

ใบงานที่ 5.1

รู้จักตนเองและผู้อื่น

เวลาที่ใช้ 1 ชั่วโมง

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. เพื่อให้ผู้ນำนักศึกษาสามารถสรุปลักษณะของตนเองและเพื่อนสมาชิกได้
2. เพื่อให้ผู้ນำนักศึกษาสามารถบอกถึงประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาตนเองและผู้อื่นได้
3. เพื่อให้ผู้�ำนักศึกษาสามารถกำหนดรูปแบบในการจัดการทีมงานโดยใช้หลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ได้
4. เพื่อให้ผู้�ำนักศึกษาสามารถกำหนดวิธีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. ให้ผู้�ำนักศึกษาเล่นเกมสื่ รู้จักตนเองและผู้อื่น โดยดำเนินการดังนี้
 - 1.1 แจกกระดาษให้ผู้�ำนักศึกษาคนละ 1 แผ่น
 - 1.2 ให้ผู้�ำนักศึกษาแต่ละคน แบ่งกระดาษของตนออกเป็น 9 ชั้น
 - 1.3 ให้ผู้�ำนักศึกษาเขียนลักษณะของตนเองทั้งดีและไม่ดี 9 อย่าง ลงในกระดาษที่แบ่งไว้แผ่นละ 1 เรื่อง
 - 1.4 ให้จัดลำดับเรื่องที่เขียน ตามลำดับของการเกิดพฤติกรรม ถ้าบ่อยมากอยู่อันดับแรกและลำดับรองลงมาเรื่อยๆ ตั้งแต่แผ่นที่ 1-9
 - 1.5 ให้จับคู่กัน (เลือกคนที่สนิทและรู้จักกันดี)
 - 1.6 ให้แต่ละคู่เลือกคู่ที่เขาเห็นว่าสนิทและรู้จักกันดี รวม 4 คน
 - 1.7 แจกกระดาษคนละแผ่น
 - 1.8 เขียนคุณลักษณะที่ดีของตนเอง 3 อย่าง ลงไปในกระดาษนั้น (อย่าให้ผู้อื่นเห็น)
 - 1.9 ค่อยๆ กระดาษแล้วเขียนชื่อของตนเองลงไป
 - 1.10 ให้แต่ละคนส่งกระดาษต่อให้เพื่อนอีก 3 คน เขียนคุณลักษณะที่ดี ที่เขาพบในตัวเราอีกคนละ 3 อย่าง (รวม 9 อย่าง)
 - 1.11 นำมาเปรียบเทียบดูจะพบว่า
 - 1.12 มีสิ่งที่ตรงกัน
 - 1.13 บางสิ่งที่เรามี แต่คนอื่นไม่มี
 - 1.14 บางสิ่งที่เราไม่มี แต่คนอื่นมี
2. ให้ผู้�ำนักศึกษาตอบแบบสอบถาม

สื่อการฝึกอบรม

1. เอกสาร ประกอบด้วย

- 1.1 ใบงาน 2.4.1 รู้จักตนเองและผู้อื่น
- 1.2 แบบประเมินผลกิจกรรม เป็นรายกลุ่ม
- 1.3 แบบประเมินผลกิจกรรม เป็นรายบุคคล
2. ชุดอุปกรณ์เล่นเกมส์ “รู้จักตนเองและผู้อื่น” ได้แก่
 - 2.1 แบบทดสอบ “Johai Window”
 - 2.2 กระดาษ A4 คนละ 1 แผ่น
 - 2.3 ปากกาหรือดินสอ เท่าจำนวนสมาชิก

การวัดและประเมินผล

วิธีการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย

1. สังเกตพฤติกรรมรายกลุ่มและรายบุคคล
2. การทดสอบแต่ละใบงาน

แบบประเมินผลกิจกรรม เป็นรายบุคคล

ชื่อ-สกุล..... กลุ่ม

หน่วยที่	หัวข้อ	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
1	ภาวะผู้นำ					
2	การจัดการทีมงาน 1) ร้อยลูกปัด 2) พันธมิตรตัวต่อเส้ (Logo)					
3	การสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ 1) ประกาศเป้าหมาย 2) บันทึกคำสอน					
4	การสร้างแรงจูงใจ 1) สร้างคำจากตัวอักษร 2) อิทธิพลของกลุ่ม					
5	การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 1) รู้จักตนเองและผู้อื่น 2) การเผชิญหน้ากันสองคน					

เกณฑ์การประเมินผล

แบ่งเป็น 5 ระดับ จากการทำแบบฝึกหัดและทำกิจกรรม ตามเงื่อนไขของแต่ละกิจกรรม

ระดับ 5 คือ ดีมาก

ระดับ 4 คือ ดี

ระดับ 3 คือ ปานกลาง

ระดับ 2 คือ พอใช้

ระดับ 1 คือ ต้องแก้ไข

แบบประเมินผลกิจกรรม เป็นรายกลุ่ม

กลุ่มที่

จำนวนสมาชิก.....คน

รายชื่อสมาชิก

หน่วย ที่	หัวข้อ	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
1	ภาวะผู้นำ					
2	การจัดการทีมงาน 1) ดำรงจรรยาบรรณ 2) พันธมิตรตัวต่อเลโก้ (Logo)					
3	การสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ 1) ประกาศเป้าหมาย 2) บันทึกคำสอน					
4	การสร้างแรงจูงใจ 1) สร้างคำจูงใจตัวอักษร 2) อิทธิพลของกลุ่ม					
5	การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 1) รู้จักตนเองและผู้อื่น 2) การเผชิญหน้ากันสองคน					

เกณฑ์การประเมินผล

แบ่งเป็น 5 ระดับ จากการทำแบบฝึกหัดและทำกิจกรรม ตามเงื่อนไขของแต่ละกิจกรรม

ระดับ 5 คือ ดีมาก

ระดับ 4 คือ ดี

ระดับ 3 คือ ปานกลาง

ระดับ 2 คือ พอใช้

ระดับ 1 คือ ต้องแก้ไข

แบบสังเกตพฤติกรรมกลุ่ม

กลุ่มที่..... จำนวนสมาชิก.....คน

กิจกรรมฝึกอบรม	รายการประเมิน							
	ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม	การนำเสนอผลงาน	การจัดการกลุ่ม	ความรวดเร็วในการเตรียมตัว	ความคิดสร้างสรรค์	ความถูกต้องในคำตอบ	การสื่อสารในกลุ่ม	ความสามัคคีในการทำงานกลุ่ม
1. การแนะนำ								
2. การจัดการทีมงาน								
1) ร้อยลูกปัด								
2) พันธมิตรตัวต่อเลโก้								
3. การสร้างจิตสำนึก								
1) ประกาศเป้าหมาย								
2) บันทึกคำสอน								
4. การสร้างแรงจูงใจ								
1) สร้างคำจากตัวอักษร								
2) อิทธิพลของกลุ่ม								
5. การสร้างมนุษยสัมพันธ์								
1) รู้จักตนเองและผู้อื่น								
2) การเผชิญหน้ากันสองคน								

เกณฑ์การประเมินผล ให้ผู้สังเกตการณ์ใส่คะแนน 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ระดับ 5 คือ ดีมาก

ระดับ 4 คือ ดี

ระดับ 3 คือ ปานกลาง

ระดับ 2 คือ พอใช้

ระดับ 1 คือ ต้องแก้ไข

แบบฟอร์ม ตารางการให้คะแนน

ใบงาน 2.1 ร้อยลูกปัด

รายการ	กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3
จำนวนเม็ดลูกปัดและสีที่ถูกต้อง			
ลำดับที่ในการเรียงคะแนน			

สมชาติ กิจบรรจง (2545, หน้า 117-118)

ตัวอย่างโจทย์ การสร้างความคิดในแง่บวก

ใบงาน 4.1 สร้างคำจากตัวอักษร

ตัวอย่างตัวอักษร ก. และ ข. กำหนดให้ใช้เป็นตัวอักษรนำบังคับในลักษณะดังต่อไปนี้
โดยผู้ให้นักศึกษา สามารถคิดคำร่วมกับสมาชิกกลุ่มได้มากที่สุดโดยไม่จำกัด โดยใช้เวลา
15- 20 นาทีในแต่ละชุด (สมชาติ กิจบรรจง, 2539, หน้า 108)

ก. กลิ่นหอม กำลั้งใจ กลมกล่อม เก่ง ก้าวหน้า

ข. แข่งแกร่ง ขยัน ขบขัน เข้าท่า

กลุ่ม 1 ง จ ฅ ช ซ

กลุ่ม 2 ญ ค ต ถ ท

กลุ่ม 3 ฐ น บ ป ผ

กลุ่ม 4 พ ฟ ภ ม ย

กลุ่ม 5 ร ล ว ศ

กลุ่ม 6 ส ห อ ฮ

แบบทดสอบ “Johai Window”

ใบงานที่ 5.1 การรู้จักตนเองและผู้อื่น

หลังจากที่ได้ทำกิจกรรมแล้ว ให้สมาชิกทำแบบทดสอบ โดยมีข้อคำถาม ดังนี้

คำสั่ง จงตอบคำถามในข้อ ก. หรือ ข. ซึ่งเป็นคำตอบที่ท่านเห็นว่าถูกต้องที่สุด

1. ถ้าเพื่อนคนหนึ่งของฉันทามีเรื่อง “ขัดแย้งกันส่วนตัว” ซึ่งผู้นั้นเป็นคนที่เพื่อนของฉันทนควรคบด้วยอย่างยิ่ง ฉันทจะ.....

