

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรม ปรัชญา และหลักการแนะแนว ชุดกิจกรรม ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ และชมรมนักศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช คือ

1. ปรัชญาและหลักการแนะแนว

การแนะแนวเป็นศัพท์บัญญัติทางการศึกษา ซึ่งบัญญัติมาจากคำว่า Guidance การแนะแนว หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้เข้าใจตนเอง และสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เขาสามารถนำตนเองได้ เป็นต้นว่า ตัดสินใจได้ว่าจะศึกษาด้านใด ประกอบอาชีพใด หรือแก้ปัญหาอย่างไร และสามารถปรับตัวได้อย่างมีความสุขความเจริญก้าวหน้าในชีวิตได้พัฒนาตนเองถึงขีดสุดในทุกด้าน (วัชรินทร์พรม, 2533) แต่มิใช่การแนะนำ (Advise) เพราะการแนะนำนั้นผู้ให้ความช่วยเหลือจะมีหน้าที่เป็นผู้เลือก หรือทำหน้าที่เป็นผู้ตัดสินใจให้ ส่วนการแนะนำนั้นผู้ให้ความช่วยเหลือหรือนักแนะแนวไม่ได้ทำหน้าที่เป็นผู้เลือกหรือทำหน้าที่เป็นผู้ตัดสินใจให้แต่ทำหน้าที่เป็นผู้ให้ข้อมูลต่าง ๆ แล้วให้ผู้ที่มีปัญหาทำหน้าที่เลือกและตัดสินใจด้วยตนเอง

1.1 ปรัชญาของการแนะแนว

ปรัชญา ก็คือแนวความคิดหรือทัศนะความคิดซึ่งได้รับการพิจารณาไตร่ตรองแล้วว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์สมควรยึดถือเป็นหลักในการดำเนินงาน ดังนั้น ปรัชญาของการแนะแนวตามแนวคิดของ พนม ลิ้มอารีย์ (2533 : 10) หมายถึง แนวแนวความคิดหรือทัศนะความคิดเห็น ซึ่งได้รับการพิจารณาไตร่ตรองแล้วว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่ามีประโยชน์ สมควรยึดถือเป็นหลักในดำเนินงานแนะแนว ซึ่งมีอยู่ 7 ประการด้วยกัน คือ

1) แนวความคิดเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) จัดว่าเป็นแนวความคิดหลักของการแนะแนว เพราะเป้าหมายสูงสุดของการแนะแนวก็คือการส่งเสริมความแตกต่างระหว่างบุคคล การช่วยให้บุคคลแต่ละคนได้มีความเจริญงอกงามและพัฒนาการอย่างมีบูรณาการสูงสุดขีดความสามารถของตน

2) แนวความคิดเรื่องทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ในทางการแนะแนวมีความคิดเห็นว่ามีมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงยิ่งเพราะสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะมีความสำคัญเพียงใดก็

ตามลัทธิเกิดจากคิดค้นสร้างขึ้นโดยมนุษย์ทั้งสิ้น ดังนั้น สถาบันต่าง ๆ ในสังคมไม่ว่าจะเป็นบ้าน โรงเรียน วัด หน่วยงานของรัฐบาล ตลอดจนหน่วยงานของเอกชนควรจะได้ช่วยส่งเสริมพัฒนาเยาวชนของชาติให้มีความเจริญงอกงาม และมีพัฒนาการสูงขึ้นในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสงวนไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์และเพื่อที่จะได้ใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3) แนวความคิดเรื่องความร่วมมือ (Cooperation) ไม่ใช่การบังคับ (Compulsion) ในทางการแนะแนวมีความคิดเห็นว่าการให้ความช่วยเหลือของการแนะแนวจะต้องเป็นไปในลักษณะของการร่วมมือกันระหว่างผู้ให้ความช่วยเหลือและผู้รับความช่วยเหลือ จะไม่ใช่วิธีการบังคับและจะเน้นที่การให้บุคคลผู้มีปัญหาได้ปลดปล่อยแรงจูงใจภายในของตนออกมา และการช่วยเหลือนี้จะต้องช่วยให้บุคคลผู้มีปัญหาเป็นผู้ที่สามารถช่วยตัวเองได้ในที่สุด (Help him to help himself)

4) แนวความคิดเรื่องคุณค่า (Worth) และให้เกียรติ (Dignity) ของบุคคล นั่นคือในทางการแนะแนวมีความคิดเห็นว่ามีคุณค่าและมีเกียรติเท่าเทียมกัน ไม่ควรได้รับการดูถูกเหยียดหยามไม่ว่าเขาจะเป็นผู้ที่มีปัญหาหรือไม่ก็ตาม และทุกคนก็มีสิทธิ์และมีอิสระภาพในการเลือกเป้าหมายชีวิตของตน (Freedom to Choose)

5) แนวความคิดเรื่องพฤติกรรมย่อมมีสาเหตุ (Cause) และจุดมุ่งหมาย (Purpose) ในทางการแนะแนวมีความคิดเห็นว่าการพฤติกรรมทุกพฤติกรรมย่อมมีสาเหตุและจุดมุ่งหมาย ดังนั้นในการแก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่ผิดปกติหรือเบี่ยงเบนไปของนักเรียน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงสาเหตุแห่งความผิดปกตินั้น ๆ เสียก่อน เมื่อค้นพบสาเหตุแล้วย่อมจะสามารถให้ความช่วยเหลือได้ถูกต้องและทำได้ง่าย

6) แนวความคิดเรื่องพัฒนาการด้านส่วนตัว (Personal Development) นั่นคือในทางการแนะแนวมีความคิดเห็นว่าการศึกษาคือเป็นการพัฒนามนุษย์ทางด้านสมองหรือสติปัญญาเท่านั้น แต่การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาการด้านส่วนตัวด้วย ซึ่งถือว่าเป็นงานของการแนะแนวโดยเฉพาะเป็นการช่วยให้มนุษย์ได้รู้จักและเข้าใจตนเอง

7) แนวความคิดเรื่องการแนะแนวเป็นกระบวนการทางการศึกษาที่มีลำดับขั้นและต่อเนื่อง (Continuous) นั่นคือในทางการแนะแนวมีความคิดเห็นว่าการแนะแนวมิได้เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียว หรือเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ณ จุดใดจุดหนึ่ง แต่เป็นกระบวนการที่มีลำดับขั้นตอนและต่อเนื่องตั้งแต่ระดับประถมศึกษา จนกระทั่งสำเร็จการศึกษาและก้าวเข้าสู่โลกของงาน (World of Work)

โดยสรุปปรัชญาการแนะแนวได้คำนึงถึงคนทุกคนควรได้รับความช่วยเหลือและบุคคลมีความแตกต่างกันทุก ๆ ด้าน เช่น รูปร่าง หน้าตา มีสติปัญญา การแสดงออกทางอารมณ์ความถนัด

เจตคติความสนใจ เป็นต้น ดังนั้น การดำเนินงานแนะแนวต้องเข้าใจความเป็นจริงในแต่ละบุคคล และหาแนวทางการแก้ไขปรับปรุง สิ่งบกพร่องในตัวบุคคล เพื่อให้การช่วยเหลือมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 หลักการแนะแนว

จากปรัชญาของการแนะแนวดังกล่าวแล้วนำมาสู่การกำหนดเป็นหลักการสำหรับการดำเนินงานแนะแนว ซึ่ง วัชรินทร์ ทรัพย์มี (2531 : 4) กล่าวถึงหลักการดำเนินงานแนะแนวที่มีประสิทธิภาพ โดย ผู้ดำเนินงานแนะแนวต้องมีหลักสำหรับยึดถือและปฏิบัติ พอสรุปได้ดังนี้

- 1) การแนะแนวจัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลในทุกด้าน
 - 2) การแนะแนวเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล
 - 3) การแนะแนวเกิดจากความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย
 - 4) การแนะแนวยึดหลักสิทธิและเสรีภาพบุคคล
 - 5) การแนะแนวเป็นกระบวนการต่อเนื่อง มีการวางแผนระยะยาว
 - 6) การแนะแนวมีจุดมุ่งหมายทั้งทางด้านการป้องกันปัญหา การแก้ปัญหา และการส่งเสริมพัฒนาการ
 - 7) ผู้ทำหน้าที่แนะแนวจะต้องมีคุณสมบัติ และได้รับการฝึกอบรมทางการแนะแนวมาโดยเฉพาะ
 - 8) การแนะแนวมีหลักการในการช่วยให้บุคคลปรับตัวได้ในปัจจุบัน และมีการวางแผนที่ดีในอนาคต
 - 9) การแนะแนวตั้งอยู่บนหลักการว่าถ้าบุคคลแต่ละคนได้พัฒนาจนถึงขีดสูงสุดในทุกด้าน และสามารถปรับตัวได้ดีแล้ว สังคมก็จะพัฒนารุ่งเรืองตามไปด้วย
- การจัดกิจกรรมแนะแนวที่ดีควรยึดปรัชญาการแนะแนวเป็นแนวทางในการให้บริการแนะแนว
- 1) บุคคลแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกันทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ความสนใจ ความสามารถ ความถนัดและเจตคติ
 - 2) บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่ามีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นคน และมีศักยภาพแฝงอยู่ในตน ควรพัฒนาให้เจริญขึ้นทุกด้าน
 - 3) พฤติกรรมย่อมมีการเปลี่ยนแปลง บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงทุก ๆ ด้าน การเปลี่ยนแปลงจะเป็นไปด้วยดีหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยและสาเหตุการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ
 - 4) พฤติกรรมทุกอย่างของบุคคลย่อมมีสาเหตุ การที่บุคคลจะแสดงออกอย่างไรหรือเป็นเช่นไร ย่อมเกิดจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมเป็นเหตุ

