

การศึกษาสมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาโท
สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
A STUDY COLLABORATIVE COMPETENCY FOR MASTER'S DEGREE STUDENT
CURRICULUM AND INSTRUCTION MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จตุรภัทร ไสยสมบัติ¹ จิระพร ชะโน²

Jaturapat Shaisombat¹ Jiraporn Chano²

^{1,2} คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

^{1,2} Faculty of Education, Mahasarakham University

Received: March 9, 2024 Reviewed: April 17, 2024 Revised: May 21, 2024 Accepted: May 21, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาสมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 4 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการทำงาน 2) การปรับตัวในการทำงาน 3) ภาวะผู้นำในการทำงาน และ 4) แรงจูงใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ นิสิตปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 21 คน คัดเลือกแบบเจาะจง ใช้เกณฑ์การคัดเลือกจากผู้สมัครเข้าร่วมกิจกรรมอาสาส่งเสริมประสบการณ์วิชาชีพครู เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ภาพรวมของแต่ละด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 อยู่ในระดับมากที่สุด สมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคามในแต่ละด้าน มีดังนี้ การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 อยู่ในระดับมากที่สุด การปรับตัวในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 อยู่ในระดับมากที่สุด ภาวะผู้นำในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 อยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : สมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการทำงาน การปรับตัวในการทำงาน ภาวะผู้นำในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน

Abstracts

This research aims to study the collaborative competencies of graduate students majoring in curriculum and instruction at Mahasarakham University in four aspects:

1) participation in work, 2) adaptation in work, 3) leadership in work, and 4) motivation in work. The research sample consists of 21 graduate students majoring in curriculum and instruction from the Faculty of Education at Mahasarakham University, selected through purposive sampling method based on criteria derived from applicants participating in voluntary activities to enhance teaching professional experience. Data collection tools include a proportional rating scale questionnaire with 5 levels, and statistical analysis methods include percentages, means, and standard deviations.

The results of this research showed that the collaborative competency of Master's degree students in the curriculum and instruction program Mahasarakham University has mean of 4.62, which is at the highest level. The collaborative competency of Master's degree students in the curriculum and instruction program Mahasarakham University as follows: Participation in work has an average score of 4.52, which is at the highest level. Adaptability in work has an average score of 4.80, which is at the highest level. Leadership qualities in work have an average score of 4.67, which is at the highest level. And Motivation in work has an average score of 4.49, which is at a high level.

Keywords: Collaborative competency, Participation in work tasks, Adaptability in work tasks, Leadership qualities in work tasks, Motivation in work tasks

บทนำ

การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าเพื่อความทัดเทียมกับประเทศต่าง ๆ ได้นั้น หลักสำคัญคือ การศึกษาเพราะการศึกษาช่วยสร้างคน คนสร้างชาติ จำเป็นต้องมีการยกระดับประชากรให้ได้มาตรฐานระดับสากล สิ่งแรกที่ต้องพัฒนาคนรุ่นใหม่ คือ ศักยภาพที่เป็นสากล โดยการพัฒนาค้นให้เกิดความเข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต การศึกษาต้องเดินหน้าสู่การพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับสังคมโลก สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ที่กำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของมนุษย์ที่ตอบสนองความต้องการของสังคมและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) มีความเสมอภาคทางการศึกษาและการเรียนรู้ มีระบบการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นหลากหลาย และตอบสนองความต้องการของผู้เรียน เพื่อยกระดับขั้นทางสังคมภายใต้ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่เอื้อต่อการสร้างสังคมแห่งปัญญาและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาความสามารถและทักษะที่สำคัญต่อการใช้ชีวิต การทำงาน และการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในอนาคต และในยุคปัจจุบันทุกคนจำเป็นต้องมีสมรรถนะหลักสำคัญ

ที่ต้องใช้ในการใช้ในการเรียน การทำงาน และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข (คณะกรรมการอิสระเพื่อ
การปฏิรูปการศึกษา, 2564)

สมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมเป็นอีกหนึ่งสมรรถนะหลักที่ทุกคนควรมี เพื่อให้สามารถทำงาน
ร่วมกับบุคคลอื่นและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ที่เป็นแบบพลวัต
ร่วมกันระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้สอน ผู้เรียนกับสภาพแวดล้อม และผู้เรียนกับชุมชน ซึ่งผู้เรียนต้อง
เป็นสมาชิกที่ดีและมีภาวะการเป็นผู้นำ เพื่อนำไปใช้ในการทำงานแบบร่วมมืออย่างเป็นทีมพร้อมทั้งมีความ
รับผิดชอบร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและจัดการความขัดแย้งภายใต้สถานการณ์ปกติและสถานการณ์ที่มี
ความซับซ้อนได้ ซึ่งสมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมของผู้เรียนประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่
1) การเป็นผู้นำและสมาชิกที่ดี 2) กระบวนการทำงานแบบร่วมมือ รวมพลังอย่างเป็นระบบ และ 3) สร้าง
ความสัมพันธ์ที่ดีและจัดการความขัดแย้ง ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ คือ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การทำงานเป็นทีม การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี
มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน รู้จักรับผิดชอบต่อส่วนรวม ซึ่งสมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมเป็นอีกหนึ่ง
สมรรถนะที่ผู้เรียนทุกคนควรได้รับการปลูกฝัง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และบรรลุผลสำเร็จ
ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

อย่างไรก็ตามความสำคัญที่เกี่ยวกับสมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมขึ้นอยู่กับการจัดการที่ดี โดยให้ผู้
ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วม (Participation) ยึดหลักการร่วมมือกัน (Co-Operation) โดยให้มีการทำงาน
แบบกลุ่มหรือทีม และการสร้างทีมงานให้มีความแข็งแกร่ง (Team building) โดยเน้นให้แต่ละบุคคลเห็นถึง
ความสำคัญของการทำงานร่วมกันแบบเป็นทีม เน้นกระบวนการกลุ่ม (Group process หรือ Group
dynamic) (Johnson and Johnson, 1994) ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน เน้นการพัฒนา
ทักษะพื้นฐานในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์ของ
ทีม กิจกรรมของทีม วิธีการทำงาน การกำหนดหน้าที่และบทบาทของแต่ละบุคคลภายในทีม กฎ ระเบียบ และ
มาตรฐาน รวมถึงการทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน การสร้างวามร่วมมือกับบุคคลอื่นในทีม การติดต่อสื่อสารกัน
ภายในทีมและการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในทีม (Lin et al., 2016)

จากสภาพปัญหาของนิสิตปริญญาโทชั้นปีที่ 1 สาขาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งนิสิตที่เข้ามาศึกษาในสาขาหลักสูตรและการสอนจะมาจากหลายสถาบัน มีทั้ง
นิสิตที่มีประสบการณ์การทำงานและเพิ่งจะสำเร็จการศึกษา ทำให้หลายคนอาจจะยังไม่มีทัศนคติที่
มากนัก จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งการทำงานร่วมกัน เช่น มีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน
การใช้คำพูดเพื่อทำร้ายความรู้สึกของผู้อื่น มีพฤติกรรมไม่เป็นมิตร การสร้างความลำเอียงหรือความตึงเครียด
ให้กับสมาชิกในทีม การขาดความเป็นผู้นำที่ดีในการทำงานร่วมกัน ซึ่งปัญหาดังกล่าวอาจจะส่งผลต่อการเป็น
ข้าราชการครูของนิสิตในอนาคตข้างหน้า ดังนั้นทางสาขาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงมีนโยบายจัดกิจกรรมเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพครูแก่นิสิตปริญญาโท
ชั้นปีที่ 1 สาขาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยให้ความรู้แก่นักเรียน

โรงเรียนบ้านป่าข้างโนนลาน อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม เพื่อให้บัณฑิตได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการทำงานร่วมกันของนิสิตปริญญาโท ชั้นปีที่ 1 สาขาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะการร่วมพลังทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อศึกษาการทำงานร่วมกันของนิสิตว่าจะสามารถทำงานร่วมกันได้ดีหรือไม่ สามารถทำกิจกรรมร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพื่อให้เป็นการส่งเสริมสมรรถนะการร่วมพลังทำงานเป็นทีมและการจัดกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสมรรถนะการร่วมพลังทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 4 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการทำงาน 2) การปรับตัวในการทำงาน 3) ภาวะผู้นำในการทำงาน และ 4) แรงจูงใจในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะการร่วมพลังทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคามครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีรายละเอียดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นิสิตปริญญาโท ชั้นปีที่ 1 สาขาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 61 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นิสิตปริญญาโท ชั้นปีที่ 1 สาขาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 21 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกจากผู้สมัครเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพครู

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการร่วมพลังทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการร่วมพลังทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการทำงาน 2) การปรับตัวในการทำงาน 3) ภาวะผู้นำในการทำงาน และ 4) แรงจูงใจในการทำงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ

3. วิธีสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม แล้วกำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

2. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ นำคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruency : IOC) มีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) นิสิตปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2564) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7 จากนั้นทำการจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามสมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีม กับกลุ่มตัวอย่าง นิสิตปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 21 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน จากนั้นทำการแจกแบบสอบถาม จำนวน 21 ฉบับ ให้กับนิสิตทุกคน แล้วได้รับคืนมาจำนวน 21 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยรวมและรายด้าน แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาทำการเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ย แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การพิจารณาและการแปลความหมาย ดังนี้ (มนตรี วงษ์สะพาน, 2563)

ค่าเฉลี่ย

ระดับคุณภาพ

4.51 - 5.00 หมายถึง มีสมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีสมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีสมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง

- 1.51 - 2.50 หมายถึง มีสมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50 หมายถึง มีสมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคามครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพรวมและรายด้าน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับนิสิตปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	8	38.10
หญิง	13	61.90
รวม	21	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	17	80.95
ตั้งแต่ 5-15 ปี	4	19.05
สูงกว่า 15 ปี	0	0
รวม	21	100

จากตารางที่ 1 พบว่า นิสิตปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 21 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 ส่วนเพศหญิงมีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 61.90 ในส่วนของประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 80.95 มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 -15 คิดเป็นร้อยละ 19.05 และมีประสบการณ์ทำงานสูงกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 0 ดังนั้นสรุปได้ว่านิสิตที่เรียนปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

ตอนที่ 2 วิเคราะห์สมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใน 4 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการทำงาน 2) การปรับตัวในการทำงาน 3) ภาวะผู้นำในการทำงาน 4) แรงจูงใจในการทำงาน โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมของนิสิต
ปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในภาพรวม

สมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีม	ระดับสมรรถนะ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.52	0.65	มากที่สุด
การปรับตัวในการทำงาน	4.80	0.40	มากที่สุด
ภาวะผู้นำในการทำงาน	4.67	0.61	มากที่สุด
แรงจูงใจในการทำงาน	4.49	0.69	มาก
รวม	4.62	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีคะแนนเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การปรับตัวในการทำงาน ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.40) ภาวะผู้นำในการทำงาน ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.61) การมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.65) และแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมของนิสิต
ปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ข้อ	การมีส่วนร่วมในการทำงาน	ระดับสมรรถนะ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการวางแผนจัดกิจกรรมร่วมกับเพื่อนสมาชิกในทีม	4.57	0.60	มากที่สุด
2	ข้าพเจ้าช่วยจัดเตรียมสถานที่และเตรียมอุปกรณ์สำหรับจัดกิจกรรม	4.19	0.81	มาก
3	ข้าพเจ้าช่วยประเมินผลการจัดกิจกรรมร่วมกับเพื่อนสมาชิกในทีม	4.48	0.68	มาก
4	ข้าพเจ้าช่วยแก้ปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมร่วมกับเพื่อนสมาชิกในทีม	4.43	0.60	มาก
5	ข้าพเจ้าได้ทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนสมาชิกในทีม	4.95	0.22	มากที่สุด
	รวม	4.52	0.65	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 จากการวิเคราะห์ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของนิสิต พบว่า มีความสามารถอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่ 5 การทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนสมาชิกในทีม ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.22) ข้อที่ 1 การมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดกิจกรรมร่วมกับเพื่อนสมาชิกในทีม ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.60) ข้อที่ 3 การช่วยประเมินผลการจัดกิจกรรมร่วมกับเพื่อนสมาชิกในทีม ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.68) ข้อที่ 4 การแก้ปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมร่วมกับเพื่อนสมาชิกในทีม ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.60) และข้อที่ 2 การช่วยจัดเตรียมสถานที่และเตรียมอุปกรณ์สำหรับ จัดกิจกรรม ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.81) ดังนั้น สมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านการปรับตัวในการทำงาน

ข้อ	การปรับตัวในการทำงาน	ระดับสมรรถนะ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ข้าพเจ้ายอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนสมาชิกในทีม	4.90	0.30	มากที่สุด
2	ข้าพเจ้าสามารถทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนสมาชิกในทีม แม้จะมีปัญหาและอุปสรรค	4.86	0.36	มากที่สุด
3	ข้าพเจ้าสามารถปรับปรุงแก้ไขการจัดกิจกรรมที่ผิดพลาดด้วยความเต็มใจ	4.67	0.48	มากที่สุด
4	ข้าพเจ้าได้ใช้ความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมร่วมกับเพื่อนสมาชิกในทีม	4.67	0.48	มากที่สุด
5	ข้าพเจ้าพร้อมยอมรับฟังคำวิจารณ์การทำงานของตนเองจากเพื่อนสมาชิกในทีม	4.90	0.30	มากที่สุด
รวม		4.80	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 จากการวิเคราะห์ด้านการปรับตัวในการทำงานของนิสิต พบว่า มีความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่ 5 ยอมรับฟังคำวิจารณ์การทำงานของตนเองจากเพื่อนสมาชิกในทีม ($\bar{X} = 4.90$, S.D. 0.30) ข้อที่ 1 ยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนสมาชิกในทีม ($\bar{X} = 4.90$, S.D. 0.30) ข้อที่ 2 สามารถทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนสมาชิกในทีม แม้จะมีปัญหาและอุปสรรค ($\bar{X} = 4.86$, S.D. 0.36) ข้อที่ 3 สามารถปรับปรุงแก้ไขการจัดกิจกรรมที่ผิดพลาดด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. 0.48) และข้อที่ 4 ใช้ความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมร่วมกับเพื่อนสมาชิกในทีม ($\bar{X} = 4.67$, S.D. 0.48)

S.D. 0.48) ดังนั้น สมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านการปรับตัวในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.40)

ตารางที่ 5 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านภาวะผู้นำในการทำงาน

