลและรายกลุ่ม

การวัดและประเมินผล

วิธีการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย

1. สังเกตพฤติกรรมรายบุคคลและรายกลุ่ม
2. การทดสอบแต่ละใบงาน

ใบงานที่ 3.1

ประกาศเป้าหมาย

เวลาที่ใช้ 2 ชั่วโมง

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. เพื่อให้ผู้นำนักศึกษาสามารถอธิบายลักษณะและความสำคัญของเป้าหมายการปฏิบัติงานกลุ่มได้อย่างชัดเจน
 2. เพื่อให้ผู้นำนักศึกษาสามารถกำหนด สร้างเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันได้
- กิจกรรมการฝึกอบรม
 1. ให้ผู้นำนักศึกษาลงเล่นเกมสปีประกาศเป้าหมาย โดยดำเนินการ ดังนี้
 - 1.1 ให้ผู้นำกิจกรรม ชี้แจงขั้นตอนและวิธีการทำกิจกรรม โดยให้ผู้ฝึกอบรมนึกถึงเป้าหมายของตนเอง ในระยะสั้น 1 เดือน ระยะกลาง 3 เดือน และระยะยาว 12 เดือน
 - 1.2 ให้ผู้ฝึกอบรมแต่ละคน พูดชื่อของตนเอง พร้อมเป้าหมายในข้อความที่ผู้นำกิจกรรมกำหนด คือ “ข้าพเจ้า (ชื่อ-นามสกุล) พร้อมจะประสบความสำเร็จ (เป้าหมายระยะสั้น เป้าหมายระยะกลาง เป้าหมายระยะยาว) ข้าทำได้ ข้าทำได้ ข้าทำได้”
 - 1.3 ผู้นำกิจกรรมหรือทีมงานถือกระจกเงาขึ้นอยู่บนเก้าอี้ ให้กระจกเงาสู่ระดับหน้าของผู้ฝึกอบรม
 - 1.4 ให้ผู้ฝึกอบรมประกาศเป้าหมายของตนเองทีละคน เมื่อสมาชิกประกาศว่า “ข้าทำได้” ให้ผู้นำกิจกรรมตะโกนเสียงเข้มข้ม “ทำไม่ได้ ไม่เชื่อ ไม่จริง” ดูการได้ตอบของสมาชิก ถ้าได้ตอบอย่างมั่นใจไม่สละสลวย ไม่ละสายจากกระจกเงา จึงให้ผ่าน
 - 1.5 ผู้นำกิจกรรมสรุปกิจกรรมพูดปลุกใจย้ำกับผู้ฝึกอบรมว่าต้องทำได้
 - 1.6 สรุปกิจกรรมตามวัตถุประสงค์
 2. ให้ผู้นำนักศึกษาตอบแบบสอบถาม
- สื่อการฝึกอบรม
 1. เอกสาร ประกอบด้วย
 - 1.1 ใบงาน 2.2.1 ประกาศเป้าหมาย
 - 1.2 แบบประเมินผลกิจกรรมเป็นรายบุคคล
 - 1.3 แบบประเมินผลกิจกรรมเป็นรายกลุ่ม

2. ชุดอุปกรณ์เล่นเกมส์ “ประกาศเป้าหมาย” ได้แก่

2.1 กระดาษงานขนาดใหญ่ สามารถมองเห็นหน้าของตนเองได้อย่างชัดเจน เมื่ออยู่ห่าง

กระจก 3 ฟุต 1 บาน

2.2 นาฬิกาจับเวลา 1 เรือน

2.3 แบบบันทึกระยะเวลา และสังเกตพฤติกรรมผู้ฝึกอบรม 1 แผ่น

การวัดและประเมินผล

วิธีการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย

1. สังเกตพฤติกรรมรายกลุ่มและรายบุคคล

2. การทดสอบแต่ละใบงาน

หน่วยที่ 4

การสร้างแรงจูงใจ

หัวข้อย่อย

1. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ
2. วิธีการสร้างแรงจูงใจของผู้นำกลุ่ม
3. ลักษณะการปฏิบัติงานของสมาชิกกลุ่มที่ได้รับการเสริมสร้างแรงจูงใจ

แนวคิดสำคัญ

ในการสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกกลุ่ม ผู้นำต้องอาศัยแนวคิดในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ ผู้นำและสมาชิกควรร่วมกันค้นหาและกำหนดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน

วิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกกลุ่ม ผู้นำควรเริ่มจากการศึกษาลักษณะและพฤติกรรมของสมาชิก ที่ส่งผลต่อการกำหนดแรงจูงใจของกลุ่ม เพื่อนำมาเป็นเงื่อนไขหรือมติของกลุ่ม ในการสร้างแรงจูงใจร่วมกันของสมาชิก ซึ่งแรงจูงใจที่จะนำมาใช้กระตุ้นนี้ สามารถกระทำได้ในด้านบวกและลบ

สมาชิกกลุ่มที่ได้รับการเสริมสร้างแรงจูงใจ จะมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานกลุ่ม จนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของการทำงานที่กำหนดไว้

จุดประสงค์การเรียนรู้

เพื่อให้ผู้นำนักศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจได้ ดังนี้

1. มีการกระตุ้นจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงาน
2. มีการยอมรับและปฏิบัติตามมติของกลุ่ม

กิจกรรมการฝึกรอบ

การฝึกรอบความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย 3 กิจกรรม ดังนี้