5) บุคคลย่อมมีศักดิ์ศรีและการยอมรับซึ่งกันและกัน

6) ธรรมชาติของคนอยู่รวมกันเป็นสังคม ไม่มีใครสามารถมีชีวิตอยู่คนเดียวเพียงลำพัง จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

การให้บริการแนะแนวและการจัดกิจกรรมแนะแนวจึงควรยึดปรัชญาการแนะแนวเป็นแนวคิดการช่วยเหลือบุคคลให้ประสบความสำเร็จตามอัตภาพ ซึ่งการให้ความรู้ในรูปแบบปกตินั้นจึงไม่เพียงพอที่จะทำให้บุคคลสามารถค้นหาบทบาท หน้าที่ ที่เหมาะสมกับบริบทของตนเอง งานแนะแนวจึงเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมการดำเนินการดังกล่าวของบุคคล (Chomeya, Rungson., 2012 : 1-2)

2. ชุดกิจกรรมแนะแนว

การแนะแนว หมายถึง กระบวนการช่วยให้บุคคลรู้จักตัวเอง รู้จักโลกรอบตัว ด้วยกลวิธีและเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้สามารถตัดสินใจด้วยตนเองอย่างเหมาะสมและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ชุดกิจกรรมแนะแนว หมายถึง เครื่องมือทางการแนะแนวที่ประกอบด้วย กิจกรรมแนะแนวหลาย ๆ กิจกรรมที่นำมารวมกันอย่างเป็นระบบ ตามเป้าหมายและขอบข่ายของการแนะแนว เป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นโดยใช้สื่อประสม คือ สื่อภาพ และวีดิทัศน์ และกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งเกม กรณีตัวอย่าง บทบาทสมมุติ แบบสอบถามก่อนจัดกิจกรรม แบบสอบถามหลังจัดกิจกรรม และแบบติดตามผลหลังจัดกิจกรรม โดยจัดเป็นชุดการจัดกิจกรรมมีคู่มือผู้จัดกิจกรรม คู่มือผู้เข้าร่วมกิจกรรม และสื่ออุปกรณ์การจัดกิจกรรม

ความสำคัญของชุดกิจกรรมแนะแนวเป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาป้องกันปัญหาและแก้ปัญหาของผู้รับบริการทั้งเด็ก วัยรุ่นและผู้ใหญ่ให้ครอบคลุมทั้ง 3 ขอบข่าย คือ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม ซึ่งมีจุดมุ่งหมายสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าต่อสังคมและประเทศชาติ

องค์ประกอบของชุดกิจกรรมแนะแนว ซึ่งโดยทั่วไปจะมีส่วนสำคัญอยู่ 2 ส่วน คือ

1. คู่มือครู และ
2. โปรแกรมกิจกรรม หัวข้อเรื่อง (วัลย์ลักษณ์ ภักดีผล, 2533, น. 9) (อติสา กุระมะสุวรรณ, 2552, น. 35) ซึ่งชุดกิจกรรมแนะแนว มีรายละเอียดดังนี้

- 1) คู่มือครู ซึ่งประกอบด้วย คำชี้แจงทั่วไป วัตถุประสงค์ วิธีการใช้เครื่องมือวัด เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบวัด การใช้แบบทดสอบ คำชี้แจง แผนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ สื่ออุปกรณ์การจัดกิจกรรมอาจเป็นกรณีตัวอย่าง บทบาทสมมุติ สื่อสังคมออนไลน์ คลิปวิดีโอ มัลติมีเดีย และแบบทดสอบก่อนและหลังการใช้ชุดกิจกรรม

2) โปรแกรมกิจกรรม หัวข้อเรื่อง ซึ่งประกอบด้วย ชื่อกิจกรรม วัตถุประสงค์ วิธีการ ดำเนินการ อุปกรณ์และการประเมิน

จากเอกสารงานวิจัยที่ได้ศึกษาค้นคว้า พอจะสรุป องค์ประกอบของชุดกิจกรรม แนวแนวซึ่งประกอบด้วย (1) คู่มือผู้ให้บริการ ประกอบด้วย คำชี้แจง การเตรียมการของผู้ให้บริการ และแผนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ (2) คู่มือผู้รับบริการ ประกอบด้วย ใบงาน ใบความรู้ อาจเป็นกรณี ตัวอย่าง บทบาทสมมุติ สื่อสังคมออนไลน์ คลิปวิดีโอ มัลติมีเดีย และแบบทดสอบ ก่อน-หลัง (3) สื่อหรือ อุปกรณ์การจัดกิจกรรม

ขอบข่ายในการจัดกิจกรรมแนว

กรมวิชาการ (2544: 25) ได้ระบุเกี่ยวกับขอบข่ายในการจัดกิจกรรมแนวไว้ดังนี้

1) การจัดกิจกรรมแนวทางการศึกษา มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองในด้านการเรียนอย่างเต็มตามศักยภาพ รู้จักแสวงหาและใช้ข้อมูลประกอบการวางแผนการเรียนการศึกษาต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเทคนิค วิธีการและทักษะการเรียนรู้ มีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียนและสามารถวางแผนการเรียน การศึกษาต่อได้อย่างเหมาะสมกับตนเอง

2) การจัดกิจกรรมแนวทางการงานและอาชีพ มุ่งให้ผู้เรียนได้รู้จักตนเองในทุกด้าน รู้โลกของงานอาชีพอย่างหลากหลาย มีเจตคติที่ดีและทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในอาชีพมีการเตรียมตัวสู่อาชีพ ตลอดจนมีการพัฒนางานอาชีพตามที่ตนเองถนัดและสนใจ

3) การจัดกิจกรรมแนวด้านชีวิตและสังคม มุ่งให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจตนเองรักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีเจตคติที่ดีต่อการมีชีวิตที่ดี มีคุณภาพมีทักษะในการดำเนินชีวิตและสามารถปรับตัวให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งการมีกิจกรรมแนวที่ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักตนเอง สำรวจความถนัด ความสนใจ ทักษะ ที่จะส่งผลให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเริ่มอาชีพของตน (กรรณิการ์ จักรกรรต, 2555; ฐิติพัฒน์ โกเมนพรรณกุล, 2555 และ ธมน ชัชวาลกิจกุล, 2556)

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมแนว

การดำเนินกิจกรรมแนวให้มีประสิทธิภาพนั้นย่อมขึ้นอยู่กับข้อกำหนดขั้นตอนอย่างเป็นระบบ มีผู้กล่าวถึงขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมแนวไว้ดังนี้

สมร ทองดี และปราณี รามสูต (2555 : 9-49 ถึง 9-51) ได้แสดงขั้นตอนและวงจรกิจกรรม เพื่อเสริมสร้าง การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ที่ดัดแปลงมาจาก Luckner และ Nadler มี 4 ขั้น (ERGA) คือ ขั้นที่ 1 แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ (Experiencing) ขั้นที่ 2 สะท้อนกลับการรับรู้ (Reflecting) ขั้นที่ 3 สรุปสาระสู่ชีวิต (Generalizing) ขั้นที่ 4 คิดและนำไปปฏิบัติ (Applying)