ข้อ	ภาวะผู้นำในการทำงาน	ระดับสมรรถนะ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้เพื่อนสมาชิกในทีมได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.90	0.30	มากที่สุด
2	ข้าพเจ้ากล้าตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเมื่อเกิดความผิดพลาดขณะจัดกิจกรรมครั้งนี้	4.62	0.50	มากที่สุด
3	ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้เพื่อนสมาชิกในทีมได้ปฏิบัติกิจกรรมตามความถนัดและความสามารถของตนเอง	4.86	0.36	มากที่สุด
4	ข้าพเจ้าช่วยสนับสนุนความสามารถตามความเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมของเพื่อนสมาชิกในทีม	4.71	0.56	มากที่สุด
5	ข้าพเจ้าสามารถให้คำแนะนำการจัดกิจกรรมค่ายอาสาให้กับเพื่อน ๆ	4.24	0.94	มาก
รวม		4.67	0.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 จากการวิเคราะห์ด้านภาวะผู้นำของนิสิต พบว่า มีความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่ 5 สามารถให้คำแนะนำการจัดกิจกรรมค่ายอาสาให้กับเพื่อน ๆ ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.61) ข้อที่ 2 ตัดสินใจ และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเมื่อเกิดความผิดพลาดขณะจัดกิจกรรมครั้งนี้ ($\bar{X}$ = 4.62, S.D. = 0.50) ข้อที่ 4 สนับสนุนความสามารถตามความเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมของเพื่อนสมาชิกในทีม ($\bar{X}$ = 4.71, S.D. = 0.56) ข้อที่ 3 เปิดโอกาสให้เพื่อนสมาชิกในทีมได้ปฏิบัติกิจกรรมตามความถนัดและความสามารถของตนเอง ($\bar{X}$ = 4.86, S.D. = 0.36) และข้อที่ 1 เปิดโอกาสให้เพื่อนสมาชิกในทีมได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 4.90, S.D. = 0.30) ดังนั้น สมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านภาวะผู้นำในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 6 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมของนิสิต
ปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับสมรรถนะ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ข้าพเจ้ามีความปรารถนาอย่างให้นักเรียนได้รับความรู้จากกิจกรรมครั้งนี้	4.76	0.54	มากที่สุด
2	ข้าพเจ้าได้กำลังใจในการทำกิจกรรมจากเพื่อนสมาชิกในทีม	4.24	0.83	มาก
3	มิตรภาพที่ดีของเพื่อนสมาชิกในทีม ช่วยให้ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรม	4.33	0.73	มาก
4	ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมในการจัดกิจกรรมค่ายอาสา	4.52	0.75	มากที่สุด
5	ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นที่จะทำกิจกรรมค่ายอาสาให้ประสบความสำเร็จ	4.57	0.51	มากที่สุด
รวม		4.49	0.69	มาก

จากตารางที่ 6 จากการวิเคราะห์ด้านภาวะผู้นำของนิสิตปริญญาโท พบว่า มีความสามารถอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่ 1 มีความปรารถนาอย่างให้นักเรียนได้รับความรู้จากกิจกรรมครั้งนี้ ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.54) ข้อที่ 5 มีความมุ่งมั่นที่จะทำกิจกรรมค่ายอาสาให้ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.51) ข้อที่ 4 ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมในการจัดกิจกรรมค่ายอาสา ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.75) ข้อที่ 3 มิตรภาพที่ดีของเพื่อนสมาชิกในทีม ช่วยให้ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรม ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.73) และข้อที่ 2 กำลังใจในการทำกิจกรรมจากเพื่อนสมาชิกในทีม ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.83) ดังนั้น สมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.69)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

สมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นิสิตมีประสบการณ์การทำงานร่วมกันมาก่อนแล้วจึงทำให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การรวมพลังทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จของทุกคน รวมถึงองค์กร และหน่วยงานต่าง ๆ การรวมพลังทำงานเป็นทีมที่จะช่วยให้

ประสบผลสำเร็จได้นั้นมีองค์ประกอบสำคัญ คือ ผู้นำทีมและสมาชิกในทีม โดยผู้นำทีมต้องสร้างการยอมรับในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในทีม ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ สร้างวิสัยทัศน์ของทีมให้มีสมรรถนะสูง มีการกำหนดช่วงเวลาในการดำเนินงานที่ชัดเจน และสมาชิกในทีมต้องร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ และมีการประเมินผลจากการดำเนินงานหลังจากการทำกิจกรรม สอดคล้องกับ Oliver James Carrick (2021) ได้ทำการศึกษาความมุ่งมั่นเพื่อความเท่าเทียมกัน: ความร่วมมือในห้องเรียน ของนักศึกษาความหลากหลายทางชาติพันธุ์ของมหาวิทยาลัยในเอกวาดอร์ พบว่า ผลจากการสำรวจแสดงให้เห็นการทำงานร่วมกันของนักศึกษาที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์จากมหาวิทยาลัยในเอกวาดอร์ มีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานร่วมกัน และการวิจัยยังพบว่าสิ่งสำคัญของการทำงานร่วมกันของนักศึกษามาจากประสบการณ์ที่เคยมีมาก่อนจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาชุมชน รวมถึงให้ความร่วมมือที่จะเรียนรู้ การปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันภายในห้องเรียน ซึ่งภาพรวมของการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการทำงานร่วมกันในห้องเรียนและการทำกิจกรรมร่วมกันสามารถส่งเสริมผลดีต่อความสามารถของแต่ละบุคคล และยังเน้นถึงความสำคัญของการจัดการกับความไม่เท่าเทียมกันสำหรับการทำงาน เพื่อการเรียนรู้และทำกิจกรรมร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับ Dayang Suryati Ibrahim (2022) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของการเรียนรู้เชิงโครงการต่อการทำงานร่วมกันระหว่างนักเรียนในวิชาการออกแบบและเทคโนโลยี ซึ่งการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดวิธีการสอนที่ส่งเสริมทักษะการทำงานร่วมกันในกลุ่มของนักเรียนและผลกระทบจากการทำงานร่วมกันในกลุ่มของนักเรียนทั้งสองกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า ทักษะการทำงานร่วมกันสำหรับกลุ่มควบคุมอยู่ในระดับปานกลางทั้งก่อนการทดสอบและหลังการทดสอบ โดยมีคะแนนเฉลี่ยลดลงเล็กน้อยสำหรับการพึ่งพากันในเชิงบวก และการประเมินผลจากกิจกรรมการทำงานร่วมกัน ยกเว้นการเพิ่มขึ้นของทักษะทางสังคม การมีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม และความรับผิดชอบในการทำงานของแต่ละบุคคลไม่มีการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ผลการทดสอบหลังจากทดลองเสร็จสิ้นแสดงให้เห็นว่า ระดับความร่วมมือในกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้ตามโครงการช่วยปลูกฝังความร่วมมือระหว่างนักเรียน ซึ่งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Ioannou et al. (2014); Yeo & Tan (2011) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนในการอยู่ร่วมกับในสังคมอย่างสันติสุข

สำหรับผลการศึกษาสมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการทำงาน 2) การปรับตัวในการทำงาน 3) ภาวะผู้นำในการทำงาน และ 4) แรงจูงใจในการทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน

สมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากนิสิตทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกัน สามารถแสดงความคิดเห็นในขั้นตอนการปฏิบัติงาน รวมถึงได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างการทำกิจกรรมนิสิตทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ นิสิตทุกคนให้ความร่วมมือร่วมแรงใจในการทำงาน เป็นไปในแนวทาง

เดียวกัน ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดลักษณะการทำงานร่วมกันของ Tschannen-Moran (2001) ที่กล่าวว่า การทำงานร่วมกันเป็นกระบวนการทำงานตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีเป้าหมายร่วมกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งการให้ความไว้วางใจ และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานร่วมกัน เช่นเดียวกับแนวคิดของ Mikkelsen (2005) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของทุกคนในการพัฒนากิจกรรมเพื่อให้สำเร็จ คือ การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล การมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือ การมีส่วนร่วมเพื่อสิ่งจูงใจทางวัตถุ การมีส่วนร่วมตามหน้าที่ และการมีส่วนร่วมเชิงโต้ตอบ ถือว่าเป็นความสามารถในการทำงานร่วมกันเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ

2. การปรับตัวในการทำงาน

สมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านการปรับตัวในการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากนิสิตทุกคนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสมาชิกในทีม รู้จักปรับปรุงแก้ไขงานที่ผิดพลาดด้วยความเต็มใจ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาที่กำหนด สามารถใช้ความรู้ความสามารถกับกิจกรรมที่ทำอย่างเต็มที่ สามารถปฏิบัติงานตามข้อตกลงของสมาชิกภายในทีมได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสรชัย ชูชีพ ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการใช้สถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาทักษะด้านการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้กล่าวว่านักศึกษาครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะด้านการทำงานเป็นทีม หลังทำกิจกรรมโดยใช้สถานการณ์จำลองสูงกว่าก่อนก่อนทำกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความพึงพอใจต่อการใช้สถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Naomi Nichols et. al (2015) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสร้างความเปลี่ยนแปลงทางสังคมผ่านการทำงานร่วมกันระหว่างชุมชนและวิทยาเขต ได้กล่าวว่าความร่วมมือพยายามที่จะมีส่วนร่วมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเชิงบวก โดยเน้นที่ผลลัพธ์ที่ได้มาจากความพยายามร่วมกัน ที่มุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงความพยายามในการติดตามการเปลี่ยนแปลงหรือนวัตกรรมที่ได้รับอิทธิพลจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและมหาวิทยาลัย ข้อค้นพบชี้ให้เห็นว่าควรที่จะมุ่งเน้นไปทำกิจกรรมในวงกว้าง ซึ่งการทำงานร่วมกันมีส่วนร่วมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีปฏิสัมพันธ์ ที่จะเป็นจุดเริ่มต้นของการทำงานและการให้ความร่วมมือไปสู่ชุมชนเพื่อที่นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

3. ภาวะผู้นำในการทำงาน

สมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านภาวะผู้นำในการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากนิสิตทุกคนมีความเป็นผู้นำในการทำงาน ประสานงานร่วมกับสมาชิกในทีม รู้จักรับฟังความคิดเห็น สามารถให้คำแนะนำกับเพื่อน ๆ และให้กำลังใจแก่ทีมที่ทำกิจกรรมค่ายอาสาด้วยกัน ด้วยเหตุนี้ นิสิตทุกคนล้วนมีภาวะผู้นำในการทำงานจึงช่วยให้กิจกรรมค่ายอาสาบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Susan Kemper Patrick (2022) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดโรงเรียนเพื่อการเรียนร่วม : การนำร่องโรงเรียนและการมุ่งมั่นของครูในการทำงานร่วมกันได้กล่าวว่าความสำคัญของการเป็นผู้นำในการทำงานขึ้นอยู่กับบริบทต่าง ๆ เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน การสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์และเวลาในการวางแผนงานร่วมกัน เป็นต้น ที่จะเป็นส่วน

หนึ่งของการช่วยให้เป็นผู้นำในการทำงานที่ดี สามารถบริหารจัดการงานให้มีระบบระเบียบมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Sanchez & Ruiz (2008) ที่กล่าวว่า ต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย ไว้วางใจซึ่งกันมีการร่วมมือประสานงานที่ดีในกลุ่ม และมีการติดตามเพื่อประเมินผลงาน ถือว่าเป็นหลักการสำคัญที่จะต้องมีในตัวของการเป็นผู้นำที่ดีในการบริหารและจัดการทีมงาน เพื่อให้งานหรือกิจกรรมประสบผลสำเร็จไปด้วยดี

4. แรงจูงใจในการทำงาน

สมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องจากนิสิตทุกคนเกิดความคิดใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ในการทำกิจกรรม เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมกำหนดวิธีการดำเนินงาน มีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของสมาชิกในทีม กำหนดคุณภาพของงานก่อนการมอบหมายงาน ให้ปฏิบัติ สนับสนุนงบประมาณเพื่ออำนวยความสะดวก ให้กำลังใจเมื่อการปฏิบัติกิจกรรมประสบกับปัญหา และอุปสรรค ส่งเสริมสมาชิกในทีมได้มีกำลังใจที่จะทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พร้อมนำผลงานจากการปฏิบัติกิจกรรมมาพิจารณาความดีความชอบร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Luciano (2018) ที่พบว่าบทบาทการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อกระบวนการทำงานเป็นทีม และพบว่าความแตกต่างของสมาชิกในทีมแต่ละคนมีอิทธิพลต่อบทบาทการทำงานและกระบวนการทำงานเป็นทีม การทำงานที่มีประสิทธิภาพทั้งด้านบทบาทการทำงานจะต้องอาศัยความร่วมมือและการสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ekimova & Kokurin (2015) พบว่า การมอบหมายบทบาทที่ไม่ชัดเจนในสถาบันการศึกษาจะก่อให้เกิดทัศนคติเชิงลบต่อการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ดังนั้นบทบาทการทำงานเป็นทีมควรได้รับการมอบหมายอย่างระมัดระวังและมีความชัดเจนเพื่อให้สมาชิกในทีมเข้าใจกระบวนการทำงาน เกิดแรงจูงใจและนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน นิสิตควรเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงาน
2. ด้านการปรับตัวในการทำงาน นิสิตควรมีทักษะในการปฏิบัติงานร่วมกับสมาชิก อาจารย์ และบุคคลภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ต่าง ๆ และยอมรับความจริงพร้อมที่จะรับประสบการณ์ใหม่ ๆ และต้องยอมรับถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานร่วมกัน
3. ด้านภาวะผู้นำในการทำงาน นิสิตควรมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ โดยเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์และค้นหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ และเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี

4. ด้านแรงจูงในการทำงาน นิสิตควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สมาชิกในทีมได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีการเสริมสร้างแรงแก่สมาชิกในทีมด้วยวาจาที่ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการส่งเสริมสมรรถนะการร่วมพลังทำงานเป็นทีมของนิสิตทุกชั้นปีของสาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการร่วมพลังทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาโท สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2564). **แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา**. กรุงเทพฯ:

สำนักงานเลขาธิการ คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา.

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2564). **การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา**. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

มนตรี วงษ์สะพาน. (2563). **พื้นฐานการวิจัยและการสอน** (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). **โครงการพัฒนาหลักสูตร**

การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช.... (หลักสูตรฐานสมรรถนะ).

<https://cbethailand.com/หลักสูตร-2/กรอบหลักสูตร/บทนำ>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.

Carrick, O. J. (2021). Striving for Parity: Classroom Collaboration of University Ethnic Diversity Students in Ecuador. **International Journal of Multicultural Education**, 23(2), 1–22.

Ekimova, V., & Kokurin, A. (2015). Students' Attitudes towards Different Team Building Methods. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 186(2), 47–55.

Ibrahim, D. S., & Rashid, A. M. (2022). Effect of Project-Based Learning Towards Collaboration among Students in the Design and Technology Subject. **World Journal of Education**, 12(3), 1–10.

Ioannou, A., Demetriou, S., & Mama, M. (2014). Exploring Factors Influencing Collaborative Knowledge Construction in Online Discussions: Student Facilitation and Quality of Initial Postings. **American Journal of Distance Education**, 28(3), 83–95.

Johnson, D. W., & Johnson, E. P. (1994). **Joining Together : Group Theory and Group Skills**. Englewood Cliffs : Prentice-Hall.

- Lin. L., Mills, L., & Ifenthaler, D. (2016). Collaboration, Multi-Tasking and Problem Solving Performance in Shared Virtual Spaces. **Journal of Computing in Higher Education**, 14(4), 44–57.
- Luciano, M. M. (2018). Shared Team Experiences and Team Effectiveness: Unpacking the Contingent Effects of Entrained Rhythms and Task Characteristics. **Academy of Management Journal**, 61(4), 20–30.
- Mikkelsen, B. (2005). **Methods for development work and research: A new guide for practitioners**. SAGE Publications.
- Nichols, N., Gaetz, S., & Phipps, D. (2015). Generating Social Change Through Community-Campus Collaboration. **Journal of Higher Education Outreach and Engagement**, 19(31), 7-32.
- Patrick, S. K. (2022). Organizing Schools for Collaborative Learning: School Leadership and Teachers Engagement in Collaboration. **Educational Administration Quarterly**, 58(4), 638-673.
- Sanchez, A.V., & Ruiz, M. P. (2008). **Competence - Based Learning: A Proposal for the Assessment of Generic Competence**. Bilbao: University of Deusto.
- Tschannen-Moran, M. (2001). Collaboration and the Need for Trust. **Journal of Educational Administration**, 39(4), 308–310.
- Yeo, J., & Tan, S. C. (2011). How Groups Learn: Implications for Collaborative Work in Science. **The Asia-Pacific Education Researcher**, 20(2), 31–40.