1. สร้างคำจากตัวอักษร
2. อิทธิพลของกลุ่ม

สื่อการฝึกรอบ

1. ใบงาน หน่วยที่ 4 การสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ใบงานที่ 4.1 สร้างคำจากอักษรและใบงานที่ 4.2 อิทธิพลของกลุ่ม

2. แบบรายงานคะแนนแต่ละใบงาน
3. แบบประเมินผลกิจกรรมเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม
4. แบบประเมินผลการสังเกตพฤติกรรมรายบุคคลและรายกลุ่ม

การวัดและประเมินผล**วิธีการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย**

1. สังเกตพฤติกรรมรายบุคคลและรายกลุ่ม
2. การทดสอบแต่ละใบงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ใบงานที่ 4.1

สร้างคำจากตัวอักษร

เวลาที่ใช้ 1 ชั่วโมง

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. เพื่อให้ผู้นำนักศึกษาสามารถกำหนดวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจได้ ตามความต้องการของสมาชิกกลุ่ม
2. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้ค้นหาและกำหนดแรงจูงใจร่วมกัน

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. ให้ผู้นำนักศึกษาเล่นเกมสร้างคำจากตัวอักษร โดยดำเนินการดังนี้
 - 1.1 แบ่งผู้นำนักศึกษาออกเป็น 6 กลุ่ม ตามจำนวนกลุ่มอักษรที่ได้จัดไว้ให้
 - 1.2 ให้สมาชิกในกลุ่มช่วยกันระดมความคิดหาคำที่เป็นคำในด้านดี หรือในด้านบวก จากตัวอักษรนำแต่ละตัว โดยพยายามหาให้มากที่สุดของแต่ละตัวอักษร ภายในเวลา 15-20 นาที ในอักษรทั้งหมดในชุดที่กำหนด

1.3 แต่งตั้งตัวแทนกลุ่มมาสรุป โดยใช้แผ่นใสสรุปคำของแต่ละกลุ่ม

1.4 ผู้นำกิจกรรมสรุปตามวัตถุประสงค์

2. ให้ผู้นำนักศึกษาตอบแบบสอบถาม

สื่อการฝึกอบรม

1. เอกสาร ประกอบด้วย

1.1 ใบงาน 2.3.1 สร้างคำจากตัวอักษร

1.2 แบบประเมินผลกิจกรรมเป็นรายกลุ่ม

1.3 แบบประเมินผลกิจกรรมเป็นรายบุคคล

2. ชุดอุปกรณ์เล่นเกม “สร้างคำจากตัวอักษร” ได้แก่

2.1 โจทย์ การสร้างความคิดในแง่บวก

2.2 กลุ่มอักษรตามแบบฟอร์มแยกเป็นชุด ๆ ในแต่ละกลุ่ม

2.3 ปากกา พร้อมแผ่นใส

การวัดและประเมินผล

วิธีการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย

1. สังเกตพฤติกรรมรายกลุ่มและรายบุคคล
2. การทดสอบแต่ละใบงาน

หน่วยที่ 5

การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

หัวข้อย่อย

1. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
2. วิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานของผู้นำกลุ่ม
3. ลักษณะการปฏิบัติงานของสมาชิกกลุ่มที่ได้รับการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์กับ

ผู้ร่วมงาน

แนวคิดสำคัญ

ความสามารถด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานของผู้นำ กำหนดขึ้นจากแนวคิดในเรื่องดังต่อไปนี้

1. การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานช่วยให้ผู้นำได้ทำความเข้าใจและรับรู้ถึงความสามารถ ความต้องการ และความสนใจ ที่แตกต่างกันของบุคคลได้
2. มนุษยสัมพันธ์จะช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างทีมงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. การรับรู้และแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างสมาชิก จะช่วยให้สมาชิกกลุ่มเข้าใจกัน ขอมรับ และเชื่อมั่นต่อกัน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและการทำงานร่วมกันของสมาชิกกลุ่ม

วิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานของผู้นำกลุ่ม กระทำได้ด้วยการทำความเข้าใจ การศึกษาถึงความต้องการ ความสนใจ และความแตกต่างระหว่างบุคคล นอกจากนี้ผู้นำและสมาชิก ควร ได้ทำกิจกรรมที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

สมาชิกกลุ่มที่ได้รับการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ร่วมกันอย่างเต็มใจ และสามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันได้อย่างเป็นสุข

จุดประสงค์การเรียนรู้

เพื่อให้ผู้นำนักศึกษาสามารถมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้ ดังนี้

1. สร้างความรู้จักและไว้วางใจซึ่งกันและกันได้
2. ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน

กิจกรรมการฝึกอบรม

การฝึกอบรม ความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ประกอบด้วย 3 กิจกรรม ดังนี้

1. รู้จักตนเองและผู้อื่น

2. เคารพหน้ากันสองคน

สื่อการฝึกอบรม

1. ใบงาน หน่วยที่ 5 การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ได้แก่ ใบงานที่ 5.1 รู้จักตนเองและผู้อื่น และใบงานที่ 5.2 การเคารพหน้ากันสองคน

2. แบบรายงานคะแนนแต่ละใบงาน

3. แบบประเมินผลกิจกรรมเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม

4. แบบประเมินผลการสังเกตพฤติกรรมรายบุคคลและรายกลุ่ม

การวัดและประเมินผล

วิธีการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย

1. สังเกตพฤติกรรมรายบุคคลและรายกลุ่ม

2. การทดสอบแต่ละใบงาน