

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน
ระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 3*

THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF TEAMWORK BEHAVIOR
OF PRIMARY STUDENTS AT ROI-ET PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 3

หนึ่งฤทัย มะลาไว

Nuengruetai Malawai

อรพินธ์ ชูชม

Oraphin Choochom

นริสรา พึ่งโพธิ์สภ

Narisara Peungposop

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Srinakharinwirot University, Thailand

E-mail: nuengruetai.malawai@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความฉลาดทางอารมณ์ แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมของครู เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนระดับประถมศึกษา 2) สร้างแผนภาพเส้นทางและน้ำหนักของตัวแปรเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนระดับประถมศึกษา การวิจัยนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 350 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือในการวิจัย คือแบบสอบถาม ซึ่งมีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.6 - 1.00 และมีความเที่ยง อยู่ระหว่าง 0.72 - 0.84 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติพรรณนา และการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้าง ผลการวิจัย พบว่า 1) แบบจำลองโครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์ แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมของครู เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม ที่มีต่อพฤติกรรม

* Received 7 March 2022; Revised 19 March 2022; Accepted 22 March 2022



การทำงานเป็นทีม พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 199.25$, $df = 77$, $RMR = 0.51$, $CFI = 0.98$, $GFI = 0.93$, $NFI = 0.97$, $RMSEA = 0.067$) 2) จากการสร้างแผนภาพเส้นทางและน้ำหนักของตัวแปรเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษา พบว่า ได้รับอิทธิพลจากความฉลาดทางอารมณ์ แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม การสนับสนุนทางสังคมของครู และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม มีค่าอิทธิพลรวม 0.37, 0.35, 0.03, 0.24, 0.26 และอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 85

คำสำคัญ: รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ, พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม, นักเรียนระดับประถมศึกษา

Abstract

This objective of this research article were to: 1) to study the causal relationship of emotional intelligence, work motivation, teacher social support, attitude towards teamwork behavior and self-efficacy of teamwork towards teamwork behavior of primary student at Roi-Et primary educational service area office 3. 2) study of the patterns of relationship between the factor effecting teamwork behavior of primary student. The sample of this quantitative research consisted of 350 students selected by using multi-stage random sampling. Questionnaires were used for data collection. The questionnaires had content validity in the range of 0.6 - 1.00 the validity values of 0.72 - 0.84. The statistics used for data analysis were path analysis. The results showed: 1) the causal relationship of emotional intelligence, work motivation, teacher social support, attitude towards teamwork behavior and self-efficacy of teamwork towards teamwork behavior of primary student at Roi-Et primary educational service area office 3. The modified causal model showed a good fit ($\chi^2 = 199.25$, $df = 77$, $RMR = 0.51$, $CFI = 0.98$, $GFI = 0.93$, $NFI = 0.97$, $RMSEA = 0.067$). 2) The causal model of teamwork towards teamwork behavior of primary student at Roi-Et primary educational service area office 3 was found to be emotional intelligence, work motivation, teacher social support, attitude towards teamwork behavior and self-efficacy of teamwork had a direct and indirect influence on teamwork behavior has a total influence of 0.37, 0.35, 0.03, 0.24 and 0.26 and all of this variables together can explains teamwork behavior of primary student at Roi-Et primary educational service area office 3 by 85 percent.



Keywords: The Causal Relationship Model, Teamwork Behavior, Primary Students

บทนำ

เด็กดี เด็กเก่ง เด็กมีสุข นั้นเป็นลักษณะของเด็กไทยที่ชาติต้องการเมื่อเติบโตเป็นเยาวชนไทย ก็จะเป็นกำลังของชาติ ในปัจจุบัน ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงบริบทรอบตัวเป็นยุคที่ต้องสร้างเด็กไทยให้ยืนอยู่บนเวทีบ้านเรา และเวทีโลกได้อย่างมีความสุข การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข (พิมพ์พันธ์ เดชะคุป, 2558) ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ประเทศไทยจึงได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559)

ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่นักเรียนต้องได้รับการฝึกฝนเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในอนาคต ประกอบไปด้วยทักษะกลุ่มหลัก ๆ 7 ทักษะ คือ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ การรู้เท่าทันสื่อ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (ไพฑูริย์ สินลารัตน์, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติมุ่งพัฒนาผู้เรียน ทุกคนให้มีคุณลักษณะ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559) อีกทั้งในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นคำที่มาจากบทบัญญัติในมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) ปี พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ที่บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและตามศักยภาพ ดังนั้น การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมุ่งเน้นการเรียนรู้ ไม่ใช่แค่การเรียนรู้หนังสือ การเรียนรู้ที่เกิดจากการทำงานเป็นทีม ซึ่งการให้เด็กทุกคนซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่มได้เรียนรู้ผ่านการกระทำหรือการทำงาน การเรียนรู้เป็นทีมด้วยกันระหว่างเด็กหลากหลายประเภทที่มีนิสัยต่าง ๆ การทำงานเป็นทีมสอดคล้องกับพัฒนาการบุคลิกภาพของ เอริค เอช อีริคสัน (Eriksen, E. H.,



1993) ขั้นตอนที่ 5 ที่เรียกว่า Industry คือ เด็กพัฒนาบุคลิกภาพด้วยการปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นในสังคม

การทำงานเป็นทีม ไม่ได้มีความสำคัญเฉพาะในการทำงานขององค์กรเท่านั้น หากแต่มีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยเช่นกัน เนื่องจากกระบวนการกลุ่มได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา ครูจึงจำเป็นต้องส่งเสริมและฝึกทักษะการทำงานร่วมกันให้แก่ผู้เรียน เช่น ความร่วมมือในการทำงาน ความเป็นผู้นำผู้ตาม การเป็นสมาชิกที่ดีของกลุ่ม และทักษะในการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (ทิตินา แคมมณี, 2545) การทำงานร่วมกันเป็นทีมถือเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ประการหนึ่งที่จำเป็นสำหรับเด็กและเยาวชน การเปิดโอกาสให้เด็ก และเยาวชน ได้เรียนรู้จากการทำงานกลุ่มจะส่งผลให้เกิดการสร้างความรู้ความเข้าใจ สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลในสังคมได้และเติบโตไปเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพในสังคมต่อไป (ทิตินา แคมมณี, 2554) ซึ่งสอดคล้องกับ ฟิชเชอร์และเดวิด (Fiechtner, S. B. & Davis, E. A., 2016) ที่ได้ให้คำแนะนำว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนักเรียนที่จะเรียนรู้ที่จะทำงานควบคู่กับการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่มีความแตกต่างตัวเอง ซึ่งทักษะการทำงานเป็นทีมนี้สามารถประยุกต์ใช้กับการเรียนของนักเรียนในชั้นเรียนอื่น ๆ และในการทำงานในอนาคตได้ โดยจากทฤษฎีพัฒนาการตามวัยของโรเบิร์ต ฮาวิกเฮิร์ส (Havighurst, R. J., 1972) ได้ชื่อว่าการที่มนุษย์ทุกคนจะต้องทำตามวัยว่า “งานพัฒนาการ” หมายถึง งานที่ทุกคนจะต้องทำในแต่ละวัยของชีวิตสัมฤทธิ์ผลของงานพัฒนาการของงานแต่ละวัย มีความสำคัญมากเพราะเป็นของการเรียนรู้งานพัฒนาขั้นต่อไป ฮาวิกเฮิร์ส ได้แบ่งพัฒนาการของมนุษย์ไว้เป็น 6 ช่วงอายุ และ วัยเด็กตอนกลาง (6 - 12 ปี) ซึ่งในวัยนี้จะมีความสำคัญ ดังนี้ พัฒนาทักษะทางด้านกายภาพ การรับรู้เกี่ยวกับตัวเองในทางบวก เรียนรู้ที่จะยอมรับและแสดงบทบาทให้เหมาะสมกับเพศของตนเอง พัฒนาเกี่ยวกับเรื่องศีลธรรม ค่านิยม และพัฒนาในเรื่องการปรับตัวเข้ากับเพื่อนรุ่นเดียวกัน เพื่อเตรียมพร้อมที่จะอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเริ่มตั้งแต่ในการศึกษาระดับประถมศึกษาซึ่งเป็นพื้นฐานให้นักเรียนที่จะเติบโตเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 - พ.ศ. 2564) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2564) ได้มีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้ 4 ด้านหลัก (4 Q: QUALITIES) คือ สำนักงานคุณภาพ โรงเรียนคุณภาพ ครูคุณภาพ และนักเรียนคุณภาพ โดยในนโยบายด้านนักเรียนนั้นได้มีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาผู้เรียนไว้ 4 ด้านคือ 1) ผลการทดสอบ O - NET, NT และ RT สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ 2) อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น 100 % 3) มีสมรรถนะและคุณลักษณะที่จำเป็นตามหลักสูตร และ 4) มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งในส่วนของการพัฒนาให้นักเรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 นั้นทางได้มีการกำหนดไว้ในกลยุทธ์ที่ 2 ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 ปรับปรุง และพัฒนา หลักสูตร



ทุกระดับ การศึกษาให้เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ Career Education (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2564) โดยมีตัวชี้วัดสำคัญ คือ ร้อยละของสถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีหลักคิดที่ถูกต้อง รักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขเป็นพลเมืองดี และพลเมืองโลกที่ดี มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ มีทักษะชีวิตและทักษะอาชีพตามความต้องการ และมีทักษะในการป้องกันตนเอง จากภัยคุกคามรูปแบบใหม่ โดยกำหนดค่าเป้าหมายไว้ที่ร้อยละ 95 และ ร้อยละของสถานศึกษาที่มีการพัฒนาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยกำหนดค่าเป้าหมายไว้ที่ ร้อยละ 100 อีกทั้งยังกำหนดเป็นเป้าหมายในแผนปฏิบัติการประจำปีอีกด้วย ในรายงานผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2562 ในนั้น พบว่า มีผลการดำเนินการอยู่ที่ ร้อยละ 80 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2562)

การจะพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมจะสำเร็จผลก็ต่อเมื่อเราทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมก่อน จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า นักวิจัยหลายท่านทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลและความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม แต่โดยส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวัยทำงาน เช่น พนักงานเครือเดอะมอลล์ กรุ๊ป (วันทนา วัฒนธรรม, 2557) พนักงานสายปฏิบัติการ วิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (ปลื้มจิตร บุญพึ้ง, 2559) หรือพัฒนาการในจังหวัดเพชรบุรี (กรกนก บุญชูจรัส, 2552) จากข้อค้นพบดังกล่าว มีการศึกษาปัจจัยปัจจัยและตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม แต่ในการศึกษานั้นกลุ่มตัวอย่างจะพบเป็นวัยทำงาน ยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนประถมศึกษา

ดังนั้น เพื่อเพื่อนำปัจจัยเหล่านั้นไปต่อยอดเพื่อพัฒนาพฤติกรรมต่อไป การวิจัยในครั้งนี้จึงดำเนินการขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษา และขนาดอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ซึ่งข้อมูลที่ได้จะมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์ในการหาแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนซึ่งเป็นสมรรถนะที่สำคัญของนักเรียนสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มีประสิทธิภาพในระยะยาวต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความฉลาดทางอารมณ์ แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมของครู เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และ



การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2. สร้างแผนภาพเส้นทางและน้ำหนักของตัวแปรเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนที่กำลังศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 216 โรงเรียน จำนวนนักเรียน 17,163 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2563)

1.2. การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ดังนี้ ขั้นที่ 1 ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยในเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมด 5 อำเภอ และขนาดโรงเรียนเป็นตัวแทนแบ่งชั้นภูมิ ซึ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีโรงเรียน 217 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ขั้นที่ 2 สุ่มโรงเรียนตามขนาดของโรงเรียน มาขนาดละ 3 โรงเรียน รวมเป็น 15 โรงเรียน ขั้นที่ 3 สุ่มเลือกนักเรียน มาโรงเรียนละ 20 - 25 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบวัดเจตคติต่อการทำงานเป็นทีม (ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากแนวคิดของแมคไกวร์ (McGuire, W. J., 1985) ตอนที่ 3 แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งปรับปรุงมาจากแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ (ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบวัดของกรมสุขภาพจิต สำหรับวัดความฉลาดทางอารมณ์ในวัยรุ่น) (กรมสุขภาพจิต, 2543) ตอนที่ 4 แบบวัดแรงจูงใจในการทำงาน (ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของอังคินันท์ อินทรกำแหง และวรสรณ์ เนตรทิพย์) (อังคินันท์ อินทรกำแหง และวรสรณ์ เนตรทิพย์, 2555) ตอนที่ 5 แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของครู (ผู้วิจัยสร้างขึ้น) ตอนที่ 6 แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม (ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนของ Bandura) (Bandura, A., 1997) และ ตอนที่ 7 แบบวัดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม (ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น) เป็นแบบวัดประมาณค่า ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริงได้มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยมีกระบวนการดังนี้



2.1 การตรวจสอบระดับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความเชี่ยวชาญใน 3 กลุ่ม คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านพฤติกรรมศาสตร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา และผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยการศึกษา จำนวน 5 ท่าน โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.6 - 1.00

2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าอยู่ระหว่าง 0.72 - 0.84) (สุวิมล ติรภานันท์, 2550)

2.3 มีการตรวจสอบสอบถามคุณภาพของเครื่องมือวัดโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ				
ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ดัชนีความกลมกลืน	CR	AVE
TEAM	0.50 - 0.81	$\chi^2 = 180.24$, $df = 89$, $p\text{-value} = 0.00$, CFI = 0.99, GFI = 0.94, NFI = 0.97, RMSEA = 0.054	0.67- 0.82	0.34- 0.55
TS	0.52 - 0.72	$\chi^2 = 39.38$, $df = 22$, $p\text{-value} = 0.013$, CFI = 0.99, GFI = 0.98, NFI = 0.98, RMSEA = 0.048	0.74- 0.70	0.37- 0.38
MOT	0.53 - 0.79	$\chi^2 = 28.61$, $df = 16$, $p\text{-value} = 0.013$, CFI = 0.99, GFI = 0.98, NFI = 0.98, RMSEA = 0.049	0.40- 0.40	0.65- 0.76
EQ	0.39 - 0.69	$\chi^2 = 74.2$, $df = 39$, $p\text{-value} = 0.005$, CFI = 0.97, GFI = 0.96, NFI = 0.94, RMSEA = 0.051	0.70- 0.57	0.30- 0.42
SET	0.54 - 0.57	$\chi^2 = 4.46$, $df = 3$, $p\text{-value} = 0.215$, CFI = 0.97, GFI = 0.99, NFI = 0.99, RMSEA = 0.037	0.72	0.38
ATT	0.49 - 0.85	$\chi^2 = 64.45$, $df = 32$, $p\text{-value} = 0.00$, CFI = 0.99, GFI = 0.97, NFI = 0.98, RMSEA = 0.051	0.72- 0.81	0.40- 0.53

หมายเหตุ TEAM หมายถึง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม TS หมายถึง การสนับสนุนทางสังคมของครู MOT หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม EQ หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ SET หมายถึง การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม ATT หมายถึง เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในการวิจัย ดังต่อไปนี้

4.1. ทำหนังสือแนะนำตัวเพื่อขอความร่วมมือและขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่ม



ตัวอย่างโดยประสานงานกับผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อเก็บข้อมูลและนัดหมายวันเวลาการเก็บข้อมูล อีกทั้งต้องแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย และชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างรับทราบในการเก็บข้อมูลในการดำเนินการเก็บข้อมูล

4.2 เก็บรวบรวมแบบสอบถามและนำมาตรวจสอบความถูกต้องโดยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ และตรวจสอบข้อมูลให้ตรงตามข้อตกลงของการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรล เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

หลังจากที่ได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม และตรวจสอบคุณภาพของการตอบแบบสอบถาม ในการทดสอบแบบจำลองเพื่อหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL ด้วยวิธีการต่อไปนี้

5.1 กำหนดข้อมูลจำเพาะของแบบจำลอง (Specification of the Model)

5.2 ระบุความเป็นไปได้ด้วยค่าเดียวของแบบจำลอง (Identification of the Model)

5.3 ประเมินค่าพารามิเตอร์ของแบบจำลอง (Parameter Estimation from the Model) โดยวิธีประมาณค่าไลค์ฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood) ตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลอง เพื่อศึกษาภาพรวมของแบบจำลองว่ากลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด โดยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ดัชนีชี้วัดความกลมกลืนต่อไปนี้พิจารณาร่วมกัน (Diamantopouos, A. & Siguaw, A. D., 2000); (Kelloway, E. K., 1998); (Joreskog, K. & Sorbom, D., 1993) ดังนี้

5.3.1 ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) ใช้ทดสอบสมมติฐาน ความกลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าไค-สแควร์ ที่ใช้ทดสอบความกลมกลืนของ โดยเกณฑ์การพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ที่คำนวณได้น้อยกว่าไค-สแควร์ตารางหรือพิจารณาค่า p-value ต้องมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.3.2 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ RMR (Root Mean Squared Residuals) ในการวิเคราะห์ ค่าดัชนี RMR ยิ่งเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยทั่วไปดัชนี RMR ที่น้อยกว่า 0.10 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Kline, R. B., 1998)

5.3.3 ดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ RMSEA (Root Mean Squared Error of Approximation) โดยถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.05 ก็แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนสูงมาก ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.05 - 0.08 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนดี ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.08 - 0.10 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน แต่ไม่ค่อยดีมากนัก แต่ถ้ามีค่ามากกว่า 0.10 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนต่ำ



5.3.4 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน GFI (Goodness of Fit Index) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 - 1 ค่ายิ่งเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน และค่า GFI ที่เหมาะสมควรมีค่ามากกว่า 0.90

5.3.5 ค่า NFI (Normal Fit Index) เป็นดัชนีที่พัฒนาขึ้นโดย เบนท์เลอร์ และโบแนท ซึ่งค่า NFI อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 โดยที่ถ้าค่า NFI ตั้งแต่ .90 ถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.3.6 ค่า CFI (Comparative Fit Index) เป็นดัชนีที่ปรับปรุงมาจาก NFI ซึ่ง ค่า CFI อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ความซับซ้อนของโมเดลไม่มีผลต่อดัชนีนี้เมื่อดัชนีนี้มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.3.7 ดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df) (Relative Chi-Square Ratio) เป็นอัตราส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์กับระดับความเป็นอิสระ (df) โดยมีค่าเป็นบวก และหากมีค่าน้อยกว่า 3 ถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Kline, R. B., 1998)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 350 คน โดยเป็นนักเรียนหญิงจำนวน 190 คน ร้อยละ 54.3 และนักเรียนชายจำนวน 158 คน ร้อยละ 45.1 อายุ 11 ปี จำนวน 127 คน ร้อยละ 36.3 และอายุ 12 ปี จำนวน 223 คน ร้อยละ 63.7

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความฉลาดทางอารมณ์ แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมของครู เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าสถิติที่สำคัญทุกดัชนีผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ได้แก่ ($\chi^2 = 199.25$, $df = 77$, $RMR = 0.51$, $CFI = 0.98$, $GFI = 0.93$, $NFI = 0.97$, $RMSEA = 0.067$)

ข้อที่ 2 สร้างแผนภาพเส้นทางและน้ำหนักของตัวแปรเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า

1. พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมจากมากไปน้อย คือ ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์



อิทธิพลเท่ากับ 0.37 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.35 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.26 การสนับสนุนทางสังคมของครูมีอิทธิพลรวม 0.24 โดยเป็นอิทธิพลทางตรง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.03 และอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.21 และเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.03 โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมได้ร้อยละ 85

2. เจตคติในการทำงานเป็นทีม ตัวแปรที่มีอิทธิพลกับเจตคติในการทำงานเป็นทีม คือตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมของครู โดยมีขนาดอิทธิพล 0.55 โดยตัวแปรเจตคติในการทำงานเป็นทีมสามารถอธิบายความแปรปรวนของเจตคติในการทำงานเป็นทีมได้ร้อยละ 31

3. การรับรู้ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ตัวแปรที่มีอิทธิพลกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีมคือ การสนับสนุนทางสังคมของครู โดยมีขนาดอิทธิพล 0.78 โดยตัวแปรปรวนของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีมได้ร้อยละ 61 ดังแสดงในตารางที่ 2

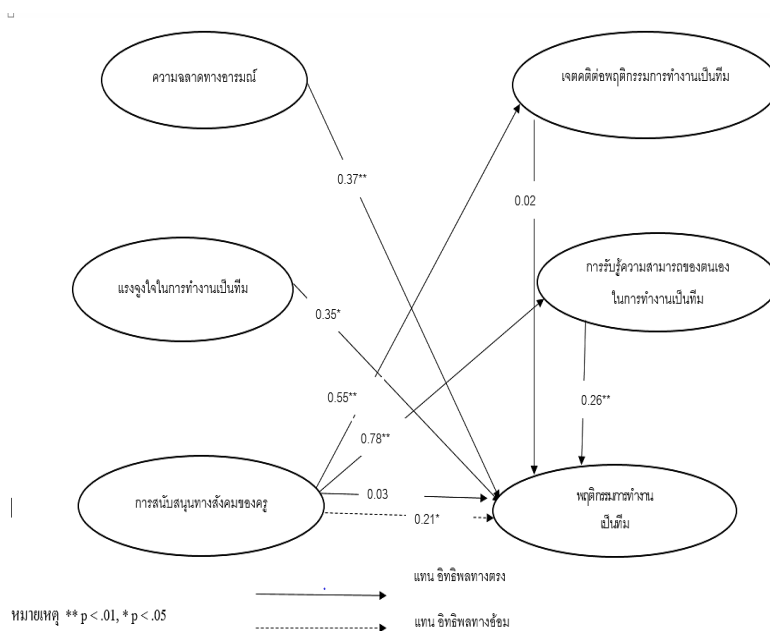
ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษา

ตัวแปร เชิงเหตุ	TEAM			ATT			SET		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
TS	0.03	0.21*	0.24	0.55**	-	0.55	0.78**	-	0.78**
						**			
MOT	0.35*	-	0.35*	-	-	-	-	-	-
EQ	0.37**	-	0.37**	-	-	-	-	-	-
SET	0.26**	-	0.26**	-	-	-	-	-	-
ATT	0.02	-	0.02	-	-	-	-	-	-
R ²		0.85			0.31			0.61	

$\chi^2 = 199.25$, $df = 77$, $RMR = 0.51$, $CFI = 0.98$, $GFI = 0.93$, $NFI = 0.97$, $RMSEA = 0.067$

หมายเหตุ ** $p < .01$, * $p < .05$ TEAM หมายถึง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม TS หมายถึง การสนับสนุนทางสังคมของครู MOT หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม EQ หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ SET หมายถึง การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม ATT หมายถึง เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

จากข้อมูลข้างผู้วิจัยทำการเขียนรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม
ของนักเรียนประถมศึกษา

อภิปรายผล

จากการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามข้อค้นพบในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

จากผลการศึกษา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ดังแนวคิดของโกลแมน (Goleman, D., 1998) ที่กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเอง และความรู้สึกของผู้อื่นจนสามารถบริหารหรือจัดการกับอารมณ์ ของตนเพื่อเป็นแรงจูงใจในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งจะแสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมได้นั้น บุคคลนั้นจะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดี เช่น จัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี สามารถสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นได้ดี อีกทั้งยังเป็นไปตามงานวิจัยของ วันทนา วัฒนธรรม ที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเครือข่ายมอลล์กรุ๊ป กรุ๊ป (วันทนา วัฒนธรรม, 2557) และดังที่เห็นได้จากผลการศึกษาของ ปวีณา คำพุกกะ ที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ตัวแปรส่งผ่านของความฉลาดทางอารมณ์ของหัวหน้าทีมที่มีต่อประสิทธิภาพของทีม (ปวีณา คำพุกกะ, 2553) และการศึกษาของ เท็ด และคณะ (Ted, B. et al., 2017) ที่พบว่า องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนอาชีวบําบัดเป็นตัวพยากรณ์ความสามารถในการทำงานเป็นทีมของพวกเขาอย่างมีนัยสำคัญ



ข้อค้นพบ แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของวูดค็อกซ์และฟรานซิส (Woodcock, M. & Francis, D., 1994) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึงความพอใจงานกับการปฏิบัติงานเกิดขึ้นได้จากสาเหตุที่ต่างกัน ความพอใจงานจะมีผลเนื่องมาจากการเลือกสรรรางวัลหรือชนิดของรางวัลที่ผู้นั้นจะได้รับจากงานที่เขากระทำอยู่ และระดับของการปฏิบัติงานจะมีผลเนื่องมาจากการได้รับรางวัลนั้น ความพอใจในงานอยู่ทั้งงานนั้นได้ให้สิ่งที่เขาปรารถนาอยากจะได้ และบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่อย่างมีประสิทธิภาพในเมื่อการทำงานนั้นทำให้เขาได้ในสิ่งที่เขาต้องการ ซึ่งเป็นไปตามการศึกษาของ คันสนีย์ ชูเชื้อ ที่พบว่า แรงจูงใจ ส่งผลประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมการทำงานเป็นทีมของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ (คันสนีย์ ชูเชื้อ, 2546) อีกทั้งยังเห็นได้จากผลการศึกษาของ อนุชา แก้วหลวง ที่พบว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ (เจ็ดยอด) (อนุชา แก้วหลวง, 2545) และการศึกษาของ สุเทพ เหลาแหว ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 (สุเทพ เหลาแหว, 2556)

ข้อค้นพบ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม นั้นเป็นไปตามแนวคิดของแบนดูรา (Bandura, A., 2000) ที่ว่าการที่บุคคลใดมีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อการกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งสูง บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นสูงด้วยเช่นกัน ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลมีการรับรู้ ความสามารถของตนในการกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำ บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำ หรืออาจไม่ทำพฤติกรรมนั้นเลยก็ได้ ดังผลการศึกษาของ ทาสาและคณะ (Tasa, K. et al., 2007) การรับรู้ความสามารถ ซึ่งสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของทีม

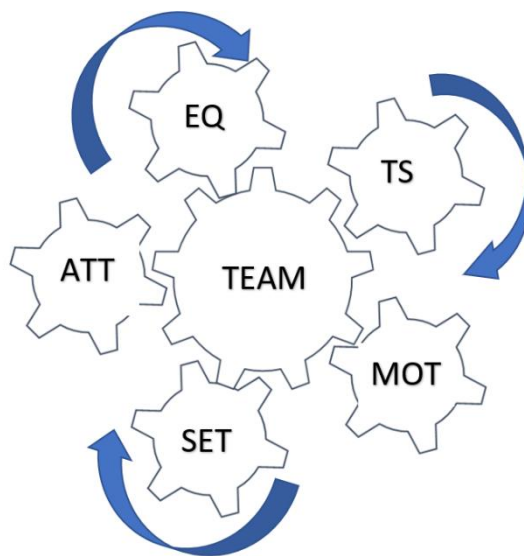
ข้อค้นพบ การสนับสนุนทางสังคมของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม นั้นเป็นไปตามแนวคิดของ เทเลอร์ (Taylor, S. E., 2011) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม จะส่งผลต่อการรับรู้ หรือผ่านประสบการณ์ที่แสดงให้เห็นว่าตัวบุคคลเป็นที่รักเป็นที่ห่วงใย นำภูมิใจมีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมซึ่งให้การช่วยเหลือและมีกฎบังคับร่วมกัน และแนวคิดของ คอบ (Cobb, S., 1976) ที่ว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็นการที่บุคคลได้รับข้อมูลข่าวสารซึ่งทำให้เข้าใจว่ามีคนรัก ยกย่อง มองเห็นคุณค่า และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความผูกพันซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังมีแนวคิดของ ลิน (Lin, N., 1979) ที่อธิบายว่าการสนับสนุนทางสังคม เป็นการที่บุคคลได้มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอาจเป็นบุคคลเดียวหรือคณะบุคคล การติดต่อสัมพันธ์นี้จะทำให้รู้สึกอบอุ่น ตนเองมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังผลการศึกษาของ ดาวกินส์ (Dawkins, S. L., 2014) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการสนับสนุนทางสังคมของครู และความสำเร็จในโรงเรียน อีกทั้งการศึกษา



ของ จิวิณา พิชะพัฒน์ เห็นว่า การสนับสนุนทางสังคมส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม (จิวิณา พิชะพัฒน์, 2554) และการศึกษาของปลื้มจิตร บุญพึ่ง การสนับสนุนทางสังคมส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการ วิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (ปลื้มจิตร บุญพึ่ง, 2559)

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิเคราะห์ ทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่สามารถในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ในรูปแบบฟันเฟืองในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ฟันเฟืองในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

ในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม (TEAM) ต้องคำนึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมคือ TS หมายถึง การสนับสนุนทางสังคมของครู MOT หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม EQ หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ SET หมายถึง การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีม ATT หมายถึง เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

กิตติกรรมประกาศ

บทความฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3



สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ทุกตัวแปรส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน โมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่พัฒนาขึ้นมีความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ แผนภาพเส้นทางและน้ำหนักของ ตัวแปรเชิงสาเหตุพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมจากมากไปน้อย คือ ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางตรง แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรง การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรง การสนับสนุนทางสังคมของครูมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม และเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมต่อครูผู้สอนที่มีความสนใจใช้เป็นแนวทางในการทำงานเป็นทีมให้แก่แก่นักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด
- 2) ครูผู้สอนที่สนใจจะพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม สามารถนำรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมไปใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการวิจัยต่อยอดโดยการนำตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนไปออกแบบงานวิจัยในรูปแบบอื่นๆ เช่น การวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน
- 2) ควรมีการวิจัยกับนักเรียนในสังกัดอื่นๆ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรรณก บัญชูจรัส. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรมสุขภาพจิต. (2543). อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จิวิณา พิชะพัฒน์. (2554). ผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมต่อสุขภาวะในวัยรุ่นตอนต้น. เรียกใช้เมื่อ 21 ธันวาคม 2563 จาก



- <https://smarterlifebypsychology.com/2019/09/30/social-support-การสนับสนุนทางสังคม/>
- ทิตนา แคมมณี. (2545). กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานและการจัดการเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร: นิซินแอตเวอร์ไทซิงกรุ๊ป.
- _____. (2554). รูปแบบการเรียนการสอน:ทางเลือกที่หลากหลาย. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปลื้มจิตร บุญพึง. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 35(6), 135-147.
- ปวีณา คำพุกกะ. (2553). โมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมของชมรมนิสิตนักศึกษาที่มีความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มเป็นตัวแปรส่งผ่าน: การวิจัยเชิงศึกษาเปรียบเทียบ. ใน ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการวิจัยการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุป. (2558). การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2557). เติบโตเต็มตามศักยภาพสู่ศตวรรษที่ 21 ของการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วันทนา วัฒนธรรม. (2557). ปัจจัยทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพของพนักงานเครือข่ายเดอะมอลล์กรุ๊ป. ใน วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คันสนีย์ ชูเชื้อ. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (2562). รายงานผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2562. ร้อยเอ็ด: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.
- _____. (2563). จำนวนโรงเรียนในสังกัด ปีการศึกษา 2563. เรียกใช้เมื่อ 21 มิถุนายน 2563 จาก <http://www.roiet3.go.th/index.php/>
- _____. (2564). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2561 - 2564. ร้อยเอ็ด: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560 - 2574. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.



- สุเทพ เหลาแก้ว. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4. ใน วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิมล ตรีภานันท์. (2550). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุชา แก้วหลวง. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ (เจ็ดยอด). กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ.
- อังคินันท์ อินทรกำแหง และวรรณ เนตรทิพย์. (2555). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้านบุคคลและสภาพแวดล้อมในงานที่มีต่อพฤติกรรมบริการงานสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคของบุคลากรทางการแพทย์. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 18(1), 34-48.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- _____. (2000). *Self-efficacy: The foundation of agency*. New York: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(1), 300-311.
- Dawkins, S. I. (2014). *New directions in Psychological Capital research: A critical analysis and theoretical and empirical extensions to individual- and team-level measurement*. Australia: The Tasmanian School of Business & Economics University of Tasmania.
- Diamantopouos, A. & Siguaw, A. D. (2000). *Introduction LISREL: A guide for the uninitiated*. London: Sage Publication.
- Eriken, E. H. (1993). *Childhood and Society*. New York: Norton.
- Fiechtner, S. B. & Davis, E. A. (2016). Republication of “Why some groups fail: A survey of students’ experiences with learning groups”. *Journal of Management Education*, 40(1), 12-29.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Havighurst, R. J. (1972). *Developmental tasks and education*. (3rd ed.). New York: McKay.



- Joreskog, K. & Sorbom, D. (1993). LISREL 8: Structural Equation Modelling with the SIMPLIS Command Language. Chicago: Scientific Software International Inc.
- Kelloway, E. K. (1998). Using LISREL for structural equation modeling: A researcher's guide. New York: Sage Publications.
- Kline, R. B. (1998). Principles and Practice of Structural Equation Modeling. New York: The Guilford Press.
- Lin, N. (1979). Social support, stressful life events, and illness: A model and an empirical test. *Journal of Health and Social Behavior*, 20(1), 108-118.
- McGuire, W. J. (1985). Attitudes and Attitude Change. ใน Lindzey, G. & Aronson, E. (Eds.). *Handbook of Social Psychology*. (3rd ed.). New York: Random House.
- Tasa, K. et al. (2007). The development of collective efficacy in teams: a multilevel and longitudinal perspective. *Journal of applied psychology*, 92(1), 7-27.
- Taylor, S. E. (2011). Social support: A review. *The Handbook of Health Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Ted, B. et al. (2017). Emotional intelligence and personality traits as predictors of undergraduate occupational therapy students' teamwork skills: A cross-sectional study. *British Journal of Occupational Therapy*, 80(7), 432-439.
- Woodcock, M. & Francis, D. (1994). *Teambuilding Strategy*. (2nd ed). Cambridge: Cambridge University Press.