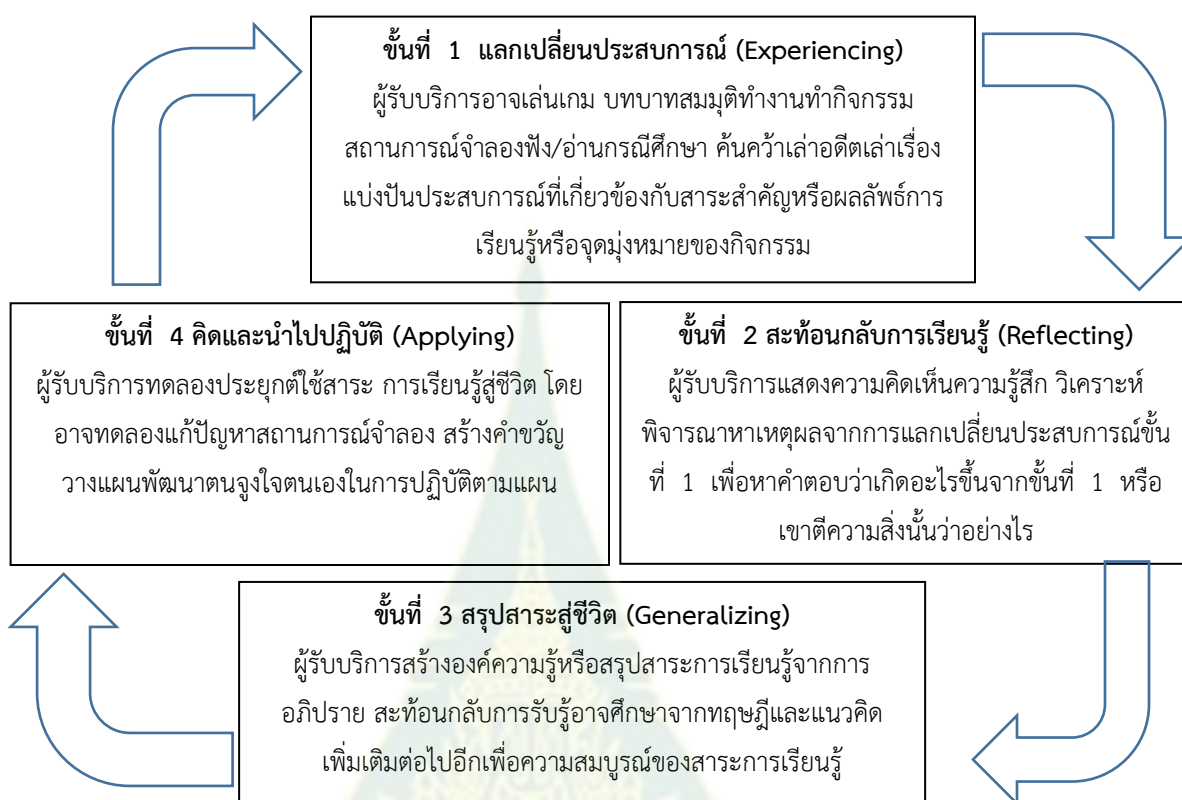
ชุดกิจกรรมแนะแนว หมายถึง เครื่องมือที่สร้างขึ้นอย่างเป็นระบบใหม่มีความสอดคล้องกับ เนื้อหาวิชา วัตถุประสงค์ กิจกรรม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจัดทำใน ลักษณะของสื่อประสม ประกอบไปด้วย คู่มือครู และโปรแกรมกิจกรรมหัวเรื่อง โดยใช้เทคนิควิธีการ ต่าง ๆ เช่น เกมการอภิปราย กรณีตัวอย่าง การแสดงบทบาทสมมุติ สถานการณ์จำลอง ตลอดจนการใช้ สื่อ และอุปกรณ์ที่มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับเนื้อหาหรือกิจกรรม ซึ่งนักการศึกษาส่วนใหญ่ ยอมรับว่าการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมจะเสริมสร้างผู้รับบริการทั้งกระบวนการคิดและการปฏิบัตินำไปสู่การ ปรับเปลี่ยนและพัฒนาพฤติกรรม ซึ่งผู้ให้บริการต้องกระตุ้นให้ผู้รับบริการได้เป็น “ผู้ร่วมทำกิจกรรม” ไม่ใช่ “ผู้สังเกตการณ์” ต้องจัดกิจกรรมให้ผู้รับบริการมีอารมณ์ร่วมสนุกสนานมีชีวิตชีวาโดยอาจใช้เกม เพลง นิทาน ข่าวกรณีศึกษา ฯลฯ เป็นสื่อแนวทางในการจัดกิจกรรมที่เน้นการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 แลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Experiencing) ผู้รับบริการอาจเล่นเกม บทบาท สมมุติ ทำงานทำกิจกรรม สถานการณ์จำลองฟังหรืออ่านกรณีศึกษาค้นคว้า เล่าอดีตเล่าเรื่องแบ่งปัน ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสาระสำคัญหรือผลลัพธ์การเรียนรู้หรือจุดมุ่งหมายของกิจกรรม

ขั้นที่ 2 สะท้อนกลับการเรียนรู้ (Reflecting) ผู้รับบริการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก วิเคราะห์ พิจารณาหาเหตุผล จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ขั้นที่ 1 เพื่อหาคำตอบว่าเกิด อะไรขึ้นจากขั้นที่ 1 นั้นหรือเขาตีความสิ่งนั้นว่าอย่างไร

ขั้นที่ 3 สรุปสาระสู่ชีวิต (Generalizing) ผู้รับบริการสร้างองค์ความรู้หรือสรุปสาระ การเรียนรู้จากการอภิปรายสะท้อนกลับการเรียนรู้จากทฤษฎีและแนวคิดเพิ่มเติมต่อไปอีกเพื่อ ความสมบูรณ์ของสาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับชีวิต

ขั้นที่ 4 คิดและนำไปปฏิบัติ (Applying) ผู้รับบริการทดลองประยุกต์ใช้สาระการ เรียนรู้สู่ชีวิต โดยอาจทดลอง แก้ปัญหา สถานการณ์จำลอง สร้างคำขวัญ วางแผนพัฒนาตน จูงใจ ตนเอง ในการปฏิบัติตามแผน ซึ่งขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมจากขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 4 อาจมีความ ต่อเนื่องคาบเกี่ยวกันจนแยกไม่ออกหรือบางครั้งมีการสลับขั้นตอน เช่น อาจจัดกิจกรรมนำเสนอสาระการ เรียนรู้หรือองค์ความรู้ก่อนจากนั้นเป็นขั้นแลกเปลี่ยนประสบการณ์แล้วเป็นกิจกรรมสะท้อนกลับ การเรียนรู้สุดท้ายเป็นกิจกรรม ได้ทดลองประสบการณ์และประยุกต์ใช้ซึ่งขั้นตอนนี้จะอยู่เป็นขั้นสุดท้ายของ กิจกรรมเสมอและเมื่อถึงขั้นคิดและนำไปปฏิบัติก็อาจกลับเข้าสู่การแลกเปลี่ยนประสบการณ์เป็นวงจร ต่อไปใหม่เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ให้มั่นคงขึ้นนำไปสู่การปฏิบัติได้ดีขึ้น และเรียนรู้สิ่งใหม่ที่ต่อเนื่องต่อไป อีกวงจรกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ 4 ขั้นตอนอธิบายโดยภาพ



ภาพที่ 2 แสดงขั้นตอนและวงจรกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

ที่มา : สมร ทองดี และปราณี รามสูต (2555, น. 9-49 ถึง 9-51) “แนวคิดในการพัฒนากิจกรรมแนะแนว” ใน
 ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาเครื่องและกิจกรรมแนวหน่วยที่ 9 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

3. ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration Teamwork and Leadership)

ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่เขียนโดย ศ.น.พ.วิจารณ์ พานิช ได้กล่าวว่า การศึกษา
 ในศตวรรษที่ 21 ที่คนทุกคนต้องเรียนรู้ตั้งแต่อ่อนไปจนถึงมหาวิทยาลัยและตลอดชีวิตคือ 3R x 7C
 กล่าวคือ 3R ได้แก่ การอ่าน (Reading), การเขียน (Writing) และ คณิตศาสตร์ (Arithmetic) และ 7C
 ได้แก่ 1) ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical thinking &
 problem solving) 2) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity & innovation) 3) ทักษะ
 ด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ (Cross-cultural understanding) 4) ทักษะด้าน

ความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, teamwork & leadership) 5) ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ (Communications, information & media literacy) 6) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing & ICT literacy) และ 7) ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career & learning skills) จะเห็นได้ว่าทักษะข้อที่ 4 ของ 7C ก็คือ ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, teamwork & leadership) ซึ่งเป็นทักษะที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในการเรียน การทำงาน และการดำเนินชีวิตโดยมีรายละเอียดดังนี้

ทักษะด้านความร่วมมือหมายถึงบุคคลในชมรมนักศึกษาซึ่งทำงานช่วยเหลือซึ่งกันด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายของพันธกิจของชมรมที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย เคริท เลวิน เรนซิส ลิเคิร์ต มอลตัล และดักส์ลาส แม็กเกลเกอร์ (Kurt Lewin Rensis Likert and Mouton) และ ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor, 1940-1960) ได้กล่าวถึงการให้ทักษะด้านความร่วมมือไว้ ดังนี้

- 1) กลุ่มมีประสิทธิภาพและมีความสัมพันธ์ในการทำงานต้องเป็นไปด้วยดี
- 2) สมาชิกในกลุ่มทุกคนต้องมีความซื่อสัตย์
- 3) ค่านิยมและเป้าหมายต่าง ๆ จะต้องเกิดจากความพึงพอใจและความจำเป็นของสมาชิก
- 4) การปฏิบัติงานสมาชิกทุกคนต้องมีความอดทน เพื่อให้ได้มาซึ่งค่านิยมและเป้าหมายของกลุ่ม
- 5) ถ้าค่านิยมของกลุ่มมีความสำคัญมากขึ้นเท่าใด ความพึงพอใจของกลุ่มยิ่งสำคัญมากขึ้นตาม
- 6) สมาชิกกลุ่มมีการกระตุ้นเตือนกัน เพื่อให้งานได้สำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม
- 7) เมื่อเกิดปัญหาจะต้องมีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แนะนำวิจารณ์ ให้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- 8) สมาชิกมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 9) เมื่อมีความจำเป็นที่จะรับคำแนะนำ สมาชิกคนอื่น ๆ ของกลุ่มจะให้คำแนะนำสมาชิกเท่าที่จำเป็น
- 10) กลุ่มมีความตระหนักในค่านิยมของความคิดสร้างสรรค์
- 11) มีการกระตุ้นให้สมาชิกติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย

12) มีการกระตุ้นทางใจสูง เพื่อใช้เป็นกระบวนการติดต่อสื่อสาร เพื่อจะได้มีการเสริมสร้างประโยชน์และเป้าหมายต่าง ๆ ภายในกลุ่ม

13) ทุกคนสนใจข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับกลุ่ม

14) กลุ่มที่มีประสิทธิภาพสูงย่อมยอมรับอิทธิพลของบุคคลอื่นและของกันและกัน

15) ความสามารถของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อกันและกันและย่อมมีส่วนร่วมต่อความยืดหยุ่นและการปรับตัวของความคิด เป้าหมายและทัศนคติต่าง ๆ

โดยสรุปแล้วทักษะด้านความร่วมมือเป็นการที่ร่วมมือการดำเนินกิจกรรม และการมีพฤติกรรมแสดงออกที่กระตือรือร้นช่วยเหลือกัน

3.2 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

เมื่อบุคคลมีการรวมตัวกันจึงเรียกรวมตัวนั้นว่า กลุ่ม โดยพื้นฐานแล้วบุคคลจะมองว่าตนเองเป็นสมาชิกที่ปรากฏตัวอยู่ในกลุ่มในสถานที่แห่งหนึ่งและมีความเชื่อมโยงรู้จักกัน ความสัมพันธ์อาจทำให้เกิดการพึ่งพาหรือไม่ได้ การพึ่งตัวของบุคคลอยู่ในระบบสังคม เช่น ในชุมชน หรือในองค์กรจึงเกิดการสร้างกลุ่มขึ้น และเมื่อมีการพึ่งพากันจุดมุ่งหมายก็คือต้องการให้งานของตนประสบความสำเร็จตามความต้องการของตน การปฏิบัติต่อกันมีผลกระทบซึ่งกันและกันโดยตรงในสถานภาพของแต่ละบุคคลในกลุ่ม เช่น เป็นลูกค้า เป็นผู้ให้บริการ หรือเป็นเพื่อนร่วมองค์การ เป็นต้น ส่วนการรวมตัวกันที่เรียกว่า ทีม มีความลึกซึ้งกว่าการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม ถ้าบุคคลในองค์การรวมตัวกันแต่ทำงานในบริบทของกลุ่มย่อมก่อให้เกิดผลกระทบที่ทำให้การนำนโยบายสู่การปฏิบัติและการยึดเกาะกันเพื่อให้งานสำเร็จเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความยากลำบาก

หัวใจของทีม คือ การมีข้อผูกมัดร่วมกันทำให้กลายเป็นพลังในการทำงานแบบร่วมมือกัน ไม่ใช่การทำงานแบบต่างคนต่างทำเพื่อประโยชน์ของตนเท่านั้น แต่เป็นการร่วมแรงร่วมใจกันทำในงานที่คนเดียวทำไม่ได้หรือบรรลุความสำเร็จได้ยาก ผลงานของทีมจึงให้คุณค่ามากกว่าผลรวมของงานที่ทุกคนทำ แล้วนำมาบวกรวมกัน (Worth more than sum of its parts) เพราะความร่วมมือร่วมใจกันจึงทำงานด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (A team is a group of people who function as a unit.) ในเรื่องของการทำงาน ทีมงานในบางองค์การอาจใช้คำว่า “คณะทำงาน” แทน ตัวอย่างของการทำงานเป็นทีมที่ชัดเจน ได้แก่ การเล่นเกม เช่น ทีมฟุตบอล ทีมบาสเกตบอล ทีมเชียร์ริตเตอร์ เป็นต้น (พรพิมล เขาสมบุญ, 2543 หน้า 137) ดังนั้นสิ่งที่ทำให้ทีมแตกต่างจากกลุ่ม คือ ความสามารถที่จะนำงานไปสู่ความสำเร็จได้มากกว่าโดยการนำความรู้และทักษะมาบูรณาการเข้าด้วยกัน

แคทเซนแบช และ สมิธ (Katzenbach & Smith, 1986 cited in Clark, 2005) อธิบายว่า ทีมเป็นการรวมตัวของบุคคลที่มีทักษะประกอบกันได้อย่างสมบูรณ์ (complementary skills) โดยมี

การตกลงร่วมกันในจุดมุ่งหมาย (common purposes) มีเป้าหมายปฏิบัติการ (performance goals) ตามแนวทางที่ก้าวร่วมนกันไป (common approaches) ด้วยความเชื่อมั่นต่อกันและกัน (mutually accountable) จากนั้นได้อธิบายเพิ่มเติมว่า จำนวนบุคคลที่พอเหมาะของทีมควรเป็นกลุ่มเล็ก ๆ (small number) ประมาณ 5-9 คน แต่อาจมีถึงจำนวนได้ถึง 25 คน ถ้าจำนวนนั้นพอเหมาะกับงานและสามารถนำทักษะของสมาชิกทีมที่หลากหลายมาประสานพลังรวมกัน (complementary skills) ในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ การวางจุดมุ่งหมายร่วมกันของทีมงาน (common purposes) จะเป็นทิศทางที่ทำให้ทีมสามารถกำหนดเป้าหมายปฏิบัติการ (performance goals) อย่างมีแนวทางร่วมกัน (common approaches) เช่น ตั้งกฎเกณฑ์ในการทำงาน และวางแผน กำหนดพฤติกรรมที่คาดหวัง และบทบาทของสมาชิก เช่น ผู้กำกับเวลา ผู้กระตุ้น ผู้รวบรวมข้อมูล ผู้ประเมิน เป็นต้น อันจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นต่อกันและกันในผลลัพธ์หรือประโยชน์ที่พึงได้ร่วมกัน (mutually accountable) ทั้งที่เป็นความสำเร็จและความล้มเหลว

ทีมงาน (Teamwork) หมายถึง กลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างจะใกล้ชิด และคงความสัมพันธ์อยู่ค่อนข้างจะถาวรซึ่งประกอบด้วยหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน โดยร่วมกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงาน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ประสานงานกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ชนาพร ชันธบุตร, 2560)

การทำงานเป็นทีม เป็นความร่วมมือร่วมใจของบุคคล เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยต้องมียุทธศาสตร์ประกอบสำคัญ 3 ประการ (3P) ได้แก่ (ชนาพร ชันธบุตร, 2560)

1. มีวัตถุประสงค์ (Purpose) ต้องชัดเจน
2. มีการจัดลำดับความสำคัญ (Priority) ในการทำงาน
3. มีผลการทำงาน (Performance)

นักวิชาการที่สนใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมได้แก่ ดักกลาสแมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ในหนังสือ The Human Side of Enterprise (1960) และ เรนซิสไลเดอร์ท (Rensis Likert) ใน New Patterns of Management (1961) แมคเกรเกอร์ (McGregor) ได้กล่าวถึงลักษณะการทำงานเป็นทีม ดังนี้

- 1) บรรยากาศขององค์กรที่เป็นรูปนัย ตามสบาย ไม่เครียดเกินไป
- 2) มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของแต่ละคน
- 3) งานหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่ม สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจและยอมรับ
- 4) สมาชิกกลุ่มยอมรับเหตุผลของกันและกัน
- 5) เมื่อมีการขัดแย้งกัน จะต้องแก้ปัญหาาร่วมกัน จะไม่มีการหนีปัญหา

- 6) มีการตัดสินใจ ด้วยความคิดเห็นส่วนใหญ่
- 7) การวิจารณ์เปิดเผยตรงไปตรงมา
- 8) ทุกคนมีอิสระเสรีในการแสดงความรู้สึก
- 9) การปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน ได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง
- 10) ผู้นำกลุ่มไม่สามารถต่อสู้ เพื่ออำนาจส่วนตัว ประเด็นสำคัญอยู่ที่ไม่ได้อยู่ที่ใครควบคุม แต่อยู่ที่ทำอย่างไรให้งานสำเร็จผล
- 11) กลุ่มมีอิสระภาพในการทำงานของสมาชิกแต่ละคน จะมีการหยุดเพื่อตรวจสอบงานเป็นระยะ

หลักการทำงานเป็นทีม

หลักการทำงานเป็นทีมที่สำคัญของ แมคอินไทร์และเซเลสส์ (McIntyre and Sales. 1995) ได้กล่าวไว้ดังนี้

