



รายงานการวิจัย  
เรื่อง

ผลของการใช้กระบวนการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์  
ทางการเรียนในรายวิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น  
ของนักศึกษาหลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น  
คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

ผู้วิจัย

รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์

TNI

คณะบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

ปีการศึกษา 2559

ชื่อเรื่อง ผลของการใช้กระบวนการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น ของนักศึกษาหลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

ชื่อผู้วิจัย รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์

ปีที่วิจัย 2559

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ วิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น เรื่องจริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคม ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนกับหลังเรียนของนักศึกษาจากการเรียนโดยการจัดแผนการเรียนรู้ วิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น เรื่องจริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคมโดยการจัดการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ นักศึกษาหลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น จำนวน 62 คน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ การศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ทั้งหมด 1 แผน แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบอัตนัย จำนวน 5 ข้อ ผลการทดสอบเครื่องมือ ตรวจสอบความสอดคล้องของจุดประสงค์ ความเหมาะสมของภาษา ความชัดเจนในการใช้ภาษา ความครอบคลุมและถูกต้องของเนื้อหาสอดคล้องกับการวัดผลและประเมินผล ความเหมาะสมด้านการใช้สื่อการเรียนการสอนและกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามเกณฑ์ที่กำหนด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ ทดสอบ t-test

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ จริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคมในรายวิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น ของนักศึกษาหลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น มีประสิทธิภาพ (83.06/80.83) ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูง

การเพิ่มศักยภาพการเรียนรู้จริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เหมาะสม สามารถนำแผนการเรียนรู้นี้ไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

คำสำคัญ: กระบวนการการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ ประสิทธิภาพการเรียนวิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น

**Research Title** The effects of cooperative group learning process to enhance student achievement in subject Thai Japanese organizational behavior theory's students of Program Japanese Human resource Management Faculty of Business Administration Thai-Nichi Institute of Technology

**Researcher** Rungarun Khasasin

**Research Year** 2016

### Abstract

This research aims to 1) develop lesson plans for the students to have increased efficiency of teaching as usual. The performance criteria of 80/80 2) compare the achievement before and after learning the lesson plans for group collaboration. The samples used in the study were students Japanese Human Resource Management, the Faculty of Business Administration Thai-Nichi Institute of Technology 62 people in the second semester of the second academic year 2559 by means of purposive sampling (Purposive Sampling) tool for the study include Japanese Human Resource Management plans. learning. Achievement test is subjective, the number 5 on the test tool. Check the consistency of purpose. The appropriateness of the language. Clarity in the language used. Coverage and accuracy of the content in accordance with the measurement and evaluation. The appropriate use of media for teaching and learning activities and teaching process. Criteria were used in the data analysis, including descriptive statistics, percentage, mean, standard deviation and inferential statistics, including the t-test.

The results showed that the development of business plans, learn ethics and social responsibility theory of the students in Course students of Program Japanese Human resource Management , Faculty of Business Administration Thai-Nichi Institute of Technology effective (83.06/80.83), which is in accordance with the criteria and score achievement differences are statistically significant at the .01 level for a high score achievement after learning.

To enhance the learning of business ethics and social responsibility, efficiency and effectiveness can be appropriate to use this learning event to learn effectively to help students with academic achievement higher.

**Keywords:** cooperative group learning process, Learning achievement.  
Effective, Thai Japanese organizational behavior theory's



## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องด้วยได้รับทุนอุดหนุนจากสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น พร้อมทั้งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีในการนำส่งงานจากนักศึกษาหลักสูตรวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น กลุ่มเรียน 1 และ 2 สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ซึ่งทำให้ข้อมูลที่ได้รับมีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระทัยและคุณค่าที่ได้จากการวิจัยนี้ เพื่อระลึกถึงคุณบิดา มารดา และครูอาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย และหวังว่างานวิจัยนี้คงมีประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องและวงวิชาการต่อไป

รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์

เมษายน 2560

TNI

## สารบัญ

|                                             | หน้า |
|---------------------------------------------|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย.....                        | ก    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....                     | ข    |
| กิตติกรรมประกาศ.....                        | ง    |
| สารบัญ.....                                 | จ    |
| สารบัญตาราง.....                            | ช    |
| สารบัญภาพ.....                              | ซ    |
| บทที่ 1 บทนำ.....                           | 1    |
| ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย.....      | 1    |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....                | 2    |
| ขอบเขตของการวิจัย.....                      | 2    |
| สมมติฐานของการวิจัย .....                   | 3    |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย.....                   | 3    |
| ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย.....              | 3    |
| นิยามศัพท์เฉพาะ.....                        | 4    |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 5    |
| แผนการจัดการเรียนรู้.....                   | 5    |
| กระบวนการแบบกลุ่มร่วมมือ.....               | 17   |
| ทฤษฎีการเรียนรู้.....                       | 31   |
| ทฤษฎีองค์การ.....                           | 41   |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                  | 72   |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....             | 87   |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....                | 87   |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....             | 87   |
| วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ.....      | 88   |
| ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....               | 91   |
| การวิเคราะห์ข้อมูล.....                     | 92   |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....        | 92   |

## สารบัญ (ต่อ)

|                                                                                                                                                                                                                  | หน้า       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>                                                                                                                                                                         | <b>93</b>  |
| ตอนที่ 1 วิเคราะห์หาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้การเพิ่มศักยภาพการเรียนรู้จริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคมในรายวิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น.....                         | 93         |
| ตอนที่ 2 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้การเพิ่มศักยภาพการเรียนรู้จริยธรรมขององค์การและความรับผิดชอบต่อสังคมในรายวิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น..... | 96         |
| <b>บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....</b>                                                                                                                                                               | <b>98</b>  |
| สรุปผลการวิจัย.....                                                                                                                                                                                              | 98         |
| อภิปรายผลการวิจัย.....                                                                                                                                                                                           | 98         |
| ข้อเสนอแนะการวิจัย.....                                                                                                                                                                                          | 100        |
| <b>บรรณานุกรม.....</b>                                                                                                                                                                                           | <b>102</b> |
| <b>ภาคผนวก.....</b>                                                                                                                                                                                              | <b>105</b> |
| ภาคผนวก ก แผนจัดการเรียนรู้.....                                                                                                                                                                                 | 107        |
| ภาคผนวก ข แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน.....                                                                                                                                                                  | 109        |
| ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัยและผลการหาค่าคุณภาพของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน.....                                                                                           | 112        |
| ภาคผนวก ง แบบประเมินพฤติกรรมกลุ่ม.....                                                                                                                                                                           | 113        |
| ภาคผนวก จ แบบบันทึกผลหลังการเรียนรู้.....                                                                                                                                                                        | 117        |
| ภาคผนวก ฉ ผลการหาคุณภาพเครื่องมือของแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน.....                                                                                                                                             | 120        |
| <b>ประวัติผู้วิจัย.....</b>                                                                                                                                                                                      | <b>122</b> |

## สารบัญตาราง

|                                                                                                                                                                                                                                                                               | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ตาราง 3.1 ตารางการวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้.....                                                                                                                                                                                                                          | 91   |
| ตาราง 4.1 คะแนนการประเมินพฤติกรรมกลุ่มระหว่างเรียน และคะแนนวัดผลสัมฤทธิ์ทาง<br>การเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน.....                                                                                                                                                             | 95   |
| ตาราง 4.2 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน แผนการ<br>จัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมแบบกลุ่มร่วมมือ เรื่อง การเพิ่มศักยภาพการเรียนรู้<br>จริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคมในรายวิชาทฤษฎี<br>พฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น..... | 97   |

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

## สารบัญภาพ

|                                                                              | หน้า |
|------------------------------------------------------------------------------|------|
| ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย.....                                       | 3    |
| ภาพที่ 2.1 ขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการตัดสินใจตามแนวคิดของเฮร์เบิร์ต เอ.ไฮมอน | 49   |
| ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ตามแนวความคิดเชิงระบบขององค์การ.....                  | 50   |
| ภาพที่ 2.3 การประยุกต์ใช้ทฤษฎีการจัดการเชิงสถานการณ์.....                    | 51   |



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

การศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความสามารถเต็มศักยภาพมีพัฒนาการที่สมดุลทั้งด้านสติปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมประเทศ กระบวนการศึกษาจึงมีผู้เรียนเป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการจัดการเรียนการสอนและให้ผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพของแต่ละคน จึงต้องให้ความสำคัญกับผู้เรียนตั้งแต่การวางรากฐาน การพัฒนาขีดความสามารถด้านต่างๆ ที่จะดำรงและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542: 25) ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญมากที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถ พัฒนาตามธรรมชาติและตามศักยภาพ นอกจากจะหาวิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างไรแล้ว ผู้สอนยังต้องศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะกระบวนการ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม มาพิจารณาว่าจะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างไร จึงจะเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งจะต้องพิจารณาเนื้อหาว่าจะสอนอย่างไร จึงจะให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

การเพิ่มศักยภาพการเรียนรู้ของนักศึกษาในปัจจุบันนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ทำให้นักศึกษาเกิดความสนใจในการเรียนรู้ เพราะในปัจจุบันวิวัฒนาการใหม่ๆ ได้แก่ เทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์การเรียนการสอน(โปรเจคเตอร์) เป็นต้น ได้เข้ามาทำให้นักศึกษาส่วนใหญ่ไม่มีความสนใจในการเรียนเป็นส่วนมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะทำการคิดค้นแนวทางที่จะทำให้นักศึกษาเกิดความสนใจในการเรียนและรับรู้ในสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนของนักศึกษา การศึกษาจำเป็นต้องยึดหลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมต่างๆ ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฉะนั้นการเรียนการสอนในปัจจุบันจะต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้มีการจัดกลุ่ม โดยทำการศึกษาเนื้อหารายวิชาได้ด้วยตนเอง เพื่อจะทำให้นักศึกษาเกิดความกระตือรือร้นและความสนใจมากยิ่งขึ้น

การจัดการแผนการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ใช้วิธีแบบจัดกลุ่มผู้เรียน โดยแบ่งกลุ่มผู้เรียนประมาณ 4-5 กลุ่ม และในแต่ละกลุ่มจะต้องมีทั้งคนเก่ง ปานกลาง และคนอ่อน เพื่อจะได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ถึงการทำงานเป็นกลุ่ม เกิดความสามัคคีและยังมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งสิ่งสำคัญที่ทำให้กระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือมีประสิทธิภาพ ก็คือรางวัลที่ได้จากการที่มีคะแนนสะสมของกลุ่มที่มากที่สุด นั่นเป็นสิ่งที่ทำให้แต่ละกลุ่มเกิดการช่วยเหลือหรือมีความสามัคคีภายในกลุ่มทำให้ผู้เรียน

เกิดความสนใจในการเรียนและยังเป็นการดูแลกันและกันจนเกิดความสัมพันธ์และมิตรภาพภายในกลุ่ม รวมถึงทำให้ผู้เรียนได้ความรู้จากการช่วยเหลือของเพื่อนร่วมกลุ่ม ซึ่งการสอนกันเองของผู้เรียนทำให้เกิดความสบายใจและรับรู้ได้อย่างรวดเร็ว เกิดประสิทธิภาพในการเรียนของผู้เรียนเพื่อนำไปใช้ได้ต่อไปในอนาคต

การจัดการเรียนการสอนวิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น แม้เนื้อหา รายวิชาเน้นเชิงทฤษฎีและพฤติกรรม แต่จะต้องให้ความสำคัญในเรื่องการมีส่วนร่วมและสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ เพราะถ้ากล่าวถึงเรื่องจริยธรรมขององค์การธุรกิจ และความรับผิดชอบต่อสังคม ถือเป็นสิ่งสำคัญต่ออาชีพที่ทำงาน จากประสบการณ์การสอนของผู้วิจัยในรายวิชาอื่นๆ ของหลักสูตรสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น พบว่านักศึกษา ยังขาดแนวทางการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น และเนื้อหาวิชาที่ผู้วิจัยสอนเน้น เนื้อหาในเชิงทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติจึงมีการเรียนการสอนแบบศึกษาด้วยตนเองเป็นส่วนมาก ส่งผลให้นักศึกษาทำงานเพียงคนเดียว จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการบวนการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือเข้ามาช่วยในการเรียนการสอน เพื่อเกิด ประสิทธิภาพสูงสุดของผู้เรียน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ วิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น เรื่อง จริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคม ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนกับหลังเรียนของนักศึกษาจากการเรียนโดย การจัดแผนการเรียนรู้ วิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น เรื่องจริยธรรมของ องค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคมโดยการจัดการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ นักศึกษาของหลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แบบญี่ปุ่น ชั้นปี 2 คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น 2 กลุ่ม จำนวน 62 คน

#### 2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างของหลักสูตรการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น ชั้นปีที่ 2 ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2559 คณะบริหารธุรกิจ สถาบัน เทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น กลุ่มเรียน 1 และ 2 จำนวน 62 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

### 3. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเนื้อหา เรื่องจริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคม

### 4. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าในระหว่างเดือนมกราคม – เมษายน 2560 รวมระยะเวลา 4 เดือน

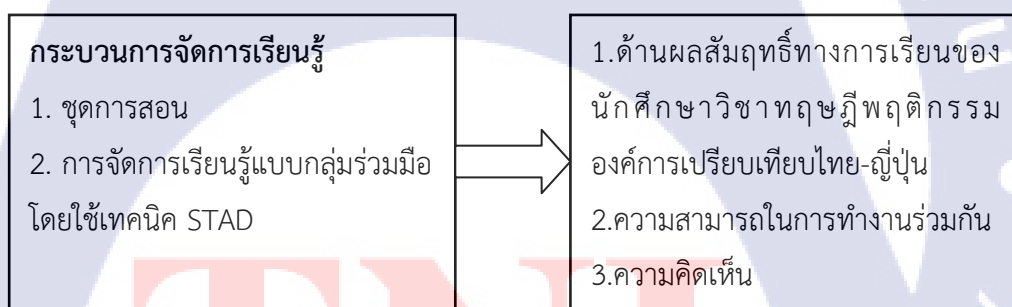
### สมมติฐานของการวิจัย

1. แผนการจัดการเรียนรู้วิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น เรื่องจริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคมมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
2. นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น สูงขึ้นหลังได้ใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยสามารถเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนารูปแบบการสอนสำหรับนักศึกษาได้เป็นอย่างดี
2. ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดและปรับปรุงวิธีการสอนเพื่อให้สอดคล้องตรงตามความต้องการ ความสามารถ ความถนัด และความสนใจของนักศึกษา

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**กระบวนการการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ** หมายถึง วิธีการเรียนโดยใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่มีลักษณะเน้นการให้ความช่วยเหลือในกลุ่มมากกว่าการแข่งขันกันตัวต่อนักศึกษาแต่ละกลุ่มฝึกฝนกันในกลุ่ม ไม่มีการแข่งขันแต่ใช้แบบทดสอบที่เกี่ยวกับเนื้อหาสอบรายบุคคล บันทึกคะแนน และนำคะแนนรายบุคคลรวมเป็นคะแนนความสำเร็จของกลุ่ม โดยให้รางวัลกับกลุ่มที่มีคะแนนสูงสุด

**ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้** หมายถึง คะแนนที่ได้จากการใช้แบบทดสอบความรู้ของนักศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อทดสอบผู้เรียนก่อนและหลังเรียน

**ประสิทธิภาพการเรียนรู้วิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น** โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ ตามเกณฑ์ 80/80 หมายถึง 80 ตัวแรก หมายถึง คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละที่นักศึกษาทุกคนสามารถทำแบบทดสอบท้ายแผนและคะแนนประเมินพฤติกรรมกลุ่มได้ร้อยละ 80 ขึ้นไป 80 ตัว หลัง หมายถึง ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของ นักศึกษาทุกคนที่ได้จากการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ร้อยละ 80 ขึ้นไป

**วิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น** หมายถึง รายวิชาของหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น (หลักสูตร พ.ศ.2557) จัดอยู่ในกลุ่มวิชาเอกบังคับ จำนวน 3 หน่วยกิต 3 (3-0-6) เนื้อหารายวิชานี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบองค์การไทย ญี่ปุ่น แนวความคิด ด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยา รวมถึงค่านิยม ทักษะคติ วัฒนธรรม การรับรู้ การสื่อสาร การจูงใจ ภาวะผู้นำ อิทธิพลของกลุ่ม ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มสัมพันธภาพในองค์การ การขัดแย้งในองค์การและการเปลี่ยนแปลงองค์การ และการวิเคราะห์พฤติกรรมองค์การของไทย

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
2. กระบวนการแบบกลุ่มร่วมมือ
3. ทฤษฎีการเรียนรู้
4. ทฤษฎีองค์การ
5. แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

การจัดทำแผนการเรียนรู้หรือแผนการสอน เป็นภารกิจสำคัญของครูหรือผู้สอนที่ทำให้ครูหรือผู้สอนทราบล่วงหน้าว่าจะสอนอะไร เพื่อจุดประสงค์ใด สอนอย่างไร ใช้สื่ออะไร และวัดผลการประเมินโดยวิธีใดเป็นการเตรียมตัวให้พร้อมก่อนสอน ทำให้ครูหรือผู้สอนเกิดความมั่นใจในการสอน สอนครอบคลุมเนื้อหา และสอนอย่างมีแนวทางและมีเป้าหมาย ดังนั้นครูหรือผู้สอนจึงจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ ลักษณะขั้นตอนการจัดทำ และหลักการวางแผนการสอน ตลอดจนลักษณะการสอนที่ดีเพื่อส่งผลให้การเรียนการสอนดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

##### ความหมายของแผนการจัดการเรียนรู้

กรมวิชาการ (2550) ให้ความหมายของแผนการเรียนการสอนว่าหมายถึงเอกสารที่ได้เตรียมการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไว้อย่างละเอียดและชัดเจน ซึ่งครูหรือผู้อื่นสามารถนำเอกสารแผนการสอนนี้ไปใช้สอนในห้องเรียนได้โดยการนำวิชาหรือกลุ่มวิชาที่จะต้องทำการสอนตลอดภาคเรียน มาสร้างเป็นแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่ออุปกรณ์การสอน และการวัดผลประเมินผล สำหรับเนื้อหาสาระและจุดประสงค์การเรียนรู้ย่อยๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือจุดเน้นของหลักสูตร สภาพของผู้เรียน ความพร้อมของโรงเรียนในด้านวัสดุอุปกรณ์ และตรงกับชีวิตจริงในห้องเรียน ซึ่งถ้ากล่าวอีกนัยหนึ่ง แผนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การเตรียมการสอนเป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้า หรือคือบันทึกการสอนตามปกตินั่นเอง

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2555) ได้ให้ความหมายของแผนการจัดการเรียนรู้ ไว้ว่าหมายถึง แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ และ

จุดประสงค์การเรียนรู้หรือผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

สำลี รักสุทธีและคณะ (2555) ได้ให้ความหมายของแผนการจัดการเรียนรู้ว่า คือการนำวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์ที่จะต้องทำการสอนตลอดภาคเรียน มาสร้างเป็นแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่ออุปกรณ์การสอนและการวัดและประเมินผลสำหรับเนื้อหาสาระและจุดประสงค์การเรียนรู้ย่อยๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือจุดเน้นของหลักสูตร สภาพผู้เรียน ความพร้อมของโรงเรียนในด้านวัสดุอุปกรณ์และตรงกับชีวิตจริงในท้องถิ่นในขณะที่ สุวิทย์ มูลคำ และคณะ (2549) ได้กล่าวว่าแผนการจัดการเรียนรู้ คือแผนการเตรียมการสอน หรือการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ และจัดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีการรวบรวมข้อมูลต่างๆ มากำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยเริ่มจากการกำหนดจุดประสงค์ ที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านใด (สติปัญญา/เจตคติ/ทักษะ) จะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีใด ใช้สื่อการสอนหรือแหล่งเรียนรู้ใด จะประเมินผลอย่างไร

สุวิทย์ มูลคำและคณะ (2556 : 58) กล่าวว่า แผนการจัดการเรียนรู้ คือแผนการเตรียมการสอนหรือการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบและจัดทำไว้เป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ มากำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยเริ่มจากวัตถุประสงค์ว่าจะให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านใด (สติปัญญา/เจตคติ/ทักษะ) จะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิธีใด ใช้สื่อการสอนหรือแหล่งเรียนรู้ใด และจะประเมินผลอย่างไร

ดวงกมล สีนเพ็ง (2556: 79) ได้ให้ความหมายของแผนการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า แผนหรือแนวทางการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และได้พัฒนาคุณภาพตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่ครูผู้สอนได้กำหนดไว้แผนการจัดการเรียนรู้มีหลายลักษณะ ได้แก่

1. แผนการจัดการเรียนรู้รายปี หรือรายภาค
2. แผนการจัดการเรียนรู้รายหน่วย
3. แผนการจัดการเรียนรู้รายคาบ

ชวลิต ชูกำแพง (2556: 93) ได้ให้ความหมายของแผนการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนล่วงหน้าอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรของครูผู้สอน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละครั้ง โดยใช้สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง เนื้อหา เวลา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เป็นไปอย่างเต็มศักยภาพ

บุญชม ศรีสะอาด (2556: 43) ได้ให้ความหมายของการวางแผนและเตรียมการสอนไว้ว่า เป็นการกำหนดไว้ล่วงหน้าว่า จะสอนใคร เนื้อหาใด สอนเมื่อใด สอนอย่างไร และเพื่อให้เกิดอะไร ซึ่งเมื่อถึงเวลาดังกล่าวจะดำเนินการสอนตามที่วางแผนไว้ ผู้สอนจะต้องคิดวางแผนและเตรียมการสอนล่วงหน้าอย่างละเอียดรอบคอบ เหมาะสม เพื่อให้สามารถดำเนินการสอนตามที่ได้

กำหนดไว้อย่างได้ผลดี การวางแผนการเตรียมการสอนมีหลายลักษณะ เช่น การวางแผนระยะสั้น ระยะปานกลาง ระยะยาว การวางแผนเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การวางแผนเรื่องหนึ่ง การวางแผน ครอบคลุมทุกเรื่อง ฯลฯ

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความหมายของแผนการเรียนรู้ สรุปได้ว่า แผนการจัดการ เรียนรู้ คือแผนการหรือโครงสร้างที่จัดทำไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อการปฏิบัติการสอนในวิชาหนึ่ง เป็นการเตรียมการสอนอย่างเป็นระบบและเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ไปสู่จุดมุ่งหมายการเรียนรู้และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถใช้ในการ วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไวล่วงหน้าได้อย่างเป็นระบบและเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อ ช่วยให้การเรียนการสอน บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและคนอื่น สามารถนำไปใช้สอนได้

### ความสำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้

มีผู้ให้ความสำคัญของแผนการเรียนรู้ ดังนี้

ภพ เลหาพิบูลย์ (2549) ให้ความสำคัญของแผนการสอน ดังนี้

- 1) ช่วยให้การสอนมีทิศทางที่แน่นอน ครูเลือกเนื้อหา เลือกใช้วิธีการสอน สื่อการเรียน การวัดผล ประเมินผลไวล่วงหน้าอย่างรอบคอบ
- 2) ครูมีความมั่นใจในการสอน สามารถจัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับจุดประสงค์ และเป็นไป ตามลำดับขั้นตอน
- 3) เป็นการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้กระบวนการ เรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) ประหยัดเวลาในการสอน
- 5) ช่วยให้สามารถติดต่อประสานกับบุคลากรและแหล่งวิทยาการอื่นได้
- 6) นักเรียนมีความศรัทธาในตัวครูผู้สอน
- 7) ครูคนอื่นสามารถนำแผนการสอนที่เตรียมไว้ไปใช้สอนแทนได้เมื่อมีเหตุจำเป็น
- 8) ถือเป็นผลงานการปฏิบัติการสอนของครูเป็นหลักฐานที่ใช้สำหรับปรับปรุงแก้ไขงานการสอน นั้นๆ ในครั้งต่อไปได้

ในขณะที่ ญัฐวุฒิ กิจรุ่งเรือง และคณะ (2549) ให้ความสำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

- 1) เพื่อให้เห็นความต่อเนื่องของการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร
- 2) เพื่อให้อาจารย์ผู้สอนสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและความต้องการของผู้เรียน

- 3) เพื่อให้สามารถเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ให้พร้อมก่อนทำการสอนจริง
- 4) เพื่อให้ผู้สอนมีความมั่นใจและเชื่อมั่นในการจัดการเรียนรู้
- 5) เพื่อให้เกิดการปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้จากข้อจำกัดที่พบ
- 6) เพื่อให้ผู้อื่นสอนแทนได้ในกรณีที่มีเหตุจำเป็น
- 7) เพื่อเป็นหลักฐานสำหรับการพิจารณาผลงานและคุณภาพในการปฏิบัติการสอน
- 8) เพื่อเป็นเครื่องบ่งชี้ความเป็นวิชาชีพของครูผู้สอน

นอกจากนี้ สุวิทย์ มูลคำ และคณะ (2550) กล่าวถึงความสำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

- 1) ทำให้เกิดการวางแผนวิธีสอนที่ดี วิธีเรียนที่ดี ที่เกิดจากการผสมผสานความรู้และจิตวิทยาการศึกษา
- 2) ช่วยให้ครูผู้สอนมีคู่มือการจัดการเรียนรู้ที่ทำไว้ล่วงหน้าด้วยตนเอง และทำให้ครูมีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้ได้ตามเป้าหมาย
- 3) ช่วยให้ครูผู้สอนทราบว่าการสอนของตนได้เดินไปในทิศทางใดหรือทราบว่าจะสอนอะไร ด้วยวิธีใด สอนทำไม สอนอย่างไร จะใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้อะไร จะวัดและประเมินผลอย่างไร
- 4) ส่งเสริมให้ครูผู้สอนเฝ้าศึกษาหาความรู้ ทั้งเรื่องหลักสูตร วิธีการจัดการเรียนรู้ จัดหาและใช้สื่อแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนการวัดและประเมินผล
- 5) ใช้เป็นคู่มือสำหรับครูที่มาสอน (จัดการเรียนรู้) แทนได้
- 6) แผนการจัดการเรียนรู้ที่นำไปใช้และพัฒนาแล้วจะเกิดประโยชน์ต่อวงการการศึกษา
- 7) เป็นผลงานทางวิชาการที่แสดงถึงความชำนาญและความเชี่ยวชาญของผู้สอนสำหรับประกอบการประเมินเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะครูให้สูงขึ้น

กล่าวโดยสรุปถึงความสำคัญของแผนการจัดการเรียนรู้ได้ว่า แผนการจัดการเรียนรู้จะช่วยให้ผู้สอนมีความมั่นใจในการสอน สามารถจัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับจุดประสงค์ และเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ใช้สื่อเหมาะสม มีการวัดและประเมินผลตามสภาพที่แท้จริง นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้อื่นสอนแทนได้ในกรณีที่มีเหตุจำเป็น และเป็นผลงานทางวิชาการที่แสดงถึงความชำนาญและความเชี่ยวชาญของผู้สอน สำหรับประกอบการประเมินเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะครูให้สูงขึ้น

## องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้

แผนการเรียนรู้ควรประกอบด้วยหัวข้อสำคัญ ดังนี้

กรมวิชาการ (2549) ได้นำเสนอแผนการเรียนรู้ว่าประกอบด้วยหัวข้อต่างๆ ดังนี้

1) หัวข้อแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย

ชื่อกลุ่มสาระ

ชั้น

ภาคเรียนที่

ชื่อแผน

เวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

2) จุดประสงค์การเรียนรู้

3) สารการเรียนรู้

4) กระบวนการจัดการเรียนรู้

5) กระบวนการวัดและประเมินผล

6) แหล่งการเรียนรู้

ในขณะที่ ญัฐวุฒิ กิจรุ่งเรือง และคณะ (2549) กล่าวว่า แผนการเรียนรู้ควรมีองค์ประกอบสำคัญ ดังต่อไปนี้

1) หัวเรื่อง (Heading)

2) สารสำคัญ (Concept)

3) จุดประสงค์การเรียนรู้ (Objective)

4) เนื้อหาสาระ (Content)

5) กิจกรรมการเรียนรู้ (Activities)

6) สื่อการเรียนรู้ (Material & Media)

7) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Assessment)

สำหรับ อารณ ใจเที่ยง (2551) กล่าวว่าแผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วยหัวข้อที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1) จุดประสงค์การเรียนรู้ / ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

2) สารการเรียนรู้

3) กระบวนการจัดการเรียนรู้

4) การวัดผล/ประเมินผลการเรียนรู้

5) แหล่งเรียนรู้

6) บันทึกผลการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของแผนการเรียนรู้ คือ 1) สาระสำคัญ 2) จุดประสงค์การเรียนรู้ 3) สาระการเรียนรู้ 4) กิจกรรมการเรียนรู้ 5) สื่อการเรียนรู้ และ 6) การวัดผลประเมินผล

### ขั้นตอนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

ณัฐวุฒิ กิจรุ่งเรือง และคณะ (2552) ได้เสนอแนวทางการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ไว้ดังต่อไปนี้

1) ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ และมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นของกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่จะจัดทำหลักสูตรเพื่อให้เข้าใจเป้าหมายและทิศทางของการจัดการเรียนรู้

2) วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น เพื่อกำหนดสาระการเรียนรู้ช่วงชั้นและกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี/รายภาค สาระการเรียนรู้ช่วงชั้น เป็นการกำหนดเนื้อหาที่จะต้องเรียนโดยคำนึงถึงจุดเน้นของหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียน ความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน จำนวนเวลาที่สอนในแต่ละสัปดาห์ วัยและระดับชั้น ส่วนการกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี/รายภาคนั้น เป็นการระบุถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของผู้เรียน ซึ่งจะเกิดหลังจากการเรียนรู้ในแต่ละปี/ภาค

3) วิเคราะห์สาระการเรียนรู้ช่วงชั้นและผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี/รายภาค เพื่อกำหนดเป็นสาระการเรียนรู้รายปี/รายภาค กล่าวคือเป็นเนื้อหาที่จะต้องเรียนให้สอดคล้องกับสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น รวมทั้งสอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน

4) นำผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี/รายภาค และสาระการเรียนรู้รายปี/รายภาค มาพิจารณาเพื่อจัดทำคำอธิบายรายวิชา

5) นำคำอธิบายรายวิชาที่กำหนดเป็นหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า หน่วยการเรียนรู้เปรียบเหมือนบทเรียนบทหนึ่งๆ ซึ่งประกอบด้วย เนื้อหาหลายเรื่องที่มีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้การจัดทำหน่วยอาจใช้หลักการบูรณาการหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้เข้าด้วยกัน โดยใช้วิชาใดวิชาหนึ่ง

เป็นแกน เช่น สังคมศึกษา แล้วนำลักษณะเนื้อหาของกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นที่มีความสัมพันธ์กันมา เชื่อมโยงเข้าด้วยกัน

6) นำหน่วยการเรียนรู้แต่ละหน่วยมาจัดทำแผนจัดการเรียนรู้เป็นรายหน่วย

7) นำแผนการจัดการเรียนรู้รายหน่วยมาจัดทำเป็นแผนจัดการเรียนรู้รายชั่วโมง ในขณะที่ อาภรณ์ ใจเที่ยง (2549) ได้เสนอขั้นตอนการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ดังนี้

1) วิเคราะห์คำอธิบายรายวิชา รายปี หรือรายภาค และหน่วยการเรียนรู้ที่สถานศึกษาจัดทำ ขึ้น เพื่อประโยชน์ในการเขียนรายละเอียดของแต่ละหัวข้อของแผนการจัดการเรียนรู้

2) วิเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังเพื่อนำมาเขียนเป็นจุดประสงค์การเรียนรู้โดยให้ ครอบคลุมพฤติกรรมทั้งด้านความรู้ ทักษะ/กระบวนการ เจตคติ และค่านิยม

3) วิเคราะห์สาระการเรียนรู้ โดยเลือกและขยายสาระที่เรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียนชุมชน และท้องถิ่น

4) วิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยเลือกรูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

5) วิเคราะห์กระบวนการประเมินผล โดยเลือกใช้วิธีการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้

6) วิเคราะห์แหล่งการเรียนรู้ โดยคัดเลือกสื่อการเรียนรู้ และแหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอก ห้องเรียน ให้เหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุป ขั้นตอนการเขียนแผนการเรียนรู้ ครูผู้สอนจะต้องดำเนินการตามลำดับ คือ ศึกษาหลักสูตร วิเคราะห์มาตรฐานและสาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและสมรรถนะสำคัญ คุณลักษณะอัน พึงประสงค์ กระบวนการจัดการเรียนรู้ กระบวนการวัดประเมินผล แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอก ห้องเรียน ทุกกระบวนการจะต้องสอดคล้องกับผู้เรียน สภาพและความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน

### รูปแบบของแผนการจัดการเรียนรู้

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2550) กล่าวถึง รูปแบบของแผนการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

แผนการจัดการเรียนรู้ที่.....

รายวิชา.....ชั้น.....ชื่อแผนหรือหน่วยการเรียนรู้.....

จำนวนเวลาที่สอน.....ชั่วโมง

### 1. จุดประสงค์การเรียนรู้

ระบุจุดประสงค์ให้ครบทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ทักษะ/กระบวนการ คุณธรรมจริยธรรม และค่านิยม.....

### 2. สารการเรียนรู้

ระบุเนื้อหาสาระหรือแนวคิดของเนื้อเรื่อง/สาระที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้ เรียงตามลำดับเป็นข้อๆ

### 3. กระบวนการจัดการเรียนรู้

3.1 ใช้กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.....

3.2 ใช้วัตกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ และเหมาะสมกับสารการเรียนรู้.....

3.3 มีลำดับขั้นตอนเป็นขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นปฏิบัติกิจกรรม และขั้นสรุปหลักการความคิดรวบยอด.....

### 4. การวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้

4.1 ประเมินความรู้.....

4.2 ประเมินผลการปฏิบัติ.....

4.3 เครื่องมือในการประเมิน.....

### 5. แหล่งการเรียนรู้

5.1 ระบุวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ตามลำดับของกิจกรรม.....

5.2 ระบุแหล่งเรียนรู้ สถานที่ต่างๆ ที่ผู้เรียนไปศึกษาเรียนรู้.....

5.3 ระบุบุคคล ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือปราชญ์ชาวบ้านที่เป็นวิทยากร.....

## 6. บันทึกผลการจัดการเรียนรู้

6.1 เขียนแสดงผลการจัดการเรียนรู้.....

6.2 เขียนปัญหาต่างๆ ที่พบจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้.....

6.3 เขียนข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครั้งต่อไป.....

ในขณะที่ สุวิทย์ มูลคำ และคณะ (2549) กล่าวถึงรูปแบบของแผนการจัดการเรียนรู้ดังนี้  
แผนการจัดการเรียนรู้ที่นิยมใช้กันมี 3 รูปแบบใหญ่ๆ คือ

1) แผนการจัดการเรียนรู้แบบบรรยาย เขียนโดยใช้ประเด็นทั้ง 10 ประเด็นมากำกับ แต่การลำดับกิจกรรมการเรียนการสอนจะเขียนเป็นเชิงบรรยายกิจกรรมที่ครูจัดเตรียมไว้โดยไม่ระบุว่านักเรียนทำอะไร

### ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้

แผนการจัดการเรียนรู้ที่.....

เรื่อง.....ระยะเวลา.....คาบ

1. สาระสำคัญ.....

2. จุดประสงค์การเรียนรู้ .....

3. จุดประสงค์ปลายทาง .....

4. จุดประสงค์นำทาง.....

4.1 .....

4.2 .....

4.3 .....

5. เนื้อหาสาระ.....

6. สื่อ/อุปกรณ์การเรียนการสอน.....

7. กิจกรรมการเรียนการสอน.....

8. การวัดและประเมินผล.....

9. กิจกรรมเสนอแนะ.....

10. บันทึกผลหลังสอน.....

10.1 ผลการสอน.....

10.2 ปัญหา/อุปสรรค.....

10.3 ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข .....

ลงชื่อ.....ผู้สอน

.....

2. แผนการจัดการเรียนรู้แบบตาราง เขียนโดยใช้ประเด็นสำคัญที่เป็นองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้มากำกับ และบรรจุองค์ประกอบสำคัญเหล่านั้นไปตามตารางเกือบทั้งหมด ดังตัวอย่างตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 : การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบตาราง

| จุดประสงค์              | เนื้อหา | กิจกรรม | สื่อ/อุปกรณ์ | กระบวนการ | การวัด<br>ประเมินผล |
|-------------------------|---------|---------|--------------|-----------|---------------------|
| จุดประสงค์การเรียนรู้ : |         |         |              |           |                     |
| .....                   | .....   | .....   | .....        | .....     | .....               |
| จุดประสงค์ปลายทาง :     |         |         |              |           |                     |
| .....                   | .....   | .....   | .....        | .....     | .....               |
| จุดประสงค์นำทาง :       |         |         |              |           |                     |
| 1. ....                 | .....   | .....   | .....        | .....     | .....               |
| 2. ....                 | .....   | .....   | .....        | .....     | .....               |
| 3. ....                 | .....   | .....   | .....        | .....     | .....               |

3. แผนการจัดการเรียนรู้แบบพิสดาร เป็นแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีรายละเอียดมากขึ้น การลำดับกิจกรรมการเรียนการสอน แยกเป็นกิจกรรมที่ครูปฏิบัติและสิ่งที่นักเรียนปฏิบัติซึ่งสอดคล้องกัน

### ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้

แผนการจัดการเรียนรู้ที่.....

เรื่อง.....ระยะเวลา.....คาบ

1. สาระสำคัญ.....
2. จุดประสงค์การเรียนรู้ .....
3. จุดประสงค์ปลายทาง .....
4. จุดประสงค์นำทาง.....
  - 4.1 .....
  - 4.2 .....
  - 4.3 .....
5. เนื้อหาสาระ.....
6. สื่อ/อุปกรณ์การเรียนการสอน.....
7. กิจกรรมการเรียนการสอน.....

| ขั้นตอนจุดประสงค์นำทาง | กิจกรรมการเรียนการสอน |          | วิธีวัดระหว่างเรียน |
|------------------------|-----------------------|----------|---------------------|
|                        | ครู                   | นักเรียน |                     |
|                        |                       |          |                     |
|                        |                       |          |                     |
|                        |                       |          |                     |

8. การวัดและประเมินผล.....
9. กิจกรรมเสนอแนะ.....
10. บันทึกผลหลังสอน.....
  - 10.1 ผลการสอน.....
  - 10.2 ปัญหา/อุปสรรค.....

### 10.3 ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข .....

ลงชื่อ.....ผู้สอน

.....

จากการศึกษารูปแบบของแผนการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว สรุปได้ว่า แผนการจัดการเรียนรู้ นั้นมีหลากหลายรูปแบบ ผู้สอนมีอิสระในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งจะต้อง ประกอบด้วยส่วนสำคัญต่างๆ อย่างครบถ้วนจึงจะสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ครอบคลุมและมี ประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามผู้สอนควรปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนที่กำหนดไว้ว่าให้ใช้รูปแบบ ใด ถ้าโรงเรียนมิได้กำหนดรูปแบบไว้จึงเลือกแบบที่ตนเองเห็นว่าสะดวกต่อการนำไปใช้

### 7.ลักษณะของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี

สุวิทย์ มูลคำและคณะ (2551: 59) ได้ให้ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ ดีดังนี้

1. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ไว้ชัดเจน (ในการสอนเรื่องนั้นๆ ต้องการให้ผู้เรียนเกิด คุณสมบัติอะไร หรือด้านใด)
2. กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนไว้ชัดเจน และนำไปสู่ผลการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ ได้จริง (ระบุบทบาทของครูผู้สอนและผู้เรียนไว้อย่างชัดเจนว่าจะต้องทำอะไร จึงจะทำให้การเรียนการ สอนบรรลุผล)
3. กำหนดสื่ออุปกรณ์หรือแหล่งเรียนรู้ไว้ชัดเจน (จะใช้สื่ออุปกรณ์หรือแหล่งเรียนรู้อะไรช่วย บ้าง และจะใช้อย่างไร)
4. กำหนดวิธีการวัดและประเมินผลไว้ชัดเจน (จะใช้วิธีการและเครื่องมือในการวัดและ ประเมินผลใด เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้)
5. ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ (ในกรณีที่มีปัญหาเมื่อมีการนำไปใช้ หรือไม่สามารถ กำหนดการจัดการเรียนรู้ตามแผนนั้นได้ก็สามารถปรับเปลี่ยนเป็นอย่างอื่นได้โดยไม่กระทบต่อ การ เรียนการสอนและผลการเรียนรู้)
6. มีความทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ ความเคลื่อนไหวต่างๆ และสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง ที่ผู้เรียนดำเนินชีวิตอยู่
7. แปลความได้ตรงกันแผนการจัดการเรียนรู้ที่เขียนขึ้นจะต้องสื่อความหมายได้ตรงกันเขียน ให้อ่านเข้าใจง่าย กรณีมีการสอนแทนหรือเผยแพร่ ผู้นำไปใช้สามารถเข้าใจและใช้ได้ตรงตาม จุดประสงค์ของผู้เขียนแผนการจัดการเรียนรู้

8. มีการบูรณาการแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดีจะสะท้อนให้เป็นการบูรณาการแบบองค์รวมของเนื้อหาสาระความรู้และวิธีการจัดการเรียนรู้เข้าด้วยกัน

9. มีการเชื่อมโยงความรู้ไปใช้อย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำความรู้และประสบการณ์เดิมมาเชื่อมโยงกับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ และนำไปใช้ในชีวิตจริงกับการเรียนในเรื่องต่อไป

## 2.กระบวนการแบบกลุ่มร่วมมือ (Cooperative Learning)

### 1. ความหมายของการจัดการเรียนแบบร่วมมือ

ชัยวัฒน์ วรรณพงษ์ (2551: 8) กล่าวว่า วิธีการเรียนแบบร่วมมือผู้เรียนจะรวมกันเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 2 – 6 คน ซึ่งสมาชิกมีความรู้ความสามารถแตกต่างกันให้ผู้เรียนแบ่งปันความรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับผิดชอบต่อการเรียนของตนและเพื่อนด้วยผลสำเร็จของแต่ละคน เป็นความสำเร็จของกลุ่มด้วย

บุญชม ศรีสะอาด (2551: 122) กล่าวว่า การเรียนแบบร่วมมือเป็นวิธีการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนร่วมมือกันในการเรียน ซึ่งมีวิธีการดังนี้

1. ครูสอนบทเรียน
2. นักเรียน 4 คน ทำงานร่วมกันตามที่ครูกำหนด มีการเปรียบเทียบคำตอบ ชักถาม ตรวจสอบกัน
3. แนะนำให้คนเก่งอธิบายแบบฝึกหัดให้เพื่อน
4. เมื่อเรียนจบบทเรียนให้ทุกคนทำแบบทดสอบสั้นๆ ด้วยตนเอง
5. ตรวจสอบผลการทดสอบ หาค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม
6. นักเรียนคนใดทำได้ดีขึ้น ครูจะชมเชยและกลุ่มใดทำได้ดีขึ้นก็จะได้รับคำชมเชย

จันทรา ตันติพงศานุรักษ์ (2547: 36) กล่าวว่า การจัดการเรียนแบบร่วมมือเป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนรูปแบบหนึ่งที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้นักเรียนลงมือปฏิบัติงานเป็นกลุ่มย่อย ๆ เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน สนับสนุนให้มีการช่วยเหลือกันจนบรรลุผลตามเป้าหมาย ตลอดจนส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะหรือทีมตามระบอบประชาธิปไตย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนการสอนของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ที่ต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ การทำงานร่วมกันด้วยความสุขและสร้างสรรค์

วิชรากรณ์ กองมณี (2549: 19) ให้ความหมายว่าการเรียนแบบร่วมมือหมายถึง การที่ผู้เรียนปฏิสัมพันธ์และร่วมมือกันรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนในกลุ่ม เพื่อให้เกิดความสำเร็จจากการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน

สุคนธ์ ทองแมน (2549: 21) ให้ความหมายว่า เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่แบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มเล็กประมาณ 2 – 5 คน สมาชิกแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกันทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกันคือความสำเร็จของกลุ่ม

สลาวิน (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. 2548: 6 : อ้างอิงมาจาก Slavin. 1977: 3) ได้กล่าวสรุปว่า การเรียนแบบร่วมมือเป็นการเรียนรู้ที่นักเรียนต้องร่วมมือกันรับผิดชอบงานของกลุ่มร่วมกัน โดยที่กลุ่มจะประสบผลสำเร็จได้ เมื่อสมาชิกทุกคนได้เรียนรู้บรรลุตามจุดมุ่งหมายเช่นเดียวกัน นั่นคือการเรียนเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

อาเทซท์ และนิวแมน (มัทธินา เหล็กกล้า. 2548: 19 อ้างอิงมาจาก Artzt and Nuwman. 1990: 448 – 449) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้แบบร่วมมือว่า เป็นแนวทางเกี่ยวกับการที่ผู้เรียนทำการเรียน การแก้ปัญหาร่วมมือกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งสมาชิกคนในกลุ่มประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกในกลุ่มทุกคนต้องระลึกเสมอว่าเขาเป็นส่วนสำคัญของกลุ่มความสำเร็จหรือความล้มเหลวของกลุ่มเป็นความสำเร็จหรือความล้มเหลวของทุกคนในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สมาชิกทุกคนต้องแสดงความคิดเห็นและช่วยเหลือกันให้เกิดการเรียนรู้ในการแก้ปัญหา ครูมีบทบาทเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ จัดหาและชี้แนะแหล่งข้อมูลในการเรียนรู้ของนักเรียน นักเรียนเป็นแหล่งข้อมูลในการเรียนรู้ของนักเรียน นักเรียนเป็นแหล่งความรู้ซึ่งกันและกันในกระบวนการเรียนรู้

วิลเลียม สุนทรโรจน์ (2549: 21) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ เป็นวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้แต่ละคนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการเรียนรู้ และในความสำเร็จของกลุ่ม ทั้งโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแบ่งปันทรัพยากรการเรียนรู้ รวมทั้งการเป็นกำลังใจแก่กันและกัน คนที่เรียนเก่งจะช่วยเหลือคนที่อ่อนกว่า สมาชิกในกลุ่มไม่เพียงแต่รับผิดชอบต่อการเรียนของตนเองเท่านั้น หากแต่จะต้องร่วมรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของเพื่อนสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ความสำเร็จของแต่ละบุคคลคือความสำเร็จของกลุ่ม การเรียนแบบกลุ่มร่วมมือสามารถนำมาใช้กับการเรียนทุกวิชาและทุกระดับชั้น และจะมีประสิทธิผลยิ่งขึ้นกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนในด้านการแก้ปัญหา การกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ การคิดแบบหลากหลาย การปฏิบัติภารกิจที่ซับซ้อน การเน้นคุณธรรม จริยธรรม การเสริมสร้างประชาธิปไตยในชั้นเรียน ทักษะทางสังคม การสร้างนิสัยความรับผิดชอบร่วมกัน และความร่วมมือภายในกลุ่ม

สุคนธ์รัตน์ กระพี้แดง (2548: 21) กล่าวว่า การเรียนแบบร่วมมือ คือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยให้นักเรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มแบบละความสามารถ มีทั้งนักเรียนเก่ง ปานกลาง และเรียนอ่อน กลุ่มประมาณ 4 คน โดยที่สมาชิกในกลุ่มทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบของตนเองและงานของกลุ่ม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้กำลังใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้ทุกคนในกลุ่มได้เรียนรู้บรรลุตามจุดประสงค์และคะแนนจากความสำเร็จของแต่ละคนจะเป็นความสำเร็จ

ของกลุ่ม รวมทั้งทุกคนเห็นคุณค่าในความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งจะเป็นพื้นที่ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไปในภายหน้า

ศรีสุตา ญาติปลื้ม (2547: 35) สรุปว่า การเรียนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ หมายถึง การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยแบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ สมาชิกภายในกลุ่มมีประมาณ 4-6 คน มีความแตกต่างกัน ด้านความรู้ ความสามารถ โดยเป้าหมายของการเรียนแบบร่วมมือกันเรียนรู้ คือ สมาชิกในกลุ่มมีบทบาทเท่าเทียมกันในการทำใหกลุ่มประสบผลสำเร็จ ได้พัฒนาทักษะทางสังคมในการทำงานเป็นกลุ่ม พึ่งพาและสนับสนุนเพื่อนทุกคนในกลุ่มให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

จากการศึกษาความหมายของการเรียนแบบร่วมมือ สามารถสรุปได้ว่า การจัดการเรียนแบบร่วมมือหมายถึง การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ นักเรียนรู้จักวิธีการทำงานกลุ่มการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยสมาชิกในกลุ่ม ตระหนักว่าแต่ละคนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

## 2. ความสำคัญของการจัดการเรียนแบบกลุ่มร่วมมือ

ยุทธศาสตร์การจัดการเรียนรู้ หรือวิธีสอนเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุจุดหมายที่กำหนด การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือกันเรียนรู้เป็นการพัฒนานักเรียนในด้านวิชาการเป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งเป็นการส่งเสริมทักษะทางสังคมให้กับนักเรียน โดยให้นักเรียนในแต่ละกลุ่มย่อยลงมือปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันจนประสบผลสำเร็จของจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ร่วมกันทุกคน ในปัจจุบันครูผู้สอนเป็นจำนวนมาก เน้นพัฒนาผู้เรียนในด้านวิชาการ โดยไม่เน้นการพัฒนาทักษะทางสังคม นอกจากนี้ครูผู้สอน มักจะส่งเสริมให้นักเรียนแข่งขันหรือเรียนตามลำพัง ซึ่งการสอนทั้งสองอย่างไม่ได้คำนึงถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนคนอื่น ๆ ในชั้น สภาพการเรียนการสอนดังกล่าว ก่อให้เกิดผลเสียหลายประการแก่นักเรียนกล่าวคือการสอนแบบแข่งขันทำให้เกิดผู้ชนะและผู้แพ้ โดยผู้ชนะจะดีใจ สำหรับผู้แพ้จะเสียใจ ซึ่งสัดส่วนของผู้ชนะจะมีน้อยกว่าผู้แพ้มาก มีผลทำให้นักเรียนส่วนใหญ่เกิดความเครียดและไม่มีความสุขในการเรียน ส่วนการเรียนตามลำพังนั้นนักเรียนแต่ละคนจะตั้งหน้าตั้งตาเรียนไม่สนใจเพื่อนรอบข้าง พยายามทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ครูผู้สอนมอบหมายให้ได้มากที่สุด ไม่มีการช่วยเหลือใครจนทำให้เป็นคนไม่มีน้ำใจ และไม่มีความซื่อสัตย์ แต่การจัดการเรียนแบบการจัดการเรียนแบบร่วมมือกันเรียนรู้เท่ากับเป็นการเตรียมนักเรียนให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมประชาธิปไตยได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

บุญชม ศรีสะอาด (2548: 122) กล่าวถึงข้อดีของการเรียนแบบร่วมมือกันไว้หลายประการ คือผู้เรียนได้ร่วมกันเรียนรู้ได้ดี การซักถามทำให้เกิดความกล้าและได้ทราบคำตอบในเรื่องที่ตนสนใจ

หรือยังไม่กระจ่าง การอธิบายให้เพื่อนฟังจะทำให้ผู้อธิบายมีความแม่นยำในเรื่องที่เรียนมากขึ้นเพื่อน ๆ ที่ฟังเกิดความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง ผู้เรียนได้พัฒนาการทำงานเป็นกลุ่มให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น คนอ่อนได้เรียนรู้จากคนที่เก่งกว่าซึ่งมีความตั้งใจช่วยเหลือเพื่อน ๆ เพื่อยกระดับผลงานของกลุ่มให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลกับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2548: 40) ได้กล่าวว่าการเรียนแบบร่วมมือมีความสำคัญต่อนักเรียน ดังนี้

1. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกทุกคน เพราะทุกคนร่วมมือในการทำงานกลุ่มและทุกคนมีส่วนร่วมเท่าเทียมกัน
2. สมาชิกทุกคนมีโอกาส คิด พูด แสดงออก แสดงความคิดเห็นและลงมือกระทำอย่างเท่าเทียมกัน
3. ส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือกัน เช่น นักเรียนที่เก่งช่วยเหลือนักเรียนที่ไม่เก่งทำให้นักเรียนที่เก่งเกิดความภาคภูมิใจ รู้จักเสียสละเวลา ส่วนคนที่ไม่เก่งเกิดความซาบซึ้งในน้ำใจของเพื่อน
4. ส่งเสริมให้รู้จักคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจเลือก เพราะมีการเรียนร่วมกันคิดเกิดการระดมความคิด นำข้อมูลมาพิจารณาร่วมกัน
5. ส่งเสริมทักษะทางสังคม เช่นการอยู่ร่วมกันด้วยมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เข้าใจกันและกัน อีกทั้งเสริมทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นกลุ่มสิ่งเหล่านี้จะส่งเสริม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น

จันทรา ตันติพงศานุรักษ์ (2547: 37) กล่าวว่า การจัดการเรียนแบบร่วมมือมีข้อดี มีคุณลักษณะและประสิทธิภาพของการเรียนรู้ในลักษณะและประสิทธิภาพของการเรียนรู้ในลักษณะดังกล่าวไว้ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาความเชื่อมั่นของนักเรียน
2. ช่วยพัฒนาความคิดของนักเรียน
3. ช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
4. ช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการเรียน
5. ทำให้นักเรียนมีวิสัยทัศน์ หรือมุมมองกว้างขึ้น
6. ช่วยให้นักเรียนมีการปรับตัวในสังคมที่ดีขึ้น

สุคนธ์ ทองแมน (2549: 29) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนแบบร่วมมือว่าการเรียนแบบร่วมมือสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะกระบวนการเรียนรู้ทักษะทางสังคม เป็นการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง ทำให้มีความเข้าใจลึกซึ้ง ส่งเสริมให้เห็นคุณค่าและภาคภูมิใจในตนเอง ทำให้ผู้เรียนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การเรียนแบบร่วมมือมีความสำคัญคือ ทำให้นักเรียน มีกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล มีความรับผิดชอบงานของตนเองและงานส่วนรวมร่วมกันมี ปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่มของนักเรียนมีทักษะการทำงานกลุ่มเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

### 3. องค์ประกอบพื้นฐานของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ

การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือจะมีประสิทธิภาพถ้าสมาชิกภายในกลุ่มมองเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 5 ประการคือ (กรม วิชาการ. 2550: 5–8)

1. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของนักเรียนในทางบวกหมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มทำงานมี เป้าหมายร่วมกัน มีการทำงานรวมกัน โดยที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานนั้น มีการแบ่งปัน วัสดุอุปกรณ์ ข้อมูลต่างๆ ในการทำงานทุกคนมีบทบาทหน้าที่และประสบความสำเร็จร่วมกัน ครูผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมให้นักเรียนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในทางบวกได้หลายวิธี เช่น

1.1 การกำหนดเป้าหมายของกลุ่มแต่ละคนลงมือเรียนและต้องแน่ใจว่าสมาชิกคนอื่น เรียนรู้ไปพร้อมๆ กัน

1.2 การกำหนดรางวัลร่วมกัน ถ้าทุกคนได้ตามเกณฑ์ที่ครูกำหนดไว้แต่ละคนจะได้รับ คะแนน Bonus เท่าเทียมกันทุกคน

1.3 การกำหนดให้ใช้วัสดุอุปกรณ์ หรือสื่อการเรียนอื่นๆ ร่วมกัน แต่ละคนจะได้วัสดุ เพียง 1 ส่วนของทั้งหมดที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานกลุ่ม

1.4 การกำหนดบทบาทสมาชิกในกลุ่มให้แต่ละคนมีหน้าที่ในกลุ่ม เช่น ผู้อ่าน ผู้ตรวจสอบ ผู้บันทึก ผู้ให้กำลังใจ ผู้จัดหาวัสดุ

2. การปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดในระหว่างการทำงานกลุ่มเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักเรียนช่วยเหลือสมาชิกให้ประสบความสำเร็จ โดยทำกิจกรรมต่อไปนี้

2.1 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2.2 อธิบายความรู้ให้เพื่อนในกลุ่มฟัง

กิจกรรมดังกล่าวจะให้นักเรียนได้ติดต่อกันโดยตรง เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และการให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งจะก่อให้เกิดลักษณะการทำงานกลุ่มที่มีสมาชิกในกลุ่มมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด

3. การตรวจสอบความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคน เป็นกิจกรรมที่ทำเพื่อตรวจสอบให้แน่ใจว่าสมาชิกทุกคนมีความรับผิดชอบต่องานกลุ่ม ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี เช่น

3.1 ดูแลเพื่อน ๆ ให้ปฏิบัติตามหน้าที่

3.2 รักษาระเบียบในการทำงานและรักษาเวลา

3.3 ไม่ก้าวก่ายหน้าที่ผู้อื่น

3.4 กำหนดหน้าที่ของสมาชิกทุกคนในกลุ่มตามความเหมาะสม

3.5 การทดสอบรายบุคคล

3.6 สุ่มถามปากเปล่าสมาชิกในกลุ่ม หรือสุ่มตรวจงานของสมาชิกในกลุ่ม

3.7 สังเกตและบันทึกการทำงานของสมาชิก

3.8 กำหนดให้สมาชิก 1 คน ในกลุ่มเป็นผู้ตรวจสอบความเข้าใจของสมาชิกเกี่ยวกับงาน

กลุ่ม

4. ทักษะระหว่างบุคคลและทักษะการทำงานกลุ่มย่อยเป็นทักษะที่นักเรียนควร ได้รับการฝึกฝนก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อื่น ๆ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานกลุ่มประสบความสำเร็จเช่น

4.1 การทำความรู้จักและไว้วางใจผู้อื่น

4.2 การสื่อสารที่ถูกต้องและเที่ยงตรง

4.3 การใช้ภาษาสุภาพ เหมาะสมกับโอกาส

4.4 การให้กำลังใจในการทำงานร่วมกันด้วยคำพูดหรือการแสดงความสนใจ

4.5 การยอมรับและช่วยเหลือกัน

4.6 การแก้ปัญหาความขัดแย้ง

5. กระบวนการกลุ่ม ทุกคนที่เป็นสมาชิกจะต้องร่วมรับผิดชอบต่อการเรียนของสมาชิกในกลุ่ม

#### 4. องค์ประกอบของการเรียนแบบร่วมมือ

ทิตนา แคมมณี (อ้างอิงถึงใน Johnson and Johnson. 1994: 31-37) ได้สรุปว่า Cooperative Learning มีองค์ประกอบ ที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในทางบวก (Positive Interdependent) หมายถึงการพึ่งพากันในทางบวก แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การพึ่งพากันเชิงผลลัพธ์ คือการพึ่งพากันในด้านการได้รับผลประโยชน์จากความสำเร็จของกลุ่มร่วมกัน ซึ่งความสำเร็จของกลุ่มอาจจะเป็นผลงานหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกลุ่ม ในการสร้างการพึ่งพากันในเชิงผลลัพธ์ได้ด้นั้น ต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนทำงาน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน จึงจะเกิดแรงจูงใจให้ผู้เรียนมีการพึ่งพาซึ่งกันและกันสามารถร่วมมือกันทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ และการพึ่งพาในเชิงวิธีการ คือการพึ่งพากันในด้านกระบวนการทำงานเพื่อให้งานกลุ่มสามารถบรรลุได้ตามเป้าหมาย ซึ่งต้องสร้างสภาพการณ์ให้ผู้เรียนแต่ละคนในกลุ่มได้รับรู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อความสำเร็จของกลุ่มในการสร้างสภาพการพึ่งพากันในเชิงวิธีการ มีองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 การทำให้เกิดการพึ่งพาทรัพยากรหรือข้อมูล (Resource Interdependence) คือแต่ละบุคคลจะมีข้อมูลความรู้เพียงบางส่วนที่เป็นประโยชน์ต่องานของกลุ่ม ทุกคนต้องนำข้อมูลมารวมกันจึงจะทำงานสำเร็จได้ ในลักษณะที่เป็นการให้งานหรืออุปกรณ์ที่ทุกคนต้องทำหรือ

ใช้ร่วมกัน

1.2 ทำให้เกิดการพึ่งพาเชิงบทบาทของสมาชิก (Role Interdependence) คือ การกำหนดบทบาทของการทำงานให้แต่ละบุคคลในกลุ่ม และการทำให้เกิดการพึ่งพาเชิงภาระงาน (Task Interdependence) คือ แบ่งงานให้แต่ละบุคคลในกลุ่มมีทักษะที่เกี่ยวข้องกัน ถ้าสมาชิกคนใดคนหนึ่งทำงานของตนไม่เสร็จ จะทำให้สมาชิกคนอื่นไม่สามารถทำงานในส่วนที่ต่อเนื่องได้

2. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม (Face to Face Pro-motive Interdependence) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนช่วยเหลือกัน มีการติดต่อสัมพันธ์กัน การอภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด การอธิบายให้สมาชิกในกลุ่มได้เกิดการเรียนรู้ การรับฟังเหตุผลของสมาชิกในกลุ่ม การมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงระหว่างสมาชิกในกลุ่มได้เกิดการเรียนรู้ การรับฟังเหตุผลของสมาชิกภายในกลุ่ม จะก่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการคิดของผู้เรียน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รู้จักการทำงานร่วมกันทางสังคม จากการช่วยเหลือสนับสนุนกัน การเรียนรู้เหตุผลของกันและกัน ทำให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานของตนเอง จากการตอบสนองทางวาจา และท่าทางของเพื่อนสมาชิกช่วยให้รู้จักเพื่อนสมาชิกได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

3. ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคล (Individual Accountability) หมายถึง ความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของสมาชิกแต่ละคน โดยต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ต้องรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองและเพื่อนสมาชิก ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสามารถและความรู้ที่แต่ละคนจะได้รับ มีการตรวจสอบเพื่อความแน่ใจว่า ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลหรือไม่ โดยประเมินผลงานของสมาชิกแต่ละคน ซึ่งรวมกันเป็นผลงานของกลุ่มให้ข้อมูลย้อนกลับทั้งกลุ่มและรายบุคคลให้สมาชิกทุกคนรายงานหรือมีโอกาสแสดงความคิดเห็นโดยทั่วถึง ตรวจสอบสรุปผลการเรียนเป็นรายบุคคลหลังจบบทเรียน เพื่อเป็นการประกันว่าสมาชิกทุกคนในกลุ่มรับผิดชอบทุกอย่างร่วมกับกลุ่ม ทั้งนี้สมาชิกทุกคนในกลุ่มจะต้องมีความมั่นใจ และพร้อมที่จะได้รับการทดสอบเป็นรายบุคคล

4. การใช้ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะการทำงานกลุ่มย่อย (Interpersonal and Small Group Skills) หมายถึง การมีทักษะทางสังคม (Social Skill) เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข คือ มีความเป็นผู้นำ รู้จักตัดสินใจ สามารถสร้างความไว้วางใจ รู้จักติดต่อสื่อสาร และสามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับ การทำงานร่วมกันที่จะช่วยให้การทำงานกลุ่มประสบความสำเร็จ

5. กระบวนการทำงานของกลุ่ม (Group Processing) หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ของกลุ่ม โดยผู้เรียนจะต้องเรียนรู้จากกลุ่มให้มากที่สุด มีความร่วมมือทั้งด้านความคิด การทำงาน และความรับผิดชอบร่วมกันจนสามารถบรรลุเป้าหมายได้ การที่จะช่วยให้การดำเนินงานของกลุ่มเป็นไปได้อย่าง

มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายนั้น กลุ่มจะต้องมีหัวหน้าที่ดี สมาชิกดี และกระบวนการทำงานดี นั่นคือ มีการเข้าใจในเป้าหมายการทำงานร่วมกันในกระบวนการนี้สิ่งที่สำคัญ คือการประเมินทั้งในส่วนที่เป็นวิธีการทำงานของกลุ่ม พฤติกรรมของสมาชิกกลุ่ม และผลงานของกลุ่ม โดยเน้นการประเมินคะแนนของผู้เรียนแต่ละคนในกลุ่มมาเป็นคะแนนกลุ่มเพื่อตัดสินความสำเร็จของกลุ่มด้วย ประเมินกระบวนการทำงานกลุ่ม ประเมินหัวหน้า และประเมินสมาชิกกลุ่มทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญของกระบวนการกลุ่มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของกลุ่มได้

### 5. รูปแบบการสอนแบบร่วมมือ

รูปแบบการสอนแบบกลุ่มร่วมมือมีหลายกลุ่มแนวคิดแต่กลุ่มของกลุ่มสลาวินเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลายมีดังต่อไปนี้

1. STAD (Student Teams Achievement Division) เป็นรูปแบบการสอนที่พัฒนาโดย Slavin มีการจัดกลุ่มนักเรียนเป็นกลุ่มเล็กๆ กลุ่มละ 4 คน ระดับความสามารถแตกต่างกัน (Heterogeneous Teams) คือ นักเรียนเก่ง 1 คน ปานกลาง 2 คน และอ่อน 1 คน ครูกำหนดบทเรียนและการทำงานของกลุ่มไว้แล้ว โดยครูทำการสอนบทเรียนให้นักเรียนทั้งชั้น แล้วให้กลุ่มทำงานกำหนดนักเรียนในกลุ่มช่วยเหลือกัน เด็กเก่งช่วยตรวจงานและอธิบายเพื่อให้เข้าใจถูกต้องก่อนการสอบของสมาชิกในกลุ่มมาหาค่าเฉลี่ยเป็นคะแนนฐาน และมีการให้รางวัลกลุ่มที่ทำคะแนนได้ดีกว่าเดิม มีการให้รางวัลกับกลุ่มที่ได้คะแนนสูงถึงเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2. TGT (Teams-Games-Tournament) เป็นรูปแบบการสอนที่คล้ายกับ STAD แต่เป็นการจูงใจในการเรียนเพิ่มขึ้นโดยใช้การแข่งขันเกมทางวิชาการแทนการทดสอบย่อย การแข่งขันเกมทางวิชาการจะมีการจัดนักเรียนเข้าเป็นกลุ่มที่มีความสามารถเท่า ๆ กัน (Homogeneous Tournament Teams) มาแข่งขันเกมทางวิชาการ ซึ่งมีการเคลื่อนย้ายกลุ่มใหม่ทุกสัปดาห์หรือคาบ โดยเทคนิคการจัดกิจกรรม TGT เป็นเทคนิครูปแบบหนึ่งในการสอนแบบร่วมมือและมีลักษณะของกิจกรรมคล้ายกันกับ STAD แต่เพิ่มเกมและการแข่งขันเข้ามาด้วย เหมาะสำหรับการจัดการเรียนการสอนในจุดประสงค์ที่มีคำตอบถูกต้องเพียงคำตอบเดียว

องค์ประกอบ 4 ประการ ของ TGT

1. การสอน เป็นการนำเสนอความคิดรวบยอดใหม่หรือบทเรียนใหม่ อาจเป็นการสอนตรงหรือจัดในรูปแบบของการอภิปราย หรือกลุ่มศึกษา
2. การจัดทีม เป็นขั้นตอนการจัดกลุ่ม หรือจัดทีมของนักเรียน โดยจัดให้คละกันทั้งเพศ และความสามารถและทีมจะต้องช่วยกันและกัน ในการเตรียมความพร้อมและความเข้มแข็งให้สมาชิกทุกคน
3. การแข่งขัน การแข่งขันมักจัดในช่วงท้ายสัปดาห์หรือท้ายบทเรียน ซึ่งจะใช้คำถามเกี่ยวกับเนื้อหาที่เรียนมาในข้อ 1 และผ่านการเตรียมความพร้อมของทีมมาแล้วการจัดโต๊ะแข่งขันจะมีหลาย

โต๊ะ แต่ละโต๊ะจะมีตัวแทนของกลุ่ม/ทีม แต่ละทีมมาร่วมแข่งขันทุกโต๊ะการแข่งขันควรเริ่มดำเนินการเพื่อนำไปเทียบหาค่าคะแนนโบนัส

4. การยอมรับความสำเร็จของทีมให้นำคะแนนโบนัสของแต่ละคนในทีมมารวมกันเป็นคะแนนของทีม และหาค่าเฉลี่ยทีมที่มีค่าสูงสุด จะได้รับการยอมรับให้เป็นทีมชนะเลิศ โดยอาจเรียกชื่อทีมที่ได้ชนะเลิศกับรองลงมา โดยใช้ชื่อเก๋ๆ ก็ได้ หรืออาจให้นักเรียนตั้งชื่อเองและควรประกาศผลการแข่งขันในที่สาธารณะด้วย

#### ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1. ครูสอนความคิดรวบยอดใหม่หรือบทเรียนใหม่ โดยอาจใช้ใบความรู้ให้นักเรียนได้ศึกษาหรือใช้กิจกรรมการศึกษาหาความรู้รูปแบบอื่นตามที่ครูเห็นว่าเหมาะสม

2. แบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มๆ ละ 4 – 5 คน เพื่อปฏิบัติตามใบงาน

3. นักเรียนแต่ละกลุ่มเตรียมความพร้อมให้กับสมาชิกในกลุ่มทุกคน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในบทเรียนและพร้อมที่จะเข้าสู่สนามแข่งขัน

4. แต่ละกลุ่มประเมินความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของสมาชิกในกลุ่ม โดยอาจตั้งคำถามขึ้นมาเองและให้สมาชิกกลุ่มทดลองตอบคำถาม

5. สมาชิกกลุ่มช่วยกันอธิบายเพิ่มเติมในจุดที่บางคนยังไม่เข้าใจ

6. ครูจัดให้มีการแข่งขัน โดยใช้คำถามตามเนื้อหาในบทเรียน

7. จัดการแข่งขันเป็นโต๊ะ โดยแต่ละโต๊ะจะมีตัวแทนของทีมต่างๆ ร่วมแข่งขัน อาจให้แต่ละทีมส่งชื่อผู้แข่งขันแต่ละโต๊ะมาก่อนและเป็นความลับ

8. ทุกโต๊ะแข่งขันจะเริ่มดำเนินการแข่งขันพร้อมๆ กันโดยกำหนดเวลาให้

9. เมื่อการแข่งขันจบลง ให้แต่ละโต๊ะจัดลำดับผลการแข่งขัน และให้หาค่าคะแนนโบนัส

10. ผู้เข้าร่วมแข่งขันกลับไปเข้ากลุ่มเดิมของตนพร้อมด้วยนำคะแนนโบนัสไปด้วย

11. นักเรียนแต่ละกลุ่มนำคะแนนโบนัสของแต่ละคนมารวมกันเป็นคะแนนของทีมหาค่าเฉลี่ยที่ได้ค่าเฉลี่ย (อาจใช้คะแนนโบนัสรวมกันก็ได้) สูงสุด จะได้รับการยอมรับเป็นทีมชนะเลิศและรองลงไป

12. ให้ตั้งชื่อทีมชนะเลิศและรองลงมา

13. ครูประกาศผลการแข่งขันในที่สาธารณะเช่น ปิดประกาศที่บอร์ด ลงข่าวหนังสือพิมพ์หรือประกาศหน้าเสาธง

3. TAI (Team Assisted Individualization) เป็นรูปแบบการสอนที่ผสมผสานแนวคิดระหว่างความร่วมมือกับการเรียนรู้กับการสอนรายบุคคล (individualized instruction) รูปแบบของ TAI จะเป็นการประยุกต์ใช้กับการสอนคณิตศาสตร์ สำหรับระดับประถมศึกษาปีที่ 3 – 6 สมาชิกกลุ่มมี 4 คน มีการจัดกลุ่มนักเรียนเหมือน TGT แต่ไม่มีการแข่งขันเกมทางวิชาการ แต่ครูเรียกเด็กที่มีความรู้

ระดับเดียวกันของแต่ละกลุ่มมาสอนตามความยากง่ายของเนื้อหา วิธีที่สอนจะแตกต่างกันเด็กกลับไปกลุ่มของตน และต่างคนต่างทำงานที่ได้รับมอบหมาย แต่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทุกคนต่างทำข้อสอบ โดยไม่มีการช่วยเหลือมีการให้รางวัลกลุ่มที่ทำคะแนนได้ดีกว่าเดิม

4. CIRC (Cooperative Integrated Reading and Composition) เป็นรูปแบบ การสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้แบบผสมผสานที่มุ่งพัฒนาขึ้นเพื่อสอนการอ่านและการเขียนสำหรับนักเรียนประถมศึกษาตอนปลายโดยเฉพาะ สมาชิกในกลุ่มมี 4 คน มีพื้นความรู้เท่ากัน 2 คน อีก 2 คนก็เท่ากัน แต่ต่างระดับความรู้กัน 2 คน ครูจะเรียกคู่ที่มีความรู้ระดับเท่ากันจากทุกกลุ่มมาสอนแล้วให้กลับเข้ากลุ่มจากนั้นให้คู่ต่อไปจากทุกกลุ่มมาสอนอีก คะแนนของกลุ่มพิจารณาจากคะแนนสอบของสมาชิกกลุ่มเป็นรายบุคคล

5. Jigsaw ผู้ที่คิดค้นการสอนแบบ Jigsaw เริ่มแรกคือ Elliot-Aronson และคณะ (1978) หลังจากนั้น Slavin ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาปรับขยายเพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบ การสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นรูปแบบการสอนที่เหมาะสมกับวิชาที่เกี่ยวข้องกับการ บรรยายความรู้ความเข้าใจมากกว่าพัฒนาทักษะ เทคนิคนี้ใช้สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 – 6 สมาชิกในกลุ่มมี 6 คนความรู้ต่างระดับกันสมาชิกแต่ละคนไปเรียนร่วมกับสมาชิกของกลุ่มอื่นๆ ในหัวข้อที่ต่างกันออกไป แล้วทุกคนกลับมากลุ่มของตน สอนเพื่อนในสิ่งที่ตนไปเรียนร่วมกับสมาชิกของกลุ่มอื่นๆ มา การประเมินผลเป็นรายบุคคลแล้วรวมเป็นคะแนนของกลุ่มอาจเรียกวิธีการนี้ว่า การเรียนแบบกลุ่มร่วมมือโดยข้ามกลุ่ม และนอกจากนี้ยังมีเทคนิคการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมืออื่นๆ ดังนี้

5.1 เทคนิค (Co-op Co-op) นี้ เหมาะที่จะให้จัดกิจกรรมเพื่อฝึกทักษะการอ่านออกเสียงภาษาไทย ภาษาอังกฤษ การทำรายงาน การทำโครงงาน และวิชาอื่น ๆ ที่ครูคิดว่าเหมาะสมที่จะใช้เทคนิคนี้ เทคนิคการจัดกิจกรรมแบบกลุ่มร่วมมือทั้ง 4 แบบ ที่กล่าวมาแล้ว ครูสามารถนำไปประยุกต์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนตามความเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้ นักเรียนรู้จักเรียนรู้ร่วมกัน ช่วยเหลือกัน และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี เพราะกระบวนการของกลุ่มจะมุ่งเน้นการฝึกฝนองค์ความรู้ และจบลงด้วยเกมและการแข่งขัน

5.2 เทคนิคการเรียนรู้แบบสืบสวนเป็นกลุ่ม (Group Investigation: GI) เป็นเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือ จัดผู้เรียนเพื่อเตรียมการทำโครงงานกลุ่มหรือทำงานที่ครูมอบหมาย เทคนิคนี้เหมาะสำหรับการสืบค้นความรู้หรือแก้ปัญหาเพื่อหาคำตอบในประเด็นที่สนใจ เช่น การเรียนรู้ชีววิทยาหรือสิ่งแวดล้อม ขั้นตอนการเรียนรู้ประกอบด้วย

5.2.1 ผู้สอนหรือผู้เรียนร่วมอภิปราย ทบทวนเนื้อหาหรือประเด็นที่กำหนด

5.2.2 แบ่งผู้เรียนเป็นกลุ่มเล็กๆ กระจายความสามารถ กลุ่มละ 2-4 คน

5.2.3 แบ่งเรื่องที่จะศึกษาเป็นหัวข้อย่อย แต่ละหัวข้อจะเป็นใบงานที่ 1 ใบงานที่ 2 และใบงานที่ 3 เป็นต้น

5.2.4 ผู้เรียนแต่ละกลุ่มเลือกทำหนึ่งหัวข้อ (ใบงานเพียงใบเดียว) โดยให้นักเรียนที่เรียนอ่อนในกลุ่มเลือกหัวข้อย่อยที่จะศึกษาก่อน หรืออาจให้ผู้เรียนในกลุ่มแบ่งกันหาคำตอบตามใบงาน แล้วนำคำตอบมารวมกันเป็นคำตอบที่สมบูรณ์

5.2.5 ผู้เรียนแต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปรายเรื่องใบงานที่ศึกษาจนเป็นที่เข้าใจของทุกคนในกลุ่ม

5.2.6 ให้แต่ละกลุ่มรายงานผลการศึกษา โดยเริ่มจากกลุ่มที่ทำใบงานที่ 1 จนถึงใบงานที่สุดท้าย แล้วชมเชยกลุ่มที่ทำงานได้ถูกต้องที่สุด

5.3 เทคนิคการเรียนรู้แบบการเรียนรู้ร่วมกัน (Learning Together: LT) เป็นเทคนิคที่เหมาะสมกับวิชาที่มีโจทย์ปัญหา การคำนวณ หรือการฝึกฝนในห้องปฏิบัติการ โดยมีขั้นตอนดังนี้

5.3.1 ครูแบ่งนักเรียนร่วมกันอภิปราย สรุปเนื้อหาที่เรียนในคาบที่แล้ว

5.3.2 แบ่งผู้เรียนเป็นกลุ่มละความสามารถกัน กลุ่มละ 4-5 คน

5.3.3 ครูแจกใบงานกลุ่มละ 1 แผ่น

5.3.4 แบ่งหน้าที่ของผู้เรียนแต่ละคนในกลุ่ม ดังนี้

คนที่ 1 อ่านคำสั่งหรือขั้นตอนการดำเนินงาน

คนที่ 2 ฟังขั้นตอนและจดบันทึก

คนที่ 3 อ่านคำถามและหาคำตอบ

คนที่ 4 ตรวจสอบคำตอบ (ข้อมูล)

แต่ละกลุ่มส่งกระดาษคำตอบเพียงแผ่นเดียว หรือส่งงาน 1 ชิ้น ผลงานที่เสร็จและส่งเป็นผลงานที่ทุกคนในกลุ่มยอมรับ ซึ่งทุกคนในกลุ่มจะมีคะแนนเท่ากัน ปิดประกาศชมเชยกลุ่มที่ได้คะแนนสูงสุด

5.4 เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมกันคิด (Numbered Heads Together: NHT) เทคนิคการเรียนรู้แบบ NHT เป็นกิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับการทบทวนหรือตรวจสอบความเข้าใจขั้นตอนประกอบด้วย

5.4.1 เตรียมประเด็นปัญหาหรือคำถามที่จะให้ผู้เรียนศึกษา

5.4.2 แบ่งผู้เรียนเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 4 คน ประกอบด้วยผู้เรียนเก่งหนึ่งคน ผู้เรียนปานกลางสองคน ผู้เรียนอ่อนหนึ่งคน แต่ละคนมีหมายเลขประจำตัว

5.4.3 ถามคำถามและมอบหมายงานให้ทำ

5.4.4 ให้ผู้เรียนอภิปรายในกลุ่มย่อยจนมั่นใจว่าสมาชิกในกลุ่มทุกคนเข้าใจคำตอบ

5.4.5 ครูถามคำถามในประเด็นที่กำหนด โดยเรียกหมายเลขประจำตัวผู้เรียนคนใดคนหนึ่งในกลุ่มตอบ

5.4.6 ให้คำชมเชยกลุ่มที่สมาชิกในกลุ่มสามารถตอบคำถามได้ถูกต้องมากที่สุด

ผู้เรียนทุกคนตรวจสอบความถูกต้องของข้อคำตอบที่ตนและกลุ่มร่วมกันศึกษา ชักถาม ทำความเข้าใจ ข้อคำตอบจนกระจ่างชัดเจน

## 6. ประเภทของกลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ทิสนา แคมมณี (2552: 102–103) ได้แบ่งกลุ่มการเรียนรู้ที่ใช้อยู่โดยทั่วไป มี 3 ประเภท ดังนี้

1. กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างเป็นทางการ (Formal Cooperative Learning Group) กลุ่มประเภทนี้ ครูจัดขึ้นโดยการวางแผน จัดระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้ร่วมมือกันเรียนรู้สาระต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจเป็นหลายๆ ชั่วโมงติดต่อกัน หรือหลายสัปดาห์ติดต่อกัน จนกระทั่งผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนด

2. กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างไม่เป็นทางการ (Informal Cooperative Learning Group) กลุ่มประเภทนี้ ครูจัดขึ้นเฉพาะกิจเป็นครั้งคราว โดยสอดแทรกอยู่ในการสอนปกติอื่นๆ โดยเฉพาะการสอนแบบบรรยาย ครูสามารถจัดกลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมือสอดแทรกเข้าไปเพื่อช่วยให้ผู้เรียนมุ่งความสนใจ หรือใช้ความคิดเป็นพิเศษในสาระบางจุด

3. กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างถาวร (Cooperative Base Group) หรือ Long – Term Group กลุ่มประเภทนี้ เป็นกลุ่มการเรียนรู้ที่สมาชิกกลุ่มมีประสบการณ์การทำงาน/การเรียนรู้ร่วมกันมานานมากกว่า 1 หลักสูตร หรือภาคการศึกษา จนกระทั่งเกิดสัมพันธภาพที่แน่นแฟ้น สมาชิกกลุ่มมีความผูกพัน ห่วงใย ช่วยเหลือกันและกันอย่างต่อเนื่อง ในการเรียนรู้แบบร่วมมือ มักจะมีกระบวนการดำเนินงานที่ต้องทำเป็นประจำ เช่น การเขียนรายงาน การเสนอผลงานของกลุ่ม การตรวจผลงาน เป็นต้น ในกระบวนการที่ใช้หรือดำเนินการเป็นกิจวัตรในการเรียนรู้แบบร่วมมือนี้ เรียกว่า Cooperative Learning Scripts ซึ่งหากสมาชิกกลุ่มปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน จะเกิดเป็นทักษะที่ชำนาญในที่สุด

## 7. ข้อดีของการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ทิสนา แคมมณี (2552: 101) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายมากนับตั้งแต่รายงานการวิจัยเรื่องแรกที่ได้การตีพิมพ์ในปีค.ศ. 1898 ปัจจุบันมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเป็นงานวิจัยเชิงทดลองประมาณ 600 เรื่องและงานวิจัยเชิงความสัมพันธ์ประมาณ 100 เรื่องผลจากการวิจัยทั้งหลายดังกล่าว พบว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือส่งผลดีต่อผู้เรียนตรงกันในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. มีความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายมากขึ้น (greater efforts to achieve) การเรียนรู้แบบร่วมมือช่วยให้ผู้เรียนมีความพยายามที่จะเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย เป็นผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (long – term retention) มีแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจสัมฤทธิ์ มีการใช้เวลาว่างมีประสิทธิภาพใช้เหตุผลดีขึ้น และคิดอย่างมีวิจารณญาณมากขึ้น

2. มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนดีขึ้น (More positive relationships among student) การเรียนรู้แบบร่วมมือช่วยให้ผู้เรียนมีน้ำใจนักกีฬามากขึ้น ใส่ใจในผู้เรียนมากขึ้น เห็นคุณค่าของความแตกต่างหลากหลาย การประสานสัมพันธ์และการร่วมมือ

3. มีสุขภาพจิตที่ดี (greater psychological health) การเรียนรู้แบบร่วมมือ ช่วยให้ผู้เรียนมีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น มีความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับตนเองและมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น นอกจากนั้นยังช่วยพัฒนาทักษะทางสังคมและความสามารถในการเผชิญกับความเครียดและความผันแปรต่าง ๆ ชัดเจน

จากการพิจารณาข้อดีของการเรียนรู้แบบร่วมมือ ทั้งในบริบทการศึกษาของบุคคลในวัยเด็ก และวัยผู้ใหญ่ดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือมีข้อดีหลายประการ ในการพัฒนาผู้เรียน ดังนี้ คือช่วยพัฒนาความเชื่อมั่นของผู้เรียน พัฒนาความคิดของผู้เรียน เกิดเจตคติ ที่ดีในการเรียน ช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการเรียน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนสมาชิก ส่งเสริมทักษะในการทำงานร่วมกัน ฝึกให้รู้จักรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น ทำให้นักเรียนมีวิสัยทัศน์หรือมุมมองกว้างขึ้น ส่งเสริมทักษะทางสังคม ตลอดจนช่วยให้ผู้เรียนมีการปรับตัวในสังคมได้ดีขึ้น

#### 8. ขั้นตอนการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2551) ได้เสนอขั้นตอนของการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ ไว้ดังนี้

1. ขั้นเตรียม กิจกรรมในขั้นเตรียมประกอบด้วย ครูแนะนำทักษะในการเรียนรู้ร่วมกัน และจัดเป็นกลุ่มย่อยๆ ประมาณ 2-6 คน ครูควรแนะนำเกี่ยวกับระเบียบของกลุ่ม บทบาทและหน้าที่ของสมาชิกกลุ่ม แจกวัสดุประสงค์ของบทเรียน และการทำกิจกรรมร่วมกัน และการฝึกฝนทักษะพื้นฐาน จำเป็นสำเร็จการทำกิจกรรมกลุ่ม

2. ขั้นสอน ครูนำเข้าสู่บทเรียน แนะนำเนื้อหา แนะนำแหล่งข้อมูล และมอบหมายงานให้นักเรียนแต่ละกลุ่ม

3. ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม ผู้เรียนเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มย่อย โดยที่แต่ละคนมีบทบาทและหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นขั้นที่สมาชิกในกลุ่มจะได้ร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงานของกลุ่ม ในขั้นนี้ครูอาจกำหนดให้นักเรียนใช้เทคนิคต่างๆ เช่น แบบ Jigsaw, Tgt, STAD, TAI, GT, LT, NHT, CO-OP CO – OP เป็นต้น ในการทำกิจกรรมแต่ละครั้งเทคนิคที่ใช้แต่ละครั้งจะต้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ในการเรียนแต่ละเรื่อง ในการเรียนครั้งหนึ่งๆ อาจต้องใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือหลายๆ เทคนิคประกอบกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการเรียน

4. ขั้นตรวจสอบผลงานและทดสอบ ในขั้นนี้เป็นการตรวจสอบว่าผู้เรียนได้ปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วนแล้วหรือยัง ผลการปฏิบัติเป็นอย่างไร เน้นการตรวจสอบผลงานกลุ่มและรายบุคคลในบางกรณีผู้เรียนอาจต้องซ่อมเสริมส่วนที่ยังขาดตกบกพร่อง ต่อจากนั้นเป็นการทดสอบความรู้

5. ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม ครูและผู้เรียนช่วยกันสรุปบทเรียน ถ้ามีสิ่งที่คุณเรียนยังไม่เข้าใจครูควรอธิบายเพิ่มเติม และผู้เรียนช่วยกันประเมินผลการทำงานกลุ่ม และพิจารณาว่าอะไรคือจุดเด่นของงาน และอะไรคือสิ่งที่ควรปรับปรุง

### 9. ประโยชน์ของการเรียนแบบกลุ่มร่วมมือ

จันทรเพ็ญ เชื้อพานิช (2542: 34 – 35) ได้สรุปถึงการเรียนแบบกลุ่มร่วมมือมีประโยชน์ ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น เนื่องจากการจัดการเรียนแบบกลุ่มร่วมมือ นักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก เพราะทุกคนร่วมมือกันในการทำงานก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้และกระบวนการคิด จึงส่งผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2. สมาชิกทุกคนมีโอกาสคิด พูด แสดงความคิดเห็น ลงมือกระทำอย่างเท่าเทียมกันทำให้เข้าใจต่อเนื้อหาวิชาที่เรียนอย่างลึกซึ้ง เนื่องจากการแลกเปลี่ยนความคิดที่หลากหลายต่อกันและกัน มีการรับรู้ปัญหาและทางเลือกในการแก้ปัญหา มีส่วนส่งเสริมการพัฒนาระบวนการคิดและความเข้าใจที่ลึกซึ้ง นักเรียนคนที่อธิบายให้เพื่อฟังก็ยิ่งเข้าใจในเนื้อหาสาระยิ่งขึ้น

3. ช่วยส่งเสริมให้ความช่วยเหลือกัน เช่น เด็กเก่งช่วยเด็กไม่เก่ง ทำให้เด็กเก่ง ภาคภูมิใจรู้จักใช้เวลา ส่วนเด็กไม่เก่งเกิดความซาบซึ้งในน้ำใจของเพื่อนสมาชิกด้วยกันมีการยอมรับความแตกต่างระหว่างเพื่อนในด้านต่างๆ เช่น ลักษณะนิสัย เพศ ความสามารถ ระดับของสังคมและลักษณะแตกต่างกันด้านอื่น ๆ ของเพื่อน ซึ่งช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อน

4. พัฒนาทักษะความเป็นผู้นำจากการร่วมกันคิดทุกคน ทำให้เกิดการระดมความคิด นำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาร่วมกัน เพื่อประเมินคำตอบที่เหมาะสมที่สุด เป็นการส่งเสริมให้ช่วยกันคิดหาข้อมูลให้มากมีการวิเคราะห์และตัดสินใจ ซึ่งเป็นการพัฒนาทักษะทางสังคม ทักษะทางการสื่อสาร ที่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงในด้านความเป็นผู้นำกับเพื่อนภายในกลุ่ม

5. ส่งเสริมเจตคติที่ดีเนื่องจากมีทักษะทางสังคม เข้าใจกันและกัน อีกทั้งเสริมทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานกลุ่ม สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น จึงช่วยให้มีเจตคติที่ดีมากกว่าต่างคนต่างเรียน

6. ส่งเสริมให้เห็นคุณค่าของตนเองและมีความภาคภูมิใจตนเอง เนื่องจากการให้ความช่วยเหลือเพื่อนทำให้แต่ละคนเกิดความภาคภูมิใจตนเอง เนื่องจากการให้ความช่วยเหลือเพื่อนทำให้แต่ละคนเกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของตนเอง นักเรียนที่อ่อนมีความพยายามมากขึ้น เพื่อความสำเร็จของกลุ่ม

7. การเรียนรู้เป็นไปอย่างกว้างขวางเนื่องจากการที่สมาชิกได้ปรึกษากันภายในกลุ่มร่วมกันแก้ปัญหา มีการเสนอแนะ ซักถาม ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์การเรียนรู้จึงเป็นไปอย่างกว้างขวาง

8. เรียนด้วยความเพลิดเพลิน เนื่องจากการทำกิจกรรมร่วมกันภายในกลุ่มก่อให้เกิดบรรยากาศแห่งความช่วยเหลือกันมีความเป็นกันเองมากขึ้นทำให้นักเรียนภายในกลุ่มมีความ เพลิดเพลินในการเรียนร่วมกัน

9. ใช้ในการดำรงชีวิตเนื่องจากการที่นักเรียนได้มีประสบการณ์รวมกลุ่มกันเรียนเป็นประโยชน์ต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม และสามารถนำความรู้ไปเป็นแนวทางการประกอบอาชีพในอนาคตต่อไป

### 3.ทฤษฎีการเรียนรู้

ทฤษฎีกระบวนการทางสมองในการประมวลผลข้อมูล เป็นทฤษฎีที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสติปัญญาของมนุษย์ เกี่ยวกับการทำงานของสมอง ทฤษฎีเริ่มได้รับความนิยมาตั้งแต่ปี ค.ศ.1950 จนถึงปัจจุบัน ชื่อในภาษาไทยหลายชื่อ เช่น ทฤษฎีประมวลผลข้อมูลข่าวสาร ทฤษฎีการประมวลผลข้อมูลสารสนเทศ ในที่นี้ จะใช้เรียกว่าทฤษฎีกระบวนการทางสมองในการประมวลผลข้อมูล

ทฤษฎีนี้มีแนวคิดว่าการทำงานของสมองมีความคล้ายคลึงกับการทำงานของเครื่องคอมพิวเตอร์ คลอสเมียร์ (Klausmeier,1985:108) ได้อธิบายการเรียนรู้ของมนุษย์โดยเปรียบเทียบการทำงานของคอมพิวเตอร์กับการทำงานของสมอง ซึ่งมีการทำงานเป็นขั้นตอนดังนี้ คือ

1. การรับข้อมูล (Input) โดยผ่านทางอุปกรณ์หรือเครื่องรับข้อมูล
2. การเข้ารหัส (Encoding) โดยอาศัยชุดคำสั่งหรือซอฟต์แวร์ (Software)
3. การส่งข้อมูลออก (Output) โดยผ่านทางอุปกรณ์

คลอสเมียร์ (Klausmeier,1985:105) ได้อธิบายการประมวลผลข้อมูลโดยเริ่มต้นจากการที่มนุษย์รับสิ่งเร้าเข้ามาทางประสาทสัมผัสทั้ง 5 สิ่งเร้าที่เข้ามาจะได้รับการบันทึกไว้ในความจำระยะสั้น ซึ่งการบันทึกนี้จะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 2 ประการ คือ การรู้จัก(Recognition) และความสนใจ (Attention) ของบุคคลที่รับสิ่งเร้า บุคคลจะเลือกรับสิ่งเร้าที่ตนรู้จักหรือมีความสนใจ สิ่งเร้านั้นจะได้รับการบันทึกลงในความจำระยะสั้น (Short-Term Memory)ซึ่งดำรงคงอยู่ในระยะเวลาที่จำกัดมาก แต่ละบุคคลมีความสามารถในการจำระยะสั้นที่จำกัด ในการทำงานที่จะเป็นต้องเก็บข้อมูลไว้ใช้ชั่วคราว อาจจำเป็นต้องใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการจำช่วย เช่น การจัดกลุ่มคำ หรือการท่องซ้ำ ๆ ซึ่งจะสามารถช่วยให้จดจำไว้ใช้งานได้การเก็บข้อมูลไว้ในภายหลัง สามารถทำได้โดยข้อมูลนั้นจำเป็นต้องได้รับการประมวลและเปลี่ยนรูปโดยการเข้ารหัส (Encoding) เพื่อนำไปเก็บไว้ในความจำระยะยาว (Long Term Memory) ซึ่งอาจต้องใช้เทคนิคต่างๆ เช่น การท่องซ้ำหลายๆ ครั้ง หรือการทำข้อมูลให้มีความหมายกับตนเอง โดยการสัมพันธ์สิ่งที่เรียนรู้สิ่งใหม่กับสิ่งเก่าที่เคยเรียนรู้มาก่อน ซึ่งเรียกว่าเป็นกระบวนการขยายความคิด (Elaborative Operations Process)ความจำระยะยาวนี้มี 2 ชนิด

คือ ความจำที่เกี่ยวกับภาษา (Semantic) และความจำที่เกี่ยวกับเหตุการณ์ (Affective Memory) เมื่อข้อมูลข่าวสารได้รับการบันทึกไว้ในความจำระยะยาวแล้ว บุคคลจะสามารถเรียกข้อมูลต่างๆ ออกมาใช้ได้ ซึ่งในการเรียกข้อมูลออกมาใช้ บุคคลจำเป็นต้องถอดรหัสข้อมูล (Decoding) จากความจำระยะยาว และส่งต่อไปสู่ตัวก่อกำเนิดพฤติกรรมตอบสนอง ซึ่งจะเป็นแรงขับหรือกระตุ้นให้บุคคลมีการเคลื่อนไหว หรือการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมต่างๆ กระบวนการของการประมวลข้อมูลของมนุษย์กระบวนการสมองในการประมวลข้อมูล หากเปรียบเทียบกับคอมพิวเตอร์แล้ว ก็คือ โปรแกรมสั่งงาน หรือ “Software” การบริหารควบคุมการประมวลข้อมูลของสมองคือการทำงานที่บุคคลรู้ถึงความคิดของตนและสามารถควบคุมความคิดของตนให้เป็นไปในทางที่ตนต้องการ การรู้ เรียกว่า “Metacognition” หรือ “การรู้คิด” หมายถึง การตระหนักรู้ (Awareness) เกี่ยวกับความรู้และความสามารถของตน และใช้ความเข้าใจในการรู้การจัดการควบคุมกระบวนการคิด ด้วยวิธีต่างๆ ช่วยให้การเรียนรู้และงานที่ทำประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ องค์ประกอบสำคัญของการรู้คิดที่ใช้ในการบริหารควบคุมกระบวนการประมวลข้อมูล ประกอบด้วยแรงจูงใจ ความตั้งใจ และความมุ่งมั่นต่างๆ รวมทั้งเทคนิคและกลวิธีต่างๆ กระบวนการรู้คิด ประกอบด้วย ความใส่ใจ (Attention) การรับรู้ (Perception) กลวิธีต่าง ๆ (Strategies) เช่น รู้ว่าตนไม่สามารถจดจำสิ่งที่ครูสอนได้ เราคิดหากกลวิธีต่าง ๆ ที่จะมาช่วยให้จดจำสิ่งที่เรียนได้มากขึ้น อาจใช้วิธีการท่อง การจดบันทึก การท่องจำเป็นกลอน การท่องด้วยย่อ การทำรหัส การเชื่อมโยงในสิ่งที่สัมพันธ์กัน เป็นต้น การประยุกต์ใช้ทฤษฎีในการจัดการเรียนการสอน

1. การรู้จัก มีผลต่อการรับรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง หากเรารู้จักสิ่งนั้นมาก่อน เราก็มักจะเลือกรับรู้สิ่งนั้น และนำไปเก็บไว้ในหน่วยความจำต่อไป ดังนั้น การนำเสนอสิ่งเร้าที่ผู้เรียนรู้จักหรือมีข้อมูลอยู่ แล้วจะสามารถช่วยให้ผู้เรียนหันมาใส่ใจและรับรู้สิ่งนั้น ซึ่งผู้สอนสามารถเชื่อมโยงไปถึงสิ่งใหม่ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งนั้นได้

2. ความใส่ใจ เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการรับข้อมูลเข้ามาไว้ในความจำระยะสั้น ดังนั้น ในการจัดการเรียนการสอน จึงควรจัดสิ่งเร้าในการเรียนรู้ให้ตรงกับความสนใจของผู้เรียน เพราะจะช่วยให้ผู้เรียนใส่ใจและรับรู้สิ่งนั้น และนำไปเก็บบันทึกไว้ในความจำระยะสั้นต่อไป

3. หากต้องการจะให้ผู้เรียนจดจำเนื้อหาสาระใดๆ ได้เป็นเวลานาน สาระนั้นจะต้องได้รับการเข้ารหัส เพื่อนำไปเข้าหน่วยความจำระยะยาว วิธีการเข้ารหัสสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การท่องจำซ้ำๆ การทบทวน หรือการใช้กระบวนการขยายความคิด ได้แก่ การเรียบเรียง ผสมผสาน ขยายความ และการสัมพันธ์ความรู้ใหม่กับความรู้เดิม

4. ข้อมูลที่ถูกนำไปเก็บไว้ในหน่วยความจำระยะสั้นหรือระยะยาวแล้ว สามารถเรียกออกมาใช้งานได้โดยผ่าน “Effector” ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมทางวาจาหรือการกระทำ (Vocal and Motor Response Generator) ซึ่งทำให้บุคคลแสดงความคิดภายในออกเป็นพฤติกรรม

ที่สังเกตเห็นได้ การที่บุคคลไม่สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่เก็บไว้ได้ อาจจะเป็นเพราะไม่สามารถเรียกข้อมูลให้ขึ้นถึงระดับจิตสำนึกได้ (Conscious Level) หรือเกิดการลืมขึ้น

5. การที่ผู้เรียนรู้ตัวและรู้จักการบริหารควบคุมกระบวนการทางปัญญาหรือกระบวนการคิดของตนก็จะสามารถทำให้บุคคลนั้นสามารถสั่งงานให้สมองกระทำการต่างๆ อันจะทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ได้

### 1. ทฤษฎีพหุปัญญา (Theory of Multiple Intelligences)

การจะบอกว่าเด็กคนหนึ่งฉลาด หรือมีความสามารถมากน้อยเพียงใด ถ้าเรานำระดับสติปัญญาหรือไอคิว ที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันมาเป็นมาตรวัด ก็อาจได้ผลเพียงเสี้ยวเดียว เพราะว่าวัดได้เพียงเรื่องของภาษา ตรรกศาสตร์ คณิตศาสตร์ และมีติสัมพันธ์เพียงบางส่วนเท่านั้น ยังมีความสามารถอีกหลายด้านที่แบบทดสอบในปัจจุบันไม่สามารถวัดได้ครอบคลุมถึง เช่น เรื่องของความสามารถทางดนตรี ความสามารถทางกีฬา และความสามารถทางศิลปะ เป็นต้น

ศาสตราจารย์โฮวาร์ด การ์ดเนอร์ (Howard Gardner) นักจิตวิทยา มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เป็นผู้หนึ่งที่พยายามอธิบายให้เห็นถึงความสามารถที่หลากหลาย โดยคิดเป็น “ทฤษฎีพหุปัญญา” (Theory of Multiple Intelligences) เสนอแนวคิดที่ว่า สติปัญญาของมนุษย์มีหลายด้านที่มีความสำคัญเท่าเทียมกัน ขึ้นอยู่กับว่าใครจะโดดเด่นในด้านไหนบ้าง แล้วแต่ละด้านผสมผสานกันแสดงออกมาเป็นความสามารถในเรื่องใด เป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละคนไป

ในปี พ.ศ. 2526 การ์ดเนอร์ ได้เสนอว่าปัญญาของมนุษย์มีอยู่อย่างน้อย 7 ด้าน คือ ด้านภาษา ด้านตรรกศาสตร์และคณิตศาสตร์ ด้านมิติสัมพันธ์ ด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว ด้านดนตรี ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการเข้าใจตนเอง ต่อมาในปี พ.ศ.2540 ได้เพิ่มเติมเข้ามาอีก 1 ด้าน คือ ด้านธรรมชาติวิทยา เพื่อให้สามารถอธิบายได้ครอบคลุมมากขึ้น จึงสรุปได้ว่า พหุปัญญาตามแนวคิดของการ์ดเนอร์ ในปัจจุบันมีปัญญาอยู่อย่างน้อย 8 ด้าน ดังนี้

1. ปัญญาด้านภาษา (Linguistic Intelligence) คือความสามารถในการใช้ภาษารูปแบบต่าง ๆ ตั้งแต่ภาษาพื้นเมือง จนถึงภาษาอื่น ๆ ด้วย สามารถรับรู้ เข้าใจภาษา และสามารถสื่อสารภาษาให้ผู้อื่นเข้าใจได้ตามที่ต้องการ ผู้ที่มีปัญญาด้านนี้โดดเด่น ก็มักเป็น กวี นักเขียน นักพูด นักหนังสือพิมพ์ ครู หนายความ หรือนักการเมือง

2. ปัญญาด้านตรรกศาสตร์และคณิตศาสตร์ (Logical-Mathematical Intelligence) คือความสามารถในการคิดแบบมีเหตุและผล การคิดเชิงนามธรรม การคิดคาดการณ์ และการคิดคำนวณทางคณิตศาสตร์ ผู้ที่มีปัญญาด้านนี้โดดเด่น ก็มักเป็น นักบัญชี นักสถิติ นักคณิตศาสตร์ นักวิจัย นักวิทยาศาสตร์ นักเขียนโปรแกรม หรือวิศวกร

3. ปัญญาด้านมิติสัมพันธ์ (Visual-Spatial Intelligence) คือ ความสามารถในการรับรู้ทางสายตาได้ดี สามารถมองเห็นพื้นที่ รูปทรง ระยะทาง และตำแหน่ง อย่างสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน แล้ว

ถ่ายทอดแสดงออกอย่างกลมกลืน มีความไวต่อการรับรู้ในเรื่องทิศทาง สำหรับผู้ที่มีปัญหาด้านนี้โดดเด่น จะมีทั้งสายวิทย์ และสายศิลป์ สายวิทย์ ก็มักเป็น นักประดิษฐ์ วิศวกร ส่วนสายศิลป์ ก็มักเป็น ศิลปินในแขนงต่างๆ เช่น จิตรกร วาดรูป ระบายสี เขียนการ์ตูน นักปั้น นักออกแบบ ช่างภาพ หรือ สถาปนิก เป็นต้น

4. ปัญหาด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว (Bodily Kinesthetic Intelligence) คือ ความสามารถในการควบคุมและแสดงออกซึ่งความคิด ความรู้สึก โดยใช้อวัยวะส่วนต่างๆ ของร่างกาย รวมถึงความสามารถในการใช้มือประดิษฐ์ ความคล่องแคล่ว ความแข็งแรง ความรวดเร็ว ความยืดหยุ่น ความประณีต และความไวทางประสาทสัมผัส สำหรับผู้ที่มีปัญหาด้านนี้โดดเด่น มักจะเป็นนักกีฬา หรือไม่ก็ศิลปินในแขนง นักแสดง นักฟ้อน นักเต้น นักบัลเล่ย์ หรือนักแสดงกายกรรม

5. ปัญหาด้านดนตรี (Musical Intelligence) คือความสามารถในการซึมซับ และเข้าถึงสุนทรียะทางดนตรี ทั้งการได้ยิน การรับรู้ การจดจำ และการแต่งเพลง สามารถจดจำจังหวะ ทำนอง และโครงสร้างทางดนตรีได้ดี และถ่ายทอดออกมาโดยการฮัมเพลง เคาะจังหวะ เล่นดนตรี และร้องเพลง สำหรับผู้ที่มีปัญหาด้านนี้โดดเด่น มักจะเป็นนักดนตรี นักประพันธ์เพลง หรือนักร้อง

6. ปัญหาด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Intelligence) คือ ความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น ทั้งด้านความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ และเจตนาที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน มีความไวในการสังเกต สีหน้า ท่าทาง น้ำเสียง สามารถตอบสนองได้อย่างเหมาะสม สร้างมิตรภาพได้ง่าย เจรจาต่อรอง ลดความขัดแย้ง สามารถจูงใจผู้อื่นได้ดี เป็นปัญหาด้านที่จำเป็นต้องมีอยู่ในทุกคน แต่สำหรับผู้ที่มีปัญหาด้านนี้โดดเด่น มักจะเป็นครูบาอาจารย์ ผู้ให้คำปรึกษา นักการทูต เซลแมน พนักงานขายตรง พนักงานต้อนรับ ประชาสัมพันธ์ นักการเมือง หรือนักธุรกิจ

7. ปัญหาด้านการเข้าใจตนเอง (Intrapersonal Intelligence) คือ ความสามารถในการรู้จักตระหนักรู้ในตนเอง สามารถเท่าทันตนเอง ควบคุมการแสดงออกอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ และสถานการณ์ รู้ว่าเมื่อไหร่ควรเผชิญหน้า เมื่อไหร่ควรหลีกเลี่ยง เมื่อไหร่ต้องขอความช่วยเหลือ มองภาพตนเองตามความเป็นจริง รู้ถึงจุดอ่อน หรือข้อบกพร่องของตนเอง ในขณะเดียวกันก็รู้ว่าตนมีจุดแข็ง หรือความสามารถในเรื่องใดมีความรู้เท่าทันอารมณ์ ความรู้สึก ความคิด ความคาดหวัง ความปรารถนา และตัวตนของตนเองอย่างแท้จริง เป็นปัญหาด้านที่จำเป็นต้องมีอยู่ในทุกคนเช่นกัน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า และมีความสุข สำหรับผู้ที่มีปัญหาด้านนี้โดดเด่น มักจะเป็นนักคิด นักปรัชญา หรือนักวิจัย

8. ปัญหาด้านธรรมชาติวิทยา (Naturalist Intelligence) คือ ความสามารถในการรู้จัก และเข้าใจธรรมชาติอย่างลึกซึ้ง เข้าใจกฎเกณฑ์ ปรากฏการณ์ และการรังสรรค์ต่าง ๆ ของธรรมชาติ มีความไวในการสังเกต เพื่อคาดการณ์ความเป็นไปของธรรมชาติ มีความสามารถในการจัดจำแนก

แยกแยะประเภทของสิ่งมีชีวิต ทั้งพืชและสัตว์ สำหรับผู้ที่มีปัญหาด้านนี้โดดเด่น มักจะเป็น นักธรณีวิทยา นักวิทยาศาสตร์ นักวิจัย หรือนักสำรวจธรรมชาติ

ทฤษฎีนี้ได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลายในกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยเน้นความสำคัญใน 3 เรื่องหลัก ดังนี้

1. แต่ละคน ควรได้รับการส่งเสริมให้ใช้ปัญหาด้านที่ถนัด เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้
2. ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ควรมีรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาที่มีอยู่หลายด้าน
3. ในการประเมินการเรียนรู้ ควรวัดจากเครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถครอบคลุมปัญหาในแต่ละด้าน

ทฤษฎีปัญหายุ่งยากของการดเนอร์ชี้ให้เห็นถึงความหลากหลายทางปัญญาของมนุษย์ซึ่งมีหลายด้าน หลายมุม แต่ละด้านก็มีความอิสระในการพัฒนาตัวของตัวเองให้เจริญงอกงาม ในขณะเดียวกันก็มีการบูรณาการเข้าด้วยกัน เติบโตซึ่งกันและกัน แสดงออกเป็นเอกลักษณ์ทางปัญญาของมนุษย์แต่ละคน

คนหนึ่งอาจเก่งเพียงด้านเดียว หรือเก่งหลายด้าน หรืออาจไม่เก่งเลยสักด้าน แต่ที่ชัดเจน คือ แต่ละคนมักมีปัญหาด้านใดด้านหนึ่งโดดเด่นกว่าเสมอ ไม่มีใครที่มีปัญญาทุกด้านเท่ากันหมด หรือไม่มีเลยสักด้านเดียว นับเป็นทฤษฎีที่ช่วยจุดประกายความหวัง เปิดกระบวนทัศน์ใหม่ ในการศึกษา ด้านสติปัญญาของมนุษย์ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ทั้งในกลุ่มเด็กปกติ เด็กที่มีความบกพร่อง และเด็กที่มีความสามารถพิเศษ

## 2. ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism)

แนวคิด Constructivism เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของความรู้ของมนุษย์ มีความหมายทั้งในเชิงจิตวิทยาและเชิงสังคมวิทยา ทฤษฎีด้านจิตวิทยา เริ่มต้นจาก Jean Piaget ซึ่งเสนอว่า การเรียนรู้ของเด็กเป็นกระบวนการส่วนบุคคลมีความเป็นอัตนัย Vygotsky ได้ขยายขอบเขตการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลว่า เกิดจากการสื่อสารทางภาษากับบุคคลอื่น สำหรับด้านสังคมวิทยา Emile Durkheim และคณะ เชื่อว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมมีผลต่อการเสริมสร้างความรู้ใหม่

ทฤษฎีการเรียนรู้ตามแนว Constructivism จัดเป็นทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มปัญญานิยม (cognitive psychology) มีรากฐานมาจากผลงานของ Ausubel และ Piaget

ประเด็นสำคัญประการแรกของทฤษฎีการเรียนรู้ตาม Constructivism คือ ผู้เรียนเป็นผู้สร้าง (Construct) ความรู้จากความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่พบเห็นกับความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่เดิม โดยใช้กระบวนการทางปัญญา (cognitive apparatus) ของตน

ประเด็นสำคัญประการที่สองของทฤษฎี คือ การเรียนรู้ตามแนว Constructivism คือ โครงสร้างทางปัญญา เป็นผลของความพยายามทางความคิด ผู้เรียนสร้างเสริมความรู้ผ่านกระบวนการทางจิตวิทยาด้วยตนเอง ผู้สอนไม่สามารถปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางปัญญาของผู้เรียนได้ แต่ผู้สอนสามารถช่วยผู้เรียนปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางปัญญาได้โดยจัดสภาพการณ์ที่ทำให้เกิดภาวะไม่สมดุลขึ้น

#### ลักษณะการพัฒนารูปแบบการสอน

1. การสอนตามแนว Constructivism เน้นความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และความสำคัญของความรู้เดิม
2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเป็นผู้แสดงความรู้ได้ด้วยตนเอง และสามารถสร้างความรู้ด้วยตนเองได้ ผู้เรียนจะเป็นผู้ออกไปสังเกตสิ่งที่ตนอยากรู้ มาร่วมกันอภิปราย สรุปผลการค้นพบ แล้วนำไปศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากเอกสารวิชาการ หรือแหล่งความรู้ที่หาได้ เพื่อตรวจสอบความรู้ที่ได้มา และเพิ่มเติมเป็นองค์ความรู้ที่สมบูรณ์ต่อไป
3. การเรียนรู้ต้องให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง ค้นหาความรู้ด้วยตนเอง จนค้นพบความรู้และรู้จักสิ่งที่ค้นพบ เรียนรู้วิเคราะห์ต่อจนรู้จริงว่า ลึก ๆ แล้วสิ่งนั้นคืออะไร มีความสำคัญมากน้อยเพียงไร และศึกษาค้นคว้าให้ลึกซึ้งลงไป จนถึงรู้แจ้ง

#### บทบาทของผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ผู้สอน

1. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสังเกต สำรวจเพื่อให้เห็นปัญหา
  2. มีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน เช่นแนะนำ ถามให้คิด หรือสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง
  3. ช่วยให้ผู้เรียนคิดค้นต่อไป ให้ทำงานเป็นกลุ่ม
  4. ประเมินความคิดรวบยอดของผู้เรียน ตรวจสอบความคิดและทักษะการคิดต่างๆ
- การปฏิบัติการแก้ปัญหาและพัฒนาให้เคารพความคิดและเหตุผลของผู้อื่น

#### บทบาทของผู้เรียน

ในการเรียนตามทฤษฎี Constructionism ผู้เรียนจะมีบทบาทเป็นผู้ปฏิบัติและสร้างความรู้ไปพร้อมๆ กันด้วยตัวของเขาเอง (ทำไปและเรียนรู้ไปพร้อมๆ กัน) บทบาทที่คาดหวังจากผู้เรียน คือ

1. มีความยินดีร่วมกิจกรรมทุกครั้งด้วยความสนใจ
2. เรียนรู้ได้เอง รู้จักแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ด้วยตนเอง
3. ตัดสินปัญหาต่างๆ อย่างมีเหตุผล
4. มีความรู้สึกและความคิดเป็นของตนเอง
5. วิเคราะห์พฤติกรรมของตนเองและผู้อื่นได้
6. ให้ความช่วยเหลือกันและกัน รู้จักรับผิดชอบงานที่ตนเองทำอยู่และที่ได้รับมอบหมาย
7. นำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงได้นั้น

การประยุกต์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1. การใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการให้ผู้เรียนสร้างสาระการเรียนรู้และผลงานต่างๆ ด้วยตนเอง
2. การสร้างสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกตามความสนใจ
3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทำในสิ่งที่สนใจ ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการคิด การทำ และการเรียนรู้ต่อไป
4. จัดสภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่างกัน เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ เช่น วัย ความถนัด ความสามารถ และประสบการณ์
5. สร้างบรรยากาศที่มีความเป็นมิตร
6. ครูต้องทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่ผู้เรียน
7. การประเมินผลการเรียนรู้ต้องประเมินทั้งผลงานและกระบวนการ
8. ใช้วิธีการที่หลากหลายในการประเมิน เช่น การประเมินตนเอง การประเมินโดยครูและเพื่อน การสังเกต การประเมินโดยแฟ้มสะสมงาน

### 3. ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยการสร้างสรรค์ชิ้นงาน (Constructionism)

การเรียนรู้ที่เกิดจากการสร้างพลังความรู้ในตนเองด้วยตนเองของผู้เรียน ผู้เรียนที่มีโอกาสได้สร้างความคิดและนำความคิดของตนเองไปสร้างชิ้นงานโดยอาศัยสื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม จะเห็นความคิดนั้นเป็นรูปธรรม การสร้างความรู้ในตนเองของผู้เรียน เกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นมา ความรู้ที่ผู้เรียนสร้างขึ้น จะเป็นความรู้ที่มีความหมายต่อผู้เรียน มีความคงทน ไม่ลืมง่าย และสามารถถ่ายทอดให้คนอื่นเข้าใจความคิดของตนเองได้ดี ความรู้ที่ผู้เรียนสร้างขึ้นจะเป็นฐานให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ใหม่ต่อไปอย่างไม่สิ้นสุด

การประยุกต์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1. การใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการให้ผู้เรียนสร้างสาระการเรียนรู้และผลงานต่างๆ ด้วยตนเอง
2. การสร้างสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกตามความสนใจ
3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทำในสิ่งที่สนใจ ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการคิด การทำ และการเรียนรู้ต่อไป
4. จัดสภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่างกัน เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ เช่น วัย ความถนัด ความสามารถ และประสบการณ์
5. สร้างบรรยากาศที่มีความเป็นมิตร

6. ครูต้องทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่ผู้เรียน
7. การประเมินผลการเรียนรู้ต้องประเมินทั้งผลงานและกระบวนการ
8. ใช้วิธีการที่หลากหลายในการประเมิน เช่น การประเมินตนเอง การประเมินโดยครูและเพื่อน การสังเกต การประเมินโดยแฟ้มสะสมงาน

#### 4. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Theory of Cooperative or Collaborative Learning)

ทศนา แหมมณี ได้รวบรวมทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือไว้ดังนี้ Johnson and Johnson (1994:31-32) กล่าวไว้ว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนมี 3 ลักษณะคือ

1. ลักษณะแข่งขันกัน ในการศึกษาเรียนรู้ ผู้เรียนแต่ละคนจะพยายามเรียนให้ได้ดีกว่าคนอื่น เพื่อให้ได้คะแนนดี ได้รับการยกย่องหรือได้รับการตอบแทนในลักษณะต่างๆ
2. ลักษณะต่างคนต่างเรียน คือ แต่ละคนต่างก็รับผิดชอบดูแลตนเองให้เกิดการเรียนรู้ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับผู้อื่น
3. ลักษณะร่วมมือกันหรือช่วยกันในการเรียนรู้ คือแต่ละคนต่างรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตน และในขณะเดียวกันก็ต้องช่วยให้สมาชิกคนอื่นเรียนรู้ด้วย

การเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อยโดยสมาชิกกลุ่มที่มีความสามารถแตกต่างกันประมาณ 3 – 6 คน ช่วยกันเรียนรู้เพื่อไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม โดยผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ลักษณะแข่งขันกันต่างคนต่างเรียนและร่วมมือกันหรือช่วยกันในการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีนี้จะเน้นให้ผู้เรียนช่วยกันในการเรียนรู้ โดยมีกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนมีการพึ่งพาอาศัยกันในการเรียนรู้ มีการปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด มีการสัมพันธ์กัน มีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม มีการวิเคราะห์กระบวนการของกลุ่ม และมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบงานร่วมกัน ส่วนการประเมินผลการเรียนรู้ควรมีการประเมินทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ โดยวิธีการที่หลากหลายและควรให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน และครูควรจัดให้ผู้เรียนมีเวลาในการวิเคราะห์การทำงานกลุ่มและพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มมีโอกาสที่จะปรับปรุงส่วนบกพร่องของกลุ่มเดียว

Johnson and Johnson (1994: 31 - 37) ได้สรุปว่า Cooperative Learning มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในทางบวก (Positive Interdependent) หมายถึงการพึ่งพากันในทางบวก แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การพึ่งพากันเชิงผลลัพธ์ คือการพึ่งพากันในด้านการได้รับผลประโยชน์จากความสำเร็จของกลุ่มร่วมกัน ซึ่งความสำเร็จของกลุ่มอาจจะเป็นผลงานหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกลุ่ม ในการสร้างการพึ่งพากันในเชิงผลลัพธ์ได้ด้นั้น ต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนทำงาน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน จึงจะเกิดแรงจูงใจให้ผู้เรียนมีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน สามารถร่วมมือกันทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ และการพึ่งพาในเชิงวิธีการ คือการพึ่งพากันใน

ด้านกระบวนการทำงานเพื่อให้งานกลุ่มสามารถบรรลุได้ตามเป้าหมาย ซึ่งต้องสร้างสภาพการณ์ให้ผู้เรียนแต่ละคนในกลุ่มได้รับรู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อความสำเร็จของกลุ่ม ในการสร้างสภาพการพึ่งพากันในเชิงวิธีการ มีองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 การทำให้เกิดการพึ่งพาทรัพยากรหรือข้อมูล (Resource Interdependence) คือ แต่ละบุคคลจะมีข้อมูลความรู้เพียงบางส่วนที่เป็นประโยชน์ต่องานของกลุ่ม ทุกคนต้องนำข้อมูลมารวมกันจึงจะทำให้งานสำเร็จได้ ในลักษณะที่เป็นการให้งานหรืออุปกรณ์ที่ทุกคนต้องทำหรือใช้ร่วมกัน

1.2 ทำให้เกิดการพึ่งพาเชิงบทบาทของสมาชิก (Role Interdependence) คือ การกำหนด บทบาทของการทำงานให้แต่ละบุคคลในกลุ่ม และการทำให้เกิดการพึ่งพาเชิงภาระงาน (Task Interdependence) คือ แบ่งงานให้แต่ละบุคคลในกลุ่มมีทักษะที่เกี่ยวข้องกัน ถ้าสมาชิกคนใดคนหนึ่งทำงานของตนไม่เสร็จ จะทำให้สมาชิกคนอื่นไม่สามารถทำงานในส่วนที่ต่อเนื่องได้

2. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม (Face to Face Promotive Interdependence) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนช่วยเหลือกัน มีการติดต่อสัมพันธ์กัน การอภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด การอธิบายให้สมาชิกในกลุ่มได้เกิดการเรียนรู้ การรับฟังเหตุผลของสมาชิกในกลุ่ม การมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงระหว่างสมาชิกในกลุ่มได้เกิดการเรียนรู้ การรับฟังเหตุผลของสมาชิกภายในกลุ่ม จะก่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการคิดของผู้เรียน เป็นการเปิดโอกาสให้ ผู้เรียนได้รู้จักการทำงานร่วมกันทางสังคม จากการช่วยเหลือสนับสนุนกัน การเรียนรู้เหตุผลของกันและกัน ทำให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับ การทำงานของตนเอง จากการตอบสนองทางวาจา และท่าทางของเพื่อนสมาชิกช่วยให้รู้จักเพื่อนสมาชิกได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

3. ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคล (Individual Accountability) หมายถึง ความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของสมาชิกแต่ละคน โดยต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ต้องรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองและเพื่อนสมาชิก ให้มีความสำคัญเกี่ยวกับความสามารถและความรู้ที่แต่ละคนจะได้รับ มีการตรวจสอบเพื่อความแน่ใจว่า ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลหรือไม่ โดยประเมินผลงานของสมาชิกแต่ละคน ซึ่งรวมกันเป็นผลงานของกลุ่มให้ข้อมูลย้อนกลับทั้งกลุ่มและรายบุคคลให้สมาชิกทุกคนรายงานหรือมีโอกาสดูแสดงความคิดเห็นโดยทั่วถึง ตรวจสอบสรุปผลการเรียนเป็นรายบุคคลหลังจบบทเรียน เพื่อเป็นการประกันว่าสมาชิกทุกคนในกลุ่มรับผิดชอบทุกอย่างร่วมกับกลุ่ม ทั้งนี้สมาชิกทุกคนในกลุ่มจะต้องมีความมั่นใจ และพร้อมที่จะได้รับการทดสอบเป็นรายบุคคล

4. การใช้ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะการทำงานกลุ่มย่อย (Interpersonal and Small Group Skills) หมายถึง การมีทักษะทางสังคม (Social Skill) เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข คือ มีความเป็นผู้นำ รู้จักตัดสินใจ สามารถสร้างความ

ไว้วางใจ รู้จักติดต่อสื่อสาร และสามารถแก้ไขปัญหาคือขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกันที่จะช่วยให้การทำงานกลุ่มประสบความสำเร็จ

5. กระบวนการทำงานของกลุ่ม (Group Processing) หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ของกลุ่ม โดยผู้เรียนจะต้องเรียนรู้จากกลุ่มให้มากที่สุด มีความร่วมมือทั้งด้านความคิด การทำงาน และความรับผิดชอบร่วมกันจนสามารถบรรลุเป้าหมายได้ การที่จะช่วยให้การดำเนินงานของกลุ่มเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายนั้น กลุ่มจะต้องมีหัวหน้าที่ดี สมาชิกดี และกระบวนการทำงานดี นั่นคือ มีการเข้าใจในเป้าหมายการทำงานร่วมกัน

ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Theory of Cooperative or Collaborative Learning) แนวคิดของทฤษฎีนี้ คือ การเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อยโดยมีสมาชิกกลุ่มที่มีความสามารถแตกต่างกัน ประมาณ 3 – 6 คน ช่วยกันเรียนรู้เพื่อไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม โดยผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในลักษณะแข่งขันกัน ต่างคนต่างเรียนและร่วมมือกันหรือช่วยกันในการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีนี้จะเน้นให้ผู้เรียนช่วยกันในการเรียนรู้ โดยมีกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนมีการพึ่งพาอาศัยกันในการเรียนรู้ มีการปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด มีการสัมพันธ์กัน มีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม มีการวิเคราะห์กระบวนการของกลุ่ม และมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบงานร่วมกัน

ส่วนการประเมินผลการเรียนรู้ควรมีการประเมินทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ โดยวิธีการที่หลากหลายและควรให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน และครูควรจัดให้ผู้เรียนมีเวลาในการวิเคราะห์การทำงานกลุ่มและพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มมีโอกาสที่จะปรับปรุงส่วนบกพร่องของกลุ่มบริหารการศึกษา กลุ่มดอนทอง52 (<http://dontong52.blogspot.com/>) กล่าวว่า ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นการเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อยโดยมีสมาชิกกลุ่มที่มีความสามารถแตกต่างกัน ช่วยกันเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม นักศึกษาคนสำคัญ ได้แก่ สลาวิน เดวิด จอห์นสัน และรอเจอร์ จอห์นสัน

#### 1. องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบร่วมมือ

- 1.1 การพึ่งพาและเกื้อกูลกัน
- 1.2 การปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด
- 1.3 ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ของสมาชิกแต่ละคน
- 1.4 การใช้ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะการทำงานกลุ่มย่อย
- 1.5 การวิเคราะห์กระบวนการกลุ่ม

#### 2. ผลของการเรียนรู้แบบร่วมมือ

- 2.1 มีความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายมากขึ้น
- 2.2 มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนดีขึ้น
- 2.3 สุขภาพจิตดีขึ้น

### 3. ประเภทของกลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมือ

3.1 กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างเป็นทางการ

3.2 กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างไม่เป็นทางการ

3.3 กลุ่มการเรียนรู้แบบร่วมมืออย่างถาวร

สรุป ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่สำคัญๆ ได้รับการพัฒนาจากอดีตจนถึงปัจจุบัน เป็นแนวคิดที่ใช้อธิบายลักษณะการเกิดการเรียนรู้ หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จะใช้หลักจิตวิทยาใดควรคำนึงถึงบริบทของสังคมนั้นๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา

สรุป การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative and Collaborative Learning) เป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนรูปแบบหนึ่งที่เน้นให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติงานเป็นกลุ่มย่อย โดยมีสมาชิกกลุ่มที่มีความสามารถที่แตกต่างกันประมาณ 3 – 6 คน ช่วยกันเรียนรู้เพื่อไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม โดยผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในลักษณะแข่งขันกัน ต่างคนต่างเรียนและร่วมมือกัน จะเน้นให้ผู้เรียนช่วยกันในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการเรียนรู้ของแต่ละคน โดยมีกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนมีการพึ่งพาอาศัยกันในการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นการสนับสนุนให้ผู้เรียนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจนบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้การเรียนรู้แบบร่วมมือยังเป็นการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะหรือทีมตามระบอบประชาธิปไตย เป็นการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ สามารถปรับตัวให้อยู่กับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

### 4. ทฤษฎีองค์การ

ทฤษฎีองค์การนั้นได้เกิดขึ้นในโลกนี้เป็นเวลานานมาแล้ว โดยจุดเริ่มต้นของทฤษฎีองค์การนั้นเริ่มแรกได้เกิดขึ้นในยุโรปตะวันตกก่อน โดยเฉพาะในประเทศอังกฤษในสมัยที่ได้มีการปฏิวัติอุตสาหกรรม ก่อนหน้าที่จะมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมนั้นระบบการผลิตในประเทศอังกฤษเป็นการผลิตเพื่อยังชีพตามหน่วยครัวเรือน โดยมีการผลิตที่ใช้คนผลิตที่เป็นช่างฝีมือในการทำการผลิตในจำนวนที่ไม่มาก ผู้ที่ทำการผลิตก็ใช้ช่างฝีมือที่อยู่ในท้องถิ่นและเป็นเครือญาติกัน การผลิตก็เป็นไปเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของตลาดท้องถิ่น โดยผู้ที่ทำการผลิตหรือช่างฝีมืออาจจะเป็นผู้ที่ลงทุนซื้อวัสดุอุปกรณ์ เครื่องไม้เครื่องมือต่างๆ สำหรับการผลิตเอง ต่อมาเมื่อสังคมมีการขยายตัวใหญ่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ความต้องการสินค้าก็เพิ่มมากขึ้น ทำให้ต้องการผลิตสินค้าเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าทำให้ช่างฝีมือต้องเพิ่มเวลาในการทำงานกันมากขึ้น แต่เนื่องจากความต้องการในการที่จะบริโภคสินค้ามีมากกว่าอัตราการเพิ่มของสินค้าที่ทำการผลิตโดยช่างฝีมือ ประกอบกับในยุคนั้นมีการล่าอาณานิคมและประเทศอังกฤษเองก็มีอาณานิคมอยู่ภายใต้อำณัติของตัวเองเป็นจำนวนมาก ความต้องการสินค้าส่วนหนึ่งก็มาจากประเทศที่เป็นอาณานิคม และอีกส่วนหนึ่งก็มาจากประเทศที่เป็นคู่ค้า ซึ่งเป็นผลมาจากลัทธิการค้าต่างประเทศ

(Mercantilism) ซึ่งแพร่ระบาดในขณะนั้นทำให้เกิดนายทุนซึ่งได้ทำการรวบรวมเอาช่างฝีมือที่อยู่ตามหน่วยครัวเรือน ให้มารวมอยู่ในสถานที่แห่งเดียวกันที่เรียกกันว่าโรงงาน โดยให้ทำการผลิตสินค้าให้ได้ในปริมาณที่มาก โดยปรัชญาของยุคนี้คือความสามารถในการผลิตเป็นผลจากการทำงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน การแบ่งงานกันทำและการได้แลกเปลี่ยนสินค้าระหว่างกัน ซึ่งในยุคนี้ถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นแห่งยุคของการปฏิวัติอุตสาหกรรมใหม่ การปฏิวัติอุตสาหกรรมใหม่มีความต้องการทฤษฎีและแนวความคิดทางการบริหารใหม่ ๆ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ทำให้ได้เกิดนักทฤษฎีและผู้นำที่นำเสนอแนวความคิดทางการบริหารขึ้น และได้เริ่มมีการสะสมองค์ความรู้ให้มีระบบระเบียบเป็นหมวดหมู่ ทำให้เกิดทฤษฎีและแนวความคิดทางการบริหารขึ้นอย่างมากมายในปัจจุบัน ทฤษฎีและแนวความคิดทางการบริหารถ้านับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน สามารถจำแนกได้เป็น 3 กลุ่มทฤษฎีด้วยกัน คือ กลุ่มทฤษฎีแบบคลาสสิก กลุ่มทฤษฎีองค์การเชิงพฤติกรรมศาสตร์ และกลุ่มทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (นิตยา เงินประเสริฐศรี, 2542: 7)

### 1. กลุ่มทฤษฎีองค์การแบบคลาสสิก (Classical Organization Theory)

ทฤษฎีองค์การแบบคลาสสิก จะประกอบไปด้วยทฤษฎีที่สำคัญ ๆ ดังนี้คือ

#### 1. ทฤษฎีการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ (Scientific Management)

เฟรดเดอริก ดับเบิลยู เทย์เลอร์ (Frederic W.Taylor) คือ ผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นบิดาแห่งการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ เทย์เลอร์นั้นมีพื้นฐานความรู้ทางด้านวิศวกร โดยที่การนำเสนอทฤษฎีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์นั้น ได้มีขึ้นหลังจากที่เทย์เลอร์ได้เข้ามารับตำแหน่งเป็นผู้จัดการโรงงานแห่งหนึ่งในเมืองฟิลาเดลเฟีย ในขณะนั้นปัญหาของโรงงานอุตสาหกรรมที่ประเทศอเมริกาในขณะนั้นประสบอยู่คือปัญหาในเรื่องประสิทธิภาพการผลิต ซึ่งจากความด้อยในเรื่องประสิทธิภาพในการผลิต ของโรงงานอุตสาหกรรมที่เป็นหน่วยทำการผลิตในระดับจุลภาคได้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อเศรษฐกิจของอเมริกาในระดับมหภาคคือทำให้ประเทศอเมริกาในขณะนั้นประสบภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ดังนั้นเทย์เลอร์จึงพยายามแก้ไขปัญหานี้ในเรื่องประสิทธิภาพการผลิต โดยในระยะแรกของการแก้ปัญหา เทย์เลอร์ได้ให้ความสนใจไปในการปรับปรุงเครื่องจักร เครื่องมือ เครื่องมือ ตลอดจนไปถึงอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน แต่ประสิทธิภาพการผลิตของโรงงานยังไม่เป็นที่น่าพอใจเท่าใดนัก ดังนั้นเทย์เลอร์จึงได้เปลี่ยนแนวความคิดใหม่ โดยได้ลองทำการสังเกตวิธีการทำงานของคนงานแต่ละคน จากการสังเกตเทย์เลอร์พบว่าคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมของเขานั้นมีวิธีการทำงานตามหลักความเคยชิน ซึ่งลักษณะการทำงานตามหลักความเคยชินนั้น

ในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานอย่างเดียวกันนั้นคนงานจะมีวิธีการทำงานที่แตกต่างกันหลายวิธี และวิธีการทำงานที่แตกต่างกันนั้นขึ้นอยู่กับความเคยชินของคนงานแต่ละคน โดยจากการสังเกตของเทย์เลอร์ พบว่าวิธีการทำงานที่แตกต่างกันตามความเคยชินของคนงานแต่ละคนนั้นมักก่อให้เกิดการอุ้งงานได้ และการอุ้งงานก็ทำอย่างเป็นระบบโดยได้รับการรู้เห็นเป็นใจจากผู้นำสภาพแรงงานในโรงงาน

นอกจากปัญหาการจ้างแล้ว เทย์เลอร์ยังพบว่าในอดีตฝ่ายบริหารได้เข้าไปควบคุมดูแลคนงานน้อยมาก และปล่อยให้คนงานมีอิสระในการเลือกวิธีการทำงานตามใจชอบ ดังนั้นในการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต เทย์เลอร์จึงได้นำเสนอการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้คือ (Frederic W.Taylor อ้างในพิทยา บวรวัฒนา, 2543: 27)

1. จะต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้ได้วิธีที่ดีที่สุด โดยวิธีที่ดีที่สุด จะต้องเป็นวิธีการทำงานที่ใช้เวลา ทรัพยากร และพลังงานในการทำงานน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับวิธีอื่นที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน
2. การคัดเลือกคนงานจะต้องมีการนำเอากฎเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์มาช่วยในการคัดเลือก เพื่อให้ได้คนงานที่มี ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน
3. จะต้องมีการพัฒนาคนงานโดยการสอนวิธีการทำงานให้ถูกต้องตามหลักวิทยาศาสตร์การจัดการ เพื่อที่จะขจัดวิธีการทำงานตามหลักความเคยชินให้หมดไปจากคนงานเดิม
4. ต้องพยายามสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างฝ่ายบริหารกับคนงาน อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพการผลิตของโรงงาน

หลักวิทยาศาสตร์การจัดการตามแนวความคิดของเทย์เลอร์ นับว่ามีประโยชน์ต่อการบริหารงานในขณะนั้นเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งในปัจจุบันวิทยาศาสตร์การจัดการเองก็ยังคงมีการนำมาประยุกต์ใช้อยู่ในการบริหารงานในองค์กร และหน่วยธุรกิจต่าง ๆ

2. การจัดการตามแบบระบบราชการ (Bureaucratic Management) แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) เป็นชาวเยอรมัน และเป็นนักปราชญ์ที่มีชื่อเสียงและยิ่งใหญ่ ที่มีความรอบรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ เช่น วิชากฎหมาย การเมือง การปกครอง ประวัติศาสตร์ และเศรษฐกิจ และได้ชื่อว่าเป็นบิดาแห่งการจัดการตามแบบระบบราชการ ในการทำความเข้าใจองค์กรแบบระบบราชการนั้น มีหลักการที่สำคัญดังนี้คือ (Hodge Anthony & Gales อ้างในทองใบ สุดซารี, 2543: 5)

2.1 หลักของการแบ่งงานกันทำ (Division of Labour) หมายถึง หลักในการสร้างความชัดเจน และความสมดุลระหว่างอำนาจหน้าที่กับความรับผิดชอบโดยให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบขององค์กร การแบ่งงานกันทำตามวิธีนี้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบที่เป็นทางการ

2.2 หลักของการกำหนดอำนาจหน้าที่ตามสายการบังคับบัญชา (Hierarchy of Authority) หมายถึง การกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ที่ให้อำนาจหน้าที่ลดหลั่นลงไปตามสายการบังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความชัดเจนในสายการบังคับบัญชา

2.3 หลักของความสามารถ (Technical Competency) หมายถึง หลักการสำคัญในการจัดบุคคล เพื่อบรรจุหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามหลักความรู้ความสามารถของบุคคล โดยการใช้กระบวนการทดสอบ การฝึกอบรม และการศึกษาของบุคลากร

2.4 หลักของกฎ ระเบียบ ความมีวินัย และการควบคุม (Rules, Disciplines and

Control) หมายถึง การบริหารงานโดยใช้กฎระเบียบเป็นหลัก และกำหนดรูปแบบไว้ให้ชัดเจนในการบริหาร จะต้องยึดระบบเอกสารเป็นสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนตัว

2.5 หลักของความเป็นกลางทางการบริหาร (Administrative Officials) หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ เป็นผู้ที่มิเกียติ มีอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบในการทำงานตามตำแหน่งนั้น อุปกรณ์ และเครื่องมือจะอยู่คู่กับตำแหน่งไม่ใช่คู่กับบุคคล

2.6 หลักของการเป็นบุคลากรของฝ่ายบริหารและได้รับเงินเดือนประจำ (Career Official and Fixed Salary) หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารจะต้องเป็นบุคลากรประจำ มีการจ้างงานตลอดชีพ และจัดให้มีเงินเดือนประจำในอัตราคงที่ในแต่ละปี

3 การจัดการตามหลักการบริหาร (Administrative Management) นักทฤษฎีที่นำเสนอทฤษฎีการจัดการตามหลักการบริหาร มีความเชื่อว่าการที่จะทำให้การทำงานขององค์การบรรลุเป้าหมายนั้น จะต้องมีการกำหนดหน้าที่ของคนที่เป็นผู้บริหาร และหลักการบริหารงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน นักทฤษฎีที่นำเสนอทฤษฎีนี้ประกอบด้วย

3.1 เฮนรี ฟาโยล์ (Henri Fayol) คือผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นบิดาแห่งทฤษฎีการจัดการตามหลักการบริหาร ฟาโยล์เป็นชาวฝรั่งเศสและเป็นนักบริหารระดับสูงในอุตสาหกรรม ซึ่งตามแนวความคิดของฟาโยล์ การที่จะทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์นั้นประการแรก ฟาโยล์เห็นว่านักบริหารจะต้องทำหน้าที่ทางการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordination) และการควบคุม (Controlling) ประการที่สองนักบริหารจะต้องทราบถึงหลักการบริหารที่สำคัญ ๆ ซึ่งฟาโยล์ได้นำเสนอหลักการบริหารที่มีประสิทธิผลของฟาโยล์ที่มีอยู่ 14 ข้อ ดังนี้คือ (Bartol & Martin, 1997: 46)

3.1.1 หลักของการแบ่งงานกันทำ (Division of Work) ในการบริหารนั้นจะมีงานเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก ดังนั้นนักบริหารจะต้องแบ่งงานที่เกิดขึ้นเป็นจำนวนมากให้บุคลากรที่เป็นสมาชิกองค์การ รับเอางานไปทำโดยเน้นความชำนาญและความเชี่ยวชาญเฉพาะของบุคลากรที่อยู่ในองค์การ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดตามหลักเศรษฐศาสตร์

3.1.2 หลักที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) ในการบริหารนั้นบุคลากรผู้ที่ได้รับมอบหมายงานให้ทำจะเกิดความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชาในลักษณะของความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นในการที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จจะต้องมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรับผิดชอบที่บุคลากรมี

3.1.3 หลักของความมีระเบียบวินัย (Discipline) ระเบียบวินัยคือข้อตกลง กติกาที่ใช้ร่วมกันของบุคลากรองค์การ ระเบียบวินัยจะเป็นกรอบในการควบคุมพฤติกรรมของบุคลากร

องค์การให้เป็นไปในทิศทางที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

3.1.4 หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of Command) บุคลากรที่เป็นสมาชิกองค์การนั้น จะต้องฟังคำสั่งจากเจ้านายเพียงคนเดียวเพื่อป้องกันความสับสนในการปฏิบัติงาน การสั่งงานใดๆ ต้องเป็นไปตามลำดับสายการบังคับบัญชา

3.1.5 หลักของการมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) ในการทำงานนั้น บุคลากรขององค์การจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นกิจกรรมการทำงานของบุคลากร ทุกคนจะต้องสอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน

3.1.6 หลักของผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์การ (Subordination of Individual to the General Interest) ผลประโยชน์ของบุคลากรที่เป็นสมาชิกองค์การมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์การ ดังนั้นในการทำงานสมาชิกองค์การ จะต้องทุ่มเทเสียสละในยามที่องค์การต้องการความช่วยเหลือทั้งในยามปกติ และในยามวิกฤติ

3.1.7 หลักของการกำหนดค่าตอบแทนและวิธีการจ่ายค่าตอบแทน (Remuneration and Methods) การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรขององค์การควรที่จะให้มีความยุติธรรม และตอบสนองความพึงพอใจทั้งของสมาชิกองค์การ และผู้บริหารเท่าที่จะพึงทำได้

3.1.8 หลักของการรวมอำนาจ (Centralization) ในการบริหารนั้น อำนาจในการตัดสินใจควรที่จะรวมไว้ที่จุดศูนย์กลาง เพื่อที่จะทำให้สามารถควบคุมส่วนต่างๆ ไปได้ เช่น อำนาจในการอนุมัติเงิน อำนาจในการบริหารงานบุคคล เป็นต้น

3.1.9 หลักการจัดสายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) จะต้องมีการจัดสายการบังคับบัญชาในการบริหารงานองค์การ เพื่อที่จะให้ทราบถึงลักษณะของอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนไปถึงลักษณะของการติดต่อสื่อสาร

3.1.10 หลักของความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Order) ในการบริหารนั้นจะต้องมีการจัดสถานที่ทำงาน ตลอดจนวัสดุสิ่งของให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและเสริมสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้น่าทำงาน

3.1.11 หลักของความเสมอภาค (Equity) ในการบริหารงานนั้นคนที่เป็นผู้บริหารจะต้องให้ความเสมอภาคและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการแบ่งงานให้ทำ การพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งในการทำงาน

3.1.12 หลักของความมั่นคงในงาน (Stability of Tenure) สำหรับการบริหารงานนั้นจะต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้สึกว่าตัวของเขามีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดให้มีการเซ็นสัญญาจ้างงาน ซึ่งกำหนดระยะเวลาในการจ้างที่ชัดเจนและเป็นธรรมการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าทำงานและการจัดเครื่องป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน

3.1.13 หลักของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) ในการบริหารงานนั้น ผู้บริหารที่เก่งและฉลาด จะต้องรู้จักนำเอาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ประโยชน์ในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชาอาจได้มาจากการระดมสมอง หรือการปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

3.1.14 หลักของสามัคคี (Esprit de Corps) ในการบริหารงานนั้น ในการที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายนั้น จะต้องมีการสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งอาจจะทำได้โดยการจัดให้มีกิจกรรมระหว่างสมาชิการ่วมกัน เช่น การจัดงานกีฬา การจัดทัศนศึกษาดูงาน การจัดงานเลี้ยง เป็นต้น

3.2 ลูเธอร์ กุลลิก และลินดัล เออร์วิก (Luther Gulick and Lyndal Urwick) เป็นนักทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มการศึกษาการจัดการตามหลักการบริหาร ได้เสนอหลักที่เกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งคนที่เป็นผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่สำคัญอยู่ 7 ประการ คือ การวางแผนการจ้ดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงานและการงบประมาณหรือเรียกสั้นๆ ว่า “POSDCoRB” ซึ่งประกอบด้วย รายละเอียดดังต่อไปนี้ (พิมลจรรย์ นามวัฒน์, 2552: 22)

3.2.1 การวางแผน (Planning) คือ หน้าที่หรือบทบาท ในการกำหนดการทำงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตว่า จะทำอะไร จะทำอย่างไร จะทำเมื่อไร ใครเป็นผู้ทำ จะใช้งบประมาณเท่าไร

3.2.2 การจัดองค์การ (Organizing) คือการจัดโครงสร้างองค์การที่เกี่ยวกับเรื่อง การกำหนดภารกิจหน้าที่ การแบ่งงานกันทำ การกำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ การจัดสายการบังคับบัญชา การกำหนดขนาดของการควบคุม การจัดตั้งหน่วยงานหลัก (Line) และการจัดตั้งหน่วยงานที่ปรึกษา (Staff)

3.2.3 การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) คือ หน้าที่ที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสั่งการ การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้น ลดชั้น การโยกย้าย และการให้พ้นจากงาน

3.2.4 การสั่งการ (Directing) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามแผนงานหรือตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะสั่งการด้วยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้

3.2.5 การประสานงาน (Coordinating) คือ หน้าที่ในการประสานกับหน่วยย่อยต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์การให้ทำงานสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งการประสานงานนั้นอาจทำได้โดยการจัดตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองงาน การจัดโครงสร้างองค์การให้มีความชัดเจน การใช้วิธีการงบประมาณ เป็นต้น

3.2.6 การรายงานผลการปฏิบัติงาน (Reporting) คือ การรายงานความก้าวหน้า

ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนข่าวสารต่าง ๆ ขององค์การให้ทุกฝ่ายได้ทราบ เพื่อประโยชน์ในการติดตามการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการทำงาน

3.2.7 การบริหารงบประมาณ (Budgeting) คือ หน้าที่ในการจัดสรร การวางแผนงบประมาณให้กับองค์การ และหน่วยย่อยต่างๆ ให้มีงบประมาณที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน

อย่างไรก็ตามผู้บริหารเองจะต้องทราบบทบาทของตนเองเกี่ยวกับเทคนิคดังกล่าวในกระบวนการบริหาร ซึ่งรายละเอียดได้กล่าวไปแล้วในบทที่ 1 เรื่อง ผู้บริหารกับกระบวนการบริหาร จากกลุ่มทฤษฎีองค์การแบบคลาสสิก จะเห็นได้ว่าเป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นการจัดการองค์การโดยส่วนรวมที่เน้นในเรื่องของวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทั้งหมดของกระบวนการดำเนินการ

## 2. กลุ่มทฤษฎีองค์การเชิงพฤติกรรมศาสตร์

ทฤษฎีองค์การเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Organization Theory) หมายถึง การจัดการที่มุ่งลักษณะ ผลกระทบของแต่ละบุคคล และพฤติกรรมของกลุ่มในองค์การ โดยการศึกษาทฤษฎีกลุ่มนี้ครอบคลุมทฤษฎี และแนวความคิดของนักทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ เอลตัน เมโย อับบราฮัม มาสโลว์ เฟดเดอริก เอิร์ชเบิร์ต และดักลาส แม็คเกรเกอร์ ซึ่งนักทฤษฎีแต่ละคนได้ศึกษาธรรมชาติของพฤติกรรมมนุษย์ และเสนอแนวความคิดที่มีมุมมองในแต่ละด้าน โดยเริ่มตั้งแต่การที่เอลตัน เมโย (Elton Mayo) ผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นบิดาแห่งการศึกษาการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ และเป็นบุคคลผู้ที่ได้มีการทำทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มการศึกษาการบริหารงานแบบคลาสสิกโดยเฉพาะวิทยาศาสตร์ การจัดการ ผลงานของเมโยที่สำคัญก็คือการทดลองที่เมืองฮอว์ธอร์น (Hawthorne Studies) ซึ่งเป็นการทดลองที่เป็นจุดที่ทำให้ให้นักทฤษฎีและนักบริหารได้หันมาให้ความสนใจในพฤติกรรมศาสตร์ เพื่อนำเอาความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ มาใช้ประโยชน์ในการบริหารงาน โดยเดิมแล้วการศึกษานี้เป็นการศึกษาถึงการทำงานของมนุษย์ (คนงาน) ในที่ทำงาน เนื่องจากในยุคนั้น (ค.ศ.1924) แรงงานได้รับความสนใจมากขึ้นสำหรับการทดลองที่ฮอว์ธอร์นนั้นเมโยได้ทำการแบ่งกลุ่มคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงานออกเป็น 2 กลุ่ม (ในการศึกษาหลาย ๆ ครั้ง) กลุ่มแรกเรียกว่ากลุ่มทดลอง กลุ่มที่สองเรียกว่ากลุ่มควบคุม โดยทั้งสองกลุ่มนี้ให้ทำงานที่เป็นแบบเดียวกัน ซึ่งงานที่ให้ทำคือให้คนงานทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมประกอบชิ้นส่วนของงาน ในกลุ่มทดลองนั้นจะมีวิธีการนำเอา การจัดการเชิงวิทยาศาสตร์มาใช้ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนให้ในกรณีที่คนงานทำงานได้เกินเกณฑ์มาตรฐาน การเพิ่มแสงสว่างในการทำงาน การปรับอุณหภูมิในที่ทำงานให้มีความเหมาะสม ส่วนในกลุ่มควบคุมนั้นไม่มีการนำเอาวิธีการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์มาใช้ ซึ่งจากการวิจัยทดลองปรากฏว่าผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการทำงานของทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งก็ชี้ให้เห็นว่าวิธีการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ถูกนำมาใช้ไม่ได้ผลที่โรงงานแห่งนี้ ซึ่งจากการวิจัยทดลองครั้งนี้เมโยได้ข้อสรุปที่สำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ในการทำงาน ดังนี้ (พิทยา บวรวัฒนา, 2543, หน้า 79)

1. ปัจจัยทางด้านกายภาพ หรือวิธีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ ไม่ได้เป็นตัวกำหนดปริมาณผลผลิต ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดปริมาณผลผลิต คือ ปัจจัยทางด้านสังคม
2. พฤติกรรมการทำงานของคนงานถูกกำหนดโดยระบบการให้รางวัล และการลงโทษทางสังคม ไม่ใช่ระบบการให้รางวัลและการลงโทษทางเศรษฐกิจ
3. ผู้นำของกลุ่มที่เป็นทางการ และกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ จะมีบทบาทในการบังคับใช้และสร้างปทัสถานของกลุ่มที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ
4. กลุ่มจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล
5. ควรที่จะมีการแสวงหาภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผู้นำที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์การอย่างแท้จริง ทั้งนี้เนื่องจากการกิจขององค์การ แต่ละองค์การจะมีความแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ในการก่อตั้งองค์การ

จากผลการศึกษาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพของงานจะเกิดขึ้นมาน้อยแค่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ ความพร้อมทางสภาพจิตใจ ที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของคนงาน รวมถึงเรื่องราวทางสังคมของคนงานในกลุ่มด้วย

### 3. กลุ่มทฤษฎีองค์การสมัยใหม่

ในการบริหารงานนั้น หลังจากที่ได้มีการนำเอากลุ่มทฤษฎีองค์การในยุคคลาสสิกและกลุ่มทฤษฎีองค์การยุคพฤติกรรมศาสตร์ ได้มีการนำมาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งทฤษฎีทั้ง 2 กลุ่มดังกล่าว ต่างก็มีทั้งจุดอ่อนและจุดแข็งในตัวของทฤษฎีเอง เช่น ทฤษฎีองค์การในยุคคลาสสิก จะเน้นไปในเรื่องของ การกำหนดวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้วิธีที่ดีที่สุด (One Best Ways) ในการทำงาน หรือเน้นไปที่ เรื่องของการจัดโครงสร้างองค์การและหลักการบริหาร เพื่อให้ทั้งวิธีการทำงาน โครงสร้างองค์การและ หลักการบริหาร เป็นสิ่งที่ช่วยในการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกองค์การ

ในการปฏิบัติงาน โดยไม่ค่อยให้ความสนใจในเรื่องพฤติกรรม ซึ่งก็ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้จากการทำการวิจัยทดลองของเมโย (Mayo) ที่เมืองฮอว์ธอร์น (Hawthorne) และในทางตรงกันข้ามกันก็จะเห็นได้ว่าทฤษฎีองค์การในยุคพฤติกรรมศาสตร์ที่เน้นและให้ความสำคัญไปที่คน โดยการมุ่งค้นหาคำตอบโดยการวิเคราะห์ให้ทราบถึงความต้องการของคน และพยายามแสวงหาสิ่งจูงใจที่ตอบสนองความต้องการของคน และพยายามแสวงหาสิ่งจูงใจที่จะตอบสนองความต้องการของคน เพื่อที่จะทำให้คนปฏิบัติงานให้กับองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ทฤษฎียุคพฤติกรรมศาสตร์ก็มีจุดอ่อนที่ไม่ให้ความสนใจในเรื่องของวิธีการทำงาน การจัดโครงสร้างองค์การและหลักการบริหารงานทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน

ดังนั้นเพื่อให้ปัญหาในการบริหารงานหมดไป อันเนื่องมาจากความสลับซับซ้อนในการบริหารงานมีมากขึ้น ตลอดจนสิ่งแวดล้อมขององค์การสมัยใหม่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงได้มีการนำเสนอทฤษฎีองค์การยุคสมัยใหม่ ซึ่งได้มีการผสมผสานและบูรณาการเอาทฤษฎีในยุค

คลาสสิก และทฤษฎีองค์การในยุคพฤติกรรมศาสตร์มาปรับประยุกต์ใช้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงาน

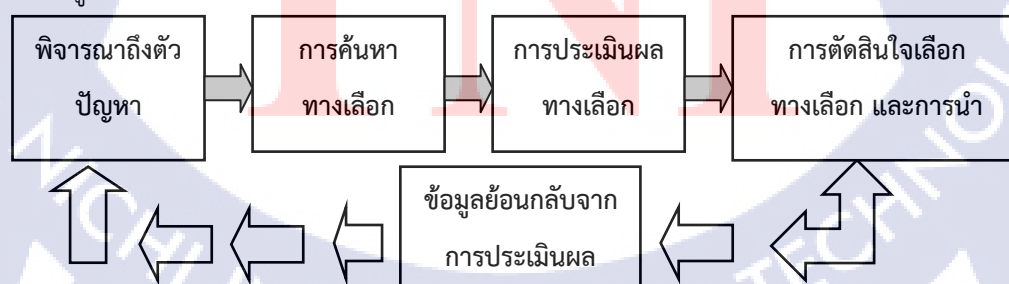
1. ทฤษฎีการบริหารแบบการตัดสินใจ เฮอร์เบิร์ต เอ.ไซมอน (Herbert A. Simon) คือผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นบิดาแห่งทฤษฎีการตัดสินใจได้กล่าวว่า “การบริหารก็คือการตัดสินใจนั่นเอง” ทั้งนี้เนื่องจากว่าคนที่เป็นผู้บริหารจะต้องเผชิญกับภาวะที่จะต้องตัดสินใจเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากทางเลือกหลาย ๆ ทางที่มีอยู่ ไม่ว่าจะเป็นทางเลือกในการกำหนดแผนในการทำงาน หรือว่าทางเลือกในการแก้ไขปัญหาถ้าผู้บริหารสามารถที่จะเลือกทางเลือกที่ดีมีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาได้ ก็จะสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้ ถ้าเลือกทางเลือกที่ไม่ดีมา ก็ทำให้การทำงานล้มเหลว ดังนั้นในลักษณะ การตัดสินใจ เพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดี จะต้องมีส่วนขั้นตอนของการตัดสินใจที่สำคัญอยู่ 4 ขั้นตอน ดังนี้ คือ (ธงชัย สันติวงษ์, 2542: 196)

1.1 การพิจารณาถึงตัวปัญหา ในขั้นตอนแรกนี้ก็คือ นักบริหารที่เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการตัดสินใจ จะต้องสามารถระบุให้ทราบสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาที่เกิดขึ้นให้ได้เสียก่อน ในขั้นตอนนี้เหมือนกับอาการที่หมอทำการวินิจฉัยโรค ถ้าหมอวินิจฉัยโรคได้ถูกต้องก็จะทำให้กระบวนการรักษาที่ตามมาได้ผล แต่ถ้าวินิจฉัยโรคผิดกระบวนการรักษาโรคที่ตามมาก็คงผิดไปด้วย ทำให้การรักษาโรคล้มเหลว

1.2 การพิจารณาค้นหาทางเลือก ทางเลือกในการแก้ปัญหาอาจจะมีหลายทาง มีกี่ทางเลือก เราจะต้องนำมาพิจารณาให้หมดเพราะจะทำให้เรามีทางเลือกที่หลากหลายขึ้น

1.3 การประเมินผลทางเลือก คือการทำการพิจารณาทางเลือกแต่ละทางว่ามีข้อดีอย่างไรบ้าง ข้อเสียอย่างไรบ้าง ในขั้นตอนของการประเมินผลทางเลือก ถ้าจะให้ดีควรที่จะมีการนำเอาเทคนิคการวิเคราะห์เชิงปริมาณมาช่วยในการประเมินผลทางเลือกด้วย เพราะจะทำให้การตัดสินใจเลือกทางเลือกทำได้ง่ายขึ้น

1.4 การตัดสินใจเลือกทางเลือกและการนำทางเลือกไปปฏิบัติ เลือกทางเลือกที่ดีที่สุดและนำไปปฏิบัติเพื่อที่จะแก้ไขปัญหา แล้วตรวจสอบประสิทธิผลของการนำทางเลือกนั้นไปปฏิบัติจากข้อมูลย้อนกลับ ของกระบวนการในการตัดสินใจ



ภาพที่ 2.1 ขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการตัดสินใจตามแนวคิดของ เฮอร์เบิร์ต เอ.ไซมอน  
ที่มา (ธงชัย สันติวงษ์, 2542: 197)

## 2. ทฤษฎีระบบ

ทฤษฎีระบบ (System Theory) เป็นทฤษฎีที่ทำให้นักบริหาร สามารถที่จะมองเห็นภาพรวมขององค์การทั้งหมดตามหน้าที่ที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยพิจารณาองค์การในลักษณะระบบนั้นจะก่อให้เกิดการวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาขององค์การทั้งระบบ คำว่าระบบ (System) อาจจัดได้ว่าเป็นกลุ่มของส่วนที่เกี่ยวข้องกันและมีความสัมพันธ์กันในเชิงที่จะต้องบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันดังนี้คือ (สมยศ นาวิการ, 2544: 49)

2.1 ส่วนต่างๆ ของระบบ อยู่ในสถานะที่เคลื่อนไหวได้ การเคลื่อนไหวหรือแสดงออกของส่วนต่าง ๆ จะมีปฏิภิกิริยากระทบต่อกันเสมอ โดยที่ในระบบหนึ่งๆ จะประกอบด้วย ระบบย่อยต่างๆ (Subsystems) และภายในระบบย่อยก็จะประกอบไปด้วย ระบบย่อยเล็กลงไปอีก หากมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ณ ส่วนหนึ่งส่วนใดของระบบจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อเนื่องกันเป็นลูกโซ่ (Chain of Effects)

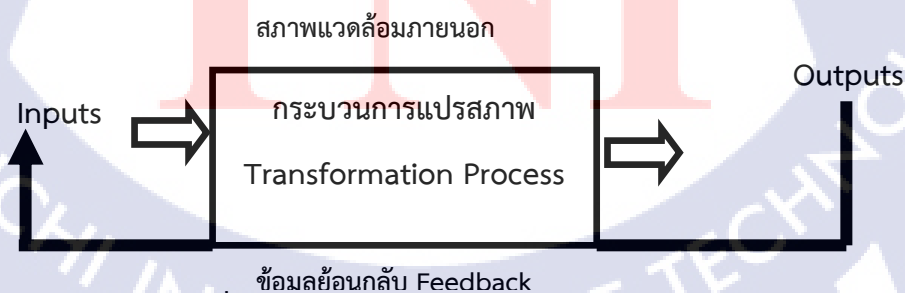
### 2.2 ระบบประกอบไปด้วยองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

2.2.1 ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ได้แก่ ทรัพยากรต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในกระบวนการบริหารนั้น คือ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางกายภาพ ทรัพยากรทางการเงิน และข้อมูลที่ต้องใช้ในการผลิตสินค้าและบริการ

2.2.2 กระบวนการแปรรูป (Transformation Process) ประกอบด้วย เทคนิคในการจัดการต่างๆ รูปแบบกิจกรรมการผลิต เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการผลิต

2.2.3 ปัจจัยนำออก (Outputs) ได้แก่ สินค้า บริการ กำไร ขาดทุน และผลที่คาดหวังอื่น ๆ เช่น ศักยภาพของพนักงานที่พัฒนาขึ้น เป็นต้น