ก. บอกเพื่อนฉันว่า ฉันรู้สึกว่าเขามีส่วนในการรับผิดชอบในปัญหาของบุคคลนั้น และพยายามชี้แจงให้เพื่อนทราบว่า บุคคลนั้นได้รับความกระเทือนใจเพียงไร

ข. ไม่ยุ่งเกี่ยวเพราะฉันจะเกิดขัดใจกันทั้งสองฝ่าย ซึ่งเคยเป็นเพื่อนที่ดีตลอดมา

2. ถ้าเพื่อนของฉันทกับฉันทามีเรื่องได้เถียงกันอย่างรุนแรง และฉันรู้ว่าเขาเสียใจมาก ตั้งแต่วันนั้นเป็นต้นมา ฉันทจะ....

ก. พยายามเถียงที่จะไม่พูดเรื่องนี้อีกและปล่อยให้ทุกสิ่งยุติเพียงนั้น

ข. นำเรื่องนั้นขึ้นมาปรึกษาหารือกันใหม่ และถามว่าเขาารู้สึกอย่างไรที่การ ได้เถียงของเรา เป็นผลกระทบกระเทือนถึงมิตรภาพของเรา

3. ถ้าเพื่อนของฉันทหลบหน้าฉันท และพยายามทำตัวเหินห่างและเฉยเมยต่อฉันท ฉันทควรจะ

ก. บอกเขาถึงความประพฤติและท่าทีของเขาต่อฉันทและแนะเขาว่ามีอะไรขอให้บอกฉันท (หมายถึงสาเหตุที่เขาเหินห่าง)

ข. พยายามติดตามเขา แต่มีการติดต่อน้อยที่สุด และปล่อยเขาทำตามที่เขาต้องการ

4. ถ้าเพื่อนของฉันทสองคนกำลังสนทนากับฉันทอยู่ และเพื่อนคนหนึ่งนำปัญหาส่วนตัวของฉันท ซึ่งเพื่อนอีกคนหนึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องด้วยมาพูดอย่างกะทันหัน โดยที่เพื่อนอีกคนไม่ทราบเรื่องมาก่อน ฉันทควรจะ.....

ก. เปลี่ยนเรื่องพูดทันที และให้สัญญาณเพื่อนของฉันทให้ทำตามด้วย

ข. เตือนสติเพื่อนคนนั้นให้ทราบว่า เรากำลังพูดเรื่องอะไรกันอยู่ และแนะเขาว่าเราจะพูดถึงเรื่องนั้นในตอนหลัง

5. ถ้าเพื่อนของฉันบอกฉันว่า ให้ฉันทำตามความคิดเห็นของเขา ในขณะที่ฉันกำลังทำสิ่งที่ไม่เหมาะสม ว่าฉันควรจะทำงานอย่างอื่น จะได้ผลมากกว่า ฉันควรจะ.....

- ก. ถามเขาและขอให้เขาอธิบายให้แจ่มแจ้งว่า ฉันควรจะเปลี่ยนทำงานอะไร ถึงจะดี
- ข. แสดงความไม่พอใจกับการวิจารณ์ของเขา และพยายามบอกให้เขาทราบว่าทำไมฉันจึงทำอย่างที่ผมกำลังทำอยู่

6. ถ้าเพื่อนคนหนึ่งของฉัน ประารถนาที่จะเข้าทำงานในสำนักงานของเรา ฉันรู้สึกว่าเขาไม่เหมาะสมกับงานนี้ และถ้าผู้จัดการกำลังจะพิจารณาเพื่อรับเขาขึ้น ฉันควรจะ....

- ก. ไม่พูดเลยถึงความเคลงใจ หรือข้อข้องใจในการรับเพื่อนคนนี้เข้าทำงาน ปล่อยให้ผู้จัดการจัดการความใจชอบ
- ข. บอกเพื่อนและผู้จัดการถึงข้อข้องใจและกลางเคลงใจด้วยเรื่องนี้ ทั้งให้เหตุผลและปล่อยให้เขาตัดสินใจเอง

7. ถ้าฉันรู้สึกว่า เพื่อนของฉันไม่ยุติธรรมต่อฉัน และเพื่อนคนอื่น ๆ แต่ไม่มีใครกล้าเอ่ยปากเลย ฉันควรจะ...

- ก. ถามเพื่อนหลาย ๆ คนว่า เขาสังเกตเห็นสถานการณ์นี้ว่าเป็นอย่างไร ในเมื่อเขาเหล่านั้นได้รับความยุติธรรม
- ข. ไม่ได้ถามอะไรทั้งสิ้น คอยจนกว่าเพื่อน ๆ จะนำเรื่องนี้มาพูดด้วย

8. ถ้าฉันสาละวนเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัว และเพื่อนของฉันบอกว่า ฉันห่างเหินและไม่สนใจคนอื่นเท่าที่ควร ฉันควรจะ...

- ก. บอกเขาว่าฉันมีธุระจะต้องทำและจะต้องทำให้เสร็จ ไม่อยากให้ใครรบกวน
- ข. หึงคับนของเพื่อน แต่ไม่ต้องพยายามอธิบายถึงการกระทำของตัวเอง

9. ถ้าฉันได้ขึ้นเพื่อน ๆ คุยกันถึงข่าวไม่ดี เกี่ยวกับเพื่อนคนหนึ่ง ซึ่งข่าวจะทำให้เพื่อนสะเทือนใจ เพื่อน ๆ ถามฉันว่าฉันรู้เรื่องนี้ไหม มีอะไรเกี่ยวกับเรื่องนี้ ฉันควรจะ...

- ก. ฉันจะบอกว่าฉันไม่ทราบเลย และบอกด้วยว่าจะไม่มีใครเชื่อเรื่องอย่างนี้เล่านี้เลย
- ข. บอกเขาตรง ๆ เลยว่าฉันได้ยินอะไรบ้าง ได้ยินเมื่อไร และได้ยินจากใคร

10. ถ้าเพื่อนของฉันบอกว่า ฉันมีลักษณะนิสัยที่ขัดแย้งหรือตรงข้ามกับเพื่อนอีกคนหนึ่ง ซึ่งเป็นคนสำคัญ ซึ่งฉันต้องร่วมงานด้วย ฉันควรจะ....

- ก. ไม่รับพิจารณาคำแนะนำของเขาเลย และบอกเขาว่า ฉันไม่ต้องการพูดเรื่องนี้อีก
- ข. พูดกับเขาอย่างเปิดเผยและพยายามหาทางให้ทราบว่าความประพฤติดีหรือ

การกระทำของฉันทำให้เกิดขัดแย้งกับผู้อื่นจะได้แก้ไข

11. ถ้ามิตรภาพระหว่างเพื่อนฉันกับฉันต้องสลายลง เพราะความขัดแย้งครั้งแล้วครั้งเล่า ในประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับเราทั้งสอง ฉันควรจะ...

- ก. ระวังคำพูดในการสนทนา เพื่อจะไม่ให้เป็นการบันทึกบทสนทนา
- ข. ทำให้พบจุดเริ่มต้นของปัญหานี้ ซึ่งเป็นเหตุให้สัมพันธ์ภาพของเราแย่งและแนะนำว่าเราควรจะปรึกษาเพื่อหาทางแก้ไขปัญหานี้ให้หมด

12. ในการปรึกษาหาวิธีแก้ปัญหของเพื่อนฉัน ทันใดนั้น เขาก็ยกปัญหาและความประหลาดของฉันขึ้นมาพูด เช่นเดียวกับปัญหาของเขา ฉันควรจะ....

- ก. พยายามไม่ยอมพูดเรื่องของตัวเอง โดยอ้างว่าเพื่อนที่สนิทกว่าพูดกับฉันบ่อย ๆ ด้วยเรื่องนี้
- ข. ยินดีต้อนรับโอกาสเช่นนี้ เพื่อฟังว่าเขารู้สึกอย่างไรกับฉันและให้กำลังใจต่อคำแนะนำของเขา

13. ถ้าเพื่อนของฉันเล่าให้ฉันฟังถึงความรู้สึกที่เป็นปฏิกิริยาต่อเพื่อนอีกคนหนึ่ง ซึ่งเขารู้สึกว่า เพื่อนคนนั้นเป็นคนใจร้ายต่อคนอื่น (และฉันก็เห็นด้วยเต็มที่) ฉันควรจะ....

- ก. ฟังและแสดงความรู้สึกส่วนตัวเพื่อเขาจะได้รู้ว่าฉันยืนอยู่ที่ไหน (หมายถึงเป็นตัวของตัวเอง)
- ข. ฟังแต่ไม่แสดงทัศนคติหรือความเห็นในแง่ไม่ดี เพราะเขาอาจจะนำเอาคำพูดของฉันไปพูดต่อ

14. ถ้าฉันคิดว่าข่าวไม่ดีเกี่ยวกับตัวฉันเอง กำลังขยายวงกว้างออกไปทุกที และฉันทราบว่าเพื่อนของฉันคนหนึ่งทราบเรื่องนี้ดี ฉันควรจะ....

- ก. ไม่พูดเรื่องนี้เลย และคอยให้เพื่อนคนนั้นมาเล่าเองถ้าเขาอยากเล่า
- ข. กล้าเสี่ยงที่จะถามเพื่อนคนนั้น ว่าเขาทราบอะไรบ้างเกี่ยวกับข่าวนี้

15. ถ้าฉันเห็นเพื่อนคนหนึ่ง ในสังคมที่เขาสังกัดอยู่ กำลังปฏิบัติสิ่งที่จะกระทบกระเทือนสัมพันธ์ภาพในสังคมนั้น ฉันควรจะ...

- ก. เลี่ยงไปหาเพื่อนคนนั้น และบอกเขาว่าฉันสังเกตเห็นอะไรบ้าง
- ข. เก็บความคิดเห็นไว้เงียบ ๆ คิดว่า ที่จะไปยุ่งเกี่ยวกับเรื่องที่ไม่ใช่ธุระอะไรของฉัน

16. ถ้าเพื่อนสองคนกำลังคุยกับฉันอยู่ ทันใดเพื่อนคนหนึ่งก็ยกปัญหาส่วนตัวของฉัน ซึ่งฉันเกี่ยวข้องอยู่ขึ้นมาพูด ทั้ง ๆ ที่ฉันไม่ทราบเลย ฉันควรจะ....

- ก. บังคับให้เขาบอกเกี่ยวกับปัญหานี้ และให้เขาแสดงความคิดเห็นด้วย
- ข. ทิ้งไว้สุดแต่เพื่อนจะบอกหรือไม่ก็ตาม ปลอ่ยให้เขาเปลี่ยนเรื่องพูดเอง ถ้าเขา

ต้องการ

17. ถ้าเพื่อนของฉันสารวันแต่เรื่องไร้สาระ และในเวลาเดียวกันก็ละเลยไม่เอาเพื่อนฝูง โดยไม่มีเหตุผล ฉันควรจะ....

ก. ปล่อยให้เขาทำตามใจของเขา ถือว่าธุระไม่ใช่

ข. พยายามพูดกับเขา และชี้แจงให้เขาทราบว่า การกระทำของเขากระทบกระเทือนต่อคนอื่น

18. ถ้าฉันเริ่มไม่ชอบนิสัยของเพื่อนคนหนึ่งที่ชอบทำเรื่องยุ่ง ๆ ในวงงานของเรา ฉันควรจะ...

ก. ไม่พูดตรง ๆ กับเขา แต่ปล่อยให้เขาารู้เองว่าฉันรู้สึกอย่างไร

ข. แสดงความรู้สึกอย่างเปิดเผยและแจ่มแจ้ง เพื่อให้เขาทราบความจริง ทั้งนี้เพื่อความสุขและสัมพันธภาพของเราจะคงอยู่ต่อไป

19. ในการปรึกษารื้อกันกับเพื่อนคนหนึ่งที่ไม่ค่อยมีความรู้สักเท่าไร ฉันควรจะ...

ก. หลีกเลี่ยงการตำหนิหรือกล่าวถึงจุดอ่อนของเพื่อน เพื่อไม่ให้เป็นที่สะเทือนใจของเขา

ข. ตำหนิและพูดให้ตรงจุดอ่อนของเขา เพื่อเขาจะได้แก้ไขปรับปรุงบุคลิกภาพของเขาให้ดีขึ้น

20. ถ้าฉันรู้ว่า ฉันอาจจะต้องรับหน้าที่ที่สำคัญในกลุ่มของฉัน เมื่อทำที่ของสมาชิกในกลุ่มที่มีต่อฉันเป็นไปในแง่ลบ ฉันควรจะ...

ก. ปรึกษาเรื่องนี้กับเพื่อน ๆ เพื่อฉันจะได้ทราบว่า ควรจะแก้ไขปรับปรุงด้วยเรื่องใดบ้าง

ข. ไม่ปรึกษาใคร นอกจากตัวเองคิดว่าทำเองได้

เฉลย

- | | | | | |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| (1) ก. | (2) ข. | (3) ก. | (4) ข. | (5) ก. |
| (6) ข. | (7) ก. | (8) ข. | (9) ข. | (10) ข. |
| (11) ข. | (12) ข. | (13) ก. | (14) ข. | (15) ก. |
| (16) ก. | (17) ข. | (18) ข. | (19) ข. | (20) ก. |

การสรุปข้อคิดจากการทำกิจกรรม

ใบงานที่ 2.1 ร้อยลูกปัด

1. ให้ผู้นำกิจกรรม สรุปข้อคิดที่ได้จากการทำกิจกรรม ดังนี้
 - 1.1 พฤติกรรมของผู้นำมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมในการทำงานของกลุ่มซึ่งมีผลให้สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้
 - 1.2 ผู้นำนักศึกษาสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานให้กับสมาชิกกลุ่มและสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้
 - 1.3 ผู้นำนักศึกษาสามารถวางแผนและตัดสินใจในกลุ่มได้ ซึ่งสามารถทำให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดี

ใบงานที่ 2.2 พันธมิตรตัวต่อเลโก้ (Lego)

1. ให้ผู้นำกิจกรรม สรุปข้อคิดที่ได้จากการทำกิจกรรม ดังนี้
 - 1.1 ในการให้ข้อมูลป้อนกลับ เราพบว่า อาจมีใครบางคนในกลุ่มที่รู้สึกว่าคุณไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และถูกหลงลืมไปชั่วขณะ แต่กิจกรรมนี้ จะช่วยให้ทุกคนต้องมีส่วนร่วมกับกลุ่มอย่างเต็มที่ และทำให้เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
 - 1.2 ภายหลังจากการทำกิจกรรมนี้ ผู้นำกิจกรรมและผู้นำนักศึกษาจะสนทนากัน เพื่อให้ทุกคนเห็นคุณค่าของการทำงานเป็นทีม และให้ผู้นำกิจกรรมสรุปผลในลักษณะของความสำเร็จในการทำงานที่มาจากการร่วมแรงร่วมใจของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ที่มาจากการแสดงบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน แต่มีความเกี่ยวเนื่อง เชื่อมโยงกัน ภายใต้งานความสำเร็จในวัตถุประสงค์เดียวกัน
2. ให้ผู้นำกิจกรรม สรุปข้อคิดตามวัตถุประสงค์ของการจัดการทีมงาน ดังนี้
 - 2.1 พฤติกรรมของผู้นำมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมในการทำงานกลุ่มของสมาชิก
 - 2.2 การจัดการทีมงานช่วยให้การปฏิบัติงานกลุ่มบรรลุเป้าหมาย
 - 2.3 ความรับผิดชอบในหน้าที่ของสมาชิกกลุ่มส่งผลต่อความสำเร็จต่อการทำงานกลุ่ม

ใบงานที่ 3.1 ประกาศเป้าหมาย

- ให้ผู้นำกิจกรรม สรุปข้อคิดตามวัตถุประสงค์ของการสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ ดังนี้
1. การสร้างเป้าหมายของการปฏิบัติงานกลุ่มที่ชัดเจน

2. การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกัน
3. การคาดคะเนล่วงหน้าถึงวิธีปฏิบัติงานกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย

หมายเหตุ

ผู้ฝึกอบรมประกาศเป้าหมายของตนเองกับตนเอง คือ การให้มองกระจกเงา ผู้นำกิจกรรมที่ตะโกนเชิงลบ เป็นเสมือนความไม่มั่นใจในจิตใจของผู้ประกาศเป้าหมายนั่นเอง ถ้าไม่เข้มแข็ง มั่นคงแน่วแน่พอ ก็จะประกาศไม่สำเร็จ

ถ้ามีผู้เข้าร่วมกิจกรรมหลายคน ควรจะมีการแบ่งให้มีผู้นำกิจกรรมหลาย ๆ คน อยู่ในมุมต่าง ๆ ของห้อง เพื่อกระจายให้ผู้ฝึกอบรมให้สามารถทำกิจกรรมได้ครบถ้วน และใช้เวลาน้อย

ใบงานที่ 3.2 บันทึกคำสอน

ให้ผู้นำกิจกรรม สรุปข้อคิดตามวัตถุประสงค์ของการสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ ดังนี้

1. การสร้างความรับผิดชอบต่อการทำงานกลุ่ม
2. การแสดงพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ของตนเองต่อกลุ่ม
3. การรวบรวมและสรุปผลงานของกลุ่ม

ใบงานที่ 4.1 สร้างคำจากตัวอักษร

1. ให้ผู้นำกิจกรรม สรุปข้อคิดจากการทำกิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมนี้เป็นการฝึกทักษะในการสร้างแรงจูงใจร่วมกันระหว่างสมาชิกกลุ่ม โดยวิธีการกำหนดสิ่งเร้าต่าง ๆ ในรูปแบบของแรงบันดาลใจ ที่จะก่อให้เกิดทัศนคติที่ดี หรือสิ่งกระตุ้นในด้านบวก ที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานกลุ่มมีประสิทธิภาพ ซึ่งมาจากการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ภารกิจของผู้ร่วมงาน หากต้องทำและจำเป็นต้องปฏิบัติให้สำเร็จเสร็จสิ้น อาจต้องสร้างแรงจูงใจในด้านดี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกลุ่มที่น่าจะมาจากความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกกลุ่มที่เรียกว่า มติ หรือข้อตกลงของกลุ่มนั่นเอง

โดยกิจกรรม สร้างคำจากตัวอักษรให้แนวคิดในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

- 1.1 ผู้นำควรทราบและเข้าใจถึงความต้องการ การแสดงพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่ม
- 1.2 การกระตุ้นหรือเสริมสร้างแรงจูงใจ ควรกระทำอย่างถูกต้องและต่อเนื่อง
- 1.3 ผู้นำและสมาชิกควรค้นหาและกำหนดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน
2. ให้ผู้นำกิจกรรม สรุปข้อคิดตามวัตถุประสงค์ของการสร้างแรงจูงใจ ดังนี้
 - 2.1 ผู้นำควรทราบและเข้าใจถึงความต้องการ การแสดงพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่ม
 - 2.2 การกระตุ้นหรือเสริมสร้างแรงจูงใจ ควรกระทำอย่างถูกต้องและต่อเนื่อง
 - 2.3 ผู้นำและสมาชิกควรค้นหาและกำหนดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ใบงานที่ 4.2 อิทธิพลของกลุ่ม

1. ให้สมาชิกช่วยกันสรุปว่ากิจกรรมนี้ให้ข้อคิดอะไรแก่เราบ้าง
2. ให้ผู้นำกิจกรรม สรุปข้อคิดเพิ่มเติมว่า จากกิจกรรมนี้เราจะเห็นว่า การบอกน้ำหนักรั้งแรกจะกว้างมาก (แตกต่างกันมาก) ครั้งที่ 2 และ 3 จะค่อย ๆ แคบลง ความเห็นส่วนมากจะโน้มเข้าหาแนวส่วนกลาง ที่เป็นเช่นนี้เพราะคนที่บอกน้ำหนักที่หนักที่สุด และเบาที่สุดเริ่มจะไม่ค่อยมั่นใจ ค่อย ๆ โน้มเข้าหาระยะกลาง ๆ ซึ่งเป็นอิทธิพลของกลุ่ม ครั้งแรกแต่ละคนออกความเห็นโดยยังไม่ทราบว่าผู้อื่นคิดอย่างไรบ้าง แต่เมื่อเห็นความแตกต่างแล้วชักไม่ค่อยแน่ใจ ยังมีคนเห็นด้วยน้อยก็ยังไม่แน่ใจมากขึ้น พลังและความรู้สึกนี้สืบเนื่องมาจากสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม ดังนั้นเราจะเห็นว่ากลุ่มมีอิทธิพล ถ้ากลุ่มนี้ก็มีอิทธิพลที่จะชักนำให้สมาชิกเป็นไปในทางไม่ดีด้วยเช่นกัน
3. ให้สรุปเพิ่มเติม เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ ตามวัตถุประสงค์ของการทำกิจกรรม ดังนี้
 - 3.1 อิทธิพลของกลุ่ม ส่งต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจของสมาชิก
 - 3.2 แนวคิดของบุคคล จะเป็นไปตามสภาพแวดล้อมและบุคคลที่เกี่ยวข้อง คู่้นเคย
 - 3.3 มติของกลุ่ม คือเงื่อนไขที่สมาชิกส่วนใหญ่ให้การยอมรับ
 - 3.4 มติของกลุ่ม สามารถนำมาเป็นเงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิกกลุ่มได้
 - 3.5 การสร้างแรงจูงใจสามารถกระตุ้นได้ทั้งในด้านบวกและลบ

ใบงานที่ 5.1 รู้จักตนเองและผู้อื่น

1. ให้ผู้นำกิจกรรม สรุปข้อคิดที่ได้จากการทำกิจกรรม ดังนี้
 - 1.1 เทคนิควิธีการ ที่จะสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนใหม่
 - 1.2 การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานช่วยให้ผู้นำได้ทำความเข้าใจและรับรู้ถึงความสามารถ ความต้องการ และความสนใจ ที่แตกต่างของบุคคลได้
 - 1.3 ประโยชน์ที่ได้จากการทำความรู้จักกับสมาชิกใหม่ ช่วยให้ผู้นำนักศึกษา สามารถจัดการทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ให้ผู้นำกิจกรรม สรุปข้อคิดตามวัตถุประสงค์ของการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ดังนี้
 - 2.1 การทำความรู้จักกับสมาชิกหรือเพื่อนใหม่
 - 2.2 การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานช่วยให้ผู้นำได้ทำความเข้าใจและรับรู้ถึงความสามารถ ความต้องการ และความสนใจ ที่แตกต่างกันของบุคคลได้

2.3 การทำความรู้จักกับสมาชิกทำให้นั้สามารถสร้างทีมงานได้ อย่างมี
ประสิทธิภาพ

2.4 การรับรู้และยอมรับในข้อบกพร่องของตนเอง จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
ตนเอง และความสามารถในการปรับตัวในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น

2.5 การรับรู้และยอมรับในข้อบกพร่องของผู้อื่น จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการ
ทีมงานและการสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

2.6 ในการสร้างความสัมพันธ์จะเกิดขึ้นไม่ได้ ถ้าไม่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
ความไว้วางใจเป็นการเสี่ยง จะได้ผลหรือไม่ได้ผล ก็ขึ้นอยู่กับผู้ที่เรามอบความไว้วางใจให้ไว้ด้วย

3. ให้นั้นำกิจกรรมสรุปข้อคิดตามวัตถุประสงค์ของการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
ดังนี้

3.1 การรับรู้ข้อมูลระหว่างบุคคลที่มากขึ้น จะช่วยให้สัมพันธภาพระหว่างสมาชิก
มีความลึกซึ้งมากขึ้นอย่างเป็นระดับ

3.2 การยอมเปิดเผยตนเองให้ผู้อื่นรับรู้ และการยอมรับผู้อื่น เพื่อประโยชน์ต่อ
การจัดการทีมงานและการสร้างสัมพันธภาพในการอยู่ร่วมกันระหว่างสมาชิก

3.3 การรับรู้และยอมรับในข้อบกพร่องของตนเอง จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
ตนเอง และความสามารถในการปรับตัวในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น

3.4 การรับรู้และยอมรับในข้อบกพร่องของผู้อื่น จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการ
ทีมงานและการสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

3.5 การสร้างความสัมพันธ์จะเกิดขึ้นไม่ได้ ถ้าไม่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
ความไว้วางใจเป็นการเสี่ยง จะได้ผลหรือไม่ได้ผล ก็ขึ้นอยู่กับผู้ที่เรามอบความไว้วางใจให้ไว้ด้วย

หมายเหตุ

กิจกรรมนี้ช่วยส่งเสริมความสนใจกันเป็นพิเศษระหว่างบุคคล เพื่อช่วยเขาให้ตั้งใจเป็น
กำลังใจแก่เขา ที่เราควรฝึกหัดในชีวิต

ในวันสุดท้ายหรือเมื่อถึงระยะเวลาหนึ่ง อาจจะจัดงานสนุกสนานรื่นเริงให้ทุกคนเตรียม
ของขวัญเล็ก ๆ น้อย ๆ สำหรับมิตรของตนมาภายในกล่องของขวัญ ก็ให้เปิดเผยชื่อของผู้ที่เป็นมิตร
แท้ ข้างนอกกล่องก็เขียนชื่อของเขาได้ ถ้าจะให้สนุกหน่อยอาจจะซ่อนของไว้ในที่ต่าง ๆ แล้วให้
แต่ละคนไปหาของที่กล่องตามที่ของตน

กิจกรรมนี้ช่วยให้รู้จักตนเองและผู้อื่น พร้อมทั้งยอมรับความแตกต่างระหว่างตนเองและ
ผู้อื่น

ใบงานที่ 5.2 การเผชิญหน้ากันสองคน

1. ให้ผู้นำกิจกรรม สรุปข้อคิดตามวัตถุประสงค์ของการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับ
ผู้ร่วมงาน ดังนี้

1.1 การแลกเปลี่ยนพูดคุยกันระหว่างสมาชิก เป็นวิธีการสร้างสัมพันธภาพที่ดี
ระหว่างสมาชิกกลุ่มได้เป็นอย่างดี

1.2 การสื่อสารด้วยข้อความที่สร้างความเข้าใจที่ตรงกัน จะช่วยเสริมสร้าง
ความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกกลุ่มได้

1.3 การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของ
สมาชิกกลุ่ม

1.4 ข้อมูลของสมาชิกเป็นประโยชน์ต่อการสร้างทีมงานของผู้นำ ในหลายด้าน เช่น
การจัดการทีมงาน การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

2. ให้ผู้นำกิจกรรม สรุปข้อคิดตามวัตถุประสงค์ของการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับ
ผู้ร่วมงาน

แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมสำหรับผู้นำนักศึกษา

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย X ลงในช่องที่ตรงกับตัวเลือก ก ข ค หรือ ง ที่ท่านพิจารณาว่าถูกต้องเหมาะสมมากที่สุดเพียงข้อเดียว ใช้เวลา 40 นาที

1. ข้อใดหมายถึงผู้นำ

- ก. ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้ากลุ่มและเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ
- ข. ผู้ที่ได้รับการยกย่องยอมรับจากสมาชิกกลุ่มเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ
- ค. ผู้ที่มีอำนาจและมีอิทธิพลในการสั่งการสามารถชักจูงให้สมาชิกร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
- ง. ถูกทุกข้อ

2. ลักษณะของผู้นำที่ดีหมายถึงข้อใด

- ก. ผู้นำที่ดีต้องมีความรู้ความเข้าใจในงาน บุคคลในงาน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมทั้งในและนอกองค์กร
- ข. ผู้นำที่ดีจะต้องมีความนับถือตนเองและผู้อื่น
- ค. ผู้นำที่ดีต้องมีความรับผิดชอบต่อกลุ่ม ต่องาน และมีความตื่นตัวอยู่เสมอ มีความกระตือรือร้น สุจริตรอบคอบ
- ง. ถูกทุกข้อ

3. ข้อใดไม่ใช่บทบาทหน้าที่ของผู้นำนักศึกษา

- ก. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างนักศึกษา อาจารย์ และผู้บริหาร
- ข. ช่วยรักษาและสร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบันอุดมศึกษา
- ค. ตั้งใจศึกษาเล่าเรียนเพื่อพัฒนาทักษะทางด้านวิชาการเพียงอย่างเดียว
- ง. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของสถาบันอุดมศึกษา

4. ข้อใดกล่าวผิด

- ก. ผู้นำที่ดีชอบทำงานคนเดียวเพราะเห็นว่าทำงานหลายคนจะทำให้วุ่นวาย
- ข. ผู้นำที่ดีมีความสามารถเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม
- ค. ผู้นำที่ดีมีความสามารถในการจูงใจ ให้สมาชิกกลุ่มเกิดความร่วมมือ
- ง. ผู้นำที่ดีมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่

5. ข้อใดไม่ได้หมายถึงผู้นำนักศึกษา
 - ก. นายกองจัดการบริหารนักศึกษา
 - ข. สมาชิกชมรม
 - ค. ประธานสถานศึกษา
 - ค. ประธานสโมสรนักศึกษา
6. องค์การนักศึกษาประกอบด้วยผู้นำหลักกี่กลุ่ม
 - ก. 1 กลุ่ม
 - ข. 2 กลุ่ม
 - ค. 3 กลุ่ม
 - ง. 4 กลุ่ม
7. ผู้นำนักศึกษาควรมีคุณลักษณะในเรื่องใด
 - ก. เป็นผู้นำกิจกรรม มีรูปแบบและศักยภาพในการดำเนินกิจกรรมนักศึกษา
 - ข. มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง
 - ค. มีวิสัยทัศน์กว้างขวาง และเชื่อมโยงเครือข่ายผู้นำกิจกรรมนักศึกษาระหว่างสถาบันอุดมศึกษา
 - ง. ถูกทุกข้อ
8. ภาวะผู้นำคืออะไร
 - ก. ความสามารถของบุคคลซึ่งเป็นที่ยอมรับในกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มให้ความร่วมมือและเต็มใจในการปฏิบัติงาน
 - ข. สามารถทำงานคนเดียวได้ตามลำพัง ไม่ชอบทำงานหลายคน
 - ค. มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี
 - ง. ไม่มีข้อใดถูก
9. เมื่อมีปัญหาในการทำงานเป็นทีม
 - ก. หัวหน้าทีมรีบแก้ปัญหาโดยใช้ความสามารถของตน
 - ข. หัวหน้าทีมประชุมทีมเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจ
 - ค. หัวหน้าทีมมอบหมายให้สมาชิกคนใดคนหนึ่งไปแก้ปัญหา
 - ง. แบ่งเป็นทีมย่อยเพื่อแข่งขันกันแก้ไขปัญหาตามความสามารถ
10. สมาชิกในทีมที่ดีควรมีลักษณะอย่างไร
 - ก. ตรงต่อเวลา มีวินัย
 - ข. มีความสามารถสูงเด่นกว่าคนอื่น
 - ค. ร่วมกันคิด ร่วมมือ ร่วมใจ เรียนรู้เป็นทีม
 - ง. ถูกทุกข้อ

11. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ข้อใด

- ก. บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีทักษะต่าง ๆ มาทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุ
จุดมุ่งหมายเดียวกัน
- ข. การทำงานของสมาชิกในกลุ่มที่ต่างคนต่างทำงานของตนเอง
- ค. กลุ่มคนที่ปฏิบัติงานตามคำสั่งของหัวหน้างาน
- ง. ไม่มีข้อใดถูก

12. ลักษณะใดที่บ่งบอกถึงการทำงานเป็นทีม

- ก. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน หัวหน้าทีมประชุมสมาชิกในทีมปรึกษาหารือถึง
ปัญหาและช่วยกันแก้ไข
- ข. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน หัวหน้าทีมเป็นผู้แก้ไขปัญหาเองทั้งหมด
- ค. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน รับผิดชอบปัญหาทันทีถ้ารอประชุมจะช้าเกินไป
- ง. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ไม่ต้องทำอะไรรอคำสั่งจากหัวหน้า

13. ผู้นำมีบทบาทที่สำคัญต่อการจัดการทีมงานอย่างไร

- ก. เป็นผู้สั่งงานให้ลูกน้องปฏิบัติงานตามคำสั่ง
- ข. เป็นผู้พิจารณาถ่วงถ่วงการปฏิบัติงานของทีมงาน
- ค. เป็นผู้ริเริ่มทำสิ่งใหม่ กระตุ้นและส่งเสริมผู้ร่วมงาน เป็นผู้สานสัมพันธ์และ
ประนีประนอม
- ง. ผู้นำทีมมีหน้าที่แก้ไขปัญหาดัง ๆ ในการทำงาน

14. การทำงานเป็นทีมที่ดี คือการทำงานที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

- ก. การพัฒนาระบบงาน ระบบคน ให้ประสานสอดคล้องกัน
- ข. การให้ทุกคนรับรู้เป้าหมายเชิงปริมาณที่หัวหน้าทีมกำหนดขึ้น
- ค. การตัดสินใจอย่างเป็นประชาธิปไตยใช้คะแนนเสียงข้างมาก
- ง. การจัดสรรผลประโยชน์ด้วยความยุติธรรมเท่าเทียมกัน

15. ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้องในด้านการเป็นผู้นำทีมที่ดี

- ก. เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- ข. มีมนุษยสัมพันธ์ดี ประนีประนอม
- ค. สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตัวเอง
- ง. กระตุ้นและส่งเสริมการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีม

16. ข้อใดคือปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม

- ก. กระทบกระแทงจากการทำงาน ข. มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น
- ค. มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ง. กล้าแสดงความคิดเห็น

17. การทำงานเป็นทีมที่ดี สมาชิกควรมีลักษณะอย่างไร

- ก. สมาชิกต้องมีวินัยห้ามวิพากษ์วิจารณ์หรือแสดงความคิดเห็นแย้งกับหัวหน้าทีม
- ข. สมาชิกต้องระมัดระวังตนเองในการแสดงทัศนคติที่อาจขัดแย้งกับผู้อื่น
- ค. สมาชิกต้องให้เกียรติผู้อื่นห้ามพูดวิพากษ์วิจารณ์การทำงานของผู้อื่น
- ง. สมาชิกสามารถอภิปรายพูดได้อย่างเปิดเผยเปิดใจถึงความคิดเห็นของตน

18. ข้อใดไม่ใช่ผลของการทำงานเป็นทีม

- ก. การทำงานมีประสิทธิภาพ ข. องค์กรเติบโตยั่งยืน
- ค. มีน้ำใจพร้อมช่วยเหลือผู้อื่น ง. กิจกรรมต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ

19. ข้อใดหมายถึงทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

- ก. เข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายชัดเจน
- ข. เปิดเผยจริงใจและร่วมกันแก้ปัญหา
- ค. ร่วมมือกันใช้ความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์
- ง. ถูกทุกข้อ

20. ข้อใดไม่ใช่แนวทางการแก้ปัญหาในการทำงานเป็นทีม

- ก. ให้สมาชิกทำงานได้อิสระตามแต่สะดวก
- ข. มอบหมายงานต้องชัดเจนแน่นอน
- ค. ยอมรับในเรื่องความแตกต่างของสมาชิก
- ง. สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี

21. ทีมที่ดีควมเป็นอย่างไร

- ก. สมาชิกทุ่มเทกำลังกาย ความคิด เพื่องานและความสำเร็จ
- ข. ทุกคนตระหนักว่าเป็นผลงานของทีม
- ค. ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างจริงใจ เปิดเผย
- ง. ถูกทุกข้อ

22. ข้อใดกล่าวไม่ถูกต้องในการสร้างจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน

- ก. ให้สมาชิกตั้งเป้าหมายในการทำงาน
- ข. หัวหน้าเป็นผู้กำหนดวิธีการการทำงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง
- ค. มอบอำนาจให้กับสมาชิกในการตัดสินใจ
- ง. เปิดโอกาสให้สมาชิกเรียนรู้งานที่สูงขึ้น

23. การสร้างแรงจูงใจหมายถึงข้อใด

- ก. การรับรู้แรงปรารถนาของคนอื่น แล้วนำสิ่งเหล่านั้นมาสร้างเงื่อนไขในการจูงใจ
- ข. การทำงานร่วมกันย่อมมีการขัดแย้งทางความคิด
- ค. การกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน
- ง. ไม่มีข้อใดถูก

24. แรงจูงใจแบ่งเป็นกี่ประเภท

- ก. 1 ประเภท ข. 2 ประเภท
- ค. 3 ประเภท ง. 4 ประเภท

25. ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบที่สัมพันธ์ต่อการสร้างแรงจูงใจ

- ก. ความใส่ใจต่องาน
- ข. การทุ่มเทให้กับความสำเร็จ
- ค. การเห็นคุณค่าและเห็นความสำคัญต่อสิ่งต่าง ๆ
- ง. ชอบทำงานเพียงคนเดียว

26. แรงจูงใจทางร่างกายเกิดจากอะไร

- ก. เกิดจากต้องการให้การทำงานประสบความสำเร็จ
- ข. เกิดจากต้องการให้สมาชิกในกลุ่มยอมรับ
- ค. เกิดจากความต้องการอยู่รอดของร่างกาย
- ง. เกิดจากต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม

27. วิธีการใดที่ผู้นำนักศึกษาสามารถใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกกลุ่มได้

- ก. สื่อสารอย่างเป็นกันเอง และมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมกัน
- ข. ให้สมาชิกกลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- ค. เรียนรู้ความต้องการและพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่มเพื่อสร้างแรงจูงใจ
- ง. ถูกทุกข้อ

28. พฤติกรรมใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับทักษะการสร้างแรงจูงใจของผู้นำ

- ก. มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ข. ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของลูก
- ค. สามารถทำงานคนเดียวได้
- ง. รู้จักตอบแทนความดีความชอบ

29. ทำไมต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

- ก. เพื่อกระตุ้น ผลักดัน ชักจูงให้บุคคล ทำหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง
- ข. ช่วยให้เกิดความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดลักษณะ แรงจูงใจต่อบุคคลในการทำงาน
- ค. ช่วยให้ผู้สามารถจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ง. ถูกทุกข้อ

30. แรงจูงใจเกิดขึ้นจากอะไร

- ก. เกิดจากความต้องการของมนุษย์
- ข. เกิดจากความชอบของมนุษย์
- ค. เกิดจากความไม่ชอบได้ของมนุษย์
- ง. เกิดจากความกลัวของมนุษย์

31. ข้อใดไม่ใช่แรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

- ก. การให้รางวัลตอบแทน
- ข. สมาชิกในกลุ่มต่างคนต่างทำงาน
- ค. การจูงใจด้วยงาน
- ง. การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร

32. มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง ข้อใด

- ก. ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของลูก
- ข. มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ค. ความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างมนุษย์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน
- ง. ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงาน

33. มนุษย์สัมพันธ์ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของผู้นำนักศึกษาอย่างไร
- ทำให้เกิดความเข้าใจตรงการในการปฏิบัติงาน
 - ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีจากคณะกรรมการที่เป็นทีมงาน
 - ทำให้เกิดความร่วมมือจากคณะกรรมการที่เป็นทีมงานและนักศึกษาของมหาวิทยาลัย
 - ทำให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน
34. งานด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำ ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญกี่ประการ
- 1 ประการ
 - 2 ประการ
 - 3 ประการ
 - 4 ประการ
35. ข้อใด คือปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์
- การสร้างความปลอดภัย ความสบายใจ ความถูกต้อง
 - มีความเชื่อมั่นและศรัทธาผู้นำ
 - ความคล้ายคลึงกันในด้านประชากร วัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยม
 - ถูกทุกข้อ
36. ข้อใดไม่ใช่บุคลิกภาพที่เหมาะสมต่อการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์
- การแต่งกายดี พุคดี
 - สวย/หล่อ
 - มีน้ำใจ มีความรับผิดชอบ
 - มีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน
37. บุคลิกภาพที่เอื้อต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี
- ทำงานเก่งสามารถแก้ไขปัญหาเองได้
 - มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นมิตรต่อทุกคน
 - วิจารณ์ข้อบกพร่องของผู้อื่นต่อสาธารณชน
 - มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

38. ลักษณะสำคัญงานด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำคือข้อใด

- ก. เป็นงานเกี่ยวกับการติดต่อชี้แจง ทำความเข้าใจระหว่างบุคคลกับกลุ่ม
- ข. เป็นงานที่เกี่ยวกับการแสวงหาความร่วมมือ
- ค. เป็นงานปรับความสมดุลของบุคคลกับหน่วยงาน
- ง. ถูกทุกข้อ

39. ข้อใดกล่าวผิด

- ก. ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี จะได้รับความร่วมมือจากสมาชิกในกลุ่ม
- ข. ผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี ต้องมีบุคลิกภาพที่ดี
- ค. ผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี จะได้รับการสรรเสริญว่าเป็นคนดี
- ง. ผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี ย่อมเป็นมิตรกับทุกคน

40. กิจกรรมใดสอดคล้องกับการพัฒนามนุษยสัมพันธ์

- ก. กิจกรรมที่ช่วยในการทำความรู้จักกัน
- ข. กิจกรรมที่ช่วยให้รู้จักตนเองและผู้อื่น
- ค. กิจกรรมกลุ่ม
- ง. ถูกทุกข้อ

เฉลย

ข้อ 1	คำตอบคือ	ง	ข้อ 21	คำตอบคือ ข
ข้อ 2	คำตอบคือ	ง	ข้อ 22	คำตอบคือ ข
ข้อ 3	คำตอบคือ	ค	ข้อ 23	คำตอบคือ ค
ข้อ 4	คำตอบคือ	ก	ข้อ 24	คำตอบคือ ข
ข้อ 5	คำตอบคือ	ข	ข้อ 25	คำตอบคือ ง
ข้อ 6	คำตอบคือ	ค	ข้อ 26	คำตอบคือ ค
ข้อ 7	คำตอบคือ	ง	ข้อ 27	คำตอบคือ ง
ข้อ 8	คำตอบคือ	ก	ข้อ 28	คำตอบคือ ค
ข้อ 9	คำตอบคือ	ข	ข้อ 29	คำตอบคือ ง
ข้อ 10	คำตอบคือ	ค	ข้อ 30	คำตอบคือ ค
ข้อ 11	คำตอบคือ	ก	ข้อ 31	คำตอบคือ ข
ข้อ 12	คำตอบคือ	ก	ข้อ 32	คำตอบคือ ค
ข้อ 13	คำตอบคือ	ค	ข้อ 33	คำตอบคือ ค
ข้อ 14	คำตอบคือ	ก	ข้อ 34	คำตอบคือ ค
ข้อ 15	คำตอบคือ	ค	ข้อ 35	คำตอบคือ ง
ข้อ 16	คำตอบคือ	ก	ข้อ 36	คำตอบคือ ข
ข้อ 17	คำตอบคือ	ข	ข้อ 37	คำตอบคือ ข
ข้อ 18	คำตอบคือ	ค	ข้อ 38	คำตอบคือ ง
ข้อ 19	คำตอบคือ	ง	ข้อ 39	คำตอบคือ ค
ข้อ 20	คำตอบคือ	ก	ข้อ 40	คำตอบคือ ง

แบบวัดเจตคติพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

แบบวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมฉบับนี้ สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้แสดงความรู้สึกต่อข้อความต่าง ๆ โดยทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ตามเกณฑ์คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วย ขอมรับ หรือชอบ มากที่สุด
 4 หมายถึง เห็นด้วย ขอมรับ หรือชอบ มาก
 3 หมายถึง เห็นด้วย ขอมรับ หรือชอบ ปานกลาง
 2 หมายถึง เห็นด้วย ขอมรับ หรือชอบ น้อย
 1 หมายถึง เห็นด้วย ขอมรับ หรือชอบ น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ความรู้สึก เห็นด้วย ขอมรับ หรือชอบ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น					
2	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อกับหน้าที่ต้องทำงานร่วมกับบุคคลอื่น					
3	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกรู้ว่า การทำงานเป็นทีม ทำให้ได้มุมมองและแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนางาน					
4	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกรู้ว่าการทำงานร่วมกันหลายคน ทำให้ไม่มีความคิดเป็นของตนเอง					
5	กระบวนการตัดสินใจ สมาชิกในทีมมีโอกาสร่วมตัดสินใจทุกคน					
6	ข้าพเจ้ารู้สึกลำบาก และอึดอัดใจทุกครั้งเมื่อมีผู้มาปรึกษาในเรื่องการทำงาน					
7	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการสื่อสารที่ดี ช่วยให้ทีมงานประสบความสำเร็จในการทำงาน					
8	ผู้ที่ชอบคิดเรื่องแปลก ๆ ไม่เหมือนกับผู้อื่น ไม่เหมาะสมที่จะทำงานเป็นทีม					
9	การทำงานเป็นทีมที่ดี ต้องรับฟังปัญหาข้อเสนอแนะของสมาชิกในทีม					
10	ข้าพเจ้าคิดว่า การแก้ไขปัญหาในทีมงานเป็นเรื่องของหัวหน้าหรือผู้นำทีมเท่านั้น					

ข้อ	ข้อความ	ความรู้สึก เห็นด้วย ยอมรับ หรือชอบ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
11	ผู้นำทีมที่ดีต้องรู้จักคน รู้จักผู้อื่นและเข้าใจเพื่อนร่วมงาน					
12	ผลสำเร็จของทีมงานเกิดขึ้นได้ความสามารถของผู้นำทีม					
13	หัวหน้าทีมหรือผู้นำทีมเป็นผู้เสียสละเพื่อส่วนรวม					
14	ข้าพเจ้าไม่ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น					
15	ข้าพเจ้าชอบที่ได้พูดคุยและแลกเปลี่ยนปัญหาในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
16	การทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเอง					
17	การทำงานเป็นทีม คือการส่งเสริมการทำงานแบบประชาธิปไตย					
18	ข้าพเจ้าคิดว่าบางคนเหมาะสมที่จะทำงานคนเดียว					
19	ข้าพเจ้าเต็มใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น					
20	ข้าพเจ้าไม่ชอบการทำงานเป็นทีม เพราะว่าต่างคนต่างความคิด					

ภาคผนวก ค
แสดงค่าสถิติเกี่ยวกับเครื่องมือวิจัย

ตารางที่ 5 แสดงค่าความยาก (P) และค่าอำนาจจำแนก (r) จากการทำแบบทดสอบ จำนวน 40 ข้อ
 ที่นำไปทดสอบกับผู้นำนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน

ข้อที่	เก่ง (ตอบ) R_u	อ่อน (ตอบ) R_l	จำนวนผู้ตอบถูก	$P = R/N$	$R = (R_u - R_l)/(N/2)$
1	15	10	25	.05	.20
2	19	11	30	.60	.32
3	14	7	21	.42	.28
4	22	10	32	.64	.48
5	19	9	28	.56	.40
6	16	11	27	.54	.20
7	20	11	31	.62	.36
8	19	9	28	.56	.40
9	20	14	34	.68	.24
10	13	6	19	.38	.28
11	20	13	33	.66	.28
12	19	12	31	.62	.28
13	20	11	31	.62	.36
14	15	7	22	.44	.32
15	20	14	34	.68	.24
16	17	10	27	.54	.28
17	19	11	30	.60	.32
18	13	7	20	.40	.24
19	23	13	36	.72	.40
20	18	10	28	.56	.32
21	17	10	27	.54	.28
22	24	13	37	.74	.44
23	14	9	23	.46	.20
24	24	15	39	.78	.36
25	25	15	40	.80	.40

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อที่	เก่ง (ตอบ) R_u	อ่อน (ตอบ) R_l	จำนวนผู้ตอบถูก	$P = R/N$	$R = (R_u - R_l)/(N/2)$
26	22	15	37	.74	.28
27	13	7	20	.40	.24
28	18	10	28	.56	.32
29	19	13	32	.64	.24
30	15	6	21	.42	.36
31	14	7	21	.42	.28
32	20	10	30	.60	.40
33	22	17	39	.78	.20
34	18	10	28	.56	.32
35	20	12	32	.64	.32
36	22	14	36	.72	.32
37	15	7	22	.44	.32
38	20	11	31	.62	.36
39	18	11	29	.58	.28
40	16	9	25	.50	.28

ตารางที่ 6 แสดงสัดส่วนของผู้ที่ตอบถูก (P) และสัดส่วนของผู้ที่ตอบผิด (Q) จากการทำ
แบบทดสอบ จำนวน 40 ข้อ ที่นำไปทดสอบกับสุ่มนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 50 คน

ข้อที่	กลุ่มเก่ง	กลุ่มอ่อน	จำนวนผู้ตอบถูก	$P = R/N$	$Q = 1 - P$	PQ
1	15	10	25	.50	.50	.25
2	19	11	30	.60	.40	.24
3	14	7	21	.42	.58	.24
4	22	10	32	.64	.36	.23
5	19	9	28	.56	.44	.25
6	16	11	27	.54	.46	.24
7	20	11	31	.62	.38	.24
8	19	9	28	.56	.44	.25
9	20	14	34	.68	.32	.22
10	13	6	19	.38	.62	.24
11	20	13	33	.66	.34	.22
12	19	12	31	.62	.38	.24
13	20	11	31	.62	.38	.24
14	15	7	22	.76	.24	.18
15	20	14	34	.68	.32	.22
16	17	10	27	.54	.46	.24
17	19	11	30	.60	.40	.24
18	13	7	20	.40	.60	.24
19	23	13	36	.72	.28	.20
20	18	10	28	.56	.44	.25
21	17	10	27	.54	.46	.24
22	24	13	37	.74	.26	.19
23	14	9	23	.46	.54	.24
24	24	15	39	.78	.22	.17
25	25	15	40	.80	.20	.16

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มเก่ง	กลุ่มอ่อน	จำนวนผู้ตอบถูก	$P = R/N$	$Q = 1 - P$	PQ
26	22	15	37	.74	.26	.19
27	13	7	20	.40	.60	.24
28	18	10	28	.56	.44	.25
29	19	13	32	.64	.36	.23
30	15	6	21	.42	.58	.24
31	14	7	21	.42	.58	.24
32	20	10	30	.60	.40	.24
33	22	17	39	.78	.22	.17
34	18	10	28	.56	.44	.25
35	20	12	32	.64	.36	.23
36	22	14	36	.72	.28	.20
37	15	7	22	.44	.56	.25
38	20	11	31	.62	.38	.24
39	18	11	29	.58	.42	.24
40	16	9	25	.50	.50	.25
						$\sum PQ = 9.20$

ตารางที่ 7 แสดงค่าคะแนนและค่าคะแนนกำลังสอง จากการทำแบบทดสอบจำนวน 40 ข้อ
 ที่นำไปทดสอบกับผู้นำนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มทดลอง จำนวน 50 คน

คนที่	X	X'
1	20	400
2	17	289
3	22	484
4	13	169
5	21	441
6	18	324
7	15	225
8	20	400
9	28	784
10	12	144
11	23	529
12	21	441
13	19	361
14	22	484
15	15	225
16	20	400
17	17	289
18	29	841
19	24	576
20	12	144
21	35	1,225
22	31	961
23	19	361
24	35	1,225
25	23	529

ตารางที่ 7 (ต่อ)

คนที่	X	X^2
26	29	841
27	15	225
28	21	441
29	14	196
30	25	625
31	16	256
32	31	961
33	12	144
34	30	900
35	24	576
36	31	961
37	14	196
38	29	841
39	17	289
40	17	289
41	21	441
42	12	144
43	30	900
44	20	400
45	20	400
46	25	625
47	13	169
48	26	676
49	20	400
50	22	484
$\sum X = 1,065$		$\sum X^2 = 24,613$

การคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบใช้สูตร KR-20 (Kuder-Richardson Formula 20)

สูตร KR - 20

$$R_n = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum pq}{s^2} \right]$$

เมื่อ

$$N = 50$$

$$\sum x = 1,065$$

$$K = 40$$

$$\sum x^2 = 24,613$$

$$\begin{aligned} s^2 &= \frac{\sum x^2}{N} - \left[\frac{\sum x}{N} \right]^2 \\ &= \frac{24,613}{50} - \left[\frac{1,065}{50} \right]^2 \\ &= 492.26 - 453.69 \end{aligned}$$

$$s^2 = 38.57$$

แทนค่า

$$\begin{aligned} r_n &= \frac{50}{50-1} \left[1 - \frac{9.20}{38.57} \right] \\ &= \{1.02\} 0.76 \\ &= 0.78 \end{aligned}$$

ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.78

ตารางที่ 8 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาดัชนีความสอดคล้องแบบทดสอบวัดความรู้
หลังการฝึกอบรม

ข้อที่	คะแนนคนที่			ค่า IOC
	1	2	3	
1	1	1	1	1.00
2	1	1	1	1.00
3	1	1	1	1.00
4	0	1	1	.67
5	1	1	1	1.00
6	1	1	1	1.00
7	1	1	1	1.00
8	1	1	1	1.00
9	1	1	1	1.00
10	1	1	1	1.00
11	1	1	1	1.00
12	1	1	1	1.00
13	1	1	1	1.00
14	1	1	1	1.00
15	1	0	1	.67
16	1	1	1	1.00
17	1	1	0	.67
18	1	1	1	1.00
19	1	1	1	1.00
20	1	1	1	1.00
21	1	1	0	.67
22	0	1	1	.67
23	0	1	1	.67
24	1	0	1	.67

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนคนที่			ค่า IOC
	1	2	3	
25	1	1	1	1.00
26	1	1	1	1.00
27	1	1	1	1.00
28	1	1	1	1.00
29	1	1	1	1.00
30	1	0	1	.67
31	1	1	1	1.00
32	1	1	1	1.00
33	1	1	1	1.00
34	1	1	0	.67
35	1	1	1	1.00
36	1	0	1	.67
37	0	1	1	.67
38	1	1	1	1.00
39	0	0	1	.67
40	1	1	1	1.00

ตารางที่ 9 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อดำเนินการคัดกรองของชุดฝึกอบรม
เพื่อการทำงานเป็นทีม สำหรับผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ตอนที่ 1 ความเหมาะสมของเนื้อหาชุดฝึกอบรม

ข้อที่	คะแนนคนที่			ค่า IOC
	1	2	3	
1	1	1	0	.67
2	1	1	0	.67
3	1	1	1	1.00
4	0	1	1	.67
5	1	1	1	1.00
6	1	1	1	1.00
7	1	0	1	.67
8	1	1	1	1.00
9	1	1	1	1.00
10	0	1	1	.67
11	0	1	1	.67
12	1	1	1	1.00

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ตอนที่ 2 แผนการฝึกอบรม

ข้อที่	คะแนนคนที่			ค่า IOC
	1	2	3	
1	1	1	0	.67
2	1	1	1	1.00
3	1	1	1	1.00
4	0	1	1	.67
5	1	1	1	1.00
6	0	1	1	.67
7	0	1	1	.67
8	0	1	1	.67
9	1	1	1	1.00
10	0	1	1	.67
11	1	1	1	1.00
12	1	1	1	1.00
13	1	1	1	1.00

ตารางที่ 10 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาดัชนีความสอดคล้องแบบวัดเจตคติพฤติกรรม
การทำงานเป็นทีม

ข้อที่	คะแนนคนที่			ค่า IOC
	1	2	3	
1	1	1	1	1.00
2	1	1	0	.67
3	1	1	1	1.00
4	0	1	1	.67
5	1	0	1	.67
6	1	1	1	1.00
7	1	0	1	.67
8	1	1	1	1.00
9	1	0	1	.67
10	0	1	1	.67
11	1	1	1	1.00
12	1	1	0	.67
13	1	1	1	1.00
14	1	1	0	.67
15	1	1	1	1.00
16	1	1	1	1.00
17	1	1	1	1.00
18	1	1	1	1.00
19	1	0	1	.67
20	1	1	1	1.00