- 1) สมาชิกในทีมจะต้องมีการตอบรับและยอมรับผลสะท้อนหรือการตอบรับจากสมาชิกอื่น ๆ
- 2) การทำงานเป็นทีมต้องมีความเต็มใจ มีการเตรียมตัว เตรียมใจ
- 3) การทำงานเป็นทีมต้องมีการรวบรวมความคิดเห็นของสมาชิกในทีม
- 4) การทำงานจะต้องสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน
- 5) ผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้เห็นว่าทีมจะดำเนินไปลักษณะใด ผู้นำจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับสมาชิก

การสร้างทีมงาน

การสร้างทีมงาน (Team Building) เป็นกิจกรรมที่เป็นทางการเพื่อปรับปรุงพัฒนา งานตามหน้าที่ของทีมงานเพื่อให้ทีมงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นวิธีการที่ต้องอาศัยความร่วมมือกัน ที่จะรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงทีมงาน (ศักดิ์ ประสานดี, 2561)

ทีมงานโดยทั่วไปไม่ได้เกิดขึ้นได้เองตามธรรมชาติ บางครั้งสมาชิกและผู้นำทีม จะต้องทำงานหนักเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เมื่อมีการสร้างทีมงานขึ้นมาใหม่จะต้องบริหารเพื่อให้กลุ่มมีความพัฒนา ถึงแม้ว่ามีการพัฒนาอย่างเต็มที่แล้ว ทีมงานส่วนใหญ่ก็ยังพบปัญหาการทำงานในหลาย ๆ ประเด็นที่มีความแตกต่างกัน กระบวนการที่มีระบบการสร้างทีมจะสามารถช่วยได้

การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การรับรู้ปัญหา
- ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล
- ขั้นตอนที่ 3 การวางแผนปฏิบัติการ
- ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินงาน
- ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลลัพธ์จากการดำเนินงาน

ลักษณะของการทำงานเป็นทีม

ทีมงานที่มีศักยภาพในการทำงานระดับสูงจะมีลักษณะพิเศษที่ทำให้เกิดความเป็นเลิศในเรื่องของทีมงาน และสามารถบรรลุข้อได้เปรียบเฉพาะอย่าง ดังนี้ (ศักดิ์ ประสานดี, 2561)

- 1) ทีมงานที่มีศักยภาพการทำงานในระดับสูงจะมีค่านิยมหลักที่แข็งแกร่ง
- 2) ทีมงานที่มีศักยภาพการทำงานในระดับสูงจะมีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน
- 3) ทีมงานที่มีศักยภาพการทำงานในระดับสูงจะมีส่วนประกอบของทักษะที่ถูกต้อง ซึ่งจะประกอบด้วยทักษะด้านการแก้ปัญหา ทักษะการตัดสินใจ และทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4) ทีมงานที่มีศักยภาพการทำงานในระดับสูงจะมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน การพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

การแสดงตนเป็นสมาชิกของทีม

คลาร์ค (Clark, 2005) ให้ข้อพิจารณาในด้านพฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกทีมไว้ เช่น

- 1) การแสดงตัว (Identity) ของสมาชิกในทีมที่แสดงตนอย่างชัดเจนว่าเป็นสมาชิกในทีมมีวิสัยทัศน์ และพันธกิจร่วมกัน ซึ่งสมาชิกใช้เป็นแนวทางและทิศทางในการทำงานของทีมงานเพื่อผลลัพธ์ที่ต้องการร่วมกัน
- 2) การยึดเกาะระหว่างสมาชิก (Cohesion) เป็นการแสดงออกของทีมงานถึงความผูกพัน เชื่อมโยงกันในทีมด้วยจิตและวิญญาณที่บุคคลในทีมรู้สึกได้
- 3) การกระตุ้นการทำงาน (Facilitate) สมาชิกในทีมจะให้การประชุมเป็นเครื่องมือที่มีค่า
- 4) เพื่อกำกับการดำเนินการไปในทิศทางที่ถูกต้อง ใช้เป็นเวทีในการสื่อสารเพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติงาน

5) การสื่อสาร (Communication) เมื่อการทำงานขึ้นอยู่กับพลังอำนาจที่แต่ละคนได้รับการเปิดช่องทางการสื่อสารทำให้ทีมได้ขยายความคิดให้กันและกัน อย่างจริงจัง มีการรับฟังในสิ่งที่สำคัญ ความคิดที่แตกต่างมีคุณค่า และวิธีการบริหารความขัดแย้งที่ดีก่อให้เกิดผลดีกับทีมงาน

6) ความยืดหยุ่น (Flexibility) ทีมที่มีความยืดหยุ่นจะทำงานที่ได้รับมอบหมายและรักษาหน้าที่ไว้ได้ตามที่กำหนด มีความรับผิดชอบและมีภาวะผู้นำร่วมกัน ทำให้สมาชิกได้แสดงจุดแข็งของตน

7) ความเป็นเพื่อน (Friendship) ทำให้ขวัญและกำลังใจ (Morale) ของสมาชิกแต่ละคนอยู่ในระดับที่จะสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกภาคภูมิใจในที่ได้เป็นสมาชิกของทีม มีความมุ่งมั่นในงาน เพื่อให้มีผลผลิตในระดับที่ทีมพึงพอใจร่วมกัน

3.3 ภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม บุคคลที่มีความสามารถในการที่จะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย โดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติและการกระทำของผู้อื่น ดูบริน (DuBrin, 1998)

ผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ซึ่งเรามักจะรับรู้เกี่ยวกับผู้นำที่ไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เนื่องจากบุคคลนั้นมีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่มีน้ำหนักรวมและเป็นเอกภาพ โดยเขาจะใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกการใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม (ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ, 2535 อ้างถึงใน มัลลิกา ต้นสอน, 2544: 47)

ความหมายของภาวะผู้นำ ได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลายและแตกต่างกัน จากอปส์และเจลาส์ (Jacobs & Jaques, 1990) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการให้จุดมุ่งหมาย (ทิศทางที่มีความหมาย) เพื่อให้เกิดการรวมพลังความพยายาม และความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

แมกซ์เวลล์ (Maxwell, 2002) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือความสามารถของผู้นำที่จะชักจูงบุคคลอื่นทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่อยู่แวดล้อม

กูราน วิทซอพ และโคเลอร์ (Gouran, Weithoff and Doeler, 1994 : 249) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่มในองค์กรให้ได้ใช้พลังงานหรือความพยายามไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้เป็นการสร้างอิทธิพลเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนเป็นกรใช้อิทธิพลระหว่างบุคคลในสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่งและการชี้นำผ่านกระบวนการ

สื่อสาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ของแต่ละบุคคลอย่างหนึ่ง ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอย่างหนึ่ง ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นเพื่อไปสู่จุดหมาย

บทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำงานเป็นทีม

การเป็นผู้นำและผู้ตามมีความหมายที่ชัดเจนตามคำที่นำมาใช้ ผู้นำ คือ ผู้ที่นำพาให้กิจกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้น โดยมีผู้ตามเป็นผู้ร่วมมือเพื่อให้กิจกรรมนั้นบรรลุเป้าหมาย โดยปกติแล้ว ภาวะของการเป็นผู้นำและผู้ตามจะเกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่แสดงตนซึ่งกันและกันว่าจะมีกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน เช่น เดินเล่นและพูดคุยกันในสาธารณะและเรื่องราวต่าง ๆ พร้อมทั้งส่งสัญญาณต่อกันว่ามีความปรารถนาที่จะติดต่อสัมพันธ์กันต่อไป การพบปะที่เพิ่มขึ้นในแต่ละครั้ง และในแต่ละสถานการณ์จะสร้างความผูกพันกันเพิ่มมากขึ้นตามลำดับถ้าไม่มีสิ่งใดเข้ามาขัดขวาง เช่น การไม่สามารถจัดการให้เกิดความคิดที่สอดคล้องกัน หรือการเกิดความรู้สึกด้อยในสถานภาพของตน ตลอดจนความรู้สึกว่าไม่ได้รับผลประโยชน์ที่พึงได้ตามความต้องการ ความสัมพันธ์นี้จะดำเนินไปเรื่อย ๆ (ศักดิ์ประสานดี, 2561)

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ

เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ.1940 – 1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้น้องในสิ่งทีผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี เบลคและแมคเคนส์ (Blake and McCanse 1991 : 29) ได้แก่เควท (Kurt) เลวิน (Lewin) เรนซิส (Rensis) ไลเคิท (Likert) เบลค มูตัน (Blake and Mouton) และดักลาสแมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor)

1) การศึกษาของ เคิร์ท เลวิน (Kurt Lewin's Studies)

เลวิน (Lewin, 1991) แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1.1) ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจระยะเวลาที่เร่งด่วน ผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

1.3) ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez- Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

2) การศึกษาของ ลิเคิร์ต มิชิแกน (Likert's Michigan Studies)

2.1) เรนซิส ลิเคิร์ต (Rensis Likert) และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน (1991) ทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

2.1.1) แบบใช้อำนาจ (Exploitive – Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2.1.2) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent–Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

2.1.3) แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจ และการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนาน ๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

2.1.4) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

สำหรับแนวทางในการบริหารจัดการให้ทีมงานสามารถทำงานได้ดั่งนั้น ได้นำข้อคิดบางประการของ ปาร์คเกอร์ (Parker, 2540) มากล่าว พอสรุปได้ ดังนี้

1) ความชัดเจนในวัตถุประสงค์ (Clear sense of purpose) ในการทำงานนั้น จะต้องเริ่มต้นด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์นั้น (Share vision) เพื่อจะได้เห็นภาพในอนาคตขององค์การไปพร้อม ๆ กับผู้บริหารโดยผู้บริหารองค์การเป็นผู้จุดประกาย เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมและให้ประโยชน์สูงสุดให้องค์การ

2) พฤติกรรมการมีส่วนร่วม (Participation) ของสมาชิกในทีมงานเพื่อให้ได้รับรู้จุดมุ่งหมายของงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์การ การมีส่วนร่วมได้แก่ การได้เข้ารับฟัง การแสดงความคิดเห็นหรืออภิปราย

3) การสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม (Team climate) เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างเรียบง่าย อบอุน สบายใจในการทำงาน โดยสมาชิกช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี เช่น การแนะนำ ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือกัน การสนับสนุนกันด้วยการช่วยจัดหาอุปกรณ์สิ่งของที่จำเป็นเพื่อสะดวกในการทำงาน

4) การรับฟังซึ่งกันและกัน (Listening) สมาชิกตั้งใจฟังการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่นอย่างตั้งใจ คิดพิจารณาไตร่ตรองสิ่งที่ได้รับฟัง สนใจในเรื่องที่สมาชิกต้องการให้รับรู้ แสดงความเอาใจใส่ต่อคำขอร้อง

5) แสดงความไม่เห็นด้วยอย่างสุภาพ (Civilized disagreement) การไม่เห็นด้วยเป็นปรากฏการณ์ปกติที่มักเกิดขึ้นในทีมงาน เป็นภาพสะท้อนให้เห็นบรรยากาศการทำงานที่เป็นอิสระทางความคิด ความคิดเห็นที่แตกต่างมักมีประโยชน์เสมอ ถ้าการแสดงความคิดเห็นนั้นไม่ได้บั่นทอนความรู้สึกของสมาชิกผู้อื่นให้ดูเหมือนกับถูกตำหนิ การแสดงความคิดเห็นที่ดียอมนำไปสู่ความเป็นปึกแผ่นของทีมงานได้ในที่สุด

6) การสื่อสารที่เปิดเผย (Open communication) เป็นการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงานด้วยการเปิดเผย มีความจริงใจต่อกัน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งผู้นำทีมและสมาชิกในทีมงานควรมีการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารกัน

7) การรับรู้บทบาทและหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน (Clear roles and work assignments) มีการระบุภาระงาน และข้อกำหนดในการทำงาน พร้อมกับมีการกำหนดบทบาทและความคาดหวังต่องานที่มอบหมาย

8) ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership) ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นทีม คือ ภาวะผู้นำร่วมในทีมงาน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมนั้นได้เป็นการนำความสามารถที่หลากหลายของบุคคลที่เป็นสมาชิกในทีมเข้ามาทำงานร่วมกัน ดังนั้นภาวะผู้นำจึงไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำทีมนั้น แต่สมาชิกทุกคนต้องมีความเป็นภาวะผู้นำร่วมด้วย เพื่อช่วยส่งเสริมการทำงานและดำรงรักษาความเป็นทีมงานเอาไว้ เช่น การริเริ่ม ให้ข้อมูล แสวงหาข้อมูล ให้ความกระจ่าง การสรุป การทดสอบวิเคราะห์ ความคิดความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การผสมผสานความคิดเพื่อแสวงหาจุดร่วม สอบถามตรวจสอบในการตัดสินใจ การสนับสนุน และการประนีประนอม เป็นต้น

9) เครือข่ายความสัมพันธ์กับภายนอก (External relations) สมาชิกทุกคนช่วยกันแสวงหาความร่วมมือจากภายนอก เช่น ลูกค้า ผู้ใช้บริการ และผู้อุปถัมภ์รายการ กลุ่มบุคคลภายนอก จะเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงประเมินการปฏิบัติงานของทีมงาน ความสัมพันธ์ภายนอกเป็นแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นและมีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานของทีม ความสัมพันธ์ที่สร้างความเชื่อมโยงระหว่างกันของสมาชิกที่อยู่ในหน่วยงานต่างหากอาจทำให้ได้รับความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวย การปฏิบัติงานของทีม

โดยสรุปแล้วการทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานที่ต้องการความร่วมมือกันของบุคคลหลายคน หรือหลายกลุ่ม โดยแต่ละคนหรือแต่ละกลุ่มจะมีความรู้ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกันไปเพื่อตอบสนองงานที่ต้องทำร่วมกัน ทุกคนมีคุณค่า มีศักดิ์ศรีและมีความสำคัญสำหรับงานและทีมงาน ถึงแม้ว่าการร่วมกลุ่มกันของบุคคลนั้นมาจากเหตุผลที่แตกต่างกัน การทำให้กลุ่มได้รับความพอใจทางด้านจิตวิทยาและสังคม คือ การยอมรับและให้การสนับสนุนในทางสังคม ช่วยลดความหวาดกลัว และลดความขัดแย้ง เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ช่วยทำให้สมาชิกของกลุ่มหรือทีมช่วยกันทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสำหรับองค์กร

4. ชมรมนักศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

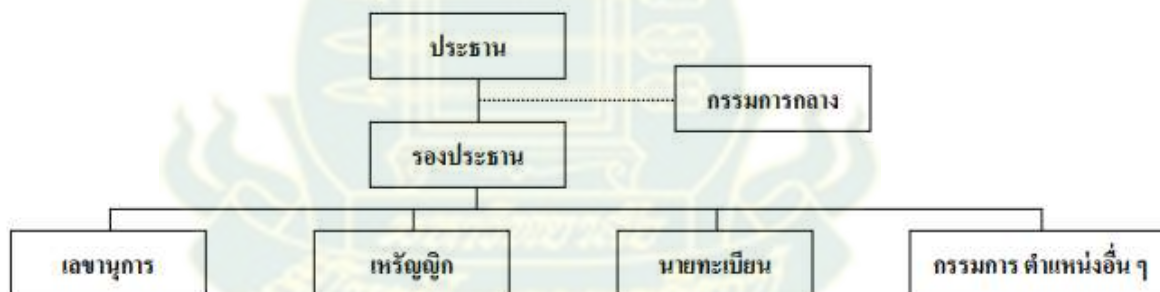
ระบบการศึกษาของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำหนดให้นักศึกษา ศึกษาด้วยตนเองจากสื่อต่าง ๆ ทีมมหาวิทยาลัยจัดให้เป็นหลัก นักศึกษาจึงต่างคนต่างเรียนอยู่ที่บ้านเป็นส่วนใหญ่ โอกาสที่จะรู้จักสนิทสนมกับเพื่อนห้องถิ่นที่เรียนร่วมวิชาเอกเดียวกันหรือสาขาวิชาเดียวกันจึงมีน้อย หรือเมื่อมีปัญหาวิชาการต้องการจะไต่ถามจากอาจารย์ผู้สอน แม้จะติดต่อได้ทางไปรษณีย์และจากการเข้ารับ

การสอนเสริม แต่ก็มีข้อจำกัดอยู่บ้าง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชเห็นว่านักศึกษาในแต่ละท้องถิ่น น่าจะได้รวมตัวกันกระทำกิจกรรมเพื่อจะได้มีโอกาสรู้จักสนิทสนมกัน เพื่อช่วยเหลือกันทางด้านวิชาการ และด้านอื่น ๆ อันจะเป็นประโยชน์ ต่อนักศึกษาต่อไป มหาวิทยาลัยจึงได้ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งชมรม นักศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (ฝ่ายกิจการนักศึกษา, 2561)

วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งชมรมนักศึกษา

- 1) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร กิจกรรมและเกียรติคุณของมหาวิทยาลัย แก่นักศึกษา
- 2) เป็นศูนย์กลางในการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นด้านวิชาการและ อาชีพระหว่างนักศึกษา กับนักศึกษา หรือนักศึกษากับคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย
- 3) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างมหาวิทยาลัยกับนักศึกษา และระหว่าง นักศึกษากับนักศึกษา
- 4) ให้บริการ ให้ความร่วมมือด้านวิชาการ วิชาชีพ ที่เป็นประโยชน์แก่นักศึกษา และชุมชน