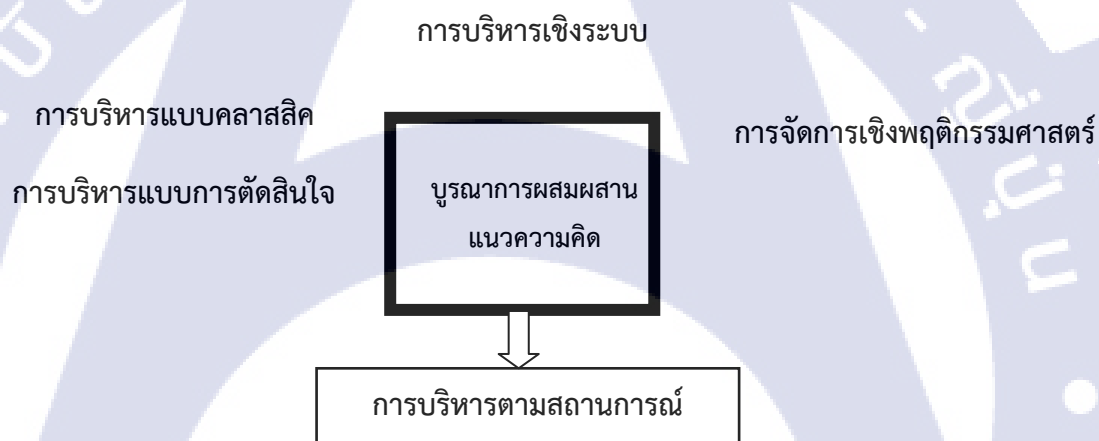
2.2.4 ข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) คือ ข้อมูลเกี่ยวกับผลที่เกิดจากกิจกรรมขององค์การ ซึ่งสามารถนำไปพิจารณาเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นตอนต่าง ๆ ได้จากทฤษฎีระบบนั้น องค์การจะใช้กระบวนการแปรรูปเพื่อเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าไปเป็นผลผลิต และในขณะเดียวกันกลไกในระบบก็จะขึ้นกับการนำข้อมูลย้อนกลับไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบผลลัพธ์ และปรับปรุงปัจจัยนำเข้า ดังแสดงในภาพที่ 2.2 นั้นเอง



ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ตามแนวความคิดเชิงระบบขององค์การ  
ที่มา: สมยศ นาวิการ, 2551: 50

### 3. การจัดการเชิงสถานการณ์

จากการที่ได้มีการนำเอาทฤษฎีทางการบริหารในยุคต่างๆมาใช้ ได้มีส่วนช่วยทำให้งานการบริหารมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ก็ยังมีข้อจำกัดที่ยังเป็นปัญหาอยู่ เช่นนักบริหารที่นิยมการบริหารโดยอาศัยคณิตศาสตร์มาช่วยในการตัดสินใจ ก็จะมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหเกี่ยวกับพฤติกรรมได้เท่าที่ควร ขณะเดียวกันการเอาความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์มาใช้ก็จะมีข้อจำกัด ในการบริหารที่ต้องอาศัยเทคนิคเชิงปริมาณ ระบบที่นับว่าเป็นทฤษฎีที่ดีก็ยิ่งขาดความสมบูรณ์ ในลักษณะของข้อจำกัดคือ เป็นวิธีการแก้ไขปัญหามีลักษณะกว้างมากเกินไป ดังนั้นจึงได้นักทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มทฤษฎีระบบ อาทิเช่น แคทซ์ และโรเซนวิกส์ (Katz and Rosenzweig) ได้นำเสนอทฤษฎีการจัดการเชิงสถานการณ์ (Contingency Theory of Management) ว่าน่าจะเป็นทฤษฎีที่กำจัดจุดอ่อนของทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น โดยมุ่งเน้นการบูรณาการทฤษฎีและแนวความคิดต่างๆ รวมทั้งปรับปรุงพฤติกรรมจัดการตามสถานการณ์เฉพาะอย่างที่เกิดขึ้นในองค์การ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหามีลักษณะเฉพาะตามสถานการณ์นั้น ๆ



**ภาพที่ 2.3** การประยุกต์ใช้ทฤษฎีการจัดการเชิงสถานการณ์  
ที่มา: อุทัย เลหาวิเชียร, 2544: 44

มีการวิเคราะห์ว่าการนำทฤษฎีการจัดการเชิงสถานการณ์มาใช้ จะได้ประโยชน์จากหลักการจัดการแต่ละสถานการณ์เท่านั้นแต่ไม่สามารถนำมาใช้ได้กับสถานการณ์ทั่วไปได้ อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนเห็นว่าประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากหลาย ๆ สถานการณ์ที่มีลักษณะเฉพาะนั้นจะกลายเป็นประสบการณ์ที่ผู้บริหารสามารถนำมาพัฒนาทักษะ และแนวคิดทางการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป และอาจพัฒนาไปสู่แนวคิดและเทคนิคการจัดการใหม่ ๆ ได้ต่อไป สรุปทฤษฎีและแนวความคิดทางการบริหาร สามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม แนวความคิด คือกลุ่มทฤษฎีองค์การยุคคลาสสิก ประกอบด้วย

1. ทฤษฎีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ของเฟรดเดอริก ดับบลิว เทย์เลอร์,
2. ทฤษฎีการบริหารแบบระบบราชการของ แมกซ์ เวเบอร์
3. ทฤษฎีการจัดการตามหลักการบริหารของ กูลิค และเออร์วิค กับพาร์โบล ซึ่งทฤษฎีและแนวความคิดในกลุ่มนี้จะเน้นหรือให้ความสนใจในปัจจัยอื่นที่ไม่ใช่ปัจจัยด้านมนุษย์ เช่น โครงสร้างวิธีการทำงานและหลักการบริหาร กลุ่มทฤษฎีองค์การในยุคการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์มีนักทฤษฎีที่สำคัญคือ

3.1 เมโย มาสโลว์ ผู้นำเสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

3.2 เอิร์ชเบิร์ก ผู้นำเสนอทฤษฎี 2 ปัจจัย

3.3 แม็คเกรเกอร์ ผู้นำเสนอ ทฤษฎี X ทฤษฎี Y นักทฤษฎีในกลุ่มนี้ให้ความสนใจไปที่ปัจจัยมนุษย์ในองค์การ โดยพยายามศึกษาและวิเคราะห์ให้ทราบถึงความต้องการของมนุษย์ และแสวงหาสิ่งจูงใจเพื่อที่จะให้ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ และไม่ให้ความสนใจหรือความสำคัญในเรื่องวิธีการทำงาน โครงสร้างและหลักการบริหาร และทฤษฎีองค์การในยุคสมัยใหม่ประกอบด้วย

3.3.1 ทฤษฎีการบริหารแบบการตัดสินใจของ เฮอริเบิร์ต เอ. ไชมอน ซึ่งเน้นไปที่ความสำคัญในลักษณะของการมีกระบวนการตัดสินใจที่ดี ซึ่งต้องประกอบไปด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ ระบุปัญหา ค้นหาทางเลือก ประเมินผลทางเลือก ตัดสินใจเลือก และนำทางเลือกไปปฏิบัติ

3.3.2 ทฤษฎีระบบคือการพิจารณาองค์การในลักษณะระบบ ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบของระบบดังนี้คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรรูป ปัจจัยนำออก และการย้อนกลับของข้อมูล ซึ่งทฤษฎีระบบจะช่วยให้ผู้บริหารได้มองเห็นภาพรวมของระบบ เพื่อที่จะทำให้ง่ายในการแก้ไขปัญหาทางการบริหาร

3.3.3 ทฤษฎีการจัดการเชิงสถานการณ์ซึ่งเป็นการบูรณาการความรู้ และแนวความคิดตลอดจนทฤษฎีต่างๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งเป็นสถานการณ์การบริหารที่มีความแตกต่างกัน

## 5.แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ

การศึกษาเรื่องพฤติกรรมองค์การมีความจำเป็นที่เราจะต้องเข้าใจความหมายของคำว่า “พฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ” (Human Behavior in Organization) และ “พฤติกรรมองค์การ” (Organization Behavior) เสียก่อนว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

โดยทั่วไปแล้วการศึกษาวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ และพฤติกรรมองค์การไม่มีความแตกต่างกันมากนัก กล่าวคือ เป็นการศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ในระดับต่างๆ เพื่อแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน จึงกล่าวได้ว่าการศึกษาทั้งสองส่วนนี้เป็น

การศึกษาในขอบเขตเนื้อหาเดียวกันอย่างไรก็ตาม ทั้ง 2 วิชามีความแตกต่างกันอยู่บ้าง คือ เมื่อเราเอ่ยถึงพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การเรามักจะหมายถึงการแสดงออกของปัจเจกบุคคล (Individual) ที่อยู่ในสภาวะการทำงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สถานที่ และวิธีการทำงาน เป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่แล้วต้องอาศัยทฤษฎีจิตวิทยาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ แต่เมื่อเราพูดถึงวิชาพฤติกรรมองค์การ เรามักจะมองในแง่ของกลุ่ม (Group) การทำงานว่ามีพฤติกรรมอย่างไร มีความร่วมมือ ความขัดแย้ง และแบบฉบับปฏิสัมพันธ์ ( Interaction ) เป็นอย่างไร ผลกระทบที่กลุ่มมีต่อผลงาน และผลกระทบของงานที่มีต่อกลุ่มเป็นอย่างไร การอธิบายปรากฏการณ์เหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยความรู้ทางด้านสังคมวิทยา มนุษยวิทยา เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ มาประกอบ เมื่อพิจารณาในข้อเท็จจริงแล้ว การศึกษาพฤติกรรมองค์การจะต้องศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในฐานะปัจเจกบุคคล เพราะแม้ว่าเราต้องการเข้าใจพฤติกรรมกลุ่มแต่กลุ่มก็คือการรวมตัวของปัจเจกบุคคล เราจึงไม่สามารถแยกปัจเจกบุคคลออกไปจากองค์การได้ การที่จะเข้าใจพฤติกรรมองค์การได้นั้น จึงจำเป็นต้องเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การให้ดีเสียก่อน นอกจากนี้ตัวขององค์การเองไม่ว่าจะเป็นบทบาท หน้าที่ตลอดจนบรรยากาศในองค์การก็จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลด้วย

### 1. ความหมายของพฤติกรรมองค์การ

พฤติกรรมองค์การมาจากการรวมคำสองคำเข้าด้วยกันคือ คำว่า “พฤติกรรม” กับ “องค์การ” พฤติกรรม หมายถึง การแสดงออก หรือแนวโน้มของปฏิกิริยาที่จะแสดงออกของบุคคลในสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่อยู่รอบๆ ตัวบุคคล

คำว่า “พฤติกรรมองค์การ” (Organizational Behavior) มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

มิดเดิลมิสท์ และฮิทท์ (Middle mist and Hitt, 1988: 5) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมองค์การเป็น การศึกษาพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มภายในองค์การ ซึ่งความเข้าใจดังกล่าวจะนำไปใช้ในการเพิ่มความพึงพอใจให้แก่พนักงาน เพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลขององค์การนั้น ๆ

บาร์อน และกรีนเบิร์ก ( Baron and Greenberg, 1989 : 4 ) กล่าวว่า พฤติกรรมองค์การ หมายถึง การศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ โดยศึกษากระบวนการของปัจเจกบุคคล กลุ่ม และองค์การอย่างเป็นระบบ เพื่อนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ และทำให้บุคคลที่ทำงานในองค์การมีความสุข

สรุปได้ว่า พฤติกรรมองค์การเป็นการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การอย่างเป็นระบบ ทั้ง พฤติกรรมระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ โดยใช้ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ในการเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจของบุคลากร อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การในภาพรวม

### 3. ความสำคัญของพฤติกรรมองค์การ

ผู้บริหารในยุคแรกๆ มองบุคคลว่า เป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งเช่นเดียวกับเครื่องจักร เครื่องกล ต่อมาได้มีความพยายามที่จะเพิ่มประสิทธิภาพให้คนทำงานได้มากขึ้น เร็วขึ้น โดยการจูงใจ ด้วยเงินและวัตถุเป็นหลัก ที่เรียกว่า “การบริหารเชิงวิทยาศาสตร์” แต่พบว่า การให้ความสำคัญกับมนุษย์สัมพันธ์ไม่ได้คำตอบที่ดีกับการบริหาร จึงมีการใช้วิธีการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์ ที่ทำให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ที่อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์การ อันเป็นที่มาของการศึกษา พฤติกรรมองค์การ ซึ่งการศึกษาดังกล่าว มีอิทธิพลอย่างมากต่อแนวความคิดการบริหารในปัจจุบัน เนื่องจากการบริหารเป็นกระบวนการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ จึงมีความสำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์การ

เนื่องจากการบริหารงานเป็นกระบวนการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น และการบริหารเป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความต้องการ มีความรู้สึกและอารมณ์ ดังนั้น การที่จะบริหารจัดการให้มนุษย์ทำงานได้สำเร็จ เกิดประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายขององค์การ ตลอดจนสามารถแข่งขันและทำให้องค์การอยู่รอดได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องทำการศึกษาพฤติกรรมภายในองค์การ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถทำนายพฤติกรรมในองค์การได้ ตลอดจนสามารถควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ การศึกษาพฤติกรรมองค์การมีความสำคัญต่อผู้บริหารดังต่อไปนี้

#### 1. ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของตนเอง

การศึกษาพฤติกรรมองค์การจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมและความรู้สึกของตนเอง เช่น มีความเข้าใจในความรู้สึก ความต้องการและแรงจูงใจของตนเอง ทำให้ทราบธรรมชาติ จุดอ่อนและจุด แข็งของพฤติกรรมของตนเอง ตลอดจนปัจจัยที่เป็นสาเหตุ ทำให้สามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ เช่น นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมและความสามารถในการตัดสินใจ การตอบสนอง การควบคุมอารมณ์และ

ความเครียดต่างๆ การพัฒนาการสื่อสารกับผู้อื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากต่อการบริหารงานในอาชีพของตน

2. ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องรับผิดชอบในการวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมให้มีการทำงานที่นำไปสู่ผลสำเร็จขององค์การ การศึกษาพฤติกรรมองค์การจะทำให้ผู้บริหารเข้าใจธรรมชาติและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน เข้าใจปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรม จึงทำให้

ผู้บริหารเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง สามารถทำนายได้ว่า ถ้าใส่ปัจจัยหรือตัวแปรใดเข้าไป จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมอะไรขึ้น ซึ่งนำมาสู่การแก้ไขปัญหาพฤติกรรมในองค์การด้วยการควบคุมตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เช่น ใช้การจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างทุ่มเทมากขึ้น มีการจัดออกแบบงานได้อย่างเหมาะสมกับธรรมชาติของคนทำงาน การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์การ การสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายและได้รับรางวัล เป็นต้น

3. ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน

เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องทำงานและมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์การ การเข้าใจกระบวนการเกิดทัศนคติของบุคคล การเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลกระบวนการกลุ่มที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัฒนธรรมภายในองค์การพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับอำนาจและการเมืองภายในองค์การจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่างๆ ในองค์การ ทำให้สามารถทำนายและนำมาใช้ในการสนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

4. ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายพฤติกรรมของผู้บริหาร บุคคลอื่นและสถานะ

ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายขององค์การ

เนื่องจากผู้บริหารมีหลายระดับผู้บริหารในระดับที่อยู่เหนือขึ้นไปจะมีอิทธิพลต่อผู้บริหารในระดับรองลงมา และบุคคลอื่นและสถานะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายการบริหารจะมีอิทธิพลต่อผู้บริหารระดับสูง เช่น ผู้บริหารจากส่วนกลาง ผู้ตรวจราชการ ผู้ถือหุ้น รวมทั้งคู่แข่ง ( Competitors ) ผู้ส่งวัตถุดิบให้ ( Suppliers ) และลูกค้าขององค์การ ตลอดจนสภาพแวดล้อมเทคโนโลยี

พฤติกรรมองค์การจึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารมีความเข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของผู้บริหารที่อยู่เหนือขึ้นไปและบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายขององค์การ และสามารถ

ทำนายการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อนโยบายขององค์การ ซึ่งนำมาสู่การเจรจาต่อรอง การวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมในองค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายขององค์การได้

ดังนั้น การศึกษาพฤติกรรมองค์การจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร กล่าวคือ ทำให้ผู้บริหารเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเข้าใจผู้บริหารและบุคคล อื่นและสภาวะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย โดยความเข้าใจเหล่านี้จะทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้น และสามารถปรับปรุงพฤติกรรมตนเอง จูงใจ สนับสนุน และควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่น อันเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารตนเองและบุคคลรอบข้าง และทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้

#### 4. องค์ประกอบขององค์การ

องค์การต่างๆไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐหรือองค์การธุรกิจต่างมีองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. จุดมุ่งหมายขององค์การ (Organization Goal) หมายถึง เป้าประสงค์ของการบริหารที่องค์การต้องการทำให้สำเร็จ เช่น องค์การธุรกิจ มีจุดมุ่งหมายต้องการตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า ในขณะที่เดียวกันก็ต้องการแสวงหากำไร และให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับพนักงาน

จุดมุ่งหมายขององค์การจะเป็นตัวจูงใจให้บุคคลมาทำงานร่วมกัน ถึงแม้ว่าจุดมุ่งหมายของแต่ละบุคคลที่ทำงานจะมีความสำคัญ แต่จุดมุ่งหมายขององค์การโดยรวมมีความสำคัญมากกว่า เพราะจะเป็นจุดเน้นให้สมาชิกทุกคนในองค์การให้ความสนใจและดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ นอกจากนี้ จุดมุ่งหมายยังช่วยให้บุคคลมองไปในอนาคต และมีการวางกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่จะช่วยให้เกิดการดำเนินงานตามที่มุ่งหวัง ดังนั้นจุดมุ่งหมายขององค์การจึงอาจส่งผลให้จำเป็นต้องมีการพัฒนาโครงสร้างและกระบวนการทำงานขององค์การให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ด้วย

2. โครงสร้างขององค์การ (Organization Structure) หมายถึง ระบบของงาน การรายงานและความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ต่างๆ ในการดำเนินงานขององค์การนั้นๆ โดยการออกแบบโครงสร้างขององค์การนอกจากจะเป็นการออกแบบอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ แล้ว ยังเกี่ยวข้องกับการจัดกลุ่มกิจกรรมในการทำงานเป็นแผนกหรือฝ่ายต่างๆ การประสานงาน การสื่อสาร และกลไกควบคุมการทำงานภายในองค์การอีกด้วย ซึ่งการมองโครงสร้าง

ขององค์กร อาจพิจารณาจากรูปแบบและการดำเนินกิจกรรมขององค์กร หรืออาจพิจารณาจากความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ภายในองค์กร ซึ่งได้แก่ แผนผังองค์กร (Organization Chart) โดยทั่วไปโครงสร้างขององค์กรประกอบด้วย 2 ส่วนที่สำคัญ คือ

1. โครงสร้างนั้นต้องมีการระบุงานหรือกระบวนการทำงานที่ให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร
2. โครงสร้างจะต้องรวมและเชื่อมโยงงานส่วนต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดผลผลิตในระดับที่พึงประสงค์ การทำงานของฝ่ายต่างๆ ในองค์กรต้องเกี่ยวข้องกันมากเท่าใด การประสานงานระหว่างฝ่ายจะยังมีความจำเป็นมากขึ้นเท่านั้น

การจัดโครงสร้างองค์กรมีวัตถุประสงค์เพื่อการสั่งการและการประสานการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้การทำงานบรรลุจุดมุ่งหมาย การมีโครงสร้างองค์กรที่ดีจะทำให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน ประสานงานกัน และเชื่อมต่องานกันได้ดี

อย่างไรก็ตามโครงสร้างองค์กรที่ออกแบบไว้ตั้งแต่เริ่มแรกสามารถมีการปรับเปลี่ยนได้เมื่อมีความจำเป็น ซึ่ง ลีทท์ ชอร์ตเทล และ คิมเบอร์ลี (Leatt, Shortell and Kimberly, 1988 cited in Rakich, Longest and Darr, 1994 : 209) ระบุว่าสถานการณ์ที่ควรมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร คือ

1. เมื่อองค์กรเผชิญกับปัญหาที่สำคัญ
  2. เมื่อสภาวะแวดล้อมภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบต่อนโยบายขององค์กร
  3. เมื่อองค์กรมีโปรแกรมหรือการบริการใหม่ที่ได้ถูกกำหนดให้เป็นพันธกิจขององค์กร
  4. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร
3. บุคคล ( People ) ในแต่ละองค์การย่อมประกอบด้วยบุคคลหลาย ๆ คน มาทำงานร่วมกัน ซึ่งบุคคลและองค์การต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ บุคคลจะถูกองค์การคาดหวังเกี่ยวกับความพยายาม ความสามารถ ความจงรักภักดีต่อองค์การ ทักษะ การทุ่มเทเวลาและศักยภาพ ในขณะที่เดียวกันองค์การก็ถูกคาดหวังจากบุคคลว่า จะได้รับการสนับสนุนจากองค์การในเรื่องค่าตอบแทน ความมั่นคงของงาน ผลประโยชน์ โอกาสในการทำงาน สถานภาพ และความก้าวหน้า ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าว
4. สภาพแวดล้อมขององค์การ (Organization Environment) หมายถึง แรงผลักดันต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์การ ซึ่งประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทั่วไป สภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์การ และสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (จิรศักดิ์ จิยะจันทร์

และคณะ 2542: 72-86) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 สภาพแวดล้อมทั่วไป (General Environment) ได้แก่ แรงผลักดันที่อยู่ภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลแบบทั่วไปไม่เฉพาะเจาะจงต่อองค์กร ได้แก่ อิทธิพลจากการเมืองและกฎหมาย เศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

4.2 สภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์กร (Task Environment) เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีผลกระทบโดยตรงต่อองค์กรและการดำเนินงานขององค์กรในการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ลูกค้าหรือผู้ให้บริการ คู่แข่งขัน ผู้ขายวัตถุดิบ วัสดุ อุปกรณ์ในการดำเนินงาน ตลาดแรงงาน นโยบายและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐที่เข้ามาควบคุมกำกับ

4.3 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) เป็นแรงผลักดันภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการจัดการและดำเนินงานขององค์กร

### ทัศนคติ (Attitude)

ทัศนคติเป็นการกำหนดของพฤติกรรมเพราะว่าเกี่ยวข้องกับการรับรู้ บุคลิกภาพ และการจิตใจ ทัศนคติเป็นความรู้สึกทั้งทั้งในทางบวกและในทางลบ เป็นภาวะจิตใจของการเตรียมพร้อมที่จะเรียนรู้และถูกปรับตัวให้เข้ากับองค์กร โดยประสบการณ์ที่ใช้อิทธิพลที่มีลักษณะเฉพาะต่อการตอบสนองของบุคคลไปสู่บุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ของแต่ละบุคคล หรืออาจกล่าวได้ว่าทัศนคติเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าสิ่งใดสิ่งหนึ่งและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา และมีอิทธิพลอย่างมากต่อสิ่งที่เราสนใจ สิ่งที่เราจดจำ และการแปลความหมายข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นบุคคล สิ่งของ การกระทำ สถานการณ์ และอื่น ๆ รวมถึงท่าทีที่แสดงออก อันมุ่งถึงสภาพจิตใจที่มีต่อสิ่งเร้าสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มีแนวโน้มต่อการตอบสนองทางด้านอารมณ์ โดยเป็นความรู้สึกที่ชอบหรือไม่ชอบ ถูกใจหรือไม่ถูกใจ ดีหรือไม่ดี สนใจหรือไม่สนใจ อันเป็นผลมาจากการประเมินสิ่งที่เป็นสิ่งเร้า และสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวบุคคลนั่นเอง

ทัศนคติมีลักษณะที่เป็นนามธรรม และเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการแสดงออกทางด้านปฏิบัติ แต่ไม่ใช่แรงจูงใจและแรงขับ หากเป็นสภาพแห่งความพร้อมที่จะได้ตอบและแสดงให้ทราบถึงแนวทางของการตอบสนองของบุคคล ทัศนคติจึงนับได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งมีอิทธิพลต่อการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม และมีผลต่อแบบของพฤติกรรมที่แสดงออกมา ซึ่งเป็นส่วนที่เราสามารถสังเกตเห็นได้

“ทัศนคติ หมายถึง สภาวะทางจิต และสภาวะทางประสาทเกี่ยวกับความพร้อม ซึ่งเกิดขึ้นโดยอาศัยประสบการณ์เป็นตัวนำ หรือมีอิทธิพลเหนือการตอบสนองของแต่ละบุคคลที่มีต่อวัตถุ และ

สภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน”

“ทัศนคติ หมายถึง ระบบที่มีลักษณะมั่นคงอันหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบทางด้าน  
แนวโน้มเชิงพฤติกรรมหรือการกระทำ”

“ทัศนคติ หมายถึง ส่วนประกอบสองส่วน คือความรู้สึกในการที่จะชอบหรือไม่ชอบ และ  
ความรู้หรือความเชื่อซึ่งอธิบายถึงลักษณะ ตลอดจนความสัมพันธ์ของสิ่งหนึ่งที่มีต่อสิ่งอื่น ๆ”

### โครงสร้างของทัศนคติ (Attitude Structure)

โดยปกติแล้วทัศนคติจะมีตำแหน่งที่ไม่คงที่ ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบ  
ตัวอย่างเช่น การที่เราชอบหรือไม่ชอบการบริการของร้านอาหารหรือภัตตาคารที่เราไปรับประทานอาหาร  
หรือแม้แต่แนวโน้มนโยบายทางการบริหารที่เราชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงไปตามเหตุการณ์  
สิ่งแวดล้อมในขณะนั้น ๆ ในมุมมองของทัศนคติมีโครงสร้างที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความพอใจของบุคคล (Person' Affect) เกิดจากความรู้สึกที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ได้พบเห็น  
หรือได้รับโดยตรง ความพอใจมีความคล้ายคลึงกับอารมณ์ เช่นคนส่วนใหญ่จะมีปฏิกิริยาต่อคำว่า  
“รัก” “เกลียด” หรือ “สงคราม” เช่นเดียวกับการที่นักศึกษาไม่ชอบวิชาบางวิชา ซึ่งถ้าวิชานั้นเป็น  
วิชาเลือกเขาอาจจะไม่เลือกเรียนในรายวิชานั้น แต่ถ้าเป็นวิชาเอกหรือวิชาบังคับอาจจะทำให้เขามี  
ความว้าวุ่นใจ

2. ความตระหนัก (Cognition) คือ ความรู้สึกที่บุคคลยอมรับเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ เช่น คุณอาจ  
เชื่อว่า คุณจะชอบวิชาที่เรียน ทั้งนี้เพราะเป็นวิชาที่มีตำราเรียนดีมาก และเวลาเรียนเป็นเวลา  
ที่เหมาะสม ผู้สอนเก่ง การรับรู้ในสิ่งดังกล่าวอาจจะถูกทั้งหมดหรือบางส่วนหรืออาจจะผิดทั้งหมดก็ได้  
ความตระหนักจะอยู่บนพื้นฐานของการรับรู้ (perception) ในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นจริง

3. ความตั้งใจ (Intention) คือ องค์ประกอบของทัศนคติที่นำไปสู่พฤติกรรม เช่น ถ้าคุณ  
ชอบอาจารย์ผู้สอน คุณอาจจะตั้งใจเรียนในวิชาที่เขาสอน ความตั้งใจไม่สามารถจะแปลงออกมาเป็น  
พฤติกรรม ปกติคุณอาจจะตั้งใจทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ในเวลาต่อมาความตั้งใจนั้นอาจเปลี่ยนไปได้

ทัศนคติมีแหล่งที่มาหลายทาง เป็นต้นว่า ครอบครัว กลุ่มที่เท่าเทียมกัน ประสบการณ์ของ  
งาน วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และภาษามีอิทธิพลต่อทัศนคติ ประสบการณ์เริ่มต้นจากครอบครัว  
ด้วยการส่งเสริมการสร้างทัศนคติของแต่ละบุคคล ทัศนคติของเด็กปกติจะมีลักษณะเช่นเดียวกับของ  
พ่อแม่ แต่เมื่อเติบโตเป็นวัยรุ่นจะเริ่มถูกอิทธิพลของกลุ่มครอบงำมากขึ้น กลุ่มที่เท่าเทียมกันจะมี

อิทธิพลต่อทัศนคติ เพราะแต่ละบุคคลต้องการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น วัยรุ่นจึงต้องการการยอมรับ โดยการเข้ามามีส่วนร่วมกับทัศนคติที่คล้ายคลึงกัน หรือโดยการปรับปรุงทัศนคติเพื่อเข้ากันกับกลุ่มให้ได้

### องค์ประกอบของทัศนคติ

1. องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ (Affective or Emotional component) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์หรือความรู้สึก เป็นความรู้สึกที่ค่อนข้างละเอียดอ่อน ภาวะทางด้านอารมณ์ และความรู้สึกเกี่ยวกับคนบางคน ทั้งความคิด เหตุการณ์ หรือจุดประสงค์ ที่มีต่อสิ่งเร้าอันใดอันหนึ่ง อันเป็นผลมาจากการประเมินสิ่งเร้าอันนั้น ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ชอบหรือไม่ชอบ ถูกใจหรือไม่ถูกใจ สนใจหรือไม่สนใจ องค์ประกอบด้านนี้เกิดจากการเรียนรู้แบบมีเงื่อนไข (Conditioned Learning) ของคนเราในอดีต ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกในด้านบวกหรือลบที่มีต่อสิ่งที่ได้รับรู้มา ตัวอย่างเช่น ถ้าเด็กได้รับประสบการณ์ที่เลียดูที่ตีมา มีความรัก ความอบอุ่นในครอบครัว เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ก็มักจะมีทัศนคติที่ดีต่อการมีครอบครัว อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ของการแสดงความรักของพ่อแม่ที่มีต่อเด็ก ในทางตรงกันข้ามถ้าเด็กได้รับประสบการณ์ในครอบครัวมาแบบที่ไม่ดี มีความคับข้องใจขาดความอบอุ่นในการเลี้ยงดู ก็จะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการมีครอบครัว ก่อให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจ หรือเกลียดชังการมีครอบครัวได้ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากที่ประสบการณ์ที่ไม่ดีเกี่ยวกับสิ่งนั้นหรือเรื่องนั้นนั่นเอง

2. องค์ประกอบด้านการรับรู้หรือความเชื่อ (Cognitive or Belief Component) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้หรือความเชื่อ ความคิดเห็น ความเข้าใจหรือความรู้ที่แต่ละบุคคลยึดมั่นไว้ในใจ ที่มีต่อสิ่งเร้า หรือต่อสิ่งของหรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้จะเป็นข้อมูลที่ได้เก็บสะสมมาจากประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมา ความเชื่อที่ได้มานี้จะเป็นความเชื่อที่ได้มาจากการประเมิน ซึ่งมักจะออกผลเป็นแนวโน้มทางใดทางหนึ่งว่าดีหรือไม่ดี ชอบหรือไม่ชอบ มีคุณค่าหรือไม่มีคุณค่า ทัศนคติของบุคคลที่แสดงออกมาแบบนี้จะทำให้ผู้อื่นทราบว่าบุคคลนั้นมีความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในทางใดทางหนึ่ง ความเชื่อเช่นนั้นมีผลต่อการแสดงออกของบุคคล เช่น ความเชื่อในลัทธิ และอุดมการณ์ ในทางการเมือง ความเชื่อในเรื่องจิตวิญญาณ หรือความเชื่อในโหราศาสตร์ ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการประเมินและที่ได้สร้างเป็นความเชื่อขึ้นมาในสังคมนั่นเอง

3. องค์ประกอบความพร้อมที่จะกระทำหรือด้านพฤติกรรม (Action Tendency or Behavioral Component) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกับส่วนของความรู้สึก เป็นความพร้อมหรือแนวโน้มของบุคคลที่จะแสดงออกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หลังจากประเมินค่าของสิ่งนั้นแล้ว และการทำต่อสิ่งเร้าตามความเชื่อหรือความรู้สึกของตน พฤติกรรมจึงเป็นสิ่งที่สะท้อนของทัศนคติที่แสดงออกมาให้ปรากฏเห็นยังภายนอก จึงอาจกล่าวได้ว่าทัศนคติเป็นตัวจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา อาจจะไปในทางเดียวกับทัศนคติหรือในทางที่ไม่สอดคล้องกับทัศนคตินั้นก็ได้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งเป็นตัวแปรของพฤติกรรม เป็นต้นว่า สถานภาพ สถานการณ์ และเหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมที่เป็นอยู่ในขณะนั้น พฤติกรรมหรือทางโน้มเอียงในการที่จะปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ถ้าหากเขามีทัศนคติในทางที่ไม่ดีความพร้อมเพียงในการปฏิบัติตอบทางพฤติกรรมก็จะเป็นไปในทางที่ทำลาย โจมตี ใส่ไฟ หรือกลั่นแกล้งต่าง ๆ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากมีทัศนคติต่อสิ่งนั้น ๆ ในทางที่ดี ความพร้อมเพียงในการปฏิบัติตามแนวทางพฤติกรรมก็จะเป็นไปในทางสร้างสรรค์ชมเชย สนับสนุน ให้ความช่วยเหลืออุดหนุน

ทัศนคติเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล มีลักษณะเฉพาะของตัวมันเอง เป็นการจัดระเบียบของแนวความคิด ความเชื่อ อุปนิสัย และสิ่งสูงใจที่เกี่ยวข้องกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งเสมอ การจัดระเบียบแนวความคิดและความเชื่อจะมีลักษณะที่รวมตัวขึ้นหลังจากที่ได้มีการประเมินเป็นแนวโน้มไปในทางใดทางหนึ่งเสมอ คือ ดีและไม่ดี ชอบและไม่ชอบ พอใจและไม่พอใจ สนใจและไม่สนใจ ในตัวบุคคลจะไม่มีใครเลยที่มีจิตใจเป็นกลาง เพราะจะมีสิ่งสูงใจและอารมณ์ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งคุณลักษณะของทัศนคติอาจจะสรุปได้ ดังนี้

1. ทัศนคติเป็นสิ่งที่มืออยู่ภายใน ทัศนคติเป็นเรื่องของการจัดระเบียบของแนวความคิด ความเชื่อที่เกิดขึ้นมาจากภายในของแต่ละบุคคล
2. ทัศนคติเป็นสิ่งที่ไม่ได้มีมาแต่กำเนิด ทัศนคติเป็นสิ่งที่บุคคลได้เรียนรู้ และเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก และจะก่อตัวหลังจากที่ได้ประเมินสิ่งแวดล้อมภายนอก ก็จะสร้างทัศนคติให้เกิดขึ้นในตัวเองและจะติดอยู่กับตัวบุคคลนั้น จนกว่าจะเกิดกระบวนการเรียนรู้ใหม่ขึ้นมาแทนที่ ก็อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปได้
3. ทัศนคติจะมีลักษณะมั่นคงถาวร หลังจากทัศนคติได้ก่อตัวขึ้นมาในบุคคลนั้นแล้ว ก็ยากที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลนั้นได้ แม้จะได้รับตัวกระตุ้นที่ต่างกันไป ทั้งนี้เพราะทัศนคติที่ได้ก่อตัวขึ้นมานั้น จะมีกระบวนการวิเคราะห์ ประเมิน และสรุปจัดระเบียบเป็น

ความเชื่อ การเปลี่ยนแปลงก็ย่อมต้องใช้เวลาเพื่อปรับตามกระบวนการดังกล่าวด้วยทัศนคติจะคงฝังติดแน่นตัวบุคคลนั้น และยากที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติของเขาได้ในทันทีทันใด ต้องอาศัยระยะเวลาค่อนข้างนาน ตามกระบวนการจัดระเบียบ ความเชื่อว่าจะเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลนั้นได้

4. ทัศนคติจะอ้างถึงสิ่งเร้าและสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวของบุคคลที่เป็นตัวกระตุ้น ทัศนคติไม่ได้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาได้เองจากภายใน เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจากการสัมผัสและเรียนรู้จากสิ่งภายนอก มีการก่อผลขึ้นเป็นทัศนคติโดยอ้างตัวบุคคลและสิ่งของ การกระทำสถานการณ์ และอื่น ๆ รอบตัว สิ่งที่ใช้อ้างถึงเพื่อการสร้างทัศนคติอาจจะเป็นตัวบุคคล กลุ่มคน สถาบัน สิ่งของ ค่านิยม เรื่องราวของสังคม หรือแม้แต่ความนึกคิดต่าง ๆ

#### การก่อตัวของทัศนคติ (The Formation of Attitudes)

ทัศนคติเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลที่เกิดขึ้นมาจากภายในตัวบุคคล เป็นลักษณะของการจัดระเบียบแนวความคิด ความเชื่อ อุดมคติ และสิ่งจูงใจที่เกี่ยวข้องกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งเสมอ แล้วมีการประเมินทุกสิ่งทุกอย่างที่เข้ามาสัมผัสอยู่ตลอดเวลา เป็นโครงสร้างที่สลับซับซ้อนกว่าจะพัฒนาก่อตัวขึ้นมาเป็นทัศนคติได้ ก็ต้องได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายประการหลายทางด้วยกัน มีดังต่อไปนี้

การจูงใจทางร่างกาย (Biological motivations) บุคคลจะสร้างทัศนคติต่อสิ่งที่มากระทบไม่ว่าจะเป็นตัวบุคคล หรือสิ่งของที่เข้ามาเกี่ยวข้อง และได้รับการตอบสนองตามความต้องการ หรือแรงขับทางร่างกาย หากบุคคลหรือสิ่งของช่วยให้เขาได้มีโอกาสตอบสนองตามความต้องการของตนได้ ก็ จะสร้างทัศนคติที่ดีต่อบุคคลหรือสิ่งของนั้น และในทางตรงกันข้ามจะสร้างทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งของหรือบุคคลที่ขัดขวางมิให้เขาตอบสนองความต้องการได้

ข่าวสารข้อมูล (Information) บุคคลจะสร้างทัศนคติจากประสบการณ์ ข่าวสารและข้อมูลที่แต่ละคนได้รับมา ก็จะถูกกลไกของการเลือกเฟ้นในการมองเห็นและเข้าใจปัญหาต่าง ๆ (Selective perception) แล้วถูกเก็บและสร้างเป็นทัศนคติขึ้นมา

การเกี่ยวข้องกับกลุ่ม (Group Affiliation) กลุ่มต่างๆ นับว่ามีอิทธิพลต่อการสร้างทัศนคติให้กับตัวบุคคลได้เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะกับกลุ่มที่บุคคลจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องอยู่ด้วยเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการเกี่ยวข้องกับกลุ่มโดยตรงหรือโดยอ้อมก็ตาม กลุ่มเหล่านี้ได้แก่ ครอบครัว กลุ่มเพื่อนเรียน กลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มอ้างอิง กลุ่มกีฬา และกลุ่มสังคมต่างๆ

ประสบการณ์ (Experience) ประสบการณ์ที่ผ่านมาของบุคคลที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งของที่เกี่ยวข้องเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะทำให้อุทิศตนประเมณสิ่งที่เขาได้มีประสบการณ์มานั้นจนกลายเป็นทัศนคติขึ้นได้ อยู่ที่เขาจะมีประสบการณ์ต่อสิ่งเหล่านั้นอย่างไร ถ้าเขามีประสบการณ์ที่ดีต่อบุคคลหรือสิ่งของที่มาสัมผัสด้วยก็จะทำให้เขามีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งเหล่านั้น ในทางตรงกันข้ามถ้าเขามีประสบการณ์ที่ไม่ดีต่อบุคคลหรือสิ่งของที่มาสัมผัสด้วย ก็จะทำให้เขามีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งเหล่านั้น

บุคลิกภาพ (Personality) บุคคลอาจมีอิทธิพลต่อการสร้างทัศนคติของบุคคลด้วยลักษณะท่าทางอากัปกิริยา และความประพฤติของบุคคลจะมีส่วนทางอ้อมที่สำคัญในการสร้าง ทัศนคติให้กับบุคคลได้

### ประเภทของทัศนคติ (Types of Attitudes)

คนๆ หนึ่งสามารถมีทัศนคติได้เป็นหลาย ๆ อย่าง ในแต่การศึกษาพฤติกรรมองค์การจะมุ่งให้ความสนใจไปที่ทัศนคติจำนวนไม่มากนักที่มีส่วนสัมพันธ์กันกับงาน ทัศนคติที่เกี่ยวกับงานนี้มีทั้งในทางบวกหรือทางลบ ในการประเมินผลของพนักงานผู้นั้นที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น นักวิจัยส่วนมากจะมีความคิดในเรื่องพฤติกรรมองค์การที่มีความเกี่ยวข้องกับทัศนคติอยู่ 3 อย่างคือ ความพอใจในงาน (Job Satisfaction) ความเกี่ยวข้องกับงาน (Job involvement) และความผูกพันกับองค์การ (Organization Commitment)

### ความพอใจในงาน (Job Satisfaction)

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติโดยทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของตน คนที่มีความพอใจในงานสูงจะมีทัศนคติที่เป็นบวกต่องาน ขณะที่อีกคนหนึ่งไม่มีความพอใจในงานก็จะมีทัศนคติที่เป็นลบต่องาน เมื่อเราพูดถึงทัศนคติของพนักงานเราก็จะหมายถึงความพอใจในงานเป็นส่วนใหญ่ ถ้าพวกเขาได้รับการปฏิบัติที่ดีจากองค์การ ตอบสนองความต้องการของพวกเขา เช่น มีสภาพการทำงานที่มั่นคง มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานมีความปลอดภัยสูง ได้รับเงินเดือนค่าจ้างผลตอบแทนพอแก่การยังชีพ การบริหารที่มีประสิทธิภาพ และให้ความยุติธรรม ได้รับผลประโยชน์กึ่งกุล และสวัสดิการที่ดี ฯลฯ ซึ่งจะทำให้พนักงานได้รับความพอใจ และมีความรู้สึกทัศนคติที่ดีต่อองค์การ

### ความเกี่ยวข้องกับงาน (Job involvement)

ความเกี่ยวข้องกับการงาน คือ ระดับที่คนเราได้รับการระบุว่ามีส่วนเข้าไปเกี่ยวข้องกับการงาน และพิจารณาว่าเขามีผลงานสำคัญเท่าไรต่อคุณค่าของตัวเอง ความเกี่ยวข้องกับการงานที่มีระดับความเกี่ยวข้องในงานสูง จะแสดงให้เห็นชัดเจนถึงความกังวลต่องานที่เขาทำ โดยพบว่าเมื่อความเกี่ยวข้องกับการงานมีระดับสูงจะมีความสัมพันธ์ต่อการขาดงานในปริมาณน้อย และมีการลาออกหรือย้ายงานน้อย นักพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่า ถ้าพนักงานให้ความสำคัญ และมีความเต็มใจเข้าไปเกี่ยวข้องกับการงานจะทำให้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น จำนวนคนที่ลาออกจากงาน และมาทำงานสายจะน้อยลง

### ความผูกพันกับองค์กร (Organization Commitment)

ทัศนคติต่องานแบบที่สาม คือ ความผูกพันกับองค์กร ซึ่งให้คำจำกัดความว่า คือสถานะซึ่งพนักงานต้องการที่จะเห็นองค์การบรรลุเป้าหมายในฐานะที่เขาเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์การ พนักงานจะเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ถึงขนาดมีความผูกพัน (Commitment) และจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์การใดที่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์การ トラบเท่าที่องค์การยังสร้างความพอใจให้กับพนักงานอยู่ แต่เมื่อไรความไม่พอใจแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์การ พนักงานก็มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การไ้มาก

### ทัศนคติและค่านิยม (Attitude and Values)

ทัศนคติและค่านิยมต่างเป็นความรู้สึกของบุคคล ที่มีแนวโน้มของพฤติกรรมที่จะปฏิบัติตามความรู้สึกนั้น จะแตกต่างกันตรงที่ทัศนคติเป็นแนวโน้มที่เราจะมีการตอบสนองต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ส่วนค่านิยมจะใช้เป็นมาตรฐานซึ่งใช้เป็นกรอบกำหนดทางเลือกของคนจากทางเลือกต่าง ๆ ทัศนคติเป็นความรู้สึกที่เป็นส่วนตัวของบุคคล ส่วนค่านิยมเป็นสิ่งที่กลุ่มคนมีความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน แต่ทั้งทัศนคติและค่านิยม จะมีความเหมือนกันตรงที่เกิดมาจากระบวนการเรียนรู้ทางสังคม การเรียนรู้จากประสบการณ์และต่างก็มีแนวโน้มของทัศนคติในการแสดงออกของบุคคลเหมือน ๆ กัน

ค่านิยมมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับองค์ประกอบด้านทัศนคติ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมแสดงออก ค่านิยมเป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่เป็นตัวกำหนดตัวตัดสินใจ ชี้นำให้บุคคลปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง บทบาทของค่านิยมจะนำหน้าที่เป็นมาตรฐานที่จะนำทางหรือเป็นแนวทางให้บุคคลประพฤติปฏิบัติ และทำหน้าที่กระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติ ตลอดจนเสริมสร้างทัศนคติความสนใจและความตั้งใจ ซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม ดังรูปภาพ

ต่อไปนี้

### ทัศนคติและความพึงพอใจ (Attitude and Job Satisfaction)

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติที่แต่ละบุคคลมีต่องานของตน ความพึงพอใจในงาน เป็นผลที่ได้จากการรับรู้งาน ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบของ ผู้บังคับบัญชาหรือลักษณะของหัวหน้างาน นโยบายและกระบวนการปฏิบัติงาน การรวมกลุ่มทำงาน สภาพการทำงาน และผลประโยชน์พิเศษที่ให้ลูกจ้าง ลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ที่เกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในงานมีดังนี้

1. ผลตอบแทน (Pay) จำนวนเงินที่ได้รับเท่ากับที่คาดว่าจะได้รับ และความเท่าเทียมกันที่เข้าใจได้ของผลตอบแทน
2. งาน (Job) ลักษณะของงานมีความน่าสนใจ มีโอกาสในการเรียนรู้ และการได้รับหน้าที่ความรับผิดชอบ
3. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion Opportunity) ความเป็นไปได้ของโอกาสสำหรับความก้าวหน้า
4. ผู้บังคับบัญชา (Supervisor) ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการแสดงความสนใจและรู้เกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชา
5. ผู้ร่วมปฏิบัติงาน (Co-worker) ผู้ร่วมปฏิบัติงานมีความเป็นมิตร มีความสามารถ และให้การสนับสนุนกัน

### ทัศนคติและพฤติกรรม (Attitudes and Behavior)

ในความสัมพันธ์ของทัศนคติ และพฤติกรรมนั้น แอจเซน (Ajzen) และฟิชบิน (Fishbein) แนะนำว่าให้มุ่งประเด็นไปที่เจตนาที่จะแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ มากกว่าที่จะคาดเดา และเข้าใจเอาว่าเป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่ตั้งใจ ดังรูปภาพแสดงถึงตัวอย่างและแสดงถึงเจตนาที่ขึ้นอยู่กับทั้งทัศนคติและรูปแบบที่เกี่ยวกับพฤติกรรมแบบอย่างของกลุ่มและสังคม ก็คือสภาพของพฤติกรรมที่เป็นปกติหรือการกระทำที่เหมาะสมตามแบบอย่างในการแสดงออกที่สังคมเป็นผู้กำหนดให้ประพฤติหรือไม่ให้ประพฤติก็ได้ ถ้าทั้งทัศนคติและแบบอย่างการแสดงออกเป็นไปในทางบวกหรือสร้างสรรค์ ก็สามารถมองเห็นถึงพฤติกรรมและเจตนาของบุคคลที่แสดงออกมาได้อย่าง

ชัดเจน ถ้าทัศนคติกับการแสดงออกมีความขัดแย้งไม่ตรงกัน ก็อาจจะคาดหมายถึงเจตนาของแต่ละบุคคลและพฤติกรรมที่ตามมาได้

พฤติกรรมที่ตั้งใจจึงเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความเป็นไปได้ในการอธิบายถึงพฤติกรรม หรือสถานการณ์ของการรับรู้ หรือข้อขัดข้องภายใน หรือการไม่เต็มใจก็อาจเป็นอุปสรรคไม่ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ผลกระทบของทัศนคติ (The Impact of Attitudes)

ทัศนคติเป็นสิ่งที่มั่นคง มีความโน้มเอียงที่จะตอบสนองต่อลักษณะหลากหลายของสถานการณ์หรือวัตถุประสงค์ เราอาจจะลงความเห็นถึงท่าทางของบุคคลโดยดูจากคำพูดวาจาที่แสดงถึงความเชื่อ ความรู้สึก หรือความมุ่งหมายของพฤติกรรมที่มุ่งต่อวัตถุประสงค์หรือสถานการณ์ จากปฏิกิริยาการรับรู้และสรีระวิทยาหรือจากพฤติกรรมที่แสดงออกมา

ยังมีอำนาจของงานที่มีความหลากหลาย บุคคลที่ยิ่งน่าจะมีการจัดระเบียบของทัศนคติที่มากขึ้น ความเชื่อของเขาก่อตัวขึ้นอย่างมากมาจากพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม และประสบการณ์อื่น ๆ ควรจะมีความสำคัญที่ไม่เหมือนกัน และดังนั้นเป็นเหตุผลทำให้ทัศนคติแตกต่างกัน การค้นคว้าเร็ว ๆ นี้ แนะนำว่าการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในทัศนคติขึ้นอยู่กับประชากรชาติต่าง ๆ และกลุ่มเชื้อชาติ และบทบาทต่าง ๆ ของประเภทเพศ ทัศนคติที่แตกต่างเหล่านี้จะทำให้ผลลัพธ์ที่สำคัญสำหรับการจัดการที่มีประสิทธิภาพของความแตกต่างในองค์กร

### การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude Change)

ทัศนคติเป็นสิ่งที่ไม่ใช่ลักษณะถาวรของบุคลิกภาพ และก็ไม่ใช่ว่าเป็นสิ่งที่แน่นอนตายตัว บางคนอาจมีประสบการณ์ที่ได้รับไม่ว่าจะเป็นความเครียด หรือความไม่สบายจากสิ่งต่าง ๆ ซึ่งอาจส่งผลให้คนเหล่านั้นเปลี่ยนความรู้สึกไป โดยการเปลี่ยนทัศนคติหรือพฤติกรรม เช่น การได้รับข้อมูลข่าวสารใหม่ อาจจะทำให้ทัศนคติเปลี่ยนแปลงได้ ผู้บริหารอาจจะมีทัศนคติที่ไม่ดีเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานใหม่ เพราะว่าเขาไม่มีประสบการณ์มาก่อน แต่หลังจากที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานใหม่ ผู้บริหารพบว่าเขาก็มีความสามารถในเชิงพัฒนา สิ่งดังกล่าวอาจจะทำให้ผู้บริหารกลับมามีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานใหม่ได้

ทัศนคติของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงได้ไม่มากนัก มักจะมีการเปลี่ยนแปลงไปก็ต่อเมื่อมีสิ่งเร้า หรือมีสิ่งมากระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง เช่น ถ้าสิ่งของทำให้ทัศนคติเปลี่ยน ทัศนคติของคนที่มีต่อสิ่งของก็จะเปลี่ยนไปด้วย เช่นเดียวกับคนงานที่มีทัศนคติเกี่ยวกับค่าจ้างว่าไม่เป็นธรรม แต่ถ้านายจ้างเพิ่มค่าจ้างขึ้นจนทำให้ลูกจ้างเกิดความพอใจ ทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวก็จะเปลี่ยนไปในทางที่ดี

### อารมณ์ ทัศนคติ และพฤติกรรม (Emotions, Attitudes, and Behavior)

อารมณ์มีความเกี่ยวข้องกับทัศนคติ ทัศนคติเป็นความเชื่อ การประเมินความรู้สึก และความมุ่งหมายของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งต่างๆ เราใช้อารมณ์ตัดสินความรู้สึกต่อสิ่งต่าง ๆ ความรู้สึกที่ดีใจที่เราได้รับเมื่อเราได้เลื่อนตำแหน่ง ทัศนคติของเราที่มีต่อการเลื่อนตำแหน่งนั้นลึกซึ้งและตรงจริง มันรวมถึงความเข้าใจเกี่ยวกับเลื่อนตำแหน่ง การประเมินความรู้สึกของคุณ และความตั้งใจที่จะได้รับการเลื่อนขั้น ซึ่งเราจะเห็นได้ว่าทัศนคติจะพัฒนาจากปัจจัย 2 ปัจจัย คือ

1. ประสบการณ์ทางอารมณ์
2. กระบวนการรับรู้ความรู้สึก

### ธรรมชาติของอารมณ์ในการทำงาน (The Nature of work Moods)

อารมณ์ในการทำงาน (Work moods) คือ คนมีความรู้สึกอย่างไรในเวลาปกติที่เขาทำกิจกรรมในงานของเขา พนักงานจะมีความรู้สึกตื่นเต้นและกระตือรือร้นในการทำงาน พนักงานคนอื่นอาจมีความรู้สึกกังวลใจและหงุดหงิด และพนักงานคนอื่นอาจมีความรู้สึกง่วงนอนและขี้เกียจ มากไปกว่านั้น คือ ค่านิยมและทัศนคติจะเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ อารมณ์ในการทำงานสามารถที่เปลี่ยนจากชั่วโมงต่อชั่วโมง วันต่อวัน และบางครั้งก็นาทีต่อนาที ความคิดเกี่ยวกับอารมณ์ของคุณนั้นมีความหลากหลายตั้งแต่คุณทำงานครั้งแรกจนถึงวันนี้ หรือเกี่ยวเนื่องถึงอารมณ์ของคุณที่มีความที่มีความแตกต่างจากเมื่อวานนี้ เมื่อคุณมีความคิดบางอย่างที่แตกต่างจากธรรมชาติของอารมณ์ในการทำงาน

ถึงแม้ว่าคนสามารถมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันมากมายในอารมณ์ในการทำงาน อารมณ์สามารถจัดประเภทได้ทั้งทางบวกและทางลบ เมื่อพนักงานมีอารมณ์ในทางบวก (Positive moods) เขาจะรู้สึกตื่นเต้น กระตือรือร้น คล่องแคล่วแข็งแรง มีชีวิตชีวา ฮึกเหิม หรืออึดอัดใจ เมื่อพนักงานมีอารมณ์ในทางลบ (Negative moods) เขาจะรู้สึกเศร้า เกรงกลัว เต็มไปด้วยการดูถูก มี

การต่อต้าน เครียดหรือหงุดหงิด บางครั้งความรู้สึกของพนักงานไม่เป็นทางบวกหรือเป็นลบ เขาอาจมีประสบการณ์ที่น้อยกว่าความรู้สึก เช่น เป็นคนครึ่งหลักครึ่งตื่น เชื่องช้า และขี้เกียจ เป็นคนเงียบสงบ และผ่อนคลายอารมณ์ ขอบเขตนั้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของพนักงานว่าจะเป็นบวกหรือเป็นลบ และอารมณ์ในการทำงานเป็นตัวกำหนดทั้งบุคลิกภาพของเขาและสถานการณ์

### ค่านิยม (Values)

“ค่านิยม” เป็นความเชื่อหรือความรู้สึกนึกคิดของบุคคล มีช่วงระยะเวลาในการสร้างและดำเนินจนกลายเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ค่านิยมจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลให้แสดงออก โดยบุคคลที่มีค่านิยมที่เหมือนหรือคล้ายกันก็จะรวมตัวกันเป็นกลุ่ม ค่านิยมจึงเป็นความเชื่ออย่างหนึ่งซึ่งในบางครั้งก็ต้องใช้ดุลยพินิจเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย

ค่านิยมมีทั้งลักษณะของเนื้อหา (Content) และลักษณะของความรู้สึกที่เข้มข้น (Intensity) โดยโดยลักษณะของเนื้อหาก็คือการตัดสินใจว่าอะไรควรทำ ไม่ควรทำ อะไรถูกต้อง อะไรดี อะไรเป็นสิ่งที่ต้องการ ส่วนลักษณะของความรู้สึกที่เข้มข้นก็คือระดับความรู้สึกความมั่นใจในการแสดงออก ต่อสิ่งเร้าที่เข้ามาเกี่ยวข้องว่าสำคัญอย่างไร คนเรานั้นมีระดับขั้นของค่านิยมที่ก่อรูปขึ้นมาเป็นระบบค่านิยมของตนเอง (Value System) ระบบค่านิยมของตนเองจะมีความเกี่ยวเนื่องกับค่านิยมเรื่องอิสรภาพ ความสบายใจ ความเคารพตนเอง ความสัตย์ ความเชื่อฟัง และความเสมอภาค ซึ่งจะแสดงออกของพฤติกรรมบุคคล และมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นที่อยู่ในสังคมนั้นได้ด้วย

### ความหมายของค่านิยม

ค่านิยม (Values) เป็นความคิดและพฤติกรรมของบุคคลในสังคมที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า ยอมรับมาปฏิบัติตามและวางแผนไว้ระยะหนึ่ง ค่านิยมมักเปลี่ยนแปลงไปตามกาลสมัยและความคิดเห็นของคนในสังคม ค่านิยมจึงเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ การประเมิน การเลือกและการตัดสินใจของบุคคลว่าควรทำหรือไม่ควรทำ มีค่าหรือไม่มีค่า สำคัญหรือไม่สำคัญ นอกจากนี้ค่านิยมยังทำหน้าที่เป็นตัวกำหนดเป้าหมายและสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ มีผู้ให้ความหมายของค่านิยมไว้ดังนี้

พระมหาอดิศร อธิสโร (2550) ได้ให้ความหมายว่า ค่านิยมหมายถึง แนวความคิดหรือสภาพของการกระทำใดๆที่บุคคลหรือสังคมนิยมชมชอบและเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าควร

แก่การประพฤติปฏิบัติจึงยอมรับยึดถือมาเป็นแนวทางประพฤติอย่างสม่ำเสมอหรืออย่างน้อยก็ชั่วระยะหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองหรือสังคม

ฤกษ์ชัย คุญูปการ (2551) ให้ความหมายไว้ว่า ค่านิยมหมายถึง ความเชื่อของบุคคลส่วนใหญ่ซึ่งเชื่อว่าสิ่งหนึ่งมีค่า มีความสำคัญและเป็นสิ่งที่ปรารถนา การประพฤติปฏิบัติที่คนส่วนใหญ่ในสังคมยอมรับนั้นย่อมมีค่านิยมของสังคมแฝงอยู่ภายในหรือการประพฤติปฏิบัติที่บุคคลใดมีความพึงพอใจย่อมมีค่านิยมของบุคคลนั้นแฝงอยู่ภายในด้วย

จากความหมายดังกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อต่อสิ่งต่างๆ ของบุคคลในสังคมที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรแก่การประพฤติปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตัวเองและสังคม โดยค่านิยมของบุคคลจะแฝงอยู่ภายใน ความคิด อารมณ์ ความรู้สึกและเจตคติ

### ที่มาของค่านิยม

ค่านิยมหากมีแหล่งที่มาแตกต่างกันก็จะมีค่านิยมที่แตกต่างกัน เราจึงใช้ค่านิยมประเพณี พฤติกรรมของบุคคล ค่านิยมเป็นความเชื่อของบุคคลหรือความชอบทางสังคม ค่านิยมอาจมีความคิดที่ถูกหรือผิด ดีหรือเลวได้ ค่านิยมเรียนรู้ได้จากการเจริญเติบโตหรือการเปลี่ยนแปลงในช่วงชีวิตของแต่ละบุคคล วัฒนธรรม สังคม ตลอดจนรูปแบบขององค์กรนั้นๆ ค่านิยมอาจจะเริ่มต้นมาจากความจำเป็น(Need) หรือความต้องการ (Desire) แล้วจึงเปลี่ยนเป็นความชอบ (Preference) หรือความสนใจติดตามมา ความชอบนี้อาจถูกกระตุ้นให้เกิดความนิยมหรือเชื่อในคุณค่าของสิ่งนั้นๆ จนกลายเป็นค่านิยมขึ้นมา

ค่านิยมนั้นมาจากส่วนสำคัญ 2 ส่วนด้วยกันคือ ส่วนที่มาจากพันธุกรรม และส่วนที่มาจากปัจจัยแวดล้อมอย่างวัฒนธรรม

1. ปัจจัยที่มาจากพันธุกรรม เป็นส่วนที่สำคัญที่เรายึดถือในตอนที่เด็กได้รับอิทธิพลมาจากพ่อแม่ครู เพื่อน และบุคคลอื่นๆ ความคิดหลายๆ อย่างเกี่ยวกับสิ่งใดถูกและสิ่งใดผิดกำหนดมาจากทักษะที่แสดงออกโดยพ่อแม่ เมื่อคนเราโตขึ้นมาและถูกเปิดเข้าสู่ค่านิยมของคนอื่น ก็จะเปลี่ยนแปลงบางส่วนของค่านิยมไป

2. ปัจจัยแวดล้อมอย่างวัฒนธรรม คือวัฒนธรรมที่มีการพัฒนาและเสริมแรงอย่างต่อเนื่อง เช่น ค่านิยมการรักสงบ สันติ การร่วมมือ และประชาธิปไตย เป็นค่านิยมที่ไม่ตายตัวและจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างช้าๆ

## ความสำคัญของค่านิยม

1. ค่านิยมเป็นพื้นฐานของความเข้าใจเกี่ยวกับทัศนคติและแรงจูงใจ
2. ค่านิยมมีอิทธิพลต่อการรับรู้

โดยทั่วไปแล้วค่านิยมจะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับองค์ประกอบด้วยทัศนคติ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออก ค่านิยมเป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่เป็นตัวกำหนดตัวตัดสิน และชี้แนะให้บุคคลปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งบทบาทของค่านิยมจะทำหน้าที่เป็นมาตรฐานที่จะนำทางหรือแนวทางให้บุคคลประพฤติปฏิบัติและทำหน้าที่กระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติตลอดจนช่วยเสริมทัศนคติ ความสนใจและความตั้งใจ ซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม บุคคลแต่ละคนจะมีค่านิยมของตนเอง ซึ่งอาจจะแตกต่างหรือคล้ายคลึงกับค่านิยมของผู้อื่นก็อาจมีความเป็นไปได้ ทั้งนี้ทั้งนั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม ที่ทำให้ประสบการณ์ของแต่ละคนผิดแผกแตกต่างกันหรือคล้ายคลึงกัน ค่านิยมจึงเป็นมาตรฐานซึ่งใช้เป็นกรอบกำหนดทางเลือกของบุคคลจากทางเลือกต่างๆ และจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมกระทำหรือการแสดงออกของแต่ละคน

## ประเภทของค่านิยม

ค่านิยมแบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1. ค่านิยมที่เป็นจุดหมายปลายทาง (Terminal Values) อันหมายถึงสภาวะสุดท้ายที่มีอยู่ซึ่งเป็นที่ต้องการ ค่านิยมประเภทนี้เป็นเป้าหมายที่บุคคลอยากจะทำบรรลุในชีวิตหรือเป็นจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายซึ่งแต่ละคนต้องการที่จะสำเร็จในช่วงชีวิตของเขา
2. ค่านิยมที่เป็นเครื่องมือ (Instrumental Values) หมายถึง กลุ่มของพฤติกรรมที่ต้องการหรือวิธีการที่จะทำให้เขาบรรลุเป้าหมายหรือบรรลุผลสำเร็จได้ ค่านิยมที่เป็นเครื่องมือเป็นสิ่งที่ดีซึ่งจะเป็นตัวช่วยบ่งชี้พฤติกรรมได้

## อิทธิพลของค่านิยมที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคล

รองศาสตราจารย์ สุพัตรา สุภาพ ได้กล่าวถึงค่านิยมสังคมเมืองและค่านิยมสังคมชนบทของสังคมไทยไว้ค่อนข้างชัดเจน โดยแบ่งค่านิยมออกเป็นค่านิยมของคนในสังคมเมืองและสังคม

ชนบทซึ่งลักษณะค่านิยมทั้งสองลักษณะ จัดได้ว่าเป็นลักษณะของค่านิยมที่ทำให้เกิดมีอิทธิพลต่อค่านิยมที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นชัดเจนในตารางอิทธิพลของค่านิยมต่อตัวบุคคล

ค่านิยมไม่ว่าจะเป็นของบุคคลหรือค่านิยมของสังคม จะมีอิทธิพลต่อตัวบุคคล ดังนี้ คือ

1. ช่วยให้ผู้บุคคลตัดสินใจว่าสิ่งใดผิด สิ่งใดถูก ดีหรือไม่ดี มีคุณค่าหรือไม่มีคุณค่าควรทำหรือไม่ควรทำ
2. ช่วยให้ผู้บุคคลในการกำหนดท่าทีของตนต่อเหตุการณ์ที่ตนต้องเผชิญ
3. ช่วยสร้างมาตรฐาน และแบบฉบับจากการประพฤติปฏิบัติของบุคคล
4. มีอิทธิพลเหนือบุคคลในการเลือกคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น และเลือกกิจกรรม
5. ทางสังคม ซึ่งตนจะต้องเข้าไปร่วมด้วย
6. ช่วยให้ผู้บุคคลกำหนดความคิดและแนวทางปฏิบัติ
7. ช่วยเสริมสร้างหลักศีลธรรม ซึ่งบุคคลจะใช้ในการพิจารณา การกระทำของตนอย่างมีเหตุผล

#### แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยม

1. โดยปกติแล้วบุคคลมักจะมีค่านิยมในเรื่องเดียวกันหรือสิ่งเดียวกัน แตกต่างกันไป ทั้งนี้เพราะแต่ละบุคคลมีความรู้ ประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมไม่เหมือนกัน แต่บุคคลก็อาจจะมีค่านิยมในบางเรื่องตรงกันได้ เรียกว่า ค่านิยมร่วม (Shared values) ซึ่งส่วนมากมักได้มาจากอิทธิพลของศาสนา
2. มนุษย์เรามักจะชอบคบหาสมาคมกับบุคคลที่ยึดถือค่านิยมอย่างเดียวกัน
3. ค่านิยมบางอย่างได้กลายมาเป็นกฎหมายเช่น ค่านิยมในเรื่องเสรีภาพก่อให้เกิดกฎหมายเกี่ยวกับเสรีภาพส่วนบุคคล
4. ค่านิยมย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา กล่าวคือ ค่านิยมบางอย่างอาจเสื่อมความนิยมไป หรืออาจมีค่านิยมใหม่บางอย่างเกิดขึ้นมา เช่น ค่านิยมของกุลสตรีไทย แบบผ้าพับไว้ ปัจจุบันสังคมไทยเริ่มเปลี่ยนเป็นนิยมหญิงไทยที่มีลักษณะคล่องแคล่วว่องไวเหมาะสมกับสภาพของสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นต้น

5. ค่านิยมของคนและค่านิยมของสังคมจะกำหนดการตัดสินใจในการเลือกของบุคคล

6. ค่านิยมบางอย่าง ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลด้วยกัน แต่ค่านิยมบางอย่างเป็นไปในทางตรงกันข้าม ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะค่านิยมมีอิทธิพลต่อความประพฤติของบุคคลทั่วไป ถ้าเรายังมีความรู้สึกว่าคุณค่าใดมีความสำคัญต่อเรามาก เราก็มักจะรู้สึกลำเอียงว่าคุณค่านั้นถูกต้องมากยิ่งขึ้นและคิดไปว่าคุณค่าที่ขัดแย้งกับของตนนั้นผิดและไม่ยอมรับ

7. ค่านิยมของสังคม ไม่จำเป็นต้องมีอยู่ในตัวบุคคลในสังคมนั้นทุกคนไป แต่อาจจะอยู่ในสมาชิกของสังคมส่วนใหญ่เท่านั้น เช่น การยกย่องคนร่ำรวย หรือเงินเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน เป็นต้น

### ค่านิยมในการทำงาน

ค่านิยมในการทำงานที่ได้รับจากการวิจัยในพฤติกรรมองค์การมีเอกลักษณ์อยู่ 2 ประการ คือ

1. ค่านิยมภายในงาน (Intrinsic work Values) ค่านิยมภายในงานคือ ค่านิยมที่มีความสำคัญกับธรรมชาติในการทำงาน พนักงานผู้ซึ่งต้องการความท้าทายในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จึงให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือและบรรลุผลอย่างเต็มที่ในงานของเขาที่มีผลต่อค่านิยมภายในงาน พนักงานเหล่านี้ต้องการความท้าทายในงานที่ต้องใช้ทักษะ และความสามารถกับมีความรับผิดชอบและความเป็นอิสระ (ความสามารถในการตัดสินใจ)

2. ค่านิยมภายนอกงาน (Extrinsic work Values) ค่านิยมภายนอกงานคือ ค่านิยมที่มากกว่าลักษณะของงาน เช่น ความสัมพันธ์อันแรกสำหรับการทำงานเพื่อต้องการได้เงินมา ค่านิยมแบบนี้ไม่ใช่แค่เพียงเพื่อประโยชน์ของตัวเองแต่มันมีผลลัพธ์ที่จะตามมาภายหลัง

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. งานวิจัยในประเทศ

วีระศักดิ์ เลิศโสภา (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องผลการใช้เทคนิคการสอน เค ดับเบิลยู ดี แอล ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 2 กลุ่ม กลุ่มละ 50 คนได้จากการสุ่มอย่างง่าย กลุ่มทดลองได้รับการสอนโดยเทคนิคการสอน เค ดับเบิลยู ดี แอล มีขั้นตอนการสอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ชื่นนาเข้าสู่บทเรียน ทบทวนความรู้เดิมโดยการ

นำเสนอสถานการณ์ของโจทย์ปัญหาหรือเกมคณิตศาสตร์ ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนดาเนินการสอน ใช้เทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล (KWDL) ในการสอนแก้โจทย์ปัญหา ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. หาสิ่งที่รู้เกี่ยวกับโจทย์
2. หาสิ่งที่ต้องการรู้เกี่ยวกับโจทย์
3. ดำเนินการแก้โจทย์ปัญหา

4. สรุปสิ่งที่จากการเรียน ขั้นตอนที่ 3 ขั้นฝึกทักษะ นักเรียนทำแบบฝึกหัดในหนังสือเรียนคณิตศาสตร์ ขั้นที่ 4. ขั้นวัดและประเมินผล สังเกตการร่วมกิจกรรม ตรวจผลงานกลุ่มและแบบฝึกหัดผลการวิจัยพบว่า

4.1 คะแนนเฉลี่ยการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ของนักเรียน หลังเรียนการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ โดยใช้เทคนิคการสอน เค ดับเบิลยู ดี แอล สูงกว่านักเรียนที่เรียนการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ตามปกติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4.2 นักเรียนพึงพอใจต่อการสอนโดยใช้เทคนิคการสอน เค ดับเบิลยู ดี แอล ะดับมาก บุญโอม ทองผา (2549: 115) ได้ศึกษาค้นคว้าอิสระการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย ด้านทักษะการอ่านเชิงวิเคราะห์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ด้วยการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือที่ประสบผลสำเร็จเป็นทีม ภาคเรียนที่ 1 ปี การศึกษา 2547 โรงเรียนบ้านด้ามพรว้า อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า แผนการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย ด้านทักษะการอ่านเชิง วิเคราะห์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ประสบผลสำเร็จเป็นทีมสร้างขึ้นมีประสิทธิภาพ 82.26/80.96 และ ค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.71 แสดงว่าผู้เรียนมีความรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ 71.00

นิรันดร์ แสงกุลลาบ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบผลการเรียนรู้เรื่อง โจทย์ปัญหาทศนิยมและร้อยละของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่จัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล แลตามแนว สสวท. ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการเรียนรู้เรื่องโจทย์ปัญหาทศนิยมและร้อยละของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่จัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล และตามแนว สสวท. แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05โดยผลการเรียนรู้เรื่องโจทย์ปัญหาทศนิยมและร้อยละของนักเรียนที่จัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล สูงกว่าผลการเรียนรู้ที่จัดการเรียนรู้ตามแนว สสวท.

2. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เห็นด้วยในระดับมากต่อวิธีการจัดการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค เค ดับเบิลยู ดี แอล โดยเห็นว่านักเรียนได้ทำงานอย่างเป็นระบบและรอบคอบ ฝึกให้นักเรียนเป็นคนมีความรับผิดชอบและกล้าแสดงออกมากยิ่งขึ้น นักเรียนได้รับความสนุกสนานและมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ นักเรียนได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และได้วิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด และนักเรียนเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อวิธีการจัดการเรียนรู้ตามแนว สสวท. โดยเห็นว่านักเรียนได้รับความสนุกสนานและมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ นักเรียนชอบขั้นตอนการแก้โจทย์ปัญหาและได้

แสดงความคิดเห็นร่วมอภิปรายเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา นักเรียนได้ฝึกคิดวิเคราะห์โจทย์ปัญหาเป็นขั้นตอนและได้รับประสบการณ์และความรู้ใหม่

น้ำทิพย์ ชังเกตู (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาผลการเรียนรู้เรื่องโจทย์ปัญหา การคูณของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือกันเทคนิค STAD ร่วมกับเทคนิค KWDL ผลการวิจัยพบว่า ผลการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือกันเทคนิค STAD ร่วมกับเทคนิค KWDL หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพฤติกรรมการทำงานกลุ่มโดยภาพรวมพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบรายข้อ พบว่าการยอมรับฟังความคิดเห็นกันและกันอยู่ในลำดับที่ 1 ในด้านความคิดเห็นของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือกันเทคนิค STAD ร่วมกับเทคนิค KWDL อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่านักเรียนเห็นด้วยมากต่อบรรยากาศ การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือกันร่วมกับเทคนิค KWDL ผลการวิเคราะห์เนื้อหาส่วนใหญ่พบว่านักเรียนมีความคิดเห็นว่าเป็นกิจกรรมที่ทำให้คนในกลุ่มช่วยกันทำงานดีและปรึกษาหารือกันในกลุ่มทำงานได้ไว และนักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่มเพิ่มขึ้น นักเรียนรับรู้บทบาทการเป็นสมาชิกของกลุ่มที่ดี ทำงานอย่างเป็นระบบและยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน

พิมพ์ภาภรณ์ สุขพวง (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์เรื่องโจทย์ปัญหาเศษส่วนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้วิธีสอนแบบร่วมมือกันแบบแบ่งกลุ่มผลสัมฤทธิ์ (STAD) ร่วมกับเทคนิค KWDL เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่องโจทย์ปัญหาเศษส่วนและเปรียบเทียบผลการเรียนรู้เรื่องโจทย์ปัญหาเศษส่วน และ 3) ศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 30 คน โดยใช้จัดการเรียนรู้แบบแบ่งกลุ่มผลสัมฤทธิ์(STAD)ร่วมกับเทคนิค KWDL ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลการเรียนรู้คือแบบทดสอบวัดผลการเรียนรู้ จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการทดสอบค่า  $t - test$  แบบ Dependent ผลการวิจัยพบว่าผลการเรียนรู้เรื่องโจทย์ปัญหาเศษส่วนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้วิธีสอนแบบร่วมมือกันแบบแบ่งกลุ่มผลสัมฤทธิ์ (STAD) ร่วมกับเทคนิค KWDL หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยนักเรียนมีผลการเรียนรู้ในเรื่องโจทย์ปัญหาการบวกเศษส่วนสูงสุดและโจทย์ปัญหาการหารเศษส่วนมีผลการเรียนรู้ต่ำสุด

นิยม เกรียท่าทราย (2548: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาผลการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องโจทย์ปัญหาการหาพื้นที่ผิวและปริมาตร ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยจัดการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ เรื่องโจทย์ปัญหาการหาพื้นที่ผิวและปริมาตร ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค KWDL และศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค KWDL กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 28 คน โดยใช้แบบทดสอบ

วัดผลการเรียนรู้ และแบบสอบถามความคิดเห็นวิเคราะห์ข้อมูลหา ค่า t-test dependent ผลการวิจัยพบว่าผลการเรียนรู้เรื่องโจทย์ปัญหาการหาพื้นที่ผิวและปริมาตรของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค KWDL หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รุณณี รุ่งระวีวิลาส (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย เรื่องการสร้างคำตามหลักเกณฑ์ทางภาษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย สาระที่ 4 หลักการใช้ภาษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2548 จำนวนนักเรียน 43 คนได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยการสุ่มห้องเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ บทเรียนสำเร็จรูปแบบเส้นตรง จำนวน 5 เล่ม ใช้เวลาในการเรียน 4 สัปดาห์ ละครึ่ง 3 ชั่วโมง พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ภายหลังได้รับการสอนด้วยบทเรียนสำเร็จรูปแบบเส้นตรงสูงกว่าได้รับการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ด้วยบทเรียนสำเร็จรูปแบบเส้นตรงอยู่ในระดับมากที่สุด

วุฒิศักดิ์ วงศาสุข (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บทเรียนสำเร็จรูป ที่เน้นการศึกษาค่าดัชนีประสิทธิผลและความพึงพอใจของนักเรียนเรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 32 คน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2547 พบว่า แผนการจัดกิจกรรมเรียนรู้โดยใช้บทเรียนสำเร็จรูปมีประสิทธิภาพ 92.20/89.20 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้ และมีค่าดัชนีประสิทธิผลของแผนจัดการเรียนรู้โดยใช้บทเรียนสำเร็จรูป เท่ากับ 0.825 ซึ่งหมายความว่านักเรียนมีความรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ 82.50 และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ด้วยแผนการจัดกิจกรรมเรียนรู้โดยใช้บทเรียนสำเร็จรูป อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

วัฒนา ภิญญมิตร (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บทเรียนสำเร็จรูป ค่าดัชนีประสิทธิผลของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บทเรียนสำเร็จรูป และความคิดเห็นของผู้เรียน เรื่องอาณาจักรสุโขทัย กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าคือนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 22 คน โรงเรียนวัดราษฎร์บูรณาราม อำเภอลาดบัวหลวงจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้เวลาในการทดลอง 17 ชั่วโมง พบว่าแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพเท่ากับ 85.15/84.85 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 และมีดัชนีประสิทธิผล เท่ากับ 0.72 แสดงว่าผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ 72 และนักเรียนมีความคิดเห็นว่าบทเรียนสำเร็จรูปมีความเหมาะสมมาก

เพชรรัตน์ เพชรแสน (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยบทเรียนสำเร็จรูป ศึกษาดัชนีประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้ และเจตคติของผู้เรียนเรื่องสิทธิมนุษยชนและกฎหมายในชีวิตประจำวัน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 19 คน โรงเรียนบ้านใหม่สำโรงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 ใช้เวลาทดลอง 10 ชั่วโมง พบว่า แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ เท่ากับ  $85.82/83.07$  สูงกว่าเกณฑ์  $80/80$  และดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ  $0.6101$  แสดงว่าผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ  $61.01$  และเจตคติของผู้เรียนที่มีต่อการเรียนรู้ด้วยบทเรียนสำเร็จรูปอยู่ในระดับมากที่สุด

ปฐวิมา เพียรเพชร (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บทเรียนสำเร็จรูปแบบเส้นตรง ที่เน้นการศึกษาค่าดัชนีประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้เรื่องเครื่องหมายวรรคตอน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 21 คน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2548 โรงเรียนจารย์ตำรา อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา บทเรียนสำเร็จรูปแบบเส้นตรง จำนวน 7 เล่ม ใช้เวลา 14 ชั่วโมงพบว่า ค่าดัชนีประสิทธิผลของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้บทเรียนสำเร็จรูปแบบเส้นตรงเรื่องเครื่องหมายวรรคตอนเท่ากับ  $0.6621$  แสดงว่านักเรียนได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะทางภาษาตามจุดประสงค์การเรียนรู้และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ภาษาไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ  $66.21$

ชัชวาล เจริญบุญ (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ระหว่างการเรียนรู้ด้วยบทเรียนสำเร็จรูปกับการเรียนแบบกลุ่มสืบค้นตามคู่มือครู เรื่องสารอาหารและทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 2 ห้องเรียน รวม 88 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลองที่ 1 จำนวน 45 คน และกลุ่มทดลองที่ 2 จำนวน 43 คน พบว่า นักเรียนที่เรียนด้วยบทเรียนสำเร็จรูป เรื่องสารอาหาร มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนความคงทนทางการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สูงกว่านักเรียนที่เรียนบทเรียนตามคู่มือครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$

จิตชนก พวงคต (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบทเรียนสำเร็จรูปที่เน้นศึกษาค้นคว้าค่าดัชนีประสิทธิผล วิชาเคมี เรื่อง พันธะเคมี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 25 คน โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติศรีนครินทร์ศรีสะเกษ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2548 พบว่า ค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ  $0.8160$  แสดงว่านักเรียนมีความรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ  $81.60$

บุศรินทร์ นามไพศาลสถิตย์ (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษา ในการสร้างบทเรียนสำเร็จรูป เรื่องการปฏิรูปบ้านเมืองให้ทันสมัยในรัชกาลที่ 5

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่านักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์หลังการเรียนรู้ด้วยบทเรียนสำเร็จรูป โดยรวมแต่ละบทเพิ่มขึ้นจากก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ศิริรัตน์ ศรีบุญทอง (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาหาประสิทธิภาพของการเรียนรู้โดยใช้บทเรียนสำเร็จรูป เรื่อง จังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 33 คน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2547 ของโรงเรียนมัธยมโพธิ์ค้อ อำเภอมือเืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า บทเรียนสำเร็จรูป เรื่อง จังหวัดศรีสะเกษ ชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 1 มีประสิทธิภาพ 82.80/81.30 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 ที่ตั้งไว้ และนักเรียนมีประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ที่ระดับ 0.7476

ศุภิสรา วงศ์คำจันทร์ (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาหาประสิทธิภาพของบทเรียนสำเร็จรูป ประกอบการตูน วิชาภาษาไทย เพื่อฝึกทักษะการอ่านจับใจความ วิชาภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนชุมชนบ้านชนวนวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 3 จำนวน 30 คน พบว่าแผนการจัดการเรียนรู้และบทเรียนสำเร็จรูป เรื่อง การอ่านจับใจความ วิชาภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 81.44/87.80 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้ และนักเรียนมีประสิทธิภาพทางการเรียนรู้ที่ระดับ 0.7010

พระมหาประยูร ช่างการ (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบทเรียนสำเร็จรูป เรื่อง ฐานกรณ์ วิชาภาษาบาลี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ของโรงเรียนปริยัติวิทย์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 รูป พบว่า บทเรียนสำเร็จรูป เรื่องฐานกรณ์ วิชาภาษาบาลี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีประสิทธิภาพ 81.00 /85.25 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้ มีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับร้อยละ 75

เสาวนีย์ เชื้อไผ่ (2554: 124 - 125) ได้ศึกษาการพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมเรียนรู้แบบ STAD ชุดระบำเทพอัปสรภิมะปุระ กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า การพัฒนาแผนการเรียนรู้แบบ STAD ชุดระบำเทพอัปสรภิมะปุระ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีประสิทธิภาพ 89.00/87.40 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้ ดัชนีประสิทธิผลที่ระดับ 0.74

ตะวัน คุณธรรมพันธ์ (2554: 69) ได้ศึกษาการพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมเรียนรู้แบบร่วมมือรูปแบบ STAD วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการบวก ลบ คูณ หาร ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ของโรงเรียนมหาไชยโคกกว้างวิทยา อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 16 คน พบว่าแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือรูปแบบ STAD วิชาคณิตศาสตร์ เรื่องการบวก ลบ คูณ หาร ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 78.52/75.83 หมายความว่า นักเรียนได้คะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบทดสอบย่อยประจำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 78.52 และคะแนนเฉลี่ยจากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนคิดเป็นร้อยละ 75.83 สูงกว่าเกณฑ์ 75/75 ที่ตั้งไว้

นักเรียนมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนเพิ่มขึ้นจากก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุริเยศ กิ่งมณี (2555: 94) ได้ศึกษาการพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือกันเรียนรู้ด้วยเทคนิค STAD เรื่อง บรรยายากาศ วิชาวิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่าแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพเท่ากับ 80.96/80.90 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ค่าดัชนีประสิทธิผล มีค่าเท่ากับ 0.7096 แสดงว่านักเรียนมีความรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ 70.96

ศุภราภรณ์ ทวนน้อย (2555) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาบทเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่องทักษะทางเทคโนโลยีการศึกษา ในวิชาเทคโนโลยีการศึกษา พบว่า บทเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่องทักษะทางเทคโนโลยีการศึกษาทุกเรื่อง ได้ประสิทธิภาพของกระบวนการและผลลัพธ์ เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือเรื่องกราฟิกและสิ่งพิมพ์เพื่อการศึกษา ได้ประสิทธิภาพร้อยละ 84.22/81.66 เรื่องภาพถ่ายเพื่อการศึกษา ได้ประสิทธิภาพร้อยละ 82.38/80.44 เรื่องสไลด์ทัศนูปกรณ์ประเภทเครื่องเสียง ได้ประสิทธิภาพร้อยละ 81.79/80.67 และเรื่องสไลด์ทัศนูปกรณ์ประเภทเครื่องฉาย ได้ประสิทธิภาพร้อยละ 81.11/80.33 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าบทเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่องทักษะทางเทคโนโลยีการศึกษา ในวิชาเทคโนโลยีการศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์ และมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเรียนการสอนต่อไป

เสาวลักษณ์ จิตรักษ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ผลของการใช้สื่อบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่พัฒนาตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิซึม วิชาสื่อการสอนสำหรับนักเรียนระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อออกแบบและพัฒนาการศึกษาการใช้สื่อบนเครือข่ายที่พัฒนาตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิซึม ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความคิดเห็นของผู้เรียนที่เรียนจากการใช้สื่อบนเครือข่าย ที่พัฒนาตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิซึม ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และผู้เรียนมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดกิจกรรมการใช้สื่อบนเครือข่าย โดยรวม อยู่ในระดับมาก

สุนทร บัวโสม (2555) ได้ศึกษา ผลการใช้สื่อบนเครือข่ายที่พัฒนาตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ ซึม โดยศึกษาผลสัมฤทธิ์การทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน และศึกษาความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อสื่อบนเครือข่ายที่พัฒนาตามแนวคอนสตรัคติวิซึม ในวิชาสื่อการสอน เรื่องเทคโนโลยีกระบวนการสำหรับนักศึกษาปริญญาตรี กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักศึกษาปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ลงทะเบียนเรียนในวิชาสื่อการสอน สาขามัธยมศึกษา กลุ่มที่ 1 มีจำนวน 29 คน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2546 ผลการวิจัยมีดังนี้

1) ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคะแนนทดสอบก่อนเรียน 14.79 และมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของคะแนนทดสอบหลังเรียน 20.97 โดยมีคะแนนทดสอบหลังเรียนสูงกว่าทดสอบก่อนเรียน 6.18

2) ระดับความคิดเห็นของผู้เรียนเกี่ยวข้องกับสื่อบนเครือข่าย ที่พัฒนาตามแนวคอนสตรัคติวิซึม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เรียนเกี่ยวข้องกับสื่อบนเครือข่ายสูงสุดคือ การที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และผู้เรียนมีความสนใจการจัดการเรียนรู้จากการใช้สื่อบน Web-based Learning โดยมีข้อเสนอเพิ่มเติมคือ ควรมีการจัดการเรียนการสอนบน Web-based Learning ในหลายๆวิชา

สุวรรณ โชติการ (2555) ได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนาบทเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่องเครื่องมือและวัสดุในการผลิตรายการวิทยุ สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน จากบทเรียนบนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่องเครื่องมือและวัสดุในการผลิตรายการวิทยุ ผลการวิจัยพบว่า (1) บทเรียนบนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่องเครื่องมือและวัสดุในการผลิตรายการวิทยุสำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี หลักสูตรวิชาเอกเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่พัฒนาขึ้น มีประสิทธิภาพ 80.60/80.58 และ (2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต ที่เรียนด้วยบทเรียนบนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่องเครื่องมือและวัสดุในการผลิตรายการวิทยุ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุวัฒน์ นามบิดา (2556) ได้ศึกษาผลของสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ บนเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่พัฒนาตามทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ วิชาคอมพิวเตอร์เบื้องต้น เรื่องข้อมูลและสารสนเทศ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยใช้รูปแบบการวิจัย One Group Pretest-Posttest Design ผลการศึกษาพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้นหลังเรียนผ่านบทเรียนบนเครือข่าย ความคิดเห็นของผู้เรียน คือ การเรียนผ่านเครือข่ายช่วยให้สร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง ได้แลกเปลี่ยนและช่วยเหลือกันภายในกลุ่ม และได้รับสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยการค้นพบ (Discovery) ช่วยให้ผู้เรียนสร้างความรู้ตามแนวคิดของทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ได้เป็นอย่างดี

ใจจริง จันทพันธ์ (2556) ได้ศึกษาวิจัย ผลของสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้อบนเครือข่ายที่

พัฒนาตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ เรื่อง การสืบค้นข้อมูลในอินเทอร์เน็ต สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากคะแนนสอบหลังเรียน ผลปรากฏว่า ผู้เรียนร้อยละ 70 มีคะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็มที่กำหนดไว้ และผู้เรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมบนเครือข่าย 3 ด้าน คือ 1) ด้านเนื้อหาสารสนเทศที่จัดไว้เพียงพอต่อการแก้ปัญหา และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ 2) ด้านสื่อบนเครือข่าย ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนแนวคิดในการแก้ปัญหา มีการเชื่อมโยงสารสนเทศทำให้ค้นคว้าสารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว และ 3) ด้านสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ การกระตุ้นผู้เรียนด้วยปัญหา ทำให้ผู้เรียนได้ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง ช่วยกระตุ้นผู้เรียนในการแสวงหาความรู้ที่ไม่จำกัดเฉพาะในห้องเรียน ส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) และการสร้างความรู้ด้วยตนเองจากการค้นหาคำตอบ

ศุภนันท์ พิมพ์ (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัย ผลของสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ บนเครือข่ายที่พัฒนาตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ ที่สอดคล้องกับการทำงานของสมอง เรื่องอาชีพ วิชาภาษาอังกฤษ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า (1) การออกแบบและพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายที่พัฒนาตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ มีองค์ประกอบดังนี้ 1) สถานการณ์ปัญหา 2) แหล่งการเรียนรู้ 3) ร่วมมือกันแก้ปัญหา 3) ฐานการช่วยเหลือ 4) การฝึกสอน 5) เครื่องมือติดต่อสื่อสาร 6) แหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมอง (2) ความคิดเห็นของผู้เรียนจากการเรียนโดยวิธีการจัดประสบการณ์ที่หลากหลายเพื่อให้เกิดความรู้และความจำ โดยใช้หลักการของ Caine & Caine (1999) ผู้เรียนมีความคิดเห็นว่าการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหลากหลายในการนำเสนอข้อมูล หรือหลากหลายในกระบวนการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้และสามารถจดจำเนื้อหาที่เรียนรู้ได้ดี และความรู้ความจำที่ได้ สามารถนำไปใช้ในบริบทใหม่ได้ดีอีกด้วย (3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากคะแนนสอบก่อนเรียนและหลังเรียน พบว่า ผู้เรียนที่เรียนจากสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้บนเครือข่ายที่พัฒนาตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ ที่สอดคล้องกับการทำงานของสมอง มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ที่กำหนดไว้

สำเนา หมั่นแจ่ม (2556) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเว็บรายวิชาเทคโนโลยีการศึกษา สำหรับนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 100 คน เป็นนักศึกษาปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาเทคโนโลยีการศึกษา

ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 สรุปผลการวิจัยพบว่า บทเรียนคอมพิวเตอร์บนเว็บรายวิชา เทคโนโลยีการศึกษา มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ คือ 82.34/85.17 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาที่เรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเว็บกับวิธีการสอนปกติ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และความพึงพอใจของนักศึกษา ที่มีต่อบทเรียนคอมพิวเตอร์บนเว็บ อยู่ในระดับมาก

วีระ ไทยพานิช (2556) ได้ศึกษาและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับ การเรียนการสอนบนเว็บ (web-based instruction) ไว้ว่า เป็นการบูรณาการกันระหว่างเทคโนโลยีปัจจุบันกับกระบวนการออกแบบการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางการเรียนรู้และการแก้ปัญหาเรื่องข้อจำกัดทางด้านสถานที่และเวลา โดยการสอนบนเว็บจะประยุกต์ใช้คุณสมบัติและทรัพยากรของเวปไซด์เวป ในการจัดการสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนการสอน ซึ่งการเรียนการสอนที่จัดขึ้นผ่านเว็บนี้ อาจเป็นบางส่วนหรือทั้งหมดของกระบวนการสอนการเรียนการสอนบนเว็บเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนทุกสถานที่ ทุกเวลา เป็นการส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาคกันทางการศึกษา และส่งเสริมแนวคิดในเรื่องของการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นการเรียนรู้ที่กระตือรือร้นและผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ผลของการวิจัยการเรียนการสอนบนเว็บปรากฏว่า ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนสูงกว่า หรือไม่แตกต่างกับการสอนแบบปกติ ผู้เรียนมีความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีต่อการเรียนการสอนบนเว็บ ซึ่งจะเป็นนวัตกรรมการเรียนการสอนในอนาคตต่อไป

กิตติยา ปลอดแก้ว (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาบทเรียนบนเว็บตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา เรื่องการสร้างหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยนครศรีธรรมราช ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 35 คนซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ผลการวิจัยพบว่า (1) บทเรียนบนเว็บตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาเรื่องการสร้างหนังสืออิเล็กทรอนิกส์มีประสิทธิภาพ 85.45/84.85 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 80/80 (2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังการเรียนจากบทเรียนบนเว็บตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาเรื่องการสร้างหนังสืออิเล็กทรอนิกส์สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อบทเรียนบนเว็บ อยู่ในระดับดี

ศิริวรรณ มีสารพรรณ (2556) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาบทเรียนบนเครือข่าย เรื่องการสื่อสารและองค์ประกอบของข้อมูลระบบเครือข่าย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนห้วยผึ้งพิทยา

อำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 38 คน ผลการศึกษาวิจัย พบว่า บทเรียนบนเครือข่ายที่พัฒนาขึ้น มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดัชนีประสิทธิผลของบทเรียนบนเครือข่ายมีค่าเท่ากับ 0.6187 และความพึงพอใจของนักเรียนต่อบทเรียนอยู่ในระดับมาก

สมยศ บุญประคม (2556) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องการพัฒนาบทเรียนบนเครือข่าย เรื่องโรคเบาหวาน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านภูพระโนนผักหวาน ตำบลโนนเมือง อำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 35 คน ได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผลการศึกษา พบว่า บทเรียนบนเครือข่ายเรื่องโรคเบาหวาน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 83.57/81.85 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 80/80 มีค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.5650 หมายความว่า ผู้เรียนมีความรู้ก้าวหน้าในการเรียน คิดเป็นร้อยละ 56.50 และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนด้วยบทเรียนบนเครือข่ายโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

โรเบิร์ต อี สลาวิน (ปราณี จงศรี. 2545: 80 ; อ้างอิงจาก Slavin. 1980.) ได้ทำการทดลองเพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อนที่เป็นผิวขาว ผิวดำ กลุ่มที่มีผลสัมฤทธิ์สูงและกลุ่มที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ โดยแบ่งกลุ่มทดลองเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 เรียนตามรูปแบบกลุ่มสัมฤทธิ์ (STAD) กลุ่มที่ 2 เรียนตามรูปแบบทีมการแข่งขัน (TGT) ผลการทดลองพบว่า ปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อนในกลุ่มสัมฤทธิ์ (STAD) มีความแน่นแฟ้นมากกว่าในกลุ่มแบบทีมการแข่งขัน (TGT) ซึ่งในกลุ่มสัมฤทธิ์ (STAD) จะท่วงใยในกลุ่มเพื่อนเป็นอย่างดี

มุลเรียน (พิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดี. 2550: 72 ; อ้างอิงจาก Mulryan 1992.) ได้ศึกษาการสอนให้นักเรียนมีการเรียนรู้แบบร่วมมือกันภายในกลุ่มเล็กที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนเกรด 5-6 ในวิชาคณิตศาสตร์ พบว่านักเรียนมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ปัญหาและมีส่วนช่วยเหลือกันเองในการเรียนรู้เนื้อหา นักเรียนในกลุ่มเก่ง มีการตอบสนองที่ดีต่อการเปลี่ยนกลุ่มในการทำงาน ส่วนนักเรียนในกลุ่มอ่อนสามารถเรียนรู้เนื้อหาได้ดีขึ้น

ไซดี (Zaidi 1994) ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการเรียนรู้แบบร่วมมือและการสอนแบบปกติ วิชาคณิตศาสตร์ระดับ 7 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์และกลวิธีการควบคุมตนเองระหว่างการเรียนรู้แบบร่วมมือและการสอนแบบปกติ ในวิชาคณิตศาสตร์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาผลของตัวแปร 2 ตัว คือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและกลวิธีการควบคุม

ตนเองของนักเรียนระดับ 7 โดยการสุ่มนักเรียนจำนวน 6 ห้อง ครู 2 คน สอนคนละ 3 ห้อง จัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3 แบบ คือ การสอนแบบปกติ การเรียนแบบสุ่มและการส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดยตั้งสมมุติฐานว่าการส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือจะให้ผลดีกว่าการสอนแบบปกติ และการส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือจะให้ผลดีกว่าการเรียนรู้แบบกลุ่มธรรมดา เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบทดสอบ 3 ฉบับ คือ แบบทดสอบด้านทักษะพื้นฐาน ด้านการตอบปัญหาและทักษะการคิด และการใช้แบบสอบถามในการวัดกลวิธีการควบคุมตนเอง ผลการวิจัยพบว่าวิธีสอนทั้งสามวิธีให้ผลแตกต่างกัน สำหรับผลการสอบถามเรื่องการทำงานกลุ่มในการวัดผลวิธีการควบคุมตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

(Ross. 1995: 125 – 140) ได้ศึกษาผลย้อนกลับของนักเรียนที่เรียนแบบร่วมมือแบบแบ่งกลุ่มผลสัมฤทธิ์ กับการเรียนแบบปกติในวิชาคณิตศาสตร์ โดยกลุ่มทดลองเป็นนักเรียนระดับ 7 จำนวน 18 คน ที่ได้รับการเรียนแบบร่วมมือกันแบบแบ่งกลุ่มผลสัมฤทธิ์ในวิชาคณิตศาสตร์ ทำการทดลองเป็นเวลา 4 เดือน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มที่เรียนแบบร่วมมือกันแบบแบ่งกลุ่มผลสัมฤทธิ์ มีผลย้อนกลับในด้านการให้ความช่วยเหลือกันในกลุ่มเกิดทักษะกระบวนการคิดเพื่อแก้ปัญหาให้ตนเอง และเพื่อนเพิ่มขึ้น และส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จในตนเองอีกด้วย

ดาเรล เอ ออสติน (พิมพ์ภรณ์ สุขม่วง. 25518: 71 ; อ้างอิงจาก Darrel A'Austin. 1996.) แบบร่วมมือแบบแบ่งกลุ่มผลสัมฤทธิ์ (STAD) ในวิชาคณิตศาสตร์ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์และเจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ของนักศึกษาระดับวิทยาลัย โดยแบ่งนักศึกษาเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลอง ซึ่งเรียนแบบร่วมมือและกลุ่มควบคุมซึ่งเรียนแบบวิธีปกติ ผลการวิจัยพบว่านักเรียนที่เรียนแบบร่วมมือมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Listi (1998: 1891-A) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษาและทัศนคติของนักเรียนเกรด 3 ที่อาศัยอยู่ในเขตเมืองที่มีต่อการเรียนโดยใช้บทเรียนสำเร็จรูปอย่างต่อเนื่องกับวิธีปกติ การทดลองครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษาและทัศนคติของนักเรียนเกรด 3 ที่อาศัยอยู่ในเมืองจากการสอนโดยใช้บทเรียนสำเร็จรูปกับการสอนตามวิธีปกติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ นักเรียนเกรด 3 โรงเรียนประถมศึกษาในเขตเมืองโรงเรียนหนึ่ง เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ การสอนวิชาสังคมศึกษาโดยใช้บทเรียนสำเร็จรูปอย่างต่อเนื่องกับการสอนวิธีปกติ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ t-test (Independent Samples) ผลการทดลองพบว่า นักเรียนที่เรียนโดยใช้บทเรียนสำเร็จรูปแบบต่อเนื่องมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงกว่าการเรียนด้วยวิธีสอนแบบปกติ ผลการเปรียบเทียบการใช้วิธีการสอนทั้งสองแบบพบว่ามีความสัมพันธ์กันด้านความรับผิดชอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านรูปแบบการเรียนรู้

ทั้งสองแบบไม่มีความมีความแตกต่างกันทางสถิติ และผลการทดลองครั้งนี้ยังพบอีกว่านักเรียนกลุ่มที่เรียนโดยใช้บทเรียนสำเร็จรูปแบบต่อเนื่องมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาสังคมศึกษา

Brown (2002 : 471-A) ได้ศึกษากรณีศึกษาเชิงสำรวจด้านการตรวจสอบความพึงพอใจและการจูงใจในการทำงานของกลุ่มผู้ให้คำปรึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเดลต้าแวร์เวลลีย์ โดยใช้แบบสำรวจและแบบสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ร่วมวิจัยซึ่งเป็นนักเทคโนโลยีประเภทงานนักเขียนโปรแกรมหรือนักพัฒนาการประยุกต์ ที่ทำงานในบริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่งในนครเดลต้าแวร์เวลลีย์ จำนวน 21 คน ในการศึกษาครั้งนี้ได้หาคำตอบของคำถาม 2 ข้อ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มผู้ร่วมวิจัยกลุ่มนี้รู้สึกว่าการประกอบหลักต่อไปนี้มีสำคัญต่อการส่งเสริมความพึงพอใจในงานและการจูงใจของตน คือ (ก) สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก(ข) งานที่ทำให้ความเป็นอิสระความท้าทาย การสะท้อนโอกาสก้าวหน้าและความสามารถแก่พวกเขาที่จะแสดงทักษะและ (ค) การจัดให้ได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาต่อไปหลายบริษัทยังอาศัยนักวิชาชีพเหล่านี้อยู่ต่อไปซึ่งเป็นส่วนประกอบหลักในองค์กรของตนเพราะความชำนาญของนักวิชาชีพนั่นเอง

Egan (2002: 2639-A) ได้ศึกษาปัจจัยที่จูงใจครูที่สอนในโรงเรียนรัฐบาลของรัฐชิคาโกที่ใช้ทฤษฎีการจูงใจของ Harzberg ปี 1959 ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยใดของ Harzberg ช่วยให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจของครูในรัฐชิคาโก และแสดงให้เห็นวิธีการที่ครูประมาณต่อความพึงพอใจของตนเอง ประชากรเป็นครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจำนวน 14 โรงเรียน จำนวน 238 คน จากครูทั้งหมด 500 คน (48%) ตอบเครื่องมือวิจัยกลับมา การศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมี 10 ปัจจัย ได้แก่ เงินเดือนมนุษย์สัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานภาพ/การเคารพนับถือ มนุษย์สัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศ/ภาวะผู้นำ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และความมั่นคงของงาน ได้ทำการทดสอบคำถาม วิจัยทั้ง 4 ข้อ แล้วทุกข้อเป็นที่ยอมรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไคสแควร์ของเพียร์สัน พบว่า แบบทดสอบทั้งหมด มีความเชื่อมั่นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และพบว่าทั้งปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจมีบทบาทสำคัญในความพึงพอใจและความไม่พอใจของครูในลำดับที่สูงของโรงเรียนรัฐบาลของรัฐชิคาโกคืองานรอง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความรับผิดชอบนั้นเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด 3 อันดับแรก ผลการศึกษาแสดงว่าขนาดของโรงเรียนเป็นปัจจัยทางประชากรที่สำคัญที่สุดในการกำหนดแรงจูงใจของครู เพศและระดับการศึกษาก็เป็นปัจจัยที่สำคัญเช่นกัน ลักษณะ ชาติพันธุ์และอายุแสดงให้เห็นว่ามีนัยสำคัญทางสถิติเพียงในระดับเหนืออัตราปกติเท่านั้น จำนวนปีที่สอนเป็นปัจจัยทางประชากรที่มีนัยสำคัญน้อยที่สุด ผลจากการใช้ตรรกะชีวิตความพึงพอใจแสดงว่า 90% ของผู้ตอบอ้างว่าพวกตนมีความสุขจริงในการทำงานของตน

Suyanto (1999 : 3766-A) ได้ศึกษาผลของรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือของนักเรียนจัดกลุ่มโดยใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ และศึกษาการรับรู้สภาพแวดล้อมของห้องเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาในชนบท รูปแบบการวิจัยเป็นแบบกึ่งทดลอง โดยมีการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนจำนวน 30 ห้องเรียน จากโรงเรียนประถมศึกษา 10 โรง จำนวนนักเรียน 664 คน จาก ชั้น ป.3, ป.4, และ ป.5 นักเรียนชั้น ป.3-ป.5 จาก 5 โรงเรียน ถูกคัดเลือกมาเป็นกลุ่มปฏิบัติการหรือกลุ่มทดลอง ในขณะที่นักเรียนชั้น ป.3-ป.5 จากอีก 5 โรงเรียน ได้รับคัดเลือกเป็นกลุ่มควบคุม กลุ่มทดลองได้รับการสอนโดยครูที่ได้รับการฝึกฝน โดยการจัดกลุ่มนักเรียนตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (STAD) ในขณะที่กลุ่มควบคุมได้รับการเรียนการสอนแบบปกติ และกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้รับการทดสอบจากแบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่ม STAD ได้รับคะแนนความรู้ทางคณิตศาสตร์สูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการสอนแบบปกติ นักเรียนในกลุ่ม STAD ชั้น ป.3 และ ป.5 มีคะแนนสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการสอนแบบปกติ แต่นักเรียนชั้น ป.4 ในกลุ่ม STAD มีเจตคติต่อสภาพแวดล้อมในห้องเรียนสูงกว่ากลุ่มควบคุม Scherer (2003: 1974-A) แห่งมหาวิทยาลัย เวสต์ เวอร์จิเนีย ได้ทำการวิจัยระดับปริญญาเอก ในปี ค.ศ. 2003 เรื่อง การใช้แรงเสริมกับการลงโทษในการสอนโดยบทเรียนสำเร็จรูปจุดมุ่งหมายในการวิจัยเพื่อศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการให้แรงเสริมและการลงโทษในการสอนโดยใช้บทเรียนสำเร็จรูป กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองคือ นักเรียนระดับวิทยาลัย จำนวน 4 คนเครื่องมือที่ใช้ในการทดลองคือ การสอนโดยใช้บทเรียนสำเร็จรูป กับการให้เงินแก่นักเรียนที่ปฏิบัติตามกิจกรรมได้ดีและลงโทษนักเรียนโดยให้นักเรียนจ่ายเงินเมื่อทำความผิดหรือไม่ทำตามกติกา ผลการทดลองปรากฏว่า การใช้แรงเสริมและการลงโทษยังไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้เท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 คน ยังขาดความรู้ความเข้าใจแนวปฏิบัติเรื่องนี้อยู่ ควรมีการนำการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยอื่น ๆ แต่เครื่องมือที่ใช้ในการการประเมินผลการทดลองควรให้มีความน่าเชื่อถือและที่มีประสิทธิภาพมากกว่านี้

Sadler (2003: 2784-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของการเรียนรู้แบบร่วมมือในวิชาชีววิทยาของนักศึกษาระดับวิทยาลัยที่ได้เรียนวิชาชีววิทยา โดยใช้ห้องเรียนขนาดกลางในการทดลองจำนวน 6 ห้องเรียน ที่ไม่ได้เรียนวิชาชีววิทยา จำนวน 5 ห้องเรียน ใช้การสอนแบบบรรยายปกติ มีจำนวนนักเรียน 349 คน และอีกห้องเรียนหนึ่งใช้วิธีการสอนแบบร่วมมือ เครื่องมือที่ใช้คือ ระบบเครื่องวัดประสิทธิภาพของตนเองในวิชาชีววิทยา ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่เรียนด้วยการสอนทั้งสองวิธีไม่มีความแตกต่างกันในการสร้างความสำเร็จทางวิชาการ และนักเรียนที่เรียนด้วยการสอนแบบร่วมมือมีความมั่นใจสูงกว่านักเรียนที่เรียนด้วยการสอนแบบบรรยายปกติในการประยุกต์ความรู้วิชาชีววิทยาไปสู่ชีวิต

จากผลการวิจัยในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้  
บทเรียนสำเร็จรูปและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยการเรียนแบบกลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD สามารถ  
สนองต่อความแตกต่างของผู้เรียนได้ดี ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และการมีส่วนร่วม  
ในกิจกรรม การมีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจในการเรียนรู้



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการวิจัย
3. วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
4. ขั้นตอนดำเนินการวิจัย
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ นักศึกษาของหลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น ชั้นปี 2 คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น 2 กลุ่ม จำนวน 62 คน

##### 2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างของหลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น ชั้นปี 2 ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2559 คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น กลุ่มเรียน 1 และ 2 จำนวน 62 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

##### 3. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเนื้อหา เรื่องจริยธรรมขององค์กรธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคม

##### 4. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าในระหว่างเดือนมกราคม – เมษายน 2560 รวมระยะเวลา 4 เดือน

#### เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้การเรียนรู้กลุ่มร่วมมือ นักศึกษาหลักสูตรสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

## 2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน ตอบคำถาม 5 ข้อ

### วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องการเพิ่มศักยภาพการเรียนรู้จริยธรรมขององค์กรธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคมในรายวิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์กรเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น ของนักศึกษาหลักสูตรสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น ชั้นปีที่ 2 คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น โดยใช้การเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารหลักสูตรสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น พ.ศ. 2557 และหนังสือเรียนวิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์กรเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น เรื่องจริยธรรมขององค์กรธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคม

1.2 ศึกษาการเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จากคู่มือแนวการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550: 271-279)

1.3 ศึกษาแนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ (Cooperative Learning) (วิลเลียมสัน สุนทรโรจน์. 2550: 28 – 30)

1.4 วิเคราะห์เนื้อหาสาระการเรียนรู้คำอธิบายรายวิชา ดังตารางการวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้

1.5 กำหนดรูปแบบและจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้มีรายละเอียดตามหัวข้อต่อไปนี้

1.5.1 สาระสำคัญ

1.5.2 จุดประสงค์การเรียนรู้ (ผลการเรียนรู้)

1.5.3 สาระการเรียนรู้

1.5.4 กิจกรรมของผู้เรียนหรือกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้การสอนแบบกลุ่มร่วมมือดังนี้

1) อาจารย์แนะนำทักษะการเรียนรู้ร่วมกัน แนะนำเกี่ยวกับระเบียบการทำงานกลุ่ม บทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่ม แจกวัสดุประสงค์ของบทเรียนและการทำงานร่วมกัน

2) อาจารย์นำเสนอประเด็นหรือเนื้อหาใหม่ โดยอาจนำเสนอด้วยสื่อที่น่าสนใจใช้การสอนโดยตรงหรือตั้งประเด็นที่น่าสนใจให้ผู้เรียนอภิปราย

3) จัดผู้เรียนเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 5-6 คน ให้สมาชิกมีความสามารถคล่องตัว ประกอบด้วยนักศึกษาความสามารถสูง ปานกลาง และความสามารถต่ำ (เก่ง 2 คน – กลาง 2 คน – อ่อน 1-2 คน) แต่ละกลุ่มร่วมกันศึกษา ทบทวนเนื้อหาที่อาจารย์นำเสนอจนเข้าใจ และผู้เรียนทุกคนในกลุ่ม ทำแบบทดสอบ (Quiz) เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียน

4) ตรวจสอบคำตอบของผู้เรียน นำคะแนนของสมาชิกทุกคนในกลุ่มมารวมกันเป็นคะแนนกลุ่ม และกลุ่มที่ได้คะแนนรวมสูงสุดจะได้รับคำชมเชย นักศึกษาที่ได้คะแนนสูงสุด ถือว่ามีคะแนนพิเศษเพิ่มให้

หมายเหตุ : ถ้าสมาชิกของแต่ละกลุ่มมีจำนวนไม่เท่ากัน ให้ใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นคะแนนของกลุ่ม

5) อาจารย์และนักเรียนร่วมกันสรุปบทเรียน ถ้ามีสิ่งที่ยังนักเรียนยังไม่เข้าใจ อาจารย์ควรอธิบายเพิ่มเติมและนักเรียนช่วยกันประเมินผลการทำงานกลุ่ม และพิจารณาว่าอะไรคือจุดเด่นของงานและอะไรคือสิ่งที่ควรปรับปรุง

#### 1.5.5 สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้จัดกิจกรรมหรือแหล่งเรียนรู้

#### 1.5.6 การวัดและประเมินผลระหว่างดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือกระบวนการวัดและประเมินผล

#### 1.5.7 บันทึกผลหลังการจัดการเรียนรู้

1.6 เขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยยึดขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบกลุ่มร่วมมือ จำนวน 1 แผน เรื่องจริยธรรมขององค์กรธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคม

1.7 นำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอคำแนะนำในเนื้อหาแต่ละขั้นตอนของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ เพื่อตรวจสอบ ความสอดคล้องของจุดประสงค์ ความเหมาะสมของภาษา ความชัดเจนในการใช้ภาษา ความครอบคลุมและถูกต้องของเนื้อหาสอดคล้องกับการวัดผลและประเมินผล ความเหมาะสมด้านการใช้สื่อการเรียนการสอนและกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามเกณฑ์ที่กำหนด

#### 1.8 จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์นำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องจริยธรรมขององค์กรธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษาหลักสูตรสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น ชั้นปีที่ 2 คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น เป็นแบบทดสอบชนิดตอบคำถาม 5 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพตามขั้นตอน ดังนี้

#### 2.1 ศึกษาทฤษฎีและวิธีการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.2 ศึกษาคู่มือแนวการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรบริหารธุรกิจ หลักสูตรสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น เกี่ยวกับการวิเคราะห์หลักสูตร ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังสาระการเรียนรู้ วิธีการ คัดเลือกข้อสอบ

2.3 วิเคราะห์เนื้อหาจากบทเรียนมาจัดทำข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเนื้อหาในแผนการจัดการเรียนรู้มีสาระการเรียนรู้ในเรื่องจริยธรรมขององค์กรธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคม มาใช้ในการจัดทำข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.4 สร้างข้อสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องจริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคมแบบอัตนัยโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาโดยจัดสร้างเป็น 10 ข้อ เพื่อคัดไว้ใช้จริง 5 ข้อ

2.5 นำแบบทดสอบเสนอต่อผู้เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ จากนั้นนำแบบทดสอบพร้อมแบบประเมิน นำเสนอผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมเพื่อตรวจประเมินความสอดคล้องระหว่างแบบทดสอบกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อสอบนั้นวัดตามจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อสอบนั้นวัดตามจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อสอบนั้นไม่วัดตามจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Congruence (IOC) ในการพิจารณาความเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ในทุกข้อคำถามนั้น มีค่าเท่ากับ 1.00 หากข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 จะคัดเลือกไว้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 จะพิจารณาปรับปรุง หรือไม่นำมาใช้ (รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์ . 2558 : 103; อ้างอิงจาก Best,1970; Rovinelli & Hambleton, 1977)

2.6 นำแบบทดสอบไปทดสอบกับนักศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มทดลอง

2.7 นำแบบทดสอบเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญอีกครั้งเพื่อพิจารณาขอความเห็นชอบ

2.8 จัดพิมพ์และทำสำเนาแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว

ตาราง 3.1 การวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้

| แผนการจัดการเรียนรู้                                    | เนื้อหา                                                                                                                                                                                                                                      | ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง                                                                                                                                                                                                                                       | กิจกรรมการเรียนรู้                                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| เรื่อง จริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคม | 1. สาเหตุของธุรกิจที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคม<br>2. ลักษณะความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจในปัจจุบัน<br>3. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประกอบธุรกิจ<br>4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการที่ธุรกิจรับผิดชอบต่อสังคม<br>5. การแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคม | 1. นักศึกษาสามารถเข้าถึงสาเหตุของธุรกิจที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคม<br>2. นักศึกษาสามารถบอกถึงลักษณะความรับผิดชอบต่อสังคม<br>3. นักศึกษาสามารถบอกถึงผู้มีส่วนได้เสียในการประกอบธุรกิจ<br>4. นักศึกษาสามารถบอกถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการที่ธุรกิจรับผิดชอบต่อสังคม | 1. จัดทำแผนการเรียนการสอน<br>2. นำแบบทดสอบก่อนเรียนให้นักศึกษาทำ<br>3. อภิปรายร่วมกัน<br>4. ให้นักศึกษานำเสนอกรณีศึกษา<br>5. ให้นักศึกษาทำแบบทดสอบหลังเรียนอีกครั้ง<br>6. ประมวลผล |

### ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการดำเนินการทดลองโดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้ การเพิ่มศักยภาพการเรียนรู้ เรื่องจริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคมในรายวิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น ของหลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น ชั้นปี 2 ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2559 คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น กลุ่มเรียน 1 และ 2 จำนวน 62 คน ดังนี้

1. ทดสอบความรู้พื้นฐานการเรียนรู้วิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่นก่อนเรียน โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามแผนการจัดการเรียนรู้วิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น เรื่องจริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคม แบบอัตนัย จำนวน 5 ข้อ

2. ดำเนินการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้วิชา ทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น เรื่องจริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคม โดยจัดการเรียนการสอน 2 สัปดาห์ ละ 1 วันๆ ละ 3 ชั่วโมง

3. ทดสอบย่อยท้ายแผนการจัดการเรียนรู้ทุกครั้งเมื่อมีการสอนเสร็จในแต่ละแผนการเรียนรู้

4. ทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น เรื่องจริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคมหลังเรียน โดยใช้แบบทดสอบชุดเดียวกันกับแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์หาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้วิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น เรื่องจริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคม ตามเกณฑ์ 80/80 โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างนำเสนอโดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) สถิตีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation), ค่าความยากง่าย (p), ค่าอำนาจจำแนก (r), ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC, ค่าความเชื่อมั่น KR-20 ของคูเดอร์ ริชาร์ดสัน, หาประสิทธิภาพ E1/E2, t-test Dependent Samples
2. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนแตกต่างกันโดยใช้สถิติ t-test โดยใช้สูตร The Wilcoxon Matched Pairs Signed – Ranks Test (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ.2551: 145)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ คือสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างนำเสนอโดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) สถิตีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความยากง่าย (p), ค่าอำนาจจำแนก (r), ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC, ค่าความเชื่อมั่น KR-20 ของคูเดอร์ ริชาร์ดสัน, หาประสิทธิภาพ E1/E2, t-test Dependent Samples

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลของการใช้กระบวนการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น นักศึกษาของหลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น ชั้นปี 2 คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์หาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้การเพิ่มศักยภาพการเรียนรู้จริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคมในรายวิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้การเพิ่มศักยภาพการเรียนรู้จริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคมในรายวิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น

ตอนที่ 1 วิเคราะห์หาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้การเพิ่มศักยภาพการเรียนรู้จริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคมในรายวิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น

ตาราง 4.1 คะแนนการประเมินพฤติกรรมกลุ่มระหว่างเรียน และคะแนนวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน

| นักศึกษาคนที่ | คะแนนก่อนเรียน<br>(20 คะแนน) | พฤติกรรมกลุ่ม<br>(10 คะแนน) | คะแนนหลังเรียน<br>(20 คะแนน) |
|---------------|------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| 1             | 16                           | 10                          | 18                           |
| 3             | 12                           | 8                           | 15                           |
| 4             | 14                           | 9                           | 15                           |
| 5             | 13                           | 8                           | 16                           |
| 6             | 13                           | 9                           | 15                           |
| 7             | 12                           | 9                           | 18                           |
| 8             | 15                           | 9                           | 16                           |
| 9             | 13                           | 8                           | 17                           |
| 10            | 12                           | 8                           | 17                           |
| 11            | 14                           | 8                           | 17                           |

ตาราง 4.1 คะแนนการประเมินพฤติกรรมกลุ่มระหว่างเรียน และคะแนนวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน (ต่อ)

| นักศึกษาคนที่ | คะแนนก่อนเรียน<br>(20 คะแนน) | พฤติกรรมกลุ่ม<br>(10 คะแนน) | คะแนนหลังเรียน<br>(20 คะแนน) |
|---------------|------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| 12            | 13                           | 9                           | 17                           |
| 13            | 14                           | 9                           | 16                           |
| 14            | 13                           | 8                           | 16                           |
| 15            | 12                           | 9                           | 16                           |
| 16            | 16                           | 10                          | 18                           |
| 17            | 14                           | 10                          | 18                           |
| 18            | 13                           | 8                           | 16                           |
| 19            | 13                           | 9                           | 17                           |
| 20            | 14                           | 8                           | 17                           |
| 21            | 14                           | 8                           | 18                           |
| 22            | 14                           | 9                           | 17                           |
| 23            | 14                           | 9                           | 19                           |
| 25            | 13                           | 9                           | 16                           |
| 26            | 13                           | 9                           | 19                           |
| 27            | 13                           | 9                           | 16                           |
| 28            | 15                           | 8                           | 16                           |
| 29            | 17                           | 10                          | 19                           |
| 30            | 15                           | 9                           | 17                           |
| 31            | 13                           | 9                           | 18                           |
| 32            | 15                           | 9                           | 17                           |
| 33            | 13                           | 9                           | 17                           |
| 34            | 14                           | 9                           | 18                           |
| 36            | 14                           | 9                           | 17                           |
| 37            | 17                           | 10                          | 19                           |
| 38            | 14                           | 8                           | 15                           |
| 39            | 15                           | 8                           | 17                           |
| 40            | 14                           | 8                           | 17                           |

ตาราง 4.1 คะแนนการประเมินพฤติกรรมกลุ่มระหว่างเรียน และคะแนนวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน  
ก่อนเรียนและหลังเรียน (ต่อ)

| นักศึกษาคนที่                                            | คะแนนก่อนเรียน<br>(20 คะแนน) | พฤติกรรมกลุ่ม<br>(10 คะแนน) | คะแนนหลังเรียน<br>(20 คะแนน) |
|----------------------------------------------------------|------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| 41                                                       | 14                           | 8                           | 16                           |
| 42                                                       | 14                           | 8                           | 16                           |
| 43                                                       | 13                           | 8                           | 17                           |
| 44                                                       | 15                           | 10                          | 19                           |
| 45                                                       | 13                           | 9                           | 18                           |
| 46                                                       | 14                           | 9                           | 18                           |
| 47                                                       | 13                           | 9                           | 17                           |
| 48                                                       | 13                           | 9                           | 17                           |
| 49                                                       | 14                           | 10                          | 18                           |
| 50                                                       | 16                           | 10                          | 19                           |
| 51                                                       | 16                           | 10                          | 18                           |
| 52                                                       | 17                           | 10                          | 19                           |
| 53                                                       | 15                           | 9                           | 17                           |
| 54                                                       | 13                           | 9                           | 16                           |
| 55                                                       | 15                           | 9                           | 18                           |
| 56                                                       | 14                           | 9                           | 18                           |
| 57                                                       | 15                           | 8                           | 16                           |
| 58                                                       | 14                           | 8                           | 17                           |
| 59                                                       | 15                           | 8                           | 17                           |
| 60                                                       | 13                           | 10                          | 18                           |
| 65                                                       | 14                           | 10                          | 16                           |
| 61                                                       | 15                           | 8                           | 19                           |
| 62                                                       | 15                           | 9                           | 19                           |
| รวม                                                      | 960                          | 532                         | 998                          |
| ค่าเฉลี่ย                                                | 15.48                        | 8.58                        | 16.10                        |
| SD                                                       | 3.56                         | 2.86                        | 2.04                         |
| ร้อยละ                                                   | 83.06                        | 85.81                       | 80.83                        |
| ประสิทธิภาพของแผนการเรียนรู้ (E1/E2) เท่ากับ 83.06/80.83 |                              |                             |                              |

จากตาราง 4.1 พบว่าคะแนนทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน มีค่าเฉลี่ย 16.10 จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 80.83 ดังนั้น แผนการจัดการเรียนรู้การเพิ่มศักยภาพการเรียนรู้ เรื่องจริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคมในรายวิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น นักศึกษาของหลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น ชั้นปี 2 คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น มีประสิทธิภาพเท่ากับ 83.06/80.83 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมแบบกลุ่มร่วมมือ เรื่อง การเพิ่มศักยภาพการเรียนรู้จริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคมในรายวิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น

ตาราง 4.2 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างก่อนเรียนกับหลังเรียนโดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้เพิ่มศักยภาพการเรียนรู้จริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคมในรายวิชาทฤษฎีองค์การ

| การทดสอบ  | จำนวน<br>นักศึกษา | คะแนนเต็ม<br>(20<br>คะแนน) | $\bar{X}$ | SD   | t      | p    |
|-----------|-------------------|----------------------------|-----------|------|--------|------|
| ก่อนเรียน | 62                | 20                         | 15.48     | 3.56 |        |      |
| หลังเรียน | 62                | 20                         | 16.10     | 2.04 | 18.493 | 0.05 |

\*\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.2 พบว่า นักศึกษาหลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่นที่เรียนด้วยแผนการจัดการเรียนรู้ วิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น เรื่อง จริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคม มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้การเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

ตาราง 4.3 วิเคราะห์การสังเกตความสามารถในการทำงานร่วมกันของนักศึกษาของหลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น ชั้นปี 2 คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ที่เรียนด้วยชุดการสอนแบบร่วมมือ วิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น จากการประเมินรายบุคคลจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

| พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน        | ผลการประเมินความสามารถในการทำงานร่วมกัน |           |           | รวม   | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{X}$ ) | S.D. |
|--------------------------------|-----------------------------------------|-----------|-----------|-------|----------------------------|------|
|                                | ท่านที่ 1                               | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 |       |                            |      |
| ความถูกต้องของเนื้อหา          | 1.77                                    | 1.89      | 2.00      | 5.67  | 1.89                       | 0.11 |
| การนำเสนอที่น่าสนใจ            | 1.76                                    | 1.83      | 1.86      | 5.45  | 1.82                       | 0.05 |
| ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์       | 1.74                                    | 1.80      | 1.90      | 5.44  | 1.81                       | 0.08 |
| ทำงานเสร็จทันเวลา              | 1.97                                    | 1.98      | 1.99      | 5.94  | 1.98                       | 0.01 |
| สมาชิกกลุ่มร่วมแสดงความคิดเห็น | 1.61                                    | 1.71      | 1.80      | 5.12  | 1.71                       | 0.09 |
| รวม                            | 9.86                                    | 9.20      | 9.55      | 27.62 | 9.54                       | 0.33 |
| เฉลี่ย                         | 1.77                                    | 1.84      | 1.91      | 5.52  | 1.84                       | 0.07 |

ตาราง 4.4 ความคิดเห็นของนักศึกษาของหลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น ชั้นปี 2 คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ที่เรียนด้วยชุดการสอนแบบร่วมมือ วิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น

| รายการประเมิน                    | มีเทคนิคช่วยจำ             |      |
|----------------------------------|----------------------------|------|
|                                  | ค่าเฉลี่ย<br>( $\bar{X}$ ) | S.D. |
| ด้านเนื้อหา                      | 2.69                       | 0.38 |
| ด้านกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ | 2.73                       | 0.48 |
| ด้านประโยชน์                     | 2.71                       | 0.44 |
| เฉลี่ยรวม                        | 2.70                       | 0.43 |

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ผลของการใช้กระบวนการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น ของนักศึกษาหลักสูตรสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ในรายวิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น ของนักศึกษาของหลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น ชั้นปี 2 คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ในการวิจัยดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

#### สรุปผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของการแผนการจัดการเรียนรู้วิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น เรื่องจริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคมมีประสิทธิภาพ 80.83/83.06 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ วิชาพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น เรื่องจริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

#### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ผลของการใช้กระบวนการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น ของนักศึกษาหลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น การพัฒนาแผนการเรียนรู้จริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคมในรายวิชาพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น ของนักศึกษาหลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การพัฒนาแผนการเรียนรู้จริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคมในรายวิชาพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น ของนักศึกษาหลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนี้ ได้ดำเนินการตาม

ขั้นตอนของการสอนแบบกลุ่มร่วมมือ ซึ่งเป็นการส่งเสริมการทำงานระบบกลุ่มสร้างความสามัคคีในทีมงาน มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้สมาชิกเกิดน้ำใจเอื้ออาทร มีการแบ่งปันซึ่งกันและกัน ในขณะเดียวกันในการทำกิจกรรมก็ส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือตนเอง เพื่อไม่ให้เป็นการภาระของสมาชิกในกลุ่ม จึงทำให้ได้ผลการวิจัยเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนกับหลังเรียนแตกต่างกัน (83.06/80.83) ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของกระทรวงศึกษาธิการ (2545: 19) กล่าวว่านักศึกษาและอาจารย์ต้องสร้างกระบวนการเรียน ร่วมเรียน ร่วมทำ ร่วมคิด ร่วมรู้ร่วมกัน อาจารย์ต้องมีเทคนิคกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายที่จะช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ทำให้กิจกรรมการเรียนการสอนมีสีสัน เกิดความสนุกสนาน ตื่นเต้นน่าสนใจ ไม่เบื่อ ส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาสูงขึ้น นอกจากนี้กิจกรรมการเรียนการสอนที่ให้นักศึกษาเป็นสำคัญ ทำให้นักศึกษามีโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง โดยเรียนเป็นกลุ่มร่วมมือจากเพื่อนนักศึกษาด้วยกัน หรือจากอุปกรณ์ต่างๆ ที่นำมาประกอบบทเรียน อาจารย์จะเป็นผู้วางแผนไว้ล่วงหน้าเป็นการกระจายบทบาทการสอนจากอาจารย์ไปสู่นักศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาจารย์ ประจวบเหมาะ (2556) : บทคัดย่อ การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ ในรายวิชาทฤษฎีองค์การ ของนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีประสิทธิภาพ (90.38/85.47) ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเหตุผลต่อไปนี้

1.1 การแผนการจัดการเรียนรู้ วิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น เรื่อง จริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคมได้รับการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวิเคราะห์ เนื้อหา สอดคล้องกับการเรียนรู้ ด้วยเทคนิคแบบกลุ่มร่วมมือ การจัดการกิจกรรมในการจัดแผนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม และข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญด้านการทำแผนการจัดการเรียนรู้ มีความสมบูรณ์ ถูกต้อง และมีความเหมาะสม

1.2 การแผนการจัดการเรียนรู้ วิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น เรื่อง จริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคมมีวิธีการที่เหมาะสม ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ถูกต้อง

2. การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ วิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น เรื่องจริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน สอดคล้องกับผลงานวิจัย สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของโรเบิร์ต (Robert. 1980) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการจัดกลุ่มนักเรียนเป็นทีม ซึ่งมีครูช่วยในกิจกรรมการเรียน โดยทำการสังเกตเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนใน การทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนในกลุ่ม โดยมีครูเป็นผู้ช่วยให้คำแนะนำ พบว่าการจัด

กิจกรรมแบบกลุ่มร่วมมือ STAD นั้น ยังมีนัยสำคัญที่แตกต่างจากการเรียนรู้แบบดั้งเดิม แต่อย่างไรก็ตามการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ STAD ยังเป็นองค์ประกอบในการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิคลันด์ (Wicklund. 2003: 3457-A) พบว่า นักศึกษาที่เรียนแบบเอกัตภาพและเรียนแบบร่วมมือกันมีผลการเรียนแตกต่างกัน การเรียนแบบร่วมมือกันกับเรียนรู้เป็นรายบุคคลมีการใช้เวลาในการช่วยเหลือของครูแตกต่างกัน นักเรียนที่เรียนแบบรายบุคคลกับเรียน แบบร่วมมือกันมีระยะเวลาในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อทำงานที่มอบหมายแตกต่างกันและนักเรียนทั้ง 2 กลุ่มระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาต่างกัน ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แผนการจัดการเรียนรู้ วิชาจริยธรรมทางธุรกิจ เรื่องจริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคม มีข้อดี ดังนี้ นักศึกษามีความเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรม การทำงานเป็นกลุ่ม การช่วยเหลือกัน มีความกระตือรือร้น ตั้งใจเรียน และสนใจร่วมในการทำกิจกรรม สนใจเนื้อหา และชอบข้อคำถามประเภทน้อยข้อ เข้าใจและสามารถตอบข้อคำถามได้ตรงประเด็น และมีการช่วยเหลือกันภายในกลุ่มทั้งคนเก่ง ปานกลาง อ่อน นักศึกษาสามารถอ่าน และเขียนอธิบายคำตอบได้เป็นอย่างดี ข้อจำกัด คือบางกลุ่มยังใช้เวลาในการทำงานกลุ่มนานกว่ากลุ่มอื่น ๆ แต่ก็สามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จ การวางแผนการจัดการเรียนรู้วิธีนี้ทำให้ผู้เรียนเกิด ความสามัคคีในกลุ่มมากขึ้น รวมถึงการจัดบรรยากาศการเรียนโดยจัดห้องเรียนให้ผู้เรียนเป็นกลุ่มและในแต่ละกลุ่มมีความใกล้ชิดกัน ผู้ศึกษาค้นคว้า ได้เสริมแรงผู้เรียนที่พัฒนาซ้ำด้วยการชมเชยและให้รางวัล

### ข้อเสนอแนะการวิจัย

#### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1.1 หลักสูตรควรมีนโยบายในการจัดการให้ความรู้ด้านการเรียนแบบกลุ่มร่วมมือให้กับอาจารย์ในหลักสูตรทุกท่าน เพื่อไปปรับในการจัดการเรียนการสอน
- 1.2 หลักสูตรควรส่งเสริม และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือให้กับอาจารย์ในหลักสูตรทุกท่าน
- 1.3 หลักสูตรควรจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเรื่องการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือและเป็นการจัดการเรียนรู้อีกรูปแบบหนึ่งด้วย

#### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติ

- 2.1 อาจารย์ผู้สอนในหลักสูตร ควรนำแผนการจัดการเรียนรู้ วิชาทฤษฎีพฤติกรรม องค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น เรื่องจริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคมที่ผู้วิจัยศึกษาไปใช้ในการเรียนการสอนและทำการเผยแพร่กับอาจารย์ผู้สอนหลักสูตรอื่นๆต่อไป
- 2.2 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยได้ค้นคว้าพัฒนาขึ้น ทำให้นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจมากขึ้นและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยควรนำแผนการจัดการเรียนรู้ วิชา

ทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น เรื่อง จริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคมไปใช้กับชั้นเรียนและกลุ่มเรียนอีกด้วย

2.3 อาจารย์ผู้สอนควรจัดกลุ่มนักศึกษาให้ละความสามารถอย่างชัดเจนตามสาระ การเรียนรู้ที่สอน เพื่อให้สมาชิกเกิดพฤติกรรมกลุ่มร่วมมือในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อการเรียนการสอน

2.4 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของหลักสูตร ควรมีการจัดอบรมและเผยแพร่ นวัตกรรมทางการศึกษาในการเขียนแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือให้แก่อาจารย์ผู้สอน เพื่อเป็นการเผยแพร่แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือให้กว้างขวาง มีความก้าวหน้าต่อไป

### 3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ ในการเรียนรู้ใน เนื้อหาวิชาอื่น ๆ หรือระดับชั้นอื่น ๆ ที่มีความแตกต่างกัน

3.2 ควรมีการเปรียบเทียบแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นไปสอน เปรียบเทียบกับวิธีสอนอื่น ๆ ในเนื้อหาเดียวกันและชั้นเดียวกัน เพื่อจะได้เป็นการส่งเสริมและหา แนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

3.3 ควรมีการศึกษาค้นคว้าในเรื่องเดียวกันนี้ แต่ให้กลุ่มทดลองเปรียบเทียบกับ การทดลองสับเปลี่ยนกลุ่มศึกษากับกลุ่มใหม่ไปเรื่อยๆ เพื่อให้ได้ผลเปรียบเทียบกับ การทดลอง กลุ่ม เดิมว่ามีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นกว่าเดิมหรือไม่

3.4 การจัดกลุ่มผู้เรียนสำหรับการสอนแบบกลุ่มร่วมมือ ผู้ศึกษาค้นคว้าจะต้อง ตรวจสอบข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างให้ละเอียด เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ละความสามารถจริง ๆ คือ ได้ คนเก่ง คนปานกลาง และคนอ่อน ที่มีความสามารถแตกต่างกันชัดเจน

TNI

TAHITI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ พลอาษา (2549) "การเปรียบเทียบผลการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ที่เน้นการเรียนรู้แบบร่วมมือกับการสอนแบบปกติที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเคมีและความสามารถในการแก้ปัญหา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี" วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาหลักสูตรและการสอน สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- กรมวิชาการ. (2554). การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544: การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2545 ค.
- จรัสศรี พัวจินดาเนตร (2549) "การจัดการเรียนการสอนวิชาโภชนาการโดยใช้หลักการและรูปแบบเรียนรู้แบบร่วมมือ" วารสารวิชาการ 9, 1 (มกราคม-มีนาคม) : 31-40
- จันทร์ดา ดันติพงศานุรักษ์. (2553). "การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Co-operative Learning)," วิชาการ. 3(12) : 36-55 ; ธันวาคม, 2543.
- เฉลิมพล ตามเมืองปัก (2551) "การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เรื่องแรงและการเคลื่อนที่ ระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบวัฏจักรการเรียนรู้ 7 ขั้น กับการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน" วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ชวลิต ชูกำแพง. (2551). การพัฒนาหลักสูตร. มหาสารคาม: โรงพิมพ์ ทีคิพี.
- ชัยวัฒน์ รุณดิษฐ์. (2549). การพัฒนาแผนการจัดการเรียนแบบบูรณาการเรื่อง คอมพิวเตอร์เพื่อนรักกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม.มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ดวงกมล สิ้นเพ็ง. (2551). การพัฒนาผู้เรียนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทัศนมน หนูนิมิต (2551) "การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 กลุ่มสาระ การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

- ประกอบ แผนผังความคิดและแบบสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น" วิทยานิพนธ์ปริญญา  
การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- บุญชม ศรีสะอาด. (2550). การพัฒนาการสอน. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.
- บุญโฮม ทองผา. (2552). การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย ด้านทักษะการอ่าน  
เชิงวิเคราะห์ ชั้นประถมศึกษาปีที่6 ด้วยการเรียนรู้แบบร่วมมือที่ประสบผลสำเร็จเป็นทีม.  
รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วัชรกรณ์ กองมณี. (2550). การพัฒนาแผนการสอน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและ  
วัฒนธรรมชั้นประถมศึกษาปีที่4 เรื่องสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติโดยเน้นกิจกรรมการ  
เรียนรู้แบบร่วมมือ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม.มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์. (2550). นวัตกรรมตามแนวคิดแบบ Backward Design. กรุงเทพฯ:  
สำนักพิมพ์ช้าง ทอ.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2555). การวัดผลการศึกษา. มหาสารคาม: ประสานการพิมพ์.
- สุวิทย์ และอรทัย มูลคำ. (2551). 21 วิธีการจัดการเรียนรู้: เพื่อพัฒนากระบวนการคิด. พิมพ์ครั้งที่  
7. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สุวคนธ์ ทองแมน. (2547). การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความด้วยเทคนิคจิ๊กซอว์ (Jigsaw)  
กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่1. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม.  
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เสาวนีย์ เวชพิทักษ์ (2551) "ความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ และความคงทนใน  
การเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เรื่องแรงและความดัน ที่เรียนโดยใช้  
โปรแกรมบทเรียนแบบจ าลองสถานการณ์กับการเรียนแบบสืบเสาะหาความรู้"  
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- อาภรณ์ ใจเที่ยง (2550) หลักการสอน พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์
- อาหวิ ภิญโญดม (2551) "การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องพันธุกรรม กลุ่มสาระการ  
เรียนรู้วิทยาศาสตร์ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ชั้นบูรณาการ และเจตคติต่อ  
วิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระหว่างการจัดกิจกรรมแบบวัฏจักร การ  
เรียนรู้ 4 MAT และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้7 ขั้น" วิทยานิพนธ์  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม

Bransford, J.D., A.L. Brown and R.R. Cocking (2000) How People Learn: Brain, Mind, Experience, and School. Washington, D.C. National Academy.

Eisenkraft, Arthur (2003) "Expanding the 5E Model" Science Education. 5, 6 (September): 57-59

Hoover, Carolyn J (1999) "The Effect of System-Model Diagrams with Scientific Text on Explanation Recall and Problem Solving Performance of Community Collage Student" Dissertation Abstracts International 59/9 (March): 29

Jolly, Anju B (1999) "The Effectiveness of Learning with Concept Mapping on the Science Problem-Solving of Sixth-Grade Children" W Dissertation Abstracts International 49/9 (March): 17

Robert E.Slavin. (1980). "Effects of Student Teams and Peer Tutoring on Academic Achievement and Time On-Task". Journal of experimental education. **Johns Hopkins University**. Vol.48.

ภาคผนวก

TNI

ภาคผนวก ก  
แผนการจัดการเรียนรู้

TNI

**แผนการจัดการเรียนรู้**  
**วิชาทฤษฎีพฤติกรรมองค์การเปรียบเทียบไทย-ญี่ปุ่น รหัส HRM-305 3(3-0-6)**  
**เรื่อง จริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคม**  
**คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น**

---

**คำอธิบาย**

ศึกษาจริยธรรมขององค์การธุรกิจและความรับผิดชอบต่อสังคม

**ผลการเรียนรู้ที่ คาดหวัง**

1. นักศึกษาสามารถเข้าถึงสาเหตุของธุรกิจที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคม
2. นักศึกษาสามารถบอกถึงลักษณะความรับผิดชอบต่อสังคม
3. นักศึกษาสามารถบอกถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประกอบธุรกิจ
4. นักศึกษาสามารถบอกถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการที่ธุรกิจรับผิดชอบต่อสังคม

**สาระการเรียนรู้**

1. อธิบายและบอกสาเหตุของธุรกิจที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคม
2. อธิบายถึงลักษณะความรับผิดชอบต่อสังคม
3. อธิบายถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประกอบธุรกิจ
4. สามารถรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการที่ธุรกิจรับผิดชอบต่อสังคม

**กระบวนการจัดการเรียนรู้**

วันอังคารที่ 10 มกราคม 2560 เวลา 08.00–14.00 น.

**ขั้นที่ 1 การนำเสนอความรู้ใหม่ (30 นาที)**

1. ทดสอบก่อนเรียน โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ใช้เวลาในการทดสอบ 20 นาที
2. อาจารย์อธิบายเนื้อหาให้นักศึกษาทราบ เพื่อให้นักศึกษาเกิดความเข้าใจ

**ขั้นที่ 2 การเรียนกลุ่มย่อย (1.30 ชั่วโมง)**

1. อาจารย์ทำการแบ่งกลุ่มนักศึกษากลุ่มละ 5-6 คน โดยแต่ละความสามารถ เก่ง 2 คน ปานกลาง 2 คน และอ่อน 1-2 คน และให้แต่ละกลุ่มเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่ม พร้อมเขียนชื่อแต่ละกลุ่มส่งอาจารย์ผู้สอน
2. นักศึกษาแต่ละกลุ่มส่งตัวแทนออกมารับเนื้อหาจากอาจารย์ผู้สอน โดยแบ่งเนื้อหาของแต่ละกลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 สาเหตุของธุรกิจที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคม

กลุ่มที่ 2 ลักษณะความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจในปัจจุบัน

กลุ่มที่ 3 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประกอบธุรกิจ

กลุ่มที่ 4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการที่ธุรกิจรับผิดชอบต่อสังคม

กลุ่มที่ 5 การแสดงออกถึงความต่อเนื่องของความรับผิดชอบต่อสังคม

3. นักศึกษาแต่ละกลุ่มได้รับเนื้อหาโดยทำการศึกษาและจะต้องส่งตัวแทนออกมาอธิบาย ให้เพื่อนฟังภายในห้อง

4. เมื่อนักศึกษาแต่ละกลุ่มทำการอธิบายเนื้อหาเสร็จเรียบร้อยแล้ว แต่ละกลุ่มช่วยกันทำแบบทดสอบ

5. อาจารย์ให้แต่ละกลุ่มส่งแบบทดสอบและทำการรวมคะแนนกลุ่ม

### ขั้นที่ 3 การทดสอบย่อย (30 นาที)

นักศึกษาแต่ละคนทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน จำนวน 5 ข้อ

### ขั้นที่ 4 การคิดคะแนนความก้าวหน้า (30 นาที)

นำคะแนนแต่ละคนที่ทำแบบทดสอบได้รวมคะแนนเป็นคะแนนความก้าวหน้าของกลุ่ม อาจารย์แจ้งให้นักศึกษาทราบ

### ขั้นที่ 5 การจัดลำดับคะแนน (30 นาที)

จัดลำดับคะแนนเป็นที่ 1, 2 และ 3 กลุ่มที่ได้ลำดับคะแนนที่ 1 ให้โบนัส 3 คะแนน เก็บสะสมคะแนนของกลุ่มแต่ละกลุ่มไว้ในแบบบันทึก การสะสมคะแนนโบนัสกลุ่มแล้วนำคะแนนแต่ละกลุ่มมารวมกัน กลุ่มใดได้คะแนนสูงสุดเป็นกลุ่มชนะเลิศและให้รางวัล

### สื่อการเรียนการสอน

1. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. งานกลุ่ม

### การวัดผลและประเมินผล

#### วิธีการวัดผลและประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงานกลุ่มระหว่างเรียน
2. ตรวจสอบการทำแบบทดสอบย่อย

#### เครื่องมือการวัดผลและประเมินผล

1. แบบประเมินพฤติกรรมกลุ่ม
2. แบบบันทึกผลหลังการเรียนรู้

#### เกณฑ์การวัดผลและการประเมินผล

นักศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลจะต้องได้ร้อยละ 80 ขึ้นไป ทุกรายการ

ภาคผนวก ข  
แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

TNI

### แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

คำชี้แจง ให้นักศึกษาตอบคำถามให้ครบทุกข้อดังต่อไปนี้ (20 คะแนน)

1. ภาวะผู้นำที่มีจริยธรรม หมายถึง

.....

.....

.....

2. จงอธิบายถึงความแตกต่างระหว่างอำนาจ อำนาจหน้าที่และอิทธิพลที่มีต่อจริยธรรมทางธุรกิจมาโดยละเอียด

.....

.....

.....

.....

3. การทะเลาะกันระหว่างเพื่อนเป็นความขัดแย้งแบบใดและเป็นการกระทำที่ขาดจริยธรรมทางด้านใดจงอธิบายมาโดยละเอียด

.....

.....

.....

4. การสื่อสารแบบใดที่ดีที่สุดและเหมาะสมกับการดำเนินงานในองค์กร

.....

.....

.....

5. วัฒนธรรมองค์การหมายถึง วัฒนธรรมองค์การแบบไทยและญี่ปุ่นแตกต่างกันอย่างไร จงอธิบาย

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัย  
และผลการหาคุณภาพของแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

TNI

### รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องคุณภาพมืองานวิจัย

1. ดร. ธารทิพย์ พจน์สุภาพ

หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

2. ดร. อาจารย์ ปรจวบเหมาะ

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายประกันคุณภาพ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
จันทระเกษม

3. คุณเจี๊ยะรอฮายา สะอะ

เลขานุการคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต



TNI

ภาคผนวก ง  
แบบประเมินพฤติกรรมกลุ่ม

TNI

## แบบประเมินพฤติกรรมกลุ่ม

| เลข<br>ที่ | ชื่อ-สกุล                      | รายการ                |                  |                          |                   |                                |     | ผลการประเมิน |         |
|------------|--------------------------------|-----------------------|------------------|--------------------------|-------------------|--------------------------------|-----|--------------|---------|
|            |                                | ความถูกต้องของเนื้อหา | การนำเสนอน่าสนใจ | ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | ทำงานเสร็จทันเวลา | สมาชิกกลุ่มร่วมแสดงความคิดเห็น | รวม |              |         |
|            |                                | 2                     | 2                | 2                        | 2                 | 2                              | 10  | ผ่าน         | ไม่ผ่าน |
| 1          | นางสาวอุบลรัตน์ คูเมือง        | 2                     | 2                | 2                        | 2                 | 2                              | 10  | ✓            |         |
| 2          | นางสาวศุภิสรา แก้วกิตติชัย     | 2                     | 2                | 1                        | 1                 | 2                              | 8   | ✓            |         |
| 3          | นางสาวรัชชภรณ์ กู้กิตติเมตรี   | 2                     | 2                | 2                        | 2                 | 1                              | 9   | ✓            |         |
| 4          | นางสาวมัลลิกมาศ สุวรรณรัตน์    | 1                     | 2                | 2                        | 2                 | 1                              | 8   | ✓            |         |
| 5          | นางสาวจันทร์จิรา แกมสูงเนิน    | 2                     | 2                | 2                        | 2                 | 1                              | 9   | ✓            |         |
| 6          | นางสาวศตพร เกิดไพบูลย์         | 2                     | 2                | 1                        | 1                 | 2                              | 8   | ✓            |         |
| 7          | นางสาวพิชชาพร เรืองธรรมพิศาล   | 1                     | 2                | 2                        | 1                 | 2                              | 8   | ✓            |         |
| 8          | นางสาวสุธีรา เกศอรุณสกุล       | 2                     | 2                | 2                        | 2                 | 1                              | 9   | ✓            |         |
| 9          | นายภมล เหลืองเมตตากุล          | 2                     | 1                | 2                        | 2                 | 2                              | 9   | ✓            |         |
| 10         | นางสาวกาญจนา สุขสมวัฒน์        | 2                     | 2                | 2                        | 1                 | 2                              | 9   | ✓            |         |
| 11         | นางสาวพรสวรรค์ เอื้อไพบูลย์ชัย | 2                     | 2                | 2                        | 2                 | 1                              | 9   | ✓            |         |
| 12         | นายภูอิศร อินนุพัฒน์           | 2                     | 2                | 2                        | 2                 | 1                              | 9   | ✓            |         |
| 13         | นางสาวจิรวรรณ ทองสิมา          | 2                     | 2                | 2                        | 2                 | 1                              | 9   | ✓            |         |
| 14         | นางสาวพริ้มพรรณ บุตติวงศ์      | 1                     | 1                | 2                        | 2                 | 2                              | 8   | ✓            |         |
| 15         | นางสาวลักขกร ร่มรุกข์          | 2                     | 2                | 1                        | 1                 | 2                              | 8   | ✓            |         |
| 16         | นายอุกฤษฏ์ สีตะจันทร์          | 2                     | 2                | 2                        | 2                 | 1                              | 9   | ✓            |         |
| 17         | นายฤทธิเกียรติ แจ่มสามสี       | 1                     | 2                | 2                        | 2                 | 1                              | 8   | ✓            |         |
| 18         | นายภาณุวัฒน์ บริบูรณ์วงศ์      | 2                     | 2                | 2                        | 2                 | 1                              | 9   | ✓            |         |
| 19         | นายพีรภัทร ชนนิกร              | 1                     | 1                | 2                        | 2                 | 2                              | 8   | ✓            |         |
| 20         | นางสาวจุฑามาศ สาระชี           | 1                     | 2                | 1                        | 2                 | 2                              | 8   | ✓            |         |
| 21         | นายจิรวัฒน์ บุญเทียม           | 1                     | 2                | 2                        | 1                 | 2                              | 8   | ✓            |         |
| 22         | นางสาวรชดา สุขานนท์ชนากา       | 1                     | 1                | 2                        | 2                 | 2                              | 8   | ✓            |         |
| 23         | นางสาวดลยา แห้ไคว              | 2                     | 2                | 2                        | 1                 | 2                              | 9   | ✓            |         |
| 24         | นางสาวมัลลิกา กล้าเพ็ชร        | 1                     | 2                | 2                        | 2                 | 2                              | 9   | ✓            |         |
| 25         | นางสาวแสดมปี อ่อนลิ้ม          | 2                     | 2                | 2                        | 2                 | 1                              | 9   | ✓            |         |

| เลข<br>ที่ | ชื่อ-สกุล                    | รายการ         |                     |                |                   |                                    |     | ผลการประเมิน |         |
|------------|------------------------------|----------------|---------------------|----------------|-------------------|------------------------------------|-----|--------------|---------|
|            |                              | ความถูกต้องของ | การนำเสนอที่น่าสนใจ | ความคิดริเริ่ม | ทำงานเสร็จทันเวลา | สมาชิกกลุ่มร่วมแสดง<br>ความคิดเห็น | รวม |              |         |
|            |                              | 2              | 2                   | 2              | 2                 | 2                                  | 10  | ผ่าน         | ไม่ผ่าน |
| 26         | นายชาญรัฐ วุฒิเฉลิมวัฒน์     | 1              | 2                   | 2              | 2                 | 1                                  | 8   | ✓            |         |
| 27         | นายพิรภพ ชูศักดิ์            | 2              | 2                   | 2              | 2                 | 1                                  | 9   | ✓            |         |
| 28         | นายธนาธิป อุดมเจริญสุข       | 2              | 1                   | 2              | 2                 | 2                                  | 9   | ✓            |         |
| 29         | นางสาวฉันทชนก เพชรน้อย       | 2              | 2                   | 2              | 2                 | 2                                  | 10  | ✓            |         |
| 30         | นายบุรฉกร วัฒนมณี            | -              | -                   | -              | -                 | -                                  | -   | -            |         |
| 31         | นายวศิน ปิยะศิริศิลป์        | -              | -                   | -              | -                 | -                                  | -   | -            |         |
| 32         | นายพัชรพงศ์ สุวรรณรักษา      | 2              | 2                   | 2              | 2                 | 2                                  | 10  | ✓            |         |
| 33         | นางสาวสุภาศิริณี ตั้งไวยุลย์ | 2              | 2                   | 2              | 2                 | 2                                  | 10  | ✓            |         |
| 34         | นางสาวสุประวีณ์ เบญญาลักษณ์  | 2              | 2                   | 2              | 2                 | 2                                  | 10  | ✓            |         |
| 35         | นายประชา ศิลาเนร             | 2              | 2                   | 2              | 2                 | 2                                  | 10  | ✓            |         |
| 36         | นายพีรภูมิ มาลีแก้ว          | 2              | 2                   | 2              | 2                 | 2                                  | 10  | ✓            |         |
| 37         | นางสาวปิยวรรณ อินทรเกษม      | 2              | 2                   | 2              | 2                 | 2                                  | 10  | ✓            |         |
| 38         | นายบวร พจน์สุภาพ             | 2              | 2                   | 2              | 2                 | 2                                  | 10  | ✓            |         |
| 39         | นายพนธกร ศรีสละ              | 1              | 2                   | 2              | 2                 | 2                                  | 9   | ✓            |         |
| 40         | นางสาวบุญญาธิสา เหลืองอร่าม  | 2              | 2                   | 2              | 2                 | 2                                  | 10  | ✓            |         |
| 41         | นายภพธรรม ภาชนะ              | 2              | 2                   | 2              | 2                 | 2                                  | 10  | ✓            |         |
| 42         | นายเดวิช บุญนา               | 2              | 2                   | 2              | 2                 | 2                                  | 10  | ✓            |         |
| 43         | นายธีรพัฒน์ ศานติรัตน์       | 2              | 2                   | 2              | 2                 | 2                                  | 10  | ✓            |         |
| 44         | นายรพณธ์ เกื้อกุลกิจเจริญ    | 2              | 2                   | 2              | 2                 | 2                                  | 10  | ✓            |         |
| 45         | นายธนวัฒน์ ไหว               | 2              | 2                   | 2              | 2                 | 2                                  | 10  | ✓            |         |
| 46         | นายวรพล โคณาบาล              | 2              | 2                   | 2              | 2                 | 2                                  | 10  | ✓            |         |
| 47         | นายอริพัฒน์ วัฒนสถิตย์กุล    | 1              | 1                   | 2              | 2                 | 2                                  | 8   | ✓            |         |
| 48         | นายจักรวัชร นามเมือง         | 2              | 2                   | 2              | 2                 | 1                                  | 9   | ✓            |         |
| 49         | นางสาวธัญญช เยี่ยมเอื้อยุทธ  | 1              | 2                   | 2              | 2                 | 2                                  | 9   | ✓            |         |
| 50         | นายชยุตม์ เกษรภิรณ           | 2              | 2                   | 2              | 2                 | 2                                  | 10  | ✓            |         |

| เลข<br>ที่ | ชื่อ-สกุล                   | รายการ         |                     |                |                   |                                |     | ผลการประเมิน |         |
|------------|-----------------------------|----------------|---------------------|----------------|-------------------|--------------------------------|-----|--------------|---------|
|            |                             | ความถูกต้องของ | การนำเสนอที่น่าสนใจ | ความคิดริเริ่ม | ทำงานเสร็จทันเวลา | สมาชิกกลุ่มร่วมแสดงความคิดเห็น | รวม |              |         |
|            |                             | 2              | 2                   | 2              | 2                 | 2                              | 10  | ผ่าน         | ไม่ผ่าน |
| 51         | นายธรรพพนธ์ณ์ กันขันธ์      | 2              | 1                   | 1              | 2                 | 2                              | 8   | ✓            |         |
| 52         | นายรัฐกิจ ณ พัทลุง          | 2              | 2                   | 2              | 2                 | 2                              | 10  | ✓            |         |
| 53         | นายจตุพร ราชฤทธิ์           | 2              | 2                   | 2              | 2                 | 2                              | 10  | ✓            |         |
| 54         | นายพรพชวุฒิ มากบริบูรณ์     | 2              | 2                   | 1              | 2                 | 2                              | 9   | ✓            |         |
| 55         | นางสาวกมลฉัตร จันทรักษา     | 2              | 1                   | 2              | 2                 | 1                              | 8   | ✓            |         |
| 56         | นายสุภาวัน เป็นสุข          | 2              | 2                   | 2              | 2                 | 2                              | 10  | ✓            |         |
| 57         | นายอัครวิทย์ ลาดสูง         | 1              | 2                   | 2              | 2                 | 1                              | 8   | ✓            |         |
| 58         | นายปณณทัต โลภวิทย์          | 2              | 2                   | 2              | 2                 | 1                              | 9   | ✓            |         |
| 59         | นางสาวภัทรีชา เทพปัญญากรณ์  | 2              | 2                   | 2              | 2                 | 2                              | 10  | ✓            |         |
| 60         | นางสาวกมลกล จิรมงคลโรจน์    | 2              | 1                   | 1              | 2                 | 2                              | 8   | ✓            |         |
| 61         | นางสาวณัฐชา ศรีมาลา         | 2              | 2                   | 2              | 2                 | 1                              | 9   | ✓            |         |
| 62         | นางสาวกชวรรณ เล็กคล้าย      | 2              | 1                   | 2              | 2                 | 2                              | 9   | ✓            |         |
| 63         | นางสาวทรศนียา แยมทัศน์      | 1              | 2                   | 2              | 2                 | 2                              | 9   | ✓            |         |
| 64         | นางสาวเบญจมาภรณ์ ศรีบัวคลี่ | 2              | 2                   | 2              | 2                 | 2                              | 10  | ✓            |         |
| 65         | นายปัญจวัฒน์ เวียงหงษ์      | -              | -                   | -              | -                 | -                              | -   | -            |         |

☐ ผู้ประเมิน

☐ อาจารย์

☐ นักศึกษา

ลงชื่อ.....ผู้สอน

(นางสาวรุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ภาคผนวก จ  
แบบบันทึกผลหลังการเรียนรู้

TNI

## แบบบันทึกผลหลังการเรียนรู้

ผลการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

ปัญหา/ อุปสรรค

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ/แก้ไข

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้สอน

(นางสาวรุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

### เกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการให้คะแนนกลุ่ม

1. ความถูกต้องของเนื้อหา (2 คะแนน)

ปฏิบัติได้ถูกต้องครบถ้วน 2 คะแนน

ปฏิบัติตามเนื้อหาผิด 1-2 ข้อ 1 คะแนน

2. การนำเสนอที่น่าสนใจ (2 คะแนน)

นำเสนอได้ถูกต้องชัดเจนตามเนื้อหา 2 คะแนน

นำเสนอไม่ชัดเจน 1-2 เรื่อง 1 คะแนน

3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (2 คะแนน)

มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำกิจกรรม 2 คะแนน

มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำกิจกรรมบางเนื้อหา 1 คะแนน

4. ทำงานเสร็จทันเวลา (2 คะแนน)

ทำงานเสร็จทันเวลากำหนด 2 คะแนน

ทำงานไม่ทันเวลาช้ากว่า 5 นาที 1 คะแนน

5. สมาชิกกลุ่มร่วมแสดงความคิดเห็น (2 คะแนน)

สมาชิกกลุ่มทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็น 2 คะแนน

สมาชิกกลุ่มไม่ร่วมแสดงความคิดเห็น 1 คน 1 คะแนน



ภาคผนวก ฉ

ผลการหาคุณภาพเครื่องมือของแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

TNI

ผลการหาคุณภาพเครื่องมือของแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

แสดงค่าอำนาจจำแนก ค่าดัชนีความสอดคล้อง

| ข้อสอบ<br>ข้อที่ | คนที่<br>1 | คนที่<br>2 | คนที่<br>3 | ค่าดัชนีความสอดคล้อง<br>(IOC) | ค่าสรุปผล |
|------------------|------------|------------|------------|-------------------------------|-----------|
| 1                | 1          | 1          | 1          | 1                             | ใช้ได้    |
| 2                | 1          | 0          | 1          | 0.67                          | ใช้ได้    |
| 3                | 1          | 1          | 1          | 1                             | ใช้ได้    |
| 4                | 1          | 1          | 0          | 0.67                          | ใช้ได้    |
| 5                | 1          | 1          | 0          | 0.67                          | ใช้ได้    |
| 6                | 1          | 0          | 1          | 0.67                          | ใช้ได้    |
| 7                | 1          | 1          | 1          | 1                             | ใช้ได้    |
| 8                | 1          | 1          | 0          | 0.67                          | ใช้ได้    |
| 9                | 1          | 1          | 1          | 1                             | ใช้ได้    |
| 10               | 0          | 1          | 1          | 0.67                          | ใช้ได้    |

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล

ดร.รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์

เกิดวันที่

27 มีนาคม 2515

วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี (การจัดการทรัพยากรมนุษย์) BA,มหาวิทยาลัยศรีปทุม,2538

ปริญญาโท (การจัดการ) MBA, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น,2541

ปริญญาเอก (บริหารธุรกิจ) DBA, มหาวิทยาลัยรามคำแหง,2558

ตำแหน่งหน้าที่

การงานปัจจุบัน

อาจารย์ประจำ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

TNI

THAI

NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY