

# องค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ<sup>1</sup>

Composition of Team Learning Behavioral of Srinakharinwirot University Student<sup>1</sup>

วรสรณ์ เนตรทิพย์<sup>2</sup>, จตุพล ยงศรี<sup>3</sup> และ ราชนัย บุญธิมา<sup>4</sup>

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มตัวอย่างมี 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 นิสิตชั้นปีที่ 3 ขึ้นไป จำนวน 361 คน สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ กลุ่มที่ 2 นิสิตชั้นปีที่ 3 ขึ้นไป จำนวน 391 คน สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ รวมจำนวน 29 ข้อคำถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มี 3 องค์ประกอบ คือ (1.1) การเป็นผู้นำทีม มี 9 ตัวชี้วัด (1.2) การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม มี 12 ตัวชี้วัด (1.3) การนำความรู้ไปใช้กับทีม มี 8 ตัวชี้วัด 2) เมื่อนำองค์ประกอบที่ค้นพบไปดำเนินการเก็บข้อมูลครั้งที่ 2 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า แบบจำลองพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 424.28$  df = 302, p-value = 0.00000, Relative  $\chi^2 = 1.40$ , RMSEA =, RMR =, SRMR =, CFI = .99, GFI = .93, AGFI = .90, CN = 340.84) พบว่าองค์ประกอบการมีปฏิสัมพันธ์กับทีม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดเท่ากับ .96 ทั้ง 12 ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .52 - .73 รองลงมาคือ การนำความรู้ไปใช้กับทีม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .93 ทั้ง 8 ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .59 - .67 และการเป็นผู้นำทีม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .81 ทั้ง 9 ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .51 - .72

**คำสำคัญ:** การเรียนรู้เป็นทีม การวิเคราะห์องค์ประกอบ

## Abstract

The objective of this research is to study composition of team learning behaviors of Srinakharinwirot University's students. The samples were divided into two groups. One group consisted of 361 third-year undergraduate students for exploratory factor analysis and the other group consisted of 391 third-year undergraduate students for the second order confirmatory factor analysis. For this study, the research

<sup>1</sup>ปริญญาโท ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและจัดการทางการศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

<sup>2</sup>Doctor of Education Program in Educational Administration and Management (Higher Education Administration), Srinakharinwirot University.

<sup>3</sup>นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารและจัดการทางการศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

<sup>4</sup>Doctoral Student, Educational Administration and Management (Higher Education Administration), Srinakharinwirot University.

<sup>5</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาการบริหารและจัดการทางการศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

<sup>6</sup>Assistant Professor, Educational Administration and Management (Higher Education Administration), Srinakharinwirot University.

<sup>7</sup>อาจารย์ สาขาการบริหารและจัดการทางการศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

<sup>8</sup>Lecturer, Educational Administration and Management (Educational Administration), Srinakharinwirot University.

instrument was questionnaires with 5 rating scale, totaling 29 questions. The results showed that (1) the exploratory factor analysis of team learning behaviors of Srinakharinwirot University's students comprised of three components: (1.1) a team leadership consisted of nine indicators (1.2), a collaboration in the teams consisted of 12 indicators, and (1.3) an applying knowledge in the teams consisted of eight indicators; 2) The results of the confirmatory factor analysis from finding components demonstrated that model of team learning behaviors of Srinakharinwirot University's students was consistent with the empirical data ( $\chi^2 = 424.28$  df = 302, p-value = 0.00000, Relative  $\chi^2 = 1.40$ , RMSEA =, RMR =, SRMR =, CFI = .99, GFI = .93, AGFI = .90, CN = 340.84). The component of the collaboration in the teams was the highest weight of each factor equal to .96 for 12 indicators and the weight of each factor was between .52 and .73. Following by applying knowledge in the teams where the weight of each factor equal to .93 for eight indicators and the weight of each factor were between .59 and .67. The team leadership had the weight of each factor equal to .81 for nine indicators and the weight of each factor were between .51 and .72.

**Keywords:** Team Learning, Factor Analysis

### ความสำคัญของปัญหาของการวิจัย

การจัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการสอนแบบเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) มากกว่าการสอนโดยบรรยายเพียงอย่างเดียว (lecture-based learning) (Michaelsen, Knight & Fink, 2002) มิเชลลิน (Michaelsen, 2008) อธิบายว่า การจัดการเรียนการสอนด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนระดับอุดมศึกษาได้ลงมือปฏิบัติทดลอง การอภิปราย มีประโยชน์กับผู้เรียนมากกว่าการสอนด้วยการบรรยาย โดยเฉพาะการเรียนรู้แบบเป็นทีมเป็นฐาน (Team Base-Learning: TBL) จะสามารถช่วยให้นักศึกษาเกิดทักษะการคิดขั้นสูง และทักษะการทำงาน อันเป็นที่ต้องการของสังคมสมัยใหม่เป็นอย่างดี เพราะการสอนดังกล่าว จะช่วยให้นักศึกษาได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน เกิดการคิดในเชิงวิพากษ์เพื่อหาคำตอบในรายวิชา มีกระบวนการคิดขั้นสูงต่างๆ เกิดขึ้นระหว่างการเรียนรู้ด้วยกัน งานวิจัยของ เฮ-แรน ยงชุก รุท และฮี-ย้ง (Hae-Ran, Yeongsuk, Ruth & Hee-Young, 2015) ที่พบว่า การเรียนรู้เป็นทีมจะช่วยเสริมสร้างทักษะการทำงานของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้ เพราะความรู้ วิทยากรชั้นสูงนั้น ไม่สามารถที่จะเรียนรู้ได้เข้าใจอย่างลึกซึ้งโดยการอ่านหนังสือเพื่อทำความเข้าใจเพียงคนเดียว

หรือการตั้งใจฟังอาจารย์บรรยายในห้องเรียนเท่านั้น แต่ความรู้ขั้นสูงจะเกิดการเรียนรู้จนเป็นทักษะขั้นสูงได้นั้นจะต้องเกิดจากการลงมือกระทำ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นทีม ที่มีประสิทธิภาพ มีการทดลองร่วมกันของกลุ่มนักศึกษาเพื่อหาข้อสรุป อภิปรายผลร่วมกัน การหาข้อมูลมาโต้แย้งกันภายในกลุ่ม ดังนั้น พันธกิจของมหาวิทยาลัยจึงต้องตระหนักกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน ให้มากเท่ากับความสำเร็จด้านองค์ความรู้ทางวิชาการ เช่นเดียวกับ ไบคัน และโดนัลด์ (Beiqun & Donald, 2016) ได้วิจัยพบว่า การเรียนรู้แบบทีมการเรียนรู้ (Team Learning) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้นักศึกษามีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันนั้น เกิดความรับผิดชอบในงานร่วมกัน มีอารมณ์ในการทำงานและการเป็นเจ้าของงานร่วมกัน สามารถเสริมสร้างทักษะการวิเคราะห์ขั้นสูงทางวิทยาศาสตร์ได้ และทำให้มีความรู้ความเข้าใจเนื้อหาได้ดีกว่าการเรียนรู้ที่เน้นการบรรยาย เพราะทักษะทางวิทยาศาสตร์ จะเจริญงอกงามได้นั้น จะต้องมี การอภิปรายผลการทดลองร่วมกัน เพื่อให้เห็นผลการทดลองในมิติที่หลากหลาย สอดคล้องกับแนวคิดของ รุงร์ดิค คังย้งยีน (2560) และผลการวิจัยของ สโพเอลสตรา โรสมาลเรน โอลมาน และสโลพ (Spoelstra, Rosmalen, Houtmans & Sloep, 2015) ได้วิจัยพบว่า กระบวนการเรียนรู้เป็นทีม

สามารถที่จะเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ วิจารณ์ และการคิดเชิงสังเคราะห์ เพราะว่า การเรียนรู้เป็นทีมแม้ จะมีการแบ่งงานกันทำ แต่ก็จะมีกระบวนการวางแผนการทำงานร่วมกัน การถกเถียงข้อมูลที่ได้ค้นพบร่วมกัน ตลอดจนทำการสรุปผลร่วมกัน

ปัญหาปัจจุบันเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนแบบ เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลับพบว่ายังขาดประสิทธิภาพ ดังเช่น ผลการวิจัยของ กิตติศักดิ์ กอรั้อย (2550) พบว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่ายังมีโอกาสที่จะพัฒนาให้ขึ้นไปอยู่ในระดับมากที่สุดได้ และเป็นที่น่าสนใจว่า นิสิตชั้นปีที่ 1 มีคะแนนพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ที่น้อยกว่าชั้นปีอื่นๆ ค่าเฉลี่ยเพียง 3.68 เป็นอันดับสุดท้าย น้อยที่สุด รองกว่านั้นคือ ชั้นปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัฐพล ประดับเวทย์ (2551) พบว่า การเรียนรู้เป็นทีมที่ไม่ถูกต้องเกิดปัญหา นิสิตไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ในขณะที่อยู่ในทีมว่า ควรจะทำการเรียนรู้อย่างไร ในหลายครั้งที่ปล่อยให้เพื่อนในกลุ่มทำงานเพียงคนเดียว หรือทำเฉพาะงานของตนเองที่กลุ่มได้มอบหมาย โดยไม่ได้เรียนรู้งานของสมาชิกคนอื่นๆ ภายในกลุ่ม พฤติกรรมการเรียนรู้ดังกล่าว ส่งปัญหาต่อการเรียนรู้ของนิสิตเป็นอย่างมาก ควรที่จะได้รับการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จากงานวิจัยทั้ง 2 ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สรุปได้ว่า พฤติกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบทีมงาน ของนิสิตยังคงมีปัญหา และสมควรที่จะได้รับการพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ดังกล่าว ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การวิจัยในครั้งนี้ มีความประสงค์ที่จะศึกษาถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งจะทำให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนเกี่ยวกับองค์ประกอบ จะก่อให้เกิดประโยชน์สำหรับอาจารย์ผู้สอน และหน่วยงานที่ดูแลเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้ระหว่างเรียนต่างๆ ได้นำไปเป็นข้อสารสนเทศในการพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมหลักสูตรต่างๆ ให้มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบที่ค้นพบ จะสามารถช่วยให้เกิดการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้งบประมาณเพื่อสร้างหลักสูตรการเรียนรู้ และกิจกรรมต่างๆ

## วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Explore Factor Analysis) เพื่อค้นหาลักษณะองค์ประกอบ และเทคนิควิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Secondary Confirm Factor Analysis) เพื่อยืนยันองค์ประกอบที่ทำการค้นพบ

## ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นิสิตระดับปริญญาตรี ในทุกสาขาวิชาที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2559 รวมจำนวน 20,048 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นิสิตระดับปริญญาตรีในทุกสาขาวิชาที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2559 ครั้งที่ 1 จำนวน 361 คน ครั้งที่ 2 จำนวน 391 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม

## การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่หลากหลาย โดยเฉพาะแนวคิดที่เน้นในบริบทของการทำงานในฐานะการเป็นนิสิตระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังเช่น แนวคิดของ ดอนเนลลอน (Donnellon, 2006) และ โพลเซอร์ (Polzer, 2004) ที่เสนอคล้ายกันว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมเป็นพฤติกรรมที่ละเอียดอ่อน เพราะต้องอาศัยการประเมินการมีส่วนร่วมของสมาชิกภายในทีมประกอบ ร่วมกับเป้าหมาย มีองค์ประกอบหลัก ดังนี้ (1) การเป็นต้นแบบพฤติกรรม (2) การเป็นนักเจรจาต่อรอง (3) ทักษะการให้คำปรึกษาแนะนำ (4) การเป็นผู้ริเริ่มในการทำกิจกรรมต่างๆ ภายในทีมงาน จอนห์สันและจอนห์สัน (Johnson & Johnson, 2000) เสนอถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้แบบเป็นกลุ่มร่วมกันต้องมาจากภายนอกและภายในของบุคคล ได้แก่ (1) การมีเป้าหมายร่วมกัน (2) ทักษะการสื่อสาร (3) การมีโอกาสได้เป็นผู้นำร่วมกัน (4) การมีส่วนร่วมในอำนาจอย่างเท่าเทียมกัน (5) การตัดสินใจร่วมกัน (6) การจัดการ

กับความขัดแย้งร่วมกัน (7) การเชื่อใจซึ่งกันและกัน (8) การมีส่วนร่วมในการประเมินสิ่งต่างๆ ร่วมกัน (9) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพนเดอร์เซน และเอสตัส (Pandersen & Easton. 1995) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนักศึกษาพยาบาลว่าประกอบด้วย (1) มีเป้าหมายร่วมกัน (2) มีบทบาทและความรับผิดชอบในทีมที่ชัดเจน (3) มีความยึดมั่นผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมาย (4) เชื่อใจไว้วางใจกัน (5) ส่งเสริมการแสดงศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม (6) มีทักษะการสื่อสารที่ดี (7) เข้าใจและยอมรับกฎระเบียบที่ได้ตกลงร่วมกัน (8) เต็มใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ฟินค์ (Fink. 2007) เสนอว่า ทักษะการเรียนรู้เป็นทีม เน้นความสำคัญของ (1) ผู้เรียนต้องศึกษาข้อมูลหรือทำความเข้าใจข้อมูลก่อนที่จะมาเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น (2) ผู้เรียนทุกคนต้องเสนอความคิดเห็น (3) ผู้เรียนทุกคนต้องฟังสมาชิกทุกคนอย่างตั้งใจ (4) ผู้เรียนต้องมีเวลาในการทำงานด้วยกัน (5) ผู้เรียนต้องมีอิสระในการเรียนรู้ที่จะควบคุมการจัดการในทีม และ (6) ผู้สอนและสมาชิกทีมให้ข้อมูลย้อนกลับว่าผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างไร และควรแสดงพฤติกรรมอย่างไร เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีม แม็คแคน (McCann. 2007) อธิบายว่า องค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีมประกอบด้วย (1) การตั้งคำถาม (Questioning) (2) การให้ความสำคัญกับความแตกต่าง (valuing diversity) (3) การสื่อสาร (Communicating) (4) การทบทวนการเรียนรู้ (learning review) นอกจากนี้ ทิศนา แชมมณี (2545) เสนอถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมในบริบททางการศึกษาได้ว่า มีองค์ประกอบ ดังนี้ (1) การมีเป้าหมายร่วมกัน (2) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (3) การติดต่อสื่อสารภายในกลุ่ม (4) การประสานความร่วมมือภายในกลุ่ม (5) การตัดสินใจร่วมกัน (6) การมีผลประโยชน์ร่วมกัน วิจารณ์พานิช (2548: 11-15) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีมมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้ (1) การมีเป้าหมายของทีมชัดเจนไปในทางเดียวกัน (2) ใช้วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการอภิปรายโต้แย้งในการตัดสินใจร่วมกัน (3) ความสามารถของสมาชิกในการจัดการความขัดแย้งและการสกัดกั้นความคิดของตนเอง (4) สมาชิกต้องมีการฝึกปฏิบัติการเรียนรู้เป็นทีม ญักรุสิตา ศิริรัตน์ (2551) เสนอว่า ทักษะการเรียนรู้เป็นทีม เน้นความสำคัญของ (1) ความสามารถและความเข้าใจในการเรียนรู้เป็นทีม (2) ทักษะคิดใน การเรียนรู้

เป็นทีม (3) ทักษะในการเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม ทักษะการเรียนรู้เป็นทีม สิริลักษณ์ จิเจริญ (2545) เสนอว่า ทักษะการเรียนรู้เป็นทีม เน้นความสำคัญของ (1) คุณลักษณะของสมาชิก (2) วิธีการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีม และ (3) วิธีการเรียนรู้ในการเรียนรู้เป็นทีม ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ด้วยเทคนิคทางสถิติ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

### วิธีดำเนินการวิจัย

กระบวนการวิจัยเริ่มจากการศึกษาถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้วยการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม สังเคราะห์นิยามศัพท์เฉพาะของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม พัฒนาแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ หากคุณภาพของแบบสอบถามด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยเทคนิคการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า .60 ขึ้นไป นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 60 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discriminate Power) ด้วยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .515 - .737 และหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) ด้วยเทคนิคแบบอัลฟา (Cronbach Alpha) พบว่ามีค่าเท่ากับ .952 ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ครั้งที่ 1 กับนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ชั้นปีที่ 3 ขึ้นไป จำนวน 361 คน เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Explore Factor Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS เพื่อตรวจสอบถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมว่ามีกี่องค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบประกอบด้วยตัวชี้วัดอะไรบ้าง หลังจากนั้น จึงดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

ครั้งที่ 2 กับนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ชั้นปีที่ 3 ขึ้นไป จำนวน 391 คน เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Secondary Confirm Factor Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ LISREL เพื่อตรวจสอบเชิงยืนยันถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. กลุ่มตัวอย่างที่ 1 สำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Explore Factor Analysis)

จำนวน 361 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 70.90 กำลังเรียนในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 3.00 - 3.50 จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60 มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนระหว่าง 5,001 - 10,000 บาท จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 62.60 และกำลังเรียนในชั้นปีที่ 3 จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 73.40

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Explore Factor Analysis) ด้วยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม รวมจำนวน 29 ข้อคำถาม แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม ก่อนกับหลังการหมุนแกนแบบ Varimax (n = 361)

ข้อที่	องค์ประกอบ (Factor Loading)			Communalities	ข้อที่	องค์ประกอบ (Factor Loading)			Communalities
	1	2	3			1	2	3	
1.	<b>.664</b>	.091	.170	.478	17.	.119	<b>.728</b>	.283	.625
2.	<b>.697</b>	.207	.205	.570	18.	.104	.148	<b>.742</b>	.584
3.	<b>.689</b>	.142	.290	.579	19.	.374	.384	<b>.487</b>	.524
4.	<b>.682</b>	.213	.263	.580	20.	.069	<b>.716</b>	.309	.613
5.	<b>.624</b>	.266	.274	.535	21.	.187	.440	<b>.577</b>	.561
6.	<b>.702</b>	.182	.144	.546	22.	.310	.190	<b>.693</b>	.612
7.	<b>.770</b>	.187	.166	.655	23.	.364	.158	<b>.636</b>	.562
8.	<b>.754</b>	.281	.061	.652	24.	.065	<b>.528</b>	.390	.435
9.	<b>.574</b>	.270	.280	.480	25.	.139	.319	<b>.643</b>	.535
10.	.300	<b>.602</b>	.062	.457	26.	.376	<b>.553</b>	.370	.584
11.	.233	<b>.698</b>	-.008	.541	27.	.335	<b>.591</b>	.258	.528
12.	.232	<b>.667</b>	.224	.550	28.	.376	<b>.448</b>	.444	.540
13.	.455	<b>.518</b>	.347	.595	29.	.302	.279	<b>.535</b>	.455
14.	.361	.252	<b>.561</b>	.508					
15.	.274	<b>.639</b>	.368	.619					
16.	.214	<b>.716</b>	.288	.642					

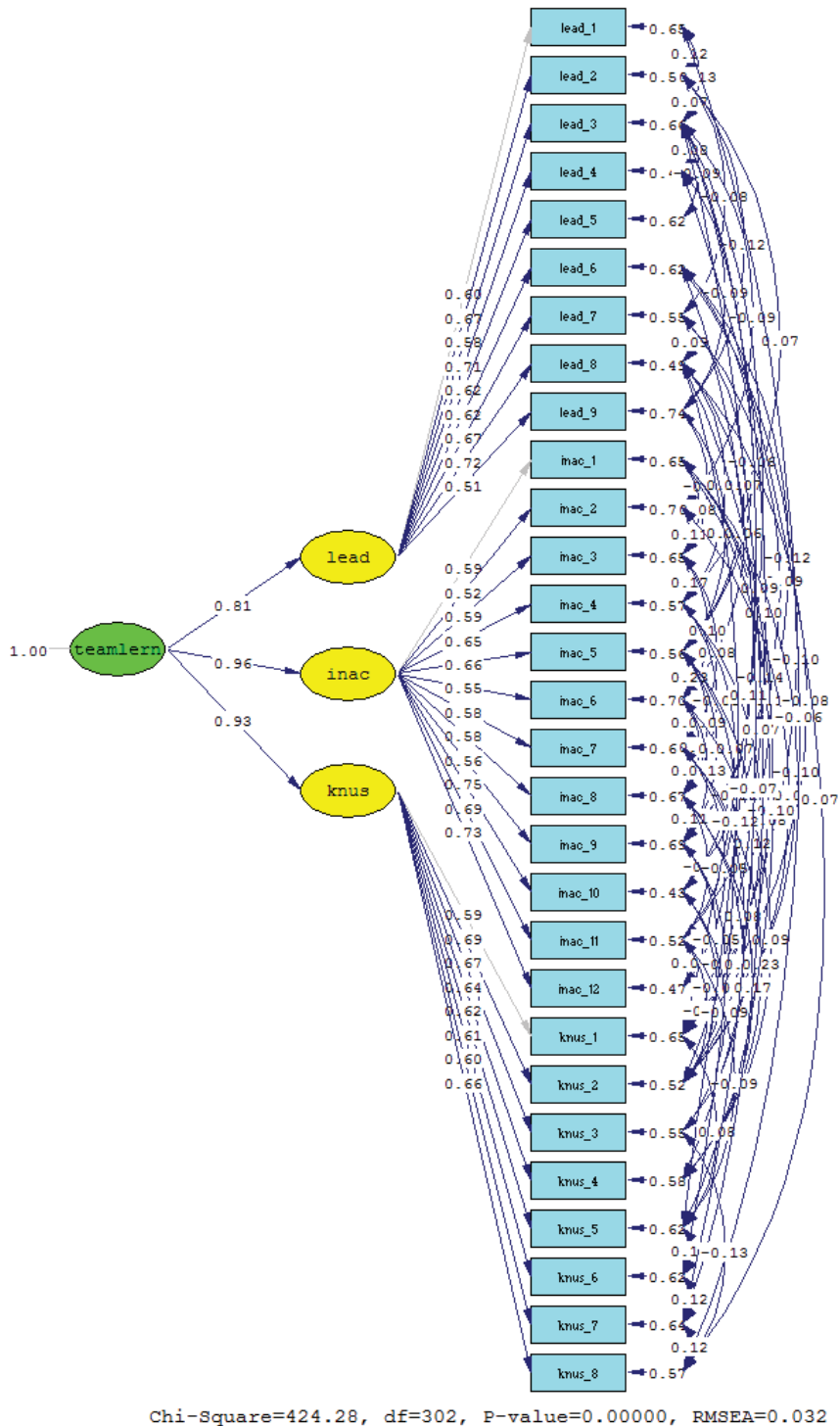
Kaiser-Meyer-Olkin = .950, Bartlett's Test of Sphericity = 5976.691 (p= .0000)

ตาราง 1 พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของข้อคำถาม ทั้ง 29 ข้อ ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) (Bartlett's Test of Sphericity = 5976.691, P-value = .000) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ค่าความพอเพียงของการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยรวม (Kaiser-Meyer-Olkin: KMO) มีค่าเท่ากับ .95 แสดงว่าข้อคำถามเป็นรายข้อ มีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเดียวกันได้ การวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 1 2 3 4 5 6 7 8 และ 9 รวมจำนวน 9 ข้อคำถาม กำหนดชื่อเรียกว่า องค์ประกอบว่า “การเป็นผู้นำทีม (lead)” องค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 10 11 12 13 15 16 17 20 24 26 27 และ 28 รวมจำนวน 12 ข้อคำถาม กำหนดชื่อเรียกว่าองค์ประกอบว่า “การมีปฏิสัมพันธ์กับทีม (inac)” องค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 14 18 19 21 22 23 25 และ 29 รวมจำนวน 8 ข้อคำถาม กำหนดชื่อเรียกว่าองค์ประกอบว่า “การนำความรู้ไปใช้กับทีม (knus)”

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลครั้งที่ 2 เพื่อทำการยืนยันองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ของพฤติกรรมการเรียนรู้ เป็นทีมที่ค้นพบจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ด้วยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Secondary Confirm Factor Analysis) โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ LISREL กับกลุ่มตัวอย่างที่ 2 จำนวน 391 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 71.10 กำลังเรียนในคณะมนุษยศาสตร์/

สังคมศาสตร์ จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 47.31 มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 3.00 - 3.50 จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนระหว่าง 5,001 - 10,000 บาท จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 59.10 และกำลังเรียนในชั้นปีที่ 3 จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80

4. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของพฤติกรรมการเรียนรู้ เป็นทีม ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Secondary Confirm Factor Analysis) โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ LISREL พบว่า แบบจำลองตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) ยังไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 1409.18$  df= 374, p-value = 0.00000 ; Relative  $\chi^2 = 3.76$ , RMSEA = .084, RMR = .043, SRMR = .070, CFI = .96, GFI = .80, AGFI = .77, CN = 140.94) ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับแก้แบบจำลอง (Adjust Model) ด้วยการยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวแปรเชิงประจักษ์ (Set Error Covariance) จำนวน 72 คู่ มีความสัมพันธ์กัน จนพบว่า แบบจำลองปรับแก้ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 424.28$  df= 302, p-value = 0.00000, Relative  $\chi^2 = 1.40$ , RMSEA = , RMR = , SRMR = , CFI = .99, GFI = .93, AGFI = .90, CN = 340.84) แสดงผลของการวิเคราะห์แบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ของพฤติกรรม การเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดงภาพประกอบ 1 และตาราง 2



ภาพประกอบ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (n=391)

**ตาราง 2** คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loading Score) แสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน (Standardize Score) ขององค์ประกอบหลักของพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ปรับแก้ (Adjust Model) (n = 391)

องค์ประกอบ	พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	Factor Loading ( $\lambda$ )	Error ( $\theta$ )	t	R <sup>2</sup>
<b>lead</b>	<b>ด้านการเป็นผู้นำทีม</b>	<b>.81</b>	<b>.35</b>	<b>10.81*</b>	<b>.65</b>
lead_1	ฉันสามารถพูดจาต่อรองเพื่อให้สมาชิกในกลุ่มทำตามสิ่งที่ฉันได้เสนอไป	.60	.65	-	.35
lead_2	ฉันสามารถให้คำปรึกษาในเรื่องงานกับสมาชิกในกลุ่มได้	.67	.55	11.74*	.45
lead_3	ฉันริเริ่มทำสิ่งต่างๆ ในกลุ่มเพื่อให้กลุ่มได้เกิดการเริ่มต้นทำงาน	.58	.66	10.40*	.34
lead_4	ฉันมีส่วนสำคัญในการกำหนดเป้าหมายของงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม	.71	.49	10.88*	.51
lead_5	สมาชิกในกลุ่มเข้าใจในสิ่งที่ฉันสื่อสารได้ตรงกับความต้องการของฉัน	.62	.62	9.86*	.38
lead_6	ฉันแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำกลุ่มได้ในบางสถานการณ์ ที่ฉันมีความเชี่ยวชาญ	.62	.62	9.90*	.38
lead_7	ฉันมีส่วนร่วมในการการสื่อสารต่างๆ เท่ากับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม	.67	.55	10.33*	.45
lead_8	ฉันมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจ ในเรื่องต่างๆ เท่ากับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม	.72	.49	10.92*	.51
lead_9	ฉันทำให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มลดลงได้	.51	.74	8.44*	.26
<b>inac</b>	<b>ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีม</b>	<b>.96</b>	<b>.08</b>	<b>11.62*</b>	<b>.92</b>
inac_1	ฉันประเมินผลการทำงานของสมาชิกในกลุ่มที่ทำตามที่ได้รับมอบหมาย อย่างตรงไปตรงมา	.59	.65	-	.35
inac_2	ฉันมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในกลุ่ม	.52	.73	8.68*	.27
inac_3	ฉันรับผิดชอบทำงานที่กลุ่มมอบหมายให้ทำอย่างเต็มความสามารถที่แท้จริง	.59	.65	10.25*	.35
inac_4	ฉันมีบทบาทในการทำงานที่ชัดเจนในกลุ่ม	.65	.57	10.26*	.43
inac_5	ฉันรู้และเข้าใจข้อตกลงในการร่วมกันของกลุ่มเป็นอย่างดี	.66	.56	10.38*	.44
inac_6	ฉันยอมรับที่จะปฏิบัติตามข้อตกลงในการร่วมกันของกลุ่มเป็นอย่างดี	.55	.70	9.01*	.30
inac_7	ฉันช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มในเรื่องต่างๆ ด้วยความเต็มใจ	.58	.66	9.44*	.34
inac_8	ฉันรับฟังการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มด้วยความตั้งใจจริง	.58	.67	9.34*	.33



(ต่อ)

องค์ประกอบ	พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	Factor Loading ( $\lambda$ )	Error ( $\theta$ )	t	R <sup>2</sup>
Inac_9	ฉันยอมรับในความแตกต่างด้านต่างๆ ของสมาชิก ในกลุ่มแต่ละคน	.56	.69	9.17*	.31
Inac_10	ฉันมีส่วนร่วมในการทำงานกับสมาชิกในกลุ่ม แต่ละคนเป็นอย่างดี	.75	.43	10.22*	.57
Inac_11	ฉันสามารถที่จะประสานงานกับสมาชิกในกลุ่มได้ทุกคน	.69	.52	9.82*	.48
Inac_12	ฉันมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกในกลุ่ม แต่ละคนตามที่ได้รับมอบหมาย	.73	.47	11.00*	.53
<b>knus</b>	<b>ด้านการนำความรู้ไปใช้กับทีม</b>	<b>.93</b>	<b>.13</b>	<b>11.61*</b>	<b>.87</b>
Knus_1	ฉันได้ส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มได้แสดงศักยภาพ ที่แท้จริงในการทำงานออกมา	.59	.65	-	.35
Knus_2	ฉันค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการมาเป็นอย่างดี ก่อนที่จะ อภิปรายความคิดเห็นภายในกลุ่ม	.69	.52	10.68*	.48
Knus_3	ฉันกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไป ตรงมา เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้รับทราบ	.67	.55	10.52*	.45
Knus_4	ฉันใช้เวลาในการทำงานกับสมาชิกในกลุ่มอย่างเต็มที่	.64	.58	10.33*	.42
Knus_5	ฉันให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานของสมาชิกในทีม เพื่อให้เขาเกิดการพัฒนาตนเอง	.62	.62	10.65*	.38
Knus_6	ฉันสามารถตั้งถามที่น่าสนใจ เพื่อให้กลุ่มได้เกิดการ พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	.61	.62	9.92*	.38
Knus_7	ฉันได้ทบทวนความรู้ที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกับ สมาชิกในกลุ่มทุกครั้ง	.60	.64	9.70*	.36
Knus_8	ฉันหมั่นฝึกฝนทักษะการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อส่งเสริม ให้การทำงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	.66	.57	10.37*	.43

ตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (teamlern) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ( $\lambda$ ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .81 - .96 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีม (inac) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด เท่ากับ .96 รองลงมาคือ ด้านการนำความรู้ไปใช้กับทีม และด้านการเป็นผู้นำทีม ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .93 และ .91 ตามลำดับ

### สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

แบบจำลององค์ประกอบที่ค้นพบ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นการยืนยันได้ว่า พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

ด้านการเป็นผู้นำทีม ( $\lambda = .81$ ) ลักษณะของการเป็นผู้นำทีมในทีมการเรียนรู้ (Team Learning) มีความแตกต่างไปจากการเป็นผู้นำทีมในการทำงาน (Team Work) ในทีมการเรียนรู้ ผู้นำมีเป้าหมายเพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในทีมได้เกิดการเรียนรู้ขั้นสูงในเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ มี

ความเข้าใจในเนื้อหาที่ได้เรียนไปพร้อมกันทุกคน ผู้นำทีม จะไม่มีหน้าที่ในการสั่งการเพื่อให้สมาชิกในทีมทำตามคำสั่งของตนเอง หรือทำเฉพาะแต่งงานที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น สถานภาพของผู้นำทีมกับสมาชิกในทีมเชิงการสั่งการหรือการใช้อำนาจจะไม่มี ความแตกต่างกัน เหมือนกับการทำงานจริง เพราะเป้าหมายของการเรียนรู้มิได้เพียงแต่ต้องการให้ งานที่อาจารย์ได้มอบหมายให้ทีมได้ทำประสบความสำเร็จ เพียงเท่านั้น แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สมาชิกในทีมได้เกิดการ เรียนรู้ โดยให้สมาชิกในทีมเป็นแหล่งการเรียนรู้ซึ่งกันและ กัน มีการโต้แย้ง อภิปราย ถกเถียงกัน โดยธรรมชาติของ ทีมการเรียนรู้แล้ว ผู้นำจะเกิดขึ้นจากสมาชิกแต่ละคนที่มี ความเชี่ยวชาญ ในหัวข้อที่สมาชิกคนใดมีความเชี่ยวชาญ ก็มักจะแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำ โดยการแสดงบทบาท กระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มได้แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและ กัน เป็นผู้เริ่มนำในการอภิปราย เป็นผู้เริ่มนำในการให้คำ ปรึกษาในเรื่องที่เชี่ยวชาญ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการกระตุ้น เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้ร่วมกันตัดสินใจในประเด็นสำคัญ ร่วมกัน เพราะความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จะ ไม่ใช่เป็นของผู้นำคนเดียว แต่จะเป็นของสมาชิกในกลุ่ม ร่วมกัน สอดคล้องกับ แนวคิดของ เซนเก (Senge, 1990) และ เมอร์คาร์ต (Marquardt, 1996) ที่ได้อธิบายว่า การ เรียนรู้เป็นทีม เป็นกระบวนการปรับแนวคิด แนวปฏิบัติ รวมทั้งจุดมุ่งหมายของทีม ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และ พัฒนาความสามารถเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สมาชิกทุกคน ต้องการอย่างแท้จริง มุ่งเน้นความสามารถในกระบวนการ จัดการและพัฒนาความสามารถของทีม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และผลลัพธ์อันเกิดจากสมาชิกให้เป็นไปตามที่ต้องการ การที่จะบรรลุเป้าหมายในการเรียนรู้ดังกล่าวนั้น การใช้ อำนาจของผู้นำทีมในการสั่งการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ จึง เป็นสิ่งที่จะทำให้ลายทีมการเรียนรู้ได้ด้วยเวลาอันรวดเร็ว เพราะบทบาทที่ผิดพลาดของผู้นำทีมดังกล่าว จะเป็นการ กดศักยภาพที่แท้จริงของสมาชิกในทีม ทำให้ไม่เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาความรู้ความ สามารถของทีม และเกิดกระบวนการถ่ายทอดความรู้ซึ่ง กันและกัน ในทางกลับกัน บทบาทผู้นำดังกล่าว จะทำให้ สมาชิกในทีมผลัดภาระในการเรียนรู้ การค้นคว้า และการ รับผิดชอบ ให้เป็นของผู้นำทีมเพียงผู้เดียว สอดคล้องกับ สุรมน ไทยเกษม (2558) ดีคูเปอร์ โดเชย และเวน (Decuyper, Dochy & Van, 2010) ที่อธิบายว่า การเรียนรู้หรือการ

ทำงานเป็นทีม เป็นกระบวนการที่จะต้องมีการหมุนเวียน บทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในทีมงานให้ได้มีการปฏิบัติ งานในหน้าที่ ซึ่งแตกต่างออกไปแต่เดิม รวมทั้งการเป็น ผู้นำทีมด้วย แต่ยังคงอยู่ภายใต้การดูแลและรับผิดชอบ ร่วมกันของสมาชิกในทีม ทั้งผู้นำทีมและสมาชิกในทีมต้อง มีความสำนึกที่จะรับผิดชอบต่อผลการเรียนรู้ร่วมกันใน ลักษณะของการเป็นพลวัตของพฤติกรรม เพราะการเรียนรู้ เป็นทีมจะเป็นการผสมผสานระหว่างสมาชิกในทีมที่มี ความอยากรู้ อยากเห็นในเชิงวิชาการที่แตกต่างกันออกไป เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้น บทบาทของผู้นำทีมที่ ดิ้นนั้น จึงไม่ควรที่จะแสดงออกในลักษณะของการสั่งการ หรือ เป็นผู้รับผิดชอบงานแต่เพียงผู้เดียว แต่ควรจะเป็นผู้ที่คอย กระตุ้นการเรียนรู้ ทักทายการเจรจาต่อรอง การลดความ ขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในทีม กำหนดเป้าหมายของทีมร่วมกับ สมาชิก โดยช่วงเวลาที่เหมาะสมในการแสดงบทบาท ผู้นำทีม คือ ช่วงเวลาที่เนื้อหา หรือประเด็นการเรียนรู้ดังกล่าว เป็นเรื่องที่ตนเองมีความถนัด และเชี่ยวชาญชาญ มากพอ (ณัฐริสตา ศิริรัตน์, 2551; Johnson & Johnson, 2000; Donnellon, 2006; Ali Gary Halit & Derya, 2014)

ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับทีม ( $\lambda = .96$ ) การมี ปฏิสัมพันธ์กันภายในทีมของสมาชิก เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เป็นอย่างมากในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ปัญหาที่พบโดย ทั่วไปในระดับอุดมศึกษา คือ เมื่อได้รับงานจากอาจารย์ และมีการสร้างทีมการเรียนรู้ขึ้นมาแล้ว นิสิตภายในทีมงาน จะมีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน คนละหัวข้อ โดยสมาชิก ในทีมแต่ละคนจะไม่มีการพูดคุย มีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในหัวข้ออื่นๆ ที่ตนเองไม่ได้รับมอบหมาย จะทำเฉพาะแต่งงานของตนเองเท่านั้น การมีปฏิสัมพันธ์ ลักษณะดังกล่าว จะไม่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ทางวิชาการขั้นสูงได้ เพราะ จะไม่แตกต่างไปจากการเรียนโดยการฟังบรรยาย ผู้เรียนไม่เกิดการอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น การถกเถียงในเชิงหลักการ แต่จะได้เรียนรู้ในเชิงความจำ จากหัวข้อที่ตนเองได้รับมอบหมายเพียงเท่านั้น (Beiqun & Donald, 2016) โพลเซอร์ (Polzer, 2004) อธิบายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ภายในทีมว่า รูปแบบความสัมพันธ์ภายใน ทีมงานนั้น จะมีลักษณะเป็นเครือข่าย (Network) ที่สมาชิก ในทีมแต่ละคนจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่าง เหนียวแน่น การปฏิบัติงานทุกอย่างที่เกิดขึ้นภายในทีมงาน

สมาชิกทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และแสดงความคิดเห็นขอปรบร่วมกัน เพราะความสำเร็จหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้นนั้น ไม่ได้เป็นของหัวหน้าทีม หรือผู้รับผิดชอบคนใดคนหนึ่ง แต่จะเป็นของทีมร่วมกัน ลักษณะของการมีปฏิสัมพันธ์ภายในทีมการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ โพลเซอร์ ( Polzer. 2004)

การมีปฏิสัมพันธ์ภายในทีมที่ดีนั้น สมาชิกในทีมแต่ละคนจึงควรแสดงด้วยการมีส่วนร่วมในงานอย่างเต็มความสามารถ กล่าวที่จะประเมินผลการทำงานของเพื่อนสมาชิก มีมนุษยสัมพันธ์อันดีร่วมกัน รับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เข้าใจเงื่อนไขและข้อตกลงของทีมงานร่วมกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ยอมรับความแตกต่างของกันและกัน การมีปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวกจะทำให้สมาชิกในทีมได้เรียนรู้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในงานร่วมกัน (Selma, Segers & Karen, 2013; Decuyper, Dochy & Van, 2010; Huang, Jing - Wen Li, Yong - Hui, 2012; Taylor, 2014)

ด้านการนำความรู้ไปใช้กับทีม ( $\lambda = .93$ ) การเรียนรู้เป็นทีมในระดับอุดมศึกษานั้น ต้องการที่จะพัฒนาทักษะทางวิชาการขั้นสูงให้กับผู้เรียน การที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ จำเป็นต้องเพียงการอ่านหนังสือเพื่อทำความเข้าใจด้วยตนเอง หรือการสอบถามผู้รู้ นักวิชาการ ก็อาจจะทำให้ไม่บรรลุเป้าหมายได้ การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ขั้นสูงได้ เพราะการอภิปราย ถกเถียงกัน จะทำให้ทีมเข้าใจในเนื้อหาและทฤษฎีได้ดี (Huang, Jing - Wen Li, Yong - Hui, 2012) แต่ทั้งนี้ การเรียนรู้เป็นทีมจะประสบความสำเร็จได้นั้น กระบวนการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้น สมาชิกในทีมจะต้องมีการค้นคว้าความรู้ และทำความเข้าใจกับสิ่งที่ได้ค้นคว้ามาเป็นอย่างดี เพื่อที่จะนำไปสู่การแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน หากการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของหลักการที่ถูกต้อง หรือเป็นเพียงความคิดเห็นส่วนตัวของผู้เรียนเพียงเท่านั้น กระบวนการเรียนรู้เป็นทีม ก็ไม่สามารถที่จะนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ขั้นสูงได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วาสนา รังสร้อย และ บัณฑิต ผังนรินทร์ (2560) อรานดา ลาร์ช และโคลอน (Aranda, Larsch & Conlon. 2003: 114) ได้อธิบายเกี่ยวกับ

การเรียนรู้ในทีมว่า กระบวนการเรียนรู้ จะเริ่มพิจารณาตั้งแต่การสนทนากันในทีม การสนทนากันอย่างมีความหมาย ซึ่งเป็นการพัฒนาที่ต้องมีการฝึกพิเศษทั้งการสนทนาและทักษะการคิด ทีมที่มีประสิทธิภาพต้องรู้จักที่จะใช้กระบวนการสนทนาและการใช้ภาษา โดยพื้นฐานสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ จะต้องมาจากการค้นคว้าหาความรู้ทางวิชาการมาเป็นอย่างดี แล้วนำความรู้ดังกล่าวมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้เป็นหลัก

ดังนั้น การนำความรู้ไปใช้กับทีมที่ดีนั้น สมาชิกในทีมแต่ละคนจึงควรแสดงด้วยการกระตุ้นให้สมาชิกทีมแต่ละคนได้แสดงศักยภาพที่แท้จริง มีการค้นคว้าองค์ความรู้ในทางวิชาการมาเป็นอย่างดีเพื่อนำมาใช้ในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน กล่าวที่จะแสดงความคิดเห็นในเชิงวิชาการอย่างตรงไปตรงมา ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ผ่านการค้นคว้ามาเป็นอย่างดีให้แก่เพื่อนสมาชิก ตั้งคำถามที่นำสนใจภายในทีมเพื่อให้เกิดความร่วมมือ และทบทวนองค์ความรู้ (Papa, Daniels, & Spiker, 2008; Argyris, 1999; Gavin. 2000; สุชาติ กิจธนะเสรี, 2555)

## ข้อเสนอแนะ:

### ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. การใช้กระบวนการเรียนรู้เป็นทีม ควรที่จะทำความเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของทีมการเรียนรู้ก่อนว่าเป็นไปเพื่อให้สมาชิกแต่ละคนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันบนหลักการที่ถูกต้อง และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมกัน

2. การใช้กระบวนการเรียนรู้เป็นทีม จะต้องเข้าใจการแสดงพฤติกรรมทั้งในฐานะผู้นำทีม และการเป็นสมาชิกในทีมเป็นอย่างดีก่อน การเรียนรู้ด้วยการถกเถียง อภิปรายควรที่จะมีหลักฐานทางวิชาการมาใช้ประกอบด้วยทุกครั้ง ไม่ควรที่จะถกเถียง อภิปราย โดยใช้ความคิดเห็นส่วนตัวแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรที่จะมีการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมหรือกระบวนการเสริมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม โดยอาศัยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบครั้งนี้เป็นตัวกำหนดกิจกรรมการพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นทีม

## เอกสารอ้างอิง

- กิตติศักดิ์ กอรั้อย. (2550). พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาตรีภาคปกติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐสิดา ศิริรัตน์. (2551). รูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่ายตามแนวคิดการเรียนรู้ แบบชี้นำตนเองเพื่อสร้าง การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมสำหรับบุคลากรทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัฐพล ประดับเวทย์. (2551). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อสร้างเสริมความสามารถ ในการทำงานเป็นทีม ของนิสิตในระดับอุดมศึกษา. ปริญญาโท กศ.ด. (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รุ่งรติศ คงยั่งยืน (2560) องค์การแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและการ แบ่งปันความรู้ของหน่วยงานในฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วารสารสยามคนกวีชัย. 22 (1) : 150 – 162.
- วาสนา รังสร้อย และ บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2560). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณกลุ่ม สาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมของนักเรียนระดับ ประถมศึกษา. วารสารสยามคนกวีชัย. 22 (1) : 98 – 113.
- สุชาติ กิจชนะเสรี (2555). การก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.
- สุรมน ไทยเกษม (2558). การพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้ประกอบการในวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม ในจังหวัดฉะเชิงเทรา. 20 (2): 59 - 69.

## Referances

- Ali, E. A, Gary, S. L, Halit, K & Derya, D (2014). Team Learning in IT Implementation Projects: Antecedents and Consequences. *International Journal of Information Management*. 34 (2014): 37– 47.
- Aranda, E.K, Aranda, L. & Conlon, K. (2003). *Teams: Structure, Process, Culture and Politics*. Singapore: Prentice Hall.
- Argyris, C. (1999). *On Organizational Learning*. Massachusetts: Blackwell Publishers Inc.
- Beiqun, Z & Donald, D. P (2016). Comparison of Lecture-Based Learning vs Discussion-Based Learning in Undergraduate Medical. *Journal of Surgical Education*. 73 (2) : 250-257.
- Decuyper, S., Dochy, F., & Van den Bossche, P. (2010). Grasping the Dynamic Complexity of Team Learning: An Integrative Model for Effective Team Learning in Organizations. *Educational Research Review*. 5(2): 111–133.
- Donnellon, A. (2006). *Leading Teams*. Boston: Harvard Business School Press.
- Gavin. D.A. (2000). *Building Learning Organization*. Boston: Havard Business Review.
- Hae-Ran, K., Yeongsuk, S, Ruth, L & Hee-Young, K (2015) Effects of Team-Based Learning on Problem-Solving, Knowledge and Clinical Performance of Korean Nursing Students. *Nurse Education Today* In press. 2015: 1 - 14.

- Huang, Jing - Wen Li, Yong – Hui (2012). Slack Resources in Team Learning and Project Performance. *Journal of Business Research*. 65(3): 381-388.
- Johnson, D.W., & Johnson, F.F. (2000). *Joining Together: Group Theory and Group Skill* (7<sup>rd</sup> ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Marquardt, M (1996). *Building the Learning Organization*. New York: McGraw-Hill
- Michaelsen, L. K. (2008). *Team-Based Learning for Health Professions Education: A Guide to Using Small Groups For Improving Learning*. 1<sup>st</sup>ed., Sterling,VA: Stylus; 2008.
- Michaelsen, L K, Knight A B, & Fink, L. D. (2002). *Team-Based Learning: A Transformative Use of Small Groups*. Westport, CT: Praeger;
- Papa, M. J., Daniels, T. D., & Spiker, B. K. (2008). *Organizational Communication: Perspectives and Trends*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Polzer, R. J. (2004). *Creating Team With an Edge*. Boston : Harvard Business School Press.
- Selma, V. d. H., Segers, M, & Karen A. J (2013). Towards a Contextualized Model of Team Learning Processes and Outcomes. *Educational Research Review*. 10 (2013): 1–12.
- Senge, M. P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization*. NewYork: Doubleday.
- Spoelstra, H, Rosmalen, V. P, Houtmans, T &, Sloep, P (2015). Team Formation Instruments to Enhance Learner Interactions in Open Learning Environments. *Computers in HumanBehavior*. 45 (2015): 11-20.
- Taylor, R (2014). How Team Learning Benefits Families. *Nursing Times*.110(1-3) : 37.