รูปแบบโครงสร้างของการจัดตั้งชมรมนักศึกษา



ภาพที่ 3 รูปแบบโครงสร้างของการจัดตั้งชมรมนักศึกษา

การจัดตั้งองค์กรนักศึกษาในรูปของชมรมนักศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จังหวัดต่าง ๆ ในแต่ละชมรมนักศึกษาจะมีคณะกรรมการชมรมที่ได้มาจากการเลือกตั้งโดยสมาชิกที่เขา ประชุมใหญ่สามัญประจำปี เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการของชมรม ซึ่งจะดำรงตำแหน่งวาระหนึ่งหรือ สองปี ตามระเบียบการดำเนินงานของแต่ละชมรม

บทบาทหน้าที่ของผู้นำชมรมนักศึกษา

1) การดำเนินงานของชมรมให้ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ โดยสมาชิกชมรมอาจเลือกสมาชิกชมรมกลุ่มหนึ่งขึ้นมาเป็นคณะกรรมการบริหารชมรม อันอาจประกอบด้วยประธาน รองประธาน เลขานุการ นายทะเบียน เหรัญญิก และกรรมการอื่น ๆ ตามความเหมาะสม ส่วนวิธีการเลือกตั้งคณะกรรมการให้เป็นไปตามระเบียบการดำเนินการที่มหาวิทยาลัยกำหนด ระเบียบการดำเนินงานชมรมของมหาวิทยาลัยจะต้องมีเนื้อหาครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ การจัดตั้งชมรม สถานที่ตั้งของชมรม สมาชิกภาพของสมาชิกชมรม วาระการดำรงตำแหน่งของ ผู้บริหารชมรม วิธีการดำเนินงาน การเงิน การประชุมสมาชิกและเรื่องอื่น ๆ ที่จำเป็น โดย คณะกรรมการจะต้องแจ้งระเบียบการดังกล่าวที่มีการจัดทำขึ้นหรือที่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงทุกครั้ง ต่อมหาวิทยาลัย

2) การดำเนินกิจกรรมของชมรมจะต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งชมรม นักศึกษาเป็นการจัดตั้งองค์กรที่มุ่งดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริม การศึกษา สนับสนุนกิจการของมหาวิทยาลัย ไม่มีวัตถุประสงค์ในทางการเมืองและต้องไม่ขัดต่อกฎหมายของบ้านเมืองและศีลธรรมอันดีของประชาชน โดยต้องอยู่ในขอบเขตของวัตถุประสงค์เพื่อ ทั้งนี้ อาจเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นระหว่างสมาชิกของชมรม กิจกรรมระหว่างชมรมของจังหวัดอื่นหรืออาจเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกับชุมชน

3) การบริหารจัดการเรื่องการเงินของชมรม มหาวิทยาลัยอาจให้การสนับสนุน การเงิน แก่ชมรมจากงบประมาณเงินรายได้ สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมนักศึกษาที่จัดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานชมรมนักศึกษา นอกจากนี้ชมรม อาจมีรายได้จากค่าบำรุงหรือเงินอุดหนุนที่เรียกเก็บจากสมาชิกตามระเบียบดำเนินงานของชมรมหรือจากการจัดกิจกรรมหารายได้ ทั้งนี้ ชมรมจะต้องไม่ทำการเรียกรายเงิน สิ่งของหรือประโยชน์อื่นใดในทางที่ไม่เหมาะสมจากสมาชิก และบุคคลภายนอกอย่างไม่มี สมควร โดยไม่ได้รับอนุญาตจากมหาวิทยาลัย

4) คณะกรรมการชมรมมีหน้าที่รายงานผลการดำเนินงานของชมรมให้มหาวิทยาลัยทราบเป็นประจำทุกภาคการศึกษา ตามระยะเวลา และแบบการรายงานผลที่มหาวิทยาลัยกำหนด

5) การจัดตั้งชมรมกระทำได้โดยให้กลุ่มนักศึกษาที่ริเริ่มจัดตั้งชมรมส่งวัตถุประสงค์ ระเบียบการดำเนินงานพร้อมทั้งรายชื่อคณะกรรมการและสมาชิกของชมรมให้มหาวิทยาลัยพิจารณา และออกหนังสือรับรองการจัดตั้งเสียก่อนจึงจะถือว่าเป็นชมรมที่ถูกต้อง และสามารถดำเนินการได้

ประเภทของกิจกรรมของชมรมนักศึกษา

1) กิจกรรมทางวิชาการ เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกันทางวิชาการแก่สมาชิก เช่น กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับชุดวิชาที่ลงทะเบียนเรียนกิจกรรมแนะแนวการศึกษา เรื่อง เรียนอย่างไรจึงประสบผลสำเร็จ

2) กิจกรรมเผยแพร่ความรู้ข่าวสาร เป็นศูนย์กลางประชาสัมพันธ์ของนักศึกษา เช่น กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำเอกสาร ข่าวสาร การจัดทำห้องสมุดย่อย ๆ ของชมรม หรือมุมสำหรับสมาชิกเพื่อสอบถามข้อมูล

3) กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกชมรม เช่น (1) กิจกรรมรับขวัญเพื่อนใหม่ กีฬาสีชมรม (2) กิจกรรมระหว่างสมาชิกต่างชมรม (3) กิจกรรมคลายเครียดหลังสอบ และ (4) กิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อนที่ช่วย เป็นต้น

4) กิจกรรมส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิกกับมหาวิทยาลัย และกิจกรรมเพื่อเผยแพร่ชื่อเสียงเกียรติคุณของมหาวิทยาลัย เช่น (1) กิจกรรมวันปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ (2) กิจกรรมราตรี-เขี้ยวทอง (3) การเยี่ยมชมมหาวิทยาลัย และ (4) กิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ เป็นต้น

ประโยชน์ที่นักศึกษาจะได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมชมรมนักศึกษา

- 1) ได้พบกับเพื่อนนักศึกษา และคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย
- 2) ได้รับคำปรึกษา แนะนำ และการแก้ไขปัญหาด้านการเรียน
- 3) ได้ฝึกการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
- 4) ได้ฝึกความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี

โดยสรุปแล้วผู้นำชมรมนักศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีการจัดตั้งและมีโครงสร้างที่ชัดเจน มีบทบาทหน้าที่ตามที่กำหนด มีการดำเนินกิจกรรมโดยผู้นำชมรม และมีการรับสมัครสมาชิกชมรมเพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำของผู้นำชมรมนักศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบงานวิจัยเกี่ยวกับผู้นำชมรมนักศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพียง 1 เรื่อง ส่วนการพัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนวส่วนใหญ่จะเป็นงานที่อยู่ในกลุ่มเป้าหมายนักเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งคนละช่วงวัยกับนักศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช แต่อย่างไรก็ตาม จะได้นำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

อำนาจ วงษ์สมิง และคณะ (2545) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำชมรมนักศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำชมรมนักศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำชมรม นักศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการ

ชมรมนักศึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาประจำชมรมนักศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยอาจารย์ที่ปรึกษาประจำชมรมนักศึกษา จำนวน 175 คน คณะกรรมการชมรมนักศึกษา จำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัย สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์แล้วสร้างเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับและคำถามปลายเปิด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการสถิติคำนวณโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติที่ใช้ทดสอบด้วย t-test ผลการวิจัยปรากฏว่า อาจารย์ที่ปรึกษาประจำชมรมนักศึกษาและคณะกรรมการชมรมนักศึกษา มีความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำชมรมนักศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ดังนี้ ด้านกิจกรรมสัมพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาประจำชมรมนักศึกษาส่วนใหญ่มีความเห็นว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำชมรมนักศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ควรเป็นผู้มีความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงานชมรมนักศึกษาและมีการติดต่อสื่อสารกับทีมงานได้เป็นอย่างดี เช่นเดียวกัน คณะกรรมการชมรมนักศึกษา มีความเห็นว่า ควรมีความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงานและควรมีความซื่อสัตย์มีคุณธรรมในหน้าที่ที่รับผิดชอบ สำหรับด้านมิตรสัมพันธ์ ทั้งอาจารย์ที่ปรึกษาประจำชมรมนักศึกษาและคณะกรรมการชมรมนักศึกษา มีความเห็นเช่นเดียวกันว่า ควรเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อสมาชิกชมรมนักศึกษาและควรเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้นำที่ดีและสามารถโน้มน้าวผู้อื่นไปในทางที่ดีได้รวมทั้งการยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นด้วยและจากการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาประจำชมรมนักศึกษากับคณะกรรมการชมรมนักศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำชมรมนักศึกษา ด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สุขอารมย์ เพิ่มพันธุ์วัฒน์ (2561) ผลของการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อลดแนวคิดด้านวัตถุนิยมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงกึ่งทดลอง กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ปี การศึกษา 2558 ได้มาโดยการเลือกตามเกณฑ์ที่ต้องการศึกษาจำนวน 60 คน แล้วจึงสุ่มอย่างง่ายเป็นกลุ่มทดลอง 30 คน และกลุ่มควบคุม 30 คน นักเรียนกลุ่มทดลองได้รับการฝึกโดยใช้ ชุดกิจกรรมแนะแนวจำนวน 12 ครั้ง ส่วนนักเรียนกลุ่มควบคุมได้รับข้อเสนอแนะเพื่อการแนะแนว เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ (1) ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อลดแนวคิดด้านวัตถุนิยม (2) ข้อเสนอแนะเพื่อการแนะแนว และ (3) แบบวัดแนวคิด ด้านวัตถุนิยม มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการ ทดสอบค่าที่ ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ภายหลังการทดลองนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ปทุมวัน ซึ่งเป็นกลุ่มทดลองมีการลดแนวคิดด้านวัตถุนิยมลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) ภายหลังการ ทดลองนักเรียนกลุ่ม

ทดลองที่ได้รับการฝึกด้วยชุดกิจกรรมแนะแนวมีการลดแนวคิดด้านวัตถุนิยมลงกว่าการลด แนวคิดดังกล่าวของกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ในระยะติดตามผลนักเรียนกลุ่มทดลองมีการลดแนวคิดด้านวัตถุนิยมไม่แตกต่างกับในระยะหลังการทดลอง

สุนทรีย์ ผาตินาวิน. (2558) ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามเทคนิคตัวแบบเพื่อพัฒนาพฤติกรรม ความมีจิตสำนึกสาธารณะของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนแสนสุข จังหวัดชลบุรี . กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปี ที่ 1 ปี การศึกษา 2558 โรงเรียนแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีจำนวน 70 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม 2 ห้องเรียน จากนั้นสุ่มเข้ากลุ่ม 2 กลุ่ม ได้กลุ่มละ 35 คน และสุ่มเพื่อกำหนดกลุ่ม เป็นกลุ่ม ทดลองและกลุ่มควบคุม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย (1) แบบสอบถามพฤติกรรมความมีจิตสำนึกสาธารณะ มีค่าความเที่ยง .86 (2) ชุดกิจกรรมแนะแนวตามเทคนิคตัวแบบ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมความมีจิตสำนึกสาธารณะ จำนวน 12 กิจกรรม สำหรับนักเรียนกลุ่มทดลองและ (3) กิจกรรมแนะแนว อื่น ๆ จำนวน 12 กิจกรรม สำหรับนักเรียนกลุ่มควบคุม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนแสนสุข ในกลุ่มทดลองหลังใช้ชุด กิจกรรมแนะแนวตามเทคนิคตัวแบบเพื่อพัฒนาพฤติกรรมความมีจิตสำนึกสาธารณะมีพฤติกรรมความมีจิตสำนึก สาธารณะสูงกว่าของกลุ่มควบคุม หลังใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) กลุ่มทดลองหลังใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามเทคนิคตัวแบบเพื่อพัฒนาพฤติกรรมความมีจิตสำนึกสาธารณะมีพฤติกรรม ความมีจิตสำนึก สาธารณะสูงกว่าพฤติกรรมดังกล่าวก่อนใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 (3) กลุ่มทดลองในระยะหลังการทดลองกับระยะติดตาม ผลมีพฤติกรรมความมีจิตสำนึกสาธารณะไม่แตกต่างกัน (4) กลุ่มทดลองที่มีภูมิหลังทางชีวสังคมแตกต่างกัน หลังใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามเทคนิคตัวแบบเพื่อพัฒนาพฤติกรรม ความมีจิตสำนึกสาธารณะ มีพฤติกรรมความมีจิตสำนึกสาธารณะไม่แตกต่างกัน และ (5) การสังเคราะห์ข้อมูลจากใบงานกิจกรรมของนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรม พบว่า นักเรียนมีพฤติกรรมจิตสำนึกสาธารณะสูงขึ้น โดยใช้เทคนิคตัว แบบทั้งตัวแบบบุคคลจริง ตัวแบบสัญลักษณ์ และ สารบันเทิงหรือคำบอกเล่า กลุ่มตัวอย่างได้เสนอว่า ตัวแบบ บุคคล จริงได้ผลดีที่สุด เพราะเป็นตัวแบบ พฤติกรรมสังเกตง่ายและชัดเจน สามารถเลียนแบบพฤติกรรมตามตัวแบบได้ดีกว่า โดยการเสนอตัวแบบ ต้องควบคุมกับการเสริมแรง

พัชรศรีณีย์ ศิริพันธ์ และคณะ (2558) การพัฒนาชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยบูรณาการ กับหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อเสริมสร้างทักษะการปรับตัวในการดำรงชีวิต ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 พบว่า 1. ชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยบูรณาการกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เพื่อเสริมสร้างทักษะการปรับตัวในการดำรงชีวิตสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 82.57/84.22 สูงกว่าเกณฑ์ 80/80 และมีความสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ เหมาะสมกับการนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนในสภาพการเรียนการสอนจริง 2. การศึกษาทักษะการปรับตัวในการดำรงชีวิตของนักเรียนกลุ่มตัวอย่างหลังการใช้ชุด กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยบูรณาการกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยใช้แบบวัดทักษะการปรับตัว ในการดำรงชีวิต ซึ่งประเมินโดยตนเอง ประเมินโดยเพื่อน และประเมินโดยครูผู้สอน ผลการวิจัย พบว่านักเรียนมีทักษะการปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในระดับดี และเมื่อศึกษารายกรณีกับนักเรียน จำนวน 3 คน พบว่านักเรียนทั้งสามคน มีพฤติกรรมโดยรวมในด้านการปรับตัวดีขึ้น 3. นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนด้วยชุดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยบูรณาการกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อเสริมสร้างทักษะการปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด

โดยสรุปแล้วจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อส่งเสริมทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำของผู้นำชมรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชมรมนักศึกษาของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชเพียง 1 เรื่อง ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ส่วนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนวจะเป็นการพัฒนาทักษะและพฤติกรรมด้านอื่น ๆ โดยยังไม่พบงานวิจัยที่พัฒนาทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำของผู้นำชมรมนักศึกษาของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มาชิทาร์ เบนตี สุไลมาน (Mashitah Binti Sulaiman, 2016) ได้ศึกษาผลกระทบของทักษะการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา มหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าทำงานเป็นทีมเป็นทักษะสำคัญที่จำเป็นต้องใช้กับนักศึกษาทุกคนในสถาบันการศึกษา นอกจากนี้ ผลจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ทักษะการทำงานเป็นทีมสามารถช่วยให้นักศึกษาแสดงออกและช่วยให้การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน และปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการเรียนรู้

ออสมาน (Osman A., 2014) ได้วิเคราะห์พฤติกรรมการณ์เป็นผู้นำของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา พบว่า ความสามารถในการเป็นผู้นำและพฤติกรรมสามารถพัฒนาในหลายวิธีที่ต่างกัน ซึ่งสภาวะการณ์ในรูปแบบต่าง ๆ จะสามารถสร้างผู้นำได้ ดังนั้นการเป็นผู้นำที่ดี ในสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัย เช่น บทบาทความเป็นผู้นำในระดับสมาคม สโมสรและอื่น ๆ จะเตรียมความพร้อมให้

นักเรียนสำหรับการเผชิญหน้ากับความท้าทายหลายอย่างที่พวกเขาอาจจะพบหลังจากใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัยของพวกเขา

เบอร์กออลิสัน (Burke Alison, 2011) ได้ศึกษา การทำงานเป็นกลุ่มและวิธีทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จ พบว่า การทำงานเป็นกลุ่มพบว่าเป็นสิ่งที่ดีสำหรับนักเรียนและครูผู้สอน ซึ่งนายจ้างต้องการบัณฑิตที่มีการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ร่วมกัน ได้รับผลการเรียนที่ดีกว่า มีความพึงพอใจมากกับการศึกษา และมีแนวโน้มที่จะยังคงอยู่ในมหาวิทยาลัย

แอนโทนี เคลลี (Anthony Kelly, 2015) ได้ศึกษาผลที่นักศึกษาได้รับจากการมีส่วนร่วมในภาวะผู้นำ พบว่า มีการวิพากษ์ วิจารณ์การศึกษาภาคบังคับ ว่ามีโอกาจำกัดในพัฒนาผู้นำนักเรียน และในหมู่ผู้นำเริ่มมีความกังวลเป็นอย่างมาก ที่คนหนุ่มสาวไม่มีความพร้อม หรือมีทักษะความเป็นผู้นำในการแข่งขันในเศรษฐกิจโลก แม้ว่าในปัจจุบันการศึกษาทั่วไปได้เพิ่มความสำคัญของการเรียนรู้ มีส่วนร่วม การวิจัยแสดงให้เห็นว่า นักเรียนที่มีประสบการณ์น้อย หรือมีโอกาสน้อย จะมีทัศนคติแง่ต่อการศึกษ และการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำในนักเรียน จึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาการศึกษา

โดยสรุปแล้วจากการทบทวนงานวิจัยต่างประเทศพบว่าเป็นงานวิจัยที่เป็นลักษณะของการหาความสัมพันธ์ หรือการหาสาเหตุของทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ แต่ยังไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อส่งเสริมทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำของชมรมนักศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช